



Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Luty 2020



Rzeczpospolita
PolskaUnia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

O Raporcie

Niniejszy raport jest osiemnastym 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 16 stycznia 2020 r. do 22 lutego 2020 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 / UE-27 – kraje członkowskie Unii Europejskiej¹

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>

¹ Od 1 lutego 2020 r. Wielka Brytania nie jest już krajem członkowskim Unii Europejskiej.

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 styczniu 2020 r. wyniosła 5,5%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,3 p.p.
- Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że, **w styczniu 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 922,4 tys. bezrobotnych** (o 56,0 tys. więcej niż miesiąc wcześniej).
- W porównaniu z grudniem 2019 r., **ranking województw w zakresie stopy bezrobocia zmienił się bardzo nieznacznie** – w styczniu 2020 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,6%, +0,6 p.p.), podkarpackim i świętokrzyskim (po 8,3%, +0,4 p.p.) oraz kujawsko-pomorskim (8,1%, +0,3 p.p.). Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (3,1%, +0,3 p.p.), śląskim (3,8%, +0,1 p.p.) i małopolskim (4,3%, +0,2 p.p.).
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2020 r. wyniosło 6440,9 tys. osób** i było wyższe o 0,7 p.p. w porównaniu z grudniem 2019 r. i o 1,1 p.p. r/r.
- **W styczniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 119,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 40,7 tys. ofert (o 51,9%) więcej niż w grudniu 2019 r.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw² w styczniu 2020 r. wyniosło 5282,8 zł.** W porównaniu z grudniem 2019 r. zmalało o 5,7 p.p., a w porównaniu ze styczniem 2019 r. wzrosło o 7,1 p.p.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-28 w grudniu 2019 r. wyniósł 6,2%³, a strefy euro (UE-19) – 7,4%.** 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

² Dotyczy podmiotów, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

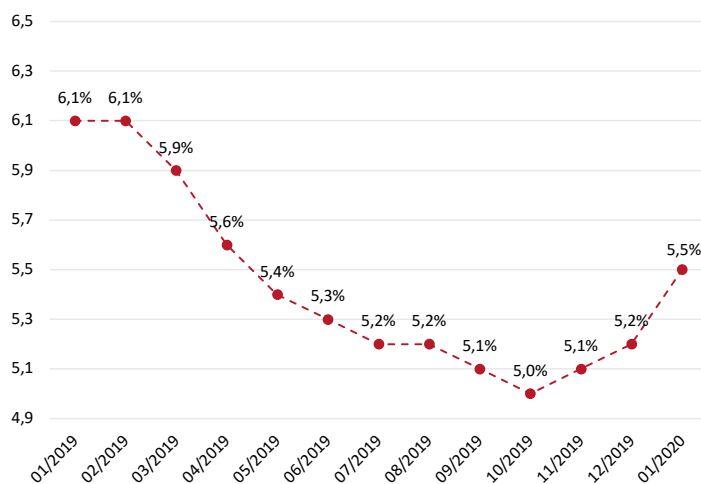
³ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

**Stopa bezrobocia
rejestrowanego
w Polsce
w styczniu 2020 r.
wyniosła 5,5%**

Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec stycznia 2020 r. wyniosła 5,5% i w porównaniu z grudniem 2019 r. wzrosła o 0,3 p.p. Natomiast rok do roku wartość wskaźnika spadła o 0,6 p.p. (Wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
w okresie styczeń 2019 r. – styczeń 2020 r.

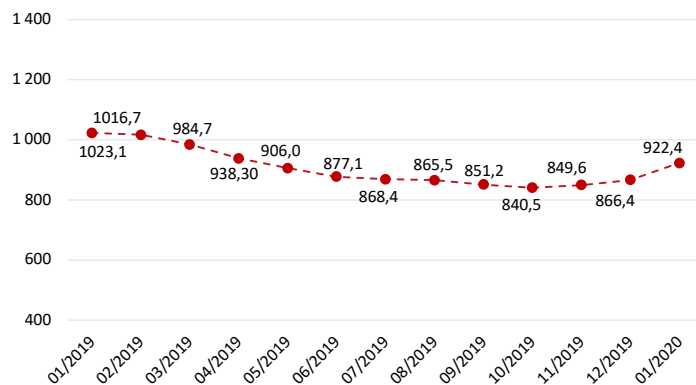


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#) i [MRPiPS](#).

Na poziomie poszczególnych województw, w styczniu 2020 r. ponownie najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,6%, +0,6 p.p.), podkarpackim i świętokrzyskim (po 8,3%, +0,4 p.p.) oraz kujawsko-pomorskim (8,1%, +0,3 p.p.). Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (3,1%, +0,3 p.p.), śląskim (3,8%, +0,1 p.p.) i małopolskim (4,3%, +0,2 p.p.).

W końcu stycznia 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 922,4 tys. bezrobotnych. W porównaniu z grudniem 2019 r. ich liczba wzrosła o 56,0 tys. osób, tj. o 6,5%, natomiast w porównaniu ze styczniem 2019 r. była niższa o 100,7 tys., tj. o 9,8% (Wykres 2).

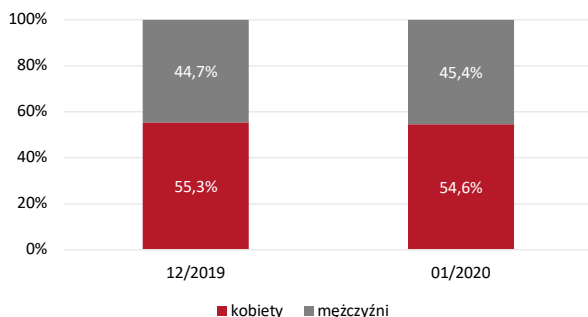
Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie styczeń 2019 r. – styczeń 2020 r. (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych MRPiPS.

Struktura osób bezrobotnych według płci ponownie nieznacznie zmieniła się na korzyść kobiet (Wykres 3).

Wykres 3. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w grudniu 2019 r. i styczniu 2020 r.

