

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań



Listopad 2018

STRESZCZENIE

Raport przybliży aktualną sytuację na polskim i europejskim rynku pracy. Już na wstępie należy podkreślić, że wiele trendów charakterystycznych dla rynku pracy z poprzednich miesięcy – nadal utrzymuje się. Dotyczy to przede wszystkim utrzymującej się zmiany w zakresie funkcjonowania gospodarki, która przeszła z modelu permanentnego niedoboru miejsc pracy w kierunku modelu niedoboru pracowników. Przegląd najnowszych danych i wskaźników rynku pracy potwierdza rekordowo niską stopę bezrobocia, a coraz lepsze warunki zatrudnienia w kraju wyraźnie wpływają na ograniczenie planów migracyjnych Polaków. Tempo wzrostu zatrudnienia ustabilizowało się w październiku br. na najniższym od grudnia 2016 roku. Jednocześnie przyspieszeniu uległa dynamika płac i znalazła się na poziomie zbliżonym do notowanego w pierwszej połowie 2018 roku. Najważniejsze informacje płynące z rynku pracy w Polsce i UE, to przede wszystkim:

- Korzystna sytuacja na rynku pracy dla osób poszukujących zatrudnienia (utrzymujący się rekordowo niski poziom bezrobocia zarówno w Polsce, jak i w UE).
- Wzrost liczby zatrudnionych w krajach UE (Polska obok Czech i Niemiec jest w czołówce państw UE o najniższej stopie bezrobocia).
- Obserwowany spadek bezrobocia w Polsce, przy jednoczesnym wzroście liczby ofert pracy (na koniec października br. w urzędach pracy zarejestrowanych było 938,5 tys. osób - o 10,4 tys. osób mniej niż przed miesiącem; wzrost liczby wolnych miejsc pracy w stosunku do września br. o 10,3 tys.).
- Spadek liczby osób bezrobotnych w październiku 2018 roku miał miejsce w 13 województwach (najsilniejszy procentowy spadek odnotowany został w województwach: wielkopolskim - o 2,3%, mazowieckim i świętokrzyskim - o 2,1% oraz śląskim - o 1,9%).
- Zróżnicowanie stopy bezrobocia w poszczególnych województwach (najniższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwie wielkopolskim - 3,1%, a najwyższy w województwie: warmińsko-mazurskim - 9,9%, kujawsko-pomorskim - 8,6%, podkarpackim - 8,5% i świętokrzyskim - 8,1%).
- Wzrost średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwach (z 4 771,86 zł we wrześniu br. do 4 921,39 zł w październiku br.).
- Utrzymujący się popyt na pracowników do wykonywania prostych prac oraz robotników przemysłowych i rzemieślników.
- Najczęstszą przyczyną zmiany pracy przez specjalistów i menedżerów są: atrakcyjniejsze możliwości rozwoju (45%), propozycja wyższego wynagrodzenia (44%), złe zarządzanie w organizacji (43%).
- Obserwowane stopniowe spowolnienie w gospodarce (spadek wskaźnika produkcji przemysłowej wśród krajów należących do strefy euro, jak i wszystkich państw członkowskich UE: spadek odnotowuje się w gałęzi produkcji energetycznej, produkcji nietrwałych produktów konsumenckich, produkcji trwałych dóbr konsumenckich oraz produkcji dóbr pośrednich).
- Wzrost wskaźnika dochodu gospodarstw domowych (zarówno w krajach należących do strefy euro, jak i w wszystkich państwach członkowskich UE).

Dzisiejszy polski rynek pracy to nieco ponad 10 tys. mniej bezrobotnych niż przed miesiącem, 128 tys. wolnych miejsc pracy zgłoszonych przez pracodawców i stopa bezrobocia utrzymująca się na rekordowo niskim poziomie. Tak wyglądała w październiku br. sytuacja na polskim rynku pracy. Z informacji otrzymanych z urzędów pracy wynika, że spadek liczby bezrobotnych w październiku br. spowodowany był ograniczeniem liczby nowych rejestracji bezrobotnych, przy jednocześnie zbliżonym do poprzedniego miesiąca odpływie z bezrobocia. Powodem większości wyrejestrowań z ewidencji bezrobotnych było podjęcie pracy, niepotwierdzenie przez bezrobotnych gotowości do podjęcia pracy, jak również aktywizacja bezrobotnych w ramach aktywnych form, co związane było z kontynuacją części prac sezonowych.

Tendencje na rynku pracy jednoznacznie wskazują, że pomimo pierwszych akordów spowolnienia w gospodarce, nadal nie kończy się popyt na pracowników. Tempo, w jakim wzrosły wynagrodzenia, okazało się wyższe od rynkowych oczekiwań. Pomimo zwiększania atrakcyjności miejsc pracy i wynagrodzeń – nadal jest

to niewystarczające, aby zaspokoić potrzeby kadrowe pracodawców. W związku z narastającym problemem z dostępnością pracowników, pracodawcy wykazują duże zainteresowanie zatrudnianiem cudzoziemców. Pracodawcy z jednej strony zwracają uwagę na potrzebę przyjęcia dodatkowych migrantów, żeby zaspokoić lukę na rynku pracy, a z drugiej wskazują, że już wkrótce część cudzoziemców, np. obywateli Ukrainy może wyjechać z Polski. Pracodawcy z Niemiec, Czech na wzór Polski zaczynają zabiegać o pracowników z Ukrainy, co stanowi realne zagrożenie dla dostępności kadry ze Wschodu dla polskich przedsiębiorców.

Podsumowując, tak niski poziom bezrobocia powoduje, że polski rynek, aby utrzymać konkurencyjność i rozwój, będzie musiał być zasilany migrantami.

Przejdź do:

[Rynek pracy w Polsce](#)

[Rynek pracy w UE](#)

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

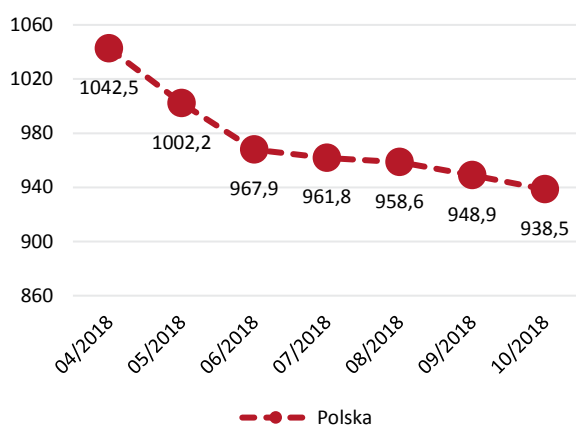
RYNEK PRACY W POLSCE

**Bezrobocie w
październiku 2018 r.
było najniższe od
blisko 28 lat**

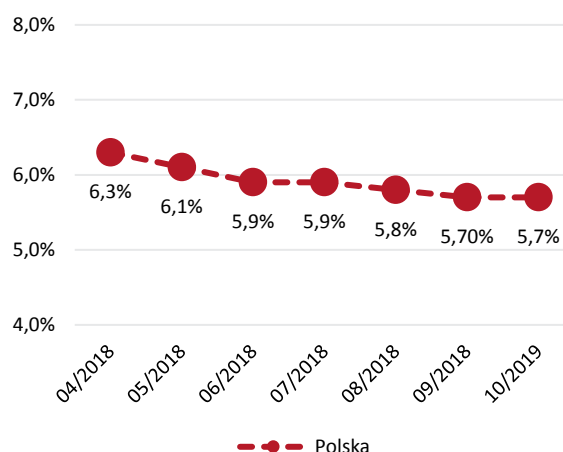
W analizowanym okresie, sytuacja na rynku pracy dla osób poszukujących pracy oraz pracowników jest wciąż korzystna.

Z danych MRPiPS wynika, że w październiku br. stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,7%. W porównaniu z poprzednim miesiącem stopa bezrobocia nie uległa zmianie, ale jest niższa niż w analogicznym okresie ubiegłego roku, kiedy wskaźnik bezrobocia wyniósł 6,6 %. Analitycy ministerstwa podkreślają, że jest to najniższy wynik od blisko 28 lat.

Liczba bezrobotnych [w tys.]



Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego [%]

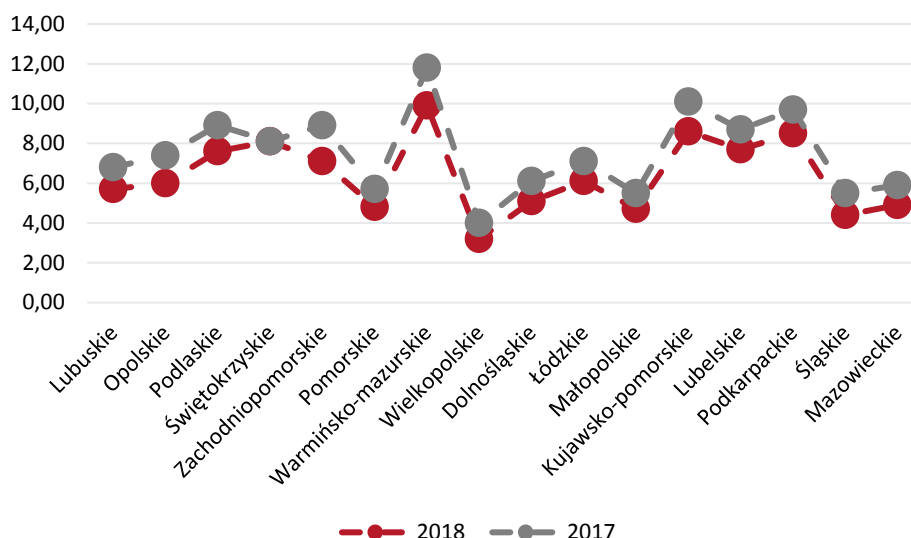


Źródło: GUS

Pomimo spadku stopy bezrobocia w Polsce są i takie województwa, gdzie na koniec września 2018 roku stopa bezrobocia wyniosła 9,9% (województwo warmińsko-mazurskie) - aż o 4,2% wyższa niż średnia krajowa. Niewiele lepiej jest w województwach: kujawsko-pomorskim (8,6%), podkarpackim (8,5%), świętokrzyskim (8,1%). Warto jednak zaznaczyć, że stopa bezrobocia spada we wszystkich województwach.

Zmniejsza się także liczba bezrobotnych. Według danych GUS liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu października wyniosła 938,5 tys. i była niższa zarówno w porównaniu z notowaną w poprzednim miesiącu (o 10,4 tys., tj. o 1,1%), jak i w październiku ub. roku (o 131,0 tys., tj. o 12,5%) (szerzej patrz [Informacja](#)).

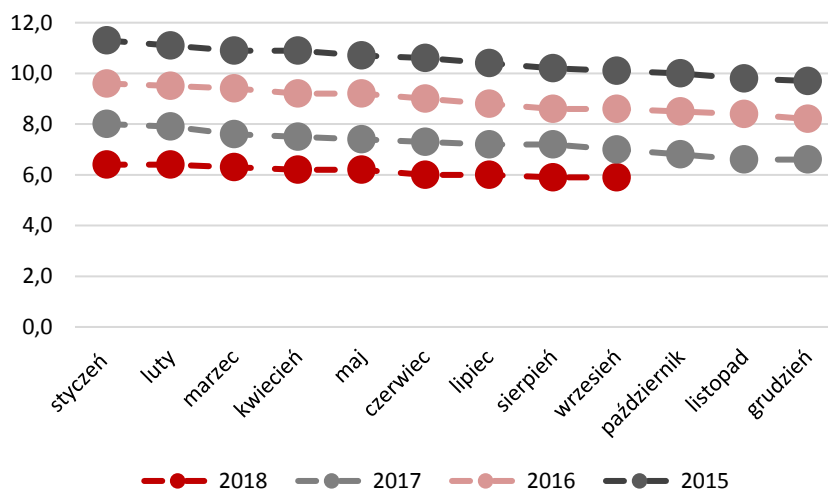
Stopa bezrobocia według województw [%]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [danych MRPIPS, stan w dniu 30 września 2017r. i 2018 r.](#)

Na rozmiar zjawiska bezrobocia wpływ ma wiele różnych czynników, w tym składowa sezonowa, która prowadzi do problemów z interpretowaniem zmian z okresu na okres. Procedura wyrównania sezonowego pozwala na wyeliminowanie takich zaburzeń i podniesienie jakości uzyskanych wyników.

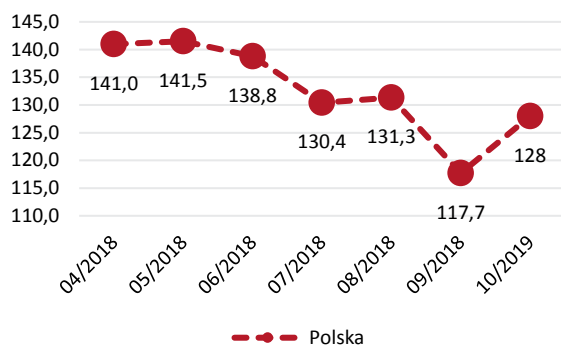
Stopa bezrobocia rejestrowanego wyrównana sezonowo w latach 2015-2018 [%]



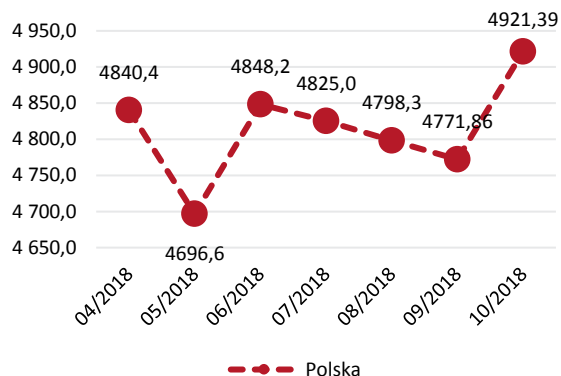
Źródło: Opracowanie własne na podstawie [danych GUS](#)

Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych do urzędów pracy przez pracodawców wyniosła w październiku 128 tys. (na podstawie meldunków wojewódzkich urzędów pracy) i w porównaniu do września 2018 roku wzrosła o 9,4 tys., czyli o 7,9 %.

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

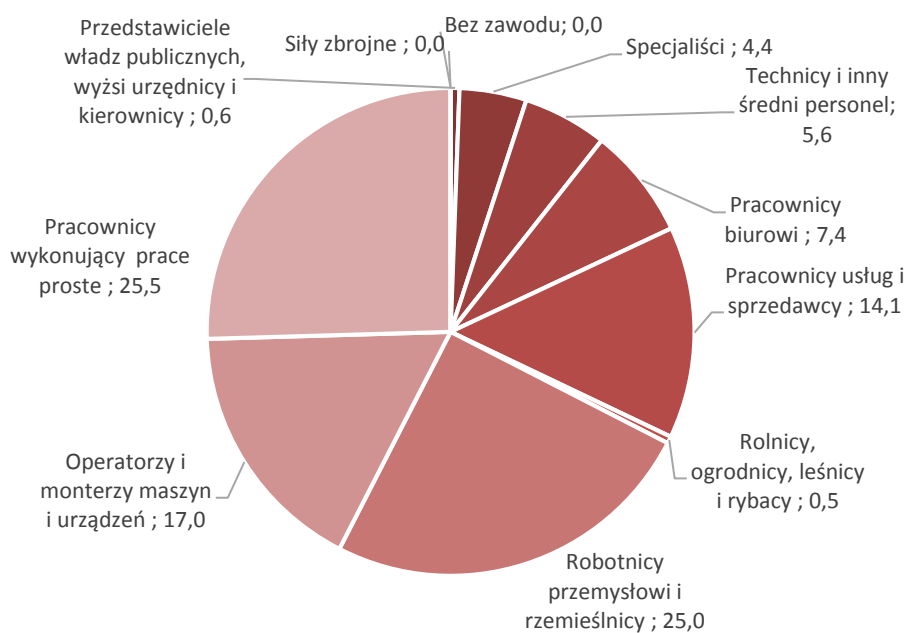


Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach [zł]



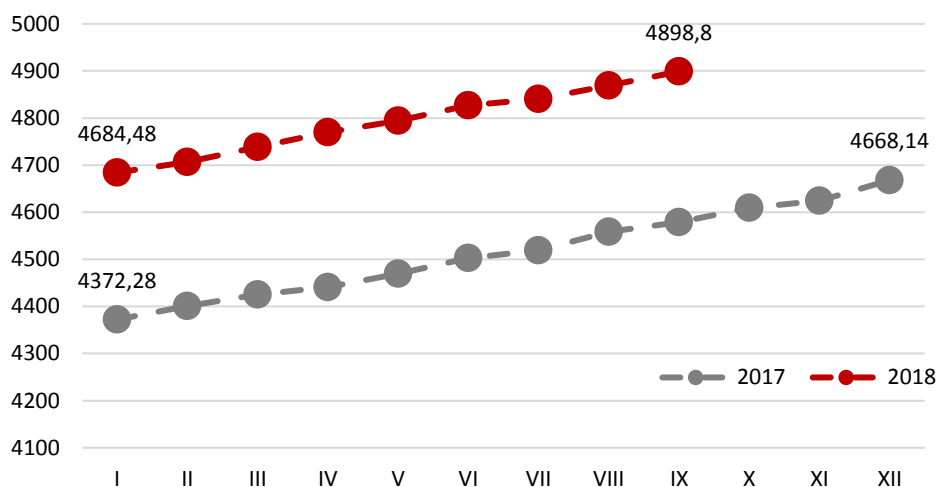
Źródło: GUS

Struktura wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w I półroczu 2018 r. [%]



Źródło: Opracowanie własne podstawie [danych MRPiPS](#), stan na koniec okresu sprawozdawczego

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wyrównane sezonowo [zł]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [danych GUS](#)

Na czoło listy powodów zmiany pracy przez specjalistów i menedżerów wysunęły się bardziej atrakcyjne możliwości kariery, które są decydujące dla 45% respondentów. Propozycja wyższego wynagrodzenia jest kluczowa dla 44% badanych.

