

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Sierpień 2019



O Raporcie

Niniejszy raport jest dwunastym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji.

Raporty ukazują się w cyklach miesięcznych i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Niniejszy raport obejmuje okres od 15 lipca do 14 sierpnia 2019 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

UE-28 – kraje członkowskie Unii Europejskiej

EU-19 – kraje strefy euro

IT – technologie informacyjne

ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne

FMCG – produkty szybkozbywalne (ang. FMCG, fast-moving consumer goods)

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

r.ż. – rok życia

Niniejszy raport ma przybliżyć aktualną sytuację na polskim i europejskim rynku pracy oraz dostarczyć informacji na temat trendów dominujących na tych rynkach.

- Wiele tendencji obserwowanych na polskim rynku pracy, utrzymuje się od początku roku. **Stopa bezrobocia w lipcu 2019 r. wyniosła 5,2% i w porównaniu z czerwcem br. spadła o 0,1 p.p.**, natomiast w porównaniu z czerwcem 2018 r. była niższa o 0,6 p.p. **W lipcu br. w urzędach pracy było zarejestrowanych 869,3 tys. bezrobotnych.**
- **Bez zmian pozostaje ranking województw w zakresie stopy bezrobocia** – w lipcu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,7%), kujawsko-pomorskim (7,9%) oraz podkarpackim (7,8%). Podobnie jak w poprzednich miesiącach, najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach wielkopolskim (2,8%) oraz śląskim (3,8%).
- **W czerwcu 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 103,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. 20,8 tys. (16,8%) mniej niż miesiąc wcześniej, co sugeruje spadek zapotrzebowania na pracowników.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2019 r. wyniosło 5104,46 zł.** W porównaniu z majem 2019 r. wzrosło o 46,64 zł (0,9%), natomiast w porównaniu z czerwcem 2018 r. – o 258,68 zł (5,3%).
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2019 r. wyniosło 6393,8 tys. osób i było wyższe o 0,2% w porównaniu z majem br. i o 2,8 r/r.**
- **W 2018 r. w Polsce powstało 717,8 tys. nowych miejsc pracy, a 300,5 tys. zostało zlikwidowanych.** Największe zmiany miały miejsce w podmiotach zatrudniających do 9 osób, gdzie zlikwidowano 48% etatów i utworzono 43,3% nowych.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia w czerwcu 2019 r. wyniósł 6,3% dla wszystkich krajów członkowskich UE (UE-28).** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **stopa bezrobocia w Polsce w czerwcu 2019 r. wyniosła 3,8%¹.**

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

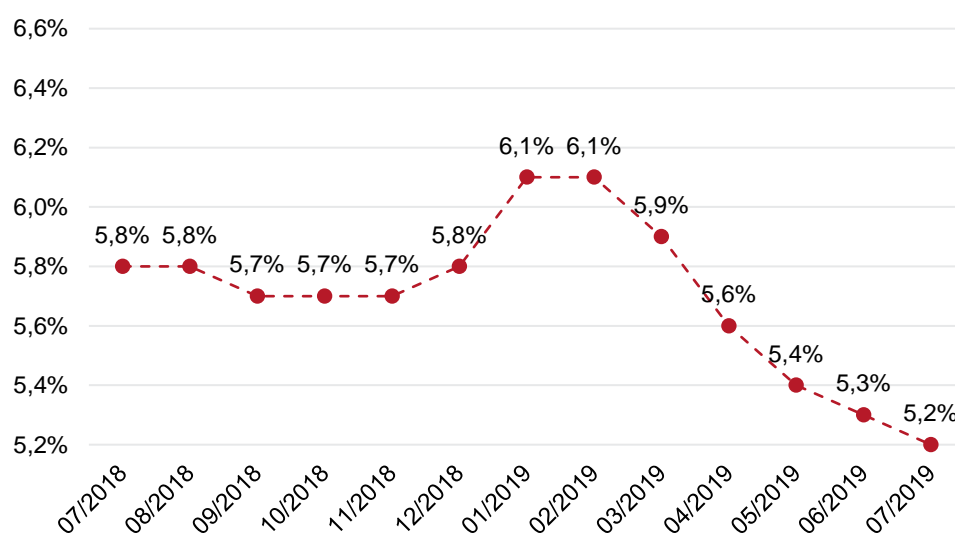
¹ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS-u – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lipcu 2019 r. wyniosła 5,2%

Z danych MRPIPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lipcu 2019 r. wyniosła 5,2% i od stycznia br. ma tendencję spadkową. Jej wartość w porównaniu z czerwcem 2019 r. spadła o 0,1 p.p., a od początku roku – o 0,9 p.p. Natomiast w porównaniu z lipcem 2018 r. jest niższa o 0,6 p.p. (wykres 1). Warto zwrócić uwagę, że niższą wartość tego

wskaźnika zanotowano ostatnio prawie 29 lat temu – we wrześniu 1990 r. (5%).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie lipiec 2018 r. – lipiec 2019 r. (w %)



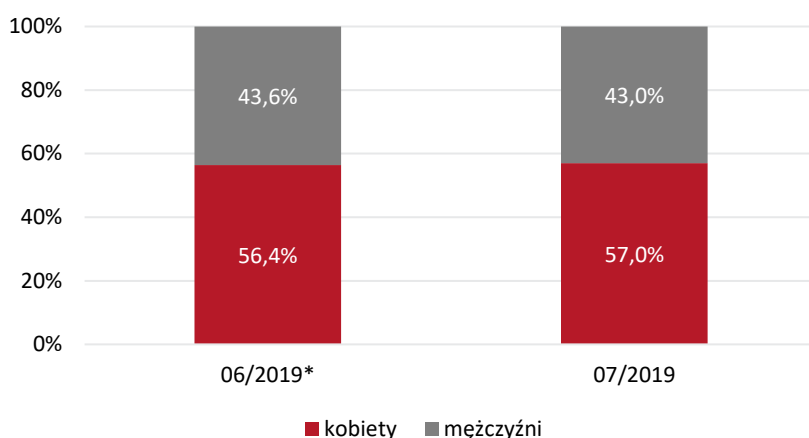
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPIPS, data dostępu 10.08.2019.

Na poziomie poszczególnych województw w lipcu 2019 r. ponownie najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,7%), kujawsko-pomorskim (7,9%) oraz podkarpackim (7,8%), natomiast najniższy – w województwach wielkopolskim (2,8%) oraz śląskim (3,8%).

W końcu lipca 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 869,3 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem ich liczba spadła o 7,8 tys., tj. o 0,9%. Struktura osób bezrobotnych według płci zmieniła się nieznacznie na korzyść mężczyzn (wykres 2).

Na koniec czerwca br. liczba osób bezrobotnych wyniosła 877,1 tys. (w porównaniu z majem br. spadła o 28,95 tys.). W tej liczbie było 218,9 tys. osób w wieku do 30 r.ż., z czego 45,2% stanowiły osoby do 25 r.ż. Natomiast liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat osiągnęła wartość 239,5 tys. i jest to 27,3% ogólnej liczby osób niezatrudnionych (o 0,1 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej).

