



Wybrane aspekty rynku pracy w 2018 r.

Selected aspects of the labour market in 2018



Wybrane aspekty rynku pracy w 2018 r.

Selected aspects of the labour market in 2018

Opracowanie merytoryczne

Content-related works

Główny Urząd Statystyczny, Departament Rynku Pracy
Statistics Poland, Labour Market Department

Pod kierunkiem

Supervised by

Agnieszka Zgierska

Zespół autorski

Editorial team

Jacek Nowicki, rozdział 5.3; Anna Wolska, rozdziały 5.2, 6.2, 6.3;
Agnieszka Zgierska, rozdziały 1, 2, 3, 4, 5.1, 6.1

Współpraca

Cooperation

Małgorzata Cacko, Katarzyna Derucka, Małgorzata Garnuszek, Agnieszka Kołak, Iwona Pasierowska, Andrzej Piwowarczyk, Irena Skrzypczak, Renata Strużyńska, Ewa Tuszyńska.

Jakub Małecki

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Statistical Office in Bydgoszcz

Opracowanie graficzne

Graphics

Paweł Luty

Skład publikacji

Typesetting

Beata Brzezińska

ISSN 2658-1876

Publikacja dostępna na stronie internetowej

Publications available on website

stat.gov.pl

Przy publikowaniu danych GUS prosimy o podanie źródła

When publishing Statistics Poland data — please indicate the source



Zakład Wydawnictw
Statystycznych

00-925 WARSZAWA, AL. NIEPODLEGŁOŚCI 208.

Informacje w sprawach sprzedaży publikacji — tel. (22) 608 32 10, 608 38 10
Zam. 404/2019/nakt. 160

Przedmowa

Praca uznawana jest za jeden z istotnych aspektów życia człowieka, dlatego też obserwujemy duże zapotrzebowanie na dane statystyczne dotyczące tego obszaru. Co roku statystyka publiczna publikuje wiele danych i analiz dotyczących różnych segmentów rynku pracy, zazwyczaj prezentowane są one jednak w odrębnych opracowaniach, dedykowanych poszczególnym tematom: aktywność ekonomiczna ludności, pracujący w gospodarce narodowej, bezrobocie rejestrowane, popyt na pracę, wynagrodzenia, koszty pracy. Niniejsza publikacja stawia sobie za cel zebranie w jednym miejscu najważniejszych wątków w ramach statystyki rynku pracy, pochodzących z różnych badań statystycznych i uzupełnienie ich komentarzem analitycznym.

W publikacji omówiono sytuację na rynku pracy w 2018 r., uwzględniając zarówno jego podażową, jak i popytową stronę, przedstawiono także podstawowe tendencje w perspektywie ostatnich kilku lat. Na rynku pracy, jak w soczewce, skupiają się bowiem efekty najważniejszych zmian zachodzących zarówno w gospodarce, jak i w życiu społecznym. W wyniku „spotkania się” w czasie i przestrzeni z jednej strony – osób, które podejmują działania, aby podjąć pracę, a z drugiej strony – miejsc pracy oferowanych przez pracodawców – następuje proces dostosowawczy, w wyniku którego część osób znajduje zatrudnienie, zajmując tym samym część z dostępnych na rynku stanowisk pracy. Natomiast osoby, którym pomimo starań nie udało się podjąć pracy, a także stanowiska pracy, na które nie było chętnych lub nie spełnili oczekiwań – to niewykorzystane zasoby. Każda z tych grup warta jest wnikliwej analizy.

W bieżącym wydaniu publikacji postanowiono także nawiązać do przypadającej w 2019 r. rocznicy 15. lat członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Ostatni rozdział poświęcony jest zatem porównaniu sytuacji na rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej.

Dyrektor Departamentu
Rynku Pracy



dr inż. Agnieszka Zgierska

Prezes
Głównego Urzędu Statystycznego



dr Dominik Rozkrut

Preface

Work is considered to be one of the significant aspect of human life, therefore we do observe a high demand for statistical data regarding this domain. Each year public statistics releases numerous data and analyses concerning various segments of the labour market, albeit they are usually presented in separate papers dedicated to particular topics: economic activity of the population, employment in national economy, registered unemployment, demand for labour, wages and salaries, and costs of labour. The presented publication is targeted at gathering in one place the most important topics within the scope of the labour market statistics, coming from different sources and supplemented with analytical comments.

The publication presents the situation in the labour market in 2018, taking into account both its sides: the supply and demand one. There were also presented basis tendencies in the perspective of a few last years. The labour market like a concentrates the most important changes taking place in both the economy and social life. As a result of "meeting" in time and space, on the one side of persons who attempt actions aimed at taking up work, while on the other side, places of work offered by employers, the adjustment process takes place which results in some persons finding employment, thus occupying some of the available on the market jobs. While persons who despite their efforts were not able to take up work, as well as jobs which were not demanded, or persons willing to take them did not meet requirements constitute unused resources. Each of these groups deserves a thorough analysis.

In the current issue of the publication there was also decided to refer to the 15th anniversary of the Poland's membership in the European Union which was in 2019,. Therefore, the last chapter is devoted to the situation in the labour market in Poland and the European Union countries.

Director of Labour Market

Department



Agnieszka Zgierska, Ph. D.

President

Statistics Poland



Dominik Rozkrut, Ph. D.

Spis treści

Contents

Objaśnienia znaków umownych i ważniejsze skróty	7
Symbols and major abbreviations	
Wstęp	9
Introduction	
Synteza	11
Executive summary	
Rozdział 1. Zasoby pracy, podaż pracy	13
Chapter 1. Labour resources, labour supply	
1.1. Zasoby pracy w Polsce	13
1.1. Labour resources in Poland	
1.2. Zróżnicowanie podstawowych kategorii ludności na rynku pracy w Polsce	18
1.2. Diversity of basic categories of people on the labour market in Poland	
1.3. Wykorzystanie zasobów pracy według miejsca zamieszkania	27
1.3. Utilisation of the labour resources by place of residence	
Rozdział 2. Pracujący i miejsca pracy	34
Chapter 2. Employed persons and jobs	
2.1. Pracujący	35
2.1. Employed	
2.2. Pracujący w gospodarce narodowej	52
2.2. Employed in national economy	
2.3. Zatrudnieni	57
2.3. Employees	
2.4. Zajęte, nowoutworzone i zlikwidowane miejsca pracy	61
2.4. Occupied, newly created and liquidated jobs	
Rozdział 3. Niewykorzystana podaż pracy	67
Chapter 3. Unutilised labour supply	
3.1. Bezrobotni	67
3.1. Unemployed	
3.2. Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy	82
3.2. Unutilised potential labour resources	
Rozdział 4. Niezrealizowany popyt na pracę	87
Chapter 4. Unrealized demand for labour	
4.1. Wolne miejsca pracy	87
4.1. Vacancies	
4.2. Nowo utworzone miejsca pracy	95
4.2. Newly created jobs	
4.3. Wskaźnik wolnych miejsc pracy	99
4.3. Job vacancy rate	
Rozdział 5. Wynagrodzenia i koszty pracy	102
Chapter 5. Wages and salaries and labour costs	
5.1. Przeciętne wynagrodzenia	103
5.1. Average salaries	
5.2. Struktura wynagrodzeń	108
5.2. Structure of wages and salaries	
5.3. Koszty pracy	118
5.3. Labour costs	

Rozdział 6. Polski rynek pracy na tle krajów Unii Europejskiej	125
Chapter 6. Polish labour market in the European Union	
6.1. Aktywność ekonomiczna ludności w krajach Unii Europejskiej	125
6.1. Economic activity of population in the EU countries	
6.2. Zróżnicowanie wynagrodzeń w krajach Unii Europejskiej	147
6.2 . Earnings differentiation in the EU Countries	
6.3. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w krajach Unii Europejskiej	153
6.3. Job vacancy rate in the EU Countries	

Objaśnienia znaków umownych

Symbols

Symbol Symbol	Opis Description
Kropka (.)	oznacza zupełny brak informacji albo brak informacji wiarygodnych data not available or not reliable
Kreska (–)	zjawisko nie wystąpiło magnitude zero
Znak x	wypełnienie pozycji jest niemożliwe lub niecelowe not applicable

Skróty i pełne nazwy sekcji PKD stosowane w publikacji

Abbreviations and full names NACE Rev. 2 sections used in the publications

Skrót Abbreviation	Pełna nazwa Full name
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę Electricity, gas, steam and air conditioning supply	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych Electricity, gas, steam and air conditioning supply
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
Handel; naprawa pojazdów samochodowych Trade; repair of motor vehicles	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
Zakwaterowanie i gastronomia Accommodation and catering	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi Accommodation and food service activities
Obsługa rynku nieruchomości Real estate activities	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości Real estate activities
Administrowanie i działalność wspierająca Administrative and support service activities	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca Administrative and support service activities

BAEL, LFS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (ang. LFS – Labour Force Survey)

DP – Departament Rynku Pracy

ESS – Europejski System Statystyczny

Eurostat – Urząd Statystyczny Unii Europejskiej

GUS – Główny Urząd Statystyczny

ICLS – ang. International Conference of Labour Statisticians – Międzynarodowa Konferencja Statystyków Pracy

ICSE – ang. International Classification of Status in Employment – Międzynarodowa Klasyfikacja Statusu Zatrudnienia

MOP, ILO – Międzynarodowa Organizacja Pracy (ang. International Labour Organization)
PKD, NACE – Polska Klasyfikacja Działalności (fr. Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne, statystyczna klasyfikacja działalności gospodarczych w Unii Europejskiej)
UE – Unia Europejska
UE-15 – kraje członkowskie w okresie od 1 stycznia 1995 do 30 kwietnia 2004
UE-28 – kraje członkowskie od 1 lipca 2013

KODY KRAJÓW

COUNTRY CODES

EU Unia Europejska European Union
AT Austria Austria
BE Belgia Belgium
BG Bułgaria Bulgaria
CY Cypr Cyprus
CZ Czechy Czech Republic
DE Niemcy Germany
DK Dania Denmark
EE Estonia Estonia
EL Grecja Greece
ES Hiszpania Spain
FI Finlandia Finland
FR Francja France
HR Chorwacja Croatia
HU Węgry Hungary
IE Irlandia Ireland
IT Włochy Italy
LT Litwa Lithuania
LU Luksemburg Luxembourg
LV Łotwa Latvia
MT Malta Malta
NL Holandia Netherlands
PL Polska Poland
PT Portugalia Portugal
RO Rumunia Romania
SE Szwecja Sweden
SI Słowenia Slovenia
SK Słowacja Slovakia
UK Wielka Brytania United Kingdom

Dane o Unii Europejskiej (EU) dotyczą 28 krajów członkowskich. W celu zachowania porównywalności w rozdziale 6 wszystkie dane, w tym także dla Polski, pochodzą z bazy Eurostatu <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Dane z bazy pobrano we wrześniu 2019 r.

Data for the European Union (EU) concern 28 member countries. In order to ensure comparability in the chapter 6, all data, including those for Poland, come from Eurostat's database <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Data were extracted in September 2019.

Wstęp

Podejmując się kompleksowej oceny sytuacji na rynku pracy przeanalizować należy istniejące „zasoby” zarówno po podażowej jak i popytowej stronie „rynku”, a także stopień ich wykorzystania i dopasowania do siebie. Stronę podażową (ściśle uwarunkowaną sytuacją demograficzną w kraju), tworzą ludzie oferujący swoje zaangażowanie i czas, który chcą poświęcić na pracę zawodową, uzyskując w ten sposób wynagrodzenie lub dochód z pracy. Natomiast popyt na pracę to stanowiska (miejsca) pracy tworzone przez pracodawców i osoby samozatrudnione, których celem jest osiągnięcie dochodu/zysku z działalności, na prowadzenie której pracodawcy ponoszą stosowne koszty. Popyt tworzony jest także przez tzw. sferę budżetową (w tym przypadku pracodawcą jest Państwo).

Do opisu sytuacji na rynku pracy w 2018 r. generalnie posłużono się danymi z końca okresu (stan na koniec roku lub w ostatnim kwartale, zależnie od źródła danych, co zostało za każdym razem zaznaczone), natomiast zmiany w czasie uwzględniają dane roczne i kwartalne, a retrospekcja (z reguły nie dłuższa niż od 2010 r.) zależy od rodzaju zjawiska i punktu zwrotnego w trendach, który należało zdaniem autorów zaakcentować.

Analiza zasobów pracy i podaży pracy oparta została na wynikach badania aktywności ekonomicznej ludności, a w przypadku oceny stopnia (nie)wykorzystania zasobów pracy – w analizie uwzględniono także dane bezrobocia rejestrowanego, pochodzące z powiatowych urzędów pracy. Natomiast analizę popytowej strony rynku pracy oparto w dużej mierze na wynikach sprawozdawczości (przekazywanej do GUS przez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej), dotyczącej charakterystyki rynku pracy, zarówno odnośnie danych o pracujących w gospodarce narodowej (popyt zrealizowany), wolnych i zlikwidowanych miejscach pracy (popyt niezrealizowany) oraz wynagrodzeniach i kosztach pracy.

Układ poszczególnych rozdziałów publikacji ma na celu scharakteryzowanie obu stron rynku pracy i pokazanie efektów zachodzących procesów dostosowawczych. W pierwszym rozdziale omówiono szeroko rozumiane zasoby pracy i stopień ich wykorzystania. W rozdziale drugim przedstawiono pracujących oraz obsadzone miejsca pracy, będące rezultatem bieżącego dopasowania do rynku pracy. Rozdziały trzeci i czwarty poświęcone są niedopasowaniom na rynku pracy. W trzecim omówiono populację bezrobotnych i jej zróżnicowanie, a także dodatkowo zbiorowości tworzące łącznie niewykorzystane potencjalne zasoby pracy. Czwarty rozdział dotyczy niezrealizowanego popytu na pracę, czyli wolnych, nieobsadzonych miejsc pracy. Rozdział piąty poświęcony jest kwestii wynagrodzeń oraz kosztów pracy. Dane na ten temat pochodzą z różnych źródeł, prezentowane są też różne miary wynagrodzeń. W rozdziale tym zamieszczono również informacje na temat indeksu kosztów zatrudnienia.

W niniejszym wydaniu publikacji analitycznej z rynku pracy postanowiono także poświęcić jeden rozdział (szósty) porównaniom europejskim, co wiąże się z przypadającą w 2019 r. rocznicą 15. lat członkostwa Polski we Wspólnocie Europejskiej. Polska została członkiem Unii Europejskiej w dniu 1 maja 2004 r. Fakt ten wprowadził wiele zmian w funkcjonowaniu różnych dziedzin życia i znalazł też odzwierciedlenie w sytuacji na rynku pracy. Statystyka publiczna także musiała się dostosować do nowej rzeczywistości, m.in. z uwagi na potrzebę harmonizacji prowadzonych badań statystycznych tak, aby uzyskane dane mogły być porównywalne pomiędzy krajami Wspólnoty.

Introduction

When attempting a comprehensive assessment of the situation in the labour market, the existing "resources" on the both sides of the "market", i.e., the supply and the demand one, should be analysed, as well as the extent of their usage and matching. The supply side (strictly determined by the country's demographic situation) involves persons offering their commitment and time which they want to devote to paid work thus obtaining remuneration or income from work. Whereas demand for labour comprises work positions (jobs) created by employers and self-employed persons whose objective is generating income/profit from the conducted activity on which the employers bear adequate costs. The demand is also created by the so-called budgetary sphere (in this case the employer is the State).

In order to describe the labour market situation in 2018, the data from the end of the period were generally used (the state at the end of the year or in the last quarter, depending on the source of data, which was indicated in each case), whereas the changes over time take account of the annual and quarterly data, while retrospection (basically no earlier than from 2010) depends on the type of phenomenon and the turning point in the tendencies which according to the authors' opinion should be underlined.

The analysis on labour resources and the supply of labour was based on the results of the labour force survey, while in case of the assessment of the extent of labour (non-)utilisation – the analysis includes also the data on registered unemployment obtained from the Powiat Labour Offices. While, the analysis on the demand side of the labour market was to a large extent based on the results of registers (transmitted to GUS by enterprises and budgetary sphere entities) regarding the labour market characteristics, in respect to the data on persons employed in national economy (realised demand), vacancies and liquidated jobs (unmet demand), as well as earnings and costs of labour.

The setting of particular chapters of the publication is targeted at characterising the both sides of the labour market and presentation of the effects of the ongoing adjustment processes. The first chapter discusses the widely understood labour resources and the extent of their usage. Chapter two presents employed persons and occupied jobs, which result from the current adjustment to the labour market. Chapters three and four are dedicated to mismatching on the labour market. In the third chapter, the unemployed population and its differentiation, as well as, additionally, populations which jointly create unused potential labour resources are described. Chapter four concerns unmet demand for labour, i.e. available, unoccupied jobs. Chapter five is devoted to the issue of earnings and labour costs. The data regarding this topic come from different sources; there are also presented various measurements of wages and salaries. The chapter also contains the information regarding the employment costs index.

In the current issue of the analytical publication regarding the labour market, it was also decided to devote a chapter (the sixth one) to the European comparisons, which is related to the celebrated in 2019 the 15th anniversary of the Poland's accession to the European Community. Poland became the European Union Member State on 1st May 2004. This event initiated numerous changes in functioning of various domains of life and it was also reflected in the situation in the labour market. Also the public statistics had to adjust to a new reality, i.a. due to the need for harmonisation of the carried out statistical surveys in order to ensure comparability of the obtained data with the Community Member States.

Synteza

Rok 2018 charakteryzował się kontynuacją pozytywnych trendów na rynku pracy. W ostatnich latach systematycznie zwiększała się liczba pracujących i jednocześnie zmniejszała liczba bezrobotnych. Wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności wskazują, że w ostatnim kwartale 2018 r. zbiorowość aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej liczyła 17058 tys. osób, tj. 56,1% ludności w tej grupie wieku. Na zbiorowość tę składało się 16409 tys. (96,2%) pracujących i 649 tys. (3,8%) bezrobotnych. Populacja biernych zawodowo w analogicznej grupie wieku wyniosła 13353 tys. osób. Porównanie ze sobą powyższych liczebności wskazuje, że w omawianym okresie wśród osób w wieku 15 lat i więcej na 1000 osób pracujących przypadają 853 osoby bez pracy (łącznie bezrobotne i bierne zawodowo). Wszyscy pracujący stanowili nieco ponad połowę ludności w wieku 15 lat i więcej, co określa wskaźnik zatrudnienia, wynoszący 54,0%. Z kolei natężenie bezrobocia, mierzone stopą bezrobocia według kryteriów międzynarodowych wyniosło 3,8% i był to najniższy poziom tego wskaźnika od początku pomiaru, czyli od lat 90-tych. Dobrą sytuację na rynku pracy potwierdzają też rejestry urzędów pracy, w których według stanu w końcu grudnia 2018 r. zarejestrowanych jako bezrobotne było 968,9 tys. osób, a stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,8%.

Analiza sytuacji na rynku pracy w Unii Europejskiej pokazuje, że w 2018 r. Polska znajdowała się co prawda w gronie państw o niższym współczynniku aktywności zawodowej, ale jednocześnie była też jednym z krajów o najniższym natężeniu bezrobocia. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15 lat i więcej osiągnął w 2018 r. poziom średniej dla 28 krajów UE, natomiast wartość tego wskaźnika dla ludności w wieku 15 – 64 lata (granice wieku produkcyjnego według kryterium Eurostatu) była poniżej średniej unijnej. Z kolei wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20 – 64 lata, który pozwala śledzić postępy w realizacji jednego z celów nadrzędnych Strategii „Europa 2020”, wyniósł w Polsce w 2018 r. 72,2% (liczony jako przeciętna roczna), co pozwoliło na osiągnięcie celu krajowego zakładanego do 2020 r. (cel unijny to 75%).

Wyniki badania popytu na pracę – a więc opisującego drugą stronę rynku pracy – wskazują, że w IV kwartale 2018 r. łączna liczba zajętych miejsc pracy wyniosła 12820 tys. i było to 5% więcej niż w tym samym kwartale rok wcześniej. W całym 2018 r. w polskiej gospodarce utworzono 717,8 tys. nowych miejsc pracy, a zlikwidowano 300,5 tys. Blisko $\frac{3}{4}$ wszystkich zajętych miejsc było w sektorze prywatnym. Wśród nowo utworzonych miejsc pracy, 90,0% stanowiły miejsca w sektorze prywatnym, a wśród zlikwidowanych – 92,0%. Oznacza to wysoką dynamikę sektora prywatnego, gdzie powstaje, jak i jest likwidowana zdecydowana większość wszystkich miejsc pracy. W 2018 r. zanotowano najwyższą od 2010 roku liczbę wolnych miejsc pracy – 139 tys. (głównie w przetwórstwie przemysłowym, handlu, budownictwie).

W ostatnich latach obserwuje się też systematyczny wzrost wynagrodzeń. W IV kwartale 2018 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wyniosło 4863,74 zł i było o 7,7% wyższe niż rok wcześniej. Należy jednak zauważyć, że rozkład wynagrodzeń jest mocno asymetryczny – analiza indywidualnych wynagrodzeń (na podstawie badania struktury wynagrodzeń realizowanego co dwa lata i dotyczącego wynagrodzeń za październik w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 9 osób) pokazuje, że 66% pracowników otrzymywało wynagrodzenie niższe od przeciętnego. Stąd istotne jest uzupełnienie opisu wynagrodzeń o analizę wynagrodzenia środkowego, czyli mediany. Mediana wynagrodzeń, zwana inaczej wartością środkową, ukształtowała się w październiku 2018 roku na poziomie 4094,98 złotych. Inaczej mówiąc połowa pracowników zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 pracujących zarabiała nie więcej niż 4094,98 złotych. Miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w wysokości równej co najwyżej ww. medianie otrzymało 55,1% kobiet oraz 45,1% mężczyzn. Wynagrodzenia powyżej 8190,00 złotych (dwukrotność środkowego wynagrodzenia) dostawało 10,1% zatrudnionych: 6,6% kobiet i 13,5% mężczyzn.

Executive summary

The year 2018 was characterised by continuation of positive trends in the labour market. In recent years, the number of the employed has been systematically increasing, while, at the same time, the number of the unemployed has been decreasing. The results of the labour force survey indicate that in the last quarter of 2018, the population of the economically active aged 15 years and more comprised 17058 thousand persons, i.e. 56.1% of the population in this age group. This population consisted of 16409 thousand (96.2%) employed persons and 649 thousand (3.8%) of the unemployed. The population of the economically inactive in the same age group comprised 13353 thousand persons. Comparison between the above figures indicates that in the discussed period, there were 853 jobless persons (jointly the unemployed and economically inactive persons) per 1000 employed persons among persons aged 15 years and more. All employed persons constituted slightly over a half of the population aged 15 years and more, which is defined by the employment rate comprising 54.0%. Then, the intensity of unemployment measured with unemployment rate according to the international criteria comprised 3.8% and it was the lowest level of this indicator since the beginning of the measurement, i.e. since the 90s. A good labour market situation is also confirmed by the registers of labour offices which at the end of December 2018 recorded the number of the unemployed lower than 1 million persons, while registered unemployment rate comprised 5.8%.

The analysis on the labour market situation in the European Union indicates that in spite of being among the countries with a lower activity rate, in 2018, Poland was also one of the countries with the lowest intensity of unemployment. Employment rate of the population aged 15 years and more reached in 2018 the level of the average rate for the 28 EU countries, whereas the value of this indicator for the population aged 15 – 64 years (the working age thresholds according to the Eurostat criterion) was below the Union average. Then, the employment rate of persons aged 20 – 64 years which allows monitoring the progress in implementation of the one of principal goals of the “Europe 2020” Strategy, amounted in 2018 in Poland to 72.2% (calculated as an annual average), which allowed to achieve the national goal assumed to 2020 (the Community goal assumes 75%).

The results of the survey on demand for labour, hence describing the other side of the labour market, indicate that in the fourth quarter of 2018, the joint number of the occupied jobs comprised 12820 thous. And it was by 5% more than in the same quarter the year earlier. Over the entire 2018, there were 717.8 thous. new jobs created in the Polish economy, while 300.5 thous. were liquidated. Almost $\frac{3}{4}$ of all occupied jobs were in the private sector. Among the newly created jobs, 90.0% constituted jobs in the private sector, while among the liquidated ones – 92.0%. It indicates high dynamics of the private sector, where a decided majority of all jobs is either created or liquidated. In 2018, the highest number of vacancies since 2010 was observed – 139 thous. (mainly in manufacturing, trade, construction).

Over the last years, there has been also observed a systematic increase in wages and salaries. In the fourth quarter of 2018, the average monthly earnings amounted to nearly PLN 4863.74 and were by 7.7% higher than the previous year. However, it should be noted that the distribution of wages and salaries is strongly asymmetrical – the analysis on individual remuneration (based on the survey on the structure of wages and salaries carried out biennially and regarding wages and salaries for October in the units with more than 9 employed persons) shows that 66% of employees received earnings lower than the average. Therefore, it is important to supplement the description of remuneration with the analysis of the middle remuneration, i.e. the median. The median remuneration, also called the middle value, in October 2018 stayed at the level of PLN 4094.98. In other words, a half of persons employed in the national economy units with the number of the employed exceeding 9 persons earned no more than PLN 4094.98. The total gross monthly wages and salaries at the level no higher than the above-mentioned median received 55.1% of women and 45.1% of men. The earnings exceeding PLN 8190.00 (a double of the median remuneration) received 10.1% of the employed: 6.6% of women and 13.5% of men.

Rozdział 1

Chapter 1

Zasoby pracy, podaż pracy

Labour resources, labour supply

1.1. Zasoby pracy w Polsce

1.1. Labour resources in Poland

Zasoby pracy, w tym podaż pracy, są ściśle uwarunkowane sytuacją demograficzną. Na rynku pracy, tak jak na każdym innym rynku, nieustannie zachodzą procesy dostosowawcze pomiędzy dwoma jego stronami – podażową i popytową, które w tym wypadku kształtowane są przez ludzkie działania i wybory. Rynek pracy jest dodatkowo skomplikowany przez to, że ludzie nie tylko są jego uczestnikami realizując swoje preferencje, lecz także sami są obiektem dostosowań na rynku, gdyż przedmiotem „gry rynkowej” jest w tym przypadku ludzka praca, nierozdzielnie związana z człowiekiem jako jej nośnikiem. Ponadto rynek pracy różni od innych (np. konsumenckiego, finansowego) także to, że w rzeczywistości składa się z wielu sub-rynków, a dzieląc rynek na segmenty uwzględnia się m.in. dostępność pracy dla poszukujących, charakter podmiotu zatrudnienia, strukturę społeczno-zawodową pracowników, natomiast popyt na pracę kieruje się tylko do wybranych kategorii osób, różnych pod względem wykształcenia, zawodu, miejsca wykonywania pracy itp. (rynek pracownika *versus* rynek pracodawcy, rynek ludzi młodych *versus* starszych/doświadczonych, rynek lekarzy, rzemieślników, krajowy i lokalne rynki pracy, etc.). Zmiana cech osób zainteresowanych pracą, a więc i dopasowanie do popytu na pracę, może być całkowicie lub tylko częściowo możliwa (np. zmiana wykształcenia, zmiana miejsca zamieszkania) lub całkowicie niemożliwa (np. w przypadku cech demograficznych – wiek, płeć)¹.

Z demograficznego punktu widzenia ludność w wieku pozwalającym na podjęcie zatrudnienia (uwzględniając tylko dolną granicę wieku) stanowi globalne, natomiast ludność ograniczona do wieku produkcyjnego – potencjalne zasoby pracy². W rzeczywistości jednak nie wszystkie osoby są aktywne na rynku pracy, nawet przy zawężeniu populacji do wieku produkcyjnego. Wynikają to może z różnych względów: stanu zdrowia, kontynuacji nauki szkolnej, pełnienia „na pełen etat” ról opiekuńczych (wobec dzieci lub osób dorosłych wymagających opieki) lub posiadania innych źródeł utrzymania, które powodują, że dana osoba może pozwolić sobie na niewykonywanie pracy zarobkowej. Z drugiej strony aktywnymi na rynku pracy mogą być osoby w wieku przed – lub poprodukcyjnym, tj. zarówno młodociani, jak i osoby, które formalnie przekroczyły już górną granicę wieku emerytalnego i pobierają należne świadczenia. W związku z powyższym wyróżnia się odrębną kategorię – realnych zasobów pracy stanowiącą jednocześnie podaż pracy (inna stosowana terminologia to: aktywni zawodowo, siła robocza). Jednak niezależnie od tego, która kategoria zasobów pracy jest brana pod uwagę, to istotna jest zarówno jej liczebność, jak i struktura demograficzno-społeczna i zawodowa (odnosząca się do danej grupy ludności tworzącej dany zasób).

W końcu 2018 r. liczba ludności Polski wyniosła 38,4 mln osób, z tego 32,5 mln to osoby w wieku 15 lat i więcej, a 5,9 mln to dzieci w wieku poniżej 15 lat. Zbiorowość osób w wieku produkcyjnym liczyła

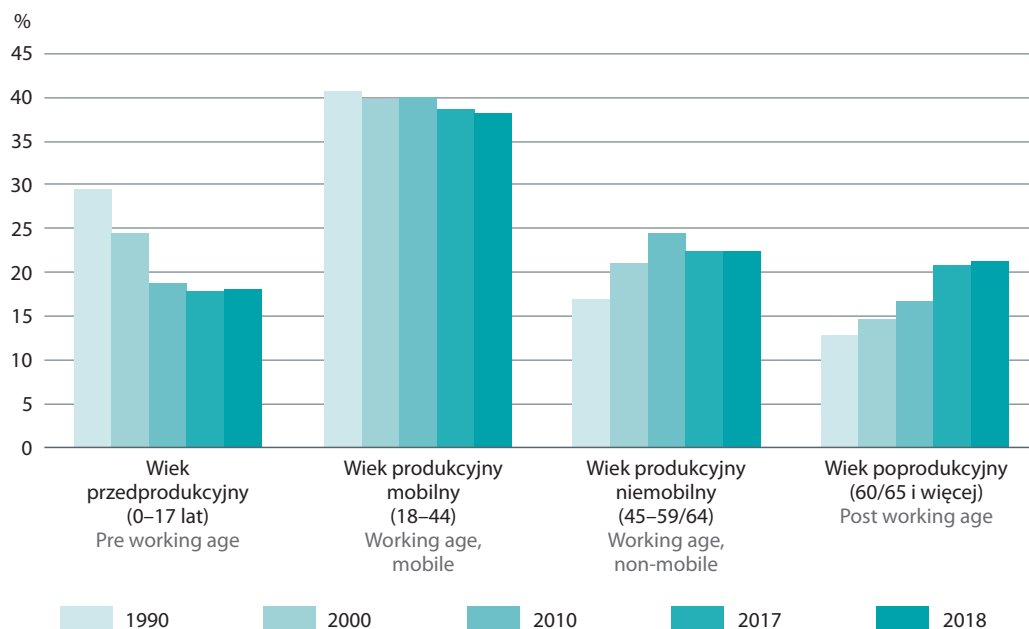
1 Na podstawie m.in.: M. Góra, U. Sztanderska, Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik. MPIPS, Warszawa 2006, s.9 i 11; E. Kryńska, E. Kwiatkowski, "Podstawy wiedzy o rynku pracy", Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s.11,16; Encyklopedia PWN, wydanie internetowe.

2 W Polsce od strony prawnej dolną granicę wieku umożliwiającego podjęcie pracy określa Kodeks Pracy (18 lat; z możliwością zatrudniania także w określonych warunkach osób młodocianych, tj. obecnie osób w wieku 15–17 lat – wiek ten związany jest ściśle z systemem edukacyjnym i długością lat nauki w szkole podstawowej i do niedawna gimnazjum), nie ma natomiast formalnych ograniczeń odnośnie do górnej granicy wieku, w której osoby mogą być aktywne na rynku pracy (w tym również łącząc pracę z emeryturą, chociaż także w tym przypadku przepisy prawne zmieniały się w czasie). Jako produkcyjny w Polsce przyjmuje się wiek od 18. roku życia do prawnej granicy wieku przejścia na emeryturę, obecnie to 18–59 lat dla kobiet i 18–64 lata dla mężczyzn;

23,3 mln, z tego 14,7 mln. w wieku mobilnym (18–44 lata) i 8,6 mln. w wieku niemobilnym (od 45 r. życia do końca wieku produkcyjnego). Populacja osób w wieku poprodukcyjnym liczyła 8,2 mln.

Wykres 1.1. Ludność według ekonomicznych grup wieku w wybranych latach

Chart 1.1. Population by economic age groups in selected years



Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-oraz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-w-2018-r-stan-w-dniu-31-xii,6,25.html> str 16-17.

Zmiany w czasie w liczbie i strukturze ludności według wieku są wynikiem przemian w procesach demograficznych, a przede wszystkim trwającej od początku lat 90. ubiegłego wieku głębokiej depresji urodzeniowej (obserwowany do 2015 r. spadek liczby i odsetka dzieci w wieku poniżej 15 lat oraz nieprzerwany wzrost liczebności osób w wieku 65 lat i więcej). W latach 2000–2009 wśród ludności w wieku produkcyjnym obserwowano duże zmiany będące efektem wchodzenia w ten wiek osób urodzonych w okresie wyżu demograficznego z pierwszej połowy lat 80. ub. wieku. Intensywnie rosła zarówno liczebność, jak i udział tej grupy w ogólnej liczbie ludności Polski. Od 2010 r. odsetek grupy osób w wieku produkcyjnym obniża się i w 2018 r. osiągnął poziom 60,6%, tj. 23,3 mln – o 248 tys. mniej niż rok wcześniej. Wynika to z procesu przesuwania do grupy wieku poprodukcyjnego licznych roczników osób urodzonych w latach 50. XX w. oraz z coraz mniejszej liczebności 18-latków, wchodzących w wiek produkcyjny. Zahamowaniu uległ proces starzenia się potencjalnych zasobów pracy, co objawiało się malejącą liczbą, ale i odsetkiem, ludności w wieku niemobilnym (wyk. 1.1.). Zwrócić jednak należy uwagę na fakt, że jednocześnie obniża się także liczba i udział ludności w wieku mobilnym. Przyspieszeniu ulega natomiast proces starzenia się ogółu ludności Polski, na co wskazuje wzrost udziału ludności w wieku produkcyjnym. Jest to efektem wydłużania się trwania życia i niskiego poziomu dzietności³.

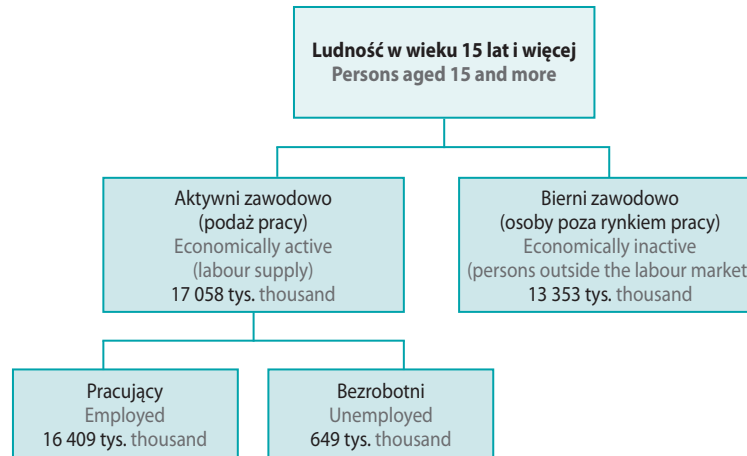
Z punktu widzenia bezpośredniego powiązania z rynkiem pracy, którego kryterium jest praca (wykonywanie/ posiadanie lub poszukiwanie i gotowość do jej rozpoczęcia) – ludność będąca w wieku umożliwiającym podjęcie zatrudnienia podzielić można na aktywnej zawodowo (czyli wspomniane wcześniej realne zasoby pracy) i biernych zawodowo (tj. osoby pozostające poza rynkiem pracy). Wśród aktywnej zawodowo wyróżnia się pracujących i bezrobotnych. Każda z osób może znaleźć się tylko i wyłącznie w jednym z trzech

³ Por. Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2018 r. Stan w dniu 31 XII, GUS, 2019, s.16 i 17; Informacje o liczbie i strukturze ludności prezentowane w tej publikacji opracowano według krajowej definicji zamieszkania. Oznacza to, że bilans nie obejmuje osób przybyłych z zagranicy na pobyt czasowy (bez względu na okres ich czasowego przebywania), natomiast ujmuje stałych mieszkańców Polski przebywających czasowo za granicą (bez względu na okres ich nieobecności).

stanów opisujących status osoby na rynku pracy (inaczej – aktywność ekonomiczną): praca, bezrobocie, bierność zawodowa, a wyznaczone w ten sposób zbiorowości są wobec siebie rozłączne (wyk. 1.2.)⁴.

Wykres 1.2. Ludność w wieku 15 lat i więcej według statusu na rynku pracy w IV kwartale 2018 r.

Chart 1.2. Population aged 15 and more by the labour market status in 4th quarter 2018



Wyniki prowadzonego przez GUS badania aktywności ekonomicznej ludności⁵ wskazują, że w ostatnim kwartale 2018 r. zbiorowość aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej liczyła 17058 tys. osób, tj. 56,1% ludności w tej grupie wieku (tak wyznaczany udział określany jest jako współczynnik aktywności zawodowej). Na zbiorowość tę składało się 16409 tys. (96,2%) pracujących i 649 tys. (3,8%) bezrobotnych. Populacja biernych zawodowo w analogicznej grupie wieku wyniosła 13353 tys. osób (wyk. 1.2).

Porównanie ze sobą powyższych liczebności pozwala ustalić, że w omawianym okresie wśród osób w wieku 15 lat i więcej na 1000 osób pracujących przypadają 853 osoby bez pracy (łącznie bezrobotne i bierne zawodowo).

Wszyscy pracujący stanowili nieco ponad połowę ludności w wieku 15 lat i więcej, a określa to wskaźnik zatrudnienia, wynoszący w tym przypadku 54,0%.

4 Głównym, bieżącym źródłem danych o zasobach pracy i stopniu ich wykorzystania jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL, prowadzone przez GUS w cyklu kwartalnym (innym źródłem jest narodowy spisy powszechny ludności i mieszkań, obejmujący całą ludność danego kraju, jednakże ze względu na rozmiar przedsięwzięcia, prowadzony jest co 10 lat, ostatnio w 2011 r.). BAEL, w odróżnieniu od danych spisowych, a także prezentowanych powyżej w odniesieniu do ogółu ludności i wg według ekonomicznych grup wieku (opartych na bilansach ludności), obejmuje tylko ludność zamieszkałą w gospodarstwach domowych i nieco inaczej ją definiuje. BAEL jest badaniem reprezentacyjnym, a wyniki z próby uogólniane są dla całej zbiorowości – w przypadku tego badania jest to ludność w gospodarstwach domowych będąca w wieku 15 lat i więcej, przebywająca w kraju przez okres co najmniej 12 miesięcy – uwzględniając okres faktyczny lub przewidywany (stąd wynika różnica w danych dla ogółu zbiorowości osób w wieku 15 lat i więcej uzyskiwanych na podstawie omawianych badań). Reprezentacyjny charakter badania ma też swoje ograniczenia, w postaci braku możliwości prezentowania danych dla małych zbiorowości, a analiza regionalna ogranicza się co najwyżej do ujęcia wojewódzkiego. Więcej w: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski, IV kwartał 2018, GUS, 2019 oraz Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS, 2018.

5 Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), oparte na zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Eurostat, uwzględnia faktyczną sytuację osób na rynku pracy, niezależnie od ich statusu formalno-prawnego, tj. rejestracji w urzędzie pracy czy posiadania źródła utrzymania. W przypadku pracujących liczy się fakt wykonywania lub posiadania pracy w badanym tygodniu. Do pracujących zalicza się zatem także osoby pracujące w szarej strefie, uczniów, studentów, emerytów, osoby zarejestrowane w urzędach pracy etc., jeżeli pracowali zarobkowo w okresie podlegającym obserwacji. Uwzględnia się tu minimalny wkład pracy osoby – minimum 1 godzinę pracy w tygodniu. Bezrobotnym może być natomiast także osoba, która poszukuje pracy bez pośrednictwa urzędu pracy. Może to być również uczeń, emeryt, ważne, aby była to osoba niepracująca, aktywnie poszukująca pracy, chcąca i gotowa tę pracę podjąć w krótkim okresie czasu. Więcej w: Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS, 2018.

DO PRACUJĄCYCH W BAEL zaliczane są wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia:

- ✓ wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,
- ✓ miały pracę, ale jej nie wykonywały:
 - z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub wypoczynkowego,
 - z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła:
 - do 3 miesięcy,
 - powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia.

Kolejnym ważnym wskaźnikiem jest stopa bezrobocia, niekiedy błędnie interpretowana jako udział bezrobotnych w odniesieniu do całej populacji ludności⁶. W analizowanym kwartale udział bezrobotnych wśród ludności w wieku 15 lat i więcej stanowił 2,1%, natomiast stopa bezrobocia wyniosła 3,8% (liczona jako udział bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo w analogicznej grupie wieku). Im niższa stopa bezrobocia tym lepsze relacje wewnątrz zbiorowości aktywnych zawodowo na korzyść zwiększającego się udziału pracujących wobec bezrobotnych. Pamiętać jednak należy, że zmniejszenie się bezrobocia nie zawsze jest pozytywnym zjawiskiem, nie jest bowiem jednoznaczne z podjęciem pracy przez bezrobotnych. Wiązać się to może z dezaktywizacją zawodową, a tym samym zaliczeniem tych osób do biernych zawodowo. Dlatego – przeprowadzając analizę rynku pracy – monitorować należy także zmiany w zbiorowości biernych zawodowo z uwzględnieniem przyczyn bierności (jedną z nich może być zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy – w IV kwartale 2018 r. zbiorowość biernych zawodowo z ww. powodu liczyła 253 tys., z tego 228 tys., tj. 90,1% stanowiły osoby w wieku produkcyjnym). Więcej o przyczynach bierności zawodowej w dalszej części opracowania.

DO BEZROBOTNYCH W BAEL zaliczane są osoby w wieku 15–74 lata, które spełniły jednocześnie trzy warunki:

- ✓ w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
 - ✓ aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany), aby znaleźć pracę,
 - ✓ były gotowe (zdolne) podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.
- Do bezrobotnych zaliczane są także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć.

Analiza zmian w czasie dotycząca liczebności poszczególnych zbiorowości wyróżnionych ze względu na status na rynku pracy wskazuje na systematyczne zwiększanie się liczby pracujących w ciągu ostatnich kilku lat oraz zmniejszanie liczby bezrobotnych. Jednocześnie zmniejsza się populacja osób w wieku 15 lat i więcej pozostających poza rynkiem pracy (biernych zawodowo). Polski rynek pracy charakteryzuje się sezonowością zatrudnienia, co ma wpływ na liczebność poszczególnych zbiorowości, jak i na wskaźniki rynku pracy, o czym więcej m.in. w dalszej części rozdziału. W tym miejscu, dla pokazania kierunku trendu zmian w czasie, posłużono się danymi wyliczonymi jako średnioroczne (tabl. 1.1.).

BIERNI ZAWODOWO (pozostający poza siłą roboczą) – to wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące ani bezrobotne wg powyższych definicji.

⁶ Por. też „Pułapki w analizach zjawisk na rynku pracy, w: M.Góra, U.Sztanderska, Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik. MPIPS, Warszawa 2006, s.77

Zmiany liczebności poszczególnych populacji mają także wpływ na relację osób niepracujących do pracujących, która poprawiała się w ostatnich latach (dla przykładu w 2010 r. na 1000 osób pracujących przypadało 1001 osób bez pracy, w 2014 r. wskaźnik ten wyniósł 953, a w 2018 r. – 846; dane średnioroczne).

Tablica 1.1. Aktywność ekonomiczna ludności w latach 2010-2018 (dane średnioroczne)
Table 1.1. Economic activity of the population in the years 2010-2018 (annual averages)

Wyszczególnienie Specification	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	w wieku 15 lat i więcej aged 15 and more								
Ogółem (tys.) Total (thousand)	30955	31003	31038	31037	30985	30962	30703	30595	30429
Aktywni zawodowo (tys.) Economically active (thousand)	17123	17221	17340	17361	17428	17388	17260	17267	17143
pracujący (tys.) employed (thousand)	15473	15562	15591	15568	15862	16084	16197	16423	16484
bezrobotni (tys.) unemployed (thousand)	1650	1659	1749	1793	1567	1304	1063	844	659
Bierni zawodowo (tys.) Economically inactive (thousand)	13832	13782	13698	13676	13556	13574	13443	13328	13286
Relacja liczby niepracujących przypadających na 1000 pracu- jących Relation of the number of persons not in employment per 1000 employed persons	1001	992	991	994	953	925	896	863	846
Współczynnik aktywności zawodo- wej (%) Activity rate	55,3	55,5	55,9	55,9	56,2	56,2	56,2	56,4	56,3
Wskaźnik zatrudnienia (%) Employment rate	50,0	50,2	50,2	50,2	51,2	51,9	52,8	53,7	54,2
Stopa bezrobocia (%) Unemployment rate	9,6	9,6	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9	3,8
w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) in the working age (18-59/64 years)									
Ogółem (tys.) Total (thousand)	23299	23247	23135	22976	22746	22607	22167	21859	21515
Aktywni zawodowo (tys.) Economically active (thousand)	16691	16767	16873	16883	16911	16833	16659	16585	16480
pracujący (tys.) employed (thousand)	15053	15118	15136	15106	15357	15542	15608	15751	15828
bezrobotni (tys.) unemployed (thousand)	1638	1649	1737	1778	1553	1291	1051	834	652
Bierni zawodowo (tys.) Economically inactive (thousand)	6608	6480	6262	6093	5836	5774	5508	5274	5035
Współczynnik aktywności zawodo- wej (%) Activity rate	71,6	72,1	72,9	73,5	74,3	74,5	75,2	75,9	76,6
Wskaźnik zatrudnienia (%) Employment rate	64,6	65,0	65,4	65,7	67,5	68,7	70,4	72,1	73,6
Stopa bezrobocia (%) Unemployment rate	9,8	9,8	10,3	10,5	9,2	7,7	6,3	5,0	4,0

Skala i kierunki zmian liczebności poszczególnych kategorii osób znajdują odzwierciedlenie w podstawowych wskaźnikach opisujących stopień wykorzystania zasobów pracy. Wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej powoli wzrastają (bardziej widoczne jest to w przypadku wskaźnika zatrudnienia), zmniejsza się natomiast stopa bezrobocia, która w 2018 r. osiągnęła najniższą wartość od początku prowadzenia BAEL w Polsce, tj. od maja 1992 r. (wskaźnik zatrudnienia powrócił do wartości notowanych w 1992 r., natomiast współczynnik aktywności zawodowej rzędu 55–56% odbiega jeszcze od wartości notowanych na początku lat 90., kiedy to przekraczał 61%).

WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ jest to procentowy udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii

(przez „kategorię” w tym przypadku należy rozumieć np. określoną grupę wieku, wykształcenia itp., jednakową w liczniku i mianowniku).

WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA jest to procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii.

STOPA BEZROBOCIA jest to procentowy udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii.

W tabelicy 1.1. przedstawiono także omawiane populacje oraz wskaźniki dla ludności ograniczonej do wieku produkcyjnego. Wskaźnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia są wyraźnie wyższe niż wyliczone dla zbiorowości osób w wieku 15 lat i więcej, co wynika przede wszystkim z faktu, iż w grupie osób po 64 roku życia dominują głównie osoby bierne zawodowo (im starsze roczniki, tym mniejszy odsetek pracujących, a liczba osób poszukujących pracy i gotowych do jej podjęcia jest marginalna). Analiza zmian w czasie omawianych wskaźników rynku pracy wykazuje podobne tendencje jak dla całej zbiorowości 15+, przy czym przyrosty/ubytki w wartościach wskaźników (liczone w punktach procentowych) są wyraźniejsze, także w przypadku współczynnika aktywności zawodowej.

1.2. Zróżnicowanie podstawowych kategorii ludności na rynku pracy w Polsce

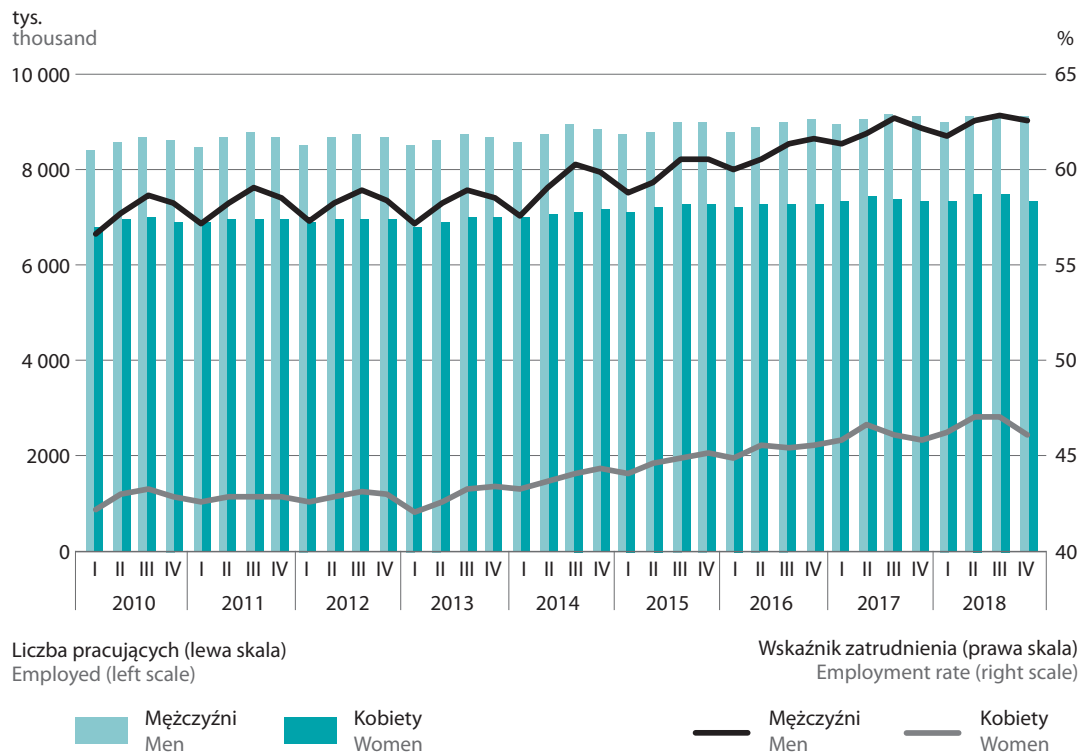
1.2. Diversity of basic categories of people on the labour market in Poland

Pomimo wzrastającego od lat udziału kobiet w rynku pracy, to nadal prawidłowością jest, że wśród pracujących więcej jest mężczyzn – w IV kwartale 2018 r. na populację pracujących w wieku 15 lat i więcej składało się 9087 tys. mężczyzn i 7322 tys. kobiet. Taka sama zależność dotyczy też całej populacji aktywnych zawodowo (odpowiednio 9431 tys. wobec 7627 tys.), w której pracujący są dominującą składową. Wskaźniki zatrudnienia i współczynniki aktywności zawodowej także są wyraźnie wyższe dla mężczyzn niż kobiet (dla populacji osób w wieku 15 lat i więcej omawiane wskaźniki w IV kwartale 2018 r. wyniosły odpowiednio: wskaźnik zatrudnienia: 62,6% wobec 46,1%; współczynnik aktywności zawodowej: 64,9% wobec 48,0%).

Pozytywne zmiany na rynku pracy związane ze wzrostem liczby pracujących i wskaźnika zatrudnienia widoczne są od 2014 r. – i dotyczą zarówno populacji mężczyzn, jak i kobiet. Warto zwrócić także uwagę na aspekt sezonowości zatrudnienia na polskim rynku pracy, który jednak wyraźniej dotyczy mężczyzn – zaobserwować to można zarówno analizując dane bezwzględne, jak i wskaźnik zatrudnienia, wyraźnie bardziej „pofalowane” dla mężczyzn niż kobiet (wyk. 1.3.).

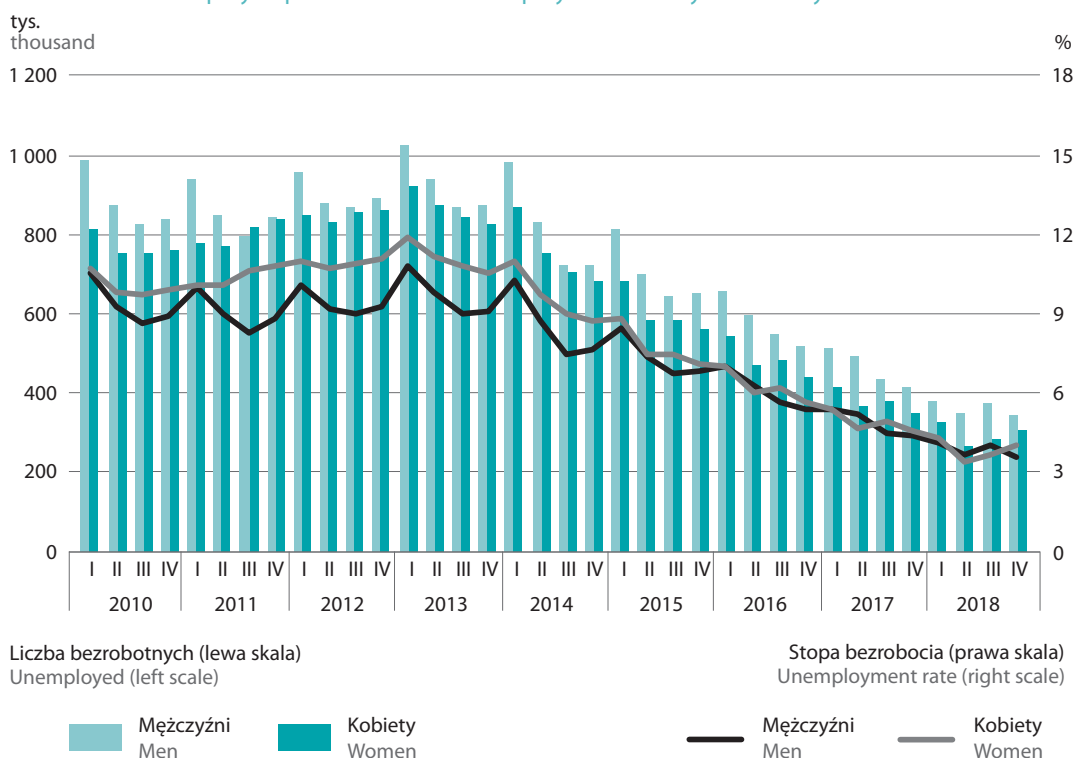
Wykres 1.3. Liczba pracujących i wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15 lat i więcej według płci w latach 2010-2018

Chart 1.3. The number of the employed and employment rate for persons aged 15 years and more by sex in the years 2010-2018



Wśród ogółu bezrobotnych liczniejszą zbiorowością także są mężczyźni (różnice według płci są jednak mniejsze niż w przypadku pracujących – 344 tys. bezrobotnych mężczyzn wobec 305 tys. bezrobotnych kobiet w IV kwartale 2018 r.), i ma to miejsce niezależnie od spadającego w ostatnich latach bezrobocia i efektów sezonowości rynku pracy. Odmiennie kształtuje się natomiast natężenie bezrobocia kobiet i mężczyzn, mierzone stopą bezrobocia. Do 2015 r. stopa bezrobocia kobiet była wyraźnie wyższa od stopy bezrobocia mężczyzn, wyjątkiem był z reguły I kwartał, kiedy to rozpiętość omawianego wskaźnika według płci wyraźnie się zmniejszyła (najwyższa rozpiętość dotyczyła III kwartału, kiedy to dostępne były prace sezonowe, a zatrudnienie przy nich znajdowali głównie mężczyźni). W ostatnich trzech latach, w efekcie wyraźnie obniżonego poziomu i natężenia bezrobocia do wartości wcześniej nieobserwowanych, stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn bardzo się do siebie zbliżyła, a w ramach efektów sezonowych zaobserwować można również, że stopa bezrobocia mężczyzn przewyższa w II kwartałach stopę bezrobocia kobiet (wyk. 1.4.).

Wykres 1.4. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia według płci w latach 2010-2018
 Chart 1.4. The number of unemployed persons and the unemployment rate by sex in the years 2010-2018



Analizując z kolei dane o ludności według statusu na rynku pracy z uwzględnieniem grup wieku, łatwo zauważyć, że największy udział w rynku pracy mają osoby w środkowych grupach wieku, a niższy wśród osób młodszych, dopiero stopniowo wkraczających na rynek pracy, oraz osób starszych, wygaszających swoją aktywność zawodową (szczególnie widoczne jest to na przykładzie zbiorowości pracujących, a tym samym i aktywnych zawodowo, a także wskaźnika zatrudnienia i współczynnika aktywności zawodowej – wyk. 1.5. i 1.6.). Ma to związek z faktem, że osoby młode jeszcze kontynuują naukę, część z nich łączy naukę z pracą zawodową, część zaś aktywizuje się dopiero po zakończeniu nauki. Z kolei osoby u schyłku wieku produkcyjnego powoli wygaszają aktywność zawodową z różnych przyczyn, co znajduje odzwierciedlenie w statystyce w postaci malejących wskaźników aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia wraz z rosnącym wiekiem tych osób. Uzyskanie uprawnień emerytalnych wiąże się zaś z istotnym obniżeniem aktywności zawodowej, co wyraźnie widoczne jest na zaprezentowanych wykresach – szczególnie przy porównaniu wskaźników dla obu płci, ze względu na odmienny w Polsce wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, chociaż nie oznacza, że wszystkie osoby rezygnują automatycznie z pracy po przejściu na emeryturę. Jest to jednak istotna różnica, o której warto wspomnieć, gdy porównuje się wskaźniki wyznaczone dla Polski z innymi krajami europejskimi⁷, w których obowiązują różne rozwiązania dotyczące wieku emerytalnego.

Ponadto, w przypadku kobiet (częściej niż mężczyzn) na aktywizację zawodową wpływ ma także decyzja o założeniu rodziny i posiadaniu dziecka. Część kobiet wchodzi na rynek pracy bezpośrednio po zakończeniu edukacji lub w jej trakcie i dopiero potem decyduje się na założenie rodziny i częściową dezaktywizację zawodową lub kontynuuje pracę zawodową bez przerw na urlop wychowawczy (osoby na urlopie macierzyńskich/tacierzyńskich są zaliczane w statystyce do osób pracujących). Część kobiet natomiast odracza moment wejścia na rynek pracy na okres po odchowaniu dzieci, bądź też część z nich rezygnuje z pracy zawodowej. Zależność tę wyraźnie widać przy analizie współczynnika aktywności zawodowej oraz wskaźnika zatrudnienia uwzględniających jednocześnie podział wg płci i wieku. W przypadku mężczyzn największy odsetek aktywnych zawodowo dotyczy osób w grupie wieku 25–44 lata, a więc praktycznie zaraz po zakończeniu ścieżki edukacji szkolnej ok. 90% mężczyzn wchodzi na rynek pracy. W przypadku

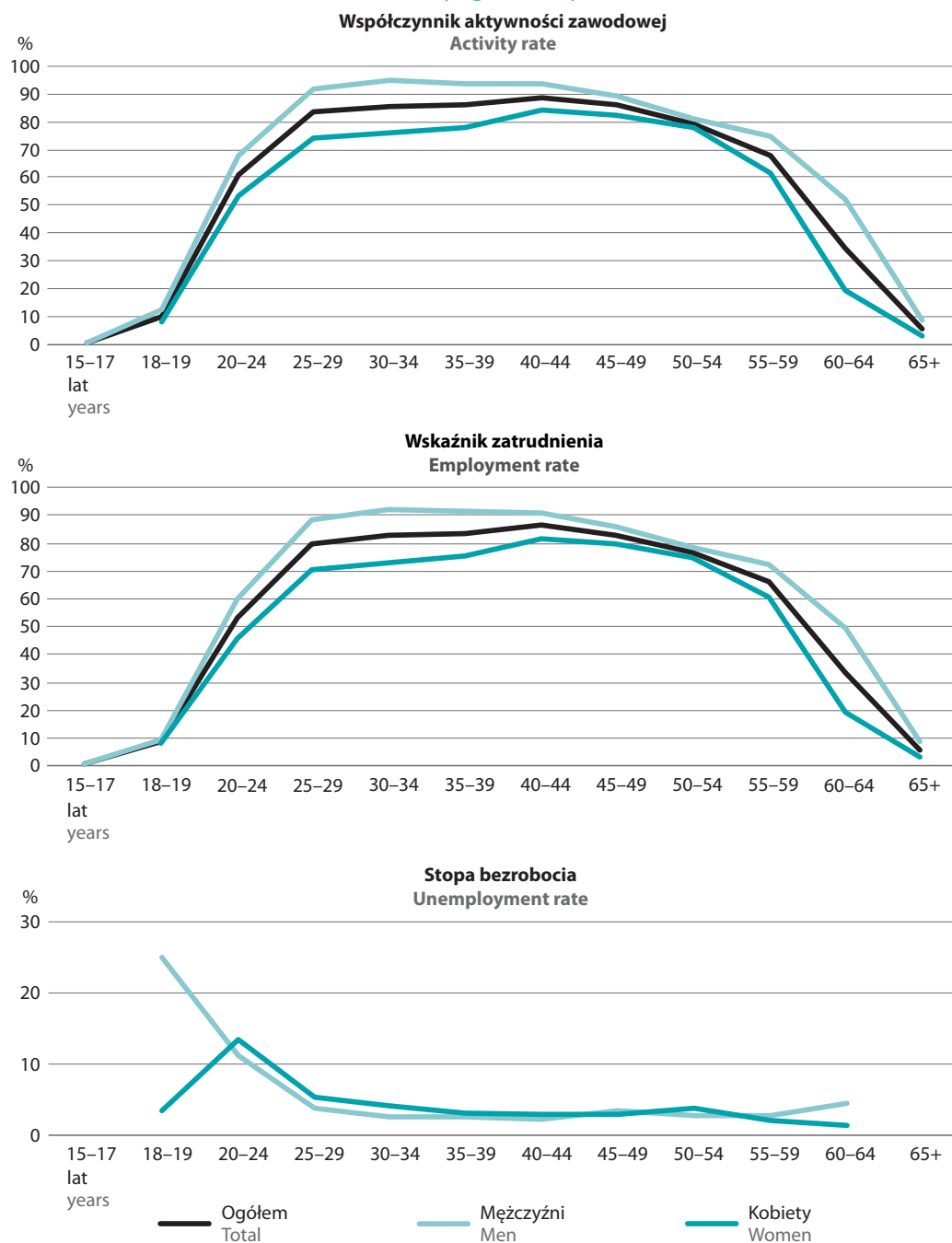
⁷ por. rozdz. 6.

kobiet w analogicznej grupie wieku aktywność zawodowa jest niższa, ale zwiększa się systematycznie wraz z wiekiem i w efekcie maksymalna aktywność zawodowa osiągnięta jest przez kobiety w wieku 40-49 lat.

Podobnie kształtuje się wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn, chociaż jest on z reguły niższy niż współczynnik aktywności z uwagi na fakt, że nie wszystkie osoby aktywne zawodowo od razu znajdują zatrudnienie.

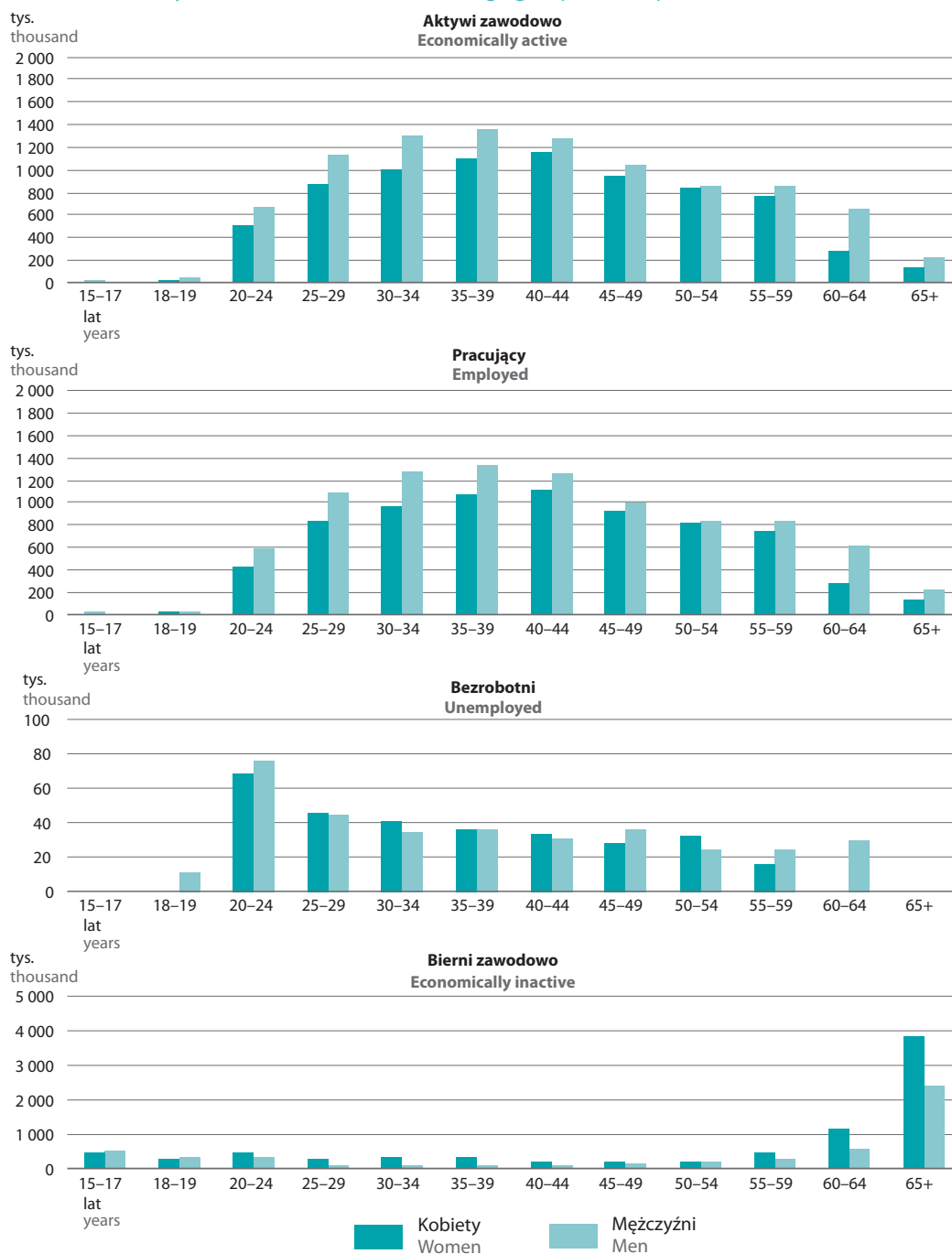
Wykres 1.5. Wskaźniki rynku pracy kobiet i mężczyzn według wieku w IV kwartale 2018 r.

Chart 1.5. Labour market indicators for women and men by age in 4th quarter 2018



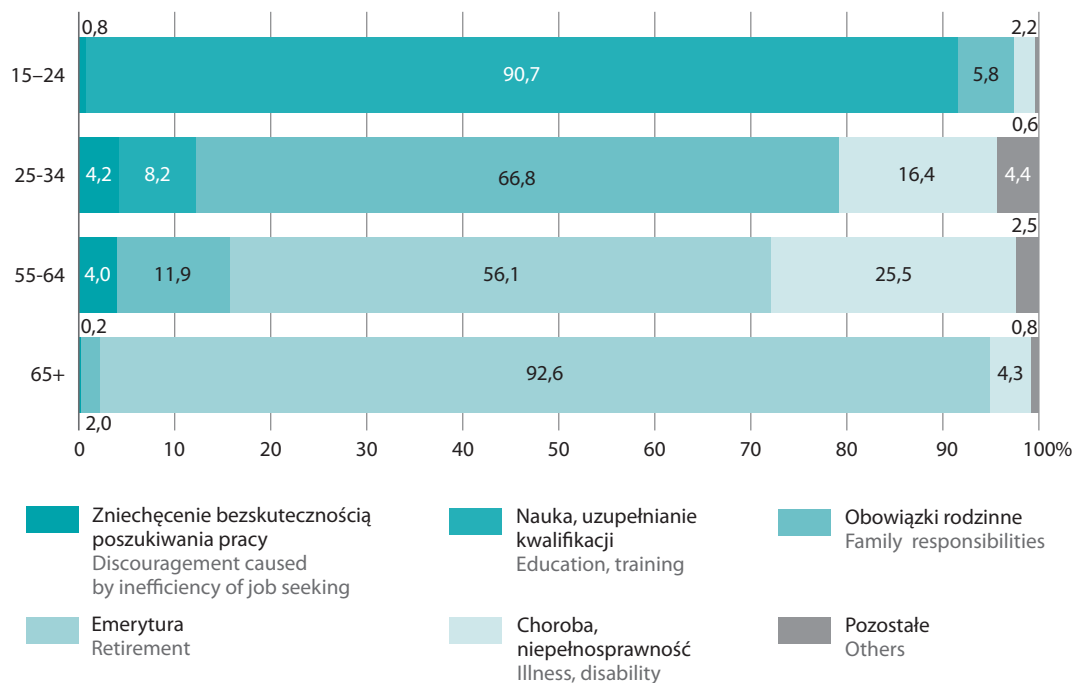
Odmienne niż współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia kształtuje się natomiast rozkład natężenia bezrobocia według wieku. Bezrobocie jest stanem naturalnym, oznacza bowiem czas realizacji decyzji związanej z chęcią podjęcia pracy i rozpoczęciem jej poszukiwania. Ważne, aby okres trwania w bezrobociu nie przedłużał się i pozwalał na płynne przejście do stanu związanego z wykonywaniem pracy, najlepiej takiej, która odpowiada oczekiwaniom – nie zawsze jednak te warunki są spełnione. Najbardziej narażone na bezrobocie są osoby młode, dopiero wchodzące na rynek pracy, bez doświadczenia zawodowego. Im starsze osoby, tym mniejsza zbiorowość bezrobotnych a także niższa stopa bezrobocia.

Wykres 1.6. Kobiety i mężczyźni według statusu na rynku pracy i grup wieku w IV kwartale 2018 r.
Chart 1.6. Women and men by the labour market status and age groups in 4th quarter 2018-



Charakteryzując zasoby ludzkie z punktu widzenia rynku pracy, większość autorów koncentruje się głównie na pracujących i bezrobotnych (i odpowiadających tym zbiorowościom wskaźnikach), co jest o tyle uzasadnione, że te dwie zbiorowości stanowią bezpośrednio bieżącą podaż pracy, konfrontowaną ze stroną popytową. Warto jednak przyjrzeć się w tym miejscu bliżej także osobom pozostającym poza rynkiem pracy. Bierni zawodowo to bardzo zróżnicowana zbiorowość, bowiem obejmuje zarówno osoby, które na rynek pracy dopiero wejdą, w dłuższej lub krótszej perspektywie czasu, jak i takie, które definitywnie zakończyły karierę zawodową (por. wyk. 1.7.). Do pierwszej zbiorowości należą głównie osoby młode, które jeszcze nie rozpoczęły poszukiwania pracy (m.in. ze względu na kontynuowaną edukację szkolną, a w części przypadków przechodzącą płynnie w podejmowanie obowiązków macierzyńskich z odłożeniem kariery zawodowej na później) oraz osoby, które „chwilowo” się dezaktywizowały, ale prawdopodobnie na rynek pracy powrócą (np. kobiety na urloпах wychowawczych). Do zbiorowości, które definitywnie opuściły rynek pracy należy np. ta część emerytów, którzy nie chcą lub z różnych przyczyn (np. zdrowotnych) nie mogą kontynuować pracy (choć część osób w wieku emerytalnym nadal pozostaje aktywna na rynku pracy, w tym łącząc także pobieranie świadczeń z pracą zawodową).