Motywacje do zmiany pracy przez specjalistów i menedżerów [%]



Źródło: [Antal](#)

Dla specjalistów i menedżerów najważniejsze w nowej ofercie pracy jest wyższe od dotychczasowego wynagrodzenie. Na drugim miejscu znalazła się oferta elastycznych godzin pracy. Ten aspekt z roku na rok staje się coraz bardziej pożądany. Obecnie dla niemal połowy kadry średniego i wyższego szczebla jest to warunek konieczny do rozpatrzenia propozycji nowego zatrudnienia (wzrost o 7% w stosunku do ubiegłego roku).

Benefity, których najbardziej oczekują specjaliści i menedżerowie [%]



Źródło: [Antal](#)

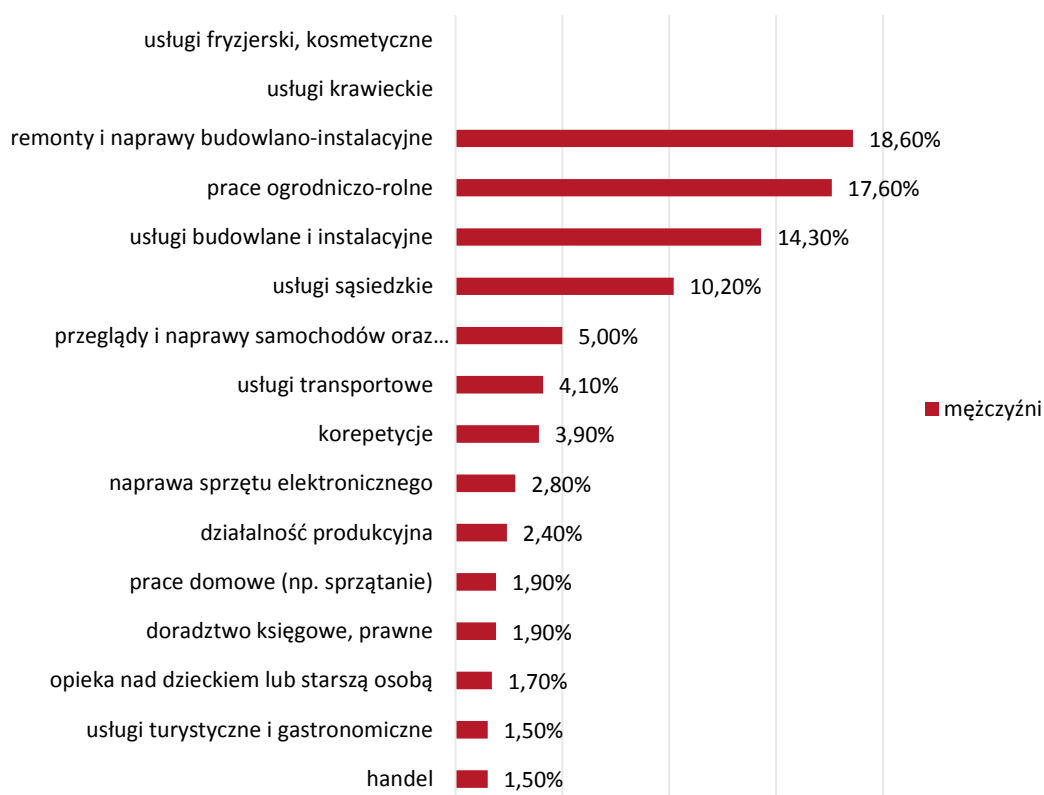
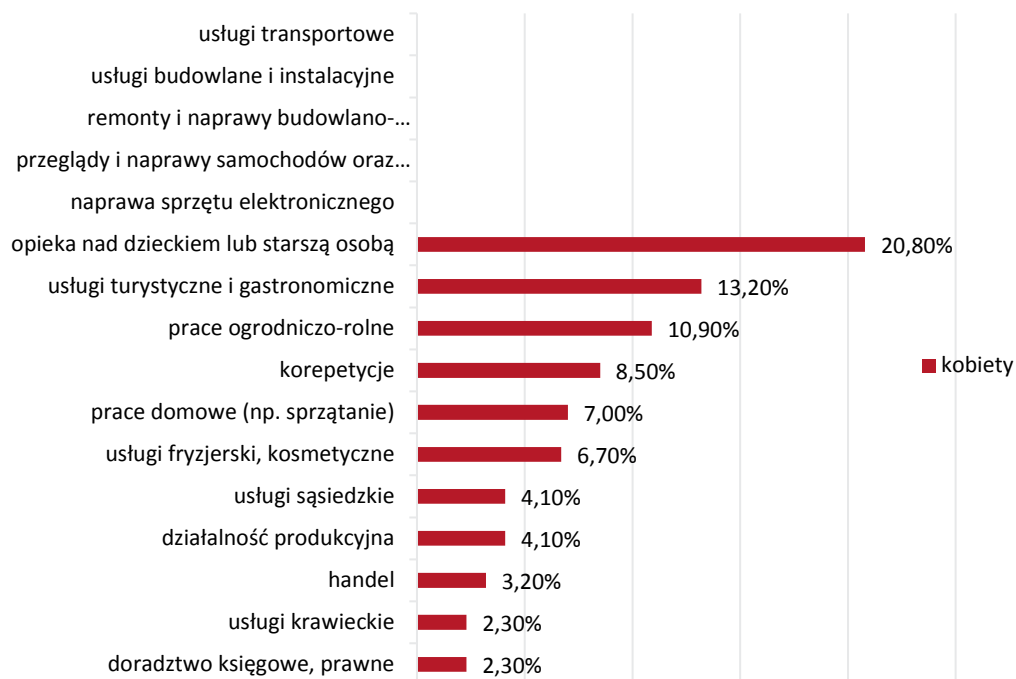
Według danych GUS (patrz [Raport](#)) okresie od stycznia do grudnia 2017 roku liczba osób, które wykonywały pracę nierejestrowaną (przynajmniej raz) wyniosła 880 tys. tj. 5,4% ogólnej liczby pracujących.

Wyniki badania wskazują, że w „szarej strefie” najczęstszym rodzajem prac wykonywanych w „szarej strefie” były prace ogrodniczo-rolne.

880 tys.

Liczba osób
pracujących w szarej
strefie

Struktura pracujących w „szarej strefie” według płci i rodzaju ostatnio wykonywanej pracy