Wykres 2. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w czerwcu i lipcu 2019 r. (%)

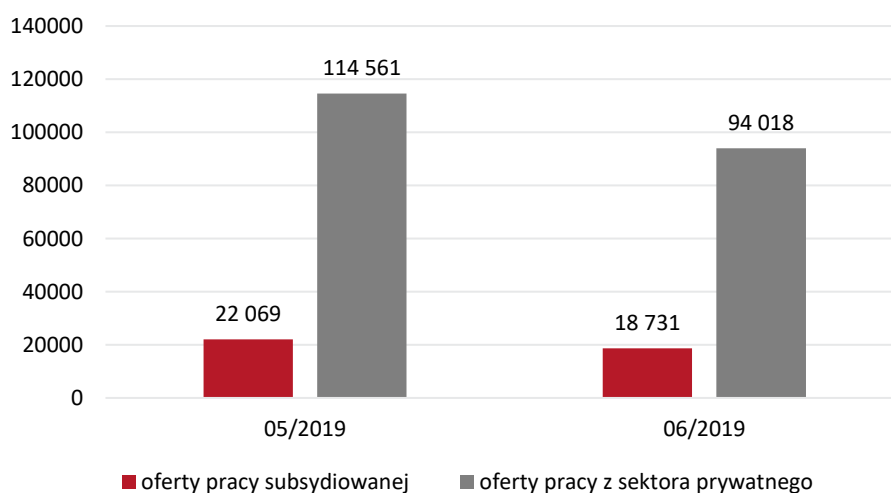


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 10.08.2019.

W czerwcu br. do urzędów pracy zgłoszono 103,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 20,8 tys. ofert (o 16,8%) mniej niż w poprzednim miesiącu. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej pokazuje wykres 3.

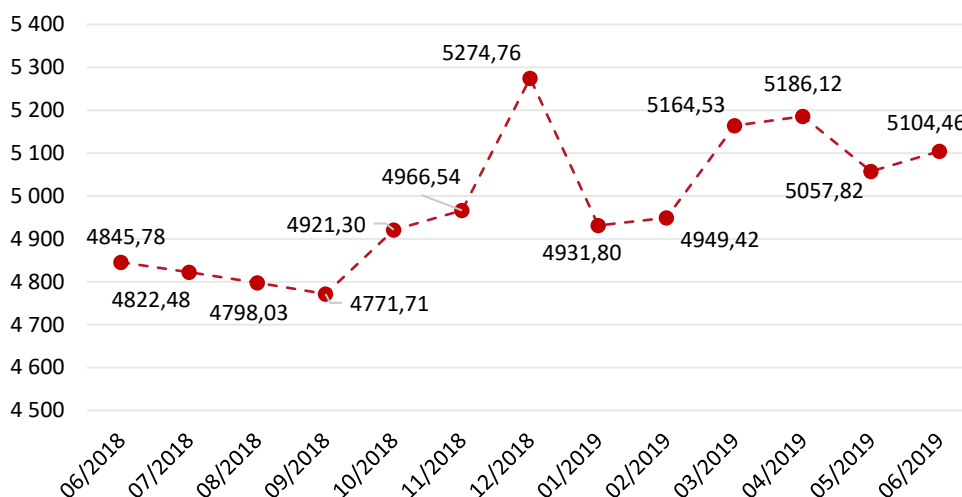
Wykres 3. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w maju i czerwcu 2019 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 10.07.2019.

Z danych GUS wynika, że w czerwcu 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 5104,46 zł (wykres 4). W porównaniu z majem 2019 r. wzrosło ono o 46,64 zł (0,9%), a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 258,68 zł (5,3%).

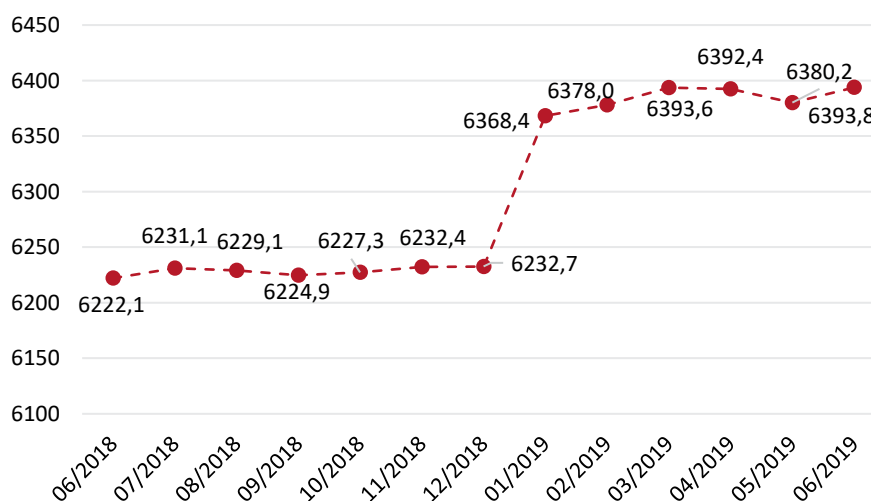
Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie czerwiec 2018 r. – czerwiec 2019 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie **obwieszczeń** Prezesa GUS w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, data dostępu 12.08.2019.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu br. wyniosło 6393,8 tys. osób i było wyższe o 0,2% w porównaniu z majem 2019 r. i o 2,8% w porównaniu z czerwcem 2018 r.

Wykres 5. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie czerwiec 2018 r. – czerwiec 2019 r. (w tys.)



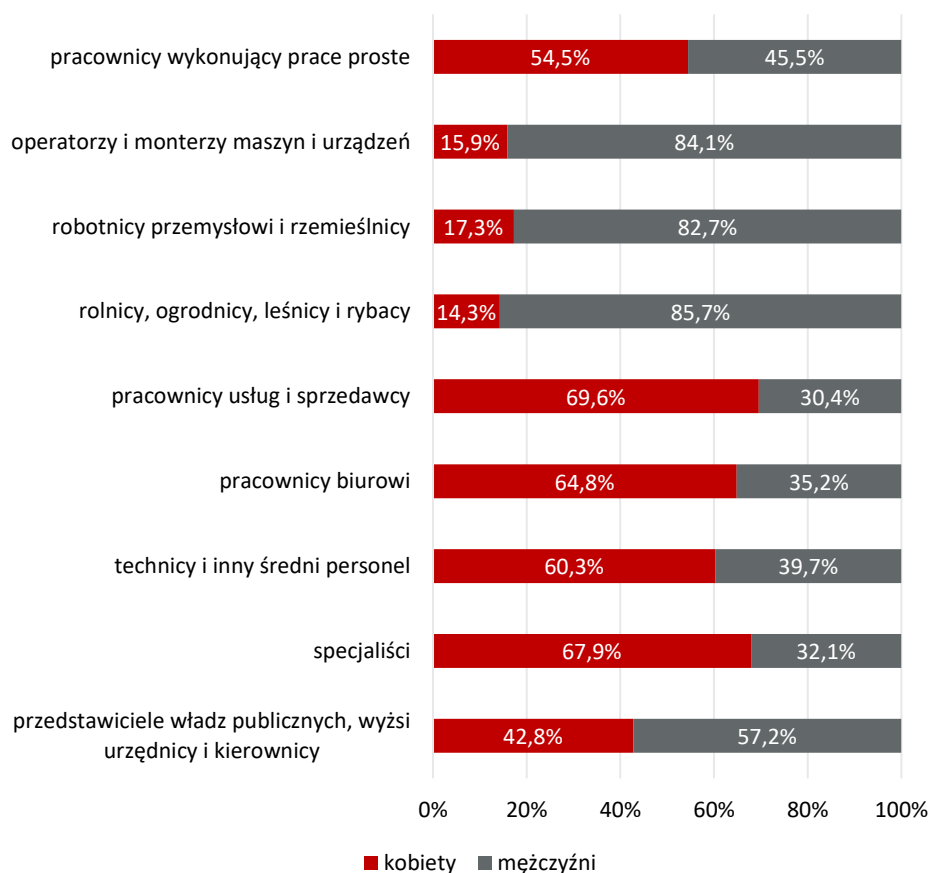
Źródło: opracowanie własne na podstawie obwieszczeń Prezesa GUS w sprawie przeciętnego miesięcznego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw, data dostępu 17.07.2019.