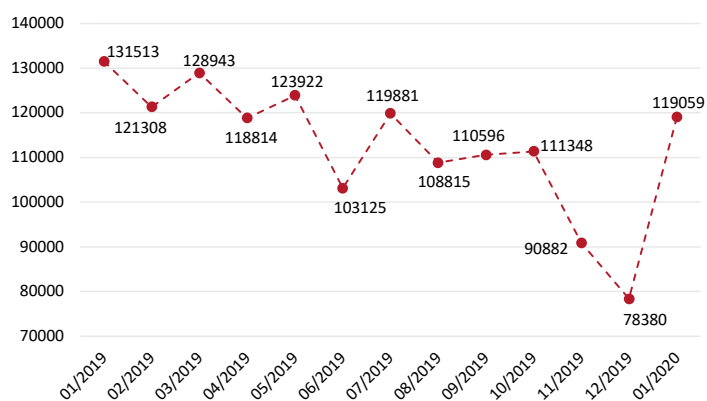


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS, data dostępu 17.02.2020.

Na koniec grudnia 2019 r. liczba osób bezrobotnych wyniosła 866,4 tys. (w porównaniu z listopadem 2019 r. wzrosła o 16,7 tys.). W tej liczbie było 223,0 tys. osób w wieku do 30. r.ż., wśród nich 47,6% stanowiły osoby do 25. r.ż. Liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wyniosła 235,7 tys. i było to 27,2% ogólnej liczby osób bezrobotnych.

W styczniu 2020 r. (według wstępnych danych MRPiPS) do urzędów pracy zgłoszono 119,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 40,7 tys. ofert (o 51,9%) więcej niż w grudniu 2019 r. (Wykres 4).

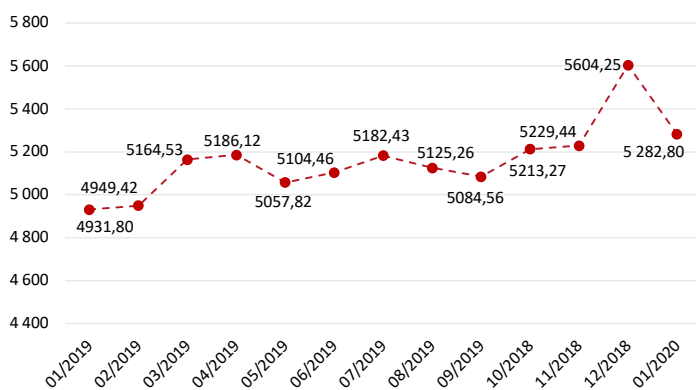
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie styczeń 2019 r. – styczeń 2020 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPIPS.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2020 r. wyniosło 5282, zł (Wykres 5) i w porównaniu z grudniem 2019 r. spadło o 5,7 p.p., natomiast r/r wzrosło o 7,1 p.p.

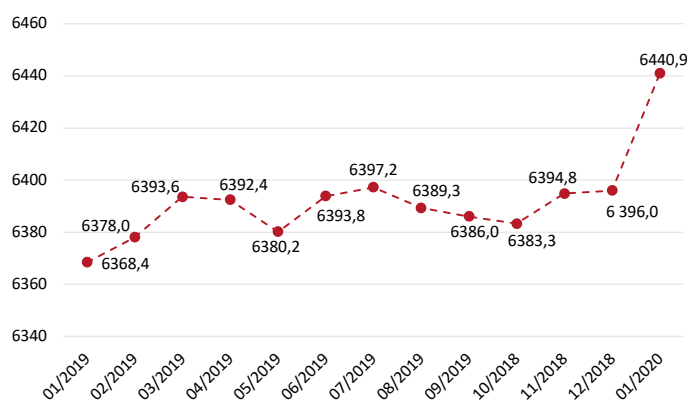
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie styczeń 2019 r. – styczeń 2020 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 20.02.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2020 r. wyniosło 6440,9 tys. osób. W porównaniu z grudniem 2019 r. zatrudnienie było wyższe o 0,7 p.p. i o 1,1 p.p. r/r. (Wykres 6).

Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie styczeń 2019 r. – styczeń 2020 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 22.02.2020.

Z raportu Pracownik z Ukrainy. Zarobki w Polsce⁴ – przygotowanego przez EWL S.A. oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego – wynika, że struktura demograficzna migracji z Ukrainy podlega coraz większej dywersyfikacji. Największą grupę obywateli Ukrainy, którzy przyjechali do Polski w 2019 r. w celu podjęcia pracy, stanowią osoby w wieku od 26 do 35 lat – 32% respondentów, tj. ponad 3 p.p. mniej niż w 2018 r. Jednocześnie o niemal 8 p.p. (do 29%) wzrósł udział najmłodszych migrantów zarobkowych (w przedziale wiekowym 18-25 lat). Wśród badanych nadal dominują mężczyźni (60%), których udział zmniejszył się jednak w porównaniu z rokiem 2018 o blisko 4 p.p.

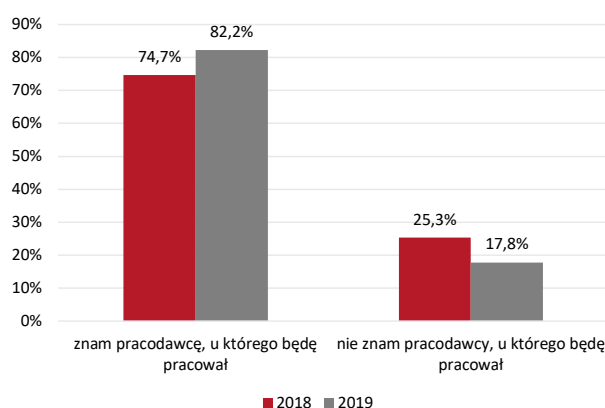
Pracownicy ze wschodu coraz lepiej odnajdują się na polskim rynku oraz podejmują świadome decyzje odnośnie do zatrudnienia. Coraz częściej przed wyjazdem do Polski respondenci szukają informacji na temat przyszłego pracodawcy, sprawdzają warunki pracy, uwarunkowania cywilno-prawne umowy, wysokość wynagrodzenia i in. (Wykresy 7-10). Jeżeli w 2018 r. największą grupę respondentów (ponad 40%) stanowiły osoby ubiegające się o minimalną stawkę godzinową, to w 2019 r. za takie wynagrodzenie godziło się pracować jedynie 6% badanych. Wysokość zarobków jest skorelowana m.in. ze znajomością języka i długością pobytów.

