

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Luty 2019



O Raporcie

Niniejszy raport jest szóstym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. W założeniu raporty ukazywać się będą w cyklach miesięcznych i obejmować okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Obecny raport obejmuje okres od 15 stycznia do 14 lutego 2019 r. W raporcie przedstawiono syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy. Omówiono także aktualne trendy na rynku pracy oraz w edukacji zawodowej.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

UE-28 – kraje członkowskie Unia Europejska

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

r.ż. – rok życia

Niniejszy raport dostarcza informacji na temat sytuacji i najnowszych trendów na krajowym i globalnym rynku pracy, m.in. w zakresie skutecznych metod poszukiwania pracy, nastrojów panujących wśród pracowników czy zachowań interesariuszy rynku pracy związanych z Czwartą Rewolucją Technologiczną (tzw. Rewolucja 4.0).

- Utrzymuje się wiele tendencji charakterystycznych dla rynku pracy w poprzednich miesiącach. Zgodnie z oczekiwaniami analityków, **bezrobocie rejestrowane w Polsce w końcu stycznia 2019 r. wyniosło 6,2%** (wzrost o 0,2 p.p. w porównaniu z grudniem 2018 r. i spadek o 0,7 p.p. r/r). Eksperci rynku pracy prezentują różnorodne opinie dotyczące przyczyn obserwowanego od końca 2018 r. wzrostu stopy bezrobocia w Polsce, tj.: (1) zakończenie prac sezonowych w takich branżach, jak rolnictwo, budownictwo i turystyka, (2) rejestracja w urzędach pracy osób, którym zakończyły się umowy o pracę zawarte na czas określony, (3) zakończenie prowadzonych przez urzędy pracy programów służących aktywizacji osób bezrobotnych – takie stanowisko w kwestii styczniowej stopy bezrobocia w kraju prezentują m.in. przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS). Warto dodać, że część ekspertów rynku pracy uważa, że w najbliższym czasie stopa bezrobocia w Polsce będzie utrzymywała się powyżej 6% lub nawet zacznie wzrastać, a powrót do bezrobocia frykcyjnego¹ może być trudny m.in. ze względu na prognozowane już w I poł. 2019 r. spowolnienie gospodarcze w budownictwie, transporcie i handlu, a także częściowo – motoryzacji.
- **W skali roku wskaźnik zatrudnienia poprawił się w większości grup wyodrębnionych ze względu na wiek:** wśród osób w wieku 15–24 lata (o 0,6 pp. do 30,4%), 25–34 lata (o 0,6 p.p. do 81,2%), 35–44 lata (o 1,1 p.p. do 84,9%) oraz 45–59 dla kobiet/64 lata dla mężczyzn (o 1,1 p.p. do 71,3%). Spadek wskaźnika zatrudnienia notowano natomiast wśród osób w wieku emerytalnym (o 0,2 p.p. do 8,0%).
- **Bez zmian pozostaje ranking województw w zakresie stopy bezrobocia** – pogorszenie sytuacji na rynku pracy nadal najbardziej odczuwalne jest w województwie warmińsko-mazurskim, gdzie stopa bezrobocia w styczniu 2019 r. wyniosła 10,9% – wzrost o 0,5 p.p. w porównaniu z grudniem 2018 r. Najniższy poziom bezrobocia odnotowano ponownie w województwach wielkopolskim (3,3%) oraz śląskim (4,5%), przy czym i tu zarejestrowano wzrost wskaźnika bezrobocia o 0,2 p.p. w porównaniu z danymi z grudnia 2018 r.

¹ Bezrobocie frykcyjne – krótkookresowe bezrobocie związane z naturalną dynamiką rynku pracy w gospodarce rynkowej (E. Kwiatkowski Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, s. 47, PWN, 2007, Warszawa).

- Pomimo wzrostu stopy bezrobocia, w styczniu br. we wszystkich województwach obserwowano większe niż wcześniej zapotrzebowanie na zasoby ludzkie – pracodawcy do urzędów pracy zgłosili 130,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej (o 47,7 tys. więcej niż w grudniu 2018 r.).
- **W sektorze przedsiębiorstw w Polsce odnotowano rekordową dynamikę wzrostu wynagrodzeń.** Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach w grudniu 2018 r. wyniosło 5 274,95 zł i było wyższe o 6,2% niż miesiąc wcześniej). Przewiduje się jednak, że w 2019 r. presja płacowa będzie słabsza niż w 2018 r.
- **Polski rynek jest stabilny w zakresie poszukiwania pracy.** 45% zatrudnionych rozgląda się za nowymi ofertami pracy i jednocześnie taki sam odsetek osób w ogóle nie szuka pracy. Aktywnie poszukuje nowego zatrudnienia 10% respondentów. **Polscy pracownicy najczęściej rezygnują z pracy z powodu propozycji lepszego wynagrodzenia u innego pracodawcy oraz nie widząc dla siebie szansy na rozwój kariery zawodowej** (odpowiednio 61% i 42% respondentów).
- **W Polsce do najpopularniejszych kanałów poszukiwania pracy należą: internetowe portale z ofertami pracy** (ponad 75% badanych z ich pomocą zmieniło pracodawcę) oraz osobiste kontakty i polecenia (60% wskazań).
- **W krajach Unii Europejskiej (UE) przeciętna stopa bezrobocia w grudniu 2018 r. wyniosła 6,6%²** (spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem). W tym czasie pierwsze miejsce, z najniższym bezrobociem w UE, należało do Czech (2,1% – wzrost bezrobocia o 0,2 p.p. w stosunku do listopada 2018 r.), które pod tym względem są unijnym liderem od wielu miesięcy.
- Pomimo spadku poziomu bezrobocia wśród ludzi młodych (14,9% w grudniu 2018 r. wobec 16,1% w analogicznym okresie 2017 r.), walka z nim nadal stanowi duże wyzwanie dla europejskich rynków pracy.
- Do najpopularniejszych kanałów poszukiwania pracy w UE należą: internetowe portale z ofertami pracy (korzystając z nich 54% badanych zmieniło pracodawcę w ciągu ostatnich 12 miesięcy) oraz tradycyjne gabloty/tablice z ogłoszeniami o pracę (46% badanych zmieniło pracodawcę w ciągu ostatnich 12 miesięcy). Osobiste kontakty i polecenia, które przez polskich pracowników są wskazywane na drugim miejscu (60% respondentów zmieniło w ten sposób pracodawcę), w UE znalazły się na trzecim

² Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i Głównego Urzędu Statystycznego wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), Badanie GUSu – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Stopa bezrobocia w Polsce liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła w tym okresie 3,5%.

miejscu (dzięki nim 43% badanych zmieniło pracodawcę w ciągu ostatnich 12 miesięcy).

- **Sektor ICT jest uznawany przez pracowników na świecie za najatrakcyjniejszy.**
Kolejne miejsca zajęły branże związane z automatyką, FMCG i naukami przyrodniczymi.
- **Rynek pracy nie pozostaje obojętny na dynamiczny rozwój związany z Rewolucją 4.0**
– Czwartą Rewolucja Technologiczną. Pracodawcy dostrzegają konieczność wdrażania modyfikacji i innowacji technologicznych, mających na celu zwiększenie efektywności adaptowania się firm do nowych warunków na rynku pracy. Planowane zmiany najczęściej dotyczą analizy baz danych użytkowników i encji³, a także wprowadzania Internetu rzeczy (IoT) i internetowego rynku aplikacji. Pracowników będą zmuszeni rozwijać swoje kwalifikacje i umiejętności, a niejednokrotnie zdecydują się też na przekwalifikowanie. Podejmowane w tym obszarze działania będą przebiegały w różnych warunkach i tempie, w zależności branży i właściwości danego rynku pracy.

Przejdź do:

[RYNEK PRACY W POLSCE](#)

[GLOBALNY RYNEK PRACY](#)

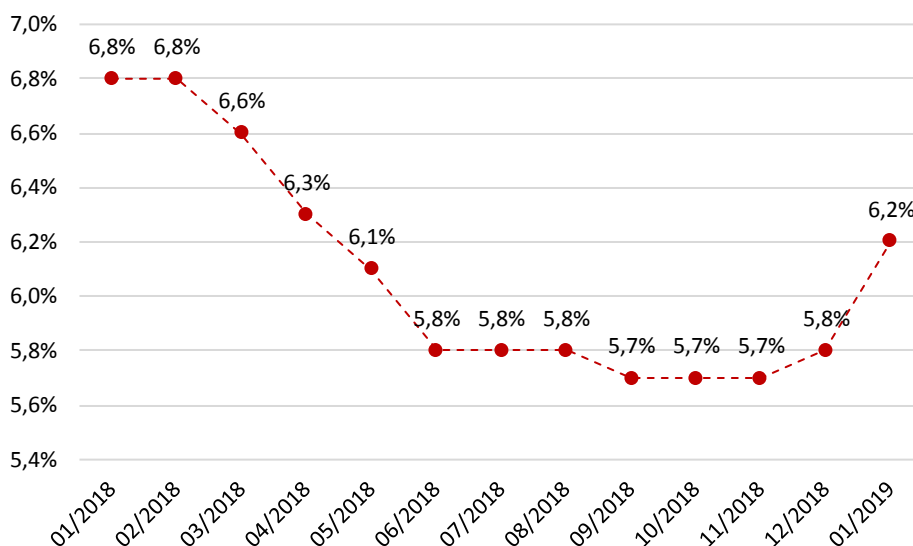
[PRZEGLĄD BADAŃ, ANALIZ ORAZ TRENDÓW
NA RYNKU PRACY](#)

³ Encja – odrębna jednostka zawartości rozpoznawana za pomocą nazwy, <https://sjp.pl/encja>, data dostępu: 09.02.2019.

Z danych Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w styczniu 2019 r. wyniosła 6,2% i w porównaniu z grudniem 2018 r. wzrosła o 0,4 p.p. W porównaniu z rokiem ubiegłym jest niższa o 0,6 p.p. (styczeń 2018 r. – 6,8%).

Stopa bezrobocia
rejestrowanego
w Polsce
w styczniu 2019 r.
wyniosła 6,2%

Wykres 1. Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie styczeń 2018 r. – styczeń 2019 r. (%)



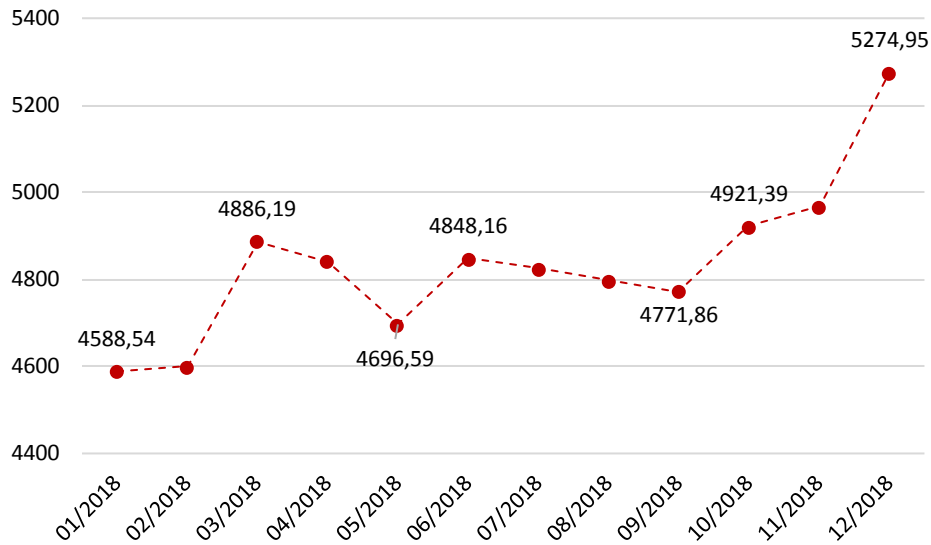
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu: 11.02.2019.

