PARP Grupa PFR

System Rad ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Wrzesień 2019

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

PARP Grupa PFR

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

O Raporcie

Niniejszy raport jest trzynastym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklach miesięcznych i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Niniejszy raport obejmuje okres od 15 sierpnia do 14 września 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
EU-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

Streszczenie

Niniejszy raport ma przybliżyć aktualną sytuację na polskim i europejskim rynku pracy oraz dostarczyć informacji na temat dominujących na nich trendów.

- **Stopa bezrobocia w Polsce w sierpniu 2019 r. wyniosła 5,2%,** tj. tyle samo co miesiąc wcześniej. W porównaniu z sierpniem 2018 r. była niższa o 0,6 p.p.
- Według wstępnych danych w o sytuacji na polskim rynku pracy, **w sierpniu 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 866,7 tys. bezrobotnych.**
- **Bez zmian pozostaje ranking województw w zakresie stopy bezrobocia** – w sierpniu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,7%), kujawsko-pomorskim (7,8%) oraz podkarpackim i świętokrzyskim (po 7,7%). Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (2,8%), śląskim (3,7%) i małopolskim (4,2%).
- **W lipcu 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 119,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. 16,8 tys. (16,3%) więcej niż miesiąc wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2019 r. wyniosło 5182,43 zł.** W porównaniu z czerwcem 2019 r. wzrosło o 77,97 zł (1,5%), natomiast w porównaniu z lipcem 2018 r. – o 359,97 zł (7,4%).
- **Młodzi ludzie coraz częściej wybierają naukę w szkołach zawodowych i technikach**. Według nich taki wybór nie oznacza w przyszłości niższych zarobków.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-28 w lipcu 2019 r. wyniósł 6,3%**[1]**.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,3%**.
- **Wzrost zatrudnienia w II kw. 2019 r. wyniósł 0,3% dla krajów członkowskich UE-28** i pozostał bez zmian w porównaniu z poprzednim kwartałem. **W Polsce w II kw. 2019 r. wzrost zatrudnienia wyniósł 0,6%.**

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

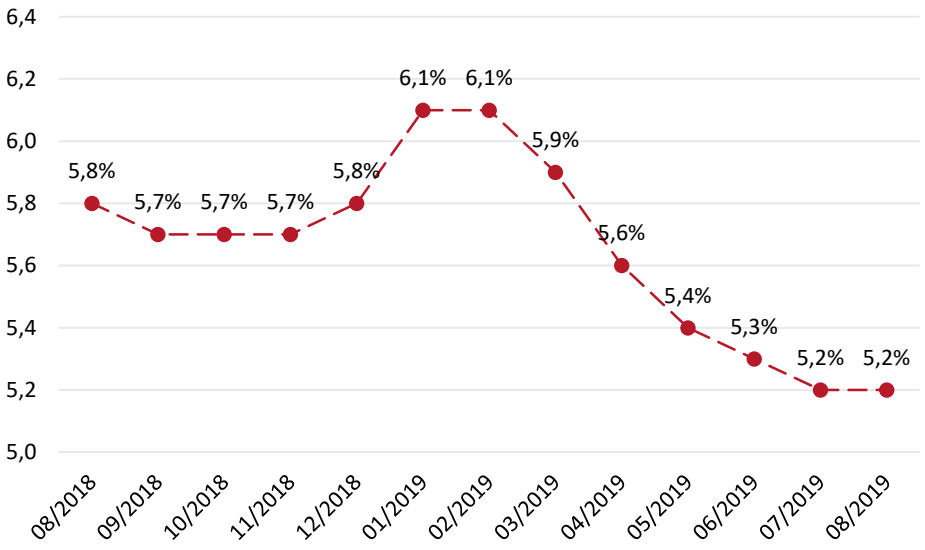
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[1] Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS-u – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Stopa bezrobocia w Polsce liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła w tym okresie 3,3%.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w sierpniu 2019 r. wyniosła 5,2%

Z danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w sierpniu 2019 r. wyniosła 5,2%. W porównaniu z poprzednim miesiącem nie zmieniła się, natomiast od początku roku spadła o 0,9 p.p. Zmiana r/r wyniosła 0,6 p.p. (wykres 1).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 09.09.2019.

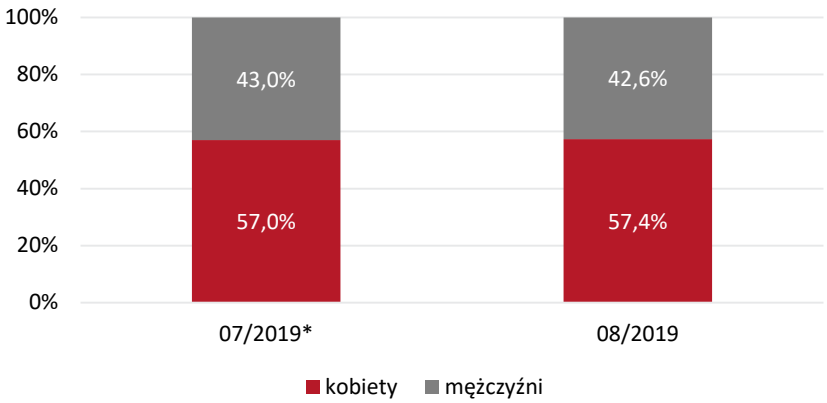
Na poziomie poszczególnych województw w sierpniu 2019 r. ponownie najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,7%), podkarpackim (7,8%) oraz kujawsko-pomorskim (7,7%) i świętokrzyskim (7,7%), natomiast najniższy – w województwach wielkopolskim (2,8%), śląskim (3,7%) i małopolskim (4,2%).

W końcu sierpnia 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 866,7 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem ich liczba spadła o 1,7 tys.

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

Na koniec lipca br. liczba osób bezrobotnych wyniosła 868,4 tys. (w porównaniu z czerwcem br. spadła o 8,7 tys.). W tej liczbie było 218,0 tys. osób w wieku do 30. r.ż., z czego 45,3% stanowiły osoby do 25. r.ż. Natomiast liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wyniosła 235,0 tys. i jest to 27,1% ogólnej liczby osób bezrobotnych (o 0,2 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej).