Coraz więcej obywateli Ukrainy szuka odpowiedniej oferty zatrudnienia w Polsce poprzez agencje pośrednictwa pracy (36% w 2019 r. vs. 28% w 2018 r.). Tym niemniej, co drugi jest zatrudniany w naszym kraju z polecenia przyjaciół i znajomych. Ukraińcy nie potrzebują dużo czasu na znalezienie pracy w Polsce – aż 60% badanych zajmuje to mniej niż 2 tygodnie.

⁴ Raport z II edycji badania socjologicznego „Ukraińcy na polskim rynku pracy: doświadczenia, wyzwania i perspektywy”.

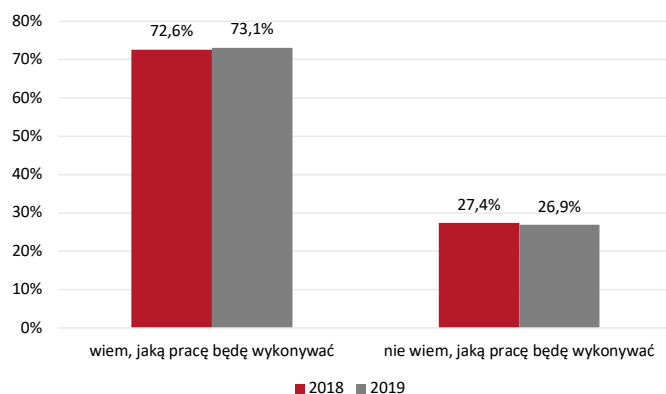
Respondenci zwracają uwagę na przyśpieszenie procesu formalności związanych z ich zatrudnieniem w Polsce. Jeżeli w 2018 r. najkrótszy termin (do 2 tygodni) zaznaczył co trzeci ankietowany, to w 2019 r. – już co drugi.

Wykres 7. Wiedza pracowników z Ukrainy o pracodawcy przed przyjazdem do Polski (%)



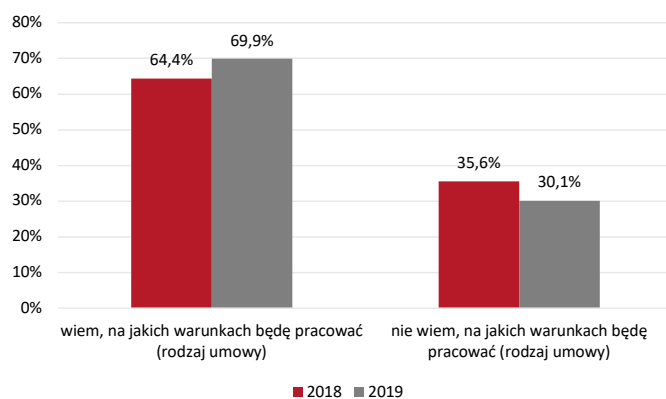
Źródło: EWL S.A. oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. N=855.

Wykres 8. Wiedza pracowników z Ukrainy o rodzaju wykonywanej pracy u przyszłego pracodawcy (%)



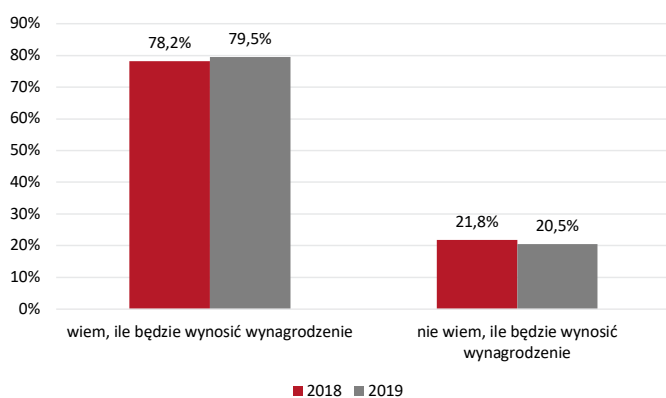
Źródło: EWL S.A. oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. N=855.

Wykres 9. Wiedza pracowników z Ukrainy o rodzaju umowy i sposobie zatrudnienia u przyszłego pracodawcy (%)



Źródło: EWL S.A. oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. N=855.

Wykres 10. Wiedza pracowników z Ukrainy o wysokości wynagrodzenia u przyszłego pracodawcy (%)



Źródło: EWL S.A. oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. N=855.

Europejski rynek pracy

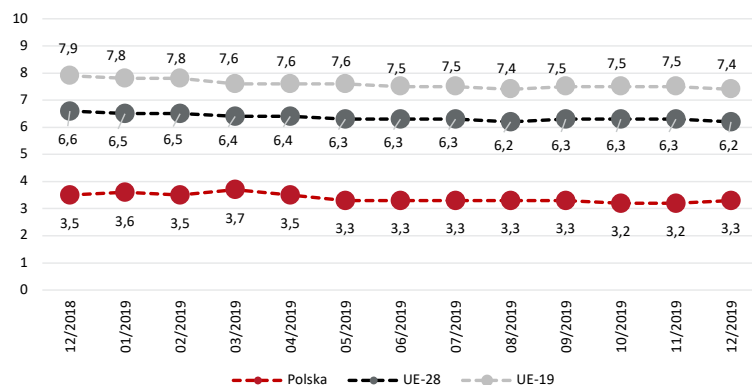
**Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w grudniu 2019 r.
wyniósł 6,2%**

Według najnowszych danych Eurostatu⁵, wskaźnik bezrobocia w grudniu 2019 r. wyniósł dla krajów członkowskich UE-28 6,2%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, o 0,4 p.p. r/r. Jest to najniższy wskaźnik odnotowany w UE-28 od stycznia 2000 r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w grudniu 2019 r. wyniosła 7,4%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z listopadem 2019 r. oraz o 0,5 p.p. r/r. Jest to najniższa wartość wskaźnika odnotowana w strefie euro od maja 2008 r.

