

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań



Grudzień 2018

STRESZCZENIE

Przedmiotowy raport prezentuje aktualne trendy charakterystyczne dla polskiego i europejskiego rynku pracy. Najnowsze dane z rynku jednoznacznie wskazują, że rynek pracy ma już za sobą okres dynamicznego przyspieszenia popytu na pracę i związanego z nim rekordowo dużego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia. Pomimo, że wskaźniki dotyczące bezrobocia w Polsce są nadal niskie, to jednak odnotowany został wzrost liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych na koniec listopada br., który wyniósł 951,6 tys. w stosunku do 938,5 tys. na koniec października br. Stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,8% w listopadzie br., czyli wzrosła o 0,1% wobec poprzedniego miesiąca. Warto w tym miejscu podkreślić, że w ostatnich trzech latach bezrobocie w Polsce na przełomie października i listopada utrzymywało się na tym samym poziomie, a wzrost wartości wskaźnika miał miejsce dopiero w grudniu. Tegoroczny wzrost wystąpił wcześniej niż w latach ubiegłych. Dane z ostatnich lat wskazują, że wzrost zapotrzebowania na pracowników związany z realizacją zleceń wynikających z okresu świątecznego nie jest wystarczający dla ograniczenia wpływu innych czynników powodujących wzrost bezrobocia w końcówce roku. Dodatkowo, płynące z rynku prognozy zakładają, że z początkiem roku można się spodziewać kolejnego wzrostu stopy bezrobocia na skutek powrotu do rejestrów powiatowych urzędów pracy osób, które zakończyły bez efektu udział w programach aktywizacyjnych finansowanych ze środków Funduszu Pracy. Do najważniejszych zjawisk cechujących polski i europejski rynek pracy w listopadzie br. należy zaliczyć przede wszystkim:

1. Polski PMI, wskaźnik pokazujący nastroje w przemyśle, wyniósł w listopadzie br. 49,5 pkt (co może oznaczać pierwsze sygnały zapowiadające recesję w sektorze).
2. Ponownie pojawiło się więcej firm planujących wzrost liczby zatrudnionych pracowników (zwiększenie liczby etatów deklarują częściej duże firmy, zatrudniające min. 250 pracowników - 45%).
3. Utrzymujący się na prawie niezmiennym poziomie od ośmiu lat współczynnik aktywności zawodowej (powyżej 55%).
4. Osoby pracujące stanowiły w III kwartale 2018 roku 54,6% ludności w wieku 15 lat i więcej (w porównaniu do ub. kwartału, jak i w skali roku wskaźnik zatrudnienia wzrósł odpowiednio o 0,2% i o 0,6%).
5. Osoby bierne zawodowo to przede wszystkim emeryci oraz uczniowie i studenci (odpowiednio: 54,6% i 16,4%).
6. Przyczynami bierności zawodowej osób w wieku produkcyjnym są najczęściej obowiązki rodzinne oraz nauka i podnoszenie kwalifikacji (odpowiednio: 33,2% i 24,1%).
7. Niska stopa bezrobocia i coraz lepsze warunki zatrudnienia w kraju wyraźnie wpływają na ograniczenie planów migracyjnych Polaków (jedynie 8,6% aktywnych lub potencjalnych uczestników rynku pracy rozważa wyjazd do pracy za granicą).
8. Pomimo, że globalny PMI w listopadzie br. utrzymał się na stałym poziomie, to jednak 8 z 30 badanych krajów zgłosiło odczyt PMI poniżej 50 (w ubiegłym roku tylko jeden kraj odnotował pogorszenie warunków prowadzenia działalności gospodarczej).
9. Niezmienna przeciętna stopa bezrobocia w 28 krajach UE wyniosła 6,7% (nie zmieniła się w stosunku do poprzedniego miesiąca).
10. Najniższe bezrobocie UE w październiku 2018 roku zostało odnotowane w Czechach 2,2%, na drugim miejscu znalazły się Niemcy 3,3%, a na trzecim - Węgry, Malta, i Holandia 3,7%. Polska ze wskaźnikiem 3,8% znalazła się na 4 miejscu i tym samym wypadła z czołówki państw UE o najniższej stopie bezrobocia.

Wskaźniki dotyczące polskiego rynku pracy pozwalają prognozować, że najbliższe miesiące pomimo, że przyniosą wzrost liczby rejestracji osób bezrobotnych, to jednak na rynku obserwowana będzie stabilizacja wielkości zatrudnienia. Taki trend jest m.in. wynikiem podejmowanych działań przez pracodawców, które miały na celu dostosowanie sposobu funkcjonowania przedsiębiorstw do ograniczonej dostępności pracowników. Pomimo wzrostu bezrobocia oraz pojawiających się sygnałów makroekonomicznych wskazujących na osłabienie tempa wzrostu gospodarczego w perspektywie krótkoterminowej, nadal popyt na pracę pozostaje wysoki.

W tegorocznej ustawie budżetowej rząd przyjął, że stopa bezrobocia rejestrowanego wyniesie 6,4% na koniec 2018 roku. Natomiast warto w tym miejscu podkreślić, że obserwując tendencje na rynku pracy, w projekcie ustawy budżetowej na 2019 roku rząd przyjął inne założenie, zakładając że stopa bezrobocia rejestrowanego wyniesie 6,2% na koniec 2018 roku i obniży się do 5,6% na koniec 2019 roku.

Przejdź do:

[Rynek pracy w Polsce](#)

[Rynek pracy w UE](#)

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

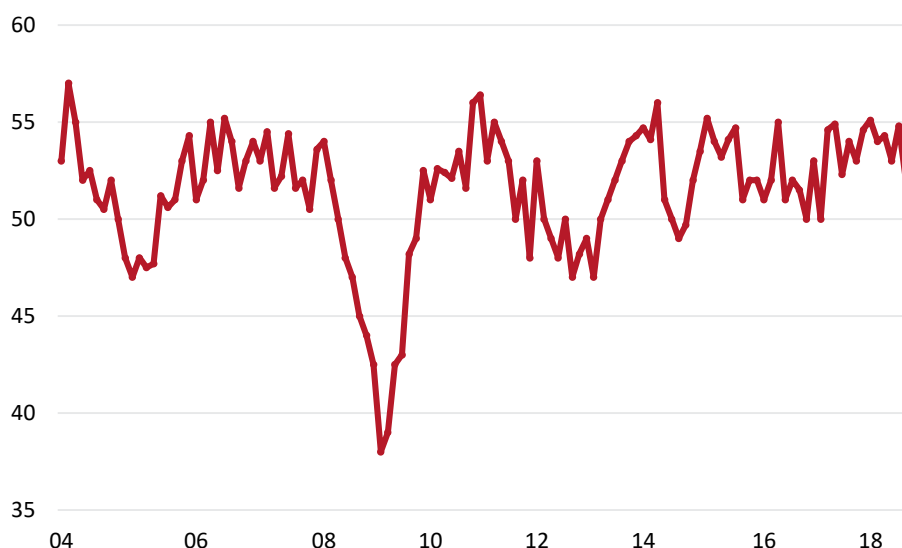
RYNEK PRACY W POLSCE

**PMI dla Polski
w listopadzie 2018
roku odnotował
najgorszy wynik od
września 2014 roku**

Polski PMI - wskaźnik pokazujący nastroje w przemyśle - wyniósł w listopadzie tego roku 49,5 pkt., tj. spadł poniżej neutralnego progu, może to oznaczać pierwsze sygnały zapowiadające recesję w sektorze.

PMI Polskiego Sektora Przemysłowego to złożony, zbiorczy wskaźnik opracowany w celu zobrazowania kondycji polskiego sektora przemysłowego. Jest on kalkulowany na podstawie pięciu subindeksów – nowych zamówień, produkcji, zatrudnienia, czasu dostaw i zapasów pozycji zakupionych. Każda wartość głównego wskaźnika powyżej 50,0 oznacza ogólną poprawę warunków w sektorze.

PMI Sektor Przemysłowy [%]



Źródło: [IHS Markit](#)

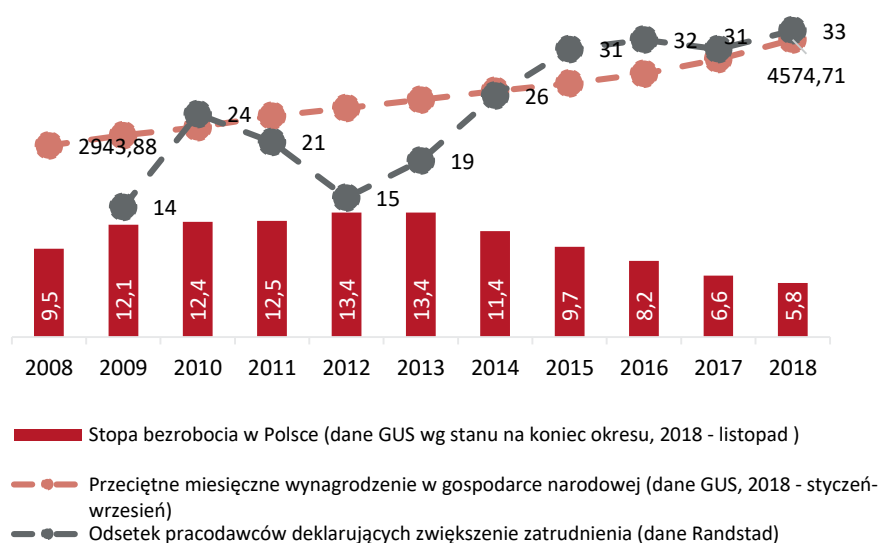
Negatywny wpływ na główny wynik z ostatniego okresu, według IHS Markit - firmy opracowującej badanie PMI polskiego sektora produkcyjnego - miała wielkość produkcji, liczba nowych zamówień oraz poziom zatrudnienia (szerzej patrz [Informacja](#)).

