

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Listopad 2019



O Raporcie

Niniejszy raport jest piętnastym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Niniejszy raport dotyczy okresu od 15 października do 14 listopada 2019 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

UE-28 – kraje członkowskie Unii Europejskiej

UE-19 – kraje strefy euro

IT – technologie informacyjne

ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne

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

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

r.ż. – rok życia

Raport przygotowany przez:

Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

ul. Zbyszka Cybulskiego 3, 00-727 Warszawa

<https://iarp.edu.pl>

Streszczenie

Niniejszy raport ma przybliżyć aktualną sytuację na polskim i europejskim rynku pracy, przedstawić najnowsze wyniki badań w tym zakresie oraz wskazać bieżące trendy dominujące na rynkach pracy.

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w październiku 2019 r. wyniosła 5,1%** i nie zmieniła się w porównaniu z poprzednim miesiącem. Niższą wartość (5,0%) odnotowano ostatni raz we wrześniu 1990 r.
- Według wstępnych danych o sytuacji na polskim rynku pracy **w październiku 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 841,9 tys. bezrobotnych.**
- W porównaniu z wrześniem br. **ranking województw w zakresie stopy bezrobocia zmienił się bardzo nieznacznie** – w październiku 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,6%, +0,1 p.p.), podkarpackim i świętokrzyskim (po 7,6%, -0,1 p.p.) oraz kujawsko-pomorskim (7,6%, bz.). Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (2,8%, bz.), śląskim (3,6%, -0,1 p.p.) i małopolskim (4,0%, -0,1 p.p.).
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu br. wyniosło 6386 tys. osób** i było niższe o 0,1 p.p. w porównaniu z sierpnem 2019 r. i o 2,6 p.p. wyższe w porównaniu z wrześniem 2018 r.
- **We wrześniu 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 110,6 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. 1,9 tys. (1,6%) więcej niż miesiąc wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2019 r. wyniosło 5084,56 zł.** W porównaniu z sierpnem 2019 r. spadło o 46,7 zł (0,8%), natomiast w porównaniu z wrześniem 2018 r. wzrosło o 312,85 zł (6,6%).
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-28 we wrześniu 2019 r. wyniósł 6,3%¹**. Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,3%.**

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce
Europejski rynek pracy
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

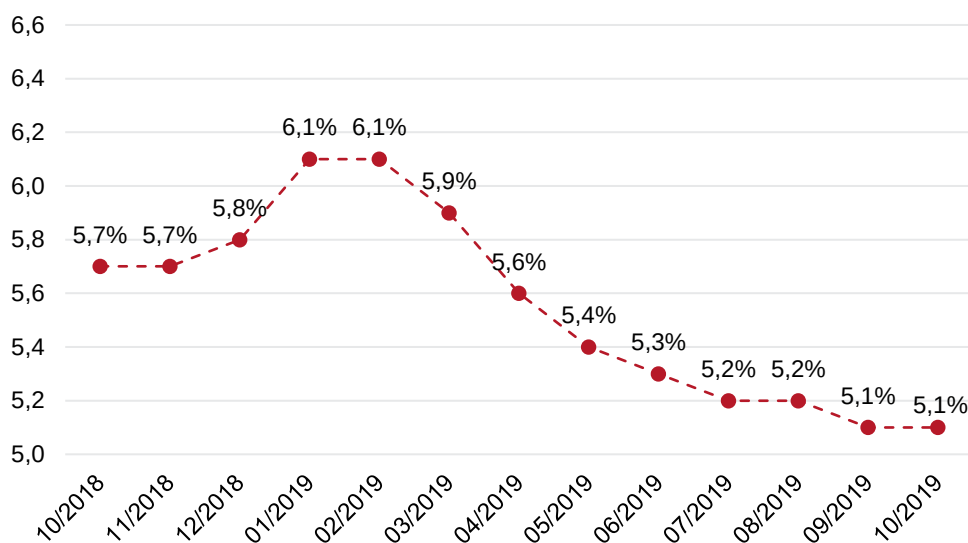
¹ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

**Stopa bezrobocia
rejestrowanego
w Polsce
w październiku 2019 r.
wyniosła 5,1%**

Z danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec października 2019 r. wynosiła 5,1%, tj. tyle samo co miesiąc wcześniej. Niższą wartość wskaźnika (5,0%) odnotowano ostatni raz we wrześniu 1990 r.². Od początku bieżącego roku stopa bezrobocia w Polsce spadła o 1,0 p.p. (wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie październik 2018 r. – październik 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.11.2019.

Na poziomie poszczególnych województw w październiku 2019 r. ponownie najwyższe wartości wskaźnika bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,6%), podkarpackim (7,6%), świętokrzyskim (7,6%) i kujawsko-pomorskim (7,6%), natomiast najniższe – w województwach wielkopolskim (2,8%), śląskim (3,6%) i małopolskim (4,0%).

W końcu października 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 841,9 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem ich liczba spadła o 9,3 tys., tj. o 1,1%.

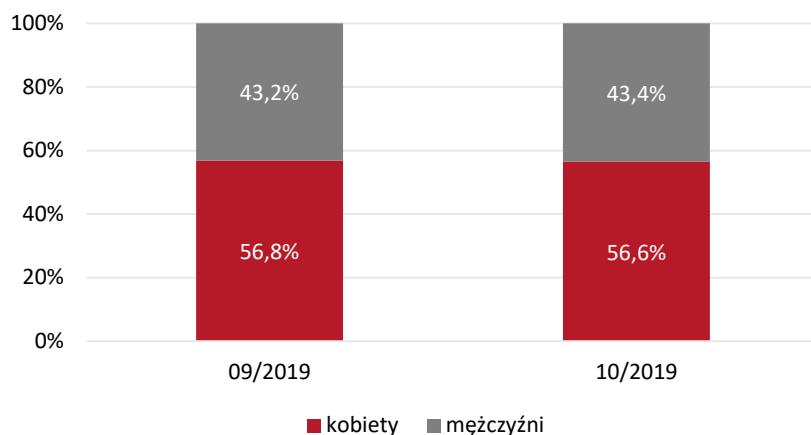
Struktura osób bezrobotnych według płci ponownie nieznacznie zmieniła się na korzyść mężczyzn (wykres 2).

Na koniec września br. liczba osób bezrobotnych wyniosła 851,2 tys. (w porównaniu z sierpniem br. spadła o 14,3 tys.). W tej liczbie było 223,3 tys. osób w wieku do 30. r.ż.,

² Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2019, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2019,4,1.html>.

z czego 48,4% stanowiły osoby do 25. r.ż. Natomiast liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wyniosła 226,1 tys. i jest to 26,6% ogólnej liczby osób bezrobotnych (o 0,1 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej).

