

Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat

Bilans Kapitału Ludzkiego

2019

Szymon Czarnik
Jarosław Górniak
Magdalena Jelonek
Krzysztof Kasperek

Bilans Kapitału Ludzkiego 2019

Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat

Autorzy Raportu:

Szymon Czarnik

Jarosław Górniak

Magdalena Jelonek

Krzysztof Kasperek

Koordinacja i współpraca merytoryczna (PARP):

Adriana Skorupska,

Wioletta Skrzypczyńska

Anna Tarnawa

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

ISBN 978-83-7633-439-4

Publikacja dostępna na stronie internetowej

www.parp.gov.pl

Wersja elektroniczna

Warszawa 2020

Opracowanie graficzno-techniczne:

www.ccp.com.pl

Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Słowo wstępne	5
Wprowadzenie	7
Główne wnioski	12
Praca zawodowa	12
Bezrobotni i szukający pracy	14
Emerytura	15
Zarobki	15
Zadowolenie z pracy	16
Wykształcenie i kompetencje	17
1. Metodologia badania osób dorosłych	19
2. Ogólna charakterystyka próby	20
2.1 Liczebności.....	20
2.2 Struktura wykształcenia.....	21
2.3 Aktywność zawodowa	22
2.4 Formy zatrudnienia.....	24
3. Zatrudnienie, szukanie pracy i wyjście z rynku pracy	28
3.1 Zatrudnieni na umowę o pracę.....	28
3.2 Umowy cywilnoprawne	30
3.3 Własna działalność gospodarcza	32
3.4 Praca nieformalna.....	34
3.5 Bezrobotni i szukający pracy.....	37
3.6 Emerytury	43
3.6.1 Plany przejścia na emeryturę	44

4. Jakość pracy.....	46
4.1 Czas pracy	46
4.1.1 Czas poświęcany na pracę kosztem bliskich	49
4.2 Płace i sytuacja materialna	51
4.2.1 Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach a płeć i wykształcenie	52
4.2.2 Wysokość zarobków w zależności od głównego sposobu zatrudnienia	54
4.2.3 Zarobki osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin	55
4.2.4 Zadowolenie z zarobków	56
4.2.5 Przeciętny miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego.....	58
4.2.6 Czy gospodarstwo domowe „wiąże koniec z końcem”?	59
4.3 Oczekiwania zarobkowe	61
4.3.1 Oczekiwania względem minimalnego wynagrodzenia netto.....	62
4.3.2 Poziom wynagrodzenia netto uznawanego za zadowalające	63
4.3.3 Różnice pomiędzy oczekiwaniami płacowymi mężczyzn i kobiet	64
4.4 Zadowolenie z pracy	65
4.4.1 Relacje pracownik–przełożony	67
4.4.2 Refleksja nad dokonanymi wyborami zawodowymi.....	68
4.4.3 Jeżeli chciał(a)by zmienić zawód, to na jaki?	70
4.4.4 Czy pracował(a)byś, gdybyś nie potrzebował(a) pieniędzy?.....	72
5. Wykształcenie i kompetencje	74
5.1 Zadowolenie z wyboru studiów.....	74
5.2 Zgodność pracy z wykształceniem	75
5.3 Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół.....	77
5.4 Osoby niepracujące i niepodnoszące kompetencji.....	79
5.5 Samoocena kompetencji	81



Słowo wstępne

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce raport z badania ludności w wieku 18-69 lat, który powstał w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, realizowanego przez PARP wspólnie z zespołem ekspertów z Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem prof. Jarosława Górniaka.

Raport opisuje Polaków na rynku pracy pod koniec 2019 r., a więc tuż przed pandemią. Dlatego też znajdują w nim Państwo dane potwierdzające wysoki poziom aktywności zawodowej, niski poziom bezrobocia, wzrost wynagrodzeń i zadowolenie z wykonywanej pracy. Raport pozwala także przyjrzeć się dokładniej poszczególnym formom aktywności zawodowej, w tym osobom pracującym na umowy cywilno-prawne, a także pracy nieformalnej. Dostarcza danych na temat barier prowadzenia działalności gospodarczej oraz powodów jakie skłaniają ludzi do zmiany lub poszukiwania pracy.

Korzystna sytuacja na rynku pracy stanowiła niewątpliwie dobry punkt wyjścia do zmierzenia się z kryzysem wywołanym COVID-19. W 2019 r. dorośli Polacy zauważyli poprawę dopasowania swojego wykształcenia do wykonywanej pracy. Wysoko oceniali swoje kompetencje – głównie te związane z pracą w grupie, umiejętnościami nawiązywania kontaktów, samodzielną organizacją pracy, komunikatywnością oraz gotowością do brania na siebie odpowiedzialności. Rok 2020, a zapewne także i 2021 pokażą, jakie kompetencje okażą się kluczowe w obliczu zmian, jakie dotknęły polską gospodarkę w czasie pandemii.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości poprzez swoją działalność stara się w sposób aktywny wspierać rozwój kapitału ludzkiego, również w obecnym czasie. Czynimy to m.in. poprzez współpracę z siedemnastoma Radami Sektorowymi ds. Kompetencji, które przygotowują rekomendacje działań rozwojowych dla poszczególnych branż. Na ich podstawie PARP ogłasza konkursy szkoleniowo-doradcze dla polskich firm. Prowadzimy

ogólnopolskie i branżowe badania w obszarze kompetencji. Rozwijamy Bazę Usług Rozwojowych, w ramach której przedsiębiorcy i osoby indywidualne mogą korzystać z usług rozwojowych ponad 5 tys. podmiotów.

Zapraszam Państwa do lektury raportu.

Małgorzata Oleszczuk
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Wprowadzenie

Badanie Bilansu Kapitału Ludzkiego – przeprowadzone między wrześniem a grudniem 2019 r. – okazało się w istocie rzeczy przeglądem sytuacji na rynku pracy na krótko przed pandemią COVID-19 i wywołanymi przez nią perturbacjami gospodarczymi, których pełen rozmiar jeszcze się nie ujawnił w momencie przedstawienia niniejszego Raportu z badania ludności w wieku 18-69 lat i dwóch kolejnych raportów przeglądowych (Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach – obraz tuż przed pandemią oraz Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy), czyli we wrześniu 2020 r. Raporty przeglądowe BKL służą syntetycznej prezentacji wyników badań pracodawców, ludności w wieku produkcyjnym i sektora szkoleniowego oraz zjawisk i tendencji zarysowujących się w ich świetle na rynku pracy. Mają z założenia charakter opisowy. Pogłębionej analizie problemów i mechanizmów społecznych służą raporty podsumowujące dwie kolejne edycje. Dla edycji 2019 i 2020 taki raport BKL zostanie opublikowany w 2021 r. Ostatni raport podsumowujący pt.: Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki jest dostępny na stronie PARP¹.

Ze względu na pandemię, która raptownie zakłóciła sytuację na rynku pracy, ostatnie miesiące 2019 roku stanowiły niejako zamknięcie okresu bardzo dobrej koniunktury. Nawet jeśli z kryzysu 2020 r. uda się nam wyjść w miarę obronną ręką na poziomie całej gospodarki, na rynku pracy nastąpią bardzo poważne zmiany. Część z nich będzie wynikać ze stopnia, w jakim poszczególne branże zostaną dotknięte kryzysem. Wiele zmian będzie jednak skutkiem gwałtownego przyspieszenia procesów, które można było obserwować już wcześniej. Związane są one z wykonywaniem pracy zdalnej i zarządzaniem zespołami funkcjonującymi w ten sposób oraz robotyzacją pracy umysłowej, która dopełni rozwijającą się już wcześniej automatyzację i robotyzację pracy fizycznej. W badaniach BKL powtarza się wysokie zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje miękkie, takie jak: samoorganizacja i dyscyplina, odpowiedzialność, umiejętności komunikacyjne i relacyjne, umiejętność pracy zespołowej, odporność i uczenie się nowych rzeczy. Jest to przejaw dużego znaczenia adaptacyjności i elastyczności, zwinności współczesnych organizacji, względem których takie

¹ <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/aktywnosc-zawodowa-i-edukacyjna-doroslych-polakow-wobec-wyzwan-wspolczesnej-gospodarki>

cechy pracowników są funkcjonalne. Jest to także wynikiem generycznego charakteru wielu miejsc pracy, na których niezbędne kompetencje techniczne łatwo można sobie przyswoić, natomiast o sukcesie w wykonywaniu roli zawodowej decydują właśnie kompetencje miękkie, transferowalne między miejscami pracy, ale też nabywane w długim procesie rozwoju osobistego i kształtowania jednostki. Badani w ramach BKL pracodawcy cenią też odpowiednie wykształcenie pracowników. To, że dominuje ono nad wskazywaniem doświadczenia, jest także wskaźnikiem wzrostu zmienności otoczenia firm i dostrzegania znaczenia bazowego kapitału ludzkiego, kształtowanego w toku długotrwałej edukacji, który stanowi fundament dla cenionego także doświadczenia, ale i daje lepsze podstawy do kreatywnej adaptacji do zmian. Firmy w dominującej większości prowadzą działania rozwijające kompetencje kadr (głównie w miejscu pracy), choć z drugiej strony repertuar narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi i motywacji pracowników jest najczęściej bardzo skromny. Krótki horyzont planistyczny dopełnia obrazu firm działających w konkurencyjnym, zmiennym otoczeniu. Dane z raportu z badania pracodawców przygotowanego przez Marcina Kocóra, Piotra Prokopowicza i Annę Szczucką (Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach – obraz tuż przed pandemią) dobrze obrazują tę sytuację.

W procesie zmian bardzo ważna rola przypadnie instytucjom edukacji formalnej oraz sektorowi usług rozwojowych. Temu drugiemu poświęcony jest odrębny raport przeglądowy autorstwa Anny Strzebońskiej i Barbary Worek (Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy). Dzięki wprowadzonej jeszcze w pierwszej edycji BKL zmianie metodyki pomiaru zaangażowania osób dorosłych w procesy uczenia się, uzyskujemy bardziej optymistyczny obraz aktywności Polaków w tej dziedzinie niż ten wyłaniający się z badań GUS. Aż 80% osób w wieku 25–64 lata zwiększało swoje kompetencje w ciągu ostatnich 12 miesięcy, najczęściej nieformalnie, w szczególności w miejscu pracy. Pesymistycznie wygląda udział w kształceniu formalnym, co można interpretować jako wyraz niedopasowania oferty do potencjalnego popytu. Już przed pandemią Internet był bardzo ważnym źródłem wiedzy i narzędziem rozwijania swoich kompetencji i obserwowaliśmy wzrost w tym zakresie. Pandemia radykalnie zwiększyła znaczenie tego medium. Po jej ustąpieniu należy się spodziewać ponownego wzrostu znaczenia kontaktowych form uczenia się, niemniej Internet i formy zdalne pozostaną w zdecydowanie większym stopniu środowiskiem rozwojowym. Kwestią otwartą jest to, jak w takiej sytuacji rozwijać te ważne kompetencje miękkie, o których była mowa wyżej.

Sektor usług rozwojowych przed pandemią był w dobrej kondycji i dominowały w nim optymistyczne nastroje, choć sam dość słabo inwestował w rozwój swoich własnych kadr. Był też nastawiony raczej reaktywnie i nie wykazywał specjalnej dynamiki w zakresie zatrudnienia. Pandemia postawiła także ten sektor przed poważnymi wyzwaniami. To, czy zda egzamin, okaże się przy okazji kolejnych badań tego sektora. W okresie zamknięcia gospodarki widzieliśmy rozmaite próby realizacji aktywności rozwojowych przez Internet, ale oczywiście nie mamy jeszcze danych pozwalających zbudować rzetelny obraz sytuacji.

Ostatni z raportów przeglądowych, oparty na badaniach ludności – autorstwa Szymona Czarnika, Magdaleny Jelonek i Krzysztofa Kasparka (*Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat*) – pokazuje obraz rynku pracy ciągle jeszcze w fazie wysokiej koniunktury. Nie znajdujemy w nim specjalnie zaskakujących zjawisk. Niska stopa bezrobocia, wyraźny wzrost wynagrodzeń w stosunku do 2017 r. oraz wysoki odsetek osób pracujących w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze pozwoliły się mierzyć z kryzysem COVID-19 z relatywnie dobrej pozycji. Na rynku pracy obserwowaliśmy poprawę poczucia dopasowania posiadanego wykształcenia i kompetencji do wykonywanej pracy oraz stosunkowo wysoką ocenę przydatności wiedzy i umiejętności wyniesionych z ukończonych szkół, zwłaszcza w przypadku osób z wykształceniem wyższym, w tym w szczególności wśród absolwentów kierunków ścisłych. U progu kryzysu COVID-19 polscy pracownicy byli przeciętnie raczej zadowoleni z wykonywanej pracy, aktywność zawodowa rosła, choć występowały pod tym względem różnice między kobietami i mężczyznami – więcej informacji znajduje się w raporcie. Wiele kwestii jest przedstawionych w tym raporcie – zgodnie z założeniami – tylko opisowo, dotyczy to na przykład, kwestii różnic w oczekiwaniach płacowych kobiet i mężczyzn. Takie zjawisko wymaga pogłębionej analizy mechanizmów, które za nim stoją oraz konsekwencji. Były one już analizowane w poprzednich odsłonach BKL i na pewno jeszcze do tego wrócimy. Ten raport przeglądowy będzie zapewne przydatnym źródłem informacji dla osób zainteresowanych charakterystykami rynku pracy w punkcie odniesienia dla kolejnych odsłon zmian, które czekają naszą gospodarkę.

Wszystkie trzy raporty zaopatrzone są w informacje metodologiczne dotyczące badanej zbiorowości, wielkości próby, okresu realizacji badań i innych szczegółów technicznych. Warto w tym miejscu podziękować naszym partnerom, zbierającym dla nas pracownie dane w badaniach terenowych: Centrum Badania Opinii Społecznej oraz agencji badawczej PBS

z Sopotu. Realizacja badań społecznych z roku na rok stawała się trudniejsza, tym bardziej należy docenić starania obu zespołów, by dostarczyć rzetelne dane. Bez tego tych raportów by nie było.

Przekazujemy więc Państwu obraz „krajobrazu przed burzą”, tuż przed nią. Jak rozwinię się sytuacja gospodarcza, a wraz z nią stosunki na rynku pracy, jest ciągle niepewne. W skali globalnej rządy państw i Unia Europejska podejmują szereg działań, które mają pomóc gospodarkom wyjść jak najszybciej z tego kryzysu. Optymiści mówią o scenariuszu typu „V”, czyli szybkiego wzrostu gospodarczego po ostrym, ale krótkotrwałym załamaniu. Umiarkowani wskazują raczej na scenariusz typu „U”, w którym trzeba się przygotować na nieco dłuższe przebywanie w stanie niższego poziomu PKB. Są też zwolennicy tezy o czekającej nas dużo bardziej długotrwałej recesji, wskazujący na to, że COVID-19 tylko przyspieszył i w pewnym stopniu zaostrzył tempo kryzysu. Ta ostatnia teza zasługuje na uwagę, gdyż obecny kryzys zastał globalną gospodarkę w stanie słabnącego od piętnastu lat wzrostu ogólnej produktywności czynników produkcji. Ten trend dotyczył zwłaszcza gospodarek rozwiniętych, ale po wielkim kryzysie finansowym lat 2008-2009 osłabł także wzrost produktywności w gospodarkach wschodzących i rozwijających się². Towarzyszyła temu ekspansywna polityka banków centralnych, w tym szczególnie Europejskiego Banku Centralnego, czego konsekwencją było zahamowanie realokacji zasobów z mniej do bardziej produktywnych przedsiębiorstw. Wśród czynników wpływających na ogólną produktywność czynników produkcji wskazuje się innowacje, inwestycje w kapitał fizyczny i poprawę jakości kapitału ludzkiego, w tym lepszą edukację. Z kolei innowacje i inwestycje wymagają sprzyjającego wzrostowi otoczenia instytucjonalnego i stabilności makroekonomicznej oraz rządów prawa³. Pandemia pogarsza sytuację w zakresie produktywności, co będzie oddziaływało na wzrost gospodarczy. Kurczenie się handlu międzynarodowego (dodatkowo pogłębione przez napięcia geostrategiczne na linii USA–Chiny), spadek inwestycji, ograniczenia mobilności i pogorszenie się jakości kapitału ludzkiego oraz wzrost nierówności społecznych będą oddziaływać dodatkowo negatywnie na produktywność, a w konsekwencji na wzrost. Wśród zestawu zadań dla polityki publicznej przywołany raport Banku Światowego wskazuje między innymi na ważną rolę inwestycji w poprawę jakości kapitału ludzkiego, w tym na znaczenie zarówno jakości edukacji formalnej, jak i szkoleń w miejscu pracy i poprawy umiejętności menadżerskich. Intensywny rozwój kapitału

² Pogłębioną analizę dynamiki ogólnej produktywności czynników produkcji i wydajności pracy, czynników wpływających na tę dynamikę oraz znaczenia pandemii COVID-19 dla produktywności przynosi raport pod red. Alistaira Dieppe, *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies*. Advanced Edition. World Bank, Washington, DC, 2020.

³ Ibidem.

ludzkiego jest też niezbędny dla skompensowania procesów starzenia się społeczeństwa i zmniejszania się zasobów kadrowych, przed którym stoimy. Mimo tego, że szybko zachodzące zmiany technologiczne stanowiące tzw. czwartą rewolucję przemysłową nie przełożyły się dotąd na wzrost produktywności, to jednak nie pozostaną bez konsekwencji dla przyszłości rynku pracy. Pandemia przyspieszyła między innymi zmiany w zakresie organizacji pracy i radykalny wzrost zakresu pracy zdalnej. To jednak tylko jeden z elementów. Możemy się spodziewać przyspieszenia procesu automatyzacji rutynowych czynności intelektualnych i dalszej robotyzacji procesów produkcji. Chociaż zakłócenia makroekonomiczne oddziałują negatywnie na inwestycje, to – jak w każdym kryzysie – pojawią się liderzy wzrostu, którzy będą budować swoje przewagi konkurencyjne przez innowacje i związane z nimi inwestycje. Duże rzesze pracowników staną wobec konieczności zmiany stanowisk pracy i potrzeby nowych kompetencji. Lepiej będą sobie radzić ci, którzy mają już dobrze rozwinięte umiejętności miękkie sprzyjające szybkiemu uczeniu się, dobrej współpracy i elastyczności w radzeniu sobie ze zmianą.

Wszystko wskazuje na to, że jesteśmy w punkcie zwrotnym dla gospodarki globalnej i gospodarki naszego kraju. Nasze raporty pokazują, w jakiej sytuacji byliśmy u ich progu. Badania, które będziemy realizować na przełomie 2020 i 2021 r. pozwolą nam uchwycić zmiany następujące po ataku pandemii i zweryfikować projekcje rozwoju sytuacji. Biorąc pod uwagę megatrendy technologiczne i gospodarcze, można z wysokim prawdopodobieństwem trafności prognozować dalszy wzrost znaczenia jakości kapitału ludzkiego i trafnych inwestycji w jego rozwój. Czy potrafimy sprostać jako kraj temu wyzwaniu i zbudować podstawy konkurencyjności na przyszłość? To wielkie wyzwanie dla polityki publicznej, lecz także wskazanie dla indywidualnych strategii rozwojowych. W projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego będziemy obserwować zmiany, które będą zachodzić i zdawać relacje z ich przebiegu.

Na koniec rzecz bardzo ważna: wielkie podziękowania należą się zespołowi Departamentu Analiz i Strategii Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, paniom: Adrianie Skorupskiej, Wioletcie Skrzypczyńskiej, Annie Tarnawie i oczywiście pani dyrektor Paulinie Zadura za liczne i cenne uwagi do raportów oraz za znakomitą merytorycznie i organizacyjnie, twórczą i spolegliwą współpracę przy realizacji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.

*prof. dr hab. Jarosław Górniak
kierownik zespołu badawczego BKL*

Główne wnioski

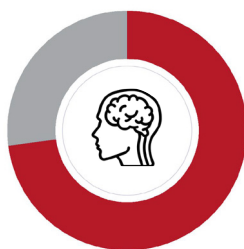
Interpretując wyniki omawiane w niniejszym raporcie, należy mieć na względzie fakt, że dane zebrane zostały w 2019 r., w okresie poprzedzającym o kilka miesięcy lockdown związany z zagrożeniem chorobą COVID-19. Dane pokazujące stan rynku pracy dotkniętego już tymi ograniczeniami obejmie kolejny raport Bilansu Kapitału Ludzkiego – za rok 2020.

Praca zawodowa

1. **W 2019 r. aktywnych zawodowo było 73% osób w wieku 18–69 lat, w tym pracę wykonywało 69%. W porównaniu z danymi z 2017 r. wskaźniki te wzrosły odpowiednio o 2 i 3 p.p.** Zarówno wskaźnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia były o kilkanaście p.p. wyższe dla mężczyzn niż dla kobiet. Wśród pracujących najczęstszą formą zatrudnienia była umowa o pracę. Mniej więcej co piąta tego typu umowa zawarta była na czas określony, przy czym **umowy terminowe dotyczyły przede wszystkim najmłodszych pracowników**. Jedynie 6% umów dotyczyło pracy w niepełnym wymiarze godzin, przy czym praca na część etatu ponad dwukrotnie częściej występowała wśród kobiet. **Ponad 60% pracujących na etat przez co najmniej rok w jednej firmie odnotowało wzrost płacy.**

Aktywność zawodowa Polaków w wieku 18-69 lat

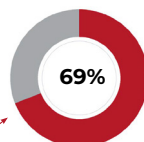
73%
aktywni zawodowo



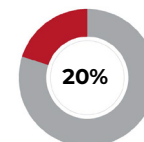
69%
pracujący



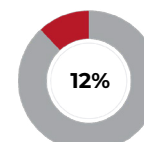
pracujących zatrudnionych jest
w ramach umowy o pracę
(w tym 16% na czas określony)



pracujących
prowadzi
własną
działalność
gospodarczą



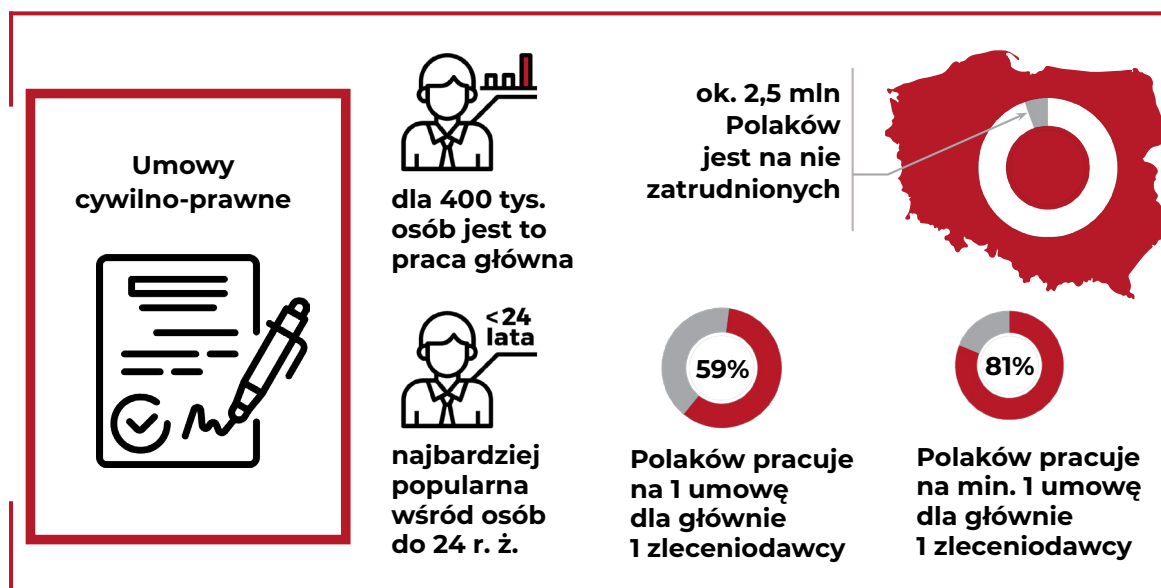
pracujących
- pracuje
na umowy
cywilno-prawne



pracujących
- praca nieformalna

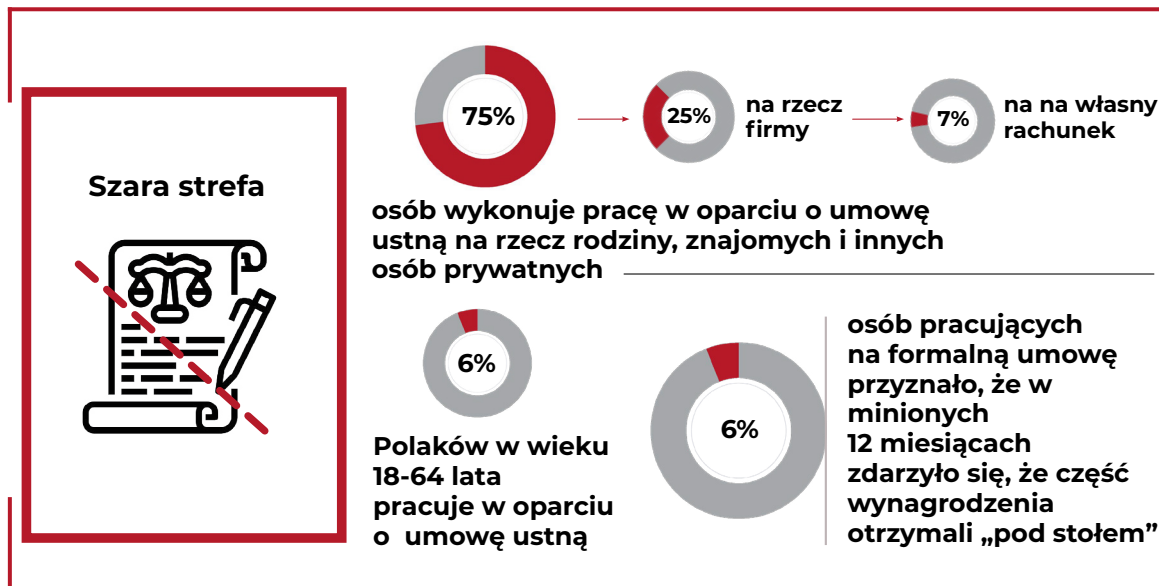


2. **Osób w wieku 18–69 lat zatrudnionych na umowę cywilnoprawną w momencie badania, dla których była to jedyna bądź główna forma zatrudnienia, było niespełna 400 tysięcy.** Wliczając także osoby, dla których była to dodatkowa forma zarobkowania (obok np. umowy o pracę) i które wykonywały ją kiedykolwiek w minionych 12 miesiącach, liczba ta wzrasta do 2,5 miliona. **Umowy cywilnoprawne najczęściej występowały w grupie pracowników najmłodszych.**



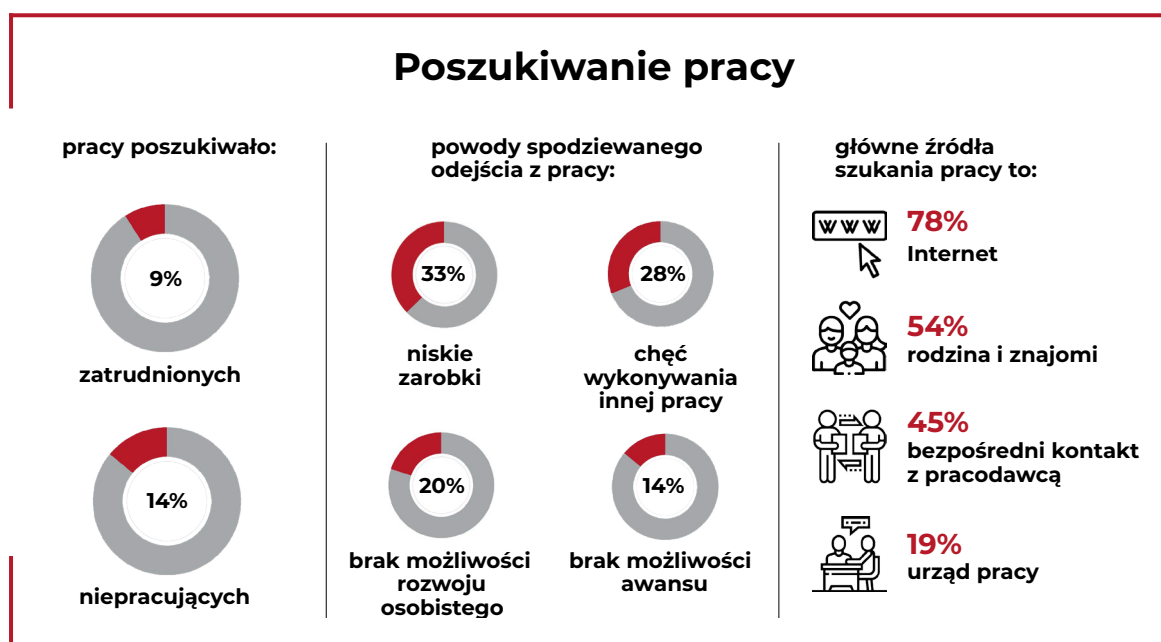
3. Co piąta osoba pracująca prowadziła własną działalność gospodarczą (z czego więcej niż połowę stanowiła działalność nierolnicza). **Przyszłość własnej działalności w perspektywie nadchodzących 12 miesięcy przedsiębiorcy postrzegali raczej optymistycznie.** Około 40% przedsiębiorców do 35. roku oraz tych z wyższym wykształceniem spodziewało się wzrostu obrotów. **Niestety restrykcje związane z zapobieganiem zakażeniem koronawirusem mogły poważnie zagrozić realizacji tych optymistycznych scenariuszy.**
4. **Najczęstszymi utrudnieniami wskazywanymi przez prowadzących działalność gospodarczą, podobnie jak w 2017 r., były uciążliwe przepisy prawne, obciążenia podatkowe, konkurencja oraz brak odpowiednich pracowników,** przy czym wszystkie te problemy częściej wskazywane były przez osoby prowadzące działalność pozarolniczą.
5. **W minionych 12 miesiącach pracę bez sformalizowanej umowy wykonywało prawie 6% osób w wieku 18–69 lat.** Praca w szarej strefie częściej dotyczyła mężczyzn (zwłaszcza najmłodszych). Wraz z wiekiem wyraźnie spadał odsetek osób deklarujących taką formę

pracy. Ponadto ok. 6% pracujących na formalną umowę przyznało, że w minionych 12 miesiącach zdarzyło się, że część wynagrodzenia otrzymali „pod stołem”.



Bezrobotni i szukający pracy

1. Stopa bezrobocia liczona w BKL według metody stosowanej w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wyniosła 5% i była o ok. 1 p.p. niższa niż w badaniu z 2017 r. Bezrobocie wyższe było wśród kobiet, osób najmłodszych oraz z niższym wykształceniem.
2. Przeciętnie **co czwarta osoba niepracująca w wieku poniżej 55 lat poszukiwała pracy**, przy czym odsetek szukających pracy najwyższy był w przypadku młodych mężczyzn (37%). **Wśród niepracujących powyżej 54. roku życia zdecydowana większość była już nieaktywna zawodowo** – w tej grupie wiekowej pracy poszukiwało jedynie 6% mężczyzn i 3% kobiet.
3. Pracy poszukiwało też 9% aktualnie zatrudnionych – de facto **większość szukających pracy to nie osoby bezrobotne, ale już pracujące, chcące zmienić pracę**.
4. **Trzy najczęstsze sposoby szukania pracy to (podobnie jak w 2017 r.): poszukiwanie informacji w Internecie** (przede wszystkim na portalach z ofertami pracy, w rodzaju pracuj.pl, stron urzędów pracy czy biuletynów informacji publicznej), **korzystanie ze wsparcia rodziny i znajomych oraz bezpośredni kontakt z pracodawcą**.



5. Znaczący odsetek bezrobotnych gotowych jest podjąć pracę wymagającą przeprowadzki do innej miejscowości w Polsce (42% mężczyzn i 28% kobiet), a nawet za granicę (26% mężczyzn i 5% kobiet).

Emerytura

Mężczyźni spodziewają się przejść na emeryturę w wieku ok. 64 lat, a kobiety w wieku ok. 60 lat, choć uważają, że byliby w stanie pracować jeszcze przez rok bądź dwa lata dłużej. Dla większości emerytura nie oznacza całkowitego pożegnania się z pracą zarobkową – **ponad połowa osób deklaruje chęć dorabiania w trakcie emerytury**, przy czym częściej deklarują to kobiety. **Wyższe wykształcenie wydłuża perspektywę kariery zawodowej.**

Zarobki

1. **Przeciętne zarobki netto osób pracujących na podstawie umowy o pracę wyniosły 3,372 zł, czyli o ok. 600 zł więcej, niż w 2017 roku.** Wysokość zarobków uwarunkowana jest bardzo wieloma czynnikami: formą zatrudnienia, wykonywanym zawodem, doświadczeniem, liczbą godzin pracy, pozycją w hierarchii, sektorem gospodarki – a także sytuacją rodzinną. **Przeciętne zarobki kobiet stanowiły 71% zarobków mężczyzn.**

2. **Biorąc pod uwagę płeć i stan cywilny, zdecydowanie najwięcej zarabiają mężczyźni w stałych związkach: 4,214 zł.** Przepiętne zarobki męczyzn stanu wolnego stanowiły 69% przeciętnych zarobków męczyzn w stałych związkach. Przepiętne zarobki kobiet stanu wolnego stanowiły 93% przeciętnych zarobków kobiet w stałych związkach.



Zadowolenie z pracy

- Polacy są umiarkowanie zadowoleni ze swojej pracy.** Średnio na skali od 1 do 4 uzyskują wartość 3,5. Najbardziej zadowolone są osoby samozatrudnione poza rolnictwem (średnia 3,48), nieco mniej – zatrudnione na umowy o pracę (3,24), a względnie najmniej – pracujące bez umowy (3,17) oraz na podstawie umów cywilnoprawnych (3,15). Największą satysfakcję z pracy deklarują osoby z wyższym wykształceniem oraz osoby prowadzące własną działalność z wykształceniem średnim.
- Zdecydowana większość Polaków jest zadowolona z kontaktów z przełożonymi w swojej pracy. Na skali od 1 do 5 najwyższe oceny formułowano w zakresie tego, czy przełożeni odnoszą się do respondentów z szacunkiem (4,6), następnie pod względem ogólnej relacji z przełożonymi (4,2) i sprawiedliwej oceny wykonywanej pracy (4,03).
- Co trzecia osoba badana (34%) zadeklarowała, że gdyby można było jeszcze raz pokierować swoją karierą zawodową, chcieliby wykonywać inny zawód niż obecnie. Dotyczyło to przede wszystkim zawodów z grupy handel/usługi oraz pracy fizycznej (po 40%), a w zdecydowanie mniejszym stopniu prac umysłowych (27%).