**Wskaźnik koniunktury
gospodarczej GUS (SI)
wzrósł zarówno w
ujęciu miesięcznym,
jak i rocznym**

Pomimo symptomów zbliżającego się spowolnienia gospodarczego oraz niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej ogólny wskaźnik syntetyczny koniunktury gospodarczej GUS (SI) w listopadzie 2018 roku kształtuje się na poziomie wyższym wobec notowanego przed miesiącem oraz przed rokiem. Wskaźnik ten od marca 2017 roku przyjmuje wartości powyżej średniej długookresowej (szerzej patrz [Informacja](#)).

Wśród przedstawicieli przedsiębiorstw ponownie pojawiło się więcej firm planujących wzrost liczby zatrudnionych pracowników. Znacznie częściej zwiększenie liczby etatów deklarują duże firmy, zatrudniające min. 250 pracowników (45%). Natomiast wśród branż, zwiększenie zatrudnienia najczęściej planowane jest w przemyśle (41%) i budownictwie (33%).

Tendencje na rynku pracy w zakresie poziomu bezrobocia, wynagrodzeń i prognozowanego zatrudnienia w latach 2008-2018



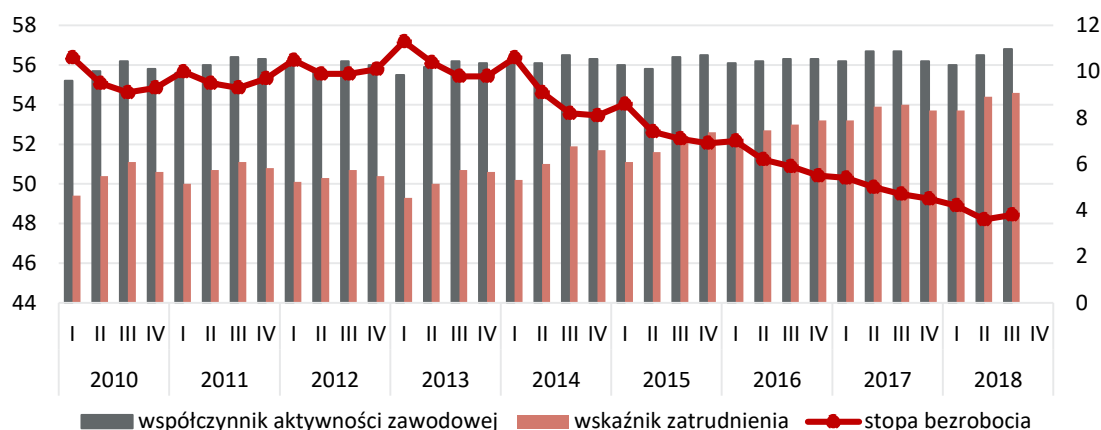
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i [Randstad](#)

Wśród regionów, które nie planują wprowadzenia zmian w zatrudnieniu przoduje wschód (66%). Zmniejszenie zatrudnienia częściej jest rozważane w regionie centralnym oraz wśród firm obsługujących nieruchomości. 44% pracodawców zadeklarowało zwiększenie wynagrodzenia za pracę. Na wyższe wynagrodzenie mogą liczyć przede wszystkim pracownicy dużych firm, firm z branży przemysłowej i handlu oraz napraw (więcej w [raporcie](#)).

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP) informujący z wyprzedzeniem o przyszłych zmianach wielkości bezrobocia w listopadzie br. spadł o 0,6 punktu. Był to pierwszy wyraźny spadek odnotowany w ciągu ostatniego półrocza, kiedy to wskaźnik systematycznie wzrastał, choć tempo zmian początkowo przybierało na sile, a następnie zmalało. Taka tendencja zmian może oznaczać dalszą poprawę sytuacji na rynku pracy w perspektywie najbliższych miesięcy i kontynuację spadku stopy bezrobocia. Tym niemniej, mając na względzie ograniczenia strony podażowej w postaci braku efektywnej podaży pracy oraz symptomy nadchodzącego spowolnienia gospodarki – ograniczające popyt na pracę, dalszy spadek bezrobocia może być stosunkowo niewielki (szerzej patrz [Informacja](#)).

Zmiany podstawowych wskaźników, opisujących sytuację na rynku pracy w latach 2010-2018 (wg BAEL), wskazują, że od ośmiu lat współczynnik aktywności zawodowej właściwie się nie zmienia – utrzymywał się na poziomie powyżej 55%. Wskaźnik zatrudnienia pokazuje stosunkowo stałą tendencję wzrostową. Najniższą wartość wskaźnika odnotowano w I kwartale 2013 roku, największą - w III kwartale 2018 roku. Dynamika stopy bezrobocia zachowuje trend spadkowy. Okres znacznego spadku obejmuje lata 2015-2018.

Aktywność ekonomiczna ludności w Polsce w latach 2010-2018 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS wg BAEL

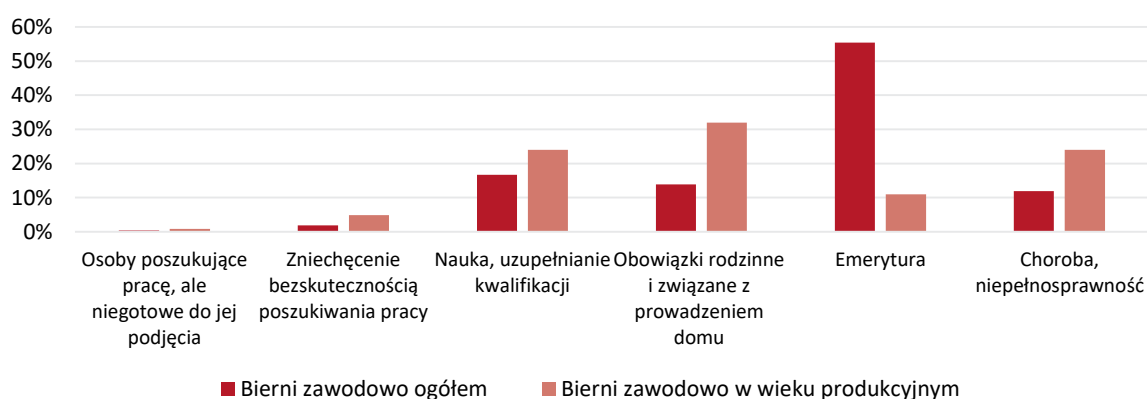
[Wyniki badania](#) aktywności ekonomicznej ludności w III kwartale 2018 roku wskazują, że osoby aktywne zawodowo stanowiły 56,8% ludności w wieku 15 lat i więcej. W porównaniu do poprzedniego kwartału wskaźnik ten wzrósł o 0,3 %, natomiast w odniesieniu do III kwartału 2017 roku utrzymał się na podobnym poziomie.

Osoby pracujące stanowiły w III kwartale 2018 roku 54,6% ludności w wieku 15 lat i więcej. W porównaniu do ub. kwartału, jak i w skali roku wskaźnik zatrudnienia wzrósł odpowiednio o 0,2 % i o 0,6 %.

Osoby biernie zawodowo stanowiły w III kwartale 2018 roku 43,2% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. Odsetek ten zmniejszył się o 0,3% w porównaniu do poprzedniego kwartału, natomiast w odniesieniu do III kwartału 2017 roku pozostał praktycznie na tym samym poziomie (spadek o 0,1%).

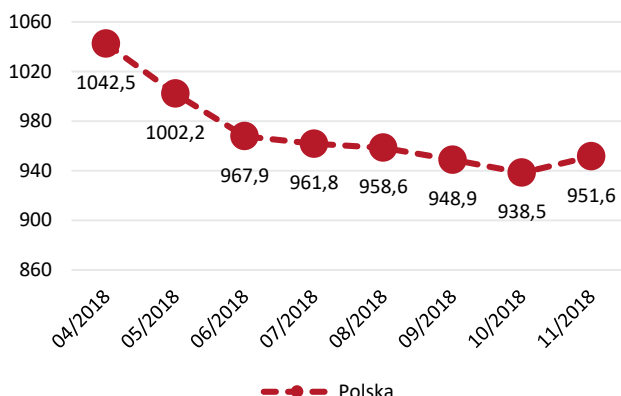
Najczęstszymi przyczynami bierności zawodowej osób w wieku produkcyjnym są obowiązki rodzinne (33,2%) oraz nauka i podnoszenie kwalifikacji (24,1%) – przyczyna ta jest charakterystyczna dla uczniów i studentów (16,4%) – drugiej, co do wielkości grupy osób biernych zawodowo.

