

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań



Październik 2018

STRESZCZENIE

Przedmiotowy raport dostarcza informacji na temat najnowszych trendów i zjawisk, jakie występują na rynku pracy zarówno na gruncie krajowym, jak i europejskim. Struktura raportu obejmuje dwie części. W pierwszej części przedstawione zostały kluczowe dane i wskaźniki rynku pracy w Polsce oraz Unii Europejskiej dostępne na dzień zamykania raportu. Druga część raportu to przegląd najnowszych wyników badań, analiz oraz trendów rozwojowych w wyróżnionych obszarach rynku pracy w analizowanym okresie. Najważniejsze zjawiska charakterystyczne dla dzisiejszego rynku pracy w Polsce i UE to przede wszystkim:

- Stopniowa poprawa sytuacji na rynku pracy z perspektywy pracowników (rekordowo niskie wskaźniki bezrobocia zarówno w Polsce, jak i UE);
- Bardzo duże zróżnicowanie stopy bezrobocia w UE oraz w Polsce (w tym w powiatach - od 1,5% w powiecie poznańskim do 23,8% w powiecie sztydlowieckim);
- Pierwsze symptomy wskazujące na pogarszającą się koniunkturę na rynku pracy (związane z podażą i popytem na pracę);
- Optymistyczne prognozy przyszłego wzrostu popytu na pracę, przy pogarszających się prognozach demograficznych spowodują dalsze pogłębianie się nierównowagi na rynku pracy, tzw. „rynek pracownika”;
- Pierwsze oznaki spowolnienia nie przekładają się jeszcze na zatrzymanie spadku bezrobocia, ale przedsiębiorstwa zgłaszają coraz większe problemy rekrutacyjne - co w największym stopniu dotyczy dużych przedsiębiorstw i sektora produkcyjnego, ale także innych branż;
- Duży udział wakatów w grupach zawodowych robotników przemysłowych i rzemieślników, specjalistów oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń;
- Rosnąca liczba ofert pracy dla pracowników fizycznych (szczególnie w branży budowlanej, inżynierów oraz specjalistów ds. sprzedaży);
- Wydłużające się prognozowane okresy aktywności zawodowej pracowników na rynku pracy (praktycznie we wszystkich krajach UE);
- Silne zróżnicowanie rynku pracy, w tym wynagrodzeń, ze względu na płeć (wśród ogółu pracujących znajduje się więcej mężczyzn niż kobiet: 62,2% w stosunku do 45,2%);
- Dominacja województwa mazowieckiego w generowaniu miejsc pracy (25% ofert pracy pochodzi z tego regionu).

Biorąc pod uwagę powyższe trendy, należy wskazać na rosnącą nierównowagę pomiędzy podażą a popytem na pracę w ujęciu kwalifikacyjno-kompetencyjnym – z przewagą strony popytowej. Rosnące potrzeby pracodawców, związane z dobrą koniunkturą gospodarczą, nie znajdują odpowiedzi po stronie podaźowej. Brak wykwalifikowanych pracowników – pomimo widocznego wzrostu wynagrodzeń – jest obecnie jednym z kluczowych problemów polskiego rynku pracy. W perspektywie krótkookresowej, pracodawcy odpowiadają na ten problem poprzez zatrudnianie migrantów.

W zakresie trendów rozwojowych charakterystycznych dla dzisiejszego rynku pracy bez wątpienia zaliczamy wszelkie postępujące działania w zakresie procesów automatyzacji, robotyzacji i cyfryzacji pracy. Na ten moment brakuje wśród ekspertów rynku pracy zgody co do tego, w jakim stopniu rozwój technologii i automatyzacja pracy wpłyną na popyt na pracę (ludzką), tzn. jaka część rynku pracy zostanie dotknięta tymi – uważanymi za nieuniknione - zmianami. Dostępne wyniki badań rynku pracy wskazują na konieczność zajęcia się tym problemem, poprzez opracowanie polityk adekwatnych do danej sytuacji na rynku pracy, co powinno zmniejszyć negatywne skutki zmian dla obecnych i przyszłych (wchodzących na rynek pracy) pracowników. Są to niewątpliwie trendy rozwojowe, które w najbliższej przyszłości najsilniej wpłyną na podaż i popyt na pracę w ujęciu kwalifikacyjno-kompetencyjnym.

Na zakończenie warto podkreślić, że wzrost inwestycji w Polsce jest i nadal będzie jednocyfrowy, co wpłynie i będzie jeszcze silniej oddziaływało na sytuację na rynku pracy. Polskie firmy odczuwają niepewność, co do

polityki gospodarczej rządu, spowodowaną m.in. podatkiem bankowym, czy ograniczeniem handlu w niedzielę. Sytuację na rynku pracy gwałtownie pogorszyło obniżenie wieku emerytalnego. Dodatkowo, program Rodzina 500+ także wpłynął na rynek pracy - obniżenie aktywności zawodowej kobiet. Należy podkreślić, że pod koniec września br. w Polsce zarejestrowanych było 948,9 tys. bezrobotnych. Dla porównania, w tym samym okresie w 2017 r. było ich 1,2 mln - to absolutny rekord - począwszy od 1991 r. wskaźnik bezrobocia we wrześniu nigdy nie był tak niski. Dostyc nietypowe dla obecnego trendu rynku pracy w Polsce jest to, że osób pozostających bez pracy było we wrześniu br. nawet mniej niż w sierpniu br. Okazuje się, że wbrew przewidywaniom koniec wakacji i ograniczenia zatrudnienia tzw. sezonowego nie wpłynęło na wzrost bezrobocia w Polsce. We wrześniu br. wskaźnik bezrobocia był taki sam, jak w sierpniu, a liczba zarejestrowanych osób pozostających bez pracy spadła o 9,7 tys.

Podsumowując, rynek pracownika to nowa sytuacja w polskiej gospodarce, która wymaga umiejętnego dostosowania się po stronie przedsiębiorstw, jak również wspierających i przewidywalnych polityk publicznych. Tylko wtedy możliwe będzie dalsze dynamiczne zwiększanie produktywności pracy i wynagrodzeń w Polsce.

Przejdź do:

[Rynek pracy w Polsce](#)

[Rynek pracy w UE](#)

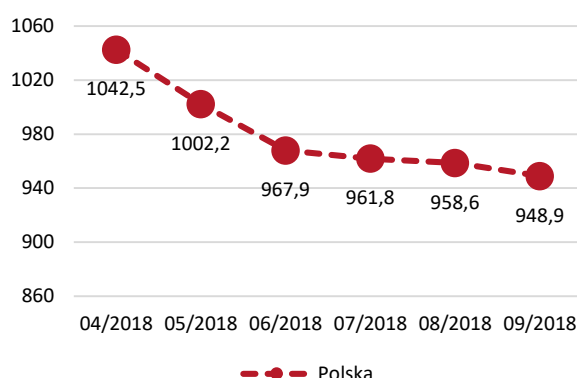
[Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynku pracy](#)

RYNEK PRACY W POLSCE

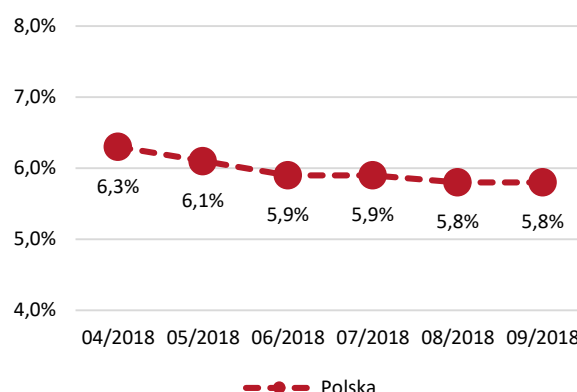
Korzystna sytuacja na krajowym rynku pracy dla osób poszukujących pracy i pracowników

W analizowanym okresie, sytuacja na rynku pracy dla osób poszukujących pracy oraz pracowników jest wciąż korzystna. Poprawę można odnotować w odniesieniu do praktycznie wszystkich kluczowych wskaźników rynku pracy, w szczególności dotyczących bezrobocia. Według danych MRPiPS z urzędów pracy (patrz [Informacja](#)) pod koniec września 2018 r. zarejestrowanych było 948,9 tys. bezrobotnych. W porównaniu do sierpnia liczba bezrobotnych spadła o 9,7 tys. Z danych MRPiPS wynika, że największe procentowe spadki zanotowano we wrześniu br. w województwach: podkarpackim (o 2 %, 1,6 tys. osób), wielkopolskim (1,9%, 1 tys. osób), mazowieckim (1,6%, 2,2 tys. osób) i opolskim (1,6%, 0,3 tys. osób). Stopa bezrobocia wg. BAEL osiągnęła w II kw. 2018 rekordowo niski poziom (3,6%), co według tej metodologii przekłada się na 617 tys. osób bezrobotnych (szerzej patrz: [Raport](#)). Rośnie również przeciętne zatrudnienie oraz liczba pracujących ogółem oraz aktywność zawodowa. Przeciętne zatrudnienie we wrześniu 2018 r. wynosiło 6 224,9 tys. pracowników i było o 3,2% wyższe niż przed rokiem (patrz [Raport](#)). Wzrosła również liczba pracujących ogółem.

