

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Styczeń 2020





O Raporcie

Niniejszy raport jest siedemnastym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Niniejszy raport dotyczy okresu od 15 grudnia 2019 r. do 22 stycznia 2020 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

UE-28 – kraje członkowskie Unii Europejskiej

UE-19 – kraje strefy euro

IT – technologie informacyjne

ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne

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

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

r.ż. – rok życia

Raport przygotowany przez:

Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

ul. Zbyszka Cybulskiego 3, 00-727 Warszawa

<https://iarp.edu.pl>

Streszczenie

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

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w grudniu 2019 r. wyniosła 5,2%** i wzrosła o 0,1 p.p w porównaniu z poprzednim miesiącem.
- Według wstępnych danych o sytuacji na polskim rynku pracy **w grudniu 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 867,2 tys. bezrobotnych.**
- W porównaniu z listopadem br. **ranking województw w zakresie stopy bezrobocia zmienił się bardzo nieznacznie** – w grudniu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,0%, +0,3 p.p.), podkarpackim i świętokrzyskim (po 7,9%, +0,2 p.p.) oraz kujawsko-pomorskim (7,8%, +0,2 p.p.). Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (2,8%, bz.), śląskim (3,7%, +0,1 p.p.) i małopolskim (4,1%, +0,1 p.p.).
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie i grudniu 2019 r. wyniosło odpowiednio 6394,8 tys. i 6396,0 tys. osób.** W grudniu 2019 r., w porównaniu z listopadem 2019 r., zatrudnienie było wyższe o 0,02 p.p. i o 2,6 p.p. wyższe w porównaniu z grudniem 2018 r.¹
- **W listopadzie 2019 roku do urzędów pracy zgłoszono 90,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej,** tj. o 20,5 tys. ofert (o 18,4%) mniej niż miesiąc wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2019 r. wyniosło 5229,44 zł, a w grudniu 2019 r. – 5604,25 zł.** Wynagrodzenie w grudniu 2019 r., w porównaniu z listopadem 2019 r., wzrosło o 7,2 p.p., a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 6,2 p.p.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-28 w listopadzie 2019 r. wyniósł 6,3%**². Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,2%.**

Przejdź do:

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

¹ Raport przedstawia dane o przeciętnym miesięcznym zatrudnieniu i przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu za listopad i grudzień 2019 r.

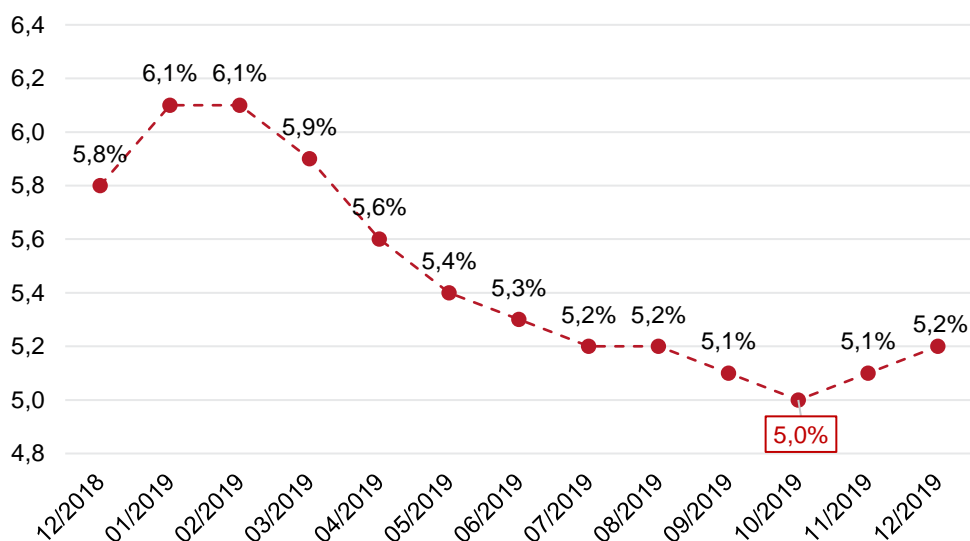
² Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

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

Z danych MRPIPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec grudnia 2019 r. wynosiła 5,2% i w porównaniu z listopadem 2019 r. wzrosła o 0,1 p.p. Od początku 2019 r. stopa bezrobocia w Polsce spadła o 0,9 p.p. (wykres 1).