Odsetek osób biernych zawodowo według wybranych przyczyn dla zbiorowości ogółem oraz dla osób w wieku produkcyjnym [%]

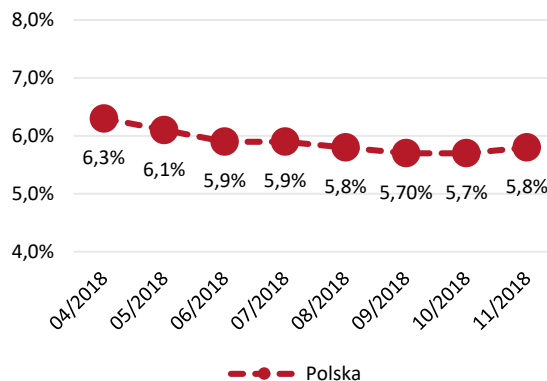


Źródło: GUS, Informacja o rynku pracy w trzecim kwartale 2018 roku (dane wstępne)

Liczba bezrobotnych [w tys.]



Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego [%]



Źródło: GUS

Z danych MRPiPS wynika, że w listopadzie br. stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,8%. W porównaniu z poprzednim miesiącem stopa bezrobocia wzrosła o 0,1% w stosunku do października br. To pierwszy wzrost od stycznia.

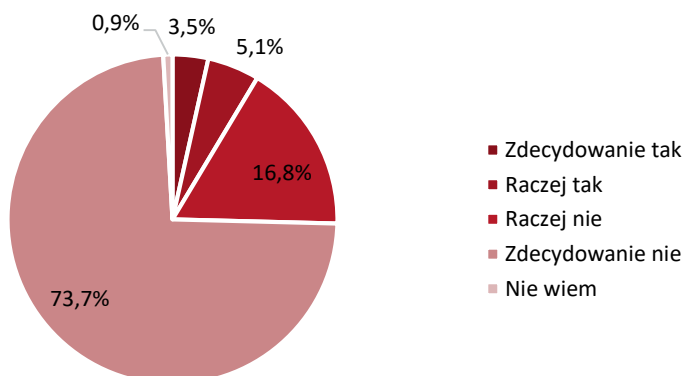
Wpływ na to może mieć sezonowość - w okresie jesienno-zimowym bezrobocie może delikatnie wzrastać. Świadczyć to może o spowalnianiu wzrostu gospodarczego, ale także i o tym, że kolejne spadki będą już bardzo ograniczone.

Rekordowo niska stopa bezrobocia i coraz lepsze warunki zatrudnienia w kraju wyraźnie wpływają na ograniczenie planów migracyjnych Polaków.

**9 na 10 Polaków
odrzuca
możliwość migracji
zarobkowej**

Jedynie 8,6% aktywnych lub potencjalnych uczestników rynku pracy rozważa wyjazd do pracy za granicą. Jednocześnie 37,1% z nich chciałoby wyjechać na 3 miesiące, a „tylko” 19,2% deklaruje wyjazd na stałe. Istotne, że już 38% badanych wskazuje na atrakcyjne miejsca pracy w Polsce, co stanowi ważny argument przemawiający za rezygnacją z wyjazdu zagranicę.

Deklaracje dotyczące zarobkowych planów migracyjnych [%]



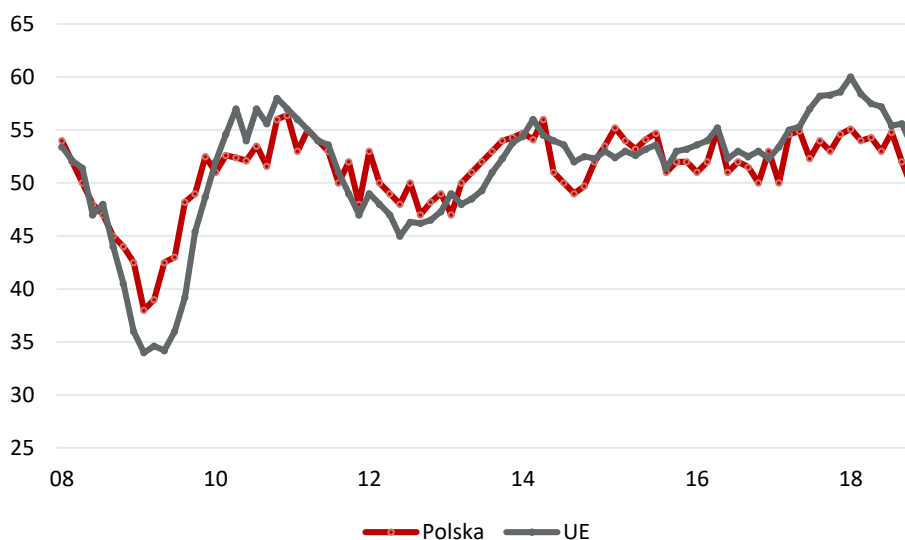
Źródło: [WorkService](#)

Najpopularniejszym kierunkiem wyjazdów, z wynikiem 23,3%, niezmiennie pozostają Niemcy. W pierwszej trójce wyboru polskich emigrantów znalazły się również Norwegia i po raz pierwszy Szwecja. Atrakcyjność kierunków skandynawskich to skutek panującej niepewności wokół zatrudnienia emigrantów w Wielkiej Brytanii, która pojawiła się w wyniku obaw związanych z Brexitem. Jednym z głównych powodów do emigracji zarobkowej są dla Polaków lepsze warunki socjalne (więcej w [raporcie](#)).

RYNEK PRACY W UE

Według najnowszych danych IHS Markit PMI Globalny PMI pozostaje na najniższym poziomie od listopada 2016 roku. Chociaż w listopadzie br. PMI utrzymywał się na stałym poziomie, liczba krajów, które zgłosiły pogorszenie warunków prowadzenia działalności gospodarczej, wzrosła do najwyższego poziomu od grudnia 2016 roku. Osiem z 30 badanych krajów zgłosiło odczyt PMI poniżej 50. Dla porównania, w ubiegłym roku tylko jeden kraj odnotował pogorszenie warunków prowadzenia działalności gospodarczej.

PMI Sektor Przemysłowy [%]



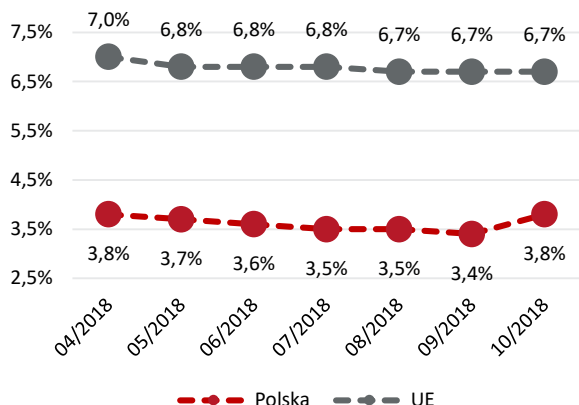
Źródło: [IHS Markit](#)

Spowolnienie ogólnego wzrostu gospodarczego było ściśle związane ze zmniejszeniem ogólnej liczby zamówień. W poszczególnych krajach spadek sprzedaży eksportowej odnotowano w Austrii, Francji, Niemczech i we Włoszech, natomiast w Holandii i Irlandii odnotowano wyraźne spowolnienie wzrostu eksportu.

Pomimo spadku liczby nowych zamówień, sektor wytwórczy odnotował jednak wzrost produkcji netto w październiku br. Jednak wzrost był niewielki i najniższy od grudnia 2014 roku. Powstała nadwyżka z bieżącej produkcji w stosunku do składanych nowych zamówień, spowodowała nieznaczny wzrost zapasów w magazynach producentów, co pozwoliło na zniwelowanie zaległości w dostawie produktów na rynek.

Wzrost zatrudnienia utrzymał się w październiku br., ale nadal był powolny, ustępując najniższemu odnotowanemu w badaniu od grudnia 2016 roku. Mimo, że wszystkie kraje odnotowały wyższe zatrudnienie, wskaźniki wzrostu wyraźnie się różniły. Austria, Niemcy i Holandia nadal odnotowywały największy wzrost netto zatrudnienia, w przeciwieństwie do zastoju na rynku pracy we Francji. Jedynie niewielki wzrost zatrudnienia miał miejsce we Włoszech i Hiszpanii (szerzej patrz [Informacja](#)).

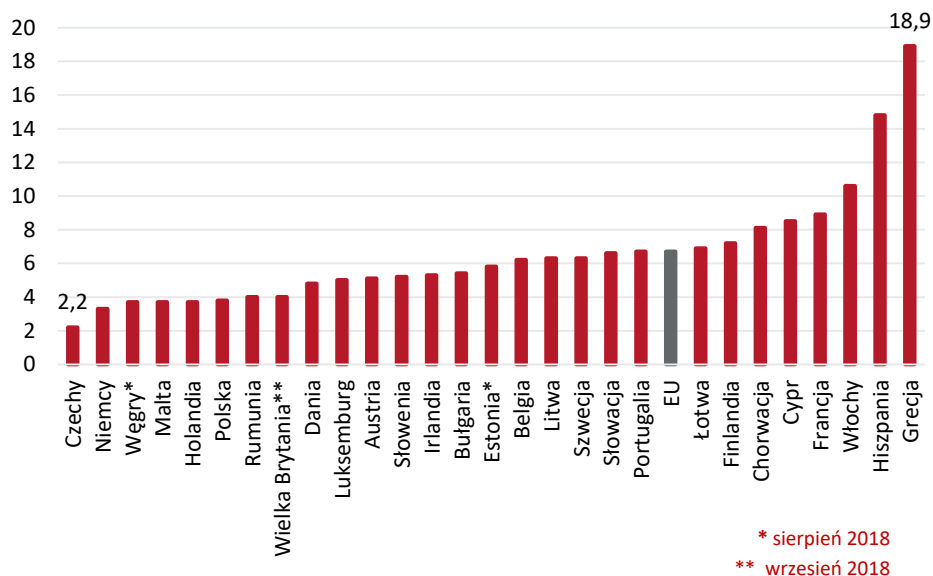
Wskaźnik bezrobocia wg. LFS [w %]



Przeciętna stopa bezrobocia w 28 krajach UE wyniosła 6,7 proc., wobec 6,7 proc. w poprzednim miesiącu.