Liczba bezrobotnych [w tys.]



Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego [%]

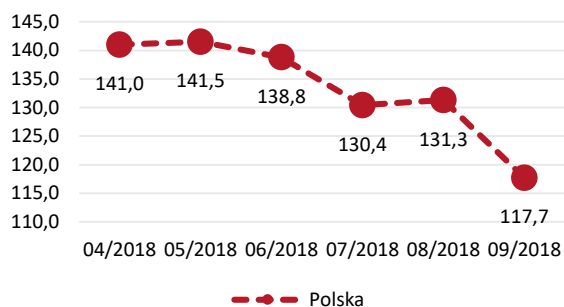


Źródło: GUS

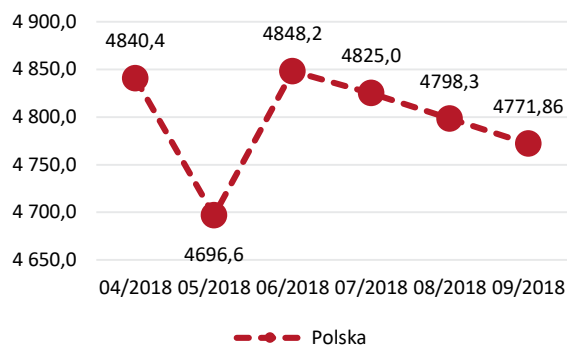
Zmienia się struktura wolnych miejsc pracy i spada ich ogólna liczba

Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych do urzędów pracy przez pracodawców wyniosła we wrześniu 117,7 tys. W porównaniu do sierpnia to spadek o 13,6 tys., czyli 10,3%. Wpływa to na zmniejszenie presji płacowej – notowany od dłuższego czasu stały wzrost przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce został wyhamowany. Zmienia się także struktura wolnych miejsc pracy (ofert pracy).

Wolne miejsca pracy (oferty pracy) [w tys.]



Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach [w zł]

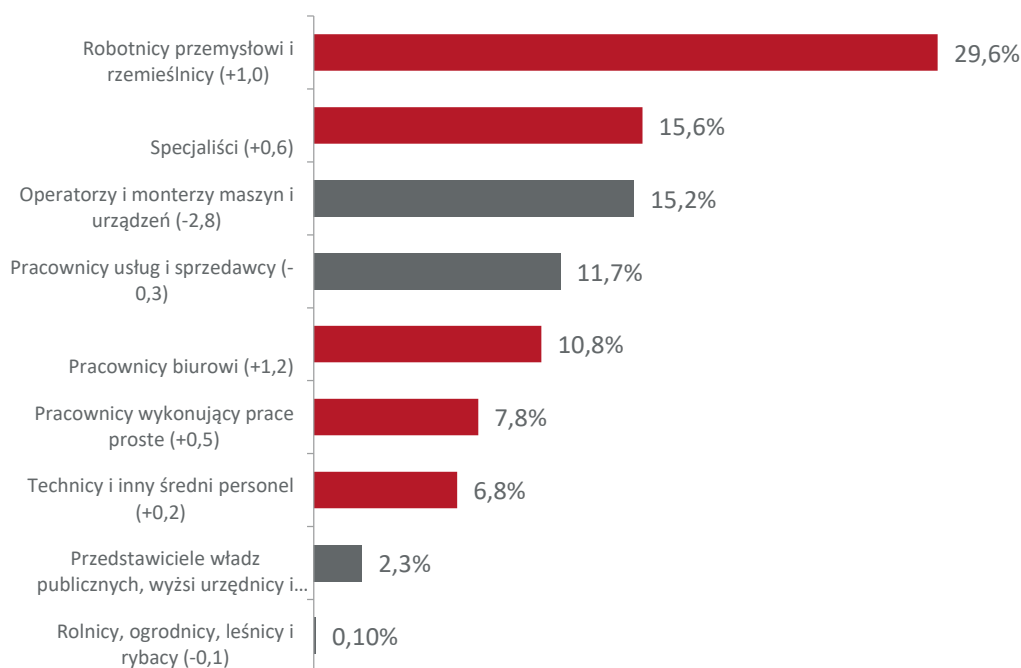


Źródło: GUS

Zwiększa się udział wolnych miejsc pracy wśród pracowników biurowych, robotników przemysłowych oraz specjalistów

Według danych GUS (patrz [Raport](#)) w strukturze wolnych miejsc pracy według zawodów, w porównaniu z końcem II kwartału ub. roku, zwiększył się udział miejsc pracy dla pracowników biurowych (o 1,2 p.proc. do 10,8%), robotników przemysłowych i rzemieślników (o 1,0 p.proc. do 29,6%), specjalistów (o 0,6 p.proc. do 15,6%), pracowników wykonujących prace proste (o 0,5 p.proc. do 7,8%) oraz techników i innego średniego personelu (o 0,2 p.proc. do 6,8%).

Struktura wolnych miejsc pracy według zawodów w końcu II kwartału 2018 r.



Źródło: GUS

Według niektórych ekspertów (szerzej patrz [Artykuł](#)) znaleźć można coraz więcej argumentów za tym, iż boom na rynku pracy się kończy, a gospodarka jest bliska spowolnienia gospodarczego. Świadczą za tym między innymi:

Gospodarka wykazuje pierwsze symptomy spowolnienia – na co wskazują czynniki po stronie podaży i popytu na pracę

- Większy niż spodziewany spadek płac w ujęciu miesięcznym – związany z osłabieniem popytu głównie w handlu i usługach oraz sektorze budowlanym;
- Niewielki spadek zatrudnienia w porównaniu z sierpniem, pomimo spodziewanego niewielkiego przyrostu, w powiązaniu z rekordowo niską stopą bezrobocia oraz wysokim odsetkiem wolnych miejsc pracy.

Dane te wskazują na ograniczające wzrost gospodarczy czynniki podażowe na rynku pracy (przede wszystkim brak wykwalifikowanych pracowników), ale także powoli pogarszające się wyniki przedsiębiorstw (głównie ze względu na wzrost kosztów czynników produkcji – w tym kosztów płac oraz pozapłacowych kosztów pracy), które osłabiają dynamikę popytu na pracę.

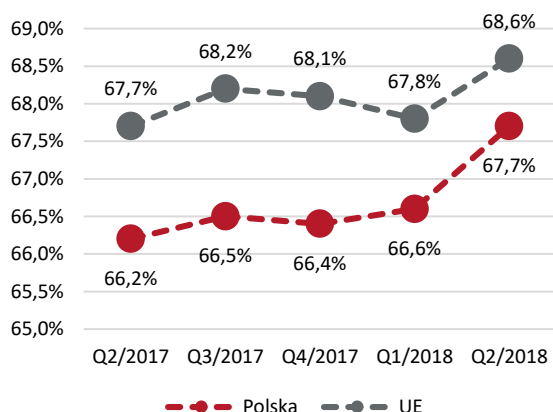
Pomimo więc ciągle dobrej koniunktury gospodarczej w październiku 2018 r. oraz pozytywnych oczekiwań pracodawców kształtowania się koniunktury w przyszłości (patrz [Raport](#)), zwiększają się postrzegane bariery prowadzenia działalności gospodarczej związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników oraz kosztami zatrudnienia. Szczególnie wyraźnie problemy te rosną w przetwórstwie przemysłowym oraz budownictwie.

RYNEK PRACY W UE

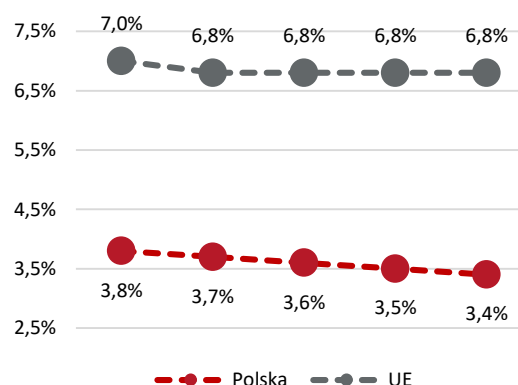
Poprawia się sytuacja na europejskim rynku pracy, ale stopa bezrobocia jest silnie zróżnicowana regionalnie

Sytuacja na rynku pracy w UE ulega ciągłej poprawie, na co wskazują wszystkie dostępne dane statystyczne, w tym dotyczące liczby oraz wskaźnika bezrobocia. Warto pamiętać – co podkreślono w poprzednim raporcie – że stopa bezrobocia oraz zatrudnienia są zróżnicowane regionalnie. Stopa bezrobocia w UE jest jednak nie tylko zróżnicowana regionalnie – czynnikiem różnicującym jest także kraj pochodzenia osoby bezrobotnej. Różnice te zaobserwowano w analizie na poziomie poszczególnych miast (patrz [Informacja](#)).