Wykształcenie i kompetencje

- 1. Rok 2019 utrzymał, a nawet wzmocnił pozytywny trend związany z poprawą sytuacji zawodowej absolwentów wszystkich typów szkół.** W związku z dobrą sytuacją rynkową (niskie stopy bezrobocia, popyt przewyższający podaż pracowników) młode osoby (w tym bez doświadczenia zawodowego) mogły liczyć na dobry start zawodowy. A zatem grupa ta stała się jednym z głównych beneficjentów dobrej sytuacji gospodarczej: bezrobocie wśród młodych szybciej spadało, a także – na co wskazują dane – zwiększył się ich poziom dopasowania kwalifikacyjnego (częściej deklarowali pracę zgodną z wykształceniem).
- 2. Poprawa zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem szczególnie widoczna była w grupie specjalistów,** tj. absolwentów uczelni, w tym szczególnie wśród absolwentów kierunków społecznych (włącznie z biznesem, administracją i prawem) i to zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. Widoczny jest także istotnie większy odsetek kobiet po kierunkach ścisłych pracujących „w zawodzie” (wzrost o około 9 p.p.). Ogólnie dobry obraz sytuacji potwierdzają dane na temat zadowolenia z wybranego kierunku kształcenia – ok. 70% absolwentów uczelni mając możliwość ponownego podjęcia decyzji dokonałoby takiego samego wyboru. Zależność ta nie zmienia się istotnie w czasie – w ciągu ostatnich dwóch lat (od 2017 r.) odsetek zadowolonych wzrósł o ok. 2%.
- 3. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół oceniana jest wysoko przez ok. 64% respondentów,** a w ciągu ostatnich dwóch lat zaobserwowano nawet lekki wzrost zadowolenia (o 2 p.p.). Najwyżej oceniają ją osoby starsze i z wyższym wykształceniem. Rok 2019 przyniósł wzrost zadowolenia z przydatności wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół w grupie osób z wyższym wykształceniem należących do młodszych kategorii wiekowych (w tym szczególnie do 35. roku życia) oraz istotne spadki zadowolenia z przydatności wiedzy w pracy zawodowej w grupie mężczyzn 18–35 z niższym wykształceniem oraz 55–69 z wykształceniem średnim. W grupie absolwentów uczelni zdecydowanie najwyższe oceny widoczne są wśród studiujących kierunki ścisłe.
- 4. Odsetek osób młodych (do 35. roku życia) pozostających poza sferą zatrudnienia i edukacji (tzw. NEETs) w 2019 r. wahał się między 9 a 18%** i był najwyższy w starszej grupie wiekowej (25–35 lat), a najniższy w grupie 18–24 lat. Wśród NEETsów częściej występują kobiety po 25. roku życia (pełniące role rodzicielskie); młodsze kobiety w 2019 r. zarówno w wieku 18–24 lata, jak i 30–34 lata rzadziej były osobami nieaktywnymi. W przypadku najmłodszych (18–24) mężczyzn odsetek NEETsów zmniejszył się na przestrzeni dwóch lat aż o 5 p.p.

5. **Badani ogólnie nieco wyżej ocenili swoje kompetencje w 2019 r. (w porównaniu do roku 2017), choć nadal najbardziej zadowoleni są z poziomu tych samych umiejętności**, tj.: pracy w grupie, łatwego nawiązywania kontaktów z ludźmi, samodzielnej organizacji pracy, bycia komunikatywnym i jasnego przekazywania myśli, gotowości do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań, biegłego posługiwania się językiem polskim oraz wykonywania prostych obliczeń matematycznych. Nadal wyższy poziom wykształcenia oraz młodszy wiek sprzyjają wyższej ocenie posiadanych kompetencji. Młodszy wyżej oceniają swoje umiejętności w zakresie: posługiwania się nowymi technologiami (posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem, obsługa specjalistycznych programów komputerowych), sprawności fizycznej, ale też uczenia się nowych rzeczy i analizy informacji.

Polacy najwyżej oceniają poziom następujących umiejętności



praca w grupie



łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi



samodzielna organizacji pracy



komunikatywność i jasne przekazywanie myśli



gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań



biegłe posługiwanie się językiem polskim



wykonywania prostych obliczeń matematycznych

6. **Studiowany kierunek różnicuje autooceny kompetencyjne kończących szkoły wyższe.** Absolwenci kierunków ścisłych wyżej oceniają się w zakresie kompetencji technicznych, matematycznych i zaawansowanych komputerowych. Humanisci cenią się za biegłość językową, ale też kreatywność oraz szeroko pojęte kompetencje społeczne. Przedstawiciele dziedzin społecznych częściowo podobni są do grupy humanistów (zwłaszcza w zakresie wysokiej oceny kompetencji społecznych), a częściowo do przedstawicieli nauk ścisłych (w ocenie zdolności analitycznych, obliczeniowych oraz zaawansowanych komputerowych).

1. Metodologia badania osób dorosłych

W 2019 r. badanie osób dorosłych realizowane było od 13 września do 21 grudnia 2019 r. z wykorzystaniem techniki wywiadów osobistych wspomaganých komputerowo (CAPI) przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS). Była to druga edycja badania głównego, zrealizowana po dwuletniej przerwie. Ogółem przeprowadzono 2533 wywiady, a średni czas realizacji wywiadu wyniósł 41 minut.

Dobierając próbę do badania, zastosowano warstwowanie nieproporcjonalne ze względu na podregion, wielkość miejscowości oraz połączenie płci i wieku. Operatem losowania była baza PESEL aktualna na lipiec 2019 r. Do badania wylosowano 8928 tzn. 558 ośmioosobowych wiązek próby podstawowej oraz taką samą liczbę wiązek o tej samej wielkości składającą się z bliźniaków statystycznych – stanowiącą próbę rezerwową. W badaniu wykorzystano 8835 kontaktów. Po wyłączeniu z wylosowanej próby 2758 błędnych rekordów poziom netto realizacji próby wyniósł 41,7%.

Osoby zainteresowane bardziej szczegółowym opisem założeń metodologicznych badania osób dorosłych zapraszamy do zapoznania się z publikacją: Metodologia Badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2016–2023, która dostępna jest na stronie Internetowej projektu (<https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego#metodologiabadaniabkl>).

2. Ogólna charakterystyka próby

Wszystkie analizy zostały przeprowadzone na danych ważonych⁴. Wazenie miało na celu zapewnienie zgodności między strukturą próby a strukturą całej populacji. W szczególności wazenie wiązało się z nadaniem odpowiednio większej wagi tym grupom badanych, do których trudniej było dotrzeć i zrealizować z nimi wywiad: osobom młodszym, z wyższym wykształceniem oraz mężczyznom⁵.

2.1. Liczebności

Tam, gdzie to było możliwe i gdzie pojawiały się znaczące różnice, wyniki pokazywano w rozbiciu na płeć, wiek i wykształcenie.

Tabela 1. Liczebności ważne i nieważone w rozbiciu na płeć, wiek i poziom wykształcenia

Płeć	Wiek	Dane ważne				Dane nieważone			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18–35	119	190	90	399	90	144	64	298
	36–54	206	162	123	491	187	139	93	419
	55–69	174	96	62	332	233	119	60	412
	Ogółem	499	448	275	1222	510	402	217	1129
Kobiety	18–35	74	167	167	408	65	152	165	382
	36–54	146	173	209	528	160	168	188	516
	55–69	160	139	75	374	231	181	92	504
	Ogółem	380	479	451	1310	456	501	445	1402
Ogółem	18–35	193	357	257	807	155	296	229	680
	36–54	352	335	332	1019	347	307	281	935
	55–69	334	235	137	706	464	300	152	916
	Ogółem	879	927	726	2532	966	903	662	2531

⁴ Ponieważ w tabelach ważne liczebności przedstawiane są w postaci zaokrąglonej do liczb całkowitych, w niektórych tabelach może wystąpić sytuacja, w której liczebności poszczególnych podgrup pozornie nie sumują się do liczebności „ogółem”.

⁵ Prezentowane w tym raporcie wyniki dotyczące 2017 r. mogą nieznacznie różnić się od wyników zawartych w opracowaniu „Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat. Bilans Kapitału Ludzkiego, 2017” (PARP, UJ, Warszawa 2018). Wynika to wprowadzonej korekty wag zastosowanych w poprzedniej edycji badania.

W przypadku danych tabelarycznych każdorazowo podawano wszystkie liczebności ważone będące podstawą obliczenia średnich bądź procentów. W przypadku wykresów podawano liczebności najmniejszych podgrup (w szczególności wskazywano wszystkie podgrupy z liczebnościami mniejszymi od 40) – przy interpretacji wyników dla tych mniej licznych kategorii wskazana jest daleko posunięta ostrożność.

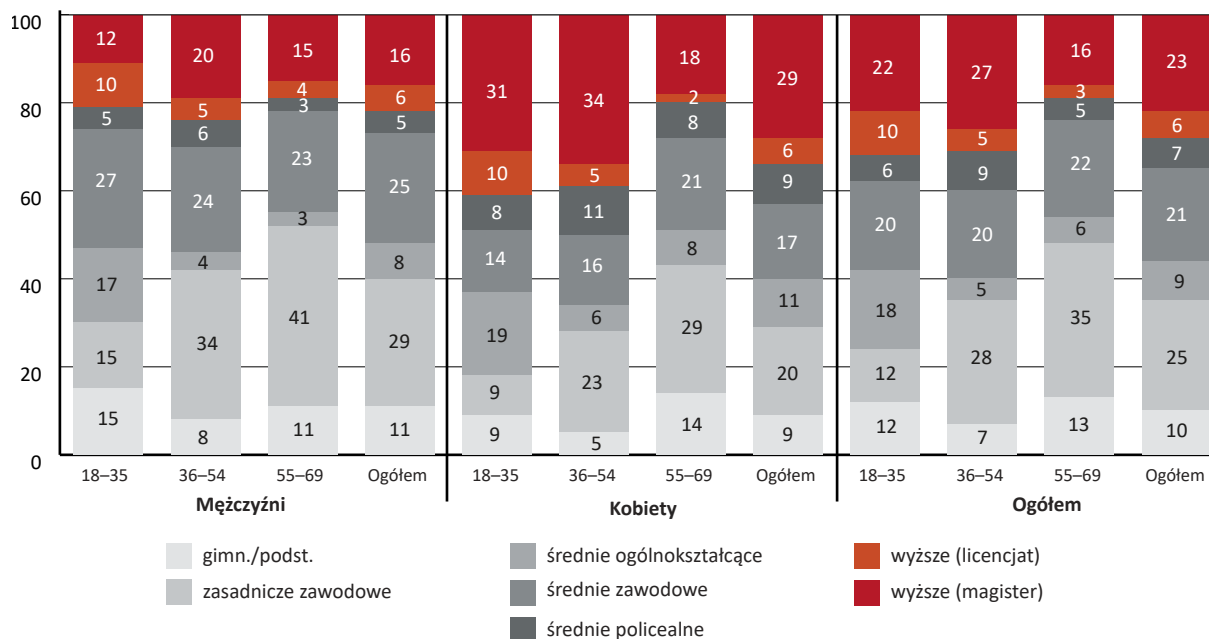
Jeśli w tekście nie zaznaczono inaczej, to źródłem danych są badania ludności realizowane w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego w roku 2019. Porównania z poprzednią edycją badań głównych BKL z roku 2017 najczęściej dokonywane są poprzez wskazanie, o ile wyniki z roku 2019 różnią się od tych z roku 2017.

2.2. Struktura wykształcenia

W analizach porównawczych stosowany jest podział na trzy ogólne poziomy ukończonego⁶ wykształcenia: niższe (szkoła podstawowa, gimnazjum, zasadnicza szkoła zawodowa), średnie (technikum, liceum, szkoła policealna), oraz wyższe (licencjat, magisterium, doktorat).

W interpretacji wyników należy pamiętać, że istnieją wyraźne różnice międzygeneracyjne pod względem poziomu wykształcenia (wykres 1). Szczególnie widać to w przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego: wśród najstarszych osób (55 lat i więcej) na tym poziomie zakończyło edukację 35%, wśród osób w wieku 36–54 było to 28%, a wśród osób mających 35 lat i młodszych – zaledwie 12%. Odwrotne zjawisko obserwujemy w przypadku wyższego wykształcenia, które w młodszych grupach wiekowych jest częstsze niż w starszych.

⁶ W związku z tym, że brany jest pod uwagę ostatni ukończony poziom wykształcenia, np. uczniowie liceów uwzględniani są w analizach jako osoby z wykształceniem gimnazjalnym, a osoby kontynuujące naukę na studiach licencjackich jako osoby z wykształceniem średnim.

Wykres 1. Struktura wykształcenia w rozbiciu na płeć i wiek (%)

Minimalne N (mężczyźni 55-69) = 333.

2.3. Aktywność zawodowa

Tabele 2 i 3 zawierają kolejno informacje o wskaźnikach aktywności zawodowej i zatrudnienia⁷. Każda z tabel jest podzielona na dwie części: z lewej strony raportowane są wyniki za rok 2019, a z prawej różnice (wyrażone w p.p.) w stosunku do roku 2017.

Ogólnie w skali całej próby 73% osób jest aktywnych zawodowo, co stanowi wzrost o 2 p.p. w stosunku do roku 2017. Odsetek pracujących wyniósł z kolei 69%, wzrastając o 3 p.p.

Mężczyźni mają przeciętnie wyższy od kobiet wskaźnik aktywności i zatrudnienia, przy czym różnica ta jest największa w najmłodszej i najstarszej grupie wiekowej (18-35 lat, 55-69 lat). Wynika to stąd, że młodzi mężczyźni krócej kształcą się formalnie i szybciej wchodzą na rynek pracy, natomiast starsi mężczyźni dłużej pozostają na rynku pracy

⁷ Wskaźnik zatrudnienia liczony jest jako odsetek osób pracujących wśród ogółu osób w danej kategorii. Wskaźnik aktywności zawodowej to łączny odsetek osób pracujących i bezrobotnych wśród ogółu.

ze względu na różnicę w wieku emerytalnym mężczyzn i kobiet. W grupie wiekowej 36–54 lat wyraźna różnica między płciami występuje wyłącznie wśród osób o najniższym wykształceniu.

Niezależnie od płci i wieku **aktywność zawodowa i wskaźnik zatrudnienia rosną znacząco wraz z poziomem wykształcenia**, co szczególnie widoczne jest w grupie kobiet. Wśród kobiet z wyższym wykształceniem odsetek pracujących (80%) jest niemal dwukrotnie wyższy niż wśród tych z niższym (42%).

Porównując wskaźnik zatrudnienia z sytuacją w roku 2017, trudno dopatrzeć się jednoznacznych trendów. Odsetek pracujących wzrósł nieco w przypadku wykształcenia niższego i średniego, a bardzo nieznacznie spadł w przypadku wyższego. Największy wzrost dotyczył mężczyzn i kobiet w wieku 18–35 lat z wykształceniem niższym (odpowiednio o 15 i 7 p.p.).

Tabela 2. Aktywni zawodowo wg płci, wieku i poziomu wykształcenia w 2019 r. (%) oraz różnica w porównaniu z 2017 r.

Płeć	Wiek	2019				Różnica w stosunku do 2017*			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18–35	83	88	99	89	8	2	6	4
	36–54	85	88	96	89	-1	-4	-3	-3
	55–69	48	58	81	57	-1	0	4	2
	Ogółem	72	81	93	80	3	1	1	2
Kobiety	18–35	49	69	80	70	4	9	-1	4
	36–54	71	85	93	84	3	-2	0	1
	55–69	24	38	60	36	-3	-2	-2	-1
	Ogółem	47	66	83	66	1	5	-1	3
Ogółem	18–35	70	79	87	79	6	5	1	4
	36–54	79	87	94	86	1	-3	-1	-1
	55–69	36	46	69	46	-3	-1	1	0
	Ogółem	61	73	87	73	3	3	0	2

Minimalne N (mężczyźni 55–69 z wykształceniem wyższym) = 62.

* Różnica w p.p.

Tabela 3. Pracujący wg płci, wieku i poziomu wykształcenia w 2019 r. (%) oraz różnica w porównaniu z 2017 r.

Płeć	Wiek	2019				Różnica w stosunku do 2017*			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18–35	79%	82%	94%	84%	15%	5%	3%	7%
	36–54	83%	88%	93%	87%	2%	2%	-4%	0%
	55–69	45%	57%	80%	55%	-3%	2%	7%	1%
	Ogółem	68%	79%	90%	77%	5%	4%	0%	4%
Kobiety	18–35	43%	61%	77%	64%	7%	5%	-2%	2%
	36–54	62%	81%	91%	80%	0%	-2%	2%	1%
	55–69	23%	37%	58%	35%	-3%	-1%	1%	0%
	Ogółem	42%	61%	80%	62%	1%	4%	0%	2%
Ogółem	18–35	65%	72%	83%	74%	12%	5%	0%	5%
	36–54	74%	84%	92%	83%	2%	0%	0%	0%
	55–69	34%	45%	68%	44%	-4%	1%	4%	1%
	Ogółem	57%	70%	84%	69%	3%	4%	0%	3%

Minimalne N (mężczyźni 55–69 z wykształceniem wyższym) = 62.

* Różnica w p.p.

2.4 Formy zatrudnienia

Ponad dwie trzecie pracujących w wieku 18–69 lat zatrudnionych jest w ramach umowy o pracę (tabela 4). Dominują umowy na czas nieokreślony. Umowy na czas określony relatywnie najczęściej występują w grupie wiekowej do 35 roku życia (27% ogółu pracujących w tym wieku)⁸. Podobne zjawisko dotyczy pracy w szarej strefie, która w najmłodszej grupie jest bardziej powszechna niż w dwóch starszych grupach. Mniej więcej co piąta osoba pracująca prowadzi działalność gospodarczą, w tym 12% ogółu to prowadzący działalność pozarolniczą⁹. W przeciwieństwie do umów o pracę, **na samozatrudnienie wyraźnie częściej decydują się osoby po 35. roku życia, w szczególności mężczyźni.** Wykonywanie pracy

⁸ W porównaniu do 2017 r. wyraźnie wzrósł odsetek umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony z osobami do 35. roku życia (wśród mężczyzn jest to wzrost o 6 p.p., wśród kobiet o 8 p.p.), przy równoczesnym spadku odsetka umów terminowych.

⁹ W porównaniu do 2017 r. nastąpił wyraźny wzrost (o 8 p.p.) odsetka mężczyzn w wieku 55+ prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą.

na podstawie umowy cywilnoprawnej w minionych 12 miesiącach deklarowało ogółem 12% pracujących. Jest to forma zatrudnienia popularna zwłaszcza wśród najmłodszych pracowników (15%), dość często występuje też w grupie najstarszej (zwłaszcza wśród kobiet).

Tabela 4. Formy zatrudnienia wg płci i wieku (% ogółu pracujących w danej kategorii wieku i płci)

Forma zatrudnienia	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18–35	36–54	55–69	Ogółem	18–35	36–54	55–69	Ogółem	18–35	36–54	55–69	Ogółem
Umowa o pracę (ostatnie 3 mies.)	71	70	53	67	71	75	62	72	71	72	57	69
Umowa o pracę na czas określony	26	10	8	15	28	14	6	17	27	12	7	16
Działalność gosp. (w tym rolnicza)	14	29	32	24	8	21	18	16	11	25	26	20
Działalność gosp. pozarolnicza	9	16	21	15	6	10	9	9	8	13	16	12
Umowa cywilnopr. (ostatnie 12 mies.)	11	8	11	10	19	12	18	15	15	10	14	12
Umowa cywilnopr. (aktualnie)	6	5	8	6	11	6	13	8	8	5	10	7
Praca nieformalna (ostatnie 12 mies.)	12	4	5	7	9	4	3	6	11	4	4	6
Praca nieformalna (aktualnie)	8	3	4	5	4	3	3	3	6	3	4	4
Liczba pracujących ogółem	333	429	182	944	262	420	131	814	596	849	313	1758

Zawody wykonywane w ramach poszczególnych form pracy zawiera tabela 5. Wśród mężczyzn prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą dominowali robotnicy wykwalifikowani (31%). Wśród kobiet natomiast w mniej więcej równym stopniu reprezentowane były cztery kategorie: kierownicy, specjaliści, technicy i średni personel oraz pracownicy handlu i usług. Różnice między płciami szczególnie wyraźne są w przypadku umów o pracę. Prawie połowa mężczyzn (48%) pracuje w charakterze robotników wykwalifikowanych lub operatorów maszyn i monterów (w tym kierowców), podczas gdy pracę taką wykonuje jedynie 8% kobiet. Kobiety znacznie częściej pracują w zawodach specjalistycznych (32% w porównaniu do 13% mężczyzn), jak również w handlu i usługach (19% w porównaniu do 7% mężczyzn).

Umowy cywilnoprawne, będące główną bądź dodatkową formą zatrudnienia, dotyczą w połowie przypadków zatrudnienia specjalistów oraz pracy w handlu i usługach – są to dwie kategorie najpowszechniejsze zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.

Tabela 5. Osoby wykonujące poszczególne zawody w ramach różnych form zatrudnienia wg płci (%)

Zawód*	Własna działalność (pozaroln.)			Umowa o pracę			Umowa cywilnoprawna**		
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
1. kierownicy	21	21	21	9	8	9	6	1	3
2. specjaliści	18	28	21	13	32	22	21	34	28
3. technicy i inny średni personel	14	21	16	13	17	15	13	14	14
4. pracownicy biurowi	0	3	1	6	8	7	5	14	10
5. pracownicy usług osobistych	13	22	16	7	19	13	20	21	21
7. robotnicy wykwalifikowani	31	6	22	27	4	16	17	4	10
8. operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy	3	0	2	21	4	13	8	1	4
9. robotnicy niewykwalifikowani	1	0	0	4	8	6	10	12	11
Ogółem %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ogółem N	140	72	212	632	583	1215	104	146	250

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO). 6. rolnicy (kategoria nieuwzględniona)

** Umowy cywilnoprawne dotyczą zarówno głównej, jak i dodatkowej formy zatrudnienia.

Skupiając uwagę na głównym zawodzie respondenta¹⁰, w tabeli 6 przedstawiono strukturę zawodową w zależności od wieku. Wśród mężczyzn zawody rolnicze są wyraźnie powszechniejsze w starszych grupach wiekowych, wraz z wiekiem spada natomiast udział operatorów i monterów (w tym kierowców). Wśród kobiet szczególnie widoczny jest fakt, że młodsze kobiety znacznie częściej od starszych wykonują zawody związane z handlem i usługami. Wśród przedstawicieli obu płci wraz z wiekiem rośnie prawdopodobieństwo wykonywania zawodów kierowniczych.

¹⁰ W przypadku respondentów wykonujących pracę na podstawie więcej niż jednej formy zatrudnienia, przez główną pracę rozumiana jest ta, którą respondent chciałby zachować, gdyby musiał ograniczyć się do jednej formy zatrudnienia.

Tabela 6. Odsetek osób wykonujących poszczególne zawody w pracy uznanej przez respondenta za główną wg płci i wieku (%)

Zawod*	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem
1. kierownicy	8	10	12	10	6	9	9	8	7	10	11	9
2. specjaliści	15	10	14	13	27	27	33	28	20	19	22	20
3. technicy i inny średni personel	9	15	9	12	16	15	17	16	12	15	12	14
4. pracownicy biurowi	5	4	5	4	8	7	7	7	6	5	6	6
5. pracownicy usług osobistych	9	7	8	8	32	14	14	19	19	10	10	13
6. rolnicy	4	11	14	9	2	10	7	7	3	11	11	8
7. robotnicy wykwalifikowani	27	24	24	25	3	5	2	4	16	15	15	15
8. operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy	20	15	10	16	2	4	3	3	12	10	7	10
9. robotnicy niewykwalifikowani	5	3	4	4	4	9	8	7	4	6	6	5
Ogółem %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ogółem N	285	406	156	847	223	395	107	725	508	801	263	1572

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO).

3. Zatrudnienie, szukanie pracy i wyjście z rynku pracy

3.1. Zatrudnieni na umowę o pracę

Interpretując dane BKL z 2019 r., należy pamiętać, że dotyczą one okresu sprzed ograniczeń wprowadzonych w związku z chorobą COVID-19. **Blisko połowa ogółu osób w wieku 18–69 lat (48%) zatrudniona jest w ramach umów o pracę¹¹, z czego niespełna połowa na czas określony** (tabela 7). Jedynie 6% umów dotyczy pracy w niepełnym wymiarze godzin, przy czym praca na część etatu ponad dwukrotnie częściej występuje wśród kobiet. Mniej więcej co piąta osoba z najmłodszej grupy traktuje swoją aktualną pracę jako zajęcie tymczasowe, a co ósma spodziewa się, że w najbliższych 12 miesiącach przestanie pracować w swoim obecnym miejscu pracy. Równocześnie najmłodsze osoby wyraźnie częściej na tle starszych grup wiekowych doświadczyły awansu w pracy w roku poprzedzającym badanie. Ogólnie ponad 60% pracujących na etat przez co najmniej rok w jednej firmie odnotowało wzrost płacy – nieco częściej deklarowali to mężczyźni poniżej 35. roku życia (71%).

¹¹ Zatrudnieni na umowę o pracę stanowią równocześnie 69% ogółu pracujących, co można odczytać z tabeli 4.

Tabela 7. Charakterystyka osób zatrudnionych na umowę o pracę wg płci i wieku (%)

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18–35	36–54	55–69	Ogółem	18–35	36–54	55–69	Ogółem	18–35	36–54	55–69	Ogółem
Zatrudnieni na umowę o pracę i wykonujący ją w ostatnich 3 mies. ¹	60	61	29	52	46	60	22	45	53	60	25	48
Zatrudnieni na umowę na czas określony ²	37	14	16	23	34	18	10	23	35	16	13	23
Pracujący na część etatu ²	2	4	7	3	11	6	15	9	6	5	10	6
Traktujący tę pracę jako zajęcie tymczasowe ²	18	12	7	14	21	9	7	13	20	11	7	13
Spodziewający się, że w ciągu najbliższych 12 mies. odejdą z zakładu ²	11	4	7	7	12	6	4	7	12	5	6	7
Awansowani w minionych 12 mies. ³	18	10	2	11	18	9	5	11	18	9	3	11
Wynagrodzenie (godzinowe) wzrosło w minionych 12 mies. ³	71	61	60	64	59	58	56	58	66	59	58	61
Liczba osób ogółem	398	493	332	1223	409	528	373	1310	807	1021	705	2533
Zatrudnieni na umowę o pracę	240	309	94	644	228	329	83	641	469	639	178	1285
Zatrudnieni na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.	181	272	89	542	147	282	78	508	328	554	167	1049

¹ Procent liczby osób ogółem.

² Procent zatrudnionych na umowę o pracę.

³ Procent zatrudnionych na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.

W tabeli 8 uporządkowano powody spodziewanego odejścia z pracy od tych, które w 2019 r. wskazywane były najczęściej, do tych, które wskazywane były najrzadziej. **Dwa najczęściej wskazywane powody to niskie zarobki i chęć wykonywania innej pracy, przy czym niskie zarobki częściej wskazywane były przez mężczyzn.** Ranking powodów wygląda podobnie jak przed dwoma laty, przy czym wyraźnie spadł odsetek osób, które jako powód odejścia deklarowały zniechęcenie do bieżącej pracy bądź chęć wykonywania innej.

Tabela 8. Powody spodziewanego odejścia z pracy wg płci (%)*

	M 2019	K 2019	O Ogółem	M 2017	K 2017	O Ogółem
Niskie zarobki	38	28	33	35	27	31
Chęć wykonywania innej pracy	28	28	28	37	43	40
Brak możliwości rozwoju osobistego	27	12	20	22	18	20
Brak możliwości awansu	18	10	14	16	8	12
Zniechęcenie do tej pracy	15	11	13	22	20	21
Redukcja zatrudnienia lub upadek firmy	9	14	11	10	9	9
wygaśnięcie umowy	11	11	11	10	10	10
Inny powód	7	11	9	4	3	3
Przejęcie na emeryturę	9	7	8	11	10	11
Złe relacje z kierownictwem**	5	10	7			
Stan zdrowia	5	7	6	4	2	3
Przeprowadzka	5	3	4	4	5	4
Wiek	3	3	3	1	0	0
Konieczność opieki nad innym członkiem rodziny	4	1	3	1	2	1
Odmowa odpowiedzi	1	4	3			
Konieczność opieki nad dzieckiem	0	3	1	1	6	3
N	66	67	133	137	119	257

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

** Odpowiedź dodana w 2019 r.

3.2. Umowy cywilnoprawne

W skali kraju na podstawie umowy cywilnoprawnej w 12 miesiącach poprzedzających badanie zatrudnionych było 10% osób w wieku 18–69 lat, czyli nieco ponad 2,5 miliona osób. Niespełna połowa z nich (1,23 mln) w czasie realizacji badania wciąż wykonywała pracę w ramach takiej umowy. Dla większości z tych osób była to praca dodatkowa – **jako swoją główną pracę wskazało ją niespełna 400 tys. osób** (czyli 1,6% populacji w wieku 18–69 lat).

Umowy cywilnoprawne najpopularniejsze były w grupie do 24. roku życia – w okresie ostatniego roku pracę taką wykonywało prawie 24% osób w tej kategorii. Wraz z wiekiem popularność tej formy zatrudnienia systematycznie spada – aż do niespełna 7% w grupie 65+ (tabela 9)¹².

Tabela 9. Umowy cywilnoprawne wg wieku

Wiek	% osób zatrudnionych na umowę c-p*			Liczba zatrudnionych w kraju (w tys.)		
	12 mies.	aktualnie	akt. gł.	12 mies.	aktualnie	akt. gł.
18–24	23,7	11,5	1,8	656,8	318,2	50,9
25–34	8,5	2,9	1,6	394,4	135,8	76,2
35–44	8,8	3,3	1,9	506,5	188,8	110,5
45–54	9,4	5,6	1,8	468,7	279,8	88,5
55–64	7,8	4,3	1,2	350,7	192,5	55,1
65–69	6,7	4,4	0,6	170,3	111,8	14,5
Ogółem	10,1	4,9	1,6	2547,3	1226,8	395,7

* Podstawą procentowania jest ogół osób w poszczególnych kategoriach wiekowych (uwzględniając także osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo).

Ponad połowa (56%) zatrudnionych w minionych 12 miesiącach na umowę cywilnoprawną wykonywało pracę opierając się na tylko jednej takiej umowie i ponad cztery piąte (81%) pracowało w ten sposób wyłącznie bądź głównie dla jednego zleceniodawcy. Relatywnie rzadkie były przypadki, gdy ktoś dla jednego zleceniodawcy wykonał w rozpatrywanym okresie więcej niż dwie umowy (łącznie 15% przypadków) (tabela 10).

Tabela 10. Liczba umów cywilnoprawnych i liczba zleceniodawców w minionych 12 miesiącach*

Łączna liczba umów	Głównie jeden zleceniodawca	Więcej niż jeden zleceniodawca	Ogółem
1	56,3%	0,0%	56,3%
2	9,9%	8,7%	18,7%
3–4	7,5%	6,3%	13,9%
5–9	3,6%	3,2%	6,7%
10+	3,6%	0,8%	4,4%
Ogółem	81,0%	19,0%	100,0%

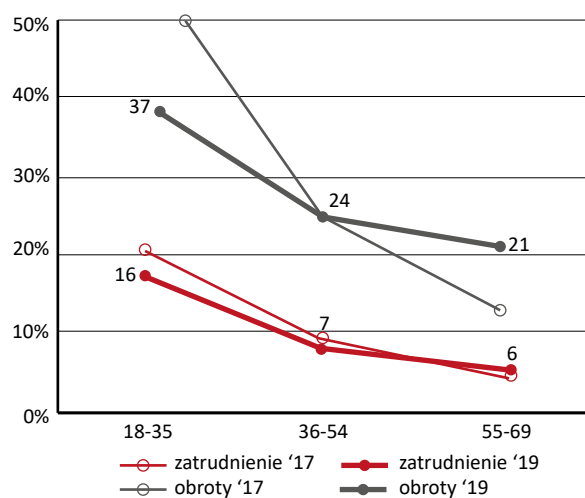
* Procent ogółu osób pracujących w ramach umów cywilnoprawnych w minionych 12 mies. (N = 252).

¹² Warto zwrócić uwagę, że w tabeli 9 podstawami procentowania są liczby wszystkich osób w określonych kategoriach wiekowych. Procenty wyliczone, gdy podstawę procentowania ograniczy się wyłącznie do osób pracujących, raportowane były w tabeli 4.

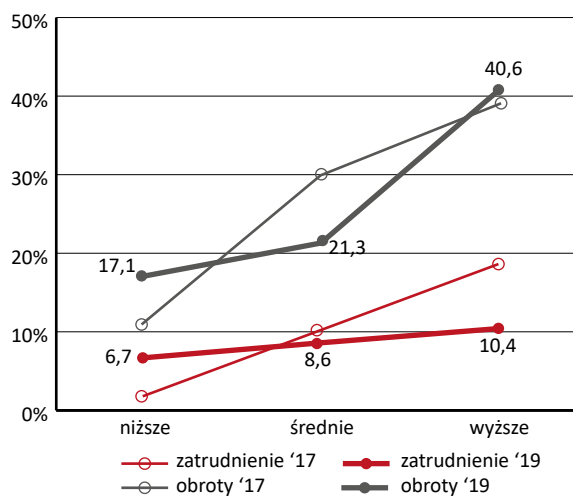
3.3. Własna działalność gospodarcza

Co piąta pracująca osoba w wieku 18–69 lat prowadziła własną działalność gospodarczą (rolniczą 9%, pozarolniczą 12%). **Praktycznie nikt nie przewidywał, że zmuszony będzie ograniczyć zatrudnienie, bądź że zmniejszą mu się obroty z działalności** (trzeba pamiętać, że są to dane zbierane na kilka miesięcy przed wprowadzeniem lockdownu związanego z zagrożeniem epidemicznym). Prognozy wzrostowe wyraźnie zależały od wieku i poziomu wykształcenia przedsiębiorców. Najbardziej optymistyczne były osoby w grupie do 35. roku życia. Nastawienie to spadało wraz z wiekiem, a rościło wraz z poziomem wykształcenia (wykres 2).

Wykres 2. Spodziewany wzrost zatrudnienia i obrotów w najbliższych 12 miesiącach (%)



Minimalne N (18–35, 2019) = 63.



Minimalne N (wyższe, 2019) = 102.

W tabeli 11 zestawiono utrudnienia, jakie wskazywane były przez mężczyzn i kobiety prowadzących działalność gospodarczą rolniczą i pozarolniczą. **Na szczycie listy, podobnie jak w roku 2017, znajdowały się cztery problemy: uciążliwe przepisy prawne, obciążenia podatkowe, konkurencja oraz brak odpowiednich pracowników**, przy czym wszystkie te problemy częściej wskazywane były przez osoby prowadzące działalność pozarolniczą. W przypadku rolników do głosu dochodziły jeszcze wyraźnie zła sytuacja finansowa oraz inne powody związane ze specyfiką produkcji rolnej.

Tabela 11. Utrudnienia napotymane w działalności gospodarczej wg typu działalności i płci* (%)

	Działalność pozarolnicza – mężczyźni	Działalność pozarolnicza – kobiety	Działalność rolnicza – mężczyźni	Działalność rolnicza – kobiety	Ogółem
Uciążliwe przepisy prawne	49	41	27	36	40
Zbyt duże obciążenia podatkowe	47	50	12	21	35
Zbyt duża konkurencja	24	32	20	22	24
Brak odpowiednich pracowników	31	17	9	11	19
Zła sytuacja finansowa firmy	7	7	28	13	13
Inny powód	5	8	20	19	12
Stan zdrowia	4	9	8	15	8
Odmowa odpowiedzi	6	7	5	9	7
Wiek	2	8	5	5	5
Opieka nad dzieckiem/członkiem rodziny	6	9	1	0	4
Brak chęci do prowadzenia działalności	4	4	7	3	4
Sytuacja rodzinna	1	7	2	6	3
Niedostateczne doświadczenie	4	0	2	4	3
Ograniczona dostępność kredytu	3	3	2	1	3
Brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień	4	0	4	0	3
Przejsie na emeryturę	1	3	0	1	1
Liczba osób prowadzących własną działalność	135	65	82	59	342

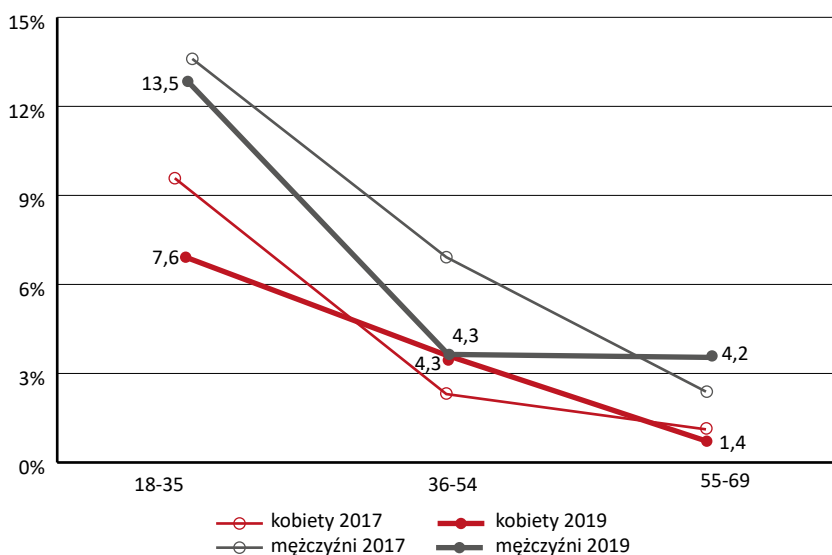
* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Zaledwie 18 z 360 przebadanych przedsiębiorców deklaroowało, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierza zakończyć działalność. Osoby te nie są uwzględnione w tabeli 11, ponieważ pytano je nie o bieżące trudności, ale o powody zakończenia działalności. Powody, które podawały, pokrywały się jednak z najczęstszymi utrudnieniami, na które ogólnie uskarżali się przedsiębiorcy zamierzający kontynuować działalność.