Źródło: [Eurostat](#)

Bezrobocie w Unii Europejskiej [w %]



Źródło: [Eurostat](#)

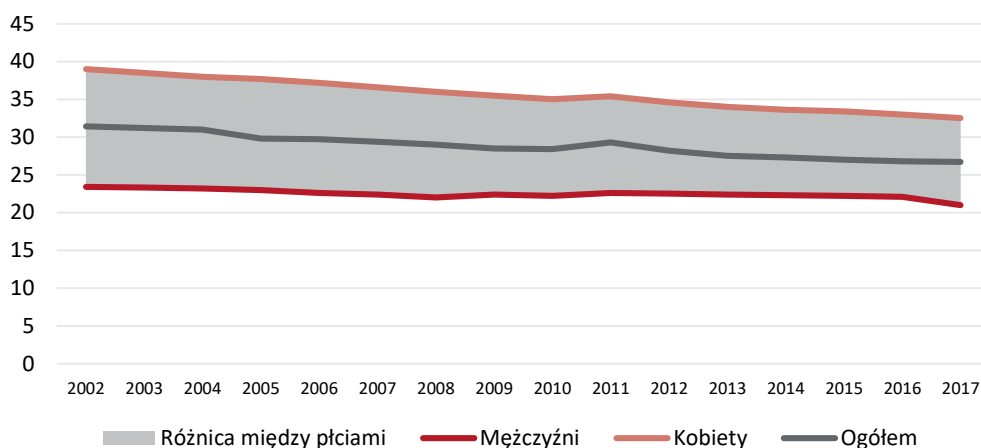
Kraje o największych gospodarkach w UE (poza Niemcami) z najwyższym poziomem bezrobocia w całej UE

Najniższe bezrobocie w październiku 2018 roku Eurostat odnotował w Czechach (2,2%), na drugim miejscu znalazły się Niemcy (3,3%), na trzecim - Węgry, Malta, i Holandia (3,7%), Polska znalazła się na 4 miejscu (3,8%), a na miejscu 5 - Rumunia i Wielka Brytania z bezrobociem na poziomie 4%. Najwyższy z kolei poziom bezrobocia odnotowano w Grecji (18,9%), która już 9 rok „wychodzi z kryzysu” i Hiszpanii (14,8%), która ciągle ma poważne problemy gospodarcze i polityczne. Należy stwierdzić, że poza Niemcami,

trzy unijne kraje o największych gospodarkach (Francja, Włochy i Hiszpania) mają najwyższy poziom bezrobocia w całej UE, co pokazuje, że kraje Południa strefy euro, choć odnotowują nieduży wzrost PKB tak naprawdę z kryzysu jeszcze nie wyszły.

Według Eurostatu bezrobotni to osoby w wieku od 15 do 74 lat pozostające bez pracy, będące w stanie podjąć zatrudnienie w ciągu najbliższych dwóch tygodni i poszukujące pracy w ciągu ostatnich 4 tygodni.

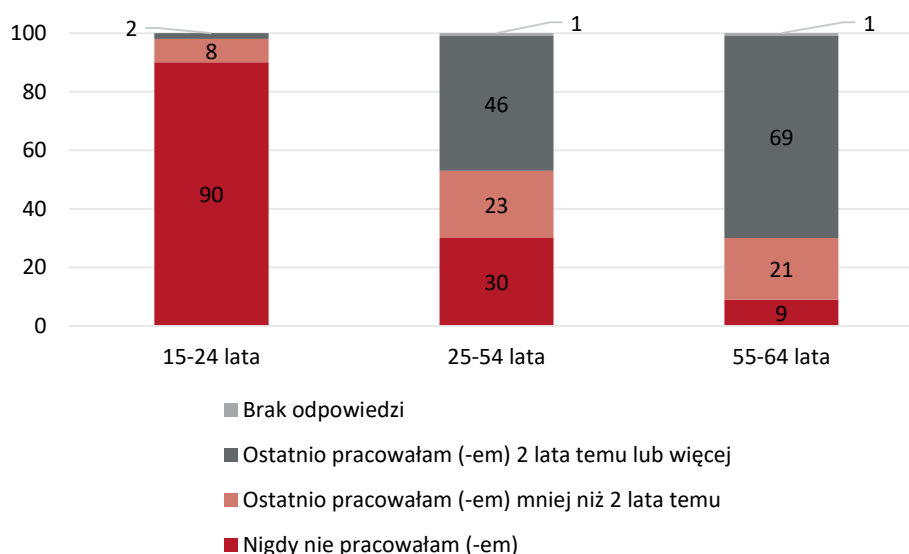
Odsetek osób biernych zawodowo w wieku 15-64 wg płci (UE-28) [w %]



Źródło Eurostat. Więcej w [raporcie](#)

Od 2002 roku udział ludności biernej zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym spadł z 31,4% do 26,7% w 2017 roku w UE-28. Odpowiada to redukcji o 14,6 mln osób biernych zawodowo. Spadek wskaźników bierności zawodowej wynika głównie z rosnącego udziału kobiet w sile roboczej.

Osoby nieaktywne zawodowo według grup wiekowych i poprzedniego doświadczenia zawodowego, UE-28, 2017 roku [w %]



Źródło Eurostat. Więcej w [raporcie](#)

**Niska aktywność
zawodowa osób
młodych w wieku
15-24 lata w UE**

Wśród młodych nieaktywnych zawodowo osób w wieku 15-24 lat w UE-28 w 2017 roku przeważająca większość (90%) nigdy wcześniej nie pracowała; 8 % pracowało w ciągu ostatnich 2 lat, a tylko 2% pracowało ostatnio ponad 2 lata temu. Oznacza to, że większość z tych osób nie weszła jeszcze na rynek pracy, a te osoby, które to zrobiły nie pozostały na rynku zbyt długo, co może wynikać m. in. ze stosunkowo niewielkiej dotychczasowej aktywności zawodowej.

Wśród osób biernych zawodowo w grupie 25-54 lat w wieku produkcyjnym rozkład zasadniczo się zmienia: 23% pracowało w ciągu ostatnich dwóch lat, 46% ostatnio pracowało ponad dwa lata temu, a 30% nigdy nie pracowało. To pokazuje dość wysoki stopień oddalenia od rynku pracy, ponieważ 76% nie pracowało przez ostatnie 2 lata.

Wreszcie, wśród biernej populacji w wieku 55-64 lata 21% pracowało w ciągu ostatnich dwóch lat, a 69% pracowało ponad dwa lata temu, a tylko 9% nigdy nie pracowało. Pokazuje to, że z wiekiem większość ludzi ma w końcu pewien kontakt z rynkiem pracy, ale dla wielu pozostawanie aktywnym na rynku pracy nie trwa jednak zbyt długo. W przedstawionej analizie różnice między kobietami i mężczyznami są nieznaczne.

Swobodny przepływ pracowników wraz ze swobodnym przepływem towarów, usług i kapitału jest jedną z czterech swobód gospodarczych we Unii Europejskiej Wspólnocie. Według raportu Europejskiego Komitetu Regionów mobilność pracowników jest relatywnie nieduża, jednak udział wysoko wykwalifikowanych pracowników wśród migrantów w latach 2014-2017 stale rósł. Wszystkich osób w wieku produkcyjnym, którzy przenieśli się do innego kraju Unii, było prawie 17 milionów, czyli tylko ok. 3% całej populacji Unii. Niemcy (33%) i Wielka Brytania (20%.) przyciągnęły ponad połowę z tych osób. Wśród nich 4,2 mln stanowili migranci z wyższym wykształceniem.

Mobilność wewnątrz UE, czyli przepływ pracowników, choć dotyczy tylko niewielkiego odsetka Europejczyków, to w niektórych regionach Unii doprowadziła do drenażu mózgów. Największy wzrost odnotowano w tym czasie wśród pracowników z Węgier (51%), Chorwacji (46%) i Słowacji (41%). Wyedukowane osoby jako miejsce docelowe najczęściej wybierały kraje położone w północnej części UE - Szwecji, Irlandii, Estonii, Danii – oraz w kilku regionach w Wielkiej Brytanii. Najmniej atrakcyjne dla tych pracowników okazały się regiony Włoch.