Na poziomie poszczególnych województw w styczniu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,9%), kujawsko-pomorskim (9,3%) oraz podkarpackim (9,1%). Natomiast najniższy – w województwach: wielkopolskim (3,3%) oraz śląskim (4,6%).

Średnie wynagrodzenie
w przedsiębiorstwach
w 2018 r.
wyniosło 4 852,29 zł

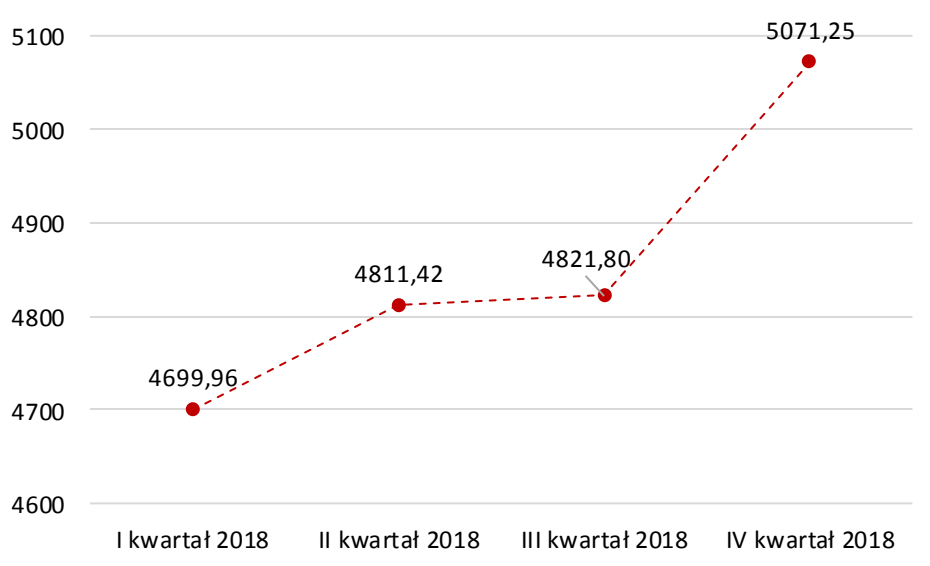
Z danych GUS wynika, że średni wskaźnik płac w przedsiębiorstwach w 2018 r. wyniósł 4 852,29 zł. Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach rośnie przez cały rok i w grudniu 2018 r. osiągnęło poziom 5 274,95 zł, a w IV kw. 2018 r. – 5 071,25 zł. Dynamika wzrostu wynagrodzeń w 2018 r. należy do rekordowych – od początku roku odnotowano 9-procentowy wzrost średniego wynagrodzenia.

Wykres 2. Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach w Polsce w 2018 r., w podziale na miesiące (zł)



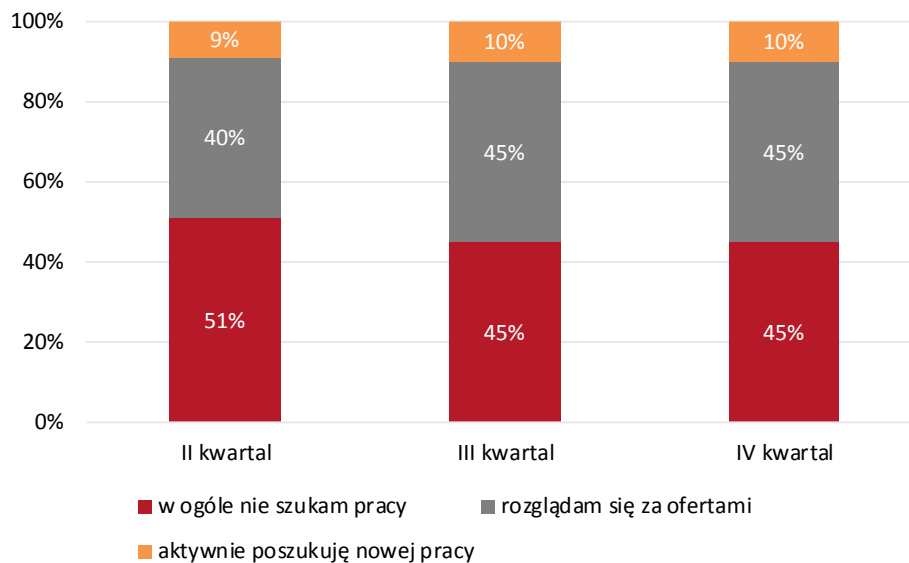
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu: 18.01.2019.

Wykres 3. Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach w Polsce w 2018 r., w podziale na kwartały (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu: 18.01.2019.

Według danych z raportu Randstad, opublikowanego w styczniu 2019 r., odsetek pracowników poszukujących pracy pozostaje na stabilnym poziomie (wykres 4).



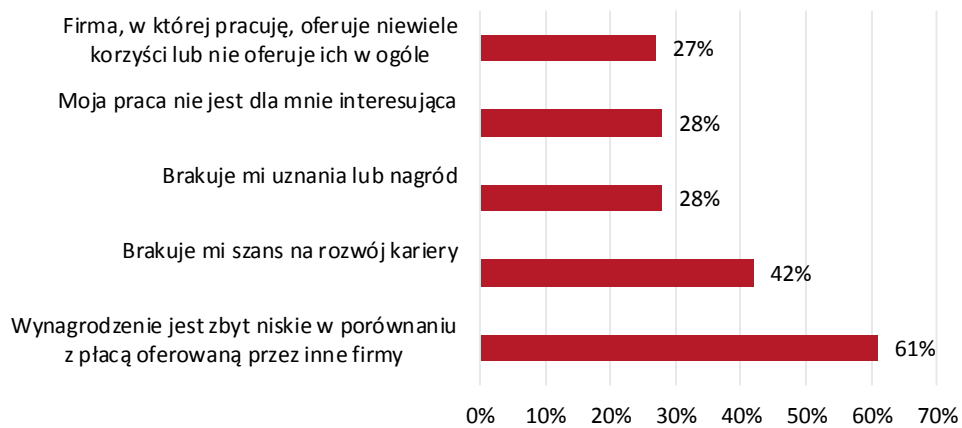
Źródło: **Randstad**, data dostępu: 17.01.2019. N = 1000.

Jak podają autorzy raportu aktywność związana z poszukiwaniem pracy spada wraz z długością stażu pracy u obecnego pracodawcy. Tendencja wyższa jest charakterystyczna wśród osób, które niedawno zmieniły pracę. Od początku 2018 r. obserwowany jest wzrost optymizmu badanych, jeśli chodzi o szanse na znalezienie jakiegokolwiek pracy w przypadku utraty obecnej. 89% respondentów uważa, że w razie utraty dotychczasowego zatrudnienia, bez problemu znajdzie w ciągu półrocza nowe miejsce pracy. Takiego wyniku jeszcze nie zanotowano w ośmioletniej historii badania (więcej w raporcie **Randstad**).

Najważniejsze powody, które skłaniają pracowników do zmiany pracy, to:

- zbyt niskie wynagrodzenie w porównaniu z wynagrodzeniem oferowanym przez innego pracodawcę (61%);
- ograniczona ścieżka rozwoju kariery zawodowej (42%)⁴.

⁴ Źródło: **Randstad**, data dostępu 21.01.2019. N = 5923.

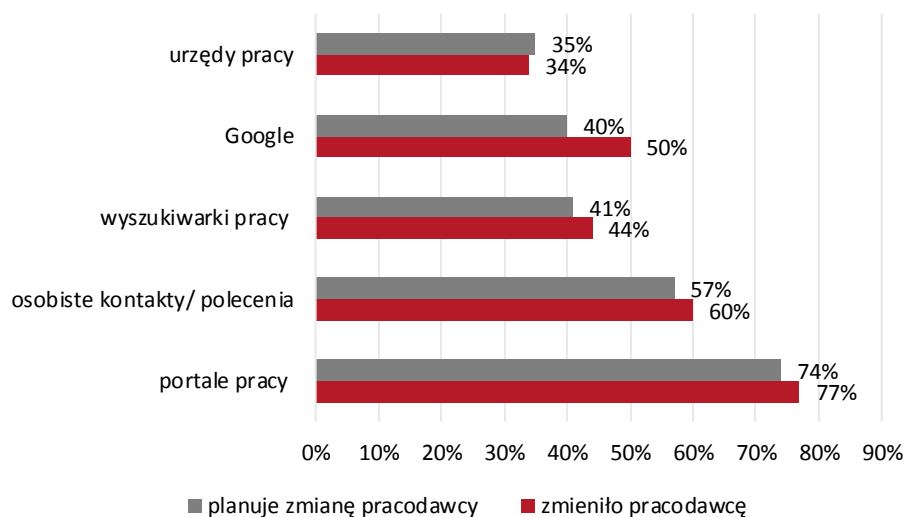


Źródło: **Randstad**, data dostępu 21.01.2019. N = 5923.

Polacy najczęściej szukają pracy przez internetowe portale pracy (np. monsterpolska.pl, pracuj.pl, olx.pl, gratka.pl, praca.pl). Na drugim miejscu wskazują osobiste kontakty i polecenia przez znajomych. Mniej popularnymi sposobami szukania pracy są wyszukiwarki pracy i Google. Poszukujący zatrudnienia najrzadziej zwracają się o pomoc do Urzędów Pracy.

Internet jest ważnym narzędziem w poszukiwaniu nowej pracy

Wykres 6. Najpopularniejsze kanały poszukiwania pracy w Polsce (%)



Źródło: **Randstad**, data dostępu: 21.01.2019. N = 5923.

W związku z brakiem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników rekrutacje trwają coraz dłużej, są bardziej pracochłonne i kosztowne. Na rynku działają firmy, które oferują wsparcie w procesie profesjonalnej rekrutacji, jednak coraz więcej pracodawców decyduje się na samodzielne poszukiwanie pracowników i objęcie ich systemem szkoleń w celu przygotowania do pracy na danym stanowisku.

Grupy zawodowe najbardziej skłonne do poszukiwania pracy to zatrudnieni w usługach hotelarskich, HR, ochronie oraz przedstawiciele handlowi. Natomiast grupy zawodowe najmniej skłonne do zmiany pracy to: kierowcy/kurierzy, zatrudnieni w usługach budowlanych i remontowych, a także pracujący za granicą.