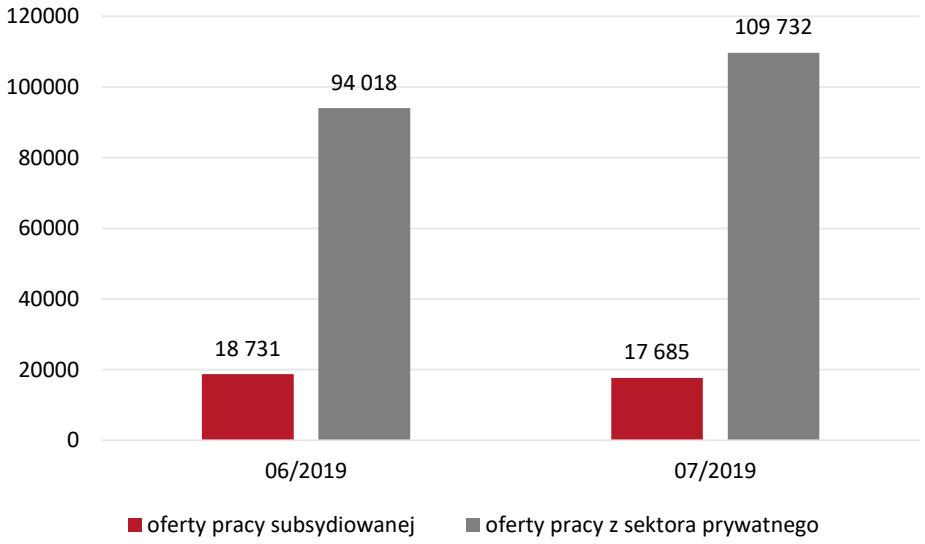
Wykres 2. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w lipcu i sierpniu 2019 r.



* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 09.09.2019.

W lipcu br. do urzędów pracy zgłoszono 119,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 16,8 tys. ofert (o 16,3%) więcej niż w poprzednim miesiącu. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej pokazuje wykres 3.

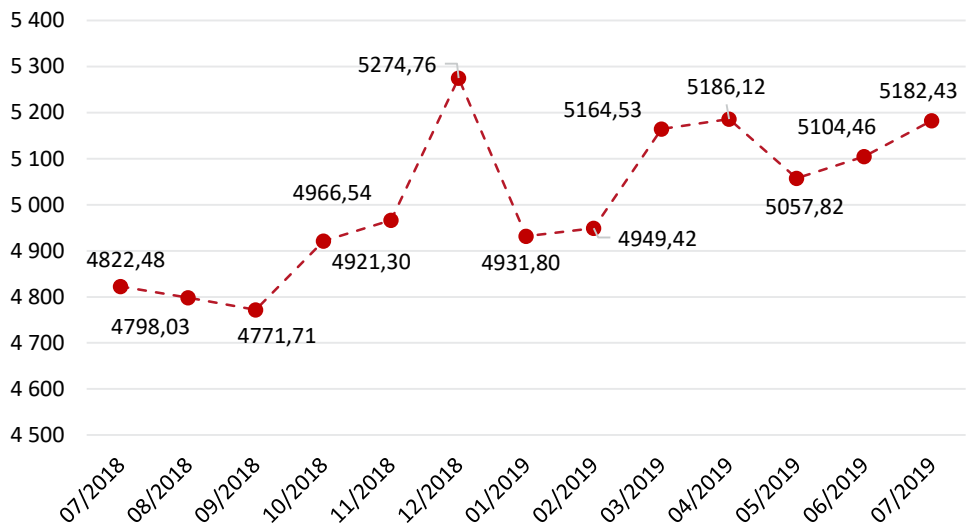
Wykres 3. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w czerwcu i lipcu 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 09.09.2019.

Z danych GUS wynika, że w lipcu 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 5182,43 zł (wykres 4). W porównaniu z czerwcem 2019 r. wzrosło ono o 1,5 p.p, a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 7,5 p.p.

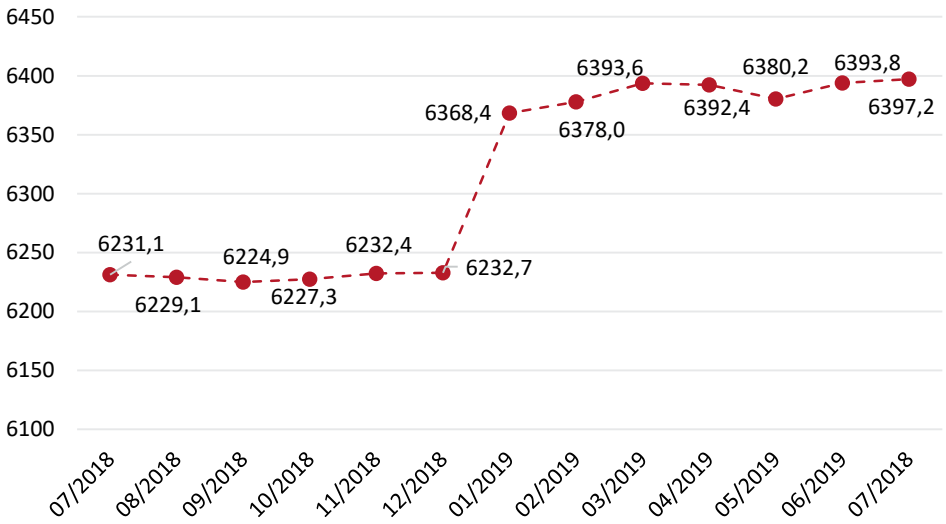
Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie lipiec 2018 r. – lipiec 2019 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 10.09.2019.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu br. wyniosło 6397,2 tys. osób i było wyższe o 0,1 p.p. w porównaniu z czerwcem 2019 r. i o 2,7 p.p. wyższe w porównaniu z lipcem 2018 r.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 10.09.2019.

Rośnie popularność szkół zawodowych i techników w Polsce. Jeszcze kilka lat temu młodzi ludzie chętniej wybierali studia wyższe, przede wszystkim na kierunkach zarządzanie i marketing. Według najnowszego **raportu Fundacji Sukces Pisany Szminką** obecnie młodzież coraz częściej bierze pod uwagę ścieżkę rozwoju opartą o naukę w szkole

zawodowej czy technikum. Według 82% respondentów w wieku 15-29 lat zawodówki i technika nie są wcale gorszą perspektywą, a ich ukończenie nie oznacza niższych zarobków w przyszłości. Najważniejszym „doradcą" młodych jest Internet – 81,7% z nich właśnie tam szuka informacji nt. możliwości rozwoju zawodowego.

Jak wynika z ankiety 77,5% respondentów w wieku 15-29 lat twierdzi, że zna swoje kompetencje, mimo że ponad 2/3 (67,6%) nigdy nie korzystało z doradztwa zawodowego, a ponad połowa (53,9%) nie wykonała nawet testów kompetencji.

76,3% młodych na początku kariery zawodowej chciałoby zarabiać do 3 tys. zł netto, a 13% wskazało kwotę ponad 10 tys. zł netto. Większość respondentów (68%) oczekuje, że w wieku 35 lat będzie zarabiać powyżej 5 tys. zł netto. 22% z nich uważa, że ich pensja powinna wówczas przekraczać 10 tys. zł netto miesięcznie.