Według raportu GUS **Popyt na pracę w 2018 r.**, przeciętna liczba pracujących w tym okresie w Polsce wyniosła 12860,5 tys. Z 12820,2 tys. zatrudnionych na koniec roku, 74,5% pracowało w jednostkach sektora prywatnego. W najmniejszych jednostkach (do 9 osób) pracowało 19,8% ogółu pracujących, z czego najwięcej w handlu; naprawie pojazdów samochodowych – 30,5%. W jednostkach średnich (10-49 osób) znalazło zatrudnienie 24,5% ogółu pracujących, również głównie w handlu; naprawie pojazdów samochodowych – 21,6% oraz edukacji – 20,7%. W dużych jednostkach (powyżej 49 osób) było zatrudnionych 55,6% pracujących ogółem, najwięcej w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego – 28,1%.

Według stanu na koniec grudnia 2018 r., najliczniejszą grupą zawodową w ogólnej liczbie pracujących byli: specjaliści, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy (odpowiednio 21,7%, 14,7% i 13,4% ogółu pracujących).

Kobiety stanowiły 50,1% pracujących. Częściej niż mężczyźni wybierały sektor publiczny, gdzie stanowiły 67,1% pracujących. Pod względem grup zawodów, udział kobiet był najwyższy wśród pracowników usług i sprzedawców oraz specjalistów – 7 na 10 osób tam pracujących to kobiety. Najmniej kobiet można znaleźć wśród rolników, ogrodników, leśników i rybaków, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz robotników przemysłowych i rzemieślników – w tych zawodach kobiety stanowiły mniej niż 1/5 pracujących (wykres 6).

Wykres 6. Pracujący według zawodów i płci na koniec 2018 r.



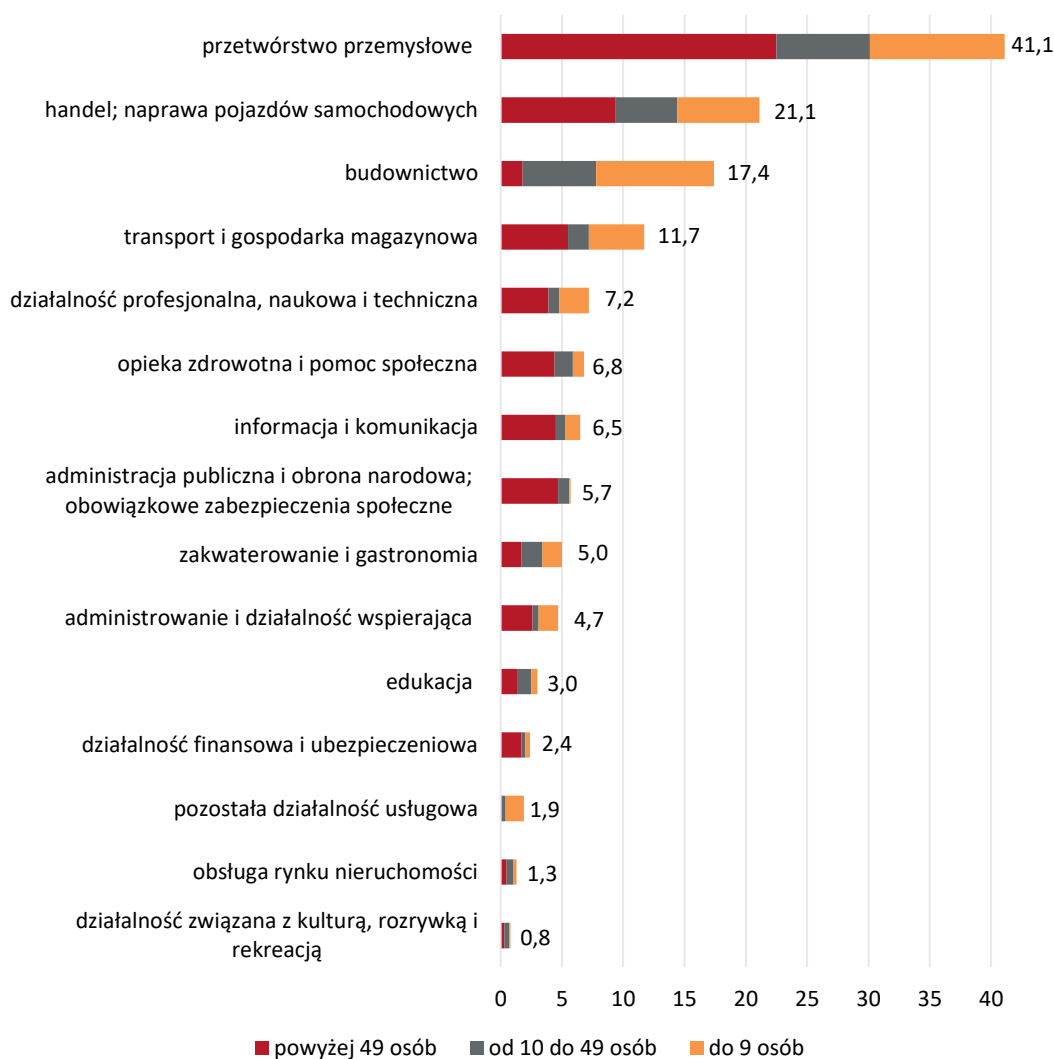
Źródło: raport GUS.

W najmniejszych podmiotach zarejestrowano 43,3 tys. wakatów (tj. 31,1% wolnych miejsc pracy ogółem), z czego najwięcej miejsc pracy czekało na obsadzenie w branży przetwórstwa przemysłowego – 25,5%, oraz budownictwa – 22,2%.

Na podmioty o liczbie pracujących od 10 do 49 osób, na koniec 2018 r., przypadało 29,7 tys. wakatów tj. 21,4% ogółu wolnych miejsc pracy. Najwięcej nieobsadzonych stanowisk pracy w jednostkach tej wielkości zgłoszono w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe – 25,7%, budownictwo – 20,0% oraz handel; naprawa pojazdów samochodowych – 16,9%.

Duże podmioty zgłosiły 66,2 tys. wolnych miejsc pracy, głównie w branży przetwórstwa przemysłowego – 34,0%, w handlu; naprawie pojazdów samochodowych – 14,3%, oraz transporcie i gospodarce magazynowej – 8,4%. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych branżach z uwzględnieniem wielkości podmiotów zgłaszających wakaty, na koniec IV. kw. 2018, prezentuje wykres 7.