W Polsce w grudniu 2019 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3%, tj. była wyższa o 0,1 p.p. niż miesiąc wcześniej (Wykres 11).

Wykres 11. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie grudzień 2018 r. – grudzień 2019 r.

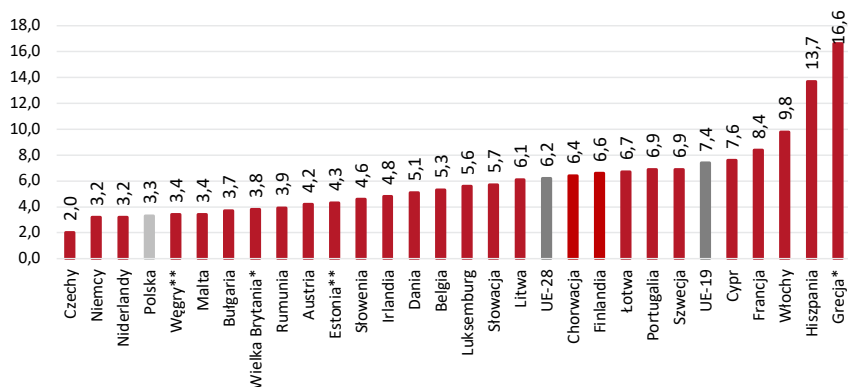


Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 20.02.2020.

W grudniowym rankingu Eurostatu (Wykres 12) najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Grecji (16,6%, dane z października 2019 r.) i Hiszpanii (13,7%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,0%), Niemczech (3,2%), Niderlandach (3,2%) i Polsce (3,3%).

⁵ Data dostępu 20.02.2020 r.

Wykres 12. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-28 w grudniu 2019 r. (%)



* październik 2019 r. ** listopad 2019 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 20.02.2020.

Rok do roku stopa bezrobocia spadła w 21 państwach członkowskich, pozostała stabilna w Danii, a wzrosła: w Luksemburgu i Szwecji – o 0,4 p.p., na Litwie i w Portugalii – o 0,3 p.p., a na Cyprze i w Słowenii – o 0,2 p.p.

W grudniu 2019 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 14,1% w UE-28 i 15,3% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 14,6% i 16,2% w grudniu 2018 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Czechach (4,3%), Niemczech (5,8%) i Niderlandach (6,7%), a najwyższe – w Grecji (35,6% w październiku 2019 r.), Hiszpanii (30,0%) i we Włoszech (28,9%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 9,2%.

21 krajów członkowskich UE-27⁶ posiada regulacje prawne dotyczące płacy minimalnej. Do krajów, w których najniższa wartość wypłaty pracowniczej nie jest ustalona, należą Dania, Włochy, Cypr, Austria, Finlandia i Szwecja.

Kraje członkowskie, w których obowiązują ustawowe płace minimalne, można podzielić na trzy główne grupy w oparciu o poziom wynagrodzenia w euro (Wykres 13).

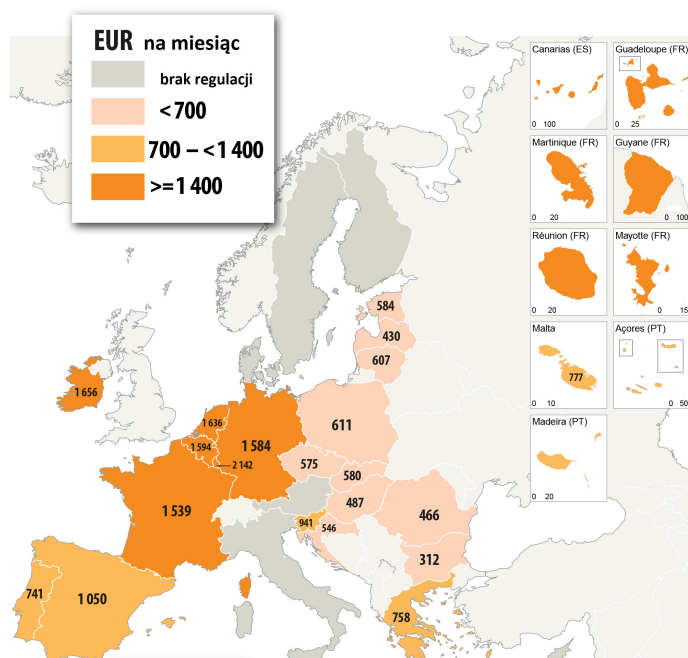
Do pierwszej grupy zaliczamy kraje z płacą minimalną w wysokości od 400 euro do ok. 600 euro miesięcznie. Należą do niej kraje członkowskie leżące we wschodniej części Europy. Bułgaria miała najniższą płacę minimalną brutto (styczeń 2020 r. – 312 euro) w całej UE-28. Do tej grupy należą także Łotwa (430 euro), Rumunia (466 euro), Węgry (487 euro), Chorwacja (546 euro), Czechy (575 euro), Słowacja (580 euro), Estonia (584 euro), Litwa (607 euro) i Polska (611 euro).

⁶ Dane zebrano dla 27 państw członkowskich. 31 stycznia 2020 r. Wielka Brytania przestała być członkiem UE.

W pięciu innych państwach członkowskich, położonych głównie na południu UE-28, płace minimalne wynosiły od 700 euro do nieco ponad 1000 euro miesięcznie. Należą do nich: Portugalia (741 euro), Grecja (758 euro), Malta (777 euro), Słowenia (941 euro) i Hiszpania (1050 euro).

W pozostałych siedmiu państwach członkowskich, z których wszystkie znajdują się na zachodzie i północy UE, płace minimalne wynosiły ponad 1500 euro miesięcznie. Należą do nich Francja (1539 euro), Niemcy (1584 euro), Belgia (1594 euro), Niderlandy (1636 euro), Irlandia (1656 euro) i Luksemburg (2142 euro).