62,4% ankietowanych chciałoby mieć własny biznes, a 88,8% – zapewniony elastyczny czas pracy. O pracy zdalnej myśli 71,2% respondentów.

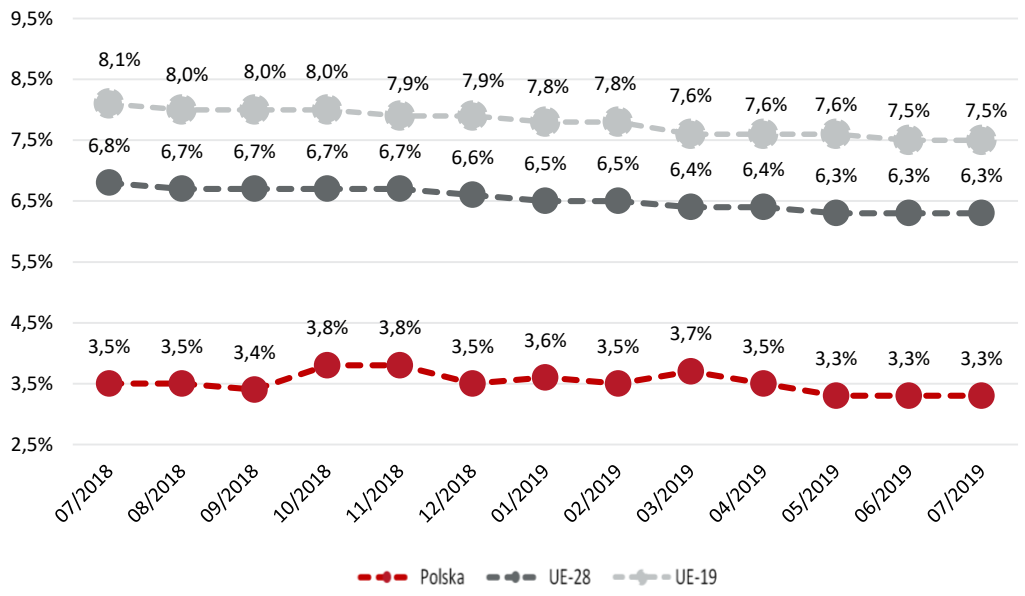
Dla 38,2% badanych najważniejsze w pracy są: możliwość rozwoju (38,2%), wynagrodzenie (26,0%) i atmosfera w pracy (19,6%).

Co ciekawe, młodzi nie myślą o emigracji – aż 96,7 % chce się uczyć w Polsce. Tylko co dziesiąty ankietowany rozważa możliwość pracy za granicą. Ponad 90% chce równolegle uczyć się i pracować. Dla 82% staże i praktyki są szansą na podnoszenie kwalifikacji.

Wskaźnik bezrobocia w Unii Europejskiej w lipcu 2019 r. ponownie wyniósł 6,3%

Według danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w lipcu 2019 r. wyniósł 6,3% dla krajów członkowskich UE-28 i pozostał bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem, a wobec lipca 2018 r. spadł o 0,5 p.p.
Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w lipcu 2019 r., podobnie jak miesiąc wcześniej, wyniosła 7,5% i w porównaniu z czerwcem 2018 r. spadła o 0,6 p.p.
W Polsce w lipcu 2019 r. stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3%.

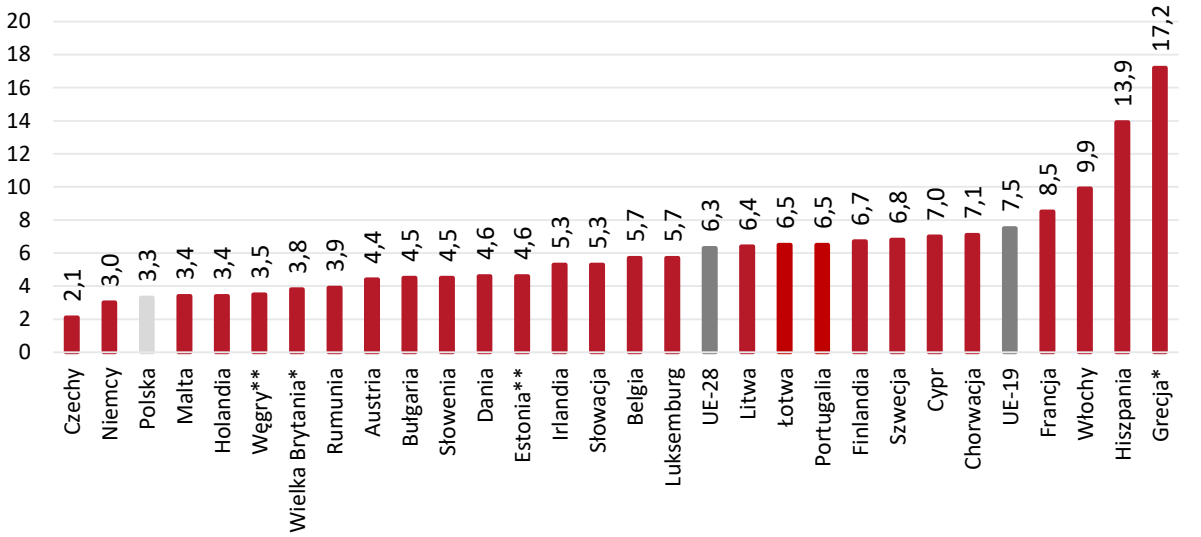
Wykres 7. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie lipiec 2018 r. – lipiec 2019 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 15.09.2019.

W lipcowym rankingu (wykres 8) najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano ponownie w Grecji (17,2%, dana za maj 2019 r.), Hiszpanii (13,9%) i we Włoszech (9,9%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,1%), Niemczech (3,0%) i w Polsce (3,3%).

