

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań



Styczeń 2019

STRESZCZENIE

Przedmiotowy raport to kolejny przegląd najnowszych trendów charakterystycznych dla polskiego i europejskiego rynku pracy. 2018 r. na polskim rynku pracy kończy się wzrostem stopy bezrobocia i większą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych. Sytuacja na rynku pracy w Polsce w 2018 r. była odmienna niż w latach wcześniejszych, w których stopa bezrobocia systematycznie spadała lub pozostawała na niezmiennym poziomie (w listopadzie i grudniu w 2017 r. poziom stopy bezrobocia pozostawał niezmienny i wynosił 6,6%). Pomimo wzrostu wartości wskaźnika bezrobocia o 0,2 pp., tj. do poziomu 5,9%, dane płynące z rynku świadczą o tym, że ryzyko zmaterializowania się na poziomie ogólnokrajowym gwałtownego wzrostu bezrobocia jest niskie. Nieco inaczej ta sytuacja będzie wyglądała już na lokalnych rynkach pracy. Pogorszenie sytuacji na rynku pracy najbardziej odczuwalne jest w województwie warmińsko- mazurskim, gdzie stopa bezrobocia wzrosła o 0,3 pp. – regionie charakteryzującym się m.in.: brakiem dużych inwestycji, ograniczoną infrastrukturą transportową i niewielką liczbą dużych, stabilnych zakładów pracy. W tym województwie w grudniu 2018 r. stopa bezrobocia wyniosła 10,4%. Na przeciwległym biegunie znalazły się województwa o odmiennej charakterystyce rynków pracy tj.: śląskie i wielkopolskie, w których wskaźnik bezrobocia pozostał niezmienny i wyniósł odpowiednio 3,1% i 4,3%. Taki rozkład danych pokazuje, że pierwsze niekorzystne zmiany na rynku pracy będą odczuwalne przede wszystkim w tych regionach, które w okresie wysokiego popytu na pracę w mniejszym stopniu skorzystały z okresu poprawy na rynku pracy. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy również wzrasta dość znacząco - o 20,8 tys. osób, czyli o 2,2% - wzrost liczby bezrobotnych w grudniu 2018 r. był silniejszy niż rok wcześniej (wzrost liczby bezrobotnych o 14,1 tys. osób, czyli o 1,3%).

Kolejnym miernikiem świadczącym o zmianie dotychczasowego trendu na rynku pracy jest spadek liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W grudniu 2018 r. do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 81,8 tys. wolnych miejsc pracy, w stosunku do 108,7 tys. wakatów w listopadzie 2018 r. We wskazanej wartości zawarte są także miejsca pracy subsydiowanej, finansowanej ze środków Funduszu Pracy, których zasadniczo pod koniec roku jest mniej, niż w miesiącach wcześniejszych. Niemniej jednak, taki układ danych może świadczyć o pierwszych sygnałach zmniejszenia popytu na pracę.

Do najważniejszych zjawisk cechujących polski i europejski rynek pracy w ostatnim kwartale 2018 r. należy zaliczyć przede wszystkim:

1. Utrzymująca się na polskim rynku pracy rekordowa dynamika wzrostu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw (średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach w listopadzie 2018 r. wyniosło 4 966,61 zł i było wyższe o 0,9% w stosunku do poziomu z miesiąca poprzedniego).
2. Pracodawcy planują rekrutacje (zwiększenie całkowitego zatrudnienia w I kwartale 2019 r. planuje 13% pracodawców we wszystkich regionach kraju).
3. Wydłużający się okres pozyskiwania nowego pracownika na wolne miejsce pracy (malejące wskaźniki skuteczności rekrutacji).
4. Ograniczenie przez pracodawców nakładów na rozwój i szkolenia pracowników (wyjątek stanowią duże przedsiębiorstwa zatrudniające 250-500 pracowników).
5. Niezmienna przeciętna stopa bezrobocia w 28 krajach UE w listopadzie 2018 r., która wyniosła 6,7% (nie zmieniła się w stosunku do poprzedniego miesiąca).
6. Niezmiennie pierwsze miejsca z najniższym bezrobociem w UE w listopadzie 2018 r. należały do Czech 1,9%, Niemiec 3,3% i Holandii 3,5%.
7. Polska nieco spadła w rankingu krajów z najniższym wskaźnikiem bezrobocia i w listopadzie 2018 r. zajęła 6 miejsce (jeszcze w sierpniu 2018 r. rynek pracy w Polsce był wiceliderem niskiego bezrobocia w UE tuż za Czechami, które niezmiennie utrzymują najniższy wskaźnik w całej UE).
8. Wzrost w krajach UE wskaźnika dotyczącego godzinowych kosztów pracy (wzrost o 2,7% w porównaniu z danymi z 2017 r.).

Pomimo odnotowanego wzrostu poziomu bezrobocia - rynek pracy w Polsce jest nadal stabilny, a plany zatrudnieniowe pracodawców świadczą o tym, że popyt na pracowników jeszcze nie skończył się. To co będzie się działo w I kwartale 2019 r. na rynku pracy pozwoli ocenić, na ile grudniowe wyniki były czasowym osłabieniem zapotrzebowania na pracę związanym z sezonowością prac w niektórych branżach, a na ile potwierdzeniem prognozowanego już od kilku miesięcy wchodzenia polskiego rynku pracy w fazę zmniejszenia zapotrzebowania na pracowników. Biorąc pod uwagę dane z rynku pracy można spodziewać się, że w związku ze wzrostem stopy bezrobocia w najbliższych miesiącach może zmniejszyć się presja płac, która w ostatnich miesiącach - szczególnie w przedsiębiorstwach - była rekordowo wysoka.

Przejdź do:

[Rynek pracy w Polsce](#)

[Rynek pracy w UE](#)

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

RYNEK PRACY W POLSCE

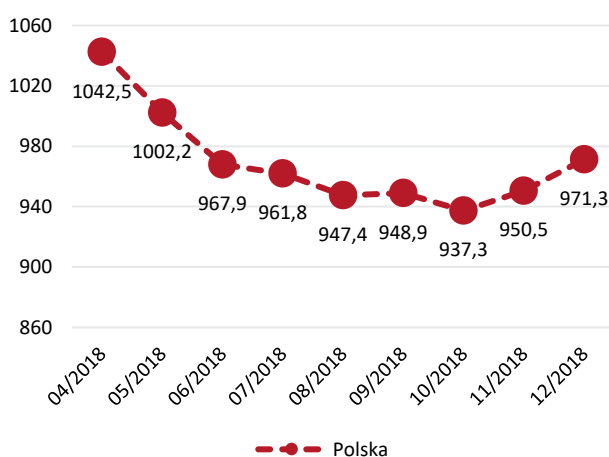
Wzrost liczby bezrobotnych w grudniu 2018 r. był silniejszy niż przed rokiem

Na koniec 2018 r. liczba bezrobotnych wyniosła 971,3 tys. osób. W porównaniu do listopada 2018 r. liczba bezrobotnych wzrosła o 20,8 tys. osób, czyli o 2,2%. Wzrost liczby bezrobotnych w grudniu 2018 r. był silniejszy niż przed rokiem, kiedy liczba bezrobotnych wzrosła o 14,1 tys. osób, czyli o 1,3%.

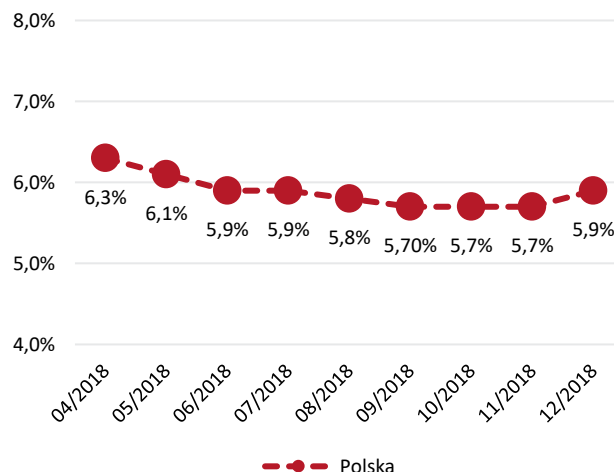
Stopa bezrobocia rejestrowanego w grudniu 2018 r. wyniosła 5,9% i w porównaniu do listopada 2018 r. wzrosła o 0,2 pp. – wynika ze wstępnych

danych MRPiPS.

Liczba bezrobotnych [w tys.]



Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego [%]



Źródło: MRPiPS

Według MRPiPS zasadniczymi powodami wzrostu bezrobocia w grudniu 2018 r. były m.in.: powroty do ewidencji osób bezrobotnych po zakończeniu umów na czas określony, zakończenie prac sezonowych przede wszystkim w leśnictwie, ogrodnictwie i budownictwie, czy spadek liczby ofert pracy, jakimi dysponowały urzędy pracy.

Ponadto z danych ministerstwa wynika, że w grudniu pracodawcy do urzędów pracy zgłosili 81,8 tys. wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, czyli o 26,9 tys. mniej niż w listopadzie 2018 r.

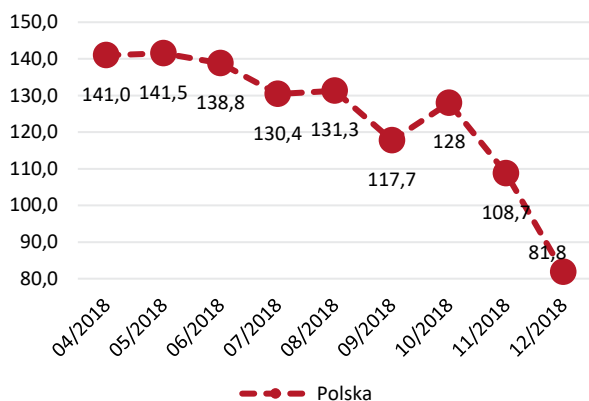
Dynamika wzrostu wynagrodzeń należy do rekordowych

MRPiPS porównało także dane roczne, z których wynika, że na koniec 2018 r. w rejestrach urzędów pracy figurowało o 110,4 tys. osób bezrobotnych mniej niż na koniec 2017 r. - to spadek o 10,2 %. Wskaźnik bezrobocia w końcu 2018 r. osiągnął poziom niższy niż w końcu 2017 r. o 0,7 pp. – od 1990 r. jest to najniższy poziom tego wskaźnika odnotowany w końcu roku.

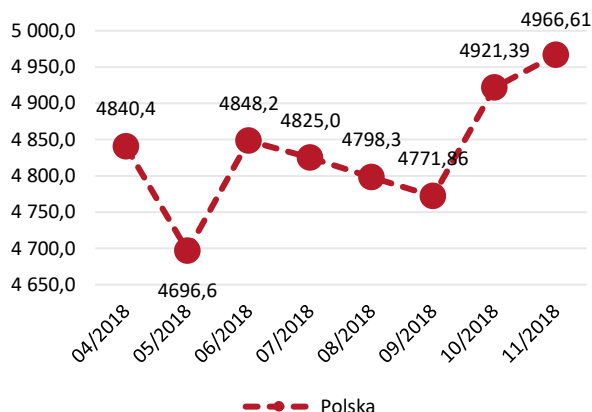
Zgodnie z danymi GUS wszystkie wskaźniki płac w przedsiębiorstwach rosły. Dla porównania rok wcześniej wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wynosiło 4 610,79 zł i wzrosło

w stosunku do listopada 2016 r. o 6,5%. Dynamika wzrostu wynagrodzeń należy więc do rekordowych, tym bardziej, że widoczny jest również dość znaczący wzrost w stosunku do miesiąca poprzedzającego (o 0,9%).

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



Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach [zł]



Źródło: MRPiPS, [GUS](#)

Eksperti Coders Lab na podstawie danych GUS, MRPiPS, Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa oraz danych ze strony www.zarobki.pracuj.pl zaprezentowali branże, w których braku pracowników na polskim rynku sięgają od 50 tys. do nawet 200 tys. osób.