Wykres 13. Miesięczna płaca minimalna w krajach UE-27 w styczniu 2020 r. (euro)



Źródło: Eurostat, data dostępu: 20.02.2020.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁷

- W Polsce brakuje wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Istotne niedobry występują w branży budowlanej, produkcyjnej, transportowej, gastronomicznej, medycznej, usługowej oraz finansowej. Szczególne zapotrzebowanie notuje się w takich zawodach, jak spawacz, elektryk, elektryk, monter instalacji budowlanych, kierowca, kucharz czy pielęgniarka. Z drugiej strony na polskim rynku pracy mamy nadmiar ekonomistów.
- Wśród specjalistów i menedżerów najczęściej poszukuje się osób z umiejętnościami informatycznymi, znających nowe technologie. Niezmiennie jest także zapotrzebowanie na pracowników władających biegle językami obcymi.
- 70% polskich pracodawców zgłasza trudności ze znalezieniem pracowników o pożądanych umiejętnościach. Największe problemów z pozyskiwaniem pracowników mają duże przedsiębiorstwa (pow. 250 pracowników) – 85%. Nieco rzadziej (76%) trudności deklarują przedstawiciele średnich (50-250 pracowników) i małych (10-49 pracowników) firm – 70%.
- Z roku na rok rośnie znaczenie ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych. W sektorze tym pracuje obecnie ok. 13,6 mln Europejczyków. Przedsiębiorstwa społeczne to najczęściej mikro- i małe firmy.
- Aby sektor ekonomii społecznej mógł się rozwijać, potrzebne jest wypracowanie systemu finansowania, który zabezpieczałby funkcjonowanie tych przedsiębiorstw na każdym etapie rozwoju tego sektora.
- Liczba pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych w krajach członkowskich UE rośnie. W 2018 r. stanowili oni aż 11% wszystkich pracowników.
- Pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych to zazwyczaj młodzi mężczyźni, mieszkający w dużym gospodarstwie domowym i mający na utrzymaniu dzieci, ale też coraz częściej lepiej wykształceni. Migranci są znacznie bardziej skłonni do świadczenia usług za pośrednictwem cyfrowych platform niż rodzimi pracownicy. Wzrasta także odsetek młodych kobiet pracujących za pośrednictwem platform online.

Niedobór
wykwalifikowanej
kadry na polskim
ryнку pracy

Ekonomia społeczna
i przedsiębiorstwa
społeczne w UE

Pracownicy
wykonujący pracę
za pośrednictwem
platform cyfrowych

⁷ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Barometr zawodów 2020**Charakterystyka raportu**

Barometr zawodów 2020 to piąta edycja badania, prowadzonego w całej Polsce, określającego szansę na pracę w konkretnych zawodach. Eksperci dzielą je na trzy grupy: zawody deficytowe, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy w najbliższym czasie; zawody zrównoważone, czyli takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia oraz zawody nadwyżkowe, w których znalezienie pracy może być trudne ze względu na nadmiar pracowników spełniających wymagania pracodawców.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Raport dostępny na [Portal](#)u.

Kluczowe wnioski z badania

- Sytuacja na rynku pracy wskazuje wyraźnie na pogłębiający się niedobór wykwalifikowanej kadry na rynku.
- Przyczyny deficytów leżą zarówno po stronie pracodawców (np. nieatrakcyjne warunki zatrudnienia), jak i pracowników (m.in. przeciwwskazania zdrowotne, trudna sytuacja rodzinna) bądź mają charakter systemowy, związany m.in. z niedostosowaniem kształcenia do potrzeb rynku pracy. Problem z rekrutacją pracowników będzie się nasilać.
- Pracowników brakuje szczególnie w branży budowlanej, produkcyjnej, transportowej, gastronomicznej, medycznej, usługowej oraz finansowej.
- Najbardziej poszukiwani są m.in. spawacze, elektrycy, elektrycy, monterzy instalacji budowlanych, operatorzy, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników, kucharze czy pielęgniarki.
- Zapotrzebowanie na poszczególne zawody jest różne i uzależnione od lokalnego rynku pracy.
- Jedynym na skalę Polski zawodem nadwyżkowym – czyli takim, w którym liczba chętnych przewyższa liczbę miejsc pracy – od pięciu lat jest ekonomia. Główną przyczynę nadwyżki stanowi niewielkie zapotrzebowanie na ekonomistów, którzy na rynek pracy przychodzą zarówno ze szkół wyższych, jak i techników.

Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Charakterystyka raportu

Cykliczny raport „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” ukazuje aktualne trendy na rynku pracy, w takim zakresie jak: nastawienie do zmiany pracy, liczba otrzymywanych ofert, motywacja i warunki do zmiany zatrudnienia czy gotowość do relokacji. Respondentów zapytano również o najczęstsze błędy pojawiające się podczas procesów rekrutacji, w których biorą udział.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Antal. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Specjaliści i menedżerowie otrzymują rocznie przeciętnie 9 ofert pracy.
- 60% specjalistów i menedżerów nie szuka aktywnie pracy, w tym 8% deklaruje brak otwartości na jakąkolwiek jej zmianę.
- Dla specjalistów i menedżerów najważniejsze w nowej ofercie są: wyższe od dotychczasowego wynagrodzenie (73%), choć odsetek osób wskazujących ten element jako kluczowy spadł o 2 p.p. r/r, umowa o pracę (58%), dogodna lokalizacja / dobra komunikacja (54%)
- Elastyczne godziny pracy (66% wskazań), możliwość pracy zdalnej (65%), dodatkowe premie i bonusy (58%) najbardziej oczekiwane benefity.
- Największe zapotrzebowanie jest na pracowników z umiejętnościami informatycznymi, znających nowe technologie. Niezmiennie poszukiwane są także osoby, które posługują się biegle językami obcymi. Znajomość włoskiego, francuskiego i niemieckiego jest obecnie bardzo pożądana zwłaszcza w sektorach finansowym i bankowości, a szczególnie inżynierskim.
- 68% specjalistów i menedżerów jest gotowych na przeprowadzkę do innego miasta w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy.
- W czołówce miast najbardziej atrakcyjnych pod kątem relokacji utrzymują się: Warszawa, Wrocław, Kraków i Trójmiasto. Respondenci są także zainteresowani przeprowadzką do Poznania, Katowic i Łodzi oraz – pierwszy raz w historii badania – do Rzeszowa.