Wśród czynników, które sprzyjają emigracji wykształconych osób wymieniono kwestie dość oczywiste - emigranci kierują się do państw i regionów o wyższym wzroście gospodarczym, wyższych płacach i szerokim pakiecie zabezpieczeń społecznych. Wykształconych pracowników przyciągają też podobieństwa kulturowe, łatwy dostęp do rynku pracy oraz stabilna gospodarka oparta na wiedzy (szerzej patrz [Informacje](#)).

PRZEGLĄD BADAŃ, ANALIZ ORAZ TRENDÓW NA RYNKU PRACY

Najważniejsze badania i raporty

Różnorodność międzypokoleniowa na rynku pracy

- Wśród nieaktywnych zawodowo osób w wieku 15-24 lat 90 % nigdy wcześniej nie pracowało.
- Wśród biernej populacji w wieku 55-64 lata 21% pracowało w ciągu ostatnich dwóch lat, a 69% pracowało ponad dwa lata temu, a tylko 9% nigdy nie pracowało.
- Z wiekiem większość ludzi ma w końcu kontakt z rynkiem pracy, ale dla wielu pozostawanie aktywnym na rynku pracy nie trwa jednak zbyt długo – nie ma prawie żadnej różnicy między kobietami i mężczyznami.
- Pokolenie na rynku pracy - Y, zwane także „Millenialsami” jest ambitne, cechuje się wielozadaniowością oraz otwartością na nowe wyzwania.
- Pokolenie Y na rynku pracy ceni sobie elastyczność godzin i miejsca pracy, satysfakcjonujące wynagrodzenie oraz oczekuje, że pracodawca będzie inwestował w ich rozwój zawodowy.
- Millenialsi coraz krytyczniej podchodzą do swoich kompetencji - jako słabe strony postrzegają brak umiejętności przywódczych, oraz delegowania zadań i zarządzania pracą innych.
- Millenialsi prezentują trzy różne postawy wobec własnej, docelowej roli na rynku pracy:
 - Etatowcy: znacznie częściej niż pozostali mają sprecyzowane preferencje dotyczące sposobu zarabiania pieniędzy. W przypadku, gdy forma zatrudnienia nie wpływa na wysokość zarobków, 75% osób w tej grupie wybrałoby kontrakt w pełnowymiarowym czasie pracy.
 - Przedsiębiorcy: chce nimi być o 2% młodych więcej niż w ubiegłej edycji badania (13%), co nie oznacza, że widzą się jako zarządzający zespołami. W tej grupie ponad połowa (53%) przychyliła się do bycia freelancerami, podczas gdy aż 40% chciałoby prowadzić biznes mając jednego kluczowego partnera, któremu świadczyłoby usługi.
 - Niezdecydowani: co trzeci najmłodszy pracownik nie jest zdecydowany, co do rodzaju firmy, w jakiej chciałby pracować. Przeważająca większość z tej grupy (70%) chciałoby jednak pracować dla jednego pracodawcy w oparciu o kontrakt w pełnym wymiarze godzin.
- Jedynie 24% pracowników z pokolenia Y deklaruje ambicje sprawowania w firmie kluczowych funkcji menedżerskich.
- Spadek wskaźnika urodzeń, wydłużenie średniej długości życia oraz migracja siły roboczej to kluczowe czynniki, które wpływają na starzenie się społeczeństwa, stąd kluczowe staje się dłuższe uczestnictwo na rynku pracy starzejącej się siły roboczej.
- Podejmowanie przez pracodawców działań na rzecz odkrywania talentów starszych pracowników, w celu jak najdłuższego zatrzymania ich na rynku pracy.
- Mobilność młodych pracowników z potencjałem do szybkiego przyswajania wiedzy stwarza również zapotrzebowanie na starszych kandydatów, którzy posiadają znakomite umiejętności w zakresie komunikowania się i mogą wspierać pracodawców w procesie budowania lojalności zawodowej pomiędzy pracodawcą a najmłodszym pokoleniem pracowników.
- Spadek liczby ludności to duże zagrożenie dla rynku pracy, bo oznacza spadek liczby osób w wieku produkcyjnym – najgwałtowniejszy w grupie osób w wieku produkcyjnym mobilnym, tj. między 18 i 44 rokiem życia.

- W celu budowania optymalnej i efektywnej struktury zatrudnienia w kulturze wymiany międzypokoleniowej rekomendowane jest wdrażanie przez pracodawców tzw. odwrotnego mentoringu (*reverse mentoring*), tworząc relację mentorską, w której zarówno młodszy, jak i starsi pracownicy wymieniają się umiejętnościami, doświadczeniami i nowymi sposobami pracy, co pozwala na budowanie „mostu”, który eliminuje zarówno luki pokoleniowe, jak i istniejące różnice w poziomie umiejętności.

Postawy prezentowane przez Millenialsów jednoznacznie zwiastują nadchodzące problemy dla pracodawców, przede wszystkim w obszarze rozwoju biznesu, modelu przywództwa, sukcesji, co może w przyszłości doprowadzić do zmniejszenia innowacyjności i efektywności przedsiębiorstw. Warto podkreślić, że na rynku pracy możliwe jest wypracowanie rozwiązań, w celu budowania efektywnych międzypokoleniowych relacji zawodowych. Młodzi ludzie dostarczają pomysły i innowacyjność, jednak starsi pracownicy znając już swoje mocne strony, oferują cenne spostrzeżenia dzieląc się swoim dużym doświadczeniem. Starsi pracownicy dysponują rozległą wiedzą branżową i posiadają cenne kwalifikacje, a ponadto są świetnymi fachowcami, których doceniają klienci i współpracownicy. Dzięki temu są oni postrzegani jako zaufani partnerzy, którzy wnoszą wkład w realizację celów operacyjnych, a także strategicznych. Często jednak spotyka się błędne przekonanie pracodawców, że starsi pracownicy niechętnie reagują na zmiany lub że brakuje im wytrwałości, by się szkolić i doskonalić. Starsi pracownicy motywują młodsze pokolenia i uczą je lojalności. Koniecznością staje się podejmowanie bardzo intensywnych działań zmierzających do zwiększenia aktywności zawodowej osób u w wieku przedemerytalnym i ich późniejszego wychodzenia z rynku pracy. Służą temu dobre praktyki i projekty związane z podnoszeniem kompetencji i zdolności adaptacyjnych pracowników, doradztwem, promowaniem korzyści z zatrudniania pracowników 55+. Należy dążyć do zwiększenia udziału takich osób w różnych formach kształcenia ustawicznego, w tym np. w projektach współfinansowanych przez UE. Bez wątpienia dużą rolę w tym procesie może odegrać również sektor prywatny. Następnym wyzwaniem jest zmiana w nastawieniu do zatrudniania osób starszych – w pewnej mierze wymuszona przez demografię i rekordowo niską stopę bezrobocia – powinno być włączenie tej grupy w programy edukacyjne i szkoleniowe prowadzone przez pracodawców.

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

**Mobilność
zarobkowa
pracowników na
ryнку pracy**

- Wyedukowane osoby jako miejsce docelowe migracji zarobkowej najczęściej wybierają kraje położone w północnej części UE, tj. Szwecja, Irlandia, Estonia, Dania oraz kilka regionów w Wielkiej Brytanii.
- Najmniej atrakcyjne dla cudzoziemców emigrujących w celach zarobkowych do krajów UE są Włochy.
- Emigranci z wyższym wykształceniem przede wszystkim jako miejsce emigracji zarobkowej wybierają państwa i regiony o wyższym wzroście gospodarczym, wyższych płacach i szerokim pakiecie zabezpieczeń społecznych.
- Emigranci z Polski najczęściej wybierają, jako kraj emigracji zarobkowej Niemcy (23%), Norwegia (16%) oraz Szwecja (15%).
- Niemal 7 na 10 Polaków planujących emigrację zarobkową decyduje się na ten krok ze względu na wysokość zarobków.
- Profil potencjalnego emigranta z Polski:
 - osoby młode między 18 a 34 rokiem życia (45%);
 - osoby mieszkające na wsi lub w mieście do 100 tys. mieszkańców (68%);
 - osoby pochodzące z centralnej części Polski (31%);
 - osoby nieposiadające wyższego wykształcenia (69%);
 - osoby posiadające zatrudnienie (82%).
- Niskie zainteresowanie migracjami wewnętrznymi - zachętą do relokacji w ramach kraju stanowiłyby zarobki przekraczające kwotę 4000 zł netto (71%).