Branża	Liczba brakujących pracowników
Budowlana	150-200 tys. wykwalifikowanych robotników
Medyczna	Kilkadziesiąt tys. lekarzy i pielęgniarek (w ciągu 5-10 lat)
IT	50 tys. programistów
Rzemiosło*	min 100 tys. rzemieślników i pracowników fizycznych
Transport	100 tys. kierowców

* Obejmuje zawody takie, jak cukiernik, fryzjer, piekarz, monterzy, operatorzy maszyn, magazynierzy, krawcy, spawacze, czy ślusarze

Źródło: [Coders Lab](#)

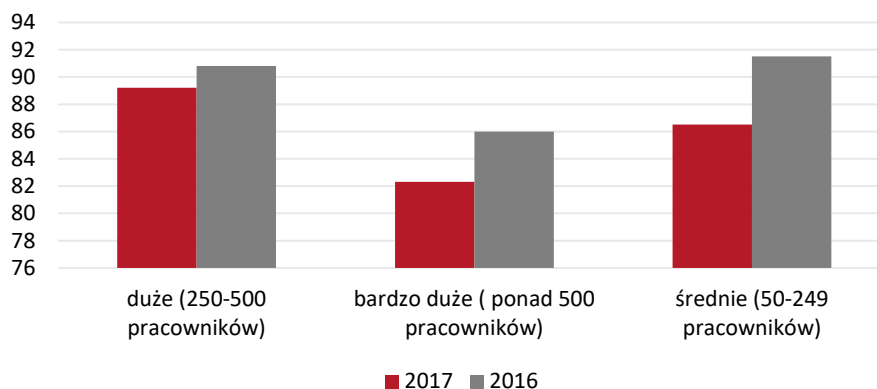
Coraz dłuższa rekrutacja i nie zawsze skuteczna

Pomimo, że wciąż rośnie zapotrzebowanie na pracowników, pracodawcy sygnalizują, że zatrudnienie nowego pracownika wymaga coraz więcej czasu. Proces rekrutacji wydłuża się tym bardziej, im wyższe jest stanowisko pracy, na które prowadzona jest rekrutacja w firmie. Dłuższy czas rekrutacji nie przekładał się na jej wyższą skuteczność.

Trudności firm z rekrutacją potwierdzają również malejące wskaźniki jej skuteczności. W 2017 r. w porównaniu do 2016 r. niższy był zarówno odsetek wakatów, które firmom udawało się obsadzić, jak i umów przedłużonych po okresie próbnym (szerzej patrz podsumowanie Raportu, WskaźnikiHR 2017 i 2018 oraz [w Publikacji](#)).

<https://rynekpracy.pl/artykuly/podsumowanie-raportu-wskaznikih-2018>

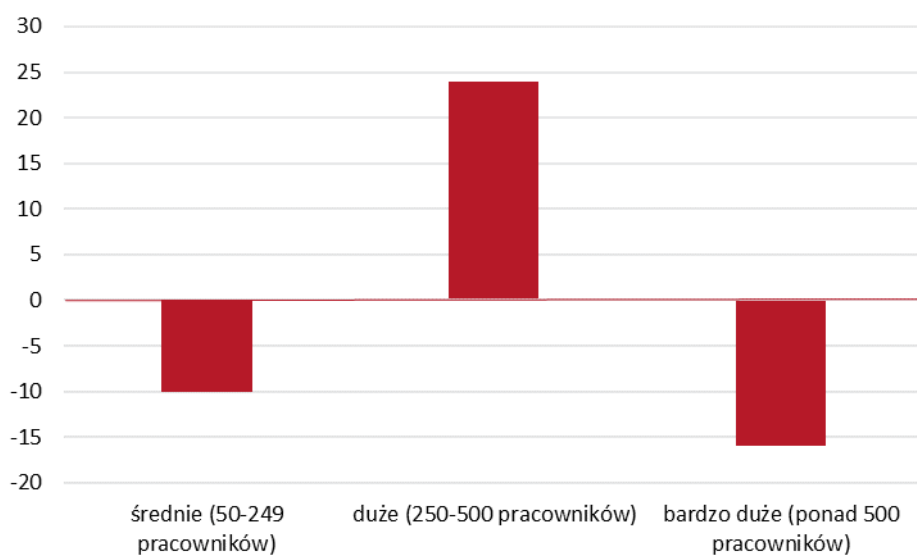
Odsetek umów przedłużonych po okresie próbnym [%]



Źródło: Sedlak & Sedlak, WskaźnikiHR 2017 i 2018

Szukając oszczędności firmy sięgnęły po szkolenia. W 2017 r. w porównaniu do poprzedniego roku odnotowano niższe wartości wskaźników zarówno w odniesieniu do planowanego, jak i wykorzystanego budżetu szkoleń. Spadek nakładów na szkolenia przełożył się na zmniejszenie liczby godzin szkoleniowych przypadających na pracownika. Wyjątek stanowiły duże przedsiębiorstwa, które nadal mocno inwestowały w rozwój pracowników.

Zmiana wykorzystania budżetu szkoleń w przedsiębiorstwach różnej wielkości [%]



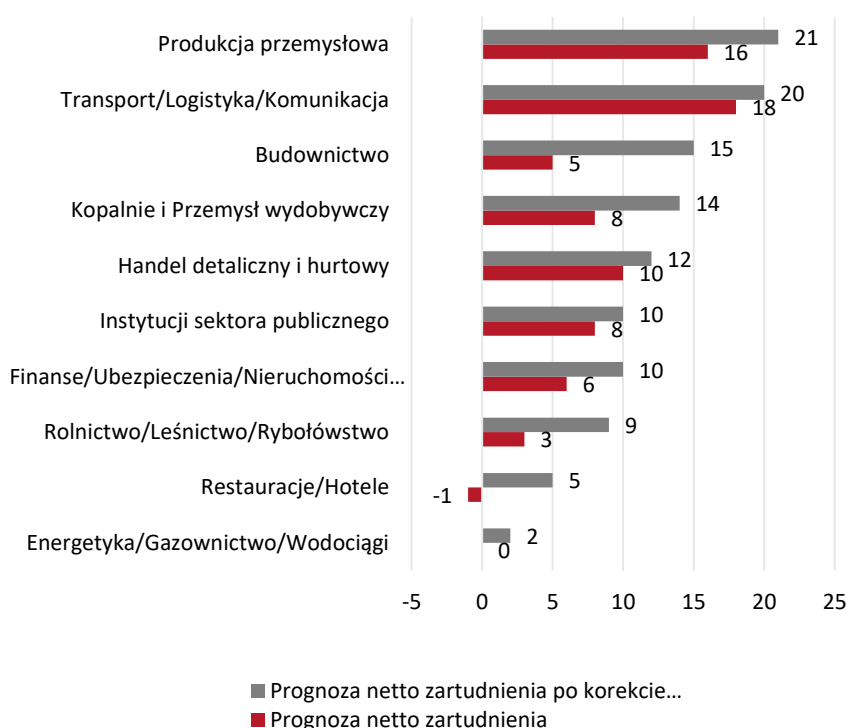
Źródło: Sedlak & Sedlak, WskaźnikiHR 2017 i 2018

Pracodawcy w Polsce wskazują na optymistyczne plany zatrudnienia w pierwszym kwartale 2019 r. Zwiększenie całkowitego zatrudnienia planuje 13%. Odnotowana na podstawie deklaracji pracodawców prognoza netto zatrudnienia dla Polski wynosi +8%.

W ciągu następnych trzech miesięcy pracodawcy oczekują wzrostu poziomu zatrudnienia we wszystkich regionach kraju. Największy wzrost deklarują pracodawcy w dużych przedsiębiorstwach, gdzie prognoza netto zatrudnienia wynosi +31%.

Największy wzrost zatrudnienia deklarują firmy z sektora Produkcja przemysłowa, z prognozą netto zatrudnienia na poziomie +21%.

Prognoza zatrudnienia, porównanie sektorów [%]



Źródło: [Barometr ManpowerGroup](#) Perspektyw Zatrudnienia I kwartał 2019

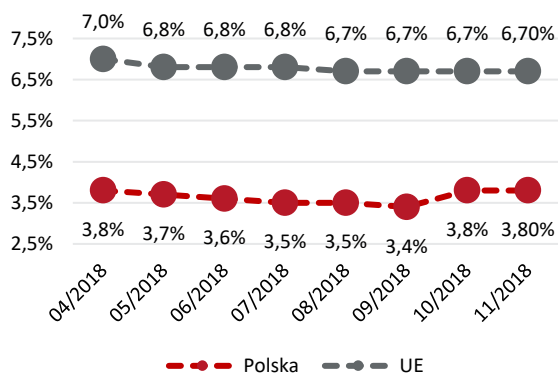
Optymizm jest również zauważalny w sektorze Transport/Logistyka/Komunikacja, gdzie prognoza utrzymuje się na poziomie +20%. Osoby poszukujące pracy mogą spodziewać się zwiększonej liczby ofert zatrudnienia w branży Budownictwo oraz Kopalnie i Przemysł wydobywczy, gdzie prognozy utrzymują się na poziomie odpowiednio +15% i +14%.

Pozytywne plany zatrudnienia odnotowały firmy w sektorze Handel detaliczny i hurtowy, gdzie prognoza netto zatrudnienia wynosi +12%, podczas gdy prognozy dla Instytucji sektora publicznego oraz Finansów/Ubezpieczeń/Nieruchomości/Usług szacowane są na +10%. Najśłabsze plany zatrudnienia, na poziomie +2%, wskazali pracodawcy w sektorze Energetyka/Gazownictwo/Wodociągi.

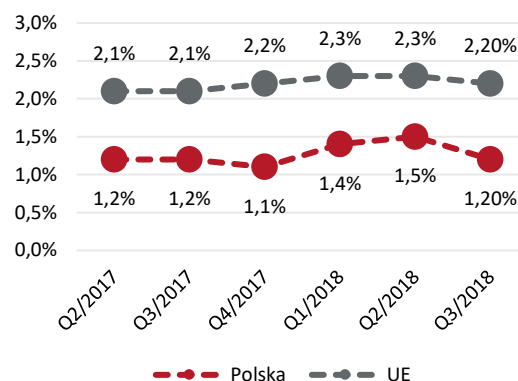
RYNEK PRACY W UE

Według danych Eurostat, w listopadzie 2018 r. stopa bezrobocia w Polsce wynosiła 3,8%, tyle samo co w miesiącu poprzednim, tj. poniżej średniej europejskiej – w listopadzie stopa bezrobocia w 28 krajach Unii Europejskiej wyniosła 6,7%.

Wskaźnik bezrobocia wg. LFS [w %]



Wskaźnik wolnych miejsc pracy [w %]

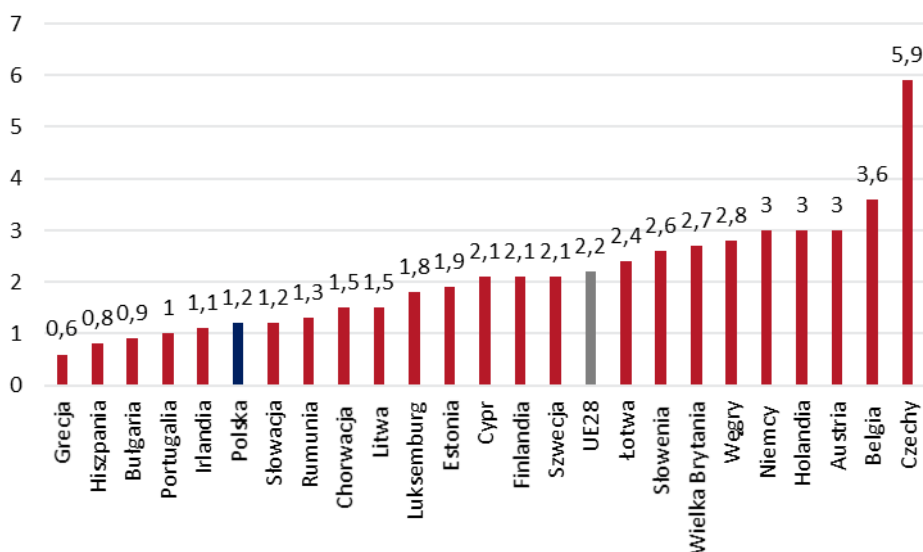


Źródło: Eurostat

W trzecim kwartale 2018 r. wzrósł wskaźnik wolnych miejsc pracy

Zgodnie z najnowszymi danymi opublikowanymi przez Eurostat, wskaźnik wolnych miejsc pracy w krajach UE osiągnął w trzecim kwartale 2018 r. poziom 2,1%, co świadczy o wzroście w porównaniu z poprzednim rokiem, kiedy wynik wynosił 1,9%. Nieznacznie wyższy wynik odnotowano pośród wszystkich krajów UE - 2,2% w trzecim kwartale 2018 r. Wynik ten również wskazuje na wzrost w porównaniu z tym samym okresem w 2017 r.