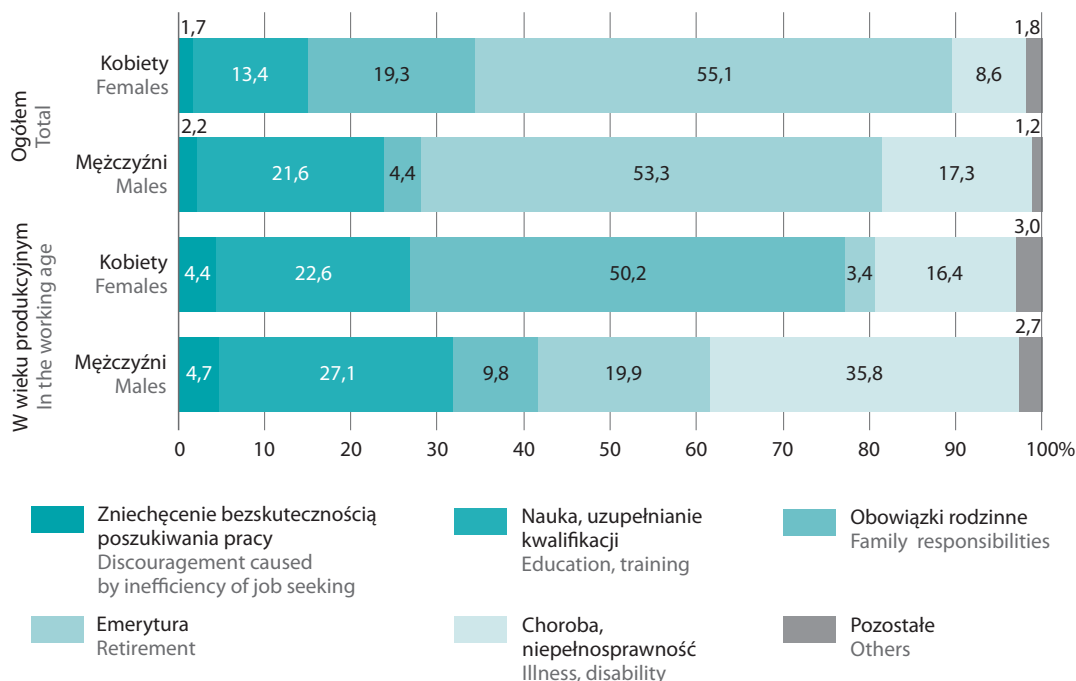
Wykres 1.7. Struktura biernych zawodowo według wieku i wybranych przyczyn bierności w IV kwartale 2018 r.
 Chart. 1.7. Structure of economically inactive persons by age and selected reasons for inactivity in 4th quarter 2018



Wśród biernych zawodowo przeważają kobiety (8259 tys. wobec 5094 tys. mężczyzn biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2018 r., por. też wykres 1.6. dla szczegółowszych grup wieku). Jest to konsekwencją wcześniejszego progu emerytalnego dla kobiet, a także wiąże się z dłuższym przeciętnym trwaniem życia kobiet niż mężczyzn. Ponadto kobiety częściej dezaktywizują się w trakcie przebiegu ich życia zawodowego, z uwagi na podejmowanie ról opiekuńczych, po czym z reguły wracają na rynek pracy. Wśród ogółu mężczyzn dominującymi przyczynami bierności zawodowej jest także emerytura (w tym wcześniejsza), ale także nauka i uzupełnianie kwalifikacji oraz problemy zdrowotne. Ta prawidłowość dotycząca różnicy w przyczynach bierności zawodowej kobiet i mężczyzn widoczna jest jeszcze bardziej przy ograniczeniu zbiorowości biernych zawodowo do osób w wieku produkcyjnym (2806 tys. kobiet i 2214 tys. mężczyzn) – wówczas wśród mężczyzn najważniejszą przyczyną jest choroba lub niepełnosprawność, a wśród kobiet – obowiązki rodzinne (wyk.1.8.).

Wykres 1.8. Struktura kobiet i mężczyzn biernych zawodowo według wybranych przyczyn bierności w IV kwartale 2018 r.

Chart. 1.8. Structure of economically inactive women and men by selected reasons for inactivity in 4th quarter 2018

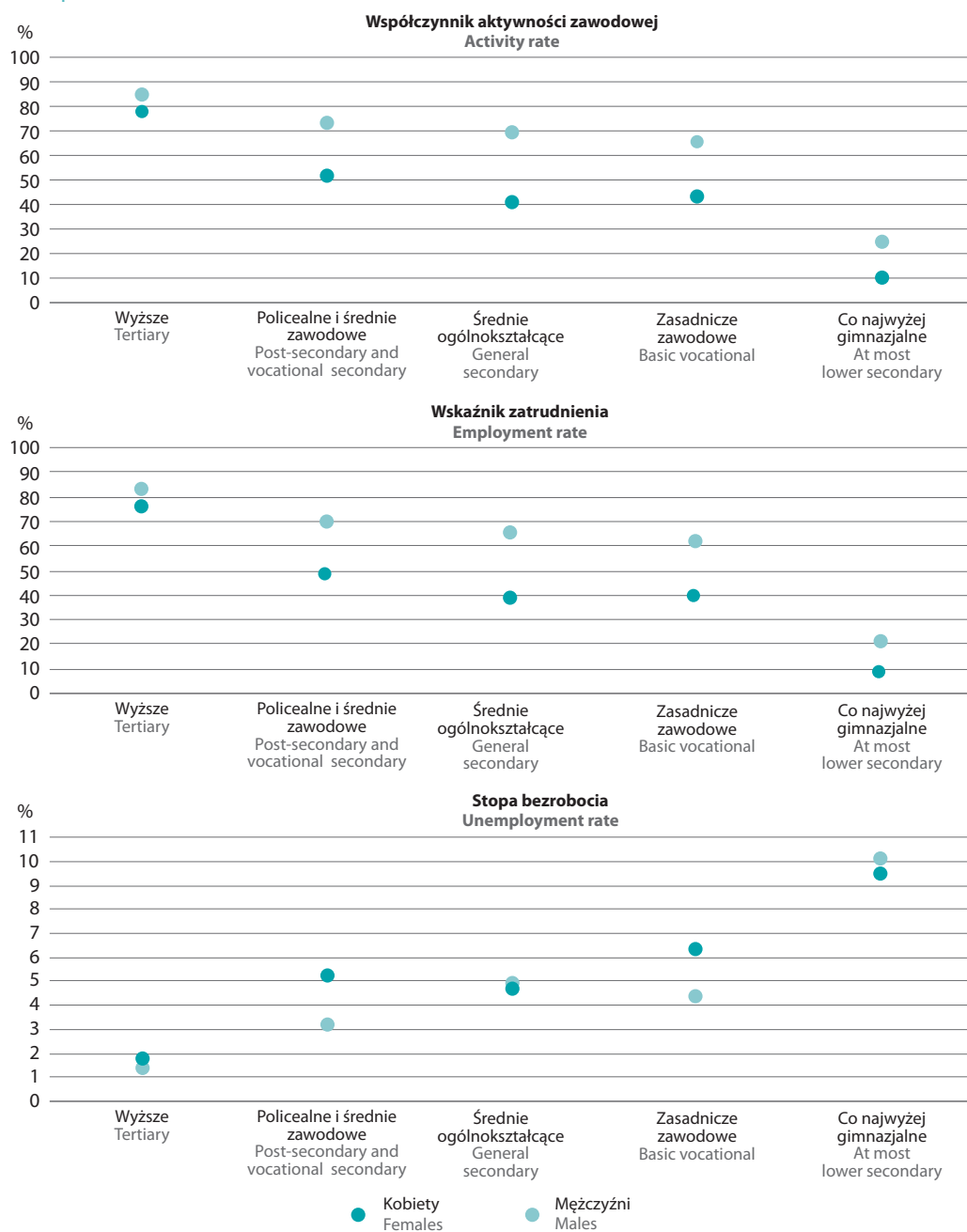


Analizując wpływ poziomu wykształcenia na aktywność ekonomiczną ludności, zauważyć można, że im wyższe wykształcenie, tym korzystniejsza sytuacja osób na rynku pracy, niezależnie od płci. Świadczą o tym zarówno wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej – najwyższe w zbiorowości osób z wykształceniem akademickim, jak i stopa bezrobocia – najniższa właśnie wśród osób z tym poziomem wykształcenia (wyk. 1. 9.). Wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności są wyższe dla mężczyzn niż kobiet, niezależnie od poziomu wykształcenia, jednakże dla osób po studiach rozpiętość między wskaźnikami wyznaczonymi dla obu płci jest najmniejsza.

W zbiorowości pracujących (i aktywnych zawodowo ogółem) mężczyzn dominują przede wszystkim osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, w następnej kolejności – policealnym i średnim zawodowym oraz wyższym, natomiast pracujące kobiety to w większości osoby z wykształceniem co najmniej średnim, w tym zdecydowanie więcej pracujących kobiet posiada wykształcenie wyższe. Warto też zauważyć, że kobiet z wykształceniem wyższym jest więcej niż mężczyzn – i to niezależnie od ich statusu na rynku pracy (wyk. 1.10.).

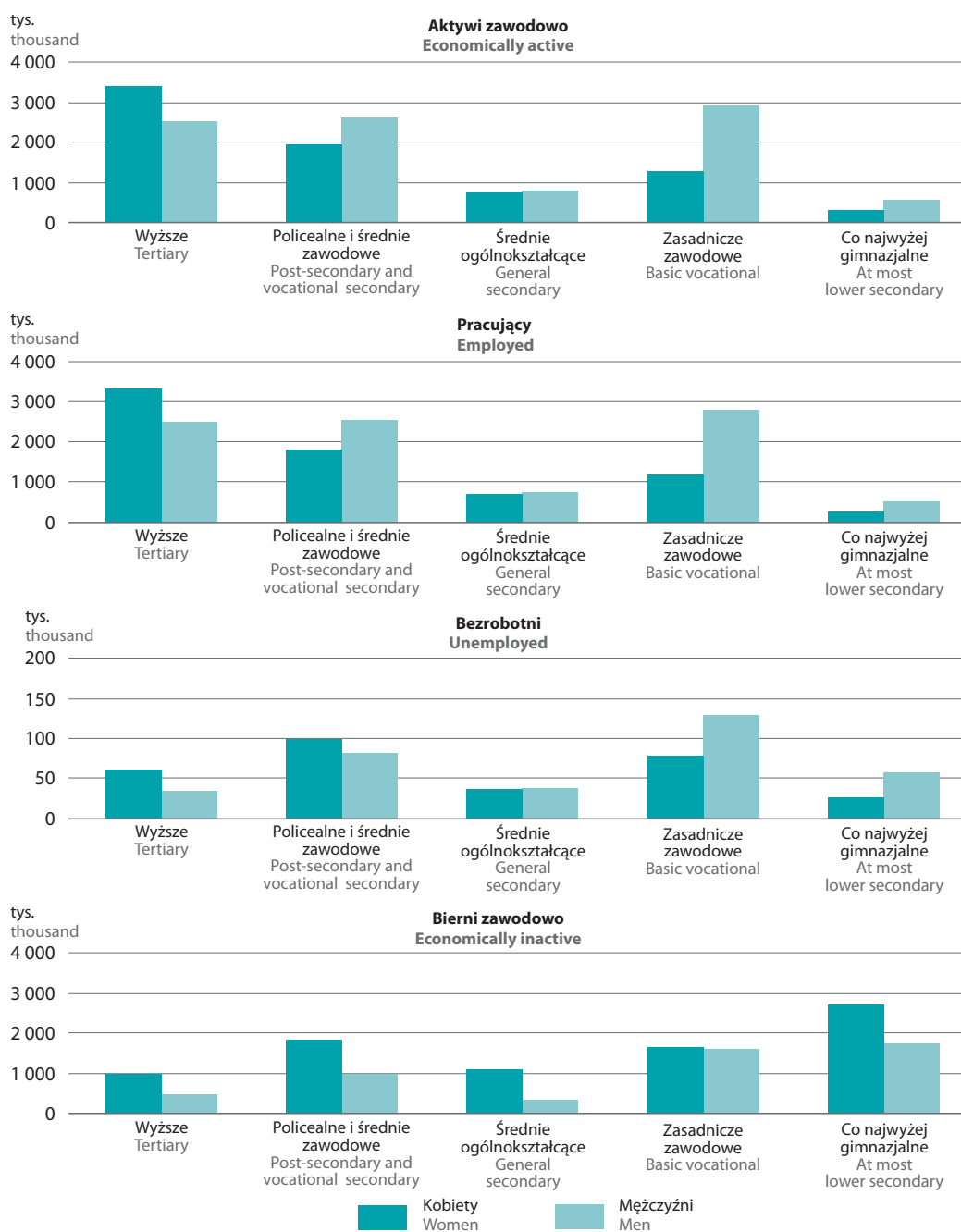
Wykres 1.9. Wskaźniki rynku pracy kobiet i mężczyzn w wieku 15 lat i więcej według poziomu wykształcenia w IV kwartale 2018 r.

Chart 1.9. Labour market indicators for women and men aged 15 years and more by level of education in 4th quarter 2018-



Wykres 1.10. Kobiety i mężczyźni w wieku 15 lat i więcej według statusu na rynku pracy i poziomu wykształcenia w IV kwartale 2018 r.

Chart. 1.10. Women and men aged 15 and more by the labour market status and level of education in 4th quarter 2018



1.3. Wykorzystanie zasobów pracy według miejsca zamieszkania

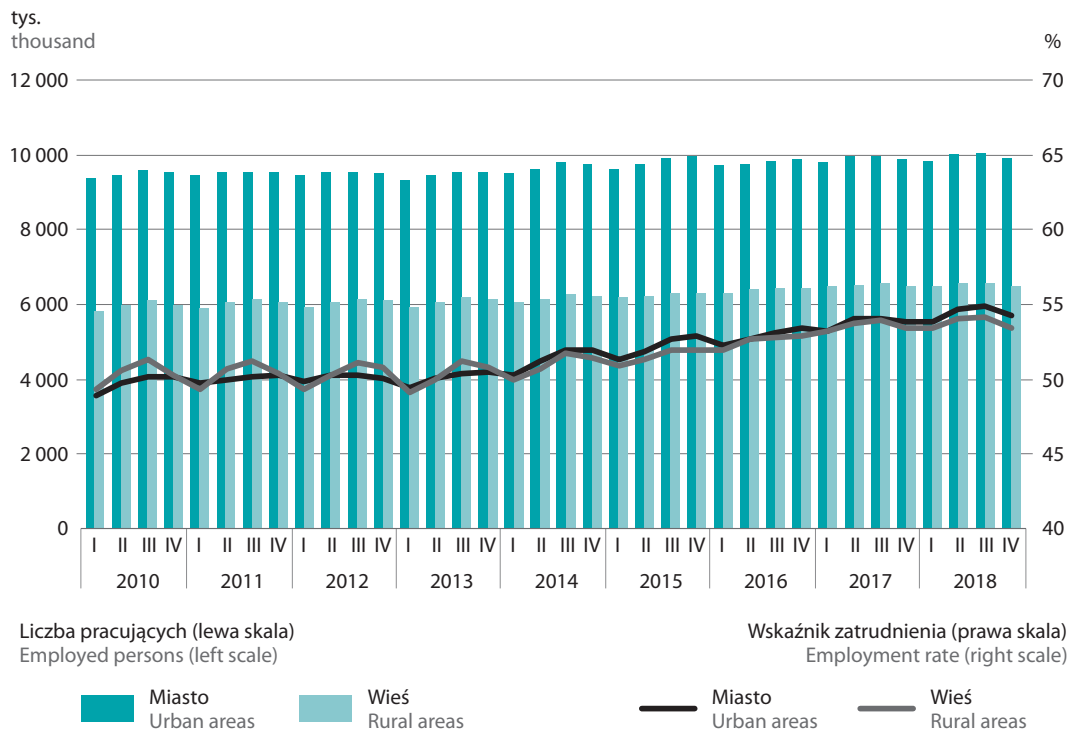
1.3. Utilisation of the labour resources by place of residence

Sytuacja osób na rynku pracy w Polsce jest zróżnicowana z uwagi na miejsce zamieszkania, zarówno jeżeli w analizie uwzględnić podział na miasta i wieś, jak i ujęcie wojewódzkie. Porównując liczebności poszczególnych zbiorowości wyróżnionych ze względu na miejsce zamieszkania oczywistym jest, że różnice pomiędzy miastem a wsią, a także pomiędzy województwami, uwarunkowane są w znacznej mierze liczbą ludności rezydującej na danym terenie, znacznie wyższą w przypadku miast niż wsi (por. wyk. 1.11 i 1.12, uwaga na różne skale na osi Y). Dlatego też w niniejszej analizie skupiono się przede wszystkim na wskaźnikach opisujących stopień wykorzystania zasobów pracy i ich natężenie, a nie na wartościach bezwzględnych. Niemniej jednak, warto zwrócić uwagę na widoczną zarówno wśród mieszkańców miast, jak i wsi, sezonowość na rynku pracy oraz obserwowany od kilku lat trend związany ze wzrostem liczby pracujących przy jednoczesnym spadku bezrobocia, w tym ostatnim przypadku wyraźnie widać także zmniejszającą się rozpiętość pomiędzy liczbą bezrobotnych w mieście i na wsi (przykładowo: w IV kwartale 2010 r. wyniosła ona 414 tys., w analogicznym kwartale 2015 r. – 174 tys. a w 2018 r. – 75 tys.).

Analiza podstawowych wskaźników dotyczących sytuacji na rynku pracy ludności w wieku 15 lat i więcej w ujęciu dychotomicznym miasto-wieś wskazuje, że różnice są stosunkowo niewielkie, chociaż jest to zależne od sezonu. W IV kwartale 2018 r. w miastach zanotowano nieco większy niż na wsi współczynnik aktywności zawodowej (56,3% wobec 55,7%) i wskaźnik zatrudnienia (odpowiednio 54,3% i 53,4%), natomiast stopa bezrobocia była wyższa wśród mieszkańców wsi niż w miastach (4,2% wobec 3,5%); warto tu odnotować, że przed 2011 r. sytuacja była odwrotna – stopa bezrobocia w miastach była wyższa niż na wsi, niezależnie od sezonu). Z punktu widzenia wahań sezonowych zauważyć można, że wskaźnik zatrudnienia jest zwykle wyższy w II i III kwartale każdego roku, co równocześnie powoduje, że w tych kwartałach stopa bezrobocia jest relatywnie niższa niż w pozostałych okresach, co w naszej strefie klimatycznej ma związek m.in. ze wzmocnionymi pracami w budownictwie oraz rolnictwie. W przypadku stopy bezrobocia większe zmiany sezonowe są widoczne wśród mieszkańców wsi niż miast.

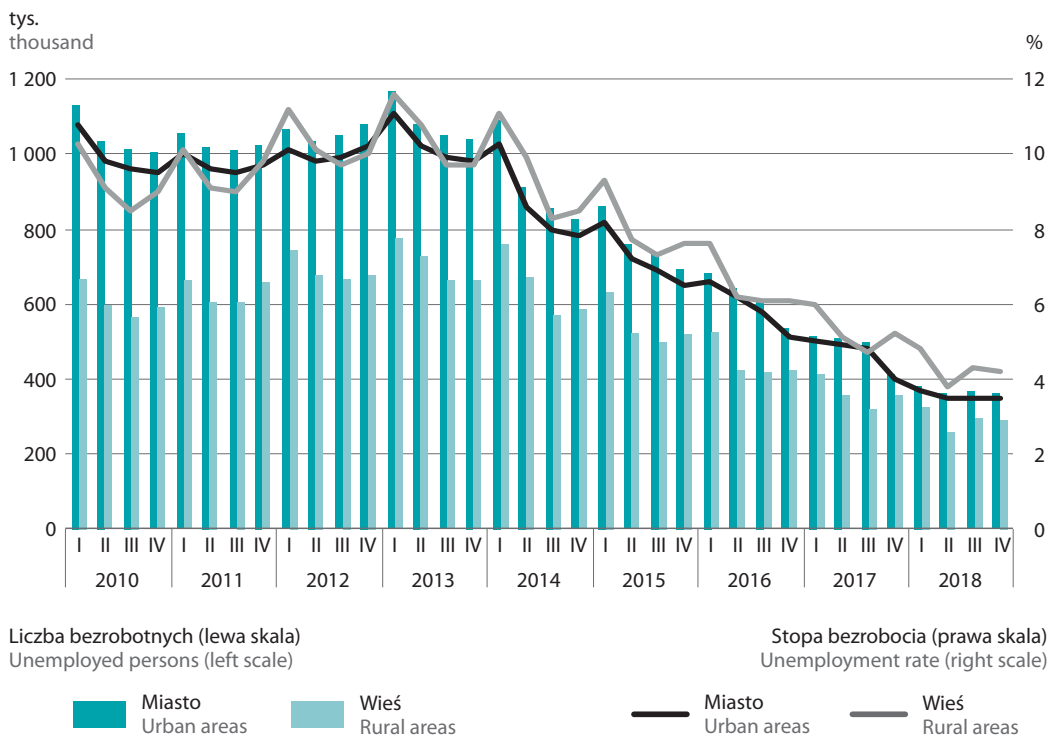
Wykres. 1.11. Liczba pracujących i wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15 lat i więcej według miejsca zamieszkania w latach 2010-2018

Chart 1.11. Employed and employment rate for persons 15 and more by place of residence in 2010-2018



Wykres. 1.12. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia ludności w wieku 15 lat i więcej według miejsca zamieszkania w latach 2010-2018

Chart 1.12. Unemployed and unemployment rate for persons 15 and more by place of residence in 2010-2018



Ponadto, analizując sytuację osób na rynku pracy w Polsce według miejsca zamieszkania niezwykle istotne jest także uwzględnienie w przypadku ludności wiejskiej jej związku z rolnictwem indywidualnym, rozumianym jako zamieszkiwanie (bądź nie) w jednym gospodarstwie domowym z użytkownikiem gospodarstwa rolnego. Ludność niezwiązana z gospodarstwem rolnym (inaczej bezrolna) znajduje się w gorszej sytuacji zawodowej niż ludność rolnicza (dotyczy to zwłaszcza kobiet), co wyraża się niższymi wartościami wskaźników aktywności zawodowej i zatrudnienia oraz wyższym natężeniem bezrobocia i – na co także warto zwrócić uwagę – wskaźniki wyznaczone dla ludności bezrolnej są relatywnie gorsze niż dla mieszkańców miast. Przy porównaniu sytuacji osób na rynku pracy w ramach tych wyróżnionych 3 kategorii stosunkowo w najlepszej sytuacji są osoby tworzące gospodarstwa domowe z użytkownikiem gospodarstwa rolnego (por. tablica 1.2.). I tak dla ludności w wieku 15 lat i więcej – współczynnik aktywności zawodowej mieszkańców miast wyniósł w analizowanym kwartale 56,3%, ludności wiejskiej związanej z gospodarstwem rolnym – 67,6%, a dla ludności wiejskiej bezrolnej – 50,6%; wskaźnik zatrudnienia odpowiednio: 54,3%, 66,1%, 47,9%, natomiast stopa bezrobocia: 3,5%, 2,2% oraz 5,4%. Jeszcze większe dysproporcje są widoczne w przypadku włączenia do tej analizy przekroju według płci. W przypadku kobiet z gospodarstw domowych niezwiązanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego na uwagę zasługuje niezwykle niski współczynnik aktywności zawodowej – 41,4% oraz jeszcze niższy wskaźnik zatrudnienia – 39,0%, co w obu przypadkach oznacza, że tylko dwie na pięć kobiet z wiejskich gospodarstw domowych bez użytkownika gospodarstwa rolnego miało pracę w IV kwartale 2018 r. lub jej nie miało, ale jej aktywnie poszukiwało i było gotowe do jej podjęcia.

Tablica 1.2. Ludność w wieku 15 lat i więcej w miastach oraz ludność wiejska według związku z gospodarstwem rolnym, płci i aktywności ekonomicznej w IV kwartale 2018 r.

Table 1.2. Population aged 15 and more in urban and rural areas by connection with agricultural farm, sex and economic activity in 4th quarter 2018

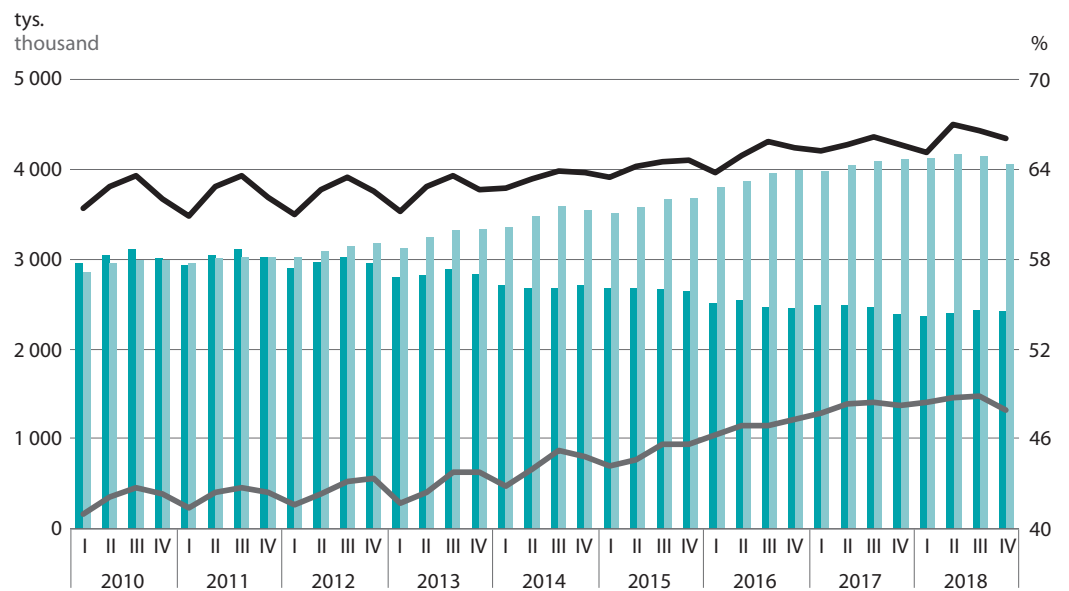
WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Miasta Urban areas			Wieś Rural areas			Ludność związana z gospodarstwem rolnym Population connected with agricultural farm			Ludność niezwiązana z gospodarstwem rolnym Population not connected with agricultural farm		
	ogółem total	mężczyźni men	kobiety women	ogółem total	mężczyźni men	kobiety women	ogółem total	mężczyźni men	kobiety women	ogółem total	mężczyźni men	kobiety women
	w tys. in thousands											
OGÓŁEM TOTAL	18264	8507	9757	12148	6018	6130	3658	1908	1751	8489	4110	4379
Aktywni zawodowo Economically active population	10288	5493	4794	6771	3938	2833	2472	1453	1018	4299	2485	1815
pracujący employed persons	9926	5301	4625	6483	3786	2697	2417	1427	989	4067	2359	1708
bezrobotni unemployed persons	362	193	170	287	152	136	55	26	29	233	126	107
Bierni zawodowo Economically inactive persons	7976	3014	4962	5377	2080	3297	1187	454	733	4190	1626	2565
	w % in %											
Współczynnik aktywności zawodowej Activity rate	56,3	64,6	49,1	55,7	65,4	46,2	67,6	76,2	58,1	50,6	60,5	41,4
Wskaźnik zatrudnienia Employment rate	54,3	62,3	47,4	53,4	62,9	44,0	66,1	74,8	56,5	47,9	57,4	39,0
Stopa bezrobocia Unemployment rate	3,5	3,5	3,5	4,2	3,9	4,8	2,2	1,8	2,8	5,4	5,1	5,9

Co ciekawe, analiza zmian w czasie, przeprowadzona dla obu wyróżnionych grup ludności wiejskiej, wykazała w porównaniu z 2010 r. wzrost liczby pracujących jedynie w przypadku ludności bezrolnej, wyraźnie ubywa natomiast pracujących we własnych (rodzinnych) gospodarstwach rolnych. Jeżeli chodzi o wskaźnik zatrudnienia, to wykazuje on tendencję rosnącą, niezależnie od związku z gospodarstwem rolnym. Zmniejsza się tym samym rozpiętość wskaźników zatrudnienia. W przypadku bezrobocia, to zarówno liczba, jak i stopa bezrobocia dla obu zbiorowości systematycznie maleją od 2014 r. natomiast dużo większą dynamikę tego spadku widać w przypadku ludności niezwiązanej z prowadzeniem gospodarstwa rolnego. Tym samym zmniejsza się rozpiętość pomiędzy zarówno liczbą bezrobotnych jak i stopą

bezrobocia, dotyczącymi ludności związanej lub niezwiązanej z gospodarstwem rolnym (wyk. 1.13. i 1.14., uwaga na różne skale na osi Y).

Wykres. 1.13. Liczba pracujących i wskaźnik zatrudnienia ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej według związku z gospodarstwem rolnym w latach 2010-2018

Chart 1.13. Employed and employment rate of persons 15 and more in rural areas by connection with agricultural farms in 2010-2018



Liczba pracujących (lewa skala)
Employed persons (left scale)

Wskaźnik zatrudnienia (prawa skala)
Employment rate (right scale)

■ Ludność wiejska związana z gospodarstwem rolnym
Population in rural areas connected with agricultural farm

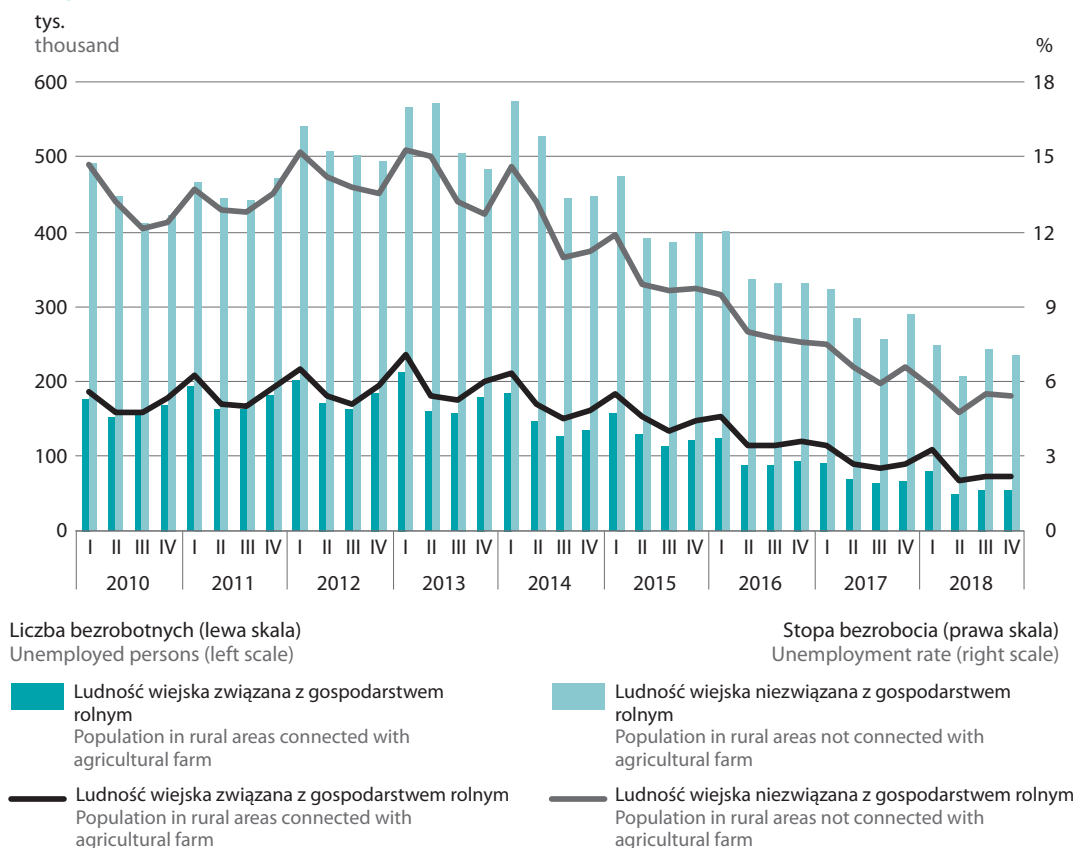
■ Ludność wiejska niezwiązana z gospodarstwem rolnym
Population in rural areas not connected with agricultural farm

— Ludność wiejska związana z gospodarstwem rolnym
Population in rural areas connected with agricultural farm

— Ludność wiejska niezwiązana z gospodarstwem rolnym
Population in rural areas not connected with agricultural farm

Wykres. 1.14. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej według związku z gospodarstwem rolnym w latach 2010-2018

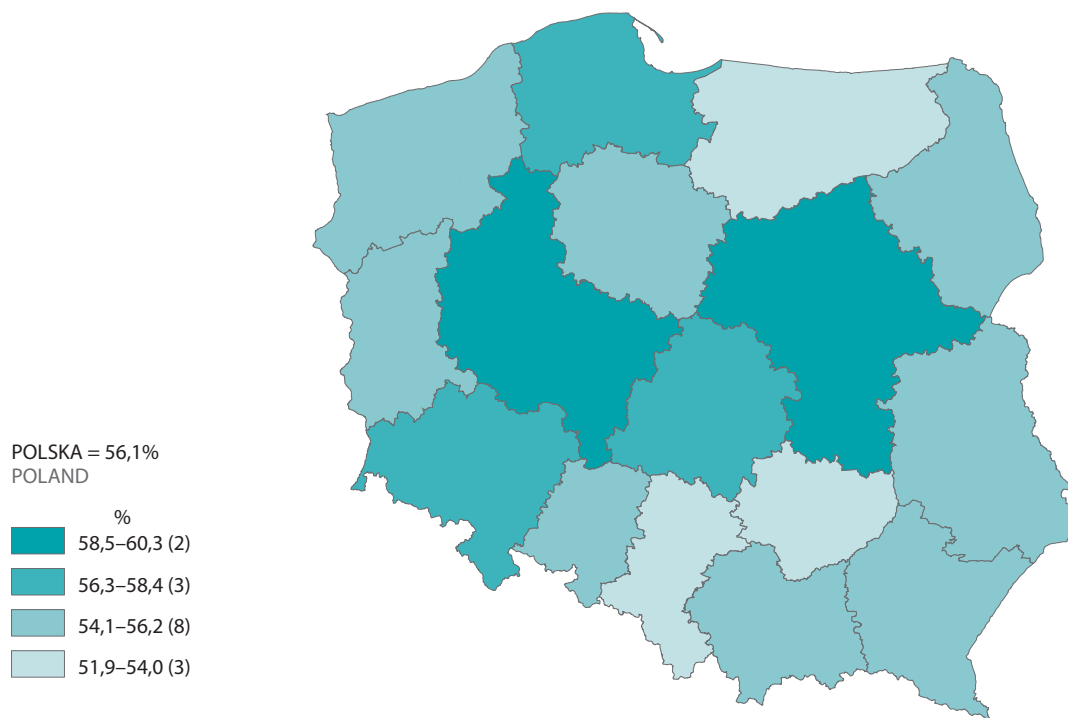
Chart 1.14. Unemployed and employment rate of persons 15 and more in rural areas by connection with agricultural farms in 2010-2018



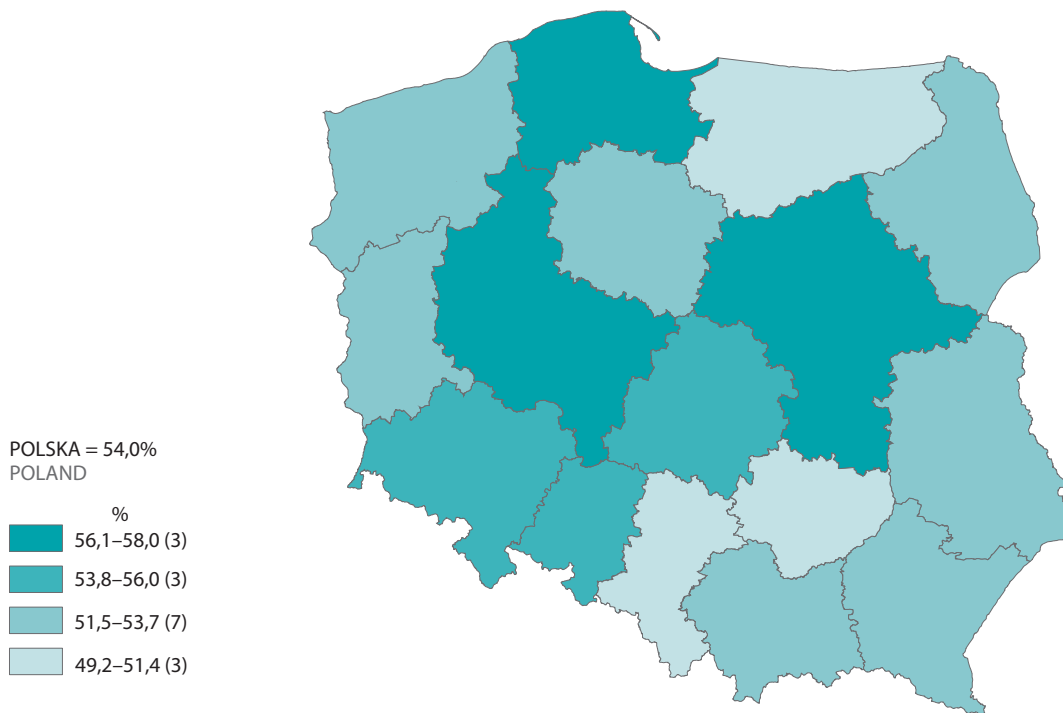
Jak wspomniano wcześniej, różnice w aktywności ekonomicznej ludności widać również w ujęciu regionalnym (mapy 1-3, przedstawiające wskaźniki wyznaczone dla ludności w wieku 15 lat i więcej). W przypadku współczynników aktywności zawodowej rozpiętość pomiędzy skrajnymi województwami wyniosła w IV kwartale 2018 r. 8,4 pkt. proc., od 51,9% dla województwa warmińsko-mazurskiego do 60,3% dla mazowieckiego. Nieco większa rozpiętość – 8,8 pkt. proc – dotyczyła natomiast wskaźników zatrudnienia – od 49,2% dla warmińsko-mazurskiego do 58,0% dla województwa mazowieckiego.

W przypadku natężenia bezrobocia – najniższe odnotowano w województwie pomorskim – 2,7%, a najwyższe – w podkarpackim – 5,8%, co oznacza, że rozpiętość, (przy dużo niższych wartościach wskaźników, co warto podkreślić) – wyniosła 3,1 pkt. proc. Poza podkarpackim, jeszcze w dwóch województwach stopa bezrobocia wyniosła co najmniej 5%: lubelskim – 5,6% oraz warmińsko-mazurskim – 5,1% (średnia dla Polski to 3,8%).

Mapa 1.1. Współczynnik aktywności zawodowej według województw w IV kwartale 2018 r.
 Map 1.1. Activity rate by NUTS2 region in 4th quarter 2018

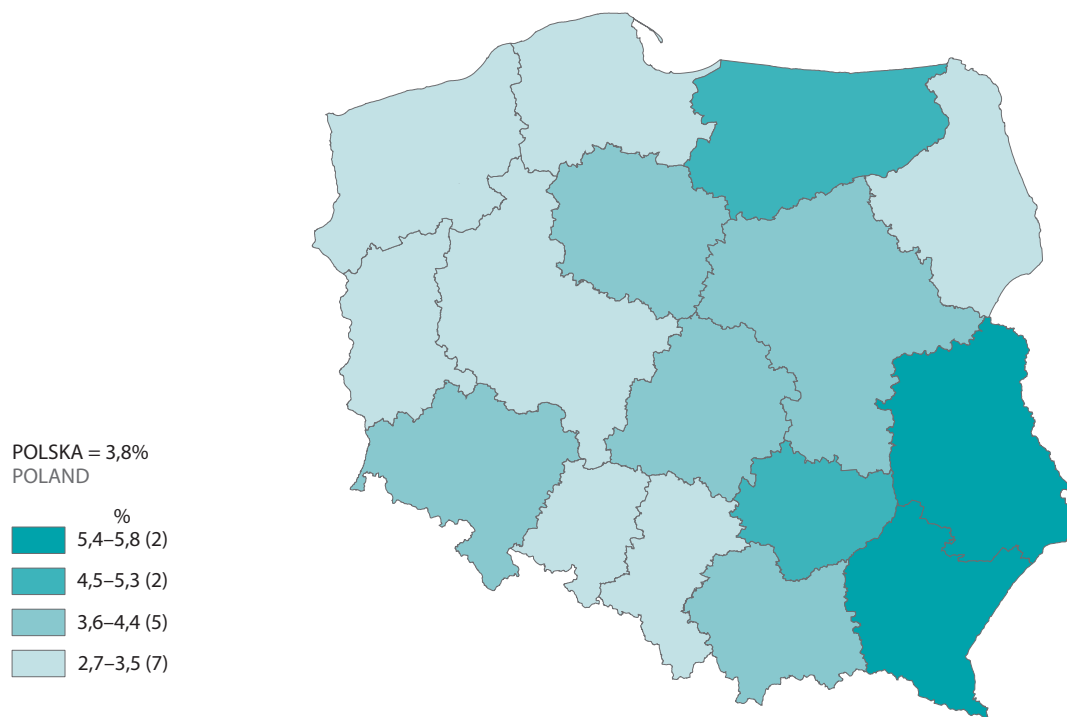


Mapa 1.2. Wskaźnik zatrudnienia według województw w IV kwartale 2018 r.
 Map 1.2. Employment rate by NUTS2 region in 4th quarter 2018



Mapa 1.3. Stopa bezrobocia według województw w IV kwartale 2018 r.

Map 1.3. Unemployment rate by NUTS2 region in 4th quarter 2018



Rozdział 2

Chapter 2

Pracujący i zajęte miejsca pracy

Employed and occupied jobs

W wyniku zderzenia podaży i popytu na pracę, tj. „spotkania się” w czasie i przestrzeni z jednej strony – osób, które podejmują działania, aby podjąć pracę, a z drugiej strony – miejsc pracy oferowanych przez pracodawców – następuje proces dostosowawczy, w wyniku którego część osób znajduje zatrudnienie, zajmując tym samym część z dostępnych na rynku stanowisk pracy (pewna część osób tworzy miejsca pracy dla siebie samych)⁸. Natomiast osoby, którym pomimo starań nie udało się podjąć pracy (bezrobotni) a także stanowiska pracy, na które nie było chętnych lub nie spełnili oczekiwań (vacaty) – to niewykorzystane zasoby, o których więcej w kolejnych rozdziałach.

Podstawowe informacje o pracujących, uwzględniające cechy demograficzno-społeczne i zawodowe (wiek, płeć, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia), przedstawiono wcześniej, przy okazji opisu zbiorowości wyróżnionych ze względu na status na rynku pracy, dlatego też w niniejszym rozdziale skupiono się na pozostałych charakterystykach osób pracujących oraz zajmowanych przez te osoby stanowiskach/miejscach pracy. Analizę skoncentrowano na omówieniu statusu zatrudnienia osób pracujących, wymiarze czasu pracy, rodzaju umów o pracę, pracy na jednym lub wielu stanowiskach (miejscach pracy), a także wykonywanych zawodach, rodzaju działalności miejsca pracy, wielkości jednostek. Przedstawiono także strumienie napływu do i odpływu ze zbiorowości pracujących. W ostatniej części została także przedstawiona ogólna informacja nt. liczby obsadzonych miejsc pracy w Polsce, w tym nowo utworzonych i zlikwidowanych w 2018 r.

Dla zobrazowania opisywanych zjawisk wykorzystano zarówno wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), jak i sprawozdawczość przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej w zakresie rynku pracy.

⁸ Pracujący oraz zajęte/obsadzone miejsca pracy to, jak wspomniano, rezultat bieżącego dopasowania na rynku pracy. Statystycznie populacje te nie przedstawiają tożsamy wartości liczbowych, ponieważ jedna osoba może pracować na kilku „etatach”, a z drugiej strony – jedno miejsce pracy może być dzielone na kilka osób (praca na część etatu, „job-sharing”). Istotne jest zatem rozróżnienie pracujących w jednym versus wielu „miejscach” pracy, a w przypadku osób pracujących w kilku miejscach pracy – uwzględnianie tych osób tylko jeden raz w statystykach i dalsza charakterystyka według jednego, głównego miejsca pracy (sumowanie wprost liczby pracujących z różnych zakładów pracy mogłoby bowiem skutkować podwójnym liczeniem tych samych osób).

2.1. Pracujący⁹

2.1. Employed

Jak pokazano we wcześniejszym rozdziale na podstawie wyników BAEL, w kwartale kończącym 2018 rok populacja osób pracujących liczyła 16409 tys., a przeciętnie w całym 2018 r. – 16484 tys. i pomimo zmian sezonowych – od lat systematycznie się zwiększa (wyk. 2.1.). Potwierdzają to także wyniki badań opartych o sprawozdawczość rynku pracy (wyk. 2.2.), o czym więcej w dalszej części rozdziału.

Zgodnie z wynikami BAEL – zbiorowość pracujących w IV kwartale 2018 r. to suma 9087 tys. mężczyzn (55,4%) i 7322 tys. kobiet. Spośród ogółu pracujących – 60,5% mieszkało w miastach. Zdecydowana większość całej populacji pracujących to osoby w wieku produkcyjnym (96,0%). Wśród ogółu pracujących wykształcenie co najmniej średnie posiadało 71,1%, a uwzględniając jednocześnie podział według płci – udział ten w populacji kobiet był znacznie wyższy niż wśród mężczyzn (80,3% wobec 63,6%).¹⁰

Jedną z podstawowych klasyfikacji pozwalających na scharakteryzowanie populacji pracujących według cech opisujących rodzaj wykonywanej pracy jest – statusu zatrudnienia.

KLASYFIKACJA STATUSU ZATRUDNIENIA oparta została na Międzynarodowej Klasyfikacji Statusu Zatrudnienia (ICSE` 93) i wyróżnia następujące kategorie pracujących:

- pracujący na własny rachunek – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą z tego
 - pracodawca – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego,
 - pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i nie zatrudnia pracowników,
- pracownik najemny – osoba zatrudniona w jednostkach publicznych lub u pracodawcy prywatnego,
- pomagający bezpłatnie członek rodziny – osoba, która bez umownego wynagrodzenia pomaga w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej.

Do pracowników najemnych zaliczono również osoby wykonujące pracę nakładczą oraz uczniów, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, (jeżeli otrzymują wynagrodzenie). Natomiast do pracujących na własny rachunek zaliczono agentów we wszystkich rodzajach agencji.

⁹ Porównując wyniki badań dotyczących pracujących warto pamiętać, że:

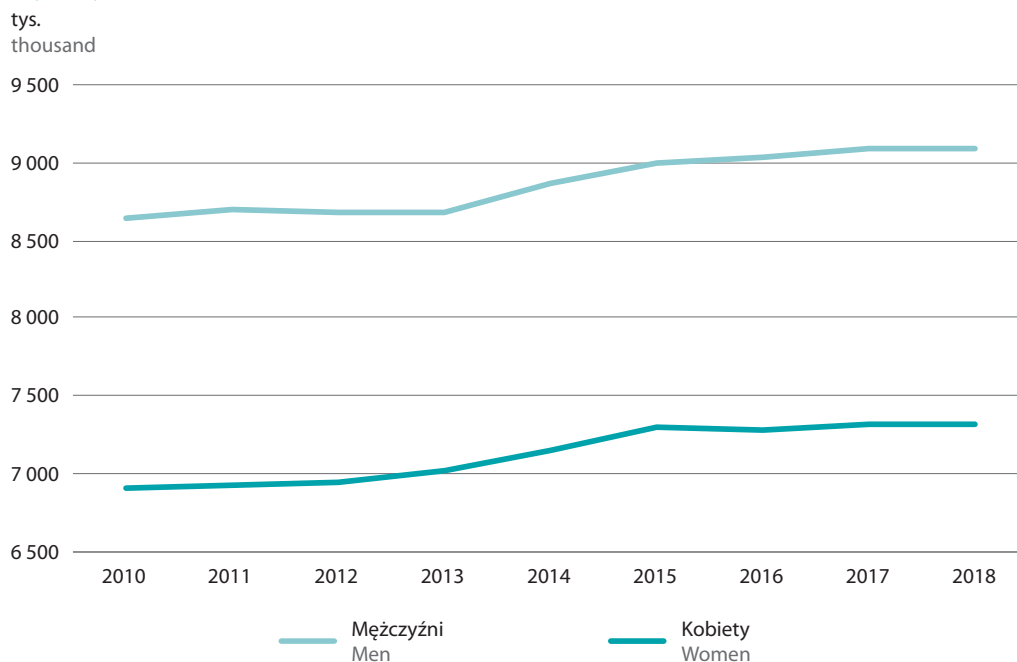
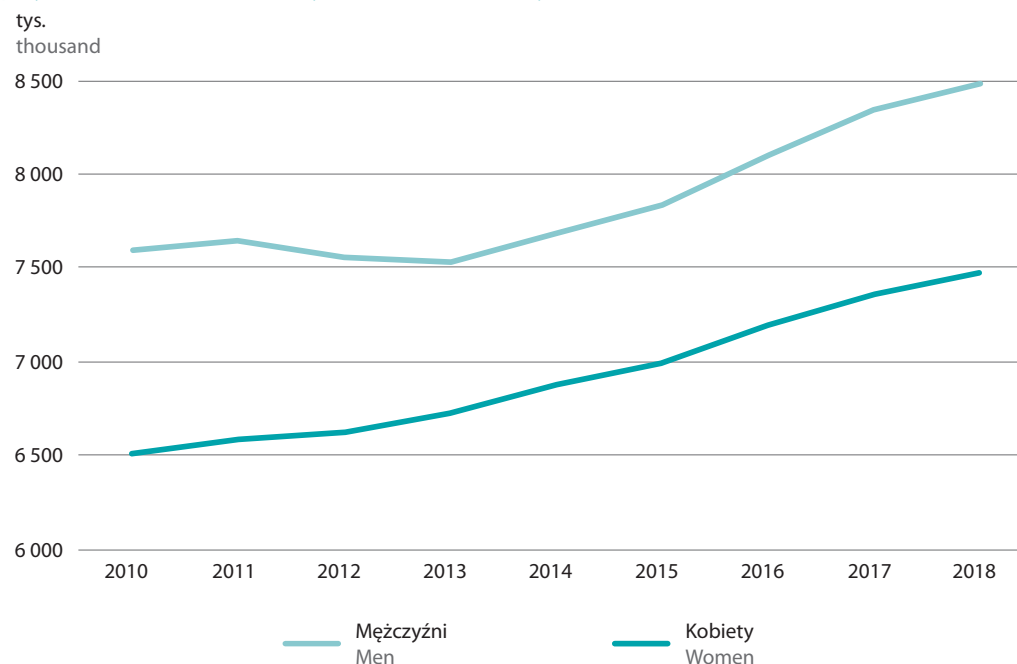
- BAEL uwzględnia wszystkich pracujących, niezależnie od rodzaju porozumienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, a zatem również w ramach umów cywilno-prawnych i jako pracę podejmowaną nieformalnie, natomiast badania oparte o sprawozdawczość w dużej mierze opisują populację osób z zawartą umową o pracę, zgodnie z Kodeksem Pracy (dostępne są także dane o innych zbiorowościach, ale są one prezentowane jako informacja uzupełniająca, np. pracujący w ramach umów cywilno-prawnych czy zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej);
- BAEL przedstawia dane średnie w okresie (kwartale, roku), natomiast sprawozdawczość – na koniec okresu, narastająco w okresie lub jako przeciętne;
- BAEL prezentuje wyniki zgodnie z miejscem zamieszkania osób, a sprawozdawczość według siedziby miejsca pracy (według lokalizacji siedziby pracodawcy lub lokalizacji poszczególnych jednostek);
- BAEL pokazuje sytuację osób na rynku pracy widzianą od strony osób będących rezydentami naszego kraju (badanie reprezentacyjne realizowane poprzez gospodarstwa domowe, z zastosowaniem kryterium 12-miesięcznego okresu przebywania, nieuwzględniające jednak zamieszkałych w gospodarstwach zbiorowych), natomiast sprawozdawczość realizowana jest poprzez pracodawców i jako oficjalne statystyki przedstawia sytuację formalno-prawną.

Więcej w „Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń”, GUS, Warszawa 2018 r. oraz w publikacjach z wynikami z poszczególnych badań GUS z zakresu rynku pracy, dostępnych także na stronie GUS: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>

¹⁰ Pogłębioną charakterystykę pracujących z uwzględnieniem cech demograficzno-społecznych i zawodowych (wykształcenie) przedstawiono w rozdziale 1.

Wykres 2.1. Pracujący według kryteriów międzynarodowych (na podstawie BAEL, IV kwartał)

Chart 2.1. Employed by international criteria (on the LFS basis, 4th quarter)

**Wykres 2.2. Pracujący w gospodarce narodowej¹⁾ (stan na koniec roku)**Chart 2.2. Employment in national economy¹⁾ (at the end of the year)

1) W oparciu o sprawozdawczość przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej; łącznie z prowadzącymi działalność z zakresu obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego oraz pracującymi w rolnictwie indywidualnym.

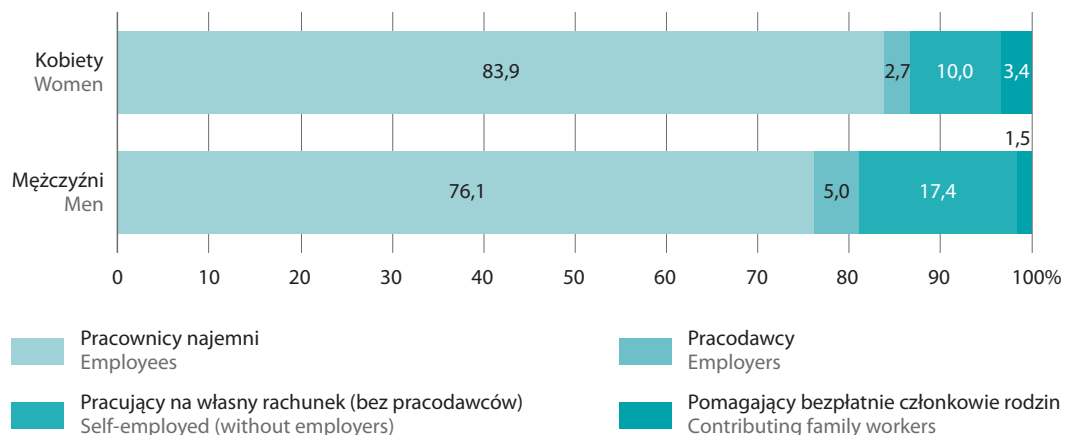
W BAEL GŁÓWNE MIEJSCE PRACY ustalane jest na podstawie subiektywnej oceny respondenta. W przypadku wątpliwości za pracę główną uznaje się tę, która zajmuje więcej czasu. Jeżeli prace respondenta zajmują taką samą ilość czasu, pracą główną jest ta, która przynosi wyższy dochód.

W IV kwartale 2018 r. w pracy głównej¹¹ w charakterze pracowników najemnych było zatrudnionych 13057 tys. osób, tj. 79,6%, zbiorowość pracujących na własny rachunek liczyła 2970 tys., tj. 18,1% (w tym 655 tys. to pracodawcy, co stanowiło 22,1% pracujących na własny rachunek i 4,0% ogółu pracujących), a populacja pomagających bezpłatnie członków rodzin wyniosła 382 tys. osób, tj. 2,3% wszystkich pracujących (por. tabl. 2.1.).

Zatrudnianie się „u kogoś” (praca najemna) było najczęstszą formą wykonywania pracy, bez względu na płeć, natomiast mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety pracowali na własny rachunek, niezależnie od tego czy sami byli pracodawcami czy też nie. Z kolei kobiety częściej niż mężczyźni wykonywały prace w charakterze pomagających bezpłatnie członka rodziny (por. też wyk. 2.3.).

Wykres 2.3. Struktura pracujących kobiet i mężczyzn według statusu zatrudnienia w głównym miejscu pracy w IV kwartale 2018 r.

Chart 2.3. Structure of employed women and men by status of employment in main job in 4th quarter 2018



PRACOWNICY W SEKTORZE PUBLICZNYM to osoby zatrudnione w jednostkach stanowiących własność państwową i samorządu terytorialnego. Do pracujących w sektorze prywatnym zaliczono pracodawców i pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, pomagających członków rodzin i pracowników najemnych zatrudnionych u osób fizycznych oraz w pozostałych jednostkach sektora prywatnego.

Uwzględnienie sektorów własności głównego miejsca pracy wykazało, że spośród ogółu pracujących w IV kwartale 2018 r. – 3/4 tej zbiorowości miało pracę w sektorze prywatnym – 12540 tys. (76,4%). Odsetek ten był wyraźnie wyższy wśród mężczyzn – 83,6% niż kobiet – 67,6%. Wśród pracowników najemnych odsetek w sektorze prywatnym wyniósł 70,4% (78,4% wśród mężczyzn; 61,4% wśród kobiet).

Z kolei analiza pracujących według sektorów ekonomicznych głównego miejsca/zakładu pracy wykazała, że w analizowanym okresie najwięcej osób pracowało w sektorze usługowym – 9488 tys. osób, co stanowiło 57,8% wszystkich pracujących. Pracujący w sektorze przemysłowym (5278 tys.) stanowili 32,2%, a w sektorze rolniczym (1557 tys.) – 9,5% ogółu pracujących.¹²

Uwzględniając nieco bardziej szczegółowy podział, tj. według sekcji PKD głównej działalności zakładu będącego głównym miejscem pracy – najwięcej osób pracowało w przetwórstwie przemysłowym – 3460 tys. (21,1% ogółu pracujących), w drugiej kolejności w handlu, naprawie pojazdów samochodowych – 2274 tys. (13,9%), a następnie w sekcji obejmującej rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 1557 tys. pracujących (9,5%), ale w tym 1378 tys. to pracujący w rolnictwie indywidualnym.

¹¹ Jak wspomniano wcześniej, jedna osoba może pracować w jednym lub wielu miejscach/zakładach pracy. W przypadku charakterystyki populacji pracujących z uwzględnieniem cech opisujących rodzaj wykonywanej pracy przyjęto, że dotyczyć będzie to za każdym razem pracy zadeklarowanej jako główna (w przypadku pracujących tylko w jednym miejscu pracy – automatycznie będzie to opis tej „jedyniej” pracy). Dotyczy to charakterystyki wykonywanego zawodu, statusu zatrudnienia, sektora własności, sektora ekonomicznego i rodzaju działalności miejsca pracy, rodzaju umowy o pracę, etc.

W BAEL główne miejsce pracy ustalane jest na podstawie subiektywnej oceny respondenta. W przypadku wątpliwości za pracę główną uznaje się tę, która zajmuje więcej czasu. Jeżeli prace respondenta zajmują taką samą ilość czasu, pracą główną jest ta, która przynosi wyższy dochód.

¹² Dane nie sumują się na ogółem, ponieważ nie obejmują nieustalonego rodzaju działalności.

INFORMACJE O RODZAJU DZIAŁALNOŚCI MIEJSCA/ZAKŁADU PRACY prezentowane są w układzie Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 – PKD 2007, wprowadzonej rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 roku (Dz. U. Nr 251, poz. 1885 z późn. zmianami). PKD 2007 opracowana została na podstawie międzynarodowej klasyfikacji NACE Rev.2.

DANE WEDŁUG RODZAJU DZIAŁALNOŚCI można też pogrupować w 3 sektory ekonomiczne:

SEKTOR ROLNICZY obejmuje sekcje PKD: Rolnictwo, leśnictwo; łowiectwo i rybactwo;

SEKTOR PRZEMYSŁOWY: Górnictwo i wydobywanie; Przetwórstwo przemysłowe; Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; Budownictwo;

SEKTOR USŁUGOWY – pozostałe sekcje.

Tablica 2.1. Pracujący według statusu zatrudnienia i wybranych rodzajów działalności głównego miejsca pracy (sekcje PKD) w IV kwartale 2018 r.

Table 2.1. Employed by employment status and selected kind of activity (NACE sections) in main job in 4th quarter 2018

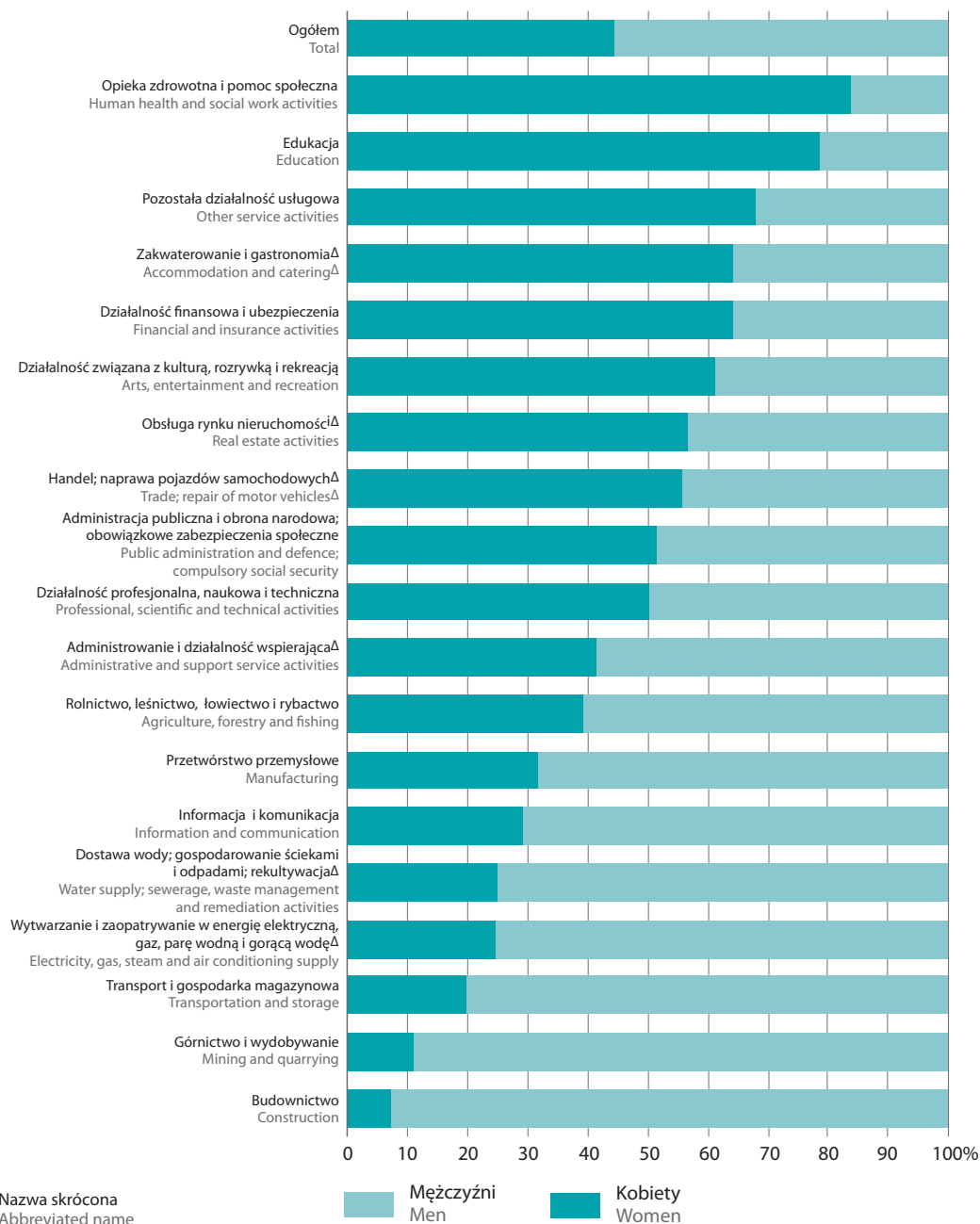
Wyszczególnienie Specification	Ogółem Grand total	Męż- czyźni Men	Kobie- ty Wo- men	Z ogółem As of grand total					
				Pracownicy najemni Employeess			Pracujący na własny rachunek Self-employed		Poma- gający bez- płatnie człon- kowie rodzin Contrib- uting family workers
				razem total	w sektorze in sector		razem total	w tym praco- dawcy of which employ- ers	
					pu- blicz- nym public	pry- wat- nym private			
w tys. in thousands									
OGÓŁEM TOTAL	16409	9087	7322	13057	3869	9188	2970	655	382
Mężczyźni Men	9087	x	x	6912	1494	5418	2041	455	134
Kobiety Women	7322	x	x	6145	2375	3770	929	200	248
Z ogółem wybrane sekcje: As total selected sections:									
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo Agriculture, forestry and fishing	1557	944	612	211	40	172	1055	29	291
Przetwórstwo przemysłowe Manufacturing	3460	2358	1102	3243	88	3156	200	100	17
Budownictwo Construction	1288	1193	95	950	20	930	333	119	5
Handel, naprawa pojazdów samochodowych Trade, repair of motor vehicles	2274	1006	1267	1835	20	1815	397	165	42
Transport i gospodarka magazynowa Transportation and storage	1037	830	207	898	233	666	134	42	.
Edukacja Education	1292	277	1016	1241	1110	131	51	15	-
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna Human health and social work activities	956	155	801	843	642	201	112	23	.

Wśród pracowników najemnych najliczniejsze zbiorowości to także pracujący w dwóch pierwszych ww. sekcjach, ale na trzecim miejscu znalazła się edukacja. Natomiast najwięcej pracujących na własny rachunek i pomagających bezpłatnie członków rodzin pracowało w sekcji obejmującej rolnictwo, właśnie głównie z uwagi na prace w rolnictwie indywidualnym (por. tabl. 2.1.)

Analizując jednocześnie płeć osób pracujących i rodzaj działalności ich głównego miejsca pracy można zauważyć, że najwięcej mężczyzn pracowało w przetwórstwie przemysłowym (25,9%), natomiast kobiet – w sekcji uwzględniającej działalność związaną z handlem (17,3%).

Wykres 2.4. Struktura pracujących według płci w wybranych rodzajach działalności głównego miejsca pracy (sekcje PKD) w IV kwartale 2018 r.

Chart 2.4. Structure of employed by sex in selected kind of activity (NACE sections) in main job in 4th quarter 2018



Najbardziej sfeminizowane rodzaje działalności (czyli te, w których wśród pracujących przeważają kobiety) to opieka zdrowotna i pomoc społeczna (80,6%) oraz edukacja (72,7%), a wśród sekcji z przeważającą liczbą pracujących mężczyzn na pierwszym miejscu znajdują się – budownictwo oraz górnictwo i wydobywanie (por. wyk. 2.4.).

Analiza pracujących według 9 wielkich grup zawodów wykazała, że w IV kwartale 2018 r. najliczniejszą zbiorowość stanowili specjaliści (20,0% ogółu pracujących), natomiast najmniej liczną – pracownicy biurowi i pracownicy wykonujący prace proste (po 6,1%). Najwięcej mężczyzn pracowało jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (24,2%), najmniej jako pracownicy wykonujący prace proste (4,2%) i pracownicy biurowi (4,3%). Wśród kobiet – najwięcej było specjalistów (27,8%), a najmniej operatorów i monterów maszyn i urządzeń (3,4%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (3,7%), por. tabl.2.2.

DANE DOTYCZĄCE WYKONYWANEGO ZAWODU przedstawiono w oparciu o Klasyfikację Zawodów i Specjalności 2014, wprowadzoną rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 roku (Dz. U. 2014 poz. 1145 z późn. zm.).

Tablica 2.2. Pracujący według płci i wybranych grup zawodów wykonywanych w głównym miejscu pracy w IV kwartale 2018 r.

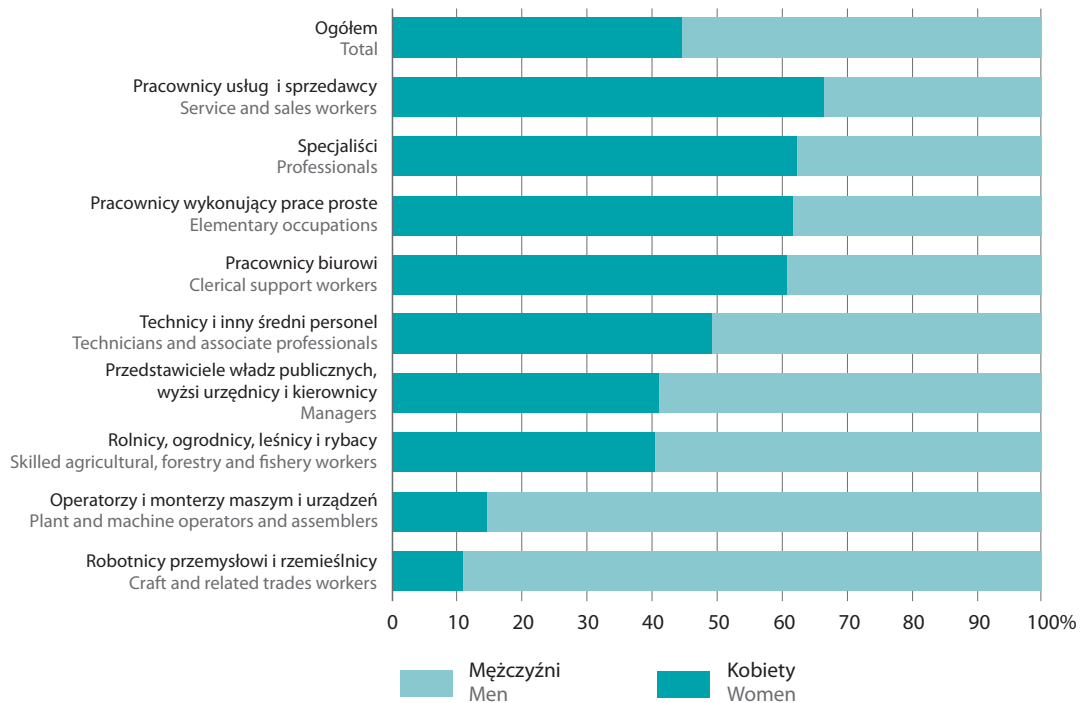
Table 2.2. Employed by sex and selected occupational groups in main job in 4th quarter 2018

Wyszczególnienie Specification	Ogółem Total			Udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących Females share of total employment
	ogółem total	mężczyźni men	kobiety women	
	w tys. in thousands			w % in %
OGÓŁEM TOTAL	16409	9087	7322	44,6
w tym : of which: Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	1037	612	426	41,0
Specjaliści Professionals	3276	1238	2038	62,2
Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	2258	1148	1110	49,2
Pracownicy biurowi Clerical support workers	995	389	606	60,9
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	2114	709	1405	66,5
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	1372	815	557	40,6
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	2476	2202	274	11,1
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators and assemblers	1682	1434	248	14,8
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	996	380	616	61,9

Najbardziej sfeminizowane wielkie grupy zawodowe, to pracownicy usług i sprzedawcy (66,5% pracujących w tej grupie zawodowej to kobiety), natomiast najmniejszy udział kobiet odnotowano w grupie zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (11,1%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (14,8%). W grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników kobiety stanowiły 41,0%, zbliżony odsetek kobiety stanowiły też w grupie rolników, ogrodników, leśników i rybaków – 40,6% (por. wyk. 2.5.).

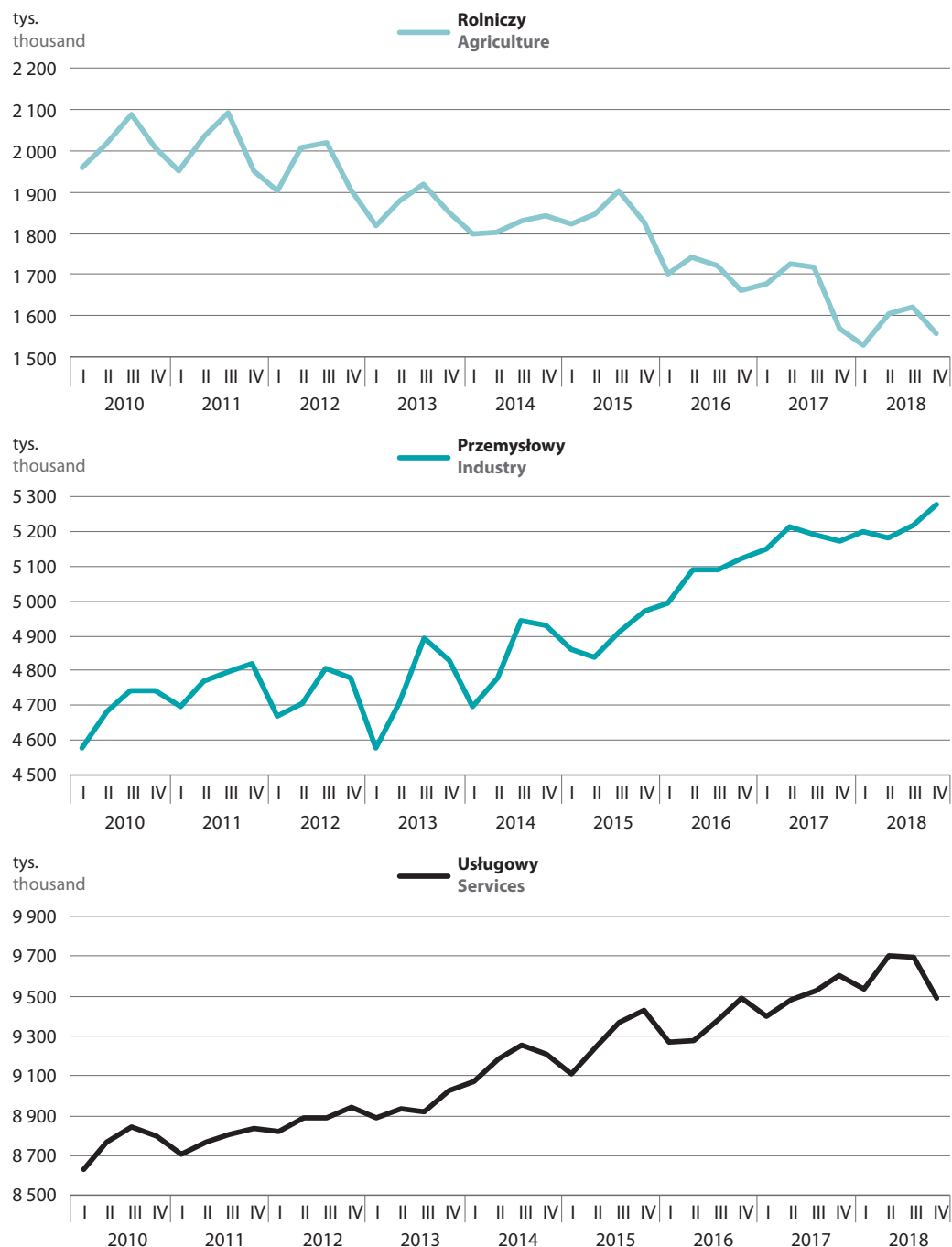
Wykres 2.5. Struktura pracujących według płci w wybranych grupach zawodów wykonywanych w głównym miejscu pracy w IV kwartale 2018 r.