Działania rekrutacyjne pracodawców w Polsce, które zostały zaobserwowane w minionych 12 miesiącach na portalu pracuj.pl, są charakterystyczne dla aktualnych trendów rynkowych, tj.:

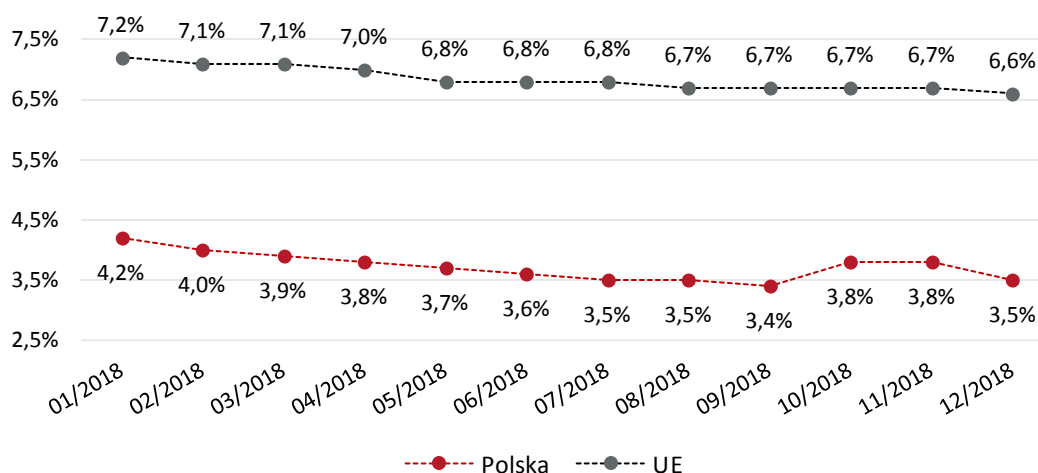
- poszukiwanie wyspecjalizowanych handlowców i kasjerów;
- regiony, z których pochodzi najwięcej ofert pracy, oferują jednocześnie najwyższe wynagrodzenia;
- rosnąca rola nowych dziedzin w IT, np. automatyzacja pracy;
- rosnąca liczba ofert dla pracowników fizycznych wpływająca na postawy i oczekiwania wobec pracodawców tej grupy zawodowej⁵.

⁵ Źródło: [Pracuj.pl](https://pracuj.pl), data dostępu 01.02.2019; N = brak danych.

Według danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w grudniu 2018 r. wyniósł 6,6% dla wszystkich krajów członkowskich UE (UE-28). Stopa bezrobocia utrzymywała się na zbliżonym poziomie przez cały 2018 r. W porównaniu z 2017 r. wskaźnik bezrobocia nieznacznie spadł (7,2% – grudzień 2017 r.). Zgodnie ze stałym trendem, stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (EU-19) była wyższa i w grudniu 2018 r. wyniosła 7,9%. Warto podkreślić, że dla Polski odnotowano jeden z najniższych wskaźników bezrobocia wśród krajów członkowskich UE. W grudniu 2018 r. stopa bezrobocia dla polskiego rynku pracy wyniosła 3,5%⁶.

Wskaźnik bezrobocia w UE w IV kw. 2018 r. utrzymywał się na stabilnym poziomie (6,6-6,7%)

Wykres 7. Wskaźnik bezrobocia dla UE i Polski w grudniu 2018 r. (%)

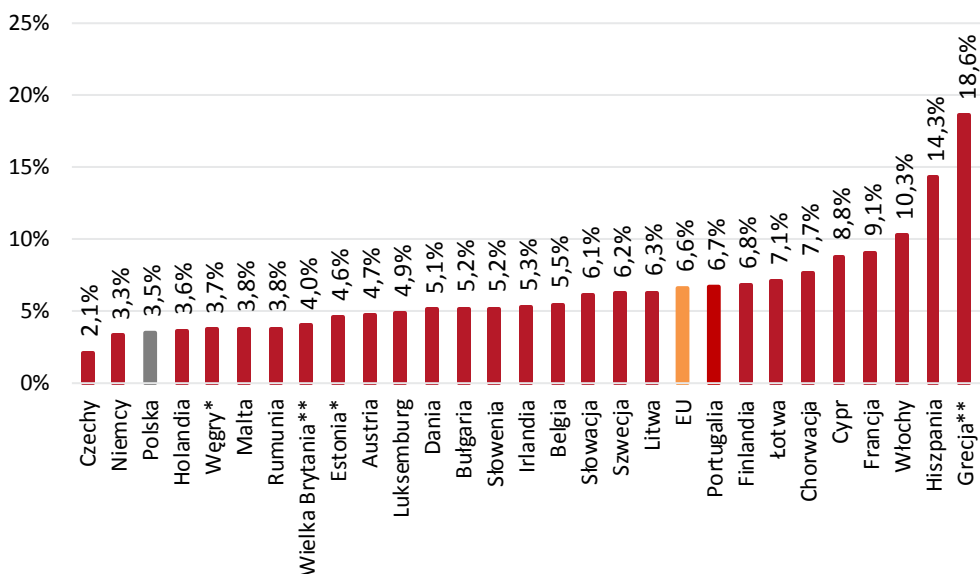


Źródło: Eurostat, data dostępu: 17.01.2019.

Na koniec 2018 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w Grecji (18,6%; dane z października 2018 r.), Hiszpanii (14,3%) i we Włoszech (10,3%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia obserwowano niezmiennie w Czechach (2,1%), Niemczech (3,3%) i – ponownie po chwilowej nieobecności w czołówce – w Polsce (3,5%).

⁶ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i Głównego Urzędu Statystycznego wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUSu – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Wykres 8. Wskaźnik bezrobocia w krajach członkowskich UE-28 pod koniec 2018 r. (%)



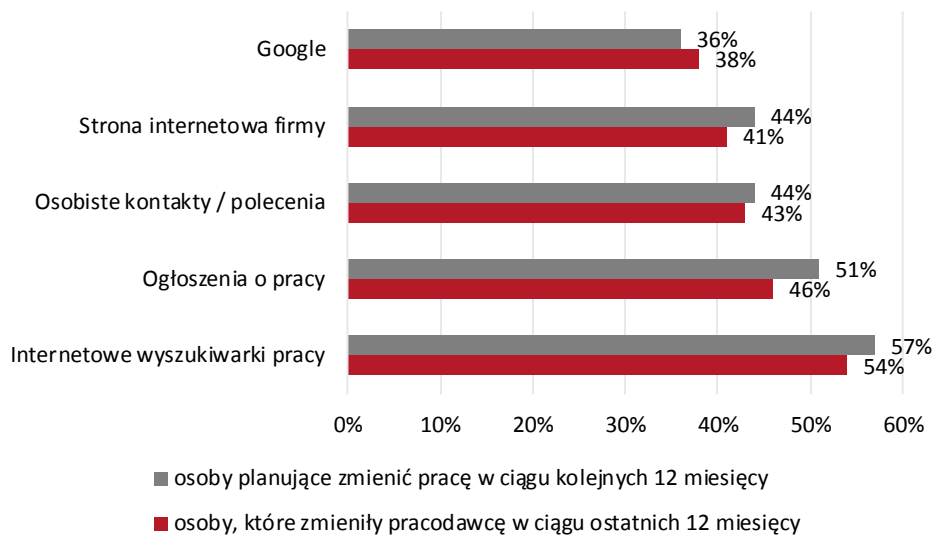
* dane za listopad 2018 r.

** dane za październik 2018 r.

Źródło: Eurostat, data dostępu: 17.01.2019.

Choć w 2018 r. obserwowano niewielki spadek bezrobocia wśród osób młodych (od 18 do 25 r.ż.) w stosunku do 2017 r., nadal jest ono wyzwaniem dla krajów członkowskich UE. W grudniu 2018 r. wskaźnik ten wynosił 14,9% i był o 1,2% niższy niż rok wcześniej (16,1%). W krajach strefy euro bezrobocie wśród osób do 25 r.ż. wyniosło 16,6% (17,8% w grudniu 2017 roku). Analizując poszczególne rynki, najwyższy wskaźnik stopy bezrobocia młodych odnotowano w Grecji (38,5%; dane z października 2018 r.), Hiszpanii (32,7%) oraz Włoszech (31,9%), natomiast najniższe - w Czechach (5,8%), Niemczech (6,0%) i w Holandii (6,6%).

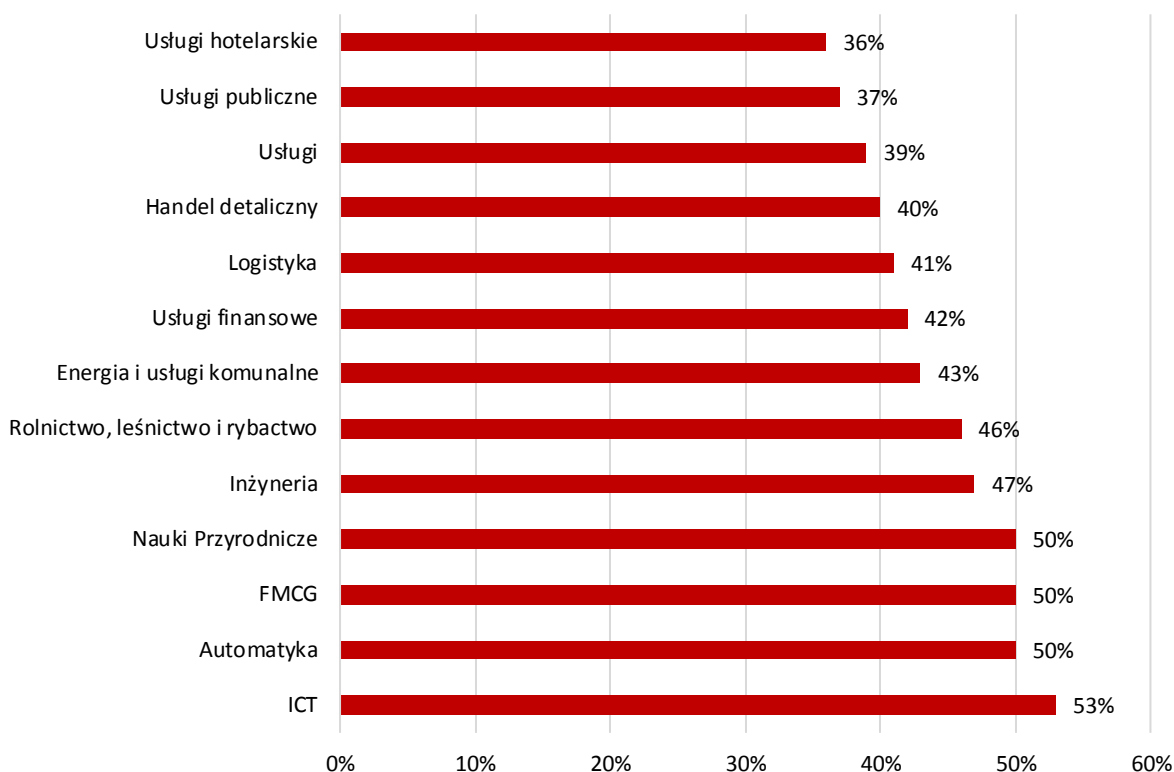
W skali światowej najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy są internetowe wyszukiwarki pracy oraz tablice/gabloty z ogłoszeniami o wolnych stanowiskach pracy. Szukając pracy młodzi (powyżej 18 a 24 r.ż.) częściej niż starsi korzystają z platform online (Google, Twitter i Facebook). W kolejnych okresach spodziewany jest wzrost tego trendu na rynku pracy. Warto zwrócić uwagę, że ok. 50% badanych nadal nie korzysta z pomocy platform online w procesie poszukiwania zatrudnienia. Wskazane zatem jest, aby pracodawcy w procesie rekrutacji korzystali z różnych kanałów komunikacji. Metody offline są szczególnie ważne dla pracowników 45+.