Wskaźnik wolnych miejsc pracy w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, III kwartał 2018 [w %]

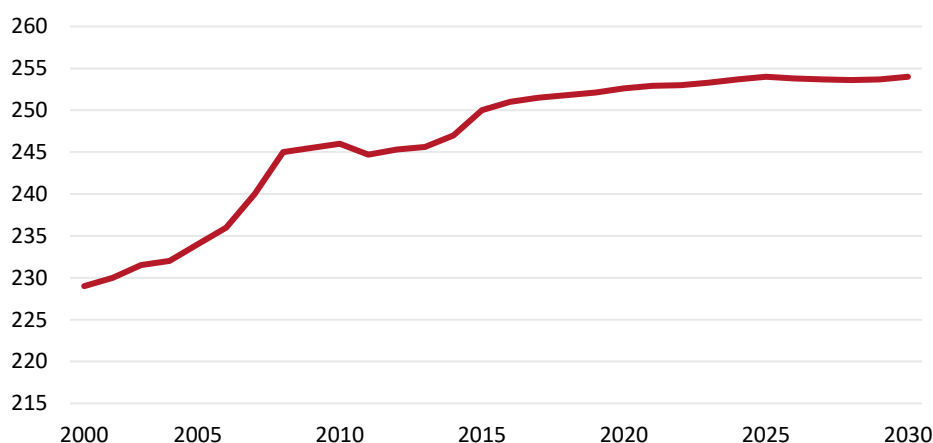


Źródło: Eurostat

**Przewiduje się zanik
zawodów
wymagających
średnich kwalifikacji**

Analiza rozkładu poszczególnych danych w krajach UE wskazuje na wyraźne zróżnicowanie. Najwięcej wolnych miejsc pracy jest w Czechach (5,9%), Belgii (3,6%), Niemczech i Holandii, Austrii (3%), a najmniej w Grecji (0,6%), Hiszpanii (0,8%), Bułgarii (0,9%). Warto w tym miejscu dodać, że Czechy już od kilku lat zmagają się z rosnącymi deficytami kadrowymi, których należy upatrywać przede wszystkim w dynamicznym rozwoju sektora motorniczego i produkcji. Gospodarkę Czech w większości tworzy sektor usług, który stanowi 60% produktu krajowego brutto. Z kolei 37,5% PKB daje Czechom przemysł, a zaledwie 2,5% rolnictwo. Czeski przemysł, napędzany przez zwiększenie produkcji pojazdów i elektroniki komputerowej, najistotniej przyczynił się do tempa wzrostu PKB. Ponadto, ożywienie gospodarcze w całej UE ogólnie sprzyja krajom, które dotychczas były gospodarczymi outsiderami Wspólnoty, aby w szybszym tempie doganiać liderów. Według danych Cedefop, wskaźnik siły roboczej w krajach UE w kolejnych latach (do 2030) będzie rósł. Zwykły trend będzie szczególnie zauważalny do 2020 r.

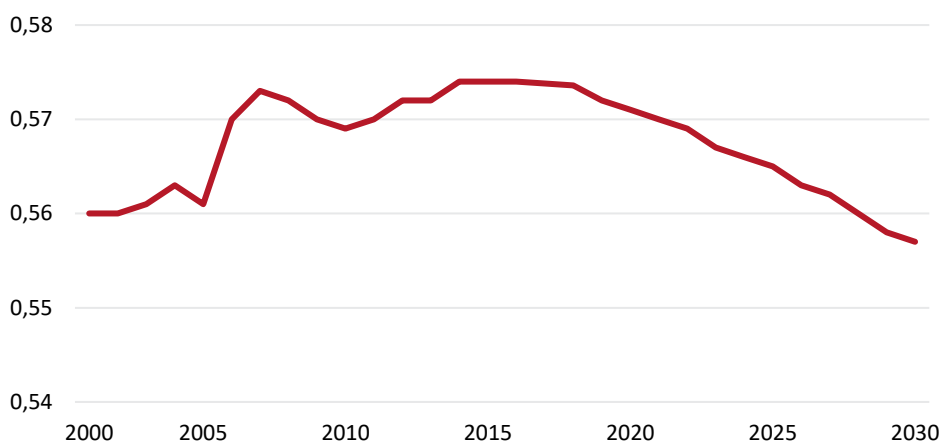
Siła robocza w krajach Unii Europejskiej [tys.]



Źródło: Cedefop, [Skills forecast: trends and challenges to 2030](#)

Czynnikami wpływającymi na wzrost liczby ludności gotowej do podjęcia pracy (siły roboczej) stają się między innymi: zwiększenie na rynku pracy liczby osób z najstarszej grupy wiekowej (55+), zmiany w przepisach w zakresie wydłużenia okresu aktywności zawodowej oraz nierównoważonym obciążeniem publicznych systemów emerytalnych. Niemniej jednak, wskaźnik aktywności zawodowej będzie systematycznie malał. Powodem takiego stanu będzie zmniejszenie liczby "kluczowej" siły roboczej (tj. osób w wieku 25-54 lata).

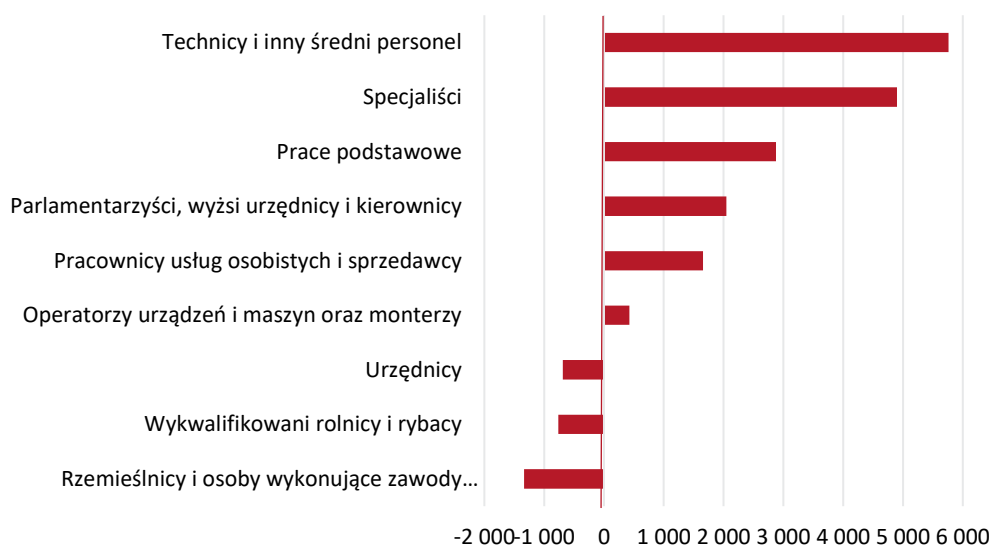
Wskaźnik aktywności zawodowej w krajach Unii Europejskiej [w %]



Źródło: Cedefop, [Skills forecast: trends and challenges to 2030](#)

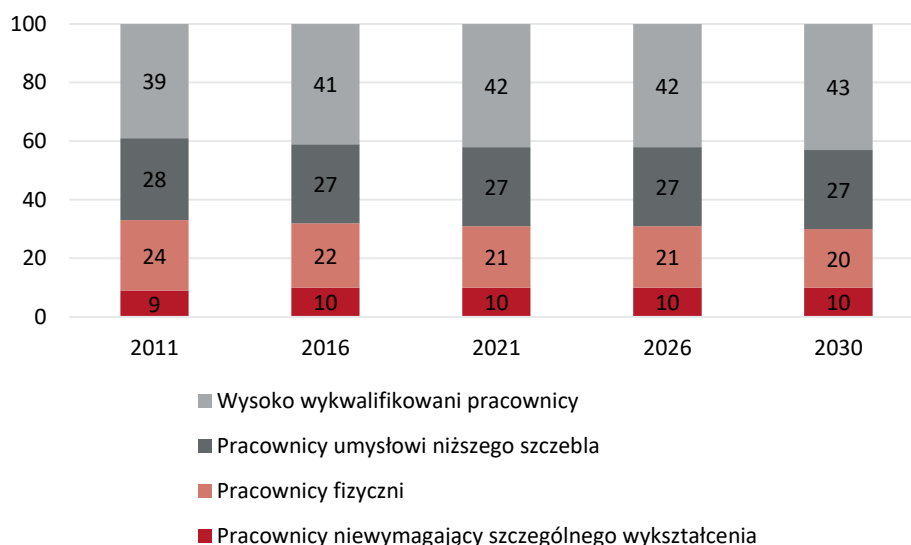
Główne czynniki wpływające na ogólny popyt na umiejętności to przede wszystkim: zmieniająca się sektorowa struktura zatrudnienia w gospodarce oraz wpływ zmian technologicznych. Przewidywana jest dalsza polaryzacja na rynku pracy, tj. wzrost na rynku pracy popytu na pracowników wysoko wykwalifikowanych oraz o wykształceniu zawodowym i zanikanie zawodów wymagających średnich kwalifikacji. Pozytywne tendencje spodziewane są natomiast w zawodach związanych z zarządzaniem, zawodach robotniczych, a także w przypadku pracowników usługowych, głównie zatrudnionych w handlu detalicznym i dystrybucji oraz w restauracjach i hotelach.

Prognozowane zmiany w zawodach w krajach Unii Europejskiej [tys.]



Źródło: Cedefop, [Skills forecast: trends and challenges to 2030](#)

Przeszła i przewidywana struktura zatrudnienia zawodowego w krajach Unii Europejskiej [w %]

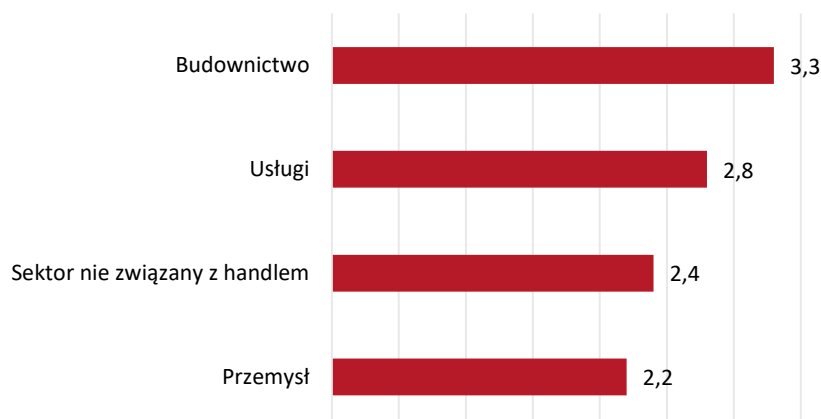


Źródło: Cedefop, [Skills forecast: trends and challenges to 2030](#)

Zgodnie z danymi Eurostatu, wskaźnik godzinowych kosztów pracy wzrósł o 2,7% w krajach członkowskich UE w porównaniu z wynikiem odnotowanym w poprzednim roku. W zakresie komponentów godzinnego czasu pracy, a więc wynagrodzenia i kosztów poza wynagrodzeniowych, to także zauważalny jest wzrost. Wzrost wynagrodzeń (w porównaniu z trzecim kwartałem 2017 r.) w obrębie wszystkich krajów członkowskich UE wyniósł 2,7%. Koszty poza wynagrodzeniowe wzrosły kolejno o 2,4% w porównaniu z tym samym okresem w roku poprzednim.