Chart 2.5. Structure of employed by sex in selected occupational groups in main job in 4th quarter 2018



Zauważyć także należy, że polski rynek pracy charakteryzuje sezonowość zatrudnienia, która dotyczy głównie prac związanych z rolnictwem i budownictwem, co ma bezpośredni związek ze specyfiką prac uzależnionych m.in. od warunków atmosferycznych. Sezonowość widoczna jest także w branży turystycznej i szeroko rozumianym sektorze usługowym. Rzutuje to na liczebność, jak i strukturę pracujących w poszczególnych kwartałach (zarówno według rodzaju działalności miejsca pracy, jak i innych wyżej opisanych charakterystyk związanych z miejscem pracy). Na wykresie 2.6. przedstawiono zmiany liczebności pracujących w zależności od sektora ekonomicznego głównego miejsca pracy. W ostatnich latach systematycznie wrosta liczba pracujących w sektorze przemysłowym i usługowym (od 2015 r. zmiany sezonowe są bardziej widoczne w zbiorowości pracujących w usługach przy jednoczesnym złagodzeniu wcześniejszych „skoków” sezonowych w sektorze przemysłowym). Jednocześnie zmniejsza się zbiorowość pracujących w sektorze rolniczym (głównie w rolnictwie indywidualnym, por. też wyk. 1.13 w rozdz.1.), a więc dotyczy to głównie pracujących na własny rachunek i pomagających bezpłatnie członków rodzin (jak wykazano wcześniej – są to dominujące formy statusu zatrudnienia w przypadku sektora rolniczego, por. tabl. 2.1.).

Wykres 2.6. Pracujący według sektorów ekonomicznych głównego miejsca pracy
 Chart 2.6. Employed by economic sectors in main job



Pracujący w więcej niż jednym miejscu pracy

Employed in more than one job

Opisując populację pracujących warto także poświęcić nieco uwagi osobom pracującym w więcej niż jednym miejscu/zakładzie pracy. W IV kwartale 2018 r. zbiorowość ta liczyła 831 tys. osób, co stanowiło

5,1% wszystkich pracujących. Praca dodatkowa (druga, po pracy głównej¹³) wykonywana była najczęściej w ramach działalności zaliczanej do sekcji uwzględniającej rolnictwo (44,3% ogółu pracujących dodatkowo), a następnie w edukacji (10,0%) oraz w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (9,3%).

Pracę dodatkową częściej wykonywali mężczyźni niż kobiety (5,9% ogółu pracujących mężczyzn wobec 4,0% ogółu pracujących kobiet), a biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania – zjawisko to częściej dotyczyło mieszkańców wsi niż miast (odpowiednio: 7,1% i 3,7%). Pracę dodatkową stosunkowo częściej wykonywały osoby po 34 roku życia (ponad 5% ogółu pracujących w tej grupie wieku), w tym głównie w wieku 45-54 lata (6,0%). Analiza według poziomu wykształcenia wskazuje, że na kilku etatach stosunkowo częściej pracowały osoby, które ukończyły szkoły wyższe (6,4%) niż osoby z innym poziomem wykształcenia (por. tabl. 2.3.).

Tablica 2.3. Pracujący w więcej niż jednym miejscu pracy według płci, wieku i poziomu wykształcenia w IV kwartale 2018 r.

Table 2.3. Employed having more than one job by sex, age and level of education in 4th quarter 2018

Wyszczególnienie Specification	Ogółem Total		W tym w pracy głównej Of which in main job			
	w tys. in thousands	w % ogółu pracujących w danej grupie in % of total employment of each group	pracujący na własny rachunek self-employed		pracownicy najemni employees	
			w tys. in thousands	w % ¹ in % ¹	w tys. in thousands	w % ¹ in % ¹
OGÓŁEM TOTAL	831	5,1	142	4,8	679	5,2
Mężczyźni Men	535	5,9	107	5,2	423	6,1
Kobiety Women	295	4,0	35	3,8	256	4,2
według grup wieku by age						
15-24 lata years	21	1,9	-	-	21	2,1
25-34	185	4,5	24	4,3	160	4,5
35-44	263	5,5	58	6,3	202	5,4
45-54	215	6,0	32	4,3	180	6,6
55 lat i więcej years and more	147	5,2	29	4,1	116	5,7
według poziomu wykształcenia by level of education						
wyższe tertiary	376	6,4	58	6,3	315	6,5
policealne i średnie zawodowe post-secondary and vocational secondary	193	4,4	36	4,4	153	4,5
średnie ogólnokształcące general secondary	47	3,2	8	4,0	38	3,1
zasadnicze zawodowe basic vocational	185	4,6	34	4,0	149	5,0
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe lower secondary, primary and incomplete primary	30	3,8	6	3,9	23	3,9

1) Ogółu pracujących w danej grupie.

¹³ W przypadku osób pracujących w więcej niż dwóch miejscach pracy, charakterystyka według statusu zatrudnienia oraz rodzaju działalności miejsca pracy dotyczy pracy wskazanej jako druga w kolejności po pracy głównej.

W omawianym kwartale nieco częściej pracę dodatkową podjęły osoby, które w pracy głównej pracowały w charakterze pracowników najemnych (5,2%) niż jako pracujący na własny rachunek (4,8%).

Wśród pracujących „wieloletowców”, których główne miejsce pracy zaliczane było w IV kwartale 2018 r. do sektora usług (516 tys.) – także ich dodatkowe miejsce pracy najczęściej należało do tego samego sektora (319 tys., 61,8%), natomiast wśród pracujących głównie w sektorze przemysłowym (254 tys.) – dodatkowe miejsce pracy najczęściej stanowiła praca w rolnictwie (172 tys., 67,7%). Z kolei pracujący głównie w sektorze rolniczym, jeżeli w ogóle podejmowali pracę dodatkową, to była to praca w rolnictwie i usługach (po 21 tys. na 56 tys., 37,5%). por. tabl. 2.4.

Tablica 2.4. Pracujący w więcej niż jednym miejscu pracy według sektorów ekonomicznych głównego i dodatkowego miejsca pracy w IV kwartale 2018 r.

Table 2.4. Employed having more than one job economic sectors of the main and additional place of work in 4th quarter 2018

PRACA DODATKOWA ADDITIONAL JOB	Ogółem Total	Pracujący głównie w sektorze Working mainly in			W tym jako pracownicy najemni w sektorze Working mainly as employees				
		prze- mysło- wym indu- stry	rolni- czym agri- culture	usłu- go- wym servi- ces	razem total	prze- mysło- wym indu- stry	rolni- czym agri- culture	usłu- go- wym servi- ces	
A - razem total									
B - w sektorze przemysłowym in industry									
C - w sektorze rolniczym in agriculture									
D - w tym w rolnictwie indywidualnym on private farms in agriculture									
E - w sektorze usługowym in services									
w tys. in thousands									
OGÓŁEM TOTAL	A	831	254	56	516	679	228	14	434
	B	57	25	14	18	35	21	-	14
	C	368	172	21	173	314	159	11	144
	D	363	171	19	172	313	158	11	143
	E	397	56	21	319	322	47	.	272
Pracujący na rachunek własny Self-employed	A	438	163	29	244	354	146	9	199
Pracownicy najemni Employees	A	277	44	22	208	221	38	.	178
Pomagający bezpłatnie członkowie rodzin Contributing family workers	A	115	47	5	64	104	44	.	57
w % in %									
W % ogółu pracujących danej grupy In % of total employment of each	A	5,1	4,8	3,6	5,4	5,2	4,8	6,4	5,4

Pracujący według czasu pracy

Employed by working time

W IV kwartale 2018 r. przeciętny tygodniowy czas pracy przepracowany łącznie we wszystkich miejscach pracy (głównej i dodatkowych) wyniósł 38,5 godziny. Kobiety pracowały prawie 3,5 godziny krócej niż mężczyźni (odpowiednio: 36,6 i 40,0 godzin). Przeciętny czas przepracowany tygodniowo tylko w ramach pracy głównej wyniósł 37,8 godzin (mężczyźni przepracowali 39,2 godziny, kobiety – 36,1 godziny), natomiast w dodatkowych pracach przeciętna liczba godzin przepracowanych w tygodniu przez osoby, które taką pracę wykonywały wyniosła 15,2.

W ramach pracy głównej więcej godzin tygodniowo przepracowano w sektorze prywatnym – 38,1 niż publicznym – 36,8. Uwzględniając status zatrudnienia średni godzinowy czas pracy w tygodniu układał się następująco: pracownicy najemni – 37,5 godziny, pracujący na własny rachunek – 39,6 (w tym pracodawcy 42,8, pozostali niezatrudniający pracowników najemnych – 38,7), pomagający bezpłatnie członkowie rodzin – 33,3 godzin. W ramach sekcji rodzaju działalności miejsca pracy, najdłuższej, bo ponad 40 godzin w tygodniu przepracowano w budownictwie – 40,4 godzin oraz transporcie, gospodarce magazynowej – 40,3 godzin, najkrócej zaś pracowali zatrudnieni w edukacji – 34,6 godzin. Spośród 9 wielkich grup

zawodowych najdłużej pracowali operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 40,0 godziny w tygodniu, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 39,5 godziny oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – 39,4 godzin, najkrócej – pracownicy wykonujący prace proste – 35,9 oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – 36,4 godzin. Wśród najliczniejszej grupy zawodowej jaką są specjaliści (3276 tys. osób) przeciętny tygodniowy czas pracy wyniósł 36,6 godzin.

Analiza struktury pracujących według rzeczywistej liczby godzin przepracowanych w tygodniu w pracy głównej w ostatnim kwartale 2018 r. wykazała, że większość osób (60,7%) przepracowało 40-49 godzin (nieznacznie większy udział wśród mężczyzn niż kobiet), a dodatkowo 9,3% stanowili pracujący tygodniowo 50 godzin lub dłużej, w tym przypadku dotyczyło to ponad trzykrotne większego odsetka mężczyzn niż kobiet (tabl. 2.5.).

Tablica.2.5. Pracujący według rzeczywistej liczby godzin przepracowanych w badanym tygodniu w głównym miejscu pracy, płci i wybranych rodzajów działalności głównego miejsca pracy (sekcje PKD) w IV kwartale 2018 r.

Table 2.5. Employed by number of hours actually worked in the reference week in main job, sex and selected kind of activity (NACE sections) in main job in 4th quarter 2018

Wyszczególnienie Specification	Ogółem Total		Pracujący, którzy w badanym tygodniu Employed who during the reference week									Prze- ciętna liczba godzin prze- pra- cowa- nych w tygo- dniu Ave- rage num- ber of hours wor- ked dur- ing the re- ference week
			przepracowali worked									
			nie praco- wali ale mają pracę did not work but had a job	1-9 go- dzin hours	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 go- dzin i wię- cej and more		
	w tys. in tho- usands	w % in %										
OGÓŁEM TOTAL	16409	100,0	6,3	1,0	3,6	7,6	11,5	60,7	6,0	3,3	37,8	
Mężczyźni Men	9087	100,0	4,1	0,9	2,9	6,1	10,3	62,2	8,6	4,9	39,2	
Kobiety Women	7322	100,0	9,0	1,3	4,3	9,5	12,9	58,8	2,7	1,5	36,1	
Z ogółem wybrane sekcje: Of total selected sections:												
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo Agriculture, forestry and fishing	1557	100,0	4,2	1,7	6,8	12,7	14,0	37,5	13,9	9,2	36,7	
Przetwórstwo przemysłowe Manufacturing	3460	100,0	5,7	0,5	2,3	5,3	10,4	69,7	4,3	1,8	38,5	
Budownictwo Construction	1288	100,0	5,2	0,7	2,5	4,3	9,4	58,5	14,3	5,1	40,4	
Handel, naprawa pojazdów samochodowych Trade, repair of motor vehicles	2274	100,0	5,9	1,0	2,9	7,7	11,1	63,4	5,5	2,5	37,9	
Transport i gospodarka magazynowa Transportation and storage	1037	100,0	6,4	0,5	2,1	5,1	9,1	60,8	9,2	6,8	40,3	
Edukacja Education	1292	100,0	9,1	2,0	5,8	14,2	14,5	52,5	1,3	0,6	34,6	
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna Human health and social work activities	956	100,0	7,6	1,2	4,3	7,7	14,7	58,8	3,1	2,6	37,4	

Rodzaj działalności „zakładu” pracy ma istotny wpływ na strukturę tygodniowego rozkładu czasu pracy. Przykładowo w analizowanym kwartale, w najbardziej licznej sekcji jaką jest przetwórstwo przemysłowe – ¾ pracowników (75,8%) przepracowało w tygodniu 40 godzin lub więcej, przy czym 6,1% – 50 godzin lub więcej. W budownictwie – 77,9% pracujących wykonywało pracę przez co najmniej 40 godzin, ale 19,4% pracowało przez 50 godzin lub dłużej. Niejako na przeciwnym biegunie pod względem rozkładu czasu pracy jest edukacja, bowiem 7,8% pracujących w tej sekcji przepracowało mniej niż 20 godzin w tygodniu, 14,2% – 20-29 godzin, 14,5% – 30-39 godzin, 52,5% – 40-49 godzin, a 1,9% pracowało dłużej niż 50 godzin w tygodniu. Odmianą specyfiką charakteryzuje się też rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (w której to sekcji, jak wykazano wcześniej, większość pracujących to pracujący na własny rachunek) – tygodniowy rozkład godzin jest tam bardziej zróżnicowany (8,5% pracujących w tej sekcji przepracowało w tygodniu do 20 godzin, a jednocześnie 23,1% – pracowało przez 50 godzin lub dłużej).

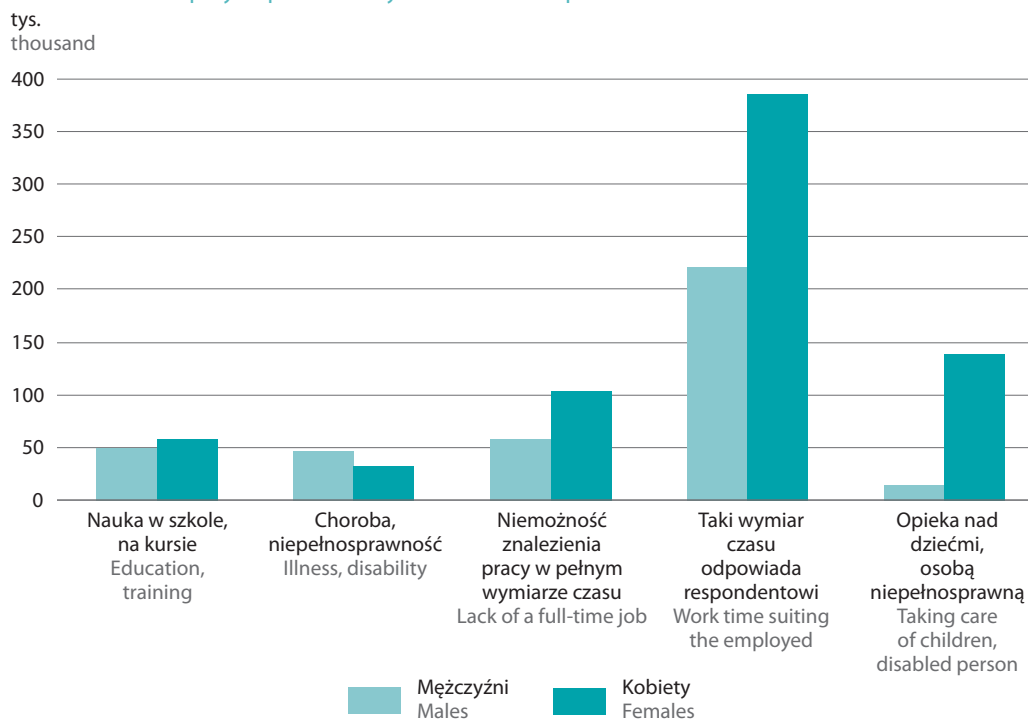
Istotną w analizie rynku pracy jest też charakterystyka zbiorowości pracujących według wymiaru czasu pracy. W ostatnim kwartale 2018 r. wśród 16409 tys. pracujących zdecydowaną większość (15248 tys., tj. 92,9%) stanowili pracujący w pełnym wymiarze, niezależnie od tego jak ten wymiar był definiowany godzinowo przez poszczególnych respondentów. W niepełnym wymiarze czasu pracowało 1161 tys. osób (7,1% ogółu pracujących), z tego 748 tys. kobiet i 413 tys. mężczyzn (tj. odpowiednio 10,2% ogółu pracujących kobiet i 4,5% ogółu pracujących mężczyzn).

Ponad połowie zbiorowości zarówno kobiet, jak i mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze odpowiadał taki charakter pracy, ale jednocześnie po ok. 14% obu zbiorowości pracowało krócej bo nie mogło znaleźć pracy w pełnym wymiarze (104 tys. kobiet i 58 tys. mężczyzn). Przyczyną, która wyraźnie różnicuje kobiety i mężczyzn jest wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu z uwagi na konieczność godzenia wykonywania pracy z opieką nad innymi osobami – taka przyczyna dotyczy 138 tys. kobiet i 15 tys. mężczyzn (co stanowi odpowiednio 18,4% kobiet pracujących w niepełnym wymiarze wobec 3,6% w analogicznej populacji mężczyzn).

W BAEL, zgodnie z zaleceniami Eurostat, populacja osób pracujących w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy wyznaczana jest na podstawie deklaracji respondenta w odniesieniu do głównego miejsca pracy.

Wykres 2.7. Mężczyźni i kobiety pracujący w niepełnym wymiarze czasu według przyczyn w IV kwartale 2018 r.

Chart 2.7. Men and women employed part-time by reasons in 4th quarter 2018



Niepełnozatrudnieni

Underemployed

Wśród zbiorowości pracujących w niepełnym wymiarze czasu wyróżnić można subpopulację niepełnozatrudnionych, tj. osób, które czują się „niedotrudnione”, bowiem chciałyby i mogły pracować w większym wymiarze godzin niż obecnie. W IV kwartale 2018 r. zbiorowość ta liczyła 184 tys. osób, z tego 105 tys. kobiet i 79 tys. mężczyzn (przeciętnie w całym 2018 r.: 194 tys., z tego 116 tys. kobiet i 78 tys. mężczyzn)¹⁴. Udział niepełnozatrudnionych w ogólnej liczbie pracujących wyniósł zatem 1,1% (i jednocześnie 15,8% w stosunku do pracujących w niepełnym wymiarze). Analogicznie liczony udział wyniósł 1,4% w przypadku kobiet i poniżej 1% w przypadku mężczyzn.

Niepełnozatrudnieni (ang. : time-related underemployment)

– osoby w wieku 15-74 lata pracujące w niepełnym wymiarze czasu, które chciałyby pracować więcej godzin tygodniowo i byłyby gotowe do podjęcia pracy w takim wymiarze.

Uwzględniając status zatrudnienia w analizie tej zbiorowości zauważyć można, że nieco większy udział niepełnozatrudnionych w ogólnej liczbie pracujących w danej kategorii dotyczył pomagających bezpłatnie członków rodzin (2,1% z 382 tys.) niż pozostałych kategorii (1,2% z 2970 tys. pracujących na własny rachunek i 1,1% spośród 13057 tys. pracowników najemnych).

Pracujący poszukujący innej pracy

Employed looking for another job

W IV kwartale 2018 r. innej pracy niż obecnie wykonywana praca główna lub dodatkowa poszukiwało 205 tys. osób, co stanowiło 1,2% ogółu pracujących. Najważniejszą przyczyną poszukiwania pracy była chęć poprawy warunków finansowych. Powód ten wskazało 116 tys. osób, czyli 56,6% ogółu poszukujących innej pracy. Drugą pod względem wielkości grupę stanowiły osoby poszukujące lepszych warunków pracy innych niż finansowe – 29 tys. osób (14,1%), kolejną – osoby poszukujące pracy zgodnej z kwalifikacjami – 16 tys. osób (7,8%). Liczba osób pracujących zainteresowanych podjęciem pracy w krajach Unii Europejskiej wyniosła 36 tys. osób (17,6% ogółu poszukujących innej pracy).

Nieco ponad połowa (105 tys.; 51,2%) zbiorowości pracujących i jednocześnie poszukujących innej pracy niż obecnie wykonywana to osoby do 34 roku życia (co stanowi jednocześnie 2,0% ogółu pracujących w tym wieku). Im starsi pracujący, tym mniejszy odsetek poszukujących innej pracy niż obecnie wykonywana. Uwzględniając poziom wykształcenia – połowa (103 tys.; 50,2%) analizowanej zbiorowości to osoby z wyższym wykształceniem (stanowiło to 1,8% ogółu pracujących z wyższym wykształceniem).

Analiza z uwzględnieniem rodzaju działalności miejsca/zakładu pracy wykazała, że najwyższy udział poszukujących innej pracy wśród ogółu pracujących w znaczących liczebnie sekcjach PKD dotyczył działalności związanej z handlem i naprawą pojazdów (1,7%; 38 tys.) oraz przetwórstwem przemysłowym (0,9%; 32 tys.).

Pracujący według rodzaju umów o pracę

Employed by work contract

Jak wspomniano wcześniej, w IV kwartale 2018 r. populacja osób zatrudnionych w charakterze pracowników najemnych wyniosła 13057 tys. Z tymi osobami pracodawcy musieli zawrzeć jakąś formę umowy określającej porozumienie i warunki podjęcia/powierzenia pracy.

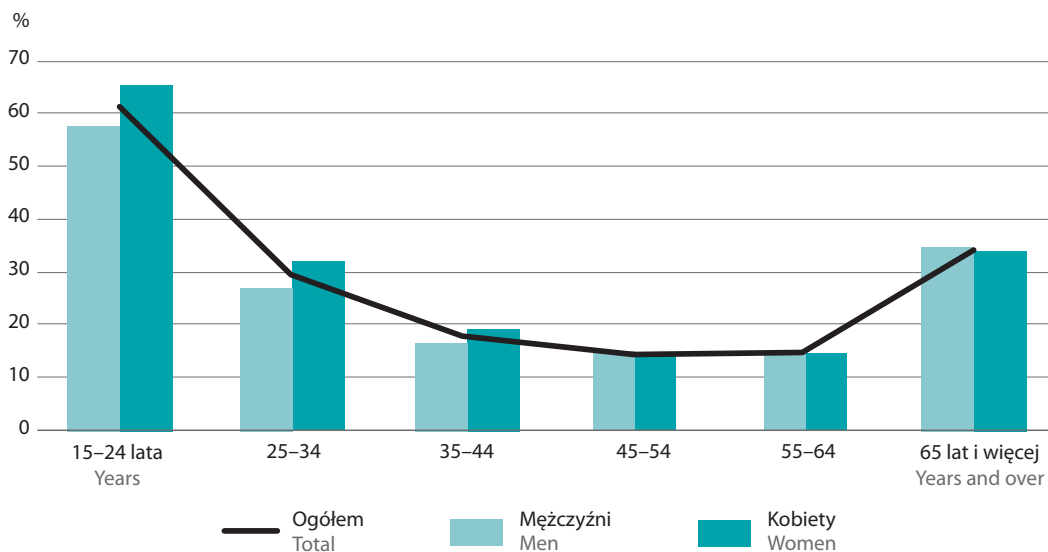
Jedną z informacji, jaką można uzyskać w oparciu o wyniki BAEL, jest charakterystyka populacji pracowników według „trwałości” zawartej przez nich umowy – zatrudnieni w oparciu o umowę na czas nieokreślony

¹⁴ Zbiorowość ta omówiona została także w rozdziale 3, w kontekście niewykorzystanej podaży pracy, którą tworzy w tym przypadku niewykorzystany czas pracy (godziny), jaki osoby mogłyby przeznaczyć na pracę zawodową.

lub określony). W IV kwartale 2018 r. zdecydowana większość, bo prawie $\frac{3}{4}$ pracowników najemnych – 10003 tys. osób posiadało umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowę terminową miało zawartą 3054 tys. osób, z tego nieco więcej mężczyzn – 1561 tys. (51,1%) niż kobiet – 1493 tys. (udział pracowników najemnych z zawartą umową terminową wśród ogółu pracowników najemnych był zbliżony w populacji mężczyzn i kobiet i wyniósł odpowiednio 22,6% i 24,3%). Umowa na czas określony zawierana jest najczęściej z osobami młodymi (61,2% pracowników najemnych w wieku 15-24 lata), a im starsi pracownicy, tym odsetek umów zawieranych na czas określony jest niższy (nieznacznie wzrasta ponownie w przypadku osób w wieku poprodukcyjnym, ale jest to związane najczęściej z charakterem tych prac, podejmowanych jako dorywcze ponownie po przejściu na emeryturę), por. wyk. 2.8.

Wykres 2.8. Udział pracowników najemnych na podstawie umowy na czas określony w ogólnej liczbie pracowników najemnych według płci i wieku w IV kwartale 2018 r.

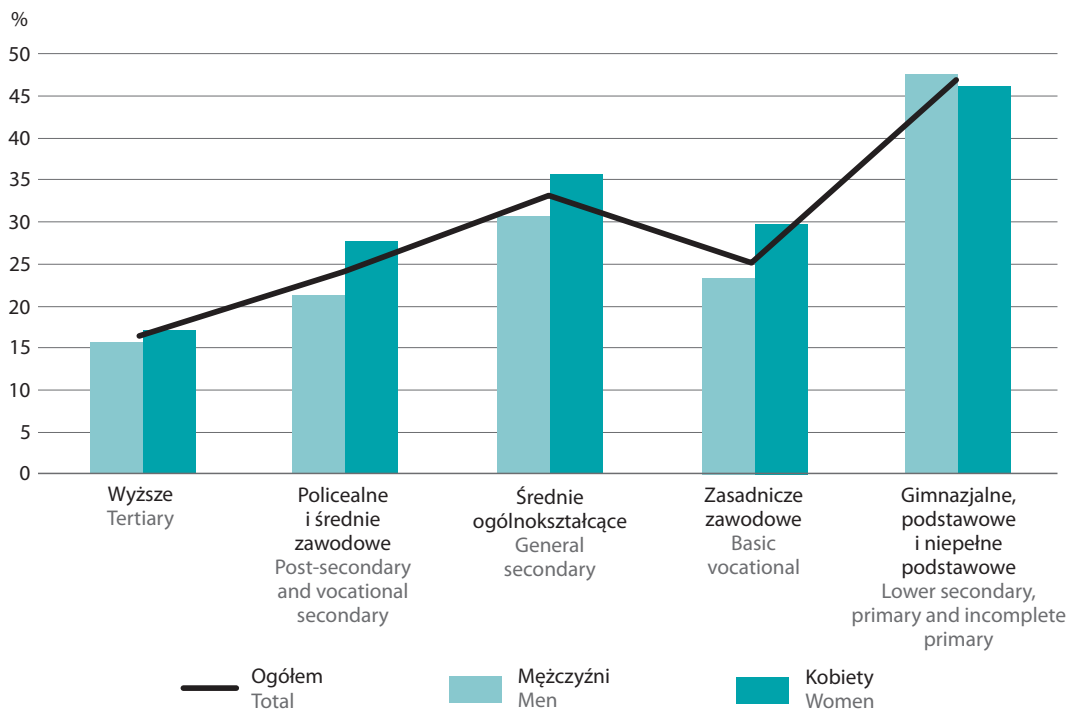
Chart 2.8. Share of employees with limited duration contract in total number of employees by sex and age in 4th quarter 2018



Uwzględniając poziom wykształcenia pracowników – częściej umowy na czas określony zawierane były z osobami o wykształceniu gimnazjalnym lub niższym (odsetek pracowników najemnych z zawartą umową terminową wyniósł 46,8%) lub średnim ogólnokształcącym (33,2%), a najrzadziej – z osobami z wykształceniem wyższym (16,5%), por. wyk. 2.9.

Wykres 2.9. Udział pracowników najemnych na podstawie umowy na czas określony w ogólnej liczbie pracowników najemnych według płci i poziomu wykształcenia w IV kwartale 2018 r.

Chart 2.9. Share of employees with limited duration contract in total number of employees by sex and level of education in 4th quarter 2018



Jak wskazują wyniki BAEL, w omawianym kwartale 97,5% pracowników najemnych miało zawarte umowy w formie pisemnej, nieco częściej w oparciu o taką umowę pracowały kobiety (98,2%) niż mężczyźni (96,9%), a biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania – nieznacznie częściej dotyczyło to mieszkańców miast (97,8%) niż wsi (97,0%), por. tabl. 2.6.

Wiek osób także tylko w niewielkim stopniu wpływał na zróżnicowanie omawianego odsetka. Nieco większe różnice widać natomiast w przypadku analizy uwzględniającej poziom wykształcenia, szczególnie wśród pracowników najemnych z najniższym poziomem wykształcenia (co najwyżej gimnazjalnym), dla których odsetek osób wykonujących prace w oparciu o pisemną umowę wyniósł w badanym okresie 89,1%, w przypadku osób z wykształceniem wyższym – 98,8%.

Biorąc pod uwagę wykonywane zawody, to mniejszy odsetek zatrudnionych w oparciu o pisemne umowy dotyczył pracowników wykonujących prace proste (92,7%) oraz zawodów z grupy rolników, ogrodników, leśników i rybaków (94,2%). Znajduje to też swoje przełożenie w przypadku analizy według rodzaju działalności miejsca pracy, bowiem najniższy odsetek zatrudnionych w oparciu o pisemną umowę wystąpił w populacji pracowników najemnych w sekcji rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo (85,3%; pamiętać jednak należy, że w tej sekcji pracownicy najemni stanowią mniejszość), budownictwie (91,8%). W przypadku zatrudnionych przez gospodarstwa domowe umowę pisemną zawarło ok. ¼ tej zbiorowości¹⁵.

¹⁵ Wyniki te, podobnie jak w przypadku sekcji związanej z rolnictwem, należy jednak traktować jako przybliżone, z uwagi na małą zbiorowość pracowników najemnych, co ma znaczenie przy analizie wyników z badania reprezentacyjnego, jakim jest BAEL.

Inną informacją dostępną w BAEL i związaną z umowami zawieranymi pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, jest rodzaj zawartej umowy (umowy o pracę, umowy cywilno-prawne lub inne formy)¹⁶. Wyniki BAEL potwierdzają, że w zdecydowanej większości pracownicy są zatrudniani w wyniku nawiązania stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę, w rozumieniu Kodeksu Pracy. W IV kwartale 2018 r. taki rodzaj umowy miało 96,5% pracowników najemnych z którymi zawarto umowę pisemną. Pozostali pracownicy wykonywali pracę głównie w oparciu o umowę-zlecenia – 3,0%, umowę o dzieło – 0,2%, a pracujący na podstawie innych form umów stanowili marginalny odsetek. Mężczyźni nieco częściej niż kobiety zawierali umowę o pracę, natomiast kobiety nieco częściej niż mężczyźni podejmowały pracę na podstawie umów zleceń. Większe zróżnicowanie jest widoczne w przypadku najmłodszych i najstarszych pracowników najemnych z pisemną umową, wśród których częściej niż co 8 osoba podjęła pracę w oparciu o umowę zlecenia. Wiąże się to też bezpośrednio z analizą uwzględniającą poziom wykształcenia, bowiem odsetek pracujących na umowach zlecenia jest nieco wyższy niż w pozostałych grupach wśród pracowników najemnych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (z pisemną umową), a w części są to właśnie osoby najmłodsze i najstarsze (por. tabl. 2.6).

Wykonywanie pracy w oparciu o umowę zawartą bez formy pisemnej (322 tys. w omawianym kwartale) sugerować może, że w jakiejś części jest to praca wykonywana w szarej strefie (jak wspomniano na początku tego rozdziału – w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności uwzględnia się każdy rodzaj pracy wykonywanej w badanym tygodniu, niezależnie od rodzaju umowy i tego, czy jest to praca zawarta z zachowaniem wszelkich formalności, czy wykonywana w szarej strefie, bez odprowadzania podatków od otrzymanego wynagrodzenia).

W I kwartale 2018 r. przeprowadzono odrębne badanie modułowe BAEL dedykowane pracy nierejestrowanej. Celem było m.in. zdiagnozowanie populacji pracujących w szarej strefie, a okres referencyjny dotyczył w tym przypadku – całego roku. Zgodnie z wynikami tego badania pracę nierejestrowaną wykonywało w całym 2017 r. – 880 tys. osób (tj. 5,4% ogólnej liczby pracujących¹⁷), a z uwagi na wrażliwość tematu (respondenci byli pytani wprost, czy pracowali w szarej strefie) przyjmuje się, że jest to minimalna liczebność tej populacji¹⁸.

16 Od I kwartału 2016 r. do ankiety BAEL wprowadzono dodatkowe pytania dotyczące rodzaju zawartej umowy w głównym miejscu pracy (umowa o pracę, umowa zlecenie, umowa o dzieło, kontrakt menadżerski, umowa w formie mieszanej, inna umowa cywilnoprawna). Na pytania dotyczące rodzaju zawartej umowy odpowiadały osoby, które deklarowały, że są pracownikami najemnymi i mają zawartą umowę w formie pisemnej.

Uzyskane w badaniu wyniki dotyczące pracujących w ramach nietypowych form zatrudnienia (czyli innych niż umowa o pracę w rozumieniu Kodeksu Pracy), osiągają wartości niższe w porównaniu do szacunków prowadzonych przez GUS w oparciu o dane ze sprawozdawczości przedsiębiorstw oraz dane pochodzące z systemów administracyjnych. Przyczyną tego niedoszacowania jest specyfika BAEL, które oparte jest na próbie gospodarstw domowych, podczas gdy dane ze sprawozdawczości oraz źródła administracyjne pozwalają na uzyskanie informacji o umowach zawartych formalnie i zarejestrowanych (na tej podstawie możliwe jest jednak tylko pokazanie ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę lub umowy cywilno-prawne, a nie ma natomiast możliwości głębszej charakterystyki tej populacji, co z kolei umożliwia BAEL). Na zanizone wyniki BAEL mogła wpłynąć też trudność precyzyjnego rozróżnienia potocznego rozumienia „umowy o pracę” (każdy zatrudniony pracuje w oparciu o jakąś umowę o pracę) z umową o pracę w rozumieniu zapisów Kodeksu Pracy. Uprzezdając o tych niedoskonałościach zdecydowano się jednak przedstawić podstawowe wnioski z analizy danych BAEL w tym zakresie.

17 Za ogół wszystkich pracujących przyjęto w tym przypadku liczbę pracujących wyznaczoną jako średnia arytmetyczna dla tej zbiorowości z czterech kwartałów 2017 r. (dla zapewnienia zgodności z okresem odniesienia przyjętym w badaniu modułowym).

18 Por. „Praca nierejestrowana w 2017 r.”, GUS, 2018, dostępna pod adresem: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-nierejestrowana-w-polsce-w-2017-roku,22,5.html>

Tablica 2.6. Pracujący, w tym pracownicy najemni według rodzaju zawartej umowy w ramach pracy głównej w IV kwartale 2018 r.

Table 2.6. Employed persons, of which employees by type of concluded contract in the main job in 4th quarter 2018

Wyszczególnienie Specification	Pracujący ogółem Employed total	Pracownicy najemni Employees			
		razem total	z umową zawartą w formie pisemnej w % pracowników najemnych (w danej grupie osób) share of persons with concluded written contract in group of employees (in a given group of people)	w tym według wybranych rodzajów zawartej umowy of which by the selected type of concluded contract	
				umowa o pracę employment contract	umowa-zle- cenie order-agre- ement contract
				w % pracowników z umową zawartą w formie pisemnej (w danej grupie osób) in share of employees with concluded written contract (in given group of people)	
	w tys. in thousands		w % in %		
OGÓŁEM TOTAL	16409	13057	97,5	96,5	3,0
Mężczyźni Men	9087	6912	96,9	96,9	2,5
Kobiety Women	7322	6145	98,2	96,1	3,5
15 - 24 lat years	1099	1010	97,4	86,6	12,2
25 - 34	4138	3507	97,6	97,2	2,4
35 - 44	4762	3753	97,3	98,4	1,3
45 - 54	3574	2734	97,6	97,9	1,8
55 - 59	1574	1210	98,2	97,3	2,1
60 - 64	899	640	97,5	94,6	4,6
65 lat i więcej years and more	363	203	97,5	83,8	12,6
wyższe tertiary	5838	4860	98,8	97,4	2,1
policealne i średnie zawodowe post-secondary and vocational secondary	4365	3402	98,0	97,0	2,6
średnie ogólnokształcące general secondary	1456	1225	98,5	92,6	6,3
zasadnicze zawodowe basic vocational	3977	2985	96,2	97,1	2,5
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe lower secondary, primary and incomplete primary	773	585	89,1	91,9	7,9

2.2. Pracujący w gospodarce narodowej¹⁹

2.2. Employed in national economy

W poprzednich częściach tego rozdziału dokonano charakterystyki populacji pracujących w oparciu o informacje uzyskane od samych pracowników²⁰ (źródło: BAEL, realizowane przez gospodarstwa domowe), natomiast poniżej zaprezentowano dane pochodzące w dużej mierze od pracodawców (w tym jednostek, w których pracodawcą jest Państwo). Źródłem danych jest w tym przypadku sprawozdawczość przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej, organizacji, fundacji i związków, a w celu zbilansowania informacji dla całej gospodarki narodowej – uzupełniona danymi o duchownych, agentach i pracujących w rolnictwie indywidualnym łącznie z członkami ich rodzin, osób wykonujących pracę nakładczą, członków spółdzielni produkcji rolniczej, a także danymi o pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

Jak szerzej opisano na początku rozdziału 2, porównując wyniki obu typów badań warto pamiętać m.in. o tym, że: BAEL uwzględnia wszystkich pracujących, niezależnie od rodzaju umowy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, a zatem również w ramach umów cywilno-prawnych i jako pracę podejmowaną nieformalnie. Z kolei prezentowane w dalszej części wyniki badań oparte w większości o sprawozdawczość – w przypadku pracowników najemnych (zatrudnionych) opisują populację osób z nawiązanym stosunkiem pracy w oparciu o umowę o pracę, zgodnie z Kodeksem Pracy i uzupełniane są informacjami o pracujących na własny rachunek²¹. Dostępne są także dane o innych zbiorowościach, np. pracujący w ramach umów cywilno-prawnych – ale w oficjalnej statystyce dane te są prezentowane jako informacje uzupełniające i nie są wliczane do podstawowej populacji pracujących w gospodarce narodowej czy też zbiorowości osób zatrudnionych.

W 2018 r. w gospodarce narodowej pracowało 15949,7 tys. osób z tego 7468,8 tys. kobiet (46,8%). Nieco więcej niż 3/4 ogółu zbiorowości to pracujący w sektorze prywatnym (12546,0 tys. 78,7%). Wśród ogółu pracujących w tym sektorze większość stanowili pracownicy najemni (osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy) – 8388,2 tys. (66,9%), a także pracujący na własny rachunek – 4110,6 tys. (32,8%). Wśród 3403,7 tys. pracujących w sektorze publicznym 2007,5 tys. osób. pracowało w sferze budżetowej.

Wśród ogółu pracujących w sektorze publicznym blisko 2/3 to kobiety (61%), natomiast w sektorze prywatnym przeważali mężczyźni, i to niezależnie od analizowanego statusu zatrudnienia, por. tabl. 2.7.

Podobnie jak w przypadku BAEL, również statystyka oparta w dużej mierze na sprawozdawczości wskazuje w ostatnich latach na zwiększanie się ogólnej populacji pracujących. W porównaniu z 2014 r. zbiorowość ta zwiększyła się o 1386,3 tys., tj. o 9,5 % (wśród pracujących kobiet – o 8,6 %). Zmiany miały nieco inny przebieg w zależności od sektora własności – w publicznym odnotowano minimalny wzrost – o 0,8%, natomiast w sektorze prywatnym nastąpił wzrost o 12,2%.

Analiza zbiorowości pracujących według rodzaju działalności głównego miejsca pracy wykazała (podobnie jak w przypadku analizy wg BAEL), że najwięcej osób pracowało w sekcji przetwórstwo przemysłowe (w 2018 r. – 2811,8 tys.), rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo i rybactwo – (2382,9 tys.) oraz handel, naprawa pojazdów samochodowych (2360,9 tys.), por. wykres 2.10.

W porównaniu z 2014 r. największy wzrost liczby pracujących wystąpił w sekcjach: sekcjach „informacja i komunikacja (o 30,6%) oraz kolejno pozostała działalność usługowa^A (o 23,9%) , a następnie administrowanie i działalność wspierająca ^A (o 23,1%). Największy spadek zauważono w sekcji górnictwo i wydobywanie (o 13,5%) oraz w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^A (o 4,9%).

¹⁹ Przez podmioty gospodarki narodowej rozumie się jednostki prawne, tj.: osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą.

²⁰ Lub osób reprezentujących respondenta, jeżeli podczas wizyty ankietera realizującego BAEL nie zastano respondenta w wylosowanym mieszkaniu

²¹ Więcej na ten temat na początku rozdziału 2.1.

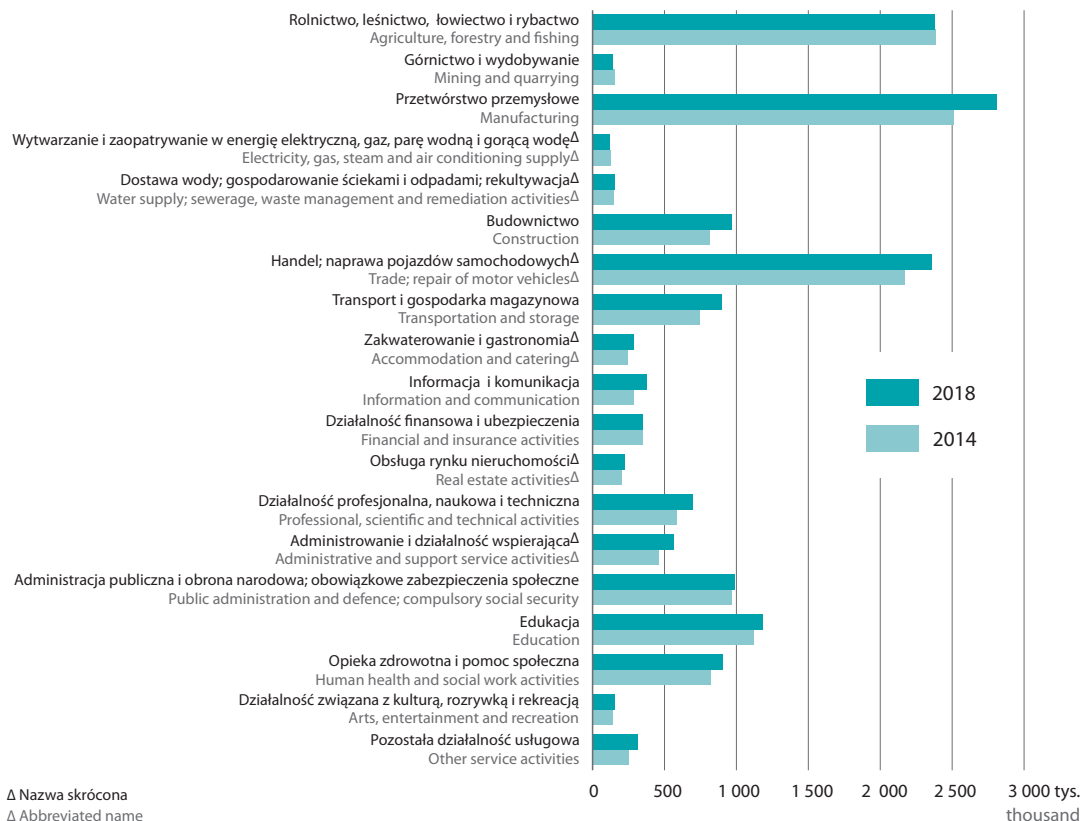
Tablica 2.7. Pracujący w gospodarce narodowej według sektorów własności, statusu zatrudnienia i płci (stan w dniu 31 grudnia 2018 r.)

Table 2.7. Employed persons in national economy by ownership sectors, employment status and sex (as of 31st December 2018)

Wyszczególnienie Specification	Ogółem Grand total	Sektor publiczny Public sector		Sektor prywatny Private sector			
		razem total	w tym of which	razem total	w tym of which		
			zatrudnieni na podstawie stosunku pracy paid employees hired on the basis of employment contracts		właściciele, współwłaściciele łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin owners, co-owners including contributing family workers	zatrudnieni na podstawie stosunku pracy paid employees hired on the basis of employment contracts	członkowie spółdzielni produkcji rolniczej members of agricultural production co-operatives
		w tys. in thousands					
Ogółem Total	15949,7	3403,7	3403,7	12546,0	4110,6	8388,2	8,4
Mężczyźni Men	8480,9	1321,6	1321,6	7159,3	2362,5	4757,4	5,8
Kobiety Women	7468,8	2082,2	2082,2	5386,6	1748,1	3630,9	2,6

Wykres 2.10. Pracujący w gospodarce narodowej (stan w dniu 31 grudnia)

Chart 2.10. Employed persons in national economy (as of 31st December)



Dane na podstawie sprawozdawczości pozwalają w większym stopniu na analizy regionalne, chociaż należy mieć na uwadze, że podane w tym przypadku wartości liczbowe nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego²². W 2018 r. najwięcej pracujących odnotowano w województwie mazowieckim – 3246,2 tys. osób (co stanowiło 20,8% ogółu pracujących w Polsce), a także śląskim – 1658,0 tys. i wielkopolskim – 1642,6 tys. (odpowiednio 10,6% i 10,5% ogólnej liczby pracujących). Jest to oczywiście bezpośrednio związane z wielkością tych województw i dostępnymi tam miejscami pracy. Dlatego też różnice pomiędzy województwami, szczególnie w przypadku analizy zmian w czasie, lepiej oddaje wskaźnik: liczba pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców danego województwa (należy tu pamiętać, że w przypadku informacji opartych o sprawozdawczość, dane o pracujących dotyczą lokalizacji ich miejsca pracy). Najwyższy omawiany wskaźnik zanotowano w województwie mazowieckim, najniższy zaś w warmińsko-mazurskim (por. mapa 2.1.).

W 2018 r., w porównaniu z sytuacją sprzed 4 lat, zaobserwowano wzrost tego wskaźnika w każdym z województw. W 2014 r. w dwóch województwach wskaźnik przekraczał 400, podczas gdy w 2018 r. takich województw było już 6: poza mazowieckim – wielkopolskie, małopolskie, łódzkie, podkarpackie oraz lubelskie.

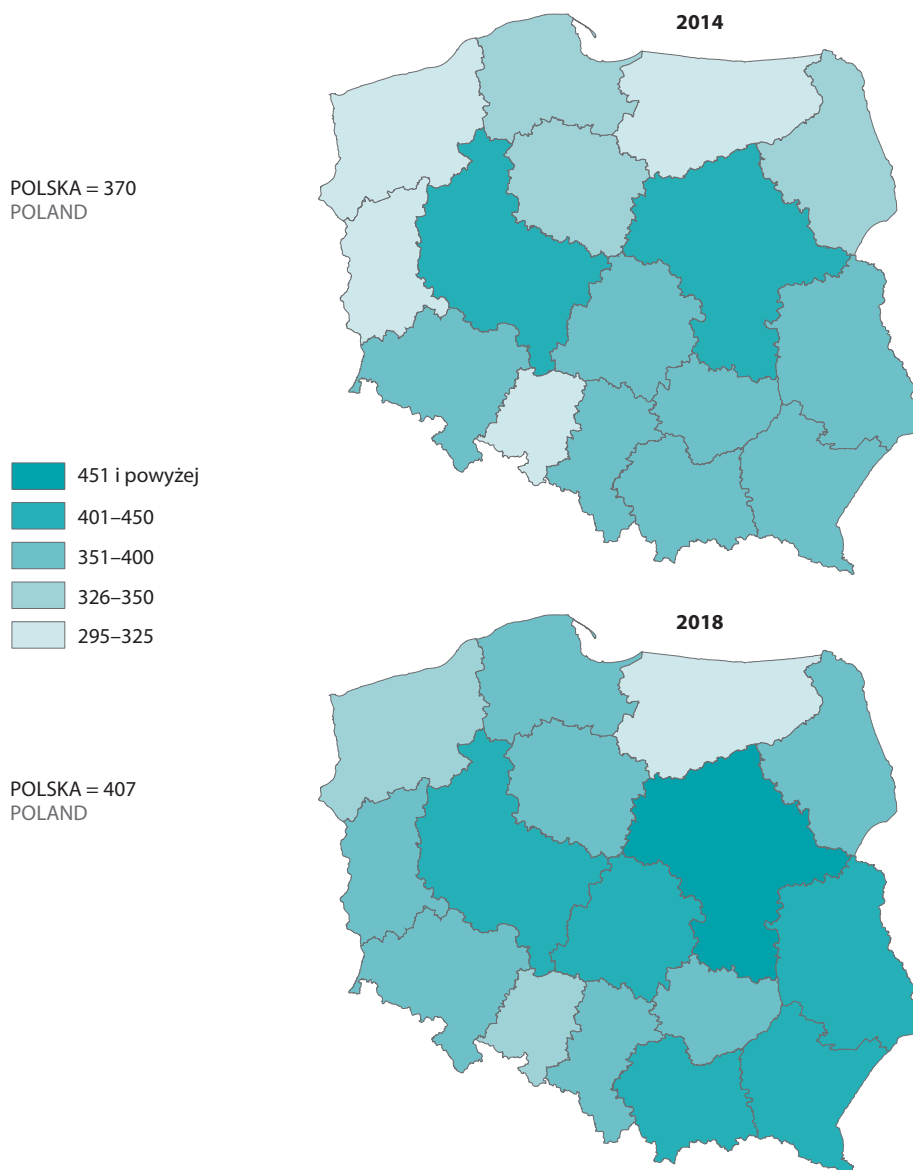
W 2014 r. do województw o najniższej relacji liczby pracujących do liczby mieszkańców należały warmińsko-mazurskie i zachodniopomorskie, gdzie omawiany wskaźnik wynosił odpowiednio 295 i 301. W 2018 r. nie było już województwa, w którym liczba pracujących na 1000 mieszkańców byłaby niższa niż 300, chociaż nadal te same województwa charakteryzowały się najmniejszym natężeniem zatrudnienia, co ma jednak ścisły związek z inną strukturą rodzaju prowadzonej tam działalności i z faktem, że raczej nie są to województwa, które przyciągają dojeżdżających do pracy, tak jak ma to miejsce np. w przypadku województw, gdzie ulokowane są centra dużych firm, a także duże ośrodki akademickie (po których ukończeniu duża część osób pozostaje i podejmuje pracę).²³

Analiza struktury pracujących według grup sekcji PKD w 2018 r. w poszczególnych województwach pozwoliła na opracowanie następujących wniosków (por. też mapy):

- województwem, w którym zanotowano największy odsetek pracujących w **sektorze rolniczym** było lubelskie – 36,1% (wysoki odsetek zanotowano także w świętokrzyskim, podkarpackim, podlaskim), natomiast najmniejszy odsetek pracujących w tym sektorze występuje w województwie śląskim – 5,8%;
- dokładnie odwrotna sytuacja miała miejsce w przypadku **sektora przemysłowego**, bowiem województwem z największym odsetkiem pracujących w tym sektorze było śląskie – 35,0%, a najmniej pracowało w tym sektorze w województwie lubelskim – 18,1%;
- w przypadku pozostałych grup sekcji PKD wchodzących do **sektora usług** – największy odsetek pracujących w tym sektorze zanotowano wśród pracujących w województwie mazowieckim, najmniejszy zaś – w podkarpackim:
 - handel; naprawa pojazdów samochodowych^Δ, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia ^Δ, informacja i komunikacja – mazowieckie – 30,0%, podkarpackie – 18,1%;
 - działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości^Δ – mazowieckie – 6,8% podkarpackie – 1,9%;
 - pozostałe usługi – mazowieckie 32,5%, podkarpackie – 24,2%.

²² Dane o pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego dostępne są tylko dla Polski ogółem.

²³ Por. publikacje GUS/US Poznań „Dojazdy do pracy w Polsce. Terytorialna identyfikacja przepływów ludności związanych z zatrudnieniem”, Poznań 2010 r. (kolejna edycja w przygotowaniu).

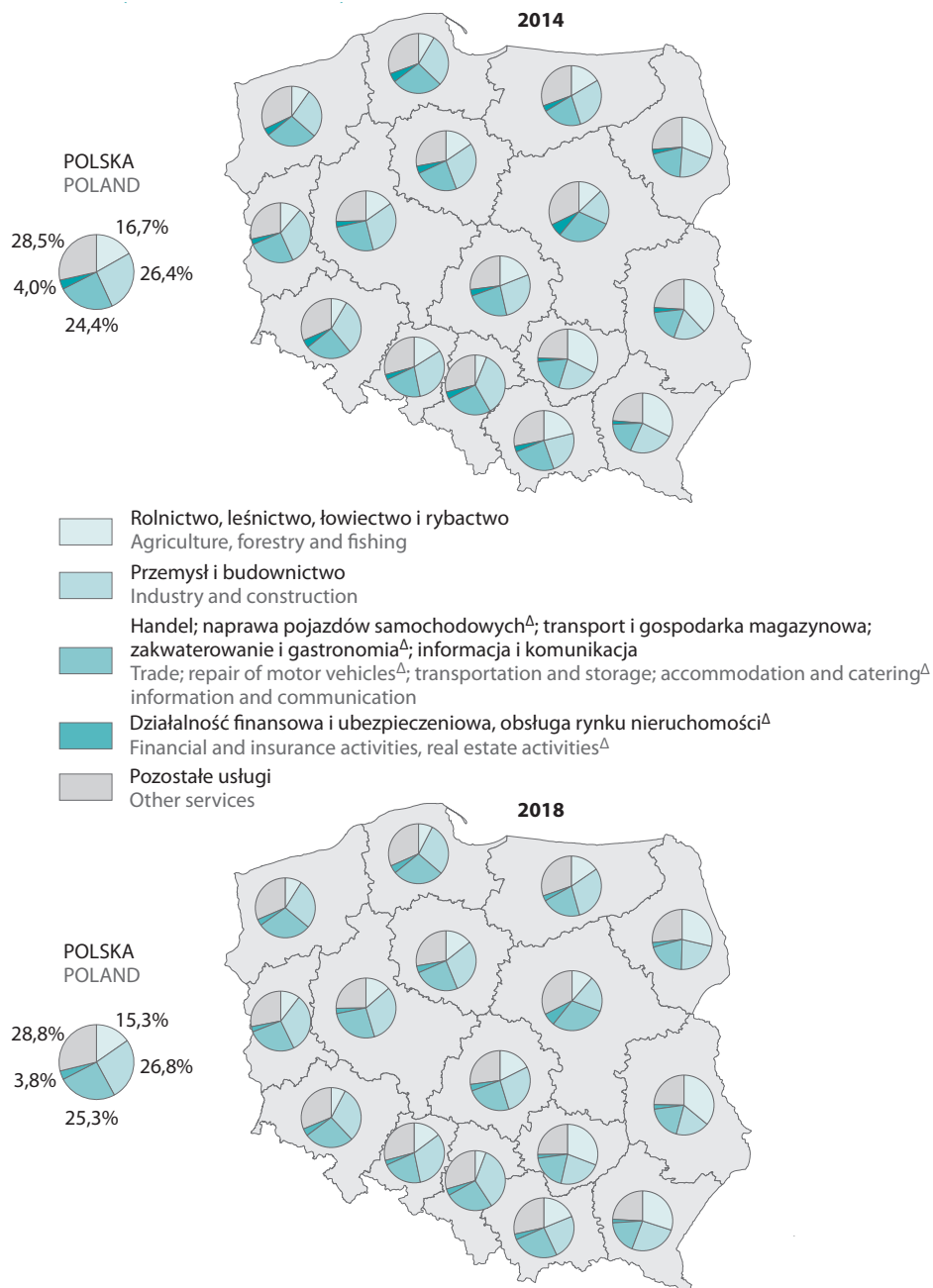
Mapa 2.1. i 2.2. Pracujący^a na 1000 ludności (stan w dniu 31 grudnia)Map 2.1. i 2.2. Employed^a persons per 1000 persons (as of 31 st December)

a Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności, bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

a By actual workplace and kind of activity, excluding budgetary entities conducting activity within the scope of national defence and public safety.

W porównaniu z 2014 r. nie zaszły aż tak znaczące zmiany w ramach rodzajów działalności prowadzonych w poszczególnych województwach, aby wpłynęło to na przemieszczenia w strukturze pracujących.

Mapa 2.3 i 2.4. Struktura pracujących według sektorów działalności zakładu pracy^a (stan w dniu 31 grudnia)
 Map 2.3 and 2.4. Structure of employed persons by activities of the workplacea (as of 31st December).



a Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności, bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

a By actual workplace and kind of activity, excluding budgetary entities conducting activity within the scope of national defence and public safety.

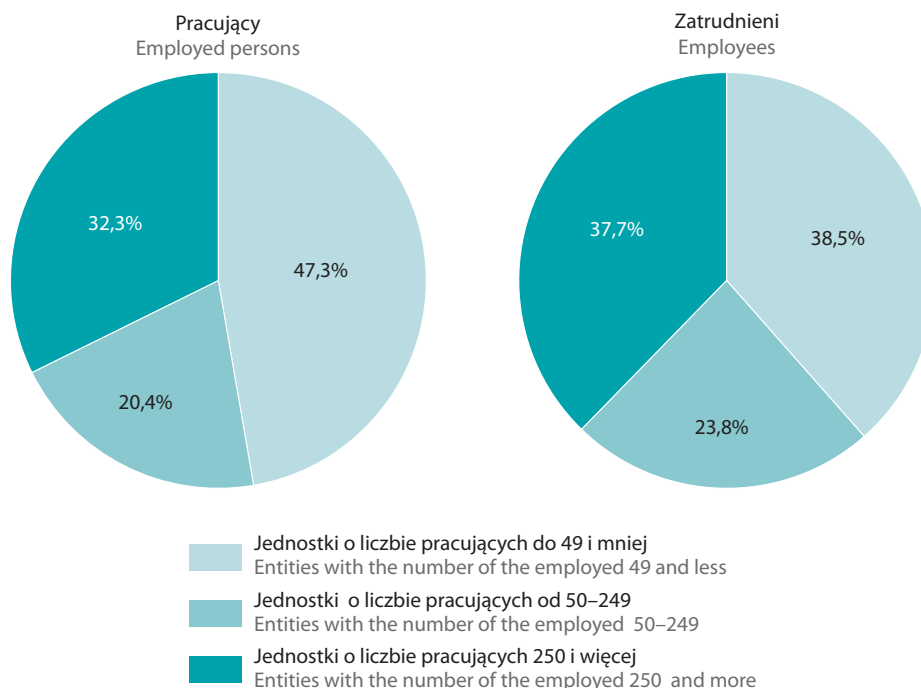
Uwzględniając wielkość jednostek/zakładów zatrudniających pracowników zauważyć można, że w 2018 r. najwięcej osób pracowało w jednostkach o liczbie pracujących do 49 osób, co stanowiło blisko połowę (47,3%) pracujących (nie uwzględniono tu pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie, pracujących w fundacjach, jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego oraz duchownych). W przedsiębiorstwach o liczbie pracujących od 50 do 249

osób pracowało w badanym okresie 20,4% a w jednostkach o liczbie 250 i więcej osób – 32,3% omawianej populacji.

Nieco inaczej kształtowała się struktura zatrudnionych (pracowników najemnych) według wielkości jednostek. Mniejszy odsetek zatrudnionych niż w przypadku pracujących był w jednostkach do 49 osób (38,5%), a więcej w pozostałych dwóch zbiorowościach (odpowiednio 23,8% i 37,7%), por. wykres 2.11.

Wykres 2.11. Struktura pracujących i zatrudnionych w gospodarce narodowej według wielkości jednostek (stan w dniu 31 grudnia 2018 r.)

Chart 2.11. Structure of the employed and employees in national economy by the size of establishments (as of 31st December 2018)



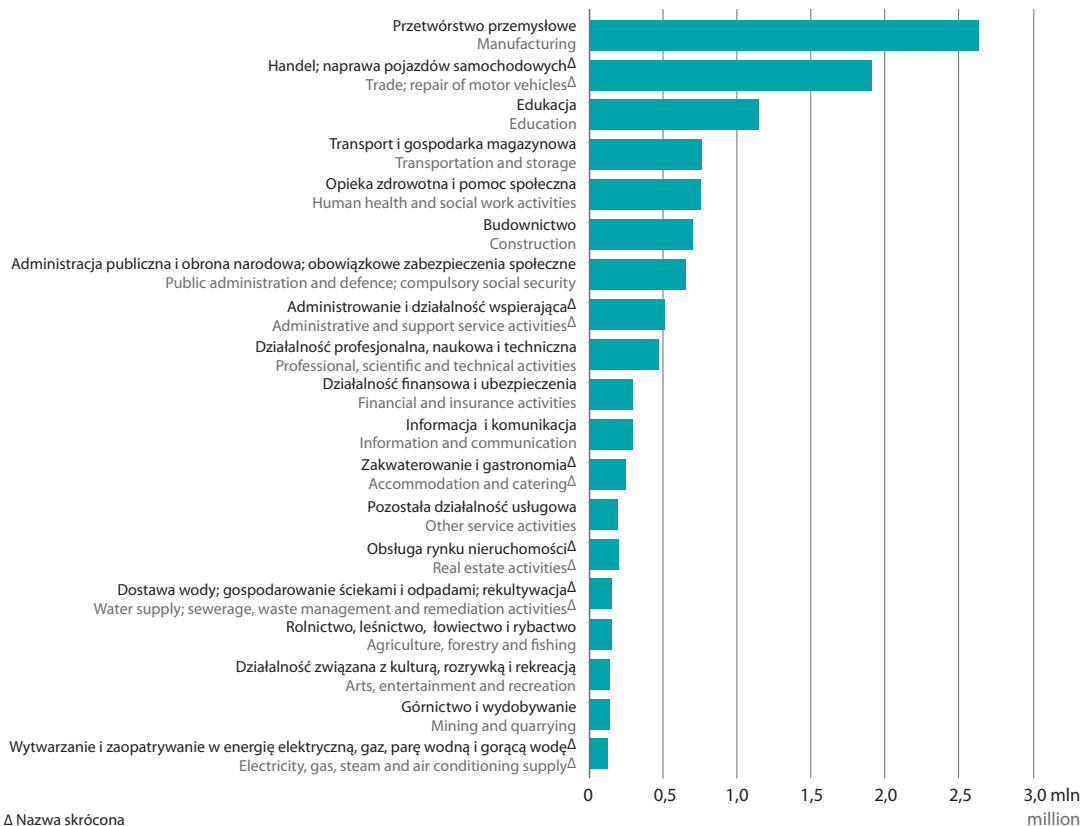
2.3. Zatrudnieni

2.3. Employees

W końcu 2018 r. liczba zatrudnionych w gospodarce narodowej (bez zatrudnionych w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego) wyniosła 11457,2 tys. osób (przy czym przeciętne zatrudnienie w całym 2018 r. to 10606,1 tys., nie licząc uczniów zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego).

Podobnie jak dla ogółu pracujących, także wśród zatrudnionych kobiety stanowiły nieco mniej niż połowę zbiorowości, jednak w przypadku zatrudnionych udział ten był nieco wyższy (49,2%). Większość zatrudnionych reprezentowała sektor prywatny (8388,2 tys. osób, 73,2%). Najwięcej zatrudnionych było w sekcji przetwórstwo przemysłowe (2633,5 tys., co stanowiło 23,0% ogółu zatrudnionych), a najmniej w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę^A (122,6 tys., tj. 1,1%).

Wykres 2.12. Zatrudnieni w gospodarce narodowej^a według sekcji PKD (stan w dniu 31 grudnia 2018 r.)
Chart 2.12. Paid employees in the national economy^a by sections (as of 31st December 2018)



^Δ Nazwa skrócona

^Δ Abbreviated name

^a Bez osób zatrudnionych w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego oraz duchownych.

^a Excluding paid employees in the budgetary entities conducting activity within the scope of national defence and public safety and excluding clergy.

W końcu 2018 r. zdecydowaną większość omawianej populacji stanowiły osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub danym stanowisku (10341,3 tys., tj. 91,4%, wobec 969,7 tys. pracujących w niepełnym wymiarze). Uwzględniając płeć – mężczyźni przeważali wśród pełnozatrudnionych (52,1%), kobiety zaś wśród zatrudnionych w krótszym wymiarze godzin (61,4%).

Dla zatrudnionych w pełnym wymiarze w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 9 osób – możliwe jest prześledzenie ruchu zatrudnionych. Dane te dotyczą liczby przyjęć do pracy i zwolnień z pracy²⁴ (a nie liczby osób). Liczba przyjęć do pracy oraz zwolnień z pracy może być wyższa od liczby osób, ponieważ jedna osoba może kilkakrotnie zmienić pracę w ciągu roku.

W 2018 r. przyjęto do pracy 2295,7 tys. osób, a zwolniono – 2101,9 tys. Współczynnik przyjęć wyniósł 26,3% (28,8% wśród mężczyzn i 23,6% wśród kobiet). Ponad dwukrotnie wyższy współczynnik przyjęć dotyczył sektora prywatnego niż publicznego (32,6% wobec 12,9%).

Z kolei współczynnik zwolnień wyniósł w 2018 r. 23,9% (26,5% wśród mężczyzn i 21,3% wśród kobiet) i również był wyższy w sektorze prywatnym niż publicznym (29,7% wobec 11,8%).

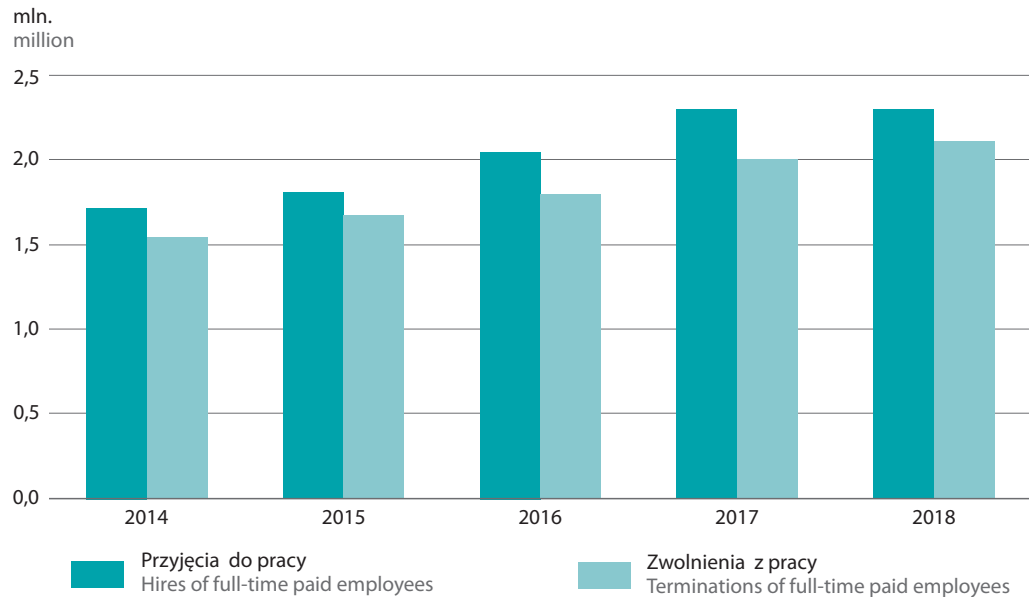
²⁴ Do liczby przyjętych do pracy zaliczono osoby podejmujące pracę po raz pierwszy i kolejny. Do liczby zwolnionych z pracy zaliczono osoby, z którymi rozwiązano umowę o pracę w drodze wypowiedzenia przez pracownika lub zakład pracy (łącznie ze zwolnieniami grupowymi), osoby, które przeniesiono na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, osoby, które porzuciły pracę, a także – ze względów ewidencyjnych – osoby zmarłe. Ponadto do liczby przyjętych do pracy lub zwolnionych z pracy zaliczono osoby przeniesione służbowo lub przyjęte z innego zakładu pracy na podstawie porozumienia między podmiotami, a także osoby powracające do pracy i odchodzące z pracy na urlopy wychowawcze, bezpłatne i rehabilitację.

Współczynnik przyjęć (zwolnień) obliczono jako stosunek liczby przyjęć pomniejszonej o liczbę osób powracających do pracy z urlopów wychowawczych (lub liczby zwolnień pomniejszonej o liczbę osób, które otrzymały urlopy wychowawcze) w roku badanym do liczby pełnozatrudnionych według stanu w dniu 31 XII z roku poprzedzającego rok badany.

Analiza w czasie wykazuje, że w ostatnich latach rośnie zarówno liczba przyjęć, jak i zwolnień z pracy (por wykres 2.13.).

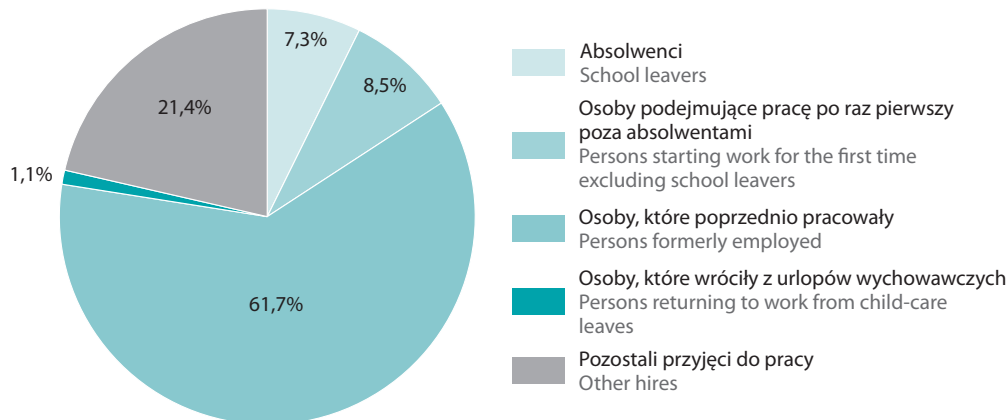
Wykres 2.13. Przyjęcia do pracy i zwolnienia z pracy pracowników pełnozatrudnionych^a

Chart 2.13. Hires and terminations of full-time paid employees^a



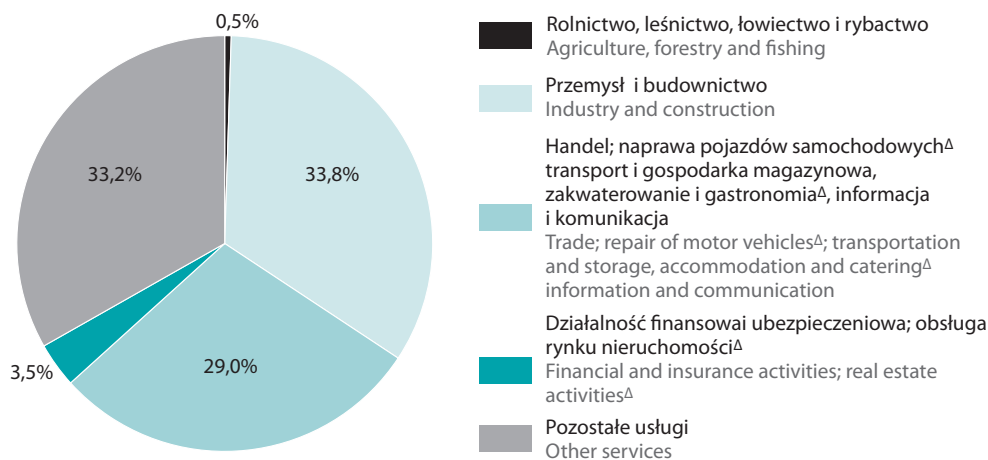
^a Bez jednostek o liczbie pracujących do 9 osób
^a Excluding entities employing up to 9 persons

Spośród ogółu przyjętych do pracy najliczniejszą grupę stanowiły osoby poprzednio pracujące – 61,7%. Odsetek osób, które podejmowały pracę po raz pierwszy (bez absolwentów) wyniósł 8,5%. Udział absolwentów, czyli osób, które podjęły zatrudnienie w okresie krótszym niż 12 miesięcy od zakończenia nauki wynosił 7,3%. Najmniejszy odsetek nowo przyjętych stanowiły osoby powracające z urlopów wychowawczych – 1,1%. Liczba przyjętych do pracy absolwentów w 2018 r. wyniosła 167,3 tys. Najczęściej przyjmowani do pracy byli absolwenci uczelni (41,0%), a najrzadziej liceów ogólnokształcących (17,3%).

Wykres 2.14. Przyjęcia do pracy pracowników pełnozatrudnionych według źródeł rekrutacji^a w 2018 r.Chart 2.14. Hires of full-time employees by sources of inflow^a in 2018

a Bez jednostek o liczbie pracujących do 9 osób
a Excluding entities employing up to 9 persons

Analizując strukturę przyjęć do pracy w 2018 r. według grup sekcji zauważyć można, że największy ruch dotyczył szeroko rozumianych usług (ponad 2/3 wszystkich przyjęć miało miejsce w tym sektorze), przy czym 33,2% to przyjęcia w tzw. „pozostałych usługach”, 29,0% to przyjęcia w sekcjach handel; naprawa pojazdów samochodowych^Δ, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia^Δ, informacja i komunikacja. Przyjęcia w sektorze przemysłowym (wliczając tu budownictwo) stanowiły ponad 1/3 wszystkich przyjęć do pracy w 2018 r.