3.4. Praca nieformalna

W minionych 12 miesiącach pracę na podstawie umowy ustnej wykonywało niespełna 6% osób w wieku 18–64 lat (tabela 4), przy czym prawdopodobieństwo wykonywania takiej pracy wyraźnie zależne było od płci i wieku (wykres 3). **Praca w szarej strefie częściej dotyczyła mężczyzn (zwłaszcza najmłodszych)**. Wraz z wiekiem wyraźnie spadał odsetek osób deklarujących taką formę zatrudnienia.

Wykres 3. Osoby wykonujące pracę na podstawie nieformalnej umowy w ostatnich 12 miesiącach wg płci i wieku* (%)



* Podstawą procentowania jest ogół osób w poszczególnych kategoriach płci i wieku (uwzględniając także osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo).

Minimalne N (mężczyźni 55–69, 2019) = 332.

Do prac najczęściej wykonywanych w szarej strefie przez mężczyzn (zwłaszcza tych z niższym wykształceniem) należały prace budowlane oraz remonty i naprawy. Wśród kobiet najczęściej były to zajęcia związane z gastronomią oraz trudniejsze do sklasyfikowania „inne prace”, szczególnie często wykonywane przez osoby z wyższym wykształceniem. Pod tym względem sytuacja nie uległa zmianie w stosunku do 2017 r.

Tabela 12. Rodzaje pracy wykonywanej w ramach umów nieformalnych, wg płci i wykształcenia (%)*

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Budowlane	65	31	11	45	0	7	0	3	50	19	5	29
Remonty i naprawy	53	25	28	39	0	0	0	0	41	13	13	24
Inne prace	7	24	49	19	22	25	52	31	11	24	50	24
Ogrodnicze i rolne	13	14	0	12	31	19	0	17	18	16	0	14
Gastronomia	0	10	0	4	26	34	20	29	6	21	11	14
Handel	3	8	0	5	0	11	0	6	3	9	0	5
Usługi transportowe	9	4	9	7	0	0	0	0	7	2	4	4
Przygotowanie dokumentu	0	0	9	1	0	8	17	8	0	4	13	4
Praca opiekuńcza	0	0	0	0	13	10	7	10	3	5	4	4
Korepetycje	0	0	5	1	0	12	9	8	0	6	7	4
Pomoc domowa/ sprząatanie	2	0	0	1	28	0	0	7	8	0	0	3
Prace krawieckie	0	0	0	0	8	0	0	2	2	0	0	1
N	44	34	12	89	14	31	14	59	57	64	26	148

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

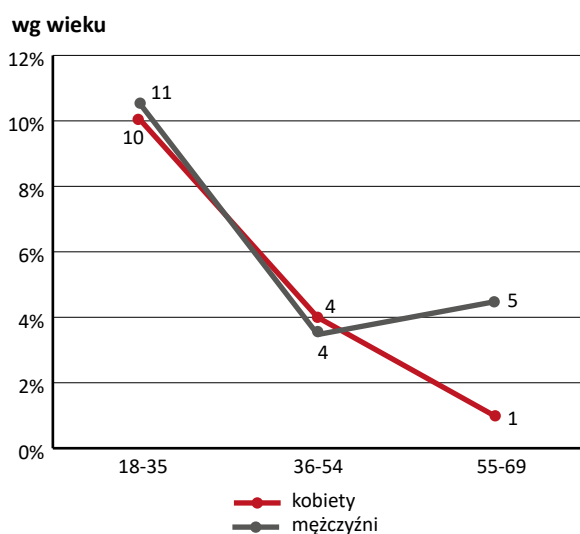
Praca nieformalna wykonywana była dla różnych podmiotów, przy czym odpowiedzi nie różniły się istotnie ze względu na płeć i poziom wykształcenia respondentów (tabela 13). Mniej więcej co czwarta osoba przyznawała, że pracę bez formalnej umowy wykonywała dla firmy. Wyraźnie częstsze były sytuacje, gdy praca ta świadczona była na rzecz rodziny i znajomych bądź innych osób prywatnych.

Tabela 13. Dla kogo wykonywana jest praca nieformalna (%)*

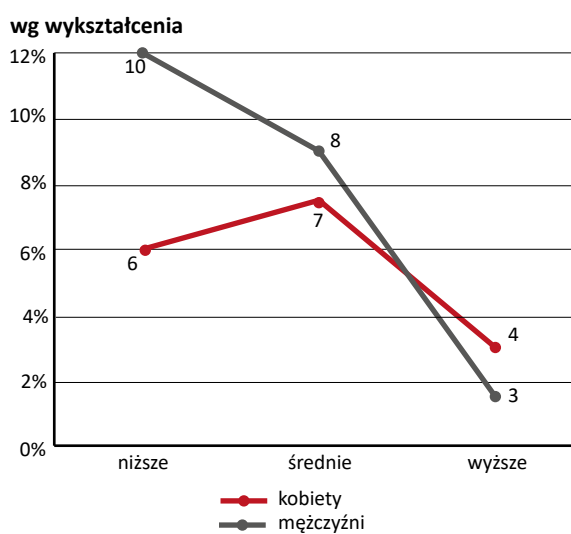
	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Na własny rachunek	4	8	0	5	8	12	11	11	5	10	6	7
Dla firmy	27	17	26	23	27	34	23	30	27	25	25	26
Dla rodziny, znajomych	36	40	40	38	45	37	32	37	38	38	35	38
Dla kogoś innego	42	35	44	40	39	27	40	33	42	31	42	37
N	44	34	12	89	14	31	14	59	57	64	26	148

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Podobnie jak w 2017 r., ok. 6% osób pracujących na formalną umowę przyznało, że w minionych 12 miesiącach zdarzyło się, że część wynagrodzenia otrzymali „pod stołem”. Sytuacje takie najczęściej dotyczyły osób w najmłodszej grupie wiekowej i o niskim poziomie wykształcenia. Zarówno wśród pracowników starszych, jak i gorzej wykształconych, częściej okoliczności takie zgłaszali mężczyźni.

Wykres 4. Osoby deklarujące otrzymywanie części wypłaty „pod stołem” w przypadku pracy na umowę sformalizowaną (%)

Minimalne N (kobiety 55–69) = 107.



Minimalne N (kobiety niższe) = 131.

3.5. Bezrobotni i szukający pracy

Stopa bezrobocia liczona na danych BKL według metody stosowanej w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wyniosła 5%¹³. Była wyższa wśród kobiet, osób najmłodszych oraz z niższym wykształceniem. Wśród kobiet stopa bezrobocia była negatywnie skorelowana z wiekiem i poziomem wykształcenia. W porównaniu do danych z 2017 r. bezrobocie spadło przeciętnie o 1 p.p. Spadek ten był najsilniejszy wśród najmłodszych kobiet i mężczyzn z niższym wykształceniem (był to spadek o odpowiednio 9 i 10 p.p.). W kilku kategoriach, np. wśród starszych mężczyzn z niższym wykształceniem albo młodych kobiet z średnim wykształceniem, odnotowano wzrost bezrobocia.

Tabela 14. Stopa bezrobocia (liczona według metodologii BAEL) wg płci, wieku i wykształcenia (%)

Płeć	Wiek	2019				Zmiana w stos. do 2017 roku*			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18–35	7	6	5	6	-10	-3	3	-3
	36–54	3	0	3	2	-4	-6	1	-3
	55–69	8	2	1	4	5	-3	-3	1
	Ogółem	5	3	3	4	-3	-4	1	-2
Kobiety	18–35	13	11	5	8	-9	5	1	1
	36–54	12	5	2	6	4	1	-1	0
	55–69	4	1	2	2	-2	-4	-5	-3
	Ogółem	11	7	3	6	1	1	-1	0
Ogółem	18–35	9	8	5	7	-9	0	2	-1
	36–54	6	3	2	4	-1	-3	0	-1
	55–69	7	2	2	4	3	-4	-4	-1
	Ogółem	7	5	3	5	-2	-2	0	-1

Minimalne N (kobiety 55–69, niższe) = 38, (kobiety 55–69, wyższe) = 43.

* Zmiana w p.p.

¹³ Za osobę bezrobotną zostali uznani respondenci, którzy zadeklarowali, że aktualnie szukają pracy, w minionych 30 dniach podejmowali czynności na rzecz znalezienia pracy i byli gotowi podjąć ją w najbliższych 7 dniach, a przy tym nie byli aktualnie zatrudnieni na umowę o pracę (bądź jeśli byli, nie wykonywali jej przez ostatnie 3 mies.), nie prowadzili działalności gospodarczej, nie mieli trwającej umowy cywilnoprawnej, nie pomagali nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej i zaprzeczyli, by ich status zawodowy oznaczał pracę na pełny bądź niepełny etat. W poczet pracujących nie wliczono osób, które jako jedyną aktualnie wykonywaną pracę zadeklarowały pracę na podstawie umowy nieformalnej. Ich uwzględnienie praktycznie nie wpływa jednak na wyniki (ogólna stopa bezrobocia po uwzględnieniu tej poprawki obniża się o 0,1 p.p.).

Przeciętnie co czwarta osoba niepracująca w wieku poniżej 55 lat poszukiwała pracy, przy czym odsetek szukających pracy najwyższy był w przypadku młodych mężczyzn (37%). Wśród niepracujących powyżej 54. roku życia zdecydowana większość jest już nieaktywna zawodowo – w tej grupie wiekowej pracy poszukuje jedynie 6% mężczyzn i 3% kobiet.

Pracy poszukuje też 9% osób aktualnie zatrudnionych. Nieco częściej są to młode kobiety i młodzi mężczyźni, z których co siódma osoba dąży do zmiany aktualnie wykonywanej pracy.

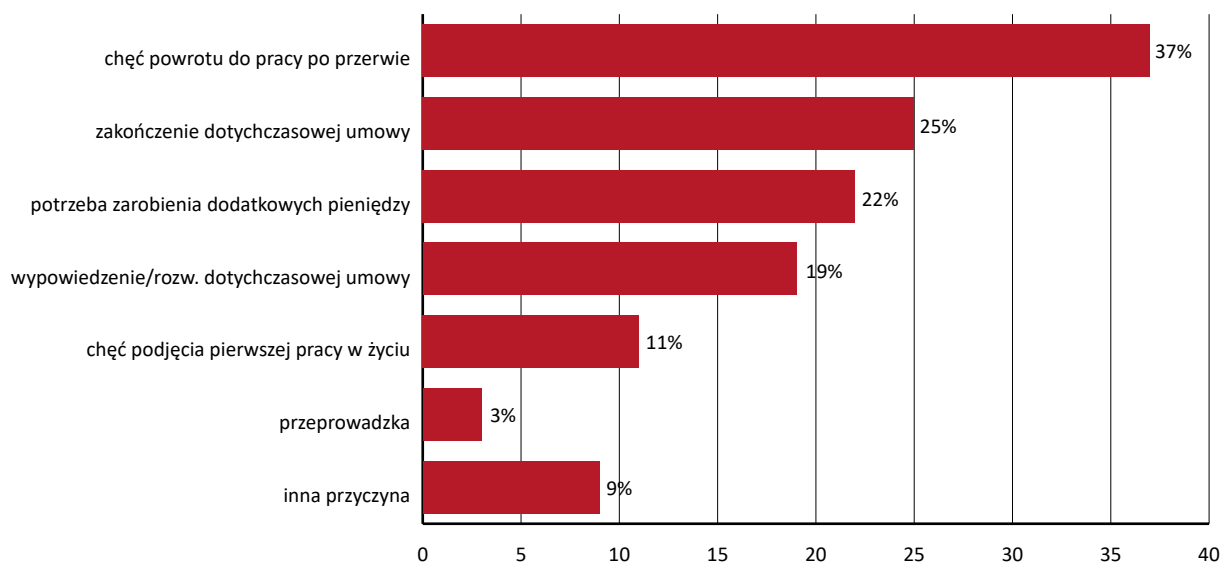
Jeśli przyrzeć się osobom szukającym pracy z perspektywy ich aktualnego statusu zawodowego, to okazuje się, że większość szukających pracy stanowią osoby aktualnie zatrudnione, ale chcące zmienić pracę¹⁴.

Tabela 15. Odsetek szukających pracy wśród pracujących i niepracujących wg płci i wieku

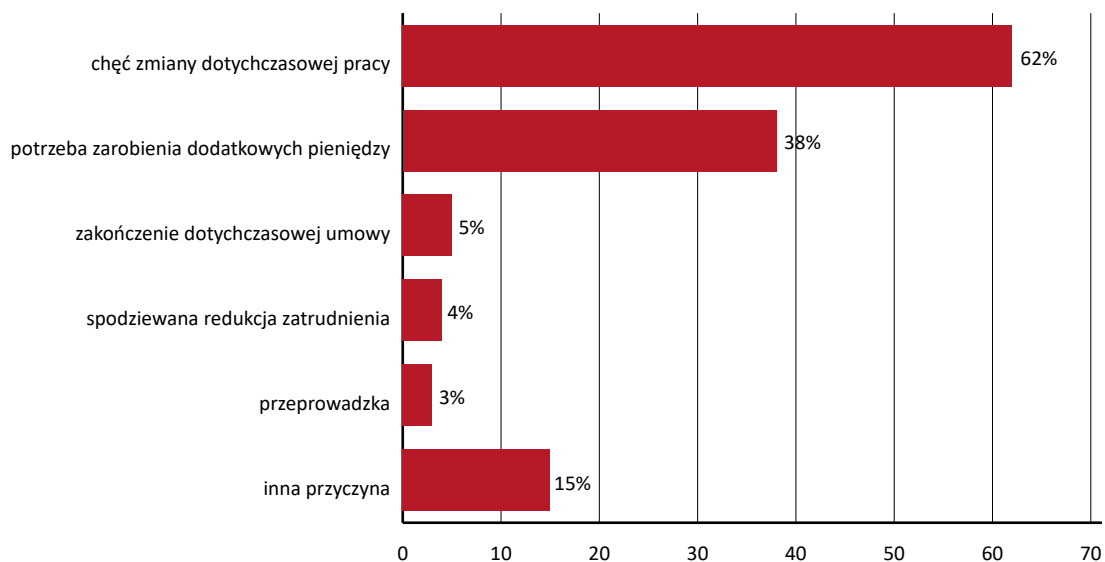
		Niepracujący: % szukających pracy			Pracujący: % szukających innej pracy		
		mężczyźni	kobiety	Ogółem	mężczyźni	kobiety	Ogółem
Dane (%)	18–35	37	21	26	14	15	14
	36–54	21	25	24	7	8	8
	55–69	6	3	4	2	2	2
	Ogółem	17	13	14	9	9	9
Liczebności	18–35	66	147	213	332	262	594
	36–54	66	109	174	427	420	847
	55–69	153	243	396	179	130	309
	Ogółem	285	499	783	938	812	1750

Powody poszukiwania pracy zarówno wśród osób niepracujących (wykres 5), jak i tych, które są zatrudnione (wykres 6) nie zmieniły się w porównaniu z 2017 rokiem. Niepracujący deklarują chęć powrotu do pracy po przerwie bądź zakończeniu poprzedniej pracy, natomiast pracujący po prostu chcą zmienić pracę aktualnie wykonywaną.

¹⁴ 14% z 783 niepracujących to 112, podczas gdy 9% z 1750 pracujących to 156.

Wykres 5. Powody szukania pracy przez aktualnie niepracujących (%)

Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%. N = 119.

Wykres 6. Powody szukania innej pracy przez już pracujących (%)

Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%. N = 150.

Osoby zatrudnione na umowę o pracę zapytano o to, czy w razie utraty aktualnej pracy miałyby problem ze znalezieniem nowej, podobnie płatnej. Odpowiedzi rejestrowano na skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Średnia ocena w całej próbie wyniosła 2,4,

a w poszczególnych podgrupach wyróżnionych ze względu na płeć, wiek i poziom wykształcenia wahała się między 2,0 (raczej nie) a 3,0 (trudno powiedzieć)¹⁵. Przeciętnie mężczyźni oceniali trudność jako nieco mniejszą w porównaniu do kobiet, a osoby najstarsze jako trochę większą w porównaniu do pracowników młodszych, różnice te nie były jednak znaczące (tabela 16). Uwagę zwraca brak jakichkolwiek znaczących różnic ze względu na poziom wykształcenia.

Tabela 16. Trudność znalezienia nowej, podobnie płatnej pracy wg płci, wieku i wykształcenia wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę (średnie na skali 1–5)

	Wiek	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Średnie	18–35	2,5	2,1	2,0	2,2	2,3	2,6	2,4	2,5	2,4	2,3	2,3	2,3
	36–54	2,2	2,3	2,5	2,3	2,6	2,5	2,6	2,6	2,4	2,4	2,6	2,5
	55–69	2,4	2,7	2,6	2,5	2,7	2,9	3,0	2,9	2,5	2,8	2,8	2,7
	Ogółem	2,3	2,2	2,3	2,3	2,6	2,6	2,6	2,6	2,4	2,4	2,5	2,4
N	18–35	56	112	67	235	22	69	97	187	78	180	164	422
	36–54	114	102	87	303	65	89	160	313	179	190	246	616
	55–69	40	26	29	95	17	32	32	81	56	58	62	176
	Ogółem	210	239	183	633	103	189	289	581	313	428	472	1214

Odpowiedzi osób zatrudnionych na umowę o pracę na pytanie „Czy miał(a)by Pan(i) problem ze znalezieniem nowej, podobnie płatnej pracy?” Skala odpowiedzi: 1 zdecydowanie tak/2 raczej tak /3 trudno powiedzieć/4 raczej nie/5 zdecydowanie nie.

Trzy najczęstsze sposoby szukania pracy nie zmieniły się w stosunku do tych, które wskazywano dwa lata wcześniej: poszukiwanie informacji w internecie¹⁶, korzystanie ze wsparcia rodziny i znajomych oraz bezpośredni kontakt z pracodawcą (tabela 17). Trzeba natomiast odnotować dalszy wzrost popularności Internetu będącego najczęściej wykorzystywaną metodą szukania pracy: ogólnie z 68% do 78% wskazań. Wzrost ten wystąpił we wszystkich kategoriach wiekowych, jednak najsilniej w najmłodszej – wzrastając z 77% do 91%. Na znaczeniu straciły nieco urzędy pracy (spadek z 26% w 2017 r. do 19% obecnie).

¹⁵ Odpowiedzi na to pytanie były nieznacznie bardziej optymistyczne niż w 2017 r. (wskaźnik trudności spadł o 0,2 pkt wśród ogółu pracujących, natomiast w kohorcie wiekowej 55–69 o całe 0,5 p.p.).

¹⁶ 80% poszukujących pracy w ten sposób wskazywało na strony z ogłoszeniami w rodzaju pracuj.pl, strony urzędów pracy czy biuletyny informacji publicznej (BIP). Po 20% osób wskazywało takie źródła jak facebook, strona www pracodawcy albo portale związane z karierą (LinkedIn, Goldenline).

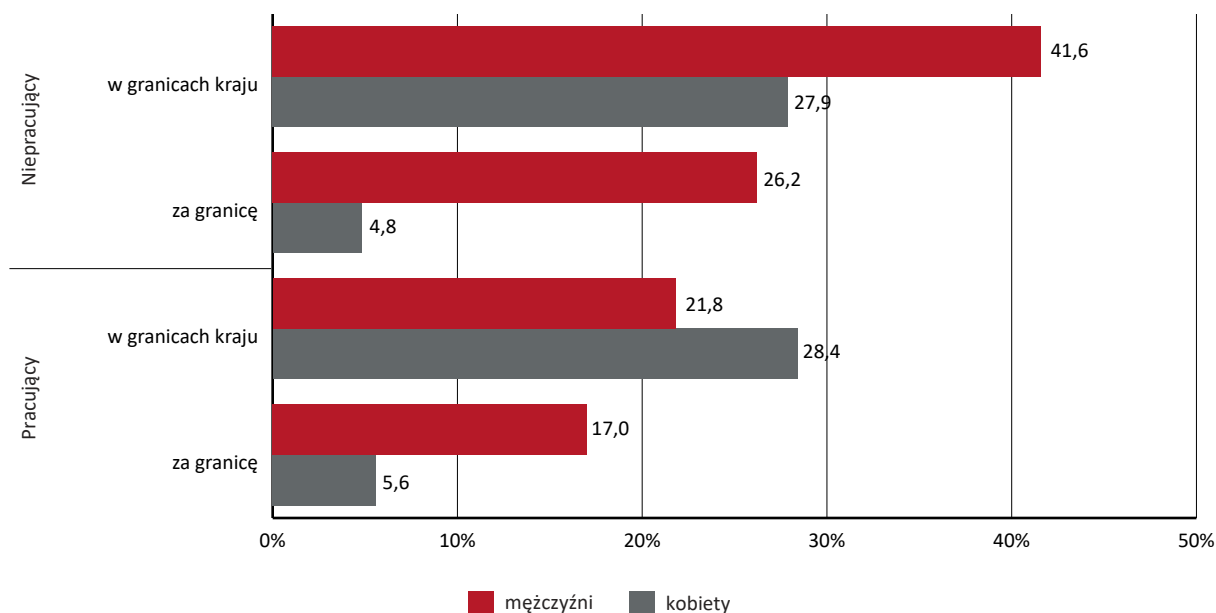
Tabela 17. Sposoby szukania pracy* (%)

Sposoby szukania pracy	18–35	36–54	55–69	Ogółem
Poszukiwanie informacji w Internecie	91	65	49	78
Rodzina lub znajomi	52	56	59	54
Kontakt z pracodawcą (rozmowa, wysłanie cv)	49	39	47	45
Urząd pracy	18	20	29	19
Odpowiadanie na ogłoszenia w prasie	13	14	9	13
Własne ogłoszenie w prasie lub Internecie	15	8	2	11
Inny sposób	6	9	13	7
Szkoła lub uczelnia	8	2	9	6
Prywatne biuro, agencja rekrutacyjna	7	2	0	4
Targi pracy	4	4	0	4
N	141	106	22	268

* Pytania wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Znaczący odsetek szukających pracy gotowych jest przeprowadzić się w tym celu do innej miejscowości bądź regionu Polski, a nawet za granicę (wykres 7). W przypadku wyjazdów zagranicznych zdecydowanie bardziej zainteresowani są nimi panowie – chęć taką deklarowało 26% niepracujących i 17% pracujących mężczyzn (dla pań odsetki te wynoszą odpowiednio ok. 5% i 6%).

Wykres 7. Odsetek osób szukających pracy, która wymagałaby przeprowadzki (w granicach kraju lub za granicę) wg statusu, zatrudnienia i płci



Minimalne N (niepracujący mężczyźni) = 48.

Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn zdecydowana większość szukających pracy chciałaby zatrudnić się na pełny etat, przy czym kobiety wyraźnie częściej od mężczyzn deklarują chęć podjęcia pracy na część etatu (tabela 18). Wśród pracujących co dziewiąta osoba chciałaby podjąć dorywczo pracę na umowę cywilnoprawną. Porównując preferencje niepracujących do danych z 2017 r., odnotowano wyraźny wzrost zainteresowania pracą na pełny etat kosztem pracy na część etatu.

Tabela 18. Deklarowany wymiar godzinowy poszukiwanej pracy* w podziale na pracujących i niepracujących oraz płeć (w %)

	Niepracujący			Pracujący			Ogółem		
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Na pełny etat	92	80	85	82	87	84	85	84	85
Na część etatu	11	21	17	4	1	3	7	10	9
Dorywczo, na umowę cywilnopr.	9	4	6	8	14	11	8	9	9
Chcący rozpocząć dz. gosp.	0	0	0	7	4	6	5	2	3
N	48	65	113	80	76	156	128	141	269

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Bezrobotni mężczyźni najczęściej poszukiwali pracy w zawodach robotniczych ze szczególnym wskazaniem na prace wykwalifikowane, natomiast wśród kobiet, oprócz prac prostych, relatywnie częste były prace biurowe oraz typowe dla personelu średniego szczebla (tabela 19).

Tabela 19. Zawody*, w których szukają pracy bezrobotni (%)

	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
kierownicy	0	2	1
specjaliści	12	8	10
technicy i średni personel	6	20	14
pracownicy biurowi	8	22	16
pracownicy usług i sprzedawcy	12	12	12
robotnicy wykwalifikowani	29	10	18
operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy	18	0	8
robotnicy niewykwalifikowani	14	27	21
	100	100	100
N	49	60	109

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO).

3.6. Emerytury

Dane OECD z 2018 r. wskazują, że przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę Polaków to 62,8 lat wśród mężczyzn oraz 60,8 lat w przypadku kobiet¹⁷. Polska obok Luksemburga, Francji, Słowacji, Belgii, Grecji i Hiszpanii należy do krajów, których mieszkańcy przechodzą na emeryturę najwcześniej. Najpóźniejszy wiek przechodzenia na emeryturę w krajach OECD odnotowano wśród mieszkańców Korei Południowej (72,3 u obu płci), a wśród krajów UE – w Portugalii (68,5 mężczyźni i 65,4 kobiety). Średnia dla krajów OECD wynosi 65,4 lat dla

¹⁷ OECD "Pensions at a Glance 2019" (https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/average-effective-age-of-labour-market-exit-and-normal-retirement-age-in-2018_0d41fc36-en) [dostęp 29.06.2020].

mężczyzn i 63,7 lat dla kobiet. W przypadku krajów Unii Europejskiej wartości te wynoszą odpowiednio 64,0 (mężczyźni) i 62,3 (kobiety).

3.6.1. Plany przejścia na emeryturę

Wiek, w którym mężczyźni i kobiety spodziewają się przejść na emeryturę wynosił 64,4 lat dla mężczyzn oraz 60,1 lat dla kobiet.

Górną granicę wieku, do którego badani deklaruowali chęć wykonywania obecnej pracy w zredukowanym wymiarze 20 godzin tygodniowo, określono jako 65,5 (mężczyźni) i 62,3 lata (kobiety). Warto zwrócić tu uwagę na osoby z wykształceniem wyższym, które deklarowały chęć dłuższego wykonywania swojej pracy (67,8 lat mężczyźni i 63,1 lat kobiety).

W stosunku do badań z 2017 roku nie zaobserwowano znaczących różnic na poziomie ogólnym. Osoby z wykształceniem wyższym oraz kobiety z wykształceniem niższym deklarowały chęć pozostania w swoim zawodzie o około 1 rok dłużej.

Tabela 20. Deklarowany wiek przejścia na emeryturę osób w wieku 40 lat więcej

	Wykształcenie	2019 Mężczyźni	2019 Kobiety	2019–2017 Mężczyźni	2019–2017 Kobiety
Spodziewany wiek przejścia na emeryturę	niższe	64,5	60,0	0,5	0,1
	średnie	64,2	60,2	0,5	-0,4
	wyższe	64,8	60,2	-0,1	-1,1
	Ogółem	64,4	60,1	0,3	-0,5
Do ilu lat obecna praca (20 h/tyg.)	niższe	64,8	61,3	0,2	0,8
	średnie	64,4	61,9	-0,1	0,2
	wyższe	67,8	63,1	1,1	0,8
	Ogółem	65,5	62,3	0,3	0,7

Minimalne N (kobiety, niższe, 2019) = 64.

Osoby z wykształceniem średnim i wyższym coraz częściej deklaruują chęć dłuższego pozostania na rynku pracy (od 23% wśród osób z wykształceniem niższym do 12% wśród osób po studiach – tabela 21). Odwrotne proporcje pojawiły się w przypadku deklaracji jak najdłuższego opóźnienia przejścia na emeryturę. Wśród osób z wykształceniem

niższym i średnim rozwiązanie to znalazło od 8% do 9% badanych, podczas gdy wśród osób z wykształceniem wyższym zadeklarowało je 16%.

W porównaniu z edycją BKL z 2017 r. zwiększył się udział osób z wykształceniem średnim i wyższym zainteresowanych jak najdłuższym pozostaniem na rynku pracy (wzrost o 3 p.p.). Odwrotny trend zauważono w przypadku kobiet z wykształceniem niższym, które częściej deklarowały chęć jak najszybszego przejścia na emeryturę (wzrost o 5 p.p.)

Tabela 21. Chęć przejścia na emeryturę w deklaracjach osób w wieku 40 lat lub więcej w zależności od płci i wykształcenia (%)

		2019				Różnica w stosunku do 2017*			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Jak najwcześniej	Mężczyźni	22	20	11	19	-0,3	-0,4	-0,6	-0,5
	Kobiety	24	18	13	18	4,9	1	0,8	1,9
	Ogółem	23	19	12	18	1,7	0,4	0,2	0,6
Jak najpóźniej	Mężczyźni	8	11	16	11	0,3	1	3,5	1,5
	Kobiety	10	6	16	11	-2,1	4,3	3,4	2,7
	Ogółem	9	8	16	11	-0,6	2,8	3,4	2,1

* Różnica w p.p.

Minimalne N (kobiety, niższe) = 101.

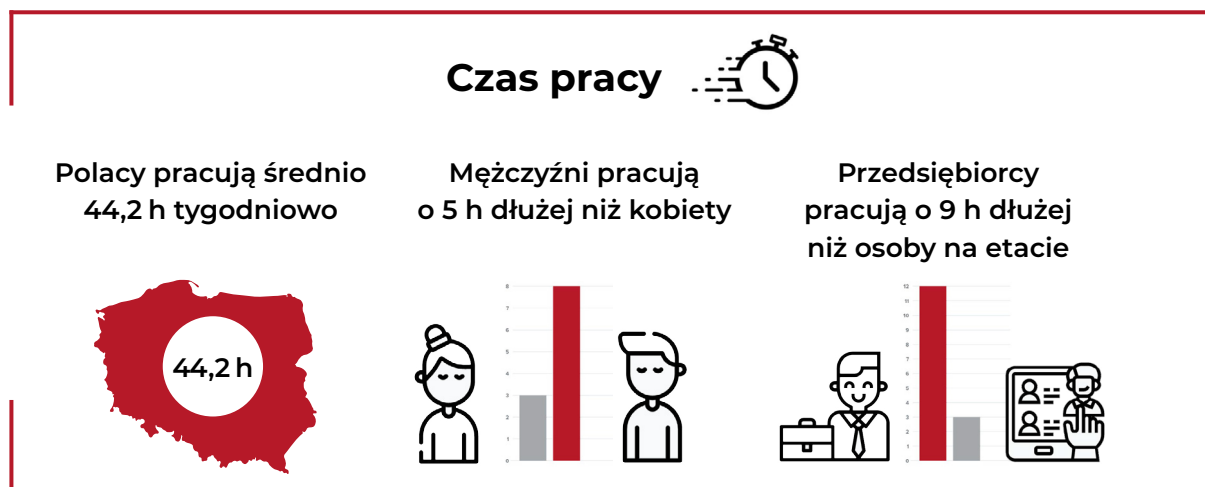
Dorabianie po przejściu na emeryturę przewidywało 59% badanych pracujących po 40. roku życia. Częściej deklarowały to kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 64% i 55%).

W porównaniu do wyników edycji z 2017 r. wyraźnie wzrósł odsetek kobiet zgłaszających, że będą dorabiały na emeryturze (wzrost o 10 p.p.).

4. Jakość pracy

4.1. Czas pracy

Aktywni zawodowo Polacy zadeklarowali, iż poświęcają na pracę zawodową średnio około 44,2 godziny tygodniowo. Świadczy to o tym, że ponad połowa pracujących w Polsce poświęca na pracę zawodową czas zbliżony do pełnego etatu w rozumieniu umowy o pracę (pracę 40 godz. tygodniowo zadeklarowało 49% badanych). Osoby pracujące poniżej 40 godz. tygodniowo stanowiły 13% pracujących respondentów. Pracę powyżej 40 godz. zadeklarowało 38% badanych.



Dalsze analizy przedstawione w tabeli 22 wskazują, że najdłuższy czas spędzany w pracy deklarowali Polacy z wykształceniem niższym (46 godz./tyg.), przy czym mężczyźni spędzali w pracy o 6 godzin dłużej niż kobiety (odpowiednio 48 i 43 godz. w tygodniu.) Najkrótszy czas spędzały w pracy osoby badane z wykształceniem wyższym (42,5 godz.).

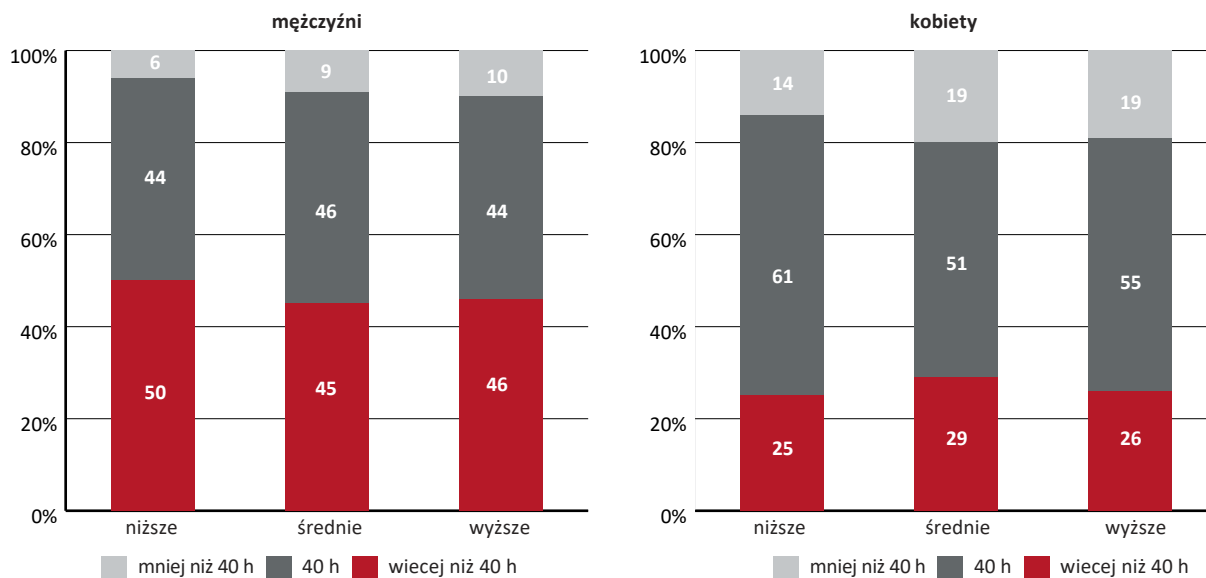
Mężczyźni deklarowali pracę przeciętnie dłuższą o ponad 5 godzin w porównaniu do badanych kobiet.

Tabela 22. Przeciętna liczba godzin spędzanych tygodniowo w pracy (średnia)

Wykształcenie	2019			Różnica w stos. do 2017		
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
niższe	48,4	42,6	46,6	1,7	1,3	1,6
średnie	46	41,4	43,9	-0,6	0,5	-0,1
wyższe	45,1	40,8	42,5	0,1	-0,1	-0,1
Ogółem	46,6	41,3	44,2	0,4	0,4	0,4
niższe N	304	139	444	464	227	691
średnie N	332	275	607	493	419	912
wyższe N	236	341	578	382	509	891
Ogółem N	873	755	1628	1339	1155	2494

To że liczba godzin spędzanych w pracy wyraźnie różni się u kobiet i mężczyzn widać najlepiej, analizując dane przedstawione na wykresie 8, w którym posłużono się kryterium pełnego etatu (40 godz.). W przypadku kobiet respondentki deklarujące pracę 40 godz./tyg. stanowią zawsze co najmniej 50%. Odsetek kobiet pracujących powyżej 40 godz. nie przekracza 30% w żadnej z analizowanych kategorii wykształcenia. Natomiast w przypadku mężczyzn wyraźnie widać, że proporcja respondentów pracujących powyżej 40 godz. jest albo bardzo podobna do tych pracujących 40 godz. (jak w przypadku wykształcenia średniego i wyższego), albo wyraźnie większa (jak u mężczyzn z wykształceniem niższym).