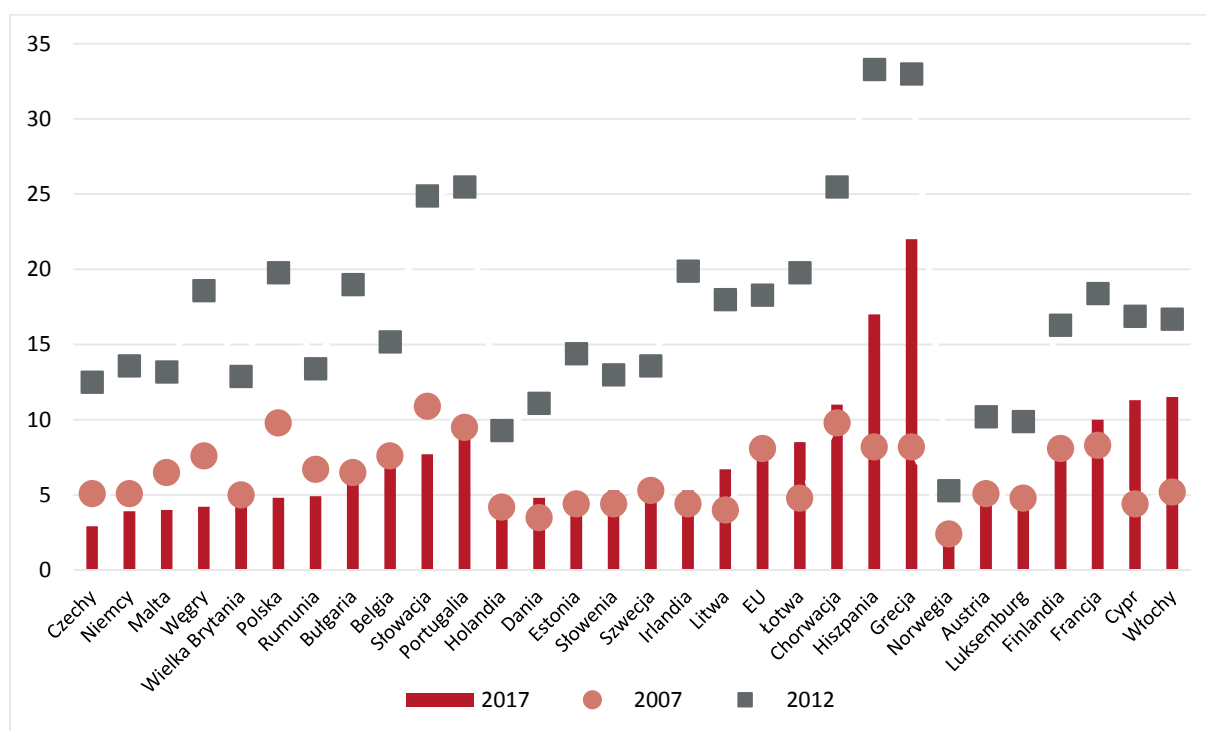
Źródło: GUS

RYNEK PRACY W UE

Bezrobocie zbliża się do najniższego poziomu z 2007 roku

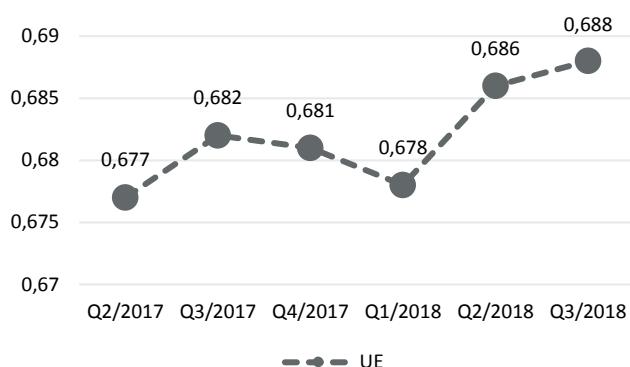
Według najnowszego raportu Eurostatu, zarówno pośród krajów należących do strefy euro (EA19), jak i wszystkich państw członkowskich UE (EU28) odnotowano jeden z najniższych wyników dla wskaźnika stopy bezrobocia w historii. W przypadku osiągniętego rezultatu dla EU28 we wrześniu 2018 roku odnotowano wynik 6,7% (wynik najniższy od stycznia 2001 roku, a więc od początku monitorowania stopy bezrobocia wśród państw członkowskich UE), w przypadku EA19 jest to 8.1% (najniższy wynik od listopada 2008 roku). Państwa z najniższą stopą bezrobocia to Czechy (3,2%), a także Polska i Niemcy (oba kraje po 3,4%), natomiast najwyższe wyniki odnotowano w Grecji (19,0%, lipiec 2018 roku) oraz Hiszpanii (14,9%). Bezrobocie wśród młodych ludzi (poniżej 25 roku życia) jest nadal dużym problemem – we wrześniu 2018 roku stopa bezrobocia w krajach wchodzących w skład strefy euro wynosiła 16,8%, natomiast we wszystkich krajach członkowskich UE było to 14,9%.

Stopa bezrobocia w państwach członkowskich UE, 2007, 2012 i 2017

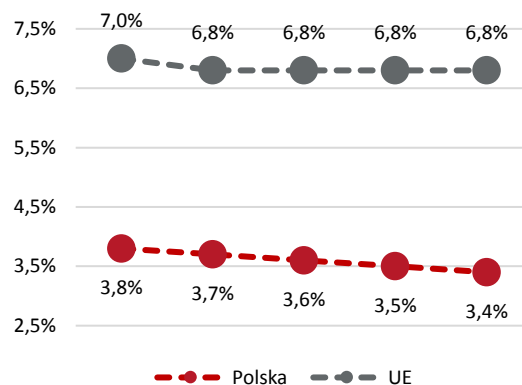


Źródło Eurofund. Więcej w [raporcie](#)

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



Wskaźnik bezrobocia wg. LFS [w %]

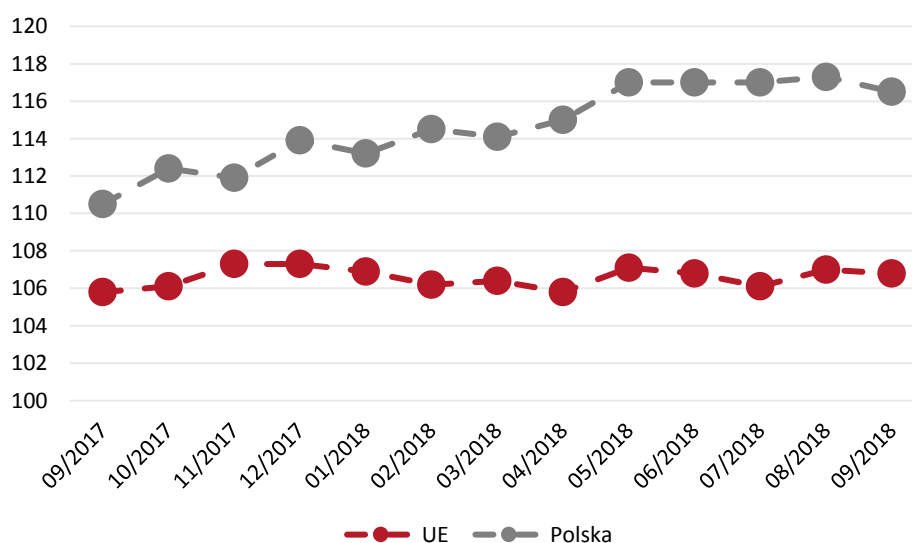


Źródło: Eurostat

Wskaźniki produkcji przemysłowej na stałym zrównoważonym poziomie

Według najnowszego raportu Eurostatu (Europejskiego Urzędu Statystycznego) dla współczynnika dynamiki produkcji przemysłowej w trzecim kwartale 2018 roku wskaźniki ekonomiczne potwierdzają stabilność - zarówno wśród krajów należących do strefy euro (EA19), jak i wszystkich państw członkowskich UE (EU28). We wrześniu 2018 roku w UE odnotowano zmianę na poziomie zaledwie o 0,2% niższą w stosunku do miesiąca poprzedniego. Warto jednak zauważyć, że został odnotowany poziom dynamiki produkcji przemysłowej na poziomie analogicznym, jak w czerwcu 2018 roku.

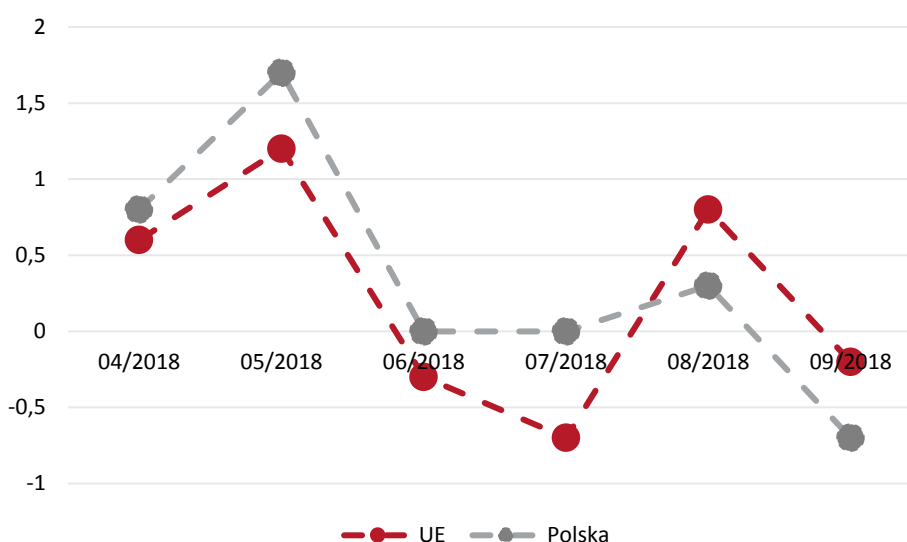
Dynamika produkcji przemysłowej [%], rok bazowy 2015



Źródło Eurostat. Więcej w [raporcie](#)

Dynamika produkcji przemysłowej (porównanie z poprzednim miesiącem) [%]

**Spadek produkcji
przemysłowej**



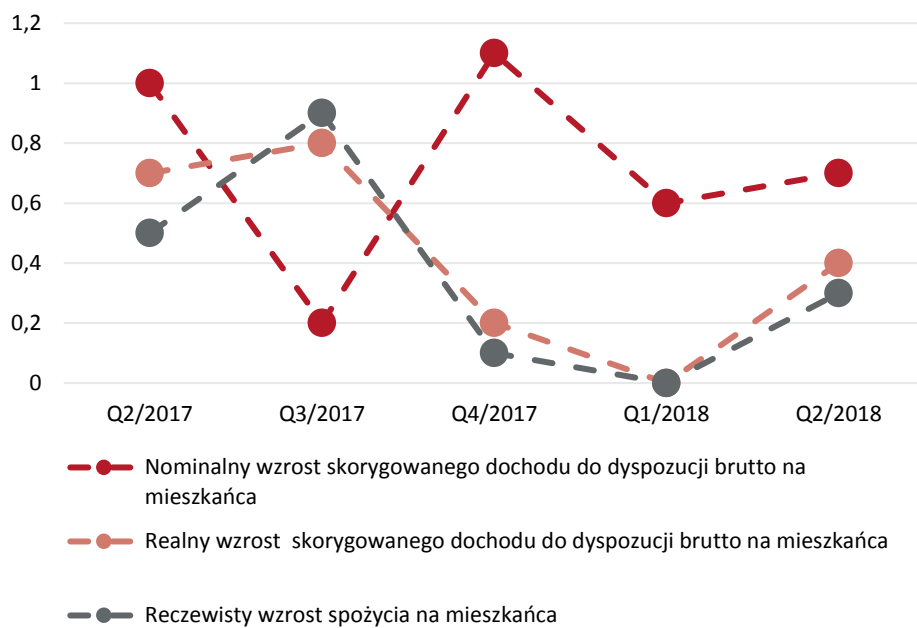
Źródło Eurostat. Więcej w [raporcie](#)