Źródło: Randstad, data dostępu 21.01.2019. N = brak danych.

Pracownicy oceniają jako najatrakcyjniejszy sektor technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) – więcej niż 50% badanych wskazało go jako ten, w którym chcieliby pracować. Co druga osoba zdecydowałaby się także na pracę w branżach związanych z automatyką, FMCG i naukami przyrodniczymi. Najmniej popularne są zawody z sektora usług, zwłaszcza publicznych i hotelarskich.

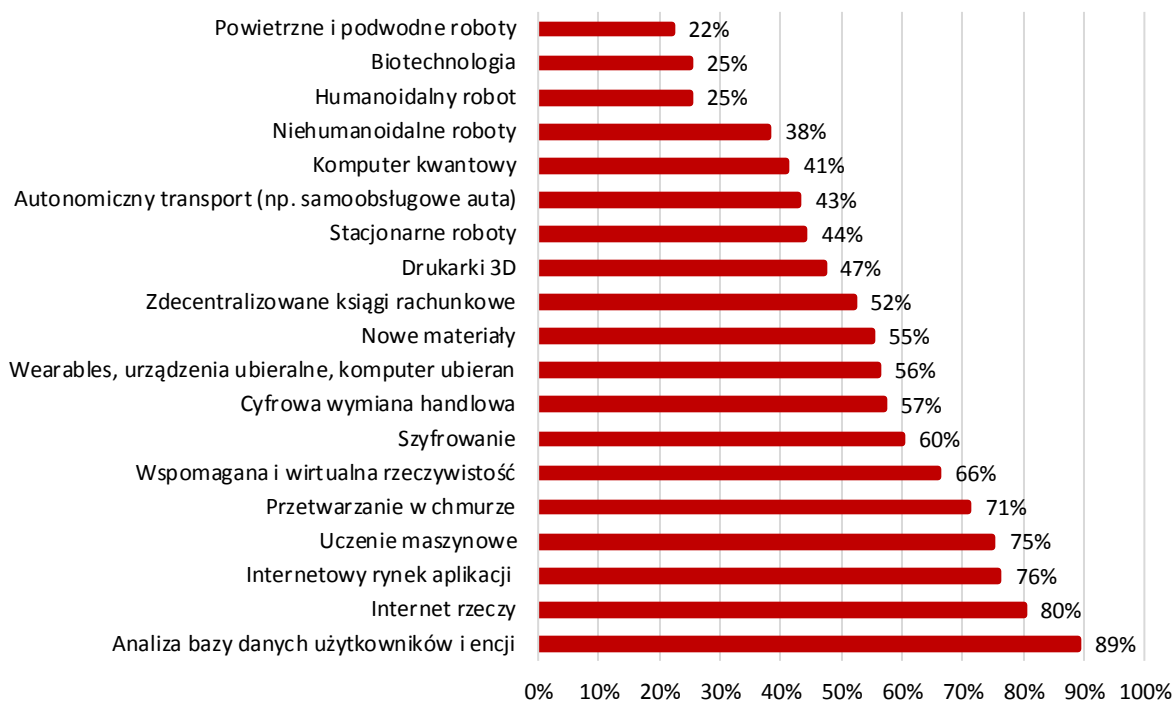
Wykres 10. Atrakcyjność branż na globalnym rynku pracy
– deklaracje osób aktywnych zawodowo (%)



Źródło: Randstad, data dostępu: 21.01.2019. N = brak danych.

W związku z dynamicznym rozwojem Przemysłu 4.0 przedsiębiorcy prowadzący swoją działalność na terenie Stanów Zjednoczonych planują wprowadzić modyfikacje i innowacje technologiczne mające na celu zwiększenie efektywności adaptacji do nowych warunków na rynku pracy. Najczęściej planowane zmiany dotyczą analizy bazy danych użytkowników i encji (89%), a także wprowadzenie IoT (ang. *Internet of Things* – Internet rzeczy) (80%) i internetowego rynku aplikacji (76%). Natomiast najmniejszą popularnością cieszą się humanoidalne roboty i modyfikacje biotechnologiczne (25%) oraz powietrzne i podwodne roboty (22%).

Wykres 11. Zmiany technologiczne planowane w przedsiębiorstwach działających na terenie Stanów Zjednoczonych na lata 2019-2023 (%)



Źródło: [World Economic Forum](#), data dostępu: 21.01.2019.

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁷

- Co piąty badany Polak był bardzo zadowolony ze swojej obecnej pracy, a ponad 50% było raczej zadowolonych, co oznacza, że 72% osób deklaruowało zadowolenie z aktualnego miejsca pracy.
- Najbardziej zadowoleni ze swojej pracy są zatrudnieni z południowych województw (76%) oraz mieszkańcy północy (74%) i wschodu Polski (74%). Nieco mniej – ankietowani z centralnych województw (68%).
- Częściej z obecnej pracy zadowoleni są mężczyźni (74%) niż kobiety (70%), ludzie w wieku od 30 do 39 lat (79%), osoby z wyższym wykształceniem (76%), a także wykonujące pracę w oparciu o własną działalność gospodarczą (80%).
- Największą satysfakcję odczuwają członkowie kadry zarządzającej przedsiębiorstw (93%), inżynierowie (86%) oraz kierownicy (76%) i specjaliści (76%), a najmniejszą – robotnicy wykwalifikowani (68%), mistrzowie i brygadziści (58%) oraz robotnicy niewykwalifikowani (55%).
- 45% respondentów deklaruje aktywność w zakresie poszukiwania pracy, podobna liczba w ogóle pracy nie szuka. Aktywnie szuka pracy 10%. Bardziej aktywni w poszukiwaniach są pracownicy ze wschodniej (12%) i centralnej (11%) Polski. Dla porównania: w województwach pomorskim i zachodniopomorskim aktywnie szuka pracy jedynie 6% badanych.
- Aktywnie poszukują pracy przede wszystkim kobiety (12%), ludzie młodzi w wieku od 18 do 29 lat (14%), osoby z wykształceniem średnim (10%) lub wyższym (10%), zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę na czas określony (15%) lub umowę cywilnoprawną (15%).
- Odsetek osób aktywnie poszukujących nowego zatrudnienia jest największy wśród robotników niewykwalifikowanych (12%), kadry kierowniczej średniego szczebla (11%) oraz pracowników biurowych i administracyjnych (11%).
- Polacy z optymizmem podchodzą do możliwości znalezienia nowej pracy w przypadku utraty aktualnego zatrudnienia: 40% pracowników jest zdecydowanie przekonanych o szansach na jakąkolwiek nową pracę w ciągu 6 miesięcy, a 49% twierdzi, że raczej ją znajdzie. Potencjalne trudności sygnalizuje co dziesiąta osoba, a 1% uważa, że zdecydowanie nie uda się znaleźć nowego zatrudnienia w ciągu półrocza.

Nastroje Polaków
dotyczące ich sytuacji
na rynku pracy

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

- Najczęściej przeświadczeni o swoich szansach na zatrudnienie – zarówno jakiegokolwiek, jak i co najmniej tak dobre, jak dotychczasowe – są mieszkańcy Polski południowej (95% uważa, że znajdzie jakąkolwiek pracę, 75% – że co najmniej taką, jak obecna) i północnej (odpowiednio 93% i 70%). Na zachodzie kraju 90% ocenia, że na pewno znajdzie jakąkolwiek pracę, a 64% – na co najmniej porównywalną do obecnej. Nieco mniej optymistyczne nastroje są w Polsce centralnej (odpowiednio 85% i 68%) i wschodniej Polsce (odpowiednio 82% i 69%).
- Jeśli chodzi o znalezienie jakiegokolwiek pracy, to najlepiej na swoje szanse oceniają osoby z największych aglomeracji (92%) i wsi znajdujących się w ich obrębie (92%). Dobrze postrzegają je także mieszkańcy miast od 20 do 50 tysięcy mieszkańców (90%) oraz od 50 do 200 tysięcy (89%). Nieco mniej optymizmu przejawiają natomiast osoby w miejscowościach do 20 tysięcy mieszkańców (85%) i wsiach z dala od aglomeracji (86%).
- Swoje szanse na nowe zatrudnienie wyżej oceniają mężczyźni niż kobiety – zarówno gdy chodzi o jakąkolwiek pracę, jak i stanowisko porównywalne do obecnego. W pierwszym przypadku o tym, że uda się znaleźć posadę, przeświadczonych jest 92% mężczyzn i 85% kobiet, w drugim – 72% mężczyzn i 68% kobiet.
- Najwyżej oceniają swoje szanse na znalezienie pracy młodzi ludzie (do 29 r.ż.) – 94%, następnie osoby w wieku od 30 do 49 lat – 92%. Wśród osób w wieku od 50 do 64 lat możliwości znalezienia jakiegokolwiek nowego zatrudnienia w ciągu półrocza dostrzegają już tylko 76%.
- 94% pracowników z wykształceniem wyższym uważa, że w ciągu pół roku znajdzie jakiegokolwiek zatrudnienie, 73% twierdzi, że będzie to praca co najmniej tak dobra, jak obecna. Wśród osób z wykształceniem podstawowym 88% jest zdania, że w ich zasięgu jest jakiegokolwiek zatrudnienie, 76% – że będzie to lepsza praca. Najmniej optymistów jest wśród osób z wykształceniem średnim. W tej grupie 86% uważa, że znajdzie jakąkolwiek pracę w ciągu półrocza, a 66% jest przekonanych o tym, że będzie to co najmniej tak dobre zatrudnienie, jak dotychczasowe.
- Najwyżej swoje szanse na jakiegokolwiek zatrudnienie oceniają menadżerowie najwyższego szczebla (97%), specjaliści (94%), mistrzowie i brygadziści (90%). Najmniejszymi optymistami są robotnicy niewykwalifikowani (85%) oraz pracownicy biurowi i administracyjni (84%). W ocenie swoich szans na lepsze zatrudnienie w porównaniu do obecnego przodują natomiast mistrzowie i brygadziści (83%), kadra zarządzająca w firmach (76%), kierownicy średniego szczebla (74%) oraz robotnicy wykwalifikowani (74%).
- Na przeciwnym biegunie są inżynierowie (71%) oraz pracownicy biurowi i administracyjni (61%).
- Polscy pracownicy są świadomi, że dotychczasowe umiejętności mogą im się nie przydać w świecie cyfrowych technologii i miejscu pracy pełnym nowoczesnych rozwiązań informatycznych: uważa tak 58% badanych. W zasadzie w każdej grupie wiekowej odsetek osób podzielających tę opinię przekracza