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

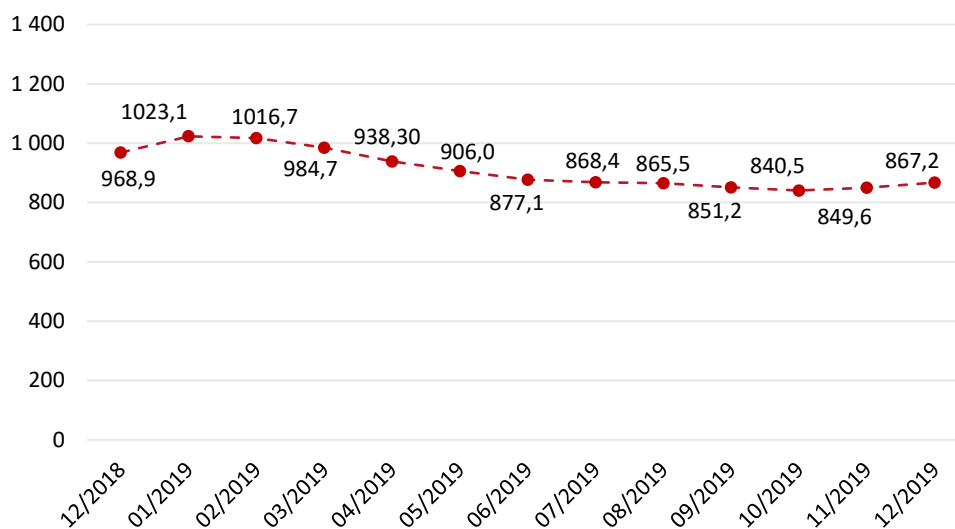


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych MRPiPS.

Na poziomie poszczególnych województw w grudniu 2019 r. ponownie najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,0%), podkarpackim (7,9%), świętokrzyskim (7,9%) i kujawsko-pomorskim (7,8%), natomiast najniższy – w województwach wielkopolskim (2,8%), śląskim (3,6%) i małopolskim (4,1%).

W końcu grudnia 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 867,2 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem ich liczba wzrosła o 17,5 tys., tj. o 2,1 p.p.

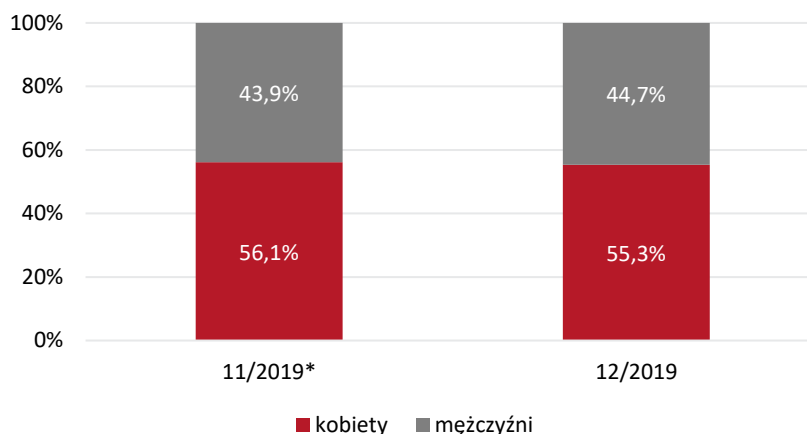
Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie grudzień 2018 r. – grudzień 2019 r. (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych MRPiPS.

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

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



* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

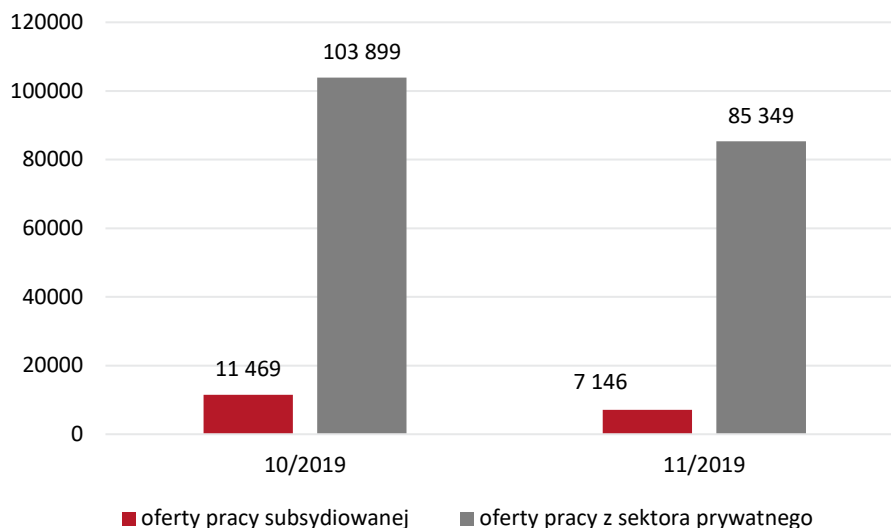
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 13.01.2020.