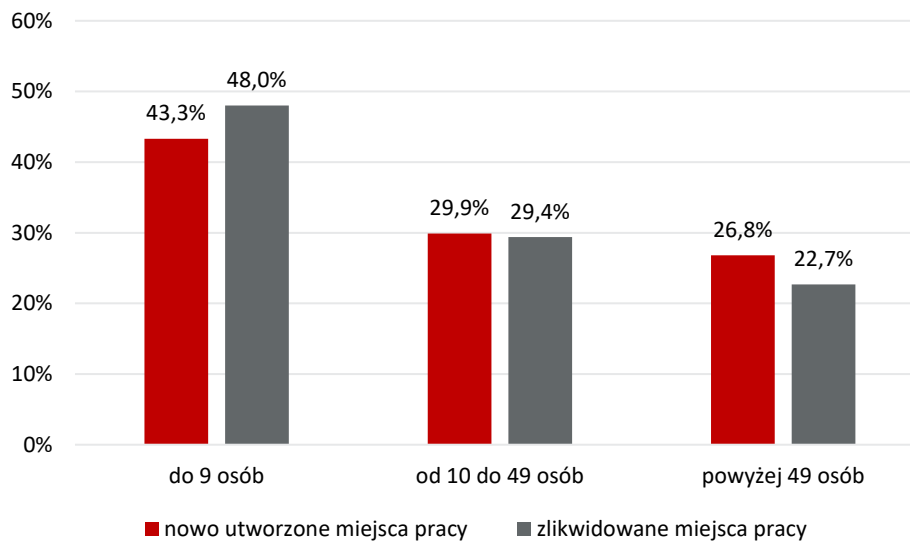
Wykres 7. Wolne miejsca pracy według wybranych sekcji PKD i wielkości jednostek na koniec IV kw. 2018 r. (tys.)



Źródło: raport GUS.

W 2018 r. w Polsce powstało 717,8 tys. nowych miejsc pracy, w tym: 311,0 tys. w podmiotach zatrudniających do 9 osób i 214,3 tys. w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracujących. W obu ww. kategoriach podmiotów najczęściej nowych miejsc pracy powstało w handlu i naprawie pojazdów samochodowych – odpowiednio 21,4% i 21,1%. Natomiast w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 49 osób, z ogólnej liczby 192,5 tys. nowych miejsc pracy, najczęściej powstało w sekcji przetwórstwo przemysłowe – 27,4%. W 2018 r. w Polsce zostało zlikwidowanych 300,5 tys. miejsc pracy. Blisko połowa (48%) zlikwidowanych etatów dotyczyła najmniejszych jednostek. Podmioty średnie (od 10 do 49 pracujących) i duże (powyżej 49 pracujących) zlikwidowały odpowiednio 29,4% oraz 22,7% etatów. Na wykresie 8. zaprezentowano strukturę nowo utworzonych oraz zlikwidowanych miejsc pracy w 2018 r., wg wielkości podmiotów.

Wykres 8. Nowo utworzone oraz zlikwidowane miejsca pracy wg wielkości jednostek na koniec 2018 r. (%)



Źródło: raport GUS.

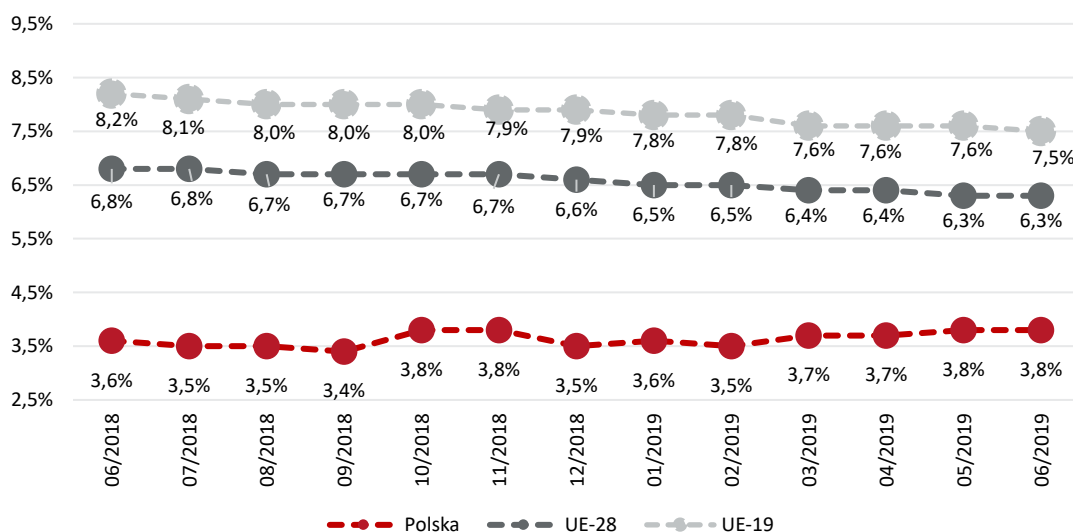
Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w czerwcu 2019 r.
ponownie
wyniósł 6,3%

Według danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w czerwcu 2019 r. wyniósł 6,3% dla krajów członkowskich UE-28 i pozostał bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem, a wobec czerwca 2018 r. spadł o 0,5 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w czerwcu 2019 r. wyniosła 7,5% i w porównaniu z czerwcem 2018 r. spadła o 0,7 p.p.

W Polsce w czerwcu 2019 r. stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,8% (wykres 9).

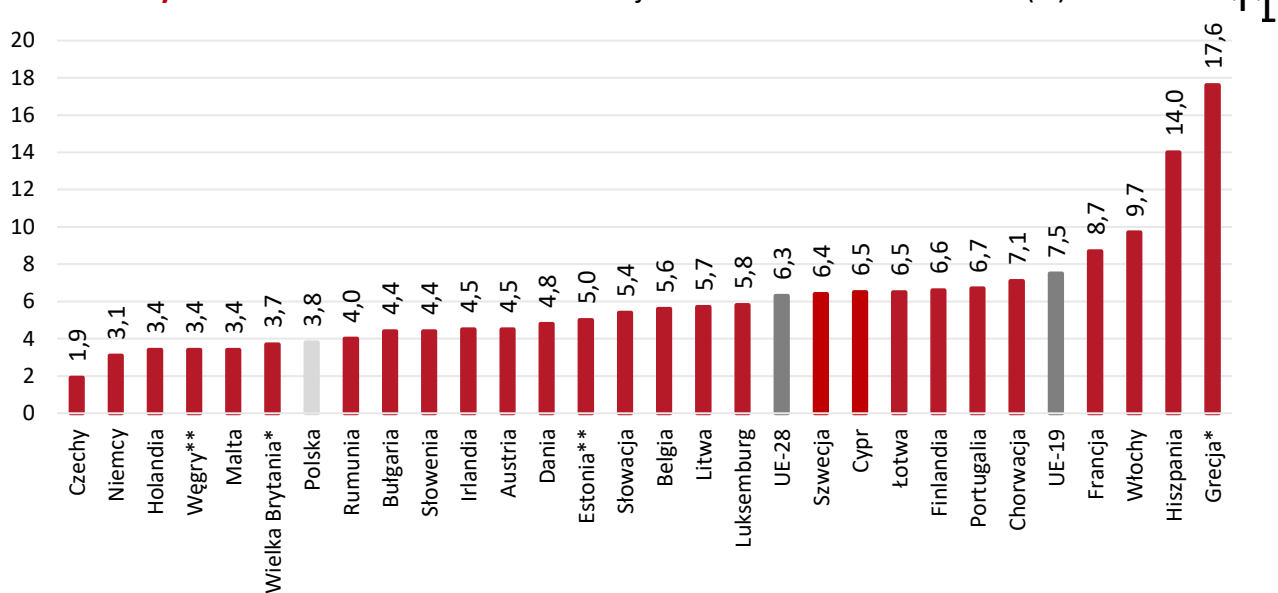
Wykres 9. Wskaźnik bezrobocia dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie czerwiec 2018 r. – czerwiec 2019 r.



Źródło: Eurostat, data dostępu: 14.08.2019.