- Poprawa sytuacji na rynku pracy przełożyła się na niską mobilność wewnętrzną – nie jest brane pod uwagę poszukiwanie pracy w innej części kraju z uwagi na atrakcyjną pracę w obecnym miejscu zamieszkania (50%).
- Niskie wskaźniki bezrobocia i wysoki popyt na pracowników skutkuje tym, że już co piąta firma w Polsce zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy (wzrost o 10% w porównaniu do I półrocza 2018 roku i dodatkowo, kolejne 17% przedsiębiorstw planuje poszukiwać kadry ze Wschodu w ciągu najbliższych 12 miesięcy).
- Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracowników zza wschodniej granicy jest korzystanie z usług agencji zatrudnienia – 53%.
- Jako główny powód poszukiwania i zatrudniania pracowników z Ukrainy 57% przedsiębiorców wskazuje wolne stanowiska pracy, na które brakuje Polaków - aż 53% uważa, że Ukraińcy są tak samo wartościowymi pracownikami jak Polacy.
- Większość obywateli Ukrainy traktuje pobyt w Polsce jako szansę na krótkoterminowy zarobek i wykorzystuje uproszczoną procedurę zatrudniania, która pozwala na legalną pracę przez pół roku w ciągu 12 miesięcy.
- 73% pracowników z Ukrainy chciałoby, żeby okres legalnej pracy w Polsce był dłuższy niż 6 miesięcy i 66% przedsiębiorców jest zdania, że pracownicy z Ukrainy powinni mieć możliwość przebywania w Polsce dłużej niż tylko 6 miesięcy.
- Na pierwszym miejscu powodów wyboru Polski jako miejsca imigracji zarobkowej, 52% osób wskazało bliskość geograficzną, na drugim miejscu znalazła się wysokość zarobków (51%), a na trzecim, wskazana przez 41% Ukraińców, niska bariera językowa, która jest również niezwykle istotna dla pracodawców.
- Rozłąka z rodziną to największa trudność emigracji zarobkowej – dla 36% badanych, a na kolejnych miejscach znajdują się ciężkie warunki pracy - 32% oraz zbyt długie dniówki – 25%. Ponadto 20% pracownikom z Ukrainy doskwiera brak zabezpieczenia społecznego, a 13% - formalności administracyjne.

Dostępne źródła danych jednoznacznie wskazują, że łatwość w znalezieniu dobrze wynagradzanego i satysfakcjonującego zatrudnienia spowodowała, że odsetek Polaków rozważających wyjazd do pracy za granicę spadł o połowę i jest obecnie najniższy w historii (tj. od 2014 r.). Wśród tych, którzy wciąż jednak myślą o wyjeździe do pracy do innego kraju dominują osoby, które chcą wyjechać jedynie na kilka miesięcy. O emigracji zarobkowej praktycznie w ogóle nie myślą osoby ze średnich i dużych miast. Ponad 2/3 osób rozważających wyjazd do pracy za granicę stanowią bowiem mieszkańcy wsi lub miast do 100 tys. mieszkańców. Taki rozkład zainteresowania migracjami zarobkowymi dowodzi, że relatywne szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy w mniejszych miejscowościach są wciąż istotnie mniejsze niż w dużych aglomeracjach. Ze względu na możliwość znalezienia dobrze płatnej pracy w miejscu zamieszkania zdecydowana większość Polaków nie tylko nie rozważa wyjazdu do pracy za granicę, ale także nie planuje migracji do innych miejscowości.

Mając na względzie zmienność trendów w obszarze migracji zarobkowej i niski poziom migracji wewnętrznej, zamykanie się na pracowników spoza UE może doprowadzić w dłuższej perspektywie czasowej do dużego kryzysu na rynku pracy. Zjawisko ukraińskiej imigracji zarobkowej do Polski powinno intensyfikować się w kolejnych latach. Konsekwentnie będzie się zwiększać liczba wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy będą szukali swojej szansy na zatrudnienie w Polsce lub innych krajach UE. Głównym wyzwaniem, w kontekście polsko-ukraińskiej współpracy w zakresie zatrudniania pracowników z Ukrainy, powinno być lepsze zabezpieczenie praw socjalno-pracowniczych ukraińskich imigrantów zarobkowych oraz dalsze zmiany w obszarze polityki zatrudniania cudzoziemców.

Źródło: Personnel Service. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Rynek pracy w Polsce

Barometr Imigracji Zarobkowej – II półrocze 2018. Ukraiński pracownik w Polsce

Charakterystyka raportu	W raporcie zostały przedstawione aktualne trendy dotyczące napływu pracowników z Ukrainy do Polski. W raporcie zostały zaprezentowane odpowiedzi m.in. na następujące pytania – jaki jest stosunek polskich pracowników i firm do obywateli Ukrainy pracujących w naszym kraju, jaki odsetek przedsiębiorców zatrudnia, a jaki poszukuje Ukraińców, czy pracownicy obawiają się, że migranci zarobkowi z Ukrainy zahamują wzrost wynagrodzeń, a może tego, że zabiorą im pracę? Pracowników z Ukrainy zapytano o to, ile zarabiali będąc w Polsce i ile ich kosztowało miesięczne utrzymanie. Czy chcieliby pracować legalnie dłużej niż tylko sześć miesięcy, na które pozwala uproszczona procedura zatrudniania. W raporcie uwzględniono również komentarze eksperckie, które przybliżają zjawisko emigracji zarobkowej z punktu widzenia ukraińskiego oraz polskiego rynku pracy.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Polska Zasięg geograficzny badania: krajowy Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	Personnel Service. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	- co piąta firma w Polsce zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy. To oznacza wzrost o 10% w porównaniu do I półrocza 2018 roku; 17% przedsiębiorstw planuje poszukiwać kadry ze Wschodu w ciągu najbliższych 12 miesięcy; - co trzecia firma płaci pracownikom z Ukrainy od 13,7 do 15 zł brutto na godzinę, 16% od 16 do 20 zł brutto na godzinę, a co dziesiąty przedsiębiorca oferuje stawkę godzinową przekraczającą 20 zł brutto; 2 na 3 przedsiębiorców chciałoby, żeby pracownicy z Ukrainy zostawali w Polsce dłużej niż tylko 6 miesięcy; - większość Ukraińców pracujących w Polsce jest nastawionych na krótkoterminowy zarobek; 71% pracodawców, którzy zatrudniają pracowników z Ukrainy, oferuje im benefity, wśród których najbardziej popularne to mieszkanie, opieka zdrowotna i transport do miejsca pracy; - nastawienie do siebie nawzajem trzech stron, czyli pracowników z Polski, pracodawców oraz obywateli Ukrainy jest głównie pozytywne lub neutralne.
Możliwości wykorzystania	Dane zawarte w raporcie mogą służyć do analizy wpływu imigrantów na polską gospodarkę i rynek pracy oraz w celu projektowania modelu aktywizacji zawodowej migrantów na polskim rynku pracy adekwatnie do potrzeb rynku i wymagań pracodawców.

Pierwsze kroki na rynku pracy 2018 „Pierwsze kroki na rynku pracy” (Polska edycja)

Charakterystyka raportu	Raport jest dodatkiem do regionalnego badania – „Pierwsze kroki na rynku pracy 2018” przeprowadzanego cyklicznie przez Deloitte w Europie Centralnej. W raporcie zaprezentowano, jak zmienia się podejście do pracy w grupie najmłodszych pracowników w Polsce. Pytania w ankiecie, obejmowały wiele obszarów związanych z ich oczekiwaniami zawodowymi, a odpowiedzi na nie były często fascynujące i nieoczekiwane.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Polska

Źródło	Zasięg geograficzny badania: krajowy
	Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
	Deloitte. Więcej informacji w pełnym raporcie
	• najmłodszy tzw. Millenialsi coraz krytyczniej podchodzą do swoich kompetencji; • jako słabe strony postrzegają brak umiejętności przywódczych, oraz delegowania zadań i zarządzania pracą innych; • sześciu na dziesięciu badanych widzi się w roli eksperta; • spada odsetek tych, którzy chcą być menedżerami.
Kluczowe wnioski z badania	
Możliwości wykorzystania	Dane użyteczne przy pogłębionej analizie w zakresie typowych zachowań zawodowych i profilu kompetencyjnego najmłodszego pokolenia, które weszło na rynek pracy oraz oddziaływania tej grupy na starsze pokolenie aktywnych zawodowo współpracowników.

Aktualne trendy na rynku europejskim i pozaeuropejskim rynku pracy

Pokolenie 55+ nowe możliwości zatrudnienia dla osób starszych	
Charakterystyka raportu	Raport wychodzi od diagnozy sytuacji, w której akcentuje się spadek wskaźnika urodzeń, coraz wyższą oczekiwaną długość życia i migrację, jako kluczowe czynniki wpływające na starzenie się społeczeństw.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Europa Środkowo-Wschodnia Zasięg geograficzny badania: regionalny Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	Adecco Group. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	W raporcie wyróżniono kilka kluczowych czynników, które mogą przyczynić się do osiągnięcia celu, jakim jest dłuższe utrzymywanie osób starszych na rynku pracy: • stworzenie odpowiednich warunków i zyskanie społecznej akceptacji dla imigracji; • przekształcenie zasad ochrony pracy w taki sposób, aby umożliwić pracodawcom elastyczność w zatrudnieniu; • zachęcanie do dostosowywania płac poprzez obniżanie lub różnicowanie płac minimalnych; • zwiększenie podaży pracy w regionach o niskich wynagrodzeniach poprzez dostosowanie poziomu świadczeń; • dopasowanie zasad dotyczących bezrobocia i świadczeń emerytalnych, aby zachęcić starszych pracowników do kontynuowania pracy; • opracowanie systemu zachęt do szkolenia starszych pracowników.
Możliwości wykorzystania	Dane zawarte w raporcie mogą zostać wykorzystane w procesie organizowania przez pracodawców stanowisk pracy dla osób starszych, w tym planowania rozwoju zawodowego adekwatnie do możliwości poznawczych tych osób. Ponadto, przedmiotowy materiał może stanowić podstawę do budowania i wdrażania rozwiązań mających na celu jak najdłuższą aktywność zawodową osób starszych, szczególnie w dobie deficytu demograficznego, z którym boryka się kraje wysoko rozwinięte gospodarczo.