Obserwując wyniki dla poszczególnych branż możemy zauważyć największy skok dla budownictwa (3,3%), następnie usług (2,8%) i przemysłu (2,2%) i w najmniejszym stopniu w sektorze nie związanym z handlem (2,4%).

Godzinowe koszty pracy w Unii Europejskiej w podziale na branże trzeci kwartał 2018 w porównaniu z trzecim kwartałem 2017 [%]

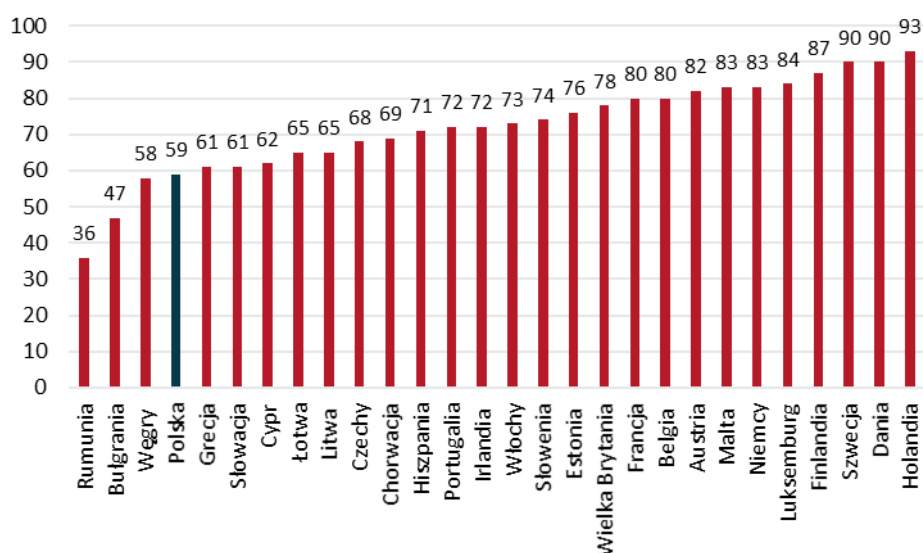


Źródło: Eurostat

Zróżnicowanie w zakresie godzinowych kosztów pracy występuje także pomiędzy poszczególnymi krajami członkowskimi UE. W porównaniu z poprzednim kwartałem, największy wzrost odnotowano w Rumuni (+13,9%), Łotwie (+13,2%) i Litwie (+10,7%), a najniższe wyniki w Belgii (+1,2%), Portugalii (+1,5%), Malcie (+1,6%) i Finlandii (+1,6%). Na rynku polskim wzrost wyniósł ponad 6%, a więc jest wyższy niż średnia dla wszystkich państw członkowskich UE.

Według danych Eurostatu, 71% pracowników państw członkowskich UE wykorzystywało Internet w swojej pracy zawodowej (dane odnoszą się do wszystkich korzystających z zasobów internetowych). Zasoby internetowe były wykorzystywane za pośrednictwem komputerów, laptopów, smartfonów, tabletów i innych urządzeń przenośnych. Natomiast 19% korzystało z profesjonalnych urządzeń komputerowych i specjalistycznych.

Wykorzystanie zasobów internetowych w pracy, w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, 2018 [%]

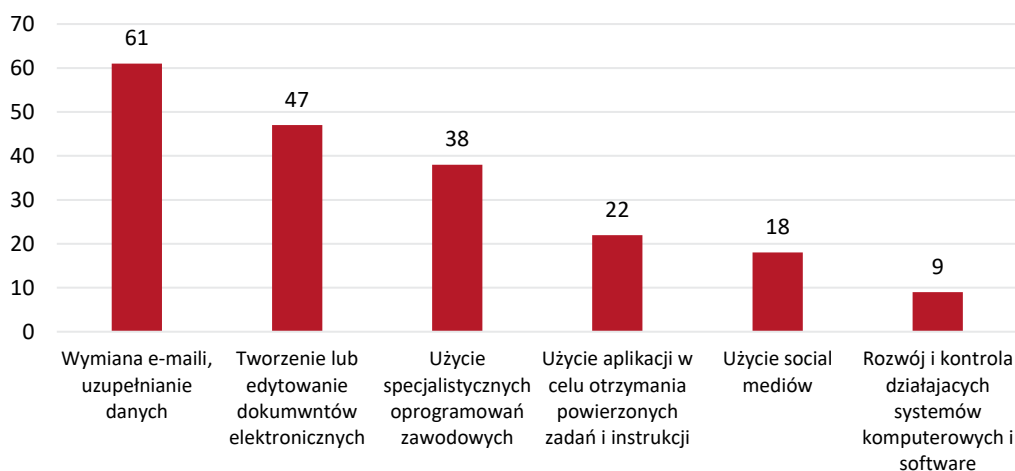


Źródło: Eurostat

Wzrasta poziom wykorzystani Internetu i technologii elektronicznych na rynku pracy

Istotne jest, że 16% pracowników zauważa wpływ, jaki ma zmiana oprogramowania i urządzeń komputerowych na powierzane zadania zawodowe. Najczęściej zmiany dostrzegane były przez osoby z wyższym wykształceniem (20%), rzadziej ze średnim (14%) i niższym (9%). Jeśli chodzi o zróżnicowanie ze względu na kraj pochodzenia, to zmiany najczęściej odnotowano w Danii (27%), Luksemburgu (25%) oraz Finlandii, Szwecji i Holandii (23%). Najmniej zmian w zakresie wdrażania nowych oprogramowań i urządzeń IT wprowadzono w krajach tj.: Łotwa i Rumunia (7%), Bułgaria (6%), Cypr (3%). Ponadto, 29% badanych zadeklarowało, że musiało poświęcić czas na naukę korzystania z nowych urządzeń. Połowa pracowników potwierdziła, że ich umiejętności są wystarczające do wykonywanych zadań, a tylko 9% korzystało z treningów przygotowawczych.

Metody wykorzystania narzędzi internetowych w pracy, 2018



Źródło: Eurostat

Najczęściej wykonywanym zadaniem z wykorzystaniem Internetu i technologii IT była wymiana elektronicznej korespondencji, tj. e-maili i uzupełnianie danych w systemach teleinformatycznych (61%). Prawie co drugi pracownik tworzył lub edytował dokumenty elektroniczne (47%). Wykonywanie pracy przy użyciu specjalistycznego oprogramowania pracowniczego (38%), a także aplikacji w celu otrzymywania powierzonych zadań i instrukcji (22%) oraz kanałów mediów społecznościowych (18%) - to kolejne aktywności, które powierzane były pracownikom w krajach UE. Co dziesiąta osoba zajmowała się rozwojem i kontrolą działających systemów IT i oprogramowania software.

Powyższe wyniki są zróżnicowane ze względu na kraj pochodzenia pracowników. Największe wykorzystanie zasobów internetowych można zauważyć w Holandii, Danii oraz krajach skandynawskich - aż dziewięciu na dziesięciu pracowników zadeklarowało wykonywanie pracy z wykorzystaniem komputerów, tabletów, smartfonów, tabletów i innych urządzeń przenośnych. Natomiast najmniej wykorzystuje się narzędzia IT w Bułgarii (47%) i Rumunii (36%). Na polskim rynku pracy, około dwóch na trzech pracowników korzysta z wyżej wymienionych narzędzi IT do realizacji powierzonych przez pracodawców zadań zawodowych.

PRZEGLĄD BADAŃ, ANALIZ ORAZ TRENDÓW NA RYNKU PRACY

Najważniejsze badania i raporty

Wyzwania przed, którymi stoją pracodawcy wobec oczekiwań pracowników

- Rodzaj motywacji pracownika zależy nie tylko od jego osobistych preferencji, ale również od branży, w której pracuje.
- Wzrost oczekiwań pracowników w zakresie elastycznego czasu pracy (81% pracowników w Polsce chce elastycznie zaczynać i kończyć pracę w zależności od natężenia obowiązków zawodowych i prywatnych).
- W zamian za możliwość pracy w elastycznym systemie, pracownicy są gotowi zaakceptować brak stałego miejsca pracy w biurze, lub w uzasadnionych biznesowo przypadkach - konieczność pracy w nadgodzinach.
- Wzrost znaczenia zdrowego stylu życia, także w pracy (76% pracowników preferuje możliwość wygodnego dbania o zdrowy styl życia).
- Pracownicy cenią sobie proponowane przez pracodawców benefity związane ze zdrowym stylem życia, np.: konsultacje z dietetykiem, owocowe poniedziałki lub karty lunchowe.
- Deformalizacja miejsca pracy (97% pracowników ceni swobodną atmosferę, otwartą komunikację oraz możliwość wyboru wygodnego ubioru).
- Wzrost znaczenia kultury partycypacyjnej w aspekcie HR (92% pracowników chce mieć wpływ na działania HR, rozwój firmy i jej kulturę organizacyjną).
- Pracownikom zależy, aby samodzielnie wybierać benefity pozapłacowe lub szkolenia.
- Pracownicy cenią pracodawców, którzy angażują się w akcje społeczne i charytatywne – chętnie biorą udział w takich przedsięwzięciach organizowanych przez pracodawcę.
- Najważniejszym wymiarem oceny pracodawcy przez pracowników są: wynagrodzenia i benefity (niezmiennie ważna jest wysokość oferowanego wynagrodzenia oraz oferta świadczeń pozapłacowych, a następnie możliwości rozwoju, wartości społeczne, zgodność z zainteresowaniami oraz możliwości uczenia się).
- Wysoki popyt na pracownika skutkuje dynamiką wzrostu wynagrodzeń.

Najnowsze wyniki badań dotyczące oczekiwań wobec pracodawców i preferowanych warunków pracy jednoznacznie wskazują, że współczesny rynek pracy opiera się przede wszystkim na partnerstwie oraz wzajemnej satysfakcji pracownika i pracodawcy. Holistyczne podejście do modelu współpracy, znajomość potrzeb i preferencji oraz dostosowanie oferty pracodawcy do panujących standardów, może przelożyć się na sukces i obopólne korzyści. Na znaczeniu zyskują elastyczność pracy, zdrowy styl życia, wynagrodzenie i benefity, a dotychczasowy formalizm w miejscu pracy jest marginalizowany.

Kierunek zmian na rynku pracy w najbliższej dekadzie

- Dynamiczny i konkurencyjny rynek pracy wymusza inwestowanie w umiejętności i kompetencje ludzi.
- Zmiany technologiczne wpływające na wzorce zatrudnienia będą kluczowym czynnikiem zwiększającym zapotrzebowanie na umiejętności w ciągu następnej dekady.
- Stopniowo będzie ulegała zmianie zawodowa struktura zatrudnienia w kierunku wykwalifikowanych zawodów nieroboczych, w tym marginalizowanie pracy ręcznej – jako skutek zmian technologicznych i innego sposobu organizacji pracy.