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 [w %]



Wskaźnik bezrobocia wg. LFS [w %]



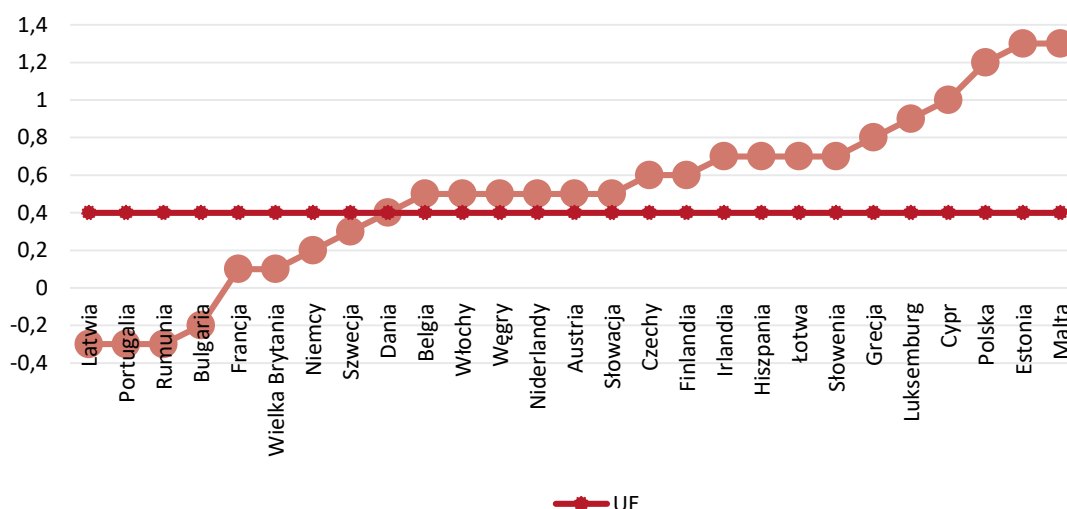
Źródło: Eurostat

W 2016 r. całkowita stopa bezrobocia w miastach Unii Europejskiej wynosiła 9,1%. Analiza według kraju urodzenia wskazuje jednak na nieco niższe stopy bezrobocia wśród osób urodzonych w danym kraju (8,4%) oraz osób urodzonych w innym państwie członkowskim UE (8,6%). Natomiast stopa bezrobocia w miastach UE była znacznie wyższa wśród osób urodzonych poza UE (15,4%). Największe różnice (w punktach procentowych) między wskaźnikami bezrobocia w miastach dla osób urodzonych poza UE a osobami urodzonymi w danym kraju wystąpiły w Belgii, Finlandii i Szwecji. Warto również zauważyć, że w pięciu państwach członkowskich UE - we Włoszech, na Cyprze, w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Portugalii - stopa bezrobocia w miastach dla osób urodzonych w innym państwie członkowskim UE była niższa niż dla osób urodzonych w danym kraju.

W UE stale rośnie liczba zatrudnionych, a Polska jest wśród krajów o najsilniejszym wzroście wskaźnika zatrudnienia

W drugim kwartale 2018 r. liczba zatrudnionych wzrosła o 0,4% zarówno w strefie euro (EA19), jak i UE28 w porównaniu z poprzednim kwartałem, według szacunków rachunków narodowych opublikowanych przez Eurostat (więcej informacji [tutaj](#)). W porównaniu z analogicznym kwartałem poprzedniego roku zatrudnienie wzrosło o 1,5% w strefie euro i o 1,4% w UE-28. Stopa zatrudnienia w UE jest jednak silnie zróżnicowana regionalnie.

Stopa wzrostu zatrudnienia w UE



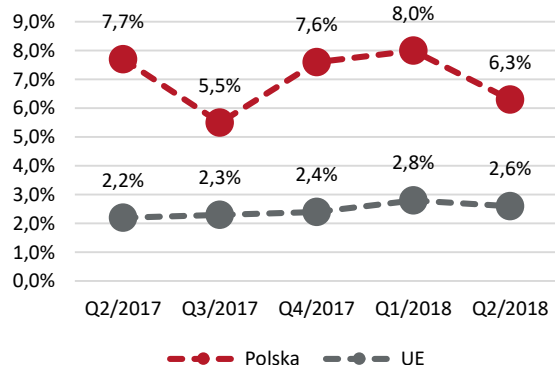
Źródło: Eurostat

Stopa wzrostu zatrudnienia dla krajów UE28 jest taka sama jak stopa wzrostu zatrudnienia dla krajów strefy Euro (UE19).

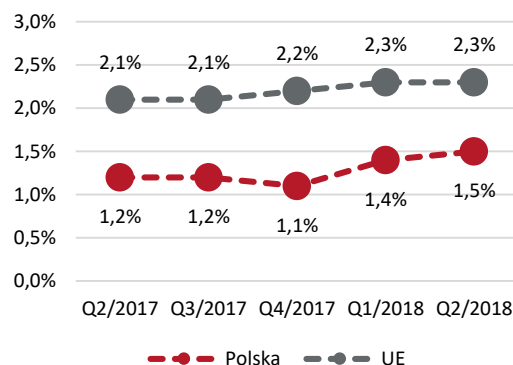
Sytuacja w zakresie zmiany kosztów pracy oraz wskaźnika wolnych miejsc pracy wydaje się stabilna. Niemniej jednak w okresie sprawozdawczym brakuje najnowszych danych w tym zakresie.

Zmiana kosztów pracy [w %]

(w porównaniu z analogicznym kwartałem poprzedniego roku;
dane wyrównane sezonowo)



Wskaźnik wolnych miejsc pracy [w %]



Źródło: Eurostat

Prognozy demograficzne w UE wskazują na znaczny wzrost udziału osób starszych w strukturze populacji w przyszłości

W UE niepokojące są dane oraz prognozy demograficzne (patrz [dane prognostyczne](#)). W latach 2002-2017 liczba osób starszych w wieku 65 lat i więcej wzrosła o 26,9%. Wzrost był szczególnie duży dla grupy wiekowej 80+ (o 58,1%). W tym samym czasie ludność w wieku produkcyjnym w wieku od 20 do 64 lat zwiększyła się tylko nieznacznie (o 2,7%). Natomiast liczba osób w wieku od 0 do 19 lat spadła o 5,7%. Najnowsze prognozy dotyczące populacji przewidują kontynuację tych tendencji, wraz z dalszym wzrostem liczby osób starszych, któremu towarzyszy zmniejszenie udziału w grupie wiekowej 20-64 lata: z 59,7%

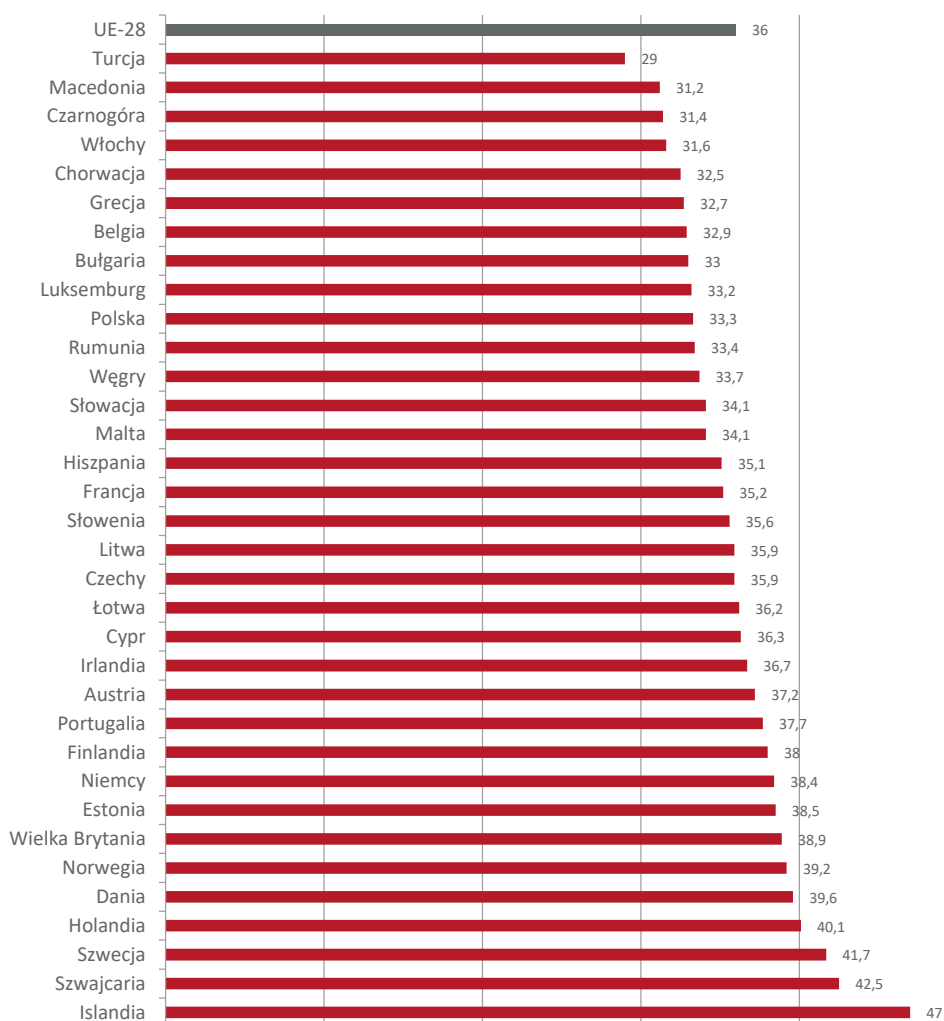
w 2017 r. do 56,0% w 2030 r. i 53,2% w 2040. Oznacza to spadek o ponad liczby osób w tej grupie wiekowej o 12 milionów do 2030 r. i o ponad 24 miliony do 2040 r. Jednocześnie liczba osób starszych w wieku 65+ wzrosła o 25,8 miliona przed rokiem 2030, co oznacza, że w 2030 r. prawie co czwarty obywatel UE będzie miał 65 lat lub więcej. Powoduje to rosnącą presję na wydłużanie czasu trwania pracy zawodowej.