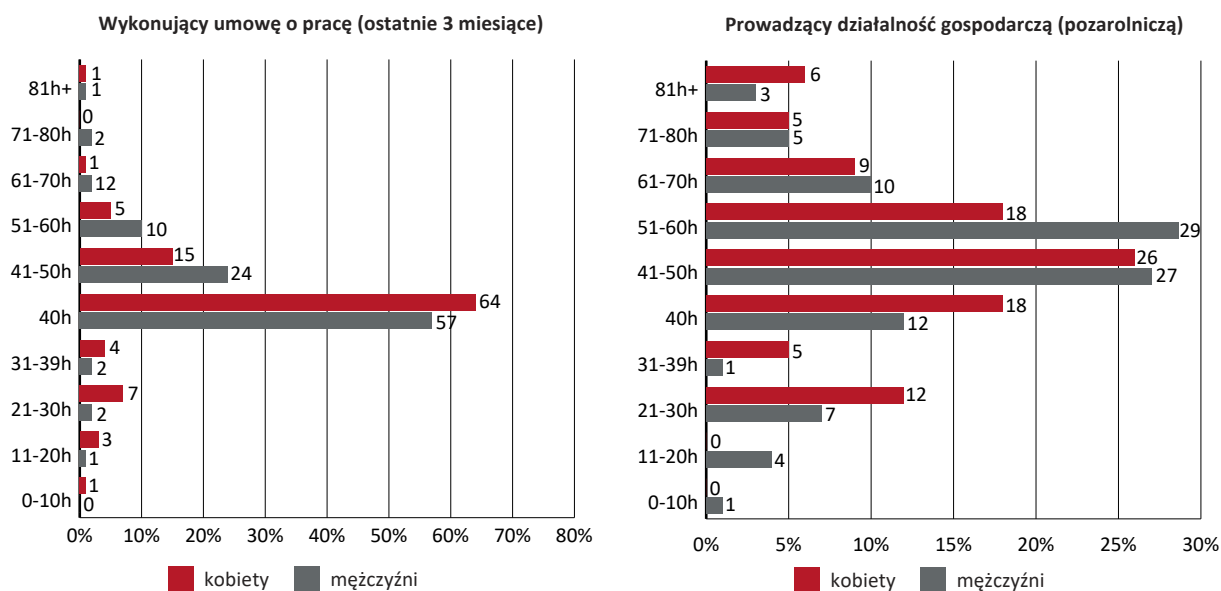
W porównaniu z edycją 2017 zmiany w zakresie struktury godzin spędzanych w pracy zaobserwowano w postaci zwiększenia udziału pracujących 40 godzin kobiet z wykształceniem niższym (52% w 2017 i 61% w 2019) oraz kobiet z wykształceniem wyższym (49% w 2017 i 55% w 2019). W przypadku mężczyzn struktura godzinowa pozostała niezmienną.

Wykres 8. Liczba godzin spędzanych przeciętnie w pracy przez osoby pracujące (%)

Minimalne N (kobiety, niższe) = 139.

Interesujące wyniki przynosi również porównanie czasu spędzanego w pracy przez osoby zatrudnione w formie umowy o pracę z osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą (pozarolniczą) przedstawione na wykresie 9. **Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą spędzają w pracy przeciętnie około 9 godzin dłużej niż osoby zatrudnione etatowo (odpowiednio 42 godziny i 51 godzin).** Sytuacja ta jest bardzo zbliżona do wykazanej w edycji 2017 (10 godzin różnicy pomiędzy „etatowcami” a przedsiębiorcami).

Wśród pracujących etatowo mężczyźni deklarowali spędzenie w pracy przeciętnie dłuższego czasu niż kobiety. Różnica w deklaracjach wyniosła 4 godziny (mężczyźni 45, kobiety 41 godzin). W przypadku przedsiębiorców różnica wyniosła zaledwie 1 godzinę (mężczyźni 52 godziny, kobiety 51 godzin).

Wykres 9. Liczba godzin spędzanych tygodniowo w pracy wg płci i formy zatrudnienia

Minimalne N (kobiety) = 593.

Minimalne N (kobiety) = 65

4.1.1. Czas poświęcany na pracę kosztem bliskich

Badani zostali poproszeni o ustosunkowanie się do stwierdzenia „Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile bym chciał(a)”. **W zdecydowanej większości przypadków odpowiedzi plasowały się pomiędzy odpowiedziami „raczej nie” (wartość 2 na skali) a „ani tak, ani nie” (odpowiedź 3 na skali). Odsetek osób niedostrzegających problemu wynosił 55%, sygnalizujących problem – 35%.** Podobne wyniki odnotowano w 2017 r. (53% – brak problemu, 35% dostrzegało problem)

Mężczyźni częściej niż kobiety oceniali swoją pracę jako uniemożliwiającą im poświęcenie najbliższym tyle czasu, ile by chcieli. Koresponduje to z wynikami świadczącymi o przeciętnie większej liczbie godzin poświęcanych tygodniowo przez mężczyzn na pracę zawodową. Przeciętnie największe utrudnienia deklarowali badani mieszczący się w kategorii wiekowej 36–54 i 55–69 lat. W przypadku najstarszej kategorii mężczyzn z wykształceniem wyższym średnia przekroczyła wartość 3.0.

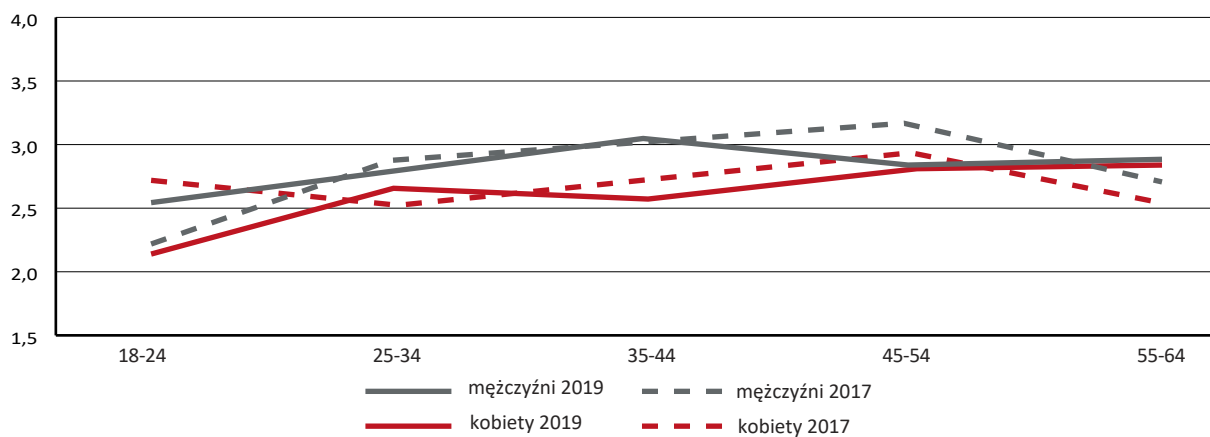
Wśród kobiet największy wpływ pracy na życie rodzinne zadeklarowały respondentki powyżej 55. roku życia z wykształceniem niższym (tabela 23).

Tabela 23. Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile chciałby respondent*, w zależności od płci, wieku i wykształcenia (wartości średnie, skala od 1 do 5)

	Wiek	2019				Różnica w stos. do 2017				N 2019	N 2017
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem		
Mężczyźni	18–35	2,6	2,9	2,6	2,7	-0,18	0,10	-0,23	-0,06	311	487
	36–54	3,0	3,0	2,9	3,0	-0,16	-0,10	-0,14	-0,13	417	612
	55–69	2,7	2,9	3,2	2,9	-0,16	0,14	0,87	0,18	159	275
	Ogółem	2,8	2,9	2,8	2,9	-0,16	0,04	-0,01	-0,04	888	1374
Kobiety	18–35	2,6	2,5	2,6	2,5	-0,13	-0,22	0,04	-0,08	246	383
	36–54	2,7	2,5	2,8	2,7	-0,22	-0,28	0,02	-0,13	407	582
	55–69	3,0	2,6	2,8	2,8	0,30	0,18	-0,09	0,16	113	206
	Ogółem	2,7	2,5	2,7	2,6	-0,10	-0,15	0,03	-0,06	767	1172
Ogółem	18–35	2,6	2,7	2,6	2,6	-0,17	-0,03	-0,07	-0,07	558	870
	36–54	2,9	2,8	2,8	2,8	-0,17	-0,18	-0,05	-0,13	824	1195
	55–69	2,8	2,8	3,0	2,9	-0,02	0,19	0,41	0,17	273	481
	Ogółem	2,8	2,8	2,8	2,8	-0,14	-0,05	0,01	-0,05	1654	2546

* Skala odpowiedzi: 1="zdecydowanie nie" do 5="zdecydowanie tak"
Odpowiedzi osób pracujących.

Przy analizie uwzględniającej bardziej szczegółowy podział kategorii wiekowych okazuje się, że na konflikt pracy z życiem rodzinnym względnie najsilniej skarżą się mężczyźni w wieku 35–44 lat oraz kobiety w wieku 55–64 lata. W porównaniu do edycji 2017 można zauważyć spadek odsetka mężczyzn deklarujących konflikt praca – najbliżsi w kategorii wiekowej 45–54 lata (wykres 10).

Wykres 10. Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile chciałby respondent

Skala odpowiedzi: od 1 = „zdecydowanie nie” do 5 = „zdecydowanie tak”. Odpowiedzi osób pracujących. Minimalna liczebność (kobiety w wieku 18–24) = 63.

4.2. Płace i sytuacja materialna

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w 2019 r. wśród osób zatrudnionych w formie umowy o pracę (niezależnie od wymiaru godzinowego) wyniosło 3372 zł – więcej o ok. 600 zł niż w edycji 2017. Warto zauważyć, że w odróżnieniu od wskaźnika przeciętnych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw publikowanego przez GUS, dane BKL uwzględniają dochody z pracy deklarowane również przez pracowników administracji publicznej oraz pracujących dla podmiotów zatrudniających poniżej 10 osób. Dane obejmują pracujących w ramach umowy o pracę, niezależnie od wymiaru etatu¹⁸.

¹⁸ Przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw (tzw. średnia krajowa) w roku 2017 wynosiło 4513 zł (około 3200 zł netto), zaś w roku 2019 – 5152 zł (około 3720 zł netto) Za: <https://www.infor.pl/wskazniki/prawo-pracy-i-ubezpieczen-spoecznych/wynagrodzenia/57,3518,Przecietne-miesieczne-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-bez-wypłat-nagrod-z-zysku.html> [dostęp: 21.07.2020 g. 15:30].

4.2.1. Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach a płeć i wykształcenie

Zmiennymi wyraźnie różnicującymi poziom zarobków pracowników etatowych były: poziom wykształcenia (wykształcenie niższe: 2815 zł, średnie: 3130 zł, wyższe: 3951 zł) oraz płeć (mężczyźni: 3923 zł, kobiety: 2782 zł). Przeciętnie zarobki kobiet stanowiły 71% przeciętnych zarobków mężczyzn, przy czym w obrębie poszczególnych kategorii wykształcenia proporcja ta wynosiła odpowiednio 68% (niższe), 65% (średnie) i 66% (wyższe) (tabela 24).

Zgodnie z oczekiwaniami w każdej z wyróżnionych grup odnotowano wzrost płac. Przeciętne płace w stosunku do roku 2017 wzrosły o 556–630 zł. Wśród mężczyzn odnotowano przyrost płac średnio o 820 zł, natomiast wśród kobiet o kwotę ponad dwukrotnie niższą 371 zł.

Różnice płacowe między kobietami a mężczyznami są uwarunkowane wieloma czynnikami, wśród których wymienić można liczbę godzin pracy, wykonywany zawód, formę zatrudnienia czy sektor gospodarki. Lista ta w oczywisty sposób nie wyczerpuje wszystkich źródeł dysproporcji płacowych pomiędzy płciami, jednakże w tym opracowaniu ograniczamy się wyłącznie do analizy podstawowych charakterystyk demograficznych. Jednym z czynników, w ciekawy sposób ilustrującym strukturalne dysproporcje płacowe pomiędzy płciami, jest sytuacja rodzinna, która w różny sposób oddziałuje na sytuację mężczyzn i kobiet na rynku pracy.

Tabela 24. Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach (zł). Wartości średnie obcięte 5%*

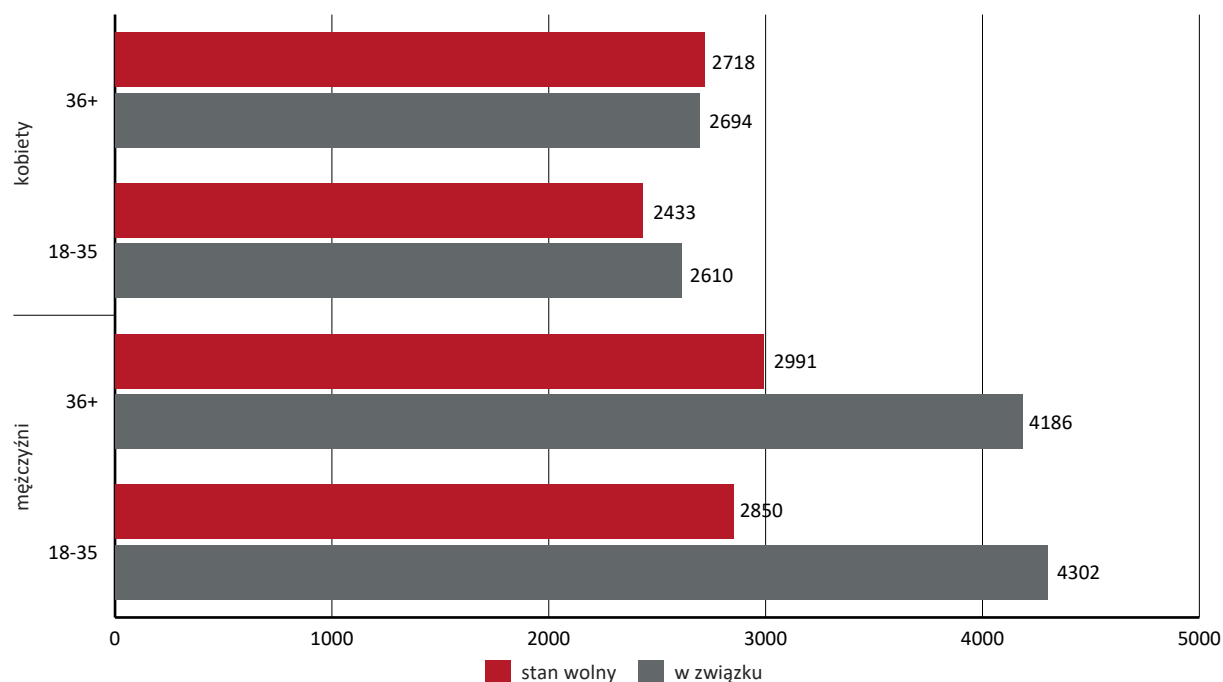
	Wiek	2019				Różnica w stos. do 2017				N 2019	N 2017
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem		
Mężczyźni	18–35	3213	3691	4462	3818	750	833	726	761	185	296
	36–54	3332	3798	5224	4031	765	868	778	815	236	329
	55–69	2894			3833	555			917	70	140
	Ogółem	3214	3709	5008	3923	733	821	840	823	491	764
Kobiety	18–35			3032	2701			392	383	152	252
	36–54	2055	2335	3409	2803	341	194	322	327	246	402
	55–69		2663	3678	2902		465	64	510	59	120
	Ogółem	2026	2394	3293	2782	331	314	348	371	458	774
Ogółem	18–35	2864	3206	3602	3314	597	700	539	597	337	548
	36–54	2856	3098	4060	3404	647	597	517	595	482	731
	55–69	2625	3010	4677	3407	485	524	543	733	130	259
	Ogółem	2815	3130	3951	3372	613	630	556	619	949	949

* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.

Odpowiedzi osób pracujących. Odsetek odmów odpowiedzi na pytanie wyniósł 15,6%.

Tym co przede wszystkim zwraca uwagę są zdecydowanie najwyższe na tle ogółu zarobki mężczyzn będących w związkach. Przeciętnie zarabiają oni o 37% więcej od kobiet w związkach, jak również o 32% więcej od mężczyzn stanu wolnego. Jeśli porównujemy zarobki kobiet i mężczyzn stanu wolnego (osób, które nigdy nie były w związku małżeńskim), to w przedziale wiekowym do 35. roku życia zarobki kobiet są o 15% niższe od zarobków mężczyzn, a w przedziale wiekowym powyżej 35 lat są niższe o 9% (wykres 11).

Wykres 11. Przeciętne* zarobki netto w zależności od płci, wieku i stanu cywilnego



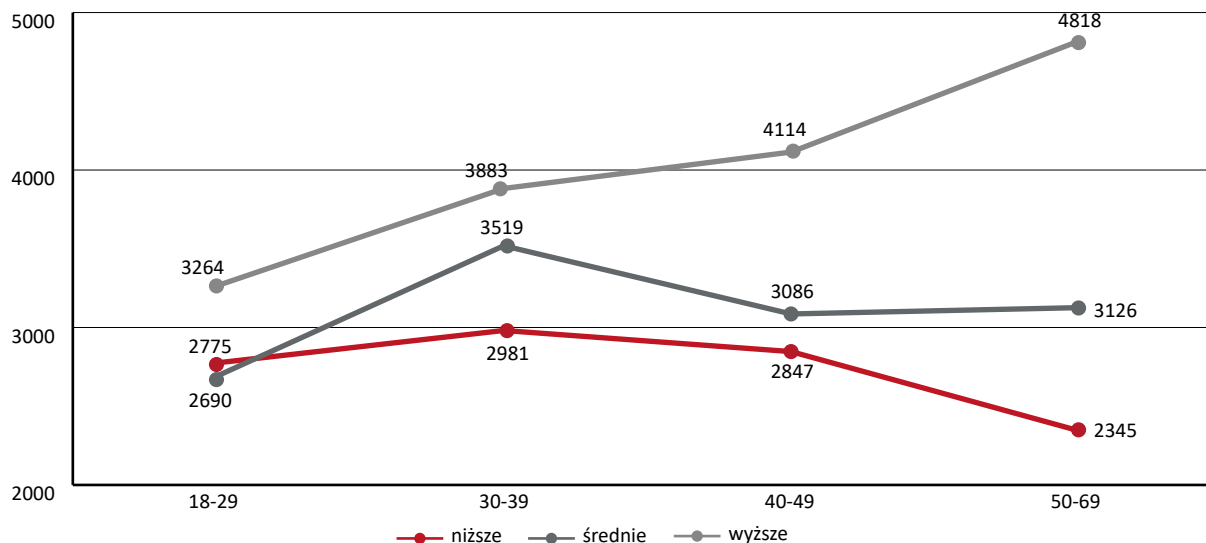
* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.

Porównano osoby pracujące, będące aktualnie w związku małżeńskim bądź nieformalnym (w związku), z osobami niebędącymi aktualnie w związku (małżeńskim bądź nieformalnym), które w przeszłości nigdy nie były w związku małżeńskim (stan wolny). Minimalne N (kobiety, 36+, stan wolny) = 23.

Osoby z wykształceniem wyższym odróżniały się od pozostałych ze względu na wiek, kiedy osiągały najwyższe dochody. W przypadku wykształcenia niższego i średniego był to okres 30–39 lat, natomiast w przypadku wykształcenia wyższego – 50–69 lat. Zjawisko to można w głównej mierze przypisać późniejszemu wkraczaniu osób z wyższym wykształceniem na rynek pracy oraz bardziej rozbudowanej strukturze umożliwiającej tej grupie kolejne awansy zawodowe wraz z przyrostem doświadczenia (wykres 12).

Co szczególnie interesujące, w porównaniu z zarobkami z edycji 2017, większe wzrosty w zarobkach odnotowano w przypadku osób z wykształceniem niższym i średnim (odpowiednio o 590 i 560 zł) niż w przypadku osób z wykształceniem wyższym (wzrost o 475 zł).

Wykres 12. Przeciętne miesięczne zarobki netto a wykształcenie (zł)*



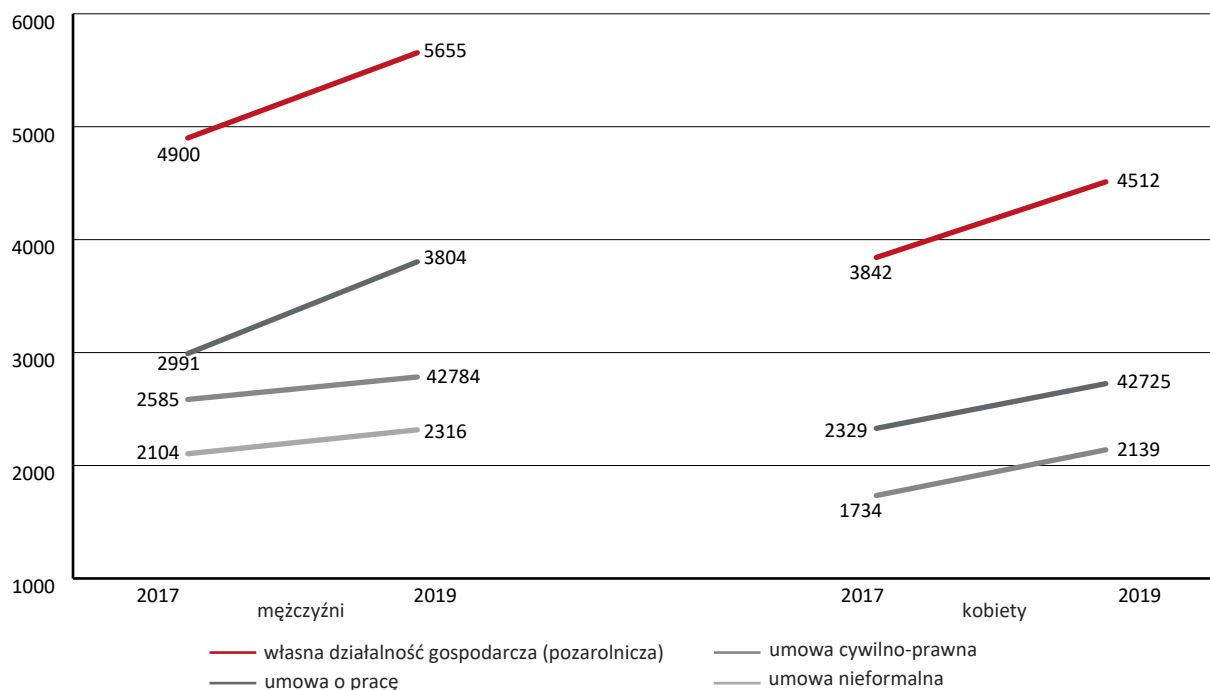
* Średnia obcięta 5% – z analizy wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.
Minimalne N (niższe, 18-29) = 53.

4.2.2. Wysokość zarobków w zależności od głównego sposobu zatrudnienia

Poziom przeciętnych miesięcznych zarobków netto bardzo wyraźnie zależy od formy zatrudnienia. Najwyższymi zarobkami cieszą się osoby prowadzące własną pozarolniczą działalność gospodarczą – 5328 zł. Wynagrodzenia osób zatrudnionych na umowę o pracę wyniosły 3281 zł, zatrudnionych głównie na umowę cywilnoprawną – 2385 zł, a pracujących w sposób niesformalizowany – 2238 zł. Zarobki kobiet stanowią 80% zarobków mężczyzn w przypadku własnej działalności gospodarczej, 72% w przypadku umów o pracę oraz 77% przy umowach cywilnoprawnych.

W porównaniu z edycją 2017 największe wzrosty odnotowano wśród mężczyzn zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz prowadzących własną działalność gospodarczą (odpowiednio 810 i 750 zł). Wśród kobiet największy wzrost płac odnotowano u samozatrudnionych (670 zł) (wykres 13).

Wykres 13. Przeciętne miesięczne zarobki netto osób pracujących w ostatnich 12 miesiącach w zależności od głównej formy zatrudnienia (zł)*



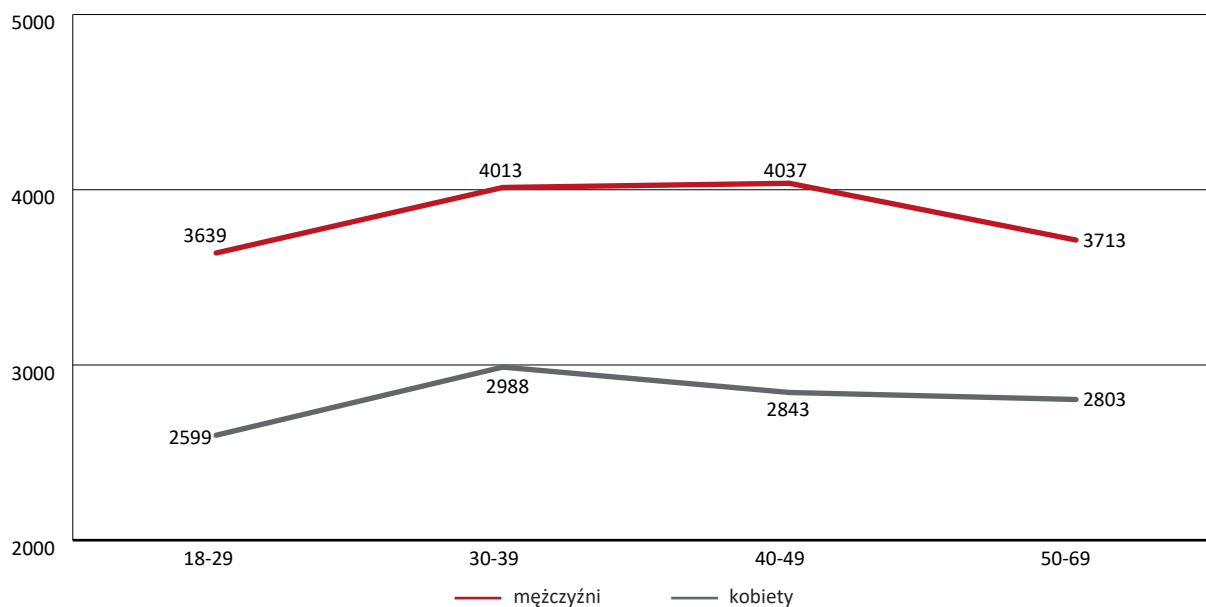
* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.
Minimalne N (mężczyźni umowa nieformalna, 2019) = 21.

4.2.3. Zarobki osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin

Przeciętne miesięczne zarobki netto osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin wyniosły 3389 zł (o 595 zł więcej niż w edycji 2017). W grupie mężczyzn maksimum zarobków przypadało na wiek 40–49 lat, natomiast wśród kobiet na wiek 30–39 lat. Ta różnica w dynamice zarobków kobiet i mężczyzn widoczna jest także, gdy analizę przeprowadzi się osobno dla osób z wykształceniem średnim i wyższym. Powodu takiego stanu rzeczy można upatrywać m.in. w czasowej przerwie w pracy związanej z ciążą i późniejszym sprawowaniem opieki nad dziećmi. Pensje kobiet z kolejnych grup wiekowych

stanowiły odpowiednio 71% (18–29 lat), 74% (30–39 lat), 70% (40–49 lat), 75% (50–69 lat) pensji odpowiadających im kategorii mężczyzn (wykres 14).

Wykres 14. Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin



*Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości rozkładu.
Minimalne N (kobiety, 18–29) = 63.

4.2.4. Zadowolenie z zarobków

Na poziomie ogólnym Polacy są umiarkowanie zadowoleni ze swoich zarobków. Średnia dla wszystkich wypowiedzi badanych wyniosła 3,5, co plasuje wyniki pomiędzy odpowiedziami (3) „ani zadowolony, ani niezadowolony” a (4) „raczej zadowolony”. Większość pracujących deklaruje zadowolenie z zarobków (60% badanych – o 6 p.p. więcej niż w edycji 2017); niezadowolenie zgłaszało 18%. Mężczyźni deklarowali przeciętnie większe zadowolenie z osiągniętych zarobków niż kobiety (tabela 25).

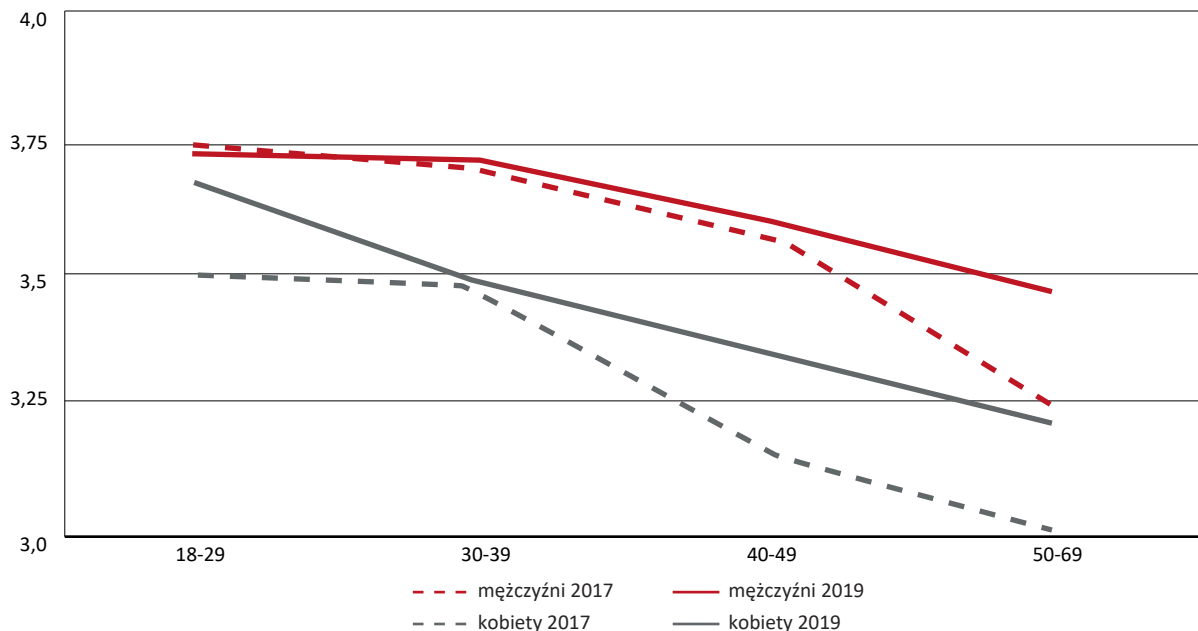
Tabela 25. Zadowolenie z zarobków wśród osób pracujących (wartości średnie na skali 1–5)*

	Wiek	2019				Różnica w stos. do 2017				N 2019	N 2017
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem		
Mężczyźni	18–35	3,5	3,7	3,8	3,7	-0,11	0,09	-0,11	-0,02	485	311
	36–54	3,5	3,6	3,7	3,6	0,18	0,10	0,05	0,11	612	419
	55–69	3,1	3,6	3,8	3,4	0,00	0,12	0,35	0,18	277	161
	Ogółem	3,5	3,7	3,7	3,6	0,11	0,10	0,04	0,08	1374	891
Kobiety	18–35	3,5	3,6	3,5	3,6	0,00	-0,03	0,09	0,09	384	245
	36–54	3,2	3,2	3,4	3,3	0,18	0,11	0,13	0,14	582	404
	55–69	3,1	3,3	3,1	3,2	0,02	0,22	0,20	0,15	207	113
	Ogółem	3,3	3,4	3,4	3,4	0,22	0,08	0,11	0,12	1173	762
Ogółem	18–35	3,7	3,7	3,6	3,7	0,02	0,04	0,01	0,03	868	557
	36–54	3,4	3,4	3,5	3,5	0,20	0,11	0,08	0,13	1195	823
	55–69	3,1	3,5	3,5	3,3	0,01	0,18	0,30	0,17	484	274
	Ogółem	3,4	3,5	3,5	3,5	0,15	0,09	0,07	0,10	2547	1653

*Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo niezadowolony” do 5 = „bardzo zadowolony”.

Wspomniana różnica w zadowolenie z zarobków pomiędzy kobietami a mężczyznami widoczna jest w większości analizowanych kategorii wiekowych poza grupą 18–29 lat, gdzie wartości wśród kobiet i mężczyzn są zbliżone (wykres 15). Dla obu płci przeciętne zadowolenie z zarobków obniża się systematycznie w kolejnych kategoriach wiekowych. Warto przy tym odnotować, że w porównaniu z edycją z 2017 r. przeciętne zadowolenie z zarobków wzrosło w większości kategorii wiekowych, z wyjątkiem mężczyzn w wieku 18–29 lat (wykres 15).

Wykres 15. Zadowolenie z zarobków wśród osób pracujących (wartości średnie na skali 1–5)* w zależności od płci i wieku



* Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo niezadowolony” do 5 = „bardzo zadowolony”.

Minimalne N (mężczyźni, 18–29) = 140.

4.2.5. Przeciętny miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego

Przeciętny miesięczny dochód netto polskich gospodarstw domowych wynosił około 5280 zł (o ok. 880 zł więcej niż w edycji 2017). **Wśród analizowanych czynników, różnicujących poziom uzyskiwanych dochodów, najsilniejszy wpływ miało wykształcenie. Respondenci z wykształceniem niższym, średnim i wyższym deklarowali odpowiednio 3979 zł, 5265 zł i 6892 zł.** W stosunku do edycji 2017 odnotowano wzrost dochodów o kwotę z przedziału 735 – 1020 zł (tabela 26).

Przeciętny dochód gospodarstw domowych deklarowany przez kobiety wynosił około 87% dochodu deklarowanego przez mężczyzn. W przypadku wykształcenia niższego, średniego i wyższego proporcja ta wynosiła odpowiednio 81%, 82% i 79%. O ile zjawisko to można łatwo wyjaśnić w przypadku jednoosobowych gospodarstw domowych (mężczyźni zarabiają przeciętnie więcej niż kobiety), trudniej jest znaleźć wytłumaczenie dla różnic w przypadku gospodarstw domowych tworzonych z partnerem/partnerką. Jedną z możliwości jest taka, że opisując dochód całego gospodarstwa domowego, badani sugerują się przede wszystkim

wysokością własnej pensji. W ten sposób zarabiający przeciętnie więcej od partnerek mężczyźni mieliby tendencję do przeszacowywania całkowitych dochodów gospodarstwa domowego, natomiast zarabiające przeciętnie mniej kobiety – tendencję do ich niedoszacowania.

Tabela 26. Przeciętny miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek, wykształcenie i płeć (zł)*

	Wiek	2019				Różnica w stos. do 2017				N 2019	N 2017
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem		
Mężczyźni	18–35	5006	5966	6999	5935	881	565	406	574	261	447
	36–54	4772	6163	8654	6159	936	1073	1542	1061	370	520
	55–69	3316	4890	7702	4596	403	757	1283	944	243	433
	Ogółem	4317	5795	7903	5658	824	815	1097	924	874	1400
Kobiety	18–35	4770	5180	5796	5385	1416	516	496	676	280	473
	36–54	3805	5120	6884	5424	373	853	1444	970	359	578
	55–69	2825	3815	5821	3815	449	433	870	647	277	510
	Ogółem	3516	4761	6269	4926	579	688	957	815	916	1562
Ogółem	18–35	4921	5583	6208	5650	1104	534	438	625	541	920
	36–54	4397	5644	7577	5797	746	974	1501	1038	729	1098
	55–69	3075	4276	6629	4180	411	614	1103	789	519	944
	Ogółem	3979	5265	6892	5283	735	769	1019	878	1789	2962

* Średnia obciąża 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości. Odsetek odmów odpowiedzi na pytanie wyniósł 19 %.