Wykres 8. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-28 w lipcu 2019 r. (%)



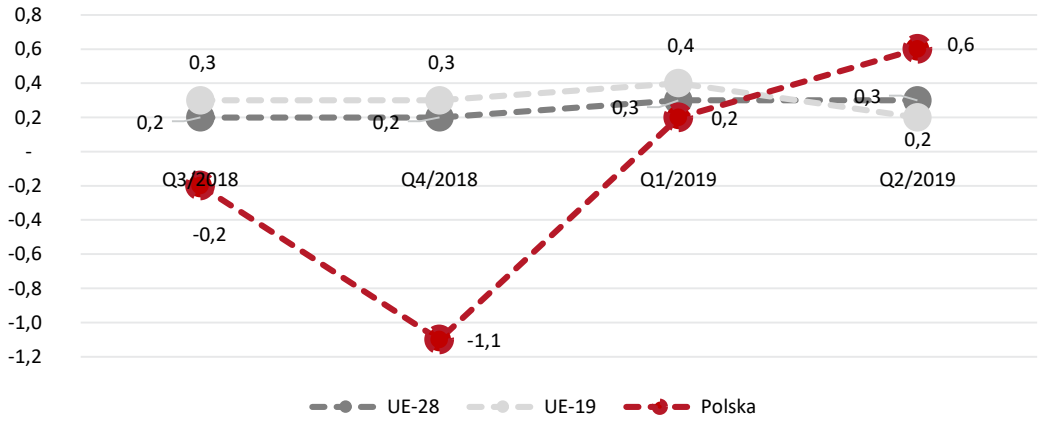
* maj 2019 r. ** czerwiec 2019 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 15.09.2019.

W lipcu 2019 r. stopa bezrobocia wśród ludzi do 25. r.ż. wyniosła 14,3% w UE-28 i 15,6% w strefie euro, w porównaniu odpowiednio z 15,0% i 16,7% w lipcu 2018 r. Najniższe wartości odnotowano w Niemczech (5,6%), Holandii (6,7%) i Czechach (7,0%), a najwyższe – w Grecji (39,6% w I kw. 2019 r.), Hiszpanii (32,1%) i we Włoszech (28,9%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,0%.

Według danych Eurostatu, wzrost zatrudnienia w II kw. 2019 r. wyniósł dla krajów UE-28 0,3% i pozostał bez zmian w porównaniu z poprzednim kwartałem. Natomiast dla krajów strefy euro (UE-19) w II kw. 2019 r. wyniósł 0,2% i w porównaniu z poprzednim kwartałem zmalał o 0,2 %. (I kw. 2019 r. -0,2%). W Polsce w II kw. 2019 r. wzrost zatrudnienia wyniósł 0,6 % i w porównaniu z poprzednim kwartałem wzrosła o 0,4 %(I kw. 2019r. – 0,2%).

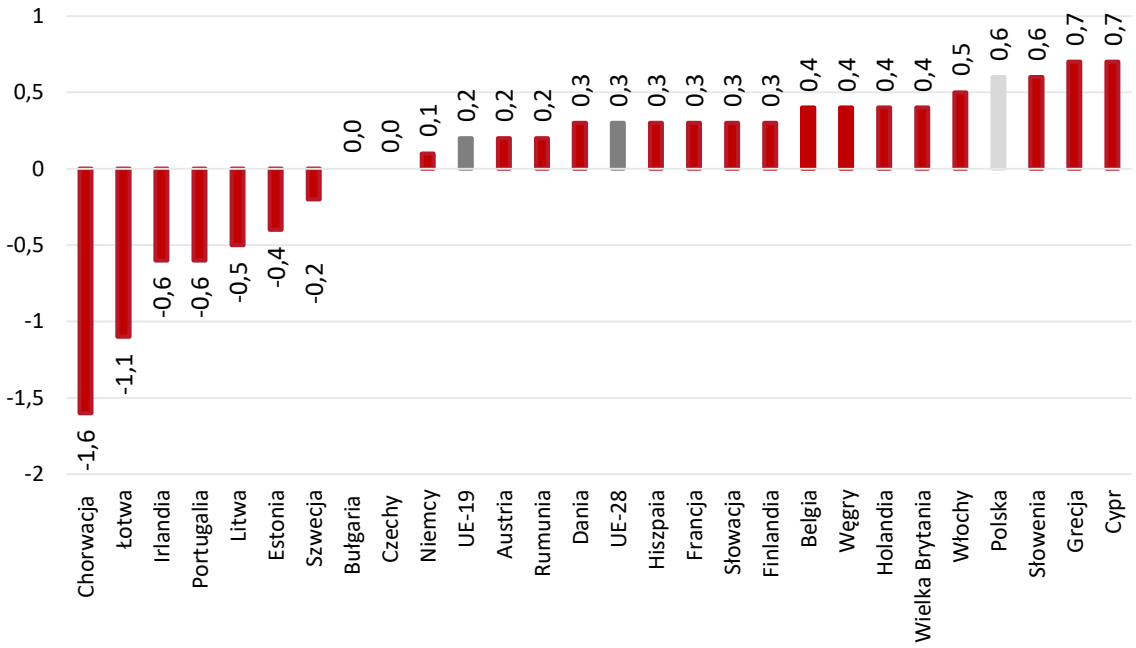
Wykres 9. Wzrost zatrudnienia dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie III kw. 2018 r. – II kw. 2019 r. (%)



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 15.09.2019.

Spośród państw członkowskich, dla których dostępne są dane za II kw. 2019 r., największy wzrost w porównaniu z I kw. br. odnotowały Grecja, Cypr (oba kraje +0,7%), Polska, Słowenia (oba kraje +0,6%) i Włochy (+0,5%). Największe spadki zaobserwowano w Chorwacji (-1,6%), na Łotwie (-1,1%), w Irlandii i Portugalii (oba kraje -0,6%).

Wykres 10. Wzrost zatrudnienia w krajach UE-28 w II kw. 2019 r. (%)



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 15.09.2019.

Najważniejsze badania i raporty[2]

- Badania nie potwierdzają obiegowych opinii o zróżnicowaniu postaw i oczekiwań pracowników w zależności od wieku. Wskazują natomiast na potrzebę indywidualnego podejścia do pracownika.
- Osoby 50+, także w wieku poprodukcyjnym, chcą pracować – praca jest dla nich zarówno źródłem dochodu, jak i miejscem kontaktu z ludźmi.
- Polskie firmy korzystają z mało zaawansowanych narzędzi i praktyk zarządzania zasobami ludzkimi. Najczęściej wykorzystywanymi metodami pozafinansowej motywacji są: pochwała ze strony przełożonego oraz awans.
- Społeczeństwo szybko się starzeje. Przewiduje się, że w połowie lat 50. XXI w. mediana wieku będzie wynosić 45 lat. Aby starsi pracownicy pozostali na rynku pracy, zaleca się redukować czynniki zachęcające do szybszego przechodzenia na emeryturę oraz zwiększać wynagrodzenia osób po 55. r.ż. Należy zwrócić także uwagę na ofertę szkoleniową skierowaną do starszych pracowników, dotyczącą szczególnie umiejętności cyfrowych oraz zachęcić pracodawców do zatrudniania osób starszych.
- Większość (70%) pracowników małych firm uważa, że pracodawca dba o ich potrzeby. Jeśli dodatkowo będzie w stanie zapewnić im dostosowane do indywidualnych potrzeb benefity pracownicze, to związek pracowników z firmą stanie się znacznie bardziej trwały.