W czerwcowy rankingu (wykres 10) najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano ponownie w Grecji (17,6% dane za kwiecień 2019 r.), Hiszpanii (14,0%) i we Włoszech (9,7%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia osiągnięto w Czechach (1,9%), Niemczech (3,1%), Holandii (3,4%), na Węgrzech (3,4% w maju 2019 r.) i na Malcie (3,4%).

Wykres 10. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-28 w czerwcu 2019 r. (%)



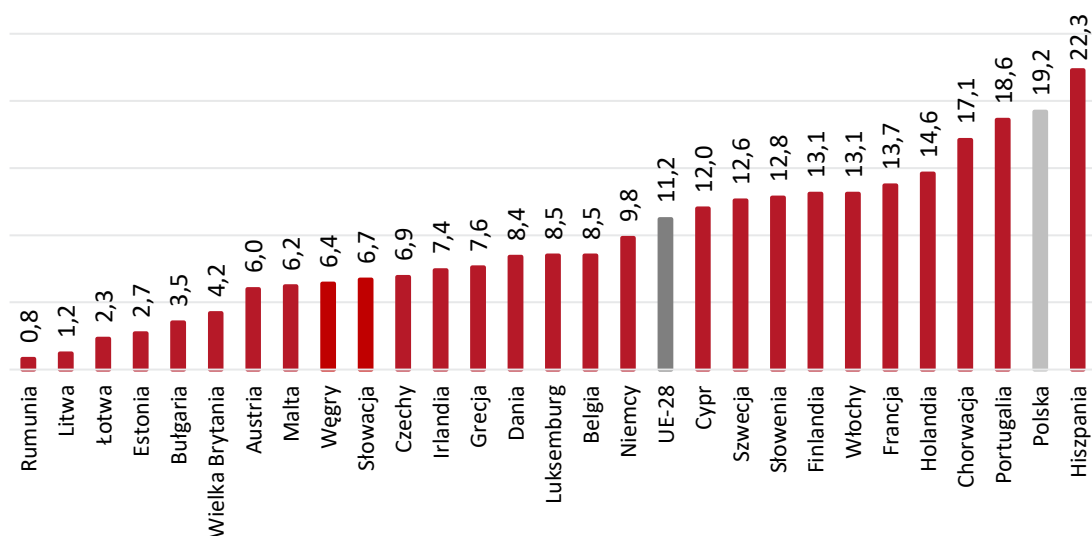
* kwiecień 2019 r. ** maj 2019 r.

Źródło: Eurostat, data dostępu: 14.08.2019.

W czerwcu 2019 r. stopa bezrobocia wśród młodych ludzi (do 25 r.ż.) wyniosła 14,1% w UE-28 i 15,4% w strefie euro, w porównaniu odpowiednio z 15,2% i 17,0% w czerwcu 2018 r. Najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,5%), Holandii (6,5%) i w Czechach (6,6%), a najwyższe – w Grecji (39,6% dane za I kw. 2019 r.), Hiszpanii (32,4%) i we Włoszech (28,1%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,9%.

Według danych Eurostatu, w 2018 r. w krajach członkowskich UE-28 11,2% zatrudnionych osób pracowało w niepełnym wymiarze godzin lub na podstawie tymczasowej umowy o pracę. Najwyższy wskaźnik odnotowano w Hiszpanii (22,3%), Polsce (19,2%) i Portugalii (18,6%), a najmniejszy – w Rumunii (0,8%), na Litwie (1,2%) i na Łotwie (2,3%).

Wykres 11. Wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i na podstawie umów tymczasowych w krajach członkowskich UE-28 w 2018 r. (%)



Źródło: Eurostat, data dostępu: 23.08.2019.

Najważniejsze badania i raporty²

- Polacy coraz rzadziej zmieniają pracę – wskaźnik rotacji w II kw. 2019 r. wyniósł 19%, co oznacza spadek o 6,0 p.p. w porównaniu z I kw. br. Osoby, które zmieniły pracę w ostatnim półroczu, szukały jej średnio 2,5 miesiąca.
- Pracownik
na polskim rynku
pracy
- Polscy pracownicy są zainteresowani sezonową pracą dorywczą – co piąty chce pracować dodatkowo w wakacje, głównie w rolnictwie i handlu. 15% planujących pracę wakacyjną wyjedzie tego lata za granicę.
- Choć większość osób zatrudnionych w finansach to kobiety, na kluczowych stanowiskach wciąż dominują mężczyźni. W zarządach instytucji finansowych kobiet jest średnio około 10%, co w praktyce oznacza, że w większości instytucji finansowych w ogóle nie ma ich w zarządzie.
- Kobiety
w sektorze
finansowym
w Polsce
- 78% respondentów zauważa poprawę sytuacji kobiet pracujących w sektorze finansowym. Jednocześnie 59% respondentek ocenia, że płeć wpływa na możliwość awansu. Dla 91% respondentek kariera zawodowa jest ważna lub bardzo ważna.
- Europejski rynek pracy stale rośnie. Zwiększa się poziom zatrudnienia i maleje liczba bezrobotnych. W niewielkim stopniu wzrasta średnie wynagrodzenie.
- Rozwój
europejskiego
rynku pracy
- Ważnym czynnikiem rozwoju europejskiego rynku pracy jest zrównoważony rozwój oraz efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi. Pomocą są wyznaczone przez Organizację Narodów Zjednoczonych Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030.
- Rozwój rynku pracy jest uzależniony od dopasowania kompetencji i umiejętności kadry pracowniczej do potrzeb pracodawców. Doksztalanie to jedno z podstawowych narzędzi poprawy uczestnictwa oraz zwiększenia wydajności i konkurencyjności na rynku pracy.
- Automatyzacja i technologizacja rynku pracy pozwalają zapewnić pracownikom godne warunki pracy, a także wspomagają aktywizację osób bezrobotnych.

² Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Monitor Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia sytuację na rynku pracy z perspektywy pracowników. Zawiera m.in. informacje na temat rotacji na rynku pracy, oceny ryzyka utraty pracy, szans na znalezienie nowej pracy, głównych powodów poszukiwania nowego miejsca pracy, a także oceny satysfakcji z wykonywanego zajęcia. Ponadto raport prezentuje dane o pracy w nadgodzinach oraz o planach podjęcia przez polskich pracowników dodatkowej pracy podczas wakacji.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 19% pracowników deklaruje, że zmieniło pracodawcę w ciągu ostatnich sześciu miesięcy. Oznacza to spadek o 6 p.p. względem I kw. br. i jednocześnie powrót do poziomu sprzed pół roku (cykliczność zmian).
- Wydłużył się średni czas poszukiwania pracy (+0,2 miesiąca). Osoby, które zmieniły pracę w ostatnim półroczu, szukały jej średnio 2,5 miesiąca.
- Nie zmienił się poziom aktywności pracowników związanej z poszukiwaniem zatrudnienia – co dziesiąty pracownik aktywnie poszukuje pracy, 4 na 10 jedynie rozgląda się za ofertami, a połowa w ogóle nie szuka pracy;
- Nie zmienia się też znacząco ocena ryzyka utraty pracy. 8% pracowników uważa, że ryzyko utraty pracy jest duże.
- 3/4 pracowników zdarzyło się pracować w nadgodzinach, a ponad 1/3 zdarza się to co najmniej raz w tygodniu; aż 44% pracowników, którym zdarza się pracować w godzinach nadliczbowych, deklaruje, że w ich firmie jest to normą.
- Co piąty polski pracownik podejmie się dorywczej pracy sezonowej w wakacje, głównie w rolnictwie i handlu. Częściej takie plany mają młodszy pracownicy.
- 15% planujących pracę wakacyjną wyjedzie tego lata za granicę.