Według najnowszych danych Eurostatu porównując wrzesień do sierpnia 2018 roku, odnotowano spadek wskaźnika produkcji przemysłowej wśród krajów należących do strefy euro (EA19) jak i wszystkich państw członkowskich UE (EU28). W porównaniu miesięcznym (sierpień i wrzesień 2018 roku) spadek odnotowuje się w gałęzi produkcji energetycznej (EU28 – 0,9% EA19 – 1,7%), produkcji nietrwałych produktów konsumenckich (EU28 – 1,0% EA19 – 1,3%), produkcji trwałych dóbr konsumenckich (EU28 – 0,6% EA19 – 0,7%) oraz produkcji dóbr pośrednich (EU28 – 0,3% EA19 – 0,3%). Branża, która odnotowała nieznaczny wzrost do produkcja dóbr kapitałowych (EU28 – 0,1% EA19 – 0,3%). W porównaniu rocznym zauważalne są wzrosty - odnotowano je między innymi w gałęziach takich jak produkcja dóbr kapitałowych (EU28 – 2,4% EA19 – 2,5%) oraz produkcja nietrwałych produktów konsumenckich (EU28 – 1,8% EA19 – 1,6%). Produkcja dóbr pośrednich wzrosła na terenie całej UE, ale zmalała w strefie euro (EU28 – 0,2% EA19 – 0,3%). Spadek odnotowano natomiast w gałęziach produkcji trwałych dóbr konsumenckich (EU28 – 1,4% EA19 – 2,5%) oraz produkcji energetycznej (EU28 – 1,0% EA19 – 1,4%).

Według najnowszych danych Eurostatu oraz Europejskiego Banku Centralnego, od początku roku 2018 odnotowano wzrost wskaźnika dochodu gospodarstw domowych per capita zarówno pośród krajów należących do strefy euro (EA19), jak i wszystkich państw członkowskich UE (EU28). Co więcej, przyrost ten implikuje zwiększenie się rzeczywistej konsumpcji per capita, także w obu strefach - EA19 i EU28. Poziom wzrostu jest taki sam dla obu stref EU28 i EA19 – w przypadku dochodu gospodarstw domowych wzrost wyniósł 0,4% w drugim kwartale 2018 roku, natomiast dla konsumpcji per capita jest to 0,3% także w drugim kwartale 2018 roku.

Dochód brutto gospodarstw domowych UE na jednego mieszkańca [%]

Wzrost wskaźnika
dochodu
gospodarstw



Źródło Eurostat. Więcej w [raporcie](#)

PRZEGLĄD BADAŃ, ANALIZ ORAZ TRENDÓW NA RYNKU PRACY

Najważniejsze badania i raporty

„Szara strefa” na polskim rynku pracy

- W roku 2017 na polskim rynku pracy 5,4% osób świadczyła pracę bez jej formalnego potwierdzenia, pracując w tzw. „szarej strefie”.
- Dla blisko połowy zatrudnionych w „szarej strefie” świadczona praca stanowiła główne źródło utrzymania.
- Dla nieco ponad połowy zatrudnionych w „szarej strefie” świadczona praca miała charakter tymczasowy.
- Najczęstszym rodzajem prac wykonywanych w „szarej strefie” były prace związane z ogrodnictwem i rolnictwem.
- Kobiety najczęściej świadczyły pracę bez zawarcia umowy w przypadku zatrudnienia przy opiece nad dzieckiem lub osobą starszą (20,8%), w usługach turystycznych i gastronomicznych (13,2%) oraz w pracach ogrodniczo-rolnych (10,9%). Najrzadziej praca w tzw. „szarej strefie” była wykonywana przez kobiety zatrudnione przy pracach związanych z doradztwem księgowym i prawnym oraz przy usługach krawieckich (2,3%).
- Mężczyźni najczęściej świadczyli pracę bez jej formalnego umocowania w przypadku prac związanych z remontami i naprawami budowlano-instalacyjnymi (18,6%), ogrodniczo-rolnych (17,6%) oraz świadcząc usługi budowlane i instalacyjne (14,3%). Najrzadziej dochodziło do zatrudnienia mężczyzn w „szarej strefie” w przypadku zatrudnienia w handlu oraz usługach turystycznych i gastronomicznych (1,5%).

Wyniki badań jednoznacznie potwierdzają, że w Polsce ciągle jeszcze mamy do czynienia z zatrudnianiem bez dochowania przez pracodawców właściwej formy prawnej zatrudnienia. Niezależnie od płci, to praca w ogrodnictwie i w rolnictwie jest w czołówce „szarej strefy”. Warto podkreślić, że o ile w przypadku kobiet zatrudnienie w „szarej strefie” najczęściej występuje przy pracach związanych z opieką nad dzieckiem i starszą osobą oraz w usługach turystycznych i gastronomicznych, o tyle w przypadku mężczyzn mamy w zależności odwrotną, co należy tłumaczyć charakterem pracy, która częściej jest świadczona przez kobiety niż mężczyzn.

Najważniejsze trendy dotyczące zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy

- Liczba zatrudnionych w Polsce cudzoziemców z państw trzecich (poza UE) rośnie systematycznie.
- Wysokie znaczenie dla polskiego rynku pracy dotyczące zatrudnienia cudzoziemców, jako odpowiedź na luki na rynku pracy.
- Stopniowo rosnącemu napływowi obcokrajowców towarzyszy stały trend spadku stopy bezrobocia. Oznacza to, że pracownicy spoza granic Polski nie wypierają z rynku pracy krajowych pracowników, a raczej uzupełniają istniejące niedobory. Imigracja może być jednym z kluczowych czynników, który poprawi perspektywy rynku pracy.
- Możliwość legalnego i efektywnego zatrudnienia cudzoziemca ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia prawidłowego funkcjonowania krajowych przedsiębiorstw, w szczególności ich konkurencyjności.
- Brak możliwości efektywnego pozyskania pracowników - cudzoziemców będzie skutkowało zahamowaniem wzrostu dotychczasowych inwestycji, jak i wpływało negatywnie na podejmowane aktualnie decyzje, co do potencjalnego rozwoju.
- Większość przedsiębiorców wskazuje na chęć dłuższej perspektywy współpracy z cudzoziemcami.

- Często wyrażany jest pogląd, że o wyborze cudzoziemca decyduje aspekt finansowy. Teza taka jest bezpodstawna. Nakład pracy i finansowy związany z legalnym zatrudnieniem cudzoziemca, np. z Ukrainy, jest często dużo większy i kosztowniejszy niż w przypadku pracownika z Polski.

Dostępne źródła danych jednoznacznie wskazują, że w perspektywie długoterminowej konieczne staje się wypracowanie strategii migracji, obejmującą elementy legalizacji pobytu i pracy oraz wsparcia integracji cudzoziemców o poszukiwanych przez polskich pracodawców kwalifikacjach. Głównym wyzwaniem jest poprawa efektywności procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców oraz ich przejrzystości, co ułatwi pracodawcom dostęp do pracowników-cudzoziemców.

Rynek pracy w Polsce

Praca nierejestrowana w 2017 r. (na podstawie wstępnych wyników badania modułowego BAEL)

Charakterystyka raportu	Raport zawiera dane o rodzaju prac wykonywanych przez pracujących w „szarej strefie”. W raporcie dokonano analizy pracujących w „szarej strefie” pod względem płci, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia, charakteru wykonywanej pracy oraz liczby dni przepracowanych w 2017 roku.
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	• W okresie od stycznia do grudnia 2017 roku liczba osób pracujących w szarej strefie wyniosła 880 tys. W odniesieniu do ogólnej liczby pracujących w Polsce zbiorowość ta stanowiła 5,4%; • Dla 47,7% osób wykonujących pracę nierejestrowaną praca ta stanowiła pracę główną; • Dla 52,3% pracujących w „szarej strefie” praca ta miała charakter dorywczy; • Osoby pracujące nieformalnie średnio w roku przepracowały niespełna 30 dni; • Najczęstszym rodzajem prac wykonywanych w „szarej strefie” były prace ogrodniczo-rolne.
Możliwości wykorzystania	Dane zawarte w raporcie mogą służyć do dalszej analizy zjawiska szarej strefy w Polsce oraz dla oraz do opracowania działań prowadzących do jego ograniczania.

Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce

Charakterystyka raportu	Głównym przedmiotem badania była aktywność ekonomiczna migrantów w Polsce i związane z nią transfery do kraju pochodzenia. W raporcie zostały zaprezentowane wyniki sondażu dotyczące strukturalnych charakterystyk napływu obywateli z Ukrainy do Polski poza województwem mazowieckim i poza województwami z dużymi ośrodkami miejskimi takimi jak Kraków, Poznań czy Wrocław. Przeanalizowane dwa mało rozpoznane dotychczas obszary: kwestie obecności imigrantów z Ukrainy w innej, tj. niewarszawskiej lokalizacji oraz znaczenie Ukraińców w polskim rolnictwie. W pierwszym wymiarze wybraną lokalizacją jest Lublin i jego okolice. W drugim przypadku badanie objęło sektor rolniczy województwa mazowieckiego, który w największym stopniu korzysta z cudzoziemskich pracowników.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Polska Zasięg geograficzny badania: krajowy Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło	Departament Statystyki NBP. Więcej informacji w pełnym raporcie
Kluczowe wnioski z badania	• Migranci z Ukrainy w Warszawie i Lublinie przeważnie wykonują pracę dorywczą. Pracę o charakterze stałym ma nieco ponad jedna trzecia ankietowanych migrantów; • Znacząca większość imigrantów ukraińskich w Polsce wykonuje prace proste, nie wymagające wysokich kwalifikacji (prawie 66% w Lublinie i około 73% w Warszawie); • Z analizy wyników dotyczących częstotliwości przekazów, rysuje się model transferowania, według którego migranci najczęściej odkładają część zarobionych środków i przekazują je do rodziny co 2-3 miesiące; • Średni przekaz z aglomeracji warszawskiej oszacowany na podstawie badania wyniósł 1 793 zł a z lubelskiej 1 541 zł, czyli o 14,0% mniej; • Analiza sposobu transferowania środków wskazuje, że Ukraińcy najczęściej zawożą je rodzinie osobiście (odpowiednio w Lublinie 66,1% i w Warszawie 61,8%). Osobiste przekazywanie zarobków świadczy o cyrkulacyjnym modelu migracji, w którym kontakty z rodziną odgrywają istotne znaczenie; • Gospodarstwa zatrudniające ukraińskich pracowników znacznie częściej korzystają z dopłat unijnych; • Najczęściej wskazywanymi powodami zatrudnienia ukraińskich pracowników: trudności w znalezieniu polskich pracowników oraz niskie koszty zatrudnienia Ukraińców. Co więcej, gospodarze często podkreślali, że zaletą ukraińskich pracowników jest ich stała dostępność w gospodarstwie, kiedy są w nim zakwaterowani. Ukraińscy pracownicy stanowią zatem dla polskich gospodarzy przede wszystkim tani i dostępny zasób siły roboczej; • Osoby pracujące w rolnictwie, to prawie wyłącznie osoby pochodzące z rejonów znajdujących się w niedalekiej odległości od granicy z Polską; • Uzyskane wyniki wskazują na stosunkowo duże obciążenie Ukraińców pracą. Średnio pracują oni 6 dni w tygodniu, a ich dzienny czas pracy to ponad 10 godzin; • W obrębie badanych powiatów trudno wskazać dominujący rodzaj produkcji rolnej; Ukraińscy pracownicy są zatrudniani przede wszystkim do prostych i czasochłonnych prac, które nie wymagają specjalnych kwalifikacji: przede wszystkim zbierania plonów i pielęgnacji roślin, a także do opieki nad zwierzętami. Do innych zajęć ukraińskich pracowników, w około jednej piątej gospodarstw, należało sortowanie, obsługa maszyn rolniczych i sprzątanie. Cudzoziemców nie angażowano natomiast zbyt często do prac transportowych i sprzedaży zbiorów.
	Dane zawarte w raporcie mogą służyć do analizy wpływu imigrantów na gospodarkę i rynek pracy.

Rynek pracy UE

Labour Market and Wage Developments in Europe	
Charakterystyka raportu	Raport analizuje ostatnie zmiany na rynku pracy i płac przez pryzmat strefy euro oraz całej UE w porównaniu z globalnymi partnerami handlowymi; omawiane są rynek pracy i zmiany płac na poziomie krajowym oraz polityki państw dotyczące rozwoju sfery socjalnej oraz poziomu zatrudnienia.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Unia Europejska
	Zasięg geograficzny badania: regionalny
	Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe
Źródło	Komisja Europejska. Więcej informacji w pełnym Raporcie

Kluczowe wnioski z badania

- Poziom bezrobocie w UE osiąga poziom sprzed ostatniego kryzysu;
- Rezerwy na rynku pracy są większe niż sugeruje stopa bezrobocia;
- Bez wzrostu wskaźników aktywności spadek stopy bezrobocia byłby jeszcze silniejszy;
- Wzrost wynagrodzenia podniósł się w państwach członkowskich, ale jest umiarkowanie zależny od historycznych standardów;
- Niskie wskaźniki wzrostu produkcji i inflacji są przyczyną umiarkowanego wzrostu poziomu płac;
- Od 2010 roku tylko kilka państw odnotowało wzrost płac poniżej oczekiwań opartych na poziomie inflacji, produkcji i bezrobocia;
- Duży wzrost poziomu płac w Europie Środkowej i Wschodniej popiera trwający proces konwergencji;
- Reformy w państwach członkowskich są skupione na rozwiązywaniu długofalowych wyzwań i budowaniu odpornych gospodarek i społeczeństw;
- Reformy realizowane w czasie kryzysu powoli zaczynają przynosić zmiany, lecz ich pełny efekt będzie widoczny dopiero po pewnym czasie.

Możliwości wykorzystania

Dane użyteczne przy pogłębionej analizie światowego rynku pracy, w szczególności UE.

Employment effect of innovation support

Charakterystyka raportu

Badanie innowacji w państwach członkowskich UE pod względem jej wpływu na rozwój i wzrost gospodarczy oraz polityk państw członkowskich i samej Unii jako całości.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Unia Europejska

Zasięg geograficzny badania: regionalny

Zasięg przedmiotowy: przekrojowy

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Kluczowe wnioski z badania

- Organizacje publiczne w krajach UE zapewniają różne środki na różnych poziomach, mające na celu stymulacji innowacji – od wsparcia finansowego dla przedsiębiorstw po tworzenie instytucji badawczych i strategicznych;
- Większość polityk innowacyjnych państw nie traktuje tworzenia nowych miejsc pracy jako cel;
- Warunki zatrudnienia, takie jak płace, warunki pracy, certyfikowane umiejętności, często są pomijane w politykach innowacyjnych;
- Potencjał zatrudnienia w zakresie interwencji innowacyjnych jest powszechnie niewykorzystany i jest wiele możliwości poprawy w zakresie bardziej zintegrowanej polityki wdrażania;
- Poziom bezrobocie wpływa na politykę innowacyjną – kraje o wysokim bezrobociu promują innowacje przyczyniające się do tworzenia miejsc pracy, podczas gdy kraje z niskim bezrobociem inwestują więcej w podnoszenie umiejętności i przekwalifikowywanie, aby zaradzić brakowi specjalistycznych profili w innowacyjnych dziedzinach.

Możliwości wykorzystania

Dane zawarte w raporcie mogą służyć do projektowania zmian w procesie wdrażania polityki innowacyjnej nakierowanej na rozwój kluczowych umiejętności i kwalifikacji, adekwatnych do potrzeb współczesnego rynku pracy.

From long-term unemployment to a matching work

Charakterystyka raportu	Raport skupia się na problemie długoterminowego bezrobocia; autorzy starają się znaleźć rozwiązanie tego problemu poprzez tworzenie charakterystyki osoby bezrobotnej i na jej podstawie ułożenie odpowiedniego planu szkoleniowego.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Unia Europejska Zasięg geograficzny badania: regionalny Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	Cedefop. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	• W celu zmniejszenia problemu długoterminowego bezrobocia niezbędne jest stworzenie systemu szkoleń zawodowych oraz dopasowywania umiejętności; • Lepsze szkolenia muszą skupiać się na dopasowaniu osób długotrwale bezrobotnych do zadań, które pasują do ich możliwości; • Ważna jest współpraca między krajami w tworzeniu systemu mającego wyeliminować bezrobocie; • „Obszarami interwencji” systemu staje się optymalizacja współpracy i koordynacja oraz wykorzystywanie programów unijnych.
Możliwości wykorzystania	Dane zawarte w raporcie mogą służyć do opracowania modelu działania, który pozwoli na eliminowanie konkretnych problemów osób zmagających się z bezrobociem długoterminowym.