Postęp technologiczny
na rynku pracy:
szansa czy zagrożenie
dla miejsc pracy

- 50%, przy czym najwyższy jest wśród ludzi do 24 r.ż. – w tej grupie o tym, że technologie wymagają zupełnie nowych umiejętności, przekonanych jest 2/3 osób.
- Większość (61%) Polaków odczuwa wręcz presję, aby nadążyć za technologiami. Pod tym względem Polacy są na trzecim miejscu wśród europejskich narodów, za Włochami (80%) i Węgrami (62%). Polacy są też w czołówce narodów, które uważają, że aby nie wypaść z rynku pracy i mieć szansę na zatrudnienie aż do emerytury, trzeba podnosić kompetencje kluczowe w cyfrowym świecie – takie działania zamierza podjąć 88% badanych osób z Polski. Nieznacznie częściej takie deklaracje składają w Europie tylko Hiszpanie (88%), Portugalczycy (89%) i Rumuni (89%).
 - Wpływ technologii na miejsca pracy postrzegany jest przez Polaków raczej jako szansa niż zagrożenie (79%). Wśród osób w wieku od 18 do 24 lat ten odsetek sięga 83%, ale pozytywny wpływ przemian technologicznych najczęściej dostrzegają ankietowani w wieku od 35 do 44 lat (84%). Polacy w Europie są wśród największych entuzjastów wpływu procesów cyfrowych na miejsca pracy. Częściej jako szansę oceniają ten wpływ tylko Włosi (80%), Grecy (82%) i Portugalczycy (83%). Natomiast największe obawy rozwój technologii budzi wśród Luksemburczyków, Szwajcarów i Holendrów.
 - 79% respondentów z Polski uważa, że to pracodawcy powinni organizować szkolenia, które uczą pracowników umiejętności poruszania się w cyfrowym środowisku pracy. Tymczasem tylko 45% deklaruje, że ich szefowie organizują takie szkolenia,
 - np. w zakresie sztucznej inteligencji czy machine learningu. Pod tym względem Polska i tak jest na trzecim miejscu w Europie – po Rumunii (45%) i Hiszpanii (47%),
 - ale daleko jej do Indii, gdzie 78% pracowników spotkało się z takimi szkoleniami w swoim miejscu pracy.
 - Polacy często samodzielnie poszerzają swoją wiedzę z zakresu nowych technologii.
 - Na bieżąco z cyfrowymi nowinkami jest 69%. Pod tym względem zajmujemy w Europie trzecie miejsce po Rumunach (76%) i Grekach (72%). W nadążaniu za zmieniającym się środowiskiem pracy potencjalnie wspomagać może pracowników także szkolnictwo. Zdaniem 69% Polaków szkoły i uczelnie przygotowują do tych zmian, kształtując odpowiednie umiejętności, ale przekonanych o tym jest już tylko 67% osób z wykształceniem wyższym.
 - Rewolucja 4.0 wywiera silny wpływ na rynek pracy. Powstawanie innowacyjnych produktów i usług, podwyższenie jakości obsługi klientów, dynamiczne zmiany na rynku pracy, przedefiniowanie dotychczasowych modeli biznesowych – to tylko niektóre ze zmian, które wiążą się z Czwartą Rewolucją Przemysłową. Liczne dostępne opracowania jednoznacznie wskazują, że pracownicy muszą nie tylko być gotowi do pracy z nowymi technologiami, ale także stale rozwijać umiejętności i kwalifikacje w tym zakresie, aby móc elastycznie przechodzić do realizacji zadań wymagających nowych kompetencji, innych narzędzi i nowej organizacji pracy. Warto też podkreślić, że nie tylko pracownicy, ale również firmy muszą podejmować trud odpowiedniego przygotowania, aby dostosować się do zmian i efektywnie korzystać z efektów Czwartej Rewolucji Przemysłowej.

Monitor Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badań rynku pracy w 2018 r. Zawiera m.in. informacje na temat rotacji na rynku pracy, oceny ryzyka utraty pracy, szans na znalezienie nowej pracy oraz podwyżek wynagrodzeń.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Pod koniec 2018 r. do 20% spadł odsetek osób, które zmieniły pracę – większa rotacja występowała jedynie w aglomeracjach miejskich, najczęściej wśród inżynierów i robotników niewykwalifikowanych;
- Powodem zmiany pracy była najczęściej chęć rozwoju zawodowego; dotychczas głównym motorem zmian było wyższe wynagrodzenie.
- Bez zmian pozostaje czas poszukiwania nowego zatrudnienia – nadal jest rekordowo krótki i wynosi 2 miesiące; najszybciej udaje się znaleźć pracę w regionie południowym.
- Odsetek pracowników poszukujących pracy jest stabilny – aktywność związana z poszukiwaniem pracy spada wraz ze stażem pracy u obecnego pracodawcy; jest wyższa wśród osób, które niedawno zmieniły pracę; nowego zatrudnienia najczęściej poszukują robotnicy niewykwalifikowani, którzy jednocześnie charakteryzują się najniższym poziomem satysfakcji z wykonywanej pracy.
- Bez zmian pozostaje poziom dotyczący obawy o utratę pracy – co dziesiąty pracownik uważa, że ryzyko związane z utratą pracy jest duże, a 20% – że średnie.
- Od początku 2018 r. rośnie optymizm badanych, jeżeli chodzi o szanse na znalezienie jakiegokolwiek pracy w przypadku utraty obecnej – odsetek ten wzrósł do rekordowego poziomu 89%.
- 4 na 10 pracowników otrzymało w minionym roku podwyżkę od swojego pracodawcy; prawie połowa pracowników spodziewała się otrzymanej podwyżki, dla 44% kwota była zbyt niska; wśród pracowników, którzy otrzymali podwyżkę w minionym roku, 17% nie jest zadowolonych ze swojego wynagrodzenia.

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia analizę trendów na rynku pracy w 2018 r., w tym procesów rekrutacji w kontekście aktualnych trendów rynkowych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Portal pracuj.pl. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Kluczowe wnioski z badania

- Liczba ofert pracy na portalu pracuj.pl wyniosła 571 804 i wzrosła o 7,1% r/r.
- Pracodawcy byli najbardziej aktywni w rekrutacji w styczniu i we wrześniu 2018 r.
- Najczęściej szukano handlowców (31%). Zainteresowanie pracą w tym zawodzie spadło.
- Najwięcej pracowników poszukiwano w branży finansowej, handlu B2C i produkcji FMCG.
- 24% ofert pracy pochodziło z województwa mazowieckiego, a co dziesiąta oferta – z województwa dolnośląskiego i małopolskiego.

Poznaj swojego pracownika

Charakterystyka raportu

Raport z badań przeprowadzonych na grupie osób poszukających pracy na portalu olx.pl. W badaniu jakościowym wzięło udział 77 użytkowników tego portalu, reprezentujących 6 kategorii branżowo-zawodowych: kierowców, przedstawicieli handlowych, kasjerów bądź ekspedientów, pracowników produkcji, call center i administracji biurowej. Uczestnicy byli zróżnicowani pod względem wieku, płci, doświadczenia i zainteresowań. Badania jakościowe zostały uzupełniono badaniami ilościowymi przeprowadzonymi na ponad 3 tys. osobach.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Portal olx.pl we współpracy z Very Human Services oraz Instytutem Badań Edukacyjnych. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Coraz większa liczba firm decyduje się na samodzielne przeszkolenie pracowników. Często zatrudniają osoby bez niezbędnej wiedzy i wysyłają je na kursy doształcające.
- Każdy kandydat, niezależnie od doświadczenia i wiedzy, ceni sobie możliwość bezpośredniego kontaktu z rekruterem, zależy mu też na indywidualnym traktowaniu jego potrzeb.
- W relacjach pomiędzy pracodawcą (rozumianym jako firma, a nie osoba) a pracownikiem lub kandydatem do pracy zidentyfikowano wyraźną lukę występującą między oczekiwaniami i potrzebami obu stron. Rozbieżności występują na różnych poziomach – począwszy od komunikacji już na etapie pozyskiwania pracownika, przez sposób budowania relacji na płaszczyźnie pracodawca – pracownik, aż po wartości firmy. Efektem tej luki jest poczucie wzajemnego niezrozumienia, które pozostawione bez reakcji, może prowadzić do obustronnego rozczarowania.
- Dla uczestników badania „Rynek pracy pracownika” to tylko slogan. Praca oparta na powtarzalnych zadaniach oraz nastawienie firm na wydajność kosztową (redukcje kosztów) powodują, że relacje między funkcjami i pozycjami w firmie ograniczają znaczenie i wartość relacji między ludźmi.
- Głównym oczekiwaniem w zakresie normalnych relacji z pracodawcą/przełożonym jest okazywanie szacunku, wdzięczności i docenienie wysiłku wkładanego w pracę, rozumianego nie tylko w wymiarze finansowym, ale także jako liczenie się z opiniami, uwagami czy pomysłami pracownika. Normalne relacje ze współpracownikami to: wsparcie, wymiana wiedzy i doświadczeń oraz współpraca pojmowana jako „granie do jednej bramki”. Ważna również jest przejrzysta i sprawna komunikacja, która pozwala unikać błędów, pomyłek i konfliktów.
- Uczestnicy badań wyraźnie oczekują godziwych warunków pracy oraz wyjścia poza schemat: my – oni, pracodawca – pracownik, przełożony – podwładny, na rzecz wspólnotowości w działaniu dla dobra firmy i w interesie wszystkich stron. Co więcej, w świadomości pracowników łączy się to z potrzebą silnego przywództwa zapewniającego poczucie bezpieczeństwa.
- Doświadczenia użytkowników portalu olx.pl w poszukiwaniu pracy i przeglądaniu ogłoszeń wskazują, że w większości przypadków ludzie oczekują poważnych ofert tj. odpowiednio zredagowanych i oferujących uczciwe warunki pracy.

Global report Randstad workmonitor QIV 2018

Charakterystyka raportu

Badanie monitorujące postawy pracowników w zakresie postępującego procesu digitalizacji w środowisku pracy, mobilności i chęci zmiany pracy oraz satysfakcji związanej z pracą. Dane zostały zebrane z wykorzystaniem narzędzi online w 34 krajach świata, a wyniki obejmują IV kwartał 2018 r. Raport wydawany jest kwartalnie od 2013 r., przy czym każdy kwartał nawiązuje do aktualnie panujących trendów, tak jak np. temat z ostatniego badania: digitalizacja, a także tematyka związana z uczeniem się przez całe życie, po zagadnienia związane z elastycznymi warunkami pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: międzynarodowe (34 kraje świata)

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Digitalizacja w miejscu pracy jest zjawiskiem, którego skutki odczuwa znaczną część pracowników na świecie. 78% respondentów uważa, że dzięki technologii poprawiają się warunki pracy. Dodatkowo 58% respondentów uważa, że czynnikami pozytywnie wpływającymi będą: robotyzacja, automatyzacja i sztuczna inteligencja. Ponad połowa badanych (58%) stwierdziła, że posiadane przez niego umiejętności i kwalifikacje nie są wystarczające na zdigitalizowanych stanowiskach pracy, dlatego też 80% pracowników skłonnych jest do zdobywania nowych kwalifikacji (związanych z digitalizacją).
- Większość badanych (76%) uważa, że to pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników z zakresu umiejętności digitalowych, ale tylko 44% z całości stwierdziło, że ich pracodawca przeznacza środki finansowe na organizację szkoleń z zakresu sztucznej inteligencji, np. obsługa maszyn. 59% badanych respondentów twierdzi, że inwestuje sama w siebie, jeśli chodzi o zdobycie nowych kwalifikacji technologicznych. Dodatkowo co drugi badany pracownik wskazał, że jego pracodawca inwestuje w rozwój technologiczny swojego przedsiębiorstwa.
- W 2018 r. zauważalnie wzrosło zainteresowanie mobilnością zawodową wśród pracowników – większość respondentów deklarowała, że w ciągu kolejnych 6 miesięcy zmieni pracę. Około 25% badanych potwierdziło zmianę pracy w ostatnich 6 miesiącach.