Pracownicy małych polskich firm

- Tylko co trzeci polski pracownik myśli o swoich zarobkach pozytywnie, a 4 osoby na 10 deklarują, że są wyraźnie niezadowolone ze swojej wypłaty. W ciągu ostatnich 2 lat o podwyżkę starał się co drugi pracownik.
- Komisja Europejska zaleca, aby w małych i średnich przedsiębiorstwach prowadzono szkolenia w zakresie: 1. wprowadzenie do full stack development (introduction to full stack development); 2. sprzedaż cyfrowa, marketing i cyberbezpieczeństwo (digital sales, marketing and cyber security); 3. cyfrowe strategie marketingu i sprzedaży dla MŚP (digital marketing and sales strategies for smes); 4. wprowadzenie do analityki danych (introduction to data analytics).

Zalecenia szkoleniowe KE dla MŚP

[2] Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki szóstej edycji badania przekrojowego Bilans Kapitału Ludzkiego – jednego z największych europejskich projektów badawczych w obszarze kompetencji, zatrudnienia i rynku pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**

Kluczowe wnioski z badania

- Między rokiem 2010 a 2018 znacząco wzrósł wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym – ogółem z 64,6% do 73,6% (przy równoczesnym spadku stopy bezrobocia z 9,8% do 4,0%). Szczególnie silny wzrost wystąpił wśród osób w wieku przedemerytalnym (55–59/64) – z 41% do 60%, w tym w grupie kobiet z 34% do 60%.
- Kobiety przeciętnie później niż mężczyźni wchodzą na rynek pracy, gdyż częściej decydują się na kontynuowanie edukacji na poziomie wyższym. Różnica we wskaźniku zatrudnienia między płciami utrzymuje się w okresie związanym z macierzyństwem i opieką nad małymi dziećmi, czyli do ok. 40. roku życia, kiedy to wskaźnik zatrudnienia dla obu płci zrównuje się, osiągając wartość ok. 87%. Po przekroczeniu tego wieku, różnica między płciami znowu zaczyna się stopniowo pojawiać w związku z wcześniejszym odchodzeniem kobiet z rynku pracy.
- Wykonywanie pracy zawodowej jest bardzo silnie powiązane z wykształceniem: im niższy poziom wykształcenia, tym wyższy odsetek niepracujących. Zależność ta jest szczególnie silna wśród kobiet – przykładowo w grupie wiekowej 25–34 lat nie pracuje 56% kobiet z wykształceniem poniżej średniego, 38% z wykształceniem średnim i tylko 20% z wyższym. Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn rola wykształcenia ujawnia się wyraźnie w starszych kohortach: im niższy poziom wykształcenia, tym szybciej następuje odejście z pracy w wieku okołoemerytalnym.
- Osoby szukające pracy jako największe utrudnienia wskazują brak ofert pracy w okolicy oraz niedostatek odpowiednich kontaktów i znajomości, a w drugiej kolejności – brak uprawnień oraz wystarczającego doświadczenia. Kobiety w przedziale wiekowym 35–

49 lat wymieniają też opiekę nad dzieckiem. W przypadku osób nieaktywnych zawodowo na plan pierwszy są wysuwane wiek i stan zdrowia, a w przypadku pań do 50. r.ż. – także opieka nad dzieckiem.

- W 43% polskich średnich i dużych przedsiębiorstw ważne decyzje podejmowane są bez konsultacji z pracownikami, w 55% pracownicy są angażowani w podejmowanie takich decyzji, jedynie w 2% firm decyzje pozostawia się pracownikom. W największym stopniu swoich pracowników angażują w podejmowanie decyzji menedżerowie w branżach: edukacyjnej, usług specjalistycznych oraz w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej.
- Najczęściej wykorzystywanymi metodami pozafinansowej motywacji w polskich przedsiębiorstwach są: pochwała ze strony przełożonego oraz awans. Z tych stosunkowo prostych metod korzysta 57% polskich firm. Znacznie rzadziej wykorzystuje się w tym celu tzw. empowerment, czyli zwiększenie zakresu odpowiedzialności pracownika (30%), dodatkowe szkolenia (28%), czy bony okazjonalne (28%). Mniej niż 20% polskich firm wykorzystuje w celu motywowania pracowników: karty i karnety fitness, ustanawianie celów efektywnościowych oraz dodatkowe pakiety ubezpieczeniowe. 8% firm nie korzysta z żadnego – poza finansowym – mechanizmu motywacji pracowników.
- Zdecydowanie najpopularniejszymi narzędziami rekrutacyjnymi są CV, rozmowy rekrutacyjne i listy motywacyjne – korzysta z nich odpowiednio 78%, 64% i 51% pracodawców.
- Struktura potrzeb rekrutacyjnych nie zmieniła się zasadniczo w porównaniu z poprzednią edycji BKL z okresu 2010–2014. Nadal pracodawcy najbardziej poszukują pracowników z trzech kategorii zawodowych: robotników wykwalifikowanych i operatorów maszyn i urządzeń, specjalistów oraz sprzedawców i pracowników usług.
- Osoby pracujące uczą się przede wszystkim w sposób nieformalny (72% według BKL 2017) oraz korzystają z różnych form rozwoju kompetencji w miejscu pracy (42%). Uczenie się w sposób formalny jest wśród pracujących bardzo rzadkie, co z jednej strony może wskazywać na niskie zapotrzebowanie na kwalifikacje zdobywane w ramach systemu edukacji formalnej, z drugiej zaś może być traktowane jako wskaźnik słabego dopasowania tego systemu do potrzeb osób pracujących.
- Sposoby uczenia się pracujących wyraźnie różnicuje stanowisko pracy – tradycyjne formy uczenia się, takie jak kursy, szkolenia, seminaria czy konferencje są wykorzystywane przez kadrę kierowniczą i specjalistów. Typowe dla stanowisk robotniczych formy aktywności edukacyjnej to instruktaże, obserwacja innego pracownika czy uczestnictwo w obowiązkowych szkoleniach bhp, ppoż.
- Czynnikiem wyraźnie stymulującym do uczenia się osób pracujących jest możliwość wykorzystania posiadanych i zdobywanych kompetencji w pracy.