Rośnie presja na wydłużanie czasu trwania pracy zawodowej, która w 2017 r. wynosiła 36 lat

W UE wydłuża się oczekiwana długość pracy zawodowej, liczonej jako czas, w którym osoba, która ma obecnie 15 lat, będzie aktywna na rynku pracy w ciągu swojego życia, dla danego kraju i roku. W 2017 r. średni spodziewany czas trwania życia zawodowego w Unii Europejskiej (UE) wyniósł 36 lat, a więc o 3 lata dłużej niż w 2000 r. Przy badaniu danych na poziomie państw członkowskich UE czas pracy wynosił od 32 lat. we Włoszech do 42 lat w Szwecji. Na poziomie UE różnica między mężczyznami i kobietami wynosiła 5 lat (mężczyźni - 38 lat, a kobiety 33 lata).

W 2017 r. przewidywany okres pracy zawodowej był dłuższy dla mężczyzn niż dla kobiet w większości państw członkowskich UE, z wyjątkiem dwóch krajów (Litwy i Łotwy). Łotwa nie wykazuje różnicy w długości życia zawodowego między mężczyznami i kobietami, a na Litwie czas pracy zawodowej był dłuższy dla kobiet niż dla mężczyzn.

Oczekiwana długość pracy zawodowej w UE



Źródło: Eurostat (patrz [Informacja](#))

2. PRZEGLĄD BADAŃ, ANALIZ ORAZ TRENDÓW NA RYNKU PRACY

Najważniejsze badania i raporty

Najważniejsze trendy i wyniki badań w zakresie zróżnicowania ze względu na płeć na polskim rynku pracy

- Mężczyźni są bardziej aktywni zawodowo niż kobiety – różnica w aktywności kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy na przestrzeni ostatnich lat nie ulega istotnej zmianie – o ok. 17 % jest niższy odsetek pracujących kobiet niż mężczyzn.
- Najmniejsza różnica w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn na rynku pracy występuje w przedziale wiekowym: poniżej 20 roku życia i 45 – 54 lat oraz w grupie osób z wyższym wykształceniem.
- Pomimo zmniejszającej się liczby pracujących kobiet w wieku produkcyjnym na rynku pracy (spadek o 33 tys. pomiędzy 2015 a 2017 rokiem), obserwowana jest tendencja spadkowa wśród kobiet zarejestrowanych, jako bezrobotne.
- Stały wzrost liczby pracujących mężczyzn w wieku produkcyjnym na rynku pracy (wzrost o 85 tys. pomiędzy 2015 a 2017 rokiem) przy jednoczesnym spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych w grupie mężczyzn.
- Pomimo, że w perspektywie czasowej 2011 – 2017 obserwowany jest wzrost o 1,4 punktu procentowego zatrudnienia kobiet w grupie osób z niepełnosprawnościami, to w latach 2015 – 2017 widoczny jest już spadek zatrudnienia kobiet przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia w grupie mężczyzn.
- Największa grupa pracujących kobiet legitymuje się wykształceniem wyższym - prawie 45% - w stosunku do ok. 27% pracujących mężczyzn z wyższym wykształceniem.
- Największa grupa pracujących mężczyzn ma wykształcenie zasadnicze zawodowe – prawie 32% w stosunku do nieco ponad 16% pracujących kobiet z wykształceniem zawodowym.
- 16,8% mężczyzn pracuje na własny rachunek i nie zatrudnia pracowników. Wśród kobiet sytuacja ta dotyczy niespełna 10%.
- 1/3 pracujących kobiet zatrudniona jest w sektorze publicznym, wśród mężczyzn co 6-ty – ponad 83% mężczyzn pracuje w sektorze prywatnym.
- Największy udział zatrudnionych kobiet występuje w miejscu pracy związanym z opieką zdrowotną i opieką społeczną, następnie w edukacji oraz w miejscu pracy związanym z zakwaterowaniem i gastronomią.
- Najmniejszy udział pracujących kobiet występuje w sektorze budowlanym.
- W 2017 roku 7,8% wszystkich zatrudnionych pracowało w warunkach niebezpiecznych, przy czym w tej grupie niewiele ponad 16% stanowiły kobiety.
- Utrzymująca się tendencja w zakresie nierówności płac ze względu na płeć – o 26% jest niższe wynagrodzenie kobiet od mężczyzn zatrudnionych na tym samym stanowisku pracy w grupie: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

Wskazane trendy jednoznacznie świadczą o tym, że rynek pracy jest ciągle zróżnicowany ze względu na płeć. Pomimo niskiej stopy bezrobocia i wysokiej gotowości do zatrudniania ze strony pracodawców, obserwowany jest odpływ z rynku pracy kobiet. Nadal utrzymuje się dyskryminacja płacowa oraz w dostępie do stanowisk – istnienie tzw. „szklanych sufitów” – pomimo posiadania równorzędnych, a nawet wyższych kompetencji i doświadczenia zawodowego od mężczyzn – kobiety mają zdecydowanie bardziej ograniczony dostęp do wyższych stanowisk menedżerskich niż mężczyźni. Ponadto, tendencja ta dotyczy branż postrzeganych, jako typowo męskie: budownictwo, górnictwo i wydobywane oraz transport i gospodarka magazynowa – znikoma liczba pracujących kobiet w tych obszarach gospodarki. Sytuacja kobiet na rynku pracy jest ściśle powiązana

z obowiązkami rodzinnymi, które stanowią drugą po emeryturze przyczynę bierności zawodowej kobiet, gdzie w przypadku mężczyzn – jest to nauka.

Najważniejsze trendy i wyniki badań w zakresie determinant podaży i popytu na polskim rynku pracy

- Rynek pracy w ostatnich miesiącach „wrzucił wyższy bieg” – spektakularny spadek bezrobocia w Polsce i wzrost liczby ofert pracy – głównie dla budowlańców i inżynierów.
- Ponad połowa ofert pracy kierowana jest przez pracodawców do handlowców lub pracowników obsługi klienta.
- Branże: bankowość i finanse - przodują od względem liczby ofert pracy.
- Ponad 45% przedsiębiorstw zamierza w najbliższym czasie uruchomić rekrutację pracowników, co jest najwyższym wynikiem od 5 lat.
- Do trudności rekrutacyjnych przyznaje się około połowy firm i stan ten utrzymuje się od ponad roku, a w największym stopniu dotyka dużych przedsiębiorstw i sektora produkcyjnego.
- Głównymi przyczynami, dla których pracodawcy borykają się z tym wyzwaniem, są ilościowe braki rąk do pracy, rosnące koszty pracy i niedobór odpowiednich kwalifikacji wśród kandydatów na rynku. Na to dodatkowo nakładają się problemy z efektywnym przeprowadzeniem procesów rekrutacyjnych, na co wpływa m.in. podkupywanie sobie nawzajem kandydatów.
- Na koniec lipca 2018 roku zanotowano rekordowo niski poziom bezrobocia oraz wysokie poczucie stabilizacji zawodowej, skłonność do zmiany pracy utrzymuje się na stabilnych poziomach.
- Główną motywacją zmiany miejsca pracy są wyższe zarobki.

Aktualne trendy rynku pracy m.in.: niska stopa bezrobocia, niedobór siły roboczej, przy jednoczesnej spadającej aktywności zawodowej kobiet – to jeden z najpoważniejszych problemów z jakim boryka się polski rynek pracy. Niedobór siły roboczej stał się w Polsce permanentnym problemem i coraz bardziej ciąży perspektywom gospodarki.