- Średni wskaźnik aktywności zawodowej będzie zmniejszał się w wyniku starzenia się siły roboczej, stąd potrzebna jest interwencja publiczna na rzecz wdrażania rozwiązań zachęcających do dłuższego uczestnictwa w rynku pracy.
- Najważniejsze kwestie makroekonomiczne determinujące zmiany na rynku pracy, to przede wszystkim:
 - handel międzynarodowy (wpływ Brexitu na pozostałe rynki pracy) w szerszym ujęciu, tj. tendencje do zwiększonego protekcjonizmu i wyższych taryf handlowych;
 - migracja zarobkowa;
 - zmiany technologiczne;
 - liczba przekazów pieniężnych.
- Zaawansowane technologicznie firmy produkcyjne będą odnosiły większe korzyści w porównaniu z mniej rozwiniętymi technologicznie, stąd kluczowe stają się inwestycje wspierające zmiany w zakresie cyfryzacji, automatyzacji i rozwoju technologii IT.
- Wzrost zatrudnienia w UE będzie umiarkowany w okresie objętym prognozą do 2030 r.
- Pracodawcy mogą mieć trudności z wypełnieniem istniejących i nowych miejsc pracy, w związku ze starzejącą się lub zmniejszającą populacją w większych gospodarkach UE.
- Efektywna realizacja zadań będzie ściśle powiązana z umiejętnością biznesową, sprzedażą/perswazją i obsługą.
- Największy wzrost zatrudnienia prognozowany jest w sektorze usług, przede wszystkim:
 - hotelarstwie i gastronomii,
 - opiece zdrowotnej,
 - pomocy społecznej.
- Spadek zatrudnienia będzie dotyczył głównie:
 - produkcji,
 - administracji publicznej,
 - rolnictwa.
- Postęp technologiczny będzie silnie wpływał na wypieranie z rynku zawodów z pracą rutynową w kierunku mniej rutynowych/bardziej autonomicznych zadań, w których umiejętności interpersonalne będą odgrywać kluczową rolę.

Dostępne źródła danych jednoznacznie wskazują, że już teraz uczestnicy rynku pracy muszą przygotowywać się na zmiany, które nastąpią w najbliższej dekadzie. Innowacyjne technologie, nowe pomysły i nowoczesne rozwiązania zmienią oblicze pracy do 2030 r. Pracodawcy i pracownicy muszą ciągle aktualizować swoje umiejętności przygotowując się na potrzeby przyszłości. W czasach, gdy sztuczna inteligencja (SI) i robotyka rozwijają się w gwałtownym tempie w różnych gałęziach przemysłu, wielu pracowników ze zrozumiałych powodów obawia się o przyszłość w miejscu pracy - niemal jedna trzecia (28%) zatrudnionych w Europie obawiają się, że ich praca zostanie zautomatyzowana. Obawa automatyzacji jest większa wśród młodszych grup wiekowych - prawie cztery na dziesięć (39%) osób w wieku od 16 do 24 lat deklaruje takie obawy, w porównaniu do 18% osób w grupie wiekowej 55+. Taki rozkład danych może wynikać z tego, że są oni mniej zakorzenieni w swojej karierze i mają przed sobą dłuższy okres życia zawodowego oraz z faktu, że wpływ SI jest już mocno osadzony w umysłach młodych ludzi. Najbardziej zaniepokojeni automatyzacją są pracownicy sektora usług finansowych - 44% z nich obawia się, że ich praca zostanie zastąpiona w ciągu następnej dekady. Na drugim końcu tej skali, bo 17% pracowników sektora edukacji i 19% pracowników sektora architektury, inżynierii i budownictwa uważają, że ich praca wkrótce będzie wykonywana przez maszynę.

Technologia i automatyzacja rozwija się i proces ten będzie silnie oddziaływał na rynek pracy. Pracownicy muszą nie tylko być gotowi do pracy z nowymi technologiami, ale także muszą być szkoleni w tym zakresie, aby mogli elastycznie przechodzić w kierunku realizacji zadań wymagających innych umiejętności, innych narzędzi i nowej organizacji pracy.

Rynek pracy w Polsce

Zatrudnienie w Nowoczesnej Gospodarcie III kw. 2018 r.

Charakterystyka raportu	<p>Raport stanowi analizę poziomu zatrudnienia w firmach sektora Nowoczesnej Gospodarki w odniesieniu do całego rynku. Został przygotowany w oparciu o rzeczywiste dane dotyczące poziomu zatrudnienia w firmach klientów ADP Polska w III kw. 2018 r. z uwzględnieniem danych historycznych, sięgających 2012 r. Informacje te zostały zestawione z danymi Głównego Urzędu Statystycznego, reprezentatywnymi dla całego rynku zatrudnienia w Polsce.</p> <p>Jest to 24 z cyklu raportów dedykowanych sektorowi Nowoczesnej Gospodarki, które przygotowywane są regularnie przez ADP Polska w formie podsumowań kwartalnych, półrocznych i rocznych.</p>
Informacje ogólne	<p>Miejsce badania: Polska</p> <p>Zasięg geograficzny badania: krajowy</p> <p>Zasięg przedmiotowy: przekrojowy</p>
Źródło	ADP Polska. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	<ul style="list-style-type: none"> Zatrudnienie w firmach tzw. Nowoczesnej Gospodarki odnotowało wzrost o 6,11% r/r w III kw. 2018 r. Od początku 2018 r. największa dynamika zatrudnienia w Nowoczesnej Gospodarcie występuje wśród firm usługowych, zatrudniając o 7,02% więcej osób niż w analogicznym kwartale 2017 r. W sektorze usługowym - biorąc pod uwagę kryterium wielkości przedsiębiorstw, większą dynamikę odnotowano w małych i średnich firmach.
Możliwości wykorzystania	Dane zawarte w raporcie mogą służyć do analizy sytuacji na rynku pracy w celu opracowywania prognoz zatrudnienia w kolejnych okresach, dla polskiego rynku pracy.

Cztery osobowości - jeden rynek pracy

Charakterystyka raportu	<p>Raport przedstawia opis postaw Polaków na rynku pracy, które ewoluowały na przestrzeni lat. Analizowane w nim są oczekiwania pracowników wobec idealnego pracodawcy w zakresie: mobilności i czasu pracy, miejsca pracy, wynagrodzenia i benefitów, stylu komunikacji w organizacji, atmosfery oraz stylu zarządzania. Na podstawie tych preferencji wyszczególniono 4 dominujące typy osobowości pracowników na dzisiejszym rynku pracy.</p>
Informacje ogólne	<p>Miejsce badania: Polska</p> <p>Zasięg geograficzny badania: krajowy</p> <p>Zasięg przedmiotowy: przekrojowy</p>
Źródło	Antal i Sodexo. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	<ul style="list-style-type: none"> 81% pracowników w Polsce chce elastycznie zaczynać i kończyć czas pracy w zależności od natężenia obowiązków i prywatnych zobowiązań. W zamian są w stanie zaakceptować brak

Możliwości wykorzystania	<p>stałego miejsca pracy w biurze lub konieczność biznesową pozostawania w pracy po godzinach, np. przy wzmożonej intensywności projektów.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dla 76% pracowników ważna jest możliwość wygodnego dbania o zdrowy styl życia. • 97% pracowników ceni swobodną atmosferę, otwartą komunikację oraz chce mieć możliwość wyboru wygodnego ubioru. • 92% badanych chce mieć wpływ na działania HR, rozwój firmy i jej kulturę organizacyjną. • Wyniki przeprowadzonego badania potwierdzają, że wśród czynników racjonalnych, wpływających na ocenę pracodawcy, nadal niezmiennie prym wiodą wysokość oferowanego wynagrodzenia oraz oferta świadczeń pozapłacowych.
	<p>Raport daje możliwość zapoznania się z oczekiwaniami pracowników wobec pracodawców, co w okresie popytu na pracownika ma duże znaczenie w procesie pozyskiwania do pracy kandydatów o oczekiwanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Analiza danych z przedmiotowego raportu może pomóc jednostkom HR wdrażać systemy organizacji pracy oraz motywacyjne oparte na pożądanym przez pracowników preferencjach.</p>

Wskaźniki HR 2018 – podsumowanie

Charakterystyka raportu	<p>Raport dotyczy oceny efektywności zarządzania personelem, w zakresie fluktuacji pracowników, absencji, efektywności pracy oraz wskaźników dotyczących nakładów na szkolenia. Podsumowanie Raportu przedstawia wybrane wnioski z czwartej edycji badania Wskaźniki HR.</p> <p>W badaniu wzięły udział 162 firmy zatrudniające łącznie ponad 220 000 pracowników.</p>
Informacje ogólne	<p>Miejsce badania: Polska</p> <p>Zasięg geograficzny badania: krajowy</p> <p>Zasięg przedmiotowy: przekrojowy</p>
Źródło	<p>Sedlak & Sedlak. Więcej informacji w pełnym Raporcie</p>
Kluczowe wnioski z badania	<ul style="list-style-type: none"> • Rotacja pracowników jest nadal bardzo wysoka, a zatrudnienie wykwalifikowanego personelu wymaga coraz więcej czasu. • Pracownicy nadal często są nieobecni w pracy z powodu choroby. • Pracownicy generują firmom coraz wyższe zyski. • Firmy ograniczają wydatki na szkolenia pracowników. • Firmy podnoszą wynagrodzenia, w celu pozyskani/zatrzymania pracowników.
Możliwości wykorzystania	<p>Dane z raportu będą użyteczne do opracowywania pogłębionych analiz dotyczących charakterystycznych tendencji na aktualnym rynku pracy.</p>

Aktualne trendy na rynku europejskim i pozaeuropejskim rynku pracy

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia I kw. 2019 r.

Charakterystyka raportu

Raport dotyczy perspektywy zatrudnienia w I kw. 2019 r. na podstawie planów pracodawców dotyczących zwiększenia oraz redukcji zatrudniania w I kw. 2019 r.

Badanie przeprowadzono w 44 krajach na świecie.

Informacje ogólne

Miejsce badania: poszczególne kraje z całego świata

Zasięg geograficzny badania: regionalny

Zasięg przedmiotowy: przekrojowy

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Pracodawcy w Polsce wskazują na optymistyczne plany zatrudnienia w pierwszym kwartale 2019 r. Zwiększenie całkowitego zatrudnienia planuje 13% objętych badaniem firm, 5% przewiduje redukcję etatów, a 79% z nich deklaruje brak zmian personalnych.
- Największy wzrost deklarują pracodawcy w kategorii dużych przedsiębiorstw, gdzie prognoza netto zatrudnienia wynosi +31%. Prognoza wynosząca +10% oraz +6% deklarowana jest przez pracodawców z odpowiednio średnich i małych przedsiębiorstw, podczas gdy wskaźnik dla mikroprzedsiębiorstw znajduje się na poziomie +7%.
- Pracodawcy oczekują wzrostu poziomu zatrudnienia we wszystkich sześciu analizowanych regionach kraju w ciągu następujących trzech miesięcy.
- Najwyższe prognozy będą odnotowane w regionie południowym i południowo-zachodnim, gdzie prognoza netto zatrudnienia wynosi odpowiednio +16% i +15%.
- Największy wzrost deklarują firmy z sektora Produkcja przemysłowa, z prognozą netto zatrudnienia na poziomie +21%. Optymizm jest również zauważalny w sektorze Transport/Logistyka/Komunikacja, gdzie prognoza utrzymuje się na poziomie +20%.
- W regionie EMEA (Europa, Bliski Wschód i Afryka) wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich 26 krajach. W ujęciu kwartalnym pracodawcy oczekują poprawy prognoz w ośmiu krajach, natomiast ich pogorszenia w 15. Najbardziej optymistyczne plany zatrudnienia w państwach EMEA są prognozowane w Słowenii i Grecji, podczas gdy najsłabsze perspektywy zgłaszają szwajcarscy pracodawcy.
- W ciągu najbliższych trzech miesięcy zwiększenie liczby pracowników planują pracodawcy we wszystkich ośmiu krajach i terytoriach Azji i Pacyfiku. Największy wzrost liczby pracowników w regionie przewidują pracodawcy w Japonii i na Tajwanie, natomiast najmniej korzystne prognozy odnotowuje się w Chinach i Singapurze.
- Poziom zatrudnienia w okresie styczeń–marzec ulegnie zwiększeniu w dziewięciu z dziesięciu objętych badaniem krajów z regionu Ameryki Południowej i Północnej, natomiast pracodawcy w Argentynie przewidują jego spadek.