Wykres 2.15. Przyjęcia do pracy pracowników pełnozatrudnionych według sekcji PKD^a w 2018 r.Chart 2.15. Hires of full-time employees by sections^a in 2018

a Bez jednostek o liczbie pracujących do 9 osób
a Excluding entities employing up to 9 persons
Δ Nazwa skrócona
Δ Name abbreviation

W przypadku zwolnionych z pracy najliczniejszą grupę stanowiły osoby, które odeszły z pracy na mocy porozumienia stron – 35,1%, w dalszej kolejności znalazły się m.in.: zakończenie umowy na czas określony – 26,3%, rozwiązanie umowy w drodze wypowiedzenia przez pracownika (14,7%), wypowiedzenia przez pracodawcę – 7,0% (w tym w 24,2% z przyczyn niedotyczących pracowników), przejście na emeryturę – 5,6%.

2.4. Zajęte, nowoutworzone i zlikwidowane miejsca pracy

2.4. Occupied, newly created and liquidated jobs

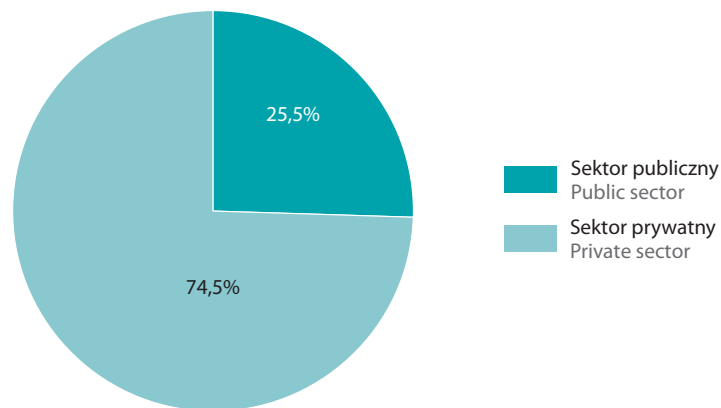
Liczba miejsc pracy w gospodarce narodowej szacowana jest na podstawie reprezentacyjnego badania popytu na pracę.²⁵ W IV kwartale 2018 roku łączna liczba zajętych miejsc pracy wyniosła 12820 tys. i było to 5% więcej niż w tym samym kwartale 2017 roku.²⁶ W całym 2018 r. w polskiej gospodarce utworzono 717,8 tys. nowych miejsc pracy, a zlikwidowano 300,5 tys.

Blisko $\frac{3}{4}$ wszystkich zajętych miejsc było w sektorze prywatnym. Wśród nowo utworzonych miejsc pracy, 90,0% stanowiły miejsca w sektorze prywatnym, a wśród zlikwidowanych – 92,0%. Oznacza to wysoką dynamikę sektora prywatnego, gdzie powstaje, jak i jest likwidowana zdecydowana większość wszystkich miejsc pracy.

Nowo utworzone miejsca pracy – to miejsca pracy powstałe w wyniku zmian organizacyjnych, rozszerzenia lub zmiany profilu działalności oraz wszystkie miejsca pracy w jednostkach nowo powstałych.

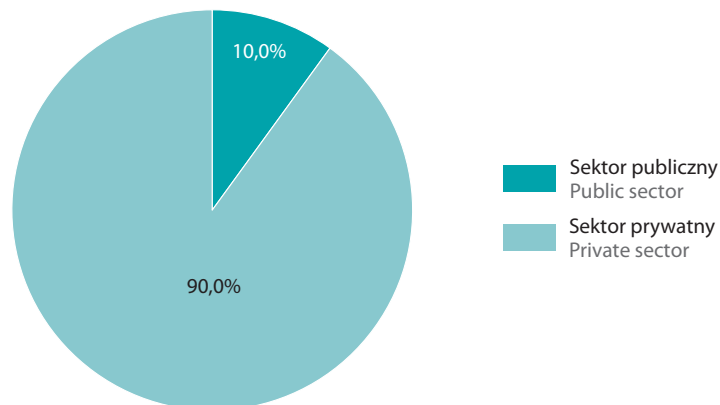
Wykres 2.16. Struktura zajętych miejsc pracy według sektorów własności w IV kwartale 2018 r.

Chart 2.16. The structure of occupied jobs by ownership sectors in 4th quarter of 2018



Wykres 2.17. Struktura nowoutworzonych miejsc pracy według sektorów własności w 2018 r.

Chart 2.17. The structure of newly created jobs by ownership sectors in 2018.

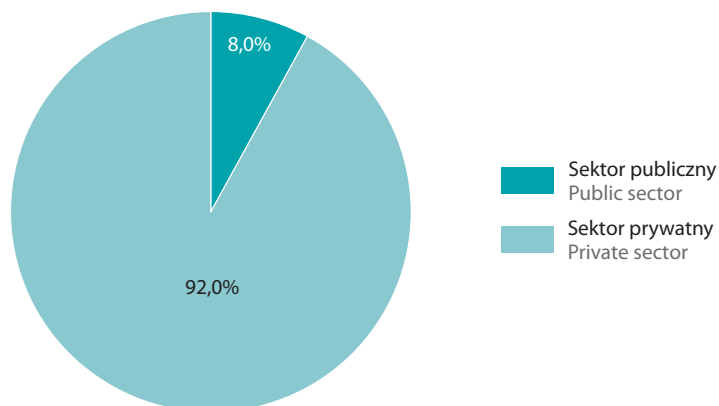


²⁵ Badanie popytu na pracę to reprezentacyjne badanie prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny co kwartał wśród podmiotów gospodarki narodowej o liczbie zatrudnionych 1 i więcej osób. Więcej na temat badania w publikacji: GUS (2019), Popyt na pracę w 2018 r., dostępnej na portalu Głównego Urzędu Statystycznego, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2018-roku,1,14.html>.

²⁶ Badanie nie obejmuje zatem osób pracujących na własny rachunek, pomagających członków rodzin czy rolników. Z tego powodu liczba zajętych miejsc pracy jest niższa niż liczba wszystkich pracujących wymieniona w rozdziale 2.1.

Wykres 2.18. Struktura zlikwidowanych miejsc pracy według sektorów własności w 2018 r.

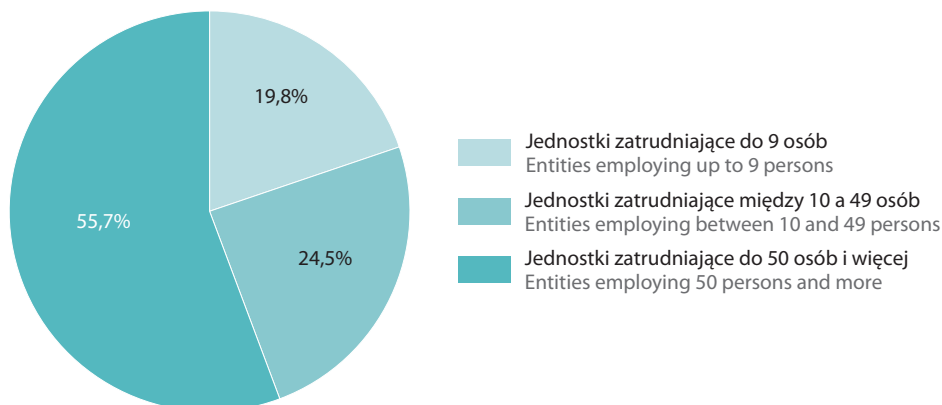
Chart 2.18. The structure of liquidated jobs by ownership sectors in 2018.



Widoczne jest również zróżnicowanie w liczbie miejsc pracy ze względu na wielkość jednostek, w których te miejsca są tworzone. Pod koniec IV kwartału 2018 r. najczęściej miejsc pracy znajdowało się w jednostkach największych, czyli zatrudniających 50 osób i więcej. Ponad połowa wszystkich miejsc pracy znajdowała się właśnie w takich jednostkach. Kolejne 24,5% znajdowało się w jednostkach zatrudniających pomiędzy 10 a 49 osób, a w najmniejszych jednostkach (zatrudniających nie więcej jak 9 osób) ulokowanych było 19,8% wszystkich miejsc pracy.

Wykres 2.19. Struktura zajętych miejsc pracy według wielkości jednostek w IV kwartale 2018 r.

Chart 2.19. The structure of occupied jobs by the size of entity in 4th quarter of 2018



Inaczej prezentowała się sytuacja likwidowanych i nowotworzonych miejsc pracy w całym 2018 roku. W tym czasie najczęściej miejsc pracy utworzyły (ponad 310 tys., czyli 43,3% wszystkich), ale też zlikwidowały (144,1 tys., czyli 47,9%) najmniejsze jednostki. Średniej wielkości jednostki zlikwidowały blisko 29,4% wszystkich miejsc pracy, a utworzyły 29,9% nowych miejsc. Największe jednostki utworzyły i zlikwidowały najmniejszą część miejsc pracy (odpowiednio 26,8% i 22,7%).

Zlikwidowane miejsca pracy – to miejsca pracy utracone w wyniku zmian organizacyjnych lub zmiany profilu działalności

Wykres 2.20. Struktura nowo utworzonych miejsc pracy według wielkości jednostek w 2018 r.

Chart 2.20. The structure of newly created jobs by the size entity in 2018

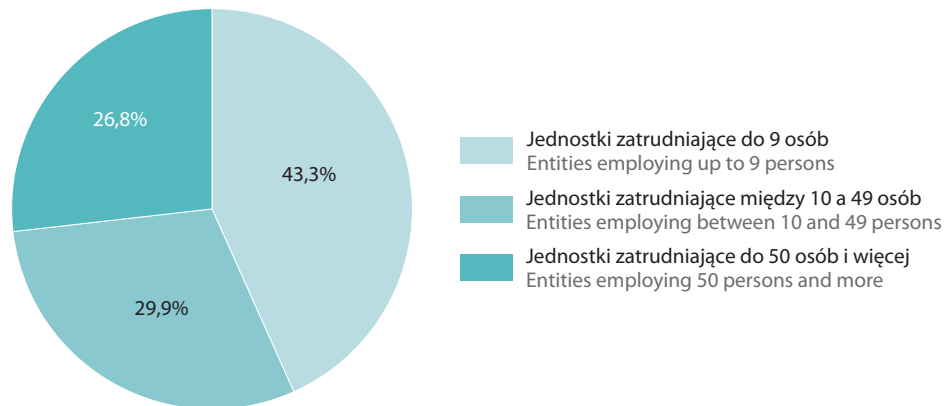
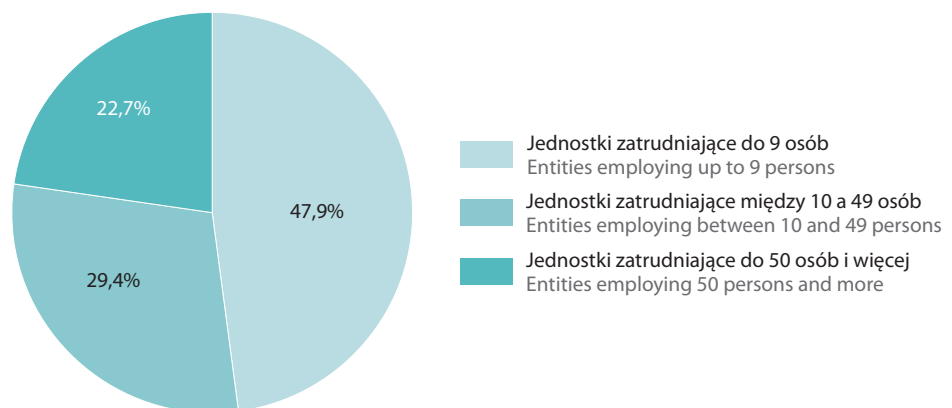
**Wykres 2.21. Struktura zlikwidowanych miejsc pracy według wielkości jednostek w 2018 r.**

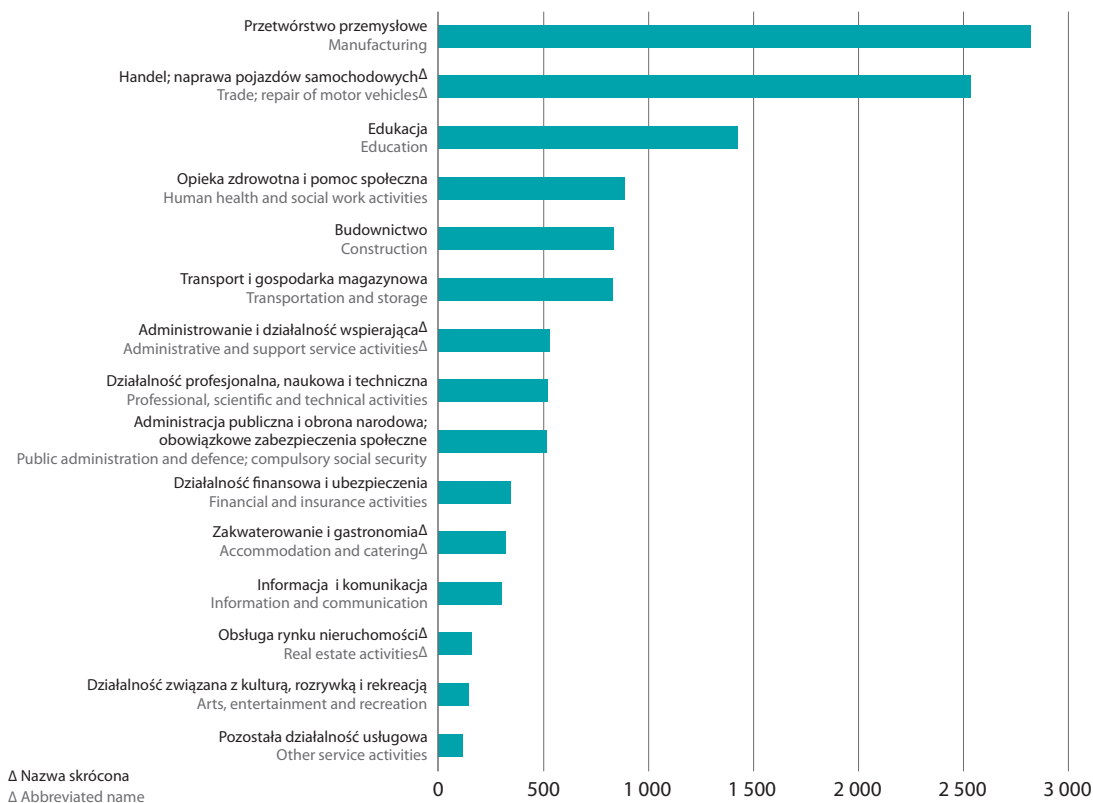
Chart 2.21. The structure of liquidated jobs by the size of entity in 2018



Liczba miejsc pracy w podziale na poszczególne sekcje charakteryzuje się istotną koncentracją. Najwięcej zajętych miejsc pracy było w przetwórstwie przemysłowym, a w dalszej kolejności w sekcji handel, naprawa pojazdów samochodowych. Zajęte miejsca pracy w tych dwóch sekcjach stanowiły 41,8% wszystkich miejsc pracy. Trzecia największa sekcja to edukacja – łącznie w trzech największych sekcjach znajdowała się ponad połowa miejsc pracy w gospodarce narodowej.

Między 2017 a 2018 rokiem (przeciętnie w roku) liczba wszystkich miejsc pracy wzrosła o 4,9%. Najwyższy wzrost zanotowano w sekcjach: pozostała działalność usługowa (+12,9%), budownictwo (+10,9%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (+8,2%) oraz transport i gospodarka magazynowa (+7,7%). Najniższe wzrosty zaobserwowano w administracji publicznej i obronie narodowej (+1,4%) oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (+0,6%), a w dwóch sekcjach liczba zajętych miejsc pracy zmniejszyła się w stosunku do 2017 roku – w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (spadek 2,3%) oraz obsłudze rynku nieruchomości (-2,4%).

Wykres 2.22. Zajęte miejsca pracy w IV kwartale 2018 według sekcji PKD (w tys.)
 Chart 2.22. Occupied jobs in 4th quarter of 2018 by NACE sections (in thousands)



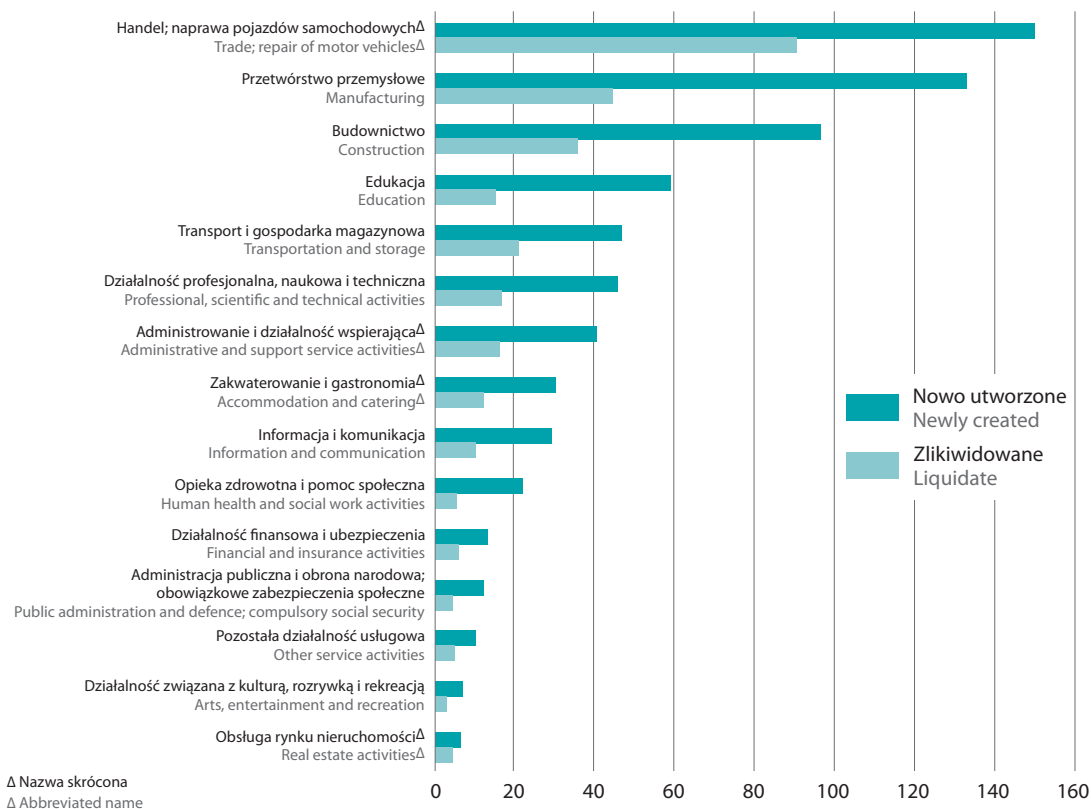
Wśród wszystkich nowoutworzonych miejsc w 2018 roku, 20,9% zostało utworzonych w sekcji „Handel, naprawa pojazdów samochodowych”, a kolejne 18,5% w przetwórstwie przemysłowym. Łącznie z budownictwem, w tych trzech sekcjach utworzono 52,9% wszystkich nowych miejsc pracy. Te same trzy sekcje stanowiły 56,9% wszystkich zlikwidowanych miejsc pracy.

We wszystkich sekcjach liczba nowo utworzonych była wyższa niż zlikwidowanych. Różnica między tymi dwiema kategoriami była najniższa w sekcji Obsługa rynku nieruchomości (zlikwidowane = 71,2% nowo utworzonych) oraz Handel; naprawa pojazdów samochodowych: (zlikwidowane = 60,2% nowo utworzonych). Największa różnica występuje natomiast w sekcjach edukacja (zlikwidowane stanowią 26,0% nowo utworzonych) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (26,1%).

Spośród 9 wielkich grup zawodowych, największą- z punktu widzenia zajętych/obsadzonych miejsc pracy w IV kwartale 2018 r. była grupa 5- specjaliści. Liczyła ona blisko 2,8mln co stanowiło niemal 21,7% wszystkich zajętych miejsc pracy. W grupie specjalistów najliczniejsi byli specjaliści do spraw nauczania i wychowania (1028,9 tys., 37,0% wszystkich obsadzonych miejsc pracy przez specjalistów).

Prawie 1,9 miliona miejsc pracy zajętych było przez robotników przemysłowych i rzemieślników, a ponad 1,7 mln przez pracowników usług i sprzedawców i 1,6 mln przez pracowników biurowych.

Wykres 2.23. Nowoutworzone i zlikwidowane miejsca pracy w 2018 roku według sekcji PKD (w tys.)
Chart 2.23. Newly created and liquidated jobs in 2018 by NACE sections (in thousands)

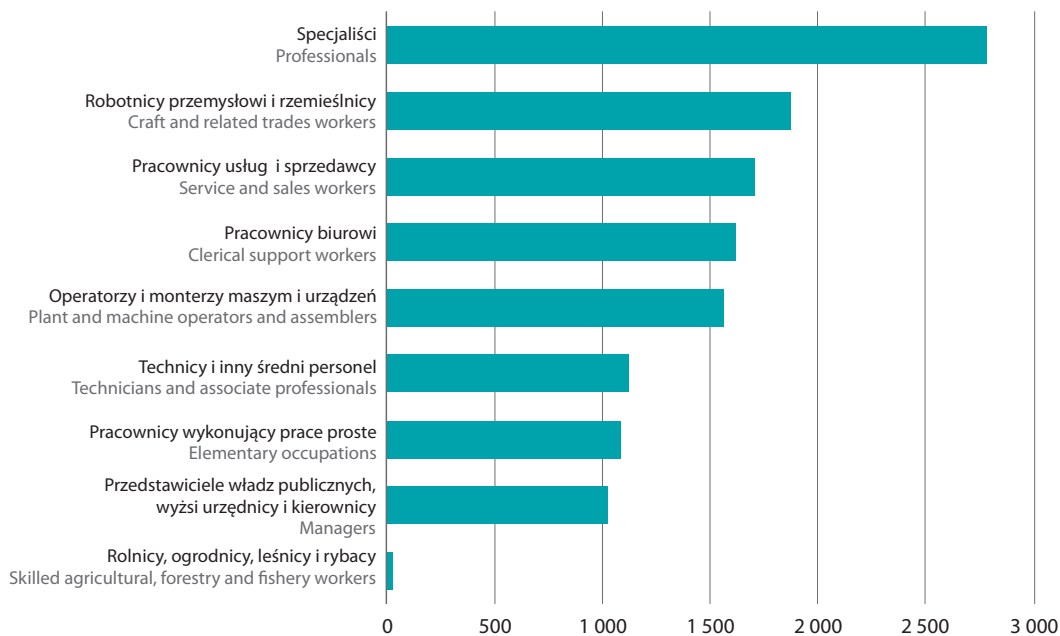


W IV kwartale 2018 r. najwięcej wolnych miejsc pracy – 39,5 tys., czyli 28,4% wszystkich wolnych miejsc – było przeznaczonych dla robotników przemysłowych i rzemieślników.

Dalsze w kolejności najbardziej poszukiwane grupy zawodów to specjaliści (24,1 tys.) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (23,0 tys.), wśród których ponad połowę stanowili kierowcy i operatorzy pojazdów (11,9 tys.). W grupie specjalistów najbardziej poszukiwani byli specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (7,0 tys.). Trzy powyższe grupy zawodów stanowiły ponad 62,2% wszystkich zajętych miejsc pracy.

W porównaniu do ubiegłego roku (dane przeciętne roczne) najbardziej wzrosło zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste (+10,4%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (+7,7%) oraz na robotników przemysłowych i rzemieślników (+5,7%), a najmniej – na grupę zawodów takich jak rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (+0,4%). W 2018 roku w żadnej z grup zawodów nie odnotowano spadku liczby zajętych miejsc pracy w porównaniu do 2017 roku.

Wykres 2.24. Zajęte miejsca pracy według wielkich grup zawodów w IV kwartale 2018 r. (w tys.)
Chart 2.24. Occupied jobs in 4th quarter of 2018 by occupations (in thousands)



Rozdział 3

Chapter 3

Niewykorzystana podaż pracy

Unutilised labour supply

Niniejszy rozdział poświęcono osobom bezrobotnym, czyli niezagospodarowanej podaży pracy. Charakterystykę demograficzno-społeczną bezrobotnych przedstawiono w rozdziale pierwszym, zatem tutaj analizę skoncentrowano na źródłach bezrobocia, długości pozostawania w stanie bezrobocia oraz metodach poszukiwania pracy, w tym poprzez korzystanie z pomocy urzędów pracy. Dodatkowo w rozdziale tym omówiono zbiorowości będące na pograniczu bezrobocia i bierności zawodowej, które potencjalnie mogłyby zwiększyć podaż pracy.

Dla zobrazowania zjawiska bezrobocia wykorzystano dwa źródła danych: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) oraz sprawozdawczość Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczącą bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Dodatkowe zbiorowości na pograniczu bezrobocia scharakteryzowane zostały na podstawie wyników BAEL.

3.1. Bezrobotni²⁷

3.1. Unemployed

Jak wykazano w poprzednich rozdziałach, sytuacja na rynku pracy systematycznie się poprawia, czego przejawem jest m.in. wyraźny wzrost liczby pracujących i jednoczesny spadek liczby bezrobotnych. W ostatnim dziesięcioleciu kulminacyjnym był rok 2013, w którym przeciętna liczba bezrobotnych według międzynarodowych kryteriów stosowanych w BAEL wyniosła 1793 tys. (maksymalna w I kwartale – 1944 tys. a najniższa w ostatnim kwartale roku – 1700 tys., na co wpływ miała także występująca na rynku pracy sezonowość zatrudnienia). W kolejnych latach liczba bezrobotnych zmniejszała się, podobnie, jak i natężenie bezrobocia, wyrażane stopą bezrobocia. Sytuacja taka miała miejsce zarówno wśród mężczyzn i kobiet, jak i populacji wyróżnianych ze względu na miejsce zamieszkania (por. rozdz. 1, wyk. 1.4.; 1.12.).

Tendencję spadkową bezrobocia – zarówno poziomu, jak i natężenia – potwierdzają także dane oparte na ewidencji powiatowych urzędów pracy, o czym więcej w dalszej części rozdziału (por. też poniższe wykresy 3.1. i 3.2. dotyczące liczby bezrobotnych według obu źródeł).

²⁷ Dostępnych jest kilka źródeł danych o bezrobociu w Polsce. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, podobnie jak Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, oba realizowane zgodnie z międzynarodowymi rekomendacjami, pokazują faktyczną sytuację ludności na rynku pracy, niezależnie od stanu prawnego, a więc np. do pracujących zaliczani są także pracujący w szarej strefie, natomiast bezrobotnymi są osoby, które nie mają pracy, ale aktywnie pracy poszukują i są gotowe do jej podjęcia, niezależnie od faktu czy są zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy (PUP) jako osoby bezrobotne, czy nie. Bezrobotnymi mogą być także studenci czy emeryci, jeżeli spełnili ww. kryteria, natomiast nie uznawane za bezrobotne są osoby, które pomimo rejestracji w PUP – podjęły równocześnie jakieś prace dorywcze lub stwierdziły, że z jakichś powodów nie mogłyby podjąć pracy w krótkim okresie czasu, np. choroba czy konieczność sprawowania opieki. Definicje stosowane w BAEL przedstawiono w rozdziale 1; por. też: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2018 r., GUS, 2019.

Z kolei analiza danych o bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (sprawozdawczość MRPiPS-01 wraz z załącznikami) dostarcza informacji o tej właśnie zbiorowości, umożliwia analizę napływu i odpływu z rejestrów. Zaletą jest, że dane dostępne są na poziomie powiatów (a częściowo także gmin), co jest szczególnie istotne dla analiz regionalnych. Ponadto podstawowe statystyki dotyczące wielkości i natężenia bezrobocia rejestrowanego dostępne są co miesiąc, uzupełniane kwartalnie lub półrocznie o dodatkowe informacje (cechy demograficzno-społeczne oraz charakterystyka sytuacji zawodowej poprzedzającej rejestrację osoby jako bezrobotnej). Podstawą jest Ustawa z dnia 20.IV.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst Dz.U. z 2016 r. poz. 645, z późniejszymi zmianami). Zmiany w prawie krajowym wpływają na zmiany populacji uprawnionej do zaliczania jej jako bezrobotnych i z tego powodu dane te tylko w ograniczonym stopniu mogą służyć do porównań międzynarodowych. Por. Bezrobocie rejestrowane. I-IV kwartał 2018 r., GUS, 2019.

Wykres 3.1. Bezrobotni według kryteriów międzynarodowych (na podstawie BAEL, IV kwartał)

Chart 3.1. Unemployed by international criteria (on the LFS basis, 4th quarter)

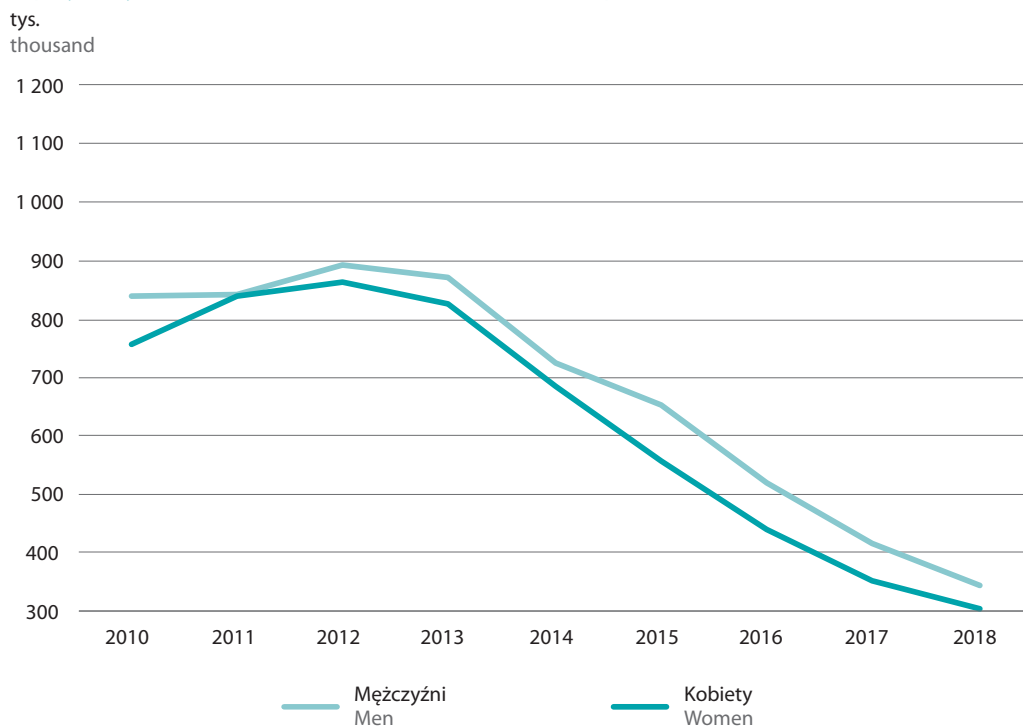
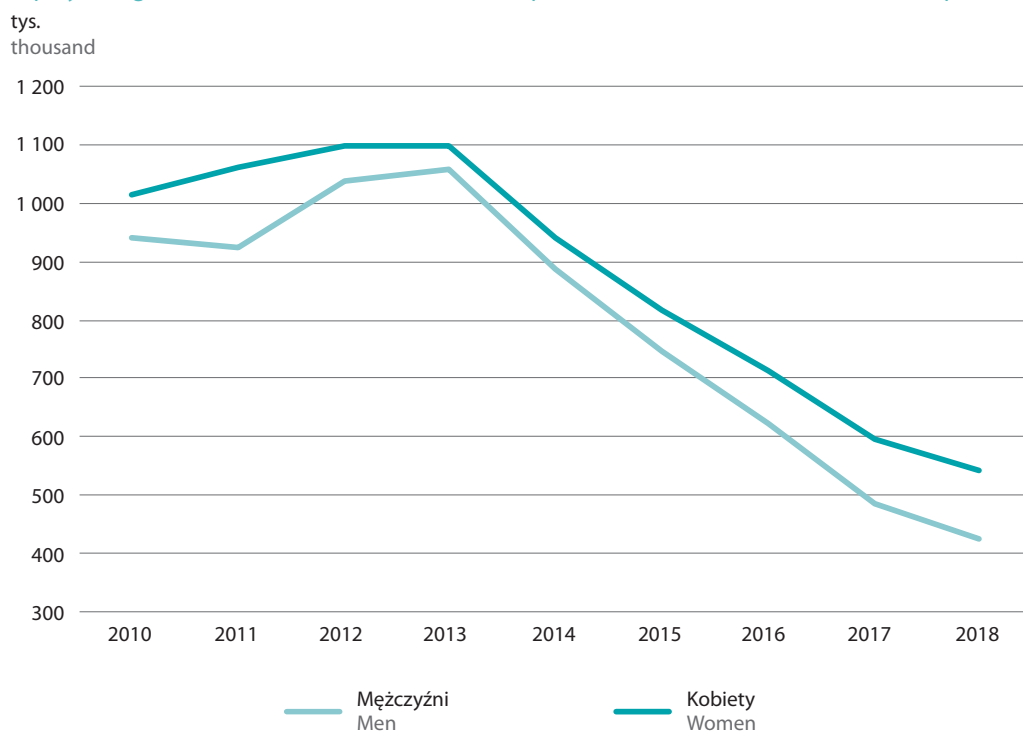
**Wykres 3.2. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy (na podstawie danych PUP, stan w końcu okresu)**

Chart 3.2. Unemployed registered in labour offices (on the data powiaty labour offices basis, end of the period)



Polepszenie sytuacji na rynku pracy i przejście od tzw. „ryнку pracodawcy” do „ryнку pracownika” (od braku wolnych miejsc pracy, o które pracownicy musieli konkurować, do sytuacji w której to pracodawcy konkurują ze sobą w poszukiwaniu pracowników) spowodowało zmiany w liczebności, a także strukturze bezrobotnych, w tym również z uwzględnieniem źródeł bezrobocia i długości poszukiwania pracy.

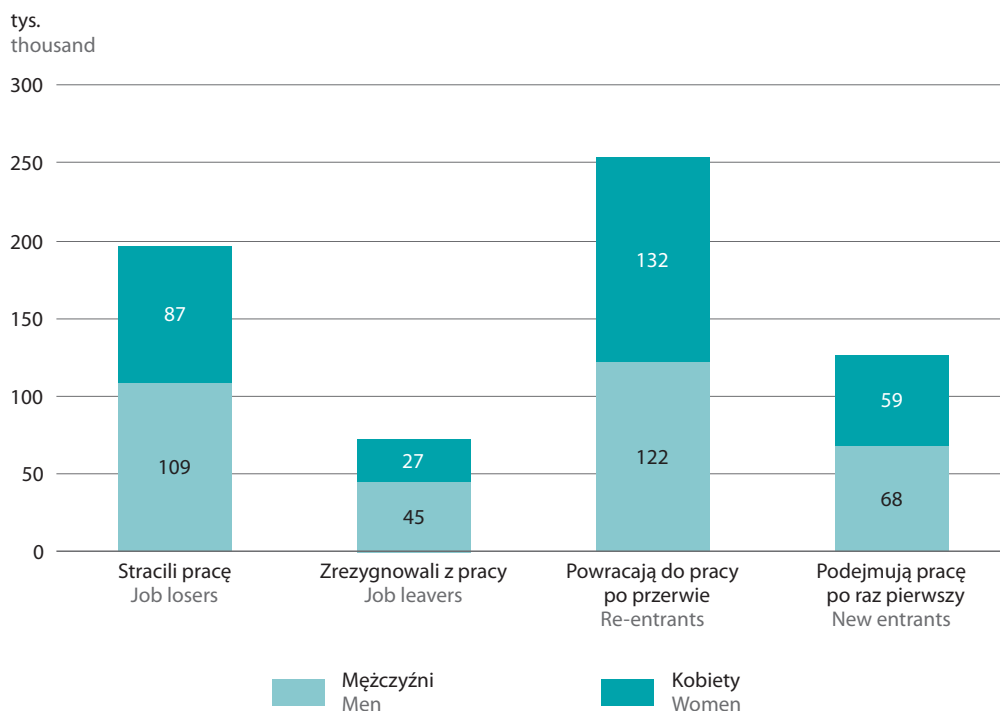
Kategorie bezrobotnych według ŹRÓDEŁ BEZROBOCIA:

- ✓ bezrobotni, którzy stracili pracę, tzn. osoby, które odeszły z ostatniego miejsca pracy nie z własnej inicjatywy i natychmiast (tzn. w ciągu trzech miesięcy) rozpoczęły poszukiwanie pracy,
- ✓ bezrobotni, którzy zrezygnowali z pracy, tzn. osoby, które odeszły z pracy z własnej inicjatywy i natychmiast rozpoczęły poszukiwanie pracy,
- ✓ bezrobotni, którzy powracają do pracy po przerwie, w czasie której nie poszukiwali pracy przez minimum 3 miesiące,
- ✓ bezrobotni, którzy nigdy nie pracowali i poszukują pierwszej w życiu pracy

W IV kwartale 2018 r. populacja bezrobotnych według BAEL liczyła 649 tys. osób, z tego co piąta osoba poszukiwała pierwszej w życiu pracy (127 tys.; 19,6%). Wśród pozostałej zbiorowości, tj. bezrobotnych uprzednio pracujących (523 tys.; 80,6%), największe, zbliżone liczebnie subpopulacje stanowiły osoby, które powracały do pracy po przerwie (255 tys.; 39,3%) oraz straciły pracę (196 tys.; 30,2% ogółu bezrobotnych), natomiast najmniejszą zbiorowość (73 tys.; 11,2%) tworzyły osoby, które z własnej inicjatywy zrezygnowały z ostatnio wykonywanej pracy i natychmiast rozpoczęły poszukiwanie nowej. Zarówno wśród bezrobotnych mężczyzn, jak i kobiet dominującą grupą były osoby, które powracały do pracy po przerwie (odpowiednio: 122 tys. i 132 tys.) (por. wyk. 3.3.).

Wykres. 3.3. Bezrobotni według kategorii źródła bezrobocia i płci w IV kwartale 2018 r.

Chart 3.3. Unemployed persons by categories and sex in 4th quarter 2018

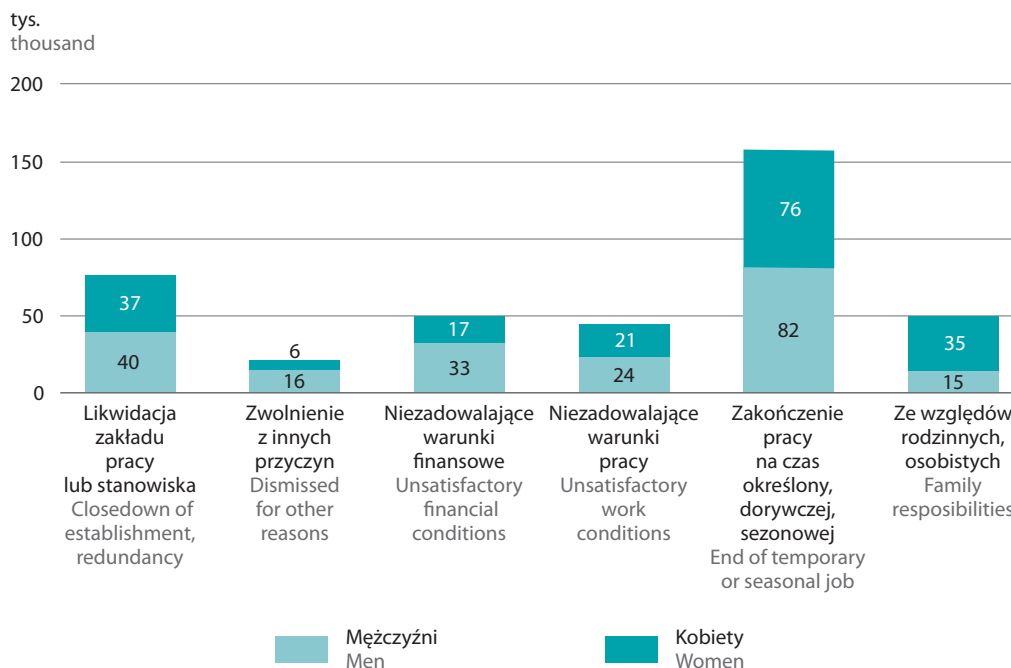


Analiza zbiorowości bezrobotnych uprzednio pracujących według szczegółowych przyczyn zaprzestania ostatnio wykonywanej pracy wykazała, że w analizowanym okresie najliczniejszą grupę stanowiły osoby,

które zakończyły pracę na czas określony/dorywczą lub sezonową (176 tys.). Niezadawalające warunki pracy były przyczyną bezrobocia 105 tys. osób, z tego prawie po połowie były to warunki finansowe oraz pozafinansowe (finansowe wskazywane wyraźnie częściej przez mężczyzn). Kolejną przyczyną bezrobocia była likwidacja stanowiska lub zakładu pracy (93 tys.). Względy rodzinne/osobiste jako przyczyna zaprzestania pracy dotyczyły 73 tys. bezrobotnych, w tym 52 tys. kobiet i 21 tys. mężczyzn – odwrotnie niż wśród innych subpopulacji, w których przeważającą zbiorowością byli mężczyźni (por. wyk. 3.4.).

Wykres. 3.4. Bezrobotni uprzednio pracujący według wybranych przyczyn zaprzestania pracy i płci w IV kwartale 2018 r.

Chart 3.4. Unemployed previously in employment by selected reasons for leaving last job or business in 4th quarter 2018



Wśród ogółu bezrobotnych w IV kwartale 2018 r. (649 tys.), 35 tys. to osoby, które już znalazły pracę i oczekiwały na jej rozpoczęcie w ciągu 3 miesięcy, natomiast 614 tys. bezrobotnych (93,4%) nadal aktywnie poszukiwało pracy.

Przeciętny czas dotychczasowego pozostawania w stanie bezrobocia (tj. aktywnego poszukiwania pracy bez znaczącej przerwy) wyniósł 9,5 miesiąca, przy czym prawie 10 miesięcy dla mężczyzn wobec nieco ponad 9 miesięcy w przypadku kobiet (por. tabl. 3.1.). Natomiast uwzględniając wiek bezrobotnych – przeciętnie 9 miesięcy poszukiwały pracy osoby w wieku mobilnym, a około 11 miesięcy – osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym. Analiza bardziej szczegółowych grup wieku wykazała, że przeciętny czas poszukiwania pracy przez osoby młode jest stosunkowo krótszy (np. bezrobotni w wieku 20-24 lata przeciętnie poszukiwali pracy od 7 miesięcy; osoby w wieku 15-19 lat o blisko połowę krócej), ale ma to swoje źródło w tym, że część z tych osób dopiero co zakończyła edukację i nie miała jeszcze szans być dłużej aktywnymi na rynku pracy, co należy mieć na uwadze prowadząc tego typu analizy porównawcze. Najkrótszy przeciętny czas poszukiwania pracy dotyczył bezrobotnych z wyższym wykształceniem – nieco ponad 8 miesięcy (a kobiety z wyższym wykształceniem – nawet krócej – 7,9 miesiąca), a na drugim biegunie znalazły się osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (ponad 10 miesięcy) oraz gimnazjalnym i niższym – od ponad 11 miesięcy (a w przypadku kobiety ponad 14 miesięcy).

Struktura bezrobotnych według długości pozostawania w bezrobociu (dotychczasowego nieprzerwanego aktywnego poszukiwania pracy) kształtowała się następująco: 45,3% (294 tys.) to osoby poszukujące pracy nie dłużej niż 3 miesiące, 20,3% (132 tys.) – przez 4-6 miesięcy, 14,5% (94 tys.) – 7-12 miesięcy, natomiast

20,0% (130 tys.) bezrobotnych poszukiwało pracy ponad rok. Im starsi bezrobotni, tym dłużej poszukują pracy. W przypadku bezrobotnych w wieku mobilnym – prawie 50% stanowili poszukujący pracy do 3 miesięcy, pozostałe udziały kształtowały się odpowiednio: 19,0%, 14,1% oraz 17,4%. W przypadku osób w wieku niemobilnym struktura uległa znacznemu pogorszeniu, bowiem odsetek długotrwale bezrobotnych wyniósł 26,8%, wyższy niż w poprzedniej grupie wieku jest też odsetek bezrobotnych ze stażem poszukiwania pracy 7-12 miesięcy (15,8%) oraz 4-6 miesięcy (22,6%). Większe różnice w strukturze bezrobotnych według czasu poszukiwania pracy i wieku widać w populacji kobiet (por. tabl. 3.1.).

DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI, to bezrobotni poszukujący pracy ponad rok (13 miesięcy i więcej).

W BAEL czas poszukiwania pracy liczony jest od momentu zakończenia przerwy w poszukiwaniu pracy, o ile wystąpiła i trwała co najmniej 4 tygodnie.

Tablica. 3.1. Bezrobotni według okresu poszukiwania pracy¹⁾, wieku i płci w IV kwartale 2018 r.

Table 3.1. Unemployed by duration of job search, age and sex in 4th quarter 2018

Wyszczególnienie Specification	Ogółem Total		Według długości poszukiwania pracy w miesiącach Duration of job search in months				Przeciętny czas poszukiwania pracy Average duration of job search
			do 3 włącznie 3 and less	4 - 6	7 - 12	13 i więcej 13 and more	
	w tys. in thousands		w % in %				w miesiącach in months
Ogółem Total	649	100,0	45,2	20,3	14,5	20,0	9,5
mobilny mobile	453	100,0	49,5	19,0	14,1	17,4	8,9
niemobilny non-mobile	190	100,0	34,8	22,6	15,8	26,8	11,0
Mężczyźni Men	344	100,0	44,6	20,6	14,8	20,0	9,6
mobilny mobile	229	100,0	50,2	18,8	14,4	16,6	8,8
niemobilny non-mobile	114	100,0	33,3	23,7	15,8	27,2	10,9
Kobiety Women	305	100,0	45,9	20,0	14,1	20,0	9,4
mobilny mobile	224	100,0	48,7	19,2	13,8	18,3	8,9
niemobilny non-mobile	76	100,0	36,4	22,1	15,6	25,9	11,3

1) czas poszukiwania pracy liczony jest od momentu zakończenia przerwy w poszukiwaniu pracy, o ile wystąpiła i trwa co najmniej 4 tygodnie.

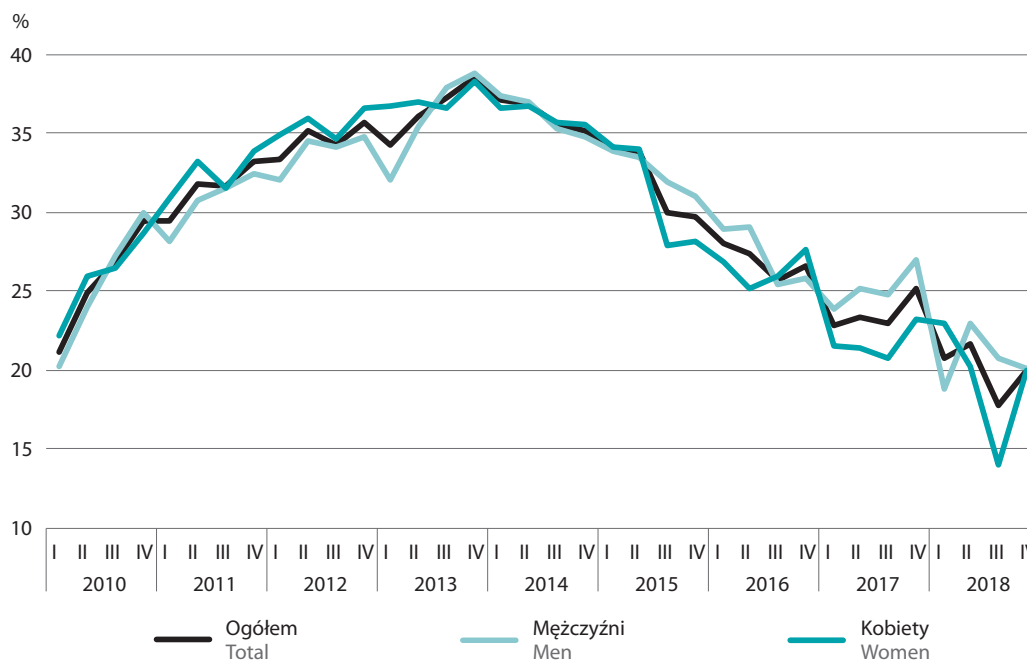
Wspomniana wcześniej poprawa sytuacji na rynku pracy wpłynęła także na skrócenie czasu poszukiwania pracy wskazywanego przez bezrobotnych. Przeciętnie w 2013 r. wynosił on 11,8 miesiąca (12,2 miesiąca w IV kwartale), w 2014 r. jeszcze się nieco wydłużył do 11,9 miesiąca (12,9 miesiąca w IV kwartale), ale w kolejnych okresach zaczął już się skracać i w IV kwartale 2018 r. wyniósł, jak już powyżej wspomniano – mniej niż 10 miesięcy.

W kulminacyjnym 2013 r. długotrwale bezrobotni stanowili ponad 1/3 wszystkich bezrobotnych (36,5%, przeciętnie w roku, a w IV kwartale – 38,6%). W kolejnych latach odsetek ten systematycznie się zmniejszał

do 20,0% przeciętnie w 2018 r., jak i w IV kwartale. Świadczy to zatem, że rynek pracy poprawił się na tyle, że także części osób w trudniejszej sytuacji pod względem możliwości znalezienia pracy (jakimi są m.in. także długotrwale bezrobotni) udało się wyjść z bezrobocia. Jednak w dalszym ciągu bezrobotni długotrwale stanowią wysoki odsetek całej zbiorowości bezrobotnych (1/5 populacji), i wobec tych osób, które tkwią w tym bezrobociu – nawet pomimo korzystnej sytuacji na rynku pracy – należałoby skierować specjalne działania, aby pomóc im znaleźć zatrudnienie.

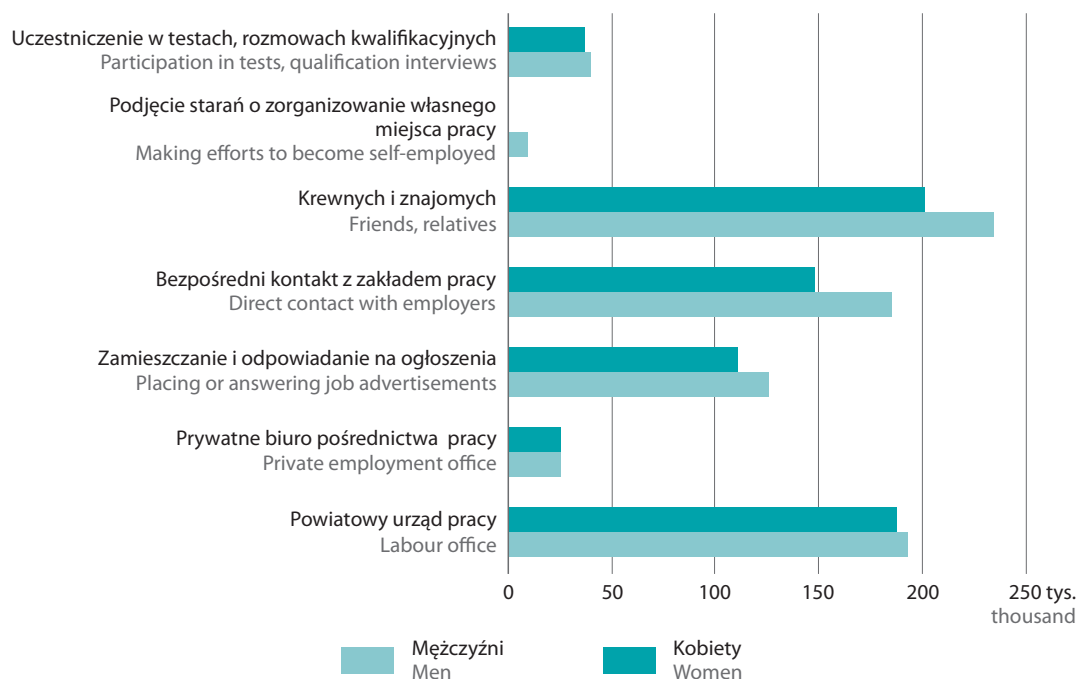
Wykres 3.5. Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych

Chart 3.5. Percentage of the long term unemployed persons in the whole population of the unemployed



W IV kwartale 2018 r. ponad 1/2 (58,6%) ogółu bezrobotnych zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 4 tygodni poszukiwało pracy poprzez powiatowy urząd pracy (jeszcze mniejszy odsetek dotyczył bezrobotnych mężczyzn – 56,1% wobec 61,3% bezrobotnych kobiet). Najwięcej bezrobotnych deklaruowało poszukiwanie pracy poprzez krewnych i znajomych (435 tys., tj. 67,0% ogółu bezrobotnych), na trzecim miejscu spośród metod poszukiwania pracy uplasował się bezpośredni kontakt z zakładem pracy (332 tys., tj. 51,2%), w znacznej mierze praktykowany częściej przez mężczyzn (53,8%) niż kobiety (48,5%). Prawie co trzeci bezrobotny (236 tys.; 36,4%) szukał pracy poprzez ogłoszenia, nieco rzadziej niż co dziesiąty (77 tys.; 11,9%) uczestniczył w testach, rozmowach kwalifikacyjnych. Starania o podjęcie zorganizowania własnego miejsca pracy podjęło tylko 12 tys. bezrobotnych (głównie mężczyzn).

Bezrobotni najczęściej poszukiwali pracy w charakterze pracowników najemnych (642 tys., 98,9%; a uwzględniając płeć – dotyczyło to 98,3% mężczyzn i 100,0% kobiet), natomiast zainteresowanie pracą na własny rachunek było minimalne. Bezrobotni poszukiwali przede wszystkim pracy najemnej w pełnym wymiarze godzin – 51,9% ogółu bezrobotnych stwierdziło, że tylko takiej pracy poszukuje (50,6% mężczyzn i 53,4% kobiet), a kolejne 17,9% (14,8%; 21,3%) stwierdziło, że poszukuje pracy w pełnym wymiarze, ale mogłoby też podjąć pracę na część etatu. Pracy w niepełnym wymiarze poszukiwało 5,5% bezrobotnych, przy czym 3,2% zainteresowanych było wyłącznie taką formą zatrudnienia – i były to głównie kobiety. Co czwarty bezrobotny (153 tys., 23,6%) nie wskazał preferencji odnośnie wymiaru poszukiwanej pracy (29,1% bezrobotnych mężczyzn i 17,4% bezrobotnych kobiet). Ponadto 48 tys. (7,8% ogółu bezrobotnych) było zainteresowanych podjęciem pracy za granicą w krajach Unii Europejskiej.

Wykres 3.6. Bezrobotni według płci i metod poszukiwania pracy w IV kwartale 2018 r.¹⁾Chart 3.6. Unemployed by sex and methods of job search in 4th quarter 2018¹⁾

1) Suma według metod poszukiwania jest większa niż ogółem poszukujących pracy ze względu na to, że każda osoba może zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi

1) The sum by the searching methods is higher than the total number of persons seeking a job due to the fact that there is possibility for multiple answers

Tak jak wspomniano wcześniej – nie wszyscy bezrobotni rejestrują się w urzędzie pracy, część osób szuka pracy innymi możliwymi metodami. I odwrotnie – nie każda osoba zarejestrowana w PUP spełnia kryteria bezrobotnego stosowane w statystyce międzynarodowej. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności pozwala ocenić te proporcje, bowiem respondenci wylosowani do badania odpowiadają na końcu ankiety także na pytanie czy rejestrowali się w urzędzie pracy jako bezrobotne.

W IV kwartale 2018 r. tylko 359 tys., tj. 55,3% bezrobotnych definiowanych według kryteriów międzynarodowych stosowanych w BAEL (w odniesieniu do pozycji osoby na rynku pracy w konkretnym tygodniu), zadeklarowało, że zarejestrowało się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotni (53,5% bezrobotnych mężczyzn i 57,4% bezrobotnych kobiet).

Z deklaracji respondentów wynika, że w IV kwartale 2018 r. zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy było 815 tys. osób, z tego 422 tys., tj. 51,8% (co druga osoba) nie poszukiwało aktywnie lub nie było gotowych do podjęcia pracy w danym lub następnym tygodniu (w BAEL zaliczeni zostali do biernych zawodowo), 359 tys., tj. 44,0% to bezrobotni także wg kryteriów BAEL, a 34 tys., tj. 4,2% pracowało, pomimo jednoczesnej deklaracji, że zarejestrowali się w urzędzie jako bezrobotni. Podobnie układały się udziały wyznaczone odrębnie dla mężczyzn i kobiet.

Tablica 3.2. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej według deklaracji rejestracji w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotni w IV kwartale 2018 r.

Table 3.2. Economic activity of population aged 15 years and more by registration in labour offices as unemployed in 4th quarter 2018

Wyszczególnienie Specification	Ogółem Total	Pracujący Employed	Bezrobotni Unemployed	Bierni zawodowo Economically inactive
	w tys. in thousands			
Ogółem Total	30411	16409	649	13353
w tym: Zarejestrowani w urzędzie pracy jako bezrobotni in which: Registered in employment office as unemployed	815	34	359	422

Bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy²⁸

Unemployed registered in employment offices

Kryteria definiujące jakie warunki należy spełnić, aby otrzymać status bezrobotnego zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy szczegółowo sformułowane są w ustawie z dnia 20 IV 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązującej od 1 VI 2004 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 z późniejszymi zmianami).

Podobnie, jak w BAEL, stopę bezrobocia rejestrowanego obliczono jako stosunek liczby bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo, odmiennie są natomiast źródła danych wykorzystywane w liczniku i mianowniku tego wskaźnika.

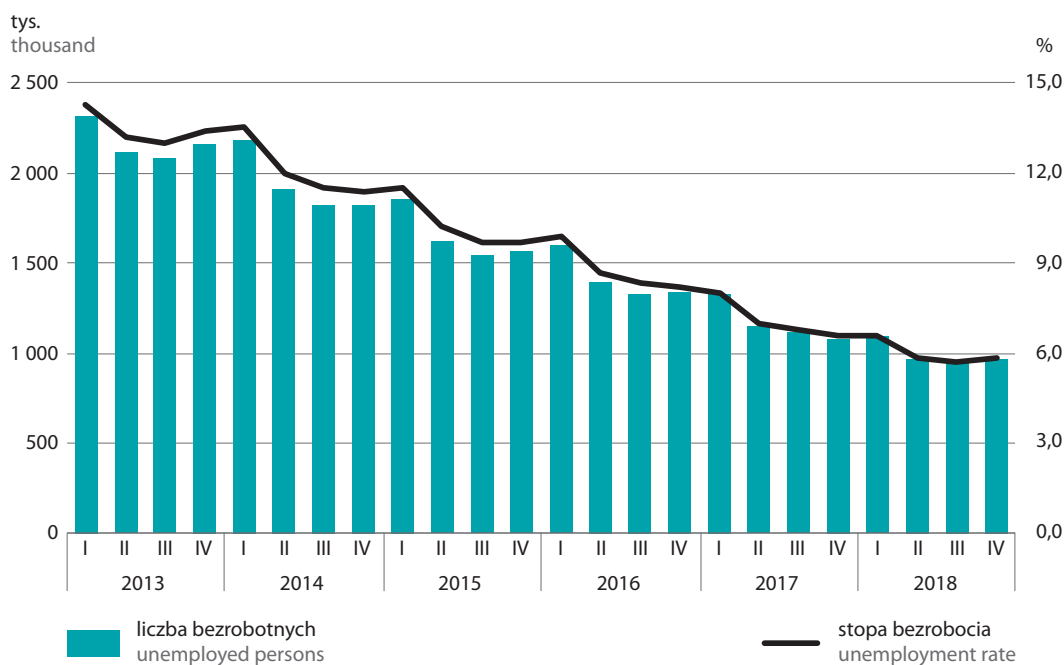
W końcu grudnia 2018 r. populacja bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w Polsce liczyła 968,9 tys. osób, natomiast natężenie bezrobocia rejestrowanego, mierzone stopą bezrobocia, wyniosło 5,8%. W obu przypadkach tak niskie wartości notowane były ostatnio w 1990 roku (odpowiednio 1126,1 tys. osób i 6,5%).

Od 2007 r. liczba bezrobotnych wynikająca z rejestrów powiatowych urzędów pracy, jak i stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce pozostają na wyższym poziomie niż w ujęciu BAEL, na co wpływ mają głównie różnice metodologiczne. Nie mniej jednak zarówno wyniki BAEL, jak i ewidencje urzędów pracy wykazują, że w ostatnim dziesięcioleciu najwyższe bezrobocie zanotowano 2013 r., a począwszy od 2014 r. liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia zaczęły się zmniejszać.

²⁸ Źródłem danych jest miesięczne sprawozdanie MRPIPS-01 o rynku pracy z załącznikami.

Wykres 3.7. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych i stopa bezrobocia w latach 2013–2018
Dane według stanu na koniec okresu

Chart 3.7. Unemployed registered in employment offices and unemployment rate in 2013-2018
 As of the end of period



Tablica 3.3. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych i stopa bezrobocia w końcu roku w latach 2010–2018

Table 3.3. Unemployed registered in employment offices and unemployment rate as of the end of years 2010-2018

Lata Years	Ogółem Total	Mężczyźni Men	Kobiety Women	Stopa bezrobocia Unemployment rate
	w tys. in thousands			w % in %
2010	1954,7	939,9	1014,8	12,4
2011	1982,7	922,5	1060,2	12,5
2012	2136,8	1037,6	1099,2	13,4
2013	2157,9	1058,4	1099,5	13,4
2014	1825,2	885,6	939,6	11,4
2015	1563,3	747,2	816,1	9,7
2016	1335,2	623,0	712,2	8,2
2017	1081,7	486,2	595,5	6,6
2018	968,9	426,2	542,6	5,8

NAPŁYW BEZROBOTNYCH oznacza liczbę osób zarejestrowanych w ciągu okresu (miesiąca, kwartału, roku) w powiatowych urzędach pracy.

ODPŁYW BEZROBOTNYCH oznacza liczbę osób, które w ciągu okresu (miesiąca, kwartału, roku) zostały wykreślone z ewidencji urzędów pracy z różnych przyczyn m. in. w związku z podjęciem pracy stałej, sezonowej, interwencyjnej lub robót publicznych, w wyniku niepotwierdzenia gotowości do pracy, podjęcia nauki oraz nabycia praw emerytalnych lub rentowych itd.

Kształtowanie się poziomu bezrobocia zależy od wielkości i dynamiki zmian w napływie i odpływie z bezrobocia. Obie te wielkości charakteryzują się wysokimi wahaniami wynikającymi w znacznej mierze z sezonowości. Miesiące wiosenne są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych, co wynika m.in. z rozpoczynania się zarówno prac sezonowych w budownictwie i rolnictwie, jak i początku sezonu turystycznego. Z kolei na przełomie roku liczba bezrobotnych wzrasta z powodu napływu do bezrobocia osób, którym wygasają wówczas umowy o pracę oraz powrotu do bezrobocia osób wykonujących prace sub-sydiowane. W miesiącach kończących rok zmniejsza się też liczba bezrobotnych wyłączanych z ewidencji.²⁹

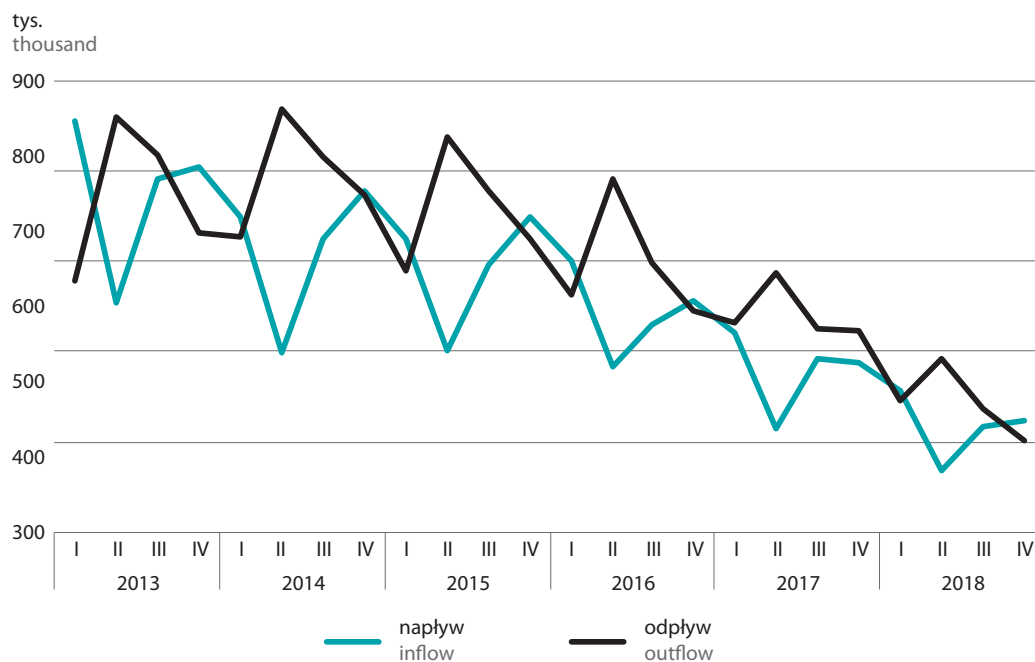
W całym 2018 r. odpływ z bezrobocia (1774,9 tys.) przewyższył napływ (1662,1 tys.), co przełożyło się na zmniejszenie się o 112,9 tys. liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w stosunku do poprzedniego okresu. Skalę napływu i odpływu osób do rejestrów bezrobotnych w poszczególnych kwartałach oraz saldo tych zmian przedstawiono na wykresie.

W poszczególnych kwartałach 2018 r. napływ do rejestrów bezrobotnych wyniósł: 455,7 tys., 366,9 tys., 416,8 tys. i 422,7 tys., a jednoczesny odpływ to odpowiednio: 445,2 tys., 491,2 tys., 437,3 tys., 401,2 tys.

Wśród nowo zarejestrowanych w IV kwartale 2018 r. - 351,4 tys. to osoby, które po raz kolejny znalazły się w ewidencji urzędów pracy (przed rokiem - 408,6 tys.).

Wykres 3.8. Napływ i odpływ bezrobotnych (w kwartale sprawozdawczym)

Wykres 3.8. Inflow and outflow of unemployed (in reporting quarter)



29 Por. Bezrobocie rejestrowane w Polsce, opracowanie Departament Rynku Pracy w Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, dostępne w wydaniu internetowym na stronie www.mrpips.gov.pl

Tablica 3.4. Płynność bezrobocia rejestrowanego kobiet i mężczyzn
 Table 3.4. Registered unemployment flow of women and men

Wyszczególnienie Specification		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		w tysiącach in thousands								
		Kobiety Women								
Napływ Inflow		1468	1270	1256	1286	1178	1149	1058	941	829
Odpływ Outflow		1419	1225	1217	1286	1338	1272	1162	1058	882
Saldo Balance		49	45	39	0	-160	-123	-104	-117	-53
		Mężczyźni Men								
Napływ Inflow		1574	1321	1399	1423	1275	1220	1112	974	833
Odpływ Outflow		1560	1339	1284	1403	1448	1359	1236	1110	893
Saldo Balance		14	-18	115	20	-173	-139	-124	-136	-60

ZWOLNIENI Z PRZYCZYN DOTYCZĄCYCH ZAKŁADÓW PRACY (TZN. ZWOLNIENI GRUPOWO) – to osoby zwolnione zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r., poz. 1474 z późniejszymi zmianami).

Liczebności wybranych, nierozłącznych kategorii osób nowo zarejestrowanych w ciągu IV kwartału 2018 r. kształtowały się następująco:

- 55,5 tys. (13,1%) – osoby dotychczas niepracujące,
- 13,2 tys. (3,1%) – zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy
- 38,0 tys. (9,0%) – zarejestrowani w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (absolwenci),
- 188,1 tys. (44,5%) – mieszkało na wsi

W IV kwartale 2018 r. z ewidencji urzędów pracy wyrejestrowano 401,2 tys. osób (przed rokiem – 524,2 tys.), z tego najwięcej w październiku 2018 r. – 159,6 tys. osób (przed rokiem – 222,0 tys. osób), a najmniej w grudniu – 115,4 tys. osób (przed rokiem – 141,2 tys. osób).

Mniej osób niż przed rokiem wykreślono z powodu podjęcia pracy, ale nadal jest to główna przyczyna wyrejestrowywania się – 219,4 tys., tj. 54,7% ogółu wyrejestrowanych (przed rokiem odpowiednio 269,1 tys., i 51,3%), z tego pracę niesubsydiowaną (w tym sezonową) podjęło 180,6 tys. osób, a subsydiowaną (m.in. prace interwencyjne i roboty publiczne) – 38,8 tys.

Spośród pozostałych osób wykreślonych z ewidencji w IV kwartale 2018 r. – 78,1 tys. osób nie potwierdziło gotowości do podjęcia pracy, co stanowiło 19,5% ogólnej liczby osób wyrejestrowanych (przed rokiem odpowiednio 89,0 tys. osób i 17,0%).

Z pozostałych przyczyn odpływu z bezrobocia można wymienić: rozpoczęcie szkolenia lub stażu u pracodawcy – 22,8 tys. (przed rokiem 38,9 tys.), dobrowolną rezygnację ze statusu bezrobotnego – 24,4 tys. (przed rokiem 28,6 tys.), nabycie praw emerytalnych lub rentowych 2,0 tys. osób (przed rokiem 6,4 tys.).

W efekcie powyższych zmian liczba bezrobotnych zarejestrowanych w końcu 2018 r. wyniosła 968,9 tys. Na zbiorowość tę składało się nieco więcej kobiet (542,6 tys., 56,0%) niż mężczyzn (426,2 tys.). W końcu 2018 r. na wsi mieszkało 447,7 tys. (46,2%) bezrobotnych, w tym 28,8 tys. posiadało gospodarstwo rolne (stanowiło to 3,0% ogółu bezrobotnych, a 6,4% bezrobotnych mieszkających na wsi). Zbiorowość niepełnosprawnych to 61,1 tys. (6,3% ogólnej liczby bezrobotnych).

Analiza zbiorowości bezrobotnych zarejestrowanych według wieku wykazała, że największą grupę wśród nich stanowiły osoby w wieku 25–34 lata – 271,7 tys. (28,0%) oraz w wieku 35–44 lata – 230,1 tys. (23,7%), najmniej liczną zaś osoby w wieku do 24 lat – 118,6 tys. (12,3%). Podobnie kształtowała się struktura bezrobotnych kobiet według wieku, bowiem bardzo zbliżone liczebnie były zbiorowości kobiet w grupach

wieku 25-34 lata i 35-44 lata, z lekką przewagą tej pierwszej – 185,8 tys. wobec 140,5 tys., co stanowiło odpowiednio 34,2% i 25,9% ogółu bezrobotnych kobiet, najmniej kobiet liczyła grupa do 24 lat – 72,4 tys. (tj. 13,4%).

DO BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W OKRESIE DO 12 MIESIĘCY OD DNIA UKOŃCZENIA NAUKI (ABSOLWENCI) zaliczono osoby bezrobotne, które w w/w okresie ukończyły (potwierdzonej dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem) naukę w szkole ponad gimnazjalnej (zasadniczej-zawodowej i średniej), policealnej, wyższej, specjalnej, dzienne kursy zawodowe trwające co najmniej 24 miesiące lub nabyły uprawnienia do wykonywania zawodu jako osoby niepełnosprawne.

Tablica 3.5. Bezrobotni zarejestrowani według płci, poziomu wykształcenia i wieku (stan w końcu 2018 roku)
Table 3.5. Registered unemployed by sex, education level and age (at the end of the 2018)

Wyszczególnienie Specification	ogółem total	Z wykształceniem Education level					W wieku Aged				
		wyższym tertiary	średnim zawodowym secondary vocational	średnim ogólnokształcącym secondary general	zasadniczym zawodowym basic vocational	gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym Elementary complete and incomplete	24 lata i mniej 24 years and below	25-34	35-44	45-54	55 lat i więcej 55 years and over
		w tysiącach in thousands									
Ogółem Total	968,9	136,5	212,9	109,1	248,5	261,9	118,6	271,7	230,1	173,9	174,6
Mężczyźni Men	426,2	41,7	78,4	33,3	133,6	139,3	46,1	85,8	89,6	84,3	120,4
Kobiety Women	542,6	94,8	134,5	75,8	114,9	122,7	72,4	185,8	140,5	89,6	54,2

Ponad połowa bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia: z gimnazjalnym i niższym – 261,9 tys. i zasadniczym zawodowym – 248,5 tys. (odpowiednio 27,0%, i 25,6% ogólnej liczby bezrobotnych zarejestrowanych w końcu grudnia 2018 r.). Nieznacznie tylko mniejszą zbiorowość niż dwie wcześniej wymienione tworzyli bezrobotni z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym – 212,9 tys. (22,0%). Najmniejszą populację bezrobotnych zarejestrowanych stanowiły natomiast osoby z wykształceniem ogólnokształcącym (109,1 tys., tj. 11,3%), jest to jednak ściśle powiązane z ogólną liczbą ludności o tym poziomie wykształcenia, która także jest najmniej liczna. Włączając do tej analizy przekrój według płci, podobnie jak w przypadku analizy opartej na BAEL, na uwagę zasługuje odsetek bezrobotnych kobiet z wykształceniem co najmniej średnim – wyraźnie wyższy w każdej z poszczególnych grup wykształcenia w porównaniu do zbiorowości mężczyzn (wykres 3.10.).

Wykres 3.9. Bezrobotni zarejestrowani według wieku w końcu 2018 r.