Płeć pracowników – kobiety i mężczyźni na rynku pracy

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2018	
Charakterystyka raportu	Raport zawiera dane charakteryzujące zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce. W raporcie dokonano analizy współczynnika aktywności zawodowej ludności oraz wskaźnika zatrudnienia w różnych wymiarach, takich jak płeć, wiek, poziom wykształcenia, sektora, statusu zatrudnienia itd.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Polska Zasięg geograficzny badania: krajowy Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe
Źródło	Główny Urząd Statystyczny. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	• Wśród ogółu pracujących znajduje się więcej mężczyzn niż kobiet (62,2% w stosunku do 45,2%); • Wyższe wykształcenie ma blisko 45% pracujących kobiet. Największa grupa pracujących mężczyzn ma wykształcenie zasadnicze; • W grupach wieku poniżej 20 lat oraz 45–54 lata różnica w aktywności kobiet i mężczyzn jest najmniejsza; • 25–29 lat oraz 55 lat i więcej to jedyne grupy wieku, w których stopa bezrobocia wśród kobiet jest niższa niż wśród mężczyzn; • 1/3 pracujących kobiet jest zatrudniona w sektorze publicznym, a wśród mężczyzn co 6-ty;

Możliwości wykorzystania	• 16,8% mężczyzn pracuje na własny rachunek i nie zatrudnia pracowników. Wśród kobiet sytuacja ta dotyczy niespełna 10%; • Wśród zatrudnionych w warunkach zagrożenia przeważali mężczyźni, kobiety stanowiły niewiele ponad 16%; • Dyskryminacja płacowa i stanowiskowa kobiet: budownictwo należy do jednej z trzech sekcji obok dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja oraz transport, gospodarka magazynowa, w których wynagrodzenia kobiet są wyższe od wynagrodzeń mężczyzn – jednocześnie są to obszary zawodowe, w których występuje najniższy odsetek zatrudnienia kobiet. • Obowiązki rodzinne to druga po emeryturze przyczyna bierności zawodowej kobiet. Wśród mężczyzn drugą najczęstszą przyczyną jest nauka. Dane zawarte w raporcie mogą służyć do analizy sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn oraz do zaplanowania działań, które mogą przyczynić się do rozwiązania konkretnych problemów w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn.
--	--

Kobiety na rynku pracy 2018. Równe szanse i elastyczność	
Charakterystyka raportu	Raport zawiera informacje o różnorodności pracowników, zwłaszcza pod względem płci w miejscu pracy. W raporcie przedstawiono przykłady działań w kierunku wspierania rozwoju kobiet wzmacniając ich przedsiębiorczość m.in. poprzez doradztwo w planowaniu kariery, coaching organizacyjny, uczestnictwo w programach mentoringowych, zewnętrznych i wewnętrznych kursach i szkoleniach, czy regularną ocenę wyników pracy oraz budując środowisko pracy, które umożliwia skuteczne łączenie roli zawodowej z rodzinną, np. elastyczne formy zatrudnienia oraz godziny pracy.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Polska Zasięg geograficzny badania: krajowy Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe
Źródło	HAYS. Więcej informacji w pełnym raporcie pt. „Kobiety na rynku pracy 2018. Równe szanse i elastyczność”
Kluczowe wnioski z badania	• Świadomość pracodawców w zakresie niedoboru specjalistów i talentów skutkuje podejmowaniem działań na rzecz równego traktowania pracowników bez względu na płeć; • Pracodawcy coraz częściej wzmacniają pracowników w opracowaniu i realizacji planów rozwoju kariery przy jednoczesnym godzeniu roli zawodowej z rolą rodzinną; • Coraz częstsze jest odrzucanie przez pracodawców błędnych i krzywdzących stereotypów, które traktują kobiety jako pracowników mniej dyspozycyjnych; • Coraz częściej pracodawcy dostrzegają potencjał kobiet i wykazują większą otwartość rozpatrując ich kandydaturę na stanowiska gwarantujące możliwość rozwoju; • Kobiety coraz częściej dostrzegają zmianę w nastawieniu pracodawców i odważniej planują swoją karierę zawodową; • Kobiety są równie zadowolone z zajmowanego stanowiska, co mężczyźni - odpowiedzi „bardzo zadowolający” udzieliło kolejno 14% kobiet i 15% mężczyzn, a „zadowolający” 51% kobiet i 49% mężczyzn – jest to spora zmiana względem wcześniejszych badań, kiedy to odsetek kobiet usatysfakcjonowanych ze swojej roli w firmie był niższy niż w przypadku mężczyzn; • Coraz częściej podejmowana jest publiczna dyskusja na temat wyższej efektywności pracy zespołów zróżnicowanych ze względu na płeć - większość respondentów pracuje w zespołach, w których większość stanowią kobiety; • Obecność kobiet w gremiach kontrolujących funkcjonowanie firm poprawia ich przejrzystość finansową; • Zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień oraz możliwość realizacji swoich ambicji zawodowych jest dla kobiet nadrzędna wobec zajmowanego stanowiska – nazwa stanowiska ma drugorzędne znaczenie wobec możliwości realizacji wartościowych projektów;

**Możliwości
wykorzystania**

- Pomimo zmiany ogólnej tendencji w postrzeganiu roli kobiet w organizacjach, to na czele firm najczęściej stoją mężczyźni, którzy pod względem liczebności dominują również w zarządach oraz kadrze zarządzającej wyższego szczebla, a kobiety wciąż dostrzegają nierówność szans na awans;
- Kobiety zdecydowanie rzadziej od mężczyzn są również przekonane o tym, że płeć nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia oferowanego pracownikom o podobnych kwalifikacjach (kolejno 35% kobiet i 74% mężczyzn);
- Trudności „przebicia się” kobiet w branżach i na stanowiskach tradycyjnie postrzeganych jako męskie, tj. budownictwo, górnictwo i wydobywane oraz transport i gospodarka magazynowa;
- Coraz więcej sygnałów świadczy o poprawiającej się sytuacji kobiet w miejscu pracy - firmy chętnie odpowiadają na potrzeby i oczekiwania swoich pracowników;
- Coraz więcej organizacji realizuje inicjatywy wspierające rozwój zawodowy w miejscu pracy – bez względu na płeć;
- Pracodawcy coraz wyraźniej dostrzegają, że różnorodność w miejscu pracy to nie tylko dobra praktyka czy element odpowiedzialnego biznesu, ale też lepsze wyniki i kondycja organizacji.

Dane zawarte w raporcie mogą służyć do analizy sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn w miejscu pracy oraz do opracowania modelu działania, który wpłynie na eliminowanie konkretnych problemów w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn.

Determinanty podaży i popytu na rynku pracy

Rynek pracy specjalistów w II kw. 2018 roku

**Charakterystyka
raportu**

Raport przygotowany na podstawie analizy ogłoszeń o pracę zamieszczonych w największym polskim portalu rekrutacyjnym Pracuj.pl. W raporcie przedstawiono dane na temat najczęściej poszukiwanych specjalistów na rynku pracy w II kwartale 2018.

Informacje ogólne

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

Źródło

Portal Pracuj.pl. Więcej informacji w [Raporcie](#)

**Kluczowe wnioski z
badania**

- Liczba ofert pracy dla pracowników fizycznych wzrosła w II kwartale 2018 roku aż o 40%;
- Ponad połowę ofert pracy kierowano do handlowców lub osób odpowiedzialnych za obsługę klienta;
- Najczęściej poszukiwani w II kwartale 2018 roku byli specjaliści z następujących obszarów:
 - ✓ ds. handlu i sprzedaży (31%),
 - ✓ ds. obsługi klienta (22%),
 - ✓ ds. IT (15%),
 - ✓ ds. finansów (14%),
 - ✓ inżynierowie (12%);
- Wśród grup o największym wzroście zapotrzebowania znaleźli się:
 - ✓ budownictwo (32%),
 - ✓ inżynieria (24%),
 - ✓ produkcja (17%),
 - ✓ logistyka (16%);
- Branże o największym zapotrzebowaniu na specjalistów:
 - ✓ bankowość i finanse (11%),
 - ✓ handel detaliczny/sprzedaż B2C (10%),
 - ✓ produkcja FMCG i dóbr użytkowych (9%),
 - ✓ handel hurtowy/sprzedaż B2B (7%),
 - ✓ IT (6%);