Charakterystyka raportu

W finansach dominują kobiety – w różnych organizacjach tej branży pracuje od 50 do 70% pań. Druga już edycja raportu „kobiety w finansach” przedstawia analizę obecnej sytuacji na rynku pracy oraz wyróżnia czynniki determinujące karierę kobiet. W badaniu wzięli udział również mężczyźni (40% respondentów), dzięki czemu uzyskano pełniejszy obraz sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport został wzbogacony o case studies wybranych firm, przykłady dobrych praktyk oraz zasady różnorodności, mogące służyć za wskazówkę, jak skutecznie walczyć z nierównością płci czy wykluczeniem, a w konsekwencji – jak zwiększać efektywność i poprawiać wyniki biznesowe nie tylko w sektorze finansowym.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Antal, CFA Society Poland, Bank BPH. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Choć większość zatrudnionych w finansach to kobiety, na kluczowych stanowiskach wciąż dominują mężczyźni. Kobiety przeważają na najniższych szczeblach, wśród kadry średniej stanowią 50%, a wyższej kadry zarządzającej – 30%. W zarządach instytucji finansowych kobiet jest średnio około 10%, co w praktyce oznacza, że w wielu instytucjach finansowych w ogóle nie ma ich w zarządzie.
- Istnieje jasno określony wzór męskiego przywództwa. Natomiast bardzo mały udział kobiet na najwyższych stanowiskach sprawia, że brak wzorców przywództwa kobiecego.
- W finansach istnieje wyraźny podział obszarów działania ze względu na płeć: księgowość i back office to domena kobiet, zaś ryzyko, treasury, zarządzanie funduszami / aktywami oraz Zarząd to domena mężczyzn.
- 59% respondentów ocenia, że płeć wpływa na możliwość awansu. Jednocześnie co czwarty z respondentów (26%) deklaruje, że jego firma nie wdrożyła wewnętrznych regulacji dotyczących polityki równych szans.
- Dla 91% uczestniczek badania kariera zawodowa jest ważna lub bardzo ważna.
- Tylko 28% badanych uważa, że kobiety odgrywają strategiczną rolę na rynku pracy, rozumianą jako wpływ na kierunki i sposób rozwoju instytucji finansowych. Ciekawy wydaje się fakt, że mężczyźni znacznie wyżej oceniają wpływ kobiet niż same zainteresowane (46% mężczyzn ocenia rolę kobiet jako strategiczną vs. 17% kobiet).

- Aż 94% badanych ocenia, że w sektorze finansowym występują bariery mające wpływ na przebieg kariery zawodowej kobiet:
 - bariery zewnętrzne: uwikłanie kobiet w tradycyjne role (34% wskazań) – ograniczenie roli kobiety do żony i matki; dająca się odczuć solidarność mężczyzn (27% wskazań); pomijanie kobiet przy awansach (26% wskazań),
 - bariery wewnętrzne: brak wiary w siebie (37% wskazań); brak odwagi formułowania i wyrażania własnych potrzeb (36% wskazań); fasadowa skromność, zgodnie z którą kobiety uważają, że nie wypada przedstawiać siebie samej w korzystnym świetle (26% wskazań).
- Tylko 39% badanych widzi, że organizacja podejmuje konkretne działania na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

flexibility@work 2019

Charakterystyka raportu

Raport Randstad mówi o zmianach i prognozach na globalnym rynku pracy ze względu na takie trendy, jak automatyzacja czy zmiany demograficzne – starzenie się społeczeństwa. Dane zostały zebrane na podstawie raportów przygotowanych przez różne organizacje, jak Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju czy Organizacja Narodów Zjednoczonych i Eurostat.

Informacje ogólne

Miejsce badania: większość krajów świata
 Zasięg geograficzny badania: globalny
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Cztery kluczowe trendy, które wpływają na przyszłość rynku pracy, to:
 - 1) **Postęp technologiczny i automatyzacja** – technologie powodują zanikanie niektórych zawodów, ale jednocześnie niektórzy pracownicy są wspierani w rutynowych zadaniach przez maszyny,
 - 2) **Urbanizacja** – wysoko wykwalifikowani pracownicy coraz częściej przenoszą się do miast,
 - 3) **Wzrost nowych form pracy** – nowe formy pracy stają się coraz ważniejsze dla gospodarki światowej. Zauważalny jest wzrost etatów w niepełnym wymiarze

godzin oraz prace czasowe i freelancerskie, a także praca za pośrednictwem platform internetowych,

- 4) **Starzenie się społeczeństwa** – starzejąca się siła robocza jest czynnikiem pośredniczącym dla innych kluczowych trendów: kraje ze starszą siłą roboczą przyjmują więcej technologii. Dodatkowo siła robocza obszarów wiejskich starzeje się szybciej niż w miastach.
- Mówiąc o przyszłości pracy, należy skupić się na trzech tematach:
 - 1) **Godne warunki zatrudnienia** – automatyzacja zwiększyła dostępność godnej pracy poprzez wzrost średniej płacy oraz zmniejszenie liczby niebezpiecznych i uciążliwych zadań fizycznych w miejscu pracy.
 - 2) **Aktywizacja osób nieaktywnych zawodowo** – włączenie i aktywizację na rynku pracy można poprawić dzięki bardziej zróżnicowanemu zakresowi dostępnych form pracy oraz wprowadzeniu algorytmicznych zaleceń dotyczących zatrudniania i innych procesów decyzyjnych w dziedzinie HR. Integracja lub reintegracja jest możliwa dzięki mobilności pracowników między różnymi rodzajami form pracy, a także poprzez ograniczenie przeszkód instytucjonalnych dla ludzi w nowych rodzajach pracy.
 - 3) **Zdobywanie kompetencji i umiejętności** – zwiększenie poziomu umiejętności kadry pracowniczej jest istotnym czynnikiem generowania rosnącej wydajności i wzrostu gospodarczego. Niedopasowanie kompetencji i umiejętności stanowi barierę w rozwoju rynku pracy, dlatego należy wspierać dokończanie się i przekwalifikowanie się kadry pracowniczej, szczególnie grup wykluczonych strukturalnych, zwłaszcza w przypadku kobiet i mniejszości narodowych.

Employment and Social Developments in Europe 2019 (ESDE)