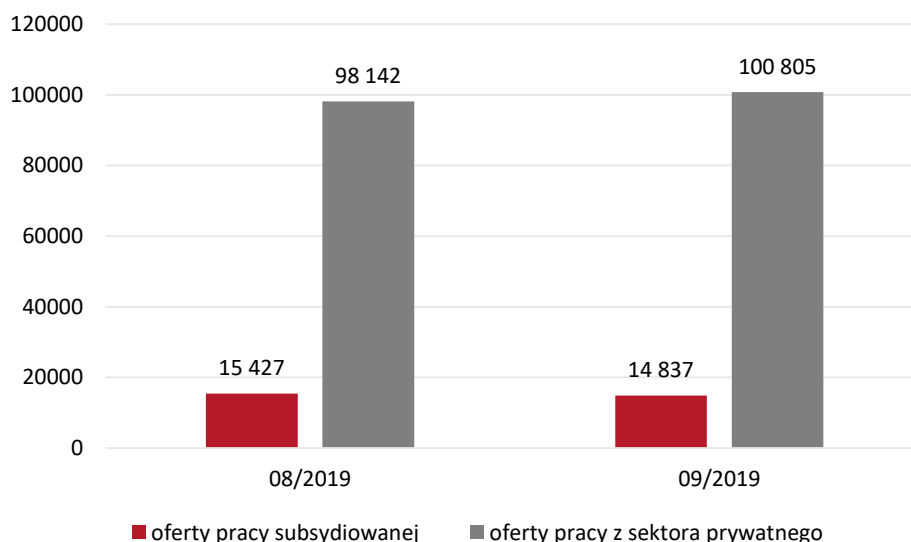
Wykres 2. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce we wrześniu i październiku 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.11.2019.

We wrześniu br. do urzędów pracy zgłoszono 110,6 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 1,9 tys. ofert (o 1,6%) więcej niż miesiąc wcześniej. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w tym okresie pokazuje wykres 3.

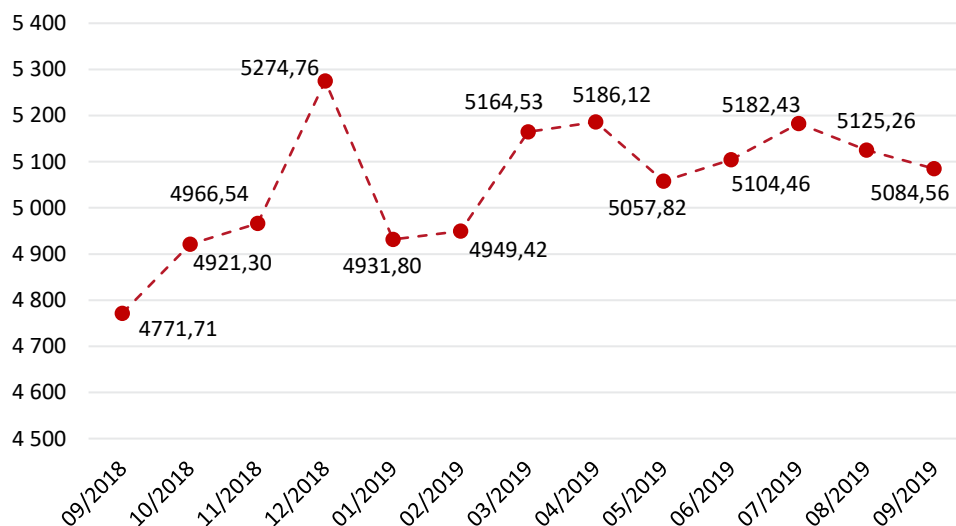
Wykres 3. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w sierpniu i wrześniu 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.11.2019.

Z danych GUS wynika, że we wrześniu 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 5084,56 zł (wykres 4). W porównaniu z sierpniem 2019 r. spadło ono o 0,8 p.p., a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wzrosło o 6,6 p.p.

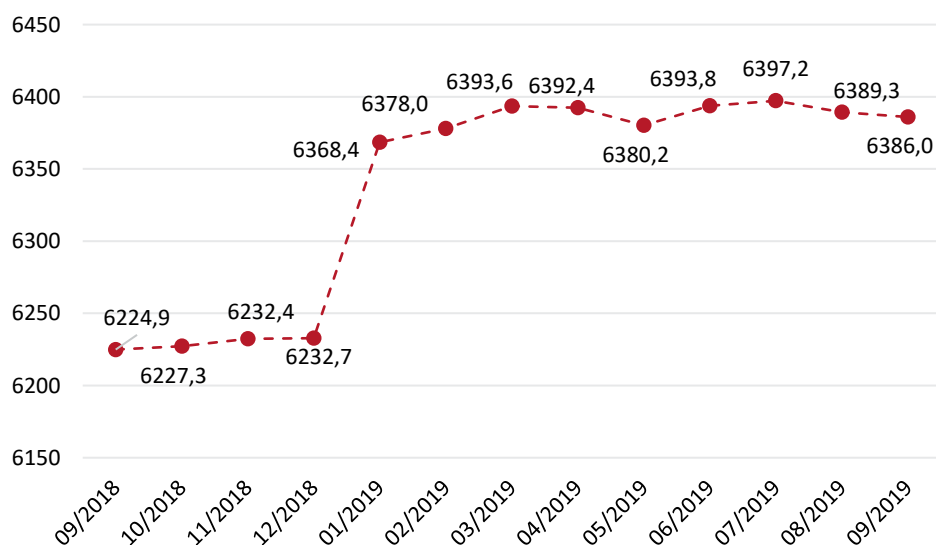
Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2018 r. – wrzesień 2019 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 14.11.2019.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu br. wyniosło 6386,0 tys. osób i było wyższe o 2,6% r/r.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 14.11.2019.

Najnowsze wyniki badania Candidate Experience w Polsce, zrealizowane przez portal eRecruiter, mówią o tym, że osoby poszukujące pracy mają konkretne wyobrażenia dotyczące sposobu, w jaki firmy powinny prowadzić rekrutację. Obecnie doświadczamy malejącego bezrobocia, kurczy się pula talentów. W tej sytuacji pracodawca musi liczyć się z opiniami kandydatów do pracy.

Jak wynika z raportu, pracodawcy coraz lepiej radzą sobie z budowaniem candidate experience – czyli dobrych relacji z osobami poszukującymi pracy. W najnowszej edycji badania ponad połowa ankietowanych specjalistów (51%) oceniła te relacje pozytywnie. Jeszcze dwa lata tylko 30% ankietowanych było zdania, że firmy dbają o relacje z kandydatami. Widać więc wyraźną poprawę w postrzeganiu przez Polaków działań rekrutacyjnych polskich firm. To efekt m.in. zmieniającej się świadomości specjalistów HR.

Osoby poszukujące pracy stawiają przed firmami konkretne wyzwania w obszarze candidate experience. 88% specjalistów biorących udział w badaniu eRecruitera oczekuje od pracodawców szczerego i rzetelnego przedstawienia warunków pracy, 72% – informowania o powodach odrzucenia, a 70% – zamieszczenia w ogłoszeniu informacji o oferowanym wynagrodzeniu, 63% respondentów chciałoby otrzymać wiadomość, że proces został zakończony, a co druga osoba poszukująca pracę oczekuje ciągłego kontaktu z rekruterem (wykres 6). Największą rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami a doświadczeniami kandydatów (72% vs 17%) zaobserwowano w zakresie informowania o powodach odrzucenia aplikacji.

Wykres 6. Oczekiwania wobec procesu rekrutacji oraz doświadczenia osób rekrutowanych na stanowiska specjalistyczne (%)



Źródło: Candidate Experience w Polsce. N=1570.

Również kandydaci poszukujący pracy fizycznej oczekują od pracodawców przede wszystkim rzetelnego przedstawienia warunków zatrudnienia (wykres 7).

Wykres 7. Oczekiwania wobec procesu rekrutacji oraz doświadczenia kandydatów na stanowiska robotnicze (%)



Źródło: **Candidate Experience w Polsce**. N=328

Wyniki raportu dowodzą, że działania w obszarze candidate experience – lub ich brak – znacząco wpływają na wizerunek pracodawcy. Aż 68% badanych specjalistów, którzy wynieśli negatywne wrażenia z procesu rekrutacyjnego, nie planuje ponownie aplikować do tej firmy. Co równie ważne, ponad połowa (55%) podzielił się swoją opinią o pracodawcy z rodziną lub znajomymi z branży.