Chart 3.9. Unemployed registered in labour offices by age (end of 2018)

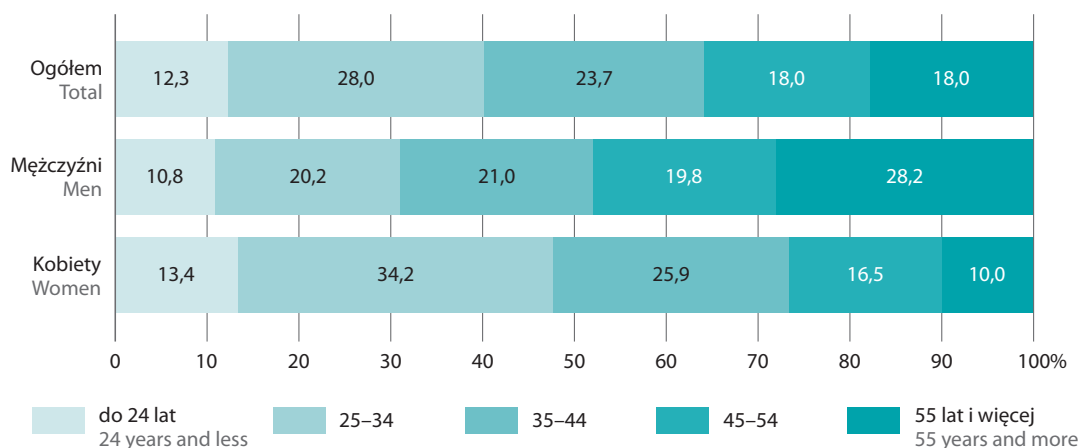
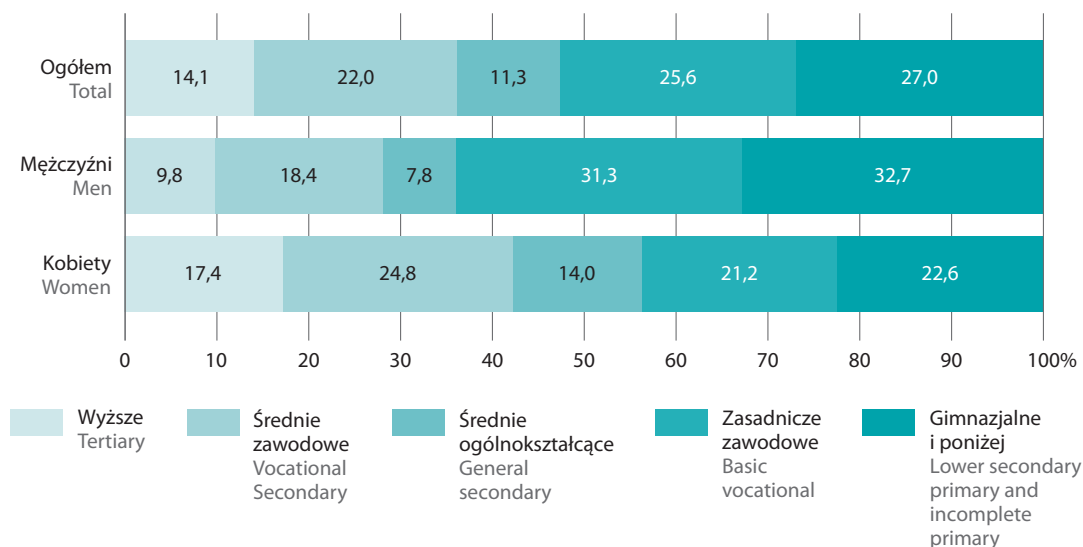
**Wykres 3.10. Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia w końcu 2018 r.**

Chart 3.10. Unemployed registered in labour offices by education (end of 2018)



BEZROBOTNI BEZ KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH – nieposiadający kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem, lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu.

DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI to osoby bezrobotne pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy.

W końcu 2018 r. na ogólną zbiorowość zarejestrowanych bezrobotnych składały się przede wszystkim osoby poprzednio pracujące – 839,4 tys. (86,6%), w tym 37,8 tys. to osoby zwolnione z przyczyn zakładu pracy (populacja ta stanowiła 3,9% ogółu bezrobotnych i jednocześnie 4,5% poprzednio pracujących). Bezrobotni zarejestrowani w okresie do 12 miesięcy od dnia zakończenia nauki (absolwencji) stanowili 3,6% ogółu bezrobotnych.

Zbiorowość bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych liczyła 299,3 tys. (30,9% ogółu bezrobotnych).

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominowały osoby ze stażem 1–5 lat oraz do jednego roku, populacje te łącznie stanowiły ponad dwie piąte ogólnej liczby bezrobotnych – odpowiednio 24,6% i 19,8% (wyższe odsetki dotyczyły bezrobotnych kobiet, odpowiednio 26,7% i 21,6%; w przypadku mężczyzn wyniosły one 21,9% i 17,4%). Osoby bez stażu pracy stanowiły 12,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (10,8% wśród mężczyzn i 14,4% wśród kobiet).

Blisko 2/5 bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy – 39,6% – poszukiwało pracy dłużej niż 12 miesięcy (licząc od momentu rejestracji w urzędzie pracy). W przypadku mężczyzn odsetek ten wyniósł 34,2%, natomiast znacznie wyższy był w przypadku kobiet – 43,8%.

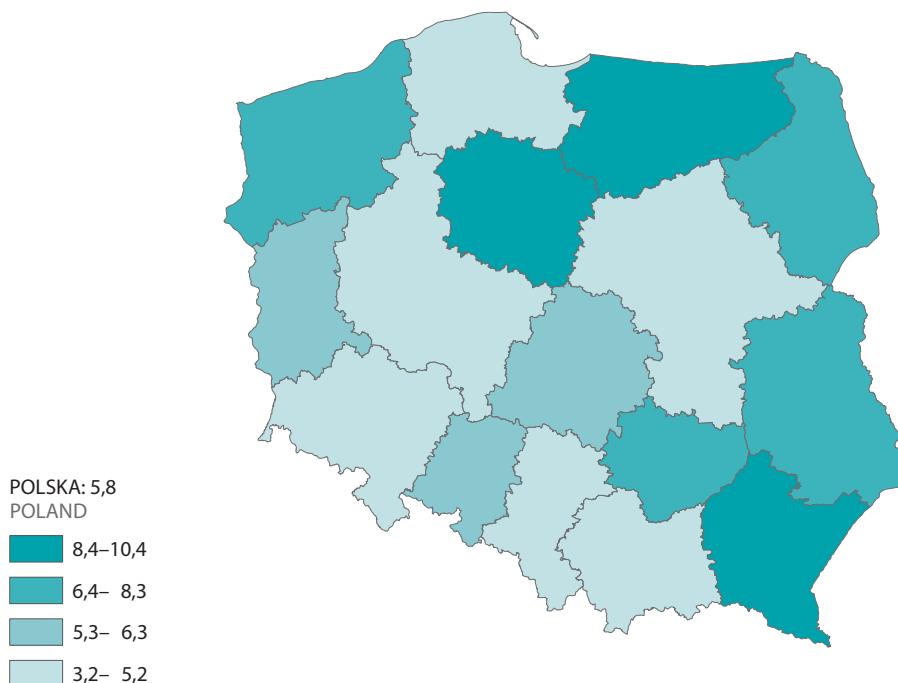
Zdecydowana większość bezrobotnych nie posiadała prawa do zasiłku – 815,6 tys. (84,2%). Spośród tej grupy bezrobotnych 46,1% to mieszkańcy wsi.

Warto także zwrócić uwagę na kolejne wybrane kategorie bezrobotnych, określane w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20.IV.2004 r. jako znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Kategorie te nie są wobec siebie rozłączne, zatem jedna osoba może jednocześnie być zaliczona do kilku z wyróżnionych subpopulacji. W końcu 2018 r. status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy posiadało 817,8 tys. osób, co oznacza, że 84 na 100 bezrobotnych spełniało kryteria by być uprzywilejowanym przy skierowywaniu do udziału w programach specjalnych (szkoleniach, stażach, przygotowaniu zawodowym dorosłych lub zatrudnieniu w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych). W końcu 2018 r. liczebności poszczególnych kategorii i odsetek jaki stanowili w ogólnej liczbie bezrobotnych, wyniosły:

- bezrobotni długotrwale – 507,2 tys. (52,4%),
- bezrobotni powyżej 50 roku życia – 262,7 tys. (27,1%),
- bezrobotni do 30 roku życia – 252,0 tys. (26,0%),
- bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 199,5 tys. (20,6%),
- bezrobotni do 25 roku życia – 118,6 tys. (12,2%),
- bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej – 22,2 tys. (2,3%),
- bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia – 2,4 tys. (0,2%),

Poziom i natężenie bezrobocia są oczywiście zróżnicowane terytorialnie. Wielkość populacji bezrobotnych jest w dużym stopniu powiązana z liczbą ludności na danym terenie, dlatego adekwatniejsze dla porównań regionalnych są miary względne. W końcu 2018 r. rozpiętość pomiędzy najniższą a najwyższą stopą bezrobocia w ujęciu wojewódzkim wyniosła 7,2 p. proc.: wielkopolskie – 3,2% wobec warmińsko-mazurskiego – 10,4%. Do województw o wysokiej stopie bezrobocia, poza warmińsko-mazurskim, należały kujawsko-pomorskie (8,8%) i podkarpackie (8,7%). Najniższą stopę bezrobocia, poza wielkopolskim, odnotowano w województwach śląskim (4,3%) i małopolskim (4,7%) (por. mapa).

Mapa 3.1. Stopa bezrobocia. Stan w końcu grudnia 2018 r.
 Map 3.1. Unemployment rate. As of the end of December 2018



Największa dysproporcja wewnątrz wojewódzka występowała w województwie mazowieckim, gdzie w końcu grudnia 2018 r. różnica pomiędzy najwyższą i najniższą wartością stopy bezrobocia wyniosła 22,8 p. proc. (24,3% w powiecie szydłowieckim i 1,5% w powiecie m.st. Warszawa), wobec 23,7 p. proc. w grudniu 2017 r. Najmniejszą rozpiętość odnotowano, podobnie jak w latach poprzednich, w województwie łódzkim (5,1 p. proc.), a wyznaczała je stopa bezrobocia na poziomie 8,9% w powiecie kutnowskim oraz 3,8% w powiecie skierniewickim³⁰ (uwzględniono stopę bezrobocia po korekcie danych we wrześniu 2019 r.).

Analiza wybranych (najliczniejszych) kategorii bezrobotnych zaliczanych do „będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy” także pokazuje duże zróżnicowanie terytorialne.

W końcu grudnia 2018 r. wśród bezrobotnych zarejestrowanych było 507,2 tys. osób długotrwale bezrobotnych. Udział tej grupy w liczbie bezrobotnych zarejestrowanych wyniósł 52,4% (spadek o 2,6 p. proc.). Największy udział odnotowano w województwach: kujawsko-pomorskim (57,8%), lubelskim i podlaskim (po 57,7%), a najmniejszy w wielkopolskim (42,9%) i pomorskim (43,5%).

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych 252,0 tys. osób stanowiły osoby do 30 roku życia. Udział tej grupy wyniósł 26,0% (o 0,1 p. proc. mniej niż przed rokiem) i był największy w województwach lubelskim (30,8%), podkarpackim (29,1%), pomorskim (28,6%) oraz małopolskim i świętokrzyskim (po 28,5%), a najmniejszy w łódzkim (21,0%), dolnośląskim (22,0%) i śląskim (23,0%).

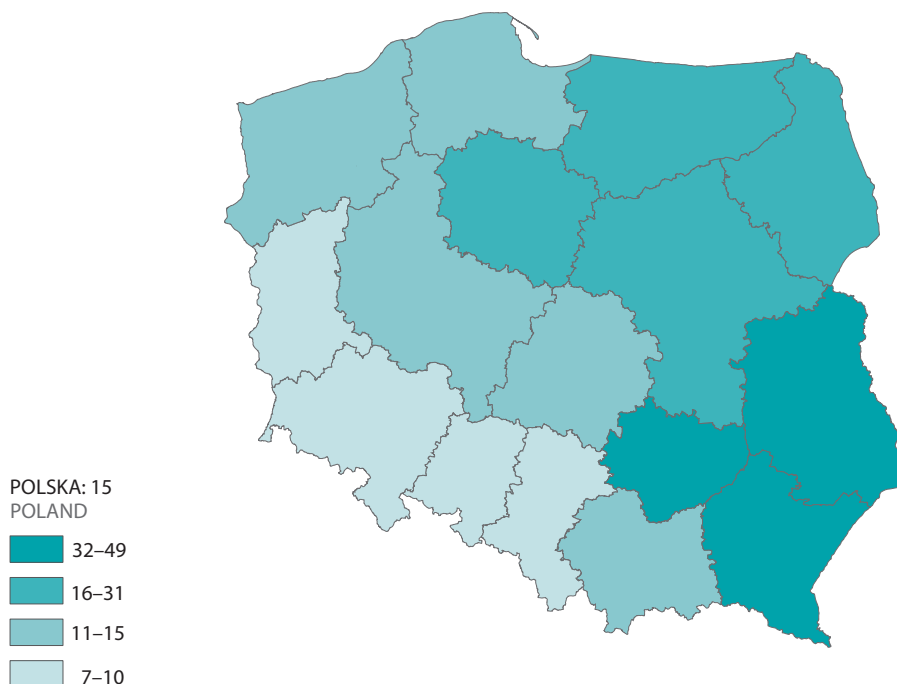
W przypadku kategorii osób powyżej 50 roku życia liczba bezrobotnych wynosiła 262,7 tys. osób, co stanowiło 27,1% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych (spadek o 0,5 p. proc. w skali roku). Największy udział tej kategorii bezrobotnych odnotowano w województwach opolskim (31,2%), dolnośląskim i łódzkim (po 30,6%) oraz zachodniopomorskim (30,0%), najmniejszy w lubelskim i podkarpackim odpowiednio 23,0% i 23,9%).

³⁰ Por. Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw Nr 4/2018, GUS, s.16-18.

W końcu grudnia 2018 r. w kraju **na 1 ofertę pracy** zgłoszoną do powiatowych urzędów pracy³¹ przypadało 15 osób bezrobotnych, wobec 16 osób w grudniu 2017 r. Najkorzystniejsza sytuacja miała miejsce w województwie śląskim (7 osób na 1 ofertę pracy) oraz dolnośląskim i lubuskim (odpowiednio 8 i 9 osób na 1 ofertę pracy), natomiast najmniej sprzyjająca wystąpiła w podkarpackim (49 osób na 1 ofertę pracy) oraz lubelskim (46 osób na 1 ofertę pracy).

Mapa 3.2. Liczba bezrobotnych na 1 ofertę pracy. Stan w końcu grudnia 2018 r.

Map 3.2. Unemployed per one job offer. As of the end of December 2018



3.2. Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy³²

3.2. Unutilised potential labour resources

Opisane wcześniej poziom i natężenie bezrobocia są najczęstszymi wyznacznikami sytuacji na rynku pracy, obrazującymi stopień niedopasowania podaży wobec popytu na pracę. Jednakże w kontekście coraz bardziej złożonego i dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, pojawiania i upowszechniania się nowych form zatrudnienia (a w zasadzie nawet szerzej – form pracy), stopniowego odchodzenia od modelu pracy na pełen etat i w oparciu o umowę na czas nieokreślony – na uwagę zasługują zbiorowości znajdujące się także na pograniczu pomiędzy pracą a bezrobociem oraz bezrobociem a biernością zawodową. Zaliczane są tutaj osoby, które pomimo tego, że nie spełniają w danym momencie któregoś z warunków zaliczenia ich do osób bezrobotnych, to deklarują taki związek z rynkiem pracy, który pozwala ocenić, że stanowią potencjalne dodatkowe zasoby pracy. W efekcie osoby te stosunkowo łatwo mogłyby zmieniać swój status na rynku pracy i płynnie przechodzić do populacji bezrobotnych oraz z niej wychodzić.

Opracowanie dodatkowych zestawień opisujących te zbiorowości pozwala uchwycić i oszacować czasowe nieuwzględnienie w gronie bezrobotnych:

- z jednej strony – osób, które co prawda pracują, ale mogłyby, i chcą pracować w większym wymiarze czasu niż obecnie,

³¹ Więcej na temat ofert pracy w rozdziale 4.

³² Por. Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS, 2018, Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy (na podstawie BAEL). Materiał na konferencję prasową GUS w dniu 22 grudnia 2011 r. Warszawa oraz New measures of labour market attachment, Statistics in Focus, Eurostat, 2011.

- z drugiej zaś strony – osób zaliczanych w danym momencie do biernych zawodowo, niespełniających tylko jednego z restrykcyjnych międzynarodowych kryteriów definicji bezrobotnego³³ w zakresie (1) gotowości albo (2) aktywnego poszukiwania pracy.

Pierwszą z trzech wyróżnianych kategorii stanowi populacja niepełnozatrudnionych. Pomimo tego, że są to osoby pracujące, to ich możliwości i gotowość do pracy nie są wykorzystane w pełnym zakresie – nie pracują w takim wymiarze, w jakim by chciały i mogły. Z punktu widzenia rynku pracy częścią niewykorzystanego potencjału jest dodatkowy czas, który mógłby być dobrowolnie poświęcony na pracę zawodową przez osoby, które już zaliczane są do grona pracujących.

Drugą grupą są bierni zawodowo poszukujący pracy, ale niegotowi do jej podjęcia w najbliższym okresie czasu, np. z uwagi na konieczność opieki nad dzieckiem czy osobą dorosłą, chorobę własną lub konieczność realizacji innych zobowiązań niepozwalających na podjęcie pracy zawodowej, w tym np. zakończenie nauki.

Trzecia zbiorowość dotyczy biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia. Są to osoby niepracujące, chcące pracować i gotowe do podjęcia pracy praktycznie natychmiast, jednak nie poszukują pracy np. ze względu na zniechęcenie bezskutecznością dotychczasowych poszukiwań na lokalnym rynku pracy lub z powodów wymienionych wyżej. W tym przypadku kryterium, które nie pozwala zaklasyfikować tej grupy jako bezrobotnych jest brak aktywności w poszukiwaniu pracy.

KATEGORIA 1:

NIEPEŁNOZATRUDNIENI

- osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu, które chciałyby pracować więcej godzin tygodniowo i byłyby gotowe do podjęcia pracy w takim wymiarze.

KATEGORIA 2:

BIERNI ZAWODOWO POSZUKUJĄCY PRACY, ALE NIEGOTOWI DO JEJ PODJĘCIA

- są to osoby niemające pracy, ale które chciałyby pracować i poszukują pracy – tzn. spełniają dwa z kryteriów osoby bezrobotnej, jednak nie mogą być sklasyfikowane jako bezrobotne ze względu na ograniczoną gotowość do podjęcia pracy.

KATEGORIA 3:

BIERNI ZAWODOWO NIEPOSZUKUJĄCY PRACY, ALE GOTOWI DO JEJ PODJĘCIA

- są to osoby niemające pracy, ale chcące pracować i gotowe do podjęcia pracy, które jednak nie mogą być sklasyfikowane jako bezrobotne ze względu na niespełnienie warunku aktywnego poszukiwania pracy.

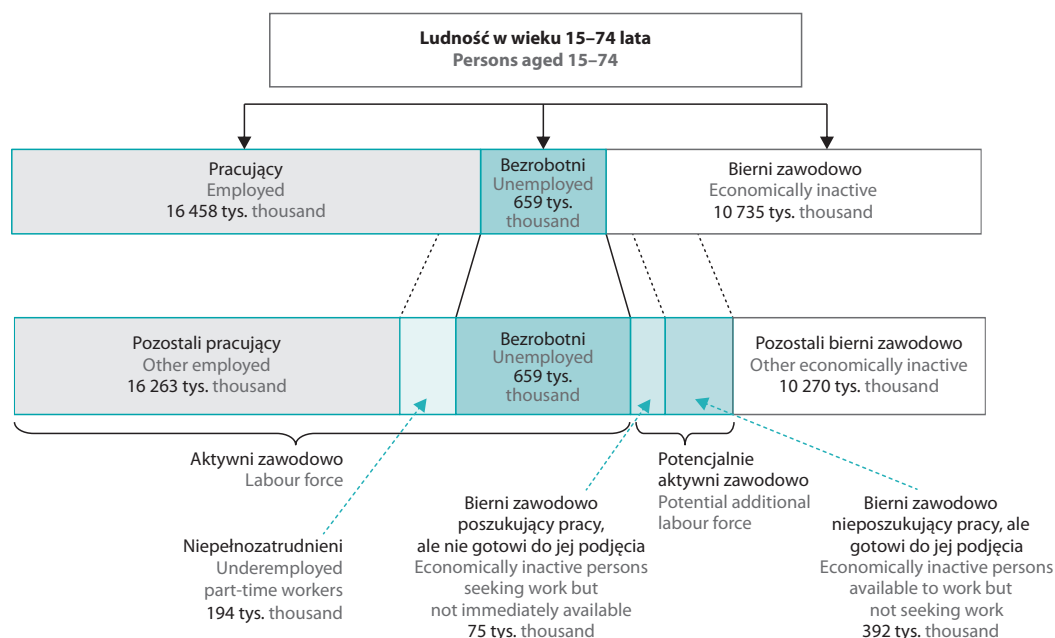
Liczebności wyróżnionych w ten sposób kategorii, ograniczonych do osób w wieku 15-74 lata, przedstawia wykres poniżej. W 2018 r. najliczniejszą zbiorowość – 392 tys. osób – stanowili bierni zawodowo nieposzukujący pracy, ale gotowi do jej podjęcia. Druga wyróżniona spośród biernych zawodowo zbiorowość liczyła 75 tys. Natomiast niepełnozatrudnieni stanowili 194 tys. To co różni Polskę od krajów Europy Zachodniej – to niski odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, stąd i potencjalne zasoby liczone w „niewykorzystanych godzinach pracy” osób niepełnozatrudnionych nie są zbyt duże w porównaniu z innymi krajami³⁴. Jest to prawdopodobnie skutkiem niskiego poziomu wynagrodzeń za pracę, a zatem jeżeli osoba już taką pracę posiada, to pracuje z reguły w pełnym wymiarze czasu pracy i dotyczy to także kobiet.

³³ Por. definicje w rozdziale 1 „Zasoby pracy...”

³⁴ Por. rozdz. 6.1.

Wykres 3.11. Podstawowe kategorie statusu osób na rynku pracy uwzględniające dodatkowe zbiorowości tworzące potencjalne zasoby pracy (dane średnioroczne za 2018 r.)

Chart 3.11. Basic categories of the status of people on the labour market including additional sub-populations creating potential labour resources (annual averages 2018)



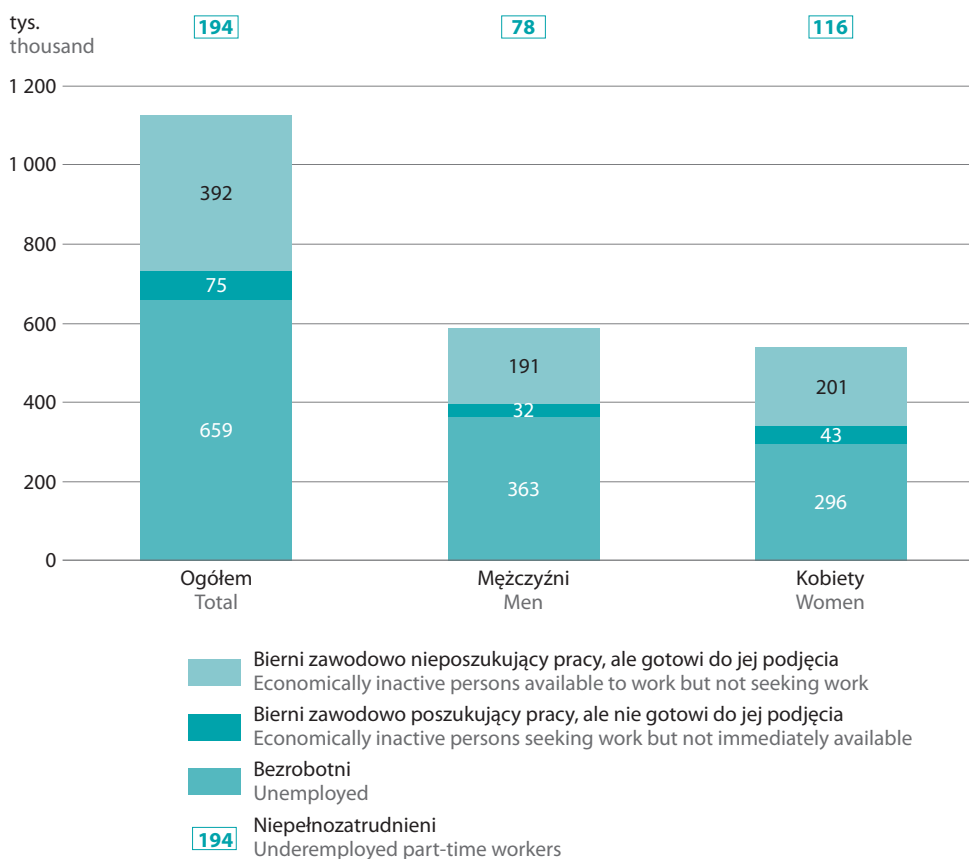
Źródło: Grafika na podstawie New measures of labour market attachment, Statistics in Focus, Eurostat, 2011. W opracowaniu wykorzystano dane BAEL, GUS

Połączone zbiorowości osób biernych zawodowo poszukujących pracy, ale niegotowych do jej podjęcia oraz biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia tworzą kategorię osób potencjalnie aktywnych zawodowo, a więc dodatkowy potencjalny zasób podaży pracy. Natomiast suma bezrobotnych, potencjalnie aktywnych zawodowo oraz niepełnozatrudnionych daje obraz niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy (w tym z punktu widzenia niewykorzystanego czasu pracy), które można by stosunkowo łatwo zaktywizować. Poniżej zaprezentowano jak kształtują się te niewykorzystane zasoby pracy w Polsce w podziale według płci.

W 2018 r. osoby należące do trzech omawianych kategorii liczyły w sumie 661 tysięcy. Populacja potencjalnie aktywnych zawodowo, tj. osób, które co prawda formalnie są klasyfikowane jako biernie zawodowo, jednak w rzeczywistości pozostają na pograniczu bezrobocia, kształtowała się na poziomie 467 tysięcy. Biorąc pod uwagę, że liczba bezrobotnych w tym okresie wyniosła 659 tys., to suma niewykorzystanych w pełni potencjalnych zasobów pracy (bezrobotni + trzy „nowe” zbiorowości) wyniosła 1320 tysięcy. We wszystkich trzech dodatkowo analizowanych grupach większość stanowiły kobiety (odwrotnie niż w przypadku populacji bezrobotnych), co wynika m.in. z faktu, że kobiety częściej niż mężczyźni opiekując się innymi osobami nie mają czasu/możliwości na poszukiwanie pracy lub nie są gotowe na podjęcie pracy w krótkim okresie czasu (m. in. ze względu na konieczność zorganizowania opieki np. dla dzieci), częściej też pracują w niepełnym wymiarze czasu.

Wykres 3.12. Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy w Polsce według płci w 2018 r. (dane średnioroczne)

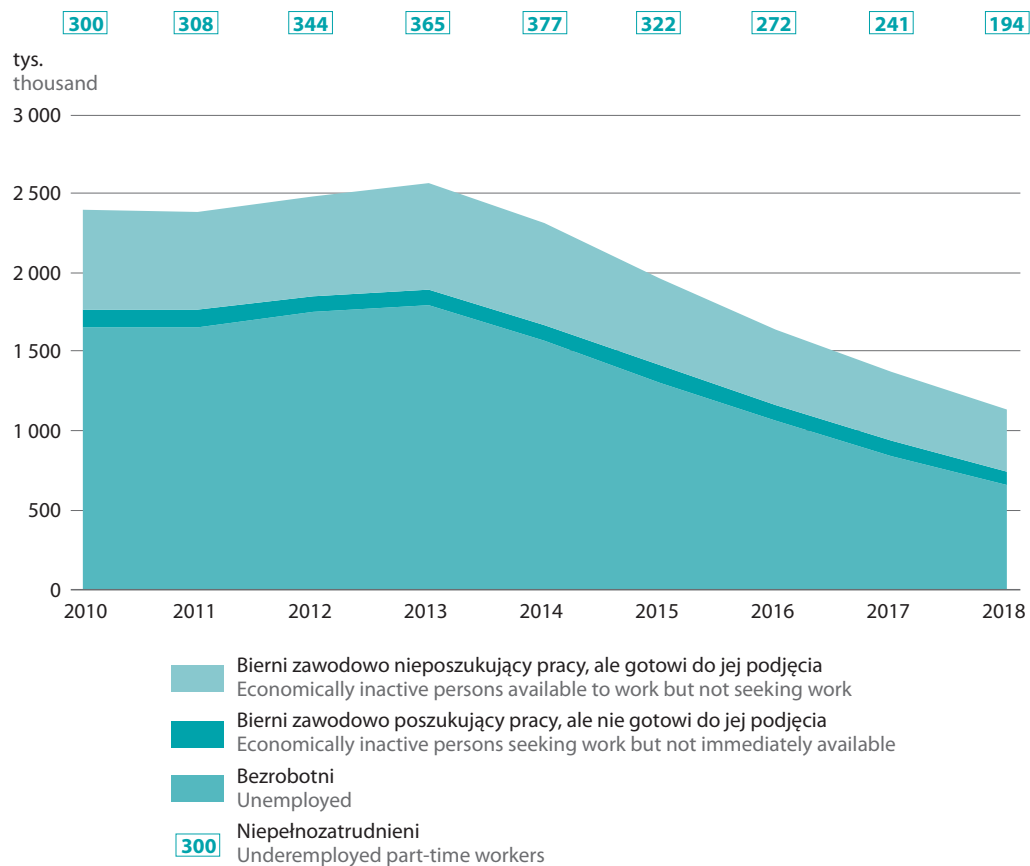
Chart 3.12. Unutilised potential labour resources by sex in 2018 (annual averages)



Warto też zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji, gdy obserwacja w czasie pokazuje szybkie tempo obniżającego się bezrobocia po 2013 r., to te dodatkowe populacje ulegają ograniczeniu w znacznie mniejszej skali. Zbiorowość bezrobotnych liczyła 1650 tys. w 2010 r., 1793 tys. w 2013 r., a w kolejnych latach populacja ta ulegała stopniowemu zmniejszeniu, do poziomu 659 tys. w 2018 r. (dane średnioroczne). W tym samym czasie dwie wyróżnione spośród biernych zawodowo zbiorowości (potencjalnie aktywni zawodowo), wyniosły odpowiednio: w 2010 r. – 630 tys. i 112 tys., w 2013 r. – 681 tys. i 93 tys., w 2017 r. – 435 tys. i 90 tys., a w 2018 r. 392 tys. i 75 tys., niepełnozatrudnieni zaś odpowiednio 300 tys., 365 tys. (i wzrosły jeszcze w kolejnym, 2014 r. do poziomu 377 tys.), w 2017 r. – 241 tys. i w 2018 r. – 194 tys.

Wykres 3.13. Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy w Polsce w latach 2010–2018 (dane średnioroczne)

Chart 3.13. Unutilised potential labour resources in 2010-2018 (annual averages)



Rozdział 4

Chapter 4

Niezrealizowany popyt na pracę

Unrealized demand for labour

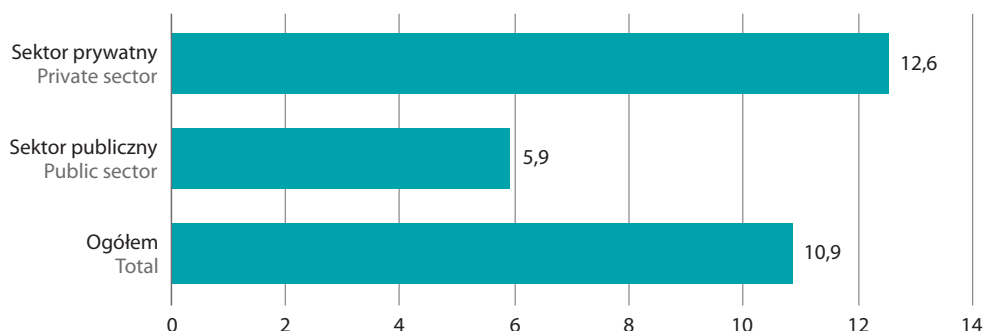
Na niezrealizowany popyt na pracę składają się wolne (w tym nowo utworzone) miejsca pracy. Pełne zaspokojenie zapotrzebowania przedsiębiorstwa na siłę roboczą oznacza, że w przedsiębiorstwie tym nie ma wolnych miejsc pracy, natomiast brak zaspokojenia popytu na siłę roboczą skutkuje powstaniem wolnych miejsc pracy. Wolne miejsca pracy rozumiane są jako nieobsadzone w momencie pomiaru pracy, na które pracodawca chciałby przyjąć właściwych kandydatów.

4.1. Wolne miejsca pracy³⁵

4.1. Vacancies

Według badania popytu na pracę, liczba wolnych (nieobsadzonych) miejsc pracy w polskiej gospodarce w końcu IV kwartału 2018 r. wyniosła 139,2 tys. Oznacza to, że na 1000 pracujących przypadało 10,9 wolnych miejsc pracy. Ten niezrealizowany popyt nie był równo rozłożony – znacznie wyższy był w firmach prywatnych niż w publicznych, wyższy był też w największych jednostkach (zatrudniających powyżej 49 osób).

Wykres 4.1. Wolne miejsca pracy na 1000 pracujących według sektorów własności, IV kwartał 2018 r.
Chart 4.1. Vacancies per 1000 employed by ownership sectors, 4th quarter of 2018.

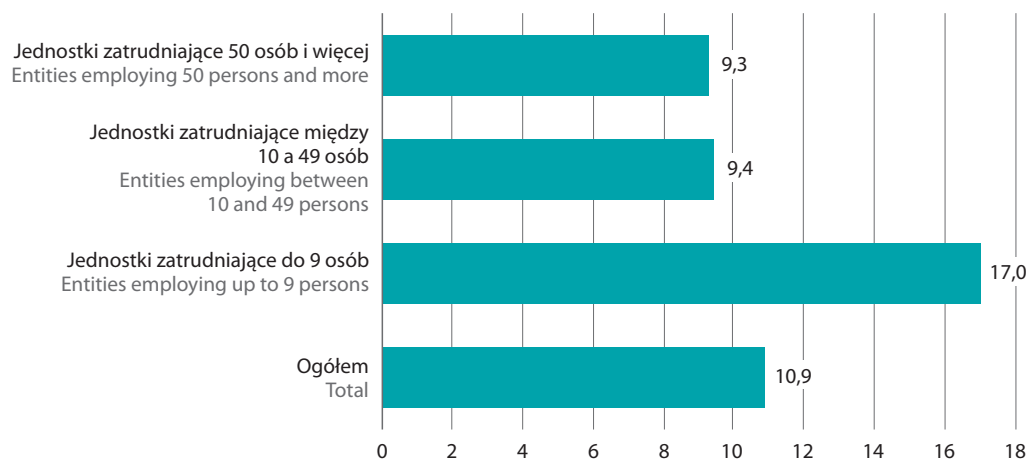


Popyt na pracę to liczba miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społeczno-ekonomicznych.

³⁵ Informacje o wolnych miejscach pracy pozyskiwane są z dwóch podstawowych źródeł: badania popytu na pracę oraz sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01. Badanie popytu na pracę przeprowadzone w IV kwartale 2018 r., na którym opiera się przeprowadzona analiza, było reprezentatywne dla 745,3 tys. jednostek.

Z uwagi na inny zakres danych gromadzonych w obu źródłach – badanie warunków pracy gromadzi dane o wolnych miejscach pracy w przedsiębiorstwach, a sprawozdanie MRPiPS-01 o wolnych miejscach zgłoszonych do urzędów pracy – obie wielkości nie muszą być tożsame. Stąd bezpośrednie porównanie liczby wolnych miejsc pracy z obu źródeł nie jest wskazane. Obydwa wymienione badania nie uwzględniają rolnictwa indywidualnego.

Wykres 4.2. Wolne miejsca pracy na 1000 pracujących według wielkości jednostek, IV kwartał 2018 r.
 Chart 4.2. Vacancies per 1000 employed by size of entities, 4th quarter of 2018.



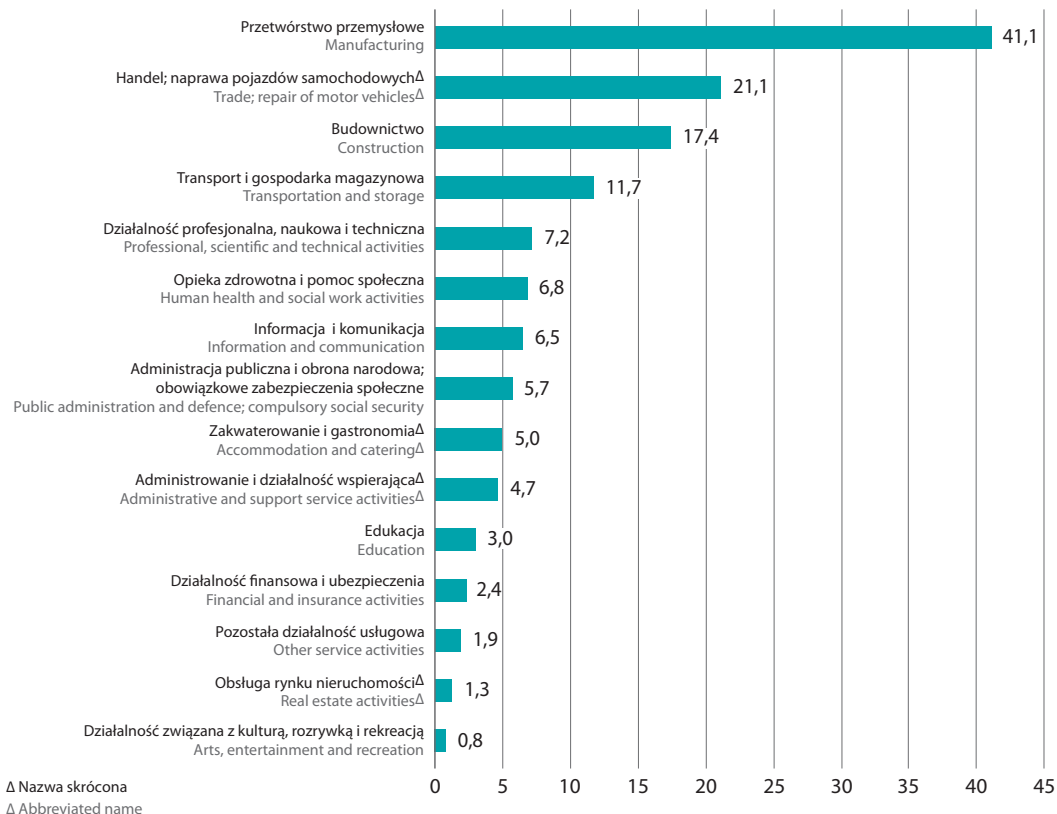
Najwięcej wolnych miejsc pracy było w przetwórstwie przemysłowym, stanowiły one ponad ¼ wszystkich wolnych miejsc pracy. Kolejne sekcje z największą liczbą miejsc pracy to handel, naprawa pojazdów samochodowych oraz budownictwo. Trzy sekcje z największą liczbą wolnych miejsc pracy stanowiły ponad 57,2% wszystkich wolnych miejsc pracy w Polsce. Najmniej wolnych miejsc pracy zaobserwowano w sekcjach związanych z usługami: działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, obsługa rynku nieruchomości i pozostała działalność usługowa.

Między 2017 a 2018 rokiem wzrost liczby wolnych miejsc pracy zaobserwowano w prawie wszystkich sekcjach PKD, poza dwoma (działalność finansowa i ubezpieczeniowa i obsługa rynku nieruchomości). Najbardziej wzrosła (przeciętnie rocznie) liczba wolnych miejsc pracy w edukacji (o 60,1%), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (o 40,5%) oraz handlu; naprawie pojazdów samochodowych (o 38,0%). Spadek liczby wolnych miejsc zaobserwowano w sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa (o 17,6%) i obsługa rynku nieruchomości (o 1,6%).

Wolne miejsca pracy to miejsca pracy powstałe w wyniku ruchu zatrudnionych, bądź nowo utworzone, w stosunku do których spełnione zostały jednocześnie trzy warunki:

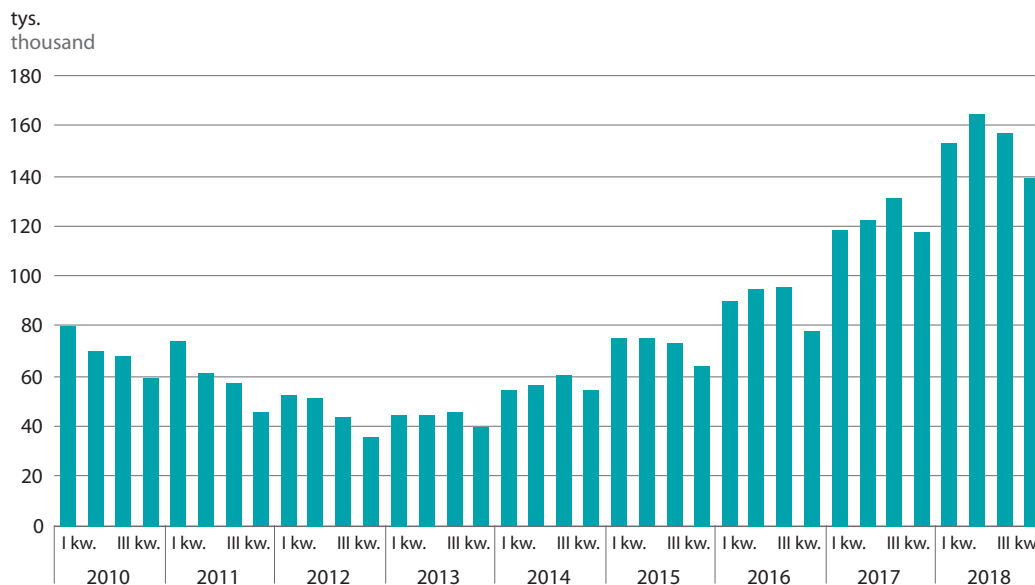
- 1) miejsca pracy w dniu sprawozdawczym nie były faktycznie obsadzone,
- 2) pracodawca czynił starania, aby znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy,
- 3) w przypadku znalezienia właściwych kandydatów, pracodawca byłby gotów do natychmiastowego przyjęcia tych osób.

Wykres 4.3. Wolne miejsca pracy w IV kwartale 2018 według sekcji PKD (w tys.)
Chart 4.3. Vacancies in 4th quarter of 2018 by NACE sections (in thousands)



Zauważalna jest sezonowość w liczbie wolnych miejsc pracy. Najczęściej czwarty kwartał charakteryzuje się najmniejszą, a pierwszy – największą liczbą wolnych miejsc pracy. W ostatnich dziewięciu latach w czwartym kwartale każdego roku liczba wolnych miejsc była najniższa w danym roku. Natomiast najwyższe wartości obserwowane były w pierwszym kwartale w latach 2010-2013 – w okresie, gdy ogólna liczba wolnych miejsc spadała. W latach 2014-2018 – czyli okresie stopniowego wzrostu wolnych miejsc pracy – najwyższe wartości notowano w trzecim kwartale roku (za wyjątkiem 2015 roku i 2018 roku, gdzie najwyższe wartości notowano w drugim kwartale).

Wykres 4.4. Liczba wolnych miejsc pracy w gospodarce narodowej w podziale na kwartały (w tys.)
 Chart 4.4. Vacancies in national economy by quarters (in thousands)



Wyraźny wzrost liczby wolnych miejsc pracy w ostatnich latach, choć obserwowany we wszystkich sekcjach PKD, nie był równomierny. Między 2014 r. a 2018 r. najsilniejszy wzrost wystąpił w przetwórstwie przemysłowym i budownictwie – w każdej z nich liczba wolnych miejsc wzrosła ponad 4-krotnie. Bardzo silne wzrosty zaobserwowano też w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej oraz pozostałej działalności usługowej. Najniższe wzrosty zanotowały z kolei działalność finansowa i ubezpieczeniowa; działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz informacja i komunikacja. Widoczny jest więc trend znacząco zwiększającego się zapotrzebowania na miejsca pracy, gdzie wymagane są umiejętności techniczne i manualne, a mniejszego zapotrzebowania na miejsca pracy, na których potrzebne jest wykształcenie wyższe społeczne, humanistyczne lub artystyczne.

W IV kwartale 2018 r. najwięcej wolnych miejsc pracy – 39,5 tys., czyli 28,4% wszystkich wolnych miejsc – było przeznaczonych dla robotników przemysłowych i rzemieślników.

Dalsze w kolejności najbardziej poszukiwane grupy zawodów to specjaliści oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Wśród specjalistów najbardziej poszukiwani to specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (7,0 tys.), a w drugiej z tych grup – kierowcy i operatorzy pojazdów (11,9 tys.).

Najmniej wolnych miejsc pracy było dla rolników³⁶, ogrodników, leśników i rybaków, a także przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników.

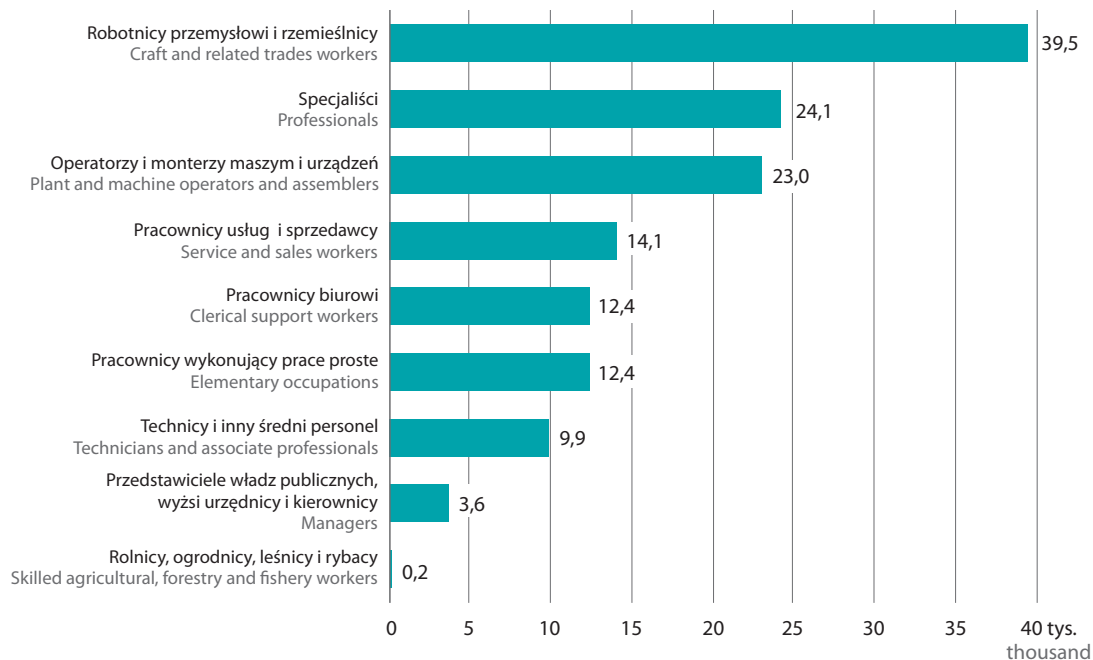
W porównaniu do ubiegłego roku (dane przeciętne roczne) najbardziej wzrosło zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste (o 43,3%), natomiast w grupie rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy liczba wolnych miejsc pracy uległa zmniejszeniu (o 31,8%).

³⁶ Nie uwzględniono rolnictwa indywidualnego.

Tablica 4.1. Liczba wolnych miejsc pracy (przeciętnie rocznie) według sekcji PKD
 Table 4.1. Vacancies (annual average) by NACE sections

Sekcje PKD NACE sections	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Zmiana % % change 2018/2013
	w tys. in thousands						
OGÓŁEM TOTAL	43,4	56,3	71,6	89,3	122,5	153,4	353,5
w tym / of which:							
Przetwórstwo przemysłowe Manufacturing	9,6	13,7	16,3	22,2	31,4	38,7	403,1
Budownictwo Construction	4,5	5,5	7,3	9,5	19,0	24,5	544,4
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ Trade; repair of motor vehicles	7,4	9,5	14,8	16,7	19,0	26,2	354,1
Transport i gospodarka magazynowa Transportation and storage	3,0	4,7	6,4	7,5	10,9	12,9	430,0
Zakwaterowanie i gastronomia Accommodation and catering	1,8	2,9	3,1	4,1	5,1	6,1	338,9
Informacja i komunikacja Information and communication	3,5	4,1	5,0	5,7	6,2	7,4	211,4
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa Financial and insurance activities	1,2	1,8	1,9	2,4	3,0	2,5	208,3
Obsługa rynku nieruchomości Real estate activities	0,5	0,6	0,7	0,7	1,3	1,3	260,0
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna Professional, scientific and technical activities	2,6	3,8	4,3	6,1	6,1	7,7	296,2
Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ Administrative and support service activities	1,9	2,0	2,8	3,1	5,4	5,7	300,0
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne ^Δ Public administration and defence; compulsory social security	2,6	2,7	3,2	3,6	4,1	5,5	211,5
Edukacja Education	0,9	1,0	1,1	1,4	2,0	3,2	355,6
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna Human health and social work activities	2,1	1,8	2,5	3,1	4,4	6,2	295,2
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją Arts, entertainment and recreation	0,4	0,5	0,5	0,6	0,8	0,9	225,0
Pozostała działalność usługowa Other service activities	0,5	0,7	0,8	1,1	1,8	2,3	460,0

Wykres 4.5. Wolne miejsca pracy w IV kwartale-2018 według wielkich grup zawodów (w tys.)
 Chart 4.5. Vacancies in 4th quarter of 2018 by occupations (in thousands)



W IV kwartale 2018 r. zgłoszono do urzędów pracy ogółem w Polsce 18,2% wszystkich wolnych miejsc pracy. Nieco większy procent takich zgłoszeń odnotowano w sektorze prywatnym (18,3) niż w publicznym (17,6%). Wyraźniejsze różnice zaobserwowano w odniesieniu do wielkości jednostek – dla jednostek największych, powyżej 49 pracowników, odsetek zgłoszeń do urzędów pracy był znacznie niższy (13,6%) w porównaniu z pozostałymi jednostkami (powyżej 22%).

Największy odsetek zgłoszonych do urzędów wolnych miejsc pracy odnotowano w grupach: pracowników wykonujących prace proste (28,2%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (22,5%). Natomiast najmniejszy w grupie specjalistów (10,8%) oraz techników I innego średniego personelu (7,1%). W grupie rolnicy³⁷, ogrodnicy, leśnicy i rybacy zaobserwowano niską liczbę wolnych miejsc pracy ogółem (0,2 tys.), a konsekwencji również tych, które zgłoszono do urzędów pracy.

37 jw.

Tablica 4.2. Wolne miejsca pracy zgłoszone do urzędów pracy według zawodów. na koniec IV kwartału 2018 r.
 Table 4.2. Vacancies by occupation groups in the 4th half of 2018, submitted to labour offices

Wyszczególnienie Specification	Ogółem Total	Sektor Sector		Jednostki według liczby pracujących Units by number of employed persons		
		publiczny public	prywatny private	powyżej 49 osób more than 49 persons	od 10 do 49 osób from 10 to 49 persons	do 9 osób up to 9 persons
	w tys. in thousands					
OGÓŁEM TOTAL	25,3	3,4	21,9	9,0	6,7	9,6
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	0,6	0,1	0,5	0,2	0,3	0,1
Specjaliści Professionals	2,6	1,5	1,1	1,6	0,5	0,5
Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	0,7	0,4	0,3	0,4	0,1	0,2
Pracownicy biurowi Clerical support workers	2,3	0,2	2,1	0,4	0,6	1,3
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	2,5	0,2	2,3	1,0	0,5	1,0
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	8,9	0,3	8,6	2,5	3,1	3,3
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators and assemblers	4,2	0,4	3,8	1,9	1,0	1,3
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	3,5	0,3	3,2	1,0	0,6	1,9

Tablica 4.3. Udział procentowy liczby wolnych miejsc pracy zgłoszonych do urzędów pracy, w liczbie wolnych miejsc pracy ogółem w IV kwartale 2018 r., według zawodów

Table 4.3. Percentage share of vacancies submitted to labor offices in the total number of vacancies in 4th quarter of 2018, by occupation

Wyszczególnienie Specification	Ogółem Total	Sektor Sector		Jednostki według liczby pracujących Units by number of employed persons		
		publiczny public	prywatny private	powyżej 49 osób more than 49 persons	od 10 do 49 osób from 10 to 49 persons	do 9 osób up to 9 persons
		w %		in %		
OGÓŁEM	18,2	17,6	18,3	13,6	22,6	22,2
TOTAL						
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	16,7	14,3	17,2	9,5	27,3	25,0
Specjaliści Professionals	10,8	17,2	7,1	9,6	12,5	14,7
Technicy i inny średni personel Technicians and associate profes- sionals	7,1	13,3	4,3	7,0	5,9	8,0
Pracownicy biurowi Clerical support workers	18,5	9,1	20,6	7,1	25,0	29,5
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	17,7	15,4	18,0	12,5	23,8	25,0
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	22,5	33,3	22,3	17,9	32,0	20,9
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators and assemblers	18,3	28,6	17,6	19,8	16,7	17,6
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	28,2	27,3	28,3	22,2	23,1	35,8

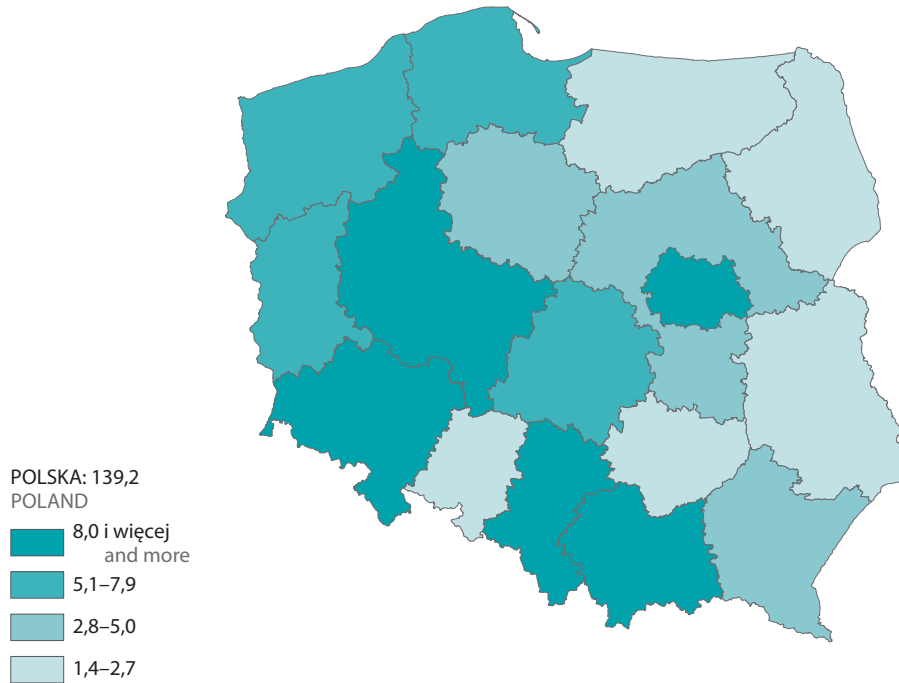
Wolne miejsca pracy stanowią 1,1% wszystkich obsadzonych miejsc pracy. Zachodzi ścisły związek między liczbą wolnych miejsc pracy a liczbą pracujących w województwie. Najwięcej wolnych miejsc jest w województwie z największą liczbą pracujących, czyli w województwie mazowieckim (33,7 tys., czyli 24,2% wszystkich wolnych miejsc pracy w Polsce). Najmniej wolnych miejsc było w województwach: podlaskim, świętokrzyskim i opolskim.

Najwyższy odsetek wolnych miejsc w stosunku do liczby pracujących obserwowany był w IV kwartale 2018 w województwach: lubuskim (2,5%), zachodniopomorskim (1,5%) i dolnośląskim (1,2%) i śląskim (1,2%), a najmniej – w województwach: świętokrzyskim (0,6%), podlaskim (0,6%) i lubelskim (0,5%).

Między 2017 a 2018 rokiem (przeciętnie rocznie) liczba wolnych miejsc pracy wzrosła najbardziej w województwie kujawsko-pomorskim (o 51,2%), a w połowie województw wzrost ten wyniósł między 30,3%

a 48,5%. W trzech województwach liczba wolnych miejsc pracy w 2018 r. była niższa niż w 2017 r.: w lubelskim (spadek o 3,0%), świętokrzyskim (o 16,1%) oraz w opolskim (spadek aż o 17,2%).

Mapa 4.1. Wolne miejsca pracy w IV kwartale 2018 (w tys.)
Map 4.1. Vacancies in 4th quarter of 2018 (in thousands)



4.2. Nowo utworzone miejsca pracy

4.2. Newly created jobs

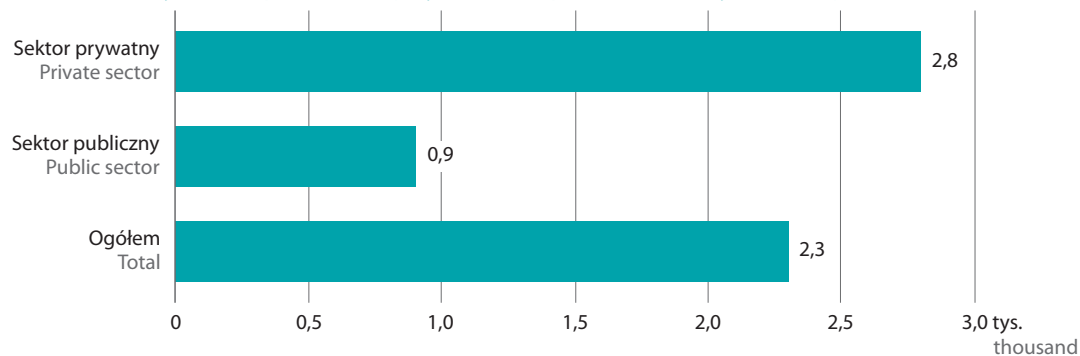
W ramach wolnych miejsc pracy wyróżnia się specjalną kategorię nowo utworzonych miejsc pracy. W IV kwartale 2018 roku w całej Polsce było 29,9 tys. wolnych, nowo utworzonych miejsc pracy i było to 22,0% więcej niż w IV kwartale poprzedniego roku (choć przeciętnie rocznie liczba wolnych, nowoutworzonych miejsc pracy była w 2018 r. o 40,0% wyższa niż w 2017 r.).

Na każdy tysiąc pracujących przypadały więcej niż dwa wolne, nowoutworzone miejsca pracy. Miejsc takich było znacznie więcej w sektorze prywatnym niż publicznym. Największa liczba miejsc na 1000 pracujących była obserwowana w jednostkach zatrudniających więcej niż 49 osób.

Nowo utworzone miejsca pracy to miejsca pracy powstałe w wyniku zmian organizacyjnych, rozszerzenia lub zmiany profilu działalności oraz wszystkie miejsca pracy w jednostkach nowo powstałych.

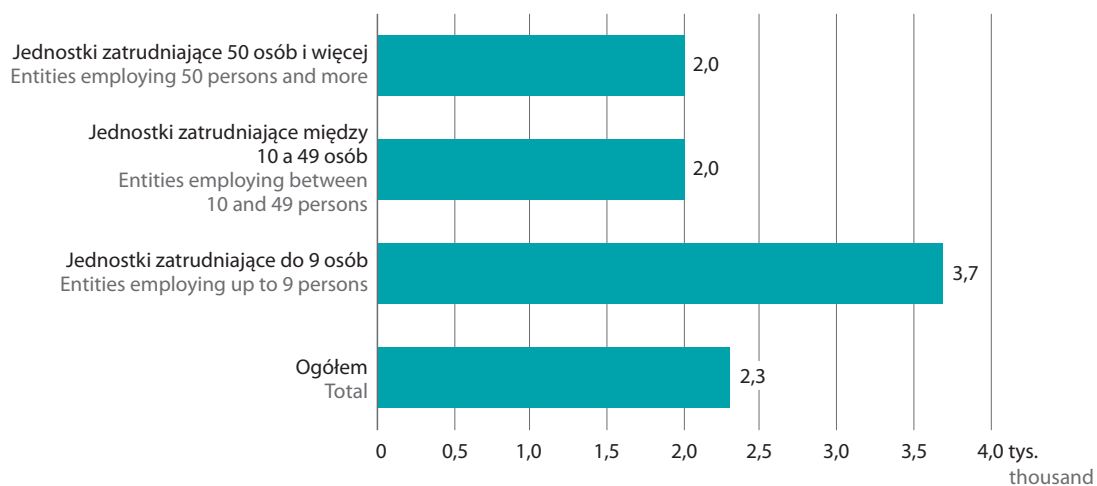
Wykres 4.6. Liczba wolnych nowo utworzonych miejsc pracy na 1000 pracujących w IV kwartale 2018 r. według sektorów

Chart 4.6. Vacancies – newly created per 1000 employees in 4th quarter of 2018 by ownership sectors



Wykres 4.7. Liczba wolnych nowo utworzonych miejsc pracy na 1000 pracujących w IV kwartale 2018 r. według wielkości jednostek

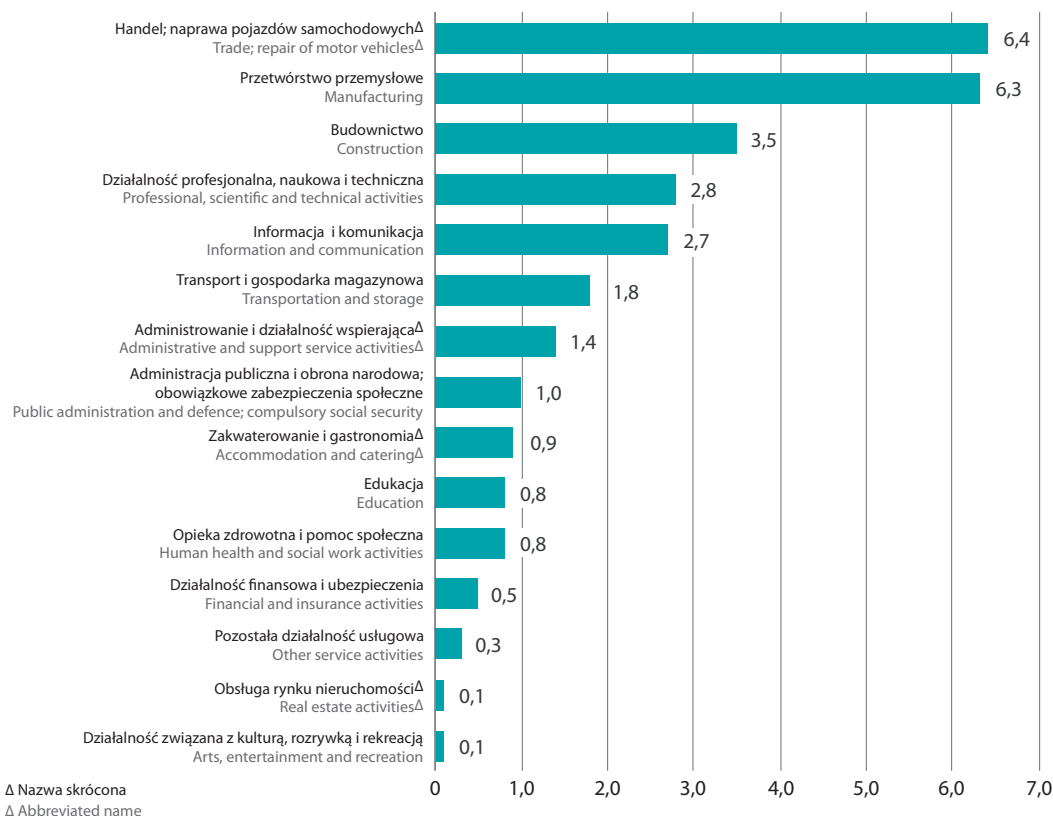
Chart 4.7. Vacancies – newly created per 1000 employees in 4th quarter of 2018 by size of entities



Najwięcej takich miejsc było w przetwórstwie przemysłowym oraz handlu i naprawie pojazdów samochodowych. Wolne miejsca w tych dwóch sekcjach stanowiły 42,5% wszystkich wolnych, nowo utworzonych miejsc pracy w Polsce.

Z drugiej strony, było aż 7 sekcji z liczbą wolnych, nowo utworzonych miejsc pracy poniżej 1000. Najmniej takich miejsc było w sekcjach: obsługa rynku nieruchomości oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Wykres 4.8. Wolne nowo utworzone miejsca pracy w IV kwartale 2018 według sekcji PKD (w tys.)
 Chart 4.8. Vacancies – newly created in 4th quarter of 2018 by NACE sectors (in thousands)



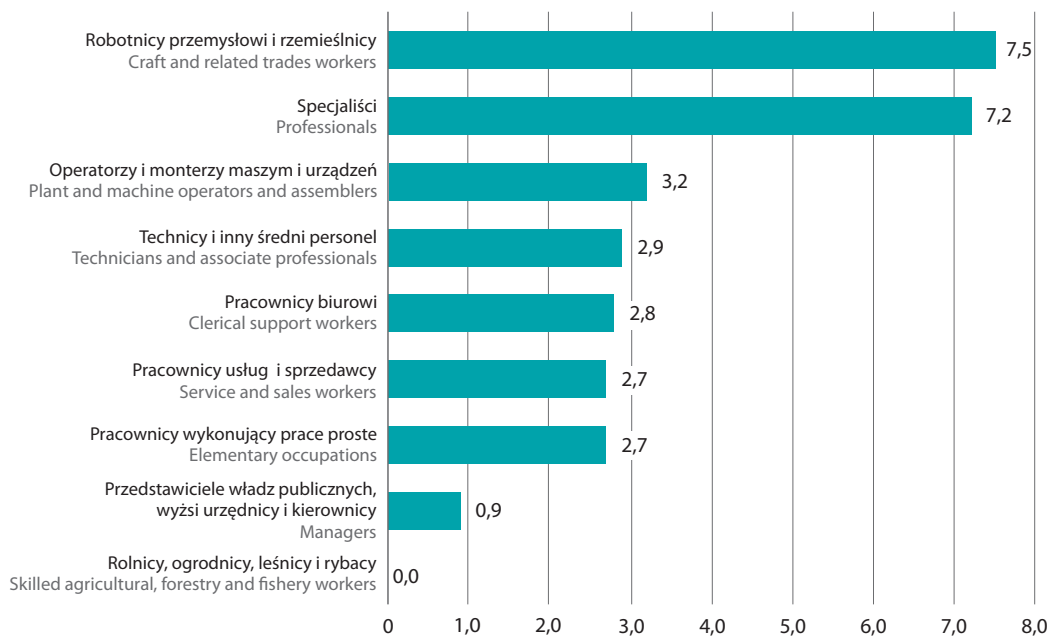
W IV kwartale 2018 r. najwięcej wolnych, nowo utworzonych miejsc pracy przeznaczonych było dla robotników przemysłowych i rzemieślników (7,5 tys. czyli 25,1%) i specjalistów (7,2 tys., czyli 24,8%). W tej grupie najbardziej poszukiwani byli specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (2,0 tys.). Wolne nowo utworzone miejsca pracy oczekiwały także na operatorów i monterów maszyn i urządzeń (3,2 tys.), techników i średni personel (2,9 tys.), pracowników biurowych (2,8 tys.), a także pracowników usług i sprzedawców (2,7 tys.) oraz pracowników wykonujących prace proste (2,7 tys.).

Najmniej wolnych nowo utworzonych miejsc pracy było dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników – zaledwie 0,9 tys., czyli 3,0% wszystkich wolnych, nowo utworzonych miejsc pracy. Żadnego wolnego, nowo utworzonego miejsca pracy nie było natomiast dla rolników³⁸, ogrodników, leśników i rybaków.

W porównaniu z ubiegłym rokiem (dane przeciętne roczne) najbardziej wzrosło zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste (o 108,7%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (o 72,6%). Najniższy wzrost wolnych, nowo utworzonych miejsc pracy odnotowano w grupach: technicy i inny średni personel (o 15,3%) oraz pracownicy biurowi (o 7,5%).

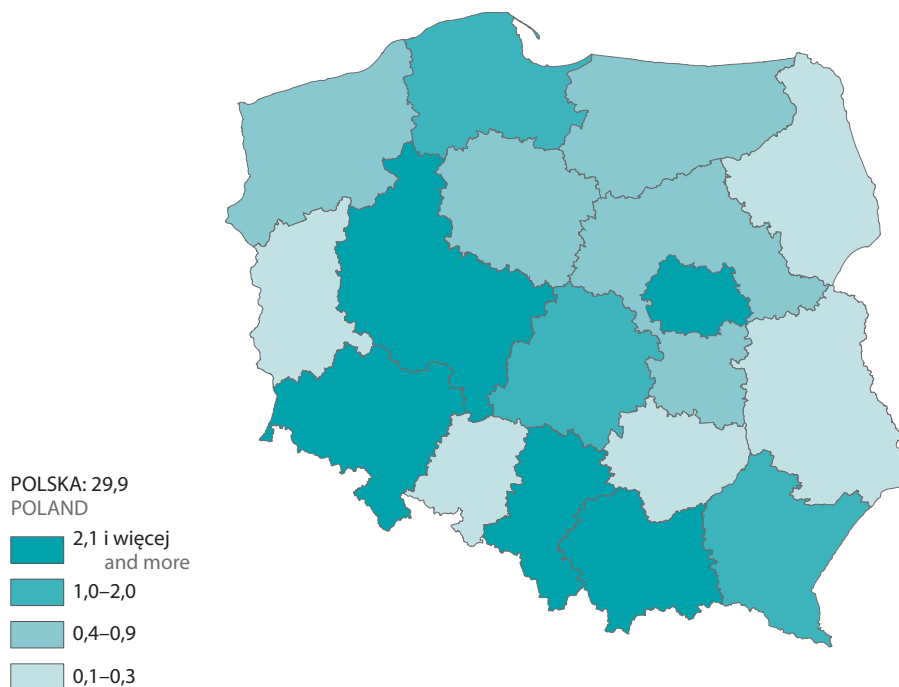
³⁸ Bez rolników indywidualnych.

Wykres 4.9. Wolne nowo utworzone miejsca pracy w IV kwartale 2018 według wielkich grup zawodów (w tys.)
 Chart 4.9. Vacancies – newly created in 4th quarter of 2018 by occupations (in thousands)



Zauważalne są też silne zróżnicowania regionalne w zakresie wolnych, nowo utworzonych miejsc pracy. Najwięcej takich miejsc było w województwie mazowieckim (8,3 tys., czyli 27,9% wszystkich w Polsce). Na drugim miejscu znalazło się województwo śląskie (4,9 tys.) i obydwie te województwa razem stanowiły 41,1% wszystkich wolnych nowo utworzonych miejsc pracy w Polsce. Natomiast w 8 województwach liczba wolnych, nowo utworzonych miejsc pracy nie przekroczyła 0,7 tys. (w opolskim i podlaskim po 0,1 tys., w świętokrzyskim 0,2 tys., w lubelskim i lubuskim po 0,3 tys., w zachodniopomorskim 0,5 tys., a w kujawsko-pomorskim 0,7 tys.).

Mapa 4.2. Wolne nowo utworzone miejsca pracy w IV kwartale 2018 (w tys.)
 Map 4.2. Vacancies – newly created in 4th quarter of 2018 (in thousands)



4.3. Wskaźnik wolnych miejsc pracy

4.3. Job vacancy rate

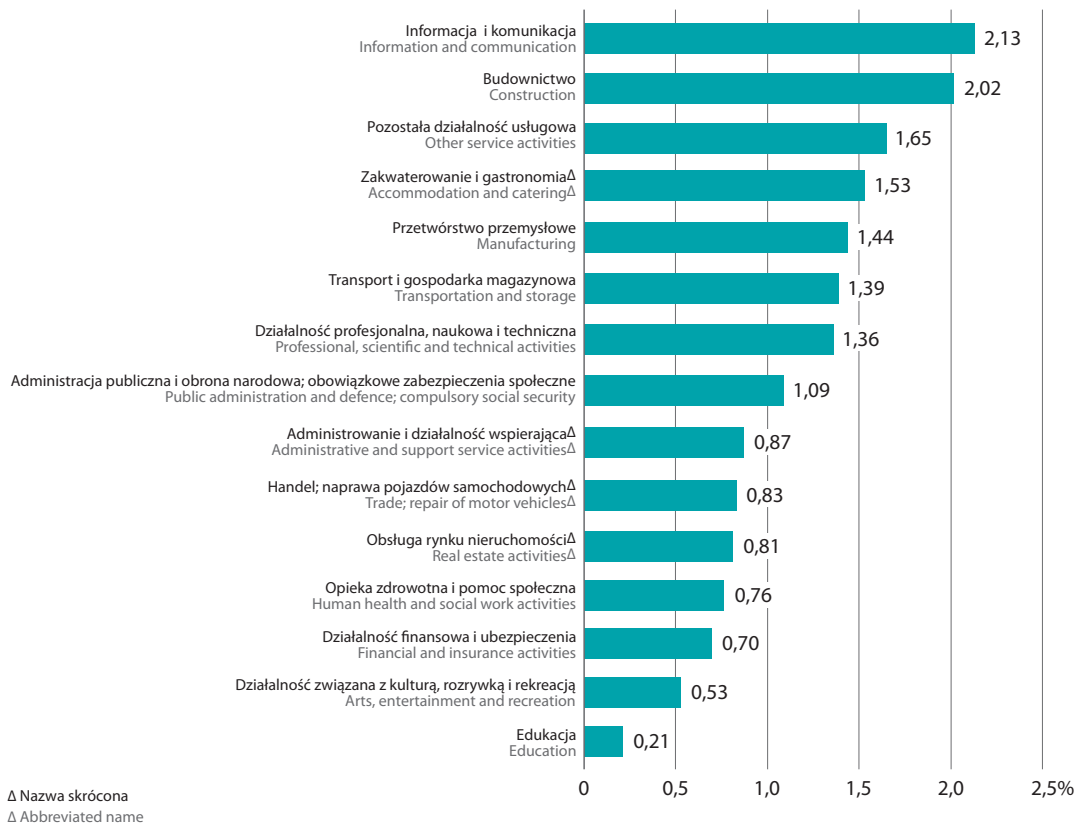
Istotną miarą niezaspokojonego popytu na pracę jest wskaźnik wolnych miejsc pracy, który pokazuje jaką część wszystkich (wolnych i obsadzonych) miejsc pracy stanowią te nieobsadzone.