Insights into skill shortages and skill mismatch

Charakterystyka raportu	Publikacja skupia się na problemie niedopasowania umiejętności, który przybrał na sile po ostatnim kryzysie gospodarczym, w trakcie, którego wiele miejsc pracy zostało zniszczonych, co z kolei miało wpływ na znaczny spadek zatrudnienia osób o niższych kwalifikacjach.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Unia Europejska Zasięg geograficzny badania: regionalny Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	Cedefop. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	• Postęp wymaga, aby umiejętności pracowników rozwijały się wraz ze zmianami w wymaganiach dotyczących umiejętności zawodowych; • Chociaż rozwijanie umiejętności jest koniecznym warunkiem dla wzrostu ekonomicznego, nie jest to wystarczające – niezbędne jest tworzenie miejsc pracy, które będą mogły w pełni rozwijać umiejętności pracowników; • Organizacje mają do odegrania kluczową rolę w kontekście osiągnięcia lepszego wykorzystania umiejętności i utrzymania równowagi między przesuwaniem wymagań na stanowiska pracy a umiejętnościami pracowników; • Sposób w jaki pracodawcy projektują miejsca pracy w swoich organizacjach, będą miały wpływ na zdolność pracowników do rozwijania swoich umiejętności; • Istnieje pozytywny związek pomiędzy stabilnością pracy a miejscem pracy, które rozwija umiejętności pracowników.
Możliwości wykorzystania	Dane zawarte w raporcie mogą być wykorzystane w procesie organizowania przez pracodawców stanowisk pracy, w tym określania niezbędnych wymagań kompetencyjnych dla danych stanowisk pracy i planowania rozwoju zawodowego pracowników.

Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries

Charakterystyka raportu	Raport zawiera zaktualizowany przegląd deskryptorów poziomów krajowych ram kwalifikacji (NQF) 39 państw uczestniczących w tworzeniu europejskich ram kwalifikacji (EQF) – pokazuje postępy uczynione w tej dziedzinie oraz wyzwania na przyszłość.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Unia Europejska Zasięg geograficzny badania: regionalny Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	Cedefop. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	- EQF nie zawsze są w stanie w pełni uchwycić złożoności systemów krajowych; - Określona grupa krajów stara się włączyć do EQF przekrojowe umiejętności i kompetencje, co pozwoli im na promowanie priorytetów własnej polityki; - Przy tworzeniu EQF ważna jest spójność pomiędzy NQF poszczególnych państw, bez tego istnieje ryzyko powstawania innych, konkurencyjnych deskryptorów, co przyczyni się do zmniejszenia przejrzystości; - Należy zachować równowagę pomiędzy dwoma poziomami edukacji – poziomym i pionowym; - Wpływ ram wymaga, aby deskryptory działały jako punkty odniesienia do stosowania efektów programów nauczania oraz specyfikacji ocen.
Możliwości wykorzystania	Dane zawarte w raporcie mogą zostać wykorzystane w procesie promowania mobilności uczniów i pracowników między krajami oraz ułatwiania uczenia się przez całe życie, a także do sporządzania analizy porównawczej krajowych ram kwalifikacji w odniesieniu do poziomu europejskich ram kwalifikacji.

Światowe trendy na rynku pracy

Siri, szukaj ofert pracy (międzynarodowe badanie preferencji kandydatów)

Charakterystyka raportu	Raport odpowiada na pytanie: <i>dlaczego w poszukiwaniu talentów warto stosować podejście high-touch/high-tech?</i> Badaniem została objęta nowa grupa kandydatów zwanych Kluczowymi Użytkownikami Technologii HR. Według ManpowerGroup Kluczowi Użytkownicy Technologii HR są wyjątkową grupą potencjalnych pracowników, które poszukując pracy, korzystały w ciągu ostatnich sześciu miesięcy z co najmniej trzech rozwiązań technologicznych. Mogły to być między innymi aplikacje mobilne, wirtualne targi pracy, wymiana wiadomości z organizacją, rozmowa kwalifikacyjna w formie wideokonferencji, czat na stronie pracodawcy, sprawdzian umiejętności w formie gry lub testu czy korzystanie z pomocy wirtualnego asystenta. W raporcie zostały zaprezentowane preferowane sposoby dotarcia do informacji o ofertach pracy oraz z jakich rozwiązań HR korzystają najczęściej Użytkownicy Technologii HR.
Informacje ogólne	Miejsce badania: kraje z różnych kontynentów Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe
Źródło	ManpowerGroup. Więcej informacji w Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	45% przedsiębiorstw na całym świecie zgłasza trudności w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów; 29% Kluczowych Użytkowników Technologii HR to przedstawiciele Pokolenia Z (w przedziale wiekowym 18–21 lat), natomiast 35% z nich stanowią reprezentanci Pokolenia Y (22–34 lat); 86% badanych jest gotowa na przeprowadzkę do nowego miasta, regionu czy kraju, ponieważ uważają, że rozwój technologii ułatwia mobilność;

- Porównanie globalne: Kluczowi Użytkownicy Technologii HR w podziale na rynki:
 - ✓ Średnia globalna 11%
 - ✓ Japonia 3%
 - ✓ Kanada 5%
 - ✓ Czechy 5%
 - ✓ Paragwaj/Urugwaj 7%
 - ✓ Niemcy 7%
 - ✓ Francja 8%
 - ✓ Portugalia 8%
 - ✓ Szwecja 9%
 - ✓ Australia 10%
 - ✓ Wielka Brytania 10%
 - ✓ Norwegia 10%
 - ✓ Peru 11%
 - ✓ Hiszpania 11%
 - ✓ Ameryka Środkowa 11%
 - ✓ Meksyk 11%
 - ✓ Stany Zjednoczone 11%
 - ✓ Argentyna 11%
 - ✓ Włochy 12%
 - ✓ Polska 12%
 - ✓ Singapur 13%
 - ✓ Kolumbia 13%
 - ✓ Brazylia 18%
 - ✓ Malezja 22%
 - ✓ Indie 31%
- Korzystanie z rozwiązań technologicznych różni się w zależności od rynku. Odmienne normy kulturowe, warunki geograficzne i rynkowe wpływają na perspektywę, sposób myślenia i zachowanie kandydatów;
- 73% Kluczowych Użytkowników Technologii HR reaguje na reklamy w mediach społecznościowych;
- 31% kandydatów nawiązało kontakt z pracodawcą przez reklamę w mediach społecznościowych;
- Kandydaci znacznie częściej korzystają z aplikacji mobilnych w Stanach Zjednoczonych, Australii, Indiach, Polsce i Malezji;
- Reklamy w mediach społecznościowych są najskuteczniejsze w Argentynie, Brazylii, Kolumbii, Indiach, Meksyku, Peru, Ameryce Środkowej, Malezji i Paragwaju/Urugwaju;
- Wymiana wiadomości tekstowych z pracodawcą jest popularna wśród kandydatów z Indii, Włoch i Polski;
- Odsetek kandydatów kontaktujących się z organizacją za pomocą czatów na stronie organizacji i sprawdzających swoje umiejętności w testach lub grach jest w Indiach dwa razy wyższy niż średnia światowa;
- Wirtualne targi pracy są natomiast niezwykle popularne w Kolumbii, Ameryce Środkowej i Malezji z uwagi na trudności z transportem;
- Kraje europejskie cechują się bardziej zachowawczym podejściem do poszukiwania zatrudnienia: odsetek kandydatów odwiedzających tradycyjne targi pracy i bezpośrednio współpracujących z rekruterami jest tam wciąż większy niż średnia światowa.

Możliwości wykorzystania

Raport daje możliwość zapoznania się z nową grupą kandydatów do pracy, nazwanej Kluczowe Użytkownicy Technologii HR i ich preferencjami dotyczącymi korzystania z rozwiązań technologicznych HR. Takie informacje mogą być pomocnicze przy analizie stopnia asymilacji technologii HR oraz przy wyselekcjonowaniu najskuteczniejszych z nich.

Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work	
Charakterystyka raportu	Autorzy raportu badają wpływ postępu technologicznego na regionalnych i lokalnych rynkach pracy. Opierając się na nowych danych, ocenia geograficzną dystrybucję ryzyka automatyzacji oraz rekompensatę po utracie miejsc pracy spowodowaną automatyzacją. Raport analizuje również wzrost niestandardowych rodzajów pracy, podkreślając główne regionalne determinanty tymczasowych miejsc pracy oraz samozatrudnienia.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Kraje członkowskie OECD Zasięg geograficzny badania: regionalny Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	OECD. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	• Wpływ automatyzacji na zatrudnienie jest nierównomierny w poszczególnych regionach czy państwach; • Wiele zawodów jest „przejmowanych” przez postępującą automatyzację, lecz w większości państw OECD tworzone są nowe miejsca pracy dla osób, które straciły swoje posady po automatyzacji; • Większe ryzyko automatyzacji wiąże się z kilkoma cechami regionalnymi – niższym poziomem wykształcenia, gospodarką nacechowaną na rolnictwo czy większym rynkiem zbytu; • Niestandardowe rodzaje pracy rozwijają się różnymi prędkościami w różnych regionach, co ma wpływ na jakość pracy; • Samozatrudnienie jest często wykorzystywane jako „ostatnia deska ratunku”; • Poprawa jakości niestandardowych rodzajów pracy pomoże najbardziej poszkodowanym w wyniku automatyzacji ludziom.
Możliwości wykorzystania	Dane z raportu użyteczne przy pogłębionej analizie światowego rynku pracy.

Pozostałe informacje / doniesienia

Rynek Pracy Specjalistów Q3 2018. Handlowcy w centrum uwagi

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 III kwartale 2018.