- Skala zaangażowania średnich i dużych pracodawców w rozwój wiedzy i umiejętności pracowników utrzymuje się od kilku lat na porównywalnym poziomie. Inwestycje w tym obszarze prowadzi 89% średnich i 92% dużych firm.
- Czynnikiem istotnie różnicującym poziom zaangażowania firm w rozwój kompetencji posiadanych w organizacji jest branża, w której działa przedsiębiorstwo.
- Wyniki badania nie wskazują, aby millenialsi wyróżniali się na tle innych grup wiekowych szczególnymi kompetencjami, cechami czy postawami związanymi z rynkiem pracy.
- Obserwowane różnice kompetencyjne między pokoleniami tłumaczą dwa czynniki: (1) wykształcenie respondenta oraz (2) skorelowany z wiekiem i stażem pracy moment zawodowy, w którym aktualnie znajduje się badany. Najogólniej rzecz ujmując: im wyższe wykształcenie, tym wyższe kompetencje badanego oraz większa częstotliwość wykorzystania Internetu i komputera w pracy zawodowej. Im dłużej respondent przebywa na rynku pracy, tym większy wpływ na jego kompetencje ma typ wykonywanej pracy zawodowej. Jednak wykorzystanie komputera nie jest w prosty sposób skorelowane z umiejętnością rozwiązywania problemów przy użyciu ICT – zależności są w tym przypadku bardziej subtelne i zapewne wiążą się ze specyfiką zadań zawodowych (rutynowe vs nierutynowe). Poziom umiejętności rozwiązywania problemów przy użyciu ICT jest silniej związany z poziomem wykształcenia niż z faktem posiadania dostępu do komputera.

Pozyskiwanie i utrzymanie pracowników w małej firmie: najważniejsze czynniki

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki analizy potrzeb i oczekiwań pracowników, które mają największy wpływ na ich lojalność i przywiązanie do miejsca pracy. Badanie zrealizowano na reprezentatywnej próbie pracowników małych firm.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

MetLife we współpracy z SW Research. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 80% ankietowanych pracowników małych firm oczekuje indywidualnego traktowania, uwzględniającego różnorodność ich potrzeb, a prawie 85% uważa, że dostosowane

do ich potrzeb ubezpieczenie lub inne, bardziej sprofilowane świadczenia pozapłacowe mogłyby podnieść ich zadowolenie z pracy.

- Wśród najważniejszych czynników, które mają wpływ na lojalność pracownika wobec firmy, respondenci najczęściej wymieniali przyjazną atmosferę (59%), bliskość miejsca zamieszkania (57%) oraz zrozumienie i indywidualne podejście do potrzeb pracownika (39%). Na liście, z której uczestnicy badania wybierali ważne dla nich pozycje, zostało umieszczone też specjalne ubezpieczenie (np. życiowe, zdrowotne). Okazało się, że taki rodzaj świadczenia jest dla znacznej grupy pracowników (24%) ważniejszy niż np. współfinansowanie zajęć rekreacyjnych i aktywności sportowej poza pracą, dobrze wyposażone biuro czy rekreacja w miejscu pracy.
- Ponad 70% ankietowanych uważa, że pracodawca dba o ich potrzeby, a 32,1% ocenia te starania bardzo wysoko. Jednocześnie ok. 20% ankietowanych sądzi, że ich pracodawcy nie starają się odpowiedzieć na ich indywidualne potrzeby.
- Prawie 90% badanych z małych przedsiębiorstw uważa, że ich związek z firmą stanie się znacznie bardziej trwały, jeśli pracodawca dostosuje benefity do ich indywidualnych potrzeb.
- Pracownicy z wyższym wykształceniem znacznie częściej wyrażają opinię, że pracodawca mógłby lepiej dopasować świadczenia pracownicze do ich konkretnych potrzeb. Wśród badanych z najniższym wykształceniem tylko 18% badanych oczekuje od firmy więcej niż otrzymuje w pakiecie świadczeń.

Polacy o płacy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania postaw respondentów wobec kwestii związanych z wynagrodzeniem i jawnością płac. Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej grupie osób aktywnych zawodowo w wieku powyżej 18 lat.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Starania o podwyżkę są wyzwaniem znanym większości badanych. W ciągu ostatnich 2 lat zabiegało o nią 51% respondentów. Tylko co czwarty badany twierdzi, że podwyżki otrzymywał zawsze z inicjatywy przełożonego.

- Aż 3 na 4 respondentów uważa, że „widełki” płacowe powinny znajdować się w ogłoszeniach o pracę. Tylko 6% uważa, że nie powinny być one podawane.
- 4 na 10 badanych (39%) jest wyraźnie niezadowolonych ze swoich zarobków. Co trzeci myśli o swoich zarobkach pozytywnie, również co trzeci – nie ma na ten temat określonego zdania.
- 25% badanych twierdzi, że zasady przyznawania podwyżek w jego firmie są niejasne. Jednocześnie jednak niemal połowa badanych (48%) określa system wynagradzania w ich firmie jako jasny i zrozumiały.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Working Better with Age

Charakterystyka raportu

Raport dotyczy wpływu zachodzących zmian demograficznych – starzenia się społeczeństwa – na rynek pracy. Ludzie żyją dziś dłużej niż kiedykolwiek wcześniej, a obecne wzorce pracy i emerytury będą powodować spadek jakości życia. Raport zajmuje się zagadnieniem zmian na rynku pracy, które mogą doprowadzić do poprawy perspektyw zatrudnienia starszych pracowników.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie OECD
Zasięg geograficzny badania: światowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Populacja krajów OECD szybko się starzeje. Przewiduje się, że mediana wieku populacji wzrośnie z 40 lat (2018) do 45 lat w połowie lat 50. XXI w., a stosunek osób w wieku 65 lat i starszych do osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata) wzrośnie z 1 : 4 w 2018 r. do 2 : 5 w 2050 r. Brak działań mających na celu poprawę sytuacji starszych pracowników na rynku pracy może doprowadzić do pogorszenia ich warunków życia i niezrównoważonego wzrostu wydatków socjalnych.
- Dzięki wydłużeniu średniej długości życia i reformom polityki w krajach OECD, osoby starsze (w wieku 55-64 lata) są coraz bardziej aktywne na rynku pracy. W ostatnim dziesięcioleciu ich udział w rynku pracy wzrósł o 8 p.p., osiągając w 2018 r. średnio 64%.