4.2.6. Czy gospodarstwo domowe „wiąże koniec z końcem”?

Większość badanych Polaków oceniła możliwość „związania końca z końcem” jako mieszczącą się pomiędzy odpowiedziami „raczej trudne” (odpowiedź 3 na skali) a „raczej łatwe” (odpowiedź 4 na skali), przy czym przewagę miały odpowiedzi wskazujące na łatwość (tabela 27). Ogółem 38% badanych przyznało, że przysłowiowe wiązanie końca z końcem sprawia im trudności (odpowiedzi 1–3).

Podobnie jak w przypadku zarobków czynnikiem silnie różnicującym ocenę sytuacji finansowej gospodarstwa domowego był poziom wykształcenia. Zdecydowana większość badanych z wykształceniem wyższym (78%) oceniła „wiązanie końca z końcem” jako łatwe. Analogiczny odsetek badanych z wykształceniem średnim wyniósł 64%, a wśród badanych z wykształceniem niższym 48%. Odnotować można też pewną różnicę w postrzeganiu

sytuacji materialnej gospodarstwa domowego w zależności od tego, czy odpowiedzi udzielał mężczyzna (65%), czy udzielała kobieta (59%).

W porównaniu z edycją 2017 odnotowano niewielki przyrost badanych oceniających związanie końca z końcem jako łatwe (57% i 62%). Największy wzrost optymistycznych ocen zaobserwowano wśród badanych z wykształceniem niższym (42% i 48%).

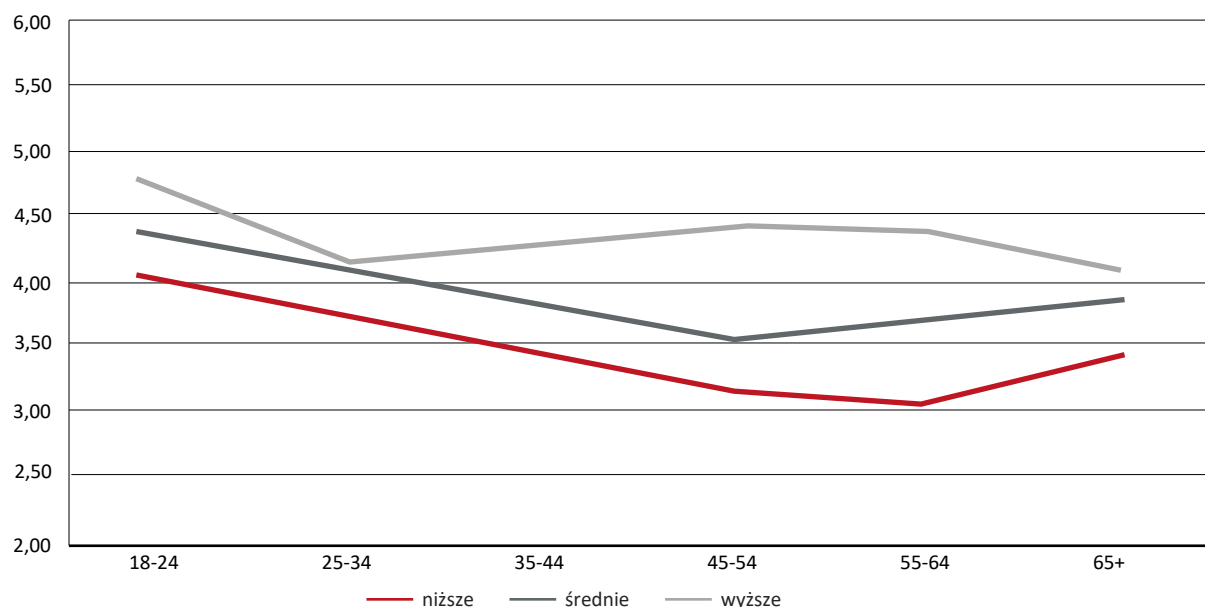
Tabela 27. Czy „związanie końca z końcem” jest łatwe, czy trudne? (wartości średnie na skali 1–6) w podziale na wiek, wykształcenie i płeć (skala od 1 do 6)

	Wiek	2019				Różnica w stos. do 2017				N 2019	N 2017
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem		
Mężczyźni	18–35	3,9	4,2	4,5	4,2	0,10	0,10	0,07	0,08	389	663
	36–54	3,4	3,8	4,2	3,7	0,06	-0,07	-0,06	-0,03	489	712
	55–69	3,3	3,9	4,4	3,7	0,21	0,32	-0,06	0,27	332	582
	Ogółem	3,5	4,0	4,3	3,9	0,14	0,08	-0,02	0,09	1210	1956
Kobiety	18–35	4,0	4,0	4,0	4,0	0,32	0,04	0,00	0,07	399	657
	36–54	3,3	3,4	4,2	3,7	0,12	0,15	0,43	0,27	519	756
	55–69	3,0	3,5	4,1	3,4	0,30	0,14	0,38	0,28	372	652
	Ogółem	3,3	3,7	4,1	3,7	0,26	0,10	0,26	0,22	1291	2066
Ogółem	18–35	3,9	4,1	4,2	4,1	0,19	0,07	0,02	0,07	788	1320
	36–54	3,3	3,6	4,2	3,7	0,09	0,05	0,23	0,13	1008	1468
	55–69	3,2	3,7	4,3	3,6	0,25	0,22	0,20	0,28	704	1234
	Ogółem	3,4	3,8	4,2	3,8	0,20	0,09	0,14	0,15	2500	4022

Skala odpowiedzi: od 1= „bardzo trudne” do 6 = „bardzo łatwe”.

Analiza oceny sytuacji materialnej gospodarstwa domowego w podziale na kolejne kategorie wiekowe pozwala zauważyć względną stałość oceny w przypadku respondentów z wykształceniem wyższym (z wyłączeniem kategorii 18–24). Dla osób z wykształceniem średnim obserwujemy spadek ocen w pierwszych trzech kategoriach wiekowych, lecz później ocena stabilizuje się w przedziale od 3,5 do 3,8. W przypadku osób o niższym poziomie wykształcenia w kolejnych kategoriach wiekowych mamy do czynienia z systematycznym spadkiem oceny – od 4,1 w najmłodszej grupie do 3,1 w grupie 55–64, oraz wzrost zadowolenia w grupie 65+ (wykres 16).

Wykres 16. Czy przy aktualnym dochodzie gospodarstwo domowe „wiąże koniec z końcem”?
Wartości w podziale na poziom wykształcenia i wiek (wartości średnie na skali 1–6)*



* Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo trudne” do 6 = „bardzo łatwe”.

Minimalne N (wyższe, 18–24) = 24.

4.3. Oczekiwania zarobkowe

Respondenci pytani byli o minimalną płacę netto (min), za którą gotowi byliby podjąć odpowiadającą im pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo, jak również o to, jaką płacę uznaliby za zadowalającą (mid) bądź wręcz bardzo zadowalającą (max). **Wysokość podawanych kwot wyraźnie zależała od aktualnej sytuacji zawodowej respondenta – najniższe kwoty deklarowały osoby bezrobotne, szukające pracy; nieco wyższe stawki postulowały osoby nieaktywne zawodowo, a wyraźnie najwyższe – osoby pracujące.** Te ostatnie proszono o wyobrażenie sobie sytuacji, w której straciły pracę i ktoś oferuje im inną. Mimo starań dokładanych przez badaczy bardzo prawdopodobne jest, że wbrew tej instrukcji część osób pracujących interpretowała pytanie z myślą o zarobkach, które skłoniłyby je do zmiany obecnej pracy.

4.3.1. Oczekiwania względem minimalnego wynagrodzenia netto

Analizowane w tabeli 28 oczekiwane kwoty dotyczące minimalnego wynagrodzenia były wyraźnie wyższe od wynagrodzenia minimalnego netto za rok 2019 (1634 zł). Osoby nieaktywne zawodowo za najniższą pensję, za którą są gotowe podjąć pracę, uznały średnio 2861 zł.

W przypadku osób bezrobotnych kwota ta była nieco niższa – 2427 zł. W przypadku osób obecnie zatrudnionych minimalne oczekiwane wynagrodzenie to 3387 zł netto. Stawki te wzrosły o około 500 zł w porównaniu do edycji w 2017, przy czym najwyższy wzrost oczekiwań odnotowano wśród osób nieaktywnych zawodowo (wzrost o 540 zł).

Odsetek osób gotowych podjąć pracę za kwotę poniżej płacy minimalnej wyniósł ok 1% w przypadku osób pracujących, 10% w przypadku osób bezrobotnych i 7% w przypadku osób nieaktywnych zawodowo.

Tabela 28. Oczekiwania w zakresie minimalnego [min], zadowalającego [mid] oraz bardzo zadowalającego [max] wynagrodzenia netto za podjęcie pracy na pełen etat (zł)

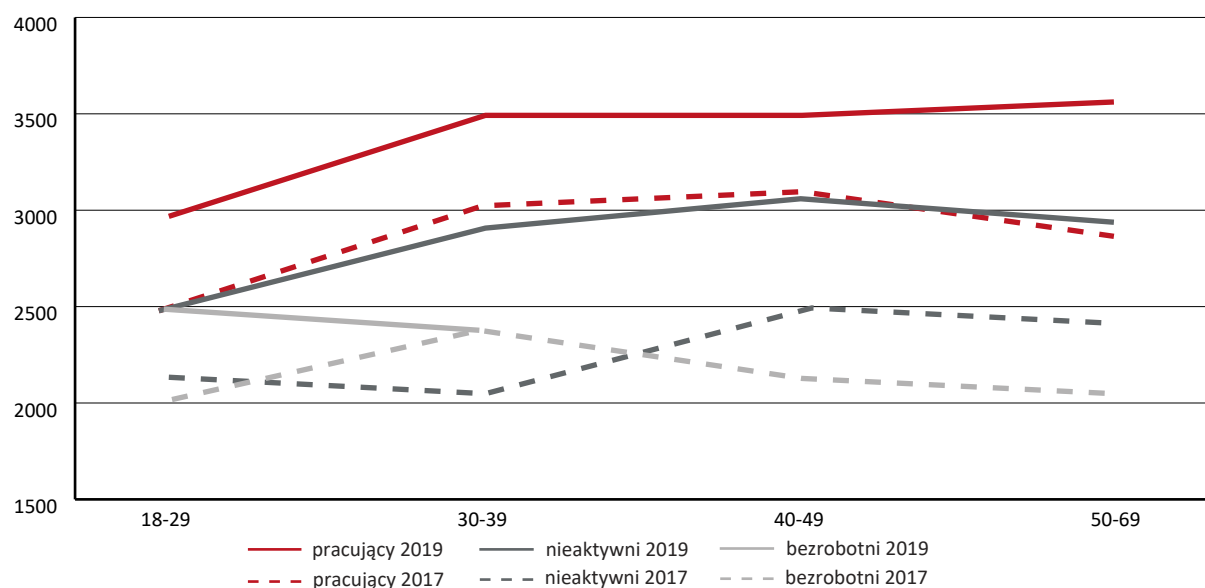
Oczekiwania		2019			Różnica w stos. do 2017			N 2019	N 2017
		Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem		
min	pracujący	3676	3055	3387	582	386	490	1693	2586
	bezrobotni	2668	2251	2427	363	350	300	1702	2592
	nieaktywni	3292	2624	2861	566	528	540	1689	2585
	Ogółem	3570	2882	3214	592	444	513	90	174
mid	pracujący	5213	4157	4722	802	502	663	89	174
	bezrobotni	3637	3088	3322	521	499	439	87	174
	nieaktywni	4467	3600	3906	670	677	668	626	1070
	Ogółem	5021	3932	4458	803	573	681	630	1069
max	pracujący	8316	6173	7317	968	570	782	625	1058
	bezrobotni	5211	4467	4777	541	682	499	2409	3830
	nieaktywni	6357	5644	5892	294	1175	849	2421	3835
	Ogółem	7849	5930	6854	904	791	835	2401	3818

W przypadku osób pracujących przyrost oczekiwań w zakresie kwoty minimalnej następuje po przejściu z ok. 3000 zł w grupie 18–29 do poziomu 3500 zł w kolejnych grupach wiekowych. W grupie osób nieaktywnych zawodowo minimalne oczekiwania finansowe zaczynają się

w granicach 2500 zł i rosną do około 3000 zł w starszych grupach. Wśród bezrobotnych oczekiwania wynoszą około 2500 zł we wszystkich wyróżnionych grupach wiekowych.

Widoczny jest wyraźny wzrost oczekiwań płacowych w stosunku do edycji badania z 2017 r. o kwotę około 500 zł (wykres 17).

Wykres 17. Oczekiwania w zakresie kwoty minimalnego wynagrodzenia netto za podjęcie pracy na pełen etat (wartości średnie w zł)*



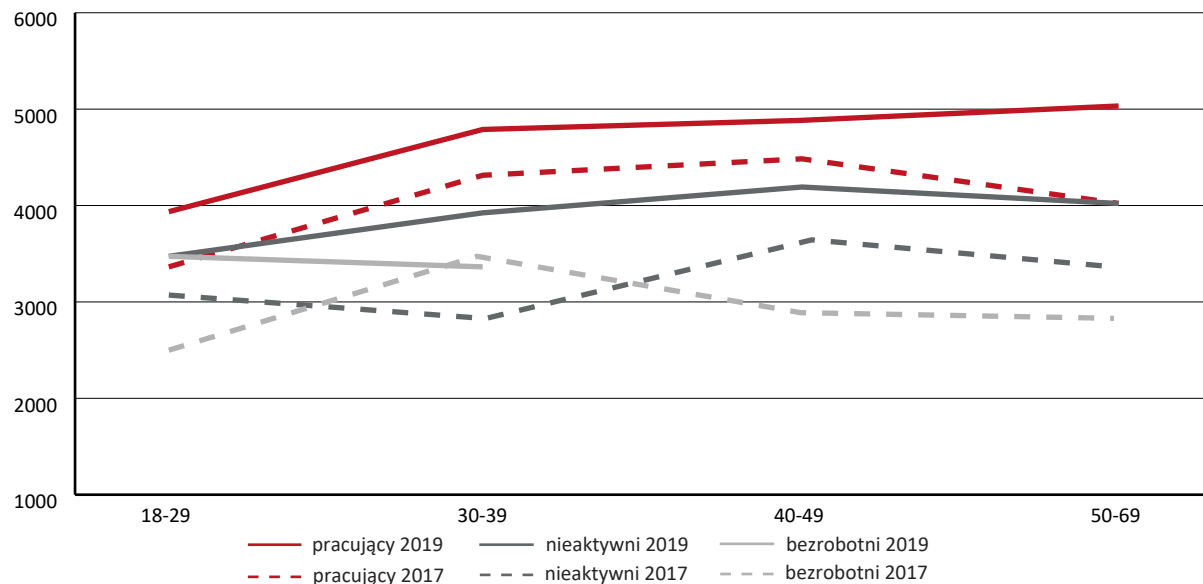
* Oczekiwania podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Minimalne uwzględnione N (bezrobotni, 50–69) = 21.

4.3.2. Poziom wynagrodzenia netto uznawanego za zadowalające

Dynamika zmian kwoty wynagrodzenia uznawanego za zadowalające w zależności od kategorii wiekowych jest ukształtowana w bardzo podobny sposób, jak w przypadku wynagrodzenia minimalnego.

Przeciętna różnica w omawianych oczekiwaniach finansowych pomiędzy edycjami 2019 i 2017 wyniosła około 660 zł w przypadku osób pracujących i nieaktywnych zawodowo, a przypadku bezrobotnych było to około 440 zł (wykres 18)

Wykres 18. Oczekiwania w zakresie kwoty wynagrodzenia netto uznawanego jako zadowalające za podjęcie pracy na pełen etat (wartości średnie w zł)



Oczekiwania podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Minimalne uwzględnione N (bezrobotni, 30–39) = 20.

4.3.3. Różnice pomiędzy oczekiwaniami płacowymi mężczyzn i kobiet

Opisana w tabeli 29 dysproporcja oczekiwań płacowych między pracującymi kobietami a pracującymi mężczyznami przybiera na sile wraz ze wzrostem rozpatrywanego poziomu oczekiwań. **W przypadku płacy minimalnie akceptowalnej oczekiwania kobiet są o 12% niższe, w przypadku płacy zadowalającej – o 20% niższe, a bardzo zadowalającej – o 24% niższe od mężczyzn. Inaczej wygląda to w przypadku osób bezrobotnych, gdzie – niezależnie od rozpatrywanego poziomu zadowolenia – oczekiwania kobiet są niższe o 15–16% oraz w przypadku osób nieaktywnych – gdzie są niższe o 12–20%.**

Warto odnotować, że dysproporcje w oczekiwaniach powiększyły się w przypadku kobiet zatrudnionych, natomiast wyraźnie obniżyły się one w przypadku kobiet bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo.

Tabela 29. Oczekiwania płacowe kobiet wyrażone jako procent oczekiwań płacowych mężczyzn

	2019			Różnica w stos. do 2017			N 2019	N 2017
	min	mid	max	min	mid	max		
pracujące	79,7	83,1	74,2	-3,1	-3,1	-2	787	1201
bezrobotne	84,9	84,4	85,7	1,9	1,8	4,7	37	77
nieaktywne	80,6	79,7	88,8	2,8	3,6	15,1	217	381
Ogółem	78,3	80,7	75,5	-1,2	-1,3	1,6	1156	1860

* Obliczenie na podstawie danych w tabeli 28.

4.4. Zadowolenie z pracy

Większość Polaków określała swoją pracę jako ogólnie im odpowiadającą. Wskazują na to udzielone odpowiedzi – najbliżej 3 na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznaczało „bardzo nie odpowiada”, a 4 – „bardzo odpowiada” (tabela 30). Najbardziej usatysfakcjonowane z pracy były osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (3,48), następnie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (3,24), a na końcu osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych oraz „na czarno” (3,15 i 3,17).

W porównaniu do edycji 2017 zaobserwowano nieznaczny wzrost ocen w przypadku osób pracujących bez umowy.

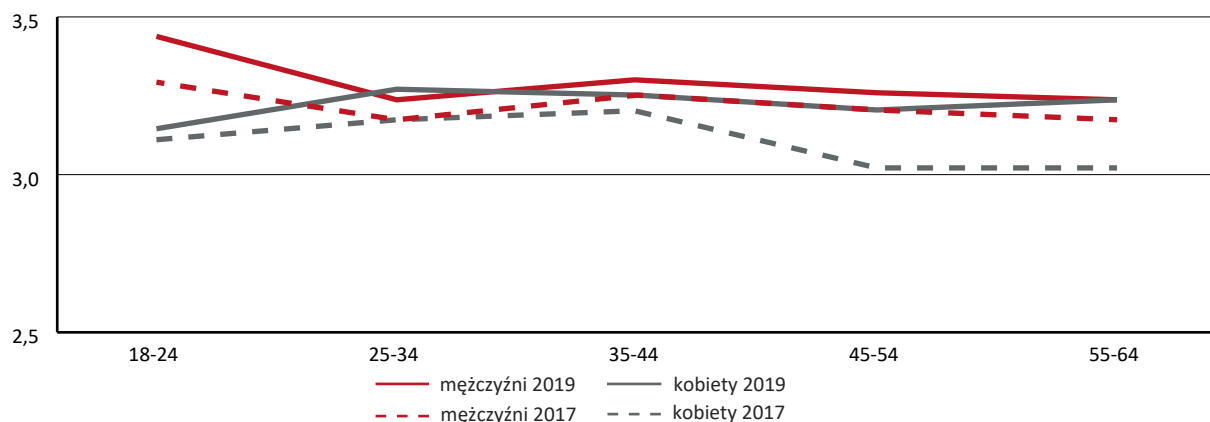
Tabela 30. Ogólne zadowolenie z pracy w zależności od formy zatrudnienia (skala 1–4)*

		2019				Różnica w stos. do 2017				N 2019	N 2017
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem		
dz. gosp. (pozaroln.)	Mężczyźni	3,4	3,6	3,5	3,5	0,27	0,15	0,15	0,16	140	195
	Kobiety		3,5	3,4	3,4		0,08	-0,02	-0,05	70	107
	Ogółem	3,3	3,6	3,5	3,5	0,06	0,13	0,08	0,09	209	302
umowa o pracę	Mężczyźni	3,3	3,2	3,3	3,3	0,10	0,11	0,02	0,07	630	978
	Kobiety	3,2	3,1	3,3	3,2	0,23	0,08	0,08	0,11	581	912
	Ogółem	3,2	3,2	3,3	3,2	0,15	0,10	0,05	0,09	1211	1890
umowa cywilnopr.	Mężczyźni	3,0	2,9	3,3	3,1	-0,15	-0,26	-0,14	-0,17	92	169
	Kobiety		3,0	3,4	3,2		0,14	0,14	0,14	124	191
	Ogółem	3,1	2,9	3,4	3,2	0,00	-0,05	0,04	-0,01	254	473
bez umowy	Mężczyźni	3,2	3,3		3,2	0,18	0,25		0,24	59	126
	Kobiety		3,0		3,1		0,38		0,24	42	57
	Ogółem	3,2	3,1	3,2	3,2	0,15	0,25	0,29	0,23	146	262

* Odpowiedzi osób pracujących na pytanie: „Biorąc wszystko pod uwagę, samą pracę, jej warunki i zarobki, na ile ta praca Panu(i) odpowiada?”. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób

Dane przedstawione na wykresie 19 wskazują na ciekawą zależność. W przypadku kobiet zatrudnionych na umowę o pracę poziom zadowolenia jest niezależny od wieku. Największe zadowolenie z pracy deklarowali najmłodszy mężczyźni (18–24). Deklarowane zadowolenie nieznacznie spadało i stabilizowało się w starszych kategoriach wiekowych. Różnice w zakresie przeciętnego deklarowanego zadowolenia były najwyraźniejsze w najmłodszej kategorii wiekowej dla mężczyzn (18–24), a w przypadku kobiet, w najstarszej wyróżnionej kategorii wiekowej (55–64).

Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet zatrudnionych na etacie zauważono wzrost przeciętnego zadowolenia z wykonywanej pracy. Wyjątkiem od tej reguły były osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych.

Wykres 19. Ogólne zadowolenie z pracy osób zatrudnionych na umowę o pracę (skala 1–4)*

Skala odpowiedzi: od 1 – praca bardzo nie odpowiada do 4 – bardzo odpowiada.

Minimalne N (kobiety, 18–24) = 38.

4.4.1. Relacje pracownik–przełożony

Zdecydowana większość badanych respondentów była zadowolona z kontaktów z przełożonymi w swojej pracy. Najwyższe oceny formułowano w zakresie tego, czy przełożeni odnoszą się do respondentów z szacunkiem (4,6), następnie pod względem ogólnej relacji z przełożonymi (4,2). Trzecia w kolejności była sprawiedliwa ocena wykonywanej pracy (4,03). W przypadku prac fizycznych kobiety deklarowały większe zadowolenie od mężczyzn w każdym z trzech aspektów, a w branży handlowo-usługowej, wyżej niż mężczyźni oceniali kierownictwo pod względem ogólnego zadowolenia z relacji oraz odnoszenia się do nich z szacunkiem. Odwrotna tendencja miała miejsce w przypadku prac umysłowych, gdzie mężczyźni zgłaszali wyższe zadowolenie w każdym z trzech omawianych aspektów.

W stosunku do edycji z 2017 r. odnotowano nieznaczny wzrost zadowolenia z omawianych aspektów, zwłaszcza w przypadku kobiet wykonujących prace fizyczne. Gorsze oceny zaobserwowano natomiast w przypadku mężczyzn zatrudnionych w branży handlowo-usługowej (w aspekcie ogólnych relacji z przełożonym i odnoszenia się do nich z szacunkiem) (tabela 31).

Tabela 31. Ocena przełożonych przez podwładnych (średnie na skali 1–5)*

		2019				Różnica w stos. do 2017				N 2019	N 2017
		umysł.	handel/ usługi	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usługi	fizyczna	Ogółem		
odnosi się z szacunkiem ¹	Mężczyźni	4,7	4,5	4,5	4,6	0,1	-0,1	0,1	0,1	638	982
	Kobiety	4,5	4,7	4,7	4,6	-0,0	0,2	0,2	0,1	614	953
	Ogółem	4,6	4,6	4,6	4,6	0,0	0,1	0,1	0,1	1935	1252
sprawiedliwie ocenia ¹	Mężczyźni	4,1	4,1	3,9	4,0	0,1	0,1	0,0	0,0	637	984
	Kobiety	4,0	4,0	4,2	4,0	0,0	0,2	0,5	0,1	615	948
	Ogółem	4,0	4,1	4,0	4,0	0,0	0,2	0,1	0,1	1932	1251
zadowol. z relacji z przełożonym ²	Mężczyźni	4,3	4,1	4,1	4,2	0,2	-0,1	0,1	0,1	635	981
	Kobiety	4,2	4,2	4,2	4,2	0,0	0,0	0,2	0,1	612	953
	Ogółem	4,2	4,2	4,2	4,2	0,1	0,0	0,1	0,1	1934	1246

¹ Skala odpowiedzi: od 1 = „zdecydowanie nie” do 5 = „zdecydowanie tak”.

² Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo niezadowolony” do 5 = „bardzo zadowolony”.

Odpowiedzi osób zatrudnionych podlegających przełożonym.

4.4.2. Refleksja nad dokonanymi wyborami zawodowymi

Co trzecia osoba badana (34%) zadeklarowała, że gdyby można było jeszcze raz pokierować swoją karierą zawodową, chciałaby wykonywać inny zawód niż obecnie. Dotyczyło to przede wszystkim zawodów z grupy handel/usługi oraz pracy fizycznej (po 40%), a w zdecydowanie mniejszym stopniu prac umysłowych (27%).

Mężczyźni niemal nie różnili się od kobiet pod względem chęci wykonywania innego zawodu. Wyraźne różnice między płciami ujawniały się natomiast ze względu na typ zawodu. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni miały negatywną refleksję nad swoją pracą zawodową w sytuacji, gdy miała ona charakter fizyczny (56% vs 35%). Tendencja ta szczególnie silnie uwidaczniała się w grupie 18–35 (68% vs 35%). W zawodach z sektora handlu i usług wśród kobiet wykonywania innej pracy chciało około 40% z nich (w porównaniu do 38% mężczyzn). Różnice ze względu na płeć w zakresie chęci zmiany zawodu wśród osób wykonujących prace umysłowe były widoczne w kategorii wiekowej 55–69, gdzie zmiany chciało 28% mężczyzn i 19% kobiet.

W stosunku do edycji z 2017 r. na poziomie ogólnym obniżył się odsetek osób, które chciałyby zmienić zawód (różnica 6 p.p.). Najbardziej widoczne było to w przypadku osób pracujących w branży handlowo-usługowej (różnica 10 p.p.) (tabela 32).

Tabela 32. Osoby, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód (% odpowiedzi tak)*

	Wiek	2017				Różnica w stos. do 2017				N 2019	N 2017
		umysł.	handel/ usługi	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usługi	fizyczna	Ogółem		
Mężczyźni	18–35	26	46	35	33	-1	5	-2	-1	283	446
	36–54	29	33	35	33	-7	-20	-11	-10	399	588
	55–69	32		34	33	2		-6	-6	154	268
	Ogółem	28	38	35	33	-3	-13,1	-7	-6	837	1302
Kobiety	18–35	27	41	68	36	2	-9,6	6	0	220	348
	36–54	27	45	55	37	-6	-2,5	-8	-6	386	565
	55–69	19		44	25	-10		-18	-18	106	199
	Ogółem	26	41	56	35	-4	-8	-7	-6	712	1112
Ogółem	18–35	26	42	40	34	1	-6	-2	0	503	794
	36–54	28	41	42	35	-6	-8	-10	-8	785	1153
	55–69	25	30	36	30	-4	-24	-10	-11	261	467
	Ogółem	27	40	40	34	-4	-10	-7	-6	1549	2414

*Odpowiedzi osób pracujących.

Spośród wyróżnionych w analizie kategorii wykształcenia chęć zmiany obecnego zawodu najczęściej deklarowali respondenci z wykształceniem średnim (40%) i niższym (37%). Badani z wykształceniem wyższym zgłaszali taką chęć wyraźnie rzadziej (25%).

Analizując deklaracje osób, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód (tabela 33) należy zwrócić uwagę na następujące prawidłowości:

- Niezależnie od stopnia wykształcenia najrzadziej chęć zmiany pracy deklarują osoby wykonujące prace umysłowe.
- Mężczyźni zatrudnieni w sektorze handlowo-usługowym nieco częściej deklarują chęć zmiany pracy niż ci zatrudnieni przy pracy fizycznej.
- Badane kobiety z wykształceniem niższym i średnim deklarowały chęć zmiany pracy wyraźnie częściej niż badani mężczyźni. Najbardziej prawdopodobną przyczyną tego

efektu jest to, że zdecydowanie częściej niż mężczyźni pracują one w sektorze usług, gdzie obserwuje się zwiększone tendencje do chęci zmiany pracy.

- Kobiety zatrudnione do prac fizycznych myślą o zmianie pracy zdecydowanie częściej niż mężczyźni (56% vs 35%).
- Podobnie jak w przypadku analizy ze względu na typ wykonywanej pracy, niezależnie od stopnia wykształcenia, obserwowano spadek odsetka osób rozważających podjęcie alternatywnej kariery zawodowej w stosunku od edycji z 2017 (różnie w zakresie 5–7 p.p.)

Tabela 33. Osoby, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód (procent odpowiedzi tak)*

	Wykształcenie	2019				Różnica w stos. do 2017			
		umysł.	handel/ usługi	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usługi	fizyczna	Ogółem
Mężczyźni	niższe	33,2		32,4	33,3	-1,1		-4,9	-4,5
	średnie	29,0	49,2	38,1	36,1	-4,8	-6,3	-9,8	-7,2
	wyższe	27,3	16,5	39,7	27,6	-2,5	-31,9	-7,5	-5,9
	Ogółem	28,3	38,4	35,1	32,8	-3,2	-13,1	-7,1	-5,8
Kobiety	niższe		33,8	47,0	43,7		-9,5	-5,8	-4,7
	średnie	29,3	47,9	65,0	44,5	-7,7	-5,0	-7,5	-7,1
	wyższe	23,2			23,7	-3,0			-5,0
	Ogółem	25,7	40,8	55,7	34,9	-3,6	-8,3	-6,8	-5,9
Ogółem	niższe	41,0	37,1	36,0	36,6	5,3	-7,7	-5,4	-4,8
	średnie	29,2	48,2	45,3	39,8	-6,1	-5,4	-9,7	-7,2
	wyższe	24,8	19,4	43,2	25,3	-2,8	-28,5	-8,5	-5,5
	Ogółem	26,8	40,0	40,3	33,8	-3,5	-9,8	-7,2	-5,8

* Odpowiedzi osób pracujących. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób.

4.4.3. Jeżeli chciał(a)by zmienić zawód, to na jaki?

Analiza zawodów, które Polacy uważają za bardziej pożądane od obecnie wykonywanych (tabela 34), pozwala wysnuć następujące wnioski odnośnie grup zawodowych:

- Kobiety zajmujące się pracą fizyczną (czyli osoby najczęściej deklarujące chęć zmiany) były zainteresowane przejściem do grupy zawodów umysłowych (specjaliści, pracownicy biurowi, technicy i średni personel – łącznie 62%) oraz pracami z grupy handel i usługi (prac. usług i sprzedawcy – 24% badanych). Mężczyźni z tej grupy chcieliby zmienić zawód

na inny, znajdujący się w kategorii zawodów fizycznych (robotnicy wykwalifikowani, operatorzy i monterzy maszyn – 50%) oraz zawody z grupy umysłowych (specjaliści, technicy i średni personel – 39%).

- W przypadku prac umysłowych (najmniejszy odsetek osób deklarujących chęć zmiany zawodu) zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet dominowała chęć zmiany na inne zawody z grupy tzw. prac umysłowych (specjaliści, technicy i średni personel – mężczyźni 82%, kobiety 83%). Dodatkowo mężczyźni deklarowali także chęć zmiany na zawód z kategorii prac fizycznych (robotnicy wykwalifikowani – 13%).
- W porównaniu z edycją z 2017 r. odnotowano zwiększone zainteresowanie przejściem do kategorii zawodów specjalistycznych (różnica 10 p.p.).

Tabela 34. Zawody bardziej pożądane od obecnie wykonywanych (%)*

Ponowny wybór zawodu – kat. zawod. ISCO	Mężczyźni				Kobiety			
	umysł.	handel/ usługi	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usługi	fizyczna	Ogółem
0. Siły zbrojne	0	–	2	1	0	0	0	0
1. Kierownicy	0	–	2	1	1	3	0	0,5
2. Specjaliści	61	–	13	30	67	45	26	51
3. Technicy i inny średni personel	19	–	25	23	16	20	22	19
4. Pracownicy biurowi	1	–	1	1	1	13	14	7
5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	3	–	6	5	12	20	24	17
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3	–	0	1	1	0	2	1
7. Robotnicy wykwalifikowani	8	–	35	27	2	0	10	4
8. Operatorzy i monterzy (w tym kierowcy)	5	–	15	12	0	0	0	0
9. Robotnicy niewykwalifikowani	0	–	1	1	0	0	4	1
%	100	–	100	100	100	100	100	100
N	62	18	119	199	93	40	50	182

* Odpowiedzi osób pracujących, które zadeklarowały, że gdyby mogły jeszcze raz pokierować swoją karierą, chciałyby wykonywać inny zawód.

4.4.4. Czy pracował(a)byś, gdybyś nie potrzebował(a) pieniędzy?

Jednym z mniej standardowych zadań, przed jakimi postawiono respondentów badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, było udzielenie odpowiedzi na pytanie: „Gdyby miał(a) Pan(i) wystarczająco dużo pieniędzy, by zapewnić sobie utrzymanie przez resztę życia, to – czy mimo to – chciał(a)by Pani pracować zawodowo?”.

Większość badanych (73%) deklarowała, że byłaby zainteresowana pracą zawodową, pomimo zapewnionego utrzymania (tabela 35). Wśród wskazanych czynników najsilniejsze różnicowanie zauważono ze względu na obecną sytuację zawodową respondenta.

Największy odsetek deklarujących chęć pracy występuje wśród bezrobotnych i pracujących (odpowiednio 86% i 74%), najmniejszy zaś wśród nieaktywnych zawodowo (52%). Gotowość do wykonywania pracy nawet przy braku motywacji czysto materialnej bardzo wyraźnie spada wraz z wiekiem. Deklarowanie chęci podjęcia pracy w sytuacji zapewnionego utrzymania nie różniło się pomiędzy płciami na poziomie ogólnym.

Tabela 35. Praca w sytuacji zapewnionego utrzymania (% odpowiedzi „tak”)*

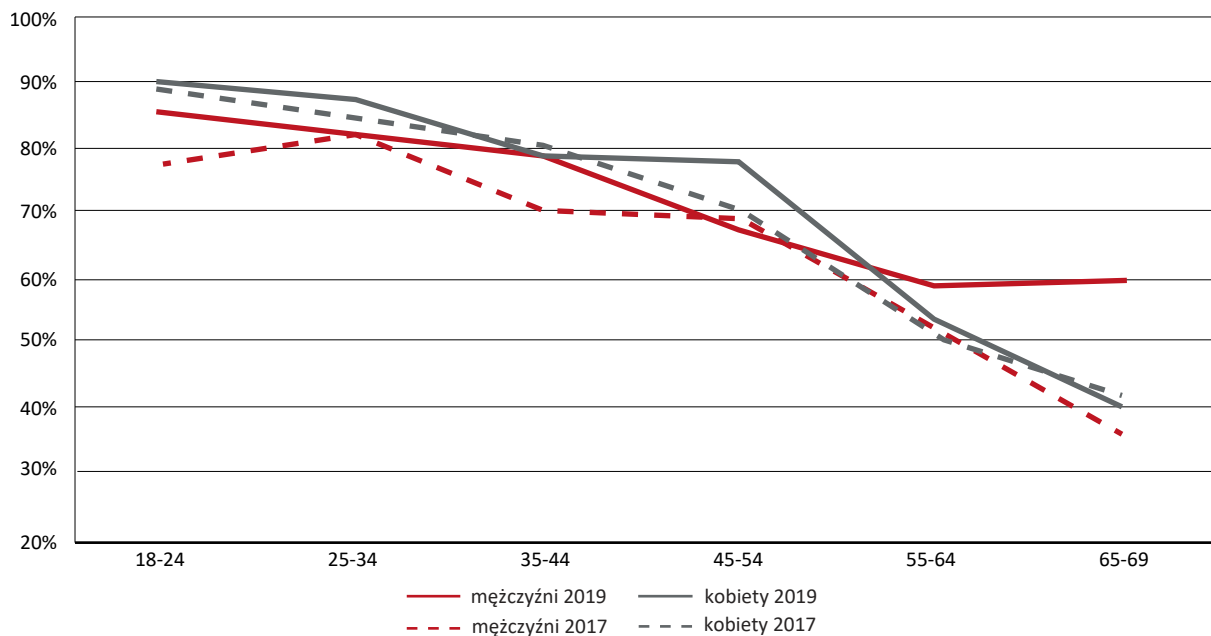
	Wiek	2019				Różnica w stos. do 2017			
		pracujący	bezrobotni	nieaktywni	Ogółem	pracujący	bezrobotni	nieaktywni	Ogółem
Mężczyźni	18–35	85	71	74	83	5	-13	-2	3
	36–54	73		67	72	2		20	3
	55–69	67		46	60	14		12	13
	Ogółem	76	81	57	73	6	-1	10	7
Kobiety	18–35	88	100	83	87	-1	19	4	2
	36–54	82	81	54	78	5	0	-14	2
	55–69	71		38	50	6		1	2
	Ogółem	82	89	54	73	3	12	-2	3
Ogółem	18–35	87	86	80	85	2	3	2	3
	36–54	77	85	60	75	3	7	-2	2
	55–69	69		41	55	10		5	8
	Ogółem	79	86	55	73	5	6	3	5

*Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób.