Europejski rynek pracy

Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
we wrześniu 2019 r.
wyniósł **6,3%**

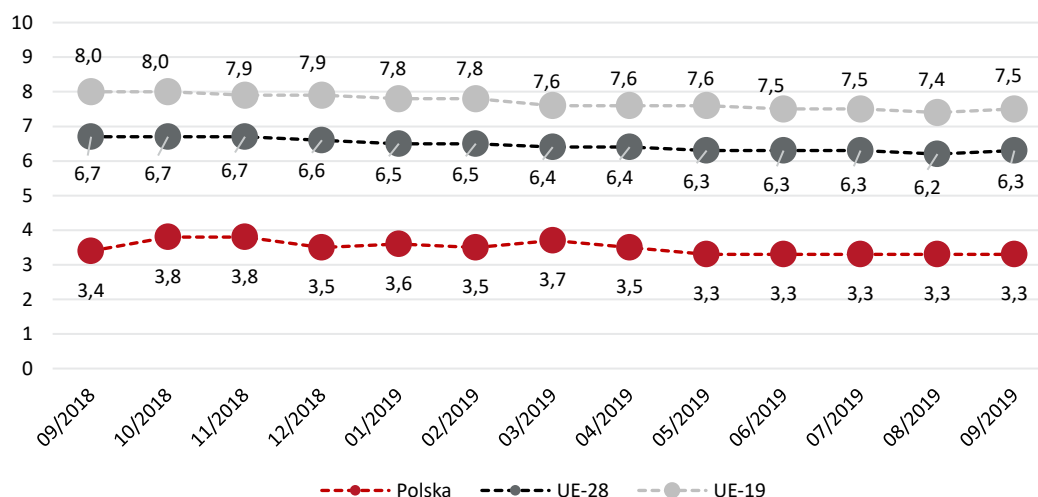
Według danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia we wrześniu 2019 r. wyniósł 6,3% dla krajów członkowskich UE-28 i wzrósł o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, a wobec września 2018 r. spadł o 0,4 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w sierpniu 2019 r. wyniosła 7,5%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p.

w porównaniu z poprzednim miesiącem i o 0,5 p.p. w porównaniu z wrześniem 2018 r.

W Polsce we wrześniu 2019 r. stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3% i od maja br. pozostaje bez zmian.

Wykres 8. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie wrzesień 2018 r. – wrzesień 2019 r.

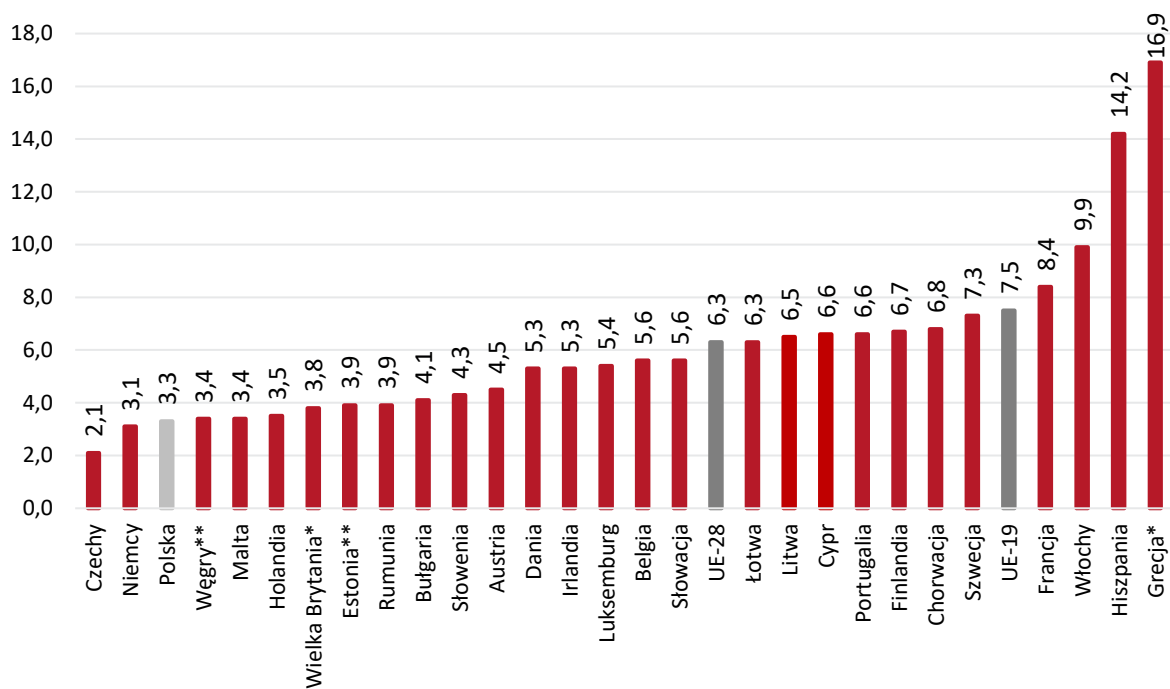


Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 15.11.2019.

We wrześniowym rankingu (wykres 9) najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Grecji (16,9%, dane z lipca 2019 r.), Hiszpanii (14,2%) i we Włoszech (9,9%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,1%), Niemczech (3,1%) i Polsce (3,3%).

We wrześniu 2019 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 14,5% w UE-28 i 15,9% w strefie euro (UE-19), w porównaniu odpowiednio z 15,0% i 16,7% we wrześniu 2018 r. W analizowanym okresie najniższe wartości odnotowano w Czechach (4,4%), Niemczech (5,9%) i Holandii (7,2%), a najwyższe – w Grecji (33,2% w II kw. 2019 r.), Hiszpanii (32,8%) i we Włoszech (28,7%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,1%.

Wykres 9. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-28 we wrześniu 2019 r. (%)

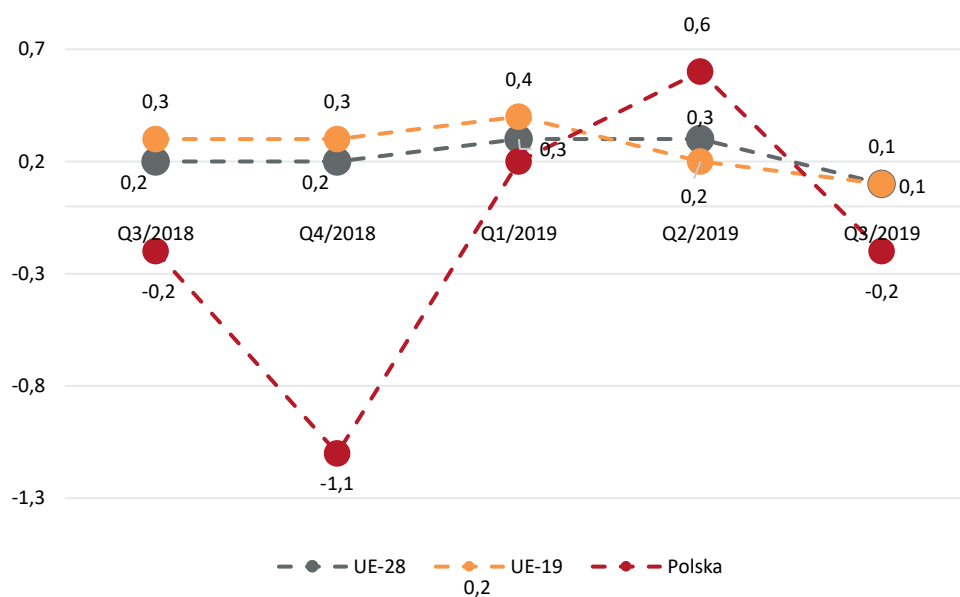


* lipiec 2019 r. ** sierpień 2019 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 15.11.2019.