Charakterystyka raportu

Coroczny raport dotyczący rozwoju społecznego i rynku pracy w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE-28). ESDE to jeden z głównych raportów analitycznych Komisji Europejskiej w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych. W tegorocznej edycji poruszono także zagadnienie zrównoważonego rozwoju i nowych form zatrudniania w społecznych przedsiębiorstwach („green jobs”). Raport omawia rozwiązania, które mają utrzymać wzrost gospodarczy wszystkich krajów członkowskich UE-28, pozwalających jednocześnie na gospodarkę neutralną dla klimatu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Komisja Europejska. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wskaźnik zatrudnienia w UE-28 stale wzrasta i osiąga najwyższy kiedykolwiek zarejestrowany poziom – 73,5% (stan na koniec 2018).
- Klasa średnia, która otrzymuje od 75% do 200% średniego wynagrodzenia europejskiego, jest najliczniejszą grupą w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Około 53% osób z tej grupy przyznaje, że ma trudności w związaniu końca z końcem.
- Poprawie ulega także w ostatnich latach sytuacja osób z najniższym dochodem. Szacuje się, że ich średni dochód wzrósł o 4%. Dochody w miastach są zwykle wyższe niż na obszarach wiejskich.
- W perspektywie długoterminowej niezbędne jest wdrażanie polityk wspierających rozwój kapitału ludzkiego i ułatwiających innowacje w miejscu pracy.
- Inwestycje społeczne umożliwiają obywatelom aktywność na rynku pracy i zdobywanie nowych umiejętności oraz zapewniają wsparcie podczas krytycznych zmian w przebiegu życia, przyczyniając się do podnoszenia wskaźniki aktywności i zatrudnienia i obniżania ryzyka społecznego. Wśród inwestycji społecznych wyróżniają się opieka nad dziećmi i edukacja wczesnoszkolna, gdyż wspierają udział matek w rynku pracy i wyrównują szanse dzieci.
- Oczekuje się, że przejście na gospodarkę niskoemisyjną będzie miało pozytywny wpływ na PKB, całkowite zatrudnienie i dobrobyt. Wczesne przygotowanie do tego przejścia dzięki lepszym i nowym umiejętnościom może złagodzić utratę miejsc pracy w zawodach, sektorach i regionach wciąż powiązanych z gospodarką wysokoemisyjną. Konieczne reformy powinny obejmować walkę z ubóstwem energetycznym.
- Podatki na ochronę środowiska oferują również możliwość generowania odejścia od opodatkowania pracy, co ma pozytywne skutki dla całkowitego zatrudnienia i zarobków. Polityka i inwestycje powinny również koncentrować się na zagrożeniach dla zdrowia związanych ze środowiskiem, takich jak zanieczyszczenie powietrza, i mogą pomóc w uzyskaniu poparcia społecznego dla działań i reform klimatycznych.
- Wreszcie zarządzanie dialogiem społecznym z udziałem wielu zainteresowanych stron jest szczególnie odpowiednie do budowania szerokiego konsensusu w celu promowania bardziej zrównoważonych gospodarek i społeczeństw.
- Uwzględnianie celów społecznych i środowiskowych przy opracowywaniu wszystkich polityk UE, w przeciwieństwie do rozwiązywania zagrożeń społecznych i środowiskowych poprzez działania zaradcze ex post, jest jedynym wiarygodnym sposobem na osiągnięcie prawdziwie zrównoważonego, wielowymiarowego modelu zrównoważonego rozwoju.

- Zdobywanie kompetencji to jedno z podstawowych narzędzi do poprawy uczestnictwa oraz zwiększenia wydajności i konkurencyjności na rynku pracy. Kluczem do sukcesu jest kadra pracownicza z zestawem kompetencji i umiejętności dopasowanych do rynku pracy.
- Edukacja dorosłych poprzez kształcenie nieformalne i pozaformalne ma coraz większe znaczenie w całej Unii Europejskiej. Kształcenie nieformalne i pozaformalne cieszy się popularnością ze względu na swoją elastyczność, niższe koszty i możliwość przenoszenia nabytych umiejętności. Wszystkie te cechy są godne polecenia pracodawcom, którzy chcą finansować szkolenia swoich pracowników.
- 75% pracowników europejskich jest zatrudnionych w sektorach, które produkują mniej niż 10% średniej emisji dwutlenku węgla (CO₂). Sektory energii elektrycznej, produkcji, transportu, przemysłu wydobywczego oraz rolnictwa produkują blisko 90% całej emisji CO₂.
- Do 2030 r. przewiduje się stworzenie 1,2 mln nowych miejsc pracy, których duża część ma odpowiedzieć na cele zrównoważonego rozwoju. Tworzenie tzw. „green jobs” ma dotyczyć sektorów przemysłu i usług, gdzie powstaną takie zawody, jak specjalista ds. gospodarki odpadami i specjalista ds. zrównoważonego zarządzania finansami.

POZOSTAŁE INFORMACJE / DONIESIENIA

Rynek Pracy Specjalistów H1 2019. Kogo szukali pracodawcy?

W I półroczu 2019 r. firmy zamieściły na portalu Pracuj.pl 295 257 ofert pracy – o 1,4% więcej niż przed rokiem. Dane Pracuj.pl pokazują, że skala rekrutacji stopniowo się stabilizuje, po bardzo intensywnym okresie wzrostu od 2015 r. W I półroczu br. najczęściej poszukiwano specjalistów od handlu i sprzedaży (29%), obsługi klienta (22%), IT (15%) oraz finansów (13%). Czołówka najczęściej poszukiwanych specjalizacji pozostaje od wielu kwartałów niezmienna. Nie oznacza to jednak, że na rynku nie widać interesujących tendencji. O istotnych zmianach można mówić zwłaszcza w kontekście handlowców i sprzedawców – liczba ogłoszeń dedykowanych tej grupie spadła o 8% w stosunku do I półrocza 2018. Wpływ na tę tendencję może mieć zarówno sytuacja w branży handlowej i ustawa o zakazie handlu w niedzielę, jak i odnotowywane przez pracodawców trudności z rekrutacją handlowców, związane m.in. z rosnącymi oczekiwaniami płacowymi. Inną ciekawą grupą są specjaliści IT. Według danych Komisji Europejskiej specjaliści ICT stanowią około 2,8% całej siły roboczej w Polsce. Tymczasem w I półroczu 2019 r. kierowanych było do nich aż 15% ogłoszeń na Pracuj.pl. To specjalizacja, w której widoczny jest największy rozdzwitek między skalą dostępnych kadr a natężeniem rekrutacji. Wart odnotowania jest także wzrost liczby ogłoszeń kierowanych do pracowników fizycznych – aż o 43% r/r. Wynik ten potwierdza rosnące znaczenie tej grupy na rynku pracy – zwłaszcza w odniesieniu

do wykwalifikowanych pracowników, np. posiadających uprawnienia do obsługi maszyn. Wyniki badań Pracuj.pl wskazują, że aż 77% pracowników z tej grupy byłoby skłonnych zmienić pracę, jeśli otrzymałoby lepszą pensję. Branża handlu detalicznego / B2C przodowała pod względem zainteresowania asystentami, pracownikami fizycznymi i kierownikami. Z kolei firmy z branży produkcji FMCG najczęściej poszukiwały stażystów i praktykantów – ta grupa kandydatów była szczególnie istotna także dla firm z obszarów bankowości i finansów oraz handlu detalicznego / B2C. Najwięcej ofert pracy dla specjalistów złożyli pracodawcy z branż bankowo-finansowej, IT oraz produkcji FMCG. Dyrektorów i prezesów szukały przede wszystkim firmy specjalizujące się w bankowości i finansach.

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

Przygotowanie administracji publicznej do obsługi cudzoziemców

Raport prezentuje wyniki kontroli Najwyższej Izby Kontroli dotyczące przygotowania administracji publicznej do obsługi cudzoziemców. Z przeprowadzonych badań wynika, że ogólna ocena przygotowania polskich urzędów nie wypada najlepiej. Podkreśla się brak planu działań integracyjnych, którego jednym z elementów jest przygotowanie urzędników i urzędów do obsługi cudzoziemców oraz dostosowanie polskich przepisów do sytuacji, jakie niesie za sobą zwiększająca się liczba cudzoziemców mieszkających w Polsce. Istotny staje się w tym kontekście postulat lepszego przygotowania urzędników do pracy z cudzoziemcami – od strony językowej, merytorycznej oraz kulturowej. Wyniki badań wskazują również na brak właściwej i rzetelnej informacji dla cudzoziemców, realizowanej przez władze publiczne i poszczególne urzędy. Zauważalnym problemem są także przepisy dotyczące cudzoziemców, w których brakuje rozwiązań specyficznych, wiążących się z migracją i doświadczeniami cudzoziemców. Ponadto niektórych kwestii przepisy w ogóle nie regulują, w takim przypadku decyduje więc swoboda urzędników. Zwraca się także uwagę na sporadyczność podejmowanych na rzecz cudzoziemców działań informacyjnych, edukacyjnych i szkoleniowych.