W IV kwartale 2018 roku odsetek wolnych miejsc pracy był najwyższy od 5 lat i wyniósł 1,07%.

Najwyższy odsetek wolnych miejsc pracy zaobserwowano w sekcji informacja i komunikacja, gdzie przekracza on 2,1%. Wysoką wartość obserwowano też w sekcji budownictwo (2,0%). W wielu sekcjach odsetek ten był niższy niż 1%, a zdecydowanie najniższy – w sekcji edukacja (0,21%).

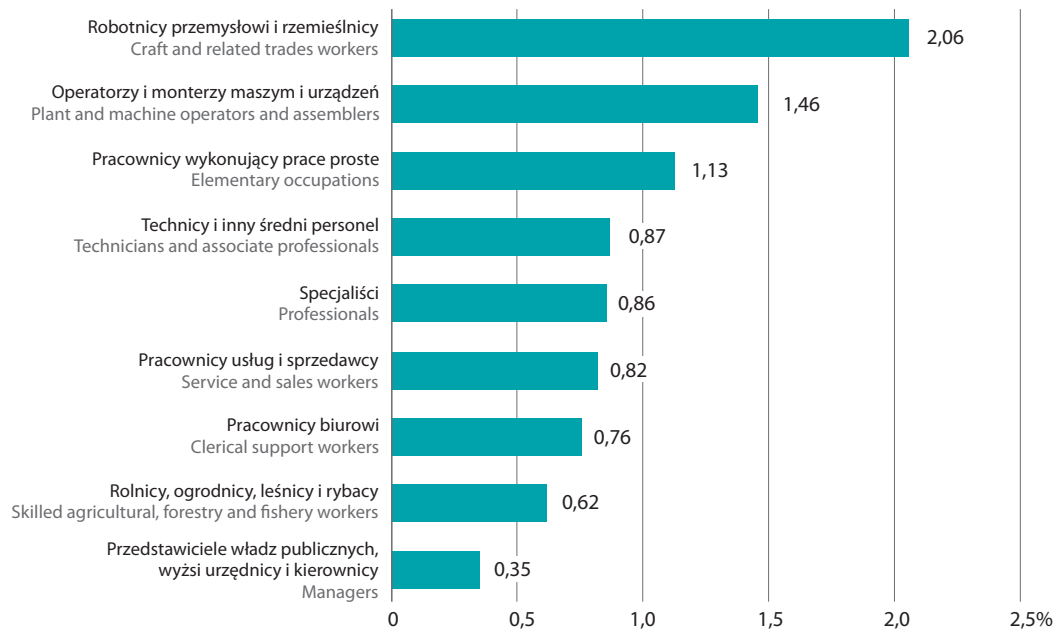
Wskaźnik wolnych miejsc pracy jest to stosunek wolnych miejsc pracy do sumy zagospodarowanych i niezagospodarowanych miejsc pracy.

Wykres 4.10. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w IV kwartale 2018 według sekcji PKD
 Chart 4.10. Job vacancies rate in 4th quarter of 2018 by NACE sections



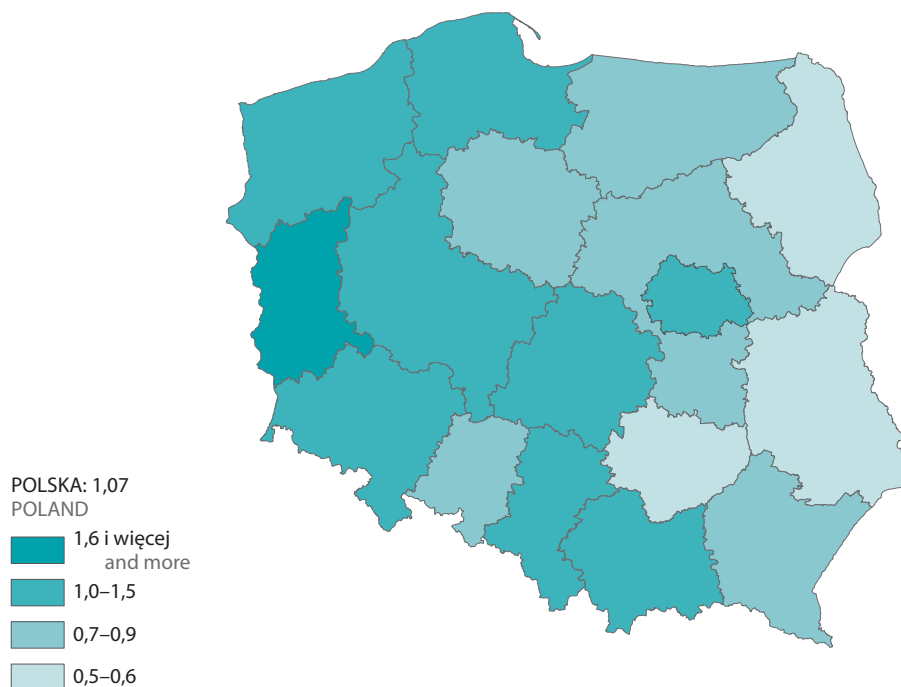
Jeszcze w trzech innych grupach zawodów odsetek wolnych miejsc pracy przekraczał 1%: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy wykonujący prace proste. Dwie pierwsze grupy mają jednocześnie jedno z największych liczb wolnych miejsc pracy. Najniższy odsetek wolnych miejsc pracy dotyczy przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników.

Wykres 4.11. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w IV kwartale 2018 według zawodów
 Chart 4.11. Job vacancy rate in 4th quarter of 2018 by occupations



Zróżnicowania regionalne w zakresie odsetka wolnych miejsc pracy są znacznie mniejsze niż w przypadku liczby wolnych miejsc pracy. Najniższe wartości – między 0,45% a 0,60% – obserwowane są w województwach wschodnich (lubelskie, podlaskie, świętokrzyskie), a najwyższe – w Polsce zachodniej (województwa: lubuskie i dolnośląskie).

Mapa 4.3. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w IV kwartale 2018r.
 Map 4.3. Job vacancy rate in 4th quarter of 2018



Rozdział 5

Chapter 5

Wynagrodzenia i koszty pracy

Wages and salaries and labour costs

Wynagrodzenia są, obok zasobów pracy, kluczowym elementem rynku pracy. Poziom wynagrodzeń i zmiany poziomu wynagrodzeń w czasie służą do oceny jakości pracy oraz produktywności. Do analizy wynagrodzeń najczęściej stosuje się miary tendencji centralnej (średnia, mediana), które pokazują przeciętny poziom wynagrodzeń oraz miary zróżnicowań (np. zróżnicowanie decylowe, współczynnik Gini'ego). Niezwykle istotna z punktu widzenia zmian na rynku pracy jest również obserwacja dynamiki wynagrodzeń, zarówno nominalnych jak i realnych (czyli uwzględniających wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych).

W statystyce publicznej istnieją dwa podstawowe źródła danych o wynagrodzeniach, różniące się zakresem i sposobem pozyskiwanych informacji. W pierwszym przypadku z częstotliwością miesięczną, kwartalną lub roczną pozyskiwane są dane o łącznej kwocie wynagrodzeń i łącznej liczbie zatrudnionych w jednostce (przedsiębiorstwie lub jednostce sfery budżetowej) – dane te umożliwiają wyliczenie jedynie przeciętnego wynagrodzenia (suma wynagrodzeń wynikająca ze stosunku pracy podzielona przez średnią wielkość zatrudnienia dla badanego okresu), z uwzględnieniem sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności oraz lokalizacji jednostki. Informacje o przeciętnym wynagrodzeniu miesięcznym ogółem (publikowane przez GUS kwartalnie i rocznie) dotyczą wszystkich podmiotów gospodarki, czyli także jednostek o liczbie pracujących do 9 osób³⁹. Drugim źródłem danych o wynagrodzeniach jest realizowane co dwa lata reprezentacyjne badanie struktury wynagrodzeń według zawodów. W tym badaniu zbierane są informacje o indywidualnych wynagrodzeniach pracowników, dzięki czemu możliwe jest oszacowanie wynagrodzenia środkowego (mediany) oraz zróżnicowania wynagrodzeń. Badanie to obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób.

Z uwagi na różnice metodologiczne i inny okres badania (badanie struktury wynagrodzeń jest realizowane zawsze w październiku, a „bieżąca sprawozdawczość” prezentuje uśrednione wyniki obejmujące dany okres – miesięczny, kwartalny lub roczny) – nie można bezpośrednio porównywać przeciętnego wynagrodzenia z tych różnych źródeł. Do analiz zróżnicowania (np. według sekcji PKD) oraz zmian w czasie wskazane jest porównywanie danych pochodzących z tego samego źródła.

³⁹ W bieżących miesięcznych komunikatach GUS dotyczących wynagrodzeń prezentowane są dane o pracujących, przeciętnym zatrudnieniu i wynagrodzeniach dotyczące podmiotów gospodarki narodowej, bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, rolnictwa indywidualnego, osób zatrudnionych poza granicami kraju (z wyjątkiem liczby pracujących), zatrudnionych w organizacjach społecznych, politycznych, związkach zawodowych i in. oraz zatrudnionych w działalności w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Ilekroć jest mowa o sektorze przedsiębiorstw, dotyczy to podmiotów prowadzących działalność gospodarczą w zakresie: leśnictwa i pozyskiwania drewna; rybołówstwa w wodach morskich; górnictwa i wydobywania; przetwórstwa przemysłowego; wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; dostawy wody; gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją; budownictwa; handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle; transportu i gospodarki magazynowej; działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; informacji i komunikacji; działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości; działalności prawniczej, rachunkowo-księgowej i doradztwa podatkowego, działalności firm centralnych (head offices); doradztwa związanego z zarządzaniem; działalności w zakresie architektury i inżynierii; badań i analiz technicznych; reklamy, badania rynku i opinii publicznej; pozostałej działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej; działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej; działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją; naprawy i konserwacji komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego; pozostałej indywidualnej działalności usługowej.

Por. Zatrudnienie w gospodarce narodowej w 2018 r., GUS, Warszawa 2019, oraz Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń, GUS, Warszawa 2018

5.1. Przeciętne wynagrodzenia

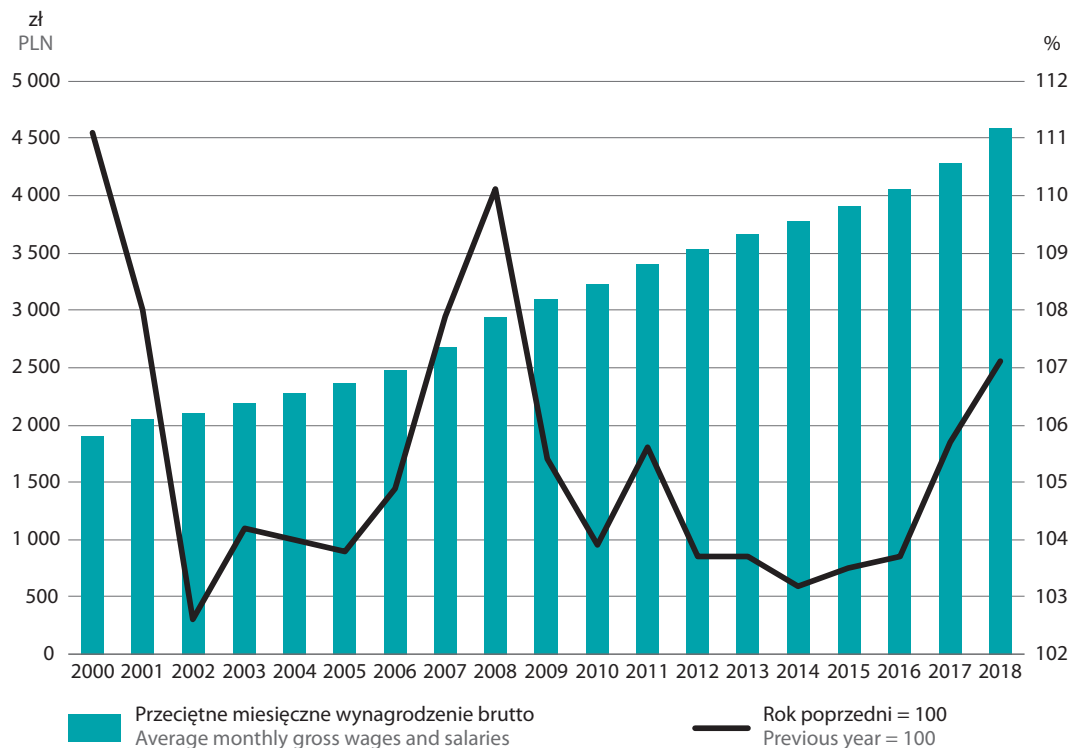
5.1. Average salaries

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2018 roku wyniosło 4589,91 zł i było o 7,1% wyższe od wynagrodzenia w 2017 roku. Długookresowa analiza przeciętnego wynagrodzenia pokazuje stały, choć o różnym natężeniu, wzrost wynagrodzeń nominalnych w Polsce (bez uwzględnienia wskaźnika cen). W roku 2000 przeciętne wynagrodzenie wynosiło niespełna 1900 zł, w 2009 r. przekroczyło 3000 zł, a w 2016 r. – 4000 zł. Przez te 18 lat nominalne przeciętne wynagrodzenie wzrosło o 142,3%, czyli więcej niż dwukrotnie. Średnioroczne tempo wzrostu wynagrodzenia brutto w okresie 2000-2018 wyniosło 5,0%. Roczne wzrosty nie były jednakowe, najwyższe obserwowano w latach 2000-2001 oraz 2007-2008, a najniższe w 2002 roku.

Przeciętne wynagrodzenia miesięczne (nominalne) przypadające na jednego zatrudnionego obliczono przyjmując:

- wynagrodzenia osobowe bez wynagrodzeń osób wykonujących pracę nakładczą, oraz uczniów, a także osób zatrudnionych za granicą,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku do podziału i w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- honoraria wypłacone niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy pracę np. dziennikarzem, realizatorom filmów, programów radiowych i telewizyjnych.

Wykres 5.1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto i jego zmiana w porównaniu do roku ubiegłego
Chart 5.1. Average monthly gross wages and salaries and its change versus previous year

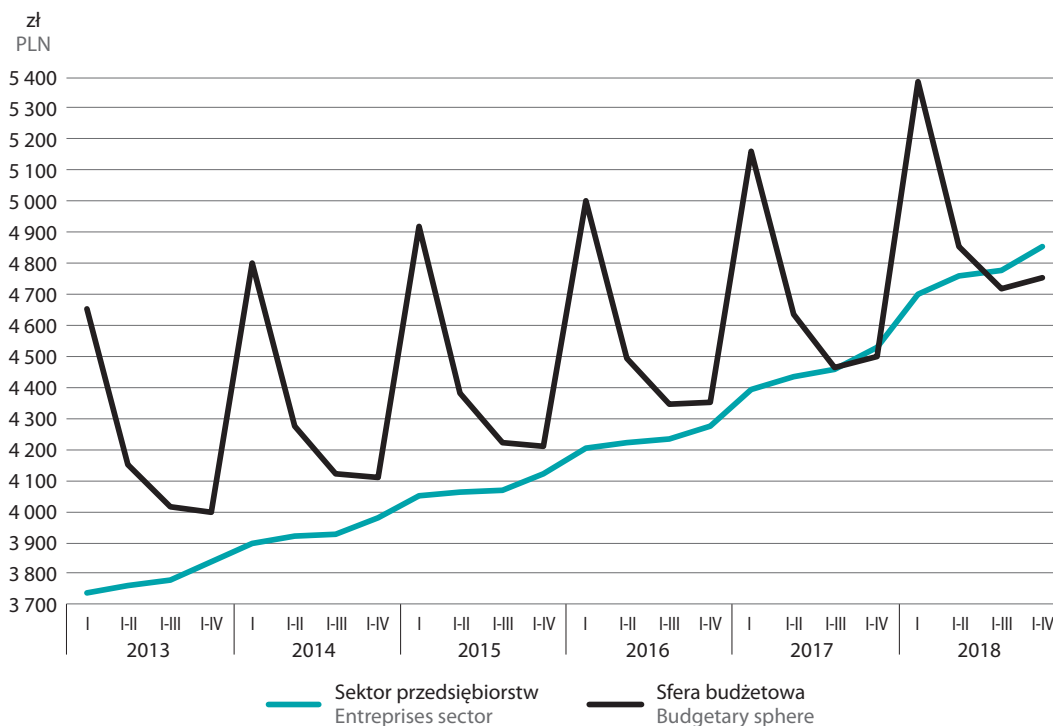


W IV kwartale 2018 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wyniosło 4863,74 zł. Było ono o 7,7% wyższe niż w IV kwartale 2017 roku. Przeciętne wynagrodzenie narastająco pod-

lega silnym wahaniom sezonowym, które mają jednak zupełnie inny charakter w sektorze przedsiębiorstw i sferze budżetowej. W sektorze przedsiębiorstw przeciętne miesięczne wynagrodzenie liczone w skali roku jest wyższe niż przeciętne wynagrodzenie w I kwartale, w I półroczu czy pierwszych trzech kwartałach. Natomiast w sferze budżetowej jest najwyższe w I kwartale roku, a następnie w kolejnych okresach (pierwsze półrocze, trzy kwartały, cały rok) stopniowo maleje. Taki charakter sezonowości wiąże się z okresem wypłaty nagród rocznych, które w sferze budżetowej zazwyczaj wypłacane są na początku każdego roku.

Wykres 5.2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw i jednostkach sfery budżetowej

Chart 5.2. Average monthly gross wages and salaries in enterprise sector and in budgetary sphere

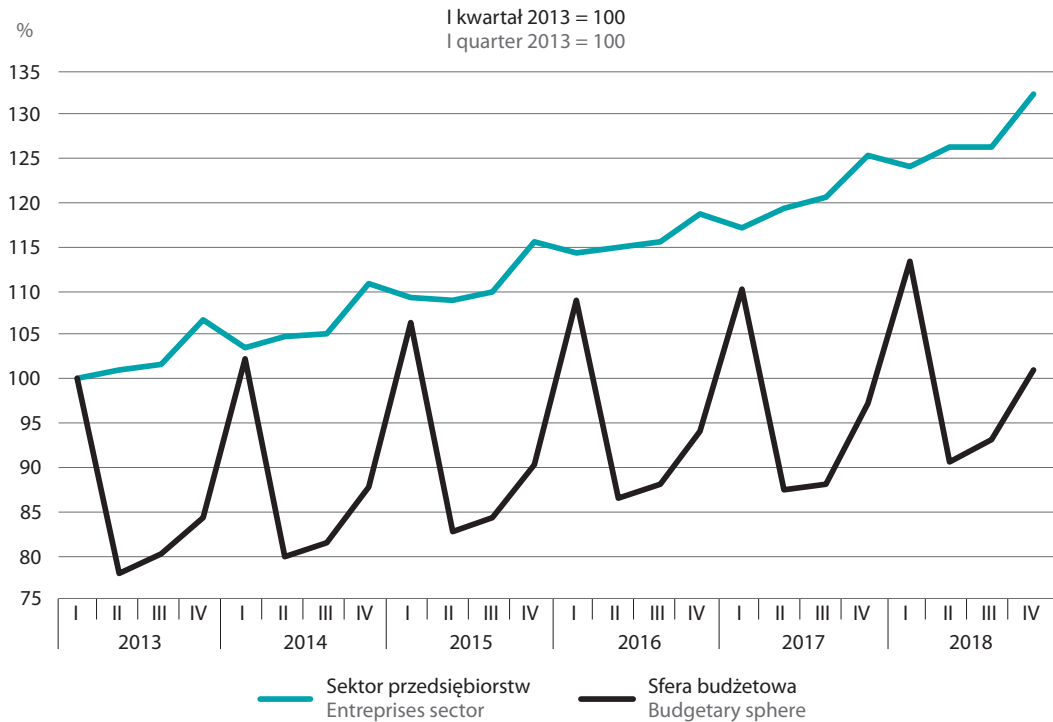


Wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia brutto obrazuje zmianę wynagrodzenia w czasie, po uwzględnieniu wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych.

W IV kwartale 2018 roku wskaźnik realnego wynagrodzenia brutto wyniósł 106,2. Wskaźnik podlega silnym wahaniom sezonowym, które to wahania mają inny charakter w sferze budżetowej i w sektorze przedsiębiorstw.

Wskaźniki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia realnego brutto obliczono jako iloraz wskaźnika wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nominalnego brutto oraz wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników.

Wykres 5.3. Wskaźniki przeciętnych wynagrodzeń realnych w sektorze przedsiębiorstw i sferze budżetowej
 Chart 5.3. Indices of gross real wages and salaries in enterprise sector and in budgetary sphere units



Przeciętne wynagrodzenia są silnie zróżnicowane w zależności od sekcji gospodarki narodowej. W 2018 r. najwyższe wynagrodzenie występowało w sekcji Informacja i komunikacja, gdzie było ono 75,6% wyższe niż przeciętne ogółem, a także w sekcji Górnictwo i wydobywanie (69,4% wyższe). Z kolei najniższe występowało w sekcjach Administrowanie i działalność wspierająca (25,1% niższe) oraz Zakwaterowanie i gastronomia (34,7% niższe od przeciętnego wynagrodzenia ogółem). Różnica między sekcją o najwyższym i najniższym wynagrodzeniu wyniosła zatem ponad 5063 zł.

W stosunku do 2015 r. najwyższy wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto odnotowano w sekcjach: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (23,8%), Handel; naprawa pojazdów samochodowych (22,9%), Zakwaterowanie i gastronomia (21,8%), Administrowanie i działalność wspierająca (20,7%), oraz Informacja i komunikacja (20,6%), natomiast najniższy wzrost – w sekcjach Edukacja (8,4%) oraz Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (12,6%).

Tablica 5.1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej według sekcji oraz zmiana w stosunku do poprzedniego roku

Table 5.1. Average monthly gross wages and salaries by sections of national economy and the change versus previous year

Sekcje Sections	2014	2015	2016	2017	2018
OGÓŁEM^a	3777,10	3907,85	4052,19	4283,73	4589,91
TOTAL^b	103,2	103,5	103,7	105,7	107,1
w tym: of which:					
Sfera budżetowa ^a Budget sphere ^b	4108,48 102,8	4209,00 102,4	4348,02 103,3	4499,03 103,5	4751,62 105,6
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo ^a Agriculture, forestry and fishing ^b	4172,84 105,1	4348,27 104,2	4468,77 102,8	4597,51 102,9	4895,84 106,5
Przemysł ^a Industry ^b	3876,91 103,0	3983,49 102,7	4111,33 103,2	4365,76 106,2	4678,85 107,2
górnictwo i wydobywanie ^a mining and quarrying ^b	6810,71 100,0	6837,41 100,4	6830,55 99,9	7022,39 102,8	7773,32 110,7
przetwórstwo przemysłowe ^a manufacturing ^b	3536,36 104,4	3669,29 103,8	3827,87 104,3	4107,96 107,3	4406,77 107,3
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę electricity, gas, steam and air conditioning supply ^b	6353,66 101,9	6546,95 103,0	6763,53 103,3	7015,03 103,7	7423,42 105,8
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^a water supply; sewerage, waste management and remediation activities ^b	3684,91 103,4	3825,28 103,8	3961,86 103,6	4113,71 103,8	4325,13 105,1
Budownictwo ^a Construction ^b	3102,29 103,7	3217,49 103,7	3348,63 104,1	3553,83 106,1	3830,45 107,8
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^a Trade; repair of motor vehicle ^b	3129,77 104,2	3278,13 104,7	3471,27 105,9	3730,44 107,5	4030,41 108,0
Transport i gospodarka magazynowa ^a Transportation and storage ^b	3374,49 103,6	3469,75 102,8	3551,48 102,4	3759,55 105,9	4014,17 106,8
Zakwaterowanie i gastronomia ^a Accommodation and catering ^b	2370,40 104,4	2459,59 102,8	2618,62 106,5	2843,75 108,6	2996,23 105,4
Informacja i komunikacja ^a Information and communication ^b	6423,53 104,2	6685,33 104,1	7059,73 105,6	7468,83 105,8	8059,64 107,9
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa ^a Financial and insurance activities ^b	6194,36 100,7	6511,17 105,1	6659,24 102,3	7068,95 106,2	7536,05 106,6
Obsługa rynku nieruchomości ^a Real estate activities ^b	3941,47 102,9	4075,46 103,4	4223,28 103,6	4523,55 107,1	4744,67 104,9
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna ^a Professional, scientific and technical activities ^b	4597,66 103,3	4862,37 105,8	5007,73 103,0	5387,82 107,6	5852,36 108,6
Administrowanie i działalność wspierająca ^a Administrative and support service activities ^b	2672,31 104,8	2850,49 105,8	2967,09 104,1	3168,42 106,8	3439,70 108,6

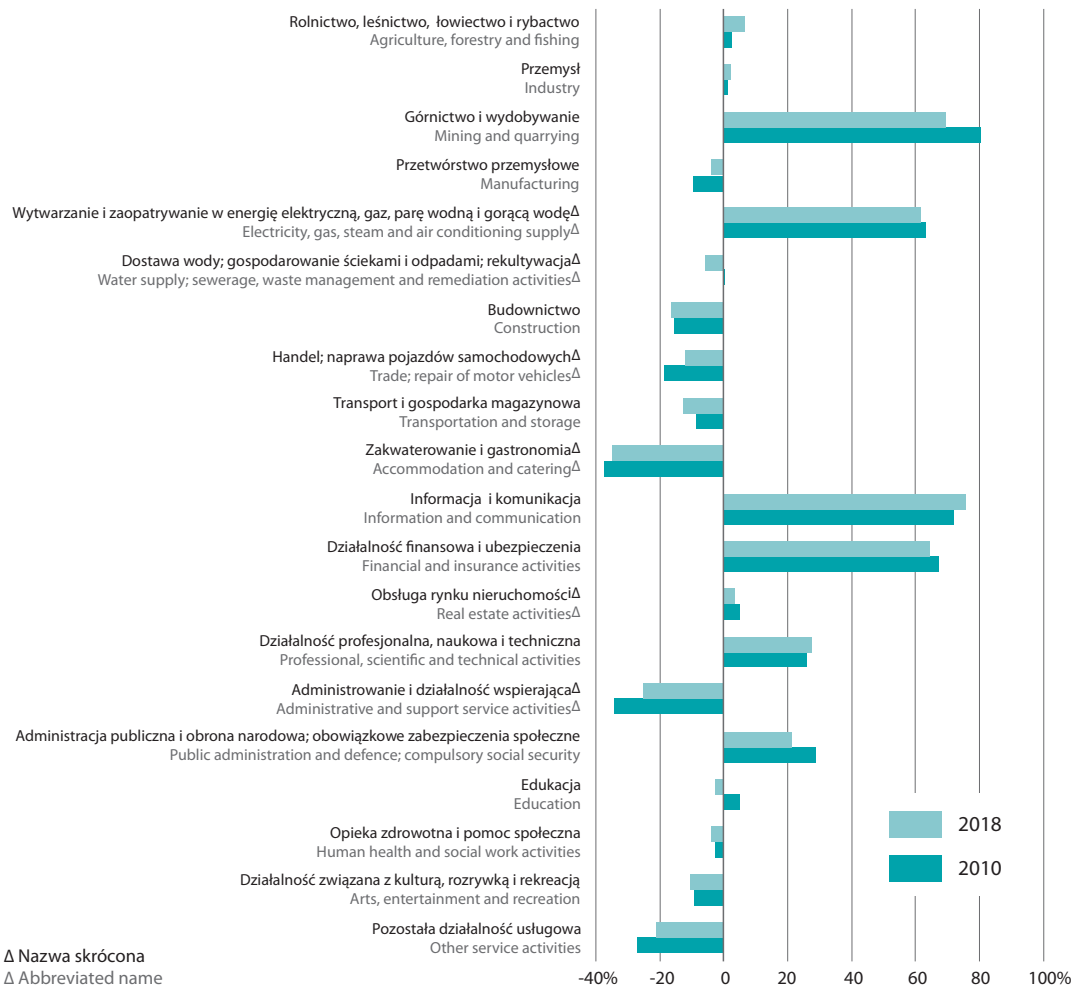
Sekcje Sections	2014	2015	2016	2017	2018
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne ^a Public administration and defence; compulsory social security ^b	4660,91	4787,61	5042,17	5305,02	5555,42
	103,1	102,7	105,3	105,2	104,7
Edukacja ^a Education ^b	4014,98	4133,48	4175,83	4255,90	4478,98
	102,7	103,0	101,0	101,9	105,2
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna ^a Human health and social work activities ^b	3456,57	3565,98	3751,98	4005,51	4414,12
	102,4	103,2	105,2	106,8	110,2
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją ^a Arts, entertainment and recreation ^b	3353,40	3476,75	3644,38	3853,51	4102,14
	103,1	103,7	104,8	105,7	106,5
Pozostała działalność usługowa ^a Other service activities ^b	2971,28	3040,97	3238,77	3301,96	3622,57
	103,3	102,3	106,5	102,0	109,7

a – wynagrodzenie w złotych

b – zmiana wynagrodzenia, analogiczny okres roku poprzedniego = 100.

Wykres 5.4. Odchylenia względne przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej według sekcji w 2018 r.

Chart 5.4. Relative deviations of average monthly gross wages and salaries from the average wages and salaries in national economy by sections in 2018



5.2. Struktura wynagrodzeń

5.2. Structure of wages and salaries

Przeciętne wynagrodzenie, ze względu na swoją prostotę, jest najczęściej stosowaną miarą jego poziomu. Ma ona jednak istotne ograniczenia, między innymi istotnie zależy od wartości skrajnych, np. silny wzrost 1% najwyższych wynagrodzeń powoduje istotny wzrost przeciętnego wynagrodzenia, podczas gdy dla 99% pracowników sytuacja mogła się nie zmienić.

Dlatego też, aby w pełni zrozumieć sytuację na rynku pracy potrzebny jest szerszy wachlarz przedstawionych wskaźników. Jednym z takich wskaźników jest mediana wynagrodzeń, czyli wartość wynagrodzenia środkowego (50% pracowników zarabia nie więcej niż mediana, a drugie 50% – więcej niż medianę) dla całej gospodarki jak i w różnych przekrojach. Obecnie jedynym badaniem prowadzonym przez Główny Urząd Statystyczny, pozwalającym na przedstawienie mediany w różnych zestawieniach, jest badanie struktury wynagrodzeń według zawodów⁴⁰.

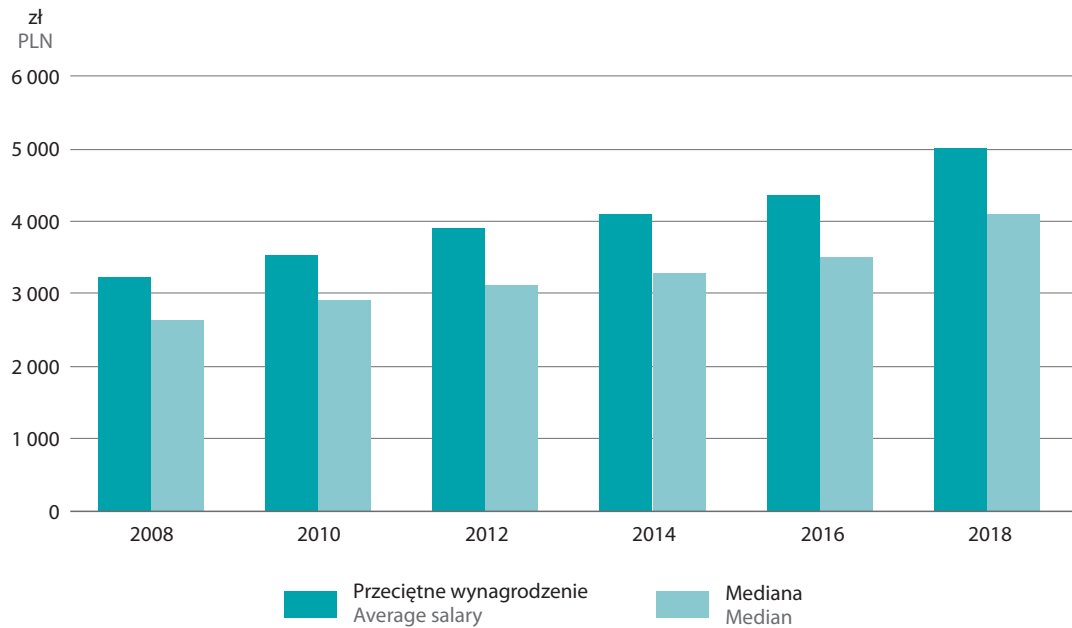
Omawiane informacje dotyczą zatrudnionych (tj. pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych bez przeliczania niepełnozatrudnionych na pełnozatrudnionych), którzy przepracowali w badanych jednostkach cały miesiąc październik 2018 roku. Pracownicy sektora publicznego stanowili 30,8% tej populacji, a sektora prywatnego — 69,2%. Wśród ogółu zatrudnionych 4291,7 tys. stanowili mężczyźni (tj. 50,9%), a kobiety 4133,5 tys. (49,1%). Warto dodać, że w sektorze publicznym częściej były zatrudnione kobiety (65,8%), natomiast w sektorze prywatnym — mężczyźni (58,4%).

Wynagrodzenia, które otrzymują pracownicy wykonujący określony zawód, wpływają na zawodową strukturę rynku pracy. Wysokość wynagrodzeń w danej grupie zawodowej może być przyczyną wyboru kierunku kształcenia, podnoszenia kwalifikacji, czy nawet zmiany wykonywanego zawodu. W związku z czym poziom wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników wykonujących dane zawody, pracujących w różnych sekcjach rodzaju działalności czy też województwach może być istotny nie tylko z punktu widzenia ośrodków centralnych podejmujących decyzje na szczeblu krajowym, ale również z punktu widzenia poszczególnych osób pracujących lub dopiero wchodzących na rynek pracy.

Porównanie przeciętnego wynagrodzenia i mediany wynagrodzeń w ostatnich 10 latach pokazuje, że wynagrodzenie przeciętne jest o ok. 22-25% wyższe od mediany i proporcja ta nie zmienia się od 2008 roku. Wskazuje to na utrzymującą się prawostronną asymetrię wynagrodzeń, czyli istnieje nieliczna grupa pracowników zarabiających znacznie powyżej średniej i znaczna grupa (powyżej 50%) zarabiająca poniżej przeciętnego wynagrodzenia. Utrzymujące się zróżnicowanie wynagrodzeń potwierdzają również bardzo zbliżone wskaźniki zmiany przeciętnego wynagrodzenia i mediany. Między 2008 a 2018 r. przeciętne wynagrodzenie wzrosło (nominalnie) o 54,8%, a mediana wynagrodzeń – o 55,1%.

⁴⁰ Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów jest badaniem reprezentacyjnym realizowanym z częstotliwością dwuletnią, obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Dane za 2018 rok dotyczą 8425,2 tys. zatrudnionych (zarówno pełno, jak i niepełnozatrudnionych – w osobach, tj. bez przeliczeń na pełne etaty), a dane o wynagrodzeniach prezentowane są w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – za 23 dni roboczych. Nie uwzględniono indywidualnych gospodarstw rolnych. Wstępne wyniki tego badania za 2018 r. dostępne są w informacji sygnałnej „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku”, a wyniki badań wcześniejszych w publikacji „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku ... r.”

Wykres 5.5. Przeciętne i środkowe wynagrodzenia brutto (w zł) za październik
 Chart 5.5. Average and median gross earnings (in PLN) in October



W październiku 2018 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wyniosło 5004 zł i było ono o blisko 15% wyższe niż w październiku 2016 roku.

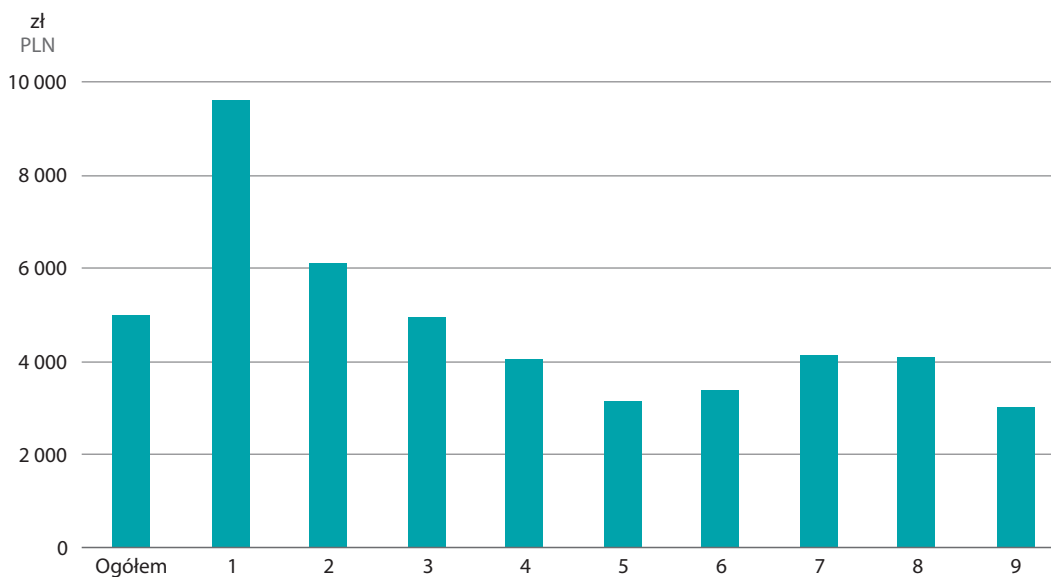
Przyjmując nomenklaturę z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)⁴¹ można zauważyć, że jedynie w dwóch wielkich grupach zawodów – *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* oraz *Specjaliści*, przeciętne wynagrodzenie ogółem brutto zatrudnionych pracowników było wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej⁴². Przeciętnie najniższe wynagrodzenia otrzymywali pracownicy zatrudnieni w wielkich grupach: Pracownicy wykonujący prace proste oraz Pracownicy usług i sprzedawcy. Jeśli popatrzymy na skrajne poziomy przeciętnych wynagrodzeń, tj. wynagrodzenia zatrudnionych należących do najlepiej i najgorzej zarabiających wielkich grup zawodów, to stosunek tych wielkości wynosi 3,2:1, co świadczy o dużej rozpiętości zarobków już na poziomie jednego symbolu według KZiS.

⁴¹ W badaniu struktury wynagrodzeń według zawodów za październik 2018 roku została zastosowana Klasyfikacja zawodów i specjalności, wprowadzona na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r., poz. 1145), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 listopada 2016 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. poz. 1876).

⁴² Dla jednostek objętych badaniem.

Wykres 5.6. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto (w zł) w październiku 2018 r. pracowników zatrudnionych według wielkich grup zawodów⁴³

Chart 5.6. Average monthly gross earnings (in PLN) of paid employees by „major” occupational groups in October 2018



W 2018 roku pracownicy zatrudnieni w sześciu sekcjach PKD zarabiali przeciętnie powyżej 5003,78 złotych – czyli powyżej przeciętnego wynagrodzenia. Najwyższe wynagrodzenia otrzymywały osoby zatrudnione w sekcjach: Informacji i komunikacja oraz Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, gdyż ich wynagrodzenia wynosiły odpowiednio 177,2 oraz 159,8 procent przeciętnego wynagrodzenia w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Najniższe przeciętne wynagrodzenia wystąpiły w sekcjach: Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca i stanowiły 67,8 oraz 69,2 procent przeciętnego wynagrodzenia.

⁴³ Wielkie” grupy zawodów: 1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, 2. Specjaliści, 3. Technicy i inny średni personel, 4. Pracownicy biurowi, 5. Pracownicy usług i sprzedawcy, 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 9. Pracownicy wykonujący prace proste

Tablica 5.2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto (w zł) w październiku 2018 r. pracowników zatrudnionych według sekcji PKD

Table 5.2. Employees' average gross earnings by NACE sections (in PLN) for October 2018.

Sekcje PKD 2007 NACE rev. 2 sections)	Przeciętne wynagrodzenie w X 2018 r. (w zł) Average monthly earnings in October 2018 (in PLN)
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo Agriculture, forestry and fishing	5371,19
Górnictwo i wydobywanie Mining and quarrying	7779,98
Przetwórstwo przemysłowe Manufacturing	4799,86
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych Electricity, gas, steam and air conditioning supply	7015,76
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją Water supply, sewerage; waste management and remediation activities	4626,38
Budownictwo Construction	4796,67
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych Wholesale and retail trade; rep air of motor vehicles and motorcycles	4533,11
Transport i gospodarka magazynowa Transportation and storage	4475,86
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi Accommodation and food service activities	3393,74
Informacja i komunikacja Information and communication	8868,49
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa Financial and insurance activities	7998,49
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości Real estate activities	4825,08
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna Professional, scientific and technical activities	6910,33
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca Administrative and support service activities	3460,43
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne Public administration and defence; compulsory social security	5669,23
Edukacja Education	4500,03
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna Human health and social work activities	4732,36
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją Arts, entertainment and recreation	4177,67
Pozostała działalność usługowa Other service activities	3842,28

Połowa zatrudnionych pracowników otrzymała wynagrodzenie ogółem brutto do 4094,98 zł (mediana = decyl piąty = wynagrodzenie środkowe).

Wynagrodzenie przeciętne może być również punktem odniesienia do wyznaczenia liczebności grup pracowników według poziomu wynagrodzeń. Jedną z miar jest liczba zatrudnionych według wielokrotności przeciętnego wynagrodzenia

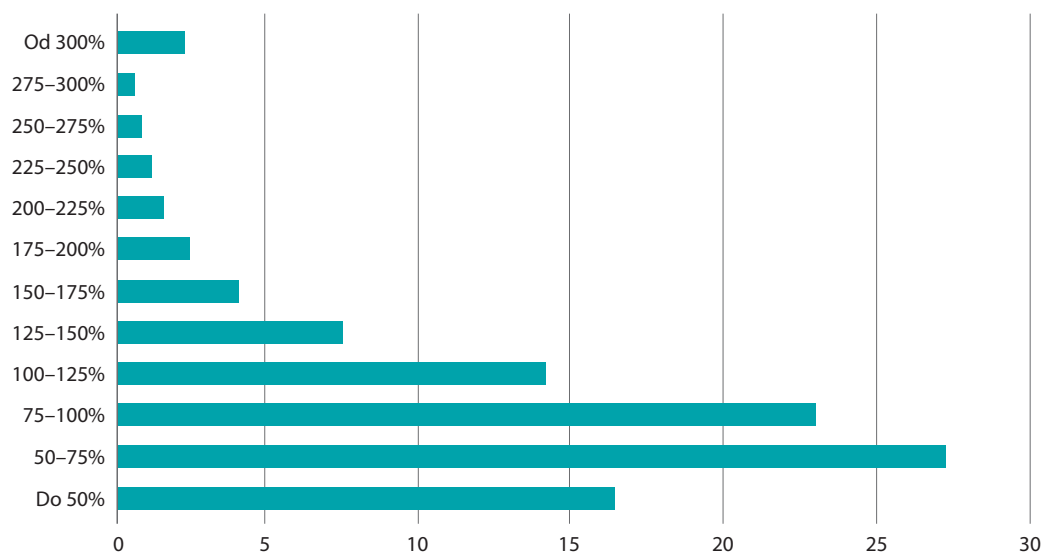
W październiku 2018 r. miesięczne wynagrodzenie brutto **co najmniej równe**:

- **7 przeciętnym wynagrodzeniom** miesięcznym (tzn. $\geq 35026,46$ zł) — otrzymało 0,18% zatrudnionych;
- **6 przeciętnym wynagrodzeniom** miesięcznym (tzn. $\geq 30022,68$ zł) — 0,29% zatrudnionych;
- **5 przeciętnym wynagrodzeniom** miesięcznym (tzn. $\geq 25018,90$ zł) — 0,49% zatrudnionych;
- **4 przeciętnym wynagrodzeniom** miesięcznym (tzn. $\geq 20015,12$ zł) — 0,93% zatrudnionych;
- **3 przeciętnym wynagrodzeniom** miesięcznym (tzn. $\geq 15011,34$ zł) — 2,15% zatrudnionych;
- **2 przeciętnym wynagrodzeniom** miesięcznym (tzn. $\geq 10007,56$ zł) — 6,13% zatrudnionych;
- **1 przeciętnemu wynagrodzeniu** miesięcznemu (tzn. $\geq 5003,78$ zł) — 34,03% zatrudnionych.

Powyższa analiza wskazuje, że zdecydowana większość pracowników – prawie 66% – zarabia mniej niż wynagrodzenie przeciętne.

Wykres 5.7. Rozkład zatrudnionych (w %) według krotności przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto (PW = 5003,78 zł) dla gospodarki narodowej w październiku 2018 r.

Chart 5.7. Distribution of the employees by multiplicity of average total gross earnings (PW, i.e. average = PLN 5003.78) in national economy in October 2018



Zauważalne są znaczące różnice w przeciętnym wynagrodzeniu w zależności od płci: 71,2% kobiet i 60,9% mężczyzn otrzymało co najwyżej wynagrodzenie miesięczne w wysokości 5003,78 złotych (czyli równe wynagrodzeniu przeciętnemu). Mężczyźni zarabiali średnio o 443,46 złotych więcej od przeciętnego wynagrodzenia podczas gdy kobiety średnio zarabiała o 460,42 złotych mniej od przeciętnego wynagrodzenia, co w konsekwencji oznacza, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 903,88 złotych (o 19,9%) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.

Wyraźne różnice widoczne są też w odniesieniu do wielkich grup zawodów. Wynagrodzenie brutto nie większe niż przeciętne wynagrodzenie ogółem otrzymywało blisko 95% pracowników wykonujących prace proste oraz 93% pracowników usług i sprzedawców. Natomiast przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy należą do pracowników, spośród których prawie $\frac{3}{4}$ otrzymywało wynagrodzenia powyżej przeciętnego.

Tablica 5.3. Odsetek pracowników (w danej „wielkiej” grupie zawodów) otrzymujących wynagrodzenia miesięczne ogółem brutto co najwyżej równe przeciętnemu wynagrodzeniu w październiku 2018 r. w gospodarce narodowej (tzn. ≤ 5003,78 zł)

Table 5.3. Share of employees receiving in October 2018 gross individual earnings not higher than the average gross earnings in the national economy (i.e. ≤ PLN 5003.78)

Nazwa „wielkiej” grupy zawodów Name of the major occupations group	Ogółem Total	Mężczyźni Men	Kobiety Women
	w procentach in percentages		
OGÓŁEM TOTAL	66,0	60,9	71,2
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	26,4	22,1	31,3
Specjaliści Professionals	45,8	35,2	51,7
Technicy i inny <i>średni</i> personel Technicians and associate professionals	63,9	50,5	74,8
Pracownicy biurowi Clerical support workers	80,2	76,6	82,7
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	93,4	88,8	95,7
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	87,1	86,4	90,3
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	74,8	71,3	93,8
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators and assemblers	75,9	72,1	91,1
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	94,9	89,6	98,3

Uzupełnieniem analizy badanych wynagrodzeń jest obserwacja wartości przeciętnych wynagrodzeń w zakresach najniższych i najwyższych wartości badanych cech.

Ze względu na cechy osób zatrudnionych:

- wiek – zatrudnieni w wieku do 24 lat zarabiali 3492,79 złotych, a w wieku 65 lat i więcej 6966,12 złotych;
- staż pracy – przeciętne miesięczne wynagrodzenie zatrudnionych o stażu pracy krótszym niż 2 lata wyniosło 3689,91 złotych, a dla zatrudnionych o stażu 15,0-19,9 lat 5509,97 złotych;
- wykształcenie – zatrudnieni z wykształceniem gimnazjalnym zarabiali przeciętnie 3312,55 złotych, podczas gdy zatrudnieni z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora zarabiali 6671,92 złotych.

Natomiast ze względu na cechy charakteryzujące zakład pracy:

- sektor własności: zatrudnieni w sektorze publicznym zarabiali 5153,31 złotych, czyli o 216,14 złotych więcej niż w sektorze prywatnym – 4937,17 złotych;
- wielkość zakładu: zatrudnieni w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących do 19 osób zarabiali najmniej – 3624,45 złotych, podczas gdy w zakładach o liczbie pracujących 2000-4999 osób wyniosło 6350,14 złotych.

Mediana wynagrodzeń, zwana inaczej wartością środkową, ukształtowała się w październiku 2018 roku na poziomie 4094,98 złotych. Inaczej mówiąc połowa pracowników zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 pracujących zarabiała nie więcej niż 4094,98 złotych. Miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w wysokości równej co najwyżej ww. medianie otrzymało 55,1% kobiet oraz 45,1% mężczyzn. Wśród najlepiej zarabiających (10,1% zatrudnionych), którzy otrzymywali wynagrodzenia powyżej 8190,00 złotych (dwukrotność środkowego wynagrodzenia) było 6,6% kobiet i 13,5% mężczyzn.

Jeżeli badaną zbiorowość pracowników, uporządkowaną pod względem wysokości wynagrodzenia miesięcznego od wielkości najmniejszej do największej, podzielimy na 2 równe części, to otrzymamy wielkość (w zł) zwaną medianą lub wynagrodzeniem środkowym.

Tablica 5.4. Średkowe miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto (w zł) pracowników zatrudnionych według wielkich grup zawodów od 2004 do 2018 roku

Table 5.4. Median monthly gross earnings (in PLN) of paid employees by „major” occupational groups in the years 2004-2018

Wielkie grupy zawodów Major occupations groups	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
OGÓŁEM TOTAL	1907,61	2130,43	2639,51	2906,78	3115,11	3291,56	3510,67	4094,98
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy Managers	3993,29	4269,40	5241,01	5508,27	5956,73	6200,00	6500,00	7189,46
Specjaliści Professionals	2691,24	2773,77	3360,05	3801,01	4116,55	4364,50	4568,62	5211,73
Technicy i inny średni personel Technicians and associate professionals	2013,16	2425,74	2931,66	3196,56	3382,23	3575,41	3851,13	4335,33
Pracownicy biurowi Clerical support workers	1863,25	1984,48	2529,18	2762,47	2891,15	3020,00	3219,89	3752,68
Pracownicy usług i sprzedawcy Service and sales workers	1176,31	1273,99	1627,44	1839,08	1977,84	2081,56	2341,95	2761,35
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy Skilled agricultural, forestry and fishery workers	1501,42	1600,96	1766,55	1975,82	2260,77	2365,78	2585,93	3000,00
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Craft and related trades workers	1646,16	1894,49	2369,76	2487,20	2772,68	2937,42	3070,48	3781,51
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Plant and machine operators and assemblers	1855,46	2039,29	2517,96	2701,07	2886,40	3030,02	3214,41	3762,86
Pracownicy wykonujący prace proste Elementary occupations	1241,08	1386,92	1684,46	1854,14	1988,31	2152,80	2357,34	2706,79

Warto zauważyć, że wzrost bezwzględny nominalnych wartości mediany obserwuje się w sposób nieprzerwany od 2004 roku na poziomie każdej wielkiej grupy zawodów. Największe wartości wystąpiły w odniesieniu do wynagrodzeń *Parlamentarzystów, wyższych urzędników i kierowników*⁴⁴ w 2004 roku, dla których wartość mediany wynosiła 209,3% mediany wynagrodzeń krajowych. Natomiast najniższe wartości mediany wynagrodzeń zaobserwowano wśród *Pracowników usług osobistych i sprzedawców*⁴⁵ w 2006 na poziomie 59,8% mediany krajowej. Interesujące zjawisko możemy dostrzec patrząc na medianę wynagrodzeń zatrudnionych należących do wielkiej grupy zawodów: *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń*, która wzrastała z każdym badaniem, ale też stanowiła coraz mniejszą część mediany wynagrodzeń w Polsce (we wszystkich sekcjach łącznie).

Analiza szczegółowa grup zawodów pokazuje, że w październiku 2018 roku najwyższą medianę wynagrodzeń spośród wszystkich zatrudnionych zaklasyfikowanych do odpowiednich średnich grup zawodów zaobserwowano dla zatrudnionych w grupie *Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych*, która wynosiła 12647,87 złotych. W tym samym okresie wartość środkowa wynagrodzenia zatrudnionych w grupie *Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni* wynosiła 2100,00 złotych czyli tyle co wynagrodzenie minimalne w 2018 roku. W związku z powyższym skrajne poziomy mediany wynagrodzeń zatrudnionych w średnich grupach zawodów były w stosunku wynoszącym 6,0:1, co świadczy o bardzo dużych różnicach wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi średnimi grupami zawodów.

Mediana wynagrodzeń zatrudnionych pracowników jedynie dwóch sekcji PKD osiągnęła granicę 7000,00 zł, mianowicie: górnictwo i wydobywanie oraz informacja i komunikacja. Mediana wynagrodzeń zatrudnionych w ośmiu innych sekcjach PKD była na poziomie wyższym od mediany krajowej. Natomiast mediana wynagrodzeń w sekcjach: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz pozostała działalność usługowa była relatywnie niska i nie przekroczyła 3000,00 złotych.

Dodatkowych informacji dostarcza analiza zróżnicowania mediany wynagrodzeń w skrajnych grupach, czyli tych, w których wartość mediany wynagrodzeń jest odpowiednio najmniejsza i największa. Ze względu na cechy osób zatrudnionych:

- 1) wiek – dla zatrudnionych w wieku do 24 lat mediana wynosiła 3175,20 złotych, a dla zatrudnionych należących do grupy 65 lat i więcej – 5172,00 złotych;
- 2) staż pracy – mediana miesięcznych wynagrodzeń zatrudnionych o stażu pracy krótszym niż 2 lata wyniosła 3081,61 złotych, a dla osób zatrudnionych o stażu 30 lat i więcej – 4576,20 złotych;
- 3) wykształcenie – mediana wynagrodzeń zatrudnionych z wykształceniem gimnazjalnym wyniosła 2986,92, podczas gdy zatrudnionych o wykształceniu wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora – 6255,00 złotych.

Ze względu na cechy charakteryzujące zakład pracy:

- 1) sektor własności: mediana w sektorze prywatnym wyniosła 3845,60 złotych, a w publicznym – 4585,76 złotych;
- 2) wielkość zakładu: mediana wynagrodzeń zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących do 19 osób wyniosła 2774,96 złotych, a dla zakładów pracy o liczbie pracujących 2000-4999 wyniosła 5308,82 złotych.

Wynagrodzenia w Polsce charakteryzują się również silnym zróżnicowaniem terytorialnym. W województwie mazowieckim przeciętne wynagrodzenie wyniosło 6230,49 złotych, czyli o 1178,96 złotych więcej niż w dolnośląskim, w którym przeciętne wynagrodzenie wyniosło 5051,53 złotych. Najmniej zarabiali pracownicy w województwie podkarpackim, gdzie przeciętne wynagrodzenie wyniosło 4084,69 złotych.

⁴⁴ W 2004 roku obowiązywała Klasyfikacja Zawodów i Specjalności wprowadzona na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 kwietnia 1995 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 48, poz. 253).

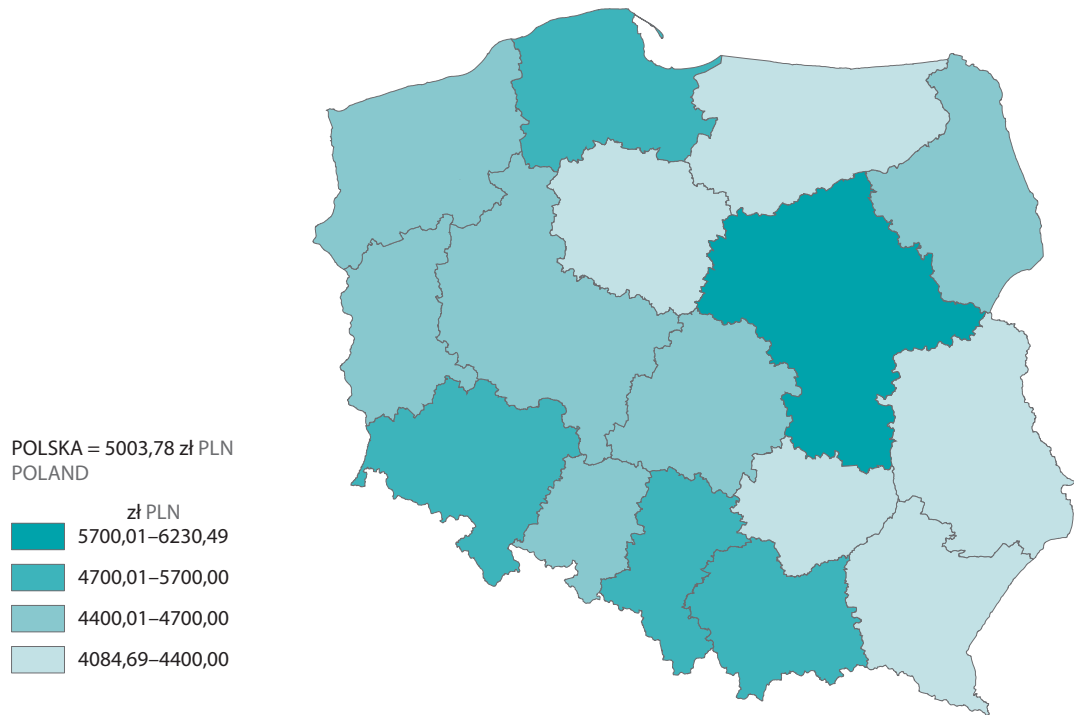
⁴⁵ W 2006 roku obowiązywała Klasyfikacja Zawodów i Specjalności wprowadzona na podstawie Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 265, poz. 2644).

Tablica 5.5. Średnie miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto (w zł) w październiku 2018 r. pracowników zatrudnionych według sekcji PKD

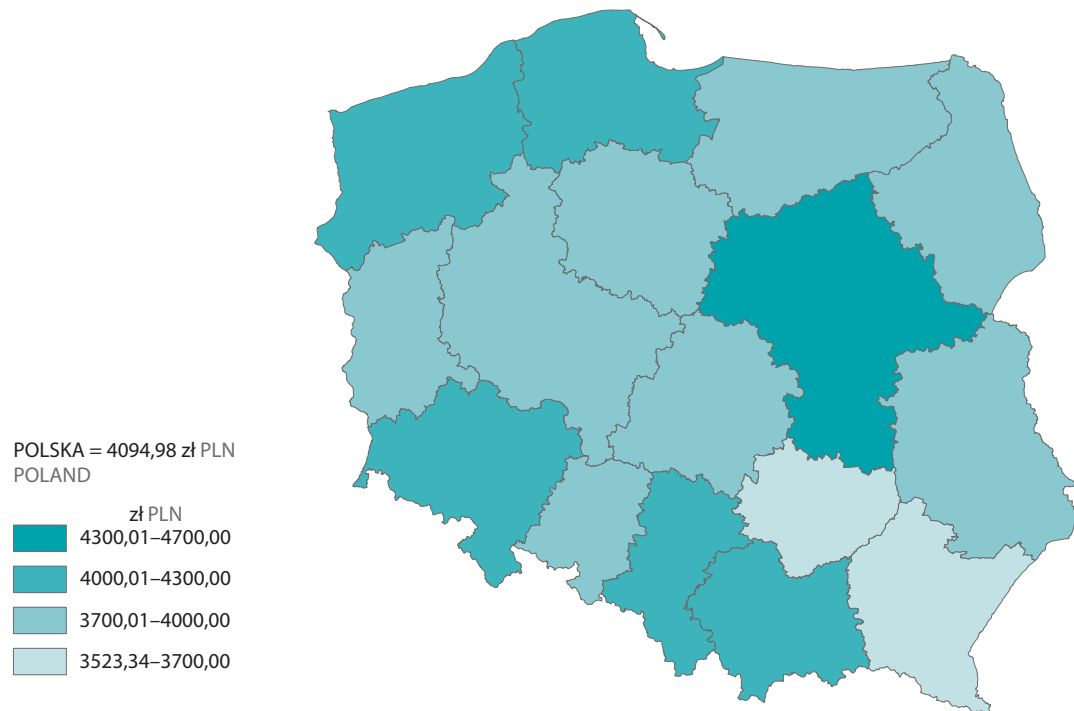
Table 5.5. Median monthly gross earnings (in PLN) of paid employees by sections (NACE rev. 2) for October 2018.

Sekcje PKD NACE sections	Mediana w X 2018 r. (w zł) Median in October 2018 (in PLN)
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo Agriculture, forestry and fishing	4751,06
Górnictwo i wydobywanie Mining and quarrying	7546,25
Przetwórstwo przemysłowe Manufacturing	4076,34
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych Electricity, gas, steam and air conditioning supply	6243,35
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją Water supply, sewerage; waste management and remediation activities	4205,49
Budownictwo Construction	3825,96
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle Wholesale and retail trade; rep air of motor vehicles and motorcycles	3408,31
Transport i gospodarka magazynowa Transportation and storage	3893,58
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi Accommodation and food service activities	2776,22
Informacja i komunikacja Information and communication	7000,00
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa Financial and insurance activities	6098,99
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości Real estate activities	4087,77
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna Professional, scientific and technical activities	5407,00
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca Administrative and support service activities	2500,00
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne Public administration and defence; compulsory social security	4826,65
Edukacja Education	4205,75
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna Human health and social work activities	4092,71
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją Arts, entertainment and recreation	3650,00
Pozostała działalność usługowa Other service activities	2978,22

Mapa 5.1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto (w zł) w październiku 2018 r.
 Map 5.1. Average monthly gross earnings (in PLN) in October 2018



Mapa 5.2. Średnie miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto (w zł) w październiku 2018 r.
 Map 5.2. Median monthly gross earnings (in PLN) in October 2018



Mapa 5. 2. przedstawia wojewódzkie zróżnicowanie mediany wynagrodzeń. Połowa zatrudnionych na terenie województwa mazowieckiego otrzymywała wynagrodzenia, nie większe niż 4700,00 złotych i jest to najwyższa osiągnięta wartość spośród wszystkich województw. Województwo śląskie z medianą na poziomie 4244,76 złotych zajmuje drugie miejsce w tym zestawieniu. Największą różnicę między wartościami mediany wynagrodzeń można zaobserwować między województwami mazowieckim, a podkarpackim, która wynosiła 1176,66 złotych.

5.3. Koszty pracy

5.3. Labour costs

Pełny zakres danych o kosztach pracy dostępny jest na podstawie reprezentacyjnego badania kosztów pracy w gospodarce narodowej, prowadzonego zgodnie z zaleceniem Eurostatu co 4 lata. Wyniki badania za 2016 r. zostały omówione w publikacji „Rynek Pracy w Polsce w 2017 roku”. W okresach pomiędzy badaniami kosztów pracy opracowywane są roczne szacunki kosztów pracy⁴⁶. Na ich podstawie wyliczane są podstawowe wskaźniki, tj. koszt pracy na jednego zatrudnionego i jedną godzinę przepracowaną.

Z rocznych szacunków kosztów pracy wynika, że w 2018 r. koszty pracy na jednego zatrudnionego i na jedną godzinę przepracowaną wyniosły dla Polski ogółem odpowiednio: 6150,58 zł i 43,63 zł. Najwyższe koszty pracy w przeliczeniu na 1 zatrudnionego i na 1 godzinę przepracowaną wystąpiły w jednostkach prowadzących działalność w zakresie informacji i komunikacji. Koszty te w przeliczeniu na 1 zatrudnionego i na 1 godzinę przepracowaną wynosiły 11001,53 zł i 75,51 zł i były wyższe od analogicznego miernika w gospodarce narodowej odpowiednio o: 79% i 73%. Z kolei, najniższymi kosztami pracy charakteryzowały się jednostki prowadzące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, w których koszty zatrudnienia kształtowały się na poziomie odpowiednio: 4180,75 zł i 27,77 zł i były niższe o 68% i 64% od analogicznego miernika dla gospodarki narodowej.

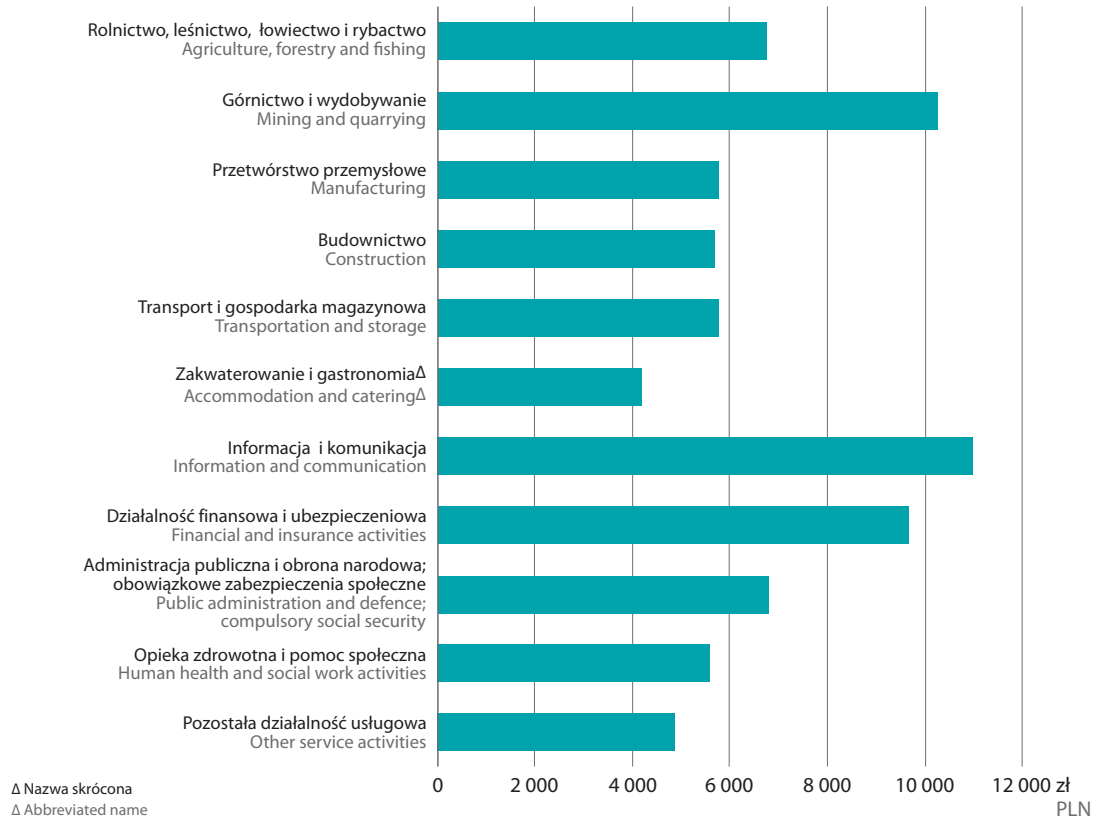
Koszty pracy stanowią sumę wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe płaconymi przez ubezpieczonego pracownika) oraz pozapłacowych wydatków poniesionych w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że czas pracy był niemal jednakowo wykorzystany w jednostkach prowadzących działalność związaną z zakwaterowaniem i gastronomią (89,3% czasu opłaconego przez pracodawcę zostało przepracowane) oraz w jednostkach prowadzących działalność w zakresie informacji i komunikacji (87,9%).

⁴⁶ Do rocznych szacunków kosztów pracy wykorzystywane są wyniki rocznego badania pracujących, wynagrodzeń i czasu pracy oraz wskaźnik udziału kosztów płacowych w kosztach pracy obliczany na podstawie ostatniego badania kosztów pracy. Roczne szacunki kosztów pracy obejmują jednostki zatrudniające powyżej 9 osób i są dostępne według rodzajów działalności (PKD 2007 sekcje A-S) i sektorów własności (publiczny i prywatny).

Wykres 5.8. Przeciętne miesięczne koszty pracy na 1 zatrudnionego w wybranych rodzajach działalności w 2018 r. w zł (szacunki)

Chart 5.8. Average monthly labour costs per 1 employee by selected NACE sections in 2018 in PLN (estimations)



Tablica 5.6. Podstawowe mierniki kosztów pracy (szacunek) według rodzajów działalności w roku 2018
 Table 5.6. Basic labour costs measures (estimation) by NACE sections in 2018

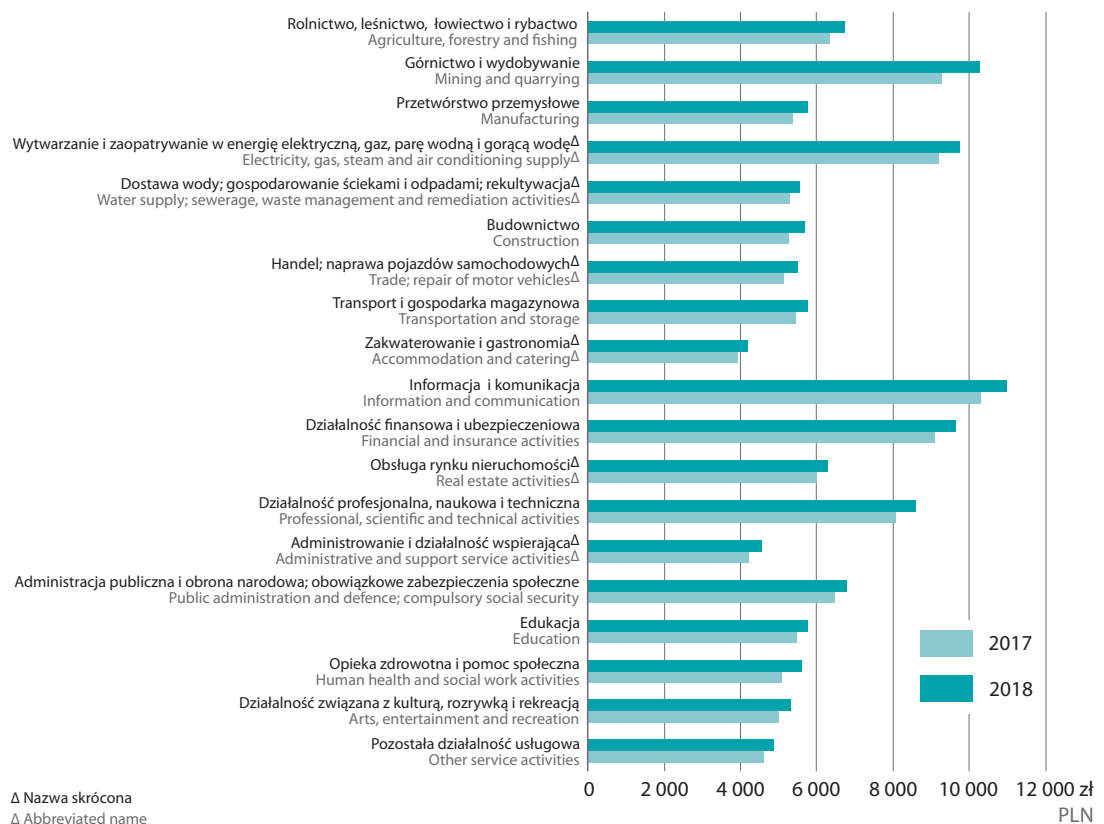
Sekcje PKD NACE sections	Koszty pracy w przeliczeniu na Labour costs per	
	1 zatrudnionego (przeciętnie miesięcznie) 1 employee (monthly averages)	1 godzinę przepracowaną hour worked
	w złotych	in PLN
Ogółem Total	6150,58	43,63
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo Agriculture, forestry and fishing	6748,34	45,50
Górnictwo i wydobywanie Mining and quarrying	10268,27	70,99
Przetwórstwo przemysłowe Manufacturing	5766,65	39,27
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych Electricity, gas, steam and air conditioning supply	9750,28	69,06
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją Water supply, sewerage; waste management and remediation activities	5554,78	38,09
Budownictwo Construction	5680,59	37,60
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych Wholesale and retail trade; rep air of motor vehicles and motorcycles	5483,14	37,45
Transport i gospodarka magazynowa Transportation and storage	5774,30	38,88
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi Accommodation and food service activities	4180,75	27,77
Informacja i komunikacja Information and communication	11001,53	75,51
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa Financial and insurance activities	9657,99	67,82
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości Real estate activities	6287,88	43,88
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna Professional, scientific and technical activities	8585,89	58,97
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca Administrative and support service activities	4559,44	31,04
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne Public administration and defence; compulsory social security	6771,11	48,12
Edukacja Education	5756,47	54,36
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna Human health and social work activities	5606,16	39,96
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją Arts, entertainment and recreation	5316,83	37,33
Pozostała działalność usługowa Other service activities	4875,74	32,87

Roczne szacunki kosztów pracy umożliwiają też analizę kosztów pracy pod kątem sektorów własności. W 2018 r. wyższe koszty pracy ogółem występowały w jednostkach sektora publicznego, gdzie pracodawca musiał wyasygnować o 6,7% więcej środków finansowych na zatrudnienie 1 pracownika najemnego niż w sektorze prywatnym. „Droższa” była również w sektorze publicznym 1 godzina przepracowana – o 21,4%.