Według danych Eurostatu, w III kw. 2019 r. dynamika wzrostu zatrudnienia nieznacznie zmalała zarówno dla krajów członkowskich UE-28, jak i dla strefy euro (UE-19). W Polsce sytuacja jest bardziej zmienna (wykres 10).

Wykres 10. Wzrost zatrudnienia dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie III kw. 2018 r. – III kw. 2019 r. (%)



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 25.11.2019.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze badania i raporty³

- W IV kw. br. pracodawcy przewidują wzrost zatrudnienia w całej Polsce, we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw – od 1% (przedsiębiorstwa mikro i małe) do 24% (przedsiębiorstwa duże).

Sytuacja na polskim rynku pracy
- Kompetencjami oczekiwanymi przez pracodawców są przede wszystkim: (1) umiejętność współpracy w grupie; (2) komunikatywność i jasne przekazywanie myśli; (3) kreatywność (bycie innowacyjnym, generowanie nowych rozwiązań i pomysłów) oraz (4) łatwość nawiązywania kontaktów. Pracodawcy wskazują na problem niedoborów kompetencji ogólnych, w tym społecznych, a także odpowiednich postaw wobec pracy – sumienności, odpowiedzialności, lojalności.
- 18% polskich przedsiębiorstw, w tym 40% dużych, zatrudnia migrantów ekonomicznych z Ukrainy. 77,5% z nich wykonuje pracę fizyczną, ale nieźle przy tym zarabiają – o piąta firma płaci pracownikom z Ukrainy ponad 21 zł brutto na godzinę, oferując przy tym wiele benefitów. Imigracja zarobkowa z Ukrainy ma charakter krótkoterminowy (3-6 miesięcy) i nastawiona jest na podreperowanie budżetu.

Migranci ekonomiczni z Ukrainy w Polsce
- Gospodarka Unii Europejskiej rozwija się w stałym tempie – maleje bezrobocie, rośnie wynagrodzenie pracowników, coraz więcej środków finansowych jest przeznaczana na zabezpieczenie socjalne pracowników. Dwoma problemami, z którymi mierzą się kraje Unii Europejskiej, są polaryzacja rynku pracy oraz niedopasowanie kompetencji pracowników do wymogów rynku pracy.

Europejski rynek pracy
- Indeks równouprawnienia płci – w skali od 1 do 100 pkt. – wynosi 67,4 pkt. dla Unii Europejskiej (UE-28) i 55,2 pkt. dla Polski, co klasyfikuje nasz kraj jako 24. wśród krajów członkowskich UE-28. Indeks równouprawnienia płci dla wskaźnika pracy wynosi 72 p. na 100 w UE-28 i 67 pkt. na 100 w Polsce.

Równouprawnienie płci w UE-28 i Polsce

³ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, Polska IV kw. 2019

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie o zasięgu światowym, które ma na celu poznanie intencji pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach w nadchodzącym kwartale. Dane w przywołanej w tym miejscu polskiej edycji raportu (zebrane w lipcu br.) odnoszą się do IV kw. 2019 r. W części I omówiono perspektywy zatrudnienia w Polsce w podziale na regiony⁴ i sektory. W części II przedstawiono podsumowanie wyników badań w 44 krajach. Badanie dla Polski zostało zrealizowane na reprezentatywnej próbie 752 pracodawców.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy/globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Pracodawcy w Polsce oceniają sytuację w zakresie zatrudnienia od października do grudnia br. jako dobrą. 13% pracodawców biorących udział w badaniu prognozuje zwiększenie zatrudnienia, 5% – redukcję liczby pracowników, a 81% nie przewiduje zmian; prognoza netto zatrudnienia wynosi +8%.
- Wzrost zatrudnienia w IV kw. br. przewidywany jest we wszystkich czterech kategoriach wielkości przedsiębiorstw (mikro, małe, średnie, duże). Szczególnie duże organizacje planują wzrost zatrudnienia na poziomie +24%. W przypadku średnich przedsiębiorstw prognoza wynosi +13%. Prognozy zatrudnienia dla mikroprzedsiębiorstw i małych firm utrzymują się na poziomie +1%.
- W ostatnim kwartale 2019 r. pracodawcy spodziewają się wzrostu zatrudnienia we wszystkich 6 regionach. Pracodawcy w regionie Południowo-Zachodnim informują o bardzo dobrych perspektywach zatrudnienia i deklarują prognozę netto na poziomie +17%. Znaczny wzrost zatrudnienia (+14%) spodziewany jest również w regionie Południowym. Najmniej optymistyczne są prognozy pracodawców z regionu Północnego (+3%) i Centralnego (+4%).

⁴ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

- Zatrudnienie ma się zwiększyć we wszystkich 10 analizowanych sektorach. Największy wzrost deklarują firmy z branży produkcja przemysłowa, przy prognozie netto wynoszącej +15%. Optymistyczne plany rekrutacyjne są przewidywane również dla sektorów budownictwo oraz kopalnie/ przemysł wydobywczy, gdzie prognoza wynosi odpowiednio +13% i +12%. Prognoza dla sektorów: energetyka/ gazownictwo/ wodociągi i transport/ logistyka/ komunikacja – wynosi +11%, natomiast w sektorze handel detaliczny i hurtowy utrzymuje się na poziomie +10%. Z kolei najniższy wzrost przewidywany jest w sektorze rolnictwo/ leśnictwo/ rybołówstwo, gdzie prognoza netto zatrudnienia wynosi +2%.

Analiza zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce i na rynku pracy wraz z badaniem wartości docelowej wspólnego wskaźnika długoterminowego POWER⁵ w obszarze szkolnictwa wyższego

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania, którego celem było sformułowanie odpowiedzi na dwa główne pytania, tj.: „Czy oferowane w ramach Programu Rozwoju Kompetencji wsparcie przyczynia się do zmniejszania luk pomiędzy ofertą edukacyjną uczelni a potrzebami rynku pracy?” oraz „Jakiego rodzaju kompetencje i w jaki sposób powinny być wzmacniane w ramach kolejnych programów, aby kompetencje absolwentów były lepiej dopasowane do potrzeb rynku pracy i pracodawców?”.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Uniwersytet Jagielloński – Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych oraz IDEA INSTYTUT Sp. z o.o. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Szczegółowe oczekiwania pracodawców odnośnie do różnych stanowiska są odmienne, niemniej można wskazać kompetencje, które są ważne dla niemal wszystkich stanowisk specjalistycznych, takie jak: (1) współpraca w grupie; (2) komunikatywność i jasne przekazywanie myśli; (3) kreatywność (bycie innowacyjnym, generowanie nowych rozwiązań i pomysłów) oraz (4) łatwość nawiązywania kontaktów. Powyższy

⁵ Wskaźnik rezultatu długoterminowego odnotowuje efekty programów operacyjnych, uzyskane przez ich uczestników po upływie pewnego czasu po opuszczeniu przez nich projektu. Uzyskanie informacji na temat stopnia osiągniętej wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego POWER: odsetek objętych wsparciem EFS (Europejski Fundusz Społeczny) absolwentów uczelni, którzy podjęli zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy od zakończenia kształcenia.

zestaw uzupełnić należy o dwie klasy kompetencji, często wymieniane przez pracodawców, tj. (5) organizacyjne oraz (6) zawodowe. Ponadto pracodawcy podkreślają znaczenie nie tylko umiejętności, ale również postawy wobec pracy oraz umiejętności uczenia się przez pracowników.