- Podobnie jak w zeszłym roku, na czele listy powodów zmiany pracy utrzymują się: bardziej atrakcyjne możliwości kariery, propozycja wyższego wynagrodzenia oraz złe zarządzanie organizacją wskazane przez 41% respondentów. Warto zwrócić uwagę, że na 10 najczęściej wymienianych powodów odejścia z organizacji, aż 7 jest wewnętrznych, związanych z niezadawalającą dla pracowników sytuacją w miejscu pracy, nie zaś konkurencyjną ofertą.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Social enterprises and their ecosystems in Europe – Comparative synthesis report

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia charakterystykę przedsiębiorstw społecznych w krajach 35 krajach Europy, podsumowuje ich działania na poziomie europejskim oraz zestawia i interpretuje wnioski ze sprawozdań krajowych. W raporcie pokazano kompleksowy obraz różnych tradycji, istotnych trendów i kluczowych wyzwań dotyczących ekonomii społecznej w Europie. Dostępne są także odrębne sprawozdania krajowe, które dostarczają kluczowych danych na temat przedsiębiorstw społecznych i ich środowisk. Dane pochodzą z lat 2014-2020.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 35 państw europejskich (w tym Cypr)
Zasięg geograficzny badania: europejski
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Przedsiębiorstwa społeczne stanowią ważną część ekonomii społecznej, w której pracuje dziś ok. 13,6 mln Europejczyków. Niektóre z nich dostarczają usługi w zakresie pracy opiekuńczej, inne koncentrują się na zapewnieniu możliwości zatrudnienia osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji lub zajmują się osiągnięciem celów zrównoważonego rozwoju.
- Przedsiębiorstwa społeczne to na ogół mikro- i małe firmy o dużym udziale pracowników płci żeńskiej. Jednak we Francji, Włoszech, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii do przedsiębiorstw społecznych należą także duże firmy.
- Tworzenie elastycznych miejsc pracy przez przedsiębiorstwa społeczne jest uważane za korzystny trend dla kobiet (m.in. w takich krajach, jak Czechy, Włochy, Litwa, Turcja). Dotyczy to zarówno tych kierowanych przez kobiety, jak i zatrudniających

głównie kobiety. Wysoki udział zatrudnionych kobiet związany jest z obszarami zaangażowania przedsiębiorstw społecznych, w których kobiety również zazwyczaj stanowią wysoki odsetek, gdy takie firmy są zarządzane przez agencje publiczne. W Belgii kobiety stanowią 70% siły roboczej w gospodarce społecznej, natomiast we Francji – 67%. Kobiety stanowią ok. 61% pracowników włoskich spółdzielni socjalnych zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, w porównaniu z 47% w innych przedsiębiorstwach.

- Głównym wyzwaniem stojącym przed rozwojem ekonomii społecznej i przedsiębiorstwami społecznymi jest stworzenie wydajnych narzędzi finansowania, które pozwolą im zachować płynność finansową na każdym etapie funkcjonowania tych przedsiębiorstw. W tym kontekście szczególnie interesujące są inicjatywy w zakresie crowdfundingu, w tym equity crowdfundingu i finansowania z funduszy dobroczynnych, które są wsparte przez inicjatywy Unii Europejskiej.
- Przedsiębiorstwa społeczne mają znaczący wpływ na poziom dochodów i zatrudnienia oraz jakość opieki społecznej, zwłaszcza w krajach, w których ekonomia społeczna ma długą i dobrą tradycję, jest uregulowana prawnie i wspierana przez politykę (np. w Wielkiej Brytanii, czy krajach skandynawskich). Jak podkreślono w sprawozdaniach krajowych, przedsiębiorczość społeczna nie jest zupełnie nowym trendem. W Europie jej powodzenie wynika głównie z tradycyjnych modeli organizacyjnych i wartości silnie zakorzenionych w społeczeństwach europejskich, takich jak solidarność, samopomoc, uczestnictwo oraz trwałe wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu. W związku z tym można powiedzieć, że ekonomia społeczna pozytywnie oddziałuje na tworzenie tradycji kolektywnej działalności gospodarczej, która wpływa nie tylko na sam sektor ekonomii społecznej, ale także całą gospodarkę poszczególnych krajów członkowskich Unii Europejskiej.

Z komentarzem [U1]: Chodzi o fundusze europejskie takie jak ESF, gdzie w celu tematycznym 9 wspiera się ekonomię społeczną.

Z komentarzem [SA2]: Tu prosiłabym o zweryfikowanie i uzupełnienie. Tam jest mowa np. zwolnieniach z podatku, obniżonych stawkach VAT, ulgach dla darczyńców instytucjonalnych...I co to jest pożyczka modułowa? I ciągle słowo dobroczynny brzmi mi dziwnie w tym kontekście.

New evidence on platform workers in Europe

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia sytuację społeczno-demograficzną pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych⁸ w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Sprawozdanie powstało na bazie wyników 2. edycji badania COLLEEM, przeprowadzonego w 2018 r.⁹, które było badaniem ankietowym online. Wzięło w nim udział 38 022 respondentów w wieku od 16 do 74 lat z 16 krajów członkowskich UE, takich jak: Chorwacja, Republika Czeska, Finlandia, Francja, Niemcy, Węgry,

⁸ W badaniu mianem pracownika platformowego określa się pracujących, którzy kiedykolwiek zyskali dochody z tytułu świadczenia usług za pośrednictwem platform internetowych za pomocą aplikacji umożliwiających dopasowanie usługodawcy z usługobiorcą. Płatność za wykonaną usługę dokonywana jest cyfrowo za pośrednictwem platformy, a praca jest wykonywana online albo na miejscu wskazanym przez Klienta.