Możliwości wykorzystania

Dane z raportu będą użyteczne przy pogłębionej analizie prognozowanego poziomu zatrudnienia na światowych rynkach pracy.

Traineeships under the Youth Guarantee, Experience from the ground

Charakterystyka raportu	Raport opisuje mechanizmy działania staży zawodowych w obrębie UE w ciągu ostatnich trzech dekad. Staże zawodowe to jeden ze sposobów formy aktywizacji, która ma na celu ułatwienie przejścia kandydatom do pracy z etapu edukacji do zatrudnienia.
Informacje ogólne	<p>Staże zawodowe są odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku pracy w zakresie aktywizacji ludzi młodych, których cechuje najwyższy wskaźnik bezrobocia na rynku UE.</p> <p>Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej</p> <p>Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy</p> <p>Zasięg przedmiotowy: przekrojowy</p>
Źródło	Komisja Europejska. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	<ul style="list-style-type: none"> • Badania wskazują, że staże są formą zatrudnienia ułatwiającą wejście młodych ludzi na rynek pracy - młodzi zdobywają swoje pierwsze doświadczenia zawodowe. • Staże są źródłem benefitów także dla pracodawców: pozwalają na poszerzenie bazy talentów, dopasowanie młodych pracowników do wymagań rynku, a także stworzenia pozytywnego obrazu pracodawcy wśród pracowników na rynku pracy. • Dobrze zorganizowane staże powinny być wynikiem pracy takich interesariuszy jak: pracodawcy, partnerzy społeczni i instytucje edukacyjne. • Staż, który ma duże gwarancje na sukces cechuje się: <ul style="list-style-type: none"> – monitoringiem ze strony Urzędów Pracy i organizacji przyjmującej na staż, – jasno zdefiniowaną rolą i obowiązkami stażysty, – dopasowaniem miejsca pracy do stażysty i na odwrót, – wyznaczeniem osoby mentora ze strony organizacji przyjmującej na staż, – zawarciem umowy dwustronnej: pomiędzy stażystą a pracodawcą lub trzystronnej: pomiędzy stażystą, instytucją kierującą na staż a pracodawcą.
Możliwości wykorzystania	Dane zawarte w raporcie mogą zostać wykorzystane w procesie organizowania przez pracodawców stanowisk pracy dla osób odbywających staże zawodowe, w tym budowania programów stażowych adekwatnie do możliwości poznawczych tych młodych osób, wkraczających na rynek pracy.

Skills forecast: trends and challenges to 2030 Wage and task profiles of employment in Europe in 2030

Charakterystyka raportu	Raport zawiera prognozę trendów i wyzwań, jakie stoją przed interesariuszami na rynku pracy do 2030 r. Dane zostały opracowane za pomocą narzędzi przygotowanych przez Eurofound (Eurofound's European Jobs Monitor (EJM) i Cedefop (Cedefop skills forecasting model projects future employment).
Informacje ogólne	<p>Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej</p> <p>Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy</p> <p>Zasięg przedmiotowy: przekrojowy</p>
Źródło	CEDEFOP; Eurofound. Więcej informacji w pełnym Raporcie CEDEFOP oraz Raporcie Eurofound

Kluczowe wnioski z badania	<ul style="list-style-type: none"> Największe zmiany na rynku pracy będą spowodowane przez dwa kluczowe wymiary: <ul style="list-style-type: none"> – nowe technologie, który wyręczają pracowników z niskimi kwalifikacjami, ale stanowią dopełnienie umiejętności dla wysoko wykwalifikowanych stanowisk pracy, – globalizację i zmiany globalne dokonujące się na międzynarodowych rynkach pracy, które będą miały duży wpływ na produktywność oraz wyrównanie płac pracowników. Rynek pracy w Unii Europejskiej zostanie spolaryzowany – wzrost liczby stanowisk pracy dla pracowników wyspecjalizowanych o wysokich kwalifikacjach, przy jednoczesnym znaczącym spadku liczby ofert pracy dla nisko wykwalifikowanych pracowników, tj. np.: zatrudnionych na stanowisku sprzedawcy, obsługi cateringowej, ochrony mienia oraz stanowisku związanym z pracą opiekuńczą. Wzrost zapotrzebowania na kompetencje społeczne (komunikacja interpersonalna) i intelektualne. Ograniczenie zapotrzebowania do pracy rutynowej na rzecz pracy, która nie jest rutynowa i jest autonomiczna. Malejący popyt na pracę fizyczną. Wzrost liczby nieaktywnych zawodowo pracowników w wieku produkcyjnym (z różnicami na poziomie krajowym) oraz niewielki wzrost zatrudniania ogółem.
Możliwości wykorzystania	Dane z raportu mogą być wykorzystane w procesie opracowywania i wdrażania strategii zmian na rynku pracy, które są związane z rozwojem zaawansowanych technologii i automatyzacją pracy.

The Workforce View in Europe 2018	
Charakterystyka raportu	<p>The Workforce View in Europe in 2018 (Spojrzenie na europejskich pracowników w 2018 r.) bada postawy pracowników wobec przyszłości pracy. Wnioski dostarczają informacji na temat przełomowych kwestii biznesowych, tj.: optymizm i zatrzymanie pracowników, rozwój umiejętności i kariery, wyzwania związane z wydajnością, technologią i automatyzacją, samopoczucie i dyskryminacja w miejscu pracy.</p> <p>Analizą zostały objęte osiem regionów Europy: Francja, Niemcy, Włochy, Holandia, Polska, Hiszpania, Szwajcaria i Wielka Brytania.</p> <p>W badaniu udział wzięło niemal 10 000 pracowników.</p>
Informacje ogólne	<p>Miejsce badania: poszczególne kraje Europy</p> <p>Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy</p> <p>Zasięg przedmiotowy: przekrojowy</p>
Źródło	ADP. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	<ul style="list-style-type: none"> Mniejsza liczba pracowników rozważa samozatrudnienie w porównaniu do ubiegłego roku (60% vs. 68%). Samozatrudnienie jest najbardziej atrakcyjne dla pracowników we Włoszech, gdzie więcej niż jedna czwarta (26%) aktywnie rozważa takie działania, w porównaniu do zaledwie jednego na dziesięciu pracowników (10%) w Holandii. Poziom optymizmu rośnie trzeci rok z rzędu, tym razem o 1 pp. w porównaniu do poprzedniego roku. Holandia jest najbardziej optymistycznym krajem (85%), podczas gdy Francja nadal pozostaje w tyle reszty Europy (74%). Największy wzrost pozytywnego myślenia odnotowano

Możliwości wykorzystania

- we Włoszech (wzrost o 6 pp.), podczas gdy Polska zanotowała największy jego spadek w ciągu ostatnich 12 miesięcy (spadek o 8 pp.).
- Tylko 6% badanych aktywnie rozważa wyjazd za granicę do pracy, przy wzroście do zaledwie jednego na dziesięciu (11%) włoskich pracowników i spadku do 3% w Holandii.
 - Powody powstrzymujące przed wyjazdem, to przede wszystkim:
 - więzi z rodziną i przyjaciółmi (32%),
 - bariera językowa (21%),
 - brak ogólnego zainteresowania wyjazdem (14%).
 - Jedna trzecia (34%) europejskich pracowników ogółem czuła się dyskryminowana w pracy, przy wzroście do 42% we Włoszech.
 - Najczęstsze podawane przyczyny dyskryminacji, to:
 - wiek, na który powołuje się 10% pracowników,
 - płeć (8%),
 - pochodzenie (5%),
 - wykształcenie (5%).
- Wiek jest również uznawany przez prawie jednego na pięciu badanych (18%) za największy czynnik hamujący postęp ich kariery.
- Tylko 83% pracowników wierzy w poziom swoich umiejętności, jest to spadek o 1 pp. w stosunku do roku i o 6% w stosunku do 2016 r.
 - Pracownicy hiszpańscy są najbardziej pewni poziomu swoich umiejętności (89%), a pracownicy holenderscy najmniej (79%).
 - Jedynym krajem, który odnotował wzrost wiary w swoje umiejętności jest Polska, o 4 pp. w stosunku do ubiegłego roku.
 - Niemal jedna trzecia (28%) zatrudnionych w Europie jest zaniepokojona, że ich praca zostanie zautomatyzowana w przyszłości, przy czym 15% uważa, że nastąpi to w ciągu pięciu lat, a ponad jedna czwarta (28%) szacuje to na około dziesięć lat.
 - Pracownicy włoscy są najbardziej zaniepokojeni automatyzacją (40%), podczas gdy szwajcarscy i polscy pracownicy (20%) najmniej.
 - Tylko jeden na pięciu badanych (22%) boryka się z obniżoną wydajnością w pracy, przy czym jeden na dziesięciu „rzadko” lub „nigdy” nie osiąga maksymalnej wydajności, co w Wielkiej Brytanii wzrasta do 13%.
 - Jako największe barier wydajności wskazano:
 - złe zarządzanie (19%),
 - niesprawne systemy i procesy (18%),
 - powolna i niewydajna technologia (15%).
 - Prawie jedna piąta badanych (18%) twierdzi, że codziennie zmagają się ze stresem, a trzech na dziesięciu (30%) pracuje w takim stresie, że rozważa znalezienie nowej pracy.
 - Ponad jedna na dziesięć (14%) badanych osób uważa, że ich firma w ogóle nie interesuje się ich samopoczuciem psychicznym.

Dane z raportu są użyteczne do podjęcia przez pracodawców działań w zakresie wdrażania różnorodnych rozwiązań dotyczących organizacji pracy, będących odpowiedzią na potrzeby pracowników oraz oczekiwaniemi stawianymi pracodawcom, w tym związanych z przygotowaniem kapitału ludzkiego do zmian technologicznych i automatyzacji pracy. Ponadto, dane z raportu mogą służyć do podjęcia tematu stresu i dyskryminacji w miejscu pracy oraz wdrażania przez pracodawców polityk zapobiegających występowaniu zjawisk niepożądanych w pracy.

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU

Charakterystyka raportu

Raport dotyczy konieczności zapewnienia równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, jako jednego z coraz bardziej liczących się wymiarów życia zawodowego pracowników. Na czynnik

	<p>ten zwraca uwagę między innymi United Nation, czy Komisja Europejska. Raport omawia sytuację pracowników państw członkowi Unii Europejskiej, którzy zmagają się z osiągnięciem równowagi pomiędzy życiem zawodowym i życiem prywatnym, a także pokazuje jakie techniki można zastosować w celu zwiększenia szans na zachowanie tej równowagi.</p> <p>Zebrane opracowanie opiera się na dwóch źródła danych: Badanie warunków pracy w Europie (European Working Conditions Survey, EWCS), a także Europejskiego badania jakości życia (the European Quality of Life Survey - EQLS).</p>
<p>Informacje ogólne</p>	<p>Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej</p> <p>Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy</p> <p>Zasięg przedmiotowy: przekrojowy</p>
<p>Źródło</p>	<p>Eurofound. Więcej informacji w pełnym Raporcie</p>
<p>Kluczowe wnioski z badania</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeden na pięciu pracowników strefy państw członkowskich UE zadeklarował brak równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Według danych zebranych za pośrednictwem badania warunków pracy w Europie (EWCS) wynik ten jest niezmiennie odnotowywany od 2010 r. Natomiast statystyki zebrane na rzecz Europejskiego badania jakości życia (EQLS) mówią o wzroście postaw oznaczających konflikt pomiędzy życiem prywatnym a pracą. • Pracownicy poszukują miejsc pracy, dzięki którym będą mogli się realizować zarówno na stopie zawodowej, jak i prywatnej. Jest to jeden z kluczowych warunków, na który zwracają uwagę pracownicy poszukujący zatrudnienia. • Pracodawcy chcąc wzmocnić swoją pozycję na rynku pracy korzystają z technik, które pozwalają im pracownikom na uzyskanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, np. m.in.: elastyczne godziny pracy, czy możliwość pracy zdalnej i mobilnej. • Ze strony UE, czy regulacji na poziomie państwowym EU28, równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym w ostatecznym rozrachunku staje się środkiem do osiągnięcia takich celów jak: <ul style="list-style-type: none"> – promocja zatrudnienia, – produktywność wśród pracowników, – standardy dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn, – zdrowe warunki pracy. • Równowaga zawodowa i prywatna jest szczególnie trudna do osiągnięcia dla kobiet – niepłatne godziny pracy w ich przypadku zdarzają się o wiele częściej, niż w przypadku mężczyzn. Sytuacja ta ma miejsce w każdym kraju członkowskim UE.
<p>Możliwości wykorzystania</p>	<p>Dane użyteczne przy pogłębionej analizie w zakresie wymogów organizacyjnych stawianych pracodawcom – budowanie i wdrażanie rozwiązań umożliwiających realizację zadań zawodowych przy jednoczesnym godzeniu życia zawodowego z prywatnym. Ponadto, dane z Raportu stanowią punkt wyjścia do rozważań na ten temat i zwrócenia uwagi pracodawców, że ten element pracy jest coraz ważniejszy w środowisku pracowników. W związku z tym, w celu zwiększenia atrakcyjności zatrudnienia w danej firmie – pracodawcy muszą wdrażać oczekiwane rozwiązania, w celu zatrzymania i pozyskiwania pracowników do swojej organizacji.</p>