- W opinii badanych pracodawców uniwersalnym problemem był niedobór kompetencji ogólnych, w tym społecznych, a także odpowiednich postaw wobec pracy – sumienności, odpowiedzialności, lojalności.
- Młodym kandydatom do pracy generalnie brakuje kompetencji ogólnych: (1) społecznych (np. komunikatywności, łatwości nawiązywania kontaktów, umiejętności współpracy w grupie oraz posługiwania się językiem polskim w mowie i w piśmie) i (2) samoorganizacyjnych, a także (3) kreatywności (rozumianej jako innowacyjność i generowanie nowych rozwiązań i pomysłów). Warte podkreślenia jest to, że rozumienie przez pracodawców i studentów tego, czym jest wysoki poziom wskazanych wyżej kompetencji, zasadniczo się różni.
- Analiza wyników ww. badania pozwala sformułować następujące wnioski na temat braków kompetencyjnych u absolwentów zatrudnionych na określonych stanowiskach:
 - specjalistom w dziedzinie nauk fizycznych, matematycznych i technicznych brakuje przede wszystkim umiejętności zawodowych i wiedzy teoretycznej;
 - u specjalistów ds. zdrowia zauważa się brak kompetencji zawodowych (potwierdzeń, certyfikatów). Jako deficytowe określono u nich także umiejętności interpersonalne (komunikatywność, współpraca w grupie);
 - u specjalistów nauczania i wychowania zauważono braki większości typów kompetencji: przede wszystkim językowych (język polski), komunikatywności, współpracy i kreatywności;
 - specjalistom ds. ekonomicznych i zarządzania brakuje umiejętności zawodowych, analizy i wnioskowania oraz kreatywności;
 - wśród specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych deficyty kompetencyjne można wskazać w obrębie umiejętności uczenia się, współpracy, nawiązywania kontaktów, motywacji, wiedzy teoretycznej i zawodowej oraz w zakresie certyfikatów;
 - Specjalistom z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury brakuje w głównej mierze umiejętności współpracy w grupie.
- W przyszłości, na rynek pracy oraz potrzeby kompetencyjne pracodawców coraz silniej wpływać będą trzy megatrendy: (1) globalizacja; (2) postęp technologiczny; (3) zmiany demograficzne. W związku z tym, w przypadku większości stanowisk specjalistycznych przewiduje się wzrost istotności następujących grup kompetencji: (1) transferowalnych do innych ról zawodowych, np. cyfrowych, transdyscyplinarnych; (2) uczenia się; (3) umiejętności współpracy na linii człowiek – maszyna/komputer; (4) komplementarnych do możliwości maszyn, np. interpersonalnych, międzykulturowych, inteligencji społecznej, kognitywnych, umożliwiających radzenie

sobie z niekodyfikowalnymi zadaniami (kompleksowe rozwiązywanie problemów, myślenie krytyczne, myślenie dedukcyjne, zarządzanie obciążeniem kognitywnym), kreatywności (generowanie i rozumienie nowych pomysłów i koncepcji), myślenia niekonwencjonalnego i adaptacyjnego, związanych z pisemną ekspresją;
(5) umiejętności korzystania z technologii (w zawodach tradycyjnie niezwiązanych z tym obszarem); (6) wykorzystywania danych (w projektowaniu, decyzjach);
(7) wysokospecjalistycznych w zawodach średniego i wysokiego szczebla;
(8) wysokospecjalistycznych z pogranicza kilku dziedzin (interdyscyplinarnych).

- Niemal wszyscy beneficjenci (91%) programów Programu Rozwoju Kompetencji (PRK), którzy zakończyli naukę formalną, podjęli co najmniej jedną legalną formę zatrudnienia w okresie objętym badaniem.
- Obszarem największego zadowolenia z pracy zawodowej były relacje międzyludzkie na terenie miejsca pracy. Niemal wszyscy beneficjenci byli zadowoleni z kontaktów ze współpracownikami (89%) oraz z przełożonymi (82%). Zdecydowanie najmniejszy odsetek zadowolonych odnotowano w przypadku aspektów materialnych, tj. możliwości awansu (39% zadowolonych) oraz zarobków (52% zadowolonych).
- Porównanie zadowolenia z poszczególnych aspektów pracy zawodowej pracujących beneficjentów PRK, którzy zakończyli już edukację formalną, z dobraną dla nich grupą kontrfaktyczną, wykazało przeciętnie większe zadowolenie osób niebiorących udziału w PRK.
- Porównanie postrzeganych szans awansu zawodowego przez pracujących specjalistów z respondentami z grupy kontrfaktycznej wypada korzystnie dla beneficjentów PRK. Dzieje się tak zarówno w przypadku specjalistów z dziedziny techniczno-matematyczno-przyrodniczych jak i dziedzin humanistyczno-społecznych.

Barometr imigracji zarobkowej – II półrocze 2019 r. Ukraiński pracownik w Polsce

Charakterystyka raportu

W raporcie przedstawiono aktualne dane dotyczące napływu pracowników z Ukrainy do Polski. Badanie uwzględnia trzy punkty widzenia: polskich pracowników, polskich pracodawców oraz obywateli Ukrainy, którzy w ciągu ostatnich 5 lat mieli doświadczenia pracy w Polsce.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Personnel Service. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 18% polskich firm, w tym 40% dużych, zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy.
- 46% przedsiębiorców jest zdania, że obecnie rekrutacja pracowników z Ukrainy jest trudniejsza.
- Największą trudnością w zatrudnianiu kadry ze Wschodu stanowią dla firm formalności administracyjne (43%). Na drugim miejscu przedsiębiorcy wskazują maksymalny 6-miesięczny okres pracy w ciągu roku (33%). Na trzecim miejscu – barierę językową, która jest problemem dla co czwartego przedsiębiorcy rekrutującego pracowników z Ukrainy. Dodatkowo 24% firm obawia się konkurencji o Ukraińców ze strony innych państw UE, a 14% widzi zagrożenie w otwarciu się niemieckiego rynku pracy na Ukraińców (od 1 stycznia 2020 r.).
- Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracowników zza wschodniej granicy jest korzystanie z pomocy Ukraińców przebywających w Polsce (49%). Na drugim miejscu 39% firm wskazuje internetowe serwisy z ogłoszeniami o pracy na Ukrainie, a 36% – agencje zatrudnienia.
- 90% polskich pracowników jest spokojnych o swoją pracę i nie obawia się konkurencji ze strony Ukraińców.
- 33% polskich pracowników boi się, że napływ Ukraińców hamuje tempo wzrostu wynagrodzeń w Polsce. 63% jest natomiast przekonane, że ukraińska imigracja zarobkowa nie wpływa na wysokość pensji w polskich firmach.
- Obywatele Ukrainy traktują pracę w Polsce jako sposób na szybkie podreperowanie domowego budżetu. Aż 66% z nich spędza w Polsce maksymalnie 3 miesiące. Co piąty przyjeżdża na okres od 3 do 6 miesięcy, a tylko co dziesiąty pracuje w Polsce od pół roku do roku.
- Pracownicy z Ukrainy wykonują w Polsce głównie pracę fizyczną – wskazuje tak aż 77,5% respondentów. 17% Ukraińców znalazło zatrudnienie w usługach, niewiele ponad 2% wykonywało pracę umysłową, a tylko 1% to kadra zarządzająca.
- 65% pracowników z Ukrainy zarabia ponad 2,5 tys. zł netto miesięcznie.
- 47,8% pracujących w Polsce Ukraińców na swoje utrzymanie wydaje zaledwie 200-500 zł miesięcznie. 11,5% – nawet poniżej 200 zł. Od 500 do 1000 zł miesięcznie wydaje 21,0% imigrantów zarobkowych z Ukrainy.
- Dzięki benefitom oferowanym przez pracodawców, koszty ponoszone przez ukraińskich pracowników na utrzymanie nie są wysokie. 48% Ukraińców pracujących w Polsce ma zapewnione mieszkanie, a co trzeci – wyżywienie. Na trzecim miejscu najczęściej oferowanych benefitów znalazł się transport do pracy – 28% wskazań, podobna liczba pracowników ma darmowy Internet – 27%.