	• Na najwyższe wynagrodzenia na początku kariery spośród wszystkich specjalizacji mogą liczyć specjaliści ds. IT; • Najwyższe wynagrodzenia na stanowisku sprzedawcy otrzymują osoby zatrudnione w branżach: technologicznej, inżynierskiej, czy medycznej - praca wymaga od nich specjalistycznej wiedzy i fachowej znajomości produktów i usług; • Wyraźny wzrost zapotrzebowania na pracowników o specjalizacjach technicznych; • Wysoka pozycja pracodawców z szeroko rozumianego sektora nowych technologii - firmy pochodzące z branż IT oraz internet/telekomunikacja zamieściły łącznie niemal co dziesiąte (9%) ogłoszenie na Pracuj.pl w II kwartale 2018 roku; • Najwięcej ofert pracy odnotowano jak w województwie mazowieckim i jest to tendencja utrzymująca się od dłuższego czasu - z województwa mazowieckiego pochodziła co czwarta oferta pracy na Pracuj.pl; • Województwa z największą liczbą ofert pracy: ✓ mazowieckie (24% ogłoszeń), ✓ dolnośląskie (10% ogłoszeń), ✓ małopolskie (10% ogłoszeń), ✓ śląskie (9% ogłoszeń), ✓ wielkopolskie (9% ogłoszeń), ✓ pomorskie (7% ogłoszeń); • Wzrost ofert pracy dla poszczególnych szczebli zatrudnienia: ✓ pracownicy fizyczni (40%), ✓ praktykanci/stażysty (10%), ✓ kierownicy (6%), ✓ specjaliści (2%); • Głównym zagadnieniem dla wielu kandydatów do pracy staje się nie samo jej znalezienie, ale wybór odpowiedniego miejsca zatrudnienia dopasowanego do oczekiwanych warunków pracy; • W rywalizacji kandydatów o najbardziej atrakcyjne oferty pracy kluczowa jest wiedza – rozumiana jako specjalizacja, doświadczenie, uprawnienia.
--	--

Możliwości wykorzystania	Raport daje możliwość zapoznania się z informacjami dotyczącymi popytu na stanowiska specjalistów, co daje szansę prognozowania popytu na pracę według kompetencji i kwalifikacji oraz możliwych deficytów w ujęciu branżowym.
---------------------------------	--

Barometr Rynku Pracy	
Charakterystyka raportu	W raporcie przedstawiono dane na temat aktualnych zjawisk na polskim rynku pracy. Jest to cykliczne od pięciu lat opracowanie, w którym zestawiono ze sobą perspektywy pracowników, jak i pracodawców, aby z różnych stron spojrzeć na kluczowe trendy, zjawiska oraz zagadnienia związane z zarządzaniem procesami HR.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Polska Zasięg geograficzny badania: krajowy Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe
Źródło	Work Service. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	• Ponad 45% przedsiębiorstw zamierza w najbliższym czasie uruchomić rekrutację pracowników, co jest najwyższym wynikiem od 5 lat i równie dużo spodziewa się problemów z dostępnością odpowiednich kandydatów (49,7%); • Wśród powodów trudności z dostępnością pracowników, firmy wskazują głównie na braki kandydatów (55,2%), zbyt wygórowane oczekiwania finansowe (49,4%) i niewystarczające kompetencje u kandydatów (33,3%). Na dalszych pozycjach znalazły się elementy związane z trudnościami przeprowadzenia procesów rekrutacyjnych. 27,7% pracodawców zaznacza, że kandydaci nie pojawiają się na wcześniej umówionych rozmowach kwalifikacyjnych, a 1/5

Możliwości wykorzystania	respondentów wskazała, że część osób rezygnuje z aplikowania do ich firmy bo dostali inną, często lepszą ofertę - zjawisko występuje głównie w dużych firmach (43,1%). Należy zauważyć, że przyczyny deficytów kadrowych są związane z malejącą podażą pracy, która przekłada się na rosnącą rywalizację o kadry i silną presję płacową wśród kandydatów; • Tylko 8,7% Polaków obawia się utraty pracy, a ponad 88% jest przekonanych o utrzymaniu obecnego zatrudnienia; • Nadal widocznější jest na rynku pracy presja płacowa - 15,6% firm zapowiada podwyżki w nadchodzących miesiącach przy prawie 60% wskaźniku respondentów, którzy spodziewają się podwyżki wynagrodzenia w najbliższym czasie; • Główną motywacją zmiany miejsca pracy są wyższe zarobki - prawie połowa respondentów (47,4%) deklaruje zmianę pracy w przypadku oferty z wynagrodzeń wyższym o 25-50% dotychczasowego uposażenia; • Prawie 30% Polaków dorabia do podstawowej pensji – poziom wynagrodzeń z głównego źródła pracy nie jest dla respondentów wystarczający; • 18% respondentów rozważa zmianę obecnie wykonywanego zawodu/profesji; • Ponad 53% respondentów jest negatywnie nastawionych do ewentualnej zmiany tygodniowego czasu pracy z 40 godzin do 35 godzin - zwolennicy takiej reformy stanowią 37,6% uczestników polskiego rynku pracy; • W Polsce nie widać jeszcze wyraźnie obecnego w krajach wysokorozwiniętych trendu, jakim jest tzw. polaryzacja rynku pracy, która charakteryzuje się zanikiem ofert pracy dla mało doświadczonych oraz średniej klasy specjalistów, które polegają na wykonywaniu rutynowych zadań i jednoczesnym wzrostem liczby ofert dla wysokiej klasy specjalistów z mało powtarzalnymi zadaniami; • Ponad 16% firm nie podejmuje nowych inwestycji z powodu deficytu pracowników - co może przekładać się na ograniczenie tempa wzrostu przedsiębiorstw, w tym ich produktywność, zwłaszcza, że blisko połowa ankietowanych podmiotów ma problem z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy; • Zapotrzebowanie na talenty znacznie przewyższa podaż w wielu branżach; • Sektor publiczny był atrakcyjnym miejscem pracy dla wielu osób, bo gwarantował stabilność, ale za cenę często niższych wynagrodzeń – aktualnie ta oferta jest niewystarczająca, aby znaleźć odpowiednich pracowników; • Duża dysproporcja w oferowanych płacach pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym, który jest o wiele bardziej konkurencyjny. Raport zawiera szereg informacji o aktualnych trendach na rynku pracy, których analiza może pomóc w przeprowadzeniu zmian procesów pozyskiwania pracowników, które podążają w kierunku lepszego dotarcia do kandydatów z jak najpełniejszą informacją.
--	---

Labour market attractiveness in the EU (Atrakcyjność rynku pracy w krajach UE)	
Charakterystyka raportu	Próba lepszego zrozumienia rynku pracy Unii Europejskiej i uchwycenia jego niejednorodności. Wskazanie związków między cechami rynku pracy Unii a wskaźnikami mającymi na celu uchwycenie ważnych aspektów rynku pracy tj. mobilność, migracje czy niedopasowanie umiejętności.
Informacje ogólne	• Miejsce badania: Unia Europejska • Zasięg geograficzny badania: regionalny. • Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe
Źródło	Źródło: Komisja Europejska, więcej w raporcie Labour market attractiveness in the EU
Kluczowe wnioski z badania	• Można zaobserwować rozdział pomiędzy rynkami Europy Północnej i Zachodniej a Wschodniej; • Rynki Słowacji, Słowenii oraz Czech są najbardziej atrakcyjne dla osób starszych, z kolei Austrii, Cypru, Belgii i Malty dla młodych;

Możliwości wykorzystania	- Dla przedsiębiorstw szukających pracowników, którzy zadowolą się niższymi dochodami bardziej atrakcyjny jest rynek Bułgarii, Łotwy, Węgier i Rumunii, inna sytuacja jest w Danii, Szwecji, Finlandii, Holandii, Francji, Wielkiej Brytanii i w Niemczech; - Cechy takie jak wysoki wskaźnik ubóstwa, wysokie bezrobocie czy niski poziom edukacji są ogólnie mało atrakcyjne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy; - Niedopasowanie kompetencji ma negatywny wpływ na zatrudnienie; - Niski poziom edukacji u dorosłych ma wpływ na ich emigrację.
	Dane użyteczne przy pogłębionej analizie rynku pracy w UE.

The future of work (Przyszłość pracy)	
Charakterystyka raportu	- Pogłębienie obrazu trendów na rynku pracy UE - Uchwycenie rzeczywistej sytuacji osób zagrożonych ubóstwem czy wykluczeniem społecznym
Informacje ogólne	- Miejsce badania: Unia Europejska - Zasięg geograficzny badania: regionalny. - Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe
Źródło	Źródło: European Anti Poverty Network, więcej w raporcie The future of work
Kluczowe wnioski z badania	- Rynek pracy zmienia się pod wpływem nowych technologii, co pozwala na tworzenie nowych modeli biznesowych, ale również niesie ze sobą ryzyko niestabilności, bezrobocia, nierówności, ubóstwa czy wykluczenia społecznego osób, które nie będą się w stanie do tych zmian przystosować; - Niepewność na rynku pracy (niepewne zatrudnienie, zmniejszony dostęp do opieki socjalnej) wzrasta od ponad 10 lat w następstwie kryzysu gospodarczego; - Wiele aktualnych badań poświęconych trendom na rynku pracy nie uwzględnia w odpowiedni sposób problemów ubóstwa i wykluczenia społecznego; - Dialog obywatelski i społeczny, w tym głos osób dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem, muszą tworzyć integralną część projektowania, wdrażania i monitorowania polityk w tym zakresie; - Rządy mają obowiązek kształtować i regulować rynek pracy i społeczne systemy ochrony, aby zapobiec negatywnym konsekwencjom społecznym.
Możliwości wykorzystania	Wzięcie pod uwagę zarówno pozytywnych zmian jakie niesie ze sobą rozwój technologiczny jak i zmian negatywnych (np. wzrost bezrobocia).