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki globalnego badania regionalnych rynków pracy. Każdy region został scharakteryzowany w trzech obszarach: (1) kontekst oraz sytuacja obecna na danym rynku pracy, (2) zagrożenia i wyzwania stojące przed danym rynkiem pracy, (3) prognoza zmian.

Informacje ogólne

Miejsce badania: międzynarodowe (5 regionów świata: Afryka, Azja, Europa Wschodnia, południowy i wschodni region basenu Morza Śródziemnego, Ameryka Łacińska i Karaiby)

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

African Development Bank, Asian Development Bank, European Development Bank for Reconstruction, Inter-American Development Bank. Więcej informacji w pełnym Raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

Afryka:

- **Kontekst:** Największym wyzwaniem stojącym przed gospodarkami krajów afrykańskich jest zmniejszenie bezrobocia wśród młodych pracowników. Barrierami rozwoju afrykańskiego rynku pracy są: niska elastyczność zatrudnienia, przewaga zatrudnienia w sektorze rolnictwa oraz wysoki odsetek pracy nierejestrowanej, dyskryminacja ze względu na wiek i płeć. Afryka jest jednym z najlepiej funkcjonujących na świecie rynków telefonii komórkowej.
- **Prognoza:** Dużą rolę w Afryce odegra Czwarta Rewolucja Przemysłowa, ponieważ wpłynie na powstanie nowych formalnych miejsc pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wzrostu miejsc pracy dla młodych osób w wieku produkcyjnym (osoby do 25 lat). Przewiduje się także zmiany w rolnictwie polegające na stworzeniu bardziej wydajnych manufaktur rolniczych. Zaleca się także zwiększenie eksportu związanego z wyżej wymienioną produkcją manufakturową. Rozwój przemysłu ma wzmocnić wzrost inwestycji związanych z infrastrukturą, szczególnie skorelowaną z rosnącą urbanizacją w krajach afrykańskich.

Azja:

- **Kontekst:** Azjatycki rynek pracy bardzo dobrze poradził sobie z problemem braku miejsc pracy – w ciągu ostatniego wieku stworzono wiele nowych stanowisk, które odpowiedziały na zapotrzebowanie rynku pracy. Rynek azjatycki jest szczególnie chłonny dla wielkich fabryk i manufaktur, które w dużej części napędzają rozwój gospodarki.
- **Prognoza:** W związku z gwałtowną automatyzacją i wzrostem znaczenia technologii

przewiduje się ograniczenie miejsc pracy (szczególnie dla nisko wykwalifikowanych pracowników) oraz rosnącą nierówność społeczną związaną z dostępem do pracy. Zaleca się zwrócenie szczególnej uwagi na system zabezpieczeń społecznych.

Europa Wschodnia oraz południowy i wschodni region basenu Morza Śródziemnego:

- **Kontekst:** Te zróżnicowane regiony łączą problemy demograficzne – starzenie się społeczeństw i malejący wskaźnik urodzin. Odnotowuje się tam także wysokie wskaźniki emigracji zarobkowej, przede wszystkim do bogatszych krajów członkowskich UE. Rozwój technologii jest w tych regionach zaawansowany – szczególnie w branży telekomunikacyjnej i transportowej.
- **Prognoza:** Przewiduje się dalszy rozwój technologii i automatyzacji, a w związku z tym masowe przekwalifikowanie się pracowników, którzy będą musieli dostosować swoje umiejętności do zmieniającego się rynku pracy. Zauważalny jest także wzrost populistycznych polityk, co może negatywnie wpłynąć na wzrost gospodarczy krajów z tego regionu. W związku z tymi tendencjami kluczowe jest podejmowanie działań na rzecz wprowadzania zmian w dotychczasowym systemie edukacji, ale także w systemie zabezpieczeń społecznych.

Ameryka Łacińska i Karaiby:

- **Kontekst:** W tym regionie stosunkowo słabo wykorzystuje się umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnej, stąd zmiana tego czynnika może wpłynąć na wzrost produktywności. Średni wiek życia przeciętnego pracownika wydłuża się, dlatego ważna jest wysoka mobilizacja w zakresie wdrażania programów promujących uczenie się przez całe życie.
- **Prognoza:** W związku z rozwojem technologii w środowisku pracy prognozuje się wzrost liczby miejsc pracy związanych z technologią i automatyzacją. Zaleca się inwestowanie w nowe umiejętności pracowników związane z technologią informacyjno-komunikacyjną. Automatyzacja niesie także wysokie ryzyko utraty pracy – stąd zaleca się wzmocnienie systemów zabezpieczenia społecznego.

Towards a Reskilling Revolution Industry-Led Action for the Future of Work

Charakterystyka raportu

Raport dotyczy zagadnienia Czwartej Rewolucji Przemysłowej i zmian, które będzie trzeba wprowadzić na rynku pracy, aby mógł on nadal efektywnie funkcjonować. Kluczową zmianą będzie konieczność przekwalifikowania się pracowników w celu dostosowania się do nowych warunków pracy, z naciskiem na zmiany w sektorach: lotnictwo, turystyka, usługi bankowe i przemysł wydobywczy. Raport został przygotowany na podstawie danych ilościowych i jakościowych zebranych przez Światowe Forum Ekonomiczne, w szczególności w oparciu o dane z USA.

Informacje ogólne

Miejsce badania: międzynarodowe
 Zasięg geograficzny badania: globalny
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Światowe Forum Ekonomiczne – World Economic Forum. Więcej informacji w pełnym Raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

- Aktualnie ok. 1,37 mln pracowników wykonuje pracę, która w przyszłości zostanie zautomatyzowana lub będzie wykonywana za pomocą maszyn. Pracowników będzie można przekwalifikować dzięki kwocie 34 mld USD przeznaczonych na szkolenia – średnio ok. 25 tys. USD na przekwalifikowanie jednego pracownika.
- Porównując dwie opcje, które może wybrać pracodawca w związku z automatyzacją i technologizacją, czyli (1) przekwalifikować obecnego pracownika i ponieść koszty: wynagrodzenia, przekwalifikowania oraz straty związane z mniejszą produktywnością pracownika przekwalifikującego się; (2) zwolnić obecnego pracownika i zatrudnić przeszkolonego pracownika oraz ponieść koszty związane z odprawą, zatrudnieniem nowego pracownika i jego wynagrodzeniem, a także osiągnąć benefity związane z wydajnością nowego pracownika – rekomenduje się, aby pracodawcy dla dobra swoich interesów finansowych podejmowali działania na rzecz przekwalifikowania zatrudnionych już w firmie pracowników.
- Przekwalifikowanie pracowników powinno przebiegać w różnych warunkach, w zależności od danej branży i właściwości typowych dla danego rynku pracy. Zaleca się, aby np. w branży przemysłowej przekwalifikować 50% pracowników w danym przedsiębiorstwie bez ponoszenia wysokich nakładów finansowych.

Good Jobs for All in a Changing World of Work

Charakterystyka raportu

Raport stanowi kontynuację wcześniejszych edycji OECD Job Strategy – raportu dotyczącego rozwoju rynku pracy, a w tym zmian, jakie można wprowadzić na rynku pracy, aby go usprawnić. Poprzednie dwie edycje zostały opublikowane kolejno w 1994 i 2006 r. Przygotowany przez OECD raport stanowi zbiór rekomendacji dla pracodawców, w szczególności odnosi się do oceny czynników sprzyjających poprawie warunków pracy i środowiska pracowniczego zarówno dla samych pracowników, jak i pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu globalizacji.

Informacje ogólne

Miejsce badania: międzynarodowe
 Zasięg geograficzny badania: globalny
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Kluczowe rekomendacje OECD

- rozwijanie mechanizmów zapewniających wysokiej jakości stanowiska pracy jak: efektywna edukacja, która kształci dobrze przygotowanych pracowników, elastyczne podejście do warunków pracy pozwalające na rozwój pracownika oraz zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym;
- zapobieganie wykluczeniu na rynku pracy i ochrona praw indywidualnych pracowników. Kluczowym mechanizmem jest zapewnienie pomocy wszystkim osobom aktywnym zawodowo, z uwzględnieniem wszystkich grup społeczno-ekonomicznych, w tym szczególnie narażonych na wykluczenie. Rozwiązaniem ma być równy dostęp do mechanizmów pomocowych umożliwiający szkolenie i zdobywanie nowych kwalifikacji;
- przygotowanie pracowników na wymagania stawiane im przez zmieniający się rynek pracy, w szczególności ze względu na globalizację i automatyzację pracy. Główne zalecenia dotyczą umożliwienia pracownikom uczenia się przez całe życie oraz zapewnienia im możliwości uczenia się w miejscu pracy w formie praktyk zawodowych. Rozwijane umiejętności powinny dotyczyć przede wszystkim kwalifikacji związanych z rozwojem technologicznym i technicznym oraz umiejętności miękkich. W związku tym proponuje się zwiększenie elastycznych form pracy, które uruchomią zasoby czasowe niezbędne na naukę.

Trends Shaping Education 2019

Charakterystyka raportu

Opracowanie, przygotowane na podstawie danych OECD, Banku Światowego oraz ONZ, powstało w celu wyznaczenia długotrwałych trendów kształtujących segment edukacji. Raport dotyczy wpływu relacji procesów społecznych, ekonomicznych i politycznych na globalne trendy w edukacji – obejmujące swoim zasięgiem zarówno te dotyczące edukacji najmłodszych, jak i edukacji dorosłych poprzez uczenia się przez całe życie (lifelong learning). Jest to V wydanie z serii trendów edukacyjnych – I edycja opracowania powstała w 2008 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: międzynarodowe

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD - Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Kluczowe wnioski z badania

- Globalizacja to jeden z mechanizmów, który w największym stopniu kształtuje współczesną edukację. Z jednej strony pozwala na mobilność i migracje ekonomiczne, przez co przyczynia się do niwelowania nierówności finansowych, a z drugiej – tworzy zagrożenia, takie jak: rosnąca konsumpcja, niezrównoważone wykorzystanie zasobów czy wykluczenie niektórych grup społecznych. Dlatego też największym wyzwaniem jest nadal pogłębiająca się różnica pomiędzy bogatymi i biednymi grupami społecznymi.
- Edukacja poprawia zdolności obywatelskie, a jednocześnie to właśnie w systemach demokratycznych kładzie się duży nacisk na edukację. Zagrożeniem jest dostęp lub jego brak do informacji pomiędzy różnymi grupami społecznymi.
- Zauważalny jest wszechobecny trend starzenia się społeczeństw, dlatego duży nacisk należy położyć na uczenie się przez całe życie.
- Istotne jest zapewnienie bezpieczeństwa finansowego, ale także zabezpieczenie przed katastrofami ekologicznymi czy zmieniającym się klimatem.

Barometr Firm Rodzinnych. Kierunek – innowacje

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje opinie przedsiębiorców z 26 europejskich krajów na temat kondycji ich rodzinnych biznesów, planów na przyszłość oraz stojących przed nimi wyzwań.