- Dla 38% Ukraińców zachętą do pozostania w Polsce na stałe byłaby podwyżka poziomu wynagrodzeń. Drugim powodem (31% wskazań), który mogłyby ich skłonić do osiedlania się w Polsce są ułatwienia w zakresie legalizacji stałego pobytu w Polsce. Na trzecim miejscu co piąty Ukrainiec wskazuje uproszczenie procedur.

Generacja dobrej kariery. Pokolenia o pracy w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania postaw przedstawicieli czterech pokoleń⁶ wobec życia zawodowego, które decydują o obliczu obecnych i przyszłych miejsc pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- 68% wszystkich badanych uznało atrakcyjne wynagrodzenie za ważny aspekt pracy. Był on najważniejszy dla wszystkich generacji oprócz baby boomers, dla której ważniejsza była dobra atmosfera.
- Znaczenie stabilności i bezpieczeństwa dla pracowników rośnie proporcjonalnie do ich wieku. O ile tylko 34% przedstawicieli generacji Z uważa ten aspekt pracy za ważny, o tyle zwraca na niego uwagę aż 56% baby boomersów. Z kolei regularne podwyżki są ważne dla „środkowych” pokoleń (25-55 lat) – wyraźnie częściej, niż Z i baby boomers przykładają one wagę do podwyższania ich wynagrodzenia. Z kolei możliwości awansu są ważne szczególnie dla młodszych pracowników (18-39) – zwraca na nie uwagę co czwarty przedstawiciel generacji Z i Y.
- Najczęściej wagę dobrych relacji z przełożonym podkreślają zbliżający się do emerytury baby boomersi (39%), najrzadziej – rozwijająca zawodowe skrzydła generacja Y (26%).
- Bliskość pracy i dogodny dojazd do niej okazały się szczególnie ważne dla generacji baby boomers (46%) i Z (44%) – pokoleń znajdujących się na dwóch przeciwnych krańcach kariery zawodowej. Ogółem na ten aspekt wskazywało 41% badanych, co sugeruje duże znaczenie lokalizacji miejsca pracy dla sporej grupy potencjalnych kandydatów.

⁶ Na potrzeby raportu jako generację Z określono respondentów w przedziale wiekowym 18-24 lat, generację Y – 25-39 lat, generację X – 40-55 lat, a baby boomers – 56 lat i wyższym. Niniejsze przedziały wiekowe stanowią kategorie przybliżone do tych stosowanych w większości innych opracowań, dotyczących badanych generacji.

- Nie odnotowano znaczących różnic między pokoleniami w ocenie najlepszych form doceniania pracownika. We wszystkich grupach wiekowych najczęściej wskazywana była podwyżka – ogółem wybrało ją 90% badanych. Na drugim miejscu znalazły się premie (86%), a na trzecim – awans na wyższe stanowisko (82%).
- Połowa badanych (50%) twierdzi, że kariera jest dla nich ważna – są gotowi dla niej się poświęcać, ale przy zachowaniu work-life balance i poszanowaniu czasu prywatnego. Istotna grupa (36%) uważa pracę za środek do realizacji pozazawodowych pasji i zapewnienia środków bytowych. Tylko 14% respondentów deklaruje, że praca jest dla nich bardzo ważna i gotowi są poświęcić czas prywatny na zadania zawodowe.
- Badani byli częściej skłonni wybrać ekspercką ścieżkę zawodową (zwiększanie wiedzy i doskonalenie kompetencji w jednym obszarze) niż ścieżki menedżerską (rozwój w obszarze zarządzania innymi osobami).
- 5% generacji Z, 15% generacji Y, 26% generacji X oraz aż 38% baby boomers twierdzi, że awans nie jest dla nich kluczowy w życiu zawodowym. Dane pokazują wyraźnie, że dążenie do awansu jest przede wszystkim domeną młodszych pracowników.
- Młodsze pokolenia częściej niż starsze były skłonne do zmiany specjalizacji, by zwiększyć szanse na awans. Zrobiłoby tak 37% generacji Z i tylko 22% baby boomersów. Generacja Y jest natomiast najbardziej skłonna w tej sytuacji do zmiany pracodawcy – deklaruje tak 35% jej przedstawicieli – więcej niż wśród najmłodszych (31%) oraz starszych grup pracowników (generacja X 30%; generacja baby boomers 24%) .
- Młodzi pracownicy dla podwyżki są częściej niż starsi gotowi na zmianę specjalizacji zawodowej. Rzadziej decydują się natomiast na zmianę firmy. Generacja Z jest zdecydowanie bardziej od innych skłonna do zmiany specjalizacji zawodowej, jeśli będzie mieć problemy ze zwiększeniem wynagrodzenia. Na taki krok zdecydowałoby się aż 46% badanych w wieku 18-24 lata. Natomiast decydowanie mniej skłonni byliby do zmiany pracodawcy (34%) – w odróżnieniu od generacji Y, której aż 45% przedstawicieli szukałoby nowego miejsca zatrudnienia, żeby otrzymać podwyżkę.
- Według najmłodszych uczestników rynku pracy (18-24), w ciągu najbliższych 5 lat ludzie będą zmieniać pracę częściej niż dziś. Aż 66% badanych z generacji Z spodziewa się, że w najbliższych latach staż pracy w jednym miejscu skróci się. Tego samego zdania jest 45% badanych z generacji Y, 46% generacji X i 42% baby boomersów.
- 50% respondentów z generacji Z i 53% z generacji Y pozytywnie postrzega perspektywę pracy w innym zawodzie niż obecny. Podobną postawę przyjmuje 44% badanych z generacji X i tylko 27% spośród baby boomers.
- Baby boomers najczęściej (69%) zgadzali się z twierdzeniem, że w przyszłości w wielu dziedzinach maszyny zastąpią człowieka. Drugą grupą najsilniej przekonaną o wpływie automatyzacji na zastępowanie pracowników była generacja Z (64%).