⁹ Pierwsza edycja badania COLLEEM miała miejsce w 2017 r. i wzięło w nim udział 32389 respondentów z 14 krajów UE.

Irlandia, Włochy, Litwa, Niderlandy, Portugalia, Hiszpania, Szwecja, Słowacja, Rumunia i Wielka Brytania. Ponadto próba w 2. edycji badania objęła 856 respondentów, którzy zostali zidentyfikowani w 1. edycji jako pracujący za pośrednictwem platformy. Opracowanie zostało przygotowane przez Dyрекcję Generalną ds. Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, DG EMPL) oraz Dział Kadr i Zatrudnienia JRC (JRC Human Capital and Employment Unit).

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

- Liczba pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych w badanych krajach członkowskich Unii Europejskiej rośnie – pomiędzy 1. i 2. edycją badania nastąpił wzrost o 1,5 p.p. (1. edycja – 9,5%, 2. edycja – 11%). Praca za pośrednictwem platform może być wykonywana sporadycznie (mniej niż 10 godzin tygodniowo), ale także stanowić główne zajęcie pracownika.
- Pierwsze opracowanie oparte na danych COLLEEM wykazało, że typowy europejski pracownik wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych to młody mężczyzna ze średnim wykształceniem i statystycznie częściej mający rodzinę niż pracownik offline'owy. Wyniki 2. fali badania COLLEEM potwierdzają niektóre z tych elementów – pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych to zazwyczaj młodzi mężczyźni, mieszkający w dużym gospodarstwie domowym i mający dzieci na utrzymaniu, ale też coraz częściej lepiej wykształceni. Fakt, że pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych mają dzieci, stanowi ważny element debaty dotyczącej regulacji stosunku pracowniczego pracowników platformowych, ponieważ muszą mieć oni zabezpieczenie społeczne ze względu na swoją rodzinę. Istotną różnicą pomiędzy tymi dwiema falami jest to, że wzrasta odsetek młodych kobiet pracujących za pośrednictwem platform online.
- Migranci są znacznie bardziej skłonni do świadczenia usług za pośrednictwem cyfrowych platform niż rodzimi pracownicy. Może to sugerować, że taka praca nie jest szczególnie atrakcyjna, ponieważ badania wykazują, że migranci częściej podejmują gorsze prace, poniżej swoich kwalifikacji.
- Około 40% pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych wykonuje więcej niż jeden rodzaj zadań, co kwalifikuje ich jako nieprofesjonalnych pracowników. Pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych

często wykonują następujące zadania: księgowość, prace związane z sektorem kreatywnym, tłumaczenia, tworzenie oprogramowania, pracę biurową.

- Większość pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych otrzymuje wynagrodzenie za zadanie, a nie czas poświęcony na jego wykonanie. Oznacza to, że nie sposób określić ilości czasu pracy nieodpłatnej, jaką należy podjąć w celu uzyskania wynagrodzenia.
- Niezależnie od rodzaju świadczonej usługi pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem platform cyfrowych poświęcają średnio 30 minut na wykonanie jednego zadania. Płatność za godzinę waha się od ok. 7 do 23 euro za zadanie.

Rozwiązanie problemu niedoboru talentów: dowiedz się, czego chcą pracownicy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia analizę obecnej sytuacji na rynku pracy w Polsce i na świecie w obszarze pozyskiwania pracowników, ich oczekiwań wobec pracodawców oraz prezentuje wykaz stanowisk, które obecnie najtrudniej obsadzić.

Informacje ogólne

Miejsce badania: poszczególne kraje świata
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w pełnym **Raporcie** oraz **Infografice**.

Kluczowe wnioski z badania

- Polska jest 8. wśród 44. przebadanych przez ManpowerGroup rynków, gdzie najtrudniej znaleźć pracownika o potrzebnych umiejętnościach.
- 70% pracodawców w Polsce zgłasza trudności ze znalezieniem pracowników o pożądanych umiejętnościach (na świecie niedobór talentów deklaruje 54%).
- W Polsce największe trudności w pozyskiwaniu pracowników zgłaszają duże organizacje (pow. 250 pracowników) – 85% z nich nie może znaleźć nowych pracowników. Nieco mniejsze trudności (76%) deklarują przedstawiciele średnich (50-250 pracowników) i małych (10-49 pracowników) firm – 70%.
- W Polsce najtrudniej znaleźć wykwalifikowanych pracowników fizycznych w takich zawodach, jak elektrycy, spawacze i mechanicy, kierowcy i pracownicy usług logistycznych, a także operatorzy produkcji i maszyn. Wysokie zapotrzebowanie utrzymuje się również wśród poszukujących pracowników restauracji i hoteli, księgowych i finansistów oraz pracowników biurowych.

- Do preferencji, na które najbardziej zwracają uwagę pracownicy (dane globalne) przy zmianie pracodawcy należą: wyższe zarobki, elastyczność oraz praca pełna wyzwani. Preferencje pracowników zależą od ich wieku, płci, miejsca zamieszkania oraz etapu rozwoju kariery zawodowej:
- 16% kobiet i 11% mężczyzn pokolenia Z zmieniłoby pracodawcę, jeśli ich zarobki byłyby wyższe niż w obecnej firmie. Do zmiany pracy przekonałby respondentów również rozwój umiejętności zawodowych – zarówno 8% kobiet, jak i 8% mężczyzn umieściło ten czynnik na drugim miejscu swojej listy priorytetów.
- Dla millenialsów (wiek 25-34) w grupie czynników decydujących o zmianie pracodawcy na pierwszym miejscu znajduje się wyższe wynagrodzenie. Wskazuje na nie 17% kobiet i 14% mężczyzn w ujęciu globalnym. Kobiety również doceniają elastyczny czas pracy i dobre relacje w zespole. Mężczyźni elastyczność.
- 17% kobiet i 16% mężczyzn w wieku 35–44 lat (pokolenie X) wskazuje, że kluczowym czynnikiem przy zmianie pracodawcy jest możliwość otrzymania wyższego wynagrodzenia. Wysoko oceniane w tym przedziale wiekowym są również czynniki umożliwiające zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym – 12% kobiet i 9% mężczyzn stawia na elastyczne godziny pracy.
- Pokolenie boomerów (wiek 55–64 oraz 65+) za motywację do zmiany pracy uznaje wyższą płacę, wymagającą pracę pełną wyzwani i elastyczność. Priorytetem tej grupy społecznej jest również lokalizacja miejsca pracy, dobry szef i dobre relacje w zespole.