First steps into the labour market. International survey of students and graduates	
Charakterystyka raportu	Raport skupia się na przyszłych liderach biznesowych regionu – młodych, ambitnych ludziach z najlepszymi wynikami na uniwersytetach Europy Centralnej. Pytania w ankiecie, obejmowały wiele obszarów związanych z ich oczekiwaniami zawodowymi. Autorzy raportu starają się odpowiedzieć na pytanie, jak pracodawcy mogą przyciągnąć tych ludzi do swoich firm.
Informacje ogólne	Miejsce badania: Central Europe Zasięg geograficzny badania: regionalny Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	Deloitte. Więcej informacji w pełnym Raporcie

Kluczowe wnioski z badania

- utalentowani młodzi ludzie częściej widzą siebie jako ekspertów niż jako przyszłych menadżerów;
- lider firmy powinien być psychologiem, który będzie potrafił dopasować zdolności młodego pracownika do odpowiedniego stanowiska;
- młodzi ludzie powinni mieć stworzone przez pracodawcę odpowiednie warunki dostosowane do ich wieku – możliwość rozwijania swojego hobby, zapewniony czas wolny, który mogą spędzić z rodziną i przyjaciółmi itp.;
- pracodawcy powinni wspierać różnorodność wiekową, aby młodzi ludzie mogli znaleźć wspólny język ze starszymi pracownikami;
- pracodawca powinien wspierać edukację młodych pracowników.

Możliwości wykorzystania

Dane z raportu są użyteczne do podjęcia przez pracodawców działań w zakresie wdrażania różnorodnych rozwiązań dotyczących organizacji pracy ludzi młodych, będących odpowiedzią na ich potrzeby godzenia życia zawodowego z życiem osobistym, a także transferu wiedzy i doświadczenia międzypokoleniowego.

Modernizacja szkolnictwa wyższego w Europie: nauczyciele akademicki – 2017

Charakterystyka raportu

Raport zawiera dane jakościowe i ilościowe dotyczące systemów szkolnictwa wyższego w 35 krajach. Publikacja koncentruje się na najbardziej reprezentatywnych kategoriach pracowników szkół wyższych, zajmujących się dydaktyką i/lub prowadzeniem badań naukowych. Raport w szczególności przedstawia wymagania dotyczące kwalifikacji nauczycieli akademickich, procesu rekrutacji do zawodu, warunków zatrudnienia oraz wpływu mechanizmów zapewniających jakość na ich sytuację zawodową.

W raporcie można znaleźć również informacje o krajowych strategiach dotyczących umiędzynarodowienia szkolnictwa wyższego i ich związkach z mobilnością nauczycieli akademickich. W przedmiotowym opracowaniu, czytelnik znajdzie również wykresy prezentujące najważniejsze kategorie nauczycieli akademickich w poszczególnych krajach.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje UE/UE-28, kraje EFTA/EOG i kraje kandydujące

Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy

Zasięg przedmiotowy: przekrojowy

Źródło

Komisja Europejska. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Kluczowe wnioski z badania

- w większości krajów europejskich władze centralne regulują przynajmniej niektóre ogólne aspekty rekrutacji pracowników dydaktyczno-naukowych uczelni, a w niektórych krajach ustalane centralnie zasady są bardziej szczegółowe choć różny jest ich zakres i zasięg;
- kobiety nadal są niedostatecznie reprezentowane w randze profesora w środowisku akademickim;
- starsi rangą pracownicy dydaktyczno-naukowi mają zazwyczaj zapewnione bardziej korzystne warunki pracy i pewniejsze umowy, niż ich koledzy na niższych stanowiskach,
- nauczyciele akademicki są zachęceni do mobilności i w niektórych krajach odsetek kadry międzynarodowej jest wysoki;
- posiadanie doktoratu jest obowiązkowym wymogiem w przypadku większości stanowisk akademickich, natomiast doktoranci mentalnie są uznani za studentów;
- brak średnio- lub długoterminowych strategii krajowych na rzecz planowania zasobów ludzkich w szkolnictwie wyższym (z wyjątkiem 10 krajów);

Możliwości wykorzystania	zewnętrzne systemy zapewniania jakości koncentrują się na dydaktyce i badaniach naukowych, natomiast zagadnienia związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi są na ogół pomijane.
	Dane z raportu mogą być wykorzystane w procesie opracowania i wdrażania strategii planowania kapitału ludzkiego w szkolnictwie wyższym oraz regulacji ścieżki kariery akademickiej, w tym naukowego awansu zawodowego.

Global Recruiting Trends 2018	
Charakterystyka raportu	Autorzy raportu po przeprowadzeniu wywiadów z ekspertami branżowymi wskazują najnowsze trendy w zatrudnieniu – różnorodność, wykorzystanie nowych narzędzi przy rekrutacji, dane i sztuczna inteligencja.
Informacje ogólne	Miejsce badania: kraje z całego świata (39 największych gospodarek świata)
	Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	LinkedIn. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	- w celu zwiększenia różnorodności w firmie, pracodawca powinien stworzyć ogłoszenie o pracy w innym, uniwersalnym języku oraz pozwolić kandydatom do pracy na opowiedzenie swojej historii, w celu nawiązania relacji zawodowej; - wykorzystywanie danych przy rekrutacji pozwala na to, aby proces ten stał się bardziej „naukowy”, jednak osoba zajmująca się tym nie może zapominać, że zatrudnia ludzi, a nie cyfry w arkuszach kalkulacyjnych; - postępująca cyfryzacja i wykorzystanie sztucznej inteligencji przy procesie rekrutacji zmienia tradycyjny model tego procesu, jednak budowanie relacji z kandydatem i znalezienie potencjalnych talentów dalej leży w geście ludzi odpowiedzialnych za rekrutację, a nie robotów.
Możliwości wykorzystania	Dane z raportu mogą być wykorzystane w celu doskonalenia procesów rekrutacyjnych, które w dobie wysoko rozwiniętych technologii powinny opierać się na różnorodności, nowoczesnych technikach wywiadów kompetencyjnych, danych mających wpływ na zatrudnienie oraz sztucznej inteligencji umożliwiającej selekcję kandydatów.

The Future of Jobs Report 2018	
Charakterystyka raportu	Raport skupia się na osiągnięciu lepszego zrozumienia wykorzystania potencjału nowych technologii, w tym automatyzacji, które mają wpływ na powstawanie nowych, wysokiej jakości miejsc pracy i pozwalają znacznie ulepszyć jakość i produktywność wykonywanych przez pracowników czynności w ramach realizacji zadań zawodowych.
Informacje ogólne	Miejsce badania: kraje z całego świata
	Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	World Economic Forum. Więcej informacji w pełnym Raporcie

Kluczowe wnioski z badania

- na rozwój działalności gospodarczych w latach 2018 – 22 wpływ będą miały takie czynniki jak: szybki mobilny Internet, sztuczna inteligencja, upowszechnienia przejmowania dużych zbiorów danych analitycznych i wykorzystanie technologii chmury;
- coraz częściej w pracy wykorzystywane są roboty np. drony czy niehumanoidalne roboty lądowe i podwodne;
- prawie połowa badanych przedsiębiorstw oczekuje, że do 2022 roku automatyzacja przyczyni się do redukcji miejsc pracy;
- biorąc pod uwagę dynamikę rozwoju nowych technologii i trendów zmieniających modele biznesowe oraz zacierający się podział między pracownikami a robotami, do 2022 roku powinny zmienić się również umiejętności, które będą wymagane przez pracodawców do wykonywania określonych zadań zawodowych;
- do 2022 roku nie mniej niż 54% pracowników zmieni lub podniesie swoje umiejętności i kompetencje zawodowe;
- pracodawcy powinni skupić się na podnoszeniu umiejętności swoich pracowników, żeby pomóc im w dostosowaniu się do technologicznych zmian i automatyzacji niektórych procesów pracy.

Możliwości wykorzystania

Dane z raportu mogą być wykorzystane do prognozowania i budowania modeli biznesowych uwzględniających w procesie organizacji pracy silne trendy w zakresie rozwoju technologii w określonym horyzoncie czasowym, w którym wpływ ten będzie silnie oddziaływał na stanowiska pracy, poziom zatrudnienia i pożądane umiejętności zawodowe.

Pozostałe informacje / doniesienia

Raport HR 2018 Zarządzanie multigeneracyjne „Millenialsi kontra organizacje”

Raport poświęcony relacjom Millenialsi - organizacje. Relacje te zostały przeanalizowane w 4 obszarach: rekrutacja, system pracy, przestrzeń biurowa, instruowanie i udzielanie informacji zwrotnej. Rynek pracy staje się rynkiem pracownika, rotacja pracowników stale rośnie. Stare metody zarządzania tracą na efektywności i współcześni menadżerowie stają przed koniecznością wypracowania nowych modeli, dostosowanych do nowej rzeczywistości. Te wyzwania to coś, do czego warto się przyzwyczaić, bo pokolenie Y, tzw. Millenialsi niedługo będą dominującą grupą pokoleniową na rynku pracy. Już teraz stanowią większość osób zatrudnionych w działach sprzedaży czy obsługi klienta.