Bardziej szczegółową zależność pomiędzy wiekiem a gotowością podjęcia pracy, pomimo braku konieczności, dobrze ilustruje wykres 20. Wyraźnie widoczna jest tendencja do obniżania się odsetka takich deklaracji w kolejnych kategoriach wiekowych.

W porównaniu do edycji z 2017 r. warto odnotować wzrost odsetka osób deklarujących chęć podjęcia pracy, pomimo zapewnionego utrzymania (wzrost o 5 p.p.). Widoczne jest to również przy wyróżnieniu kategorii wiekowych, gdzie spadek odsetka odpowiedzi „tak” dalej występuje, lecz jest mniej wyraźny niż w 2017 r.

Wykres 20. Praca w sytuacji zapewnionego utrzymania (% odpowiedzi tak)



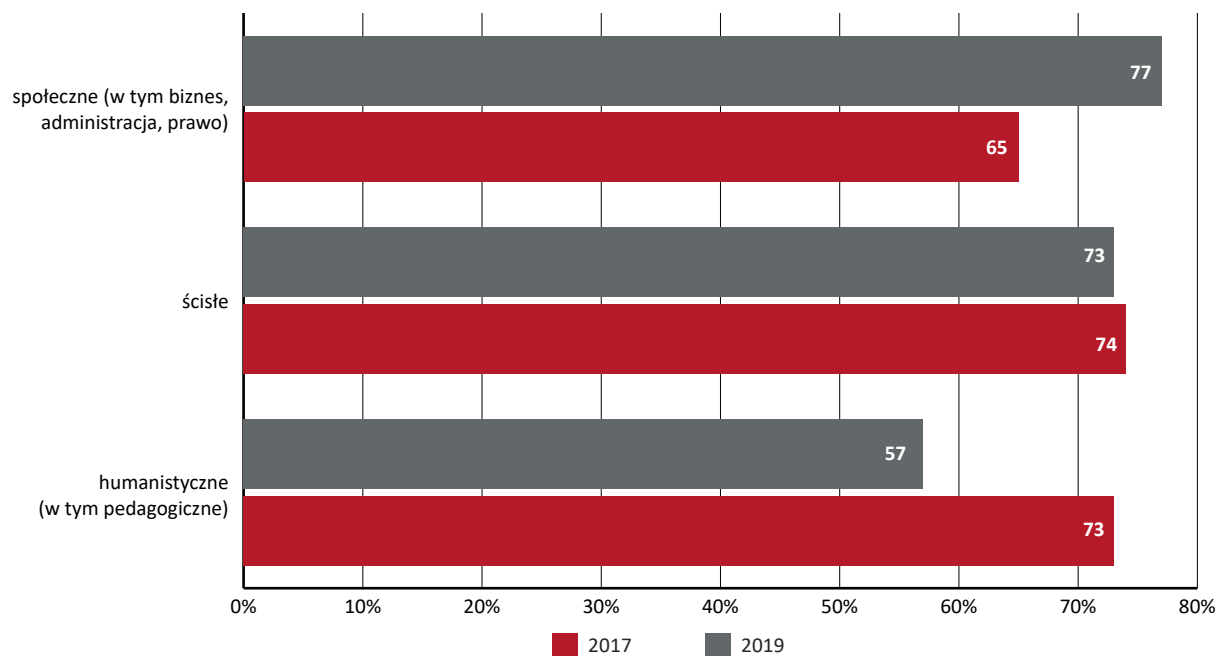
Minimalne N (kobiety, 65+) = 113.

5. Wykształcenie i kompetencje

5.1. Zadowolenie z wyboru studiów

Osoby młode są w większości zadowolone z wybranego kierunku kształcenia (70%): mając możliwość ponownego podjęcia decyzji, dokonałyby takiego samego wyboru. Zależność ta nie zmienia się istotnie w czasie – w ciągu ostatnich dwóch lat (od 2017 r.) odsetek zadowolonych wzrósł o ok. 2%. Widać jednak pewne zmiany w obrębie grupy absolwentów uczelni. Zadowolenie z poszczególnych kierunków kształcenia istotnie zmieniło się w tym okresie: wzrosło w grupie kierunków społecznych (o ok. 12 p.p.), nie zmieniło się w grupie kierunków ścisłych i zmalało w przypadku studiujących kierunki humanistyczne (w tym pedagogiczne) (wykres 21).

Wykres 21. Procent* osób w wieku do 35 lat, które ponownie wybrałyby ten sam kierunek studiów



* Uwzględniono zarówno osoby, które ukończyły studia, jak i aktualnie studiujące.
Minimalne N (humanistyczne, 2019) = 42.

5.2. Zgodność pracy z wykształceniem

Rok 2019 potwierdził tendencje opisywane w raporcie z badania ludności z 2017 roku, które wskazują, że: **(1) osoby najmłodsze (18–35 lat) charakteryzuje najniższa szansa na wykonywanie pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem, (2) częściej kobiety od mężczyzn wskazują na taką zgodność** (z wyjątkiem najstarszej grupy wiekowej z najniższym poziomem wykształcenia), **(3) zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem jest zdecydowanie najwyższa wśród osób posiadających dyplom uczelni** (tabela 36).

Równocześnie zaobserwowano pewne zmiany między 2019 a 2017 rokiem. Zwrócić należy uwagę na trzy z nich, tj.: (1) wzrost o ok. 10 p.p. odsetka młodych (18–35) z niższym wykształceniem pracujących w wyuczonym zawodzie, (2) analogiczny wzrost odsetka w grupie młodych z wyższym wykształceniem (mniej istotny wśród mężczyzn niż wśród kobiet), (3) w przypadku grupy o średnim wykształceniu wzrost wartości wskaźnika głównie w grupie kobiet.

Tabela 36. Zgodność pracy z wykształceniem w zależności od płci, wieku i wykształcenia (%)*

	Wiek	2019			Różnica w stos. do 2017**			N 2019
		niższe	średnie	wyższe	niższe	średnie	wyższe	
Mężczyźni	18–35	37	40	63	10,7	2,0	5,7	316
	36–54	43	41	68	-2,8	2,9	3,2	440
	55–69	57	56	87	5,3	-9,0	15,9	287
Kobiety	18–35	56	37	73	11,2	5,7	10,6	307
	36–54	40	42	81	-1,8	4,6	0,2	465
	55–69	38	63	93	-4,3	5,8	4,0	320
Ogółem	18–35	43	39	70	10,7	3,5	8,7	623
	36–54	42	42	76	-2,3	3,8	1,8	905
	55–69	48	60	91	0,6	-0,2	9,2	606

* Procent osób, które uznały, że ich aktualna bądź poprzednia praca (wykonywana w ramach umowy o pracę) była „raczej zgodna” bądź „zdecydowanie zgodna” z wykształceniem.

** Różnica w p.p.

Dwie pierwsze tendencje nie zaskakują, jeśli weźmiemy pod uwagę moment realizacji badania (koniec 2019 r.) i niskie wskaźniki bezrobocia w tym czasie. Młodzi, których sytuacja zawodowa jest przeciętnie gorsza (głównie w związku z brakiem doświadczenia zawodowego), stają się głównymi beneficjentami dobrych momentów rynkowych

(bezrobocie w tej grupie szybciej spada, a także – na co wskazują dane – zwiększa się ich poziom dopasowania kwalifikacyjnego. Równocześnie jest to grupa, która najwięcej traci w momencie załamania koniunktury gospodarczej, a zatem w sytuacji dekonunktury spodziewać powinniśmy się spadku wartości powyższego wskaźnika zwłaszcza w tej grupie.

Dane z 2019 roku (tabela 37) potwierdziły, że szanse na wykonywanie pracy zgodnej z wykształceniem różnicuje kierunek studiów oraz płeć badanego: najczęściej w zawodzie pracuje się po kierunkach ścisłych, a kobiety przeciętnie częściej deklarują taką zgodność niż mężczyźni i to bez względu na studiowany obszar (naturalnie wyjątki zaobserwować można na poziomie pojedynczych kierunków, takich jak choćby technologie informacyjne, po których to częściej mężczyźni deklarują pracę zgodną z kwalifikacjami).

Rok 2019 przyniósł też wzrost wartości omawianego wskaźnika we wszystkich grupach absolwentów uczelni wyróżnionych ze względu na kierunek kształcenia (tabela 37), przy czym liczba deklarujących zgodność pracy z wykształceniem najbardziej zwiększyła się wśród absolwentów kierunków społecznych (włącznie z biznesem, administracją i prawem) i to zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. Odnotować należy także istotnie większy odsetek kobiet po kierunkach ścisłych pracujących „w zawodzie” (wzrost o około 9 p.p.), zmiana ta monitorowana będzie także w przyszłości celem dokonania oceny, czy jest to stała tendencja, czy też zjawisko okresowe.

Tabela 37. Zgodność pracy z wykształceniem w zależności od płci i ukończonego kierunku studiów (%)*

Kierunki	2019			Różnica w stos. do 2017**			N2017	N2019
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem		
humanistyczne (w tym pedagogiczne)	55	79	74	5,6	-0,2	2,2	252	144
ściśle	77	86	80	4,9	8,9	6,1	257	159
społeczne (w tym biznes, administracja, prawo)	67	79	75	7,7	9,3	9,4	371	282

* Uwzględniono zatrudnionych na umowę o pracę aktualnie lub w przeszłości. Procent osób, które uznały, że ich aktualna bądź poprzednia praca (wykonywana w ramach umowy o pracę) była „raczej zgodna” bądź „zdecydowanie zgodna” z wykształceniem.

** Różnica w p.p.

Wyniki badania wyraźnie wskazują na dobrą sytuację na rynku pracy jaka miała miejsce w 2019 roku i która sprzyjała poprawie sytuacji zawodowej osób młodych (w tym absolwentów uczelni). W związku z dużym zapotrzebowaniem na pracowników posiadających kompetencje specjalistyczne oraz zmniejszającą się podażą pracowników z tej grupy (odejścia na emerytury połączone z opuszczaniem uczelni przez roczniki niżowe) szanse osób młodych na znalezienie dobrej pracy istotnie zwiększyły się. Równocześnie pamiętać należy, że tendencja ta nie musi być stała, bo zależy zarówno od wielkości podaży kadr, jak i popytu na nie, który to popyt warunkowany jest sytuacją na rynku pracy. W momencie spowolnienia gospodarczego spodziewać można się największych strat, jakie poniesie grupa osób młodych (w tym także absolwentów uczelni), która w dużym stopniu składa się z osób posiadających małe (bądź żadne) doświadczenie zawodowe, a także częściej zatrudniana jest na umowy zwiększające niestabilność sytuacji zawodowej (np. cywilnoprawne, na czas określony).

5.3. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół

Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół oceniana jest przez respondentów dość wysoko (ponad 62% wystawiło taką notę), a w ciągu ostatnich dwóch lat zaobserwowano nawet lekki wzrost zadowolenia (o 2 p.p.). Utrzymują się stałe tendencje wyższej oceny przydatności szkolnej wiedzy w pracy zawodowej wśród osób starszych i z wyższym wykształceniem (tabela 38).

Ponadto widać następujące kierunki zmian: wzrasta zadowolenie z przydatności wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół w grupie osób z wyższym wykształceniem należących do młodszych kategorii wiekowych (w tym szczególnie do 35. roku życia), co łączyć należy ze wzrostem odsetka absolwentów uczelni, którzy pracują zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Równocześnie widać istotne, konieczne do monitorowania w przyszłości, spadki zadowolenia z przydatności wiedzy w pracy zawodowej, w tym szczególnie istotne w grupie: mężczyźni 18–35 z niższym wykształceniem oraz 55–69 z wykształceniem średnim. Wyniki te są szczególnie zaskakujące, bo w najmłodszej grupie kobiet z wykształceniem niższym zadowolenie wzrosło o 23 p.p.

Tabela 38. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół w zależności od płci, wieku i wykształcenia (%)*

Płeć	Wiek	2019			Różnica w stos. do 2017**			N 2019
		niższe	średnie	wyższe	niższe	średnie	wyższe	
	18–35	37	60	73	-12,1	7,5	5,7	398
Mężczyźni	36–54	56	63	80	0,3	1,5	7,1	492
	55–69	63	67	89	-1,1	-10,2	1,1	332
	18–35	63	45	77	22,8	-0,6	8,2	408
Kobiety	36–54	54	57	82	8,6	10,1	0,2	528
	55–69	46	66	91	-4,7	-1,2	-2,9	373
	18–35	45	53	76	-1,1	3,8	7,3	806
Ogółem	36–54	55	60	81	4,1	6,1	3,1	1020
	55–69	55	66	90	-3,0	-4,5	-1,1	705

* Procent osób, które uznały, że wiedza i umiejętności ze szkół są/były „w miarę” lub „bardzo przydatne” w ich aktualnej bądź poprzedniej pracy (wykonywanej w ramach umowy o pracę).

** Różnica w p.p.

Absolwenci uczelni nadal wysoko oceniają przydatność zawodową wiedzy wyniesionej ze szkół, a ocena ta zwiększyła się jeszcze w ciągu ostatnich dwóch lat. Przy czym wyraźnie widać, że z przydatności zawodowej nauki na studiach najbardziej zadowoleni są absolwenci kierunków ścisłych i to w tej grupie obserwuje się wyraźny „skok” zadowolenia (o 11 p.p. między 2017 a 2019 r.). Wyższe oceny nadal charakteryzują kobiety, w tym zwłaszcza absolwentki kierunków pedagogicznych, co zasadniczo nie zaskakuje w kontekście niższego odsetka mężczyzn po tego typu kierunkach kontynuujących karierę w zawodzie (tabela 39). W przypadku kierunków społecznych i ścisłych nie obserwuje się takich różnic między płciami.

Tabela 39. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół w zależności od płci i ukończonego kierunku studiów (%)*

Kierunki	2019			Różnica w stos. do 2017**			N2017	N2019
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem		
humanistyczne (w tym pedagogiczne)	75	83	81	2,3	-0,1	0,8	251	144
ściśle	87	89	88	9,9	13,1	11,1	257	159
społeczne (w tym biznes, administracja, prawo)	74	77	76	1,8	3,0	2,8	371	282

* Uwzględniono zatrudnionych na umowę o pracę aktualnie lub w przeszłości. Procent osób, które uznały, że wiedza i umiejętności ze szkół są/były „w miarę” lub „bardzo przydatne” w ich aktualnej bądź poprzedniej pracy (wykonywanej w ramach umowy o pracę).

** Różnica w p.p.

5.4. Osoby niepracujące i niepodnoszące kompetencji¹⁹

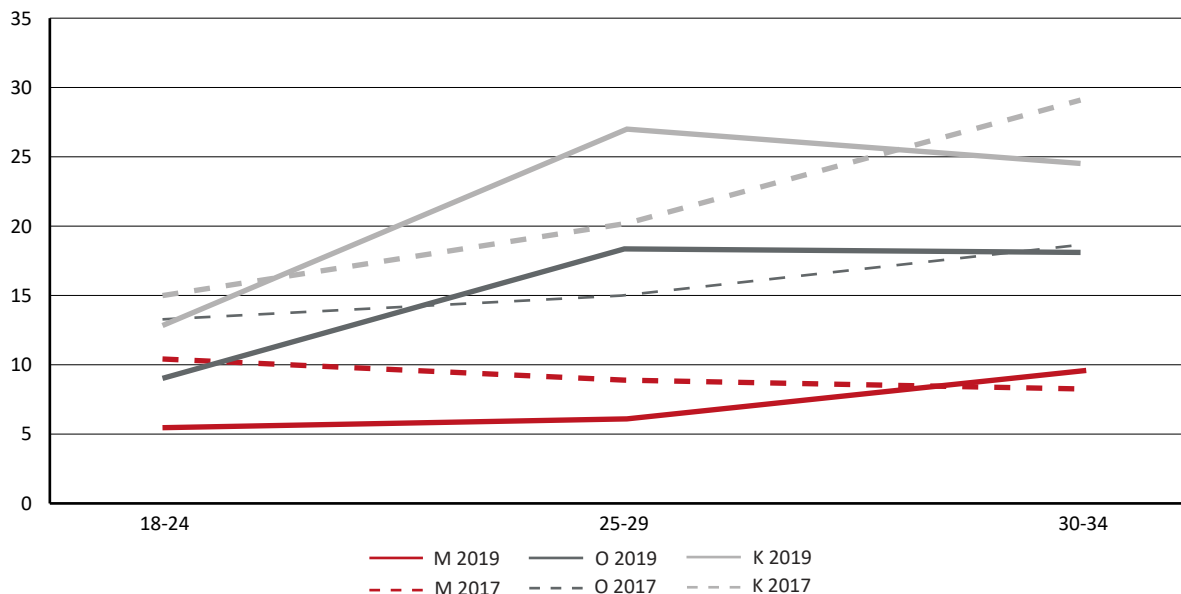
Odsetek osób młodych (do 35. roku życia) pozostających poza sferą zatrudnienia i edukacji (tzw. NEETs²⁰) w 2019 r. wahał się między 9 a 18%, będąc najwyższym w starszej grupie wiekowej (25–35 lat), a najniższym w grupie 18–24 lat. Wartość wskaźnika między 2017 a 2019 rokiem zmniejszyła się w grupie najmłodszych (18–24), a wzrosła w grupie między 25 a 30 rokiem życia (wykres 22).

Zaobserwowane wcześniej tendencje nadal występują: wśród NEETsów przeważają kobiety po 25. roku życia – fenomen ten zapewne wytłumaczyć można wejściem w fazę życia, w której kobiety zazwyczaj mocno obciążone są pełnieniem ról rodzicielskich. Dodajmy, że w 2019 roku zarówno kobiety w grupie 18–24 lata, jak i 30–34 lata rzadziej były osobami nieaktywnymi. Największe jednak różnice widoczne są wśród najmłodszych (18–24) mężczyzn; to w ich przypadku odsetek NEETsów w grupie zmniejszył się na przestrzeni dwóch lat aż o 5 p.p.

¹⁹ W przypadku analiz dotyczących kategorii NEETs zastosowano podział wiekowy zazwyczaj używany w badaniach nad tą kategorią, tj. grupy: (1) 18–24, (2) 25–29, (3) 30–34.

²⁰ Osoby niepracujące i nieuczące się (zarówno w systemie edukacji formalnej, jak i pozaformalnej), ang. not in employment, education or training.

Wykres 22. Odsetek osób niepracujących i niepodnoszących kompetencji (NEETs) wśród osób do 35. roku życia (NEET1²¹)



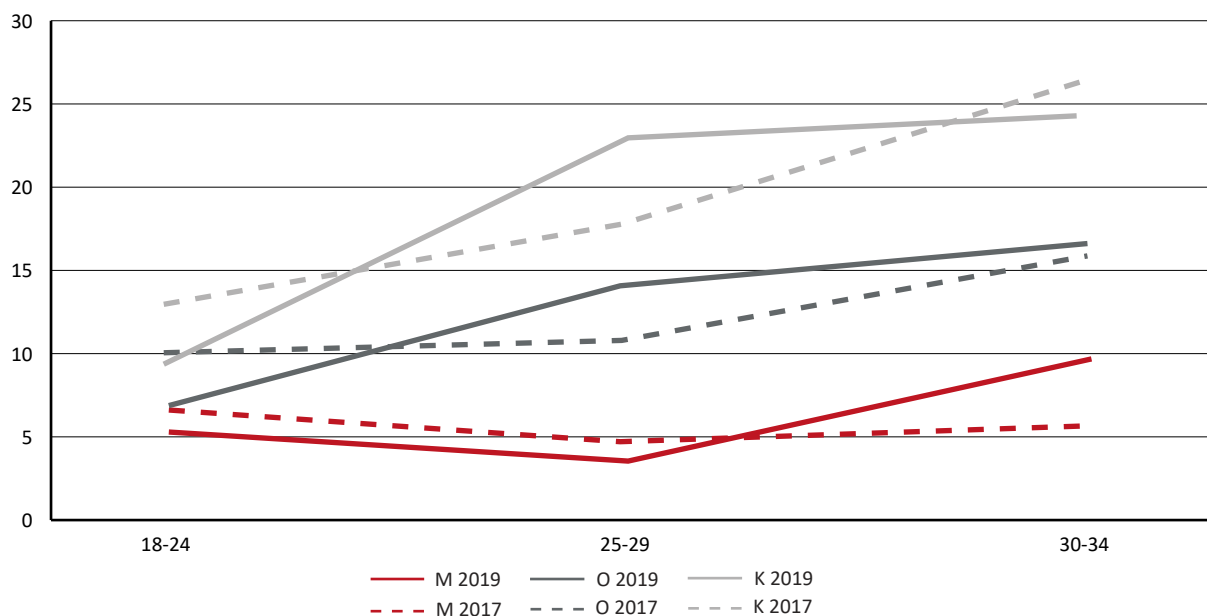
Minimalne N (kobiety, 25–29, 2019) = 87.

Podobnie jak miało to miejsce w 2017 r., tak samo w obecnej edycji badania, po uwzględnieniu podczas szacowania wskaźnika uczestnictwa respondentów w dodatkowych formach rozwoju (zajęcia sportowe, np. treningi, kursy sportowe, szkolenia i kursy stacjonarne inne niż sportowe, kursy i szkolenia przez Internet, konferencje, seminaria, uniwersytety drugiego i trzeciego wieku), wartość wskaźnika NEETs istotnie zmalała, ale głównie w najmłodszej grupie wiekowej (wykres 23).

Dodatkowo zauważyć można, że w ciągu dwóch ostatnich lat tego typu aktywność zwiększyła się w grupie kobiet między 25 a 29 rokiem życia oraz w grupie mężczyzn po trzydziestce.

²¹ NEET1: osoby niepracujące, które w ostatnich 4 tygodniach nie uczyły się w szkole lub na uczelni ani nie brały udziału w kursach, szkoleniach bądź innych formach kształcenia związanego z wykonywaną pracą zawodową (w tym kursie prawa jazdy).

Wykres 23. Odsetek osób niepracujących i niepodnoszących kompetencji (NEETs) wśród osób do 35. roku życia (NEET2²²)



Minimalne N (mężczyźni, 25–29, 2019) = 105.

5.5. Samoocena kompetencji

W 2019 r. badani oceniali u siebie najwyżej te same kompetencje (tabela 40) co dwa lata wcześniej, choć w przypadku części z nich samocena okazała się być wyższa niż w 2017 r.

Wysoko oceniono: pracę w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi, samodzielną organizację pracy, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań, biegłe posługiwanie się językiem polskim oraz wykonywanie prostych obliczeń matematycznych.

Nadal wyższy poziom wykształcenia oraz młodszy wiek sprzyjają wyższej ocenie posiadanych kompetencji. Młodszy w 2019 r. ponownie zdecydowanie wyżej oceniali swoje kompetencje w zakresie: posługiwania się nowymi technologiami (posługiwanie się komputerem,

²² NEET2: osoby z kategorii NEET, które nie uczestniczyły w kształceniu pozaformalnym niezwiązanym z pracą zawodową.

tabletem, smartfonem, obsługa specjalistycznych programów komputerowych), sprawności fizycznej, ale też uczenia się nowych rzeczy i analizy informacji.

Autoocena kompetencji w podziale na grupy humanistów, przedstawicieli dziedzin ścisłych i społecznych zasadniczo zgodna jest z ogólnie obowiązującymi przekonaniem. Absolwenci kierunków ścisłych wyżej oceniają się w zakresie kompetencji technicznych, matematycznych i zaawansowanych komputerowych. Humanisci cenią się za biegłość językową, ale też kreatywność oraz szeroko pojęte kompetencje społeczne. Przedstawiciele dziedzin społecznych częściowo podobni są do grupy humanistów (zwłaszcza w zakresie wysokiej oceny kompetencji społecznych), a częściowo do przedstawicieli nauk ścisłych (w ocenie zdolności analitycznych, obliczeniowych oraz zaawansowanych komputerowych (tabela 41).

Tabela 40. Średnia samoocena kompetencji a płeć i wiek*

Kompetencje	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem
	18–35	36–54	55–69	Ogółem	18–35	36–54	55–69	Ogółem	
Samodzielna organizacja pracy	4,0	4,0	3,8	3,9	4,1	3,9	3,7	3,9	3,9
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	3,9	3,8	3,8	3,9	4,0	4,0	3,9	4,0	3,9
Praca w grupie	4,0	3,9	3,7	3,9	4,0	4,0	3,8	3,9	3,9
Wykonywanie prostych rachunków	4,1	3,9	3,7	3,9	4,0	3,9	3,8	3,9	3,9
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności	4,0	4,0	3,8	3,9	4,0	3,9	3,7	3,9	3,9
Język polski (poprawność, słownictwo itp.)	3,9	3,7	3,5	3,7	4,1	3,9	3,7	3,9	3,8
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	3,8	3,8	3,5	3,7	4,0	3,9	3,6	3,9	3,8
Zarządzanie czasem i terminowość	3,8	3,7	3,6	3,7	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8
Uczenie się nowych rzeczy	4,0	3,8	3,3	3,7	4,1	3,8	3,3	3,7	3,7
Pomysłowość, kreatywność	3,9	3,7	3,5	3,7	3,8	3,6	3,4	3,6	3,7
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,9	3,7	3,4	3,7	3,8	3,6	3,3	3,6	3,6
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,7	3,6	3,5	3,6	3,5	3,5	3,3	3,5	3,5
Sprawność fizyczna	4,0	3,6	3,0	3,6	3,6	3,4	2,9	3,3	3,4
Posług. się komputerem, tabletem, smartfonem	4,2	3,4	2,4	3,4	4,2	3,4	2,6	3,4	3,4
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,4	3,4	3,3	3,4	3,5	3,4	3,3	3,4	3,4
Koordynowanie pracy innych osób	3,3	3,4	3,3	3,4	3,4	3,2	3,0	3,2	3,3
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	3,6	3,7	3,5	3,6	2,8	2,7	2,3	2,6	3,1
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,4	3,2	2,8	3,2	3,4	3,0	2,5	3,0	3,1
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	2,9	2,7	2,5	2,7	3,5	3,2	2,9	3,2	3,0
Gotowość do częstych wyjazdów	3,3	3,1	2,9	3,1	2,7	2,7	2,5	2,7	2,9
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matemat.	3,0	2,7	2,4	2,7	2,9	2,6	2,3	2,6	2,7
Obsługa specjalistycznych programów komput.	3,2	2,6	2,0	2,6	3,2	2,5	2,0	2,6	2,6
Zdolności artystyczne	2,4	2,5	2,1	2,3	3,0	2,8	2,6	2,8	2,6
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	3,1	3,3	3,2	3,2	1,9	1,9	1,6	1,8	2,5
Minimalna liczebność**	664	688	557	1909	656	747	628	2031	3940

* Odpowiedzi na pytanie „Jak Pan(i) ocenia swój poziom umiejętności?” udzielano na skali: 1 – niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, 5 – bardzo wysoki.

** Największy odsetek osób niepotrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

Tabela 41. Średnia samoocena kompetencji a kierunek studiów*

Kompetencje	2019			Różnica w stosunku do 2017**		
	HUM***	MAT	SPOŁ	HUM***	MAT	SPOŁ
Jęz. polski (poprawność, słownictwo itp.)	4,5	4,3	4,3	0,1	0,1	0,1
Samodzielna organizacja pracy	4,3	4,3	4,3	0,1	0,1	0,1
Wykonywanie prostych rachunków	4,1	4,6	4,3	-0,1	0,1	0,0
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności	4,3	4,2	4,2	0,1	0,1	0,1
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	4,2	4,0	4,2	0,0	-0,1	0,1
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	4,0	4,2	4,2	-0,1	0,0	0,0
Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	3,9	4,2	4,2	0,0	-0,1	0,0
Uczenie się nowych rzeczy	4,1	4,1	4,1	0,0	0,0	0,0
Praca w grupie	4,2	4,0	4,1	0,0	0,0	0,2
Zarządzanie czasem i terminowość	4,0	4,1	4,1	-0,1	0,2	0,0
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	4,2	3,9	4,1	0,0	-0,1	0,0
Pomysłowość, kreatywność	4,1	4,0	3,9	0,0	0,0	0,0
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,8	3,8	3,8	0,0	0,0	0,1
Koordynowanie pracy innych osób	3,7	3,8	3,8	0,0	0,1	0,1
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,7	3,6	3,7	0,1	-0,1	0,1
Sprawność fizyczna	3,5	3,5	3,5	-0,1	0,1	0,2
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,4	3,5	3,5	0,0	0,0	0,0
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	3,0	3,7	3,5	0,0	0,0	0,1
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matemat.	2,8	3,9	3,1	-0,1	0,1	0,0
Gotowość do pracy w nietypowych godzinach	3,3	3,3	3,1	0,1	-0,1	0,1
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	2,8	3,6	3,0	-0,1	0,1	0,0
Gotowość do częstych wyjazdów	3,0	3,2	3,0	-0,3	0,0	-0,1
Zdolności artystyczne	3,2	2,7	2,7	0,1	0,1	0,0
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	2,2	3,0	2,2	0,3	0,4	0,2
Minimalna liczebność**	253	260	384			

* Odpowiedzi na pytanie „Jak Pan(i) ocenia swój poziom umiejętności?” udzielano na skali: 1 – niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, 5 – bardzo wysoki.

** Największy odsetek osób niepotrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

*** HUM – humanistyczne, w tym pedagogiczne, MAT – ścisłe, SPOŁ – społeczne, w tym biznes, administracja, prawo.



www.parp.gov.pl

Rysunek 1. Aktywność zawodowa Polaków w wieku 18-69 lat s.12

Dane na temat aktywności zawodowej Polaków w wieku 18-69 lat przedstawiono za pomocą sześciu wykresów kołowych. Na każdym z wykresów zaprezentowano jedną informację.

73% - aktywni zawodowo

69% - pracujący

69% pracujących zatrudnionych jest w ramach umowy o pracę (w tym 16% na czas określony)

20% pracujących prowadzi własną działalność gospodarczą

12% pracujących pracuje na umowy cywilno-prawne

6% pracujących - praca nieformalna

[\(powrót do tekstu\)](#)

Rysunek 2. Umowy cywilno-prawne s. 13

Na grafice przedstawiono informacje na temat osób w wieku 18-69 lat, zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych. Wynika z nich, że:

- dla 400 tysięcy osób jest to praca główna

- jest to forma zatrudnienia najbardziej popularna wśród osób do 24 roku życia

- zatrudnionych jest na nie ok. 2,5 mln Polaków

- 59% Polaków pracuje na jedną umowę dla głównie jednego zleceniodawcy

- 81% Polaków pracuje na minimum jedną umowę dla głównie jednego zleceniodawcy.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Rysunek 3. Szara strefa s. 14

Na grafice przedstawiono informacje na temat osób w wieku 18-69 lat, pracujących w szarej strefie. Wynika z nich, że:

- 6% Polaków w wieku 18-64 lata pracuje w oparciu o umowę ustną

- 75% osób wykonuje pracę w oparciu o umowę ustną na rzecz rodziny, znajomych i innych osób prywatnych, 25% na rzecz firmy, a 7% na własny rachunek

Ponadto wśród osób pracujących na formalną umowę 6% przyznało, że w minionych 12 miesiącach zdarzyło się, że część wynagrodzenia otrzymali „pod stołem”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Rysunek 4. Poszukiwanie pracy s. 15

Informacje na grafice podzielono na trzy części:

Pracy poszukiwało: 9% zatrudnionych, 14% niepracujących.

Powody spodziewanego odejścia z pracy: 33% niskie zarobki, 28% chęć wykonywania innej pracy, 20% brak możliwości rozwoju osobistego, 14% brak możliwości awansu.

Główne źródła szukania pracy to: 78% Internet, 54% rodzina i znajomi, 45% bezpośredni kontakt z pracodawcą, 19% urząd pracy.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Rysunek 5. Zarobki i zadowolenie z pracy s. 16

Na grafice znajdują się dwa wykresy słupkowe i dwa schematy.

Na pierwszym wykresie pokazano informację o tym, że w 2019 r. przeciętne zarobki netto pracujących na podstawie umowy o pracę wynosiły 3372 zł, czyli o ok. 600 zł więcej, niż w 2017 r. Na drugim wykresie przedstawiono różnicę w zarobkach między płciami: przeciętne zarobki kobiet stanowiły 71% zarobków mężczyzn.

Na schematach pokazano poziom zadowolenia Polaków z pracy. Pierwsza grafika przedstawia pasek podzielony na cztery części, z czego trzy i pół są pokolorowane. Oznacza to, że Polacy są umiarkowanie zadowoleni ze swojej pracy. Średnio na skali od 1 do 4 to 3,5. Drugi schemat przedstawia trzy osoby, z czego jedna jest pokolorowana. Oznacza to, że 34% osób zadeklarowało, że gdyby można było jeszcze raz pokierować swoją karierą zawodową, chciałaby wykonywać inny zawód niż obecnie.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Rysunek 6. Polacy najwyżej oceniają poziom następujących umiejętności s. 18

Umiejętności wypisano poniżej jako listę.

- praca w grupie
- łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi
- samodzielna organizacja pracy
- komunikatywność i jasne przekazywanie myśli
- gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań
- biegłe posługiwanie się językiem polskim
- wykonywanie prostych obliczeń matematycznych

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 1. Liczebności ważone i nieważone w rozbiciu na płeć, wiek i poziom wykształcenia
s. 20

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

Dane ważone

Wiek	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	119	190	90	399
Mężczyźni 36-54	206	162	123	491
Mężczyźni 55-69	174	96	62	332
Mężczyźni ogółem	499	448	275	1222
Kobiety 18-35	74	167	167	408
Kobiety 36-54	146	173	209	528
Kobiety 55-69	160	139	75	374
Kobiety ogółem	380	479	451	1310
Ogółem 18-35	193	357	257	807
Ogółem 36-54	352	335	332	1019
Ogółem 55-69	334	235	137	706
Ogółem	879	927	726	2532

Dane nieważone

Wiek	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	90	144	64	298
Mężczyźni 36-54	187	139	93	419
Mężczyźni 55-69	233	119	60	412
Mężczyźni ogółem	510	402	217	1129
Kobiety 18-35	65	152	165	382
Kobiety 36-54	160	168	188	516
Kobiety 55-69	231	181	92	504
Kobiety ogółem	456	501	445	1402
Ogółem 18-35	155	296	229	680
Ogółem 36-54	349	307	281	395
Ogółem 55-69	464	300	152	916
Ogółem	966	903	662	2531

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1. Struktura wykształcenia w rozbiciu na płeć i wiek (%) s.22

Minimalne N (mężczyźni 55–69) = 333.