W rankingu najczęściej poszukiwanych specjalizacji tradycyjnie byli specjaliści ds. handlu i sprzedaży (niemal co trzecie ogłoszenie). Co jednak ciekawe, ich dominacja lekko osłabła w porównaniu do poprzednich kwartałów. Analizy Pracuj.pl wykazały wyraźne ożywienie pracodawców w zakresie rekrutacji fachowców i ekspertów o specjalizacjach technicznych.

Źródło: Portal Pracuj.pl. Data publikacji: 18/10/2018. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Zarobki w Polsce

Portal wynagrodzenia.pl to uniwersalne narzędzie pozwalające poznać stawki płac na prawie 2000 stanowisk, porównać zarobki na poszczególnych stanowiskach według danych GUS, OBW (Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń), a także uwzględniając poszczególne kryteria, między innymi wielkość firmy, region, miasto, wykształcenie, wiek, staż pracy.

Źródło: Sedlak & Sedlak. Więcej informacji na [Stronie](#)

Employment in sport

W przedmiotowym materiale przeanalizowano trendy charakterystyczne dla zatrudnienia w branży sportowej na poziomie ostatnich kilku lat, a także wpływ zatrudnienia w sporcie na zatrudnienie całkowite. Dodatkowo, w raporcie przedstawione zostały charakterystyczne cechy osób zatrudnionych w sporcie, zarówno w UE, jak i w poszczególnych krajach. Biorąc pod uwagę, że w ostatnich latach sport zyskał na znaczeniu i stanowi istotny element rynku pracy, niezbędne jest prowadzenie rzetelnych i porównywalnych statystyk dotyczących gospodarczego i społecznego znaczenia sportu w UE.

Źródło: Eurostat. Data publikacji: Październik 2018. Więcej informacji na [Stronie](#)

High-tech statistics - employment

Raport poświęcony jest zatrudnieniu w sektorze produkcji zaawansowanej technologicznie (high-tec) w UE oraz w niektórych krajach EFTA i krajach „kandydatach”. Przeanalizowane w materiale dane dostarczają informacji o stosunku zatrudnienia w produkcji i usług zaawansowanych technologicznie do zatrudnienia całkowitego. Dane z raportu wskazują, że wskaźnik zatrudnienia w produkcji zaawansowanej technologicznie (high-tec) jest różny w stosunku do całkowitego zatrudnienia, w zależności od danego kraju.

Źródło: Eurostat. Data publikacji: Sierpień 2018. Więcej informacji na [Stronie](#)

ICT education - a statistical overview

Raport zawiera przegląd obszarów na rynku pracy w krajach UE, w których wykorzystywane są umiejętności cyfrowe. W szczególności, przedstawia szereg statystyk, które opisują skład siły roboczej UE posiadającej wykształcenie w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, zgodnie z definicją osób posiadających formalne kwalifikacje co najmniej na poziomie szkoły średniej II stopnia w dziedzinie IT. Nabyte umiejętności wykorzystywane są przez specjalistów ICT m.in. w zakresie projektowania i administrowania bazami danych i sieciami lub opracowywania i analizie oprogramowania i aplikacji. W 2007 roku siła robocza w UE (lub całkowita liczba osób aktywnych zawodowo), które posiadały edukację w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, liczyła 2,3 miliona osób - liczba ta wzrosła do 2,9 miliona osób do 2017 roku. W latach 2007-2017 udział siły roboczej w wykształceniu w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych wzrósł o 5,5% na Słowacji (do 95,6%), o 4,6% na Węgrzech (do 97,0%) i o 4,3% w Polsce (do 95,6%).

Źródło: Eurostat. Data publikacji: Sierpień 2018. Więcej informacji na [Stronie](#)

III kwartał 2018: rynek pracy w branży public relations wciąż spowalnia

Raport przygotowany na podstawie analizy ogłoszeń o pracę zamieszczonych w polskim portalu PRoto.pl. Najłatwiej zatrudnienie w branży PR można było znaleźć w województwie mazowieckim. Na drugim miejscu znalazło się województwo dolnośląskie, a na trzecim województwa łódzkie, małopolskie i wielkopolskie.

Źródło: PRoto.pl. Data publikacji: Data publikacji: 23/10/2018. Więcej informacji na [Stronie](#)

Zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe w I półroczu 2018 roku

Na poziomie kraju w I półroczu 2018 roku nie wystąpiły grupy elementarne maksymalnie deficytowe ani maksymalnie nadwyżkowe. Zidentyfikowano natomiast 47 grup elementarnych deficytowych, 12 grup elementarnych zrównoważonych, w których znalazły się takie zawody jak: kierownicy w gastronomii, pielęgniarzy z tytułem specjalisty, kierownicy w instytucjach edukacyjnych, pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni, kierownicy do spraw logistyki i dziedzin pokrewnych, kierownicy do spraw budownictwa, agenci sprzedaży bezpośredniej, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, kierowcy samochodów ciężarowych, mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym, inżynierowie telekomunikacji, diagnosty laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji oraz 1 grupę elementarną nadwyżkową, w której znaleźli się prezenterzy radiowi, telewizyjni i pokrewni. Fakt, że dana grupa zawodów pozostaje deficytowa,

zrównoważona lub nadwyżkowa na poziomie kraju nie oznacza, że tak samo wygląda to we wszystkich województwach. Sytuacja w tym zakresie pozostaje zróżnicowana.

Źródło: MRPiPS. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2018

W rozdziale *Rynek pracy i wynagrodzenia* przedstawiono informacje o rynku pracy i potencjale edukacyjnym w Polsce. Oszacowano również znajomość języków obcych wśród polskich pracowników.

Istotną część rozdziału stanowi analiza wynagrodzeń w centrach usług w obszarach F&A GL, F&A, AP/AR, Banking, Customer Service, Procurement, HR, IT oraz R&D.

Dobór i kolejność miast są podyktowane wielkością zatrudnienia w sektorze.

Wymieniono najczęściej oferowane świadczenia pozapłacowe wraz ze wskazaniem tych, które są szczególnie cenione przez pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych.

Rozdział uzupełniono o omówienie trendów i wyzwań rynku pracy. W tekście zawarto wskazówki dla pracodawców, w jaki sposób można stworzyć spójną strategię zatrudnienia centrów usług.

Źródło: ABSL - Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Praca sezonowa - raport za rok 2018

Raport obejmuje analizę 16 418 ogłoszeń o pracę sezonową za granicą. Pozwala poznać najważniejsze trendy, jakie charakteryzowały ten rodzaj pracy za granicą, a mianowicie gdzie można było wyjechać, jakie były najczęściej poszukiwane stanowiska, jakie branże były najbardziej popularne oraz benefity i poziom zarobków.

Źródło: Pracujwunii.pl. Data publikacji: Październik 2018. Więcej informacji na [Stronie](#)

Talent Shortage 2018

Talent Shortage jest badaniem w zakresie niedoborów talentów. Raport dostarcza informacji na temat aktualnych tendencji na rynku pracy w tym zakresie oraz najbardziej poszukiwanych przez pracodawców umiejętności. Ponadto, prezentowane są propozycje działań, które mogą pomóc w rozwiązywaniu problemu niedoboru talentów. Więcej pracodawców niż kiedykolwiek ma trudności z zabezpieczeniem wolnych miejsc pracy - 45% na całym świecie twierdzi, że nie może znaleźć wymaganych umiejętności, w stosunku do 40% wskazań w 2017 r. W przypadku dużych organizacji (ponad 250 pracowników) odsetek ten jest jeszcze wyższy — w 2018 roku problem niedoboru talentów zakomunikowało 67% z nich.

Źródło: ManpowerGroup. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Jak rozwiązać problem niedoboru talentów?

Z przedmiotowego materiału wynika, że 51% polskich pracodawców deklaruje problemy ze znalezieniem pracowników z niezbędnymi umiejętnościami. Wykwalifikowani pracownicy fizyczni (elektrycy, spawacze, mechanicy), kierownicy, pracownicy sektora produkcji przemysłowej, inżynierowie, a także pracownicy restauracji i hoteli to pięć grup zawodów, w których na przestrzeni ostatniego roku obsadzenie wolnych stanowisk sprawiło największą trudność. Raport prezentuje wyniki dotyczące niedoboru talentów, w tym: najbardziej pożądanymi przez pracodawców umiejętnościami, przyczynami ograniczającymi możliwość pozyskania niezbędnych umiejętności, strategiami radzenia sobie z niedoborem talentów, a także propozycjami działań, które mogą pomóc w rozwiązywaniu problemu niedoboru talentów, tj. m.in.: przygotowanie, pozyskiwanie, pożyczanie i przenoszenie.

Źródło: ManpowerGroup. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Wspieranie przez urzędy pracy rozwoju zasobów ludzkich środkami funduszu pracy

W publikacji zaprezentowano wyniki działalności powiatowych urzędów pracy w latach 2013–2017 (a w niektórych przypadkach także od 2008 roku) w zakresie organizowania szkoleń, staży i innych form wsparcia podnoszenia kwalifikacji oraz wdrażania Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Źródło: MRPiPS. Więcej informacji w [Publikacji](#)

O RAPORCIE

Niniejszy raport jest trzecim 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 21 października do 20 listopada 2018 roku. 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 Haromszki
- 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