- Konieczne są jednak większe wysiłki w celu aktywizacji zawodowej osób w wieku 55-64 lata i poprawy życia zawodowego osób w wieku 65 lat i starszych. Głównym wyzwaniem w większości krajów OECD będzie zmniejszenie różnic między kobietami i mężczyznami na rynku pracy. W niektórych gospodarkach kluczowym wyzwaniem stanie się zapewnienie płynnego wejścia młodych kohort na rynek pracy, tak aby nie stało się ono kolejnym czynnikiem zniechęcającym do pracy osoby w starszym wieku.
- Ustawowy wiek emerytalny wzrósł w wielu krajach i obecnie najczęściej wynosi 67 lat. Zachęcanie do późniejszego przechodzenia na emeryturę i zwiększenia wynagradzania osób w starszym wieku to jedno z głównych zaleceń OECD.
- W krajach OECD osoby starsze i o niskich kwalifikacjach znaczenie rzadziej uczestniczą w szkoleniach niż młodsze i bardziej wykwalifikowane. Brak ofert szkoleniowych dopasowanych do możliwości i zainteresowań osób starszych sprawia, że trudniej jest im utrzymać się na rynku pracy lub zmienić miejsce zatrudnienia. Obecnie 1/3 osób w wieku 55-65 lat nie ma umiejętności obsługi komputera ani doświadczenia w pracy na komputerze. Tylko co dziesiąta osoba w tym wieku została oceniona jako posiadająca średnie lub dobre umiejętności rozwiązywania problemów w środowisku bogatym w technologię.

Digital Skills: New Professions, New Educational Methods, New Jobs

Charakterystyka raportu

W niniejszym raporcie końcowym projektu pilotażowego „Umiejętności cyfrowe: nowe zawody, nowe metody edukacyjne, nowe miejsca pracy" przedstawiono plany programów szkoleniowych, które finalnie mogą umożliwić pracownikom MŚP i bezrobotnym nabycie umiejętności cyfrowych wymaganych w miejscu pracy. Badanie zostało przeprowadzone w dwóch odmiennych regionach europejskich – Hiszpanii (na przykładzie Murcji) i na Litwie – aby zaprezentować różnorodność w Unii Europejskiej. Raport powstał przy współpracy Komisji Europejskiej z BluSpecs Innovation SL, Civitta UAB oraz uczelnią wyższą Universidad Politécnica de Cartagena.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej
Zasięg geograficzny badania: europejski
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Komisja Europejska. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Różnica w profilach obu regionów jest widoczna. Na Litwie mamy dwukrotnie więcej MŚP niż w Hiszpanii. Stopa bezrobocia wśród młodzieży na Litwie wynosi 12,2%,

natomiast w Murcja – 40,4%. Gospodarka regionu Murcji opiera się na turystyce i budownictwie, na rynku litewskim dominuje przemysł. Jednak pomimo różnic dla MŚP w obu regionach zauważono podobnie wyzwania i trendy związane z nabywaniem umiejętności cyfrowych.

- Przedsiębiorcy z małych i średnich firm wskazują, że brak czasu i duże koszty to najczęstsze bariery dla zapewniania szkoleń pozwalających nabyć umiejętności cyfrowe. W dłuższej perspektywie MŚP mają również trudności z dokładną identyfikacją, w jaki sposób wpłynie na nie cyfryzacja gospodarki – tylko nieliczni przedsiębiorcy widzą jej pozytywne aspekty.
- Małe i średnie przedsiębiorstwa częściej inwestują w szkolenie pracowników, gdy istnieje pilna potrzeba operacyjna lub szansa na rozwój firmy.
- Analiza wykazała, że w obu analizowanych przypadkach należy skupić się na tworzeniu programów szkoleniowych w obszarach:

  (1) **Wprowadzenie do Full Stack Development (Introduction to Full Stack Development):** program szkoleniowy skierowany do zainteresowanych programowaniem, zapewniający podstawową wiedzę techniczną i umożliwiający uzyskanie kompleksowej wiedzy na temat projektów IT.

  (2) **Sprzedaż Cyfrowa, Marketing i Cyberbezpieczeństwo (Digital Sales, Marketing And Cyber Security)**: przeznaczony do kształcenia specjalistów ds. sprzedaży i specjalistów ds. marketingu, uczący tworzyć i projektować funkcjonalne strony internetowe oparte na projektach, oraz wykorzystywać narzędzia technologiczne do zwiększenia ogólnej wydajności pracy.

  (3) **Cyfrowe Strategie Marketingu i Sprzedaży Dla MŚP (Digital Marketing And Sales Strategies for SMEs):** ukierunkowany na zdobywanie umiejętności, które umożliwiłyby uczestnikom zdefiniowanie i wdrożenie marketingu cyfrowego i strategii cyfrowych sprzedaży dla MŚP.

  (4) **Wprowadzenie do Analityki Danych (Introduction to Data Analytics):** umożliwienie przedsiębiorcom i pracownikom z MŚP lub bezrobotnym z umiejętnościami ICT zapoznania się z analizą danych oraz narzędziami, które pozwolą im efektywnie korzystać z generowanych danych, w szczególności podejmować odpowiednie dla firmy decyzje.

Informacja sygnalna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w I półroczu 2019 r. (Polska)

Na poziomie kraju w I półroczu 2019 r. nie wystąpiły grupy elementarne maksymalnie deficytowe ani maksymalnie nadwyżkowe[3]. Zidentyfikowano natomiast 47 grup elementarnych deficytowych, 9 grup elementarnych zrównoważonych oraz 5 grup elementarnych nadwyżkowych. Listę grup deficytowych otwierają: programiści aplikacji pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani ankieterzy. Fakt, że dana grupa zawodów pozostaje deficytowa, zrównoważona lub nadwyżkowa na poziomie kraju nie oznacza, że tak samo wygląda to we wszystkich województwach. Wobec tego zawód może być uznany np. za deficytowy na poziomie kraju, choć nie będzie uznany za taki w żadnym z województw, a deficyty będą wyłącznie w powiatach. Sytuacja w tym zakresie pozostaje zróżnicowana, co prezentują kartogramy raportu.

Źródło: MRPiPS. Departament Rynku Pracy. Więcej informacji w **Raporcie**.

Zarobki w branży IT w I półroczu 2019 r.