//Informacje z wykresu słupkowego zapisano w tabeli.//

	gimn./ podst.	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	średnie policealne	wyższe (licencjat)	wyższe (magister)
Mężczyźni 18-35	15	15	17	27	5	10	12
Mężczyźni 36-54	8	34	4	24	6	5	20
Mężczyźni 55-69	11	41	3	23	3	4	15
Mężczyźni ogółem	11	29	8	25	5	6	16
Kobiety 18-35	9	9	19	14	8	10	31
Kobiety 36-54	5	23	6	16	11	5	34
Kobiety 55-69	14	29	8	21	8	2	18
Kobiety ogółem	9	20	11	17	9	6	29
Ogółem 18-35	12	12	18	20	6	10	22
Ogółem 36-54	7	28	5	20	9	5	27
Ogółem 55-69	13	35	6	22	5	3	16
Ogółem	10	25	9	21	7	6	23

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 2. Aktywni zawodowo wg płci, wieku i poziomu wykształcenia w 2019 r. (%) oraz różnica w porównaniu z 2017 r. s. 23

Minimalne N (mężczyźni 55–69 z wykształceniem wyższym) = 62.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	83	88	99	89
Mężczyźni 36-54	85	88	96	89
Mężczyźni 55-69	48	58	81	57
Mężczyźni ogółem	72	81	93	80
Kobiety 18-35	49	69	82	70
Kobiety 36-54	71	85	93	84
Kobiety 55-69	24	38	60	36
Kobiety ogółem	47	66	83	66
Ogółem 18-35	70	79	87	79
Ogółem 36-54	79	87	94	86
Ogółem 55-69	36	46	69	46
Ogółem	61	73	87	73

Różnica w stosunku do 2017*

* Różnica w p.p.

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	8	2	6	4
Mężczyźni 36-54	-1	-4	-3	-3
Mężczyźni 55-69	-1	0	4	2
Mężczyźni ogółem	3	1	1	2
Kobiety 18-35	4	9	-1	4
Kobiety 36-54	3	-2	0	1
Kobiety 55-69	-3	-2	-2	-1
Kobiety ogółem	1	5	-1	3
Ogółem 18-35	6	5	1	4
Ogółem 36-54	1	-3	-1	-1
Ogółem 55-69	-3	-1	1	0
Ogółem	3	3	0	2

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 3. Pracujący wg płci, wieku i poziomu wykształcenia w 2019 r. (%) oraz różnica w porównaniu z 2017 r. s. 24

Minimalne N (mężczyźni 55–69 z wykształceniem wyższym) = 62.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	79%	82%	94%	84%
Mężczyźni 36-54	83%	88%	93%	87%
Mężczyźni 55-69	45%	57%	80%	55%
Mężczyźni ogółem	68%	79%	90%	77%
Kobiety 18-35	43%	61%	77%	64%
Kobiety 36-54	62%	81%	91%	80%
Kobiety 55-69	23%	37%	58%	35%
Kobiety ogółem	42%	61%	80%	62%
Ogółem 18-35	65%	72%	83%	74%
Ogółem 36-54	74%	84%	92%	83%
Ogółem 55-69	34%	45%	68%	44%
Ogółem	57%	70%	84%	69%

Różnica w stosunku do 2017*

* Różnica w p.p.

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	15%	5%	3%	7%
Mężczyźni 36-54	2%	2%	-4%	0%
Mężczyźni 55-69	-3%	2%	7%	1%
Mężczyźni ogółem	5%	4%	0%	4%
Kobiety 18-35	7%	5%	-2%	2%
Kobiety 36-54	0%	-2%	2%	1%
Kobiety 55-69	-3%	-1%	1%	0%
Kobiety ogółem	1%	4%	0%	2%
Ogółem 18-35	12%	5%	0%	5%
Ogółem 36-54	2%	0%	0%	0%
Ogółem 55-69	-4%	1%	4%	1%
Ogółem	3%	4%	0%	3%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 4. Formy zatrudnienia wg płci i wieku (% ogółu pracujących w danej kategorii wieku i płci). s. 25

//Oryginalną tabelę podzielono na trzy poniższe.//

Mężczyźni

Forma zatrudnienia	18-35	36-54	55-69	ogółem
Umowa o pracę (ostatnie 3 mies.)	71	70	53	67
Umowa o pracę na czas określony	26	10	8	15
Działalność gosp. (w tym rolnicza)	14	29	32	24
Działalność gosp. pozarolnicza	9	16	21	15
Umowa cywilnopr. (ostatnie 12 mies.)	11	8	11	10
Umowa cywilnopr. (aktualnie)	6	5	8	6
Praca nieformalna (ostatnie 12 mies.)	12	4	5	7
Praca nieformalna (aktualnie)	8	3	4	5
Liczba pracujących ogółem	333	429	182	944

Kobiety

Forma zatrudnienia	18-35	36-54	55-69	ogółem
Umowa o pracę (ostatnie 3 mies.)	71	75	62	72
Umowa o pracę na czas określony	28	14	6	17
Działalność gosp. (w tym rolnicza)	8	21	18	16
Działalność gosp. pozarolnicza	6	10	9	9
Umowa cywilnopr. (ostatnie 12 mies.)	19	12	18	15
Umowa cywilnopr. (aktualnie)	11	6	13	8
Praca nieformalna (ostatnie 12 mies.)	9	4	3	6
Praca nieformalna (aktualnie)	4	3	3	3
Liczba pracujących ogółem	262	420	131	814

Ogółem

Forma zatrudnienia	18-35	36-54	55-69	ogółem
Umowa o pracę (ostatnie 3 mies.)	71	72	57	69
Umowa o pracę na czas określony	27	12	7	16
Działalność gosp. (w tym rolnicza)	11	25	26	20
Działalność gosp. pozarolnicza	8	13	16	12
Umowa cywilnopr. (ostatnie 12 mies.)	15	10	14	12
Umowa cywilnopr. (aktualnie)	8	5	10	7
Praca nieformalna (ostatnie 12 mies.)	11	4	4	6
Praca nieformalna (aktualnie)	6	3	4	4
Liczba pracujących ogółem	596	849	313	1758

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 5. Osoby wykonujące poszczególne zawody w ramach różnych form zatrudnienia wg płci (%) s. 26

//Oryginalną tabelę podzielono według form zatrudnienia.//

Własna działalność (pozaroln.)

Zawód*	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
1. kierownicy	21	21	21
2. specjaliści	18	28	21
3. technicy i inny średni personel	14	21	16
4. pracownicy biurowi	0	3	1
5. pracownicy usług osobistych	13	22	16
7. robotnicy wykwalifikowani	31	6	22
8. operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy	3	0	2
9. robotnicy niewykwalifikowani	1	0	0
Ogółem %	100	100	100
Ogółem N	140	72	212

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO). 6. rolnicy (kategoria nieuwzględniona)

Umowa o pracę

Zawód*	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
1. kierownicy	9	8	9
2. specjaliści	13	32	22
3. technicy i inny średni personel	13	19	15
4. pracownicy biurowi	6	8	7
5. pracownicy usług osobistych	7	19	13
7. robotnicy wykwalifikowani	27	4	16
8. operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy	21	4	13
9. robotnicy niewykwalifikowani	4	8	6
Ogółem %	100	100	100
Ogółem N	632	583	1215

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO). 6. rolnicy (kategoria nieuwzględniona)

Umowa cywilnoprawna**

Zawód*	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
1. kierownicy	6	1	3
2. specjaliści	21	34	28
3. technicy i inny średni personel	13	14	14

4. pracownicy biurowi	5	14	10
5. pracownicy usług osobistych	20	21	21
7. robotnicy wykwalifikowani	17	4	10
8. operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy	8	1	4
9. robotnicy niewykwalifikowani	10	12	11
Ogółem %	100	100	100
Ogółem N	104	146	250

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO). 6. rolnicy (kategoria nieuwzględniona)

** Umowy cywilnoprawne dotyczą zarówno głównej, jak i dodatkowej formy zatrudnienia.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 6. Odsetek osób wykonujących poszczególne zawody w pracy uznanej przez respondenta za główną wg płci i wieku (%) s.27

//Oryginalną tabelę podzielono na trzy poniższe.//

Mężczyźni

Zawód*	18-35	36-54	55-69	ogółem
1. kierownicy	8	10	12	10
2. specjaliści	15	10	14	13
3. technicy i inny średni personel	9	15	9	12
4. pracownicy biurowi	5	4	5	4
5. pracownicy usług osobistych	9	7	8	8
6. rolnicy	4	11	14	9
7. robotnicy wykwalifikowani	27	24	24	25
8. operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy	20	15	10	16
9. robotnicy niewykwalifikowani	5	3	4	4
Ogółem %	100	100	100	100
Ogółem N	285	406	156	847

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO).

Kobiety

Zawód*	18-35	36-54	55-69	ogółem
1. kierownicy	6	9	9	8
2. specjaliści	27	27	33	28
3. technicy i inny średni personel	16	15	17	16
4. pracownicy biurowi	8	7	7	7
5. pracownicy usług osobistych	32	14	14	19
6. rolnicy	2	10	7	7
7. robotnicy wykwalifikowani	3	5	2	4
8. operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy	2	4	3	3
9. robotnicy niewykwalifikowani	4	9	8	7
Ogółem %	100	100	100	100
Ogółem N	223	395	107	725

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO).

Ogółem

Zawód*	18-35	36-54	55-69	ogółem
1. kierownicy	7	10	11	9
2. specjaliści	20	19	22	20
3. technicy i inny średni personel	12	15	12	14
4. pracownicy biurowi	6	5	6	6

5. pracownicy usług osobistych	19	10	10	13
6. rolnicy	3	11	11	8
7. robotnicy wykwalifikowani	16	15	15	15
8. operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy	12	10	7	10
9. robotnicy niewykwalifikowani	4	6	6	5
Ogółem %	100	100	100	100
Ogółem N	508	801	263	1572

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO).

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 7. Charakterystyka osób zatrudnionych na umowę o pracę wg płci i wieku (%) s.29

//Oryginalną tabelę podzielono na trzy poniższe.//

Mężczyźni

	18-35	36-54	55-69	ogółem
Zatrudnieni na umowę o pracę i wykonujący ją w ostatnich 3 mies. ¹	60	61	29	52
Zatrudnieni na umowę na czas określony ²	37	14	16	23
Pracujący na część etatu ²	2	4	7	3
Traktujący tę pracę jako zajęcie tymczasowe ²	18	12	7	14
Spodziewający się, że w ciągu najbliższych 12 mies. odejdą z zakładu ²	11	4	7	7
Awansowani w minionych 12 mies. ³	18	10	2	11
Wynagrodzenie (godzinowe) wzrosło w minionych 12 mies. ³	71	61	60	64
Liczba osób ogółem	398	493	332	1223
Zatrudnieni na umowę o pracę	240	309	94	644
Zatrudnieni na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.	181	272	89	542

¹Procent liczby osób ogółem²Procent zatrudnionych na umowę o pracę.³Procent zatrudnionych na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.**Ogółem**

	18-35	36-54	55-69	ogółem
Zatrudnieni na umowę o pracę i wykonujący ją w ostatnich 3 mies. ¹	46	60	22	45
Zatrudnieni na umowę na czas określony ²	34	18	10	23
Pracujący na część etatu ²	11	6	15	9
Traktujący tę pracę jako zajęcie tymczasowe ²	21	9	7	13
Spodziewający się, że w ciągu najbliższych 12 mies. odejdą z zakładu ²	12	6	4	7
Awansowani w minionych 12 mies. ³	18	9	5	11
Wynagrodzenie (godzinowe) wzrosło w minionych 12 mies. ³	59	58	56	58
Liczba osób ogółem	409	528	373	1310
Zatrudnieni na umowę o pracę	228	228	83	641
Zatrudnieni na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.	147	147	78	508

¹Procent liczby osób ogółem²Procent zatrudnionych na umowę o pracę.³Procent zatrudnionych na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.

Kobiety

	18-35	36-54	55-69	ogółem
Zatrudnieni na umowę o pracę i wykonujący ją w ostatnich 3 mies. ¹	53	60	25	48
Zatrudnieni na umowę na czas określony ²	35	16	13	23
Pracujący na część etatu ²	6	5	10	6
Traktujący tę pracę jako zajęcie tymczasowe ²	20	11	7	13
Spodziewający się, że w ciągu najbliższych 12 mies. odejdą z zakładu ²	12	5	6	7
Awansowani w minionych 12 mies. ³	18	9	3	11
Wynagrodzenie (godzinowe) wzrosło w minionych 12 mies. ³	66	59	58	61
Liczba osób ogółem	807	1021	705	2533
Zatrudnieni na umowę o pracę	469	639	178	1285
Zatrudnieni na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.	328	554	167	1049

1Procent liczby osób ogółem

2Procent zatrudnionych na umowę o pracę.

3Procent zatrudnionych na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 9. Umowy cywilnoprawne wg wieku s. 31

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

% osób zatrudnionych na umowę c-p*

* Podstawą procentowania jest ogół osób w poszczególnych kategoriach wiekowych

(uwzględniając także osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo).

Wiek	12 mies.	aktualnie	akt. gł.
18-24	23,7	11,5	1,8
25-34	8,5	2,9	1,6
35-44	8,8	3,3	1,9
45-54	9,4	5,6	1,8
55-64	7,8	4,3	1,2
65-69	6,7	4,4	0,6
Ogółem	10,1	4,9	1,6

Liczba zatrudnionych w kraju (w tys.)

Wiek	12 mies.	aktualnie	akt. gł.
18-24	656,8	318,2	50,9
25-34	394,4	135,8	76,2
35-44	506,5	188,8	110,5
45-54	468,7	279,8	88,5
55-64	350,7	192,5	55,1
65-69	170,3	111,8	14,5
Ogółem	2547,3	1226,8	395,7

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2. Spodziewany wzrost zatrudnienia i obrotów w najbliższych 12 miesiącach (%) s.32
 //Informacje z wykresów liniowych zapisano w tabelach. Wartości z 2017 roku podano w przybliżeniu.//

Minimalne N (18–35, 2019) = 63.

Wiek	zatrudnienie '17	zatrudnienie '19	obroty '17	obroty '19
18-35	21%	16%	50%	37%
36-54	9%	7%	24%	24%
55-69	5%	6%	12%	21%

Minimalne N (wyższe, 2019) = 102.

Wykształcenie	zatrudnienie '17	zatrudnienie '19	obroty '17	obroty '19
niższe	3%	6,7%	11%	17,1%
średnie	11%	8,6%	30%	21,3%
wyższe	18%	10,4%	39%	40,6%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 3. Osoby wykonujące pracę na podstawie nieformalnej umowy w ostatnich 12 miesiącach wg płci i wieku* (%) s.34

* Podstawą procentowania jest ogół osób w poszczególnych kategoriach płci i wieku (uwzględniając także osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo).

Minimalne N (mężczyźni 55–69, 2019) = 332.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości z 2017 roku podano w przybliżeniu.//

Wiek	kobiety 2017	kobiety 2019	mężczyźni 2017	mężczyźni 2019
18-35	9,3	7,6	14	13,5
36-54	2,7	4,3	6,7	4,3
55-69	1,6	1,4	2,7	4,2

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 12. Rodzaje pracy wykonywanej w ramach umów nieformalnych, wg płci i wykształcenia (%)* s.35

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

//Oryginalną tabelę podzielono na trzy poniższe.//

Mężczyźni

	nizsze	średnie	wyższe	ogółem
Budowlane	65	31	11	45
Remonty i naprawy	53	25	28	39
Inne prace	7	24	49	19
Ogrodnicze i rolne	13	14	0	12
Gastronomia	0	10	0	4
Handel	3	8	0	5
Usługi transportowe	9	4	9	7
Przygotowanie dokumentu	0	0	9	1
Praca opiekuńcza	0	0	0	0
Korepetycje	0	0	5	1
Pomoc domowa / sprząatanie	2	0	0	1
Prace krawieckie	0	0	0	0
N	44	34	12	89

Kobiety

	nizsze	średnie	wyższe	ogółem
Budowlane	0	7	0	3
Remonty i naprawy	0	0	0	0
Inne prace	22	25	52	31
Ogrodnicze i rolne	31	19	0	17
Gastronomia	26	34	20	29
Handel	0	11	0	6
Usługi transportowe	0	0	0	0
Przygotowanie dokumentu	0	8	17	8
Praca opiekuńcza	13	10	7	10
Korepetycje	0	12	9	8
Pomoc domowa / sprząatanie	28	0	0	7
Prace krawieckie	8	0	0	2
N	14	31	14	59

Ogółem

	niższe	średnie	wyższe	ogółem
Budowlane	50	19	5	29
Remonty i naprawy	41	13	13	24
Inne prace	11	24	50	24
Ogrodnicze i rolne	18	16	0	14
Gastronomia	6	21	11	14
Handel	3	9	0	5
Usługi transportowe	7	2	4	4
Przygotowanie dokumentu	0	4	13	4
Praca opiekuńcza	3	5	4	4
Korepetycje	0	6	7	4
Pomoc domowa / sprząatanie	8	0	0	3
Prace krawieckie	2	0	0	1
N	57	64	26	148

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 13. Dla kogo wykonywana jest praca nieformalna (%)* s.36

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

//Oryginalną tabelę podzielono na trzy poniższe.//

Mężczyźni

	nizsze	średnie	wyższe	ogółem
Na własny rachunek	4	8	0	5
Dla firmy	27	17	26	3
Dla rodziny, znajomych	36	40	40	38
Dla kogoś innego	42	35	44	40
N	44	34	12	89

Kobiety

	nizsze	średnie	wyższe	ogółem
Na własny rachunek	8	12	11	11
Dla firmy	27	34	23	30
Dla rodziny, znajomych	45	37	32	37
Dla kogoś innego	39	27	40	33
N	14	31	14	59

Ogółem

	nizsze	średnie	wyższe	ogółem
Na własny rachunek	5	10	6	7
Dla firmy	27	25	25	26
Dla rodziny, znajomych	38	38	35	38
Dla kogoś innego	42	31	42	37
N	57	64	26	148

(powrót do tekstu)

Wykres 4. Osoby deklarujące otrzymywanie części wypłaty „pod stołem” w przypadku pracy na umowę sformalizowaną (%) s.36

//Informacje z wykresów liniowych zapisano w tabelach.//

wg wieku

Minimalne N (kobiety 55–69) = 107.

	kobiety	mężczyźni
18-35	10	11
36-54	4	4
55-69	1	5

wg wykształcenia

Minimalne N (kobiety niższe) = 131.

	kobiety	mężczyźni
18-35	6	10
36-54	7	8
55-69	4	3

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 14. Stopa bezrobocia (liczona według metodologii BAEL) wg płci, wieku i wykształcenia (%) s. 37

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

Minimalne N (kobiety 55–69, niższe) = 38, (kobiety 55–69, wyższe) = 43.

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	7	6	5	6
Mężczyźni 36-54	3	0	3	2
Mężczyźni 55-69	8	2	1	4
Mężczyźni ogółem	5	3	3	4
Kobiety 18-35	13	11	5	8
Kobiety 36-54	12	5	2	6
Kobiety 55-69	4	1	2	2
Kobiety ogółem	11	7	3	6
Ogółem 18-35	9	8	5	7
Ogółem 36-54	6	3	2	4
Ogółem 55-69	7	2	2	4
Ogółem	7	5	3	5

Różnica w stosunku do 2017 roku*

* Zmiana w p.p.

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	-10	-3	3	-3
Mężczyźni 36-54	-4	-6	1	-3
Mężczyźni 55-69	5	-3	-3	1
Mężczyźni ogółem	-3	-4	1	-2
Kobiety 18-35	-9	5	1	1
Kobiety 36-54	5	1	-1	0
Kobiety 55-69	-2	-4	-5	-3
Kobiety ogółem	1	1	-1	0
Ogółem 18-35	-9	0	2	-1
Ogółem 36-54	-1	-3	0	-1
Ogółem 55-69	3	-4	-4	-1
Ogółem	-2	-2	0	-1

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 15. Odsetek szukających pracy wśród pracujących i niepracujących wg płci i wieku
s. 38

//Oryginalną tabelę podzielono na cztery poniższe.//

Niepracujący: % szukających pracy - Dane (%)

	mężczyźni	kobiety	ogółem
18-35	37	21	26
36-54	21	25	24
55-69	6	3	4
Ogółem	17	13	14

Niepracujący: % szukających pracy - Liczebności

	mężczyźni	kobiety	ogółem
18-35	66	147	213
36-54	66	109	174
55-69	153	243	396
Ogółem	285	499	783

Pracujący: % szukających innej pracy - Dane (%)

	mężczyźni	kobiety	ogółem
18-35	14	15	14
36-54	7	8	8
55-69	2	2	2
Ogółem	9	9	9

Pracujący: % szukających innej pracy - Liczebności

	mężczyźni	kobiety	ogółem
18-35	332	262	594
36-54	427	420	847
55-69	179	130	309
Ogółem	938	812	1750

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 5. Powody szukania pracy przez aktualnie niepracujących (%) s.39

//Informacje z wykresu słupkowego zapisano w tabeli.//

Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%. N = 119.

chęć powrotu do pracy po przerwie	37%
zakończenie dotychczasowej umowy	25%
potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy	22%
wypowiedzenie/rozw. dotychczasowej umowy	19%
chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu	11%
przeprowadzka	3%
inna przyczyna	9%

Wykres 6. Powody szukania innej pracy przez już pracujących (%) s.39

//Informacje z wykresu słupkowego zapisano w tabeli.//

Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%. N = 150.

chęć zmiany dotychczasowej pracy	62%
potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy	38%
zakończenie dotychczasowej umowy	5%
spodziewana redukcja zatrudnienia	4%
przeprowadzka	3%
inna przyczyna	15%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 16. Trudność znalezienia nowej, podobnie płatnej pracy wg płci, wieku i wykształcenia wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę (średnie na skali 1–5) s.40
 Odpowiedzi osób zatrudnionych na umowę o pracę na pytanie „Czy miał(a)by Pan(i) problem ze znalezieniem nowej, podobnie płatnej pracy?” Skala odpowiedzi: 1 zdecydowanie tak/2 raczej tak /3 trudno powiedzieć/4 raczej nie/5 zdecydowanie nie.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

Średnie

Wiek	Mężczyźni -niższe	Mężczyźni -średnie	Mężczyźni -wyższe	Mężczyźni -ogółem	Kobiety -niższe	Kobiety -średnie	Kobiety -wyższe
18-35	2,5	2,1	2,0	2,2	2,3	2,6	2,4
36-54	2,2	2,3	2,5	2,3	2,6	2,5	2,6
55-69	2,4	2,7	2,6	2,5	2,7	2,9	3,0
Ogółem	2,3	2,2	2,3	2,3	2,6	2,6	2,6

Wiek	Kobiety -ogółem	Ogółem -niższe	Ogółem -średnie	Ogółem -wyższe	Ogółem
18-35	2,5	2,4	2,3	2,3	2,3
36-54	2,6	2,4	2,4	2,6	2,5
55-69	2,9	2,5	2,8	2,8	2,7
Ogółem	2,6	2,4	2,4	2,5	2,4

N

Wiek	Mężczyźni -niższe	Mężczyźni -średnie	Mężczyźni -wyższe	Mężczyźni -ogółem	Kobiety -niższe	Kobiety -średnie	Kobiety -wyższe
18-35	56	112	67	235	22	69	97
36-54	114	102	87	303	65	89	160
55-69	40	26	29	95	17	32	32
Ogółem	210	239	183	633	103	189	289

Wiek	Kobiety -ogółem	Ogółem -niższe	Ogółem -średnie	Ogółem -wyższe	Ogółem
18-35	187	78	180	164	422
36-54	313	179	190	246	616
55-69	81	56	58	62	176
Ogółem	581	313	428	472	1214

(powrót do tekstu)

Wykres 7. Odsetek osób szukających pracy, która wymagałaby przeprowadzki (w granicach kraju lub za granicę) wg statusu, zatrudnienia i płci s.42
 //Informacje z wykresu słupkowego zapisano w tabeli.//

Minimalne N (niepracujący mężczyźni) = 48.

	mężczyźni	kobiety
Niepracujący - w granicach kraju	41,6%	27,9%
Niepracujący - za granicę	26,2%	4,8%
Pracujący - w granicach kraju	21,8%	28,4%
Pracujący - za granicę	17,0%	5,6%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 18. Deklarowany wymiar godzinowy poszukiwanej pracy* w podziale na pracujących i niepracujących oraz płeć (w %) s. 42

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

//Oryginalną tabelę podzielono na trzy poniższe.//

Niepracujący

	mężczyźni	kobiety	ogółem
Na pełny etat	92	80	85
Na część etatu	11	21	17
Dorywczo, na umowę cywilnopr.	9	4	6
Chcący rozpocząć dz. gosp.	0	0	0
N	48	65	113

Pracujący

	mężczyźni	kobiety	ogółem
Na pełny etat	82	87	84
Na część etatu	4	1	3
Dorywczo, na umowę cywilnopr.	8	14	11
Chcący rozpocząć dz. gosp.	7	4	6
N	80	76	156

Ogółem

	mężczyźni	kobiety	ogółem
Na pełny etat	85	84	85
Na część etatu	7	10	9
Dorywczo, na umowę cywilnopr.	8	9	9
Chcący rozpocząć dz. gosp.	5	2	3
N	128	141	269

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 20. Deklarowany wiek przejścia na emeryturę osób w wieku 40 lat więcej s. 44

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

Minimalne N (kobiety, niższe, 2019) = 64.

Spodziewany wiek przejścia na emeryturę

Wykształcenie	2019 Mężczyźni	2019 Kobiety	2019-2017 Mężczyźni	2019-2017 Kobiety
niższe	64,5	60,0	0,5	0,1
średnie	64,2	60,2	0,5	-0,4
wyższe	64,8	60,2	-0,1	-1,1
Ogółem	64,4	60,1	0,3	-0,5

Do ilu lat obecna praca (20 h/tyg.)

Wykształcenie	2019 Mężczyźni	2019 Kobiety	2019-2017 Mężczyźni	2019-2017 Kobiety
niższe	64,8	61,3	0,2	0,8
średnie	64,8	61,9	-0,1	0,2
wyższe	67,8	61,3	1,1	0,8
Ogółem	65,5	62,3	0,3	0,7

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 21. Chęć przejścia na emeryturę w deklaracjach osób w wieku 40 lat lub więcej w zależności od płci i wykształcenia (%). 45
 //Oryginalną tabelę podzielono na cztery poniższe.//
 Minimalne N (kobiety, niższe) = 101.

2019 - Jak najwcześniej

	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	22	20	11	19
Kobiety	24	18	13	18
Ogółem	23	19	12	18

2019 - Jak najpóźniej

	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	8	11	16	11
Kobiety	10	6	16	11
Ogółem	9	8	16	11

Różnica w stosunku do 2017* - Jak najwcześniej

* Różnica w p.p.

	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	-0,3	-0,4	-0,6	-0,5
Kobiety	4,9	1	0,8	1,9
Ogółem	1,7	0,4	0,2	0,6

* Różnica w p.p.

Różnica w stosunku do 2017* - Jak najpóźniej

* Różnica w p.p.

	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	0,3	1	3,5	1,5
Kobiety	-2,1	4,3	3,4	2,7
Ogółem	-0,6	2,8	3,4	2,1

[\(powrót do tekstu\)](#)

Rysunek 7. Czas pracy s.46

Informacje z grafiki wypisano poniżej jako listę:

- Polacy pracują średnio 44,2 h tygodniowo
- Mężczyźni pracują o 5 h dłużej niż kobiety
- Przedsiębiorcy pracują o 9 h dłużej niż osoby na etacie

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 22. Przeciętna liczba godzin spędzanych tygodniowo w pracy (średnia) s. 47

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wykształcenie	mężczyźni	kobiety	ogółem
niższe	48,4	42,6	46,6
średnie	46	41,4	43,9
wyższe	45,1	40,8	42,5
Ogółem	46,6	41,3	44,2
niższe N	304	139	444
średnie N	332	275	6,7
wyższe N	236	341	578
Ogółem N	873	755	1628

Różnica w stos. do 2017

Wykształcenie	mężczyźni	kobiety	ogółem
niższe	1,7	1,3	1,6
średnie	-0,6	0,5	-0,1
wyższe	0,1	-0,1	-0,1
Ogółem	0,4	0,4	0,4
niższe N	464	227	691
średnie N	493	419	912
wyższe N	382	509	891
Ogółem N	1339	1155	2494

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 8. Liczba godzin spędzanych przeciętnie w pracy przez osoby pracujące (%) s.48

Minimalne N (kobiety, niższe) = 139.

//Informacje z wykresów słupkowych zapisano w tabelach.//

mężczyźni

	niższe	średnie	wyższe
mniej niż 40 h	6	9	10
40 h	44	46	44
więcej niż 40 h	50	45	46

kobiety

	niższe	średnie	wyższe
mniej niż 40 h	14	19	19
40 h	61	51	55
więcej niż 40 h	25	29	26

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 9. Liczba godzin spędzanych tygodniowo w pracy wg płci i formy zatrudnienia s.49
//Informacje z wykresów słupkowych zapisano w tabelach.//

Wykonujący umowę o pracę (ostatnie 3 miesiące)

Minimalne N (kobiety) = 593.

	kobiety	mężczyźni
0-10 h	1	0
11-20 h	3	1
21-30 h	7	2
31-39 h	4	2
40 h	64	57
41-50 h	15	24
51-60 h	5	10
61-70 h	1	12
71-80 h	0	2
81 h +	1	1

Prowadzący działalność gospodarczą (pozarolniczą)

Minimalne N (kobiety) = 65.

	kobiety	mężczyźni
0-10 h	0	1
11-20 h	0	4
21-30 h	12	7
31-39 h	5	1
40 h	18	12
41-50 h	26	27
51-60 h	18	29
61-70 h	9	10
71-80 h	5	5
81 h +	6	3

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 23. Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile chciałby respondent*, w zależności od płci, wieku i wykształcenia (wartości średnie, skala od 1 do 5) s. 50

* Skala odpowiedzi: 1="zdecydowanie nie" do 5="zdecydowanie tak". Odpowiedzi osób pracujących.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	2,6	2,9	2,6	2,7
Mężczyźni 36-54	3,0	3,0	2,9	3,0
Mężczyźni 55-69	2,7	2,9	3,2	2,9
Mężczyźni ogółem	2,8	2,9	2,8	2,9
Kobiety 18-35	2,6	2,5	2,6	2,5
Kobiety 36-54	2,7	2,5	2,8	2,7
Kobiety 55-69	3,0	2,6	2,8	2,8
Kobiety ogółem	2,7	2,5	2,7	2,3
Ogółem 18-35	2,6	2,7	2,6	2,6
Ogółem 36-54	2,9	2,8	2,8	2,8
Ogółem 55-69	2,8	2,8	3,0	2,9
Ogółem	2,8	2,8	2,8	2,8

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 r.

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	N 2019	N 2017
Mężczyźni 18-35	-0,18	-0,10	-0,25	-0,06	311	487
Mężczyźni 36-54	-0,16	-0,10	-0,14	-0,13	417	612
Mężczyźni 55-69	-0,16	0,14	0,87	0,18	159	275
Mężczyźni ogółem	-0,16	0,04	-0,01	-0,04	888	1374
Kobiety 18-35	-0,13	-0,22	0,04	-0,08	246	383
Kobiety 36-54	-0,22	-0,28	0,02	-0,13	407	582
Kobiety 55-69	0,30	0,18	-0,09	0,16	113	206
Kobiety ogółem	-0,10	-0,15	0,03	-0,06	767	1172
Ogółem 18-35	-0,17	-0,03	-0,07	-0,07	558	870
Ogółem 36-54	-0,17	-0,18	-0,05	-0,13	824	1195
Ogółem 55-69	-0,02	0,19	0,41	0,17	273	481
Ogółem	-0,14	-0,05	0,01	-0,05	1654	2546

(powrót do tekstu)

Wykres 10. Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile chciałby respondent s.51
Skala odpowiedzi: od 1 = „zdecydowanie nie” do 5 = „zdecydowanie tak”. Odpowiedzi osób pracujących.

Minimalna liczebność (kobiety w wieku 18–24) = 63.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości zapisano w przybliżeniu.//

	mężczyźni 2019	mężczyźni 2017	kobiety 2019	kobiety 2017
18-24	2,6	2,3	2,2	2,7
25-34	2,7	2,9	2,7	2,5
35-44	3,1	3,0	2,6	2,7
45-54	2,8	3,2	2,8	2,9
55-64	2,8	2,7	2,8	2,5

(powrót do tekstu)

Tabela 24. Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach (zł). Wartości średnie obcięte 5%* s. 52

* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości. Odpowiedzi osób pracujących. Odsetek odmów odpowiedzi na pytanie wyniósł 15,6%.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	3213	3691	4462	3818
Mężczyźni 36-54	3332	3798	5224	4031
Mężczyźni 55-69	2894	-	-	3833
Mężczyźni ogółem	3214	3709	5008	3923
Kobiety 18-35	-	-	3032	2701
Kobiety 36-54	2055	2335	3409	2803
Kobiety 55-69	-	2663	3678	2902
Kobiety ogółem	2026	2394	3293	2782
Ogółem 18-35	2864	3206	3602	3314
Ogółem 36-54	2856	3098	4060	3404
Ogółem 55-69	2625	3010	4677	3407
Ogółem	2815	3130	3951	3372

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 r.

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	N 2019	N 2017
Mężczyźni 18-35	750	833	726	761	185	296
Mężczyźni 36-54	765	868	778	815	236	329
Mężczyźni 55-69	555	+	-	917	70	140
Mężczyźni ogółem	733	821	840	823	491	764
Kobiety 18-35	-	-	392	383	152	252
Kobiety 36-54	341	194	322	327	246	402
Kobiety 55-69	-	465	64	510	59	120
Kobiety ogółem	331	314	348	371	458	774
Ogółem 18-35	597	700	539	597	337	548
Ogółem 36-54	647	597	517	595	482	731
Ogółem 55-69	485	524	543	733	130	259
Ogółem	613	630	556	619	949	949

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 11. Przeciętne* zarobki netto w zależności od płci, wieku i stanu cywilnego s.53

* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.

Porównano osoby pracujące, będące aktualnie w związku małżeńskim bądź nieformalnym (w związku), z osobami niebędącymi aktualnie w związku (małżeńskim bądź nieformalnym), które w przeszłości nigdy nie były w związku małżeńskim (stan wolny). Minimalne N (kobiety, 36+, stan wolny) = 23.

//Informacje z wykresu słupkowego zapisano w tabeli.//

	stan wolny	w związku
kobiety 36+	2718	2694
kobiety 18-35	2433	2610
mężczyźni 36+	2991	4186
mężczyźni 18-35	2850	4302

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 12. Przeciętne miesięczne zarobki netto a wykształcenie (zł)* s.54

* Średnia obciążona 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.

Minimalne N (niższe, 18–29) = 53.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli.//

	niższe	średnie	wyższe
18-29	2775	2690	3264
30-39	2981	3519	3883
40-49	2847	3086	4114
50-69	2345	3126	4818

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 13. Przeciętne miesięczne zarobki netto osób pracujących w ostatnich 12 miesiącach w zależności od głównej formy zatrudnienia (zł)* s.55

* Średnia obciążona 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.

Minimalne N (mężczyźni umowa nieformalna, 2019) = 21.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli.//

	mężczyźni 2017	mężczyźni 2019	kobiety 2017	kobiety 2019
własna działalność gospodarcza (pozarolnicza)	4900	5655	3842	4512
umowa o pracę	2991	3804	2329	42725
umowa cywilno-prawna	2585	42784	1734	2139
umowa nieformalna	2104	2316	-	-

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 14. Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin s.56

* Średnia obciążona 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości rozkładu.