Pozostałe informacje / doniesienia

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w styczniu 2020 ponownie zmalał. Jest to czwarty miesiąc spadku, a tempo zmian przybiera na sile. Eksperti BIEC zwracają uwagę na nieco mniejszą amplitudę odnotowywanych zmian niż w analogicznym okresie 2019 r. Może to świadczyć o ograniczeniu dalszego spadku stopy bezrobocia, za czym przemawiają symptomy spowolnienia gospodarczego oraz przegrzanie rynku pracy, w tym coraz bardziej doskwierające braki zasobów pracy. W styczniu br. ok. 43% badanych menedżerów sygnalizowało niedobór wykwalifikowanej siły roboczej. W niektórych branżach, jak np. w przemyśle produkującym środki transportu, na ten problem wskazuje blisko 70% ankietowanych.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy – mierzący zmianę liczby publikowanych w internecie ofert pracy – w styczniu 2020 wzrósł, po wyraźnych spadkach w 2019 r., świadczących o koniunkturalnym spadku na rynku wakatów. W znacznej mierze stanowi to skutek zmian koniunktury gospodarczej, rosnących kosztów prowadzenia działalności oraz rekrutacji nowych pracowników, a także spowolnienia tempa napływu nowych zamówień do przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę niesprzyjające dane historyczne z 2019 r. i niepewność obserwowaną w prognozach gospodarczych, w pierwszej połowie 2020 r. rynek wakatów może kontynuować poprzednie spadki. W takim scenariuszu styczniowy wzrost byłby jedynie niewielką i krótkotrwałą korektą.

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

Empowering adults through upskilling and reskilling pathways Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling

Pierwsze z serii „Empowering adults through upskilling and reskilling pathways” opracowanie Cedefopu dotyczy wzmocnienia pozycji osób dorosłych na rynku pracy poprzez podnoszenie ich kwalifikacji i przekwalifikowanie. W 2020 r. Unia Europejska jest nadal daleka od osiągnięcia benchmarku mówiącego o 15% udziale dorosłych w edukacji i dalszym kształceniu. Według estymacji Cedefopu podniesienie kwalifikacji lub przekwalifikowanie dorosłych z UE-28 doprowadziłoby do średniego rocznego wzrostu zysku w wysokości 200 mld euro w okresie 10 lat pomiędzy 2015 i 2025 r. Warto podkreślić, że pomiędzy krajami członkowskimi istnieją znaczące różnice. Według danych Eurostatu-LFS z 2016 r. udział osób dorosłych z niskim poziomem wykształcenia (w skrócie ISCED 0-2 i 3c) waha się od ponad 50% (Malta – 54,7% i Portugalia – 53,1%) do mniej niż 10% w niektórych krajach Europy Wschodniej (Litwa – 5,4%, Czechy – 6,5%, Polska – 8,7%). Istotne różnice pomiędzy krajami obserwuje się również w zakresie umiejętności korzystania z internetu oraz informatycznych. Według danych CSIS-2015 w Bułgarii, na Cyprze, w Polsce i w Rumunii 60% lub więcej dorosłych nie ma wystarczających umiejętności informatycznych: nie korzystali z internetu w ciągu trzech miesięcy przed rozmową, albo – jeśli korzystali – mają mniej niż podstawowe umiejętności informatyczne w takich działaniach, jak zdobywanie informacji, komunikacja, tworzenie treści i rozwiązywanie problemów. Ponadto w takich krajach, jak Bułgaria, Włochy i Rumunia, co czwarta dorosła osoba (25%) zadeklarowała w 2015 r., że nigdy nie korzystała z komputera, podczas gdy takich osób w Niemczech, Niderlandach i Wielkiej Brytanii (CSIS-2015) jest mniej niż 5%. Wśród krajów biorących udział w badaniu PIAAC (2012;2015) odsetek osób dorosłych z niskimi umiejętnościami kognitywnymi (umiejętność czytania, pisanie i liczenia) jest szczególnie wysoki (ponad 36%) w Grecji, Hiszpanii i Włoszech, natomiast znacznie niższy (poniżej 20%) w krajach skandynawskich i Czechach.

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

The number of older workers is increasing fast, yet they face growing age discrimination

Artykuł London School of Economics podejmuje tematykę pracowników z najstarszej grupy wiekowej i stojących przed nimi wyzwań. Przewiduje się, że pomimo podnoszenia wieku emerytalnego liczba emerytów w Europie będzie przewyższać liczbę ludności w wieku produkcyjnym. Dyskryminacja ze względu na wiek dotyka i młodych, i starszych pracowników, ale ta druga grupa zmaga się z większymi problemami. 44% starszych pracowników w Europie wskazuje na dyskryminację powiązaną z ich wiekiem. Zarówno starsi mężczyźni, jak i kobiety zgłaszają uprzedzenia w miejscu pracy, szczególnie związane z ich możliwościami i kwalifikacjami. Donoszą, że są postrzegani jako mniej innowacyjni, mniej zdolni do adaptacji i mniej wykwalifikowani niż młodszy pracownicy. Cierpią z powodu kultury pracy, która sprzyja młodszy pracownikom. Dodatkowo starsze kobiety są gorzej opłacane oraz bardziej narażone na zwolnienia i odrzucenie podczas rekrutacji niż starsi mężczyźni. Co gorsza, kobiety są wcześniej postrzegane jako osoby starsze np. w Wielkiej Brytanii już od ok. 40. r.ż., podczas gdy mężczyźni po 45. r.ż.

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