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

2018 Trends in Global Employee Engagement

Raport pokazuje, jak zmieniał się poziom zaangażowania pracowników z całego świata od 2011 roku. Według danych z raportu wynika, że poziom globalny zaangażowania pracowników wzrósł o 2% w 2017 roku w porównaniu do 2016 roku i wyniósł 65%. Kluczowe czynniki zwiększające poziom zaangażowania pracowników z perspektywy globalnej to według raportu *Global Trends in Employee Engagement 2018*:

- poczucie docenienia finansowego i uznanie (*Rewards & Recognition*);
- styl przywództwa liderów (*Senior Leadership*);
- szanse na rozwój kariery (*Career & Development*);
- korzyści oferowane pracownikom (*Employer Value Proposition, EVP*);
- przyjazna infrastruktura (*Enabling Infrastructure*).

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

Języki obce a zarobki, Instytut Badań Rynkowych i Społecznych

Z przedmiotowego raportu wynika, że 85% Polaków uważa, że znajomość języków obcych innych niż angielski znacznie ułatwiłaby im znalezienie dobrze płatnej pracy. Jednak uczyć się nie chcą. Najbardziej popularnym językiem obcym wśród Polaków jest angielski. Z analizy danych dotyczących wysokości zarobków wynika, że osoby znające język obcy zarabiają lepiej. Ponadto raport dostarcza informacji, że znajomość dodatkowego języka obcego, innego niż angielski - znacznie ułatwia znalezienie dobrze płatnej pracy.

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

Migracje Zarobkowe Polaków IX

W raporcie przedstawiono dane dotyczące preferencji migracyjnych Polaków oraz ich skłonność do migracji wewnętrznych. W przedmiotowym opracowaniu przeanalizowana została zarówno skala potencjalnej/deklarowanej emigracji z Polski, jak i czynniki, które ją stymulują bądź hamują. Wyniki badania potwierdzają bardzo dobrą sytuację na krajowym rynku pracy. Łatwość w znalezieniu dobrze wynagradzanego i satysfakcjonującego zatrudnienia spowodowała, że odsetek Polaków rozważających wyjazd do pracy za granicę spadł o połowę i jest obecnie najniższy w historii badania (tj. od 2014 roku). Wśród tych, którzy wciąż jednak myślą o wyjeździe do pracy do innego kraju dominują osoby, które chcą wyjechać jedynie na kilka miesięcy. Wyniki badania wskazują, że o emigracji zarobkowej praktycznie w ogóle nie myślą osoby ze średnich i dużych miast. Bardzo optymistycznym wnioskiem płynącym z najnowszych badań jest silny spadek zainteresowania wyjazdami zarobkowymi wśród osób do 24 roku życia. To pokazuje, że młodzi ludzie łatwo znajdują pracę zgodną ze swoimi oczekiwaniami finansowymi i rozwojowymi w miejscu swojego zamieszkania.

Źródło: Work Service. Data publikacji: Listopad 2018. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Plany Pracodawców

Plany Pracodawców to kwartalny sondaż Instytutu Badawczego Randstad, w którym pytano przedsiębiorców o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, a także kondycji własnej firmy i przyszłości polskiej gospodarki. Z przedmiotowego badania wynika, że pracodawcy ze wschodnich i centralnych regionów Polski częściej deklarują, że w okresie najbliższych 6 miesięcy zwiększą zatrudnienie. 38% przedsiębiorców z Warmii i Mazur, Podlasia, Lubelszczyzny, Podkarpacia, Mazowsza oraz województw świętokrzyskiego i łódzkiego, którzy wzięli udział w tej edycji badania, zadeklarowało zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 6 miesięcy. W regionach wschodnich i centralnych odsetek tych firm jest znacznie większy niż na południu (34%), zachodzie (33%) i północy (26%). Przewyższa też krajową średnią (34%).

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

Zarobki kierowców zawodowych w Polsce 2018 roku

W przedmiotowym raporcie przedstawiono wyniki badań w obszarze następujących zagadnień:

- zarobki kierowców zawodowych;
- struktura wynagrodzenia wg pracodawców;
- czynniki wpływające na zarobki kierowców zawodowych: *branża pracodawcy, wielkość firmy, wiek kierowcy, doświadczenie kierowcy, długość zatrudnienia w jednej firmie, system pracy, rodzaj wykonywanych tras*;
- gdzie przewoźnicy szukają kierowców zawodowych;
- skąd kierowcy czerpią opinie na temat przyszłego pracodawcy;
- czy firmy mają problem ze znalezieniem kierowcy;
- kryteria wyboru pracodawcy.

Z danych zawartych w raporcie wynika, że kierowcy nadal uzyskują ponadprzeciętne pensje w stosunku do innych zawodów w polskiej gospodarce. Chociaż charakter pracy wiąże się z wieloma uciążliwościami setki tysięcy

zatrudnionych nie decyduje się na zmianę pracy, ze względu właśnie na uzyskiwane dochody, ale co ciekawe również fakt, że po prostu lubią to co robią. Da się zauważyć również wzrost wynagrodzeń w stosunku do roku ubiegłego (badanie przeprowadzono na przełomie marca i kwietnia 2018 roku). W opracowaniu zidentyfikowany został problem wynikający ze struktury wynagrodzenia, które składa się ze stosunkowo niskiej podstawy i nieoskładkowanych wysokich dodatków. Model “podróży służbowej” i takiej formy wynagradzania wynika wprost z obowiązujących przepisów. Wprowadzanie wszelkich zmian, w sposobie rozliczania pracy kierowców, powinno być wdrażane etapami rozpiętymi na kilka lat. Nie można przy tym nie zapominać o przepisach unijnych, które zmierzają w kierunku utrudnienia pracy polskich przedsiębiorców i przewoźników świadczących swoje usługi na terenie UE. Rządzący powinni wspierać branżę, która generuje 7% PKB i jest kluczowa w bilansie handlowym eksportu usług.

Źródło: TransJobs.eu. wspólnie z Polskim Instytutem Transportu Drogowego. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Wyzwania Rekrutacji: Na jakie zmiany w zatrudnieniu przygotowuje się sektor finansowy w pierwszym półroczu 2019 roku

Publikacja na temat trendów HR w sektorze finansowym. W raporcie przedstawiono wyniki badań w zakresie:

- planowane rekrutacje w sektorze w 1 półroczu 2019 roku;
- wyzwania rekrutacji;
- różnorodność sektora i otwartość na kandydatów spoza branży;
- przygotowanie młodego pokolenia do oczekiwań sektora;
- dialog sektora finansowego z pokoleniami Y, Z;
- praktyki z obszaru Employerbranding;
- zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi;
- planowane zwolnienia w sektorze w 2019 roku;
- odpowiedzialne przeprowadzanie zmian –wyzwania menedżerskie;
- zastosowania Outplacementu;
- możliwości dla pracowników z sektora na rozwój kariery poza branżą.

Z przedmiotowego opracowania wynika, że kandydaci do pracy z sektora bankowego posiadają szereg umiejętności i kompetencji pożądanых także w innych branżach. Stąd nie dziwi optymistyczne podejście respondentów dotyczące stabilności zatrudnienia: 17% ankietowanych pracowników sektora bankowego twierdzi, że ryzyko utraty pracy w ciągu 12 miesięcy jest bardzo niskie. Blisko połowa ankietowanych zakłada, że znalazłaby nowe zatrudnienie w ciągu 1-3 miesięcy, a co czwarty pytany uważa, że trafienie na nową możliwość zawodową może wydarzyć się przed zakończeniem miesiąca.

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

Barometr Zawodów

Serwis www.barometrzwodow.pl to jednoroczna prognoza sytuacji na rynku pracy w danych zawodach. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Zestawienia wojewódzkie pokazują, jakie zawody zostały zaklasyfikowane do grupy deficytowych, zrównoważonych lub nadwyżkowych w jednym, wybranym województwie.

Dane w serwisie przedstawiają prognozę na 2019 rok. Prognozy z lat poprzednich także dostępne są na stronie (Dane dla Polski dostępne są od roku 2016. Wcześniejsze lata zawierają jedynie dane dla województwa małopolskiego).

Źródło: Barometr Zawodów. Więcej informacji na [Stronie](#)

Confidence Index

Za pomocą wskaźnika *Confidence Index* można uzyskać identyczne i powtarzalne wyniki dotyczące postrzegania własnej sytuacji zawodowej oraz kondycji rynku pracy przez osoby, które aktywnie poszukują zatrudnienia. Badanie umożliwia monitorowanie oraz ciekwartalne i coroczne informowanie rynku o nastrojach panujących wśród kandydatów. Umożliwia również śledzenie pozytywnej lub negatywnej ewolucji postaw w dłuższej perspektywie czasowej. Informacje te mogą zostać pogłębione poprzez porównanie wyników uzyskanych w poszczególnych krajach i regionach kontynentalnej Europy.

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

O RAPORCIE

Niniejszy raport jest czwartym 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 listopada do 10 grudnia 2018 roku. W raporcie przedstawiono syntetyczne wyniki aktualnych badań i informacji dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy –



przegląd najważniejszych zagadnień i aktualnych trendów na rynku pracy oraz w 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