Minimalne N (kobiety, 18–29) = 63.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli.//

	mężczyźni	kobiety
18-29	3639	2599
30-39	4013	2988
40-49	4037	2843
50-69	3713	2803

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 25. Zadowolenie z zarobków wśród osób pracujących (wartości średnie na skali 1–5)*
s. 57

*Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo niezadowolony” do 5 = „bardzo zadowolony”.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	3,5	3,7	3,8	3,7
Mężczyźni 36-54	3,5	3,6	3,7	3,6
Mężczyźni 55-69	3,1	3,6	3,8	3,4
Mężczyźni ogółem	3,5	3,7	3,7	3,6
Kobiety 18-35	3,5	3,6	3,5	3,6
Kobiety 36-54	3,2	3,2	3,4	3,3
Kobiety 55-69	3,1	3,3	3,1	3,
Kobiety ogółem	3,3	3,4	3,4	3,4
Ogółem 18-35	3,7	3,7	3,6	3,7
Ogółem 36-54	3,4	3,4	3,5	3,5
Ogółem 55-69	3,1	3,5	3,5	3,3
Ogółem	3,4	3,5	3,5	3,5

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 r.

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	N 2019	N 2017
Mężczyźni 18-35	-0,11	0,09	-0,11	-0,02	485	311
Mężczyźni 36-54	0,18	0,10	0,05	0,11	612	419
Mężczyźni 55-69	0,00	0,12	0,35	0,18	277	161
Mężczyźni ogółem	0,11	0,10	0,04	0,08	1374	891
Kobiety 18-35	0,00	-0,03	0,09	0,09	384	245
Kobiety 36-54	0,18	0,11	0,13	0,14	582	404
Kobiety 55-69	0,02	0,22	0,20	0,15	207	113
Kobiety ogółem	0,22	0,08	0,11	0,12	1173	762
Ogółem 18-35	0,02	0,04	0,01	0,03	868	557
Ogółem 36-54	0,20	0,11	0,08	0,13	1195	823
Ogółem 55-69	0,01	0,18	0,30	0,17	484	274
Ogółem	0,15	0,09	0,07	0,10	2547	1653

(powrót do tekstu)

Wykres 15. Zadowolenie z zarobków wśród osób pracujących (wartości średnie na skali 1–5)* w zależności od płci i wieku s.58

* Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo niezadowolony” do 5 = „bardzo zadowolony”.

Minimalne N (mężczyźni, 18-29) = 140.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości zapisano w przybliżeniu.//

	mężczyźni 2017	mężczyźni 2019	kobiety 2017	kobiety 2019
18-29	3,75	3,73	3,5	3,65
30-39	3,72	3,73	3,48	3,5
40-49	3,58	3,6	3,2	3,35
50-69	3,25	3,48	3,0	3,25

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 26. Przeciętny miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek, wykształcenie i płeć (zł)* s. 59

* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.

Odsetek odmów odpowiedzi na pytanie wyniósł 19 %.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	5006	5966	6999	5935
Mężczyźni 36-54	4772	6163	8654	6159
Mężczyźni 55-69	3316	4890	7702	4596
Mężczyźni ogółem	4317	5795	7903	5658
Kobiety 18-35	4770	5180	5796	5385
Kobiety 36-54	3805	5120	6884	5424
Kobiety 55-69	2825	3815	5821	3815
Kobiety ogółem	3516	4761	6269	4926
Ogółem 18-35	4921	5583	6208	5650
Ogółem 36-54	4397	5644	7577	5797
Ogółem 55-69	3075	4276	6629	4180
Ogółem	3979	5265	6892	583

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 roku

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	N 2019	N 2017
Mężczyźni 18-35	881	565	406	574	261	447
Mężczyźni 36-54	936	1073	1542	1061	370	520
Mężczyźni 55-69	403	757	1283	944	243	433
Mężczyźni ogółem	824	815	1097	924	874	1400
Kobiety 18-35	1416	516	496	676	280	473
Kobiety 36-54	373	853	1444	970	359	578
Kobiety 55-69	449	433	870	647	277	510
Kobiety ogółem	579	688	957	815	916	1562
Ogółem 18-35	1104	534	438	625	541	920
Ogółem 36-54	746	976	1501	1038	729	1098
Ogółem 55-69	411	614	1103	789	519	944
Ogółem	735	769	1019	878	1789	2962

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 27. Czy „związanie końca z końcem” jest łatwe, czy trudne? (wartości średnie na skali 1–6) w podziale na wiek, wykształcenie i płeć (skala od 1 do 6) s. 60
 Skala odpowiedzi: od 1= „bardzo trudne” do 6 = „bardzo łatwe”.
 //Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni 18-35	3,9	4,2	4,5	4,2
Mężczyźni 36-54	3,4	3,8	4,2	3,7
Mężczyźni 55-69	3,3	3,9	4,4	3,7
Mężczyźni ogółem	3,5	4,0	4,3	3,9
Kobiety 18-35	4,0	4,0	4,0	4,0
Kobiety 36-54	3,3	3,4	4,2	3,7
Kobiety 55-69	3,0	3,5	4,1	3,4
Kobiety ogółem	3,3	3,7	4,1	3,7
Ogółem 18-35	3,9	4,1	4,2	4,1
Ogółem 36-54	3,3	3,6	4,2	3,7
Ogółem 55-69	3,2	3,7	4,3	3,6
Ogółem	3,4	3,8	4,2	3,8

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 r.

Wiek	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	N 2019	N 2017
Mężczyźni 18-35	0,10	0,10	0,07	0,08	389	663
Mężczyźni 36-54	0,06	-0,07	-0,06	-0,03	489	712
Mężczyźni 55-69	0,21	0,32	-0,06	0,27	332	582
Mężczyźni ogółem	0,14	0,08	-0,02	0,09	1210	1956
Kobiety 18-35	0,32	0,04	0,00	0,07	399	657
Kobiety 36-54	0,12	0,15	0,43	0,27	519	756
Kobiety 55-69	0,30	0,14	0,38	0,28	372	652
Kobiety ogółem	0,26	0,10	0,26	0,22	1291	2066
Ogółem 18-35	0,19	0,07	0,02	0,07	788	1320
Ogółem 36-54	0,09	0,05	0,23	0,13	1008	1468
Ogółem 55-69	0,25	0,22	0,20	0,28	704	1234
Ogółem	0,20	0,09	0,14	0,15	2500	4022

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 16. Czy przy aktualnym dochodzie gospodarstwo domowe „wiąże koniec z końcem”?

Wartości w podziale na poziom wykształcenia i wiek (wartości średnie na skali 1–6)* s.61

* Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo trudne” do 6 = „bardzo łatwe”.

Minimalne N (wyższe, 18–24) = 24.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości podano w przybliżeniu.//

	niższe	średnie	wyższe
18-24	4,1	4,4	4,8
25-34	3,7	4,2	4,2
35-44	3,4	3,8	4,3
45-54	3,2	3,5	4,4
55-64	3,1	3,7	4,4
65+	3,4	3,8	4,2

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 28. Oczekiwania w zakresie minimalnego [min], zadowalającego [mid] oraz bardzo zadowalającego [max] wynagrodzenia netto za podjęcie pracy na pełen etat (zł) s. 62
 //Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Oczekiwania	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
min - pracujący	3676	3055	3387
min - bezrobotni	2668	2251	2427
min - nieaktywni	3292	2624	2861
min - ogółem	3570	2882	3214
mid - pracujący	5213	4157	4722
mid - bezrobotni	3637	3088	3322
mid - nieaktywni	4467	3600	3906
mid - ogółem	5021	3932	4458
max - pracujący	8316	6173	7317
max - bezrobotni	5211	4467	4777
max - nieaktywni	6357	5644	5892
max - ogółem	7849	5930	6854

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 r.

Oczekiwania	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	N 2019	N 2017
min - pracujący	582	386	490	1693	2586
min - bezrobotni	363	350	300	1702	2592
min - nieaktywni	566	528	540	1689	2585
min - ogółem	592	444	513	90	174
mid - pracujący	802	502	663	89	174
mid - bezrobotni	521	499	439	87	174
mid - nieaktywni	670	677	668	626	1070
mid - ogółem	803	573	681	630	1069
max - pracujący	968	570	782	625	1058
max - bezrobotni	541	682	499	2409	3830
max - nieaktywni	294	1175	849	2421	3835
max - ogółem	904	791	835	2401	3818

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 17. Oczekiwania w zakresie kwoty minimalnego wynagrodzenia netto za podjęcie pracy na pełen etat (wartości średnie w zł)* s.63

* Oczekiwania podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła

co najmniej 20 osób. Minimalne uwzględnione N (bezrobotni, 50–69) = 21.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości podano w przybliżeniu.//

	pracujący 2019	pracujący 2017	nieaktywni 2019	nieaktywni 2017	bezrobotni 2019	bezrobotni 2017
18-29	3000	2500	2500	2200	2500	2000
30-39	3500	3000	2900	2100	2400	2400
40-49	3500	3100	3100	2500	-	2200
50-69	3550	2900	2950	2400	-	2100

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 18. Oczekiwania w zakresie kwoty wynagrodzenia netto uznawanego jako zadowalające za podjęcie pracy na pełen etat (wartości średnie w zł) s.64

Oczekiwania podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła

co najmniej 20 osób. Minimalne uwzględnione N (bezrobotni, 30–39) = 20.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości podano w przybliżeniu.//

	pracujący 2019	pracujący 2017	nieaktywni 2019	nieaktywni 2017	bezrobotni 2019	bezrobotni 2017
18-29	4000	3400	3500	3100	3500	2500
30-39	4800	4300	3900	2800	3300	3400
40-49	4900	4500	4200	3700	-	2900
50-69	5000	4000	4000	3400	-	2900

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 29. Oczekiwania płacowe kobiet wyrażone jako procent oczekiwań płacowych mężczyzn s. 65

* Obliczenie na podstawie danych w tabeli 28.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

	min	mid	max
pracujące	79,7	83,1	74,2
bezrobotne	84,9	84,4	85,7
nieaktywne	80,6	79,7	88,8
ogółem	78,3	80,7	75,5

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 r.

	min	mid	max	N 2019	N 2017
pracujące	-3,1	-3,1	-2	787	1201
bezrobotne	1,9	1,8	4,7	37	77
nieaktywne	2,8	3,6	15,1	217	381
ogółem	-1,2	-1,3	1,6	1156	1860

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 30. Ogólne zadowolenie z pracy w zależności od formy zatrudnienia (skala 1–4)* s. 66

* Odpowiedzi osób pracujących na pytanie: „Biorąc wszystko pod uwagę, samą pracę, jej warunki i zarobki, na ile ta praca Panu(i) odpowiada?”. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób
 //Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
dz. gosp. (pozarol.) - mężczyźni	3,4	3,6	3,5	3,5
dz. gosp. (pozarol.) - kobiety	-	3,5	3,4	3,4
dz. gosp. (pozarol.) - ogółem	3,3	3,6	3,5	3,5
umowa o pracę - mężczyźni	3,3	3,2	3,3	3,3
umowa o pracę - kobiety	3,2	3,1	3,3	3,2
umowa o pracę - ogółem	3,2	3,2	3,3	3,2
umowa cywilnopr. - mężczyźni	3,0	2,9	3,3	3,1
umowa cywilnopr. - kobiety	-	3,0	3,4	3,2
umowa cywilnopr. - ogółem	3,1	2,9	3,4	3,2
bez umowy - mężczyźni	3,2	3,3	-	3,2
bez umowy - kobiety	-	3,0	-	3,1
bez umowy - ogółem	3,2	3,1	3,2	3,2

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 roku

	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	N 2019	N 2017
dz. gosp. (pozarol.) - mężczyźni	0,27	0,15	0,15	0,16	140	195
dz. gosp. (pozarol.) - kobiety	-	0,08	-0,02	-0,05	70	107
dz. gosp. (pozarol.) - ogółem	0,06	0,13	0,08	0,09	209	302
umowa o pracę - mężczyźni	0,10	0,11	0,02	0,07	630	978
umowa o pracę - kobiety	0,23	0,08	0,08	0,11	581	912
umowa o pracę - ogółem	0,15	0,10	0,05	0,09	1211	1890
umowa cywilnopr. - mężczyźni	-0,15	-0,25	-0,14	-0,17	92	169
umowa cywilnopr. - kobiety	-	0,14	0,14	0,14	124	191
umowa cywilnopr. - ogółem	0,00	-0,05	0,04	-0,01	254	473
bez umowy - mężczyźni	0,18	0,25	-	0,24	59	126
bez umowy - kobiety	-	0,38	-	0,24	42	57
bez umowy - ogółem	0,15	0,25	0,29	0,23	146	262

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 19. Ogólne zadowolenie z pracy osób zatrudnionych na umowę o pracę (skala 1–4)* s.67

Skala odpowiedzi: od 1 – praca bardzo nie odpowiada do 4 – bardzo odpowiada.

Minimalne N (kobiety, 18–24) = 38.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości podano w przybliżeniu.//

	mężczyźni 2019	mężczyźni 2017	kobiety 2019	kobiety 2017
18-24	3,45	3,3	3,2	3,15
25-34	3,3	3,2	3,35	3,2
35-44	3,35	3,3	3,3	3,25
45-54	3,3	3,25	3,25	3,0
55-64	3,3	3,25	3,3	3,0

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 31. Ocena przełożonych przez podwładnych (średnie na skali 1–5)* s. 68

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

	umysł.	handel / usługi	fizyczna	Ogółem
odnosi się z szacunkiem ¹ - mężczyźni	4,7	4,5	4,5	4,6
odnosi się z szacunkiem ¹ - kobiety	4,5	4,7	4,7	4,6
odnosi się z szacunkiem ¹ - ogółem	4,6	4,6	4,6	4,6
sprawiedliwie ocenia ¹ - mężczyźni	4,1	4,1	3,9	4,0
sprawiedliwie ocenia ¹ - kobiety	4,0	4,0	4,2	4,0
sprawiedliwie ocenia ¹ - ogółem	4,0	4,1	4,0	4,0
zadowol. z relacji z przełożonym ² - mężczyźni	4,3	4,1	4,1	4,2
zadowol. z relacji z przełożonym ² - kobiety	4,2	4,2	4,2	4,2
zadowol. z relacji z przełożonym ² - ogółem	4,2	4,2	4,2	4,2

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 r.

	umysł.	handel / usługi	fizyczna	Ogółem	N 2019	N 2017
odnosi się z szacunkiem ¹ - mężczyźni	0,1	-0,1	0,1	0,1	638	982
odnosi się z szacunkiem ¹ - kobiety	-0,0	0,2	0,2	0,1	614	953
odnosi się z szacunkiem ¹ - ogółem	0,0	0,1	0,1	0,1	1935	1252
sprawiedliwie ocenia ¹ - mężczyźni	0,1	0,1	0,0	0,0	637	984
sprawiedliwie ocenia ¹ - kobiety	0,0	0,2	0,5	0,1	615	948
sprawiedliwie ocenia ¹ - ogółem	0,0	0,2	0,1	0,1	1932	1251
zadowol. z relacji z przełożonym ² - mężczyźni	0,2	-0,1	0,1	0,1	635	981
zadowol. z relacji z przełożonym ² - kobiety	0,0	0,0	0,2	0,1	312	953
zadowol. z relacji z przełożonym ² - ogółem	0,1	0,0	0,1	0,1	1934	1246

¹ Skala odpowiedzi: od 1 = „zdecydowanie nie” do 5 = „zdecydowanie tak”.

² Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo niezadowolony” do 5 = „bardzo zadowolony”.

Odpowiedzi osób zatrudnionych podlegających przełożonym.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 32. Osoby, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód (% odpowiedzi tak)* s. 69

*Odpowiedzi osób pracujących.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	umysł.	handel / usługi	fizyczna	Ogółem
Mężczyźni 18-35	26	46	35	33
Mężczyźni 36-54	29	33	35	33
Mężczyźni 55-69	32	-	34	33
Mężczyźni ogółem	28	38	35	33
Kobiety 18-35	27	41	68	36
Kobiety 36-54	27	45	55	37
Kobiety 55-69	19	-	44	25
Kobiety ogółem	26	41	56	35
Ogółem 18-35	26	42	40	34
Ogółem 36-54	28	41	42	35
Ogółem 55-69	25	30	36	30
Ogółem	27	40	40	34

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 roku

Wiek	umysł.	handel / usługi	fizyczna	Ogółem	N 2019	N 2017
Mężczyźni 18-35	-1	5	-2	-1	283	446
Mężczyźni 36-54	-7	-20	-11	-10	399	588
Mężczyźni 55-69	2	-	-6	-6	154	268
Mężczyźni ogółem	-3	-13,1	-7	-6	837	1302
Kobiety 18-35	2	-9,6	6	0	220	348
Kobiety 36-54	-6	-2,5	-8	-6	386	565
Kobiety 55-69	-10	-	-18	-18	106	199
Kobiety ogółem	-4	-8	-7	-6	712	1112
Ogółem 18-35	1	-6	-2	0	503	794
Ogółem 36-54	-6	-8	-10	-8	785	1153
Ogółem 55-69	-4	-24	-10	-11	261	467
Ogółem	-4	-10	-7	-6	1549	2414

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 33. Osoby, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód (procent odpowiedzi tak)* s. 70

* Odpowiedzi osób pracujących. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wykształcenie	umysł.	handel / usługi	fizyczna	Ogółem
Mężczyźni - niższe	33,2	-	32,4	33,3
Mężczyźni - średnie	29,0	49,2	38,1	36,1
Mężczyźni - wyższe	27,3	16,5	39,7	27,6
Mężczyźni ogółem	28,3	38,4	35,1	32,8
Kobiety - niższe	-	33,8	47,0	43,7
Kobiety - średnie	29,3	47,9	65,0	44,5
Kobiety - wyższe	23,2	-	-	23,7
Kobiety ogółem	25,7	40,8	55,7	34,9
Ogółem - niższe	41,0	37,1	36,0	36,6
Ogółem - średnie	29,2	48,2	45,3	39,8
Ogółem - wyższe	24,8	19,4	43,2	25,3
Ogółem	26,8	40,0	40,3	33,8

Różnica w stos. do 2017

Wykształcenie	umysł.	handel / usługi	fizyczna	Ogółem
Mężczyźni - niższe	-1,1	-	-4,9	-4,5
Mężczyźni - średnie	-4,8	-6,3	-9,8	-7,2
Mężczyźni - wyższe	-2,5	-31,9	-7,5	-5,9
Mężczyźni ogółem	-3,2	-13,1	-7,1	-5,8
Kobiety - niższe	-	-9,5	-5,8	-4,7
Kobiety - średnie	-7,7	-5,0	-7,5	-7,1
Kobiety - wyższe	-3,0	-	-	-5,0
Kobiety ogółem	-3,6	-8,3	-6,8	-5,9
Ogółem - niższe	5,3	-7,7	-5,4	-4,8
Ogółem - średnie	-6,1	-5,4	-9,7	-7,2
Ogółem - wyższe	-2,8	-28,5	-8,5	-5,5
Ogółem	-3,5	-9,8	-7,2	-5,8

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 34. Zawody bardziej pożądane od obecnie wykonywanych (%)* s. 71

* Odpowiedzi osób pracujących, które zadeklarowały, że gdyby mogły jeszcze raz pokierować swoją karierą, chciałyby wykonywać inny zawód.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

Mężczyźni

Ponowny wybór zawodu - kat. zawod. ISCO	umysł.	handel / usługi	fizyczna	Ogółem
0. Siły zbrojne	0	-	2	1
1. Kierownicy	0	-	2	1
2. Specjaliści	61	-	13	30
3. Technicy i inny personel	19	-	25	23
4. Pracownicy biurowi	1	-	1	1
5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	3	-	6	5
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3	-	0	1
7. Robotnicy wykwalifikowani	8	-	35	27
8. Operatorzy i monterzy (w tym kierowcy)	5	-	15	12
9. Robotnicy niewykwalifikowani	0	-	1	1
%	100	-	100	100
N	62	18	119	199

Kobiety

Ponowny wybór zawodu - kat. zawod. ISCO	umysł.	handel / usługi	fizyczna	Ogółem
0. Siły zbrojne	0	0	0	0
1. Kierownicy	1	3	0	0,5
2. Specjaliści	67	45	26	51
3. Technicy i inny personel	16	20	22	19
4. Pracownicy biurowi	1	13	14	7
5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	12	20	24	17
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1	0	2	1
7. Robotnicy wykwalifikowani	2	0	10	4
8. Operatorzy i monterzy (w tym kierowcy)	0	0	0	0
9. Robotnicy niewykwalifikowani	0	0	4	1
%	100	100	100	100
N	93	40	50	182

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 35. Praca w sytuacji zapewnionego utrzymania (% odpowiedzi „tak”)* s. 72

*Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	pracujący	bezrobotni	nieaktywni	Ogółem
Mężczyźni 18-35	85	71	74	83
Mężczyźni 36-54	73	-	67	72
Mężczyźni 55-69	67	-	46	60
Mężczyźni ogółem	76	81	57	73
Kobiety 18-35	88	100	83	87
Kobiety 36-54	82	81	54	78
Kobiety 55-69	71	-	38	50
Kobiety ogółem	82	89	54	73
Ogółem 18-35	87	86	80	85
Ogółem 36-54	77	85	60	75
Ogółem 55-69	69	-	41	55
Ogółem	79	86	55	73

Różnica w stos. do 2017

Wiek	pracujący	bezrobotni	nieaktywni	Ogółem
Mężczyźni 18-35	5	-13	-2	3
Mężczyźni 36-54	2	-	20	3
Mężczyźni 55-69	14	-	12	13
Mężczyźni ogółem	6	-1	10	7
Kobiety 18-35	-1	19	4	2
Kobiety 36-54	5	0	-14	2
Kobiety 55-69	6	-	1	2
Kobiety ogółem	3	12	-2	3
Ogółem 18-35	2	3	2	3
Ogółem 36-54	3	7	-2	2
Ogółem 55-69	10	-	5	8
Ogółem	5	6	3	5

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 20. Praca w sytuacji zapewnionego utrzymania (% odpowiedzi tak) s.73
Minimalne N (kobiety, 65+) = 113.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości podano w przybliżeniu.//

	mężczyźni 2019	mężczyźni 2017	kobiety 2019	kobiety 2017
18-24	85%	78%	90%	89%
25-34	82%	82%	88%	84%
35-44	79%	70%	79%	81%
45-54	67%	69%	78%	70%
55-64	59%	50%	53%	50%
65-69	60%	35%	40%	41%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 21. Procent* osób w wieku do 35 lat, które ponownie wybrałyby ten sam kierunek studiów s.74

* Uwzględniono zarówno osoby, które ukończyły studia, jak i aktualnie studiujące.
Minimalne N (humanistyczne, 2019) = 42.

//Informacje z wykresu słupkowego zapisano w tabeli.//

	2017	2019
społeczne (w tym biznes, administracja, prawo)	65%	77%
ściśle	74%	73%
humanistyczne (w tym pedagogiczne)	73%	57%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 36. Zgodność pracy z wykształceniem w zależności od płci, wieku i wykształcenia (%)*
s. 75

* Procent osób, które uznały, że ich aktualna bądź poprzednia praca (wykonywana w ramach umowy o pracę) była „raczej zgodna” bądź „zdecydowanie zgodna” z wykształceniem.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe
Mężczyźni 18-35	37	40	63
Mężczyźni 36-54	43	41	68
Mężczyźni 55-69	57	56	87
Kobiety 18-35	56	37	73
Kobiety 36-54	40	42	81
Kobiety 55-69	38	63	93
Ogółem 18-35	43	39	70
Ogółem 36-54	42	42	76
Ogółem 55-69	48	60	91

Różnica w stos. do 2017**

** Różnica w p.p.

Wiek	niższe	średnie	wyższe	N 2019
Mężczyźni 18-35	10,7	2,0	5,7	316
Mężczyźni 36-54	-2,8	2,9	3,2	44
Mężczyźni 55-69	5,3	-9,0	15,9	287
Kobiety 18-35	11,2	5,7	10,6	307
Kobiety 36-54	-1,8	4,6	0,2	465
Kobiety 55-69	-4,3	5,8	4,0	320
Ogółem 18-35	10,7	3,5	8,7	623
Ogółem 36-54	-2,3	3,8	1,8	905
Ogółem 55-69	0,6	-0,2	9,2	606

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 37. Zgodność pracy z wykształceniem w zależności od płci i ukończonego kierunku studiów (%)* s. 76

* Uwzględniono zatrudnionych na umowę o pracę aktualnie lub w przeszłości. Procent osób, które uznały, że ich aktualna bądź poprzednia praca (wykonywana w ramach umowy o pracę) była „raczej zgodna” bądź „zdecydowanie zgodna” z wykształceniem.

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Kierunki	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
humanistyczne (w tym pedagogiczne)	55	79	74
ściśle	77	86	80
społeczne (w tym biznes, administracja, prawo)	67	79	75

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 r.**

** Różnica w p.p.

Kierunki	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	N2017	N2019
humanistyczne (w tym pedagogiczne)	5,6	-0,2	2,2	252	144
ściśle	4,9	8,9	6,1	257	159
społeczne (w tym biznes, administracja, prawo)	7,7	7,7	9,4	371	282

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 38. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół w zależności od płci, wieku i wykształcenia (%)* s. 78

* Procent osób, które uznały, że wiedza i umiejętności ze szkół są/były „w miarę” lub „bardzo przydatne” w ich aktualnej bądź poprzedniej pracy (wykonywanej w ramach umowy o pracę).
//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Wiek	niższe	średnie	wyższe
Mężczyźni 18-35	37	60	73
Mężczyźni 36-54	56	63	80
Mężczyźni 55-69	63	67	89
Kobiety 18-35	63	45	77
Kobiety 36-54	54	57	82
Kobiety 55-69	46	66	91
Ogółem 18-35	45	53	76
Ogółem 36-54	55	60	81
Ogółem 55-69	55	66	90

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 r.**

** Różnica w p.p.

Wiek	niższe	średnie	wyższe	N 2019
Mężczyźni 18-35	-12,1	7,5	5,7	398
Mężczyźni 36-54	0,3	1,5	7,1	492
Mężczyźni 55-69	-1,1	-10,2	1,1	332
Kobiety 18-35	22,8	-0,6	8,2	408
Kobiety 36-54	8,6	10,1	0,2	528
Kobiety 55-69	-4,7	-1,2	-2,9	373
Ogółem 18-35	-1,1	3,8	7,3	806
Ogółem 36-54	4,1	6,1	3,1	1020
Ogółem 55-69	-3,0	-4,5	-1,1	705

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 39. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół w zależności od płci i ukończonego kierunku studiów (%)* s. 79

* Uwzględniono zatrudnionych na umowę o pracę aktualnie lub w przeszłości. Procent osób, które uznały, że wiedza i umiejętności ze szkół są/były „w miarę” lub „bardzo przydatne” w ich aktualnej bądź poprzedniej pracy (wykonywanej w ramach umowy o pracę).

//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Kierunki	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
humanistyczne (w tym pedagogiczne)	75	83	81
ściśle	87	89	88
społeczne (w tym biznes, administracja, prawo)	74	77	76

Różnica w stos. do 2017 oraz liczebności w 2019 i 2017 r.**

** Różnica w p.p.

Kierunki	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	N2017	N2019
humanistyczne (w tym pedagogiczne)	2,3	-0,1	0,8	251	144
ściśle	9,9	13,1	11,1	257	159
społeczne (w tym biznes, administracja, prawo)	1,8	3,0	2,8	371	282

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 22. Odsetek osób niepracujących i niepodnoszących kompetencji (NEETs) wśród osób do 35. roku życia (NEET1²¹) s.80

Minimalne N (kobiety, 25–29, 2019) = 87.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości podano w przybliżeniu.//

	M 2019	M 2017	O 2019	O 2017	K 2019	K 2017
18-24	5,5	10,5	9	13	13	15
25-29	6	8	18	15	27	20
30-34	9,5	7	17	18	24	24

²¹ NEET1: osoby niepracujące, które w ostatnich 4 tygodniach nie uczyły się w szkole lub na uczelni ani nie brały udziału w kursach, szkoleniach bądź innych formach kształcenia związanego z wykonywaną pracą zawodową (w tym kursie prawa jazdy).

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 23. Odsetek osób niepracujących i niepodnoszących kompetencji (NEET2) wśród osób do 35. roku życia (NEET2²²) s.81
Minimalne N (mężczyźni, 25–29, 2019) = 105.

//Informacje z wykresu liniowego zapisano w tabeli. Wartości podano w przybliżeniu.//

	M 2019	M 2017	O 2019	O 2017	K 2019	K 2017
18-24	5	6	6	10	9	13
25-29	3,5	5	14	11	23	17
30-34	10	5,5	16	15,5	24	26

²² NEET2: osoby z kategorii NEET, które nie uczestniczyły w kształceniu pozaformalnym niezwiązanym z pracą zawodową.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 40. Średnia samoocena kompetencji a płeć i wiek* s. 83

* Odpowiedzi na pytanie „Jak Pan(i) ocenia swój poziom umiejętności?” udzielano na skali: 1 – niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, 5 – bardzo wysoki.

//Oryginalną tabelę podzielono na trzy poniższe.//

Mężczyźni

Kompetencje	18-35	36-54	55-69	ogółem
Samodzielna organizacja pracy	4,0	4,0	3,8	3,9
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	3,9	3,8	3,8	3,9
Praca w grupie	4,0	3,9	3,7	3,9
Wykonywanie prostych rachunków	4,1	3,9	3,7	3,9
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności	4,0	4,0	3,8	3,9
Język polski (poprawność, słownictwo itp.)	3,9	3,7	3,5	3,7
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	3,8	3,8	3,5	3,7
Zarządzanie czasem i terminowość	3,8	3,7	3,6	3,7
Uczenie się nowych rzeczy	4,0	3,8	3,3	3,7
Pomysłowość, kreatywność	3,9	3,7	3,5	3,7
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,9	3,7	3,4	3,7
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,7	3,6	3,5	3,6
Sprawność fizyczna	4,0	3,6	3,0	3,6
Posług. się komputerem, tabletem, smartfonem	4,2	3,4	2,4	3,4
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,4	3,4	3,3	3,4
Koordinowanie pracy innych osób	3,3	3,4	3,3	3,4
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	3,6	3,7	3,5	3,6
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,4	3,2	2,8	3,2
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	2,9	2,7	2,5	2,7

Gotowość do częstych wyjazdów	3,3	3,1	2,9	3,1
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matemat.	3,0	2,7	2,4	2,7
Obsługa specjalistycznych programów komput.	3,2	2,6	2,0	2,6
Zdolności artystyczne	2,4	2,5	2,1	2,3
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	3,1	3,3	3,2	3,2
Minimalna liczebność**	664	688	557	1909

** Największy odsetek osób niepotrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

Kobiety

Kompetencje	18-35	36-54	55-69	ogółem
Samodzielna organizacja pracy	4,1	3,9	3,7	3,9
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	4,0	4,0	3,9	4,0
Praca w grupie	4,0	4,0	3,8	3,9
Wykonywanie prostych rachunków	4,0	3,9	3,8	3,9
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności	4,0	3,9	3,7	3,9
Język polski (poprawność, słownictwo itp.)	4,1	3,9	3,7	3,9
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	4,0	3,9	3,6	3,9
Zarządzanie czasem i terminowość	3,8	3,9	3,7	3,8
Uczenie się nowych rzeczy	4,1	3,8	3,3	3,7
Pomysłowość, kreatywność	3,8	3,6	3,4	3,6
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,8	3,6	3,3	3,6
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,5	3,5	3,3	3,5
Sprawność fizyczna	3,6	3,4	2,9	3,3
Posług. się komputerem, tabletem, smartfonem	4,2	3,4	2,6	3,4
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,5	3,4	3,3	3,4
Koordynowanie pracy innych osób	3,4	3,2	3,0	3,2
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	2,8	2,7	2,3	2,6
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,4	3,0	2,5	3,0
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	3,5	3,2	2,9	3,2
Gotowość do częstych wyjazdów	2,7	2,7	2,5	2,7
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matemat.	2,9	2,6	2,3	2,6
Obsługa specjalistycznych programów komput.	3,2	2,5	2,0	2,6
Zdolności artystyczne	3,0	2,8	2,6	2,8
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	1,9	1,9	1,6	1,8
Minimalna liczebność**	656	747	628	2031

** Największy odsetek osób niepotrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

Ogółem

Kompetencje	ogółem
Samodzielna organizacja pracy	3,9
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	3,9
Praca w grupie	3,9
Wykonywanie prostych rachunków	3,9
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności	3,9
Język polski (poprawność, słownictwo itp.)	3,8
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	3,8
Zarządzanie czasem i terminowość	3,8
Uczenie się nowych rzeczy	3,7
Pomysłowość, kreatywność	3,7
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,6
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,5
Sprawność fizyczna	3,4
Posług. się komputerem, tabletem, smartfonem	3,4
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,4
Koordynowanie pracy innych osób	3,3
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	3,1
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,1
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	3,0
Gotowość do częstych wyjazdów	2,9
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matemat.	2,7
Obsługa specjalistycznych programów komput.	2,6
Zdolności artystyczne	2,6
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	2,5
Minimalna liczebność**	3940

** Największy odsetek osób niepotrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Tabela 41. Średnia samoocena kompetencji a kierunek studiów* s. 84

* Odpowiedzi na pytanie „Jak Pan(i) ocenia swój poziom umiejętności?” udzielano na skali: 1 – niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, 5 – bardzo wysoki.
//Oryginalną tabelę podzielono na dwie poniższe.//

2019

Kompetencje	HUM***	MAT	SPOŁ
Jęz. polski (poprawność, słownictwo itp.)	4,5	4,3	4,3
Samodzielna organizacja pracy	4,3	4,3	4,3
Wykonywanie prostych rachunków	4,1	4,6	4,3
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności	4,3	4,2	4,2
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	4,2	4,0	4,2
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	4,0	4,2	4,2
Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	3,9	4,2	4,2
Uczenie się nowych rzeczy	4,1	4,1	4,1
Praca w grupie	4,2	4,0	4,1
Zarządzanie czasem i terminowość	4,0	4,1	4,1
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	4,2	3,9	4,1
Pomysłowość, kreatywność	4,1	4,0	3,9
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,8	3,8	3,8
Koordinowanie pracy innych osób	3,7	3,8	3,8
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,7	3,6	3,7
Sprawność fizyczna	3,5	3,5	3,5
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,4	3,5	3,5
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	3,0	3,7	3,5
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matemat.	2,8	3,9	3,1
Gotowość do pracy w nietypowych godzinach	3,3	3,3	3,1
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	2,8	3,6	3,0
Gotowość do częstych wyjazdów	3,0	3,2	3,0
Zdolności artystyczne	3,2	2,7	2,7
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	2,2	3,0	2,2
Minimalna liczebność**	253	260	384

** Największy odsetek osób niepotrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

*** HUM – humanistyczne, w tym pedagogiczne, MAT – ścisłe, SPOŁ – społeczne, w tym biznes, administracja, prawo.

Różnica w stosunku do 2017

Kompetencje	HUM***	MAT	SPOŁ
Jęz. polski (poprawność, słownictwo itp.)	0,1	0,1	0,1
Samodzielna organizacja pracy	0,1	0,1	0,1
Wykonywanie prostych rachunków	-0,1	0,1	0,0
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności	0,1	0,1	0,1
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	0,0	-0,1	0,1
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	-0,1	0,1	0,0
Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	0,0	-0,1	0,0
Uczenie się nowych rzeczy	0,0	0,0	0,0
Praca w grupie	0,0	0,0	0,2
Zarządzanie czasem i terminowość	-0,1	0,2	0,0
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	0,0	-0,1	0,0
Pomysłowość, kreatywność	0,0	0,0	0,
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	0,0	0,0	0,1
Koordynowanie pracy innych osób	0,0	0,1	0,1
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	0,1	-0,1	0,1
Sprawność fizyczna	-0,1	0,1	0,2
Współpraca z osobami różnych narodowości	0,0	0,0	0,0
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	0,0	0,0	0,1
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matemat.	-0,1	0,1	0,0
Gotowość do pracy w nietypowych godzinach	0,1	-0,1	0,1
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	-0,1	0,1	0,0
Gotowość do częstych wyjazdów	-0,3	0,0	-0,1
Zdolności artystyczne	0,1	0,1	0,0
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	0,3	0,4	0,2
Minimalna liczebność**	-	-	-

** Największy odsetek osób niepotrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

*** HUM – humanistyczne, w tym pedagogiczne, MAT – ścisłe, SPOŁ – społeczne, w tym biznes, administracja, prawo.

[\(powrót do tekstu\)](#)