Źródło: NIK. Więcej informacji w **Raporcie**.

Jawne zarobki w ogłoszeniu o pracę

Raport ukazuje stosunek do jawności wynagrodzenia na poziomie ogłoszenia o pracę. W badaniu, któremu zostały poddane ogłoszenia o pracę opublikowane na serwisach Adzuna w 16 krajach, sprawdzono, jak podanie informacji o zarobkach wpływa na atrakcyjność ogłoszenia w oczach kandydata.

Liderem w kontekście podawania informacji o zarobkach w ogłoszeniach o pracę jest Rosja. 84% ogłoszeń opublikowanych na stronie Adzuna.ru zawierało informację o uposażeniu. Najczęściej były to „widełki”. Na drugim miejscu pod kątem liczby ogłoszeń z podanymi zarobkami znalazła się Wielka Brytania. Aż w 63% ogłoszeń przeanalizowanych przez

Adzuna.co.uk pracodawcy podawali tę informację. Najmniej ogłoszeń z informacją o wynagrodzeniu znaleźli kandydaci szukający pracy w Kanadzie (2%), we Włoszech (2%), Stanach Zjednoczonych (3%), Polsce (4%) oraz Niemczech (6%).

Ponad 97% wszystkich ankietowanych odpowiedziało „tak” dla podawania informacji o zarobkach w ogłoszeniach o pracę. Z tej grupy 64% opowiedziało się za informacją podaną w formie widełek (min-maks.), a pozostałym wystarczyłaby informacja o minimalnej stawce, jakiej mogą spodziewać się na danym stanowisku. Niecałe 3% wszystkich ankietowanych opowiedziało się przeciwko podawaniu stawki wynagrodzenia na poziomie ogłoszenia. Z odpowiedzi udzielonych na pytanie otwarte wyłonił się obraz kandydata, który nie chce marnować czasu zarówno swojego, jak i potencjalnego pracodawcy, jeśli oferta nie spełnia jego oczekiwań finansowych. Argument oszczędności (i/lub straty) czasu pojawił się w aż 38% wszystkich odpowiedzi na to pytanie. Kandydaci, którzy byli pozytywnie nastawieni do podawania stawki wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę, chcieliby również, dzięki tej informacji, unikać rozczarowań na późniejszych etapach rekrutacji. Ankietowani wskazywali również, że wynagrodzenie powinno iść w parze z listą obowiązków oraz z doświadczeniem kandydata. Podkreślano też, że stawka w ogłoszeniu działa na korzyść pracodawców. Mają oni większą pewność, że aplikacje, jakie do nich wpłyną, będą pochodzić od kandydatów znających swoje kwalifikacje i ich wartość na rynku pracy.

Źródło: Adzuna. Więcej informacji w **Raporcie**.

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o przyszłych zmianach wielkości bezrobocia, w lipcu br. ponownie wzrósł. Jest to trzeci miesiąc wzrostu wartości wskaźnika, a skala zmian była nieznacznie większa niż przed miesiącem. Zazwyczaj o tej porze roku dochodzi do sezonowego wzrostu wartości wskaźnika, warto jednak zauważyć, że tegoroczna skala wzrostu WRP jest mniejsza od ubiegłorocznej.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Więcej informacji w **Publikacji**.

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy, pokazujący zmiany liczby publikowanych w Internecie ofert pracy, w lipcu wyraźnie spadł. Spadek wskaźnika notowany jest co prawda od początku bieżącego roku, ale wcześniej nie był tak znaczny (-13,3%). Utwierdza on w przekonaniu o pogarszającej się sytuacji na rynku wakatów. Przyczynia się do tego pogorszenie koniunktury gospodarczej, wywoływanej mniejszym tempem napływu nowych zamówień do przedsiębiorstw krajowych, rosnącymi kosztami pracy oraz perspektywami spadku popytu wewnętrznego na tle wzrostu cen.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Więcej informacji w **Publikacji**.

Working on a warmer planet: The effect of heat stress on productivity and decent work

21

Raport przedstawia wpływ zmian klimatycznych, a w szczególności globalnego ocieplenia, na wydajność pracy. Problem jest tym poważniejszy, że coraz większy odsetek pracowników stanowią ludzie starsi, a z wiekiem obniża się odporność fizjologiczna. Choć kraje europejskie w stosunku do innych regionów są mniej zagrożone skutkami stresu cieplnego, ocieplenie globalne wpłynie również na wydajność w tych krajach. Ustalenia przedstawione w omawianym raporcie jasno pokazują, że należy uporać się ze stresem cieplnym w pracy, przede wszystkim poprzez promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy, dialog społeczny i transformację strukturalną w rolnictwie oraz zachęcanie do odpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju. Takie zintegrowane podejście przyjęła w 2019 r. Globalna Komisja ds. Przyszłości Pracy.

Ze strony organów rządzących powinny zostać podjęte następujące kroki: (1) ratyfikacja i wdrożenie odpowiednich międzynarodowych standardów pracy w celu zapewnienia godnych warunków pracy pracownikom i przedsiębiorstwom dotkniętym stresem cieplnym; (2) określenie przepisów dotyczących maksymalnej temperatury, na którą pracownicy mogą być narażeni w miejscu pracy, (3) stres cieplny napędza migrację i fakt ten musi zostać uznany w ramach ustawowych regulacji migracyjnych; (4) zapewnienie systemu ochrony socjalnej, w tym zapewnienie ubezpieczenia społecznego i pomocy społecznej, pracownikom narażonym na stres cieplny.

Źródło: International Labour Organization. Więcej informacji w **Publikacji**.

Addressing mental health issues in small businesses could bring major boost to the economy

Z ekonomicznego punktu widzenia problemy zdrowia psychicznego w miejscu pracy prowadzą do wyższych stóp bezrobocia i zmniejszenia wydajności. W Wielkiej Brytanii stres, depresja i lęk przyczyniają się corocznie do 91 mln straconych dni roboczych, co kosztuje gospodarkę 30 mld funtów. Sytuacja jest szczególnie trudna w MSP, które często nie mogą zapewnić stabilnych warunków zatrudnienia, natomiast wymagają od personelu pełnienia wielu ról i wydłużają nadmiernie czas pracy. Pojawienie się nowych technologii ułatwiło niektóre procesy biznesowe, ale także zwiększyło stres. Problem jest na tyle istotny, że stał się przedmiotem analiz rządu, który wydał w tej sprawie zalecenia. Obejmują one rozwijanie świadomości w zakresie zdrowia psychicznego wśród pracowników w miejscu pracy, zachęcanie do rozmów oraz promowanie efektywnego zarządzania ludźmi. Za dobrą praktykę uznano szkolenia w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim i efektywnej komunikacji w całej hierarchii firmy. Szkolenia te pomagają rozwiązywać problemy związane ze zdrowiem psychicznym poprzez budowanie zaufania i łączności wśród siły roboczej.

Źródło: The Conversation. Więcej informacji w **Publikacji**.

Raport przygotowany przez:
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. 22 559 99 58
www.iarp.edu.pl