The Global Gender Gap Report 2018

Charakterystyka raportu

Raport jest corocznie wydawaną publikacją dotyczącą nierówności ze względu na płeć w krajach całego świata. Wskaźnik opiera się na czterech wymiarach: zdrowiu, edukacji, rynku pracy i polityce.

Informacje ogólne	Pierwszy raport został opublikowany w 2006 r.
	Miejsce badania: poszczególne kraje z całego świata Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	Eurofound. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	<ul style="list-style-type: none"> Odnotowano niewielki wzrost wskaźnika Gender Gap Index w stosunku do poprzedniego roku. Obecny wynik to 68%, co oznacza, że 32% (55 z 144 państw biorących udział w badaniu) populacji kobiet można przydzielić do grupy, która odczuwa skutki nierówności społecznych. Najlepsze wyniki odnotowano w Europie zachodniej (Islandia na pierwszym miejscu), następnie Ameryka Północna i Ameryka Łacińska. W następnej kolejności Europa Wschodnia, Azja, Afryka Subsaharyjska i na ostatnich miejscach Bliski Wschód i Afryka Północna. Tylko 19 krajów wykazało odpowiednie wyniki z zakresu politycznego i ekonomicznego przywództwa, co oznacza, że na ich czele stoją prezydentki lub występuje taka sama liczba parlamentarzystów co parlamentarzystek. Ekonomiczne nierówności są nadal znacząco zauważalne. Kobiety nadal w większości wykonują nieodpłatną pracę (dwa razy częściej niż mężczyźni). Na rynku pracy wysoko wykwalifikowanych pracowników odnotowano znacząca różnice – przyglądając się bliżej pracom związanym z AI (Artificial Intelligence – sztuczna inteligencja) zauważono, że tylko 22% kobiet zajmuje stanowiska związane z tymi technologiami.
Możliwości wykorzystania	Dane z raportu mogą być wykorzystane w procesie opracowywania i wdrażania strategii na rzecz równości kobiet oraz tworzenia programów promujących większy udział kobiet w polityce, zarządzaniu i rozwoju.

Work on demand: Recurrence, effects and challenges

Charakterystyka raportu	Raport opisuje elastyczne formy zatrudnienia i sytuację prekariuszy na rynku pracy. Stanowi kompendium wiadomości dotyczących prac tymczasowych, czy „na żądanie” - począwszy od danych statystycznych poprzez opinię pracodawców i pracowników, kończąc na sugestjach dla jednych drugich. Raport zawiera dane dla całej Unii Europejskiej, ale opisuje także przypadki występujące w poszczególnych krajach członkowskich.
Informacje ogólne	Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy Zasięg przedmiotowy: przekrojowy
Źródło	Eurofound. Więcej informacji w pełnym Raporcie
Kluczowe wnioski z badania	<ul style="list-style-type: none"> Pracownicy krajów UE najczęściej decydują się elastyczną formę pracy, ze względu na fakt, że w wielu przypadkach nie mają innego wyboru - rynek pracy generuje tylko takie formy zatrudnienia. Dla pracodawców głównym powodem elastycznej formy zatrudnienia jest zmniejszenie kosztów pracy, a tym samym zwiększenie zysków przedsiębiorstw – ze względu na nieregularne zapotrzebowanie na pracowników. Dodatkowym czynnikiem jest dostosowywanie się do nowych form zatrudnienia. Do nowych form zatrudnienia na elastycznych warunkach należą:

Możliwości wykorzystania

- e-nomadzi: pracujący online, którzy cechują się częstymi zmianami miejsca zamieszkania i podróżami;
- pracownicy „uberowi”: zatrudnieni za pomocą platformy internetowej w usługach niskiej jakości, szczególnie narażeni na złe warunki pracy i niskie wynagrodzenia;
- „Supertemps” (nazwa pochodzi od walijskiej firmy rekrutującej pracowników): pracownicy wysoko wykwalifikowani, pożądani przez pracodawców na rynku pracy, przez co mogący pozwolić sobie na częste zmiany;
- okazjni pracownicy: pracownicy o niestałej dostępności czasowej;
- pracownicy 3.0: pracownicy pracujący na kilka wakatów jednocześnie (często łącząc ze sobą powyższe formy zatrudnienia).
- Elastyczne formy zatrudnienia w znaczący sposób wpływają na warunki i jakość zatrudnienia pracowników, którzy często zmagają się z niestałością czasu pracy, czy wynagrodzenia.

Dane użyteczne przy pogłębionej analizie w zakresie charakterystycznych tendencji dotyczących oferowanych na europejskim rynku pracy form zatrudnienia.

Pozostałe informacje / doniesienia

Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2019 r.

Badanie Pensje i zatrudnienie jest cyklicznym badaniem w ramach projektu badawczego International Business Report. Badanie prowadzone jest metodą CAPI na losowej grupie 10 tys. przedstawicieli zarządów średnich i dużych firm z 31 krajów świata, w tym 200 firm działających w Polsce.

Kluczowe wnioski:

- 36 proc. przedsiębiorstw planuje w 2019 r. podnosić pensje swoim pracownikom. Dynamika płac może przyspieszyć do 8-9% r/r w 2019 r. Spośród przebadanych krajów UE, tylko w Szwecji pracodawcy planują być hojniejsi,
- odsetek firm planujących w najbliższych 12 miesiącach zwiększać zatrudnienie do 23% wobec 17% w roku ubiegłym,
- 60% dużych i średnich firm twierdzi, że brak wykwalifikowanych pracowników stanowi dla nich silną i bardzo silną barierę rozwoju, co zwiększa presję płacową.

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

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

Badanie rynkowe o planowanych rekrutacjach w sektorze finansowym. W badaniu zastosowano metodę łączoną: CATI (wywiady telefoniczne) + CAWI (ankieta wypełniana online). W firmach z sektora finansowego rozmawiano z osobami odpowiedzialnymi za proces rekrutacji. Badanie przeprowadziła firma Cube Research. Oprócz trendów w rekrutacji zostały poruszone również zagadnienia dotyczące przeprowadzania zmian w organizacjach oraz wspierania osób zwalnianych. Ponadto, w raporcie poza analizą liczbowych danych zawarte są odniesienia do innych badań na temat tego sektora.

Kluczowe wnioski:

- 66% ankietowanych planuje rekrutować w I półroczu br., przede wszystkim specjalistów ds. IT, szczególnie w zakresie cyberbezpieczeństwa, sprzedawców oraz opiekunów klienta,
- 73% ankietowanych planuje wzrost zatrudnienia o ponad 10 nowych pracowników,
- co piąty respondent zapowiada otwarcie ponad 100 nowych procesów rekrutacyjnych,

- 76% deklaruje, że firma ma zaplanowane działania i budżet na obszar employer brandingowy w 2019 r.,
- co piąty respondent zapowiada podwyższenie wynagrodzeń w stosunku do 2018 r.,
- 86% ankietowanych dostrzega problem niedoboru kandydatów na rynku pracy,
- 43% pracowników banków pytanych w badaniu zrealizowanym przez bankier.pl twierdzi, że otrzymało ofertę pracy w innym banku w ciągu ostatnich 12 miesięcy,
- 70% firm planuje zaproponować zwalnianym pracownikom program outplacementu.

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

Prognozy wynagrodzeń na 2019 r.

Raport prezentuje główne trendy i prognozy w zakresie wynagrodzeń w 2019 r. Dynamika wzrostu wynagrodzeń w UE ma nieco spowolnić w porównaniu do 2018 r. Prognozowany realny wzrost wynagrodzeń w UE ma wynieść 0,8%, w porównaniu z dynamiką wynoszącą 1% w 2018 r. Z kolei w całej strefie euro wynagrodzenia realne wzrosną o 0,2%.

Kluczowe wnioski:

- według prognoz Komisji Europejskiej najwyższy wzrost wynagrodzeń w ujęciu nominalnym wystąpi w Czechach (7,8%), na Litwie (7,7%), w Bułgarii (7,6%) oraz Polsce (7%),
- wzrost płac w wielu krajach UE przekroczy wzrost wydajności - szczególnie w słabiej rozwiniętych krajach Europy Wschodniej; według predykcji Komisji Europejskiej, tak będzie również w Polsce,
- w ostatnich latach w większości krajów Europy płaca minimalna stopniowo wzrastała - w 2019 r. tendencja ta utrzyma się.

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

Barometr zawodów – prognoza na 2019 r.

Raport dostarcza informacji na temat prognozy sytuacji na rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na zawody w podziale na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Z przedmiotowego raportu wynika, że największe problemy z pozyskaniem pracowników wystąpią w następujących branżach:

- budowlanej: betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie oraz robotnicy budowlani;
- produkcyjnej: operatorzy obrabiarek skrawających, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze, ślusarze, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, krawcy i pracownicy produkcji odzieży;
- transportowej: kierowcy z uprawnieniami do prowadzenia autobusów i ciężarówek powyżej 3,5 tony;
- gastronomicznej: szefowie kuchni, cukiernicy, kucharze i piekarze;
- medyczno-opiekuńczej: lekarze, pielęgniarki i położne, opiekunowie osób starszych lub niepełnosprawnych;
- usługowej: fryzjerzy, kosmetyczki, fizjoterapeuci, masażyści;
- finansowej: samodzielnych księgowych, pracowników ds. rachunkowości i księgowości.

Raport w ramach prognozy prezentuje dane, z których wynika, że w zasadzie rzadkością będą zawody w grupie nadwyżkowej (zawody w których więcej jest kandydatów niż wolnych miejsc pracy). W skali ogólnopolskiej problemy ze znalezieniem pracy w swoim zawodzie – ze względu na dużą liczbę konkurentów o podobnych kwalifikacjach – będą mieli tylko ekonomiści.

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

Nowe metody nagradzania pracowników. Spersonalizowane, zwinne i holistyczne

Raport przedstawia dane dotyczące aktualnych programów wynagradzania pracowników oraz ich ocenę przez samych pracowników.

Kluczowe wnioski:

- dzisiejsze programy wynagradzania nie odpowiadają oczekiwaniom pracowników,
- wśród pracowników popularnością cieszą się zmienne programy płacowe, które przewidują częstsze podwyżki,
- premie lub inne formy zachęt powinny być częściej niż tylko raz w roku, jak ma to miejsce w tradycyjnych formach wynagradzania,
- organizacje nie wykorzystują możliwości, aby lepiej zrozumieć preferencje pracownika i zapewnić szerszą gamę świadczeń dostosowanych do bardziej zróżnicowanej grupy pracowników,
- przez większość respondentów, obowiązujące w ich firmach systemy wynagradzania są uważane za niesprawiedliwe.