Informacje ogólne

Miejsce badania: międzynarodowe

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Właściciele rodzinnych firm deklarują gotowość podążania za trendami rynkowymi, aby sprostać wymaganiom współczesnego biznesu. Wiąże się to z podejmowaniem rozważnych i długofalowych działań oraz śledzeniem zmian na rynku nowych technologii i automatyzacji w środowisku pracy.
- Innowacje stają się stopniowo niezbędnym elementem każdego rodzinnego biznesu.
- Pomimo dobrej sytuacji finansowej rodziny przedsiębiorcy dostrzegają wyzwania, jakie niesie za sobą rozwój technologii i automatyzacja w środowisku pracy.
- W Polsce największą trudnością sprawiają rosnące koszty pracy oraz częste zmiany przepisów prawa – pracodawcy nie nadążają z wdrażaniem w organizacjach regulacji wynikających z kolejnych zmian prawnych.
- Negatywnie na rozwój i inwestycje polskich firm rodzinnych w coraz większym stopniu wpływa niestabilność systemu prawnego – liczba zmian w przepisach prawnych,

Global CEO Survey

Charakterystyka raportu

Raport został w całości oparty na opiniach dyrektorów generalnych największych korporacji i przedsiębiorstw z całego świata. Jest to XXII edycja badania, prowadzonego od 1997 r. Badania zostały wykonane z wykorzystaniem formularza online. Tegoroczna edycja, poza zebraniem informacji o kondycji rynku pracy, zawiera także odpowiedzi respondentów na pytania o przyszłość pracy, m.in. w obszarze automatyzacji i sztucznej inteligencji.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 91 obszarów świata, w których mieszczą się największe przedsiębiorstwa

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Z 5% do 28%, w ciągu ostatnich 12 miesięcy, wzrósł odsetek prezesów, którzy spodziewają się spowolnienia światowej gospodarki w nadchodzących 12 miesiącach. W konsekwencji dużo ostrożniej oceniają też perspektywy wzrostu przychodów firm.
- W regionie Europy Środkowo-Wschodniej występuje wyraźne zagrożenie dla biznesu w postaci braku dostępu do pracowników z kluczowymi umiejętnościami (89% wskazań). Rok temu na to zagrożenie wskazało 76% kierujących firmami. Pozostałe zagrożenia wymieniane w Europie Środkowo-Wschodniej to przeregulowanie rynku, niepewność geopolityczna, terroryzm.
- Do 2025 r. w Polsce może brakować nawet 1,5 mln pracowników. Rosnąca luka na polskim rynku pracy jest efektem m.in. niekorzystnych trendów demograficznych oraz wyjazdów zarobkowych Polaków do innych krajów. Dodatkowo, obecną sytuację pogarsza fakt, że część cudzoziemców aktywnych zawodowo w Polsce, może wkrótce wyjechać do Niemiec w związku z wprowadzeniem tam licznych zachęt i ułatwień dla pracowników spoza UE. Wśród propozycji zgłoszonych przez ekspertów w celu rozwiązania tego problemu znalazły się m.in. ulgi i zachęty podatkowe aktywizujące grupy pozostające poza rynkiem pracy, a także uproszczenie i ujednolicenie procedur legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce.

Rynek pracy IT w 2018 roku

Raport stanowi podsumowanie najpopularniejszych specjalizacji, dominujących trendów na rynku pracy w 2018 r. dla Polski na 2019 r.

Kluczowe wnioski:

- według danych serwisu StackOverflow aż 80% rekruterów IT uważa, że największą trudnością w ich codziennej pracy jest znalezienie kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami;
- najpopularniejszym źródłem nauki programowania – zarówno w Polsce, jak i na całym świecie – są studia na kierunku informatycznym lub pokrewnym;
- kategorie cieszące się największą popularnością wśród kandydatów aplikujących na stanowisko pracy w IT w 2018 r. to kolejno: project manager, frontend oraz testing;
- Warszawa i Poznań to miasta z najwyższym wskaźnikiem CV/ogłoszeń o pracę w 2018 r. Największy wzrost liczby ofert pracy w porównaniu z 2017 r. odnotowano na Śląsku;
- w 2017 r. pojawiło się 22% więcej ofert pracy zdalnej niż rok wcześniej. Rośnie również liczba aplikacji na tego typu stanowiska;
- wynagrodzenia oferowane specjalistom IT są bardzo zróżnicowane i zależą od stażu pracy i doświadczenia zawodowego. Niemniej wynagrodzenia oferowane początkującym pracownikom w branży IT nadal sukcesywnie wzrastają (9% r/r);
- Warszawa, Kraków i Trójmiasto to lokalizacje, w których firmy IT oferują najwyższe wynagrodzenie swoim pracownikom.

Źródło: No Fluff Jobs. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Wypalenie zawodowe – pracownicy biurowi w Europie na skraju wyczerpania

Z raportu wynika, że 84% pracowników oczekuje od wykonywanej pracy spełnienia zawodowego, przy czym 91% europejskich pracowników biurowych odczuwa frustrację w obecnym miejscu pracy.

Według najnowszych prognoz osoby w wieku 18 - 48 lat, w okresie swojej aktywności zawodowej będą pracowały średnio w 12 miejscach pracy.

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

Analiza danych z badania dotyczącego poziomu spełnienia zawodowego wśród polskich pracowników niestety nie nastraja optymistycznie. Pomimo że co drugi ankietowany podaje, że czuje się spełniony zawodowo, to zaledwie co dziesiąty mówi o tym z przekonaniem. Jednocześnie aż 89% badanych przyznaje, że spełnienie w sferze zawodowej jest dla nich niezwykle ważne. Jest to bardzo ważny sygnał dla pracodawców, wyraźnie wskazujący na obszar, o który należy zadbać, aby wyzwolić w pracownikach prawdziwy potencjał.

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

Hays Global Skills Index 2018, Polska

Z raportu wynika, że osoby wykonujące zawody niewymagające wysokich kwalifikacji, np. zajmujące podstawowe stanowiska w sprzedaży i usługach, doświadczyły szybszego wzrostu płac niż pracownicy wysoko wykwalifikowani. W rezultacie zmniejsza się luka w wysokości wynagrodzeń pomiędzy tymi grupami pracowników. Dynamika wzrostu wynagrodzeń w sektorach o stosunkowo niskim poziomie specjalizacyjnym, szczególnie w niektórych obszarach produkcji, wciąż wyprzedza te obserwowane w branżach specjalistycznych. W 2019 r. prognozowany jest dalszy wzrosty płac.

Kluczowe wnioski:

- wzrasta globalna luka kompetencyjna – niedopasowanie umiejętności posiadanych przez pracowników do potrzeb pracodawców;
- na całym świecie obserwowany jest trend starzenia się społeczeństwa. Tym samym zmniejsza się pula kandydatów do pracy, co powinno skłaniać firmy do zatrzymywania najlepszych pracowników w swoich strukturach;
- wynagrodzenia pracowników niewykwalifikowanych rosną szybciej niż w przypadku wysokiej klasy specjalistów. Presja płacowa w mniejszym stopniu dotyka pracodawców w branżach specjalistycznych;
- polska gospodarka awansowała według agencji indeksowej FTSE Russell do grona 25 najbardziej rozwiniętych rynków na świecie.

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

Investing in the skills of tomorrow. Avoiding a spiraling skills crisis. The Hays Global Skills Index

The Hays Global Skills Index to przegląd globalnego rynku pracy z perspektywy profesjonalnych umiejętności i kwalifikacji. Badanie jest przeprowadzane w 33 krajach. Zdaniem autorów raportu, współczesny globalny rynek pracy mierzy się z następującymi

wyzwaniami: (1) rosnące niedopasowanie umiejętności pracowników do zapotrzebowania rynku, (2) starzenie się społeczeństwa, (3) różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, (4) kurczące się zasoby przydzielane pracownikom z budżetu narodowego (5) zmniejszona produktywność.

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

The Future of Workforce Development

Badaniem objęto 750 liderów odpowiedzialnych za rekrutację pracowników do pionów biznesowych, HR i IT w USA. Kluczowe wnioski:

- wśród obecnie poszukiwanych przez firmy umiejętności pierwsze trzy miejsca zajmują kompetencje twarde związane z możliwościami wielowymiarowej analizy danych (uzyskiwania na ich podstawie wiedzy) oraz rozwoju oprogramowania;
- 59% ankietowanych menadżerów twierdzi, że upowszechnianie sztucznej inteligencji będzie mieć znaczący wpływ na zapotrzebowanie firm na nowe umiejętności;
- według 88% badanych w nadchodzących latach kluczowe dla firm staną się wewnętrzne programy przekwalifikowywania pracowników i rozwoju nowych kompetencji. 66% menadżerów uważa, że programy te zwiększą gotowość firmy do adaptacji zarówno w kontekście dalszego rozwoju technologii, jak i wdrażania innowacji;
- 68% menadżerów już dziś uznaje przekwalifikowanie pracowników za bardzo ważne, jednak mniej niż połowa (46%) traktuje tę kwestię jako wysoki priorytet;
- 70% szefów HR uważa, że rozwój nowych umiejętności zmieni lub znacząco wpłynie na produktywność pracowników.

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

Jeden telefon i masz pracę

Z przedmiotowego raportu wynika, że w związku z otwarciem niemieckiego rynku pracy dla specjalistów zza wschodniej granicy, tylko 17% obywateli Ukrainy rozważających emigrację zarobkową deklaruje chęć przyjazdu do Polski i podjęcia pracy. W tej grupie 41% stanowią kobiety, a 59% – mężczyźni. Najczęściej są to osoby młode, w wieku do 29 lat (45%). Jeżeli chodzi o poziom oczekiwanego wynagrodzenia, to 26% Ukraińców oczekuje pensji w wysokości co najmniej 3 tys. zł netto. Zaledwie 13% deklaruje przyjazd z rodziną.

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

Tegoroczne badanie Deloitte i Forbes Insights, przeprowadzone wśród 2 tysięcy prezesów największych firm z 19 krajów na świecie, to przekrojowa analiza metod zarządzania zmianami związanymi z wprowadzeniem Przemysłu 4.0.

Kluczowe wnioski:

- kadra kierownicza chce poprawić sytuację na świecie i orientuje się, jakie umiejętności będą w przyszłości najbardziej potrzebne;
- bariery, które występują w organizacji, ograniczają rozwój skutecznych strategii Przemysłu 4.0, sprawiając, że firmy unikają odważnych inwestycji technologicznych, które mogłyby stać się motorem innowacji i przełomowych przekształceń;
- w dwóch krytycznych obszarach – oddziaływania społecznego i rozwoju talentów – postawy członków zarządu zmieniły się diametralnie od 2017 r., co oznacza, że liderzy firm bardziej realistycznie podchodzą dziś do kwestii związanych z funkcjonowaniem w erze Przemysłu 4.0;
- zidentyfikowano cztery modelowe typy przywódców, którzy podejmują skuteczne działania w transformacji biznesu do wymogów nowej rzeczywistości: liderzy wpływu społecznego, rzecznicy wykorzystania danych, promotorzy przełomowych zmian i ambasadorzy talentów.

Lider wpływu społecznego

Tworzy nowe źródła przychodów poprzez opracowywanie lub modyfikowanie produktów. Jest świadomy tego, że działania prospołeczne mają fundamentalne znaczenie dla firmy. W przeciwieństwie do innych przywódców chętnie inwestuje w technologie zmieniające rynek, a także w kompleksowe szkolenia dla pracowników z zakresu Przemysłu 4.0.