W porównaniu do rocznych szacunków kosztów pracy za rok 2017 koszty pracy na jednego zatrudnionego i na jedną godzinę przepracowaną wzrosły w 2018 r. we wszystkich rodzajach działalności. Największy wzrost nastąpił w jednostkach prowadzących działalność w zakresie górnictwa i wydobywania (odpowiednio o 10,6% i 10,7%), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (o 10,5% i 10,4%), a także w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (o 8,3% i 9,4%). Najniższy wzrost kosztów pracy na jednego zatrudnionego i na 1 godzinę przepracowaną miał miejsce w jednostkach prowadzących działalność w zakresie administracji publicznej i obrony narodowej (odpowiednio o 4,7% i 5,2%), obsługi rynku nieruchomości (o 4,9% i 5,1%) oraz edukacji (o 5,2% i 4,8%).

Wykres 5.14. Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego w gospodarce narodowej (szacunek) w latach 2017 i 2018 według rodzajów działalności (w zł)

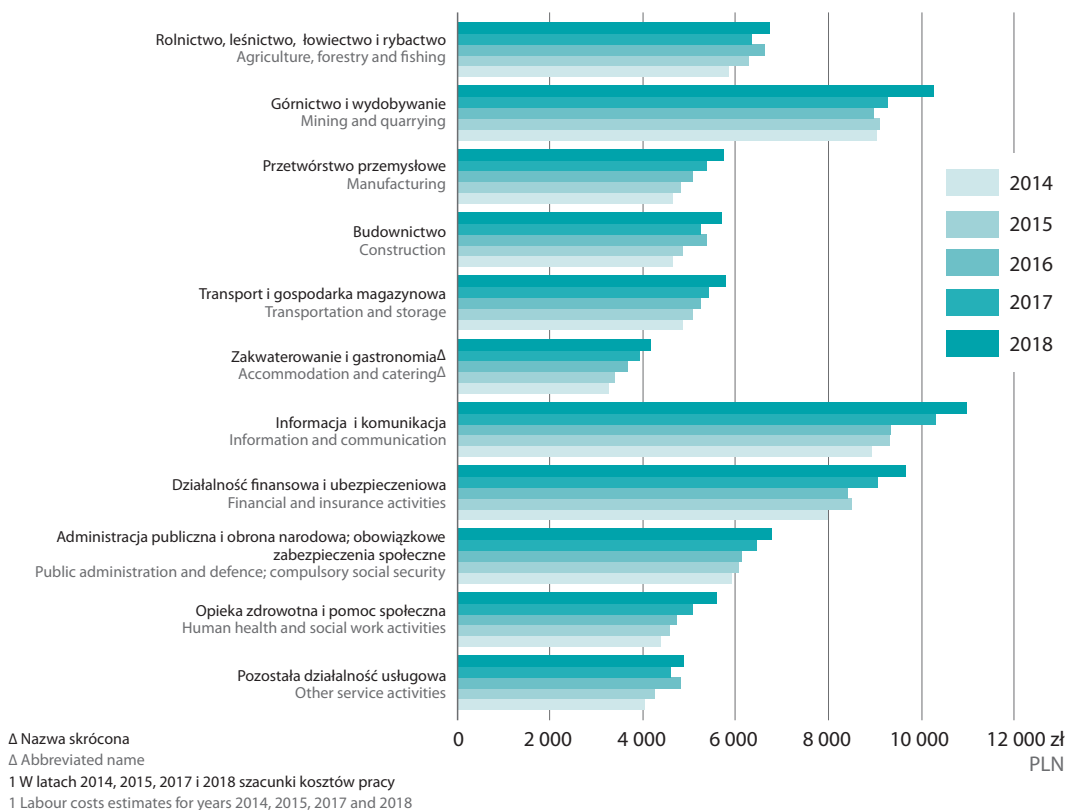
Chart 5.14. Average monthly labour cost per 1 employee in national economy (estimation) in years 2017 and 2018 by NACE sections (in PLN)



Porównując przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego w gospodarce narodowej w **latach 2014 – 2018** zauważyć można, że w 2014 r. wynosił on 5149,18 zł, a w 2018 roku – 6150,58 zł. Koszty pracy na 1 zatrudnionego w przeciągu 5 lat wzrosły więc o 19,4% i wzrastały z różnym nasileniem w poszczególnych latach. Największy wzrost w stosunku do poprzedniego okresu zanotowano w 2018 r. – wyniósł on 6,8%, zaś najniższy w 2016 roku – 2,6%.

Wykres 5.10. Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego w gospodarce narodowej w wybranych⁴⁷ rodzajach działalności w latach 2014-2018¹

Chart 5.10. Average monthly labour cost per 1 employee in national economy in years 2014-2018 in selected NACE sections¹

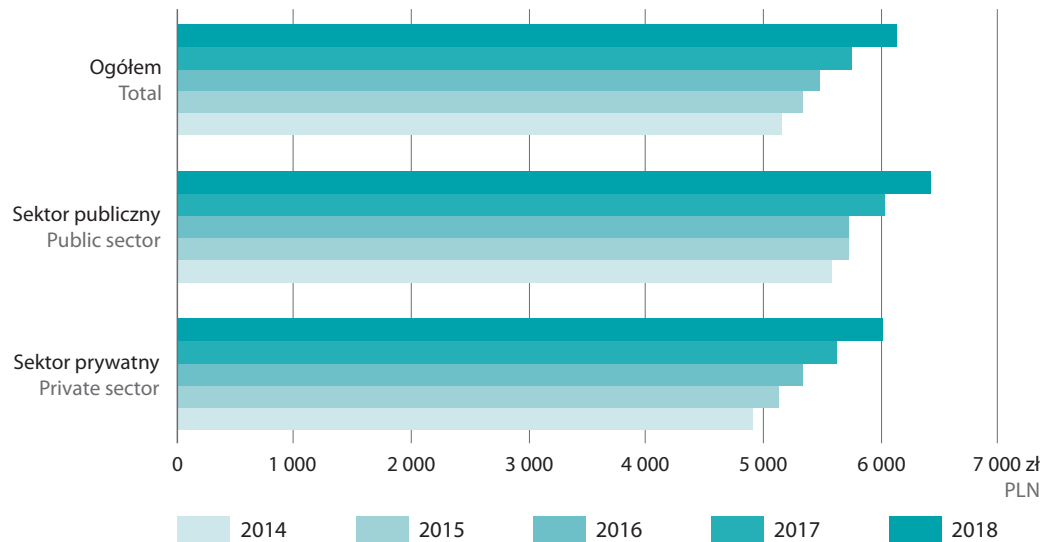


Wyniki badań kosztów pracy jak i szacunków kosztów pracy w okresach między badaniami wskazują, że w latach 2014-2018 wyższe koszty pracy odnotowywano zawsze w **sektorze publicznym**. Natomiast porównując dynamikę kosztów pracy na 1 zatrudnionego w 2018 r. w stosunku do 2014 r. była ona wyższa w **sektorze prywatnym**, gdzie ukształtowała się na poziomie 22,6%, (w sektorze publicznym – odpowiednio 15,0%).

47 A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo B – Górnictwo i wydobywanie; C – Przetwórstwo przemysłowe; D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; F – Budownictwo; G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; H – Transport i gospodarka magazynowa; I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; J – Informacja i komunikacja; K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; P – Edukacja; Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; S – Pozostała działalność usługowa.

Wykres 5.11. Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego w gospodarce narodowej w latach 2014-2018 według sektorów własności¹

Chart 5.11. Average monthly labour cost per 1 employee in national economy in years 2014-2018 by ownership sectors¹



¹ W latach 2014, 2015, 2017 i 2018 szacunki kosztów pracy
¹ Labour costs estimates for years 2014, 2015, 2017 and 2018

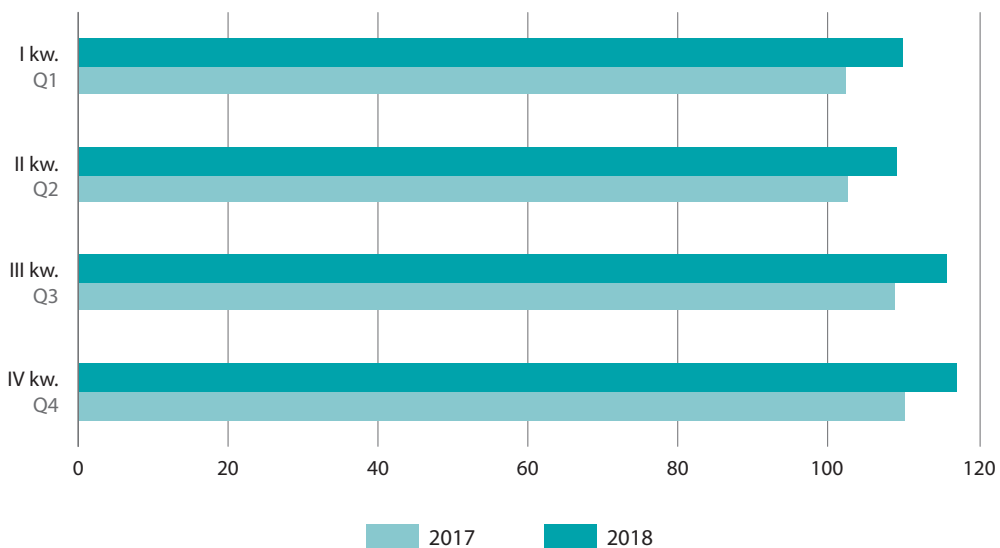
Miarą, która prezentuje koszty pracy ponoszone przez pracodawcę w krótkim okresie czasu jest indeks kosztów zatrudnienia. Obejmuje on ogólny indeks kosztów zatrudnienia, płacowy indeks kosztów zatrudnienia, pozapłacowy indeks kosztów zatrudnienia oraz indeks kosztów zatrudnienia z wyłączeniem nagród.

Ogólny indeks kosztów zatrudnienia za I, II, III i IV kw. 2018 r. wyniósł odpowiednio 109,7; 108,9; 115,6 i 116,8. Stanowi to wzrost odpowiednio o 7,6%, 6,5%, 6,5% i 6,3% w stosunku do analogicznych kwartałów 2017 r.

Indeks kosztów zatrudnienia (IKZ) pokazuje kształtowanie się kosztu zatrudnienia siły roboczej na godzinę przepracowaną ponoszonego przez pracodawcę w krótkim okresie czasu (kwartał). Rokiem bazowym jest 2016. IKZ obejmuje sekcje PKD B-S.

Wykres 5.13. Indeks kosztów zatrudnienia ogółem Polska w kwartałach

Chart 5.13. Labour cost index – Poland, by quarters



Największy wzrost IKZ w 2018 r. w stosunku do poprzedniego roku wystąpił w sekcji opieka zdrowotna i pomoc społeczna (dla IV kw. 2018 r. wyniósł on 12,8%), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (dla III kw. 2018 wzrost o 12,8%) oraz górnictwo i wydobywanie (dla IV kw. 2018 wzrost o 12,0%). Największy spadek indeksu w stosunku do 2017 r. miał miejsce w sekcji pozostała działalność usługowa (dla IV kw. 2018 r. spadek wyniósł 7,4%, a dla III kw. 2018 – 5,0%) oraz górnictwo i wydobywanie (spadek o 5,2% w II kw. 2018 r.).

Rozdział 6

Chapter 6

Polski rynek pracy na tle krajów Unii Europejskiej

Polish labour market in the European Union

W maju 2019 r. minęło 15 lat członkostwa Polski w Unii Europejskiej, w związku z tym tegoroczna edycja publikacji poświęconej charakterystyce sytuacji na rynku pracy wzbogacona została o aspekt międzynarodowy. Dla ułatwienia dokonywania porównań pomiędzy krajami o zróżnicowanej wielkości, w tym mierzonej m.in. liczbą ludności, zdecydowano się oprócz niniejszą analizę o miary względne, wyznaczone jako dane średnioroczne.

Do opisu stopnia zaangażowania zasobów ludzkich na rynku pracy (inaczej: aktywności ekonomicznej ludności) wykorzystuje się m.in. współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia, stopę bezrobocia, wyznaczone dla ludności w wieku 15 lat i więcej (według zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy), a w porównaniach europejskich stosuje się często ww. wskaźniki wyznaczone dla ludności w wieku 15 – 64 lata (wiek produkcyjny w rozumieniu Eurostatu)⁴⁸. W niniejszym rozdziale nieco więcej uwagi poświęcono także wskaźnikowi zatrudnienia osób w wieku 20 – 64 lata, wykorzystywanemu do monitorowania postępów w realizacji jednego z celów Strategii Europa 2020, dotyczącego zwiększania zatrudnienia w UE. Analizę uzupełniono o dane dotyczące czasu pracy, a ponadto zaprezentowano także niewykorzystane zasoby pracy w poszczególnych krajach UE (bezrobotni oraz dodatkowe zbiorowości, które mogłyby potencjalnie poszerzyć grono aktywnych zawodowo)⁴⁹.

6.1. Aktywność ekonomiczna ludności w krajach Unii Europejskiej

6.1. Economic activity in the EU countries

W 2018 r. w krajach Unii Europejskiej populacja osób w wieku produkcyjnym liczyła: w przypadku pracujących 224,4 mln osób (z tego 53,8% to mężczyźni), bezrobotnych – 16,8 mln (mężczyźni – 52,1%), a biernych zawodowo – 86,1 mln (w tym przypadku mężczyźni stanowili mniejszość – 39,6%). Liczebność tych zbiorowości w poszczególnych krajach członkowskich uzależniona była oczywiście ściśle od liczby ludności. Dane te zaprezentowano w tym miejscu w celach poglądowych (tabl. 6.1.), natomiast pogłębiona analiza, jak wspomniano powyżej, opierać się będzie na wartościach względnych.

⁴⁸ Definicje omawianych wskaźników zamieszczono w rozdziale 1.

⁴⁹ Źródłem danych jest badanie siły roboczej – Labour Force Survey (LFS), prowadzone przez krajowe urzędy statystyczne w oparciu o wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy. W Polsce badanie to prowadzone jest przez GUS od 1992 r., pod nazwą Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), więcej na temat badania zawarto w rozdziale 1.

Dane z bazy Eurostat w zakresie średniorocznych danych LFS pobrano we wrześniu 2019 r. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Tablica 6.1. Ludność w wieku 15 – 64 lata według statusu na rynku pracy w 2018 r. (dane średnioroczne)
 Table 6.1. Population aged 15 – 64 by labour status in 2018 (annual averages)

Wyszczególnienie Specification	Pracujący Employed			Bezrobotni Unemployed			Bierni zawodowo Inactive persons		
	Ogółem Total	Mężczyźni Men	Kobiety Women	Ogółem Total	Mężczyźni Men	Kobiety Women	Ogółem Total	Mężczyźni Men	Kobiety Women
	w tysiącach in thousands								
UE 28	224 411,9	120 734,8	103 677,1	16 791,5	8 740,3	8 051,2	86 055,4	34 042,4	52 013,0
Strefa Euro Euro area	146 821,6	78 890,7	67 931,0	13 319,1	6 851,8	6 467,3	58 079,1	23 144,2	34 934,9
Belgia Belgium	4 699,4	2 495,2	2 204,2	300,1	169,2	131,0	2 289,0	994,1	1 294,9
Bułgaria Bulgaria	3 068,9	1 636,6	1 432,2	170,8	100,2	70,6	1 291,4	552,5	739,0
Czechy Czechia	5 146,8	2 861,7	2 285,2	120,3	53,4	66,9	1 611,8	585,0	1 026,8
Dania Denmark	2 785,3	1 456,8	1 328,5	149,3	76,1	73,2	761,1	334,0	427,2
Niemcy Germany	40 635,7	21 607,8	19 027,9	1 458,3	877,0	581,4	11 429,6	4 639,9	6 789,7
Estonia Estonia	630,2	327,9	302,3	36,2	18,7	17,5	176,4	73,1	103,4
Irlandia Ireland	2 180,0	1 167,1	1 012,9	136,4	74,2	62,2	859,4	333,2	526,2
Grecja Greece	3 751,1	2 189,0	1 562,0	905,9	400,4	505,5	2 173,8	791,9	1 381,9
Hiszpania Spain	19 136,3	10 419,6	8 716,7	3 470,2	1 669,2	1 801,0	8 064,2	3 250,2	4 814,0
Francja France	26 744,5	13 817,1	12 927,4	2 693,4	1 386,4	1 307,0	11 486,1	4 852,3	6 633,8
Chorwacja Croatia	1 630,2	879,4	750,8	152,4	74,0	78,4	906,1	391,7	514,4
Włochy Italy	22 585,7	13 006,7	9 579,0	2 741,5	1 443,2	1 298,3	13 260,7	4 781,6	8 479,1
Cypr Cyprus	389,7	201,4	188,3	36,5	18,3	18,2	142,1	55,1	87,0
Łotwa Latvia	873,3	434,6	438,8	71,8	40,6	31,2	271,3	115,4	155,9
Litwa Lithuania	1 323,7	654,5	669,3	89,5	49,9	39,6	414,7	188,4	226,3
Luksemburg Luxembourg	278,4	149,1	129,2	16,5	8,5	8,1	120,0	53,5	66,5
Węgry Hungary	4 410,7	2 411,5	1 999,1	171,8	88,0	83,7	1 787,1	661,6	1 125,4
Malta Malta	234,4	138,3	96,1	9,1	5,5	3,5	82,4	25,8	56,6
Holandia Netherlands	8 543,3	4 523,8	4 019,5	340,3	174,9	165,4	2 186,0	847,7	1 338,3
Austria Austria	4 241,1	2 247,9	1 993,2	219,5	120,9	98,6	1 348,2	533,8	814,5
Polska Poland	16 133,4	8 852,5	7 280,9	656,5	360,8	295,7	7 151,1	2 750,8	4 400,3
Portugalia Portugal	4 615,0	2 326,8	2 288,1	361,3	172,4	188,9	1 646,7	701,1	945,7
Rumunia Romania	8 381,8	4 791,6	3 590,2	379,3	244,2	135,0	4 169,4	1 509,9	2 659,5
Słowenia Slovenia	961,9	518,7	443,1	52,8	25,6	27,2	337,3	151,7	185,7
Słowacja Slovakia	2 533,3	1 395,1	1 138,3	179,3	92,2	87,1	1 036,0	401,6	634,4
Finlandia Finland	2 464,8	1 270,1	1 194,7	200,5	104,8	95,7	755,2	353,9	401,3
Szwecja Sweden	4 921,3	2 563,7	2 357,5	342,2	180,7	161,5	1 083,9	500,6	583,3
W. Brytania United Kingdom	31 112,0	16 390,4	14 721,6	1 329,9	711,1	618,8	9 214,4	3 612,1	5 602,3

Analiza sytuacji na rynku pracy w Unii Europejskiej pokazuje, że w 2018 r. Polska znajdowała się co prawda w gronie państw o niższym współczynniku aktywności zawodowej, ale jednocześnie była też jednym z krajów o najniższym natężeniu bezrobocia. Obrazują to ww. wskaźniki wyznaczone zarówno dla zbiorowości osób w wieku 15 lat i więcej, jak i ograniczonej do ludności w wieku produkcyjnym. W przypadku wskaźnika zatrudnienia – wyznaczony dla ludności w wieku 15 lat i więcej osiągnął w 2018 r. poziom średniej dla 28 krajów UE, natomiast wartość tego wskaźnika dla ludności w wieku produkcyjnym była poniżej średniej UE28. W tablicy 6.2. zaprezentowano omawiane wskaźniki wyznaczone dla populacji w różnych przedziałach wieku, w tym ludności najmłodszej (z punktu widzenia aktywności na rynku pracy), jak

i starszej, co ma na celu zobrazowania jak różnie przebiega aktywizacja i dezaktywizacja w Polsce i innych krajach UE⁵⁰. Szczegóły analizy zastały zaprezentowane w dalszej części tego rozdziału.

Tablica 6.2. Współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopa bezrobocia w 2018 r. (dane średnioroczne)

Table 6.2. Activity rates, employment rates and unemployment rates in 2018 (annual averages)

Kraje Countries	Współczynniki aktywności zawodowej Activity rates				Wskaźniki zatrudnienia Employment rates				Stopa bezrobocia Unemployment rates		
	według wybranych grup wieku ludności (w latach) for selected age groups										
	15 +	15 – 64	15 – 24	65 – 74	15 +	15 – 64	15 – 24	65 – 74	15 – 74	15 – 64	15 – 24
	w % in %										
UE 28	58,0	73,7	41,7	10,3	54,1	68,6	35,4	10,1	6,8	7,0	12,2
Strefa Euro Euro area^a	57,2	73,4	40,0	9,0	52,6	67,3	33,3	8,8	8,2	8,3	16,9
Belgia Belgium	54,2	68,6	29,6	4,0	51,0	64,5	25,0	4,0	6,0	6,0	15,8
Bułgaria Bulgaria	55,3	71,5	23,7	9,4	52,4	67,7	20,7	9,1	5,2	5,3	12,7
Czechy Czechia	60,6	76,6	30,4	10,7	59,2	74,8	28,4	10,7	2,2	2,3	6,7
Dania Denmark	62,5	79,4	63,2	12,7	59,4	75,4	57,3	12,5	5,0	5,1	9,4
Niemcy Germany	61,3	78,6	50,3	13,1	59,2	75,9	47,2	13,0	3,4	3,5	6,2
Estonia Estonia	63,8	79,1	47,3	27,5	60,4	74,8	41,7	26,4	5,4	5,4	11,8
Irlandia Ireland	62,2	72,9	46,7	16,9	58,6	68,6	40,3	16,7	5,8	5,9	13,8
Grecja Greece	51,9	68,2	23,3	7,1	41,9	54,9	14,0	6,3	19,3	19,5	39,9
Hiszpania Spain	57,9	73,7	33,0	4,1	49,1	62,4	21,7	3,9	15,3	15,4	34,3
Francja France	55,8	71,9	37,7	5,0	50,7	65,4	29,9	4,9	9,1	9,1	20,8
Chorwacja Croatia	51,2	66,3	33,5	4,5	46,9	60,6	25,6	4,5	8,5	8,5	23,7
Włochy Italy	49,9	65,6	26,1	8,7	44,6	58,5	17,7	8,4	10,6	10,8	32,2
Cypr Cyprus	62,4	75,0	39,2	11,9	57,2	68,6	31,3	11,7	8,4	8,6	20,2
Łotwa Latvia	61,4	77,7	37,7	19,1	56,9	71,8	33,1	18,5	7,4	7,6	12,2
Litwa Lithuania	61,5	77,3	36,5	16,0	57,8	72,4	32,4	15,8	6,2	6,3	11,1
Luksemburg Luxembourg	59,9	71,1	33,1	2,7	56,5	67,1	28,4	2,7	5,6	5,6	14,2
Węgry Hungary	56,7	71,9	32,3	5,6	54,6	69,2	29,0	5,5	3,7	3,7	10,2
Malta Malta	60,1	74,7	56,0	6,7	57,9	71,9	50,9	6,7	3,7	3,7	9,1
Holandia Netherlands	64,3	80,3	68,9	12,9	61,8	77,2	63,9	12,4	3,8	3,8	7,2
Austria Austria	61,4	76,8	56,7	7,7	58,4	73,0	51,3	7,7	4,9	4,9	9,4
Polska Poland	56,3	70,1	35,1	8,3	54,2	67,4	31,0	8,3	3,9	3,9	11,7
Portugalia Portugal	59,1	75,1	34,2	16,6	55,0	69,7	27,2	16,2	7,1	7,3	20,3
Rumunia Romania	55,0	67,8	29,5	15,4	52,7	64,8	24,7	15,4	4,2	4,3	16,2
Słowenia Slovenia	58,8	75,0	38,6	7,0	55,8	71,1	35,2	7,0	5,1	5,2	8,8
Słowacja Slovakia	59,8	72,4	32,3	6,2	55,9	67,6	27,5	6,2	6,5	6,6	14,9
Finlandia Finland	59,4	77,9	53,1	11,2	55,1	72,1	44,0	11,0	7,4	7,5	17,0
Szwecja Sweden	66,1	82,9	54,2	17,6	61,9	77,5	45,1	17,2	6,3	6,5	16,8
W.Brytania United Kingdom	63,1	77,9	57,1	16,6	60,6	74,7	50,6	16,3	4,0	4,1	11,3

a) W 2018 r. do strefy euro wchodziło 19 krajów. Euro area: 19 countries in 2018.

50 Pracującymi, a zatem i aktywnymi zawodowo, mogą być także osoby po przekroczeniu 74 roku. życia, przy czym wskaźnik zatrudnienia ludności w grupie wieku 75 lat i więcej w 2018 r. w poszczególnych krajach UE nie przekroczył 6,1%, a w zdecydowanej większości z nich – był o wiele niższy. Dane są dostępne w bazie Eurostat z wynikami LFS, jednak z uwagi na reprezentacyjny charakter tego badania, wyniki te należy traktować z ostrożnością.

Współczynniki aktywności zawodowej ludności

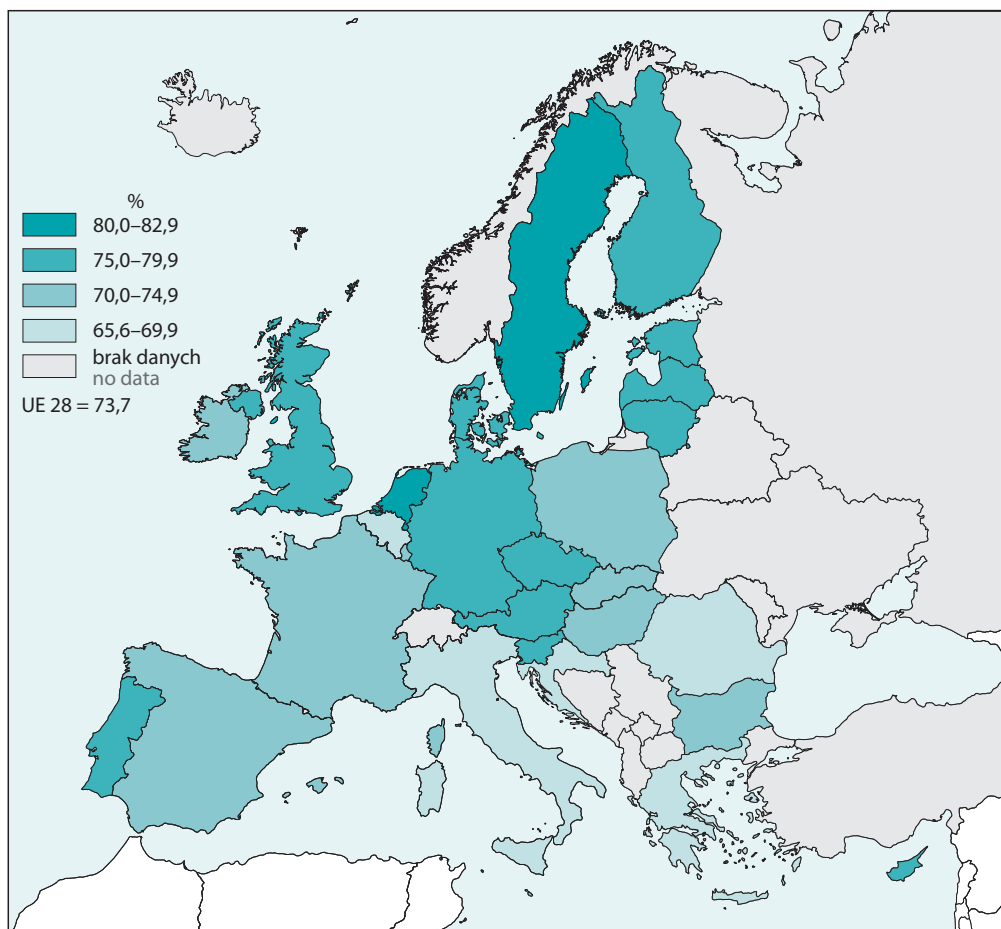
Activity rates

W 2018 r. współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15 lat i więcej ukształtował się w Polsce na poziomie 56,3%, przy średniej unijnej dla 28 krajów UE równej 58,0% (58,3% dla UE15⁵¹; 57,2% dla strefy Euro).

Wskaźnik ten wyznaczany dla populacji ograniczonej do wieku produkcyjnego (15 – 64 lata) wyniósł odpowiednio: w Polsce – 70,1% w UE28 – 73,7% (UE15 – 74,4%), przy czym najwyższe wartości zanotowano w Szwecji (82,9%) i Holandii (80,3%), najniższe zaś we Włoszech (65,6%), Chorwacji (66,3%), a także Rumunii, Grecji i Belgii, gdzie wskaźnik ten także nie przekroczył 70%.

Mapa 6.1. Współczynniki aktywności zawodowej ludności w wieku 15 – 64 lata w 2018 r.

Map 6.1. Activity rates of population aged 15 – 64 in 2018

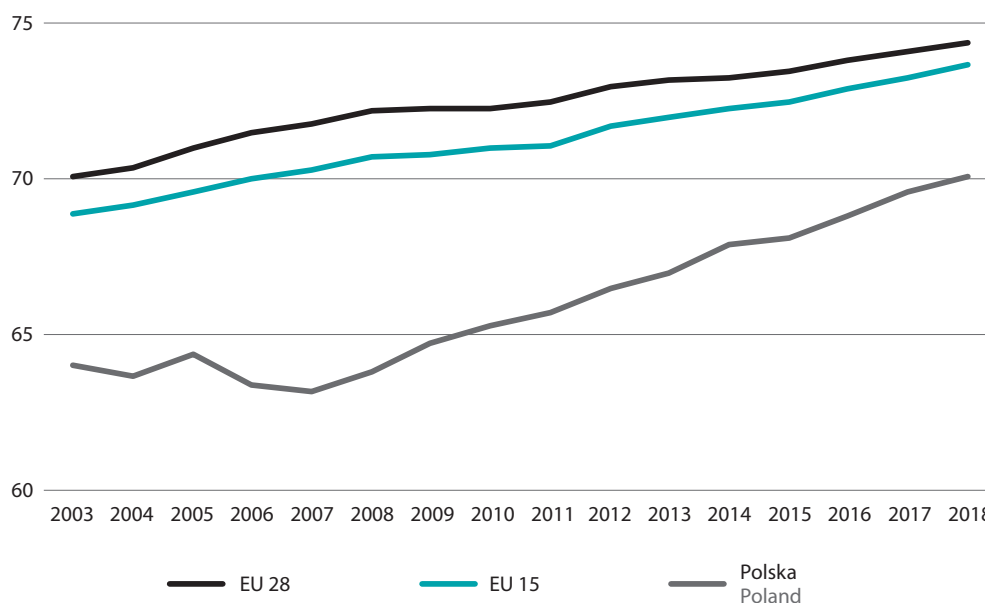


Źródło: baza danych Eurostatu.
Source: Eurostat Database.

51 Średnia dla 15 krajów, które należały do Wspólnoty tuż przed jej dużym rozszerzeniem w 2004 r. o 10 krajów (w tym Polski).

Piętnaście lat wcześniej (tj. w 2004 roku, w którym to Polska i 9 innych krajów przystąpiło do Wspólnoty Europejskiej), współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15 – 64 lata wynosił: w Polsce 63,7%, a w przypadku krajów „starej Unii” (UE15) – 70,4% (69,2% dla EU28⁵²). W kolejnych latach wskaźnik ten systematycznie zwiększał się (z wyjątkiem lat 2006-2007), przy czym w Polsce przebiegało to nieco szybciej niż przeciętnie w całej Unii (wyk. 6.1.).

Wykres 6.1. Współczynniki aktywności zawodowej ludności w wieku 15 – 64 lata w latach 2003 – 2018
Chart 6.1. Activity rates of population aged 15-64 in 2003 – 2018



Wskaźniki zatrudnienia ludności

Employment rates

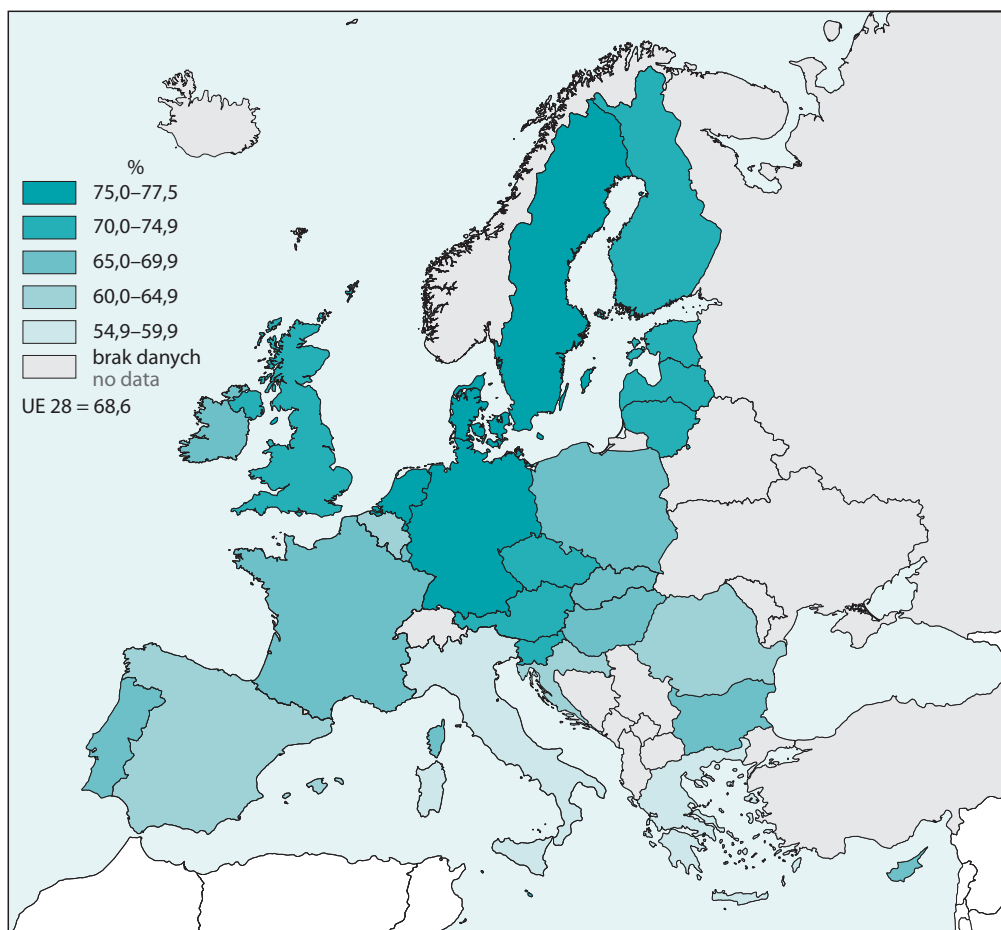
Wskaźnik zatrudnienia przyjmuje z reguły nieco niższe wartości niż omawiany wcześniej współczynnik aktywności zawodowej⁵³. W 2018 r. w Polsce wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15 lat i więcej wyniósł 54,2%, osiągając w ten sposób poziom średniej unijnej UE28 – 54,1% (UE15 – 54,0%; strefa Euro – 52,6%), natomiast wskaźnik ten wyznaczony dla populacji osób ograniczonej do wieku 15 – 64 lata był niższy niż średnia dla UE i wyniósł 67,4% (wobec: UE28 – 68,6%; UE15 – 68,7%, strefa Euro – 67,3%). Podobnie jak w przypadku współczynników aktywności zawodowej, w 2018 r. najwyższe wskaźniki zatrudnienia populacji osób w wieku 15 – 64 lata zanotowano w Szwecji (77,5%) i Holandii (77,2%). Najniższy poziom zatrudnienia zaobserwowano wśród mieszkańców Grecji (54,9%) i Włoch (58,5%).

⁵² Dla celów ułatwienia porównań w czasie, Eurostat prezentuje także w swojej bazie przeliczenia średniej unijnej z lat wcześniejszych (w tym z 2004 r.) na średnią unijną dla bieżącej liczby krajów członkowskich UE (w 2018 r.: 28 krajów).

⁵³ Z uwagi na fakt, że przy wyliczeniach wskaźnika zatrudnienia w liczniku uwzględnia się jedynie osoby, które już pracują, natomiast w przypadku współczynnika aktywności zawodowej w liczniku bierze się pod uwagę zarówno pracujących, jak i osoby bezrobotne; oba wskaźniki liczone są w stosunku do ludności (danej grupy wieku, wykształcenia etc.).

Mapa 6.2. Wskaźniki zatrudnienia ludności w wieku 15 – 64 lata w 2018 r.

Map 6.2. Employment rates in 2018, age group 15 – 64



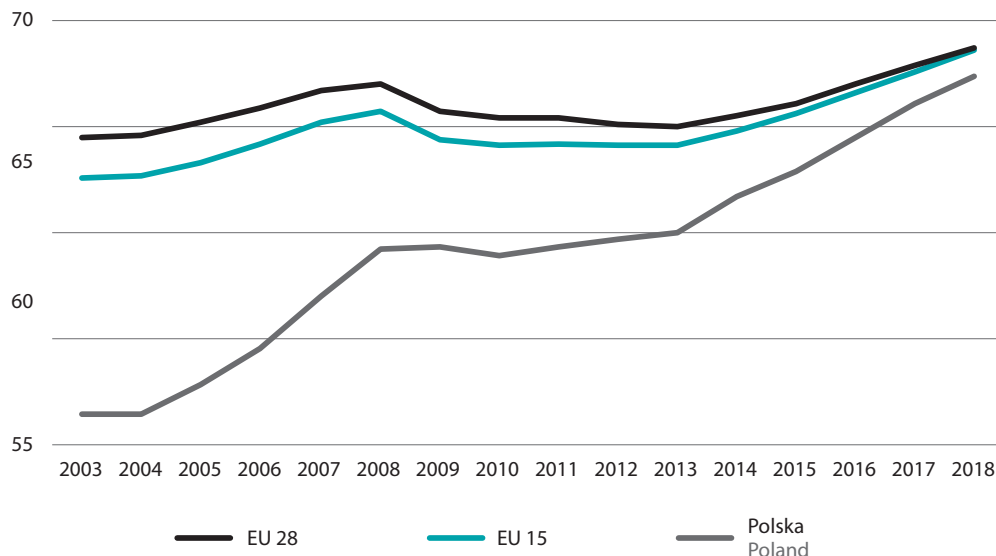
Źródło: baza danych Eurostatu.
Source: Eurostat Database.

W 2004 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 – 64 lata wyniósł w Polsce 51,4% (średnia UE15 – 64,6%; UE28 – 62,7%) i zwiększał się w kolejnych okresach – z wyjątkiem lat 2008–2013, a nieco szybsze tempo wzrostu niż przeciętnie w Unii pozwoliło na znaczące zmniejszenie różnicy wobec średniej UE28 dla tego wskaźnika w 2018 r. (w tym także nadrobienie dystansu wobec średniej wyznaczonej dla 15 krajów o dłuższym niż Polska stażu członkowskim w UE; wyk.6.2.).

Kolejny zaprezentowany tu wskaźnik, któremu poświęcono nieco więcej uwagi, to wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20 – 64 lata, który pozwala śledzić postępy w realizacji jednego z celów nadrzędnych Strategii Europa 2020.

Wykres 6.2. Wskaźniki zatrudnienia ludności w wieku 15 – 64 lata w latach 2003 – 2018 r.

Chart 6.2. Employment rates of population aged 15 – 64 in 2003 – 2018



„Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” jest długookresowym programem rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej (UE) na lata 2010 – 2020, zatwierdzonym przez Radę Europejską w 2010 r.⁵⁴. Nowa Strategia zastąpiła Strategię Lizbońską, realizowaną w latach 2000 – 2010. Postęp w realizacji Strategii Europa 2020 jest monitorowany na podstawie wskaźników przypisanych do określonych 5 celów rozwojowych, które mają być osiągnięte na poziomie unijnym w 2020 r. Jeden z celów nadrzędnych zapisanych w Strategii, odnoszący się wprost do rynku pracy, to: *wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w przedziale wieku 20 – 64 lata do poziomu 75%*. Wartości docelowe Strategii „Europa 2020” zostały określone na poziomie globalnym, czyli całej Unii Europejskiej. Komisja Europejska zobowiązała państwa członkowskie do przełożenia nadrzędnych celów unijnych „Strategii Europa 2020” na cele krajowe oraz do określenia metod ich realizacji. Połączone działania i ich efekty na poziomie wszystkich krajów członkowskich mają w rezultacie doprowadzić do realizacji wspólnych unijnych celów, w tym wzmocnienia pozycji UE na świecie. Cele krajowe oraz środki, które mają doprowadzić do ich osiągnięcia zostały sformułowane przez państwa członkowskie w dokumentach zwanych Krajowymi Programami Reform (KPR). Polska – wytyczając cel krajowy realizacji Strategii Europa 2020 w zakresie zatrudnienia – zobowiązała się do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20 – 64 lata do co najmniej 71%⁵⁵.

W 2018 r. 13 z 27⁵⁶ krajów UE osiągnęło lub przekroczyło założone cele krajowe w zakresie wysokości omawianego wskaźnika: Czechy, Estonia, Chorwacja, Irlandia, Łotwa, Litwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowenia, Słowacja oraz Szwecja, która jest liderem (wartość omawianego wskaźnika wyniosła tam w 2018 r. 82,6%, przy zakładanym celu krajowym 80%). Pamiętaj jednak należy, że różny był przyjęty poziom zakładanego wskaźnika (tak jak i zróżnicowane były wartości tego wskaźnika w momencie przyjmowania założeń do realizacji celów Strategii, por. tabl. 6.2.). W 6 z ww. krajów osiągnięty został zarówno cel krajowy, jak i ustanowiony dla UE. Ponadto w czterech innych krajach (Austria, Dania, Finlandia i Holandia) cel UE został przekroczony, pomimo nie osiągnięcia jeszcze celu krajowego (założenia krajowe przewyższały zapisaną wartość w Strategii dla całej UE). W efekcie w 2018 r. 11 krajów UE osiągnęło lub przekroczyło wartość 75% dla wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20 – 64 lata, czyli zakładanego w Strategii jako średniej UE.

54 Dokument dostępny pod adresem: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, wersja polskojęzyczna: https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf

55 Na podstawie: http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ_Wskazniki_Europa2020.pdf.

56 Bez Wielkiej Brytanii.

W Polsce w 2018 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20 – 64 lata wyniósł 72,7% (liczony jako przeciętna roczna), a więc cel krajowy zakładany do osiągnięcia do 2020 r. został właśnie zrealizowany. Pomimo tak istotnego wzrostu tego wskaźnika w ostatnich latach (dla porównania – w 2010 r. wskaźnik ten wyniósł 64,3%, w 2004 r. – 57,0%), Polska uplasowała się w 2018 r. w rankingu 28 krajów (wliczając Wielką Brytanię) na 9. miejscu od dołu, jeżeli chodzi o wysokość tego wskaźnika. Najniższy wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lata w 2018 r. osiągnęły: Grecja (59,5%), Włochy (63,0%), Chorwacja (65,2%). Najwyższą wartość omawianego wskaźnika zanotowano w Szwecji – 82,6%, co oznacza, że na każde 5 osób w analizowanej grupie wieku (20 – 64 lata) – częściej niż co 4-ta była tam osobą pracującą zawodowo. Drugie w kolejności *ex aequo* Niemcy i Czechy osiągnęły wskaźnik w wysokości 79,9%, Estonia 79,5%, Holandia 79,2%.

Tablica 6.3. Wskaźniki zatrudnienia ludności w wieku 20 – 64 lata w krajach UE oraz cel do osiągnięcia (unijny i krajowe) założone w ramach Strategii Europa 2020 (dane średnioroczne)

Table 6.3. Employment rates of the population aged 20-64 in EU countries and the goal to be achieved (EU and national) established under the Europe 2020 Strategy (annual averages)

Kraje Countries	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Założony cel Target				
	w % in %													
UE 28	68,5	68,6	68,4	68,4	69,2	70,1	71,1	72,2	73,2	75				
Strefa Euro Euro area	68,3	68,4	68,0	67,7	68,2	69,0	70,0	71,0	72,0	.				
Belgia Belgium	67,6	67,3	67,2	67,2	67,3	67,2	67,7	68,5	b	69,7	73,2			
Bułgaria Bulgaria	64,7	b	62,9	b	63,0	63,5	65,1	67,1	67,7	71,3	72,4	76		
Czechy Czechia	70,4		70,9	b	71,5	72,5	73,5	74,8	76,7	78,5	79,9	75		
Dania Denmark	75,8		75,7		75,4	75,6	75,9	76,5	77,4	b	76,9	b	78,2	80
Niemcy Germany	75,0	b	76,5	b	76,9	77,3	77,7	78,0	78,6	79,2	79,9		77	
Estonia Estonia	66,8		70,6		72,2	73,3	74,3	76,5	76,6	78,7	79,5		76	
Irlandia Ireland	65,5		64,6		64,5	66,5	68,1	69,9	71,4	73,0	74,1		69	
Grecja Greece	63,8		59,6		55,0	52,9	53,3	54,9	56,2	57,8	59,5		70	
Hiszpania Spain	62,8		62,0		59,6	58,6	59,9	62,0	63,9	65,5	67,0		74	
Francja France	69,2	69,5	70,0	70,6	70,6	71,3			75	
Chorwacja Croatia	62,1		59,8		58,1	57,2	59,2	60,6	61,4	63,6	65,2		62,9	
Włochy Italy	61,0		61,0		60,9	59,7	59,9	60,5	61,6	62,3	63,0		67	
Cypr Cyprus	75,0		73,4		70,2	67,2	67,6	67,9	68,7	70,8	73,9		75	
Łotwa Latvia	64,3		66,3		68,1	69,7	70,7	72,5	73,2	74,8	76,8		73	
Litwa Lithuania	64,3		66,9		68,5	69,9	71,8	73,3	75,2	76,0	77,8		72,8	
Luksemburg Luxembourg	70,7		70,1		71,4	71,1	72,1	70,9	b	70,7	71,5		72,1	73
Węgry Hungary	59,9		60,4		61,6	63,0	66,7	68,9	71,5	73,3	74,4		75	
Malta Malta	60,1		61,6		63,9	66,2	67,9	69,0	71,1	73,0	75,0		70	
Holandia Netherlands	76,2		76,4		76,6	75,9	75,4	76,4	77,1	78,0	79,2		80	
Austria Austria	73,9		74,2		74,4	74,6	74,2	74,3	74,8	75,4	76,2		77	
Polska Poland	64,3	b	64,5	64,7	64,9	66,5	67,8	69,3	70,9	72,2			71	
Portugalia Portugal	70,3		68,8	b	66,3	65,4	67,6	69,1	70,6	73,4	75,4		75	
Rumunia Romania	64,8	b	63,8		64,8	64,7	65,7	66,0	66,3	68,8	69,9		70	
Słowenia Slovenia	70,3		68,4		68,3	67,2	67,7	69,1	70,1	73,4	75,4		75	
Słowacja Slovakia	64,6		65,0	b	65,1	65,0	65,9	67,7	69,8	71,1	72,4		72	
Finlandia Finland	73,0		73,8		74,0	73,3	73,1	72,9	73,4	74,2	76,3		78	
Szwecja Sweden	78,1		79,4		79,4	79,8	80,0	80,5	81,2	81,8	82,6		80	
W. Brytania United Kingdom	73,5		73,5		74,1	74,8	76,2	76,8	77,5	78,2	78,7		.	

(.) brak danych data are not available; b – przerwa w szeregach czasowych break in time series;

Źródło: Eurostat <http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/main-tables>

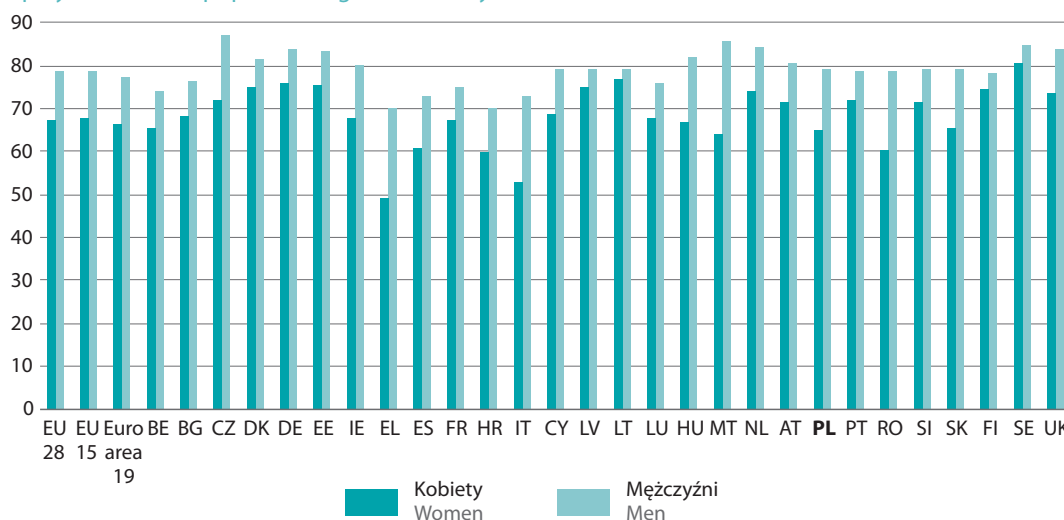
Uwzględniając podział na płeć w analizie różnicowania wskaźników zatrudnienia ludności w wieku 20 – 64 lata zauważyć można, że w każdym z krajów członkowskich UE omawiane wskaźniki są wyższe dla

mężczyzn niż kobiet, inny jest natomiast ich poziom (wartość), a także rozpiętość między tymi wskaźnikami wyznaczanymi dla obu płci (wyk. 6.3.). W Polsce w 2018 r. omawiany wskaźnik wyniósł dla mężczyzn 79,4%, dla kobiet 65,0% (rozpiętość 14,4 pkt. proc.), średnia dla UE28 to odpowiednio: 78,9% i 67,4% (rozpiętość 11,5 pkt. proc.). Najniższy wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 20 – 64 zaobserwowano w Grecji 49,1%, w tym samym kraju odnotowano też najniższy analogicznie liczony wskaźnik dla mężczyzn 70,1% (różnica to aż 21,0 pkt. proc.). Najwyższy wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (w omawianej grupie wieku) zanotowano w Czechach 87,4%, a kobiet – w Szwecji 80,4%. Najmniejsza rozpiętość omawianego wskaźnika była na Litwie (2,3 pkt. proc.), Na uwagę zasługuje też sytuacja w Szwecji, gdzie obserwuje się zarówno niską rozpiętość, jak i ponadprzeciętną wysokość wskaźników zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wieku 20 – 64 lata (84,7% wobec 80,4%, różnica 4,3 pkt. proc.).

Analizując przebieg zmian w czasie – w większości krajów, szczególnie Europy Zachodniej, po 2000 r. obserwuje się zmniejszanie różnic pomiędzy wysokością omawianego wskaźnika według płci, co przejawia się z reguły wyraźnie szybszym tempem wzrostu tego wskaźnika dla kobiet niż mężczyzn. Nie widać jednak takiej tendencji w Polsce (dla przykładu w 2004 r. rozpiętość omawianego wskaźnika według płci wynosiła 12,0 pkt. proc., w 2008 r. 15,7 pkt., w 2015 r. – 13,8 pkt., a w 2018 – 14,4 pkt., a ponadto wyższe było tempo wzrostu omawianego wskaźnika wśród mężczyzn niż kobiet)⁵⁷.

Wykres 6.3. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 20 – 64 lata według płci

Chart 6.3. Employment rate of population aged 20 – 64 by sex



Kolejną z podstawowych cech różnicujących możliwość aktywizacji/ dezaktywizacji na rynku pracy, a co za tym idzie – podjęcie pracy (lub rezygnację z pracy z różnych przyczyn) – jest wiek. W celu ułatwienia analizy wskaźników zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym w krajach europejskich według szczegółowszych grup wieku, przyjęto podział: 15 – 24 lata, 25 – 54 i 55 – 64 lata (dane liczbowe, w tym dla osób starszych zaprezentowano na początku rozdziału w tabl.6.2.). W 2018 r. we wszystkich krajach EU najwyższe wskaźniki zatrudnienia dotyczyły osób w środkowej grupie wieku, najniższe zaś (z wyjątkiem Austrii, Malty i Holandii dla wskaźników wyznaczanych dla kobiet) – występowały wśród młodzieży, z reguły kontynuującej jeszcze naukę i wkraczającej na rynek pracy dopiero po jej ukończeniu, rzadziej w jej trakcie. W Polsce wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 – 24 lata wyniósł 31,0% (34,7% dla mężczyzn

⁵⁷ Por. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_by_sex_age_group_20-64_1993-2016_\(%25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_by_sex_age_group_20-64_1993-2016_(%25).png) – wykresy zaprezentowane dla poszczególnych krajów w internetowym wydaniu publikacji: Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia, seria "Statistics explained", opracowanej przez Eurostat w czerwcu 2017 r. (z przewidywaną opcją aktualizacji danych w październiku 2019 r.);

Por. też: A. Zgierska, Aktywność ekonomiczna ludności Polski na tle krajów Unii Europejskiej – aktualny stan, podstawowe tendencje oraz zróżnicowanie według głównych cech strukturalnych, w: Demograficzne i systemowe uwarunkowania polityki zatrudnienia, Rządowa Rada Ludnościowa, pod red. J. Hryniewicz, J. Witkowski, A. Potrykowska, Warszawa 2018.

i 27,0% dla kobiet), a średnio w UE28 – 35,4% (37,3% i 33,3% dla poszczególnych płci). Dla kolejnej grupy wieku 25 – 54 lata wskaźnik zatrudnienia w Polsce wyniósł 82,4% (mężczyźni – 88,1% i kobiety – 76,5%), przekraczając średnią EU28, i dotyczyło to zarówno wskaźników wyznaczanych dla mężczyzn, jak i kobiet (EU28: ogółem – 80,4%, mężczyźni – 86,2%, kobiety – 74,6%).

Największe różnice pomiędzy krajami zaobserwować można w przypadku wskaźnika zatrudnienia osób w grupie wieku 55 – 64 lata, a analizując szeregi czasowe zauważyć można w większości krajów, w tym w Polsce, wzrost odsetka pracujących w tej grupie osób⁵⁸. W niektórych przypadkach może to być związane ze zmianami przepisów emerytalnych dotyczących wieku przechodzenia na emeryturę lub zachęt do pozostania aktywnymi na rynku pracy. Generalnie bowiem, dokonując porównań między krajami, należy mieć na uwadze dodatkowe aspekty związane z różnymi rozwiązaniami formalno-prawnymi obowiązującymi w poszczególnych krajach, a jednym z nich jest wiek przechodzenia na emeryturę i możliwość łączenia pracy z emeryturą. W przypadku Polski jest to np. różny wiek nabywania uprawnień emerytalnych przez kobiety i mężczyzn (istotny przy analizie sytuacji osób w grupie wieku 55 – 64 lata, gdyż w przypadku Polek – mogą one przejść na emeryturę w wieku 60 lat). W związku z tym w Polsce omawiany wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55 – 64 lata wyniósł 48,9% (mężczyźni – 59,8%, kobiety – 39,1%), a średnio w EU28: 58,7% (mężczyźni 65,4%, kobiety 52,4%).

Na możliwość znalezienia i podjęcia pracy duży wpływ ma poziom wykształcenia. W niniejszej analizie wykorzystano wskaźniki zatrudnienia wyznaczone dla ludności w wieku 25 – 64 lata, czyli osób, które ukończyły już typową „ścieżkę” edukacyjną i mogą aktywizować się na rynku pracy. Dla uproszczenia, poziom wykształcenia pogrupowano następująco: niższe (gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe), średnie (ponadgimnazjalne i policealne) i wyższe.

W najlepszej sytuacji są osoby z wykształceniem wyższym i ta reguła potwierdza się we wszystkich krajach europejskich – wskaźnik zatrudnienia wśród osób w omawianym wieku z wykształceniem wyższym oscyluje wokół wartości 80-90% lub wyższych (w Polsce w 2018 r.: 88,7%; mężczyźni – 93,4%, kobiety – 85,5%); nieco niższe wartości w latach 2016 – 2017⁵⁹ zanotowano np. dla Grecji, Portugalii, Hiszpanii ale jest to ściśle związane z kryzysem gospodarczym w tych krajach, który wpłynął także na trudności ze znalezieniem pracy przez osoby z wyższym wykształceniem). Najniższe wskaźniki zatrudnienia dotyczą osób z najniższym, podstawowym poziomem wykształcenia i znowu – prawidłowość ta dotyczy wszystkich krajów europejskich. Polska na tle innych krajów wyróżnia się natomiast stosunkowo dużą rozpiętością pomiędzy wartościami omawianego wskaźnika wyznaczonego dla osób z wykształceniem najniższym i najwyższym (43,1% wobec 88,7%). Po części może to znowu być efektem opisywanego powyżej innego progu emerytalnego kobiet. Kobiety z wykształceniem wyższym dłużej pozostają aktywne na rynku pracy, nawet po osiągnięciu wieku uprawniającego je do emerytury, natomiast kobiety z niskim poziomem wykształcenia częściej korzystają z możliwości przejścia na emeryturę tuż po uzyskaniu takich uprawnień (może to wynikać zarówno z odmiennego poziomu wynagrodzeń, uzyskiwanego przez te grupy osób, ale także wpływ mogą tutaj mieć względy zdrowotne, bowiem osoby z niższym poziomem wykształcenia częściej podejmują się prac fizycznych).

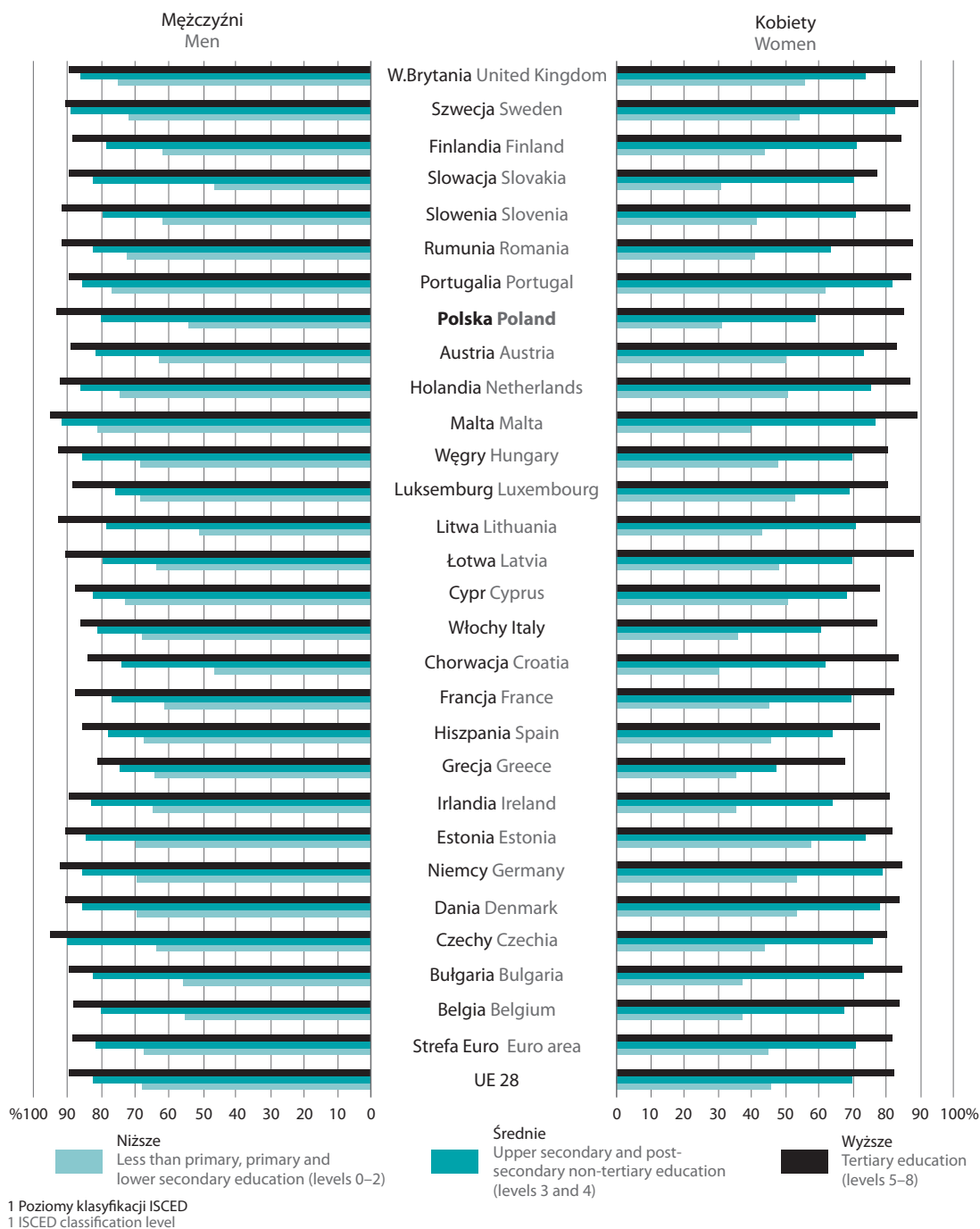
58 Por.: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_by_age_group_1993-2016_\(%25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_by_age_group_1993-2016_(%25).png) – wykresy zaprezentowane dla poszczególnych krajów w internetowym wydaniu publikacji: Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia, seria "Statistics explained", opracowanej przez Eurostat w czerwcu 2017 r. (z przewidywaną opcją aktualizacji danych w październiku 2019 r.).

59 Por.: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_by_level_of_education_age_group_25-64_1993-2016_\(%25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_by_level_of_education_age_group_25-64_1993-2016_(%25).png) – wykresy zaprezentowane dla poszczególnych krajów w internetowym wydaniu publikacji: Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia, seria "Statistics explained", opracowanej przez Eurostat w czerwcu 2017 r. (z przewidywaną opcją aktualizacji danych w październiku 2019 r.).

Wykres 6.4. Wskaźniki zatrudnienia mężczyzn i kobiet według wybranych grup wieku
 Chart 6.4. Employment rates of men and women by selected age groups



Wykres 6.5. Wskaźniki zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wieku 25 – 64 lata według poziomu wykształcenia¹
 Chart 6.5. Employment rates of men and women aged 25 – 64 by educational attainment level¹

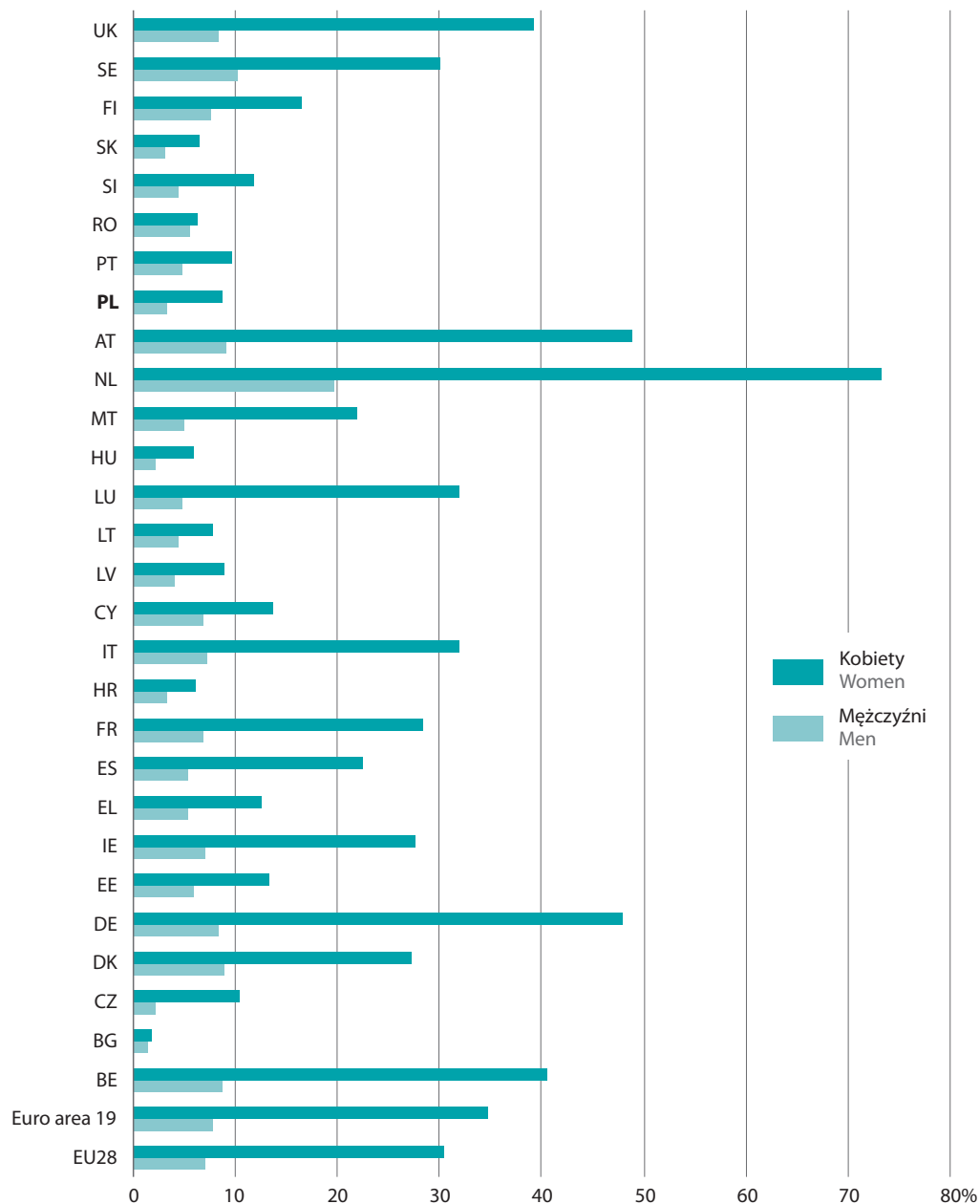


Pracujący – wybrane informacje

Employed persons – selected information

Analizując dane dotyczące zróżnicowania populacji pracujących z uwagi na płeć, warto także przyrzeć się bliżej wymiarowi w jakim te osoby pracują (wykres prezentuje dane dla osób w grupie wieku 25 – 64 lata, a więc po zakończonym już z reguły etapie edukacji formalnej). Prawie w każdym z krajów UE więcej jest pracujących mężczyzn niż kobiet, a jednocześnie wśród kobiet większy jest odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu, przy czym istotna jest skala tych różnicowań.

Wykres 6.6. Odsetek osób w wieku 25 – 64 lata pracujących w 2018 r. w niepełnym wymiarze¹⁾ według płci
 Chart 6.6. Part-time¹ employment aged 25 – 64 as percentage of the total employment in 2018, by sex



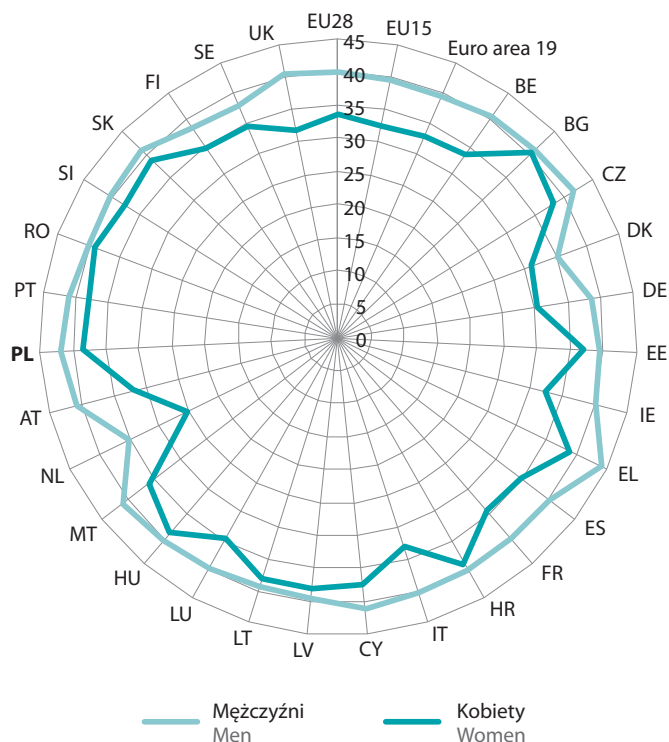
1 według deklaracji respondentów biorących udział w badaniu LFS
 1 according to the declarations of respondents participating in the LFS survey's

Generalnie daje się zauważyć regułę, że w państwach Europy Zachodniej odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze jest zdecydowanie wyższy niż w pozostałych krajach, szczególnie widoczne jest to na przykładzie Holandii (w 2018 r. 73,3% ogółu pracujących kobiet w wieku 25 – 64 lata pracowało tam w niepełnym wymiarze czasu; wśród mężczyzn odsetek ten był niższy niż 20%). W Polsce i innych krajach byłego bloku Wschodniego – kobiety, jeżeli podejmują pracę, to z reguły w pełnym wymiarze czasu, na co z pewnością wpływ ma także poziom wynagrodzeń, wyraźnie niższych niż w krajach Europy Zachodniej. W 2018 r. w Polsce odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze wśród ogółu pracujących kobiet wyniósł 8,9% (dla mężczyzn analogicznie liczony odsetek wyniósł 3,3%). Przeciętnie w EU28 odsetki te wyniosły odpowiednio 30,7% i 7,2%.

Przeciętny tygodniowy czas pracy w głównym miejscu (zakładzie) pracy liczony w godzinach wyniósł w 2018 r. od 30,4 (w Holandii) do 42,0 (w Grecji), w Polsce to 40,4 godzin, a średnio w krajach EU28 – 37,1 godziny. Jak wynika z wcześniejszej analizy czas ten jest znacznie zróżnicowany m.in. w zależności od płci. Czas pracy mężczyzn waha się od 34,9 do 44,2 godzin, odpowiednio w Holandii i Grecji (41,9 w Polsce; 39,9 średnio w EU28), a dla kobiet – od 25,3 w Holandii do 40,3 godzin w Bułgarii (w Polsce 38,5; EU28 – 33,7 godzin).

Wykres 6.7. Przeciętny godzinowy zwykle przepracowywany czas pracy w tygodniu w pracy głównej według płci

Chart 6.7. Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex



Na długość czasu pracy wpływ ma też m.in. rodzaj działalności w jakim osoby pracują, szczególnie w sytuacji sezonowości niektórych branż lub uzależnienia produkcji od warunków atmosferycznych (rolnictwo, budownictwo) czy sezonu turystycznego (szeroko rozumiane usługi).

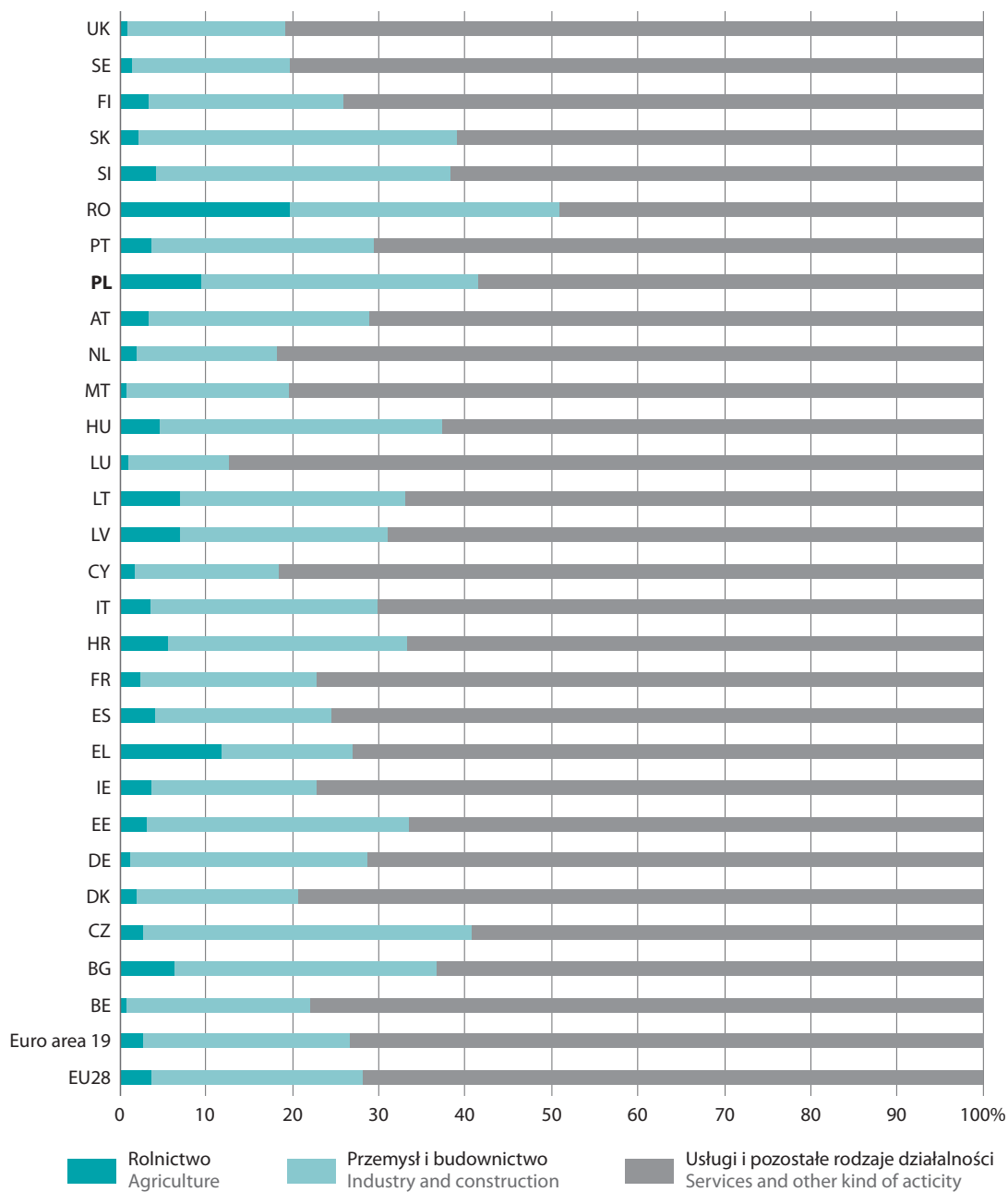
Na wykresie przedstawiono strukturę pracujących w wieku 15 – 64 lata według sektorów ekonomicznych ich głównego miejsca pracy (dane średnioroczne). We wszystkich krajach Unii dominującym sektorem są usługi – średnio w UE28 w 2018 r. pracujący w wieku produkcyjnym w tym sektorze stanowili 71,9% ogółu pracujących (w danym wieku), wobec 24,3% pracujących w sektorze przemysłowym (włączając budownictwo) i 3,7% w rolnictwie (łącznie z leśnictwem, leśnictwem, rybactwem i rybołówstwem). W poszczególnych krajach członkowskich struktura ta nieco się różniła, co wyraźnie widać na przykładzie

Rumunii i Grecji – krajów ze stosunkowo wysokim odsetkiem pracujących w sektorze rolniczym, ale także np. Czech, Słowacji, Słowenii – w których to krajach co trzeci pracujący działał w sektorze przemysłowym (łącznie z budownictwem).