Good job that pay without a BA (dobre miejsca pracy bez licencjatu)	
Charakterystyka raportu	Analiza danych dotyczących zatrudnienia, zarobków i poziomu edukacji ludzi między 25 a 64 rokiem życia nie posiadających „bachelor’s degree” (BA), czyli polskiego odpowiednika licencjatu; zawiera dane ze wszystkich stanów USA.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Stany Zjednoczone Zasięg geograficzny badania: krajowy Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe
Źródło	JP Morgan Chase. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	- Rekordowo niski poziom bezrobocia w USA (3,7%), a tym samym wzrost zatrudnienia powoduje wyczerpywanie się rezerw siły roboczej, skłaniając pracodawców do podnoszenia płac; 55% amerykańskich pracowników z dobrą pracą ma ukończone wykształcenie na poziomie co najmniej licencjackim, w stosunku do 45 % Amerykanów bez BA;

Możliwości wykorzystania	• 61% wszystkich amerykańskich pracowników stanowią pracownicy bez BA; • Obecnie nieco ponad 82% Amerykanów w przedziale wiekowym od 25 do 54 roku życia - w wieku uchodzącym za najlepsze lata aktywności zawodowej - jest zatrudnionych bądź aktywnie poszukuje pracy; • Amerykańscy pracodawcy doceniają zalety wolontariatu - pracy wykonywanej z własnej woli i bez zapłaty - postrzegają wolontariat, jako dowód motywacji i przedsiębiorczości, sposób na wyrobienie umiejętności pracy w zespole i zdolności rozwiązywanie problemów by zdobyć doświadczenie i z biegiem czasu awansować; • Największy procentowy wzrost ludzi bez BA, lecz z dobrze płatną pracą ma miejsce w stanach na południu i zachodzie Stanów Zjednoczonych; • Pomimo rosnącej liczby Amerykanów posiadających tytuł licencjata mniej niż 20% pracowników faktycznie potrzebuje wykształcenia w swojej pracy; • Większość pracodawców wymaga edukacji na poziomie szkoły średniej lub niżej - mimo to perspektywy dla pracowników z wykształceniem wyższym są lepsze: stopa bezrobocia dla absolwentów uczelni spadła do 2%, podczas gdy w przypadku osób z wykształceniem poniżej liceum - 5,7%; • Najlepsze stanowiska dla ludzi bez BA są w sektorze wykwalifikowanych usług; • Udział osób z wyższym wykształceniem zmniejszył się w prawie każdym stanie, natomiast zwiększył się udział osób z wykształceniem zawodowym; • Stany różnią się wielkością i znaczeniem rynków pracy otwartych na ludzi bez wyższego wykształcenia – znaczna większość takich rynków znajduje się w stanach o największej liczbie ludności, tj. Kalifornii, Teksasie, Nowym Jorku, czy Florydzie. Promowanie miejsc pracy, w których nie jest wymagane wyższe wykształcenie, a wymagana jest wiedza specjalistyczna. Wpływ tworzenia takich miejsc pracy na gospodarkę.
--	--

Activating a Skilled Workforce (Aktywizacja wykwalifikowanej siły roboczej)	
Charakterystyka raportu	Autorzy raportu wskazują na przykładzie Niemiec, Japonii, Korei Południowej oraz Kanady, jak rynki pracy radzą sobie ze znajdowaniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach w dobie dynamicznych zmian spowodowanych postępującą globalizacją i cyfryzacją.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Niemcy, Japonia, Korea Południowa, Kanada Zasięg geograficzny badania: krajowy Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe
Źródło	WAPES. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	• Młodzi ludzie muszą zaangażować się w kwestie związane z rynkiem pracy, w proces podejmowania decyzji dotyczących celów swojej przyszłej kariery oraz mieć realistyczne informacje na temat ich szans zakwalifikowania się do pracy, która ich usatysfakcjonuje i zapewni odpowiednie zarobki - proces ten powinien zacząć się jak najwcześniej, najlepiej jeszcze w szkole - takie programy skutecznie działają w Niemczech, Korei Południowej, Japonii i Kanadzie; • Zwiększanie udziału kobiet w rynku pracy ma duży wpływ na rozwój ekonomiczny oraz zmniejszenie nierówności płciowych; • Zintegrowana pomoc przy powrocie na rynek pracy dla kobiet po urlopie macierzyńskim oraz podejmowanie wysiłków na rzecz zrównania godzin pracy kobiet i mężczyzn nie zadziałają bez odpowiedniego wsparcia w kwestii zapewnienia opieki nad dziećmi czy bez odpowiednich, przyjaznych dla matek miejsc pracy. W związku z tym, działania te powinny obejmować doradztwo, dostęp do wyczerpujących informacji na temat lokalnego zapotrzebowania na umiejętności, budowanie wsparcia wśród członków rodziny, możliwości tworzenia miejsc pracy przyjaznych rodzinie oraz dostępność odpowiedniej opieki nad dziećmi, itp.;

**Możliwości
wykorzystania**

- Osoby o niższym poziomie umiejętności i wykształcenia są szczególnie zagrożone wykluczeniem z rynku pracy i wymagają objęcia ich ukierunkowanymi programami zapewniającymi możliwość podjęcia zatrudnienia w szybko zmieniającej się gospodarce;
- Konieczna jest wczesna koncentracja służb zatrudnienia na rozwijaniu wśród młodzieży świadomości zawodowej i ukierunkowywaniu młodych ludzi na naukę w zawodach, na które jest zapotrzebowanie na krajowych rynkach pracy;
- Kraje stojące w obliczu nadchodzących niedoborów siły roboczej i umiejętności wynikających ze starzenia się demografii analizują sposoby zachęcania starszych pracowników do późniejszego przejścia na emeryturę lub oferują pomoc osobom bezrobotnym;
- Interwencje kierowane do starszych pracowników oraz osób bezrobotnych powinny zapewniać intensywne i zintegrowane wsparcie, np. w Kanadzie pojawiła się ukierunkowana inicjatywa dla starszych pracowników, która polega na wsparciu bezrobotnych na ogół w wieku od 55 do 64 lat powrócić do pracy w społecznościach o wysokim bezrobociu, znacznych ograniczeniach lub niedopasowanych umiejętnościach do potrzeb pracodawców (interwencje zapewniają bardziej intensywne i zintegrowane działania wspierające zatrudnienie oraz wsparcie w zakresie zatrudnienia, niż te, które są zwykle oferowane osobom poszukującym pracy);
- Dynamiczne zmiany na rynku pracy ze względu na zglobalizowaną i coraz bardziej zdigitalizowaną siłę roboczą, stawiają dodatkowe wymagania zarówno pracodawcom, jak i pracownikom - umiejętności pracowników powinny stać się bardziej zbywalne, a miejsca pracy bardziej przystosowane, aby przyciągać i przyjmować pracowników o odpowiednich kompetencjach zawodowych i społecznych;
- Przykłady podejmowanych działań:
 - ✓ koreański serwis informacji zatrudnienia (KEIS) przedstawia, w jaki sposób opieka nad dziećmi w miejscu pracy pozwala na zatrzymywanie wykwalifikowanych kobiet w miejscu pracy;
 - ✓ japońskie Ministerstwo Zdrowia, Pracy i Opieki Społecznej (MHLW) informuje o ukierunkowanym szkoleniu w zakresie nowych cyfrowych umiejętności;
 - ✓ Kanadyjski program Zatrudnienia i Rozwoju Społecznego (ESDC) analizuje lokalny wymiar zatrudnienia dla starszych pracowników w celu promowania programów aktywizacyjnych dla tej grupy osób.
- Programy zmierzające do aktywizacji zawodowej grup narażonych na wykluczenie z rynku pracy powinny podlegać regularnym przeglądom, zarówno pod względem satysfakcji zawodowej odbiorców programów, jak i jego wpływu krótko- i długoterminowego w zakresie aktywności klientów na rynku pracy.
- Tworzenie systemu informacji dla absolwentów o szkół, tak aby mogli w sposób świadomy podejmować decyzje o swojej karierze zawodowej;
- Tworzenie programów promujących powrót kobiet na rynek pracy;
- Opracowywanie zintegrowanych programów wspomagających dojrzałych pracowników na rynku pracy.