Labour Market and Wage Developments in Europe Annual Review 2019

Charakterystyka raportu

Raport, przygotowany przez Komisję Europejską, przedstawia rynek pracy z perspektywy makroekonomicznej. Zawiera analizę zmian w zakresie zatrudnienia, bezrobocia oraz płac w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE-28 i UE-19), uwzględniającą porównania z globalnymi partnerami handlowym (przede wszystkim USA i niektórymi krajami azjatyckimi). Opracowanie zawiera także pogłębioną analizę związku polaryzacji rynku pracy z niedopasowaniem kwalifikacji pracowników.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Komisja Europejska. Więcej informacji w Raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

- Rynek pracy w krajach UE-28 rozwija się w stabilnym tempie 0,1-0,2 p.p. m/m. W sierpniu 2019 r. stopa bezrobocia w UE-28 osiągnęła 6,2% - jest to najniższy wynik od stycznia 2000 r. – czyli tylko 2,5 p.p. więcej niż w Stanach Zjednoczonych.
- Poziom płac we wszystkich krajach członkowskich UE-28 wzrasta, przy czym wzrost płac realnych jest zauważalny tylko w kilku z nich (m.in. Czechy, Estonia, Polska, Rumunia, Węgry). Podobnie jak w poprzednich latach, wzrost płac był wyższy w środkowej oraz wschodniej Europie, co uwzględnia hipotezę konwergencji⁷.
- Kraje członkowskie, w których dochód pracowników jest wyższy, wydają też więcej na ochronę społeczną i socjalną pracowników. Przeznaczają też więcej środków na zasiłki chorobowe, rodzinne i dofinansowania dla bezrobotnych. Niedobór siły roboczej i nadmierne kwalifikacje pracowników to dwa trendy, które są najbardziej widoczne na europejskim rynku pracy. Zauważalne jest to szczególnie w krajach, w których wzrósł poziom absolwentów z wyższym wykształceniem bez wyspecjalizowanych kwalifikacji.
- Polaryzacja rynku pracy⁸ jest widoczna w całej Unii Europejskiej. Kraje członkowskie UE-28 zmagają się z jednoczesnym spadkiem zatrudnienia w zawodach wymagających

⁷ Konwergencja to hipoteza, że w krajach biedniejszych dochody na mieszkańca (mierzone np. PKB/osobę) rosną szybciej niż w krajach bogatych.

⁸ Polaryzacja rynku pracy to wzrost liczby nowych miejsc pracy na najwyższych i najniższych poziomach skali umiejętności, przy jednoczesnym spadku liczby miejsc pracy wymagających średnich kwalifikacji.

średnich kwalifikacji (wymagających rutynowych zadań) i wzrostem zapotrzebowania na pracowników o niskich i wysokich kwalifikacjach. Polaryzacja utrudnia zmniejszanie luki kompetencyjnej. Popyt na pracę przesuwają się w kierunku poszukiwania pracowników z wyższymi umiejętnościami i kwalifikacjami. Automatyzacja i cyfryzacja sprawiają, że rośnie zapotrzebowanie na bardziej złożone umiejętności. Nadal potrzebni są także pracownicy wykonujący prace fizyczne, nie wymagające złożonych umiejętności. Jednocześnie technologia zastępuje więcej rutynowych zadań i pozwala na outsourcing miejsc pracy wymagających średnich kwalifikacji.

Gender Equality Index 2019. Work-life balance

Charakterystyka raportu

Indeks Równouprawnienia Płci (Gender Equality Index) to narzędzie opracowane przez Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet, służące do pomiaru postępów w zakresie równouprawnienia płci w Unii Europejskiej i w poszczególnych krajach członkowskich. Nierówność płci jest badana w 6 podstawowych dziedzinach: pracy, pieniędzy, wiedzy, czasu, władzy i zdrowia. Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet chce uwidocznić obszary, które wymagają poprawy, aby ostatecznie wesprzeć decydentów politycznych w opracowywaniu skutecznych rozwiązań na rzecz równości płci. W edycji 2019 r. szczególny nacisk położono na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, która ma duże znaczenie polityczne w Unii Europejskiej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet (European Institute for Gender Equality, EIGE). Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Unia Europejska zmierza w kierunku pełnej równości płci w bardzo wolnym tempie. Wskaźnik równouprawnienia płci wynosi obecnie 67,4 na 100 pkt., co oznacza, że mamy jeszcze wiele do zrobienia. Od 2005 r. wynik UE-28 wzrósł tylko o 5,4 pkt. (+1,2 pkt. od 2015 r.).
- Indeks równouprawnienia płci osiąga najwyższe wartości w dziedzinie szeroko pojętego zdrowia (88,1 pkt.) i pieniędzy (80,4 pkt.). Nierówności związane z płcią są najbardziej niepokojące w dziedzinie władzy (51,9 pkt.). Dla wskaźnika pracy indeks równouprawnienia płci – który porównuje dostęp do zatrudnienia oraz warunki zatrudnienia pomiędzy kobietami i mężczyznami – wynosi 72 pkt. Dostęp do zatrudnienia mierzony jest poprzez: wskaźnik zatrudnienia i czas trwania życia

zawodowego. Warunki zatrudnienia odmierzane są za pomocą: zatrudniania w poszczególnych sektorach, perspektywy zmiany pracy, elastyczne uregulowania w zakresie czasu pracy.

- Wynik UE-28 w dziedzinie pracy wynosi 72 p., co stanowi dwupunktowy wzrost od 2005 r. (+ 0,5 p. od 2015 r.). Najwyższe wyniki notowane są w Szwecji, Danii i Holandii, a najniższe – we Włoszech, Grecji i na Słowacji. Wskaźnik zatrudnienia w UE-28 (osób w wieku 20-64 lat) wynosi 67% dla kobiet i 79% dla mężczyzn. W latach 2005–2017 wskaźniki zatrudnienia kobiet w przeliczeniu na pełne etaty wzrosły w 18 krajach, a mężczyzn – w 15 krajach. Średni wskaźnik zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty w UE wynosi 41% dla kobiet w porównaniu z 57% dla mężczyzn. Nierówna koncentracja kobiet i mężczyzn w różnych sektorach rynku pracy jest stałym problemem w Unii Europejskiej. Więcej kobiet pracuje w edukacji, służbie zdrowia i opiece społecznej (30% kobiet w porównaniu z 8% mężczyzn), podczas gdy znacznie więcej mężczyzn zatrudnionych jest z zawodami związanymi z naukami ścisłymi, technologią, inżynierią i matematyką (7% kobiet w porównaniu z 33% mężczyzn).
- Mimo że w całej Unii Europejskiej (UE-28) odnotowano poprawę wyniku równouprawnienia płci, sytuacja między państwami członkowskimi jest zróżnicowana. Szwecja (83,6 pkt.) i Dania (77,5 pkt.) osiągnęły kolejny raz najwyższy wskaźnik równouprawnienia płci. Najniższe wyniki osiągnęły tym razem Grecja (51,2 pkt.) i Węgry (51,9 pkt.).
- Polska wśród krajów członkowskich UE-28 zajmuje 24. miejsce z wynikiem wskaźnika równouprawnienia na poziomie 55,2 pkt. na 100. Wynik jest o 12,2 p. niższy niż średnia UE-28. Wskaźnika pracy dla Polski wynik wynosi 67 pkt. na 100, na co wpływ ma m.in. większy udział mężczyzn w zatrudnieniu – wskaźnik zatrudnienia (osób w wieku 20-64 lata) wynosi 65% dla kobiet i 79% dla mężczyzn. Dodatkowo w latach 2005-2017 wskaźnik zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wzrósł z 37% do 44% dla kobiet i z 52% do 62% dla mężczyzn. Około 11% kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzi i tylko 4% mężczyzn. Średnio kobiety pracują 38 godzin tygodniowo, a mężczyźni – 42 godziny. Nierówna koncentracja kobiet i mężczyzn w różnych sektorach rynku pracy również pozostaje problemem: 24% kobiet pracuje w edukacji, służbie zdrowia i opiece społecznej w porównaniu z 5% mężczyzn. Mniej kobiet (8%) niż mężczyzn (37%) pracuje w zawodach ścisłych, technicznych, inżynierskich i matematycznych (STEM).