Rzecznik wykorzystania danych

W swojej strategii biznesowej dużo miejsca poświęca wykorzystaniu potencjału danych, by przekuć go w zyski dla firmy. Chętnie inwestuje w technologie zmieniające rynek. Ma jasno wytyczony cel i szczegółowo zarysowany proces podejmowania decyzji. Nie ma mowy o improwizacji.

Promotor przełomowych zmian

Śmiało inwestuje w nowoczesne technologie, dzięki czemu osiąga lub przekracza wyznaczone cele biznesowe. Decyzji nie podejmuje samodzielnie – zwykle są one wynikiem rozmów w gronie różnorodnych i otwartych grup, na podstawie zebranych danych.

Ambasador talentów

Działa w dobrze wykwalifikowanym zespole, który dysponuje umiejętnościami niezbędnymi w erze Przemysłu 4.0. Doskonale wie, jakie kompetencje będą w cenie i dlatego śmiało inwestuje w swoje kadry.

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

Analiza rozwiązań, które według autorów raportu w założeniu mają zapewnić zrównoważony rozwój i godziwe warunki pracy. Sukces pracowników na rynku pracy uzależniony jest od zmian, jakie będą wprowadzane przez instytucje publiczne i partnerów społecznych, czyli pracodawców. Wyróżnia się trzy obszary, w których powinny zostać wprowadzone modyfikacje: (1) inwestowanie w potencjał pracownika poprzez wymóg uczenia się przez całe życie, (2) inwestowanie w instytucje rynku pracy i dialog społeczny z/i pomiędzy pracownikami, (3) przekształcanie i modyfikowanie gospodarek w taki sposób, aby zapewniały godziwe i równe warunki pracy.

Źródło: International Labour Organisation. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis

W raporcie przedstawiono przegląd literatury, a także jakościową analizę porównawczą poświęconą zagadnieniu pracy w nadgodzinach. Opracowanie dostarcza informacji nt. jak pracownicy rozumieją pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych, a także omawia różnice pomiędzy klasycznym a elastycznym podejściem do czasu pracy. Ponadto raport zawiera opis regulacji dotyczących nadgodzin na poziomie krajowym i europejskim. Porównano dane jakościowe i ilościowe z takich krajów, jak Dania, Niemcy, Rumunia, Hiszpania, Turcja oraz Wielka Brytania. Praca w nadgodzinach jest ściśle uzależniona od ram instytucjonalnych i społecznych, w szczególności od regulacji w zakresie wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia. Zauważono, że w zawodach niskopłatnych nadgodziny są częstsze oraz, że poszczególne kraje mają większy problem z nadgodzinami w sytuacji, gdy w ustawodawstwie są luki.

Źródło: ILO Conditions of Work and Employment Series. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Employment barriers in border regions

Raport, przygotowany na zlecenie Parlamentu Europejskiego, dotyczy stanu zatrudnienia i mechanizmów funkcjonujących w obszarach przygranicznych/transgranicznych. Pracownicy transgraniczni stanowią obecnie 0,9% całej siły roboczej UE. Opracowanie zawiera m.in. rekomendacje w zakresie wdrażania rozwiązań umożliwiających podejmowanie zatrudnienia na obszarach przygranicznych.

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

Early child care and maternal employment: empirical evidence from Germany

34

Raport, oparty na danych zbieranych na potrzeby German Micro Census, jest studium przypadku dotyczącym finansowania programów dla młodych matek w Niemczech, ze szczególnym uwzględnieniem programu wprowadzonego w 2013 r. (Kinderförderungsgesetz, KiföG). Raport dostarcza informacji o wpływie nowej formy dofinansowania dla matek z małymi dziećmi na sytuację kobiet na rynku pracy w Niemczech, na stopę bezrobocia i warunki pracy młodych matek. Dzięki programowi wzrósł udział zatrudnionych kobiet posiadających dzieci. Wzrost dofinansowania do żłobków i przedszkoli wpłynął na zwiększenie średniej liczby tygodniowo przepracowanych godzin (o 2,5 godziny). Warto jednak mieć na uwadze, że większość matek wykonuje pracę w niepełnym wymiarze godzin.

Źródło: The Institute for Employment Research (IAB). Więcej informacji w [Raporcie](#)

Working Conditions – Parental and paternity leave. Uptake by fathers

Przekrojowy raport, przygotowany na zlecenie oddziału Równości Płci Komisji Europejskiej, prezentuje regulacje i politykę krajów członkowskich UE dotyczącą urlopu tacierzyńskiego. Opracowanie dostarcza danych nt. regulacji prawnych w poszczególnych krajach, danych statystycznych, a także programów działania w danym kraju, które mają usprawnić system zabezpieczenia społecznego w obszarze urlopów tacierzyńskich. Zauważalny jest wzrost wykorzystywania urlopów tacierzyński w wielu krajach członkowskich Unii Europejskiej. Nadal jednak istnieją bariery prawne, które w korzystaniu z urlopów uprzywilejowują matki. Zebrane dane mówią o (1) uwzględnianiu dochodów gospodarstwa domowego w podejmowaniu decyzji, kto powinien iść na urlop opiekuńczy. Gdy rodzina osiąga wysoki miesięczny przychód częściej decyduje się na urlop tacierzyński niż macierzyński; (2) że korzystanie z urlopu tacierzyńskiego staje się modne w krajach członkowskich UE, szczególnie w populacji osób zajmujących wyższe stanowiska.

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

Flexible working can reinforce gender stereotypes

Artykuł prezentuje wyniki badań w obszarze elastycznych warunków pracy. Główna potwierdzona hipoteza mówi o tym, że elastyczne warunki pracy wpływają pozytywnie na nierówności i stereotypy związane z płcią. Mężczyźni – zarówno mający dzieci, jak i bezdzietni – częściej zobowiązują się do wykonywania nadgodzin w pracy. Kobiety – zarówno mające dzieci, jak i bezdzietne – ze względu na konieczność godzenia życia

rodzinnego z zawodowym częściej przestrzegają limitu godzin dziennej pracy. W związku z tym przewiduje się, że elastyczne podejście do warunków pracy pozwoli na zmniejszenie różnic pomiędzy życiem zawodowym kobiet i mężczyzn.

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

Can millennials save the labour movement?

Artykuł dotyczy wpływu pokolenia millenialsów – ludzi urodzonych pomiędzy 1980 a 2000 r. – na rozwój związków zawodowych. Główna teza wskazuje, że ta generacja pracowników, szczególnie narażona na niskie wynagrodzenia czy umowy śmieciowe, jako jedyna ma potencjał do jednoczenia się w związki zawodowe. Opracowanie oparte jest na wnioskach z raportu z Work and Occupations: Young Workers and the Renewal of the Labor Movement, a Cross-National Perspective.

Źródło: LSE Business Review/Work and Occupations. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Does Higher Education Still Prepare People for Jobs?

Opracowanie omawia sytuację osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy krajów UE, w oparciu o dane z raportów OECD, ManpowerGroup i The Economist.

Kluczowe wnioski:

- wykształcenie wyższe nie gwarantuje zdobycia pracy;
- atrybutami niezbędnymi w zdobyciu płatnego stanowiska pracy jest doświadczenie zawodowe, umiejętności miękkie oraz specjalistyczne kwalifikacje w obszarze nowych technologii i sztucznej inteligencji.

Źródło: Harvard Business Review. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Employment effects of minimum wages.

When minimum wages are introduced or raised, are there fewer jobs?

Raport, opracowany na podstawie danych OECD, dostarcza informacji nt. relacji pomiędzy minimalnym wynagrodzeniem a kondycją rynku pracy. Dwa główne wnioski płynące z badania dotyczą niekorzystnego wpływu podwyższania kwoty minimalnego wynagrodzenia na rynek pracy: (1) podwyżka zniechęca pracodawców do zatrudniania nowych pracowników, (2) podwyższanie minimalnego wynagrodzenia w negatywny sposób wpływa na rodziny z najniższym dochodem, ponieważ – jak pokazuje przypadek USA – zaniża szanse

rodzin na otrzymywanie świadczeń pomocowych poprzez podnoszenie wysokości średniego wynagrodzenia na osobę w rodzinie. 36

Źródło: IZA World of Labor. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Labor market consequences of the college boom around the world

Raport omawia wyniki badania dotyczącego wpływu wzrostu liczby absolwentów uczelni wyższych na rynek pracy. Analiza obejmująca dane z lat 1970-2010 pokazuje, że wysoki odsetek osób z wyższym wykształceniem prowadzi do przekwalifikowania pracowników i niedostatecznego ich zatrudnienia. Specjaliści nie mogą już liczyć na zatrudnienie zgodne z ich kwalifikacjami. Kolejny problem to rozmiłanie się potrzeb rynku pracy i ofert wyższych uczelni. Ze względu na wzrastającą liczbę studentów i brak dostatecznych regulacji programy nauczania bywają słabej jakości i niedopasowane do potrzeb rynku pracy.

Źródło: IZA World of Labor. Więcej informacji w [Raporcie](#)

Doing Wellbeing Well. An assessment of health and wellbeing programmes at multinational companies

Raport przekrojowy dostarczający informacji, jak międzynarodowe korporacje dbają o fizyczne i psychiczne zdrowie pracowników (well-being). Respondentami byli pracownicy działów HR, w korporacjach z rocznym obrotem powyżej 500 mln USD. Z badania wynika, że chociaż zdecydowana większość pracowników zauważa potrzebę poprawy warunków pracy, nadal wsparcie ze strony pracodawcy dla zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym jest niewystarczające.

Źródło: Adecco Group Foundation. Więcej informacji w [Raporcie](#)

ManpowerGroup Employment Outlook Survey United States

Studium przypadku dotyczące mobilności zawodowej w USA. Badanie było przeprowadzane przez ManPower Group, metodą CATI, równocześnie w kilkunastu stanach. Głównym tematem badania była prognozowana przez respondentów zmiana i zamiar zmiany statusu zatrudnienia w I kw. 2019 r. w USA.

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

Raport dostarcza informacji nt. wpływu krajowych polityk na wskaźniki rynku pracy – stopę bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia, udział pracowników w organizacjach zawodowych. Badanie przeprowadzono w 121 krajach. Zaobserwowano, że w przypadku państw rozwiniętych skutki działań na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy są widoczne i satysfakcjonujące dopiero w dłuższym okresie. W krajach rozwijających się nie zebrano wystarczającej liczby danych, aby móc wnioskować, że jest podobnie.

Źródło: International Labour Office. Więcej informacji w [Raporcie](#)

**Active Labour Market Policies:
Lessons from Other Countries for the United States**

Studium przypadku dotyczące aktywnej polityki rynku pracy w USA i rozwiązań, jakie tam zastosowano w celu zniwelowania skutków kryzysu ekonomicznego w latach 2007-2009⁸. Władze wspierały pracodawców i osoby bezrobotne w poszukiwaniu pracy np. poprzez finansowanie tworzenia nowych miejsc pracy.

Źródło: Peterson Institute for International Economics. Więcej informacji w [Raporcie](#).

⁸ Jako datę kulminacyjną kryzysu przyjmuje się 15 września 2008 r.

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