W Polsce odsetek pracujących w sektorze rolniczym w 2018 r. wyniósł 9,4%, przemysłowym – 32,1%, usługowym – 58,5%.

Wykres 6.8. Struktura pracujących w wieku 15 – 64 lata według sektorów ekonomicznych głównego miejsca pracy

Chart 6.8. Structure of employed aged 15 – 64 by economic sector in main job



Niewykorzystane zasoby pracy – bezrobotni i potencjalni aktywni zawodowo

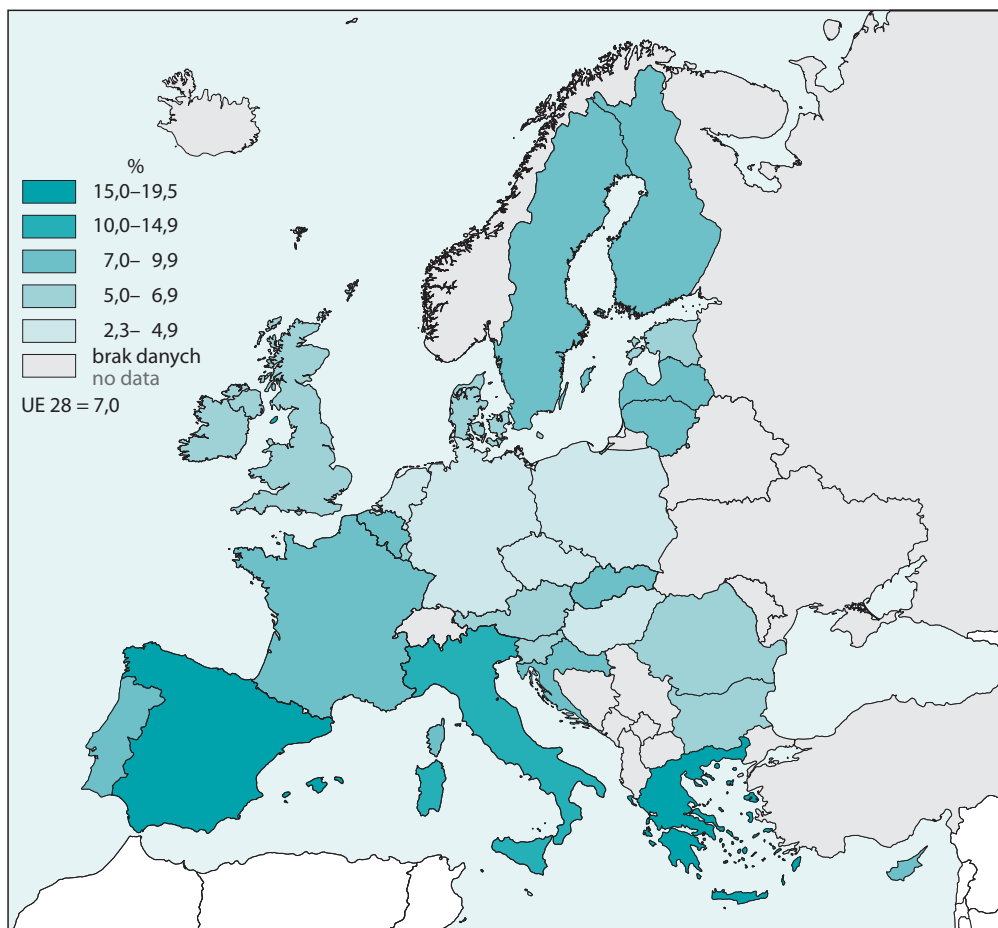
Unutilised labour resources – unemployed and potential additional labour force

Jak wspomniano w początkowych rozdziałach niniejszej publikacji, kolejnym ważnym wskaźnikiem rynku pracy pokazującym stopień (nie)wykorzystania zasobów pracy jest stopa bezrobocia. Warto podkreślić, że stopa bezrobocia wyznaczana jest jako udział bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo (tj. sumy pracujących i bezrobotnych), natomiast odrębnym wskaźnikiem jest odsetek bezrobotnych wśród ogółu ludności, który jest z reguły dużo niższy niż stopa bezrobocia.

W Polsce w 2018 r. stopa bezrobocia wyznaczona dla zbiorowości osób w wieku produkcyjnym według definicji Eurostatu (15 – 64 lata) wyniosła 3,9%, podczas gdy średnia unijna dla 28 krajów członkowskich była znacznie wyższa – 7,0% (7,6% dla UE15; 8,3% dla krajów strefy Euro). Niższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,3%), Niemczech (3,5%), na Malcie i Węgrzech (po 3,7%) oraz w Holandii (3,8%). Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w Grecji (19,5%, co oznacza, że co piąty aktywny zawodowo w wieku 15 – 64 lata był bezrobotnym), a także w Hiszpanii (15,4%). Wysokie natężenie bezrobocia w tych krajach utrzymuje się już od kilku lat, przy czym przed 2018 r. było ono jeszcze wyższe o kilka punktów procentowych. W 2018 r. do krajów o stopie bezrobocia przekraczającej 10% należały także Włochy (10,8% w 2018 r.).

Mapa 6.3. Stopa bezrobocia ludności w wieku 15 – 64 lata w 2018 r.

Chart 6.3. Unemployment rate of population aged 15 – 64 in 2018



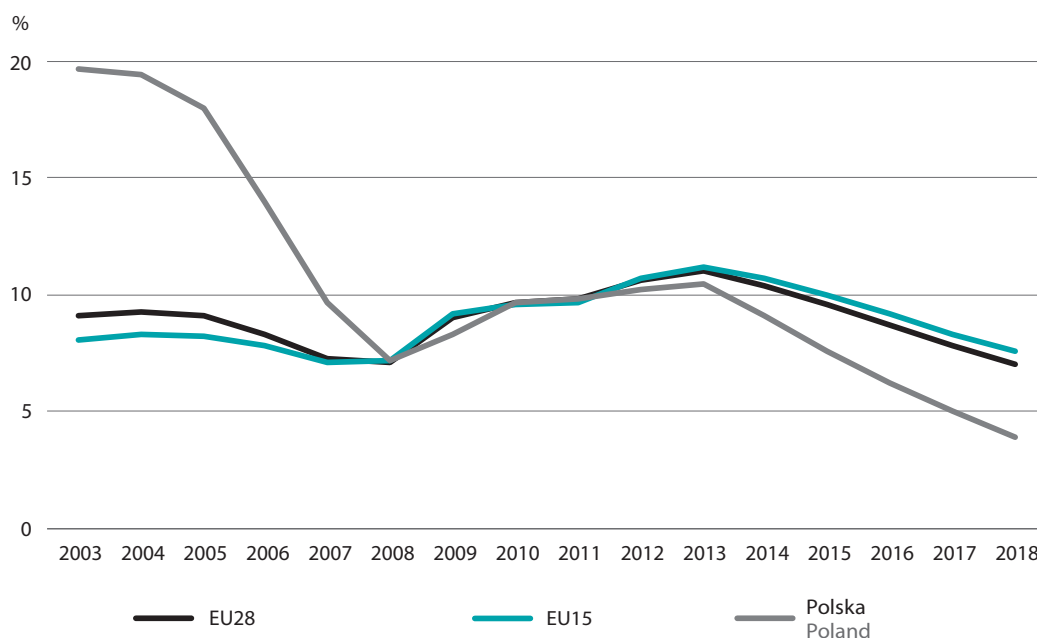
Źródło: baza danych Eurostatu.
Source: Eurostat Database.

W 2004 r. średnioroczna stopa bezrobocia osób w wieku 15 – 64 lata wynosiła 19,4% przy średniej UE15 równej wówczas 8,3% (9,3% – w przypadku stopy bezrobocia wyliczonej dla krajów obecnej EU28). Porównując zatem sytuację w momencie wejścia Polski do UE oraz stan obecny – zauważyć należy bardzo duży spadek natężenia bezrobocia, co miało miejsce przede wszystkim w pierwszej fazie do 2008 r., kiedy to stopa bezrobocia osiągnęła wartość 7,2%, potem nastąpiła faza stagnacji, a nawet lekkiego wzrostu do poziomu dwucyfrowego (maks. 10,5% w 2013 r.), a po 2013 r. obserwowany jest (ponownie) stały trend spadkowy natężenia bezrobocia. Zmiany w nasileniu tego spadku lub częściowej stagnacji można zobrazować jako odwrócenie tendencji opisanej przy okazji zmian wskaźnika zatrudnienia – w latach kiedy rósł wskaźnik zatrudnienia – natężenie bezrobocia malało (i odwrotnie, choć nie to jest jednak takie oczywiste, bo należy także pamiętać, że część osób może dezaktywizować się, tzn. odchodzić z bezrobocia/zatrudnienia do grona biernych zawodowo).

W 2004 r. wchodząc do UE, Polska miała najwyższą stopę bezrobocia spośród ówczesnych 10 nowych krajów członkowskich (na drugim miejscu była Słowacja 18,6%, Łotwa 11,9%, Litwa 10, Estonia 10,6%, a pozostałe kraje – wskaźnik 1-cyfrowy). W 2018 r. niższą stopę bezrobocia niż Polska spośród tych krajów miały tylko Czechy, Malta i Węgry.

Wykres 6.9. Stopa bezrobocia ludności w wieku 15 – 64 lata w latach 2003 – 2018

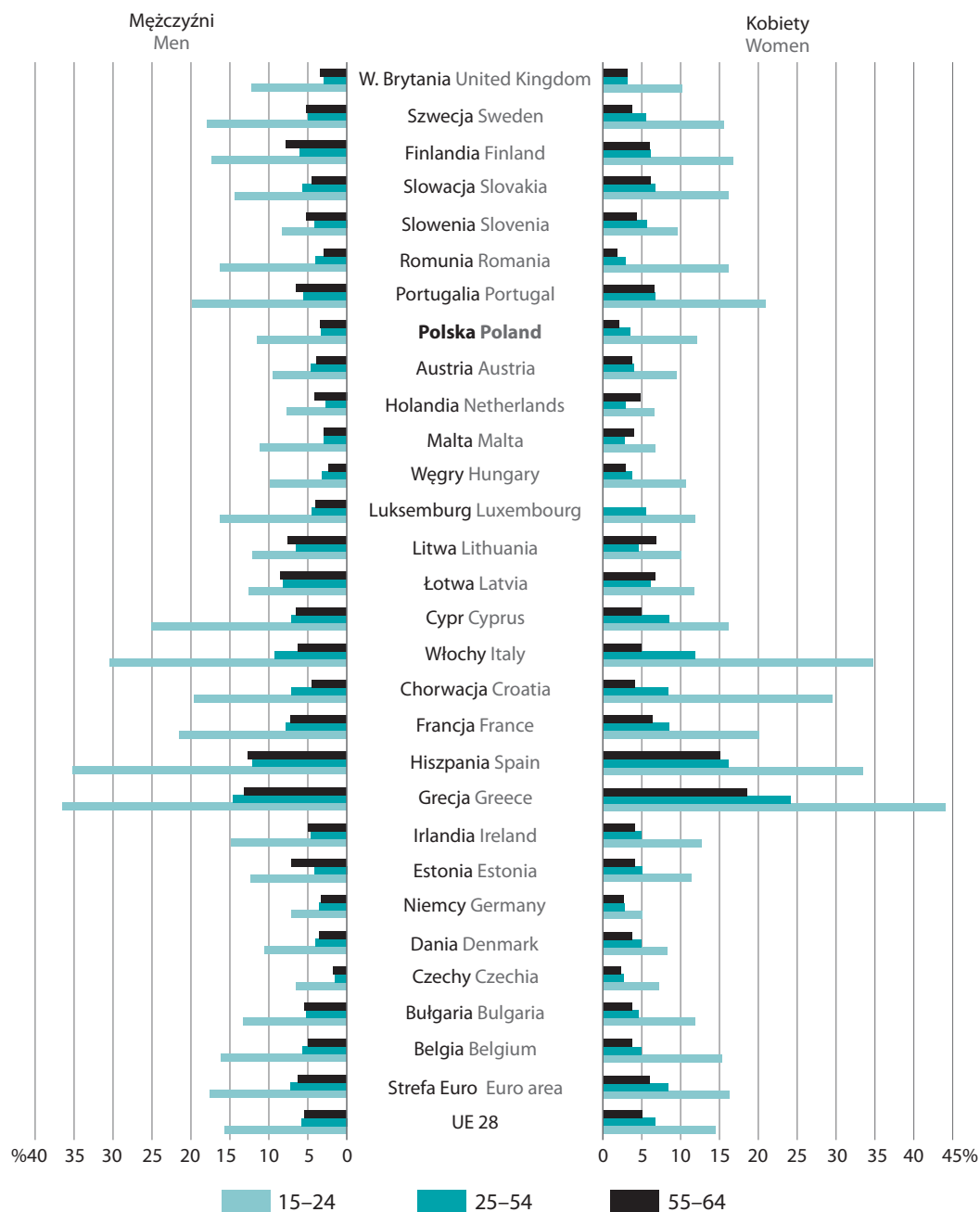
Chart 6.9. Unemployment rate of population aged 15– 64 in 2003 – 2018



W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy z punktu widzenia możliwości znalezienia i podjęcia zatrudnienia, w tym często pierwszej pracy w życiu – są osoby najmłodsze. W przypadku osób w starszych grupach wieku natężenie bezrobocia wyraźnie spada. Obrazuje to wykres uwzględniający jednocześnie podział według wieku i płci dla ludności w szczegółowszych grupach wieku produkcyjnego (wartości liczbowe przedstawiono na początku niniejszego rozdziału w tabl. 6.2.).

Wykres 6.10. Stopa bezrobocia mężczyzn i kobiet według wybranych grup wieku

Chart 6.10. Unemployment rates of men and women by selected groups of by age



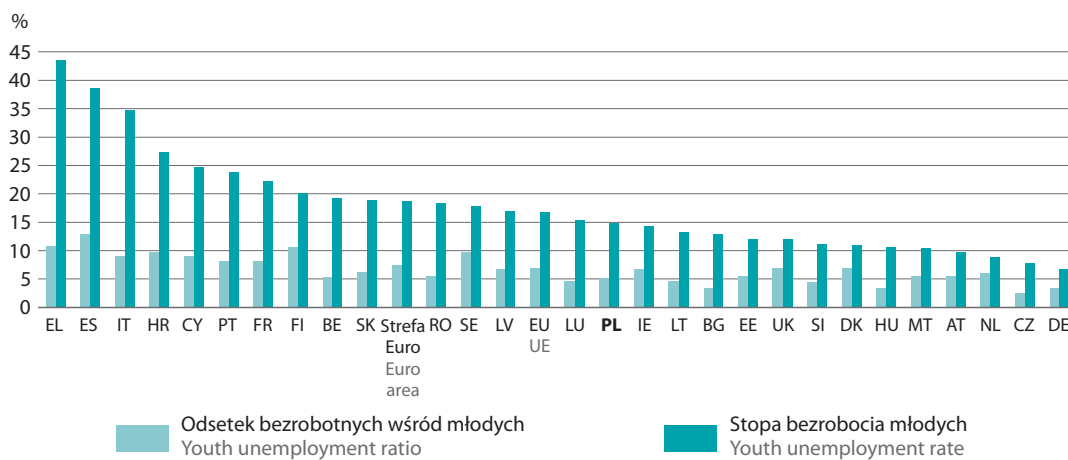
Zróznicowaną sytuację młodzieży na rynku pracy w poszczególnych krajach UE pokazuje także kolejny wykres, uwzględniający zarówno odsetek bezrobotnej młodzieży wśród ogółu ludności w wieku 15 – 24 lata, jak i stopę bezrobocia młodzieży. W Polsce w 2018 r. omawiany odsetek bezrobotnej młodzieży nie przekroczył 5%, a stopa bezrobocia osób w tej samej grupie wieku wyniosła 11,7% (mężczyźni – 11,5%, kobiety – 12,1%).

Wśród krajów Unii najwyższy udział bezrobotnych w stosunku do całej populacji osób w wieku 15 – 24 lata wystąpił w Hiszpanii (11,3%), Grecji (9,3%), Szwecji (9,1%), Finlandii (9,0%), we Włoszech (8,4%) i Chorwacji (7,9%), zaś najniższy w Czechach (2,0%) i Bułgarii (3,0%) wobec średniej UE28 wynoszącej 6,3%.

Z kolei stopa bezrobocia osób w wieku 15 – 24 lata wyniosła średnio w UE28 15,2% (nieco wyższa wśród mężczyzn niż kobiet), na co przede wszystkim złożyła się zła sytuacja na rynku pracy w Grecji, Hiszpanii, Włoszech (wartości stopy bezrobocia młodzieży przekraczały w tych krajach 30%), a także Chorwacji, Francji, Portugalii (co piąty aktywny młody człowiek nie mógł tam znaleźć pracy). W najlepszej sytuacji była młodzież w Niemczech, Czechach i Holandii (stopa bezrobocia młodzieży nie przekroczyła tam 7,2%).

Wykres 6.11. Odsetek bezrobotnej młodzieży oraz stopa bezrobocia wśród młodych (w wieku 15 – 24 lata) w UE w 2018 r.

Chart 6.11. Youth unemployment ratio and youth unemployment rate (aged 15 – 24) in the EU in 2018

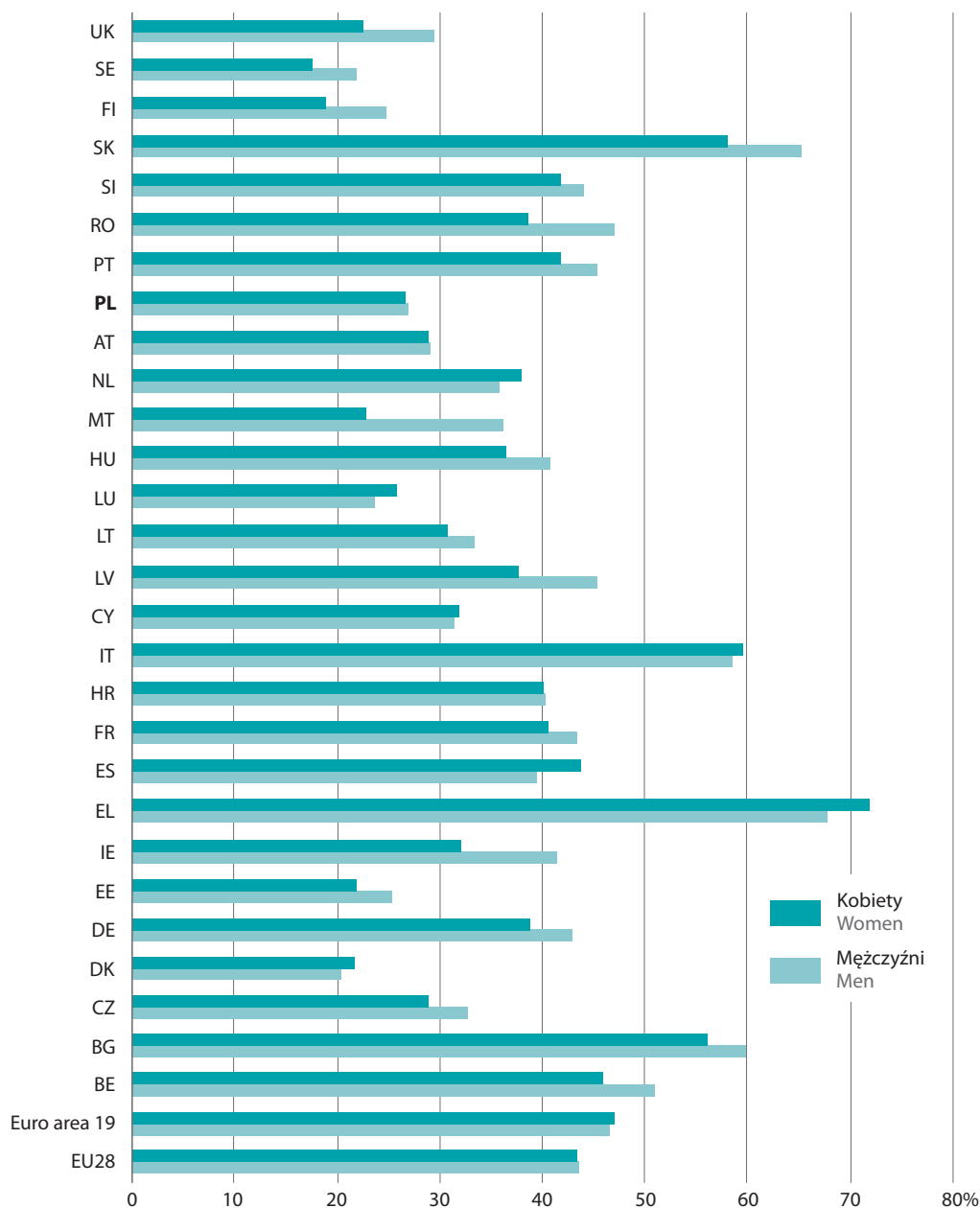


Źródło/Source: „Sytuacja makroekonomiczna w Polsce na tle procesów w gospodarce światowej w 2018 r.”, GUS, Warszawa 2019, s.123.

Na uwagę zasługuje także zjawisko bezrobocia długotrwałego. Dla celów porównawczych pomiędzy krajami przedstawiono udział długotrwałe bezrobotnych, wyznaczony jako odsetek osób bezrobotnych przez co najmniej 12 miesięcy wśród ogółu bezrobotnych (przy ograniczeniu wieku do 15 – 64 lat). Wartości przewyższające 50% w 2018 r. dotyczyły Grecji, Słowacji, Włoch, Bułgarii (a także Belgii – w przypadku odsetka wyliczanego dla kobiet). W Polsce odsetek długotrwałe bezrobotnych wyniósł w tym okresie 26,9%, co oznacza, że pomimo wspomnianego wyżej stosunkowo niskiego natężenia bezrobocia – jednak co czwarty bezrobotny przez okres co najmniej 12 miesięcy bezskutecznie poszukiwał zatrudnienia (odsetek ten był nieznacznie wyższy w populacji mężczyzn niż kobiet).

Wykres 6.12. Odsetek bezrobotnych długotrwale (12 miesięcy +) według płci

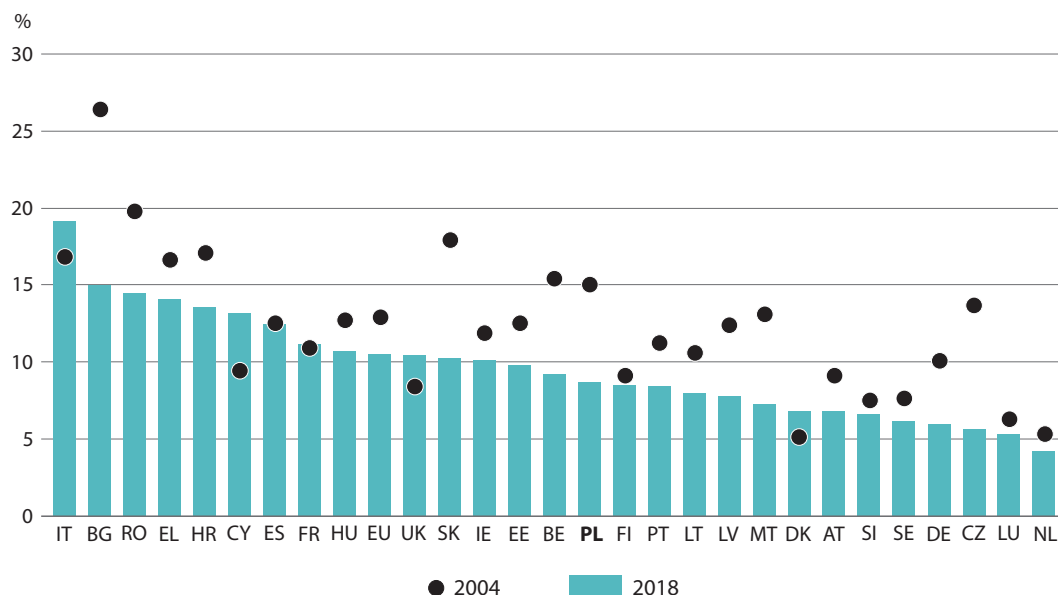
Chart 6.12. Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex



W przypadku młodzieży, kolejnym ważnym wskaźnikiem jest odsetek niepracujących i nieuczestniczących w jakiegokolwiek formie edukacji i podnoszenia wiedzy (ang. skrót NEET – od słów: *neither in employment nor in education and training*).

Pomimo iż w Polsce bezrobocie obniżyło się w dużo większym stopniu niż w innych państwach członkowskich, to nadal wyzwaniem pozostaje aktywizacja osób, które nie kontynuują edukacji ani nie pracują. W UE stanowią one ok. 10% ludności w wieku 15–24 lata (nieco mniej niż w 2004 r.). W Polsce ten odsetek obecnie kształtuje się poniżej przeciętnej dla UE (podczas gdy w 2004 r. był od niej wyższy).

Wykres 6.13. Odsetek osób młodych (15 – 24 lata) niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się
 Chart 6.13. Percentage of young people (aged 15 – 24) neither in employment nor in education and training (NEET)



Źródło/Source: Polska w Unii Europejskiej. Portret statystyczny, GUS, Warszawa 2019

Ostatni wątek poruszony w tym podrozdziale dotyczy statystycznej próby diagnozy skali niewykorzystanych zasobów pracy w krajach UE. W rozdziale 3.2. zaprezentowano – na przykładzie Polski – zbiorowości pozwalające uchwycić i oszacować czasowe nieuwzględnienie w gronie bezrobotnych z jednej strony – osób, które co prawda pracują, ale praca ta w ich pojęciu jest „niewystarczająca”, gdyż mogłyby i chęć pracować w większym wymiarze czasu niż obecnie (zbiorowość niepełnozatrudnionych), z drugiej zaś strony – osób zaliczanych do biernych zawodowo, gdyż nie spełniają restrykcyjnych kryteriów definicji bezrobotnego w zakresie gotowości albo aktywnego poszukiwania pracy, ale stanowiących ciągle potencjalne zasoby pracy (dwie kategorie składające się na potencjalnie aktywnych zawodowo to: „bierni zawodowo nieposzukujący pracy, ale gotowi do jej podjęcia” oraz „bierni zawodowo poszukujący pracy, ale nie gotowi do jej podjęcia”).

Dla ułatwienia dokonywania porównań pomiędzy krajami o zróżnicowanej wielkości, zdecydowano się zaprezentować te dodatkowe zbiorowości wyznaczone dla osób w wieku 15-74 lata jako odsetek w ludności w tej samej grupie wieku (dane średnioroczne). Pokazano je na wykresie łącznie z analogicznie wyliczonym odsetkiem bezrobotnych (także w stosunku do ludności danego kraju w wiek 15 – 74 lata), co dodatkowo pozwoliło na zwizualizowanie skali niewykorzystania zasobów pracy.

W Polsce niewykorzystane zasoby pracy w 2018 r. nie przekroczyły 5% ludności w wieku 15 – 74 lata, z czego prawie połowę (2,4%) stanowili bezrobotni, a na drugą część złożyły się dodatkowo wyznaczone 3 zbiorowości, a największa z nich (stanowiąca 1,4% ludności w omawianym wieku) to osoby nieposzukujące pracy ale gotowe do jej podjęcia, gdyby ktoś im pracę zaoferował.

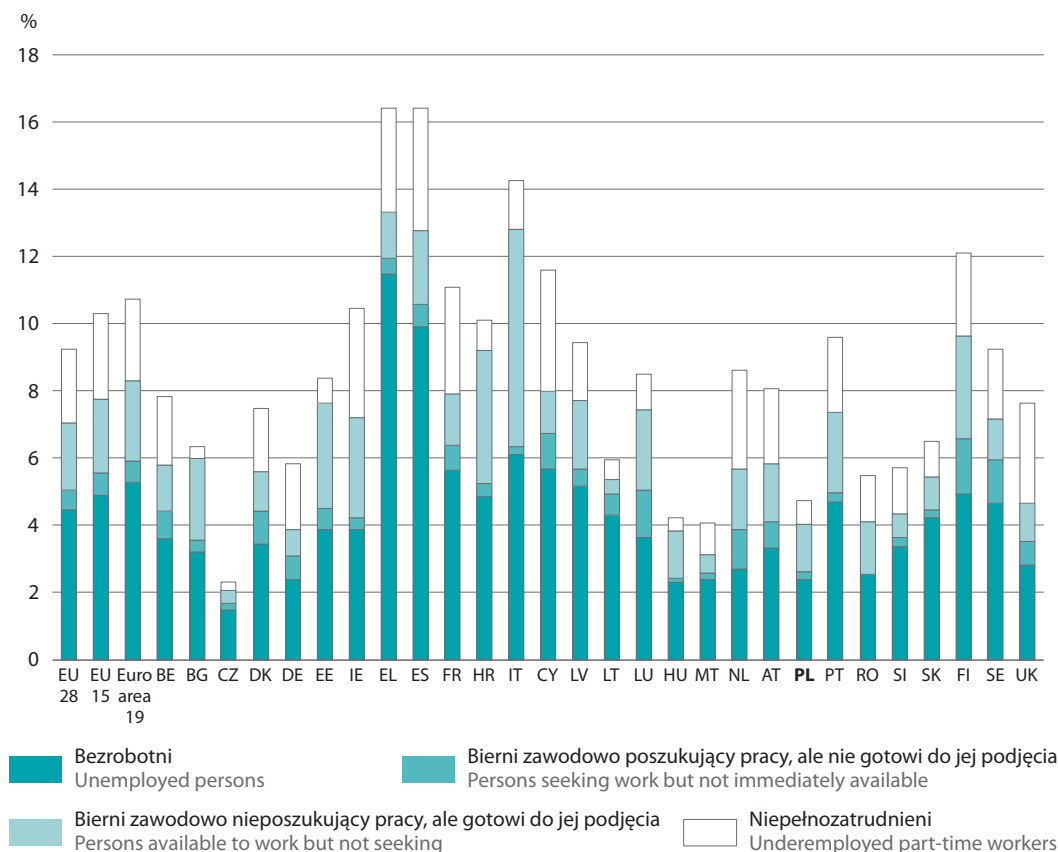
Porównanie w ramach UE wykazuje, że także w innych krajach występują takie zbiorowości, mogące zwiększyć zasoby pracy. Najwięcej niewykorzystanych w pełnym zakresie zasobów ludzkich jest w Grecji i Hiszpanii (ponad 16% ludności w wieku 15 – 74 lata w każdym z tych krajów) – głównie z uwagi na występujące tam duże bezrobocie. Z kolei we Włoszech na wysoki odsetek niewykorzystanych zasobów pracy (przekraczający 14%) w większej części (6,4%) składają się osoby nieposzukujące pracy, ale gotowe do jej podjęcia, odsetek bezrobotnych był nieco mniejszy i stanowił 6,1% ludności. Także w Finlandii wśród wysokiego stosunkowo odsetka niewykorzystanych zasobów pracy, bezrobotni stanowili mniejszą część – 4,9%, podczas gdy pozostałe zbiorowości stanowiły 7,2% ludności w wieku 15 – 74 lata.

To co różni Polskę i naszych sąsiadów z Europy Wschodniej i Środkowej od krajów Europy Zachodniej – to niski odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, stąd i potencjalne zasoby liczone

w „niewykorzystanych godzinach pracy” osób niepełnozatrudnionych nie są zbyt duże w porównaniu z innymi krajami. Jest to prawdopodobnie skutkiem niskiego poziomu wynagrodzeń za pracę, a zatem jeżeli osoba już taką pracę posiada, to pracuje z reguły w pełnym wymiarze czasu pracy i dotyczy to także kobiet.

Wykres 6.14. Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy w krajach UE w 2018 r. (w % ludności w wieku 15 – 74 lata)

Chart 6.14. Unutilised potential labour resources in 2018 (in % population aged 15 – 74)



Pogłębiona analiza zasobów pracy pokazała, że istnieje jeszcze niewykorzystany kapitał ludzki, który można stosunkowo najłatwiej zaktywizować, a który tworzą osoby znajdujące się na pograniczu bezrobocia i pracy oraz bezrobocia i bierności zawodowej; pewne rezerwy tkwią także w niewykorzystanym potencjale osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy (a które chciałyby pracować w dłuższym wymiarze). Ten potencjał tworzą m.in. kobiety, które chcą być aktywne na rynku pracy, ale ograniczyły swoją aktywność zawodową np. ze względu na opiekę nad innymi osobami (dziećmi bądź osobami dorosłymi). Zwiększenie dostępności instytucji wspomagających sprawowanie opieki mogłoby skutkować wzrostem zatrudnienia.

6.2. Zróźnicowanie wynagrodzeń w krajach Unii Europejskiej

6.2. Earnings differentiation in the EU countries

Wynagrodzenia w krajach Unii Europejskiej stanowią jeden z podstawowych wskaźników charakteryzujących rynek pracy. Z ostatnich dostępnych w bazie Eurostat⁶⁰ danych za rok 2014 wynika, że przeciętne wynagrodzenie roczne w krajach członkowskich (28 państw) wynosiło 34210 euro, miesięczne 2278 euro, a godzinowe 15,23 euro. Porównanie wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników na terytorium Unii

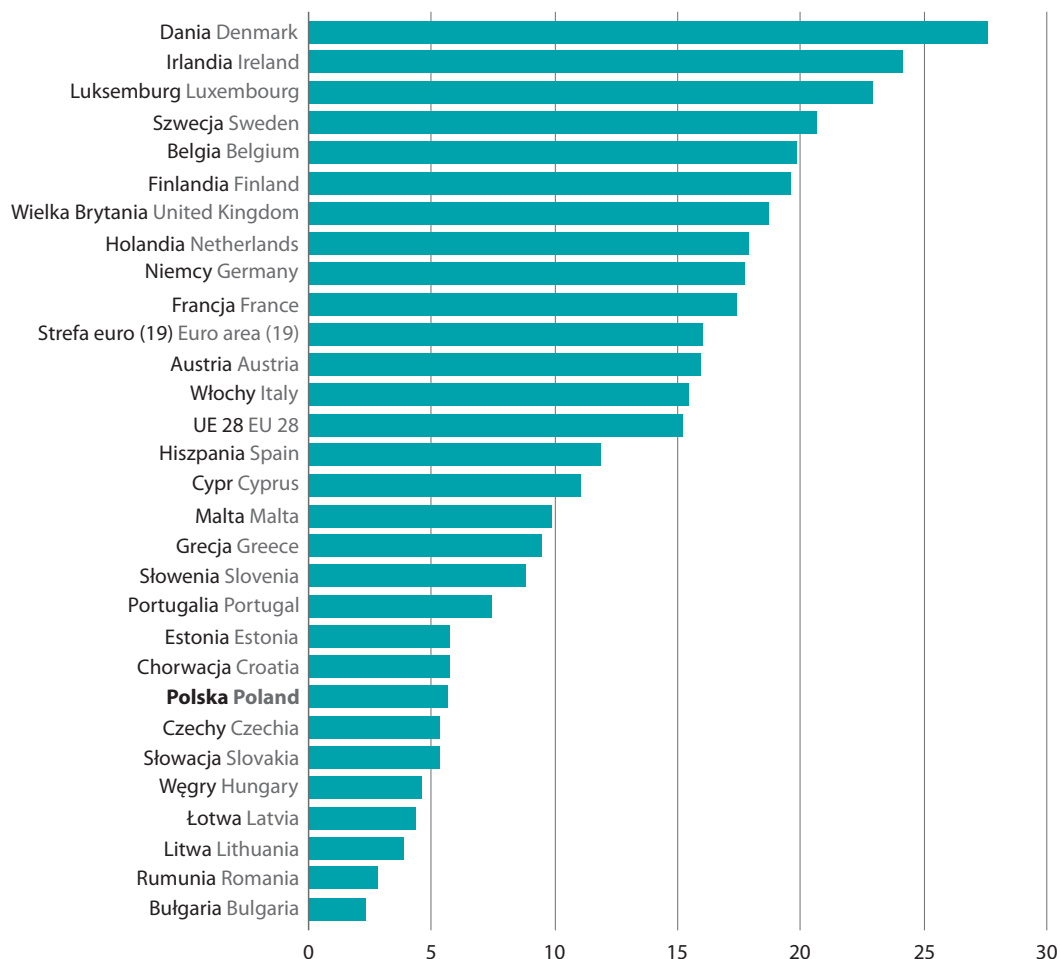
⁶⁰ Badanie struktury wynagrodzeń realizowane jest w krajach członkowskich UE z częstotliwością 4-letnią (w Polsce 2-letnią), stąd aktualne dostępne dane dotyczą 2014r. Dane za 2018 r. dostępne będą w 2020 r.

Europejskiej pozwala na analizy nie tylko zamożności, ale także osiągniętego poziomu rozwoju gospodarczego i możliwości oraz konieczności wyrównywania tego poziomu. Istotnym wskaźnikiem, na podstawie którego porównywane są wynagrodzenia w krajach europejskich jest wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (gender pay gap – GPG). Ważne jest, aby porównania te dokonywać kompleksowo, z uwzględnieniem zarówno poziomu wynagrodzeń, jak też ich zróżnicowania względem płci.

Poziom wynagrodzeń w Polsce na tle Unii Europejskiej nie jest zadowalający, w roku 2014 znajdowaliśmy się zdecydowanie poniżej średniej zarówno w odniesieniu do zarobków rocznych (11665 euro), jak i miesięcznych (948 euro) czy godzinowych (5,66 euro). Z drugiej strony natomiast mamy jeden z najniższych wskaźników nierówności wynagrodzeń według płci, co wzbudza wiele emocji w krajach o najwyższych wskaźnikach w tym zakresie. Przeciętna różnica w wynagrodzeniach godzinowych mężczyzn i kobiet wynosiła w 2017 roku w krajach Unii Europejskiej 16,0%, podczas gdy w Polsce wskaźnik ten był na poziomie 7,2%. Możemy zatem stwierdzić, że przeciętne wynagrodzenie godzinowe kobiet i mężczyzn w Polsce nie różni się zbyt wiele, jednakże nie jest na średnim europejskim poziomie. Bardziej szczegółowe analizy np. z uwzględnieniem rodzaju działalności miejsca pracy, poziomu wykształcenia czy też wykonywanego zawodu wskazują na istnienie większych różnic, jednakże podstawowe porównania międzynarodowe dokonywane są na poziomie kraju ogółem.

Wykres 6.15. Wynagrodzenia godzinowe w krajach Unii Europejskiej w 2014 r. (w euro)

Chart 6.15. Hourly earnings in European Union countries in 2014 (in euro)

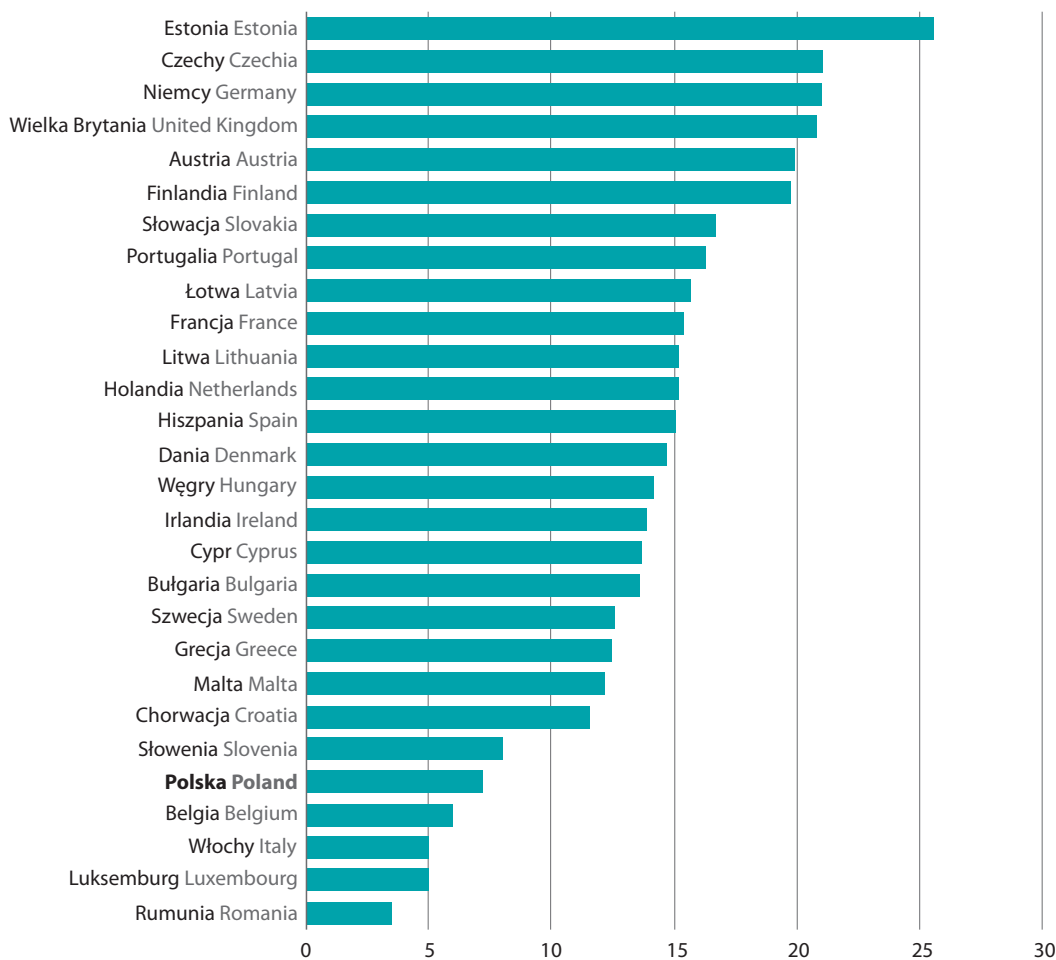


Źródło: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database>

Wynagrodzenia w państwach tzw. starej Unii w większości charakteryzują się wyższym poziomem niż te w krajach, które wstąpiły do UE w 2004 roku lub później. Jednakże są wyjątki od tej reguły i poziom wynagrodzeń godzinowych w Portugalii (7,45 euro) i Grecji (9,48 euro) znajduje się poniżej średniej unijnej. Wynagrodzenia polskich pracowników nie należą do najniższych, ale osiągnięcie poziomu przeciętnego wynagrodzenia w Unii Europejskiej jest jeszcze dość odległe z uwagi na ponad 2-krotną różnicę.

Wykres 6.16. Wskaźnik nierówności wynagrodzeń wg płci w krajach Unii Europejskiej w 2017 r. (w %)

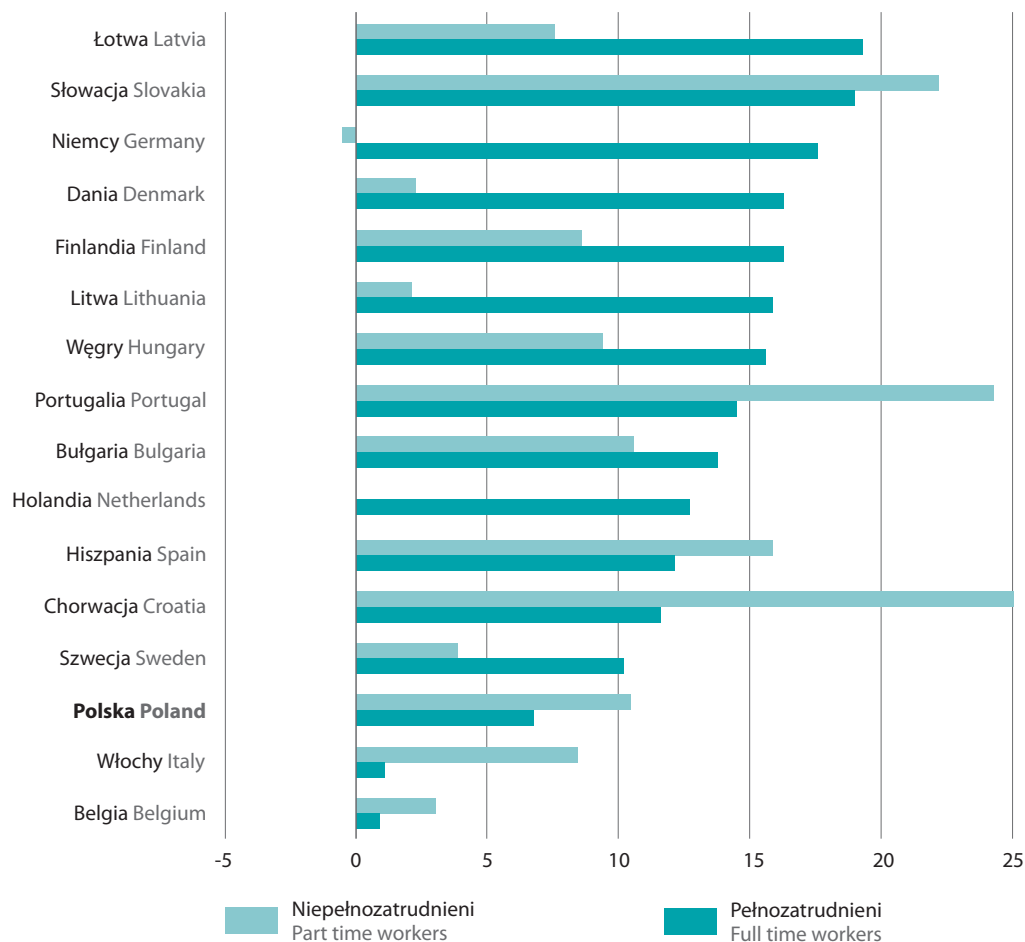
Chart 6.16. Gender Pay Gap in European Union countries in 2017 (in %)



Źródło: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Wykres 6.17. Wskaźnik nierówności wynagrodzeń wg płci w krajach Unii Europejskiej w 2017 r. (w %) według wymiaru czasu pracy

Chart 6.17. Gender Pay Gap in European Union countries in 2017 (in %), according to full and part time workers



Źródło: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Międzynarodowa analiza różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć, z uwzględnieniem dodatkowego czynnika jakim jest zatrudnienie na pełen lub nie pełen etat, nie pozwala wysnuć zdecydowanych wniosków. W niektórych państwach członkowskich UE wynagrodzenie kobiet różni się zdecydowanie w przypadku zatrudnionych na pełen etat jak np. w Niemczech, podczas gdy sytuacja jest całkowicie odwrotna w odniesieniu do Portugalii i Chorwacji. W Polsce zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest zdecydowanie większe dla osób zatrudnionych na część etatu (10,5%), podczas gdy w przypadku zatrudnionych na pełen etat wynosi 6,8%.

Tablica 6.4. Wskaźnik nierówności wynagrodzeń wg płci w krajach Unii Europejskiej w 2017 r. (w %) według rodzaju działalności (PKD)

Table 6.4. Gender Pay Gap in European Union countries in 2017 (in %) by economic activity (NACE)

Wyszczególnienie Specification	B-S (bez O) (without O)	B-N	C	D	E	F	J	K	L	M
EU - 28	16,0	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Belgia Belgium	6,0	10,6	6,0	21,6	-2,4	-7,5	11,5	19,8	3,4	15,2
Bułgaria Bulgaria	13,6	13,8	24,7	16,8	18,4	-13,9	18,1	23,6	17,9	3,1
Czechy Czechia	21,1	16,4	25,1	16,9	7,3	11,6	32,8	39,5	15,0	24,0
Dania Denmark	14,7	15,5	9,9	18,7	2,4	10,1	17,4	19,0	9,5	19,8
Niemcy Germany	21	24,8	24,6	20,9	4,7	13,1	25,1	27,9	12,7	30,7
Estonia Estonia	25,6	26,2	29,0	14,2	5,7	16,5	25,8	40,2	12,0	29,0
Irlandia Ireland	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Grecja Greece	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Hiszpania Spain	15,1	20,8	18,5	12,8	13,7	1,7	13,4	20,5	24,1	20,9
Francja France	15,4	12,5	14,4	12,1	3,7	-5,8	11,4	30,6	11,6	22,2
Chorwacja Croatia	11,6	12,5	19,8	0,4	-2,0	-15,8	14,3	25,0	14,7	12,7
Włochy Italy	5	15,6	16,7	:	:	:	18,6	18,3	:	29,1
Cypr Cyprus	13,7	21,2	29,3	2,3	-5,2	8,7	14,1	25,2	8,3	32,8
Łotwa Latvia	15,7	15,1	18,0	17,5	21,8	-0,1	16,2	29,8	13,8	14,6
Litwa Lithuania	15,2	15,4	24,2	8,6	14,8	0,2	28,2	38,1	12,9	16,8
Luksemburg Luxembourg	5,0	13,1	14,8	-1,7	-2,1	-0,7	15,3	22,1	16,8	25,4
Węgry Hungary	14,2	12,9	20,7	10,7	1,9	-7,6	20,6	32,4	8,7	17,4
Malta Malta	12,2	14,8	21,1	:	5,6	-33,4	23,7	28,3	7,3	22,6
Holandia Netherlands	15,2	21,2	18,3	12,2	0,6	10,5	17,4	28,1	17,4	22,3
Austria Austria	19,9	21,7	21,6	18,3	7,3	6,7	21,7	28,1	24,9	30,0
Polska Poland	7,2	15,4	20,7	4,6	-4,3	-14,8	25,9	30,4	7,4	14,9
Portugalia Portugal	16,3	20,0	30,5	3,3	-8,7	-8,4	11,7	23,6	18,9	19,4

Wyszczególnienie Specification	B-S (bez O) (without O)	B-N	C	D	E	F	J	K	L	M
Rumunia Romania	3,5	7,3	18,2	3,6	-0,1	-20,9	16,3	28,2	10,6	1,8
Słowenia Slovenia	8,0	9,2	15,1	-2,6	-10,3	-20,8	16,7	22,6	-3,7	-0,9
Słowacja Slovakia	19,8	20,6	26,3	8,6	-3,6	4,8	29,4	33,5	23,5	16,7
Finlandia Finland	16,7	15,7	9,1	14,2	3,4	0,6	12,9	29,1	16,3	14,6
Szwecja Sweden	12,6	9,6	4,2	7,7	-2,8	-1,7	10,2	25,5	8,1	12,3
Wielka Brytania United Kingdom	20,8	21,1	17,1	18	-0,5	13,9	18,2	34,2	21,9	23,7
Islandia Iceland	15,5	15,4	16,4	9,1	-3,5	-7,3	12	40,1	:	:
Norwegia Norway	14,3	16,9	10,8	9,5	-2,6	-4,8	14,7	30,4	18,4	20,4
Szwajcaria Switzerland	17,0	19,5	17,7	10,2	5,9	6,2	20,7	30,3	20,4	22,7

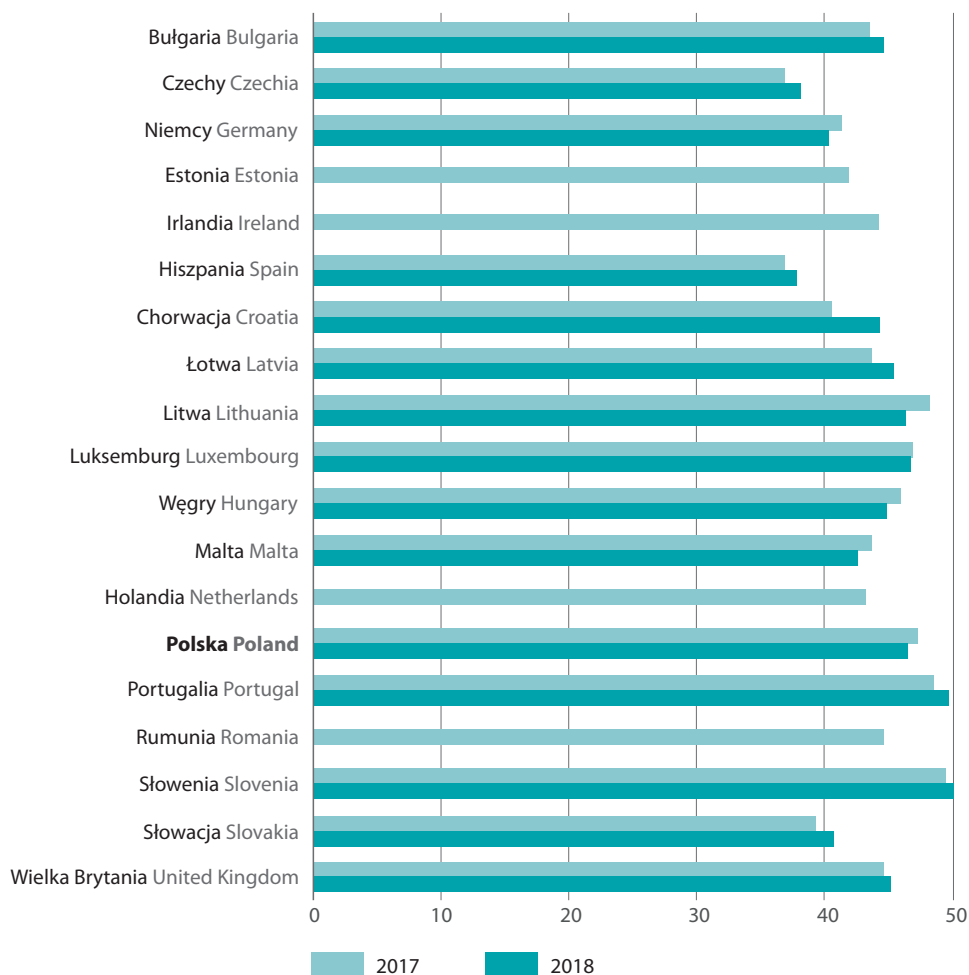
Źródło: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Wskaźniki różnicowania stawek godzinowych ze względu na płeć mają duży przedział zmienności w zależności do rodzaju wykonywanej działalności zarówno w odniesieniu do danej gospodarki narodowej, jak też w porównaniu międzynarodowym. W niektórych krajach jak np. na Malcie kobiety zarabiają 33,4% więcej niż mężczyźni w sektorze budowlanym, podczas gdy w Estonii w tym samym sektorze kobiety zarabiają 16,5% mniej od mężczyzn. Analiza różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć w sektorze przemysłowym wskazuje na przewagę mężczyzn, gdyż nie ma przypadku, w którym kobiety zarabiałyby więcej pracując w sekcji C. Najmniejsze różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn występują w tej sekcji w Szwecji (4,2%), natomiast największe różnicowanie odnotowano w Portugalii (30,5%). W instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych (sekcja K) generalnie występują duże różnice wynagrodzeń ze względu na płeć i tak najmniejsze występują we Włoszech (18,3%) a największe w Estonii (40,2%).

Płaca minimalna Minimum wages

Płaca minimalna jest także jednym z istotnych elementów odgrywających ważną rolę na rynku pracy. Może być ona ustalana w odniesieniu do godziny (Niemcy, Irlandia), tygodnia (Malta) bądź miesiąca (Polska), natomiast Eurostat dokonuje porównania w relacji do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Zazwyczaj płaca minimalna dotyczy wszystkich zatrudnionych, jest zagwarantowana prawem i obowiązuje w 22 z 28 krajów członkowskich (w Niemczech od 1 stycznia 2015). W niektórych państwach członkowskich płaca minimalna obowiązuje tylko dla niektórych zawodów (Cypr) lub jest określona przez sektorowe układy zbiorowe (Dania, Włochy, Austria, Finlandia, Szwecja, Islandia, Norwegia, Szwajcaria). Dodatkowo czasem wynagrodzenie minimalne jest płacone 14 razy w roku (Grecja, Hiszpania, Portugalia) i wtedy dla możliwości porównań międzynarodowych jest ono przeliczane wg wzoru (wynagrodzenie miesięczne x 14) / 12. W Europie płaca minimalna była ustanowiona najwcześniej w Rumunii w 1949 roku według statystyk Ministerstwa Pracy, Rodziny i Ochrony Socjalnej (<http://www.mmuncii.ro>). W Polsce wynagrodzenie minimalne czyli stawka miesięczna dla zatrudnionych na pełnym etacie obowiązuje od 1970 roku (stawka godzinowa od 2017 roku dla umowy zlecenia) i obejmuje wszystkich pracowników we wszystkich sektorach.

Wykres 6.18. Wynagrodzenie minimalne w krajach Unii Europejskiej (w % przeciętnego wynagrodzenia)
 Chart 6.18. Minimum wage in European Union countries (in % average wage)



Źródło: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00155/default/table?lang=en>

Wynagrodzenie minimalne w większości państw członkowskich UE waha się od 37,9% (Hiszpania) do 50,1% (Słowenia) przeciętnego wynagrodzenia, a w Polsce wskaźnik ten wynosi 46,5% w 2018 roku i zmalał w relacji do 2017 roku (47,3%).

6.3. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w krajach Unii Europejskiej

6.3. Job vacancy rate in the EU countries

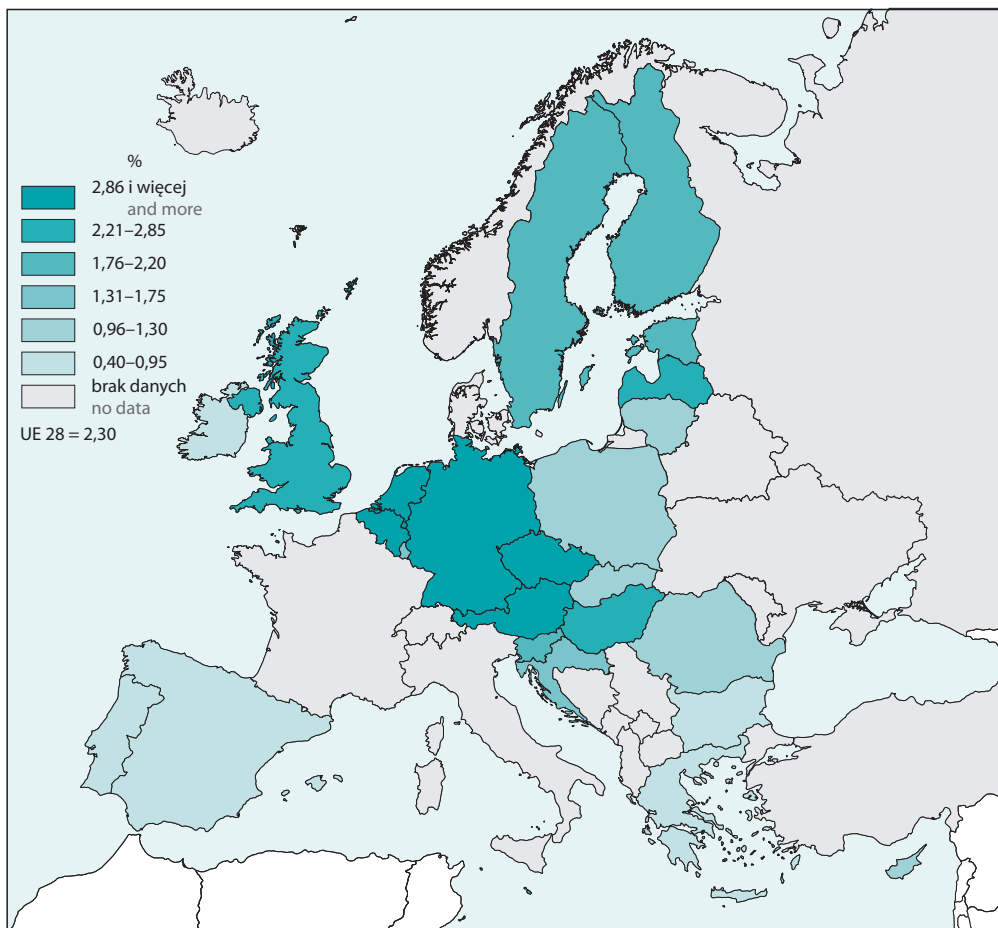
Jednym ze wskaźników rynku pracy używanym do porównań międzynarodowych jest wskaźnik niewykorzystanych miejsc pracy. Budowa tego wskaźnika pozwala na porównanie państw europejskich w zakresie możliwości zatrudnienia i wykorzystania zasobów rynku pracy. Obejmuje on zarówno zajęte jak i niewykorzystane miejsca pracy i wskazuje jaki udział procentowy tego rynku pozostaje do wykorzystania. W IV kwartale 2018 roku europejski rynek pracy w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w zakresie przemysłu, budownictwa i usług posiadał 2,3% wolnych miejsc pracy, w tym najwyższy odsetek odnotowano w Belgii (3,4%), a najniższy w Grecji (0,4%)⁶¹. W Polsce wolne miejsca pracy w tych sektorach

61 Nie wszystkie państwa członkowskie przekazały dane

stanowiły nie więcej niż 1,1% wszystkich miejsc pracy na krajowym rynku pracy. Porównywalne wielkości zaobserwowano w Chorwacji (1,4%), Słowacji (1,3%), na Litwie (1,3%), w Rumunii (1,2%), na Cyprze (1,0%), w Bułgarii (0,9%), i Hiszpanii (0,8%).

Mapa 6.4. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w krajach Unii Europejskiej w sektorach przemysłu, budownictwa i usług w IV kw. 2018 r. (w %)

Map 6.4. Job vacancy rate in European Union countries in industry, construction and services in 4th quarter 2018 (in %)

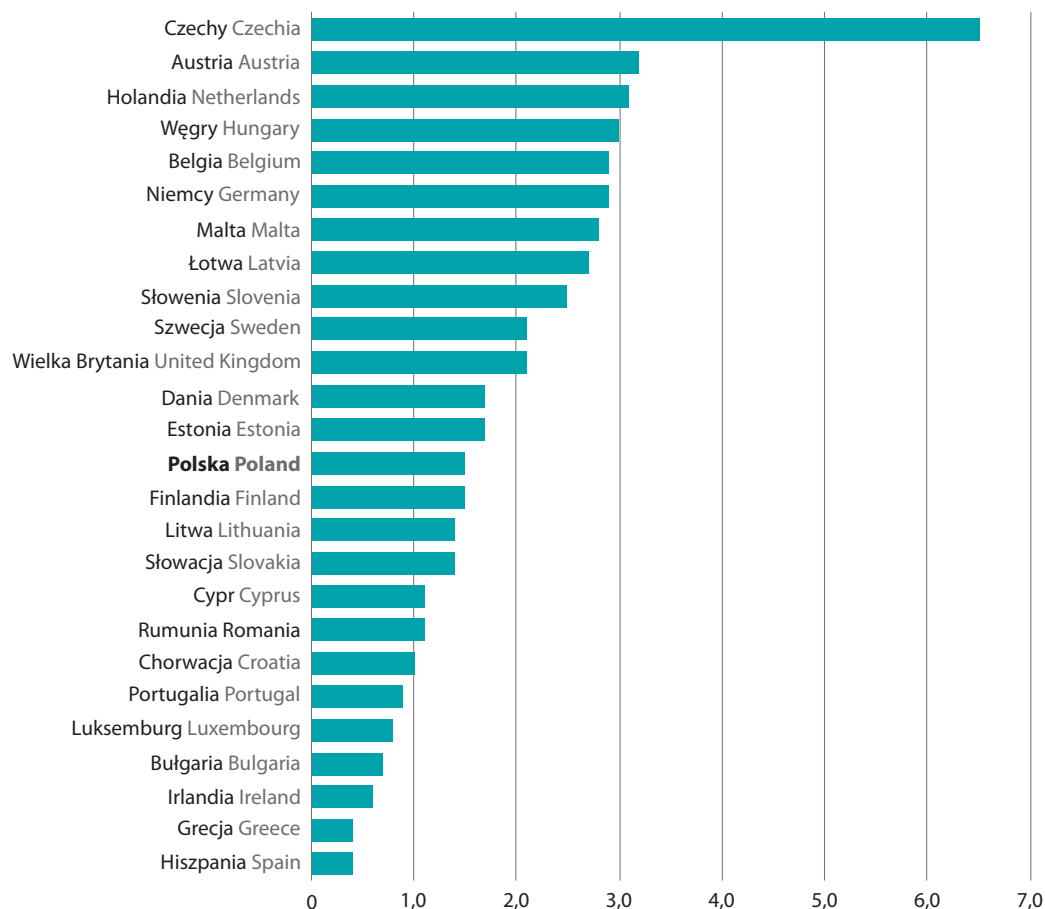


Źródło: baza danych Eurostatu.
Source: Eurostat Database.

Znacznie powyżej poziomu przeciętnego kształtują się wskaźniki wolnych miejsc pracy w sektorze budowlanym. Przeciętny wskaźnik dla Unii Europejskiej w tym sektorze wynosi 3,0%, a dla strefy euro nawet 3,3%. Największy wskaźnik wolnych miejsc pracy dla tego rodzaju działalności zaobserwowano w Czechach (12,5%), Niemczech (5,5%), Słowenii (5,4%), Austrii (5,1%) i Holandii (4,9%). W Polsce wskaźnik wolnych miejsc pracy w budownictwie wynosi 2,0% czyli na podobnym poziomie jak w Szwecji (2,3%), Estonii (2,2%), Finlandii (2,1%), Norwegii (2,0%), Danii (2,0%), Słowacji (1,9%) i Wielkiej Brytanii (1,8%).

Wykres 6.19. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w przemyśle i sektorze budowlanym w krajach Unii Europejskiej w 2018 r. (w %)

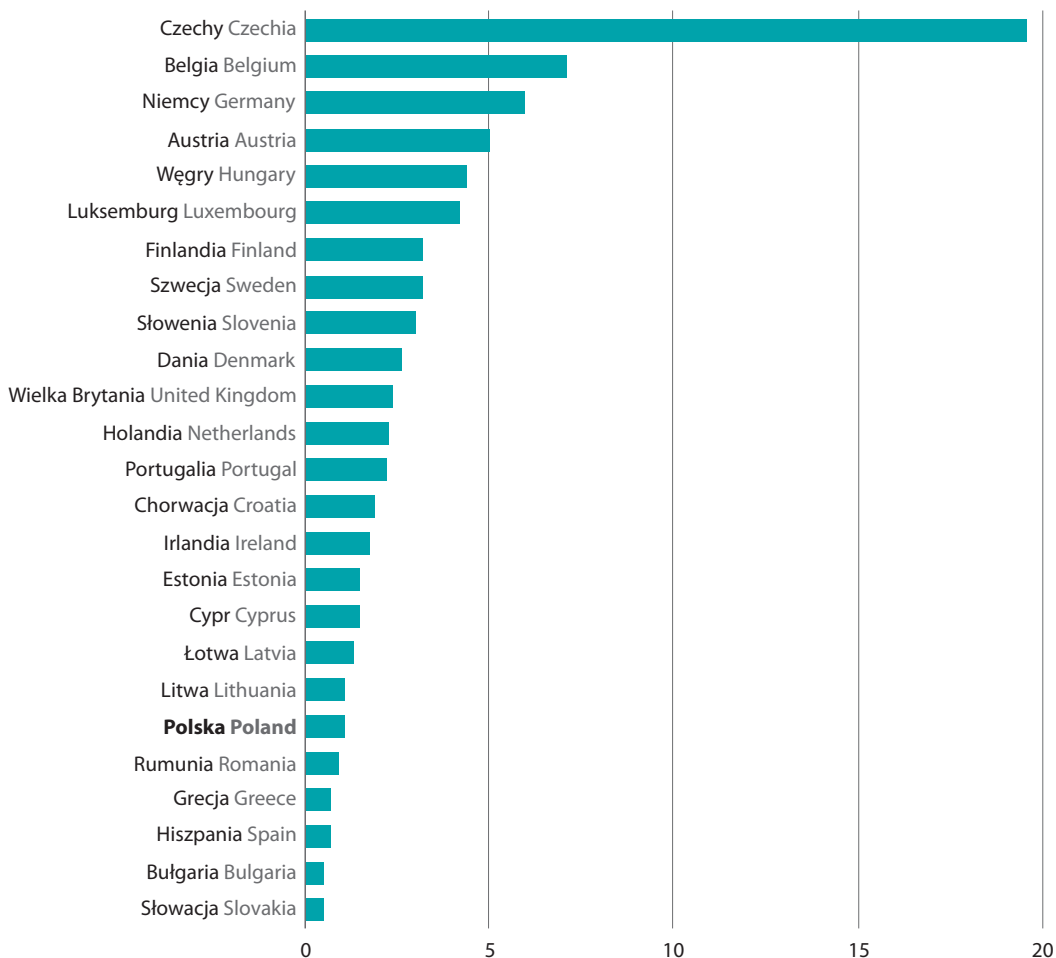
Chart 6.19. Job vacancy rate in industry and construction in European Union countries in 2018 (in %)



Źródło: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/job-vacancies/database>

Wysoki wskaźnik wolnych miejsc pracy obserwuje się także w przedsiębiorstwach wykonujących działalność naukową i profesjonalną (3,4% dla UE). Wiele miejsc pracy jest nieobsadzonych w Czechach (19,6%), Belgii (7,1%), Niemczech (6,0%), Austrii (5,0%). W Polsce 1,1% miejsc pracy w sektorze naukowym oczekuje na pracownika, podobnie jak w Rumunii (0,9%), na Litwie (1,1%) i Łotwie (1,3%). Najmniej wolnych miejsc pracy w przedsiębiorstwach wykonujących działalność naukową i profesjonalną występuje w Bułgarii i Słowacji (po 0,5%)

Wykres 6.20. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w sektorze naukowym w krajach Unii Europejskiej w 2018 r. (w %)
 Chart 6.20. Job vacancy rate in professional, scientific and technical activities in European Union countries in 2018 (in %)



Źródło: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/job-vacancies/database>

Wskaźnik wolnych miejsc pracy jest wykorzystywany do monitorowania wyników w zakresie zatrudnienia i jest jednym z głównych wskaźników rynku pracy.

Lista publikacji Głównego Urzędu Statystycznego, w których można znaleźć więcej informacji o zagadnieniach poruszanych w niniejszym opracowaniu:

1. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2018 r., GUS, Warszawa 2019;
2. Bezrobocie rejestrowane I-IV kwartał 2018 r., GUS, Warszawa 2019;
3. Biuletyn Statystyczny, GUS, Warszawa, bieżące wydawnictwa miesięczne;
4. Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2016 r., GUS, Warszawa 2017;
5. Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2018 r. Stan w dniu 31 XII, GUS, 2019;
6. Popyt na pracę w 2018 r., GUS, Warszawa 2019;
7. Polska w Unii Europejskiej 2019, folder, GUS, Warszawa 2019;
8. Polska w Unii Europejskiej. Portret statystyczny, GUS, Warszawa 2019;
9. Praca nierejestrowana w 2017 r., GUS, Warszawa 2019 (na podstawie wyników badania modułowego BAEL);
10. Pracujący w gospodarce narodowej w 2018 r., GUS, Warszawa 2019;
11. Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r., Informacja sygnałna, GUS, Warszawa 2019;
12. Wybrane zagadnienia rynku pracy (dane dla 2017 r.), informacja sygnałna GUS z 28.12.2018;
13. Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2018 r., GUS, Warszawa 2019;
14. Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń, GUS, Warszawa 2018;
15. Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS, Warszawa 2018;
16. Zeszyt metodologiczny. Popyt na pracę, GUS, Warszawa 2019

Literatura

1. M. Góra, U. Sztanderska, Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik. MPiPS, Warszawa 2006
2. E. Kryńska, E. Kwiatkowski, „Podstawy wiedzy o rynku pracy”, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013,
3. Encyklopedia PWN, wydanie internetowe
4. „Pułapki w analizach zjawisk na rynku pracy, w: M. Góra, U. Sztanderska, Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik. MPiPS, Warszawa 2006, s.77
5. Bezrobocie rejestrowane w Polsce, opracowanie Departament Rynku Pracy w Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, dostępne w wydaniu internetowym na stronie www.mrpips.gov.pl
6. New measures of labour market attachment, Statistics in Focus, Eurostat, 2011
7. Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia, seria “Statistics explained”, opracowane przez Eurostat w czerwcu 2017 r. (z przewidywaną opcją aktualizacji danych w październiku 2019 r.).