Rynek pracy oczami pracodawców. Efektywność i plany rekrutacyjne na drugą połowę 2019 r.

Raport prezentuje wyniki badania, przeprowadzonego w czerwcu br. przez Trenkwalder, w celu zebrania opinii na temat radzenia sobie polskich firm z zapotrzebowaniem na pracowników w warunkach rekordowo niskiego bezrobocia oraz ich planów rekrutacyjnych na drugą połowę 2019 r. Aż 68% pracodawców planuje w drugiej połowie roku rekrutację i zwiększenie zatrudnienia. Zdaniem ekspertów z Trenkwalder do top 10 najtrudniejszych do zrekrutowania należą: specjaliści IT oraz programiści, operatorzy maszyn oraz wózka widłowego, elektrycy oraz elektromechanicy, magazynierzy, pracownicy produkcji, automatycy, pracownicy fizyczni, inżynierowi i handlowcy. Trudności w rekrutacji nowych pracowników wynikają zazwyczaj z niedoboru specjalistów o wąskich kompetencjach i wysokich kwalifikacjach. Co druga firma deklaruje, że w ciągu ostatniego roku więcej kandydatów odrzucało oferty pracy niż w latach poprzednich. Najważniejszymi czynnikami były: lepsza oferta u innego pracodawcy (37%); bardziej atrakcyjne wynagrodzenie (23%); lepsza lokalizacja (14%). Najbardziej popularne metody pozyskania kandydatów to: ogłoszenia na portalach pracy, agencje rekrutacyjne i rekomendacje. W dużych firmach istotną rolę odgrywają płatne programy poleceń pracowniczych, małe firmy zaś częściej niż inne korzystają z własnych baz kandydatów.

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

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), październik 2019

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP) informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce – po 6 miesiącach wzrostu – w październiku br. zmalał. Warto zaznaczyć, że pojawia się coraz więcej symptomów charakterystycznych dla przegrzania rynku pracy (w tym coraz bardziej dający się we znaki niewystarczający zasób efektywnej podaży pracy) oraz negatywne czynniki w gospodarce zapowiadające jej spowolnienie, co może istotnie ograniczyć dalszy spadek stopy bezrobocia.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Barometr Ofert Pracy (BOP)

W październiku br. Barometr Ofert Pracy, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w Internecie ofert pracy, zanotował kolejny, siódmy już w tym roku spadek. W relacji do stycznia wskaźnik stracił 9% wartości. Do spadku liczby internetowych ofert zatrudnienia

przyczynia się mniejsze tempo napływu nowych zamówień do przedsiębiorstw, wciąż rosnące koszty pracy oraz ogólne pogorszenie koniunktury gospodarczej.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Apprenticeships: A Classic Remedy For The Modern Skills Gap

Opracowanie przygotowane przez Forbesa ma pokazać przykład poprawy dopasowania kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców za pomocą praktyk zawodowych na przykładzie amerykańskiego rynku pracy i systemu edukacji formalnej. W 2017 r. została powołana specjalna grupa badawcza Presidential Executive Order Expanding Apprenticeships in America mająca na celu zidentyfikowanie strategii i propozycji promujących praktyki zawodowe, szczególnie w sektorach, w których programy praktyk są popularne. Badacze stwierdzili, że tradycyjna czteroletnia edukacja formalna w college'u powoduje lukę w dopasowaniu umiejętności – studenci nie są przygotowani na zapotrzebowanie rynku pracy. Według grupy badawczej rozwiązaniem tego problemu są praktyki zawodowe w dualnym systemie kształcenia. Rozwój praktyk zawodowych stał się jednym z priorytetów edukacyjnych amerykańskiego rządu i w 2016 r. odnotowano ponad 505 tys. praktykantów przy około 21 tys. zarejestrowanych programów. Czołowe firmy rozpoczęły także tworzenie programów praktyk – LinkedIn i IBM przygotowały programy Reach i New Collar, a firmy Bay Area współpracują z takimi konsorcjami praktyk⁹, jak TechSF i ApprentiSIP.

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

How to respond to chronic health problems in the workplace?

Opracowanie, przygotowane przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, jest nie tylko zbiorem informacji na temat chronicznych chorób w miejscu pracy, ale ma także udzielić odpowiedzi, w jaki sposób administracja państwowa i pracodawcy powinni radzić sobie z tym zjawiskiem. Problem jest coraz bardziej palący, ponieważ pomiędzy rokiem 2010 a 2017 liczba osób zgłaszająca takie niedogodności wzrosła o 8 p.p. W 2017 r. jedna czwarta pracowników z Unii Europejskiej zgłosiła swojemu pracodawcy przewlekłą chorobę. Przewiduje się, że ta tendencja wzrostowa będzie się utrzymywać m.in. ze względu na starzenie się społeczeństwa, ponieważ pracownicy w wieku powyżej 50 lat są ponad dwa razy bardziej narażeni na przewlekłe choroby niż pracownicy w wieku poniżej 35 lat. Wśród młodszych pracowników (w wieku 16-29 lat) odsetek osób zgłaszających choroby przewlekłe jest również wysoki i rośnie – 11% w 2010 r. i 18% w 2017 r. Przewlekła choroba ma wpływ na możliwość utrzymania pracy, a osoby dotknięte chorobą częściej opuszczają rynek pracy i stają się nieaktywne zawodowo. Dostosowanie miejsc pracy do potrzeb pracowników

⁹ Organizacje zajmujące się monitoringiem i pomocą w przygotowaniu praktyk.

z przewlekłą chorobą może mieć istotny wpływ nie tylko na możliwość wykonywania przez nich zadań, ale także jakość ich pracy. Istnieją dwa rodzaje dostosowania miejsca pracy do pracownika: (1) materialne, np. stacje robocze dla osób z niepełnosprawnością ruchową czy oprogramowanie do rozpoznawania głosu dla osób z niepełnosprawnością słuchową lub (2) niematerialne, czyli np. elastyczny czas pracy lub możliwość pracy zdalnej.

Źródło: Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, EUOSH. Więcej informacji w **Publikacji**.

The Power Of Small: Unlocking The Potential Of SMEs

Infostory, przygotowana International Labour Organization (ILO), omawia szanse i zagrożenia związane z rozwojem małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). MŚP, które stanowią zdecydowaną większość przedsiębiorstw na całym świecie, stoją przed poważnymi wyzwaniami, jeśli chodzi o warunki pracy, efektywność i formalność zatrudnienia. MŚP, oprócz tworzenia miejsc pracy, przyczyniają się do wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego większości krajów OECD – tworzą ponad 50% PKB, częściej też przyjmują do pracy ludzi o mniejszych szansach na znalezienie zatrudnienia (najmłodsi, najstarsi, mniej wykwalifikowani). Do największych wyzwań stojących przed przedsiębiorcami MŚP należą: (1) niejasne regulacje utrudniające rozwój MŚP; (2) dostęp do środków finansowych; (3) niedobór umiejętności pracowników; (4) dostęp do infrastruktury np. dostęp do wody. Z kolei pracownicy MŚP mogą skarżyć się na: (1) niskie wynagrodzenia; (2) brak systemów zabezpieczenia społecznego; (3) brak związków zawodowych; (4) brak odpowiednich warunków zapewniających bezpieczeństwo. International Labour Organisation przygotowała programy wspierające rozwój MŚP w następujących dziedzinach: (1) gospodarka ekologiczna (green economy); (2) rozwój przedsiębiorczości kobiet; (3) gospodarka nieformalna; (4) gospodarka cyfrowa.

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