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

Różnorodność kulturowa a wizerunek pracodawcy

Badanie zostało przeprowadzone metodą wywiadów on-line (CAWI) na panelu internetowym SW Panel. W ramach badania przeprowadzono 1012 ankiet z pracownikami firm powyżej 50 pracowników.

Kluczowe wnioski:

- co druga polska firma może przyjąć pracowników spoza Polski,
- blisko połowa respondentów jest przeciwna zatrudnianiu w firmie osób z krajów arabskich,
- 17% ankietowanych w ciągu ostatnich trzech lat przeżyła nieporozumienie ze swoim współpracownikiem z powodu różnic na tle kulturowym,
- ponad 75% badanych uważa, że w ich firmach nie są prowadzone działania informacyjno-edukacyjne na temat różnic kulturowych w środowisku pracy.

Źródło: Procontent Communication. Więcej informacji w [podsumowaniu raportu](#).

Uśpiony potencjał. Jak obudzić innowatorów wśród pracowników?

Raport kompleksowo przedstawia najczęściej spotykane metody strukturyzacji podejścia do zarządzania innowacjami pochodzącymi od pracowników. Przegląd różnorodnych praktyk pozwala na analizę różnych podejść i filozofii (od gamifikacji po akceleratorzy).

W materiale przedstawiono zbiór najlepszych praktyk wdrażania systemów innowacji pracowniczych oraz możliwości ich finansowania. Zebrane w tej publikacji przykłady są dowodem na to, że innowacje pracownicze mogą być realizowane w firmie działającej w każdej branży, a wielość zastosowanych modeli pozwala na elastyczne podejście i wybór oraz dopasowanie rozwiązań do specyfiki wyzwań, przed którymi stoi dana firma.

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

Raport płacowy Sedlak & Sedlak 2018 (podsumowanie)

Podsumowanie Raportu 2018 zawiera informacje o wynagrodzeniach kadry zarządzającej i kierowniczej, specjalistów, pracowników fizycznych. Dane pochodzą z 550 zakładów z całej Polski i zostały zebrane w okresie od kwietnia do sierpnia 2018 r.

W materiale przedstawiona została także analiza dotycząca:

- stawek płac w poszczególnych województwach,
- zaplanowanych podwyżkach,
- oferowanych benefitach na stanowiskach kierowniczych.

Źródło: Sedlak & Sedlak. Więcej informacji w podsumowaniu [Raportu](#)

Zarobki w Europie. Luka płacowa na świecie

W artykule została przeanalizowana na podstawie danych Eurostat, GUS różnica pomiędzy zarobkami mężczyzn i kobiet w wybranych krajach, w tym w Polsce. Zostały przedstawione także inicjatywy społeczne podjęte w celu zmniejszenia luki płacowej.

Kluczowe wnioski:

- największa różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wśród wszystkich uwzględnianych przez Eurostat występuje w Estonii – wskaźnik *gender pay gap* w tym kraju wynosi 25,3%,
- Polska należy do 5 krajów z najniższymi wartościami wskaźnika *gender pay gap*,
- wysokość luki płacowej różni się nie tylko ze względu na kraj, w którym to zjawisko ma miejsce, ale także przyjmuje różne wartości dla osób w różnym wieku,
- nie we wszystkich rodzajach działalności kobiety zarabiały mniej niż mężczyźni. W budownictwie wskaźnik *gender pay gap (GPG)* w 2016 r. wynosił -14,8%,
- działalność, w której różnica w wynagrodzeniach według płci była w tym okresie najwyższa to finanse i ubezpieczenia - *gender pay gap* w tej branży wynosiło 32%.

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

Zarobki w Europie. Dlaczego Ukraińcy przyjeżdżają do Polski?

W raporcie zaprezentowano poziom wynagrodzeń i koszty życia na Ukrainie i w Polsce oraz dokonano analizy porównawczej na podstawie danych statystycznych Urzędu Statystycznego Ukrainy i GUS.

Kluczowe wnioski:

- wysokie koszty utrzymania nie stanowią bariery dla osób pochodzących z Ukrainy przed przeprowadzką do Polski,
- wyższe wynagrodzenia rekompensują drogie koszty najmu nieruchomości, czy wysokie ceny niektórych produktów,
- Polska staje się atrakcyjnym celem emigracji zarobkowej dla przybywających zza wschodniej granicy Ukraińców.

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

Wpływ globalizacji na możliwość rozwoju poprzez praktyki zawodowe

Raport przedstawia, w jaki sposób kraje próbują zredefiniować i zmodyfikować systemy kształcenia zawodowego VET uwzględniając perspektywę globalną, a przede wszystkim jak mogą usprawnić działający już system dzięki perspektywie globalnej. Zebrane dane obejmują informacje z 15 krajów, w tym 14 państw UE (Bułgaria, Czechy, Dania, Niemcy, Estonia, Francja, Grecja, Hiszpania, Włochy, Holandia, Austria, Polska, Finlandia, Szkocja) i Szwajcaria.

Kluczowe wnioski:

- system kształcenia zawodowego odnosi się do globalizacji poprzez trzy wskaźniki:
 - 1) eksport krajowy mierzony w produkcie krajowym brutto, inwestycje zagraniczne zewnętrzne i wewnętrzne oraz wskaźnik migracji zarobkowej,
 - 2) europejskie i międzynarodowe inicjatywy, które poprzez wyznaczone standardy w znaczący sposób mogą wpływać na to, w jaki sposób programy kształcenia zawodowego powinny funkcjonować,
 - 3) struktura zarządzania i koordynacja związane z regulacjami instytucjonalnymi i podmiotami uczestniczącymi w tworzeniu VET, które wpływają na tempo wprowadzania zmian.

Globalizacja może wpływać na kształcenie zawodowe, kiedy opiera się w swoich założeniach o powyższe wskaźniki.

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

Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w krajach rozwijających się

W raporcie prezentowana jest analiza sytuacji małych i średnich przedsiębiorstw w krajach rozwijających się, a przede wszystkim ich rozwój i rola w zapewnianiu wzrostu gospodarczego i/lub kreowaniu nowych miejsc pracy. Zgodnie z założeniami Zrównoważonego Rozwoju 2030 (2030 Sustainable Development Goals), państwa rozwijające w celu wewnętrznego wzmocnienia gospodarczego muszą skupić się na rozwoju umiejętności tworzenia towarów handlowych, aby ograniczyć zależność od krajów rozwiniętych. Osiągnięcie tego celu jest możliwe poprzez wdrożenie następujących kluczowych rekomendacji:

- zapewnienie dostępu do nowych technologii, w szczególności do zasobów internetowych,
- budowanie relacji pomiędzy międzynarodowymi, regionalnymi i lokalnymi partnerami, którzy poprzez współpracę mogą stworzyć wspólną strategię marketingową,
- promowanie kształcenia w zakresie umiejętności przedsiębiorczych w krajach rozwijających się,
- stworzenie systemu kontrolująco-pomocowego, który zapewni ochronę dla krajów rozwijających się.

Zapewnienie tych warunków powinno skutkować rozwojem małych przedsiębiorstw, które w znaczący sposób wpływają na ogólny rozwój gospodarczy krajów rozwijających się.

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

Ekonomiczna i społeczna konwergencja wśród państw członkowskich Unii Europejskiej

Raport prezentuje stan konwergencji pomiędzy polityką zarządzania na poszczególnych rynkach pracy krajów członkowskich EU28. Zgodnie z zaleceniami UE poszczególne państwa powinny zachować zbieżność pomiędzy polityką administrowania swoich rynków pracy - raport przedstawia aktualną sytuację w tym zakresie.

Państwa członkowskie UE w latach 2000-2017 zachowały zbieżność na następujących wymiarach:

- 1) uczestnictwo na rynku pracy (zatrudnienie i aktywność zawodowa),
- 2) wykluczenie na rynku pracy (bezrobocie krótko- i długoterminowe).

Te wskaźniki są do siebie zbliżone w poszczególnych krajach członkowskich, co oznacza, że żadne z państw nie odbiegało w analizowanym okresie znacząco od średniej europejskiej. Warto zauważyć, że wewnątrz

poszczególnych wskaźników następuje rozróżnienie w konwergencji, np. wyniki dla starszych pracowników są bardziej zbliżone niż dla młodych osób wchodzących dopiero na rynek pracy.

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

Przegląd rozwiązań towarzyszących tworzeniu systemów kształcenia zawodowego w Unii Europejskiej

Raport dotyczy zagadnień związanych z kształceniem zawodowym i praktyk zawodowych - jednej z najefektywniejszych metod na zdobycie doświadczenia zawodowego oraz na podjęcie pracy przez młodych ludzi. Zgodnie z założeniami przyjętymi w Rydze w 2015 r. do 2020 r. państwa członkowskie powinny wprowadzić w życie standardy takie jak:

- kontrola instytucjonalna programów praktyk,
- wprowadzenie programów łączących edukację z praktykami,
- zapewnienie wysokich standardów edukacji opartej na praktykach,
- profesjonalne szkolenia dla nauczycieli i szkoleniowców,
- zapewnienie łatwego dostępu do praktyk dla wszystkich młodych osób wchodzących na rynek pracy.

Dane z poszczególnych krajów świadczą o tym, że na europejskich rynkach pracy mamy do czynienia ze zbliżonymi trendami. Niemniej jednak, warto podkreślić, że w 2015 r. kraje prowadziły praktyki absolwenckie na podstawie różnych programów. Przegląd danych w raporcie wskazuje, że najpopularniejszym wdrożonym rozwiązaniem na rynku pracy jest zapewnienie kształcenia w zakładzie pracy. Ponadto, skupiano się także na rozwoju kompetencji zawodowych nauczycieli i ułatwieniu dostępu do programów stażowych, a także wzmocnieniu kontroli i ewaluacji projektów dotyczących praktyk zawodowych.

Źródło: The European Training Foundation Więcej informacji na [Stronie](#)

100 Best Jobs 2019 in USA

Raport prezentuje listę zawodów, które ze względu na występowanie pożądanych przez interesariuszy rynku pracy cech, zaliczane są do 100 najlepszych zawodów w 2019 r. Cechy, które zostały wyodrębnione, jako te, które decydują o wyborze danego zawodu do grupy najbardziej atrakcyjnych, to:

- atrakcyjne wynagrodzenie,
- wskaźnik zatrudnienia (wysoki odsetek osób, które aktualnie są zatrudnione w danym zawodzie),
- prognozowana wielkość wzrostu w okresie 10 – letnim dla danego zawodu (całkowita liczba nowych miejsc pracy, które powinny zostać stworzone dla zawodu w ciągu 10 lat),
- perspektywa rozwoju, nowych wyzwań zawodowych z uwzględnieniem posiadanych talentów i umiejętności pracowników,
- poziom stresu, który nie jest zbyt wysoki,
- możliwość rozwoju/awansu w trakcie kariery zawodowej,
- poczucie satysfakcji wynikające z zachowania odpowiedniej równowagi pomiędzy pracą, a życiem zawodowym.

Opracowany ranking zawodów uwzględnia wszystkie wskazane atrybuty właściwe dla dobrego/atrakcyjnego zawodu. Ponadto, do budowania rankingu zawodów uwzględniono także częstotliwość wskazań na dany zawód przez osoby poszukujące pracy. W wyniku przeprowadzonej analizy, do czołówki zawodów najbardziej atrakcyjnych zaliczono: programistę, statystyka, asystenta lekarza/pielęgniarkę, dentystę i ortodontę.

Źródło: U.S. News. Więcej informacji na [Stronie](#)

O RAPORCIE

Niniejszy raport jest piątym 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 11 grudnia 2018 r. do 14 stycznia 2019 r. 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