Pozostałe informacje / doniesienia

Barometr Ofert Pracy

Po kilkumiesięcznej stabilizacji wzrosła liczba ogłoszeń o zatrudnieniu publikowanych w Internecie. Wzrosła liczba nowo wykreowanych miejsc pracy w usługach, następnie w naukach ścisłych i inżynierskich, a na końcu w naukach społecznych i prawnych. Pod względem dynamiki ofert pracy, w skali roku a nawet kilku lat, liderem rynku ofert pracy są zawody usługowe. Pomimo wzrostów liczby ofert pracy, zauważalne są już symptomy pogarszającej się sytuacji w gospodarce, co w kolejnych miesiącach może wpływać na polski rynek pracy.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Data publikacji: 10/10/2018. Więcej informacji na [Stronie](#)

Wskaźnik aktywności finansowej

Purchasing Managers' Index, PMI¹. Wskaźnik PMI spadł we wrześniu do 50,5 punktów – poziomu najniższego od dwóch lat i zbliżył się do umownej granicy pomiędzy dobrą i złą koniunkturą. Dane wskazują, że mamy do czynienia ze spadkiem aktywności gospodarki, ale na ten moment głównie jeszcze w sektorze przemysłowym. Tendencja ta może mieć charakter przejściowy a popyt wewnętrzny nadal może utrzymywać tempo wzrostu polskiej gospodarki.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Data publikacji: 03/10/2018. Za portalem Money.pl Więcej informacji na [Stronie](#)

Kalkulator pracy

Kalkulator pracy umożliwia dokonywanie prostych symulacji zależności pomiędzy zmianami sytuacji gospodarczej a rynkiem pracy. W szczególności, użytkownik Kalkulatora określa wartość oczekiwanej stopy bezrobocia, a narzędzie wylicza wymaganą liczbę miejsc pracy, których powstanie i osadzenie będzie skutkowało zmianą poziomu stopy bezrobocia do zadanej wartości.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Data publikacji: 29/03/2018. Więcej informacji na [Stronie](#)

Free Movement of Workers – the fundamental freedom ensured but better targeting of EU funds would aid worker mobility (Wolny przepływ pracowników – zapewniona fundamentalna swoboda, ale konieczne lepsze wykorzystanie środków UE na wsparcie mobilności pracowników)²

Aktualnie na europejskim rynku pracy dostrzegana jest potrzeba monitorowania liczby wolnych stanowisk pracy. W tym celu konieczne jest doskonalenie głównego europejskiego narzędzia ułatwiającego mobilność poprzez pośrednictwo pracy – portal EURES. Analiza ofert pracy zamieszczanych za pośrednictwem tego portalu ujawniała, że kluczowe informacje potrzebne osobom poszukującym pracy zostały pominięte (39 z 50 ofert nie zawierało informacji na temat terminu złożenia aplikacji, a 44 nie miało daty rozpoczęcia procesu rekrutacji). Ponadto, konieczne jest lepsze ukierunkowanie środków unijnych, które wspierałyby programy mobilności pracowników na europejskim rynku pracy. Najważniejsze rekomendacje dla Komisji Europejskiej, to przede wszystkim:

- mierzenie poziomu wiedzy na temat swobodnego przepływu pracowników i świadomości wśród podmiotów rynku pracy (pracownicy, pracodawcy) na temat zachowań niepożądanych związanych z dyskryminacją,
 - efektywne i skuteczne wykorzystywanie dostępnych informacji w celu identyfikacji przejawów różnych rodzajów dyskryminacji występujących na rynku pracy,
 - współpraca z państwami członkowskimi w celu poprawy gromadzenia danych na temat mobilności siły roboczej i nierównowagi na rynku pracy,
 - poprawa w zakresie projektowania i monitorowania unijnych funduszy na działania związane z mobilnością siły roboczej na europejskim rynku pracy,
- a dla państw członkowskich, to głównie:
- podjęcie działań na rzecz poprawy monitorowania skuteczności EURES,
 - podjęcie działań na rzecz eliminacji ograniczeń portalu mobilności zawodowej EURES, tak aby uczynić go prawdziwym europejskim narzędziem umieszczania ogłoszeń o pracę.

Więcej informacji na [Stronie](#) data publikacji 27/02/2018

¹ **Purchasing Managers' Index, PMI** - wskaźnik aktywności finansowej ma na celu odzwierciedlenie aktywności managerów nabywających różnego rodzaju dobra i usługi.

² Sprawozdania specjalne Trybunału przedstawiają wyniki kontroli dotyczących wybranych polityk i programów unijnych bądź kwestii związanych z zarządzaniem w wybranych obszarach budżetowych.

IZA DP No. 11673: When Short-Time Work Works (Kiedy praca w niepełnym wymiarze czasu się opłaca)

W latach 2008-2009 (Wielka Recesja) kraje OECD wdrażały na szeroką skalę programy tzw. rekompensat krótkoterminowych polegających na zapewnieniu wsparcia płacowego pracownikom przy zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Ich celem było utrzymanie miejsc pracy w zakładach o niskich dochodach. W Stanach Zjednoczonych liczba uczestników prac krótkoterminowych skoczyła z 48 924 w 2007 roku do 288 618 w 2009 roku. We Francji udział pracowników w programie pracy krótkoterminowej wzrósł z 0,3%, w 2007 roku - tuż przed Wielką Recesją, do 4% w 2009 r. Programy takie były już wcześniej stosowane m.in. we Francji i w Niemczech. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że wykorzystanie programów pracy krótkoterminowej pozwala na utrzymanie miejsc pracy w przedsiębiorstwach o niskich dochodach spowodowanych skutkami recesji, co przekłada się na możliwość odzyskania rentowności czy też wzrost dochodowości w następstwie kryzysu.

Więcej informacji na [Stronie](#) data publikacji lipiec 2018

Social Fairness Package 2018 - Making a difference for people in poverty (Pakiet równości społecznej 2018 – czyni różnicę dla ludzi żyjących w ubóstwie)

Pakiet równości społecznej 2018 stanowi istotny element polityki socjalnej Europy. Instytucje UE, państwa członkowskie, władze publiczne, partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego na wszystkich szczeblach odgrywają w tym zakresie kluczową rolę poprzez działania na rzecz zmniejszenia ubóstwa i nierówności społecznych oraz zapewnienie dostępu do ochrony socjalnej dla wszystkich pracowników. W uzupełnieniu dotychczasowych działań został przedstawiony kolejny zestaw inicjatyw, tzw. „pakiet na rzecz sprawiedliwości społecznej”, który stanowi zbiór zasad służących udoskonaleniu przepisów w zakresie delegowania pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, dostępu do ochrony socjalnej pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz wprowadzenia europejskiego numeru ubezpieczenia społecznego, który ma służyć jako identyfikator cyfrowy zapewniający interoperacyjność istniejących systemów. Realizacja europejskiego filaru praw socjalnych jest korzyścią dla wszystkich Europejczyków. Rządy, partnerzy społeczni i organizacje pozarządowe oraz instytucje lokalne, regionalne i europejskie są gotowe i zdecydowane przyczynić się do powodzenia tego przedsięwzięcia.

Więcej informacji na [Stronie](#) data publikacji czerwiec 2018.

Barometr Manpower – perspektywy zatrudnienia Q42018 na świecie

Pracodawcy w USA deklarują najbardziej optymistyczne plany związane ze zwiększeniem zatrudnienia (+19%). W porównaniu do poprzedniego kwartału oraz analogicznego kwartału w roku ubiegłym prognoza ta utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Optymizm pracodawców jest najsilniejszy w sektorze Wypoczynek/Restauracje/Hotele, w których oczekuje się największego wzrostu zatrudnienia. Podobny wzrost oczekiwany jest w sektorach Finanse/Usługi dla biznesu oraz Transport/Przedsiębiorstwa użyteczności publicznej. Prognoza dla Kanady pozostaje jedną z najlepszych prognoz odnotowanych w ciągu ostatnich siedmiu lat ze względu na oczekiwany przez pracodawców wzrost zatrudnienia, na różnych poziomach, we wszystkich 10 sektorach (+14%). Podobnie pozytywne nastawienie wykazują pracodawcy w Meksyku, między innymi ze względu na optymistyczne plany zatrudnienia w sektorze Kopalnie/Przemysł wydobywczy, w którym prognoza ulega regularnej poprawie czwarty kwartał z rzędu (+13%).

Więcej informacji na [Stronie](#)

O RAPORCIE

Niniejszy raport jest drugim z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby realizacji Rady Programowej ds. Kompetencji. W założeniach raporty te ukazywać się będą w cyklach miesięcznych i obejmować okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Obecny raport obejmuje okres od 30 września do 20 października 2018 r. W raporcie przedstawiono syntetyczne wyniki aktualnych badań i informacji – w Polsce i Unii Europejskiej – dotyczących zagadnień rynku pracy oraz edukacji. W wyborze opracowań kierowano się przede wszystkim poszukiwaniem nowych raportów i badań dotyczących czynników kształtujących obecne i przyszłe zapotrzebowanie na kompetencje, zmian zachodzących w sektorze edukacji wpływających na podaż kwalifikacji i kompetencji, a także trendów i barier rozwojowych rynku pracy.



Raport przygotowany został przez zespół badawczy Instytutu Analiz Rynku Pracy, w składzie:

- dr Łukasz Sienkiewicz – kierownik badania
- dr Anna Jawor-Joniewicz
- dr Agnieszka Springer
- dr Łukasz Haromszeki
- Marcin Budzewski
- Mateusz Trochymiak
- Kinga Pawłowska

Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

ul. Zbyszka Cybulskiego 3

00-727 Warszawa

www.iarp.edu.pl

tel. 22 559 99 58