Płace w branży IT w Polsce nadal rosną. Zarobki programistów w I półroczu 2019 r., w porównaniu z 2018 r., wzrosły o 1,5%. Jednak tempo wzrostu płac programistów zwolniło, a w niektórych specjalizacjach i lokalizacjach zaobserwować można spadki. Może to mieć związek z rosnącą liczbą młodych adeptów programowania, którzy wchodzą na rynek pracy. Jeśli chodzi o technologię i język programowania, najwyższe pensje oferowane były specjalistom zajmującym się Big Data – tu mediana wynagrodzenia na umowę o pracę i B2B oscylowała wokół 14 500 zł. Najbardziej w stosunku do 2018 r. wzrosły pensje specjalistów technologii Python (11,57%), iOS (12,5%) i Android (18,18%). Najniżej są opłacani deweloperzy PHP, Ruby i C++, odpowiednio 10 000 zł, 12 000 zł i 12 250 zł.
Jeśli patrzeć na wzrosty procentowo, najbardziej zwiększyły się mediany pensji na umowę o pracę i B2B project managerów (o 11% do 12 250 zł) oraz ekspertów od Mobile (o 18% do 13 000 zł). Największy spadek dotyczył kategorii Support – aż o 21% do 7000 zł.
W I półroczu 2019 r. na najwyższe zarobki, oscylujące wokół 13 250 zł, mogli liczyć programiści w Krakowie i w Warszawie. Z kolei największy wzrost mediany oferowanych wynagrodzeń nastąpił na Śląsku (o 14% z 10 000 zł na 11 430 zł) i w Poznaniu

[3] **Grupa elementarna** to część struktury Klasyfikacja zawodów i specjalności, grupująca zawody i specjalności ze względu na podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań zawodowych. **Zawody maksymalnie deficytowe** to zawody, w których nie odnotowano bezrobotnych czyli wskaźnik dostępności ofert pracy wynosi zero. **Zawody maksymalnie nadwyżkowe** to takie, dla których nie ma żadnych ofert pracy czyli wskaźnik dostępności ofert pracy nie przyjmuje żadnych wartości (dzielenie przez zero).

(o 12% z 10 000 zł na 11 200 zł). Niespodziewanie, po znacznych wzrostach w 2018 r., spadły zarobki programistów w Trójmieście – aż o 12,5% z 12 000 zł do 10 500 zł.

Źródło: No Fluff Jobs. Więcej informacji w **Publikacji**.

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia, w sierpniu ponownie wzrósł. Jest to kolejny (czwarty) miesiąc wzrostu wartości wskaźnika. Zazwyczaj o tej porze roku dochodzi do jego sezonowego wzrostu, co istotne jednak, po uwzględnieniu danych dotyczących średniego czasu pracy w II kw. br., tegoroczna skala wzrostu WRP jest nieznacznie większa od ubiegłorocznej.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Więcej informacji w **Publikacji**.

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w Internecie ofert pracy, w sierpniu br. nieznacznie wzrósł, po trwającym 3 miesiące ostrym spadku. Wskaźnik przyjął jednak niższą wartość niż przed rokiem. Istotnym czynnikiem ograniczającym wzrost liczby ofert pracy są niezmiennie wysokie koszty zatrudnienia.
Niewielki wzrost liczby wakatów odnotowano we wszystkich województwach. Najwięcej ofert pojawiło się w województwach: pomorskim, zachodniopomorskim oraz kujawsko-pomorskim. W województwach: śląskim, lubuskim oraz wielkopolskim wzrost liczby ofert był najmniejszy. Na wyróżnienie zasługuje województwo lubuskie, w którym przerwany został pięciomiesięczny okres redukcji liczby wakatów. W porównaniu z sytuacją przed rokiem, w większości regionów ofert pracy jest mniej. W relacji do sierpnia roku ubiegłego ich liczba wciąż pozostaje wyższa jedynie w województwach: dolnośląskim, mazowieckim oraz podlaskim.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Więcej informacji w **Publikacji**.

We are heading towards a skills-based, rather than degree-based labour market

Wyniki badania przeprowadzonego przez LinkedIn China pokazują, że umiejętności cieszą się większym zainteresowaniem pracodawców niż stopnie naukowe i w zasadzie stały się najważniejszym wskaźnikiem decydującym o popycie i podaży na rynku pracy. Są one szczególnie ważne w zawodach wymagających specjalistycznej wiedzy i ciągłego przystosowywania się do zmian, w tym zdolności przekwalifikowania się. Decydenci powinni dostosować system zdobywania umiejętności do określenia przyszłych ścieżek kariery, szczególnie osób pracujących w zawodach, których popularność spada. Dostawcy usług

edukacyjnych i szkoleniowych powinni dostosować programy nauczania do pojawiających się trendów w zakresie umiejętności. Dla lepszego zrozumienia trendów i zmian na rynku pracy LinkedIn opracował nowy wskaźnik (Skills Genome).

Źródło: London School of Economics. Więcej informacji w **Publikacji**.

She works hard for the money: tackling low pay in sectors dominated by women – evidence from health and social care

Raport analizuje sytuację kobiet na rynku pracy z uwzględnieniem podziału sektorowego i hierarchicznego. Kobiety są nadmiernie reprezentowane w zawodach i sektorach takich jak edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna lub handel detaliczny, w których na ogół place są niskie. Sektory o największym udziale zatrudnienia mężczyzn, takie jak budownictwo, produkcja i transport, oferują wyższe wynagrodzenie. Dodatkowo kobiety rzadziej niż mężczyźni zajmują stanowiska kierownicze i nadzorcze, powiązane z wyższą płacą. W rezultacie kobietom często powierza się kreślone role i zadania. Na przykład w sektorze opieki zdrowotnej kobiety pracują znacznie częściej jako pielęgniarki, gdzie płaca jest mniejsza, niż jako lekarze, gdzie płaca jest większa. Generalnie praca opiekuńcza podlega ogólnemu niedocenianiu, ponieważ postrzegana jest jako „kobieca". Politycy są bardziej zainteresowani sektorami zdominowanymi przez mężczyzn.

Źródło: European Trade Union Organisation. Więcej informacji w **Publikacji**.

How do young people's educational attainment and labour-market outcomes differ across regions?

Raport przygotowany przez OECD dotyczy wpływu różnic w systemach edukacyjnych różnych regionów na szanse na zatrudnienie młodych ludzi.
Pomimo działań mających na celu zrównanie szans edukacyjnych, w niektórych regionach państw należących do OECD rośnie odsetek osób w wieku 18-24 lata, które ani nie są zatrudnione, ani nie kształcą się (NEET). Regionalne różnice w liczebności NEETsów są często powiązane ze stanem lokalnej gospodarki, ogólnym odsetkiem zatrudnienia i liczbą tworzonych miejsc pracy. Na różnice w liczbie młodzieży NEET w poszczególnych regionach może wpływać również rosnąca mobilność osób młodych. Przemieszczania się między regionami w celu edukacji lub pracy jest coraz łatwiejsze i młodzi ludzie często korzystają z tej możliwości. Badanie pokazało także, że wykształcenie wyższe daje zwykle większe szanse na znalezienie zatrudnienia. W 237 z 437 badanych regionów OECD wskaźnik zatrudnienia w przypadku osób z wykształceniem wyższym wynosi ponad 80%. W przypadku młodych dorosłych bez wykształcenia ponadgimnazjalnego tak wysoką wartość wskaźnika zanotowano tylko w 10 regionach.

Źródło: OECD. Więcej informacji w **Publikacji**.

Raport przygotowany przez:
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. 22 559 99 58
https://iarp.edu.pl