Na koniec listopada 2019 r.³ liczba osób bezrobotnych wyniosła 849,6 tys. (w porównaniu z październikiem 2019 r. wzrosła o 9,1 tys.). W tej liczbie było 222,6 tys. osób w wieku do 30. r.ż., a wśród nich 47,9% stanowiły osoby do 25. r.ż. Liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wyniosła 228,2 tys. i było to 26,9% ogólnej liczby osób bezrobotnych (o 0,2 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej).

³ Na dzień opracowania raportu nie było jeszcze danych za grudzień 2019 r.

W listopadzie 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 90,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 20,5 tys. ofert (o 18,4%) mniej niż miesiąc wcześniej. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w tym okresie pokazuje wykres 4.

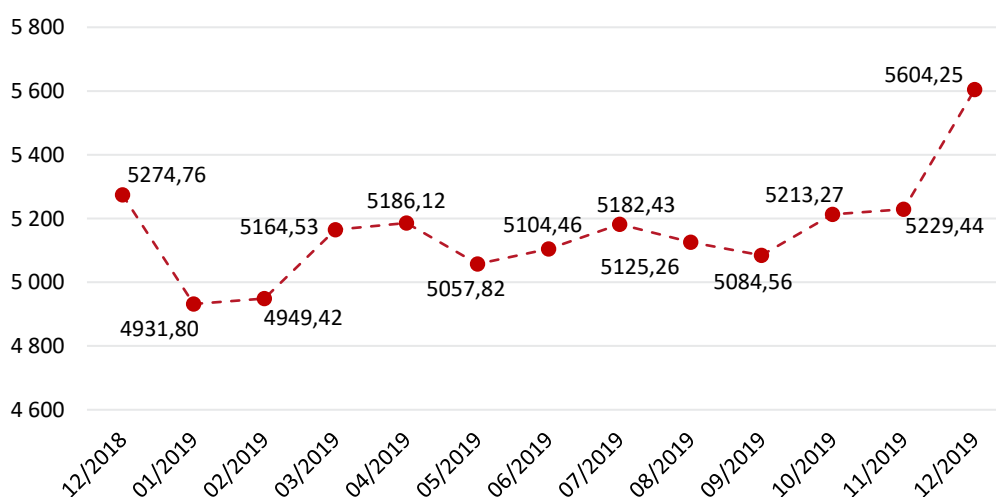
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w październiku i listopadzie 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 21.01.2020.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2019 r. wyniosło 5604,25 zł (wykres 5) i w porównaniu z listopadem 2019 r. wzrosło o 7,2 p.p., a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 6,2 p.p.

Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2018 r. – grudzień 2019 r. (zł)

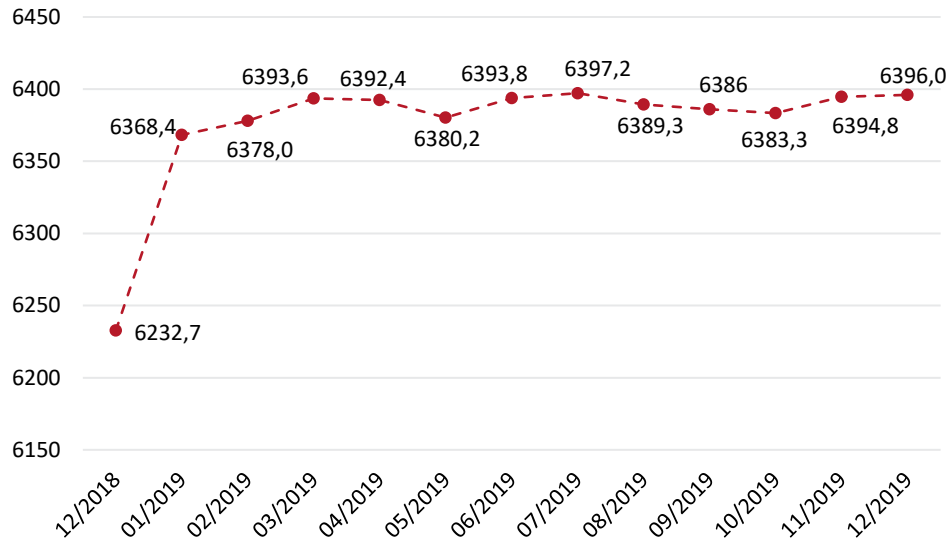


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 22.01.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w listopadzie i grudniu 2019 r. odpowiednio 6394,8 tys. i 6396,0 tys. osób. W grudniu

2019 r., w porównaniu z listopadem 2019 r., zatrudnienie było wyższe o 0,02 p.p. i o 2,6 p.p. wyższe w porównaniu z grudniem 2018 r.

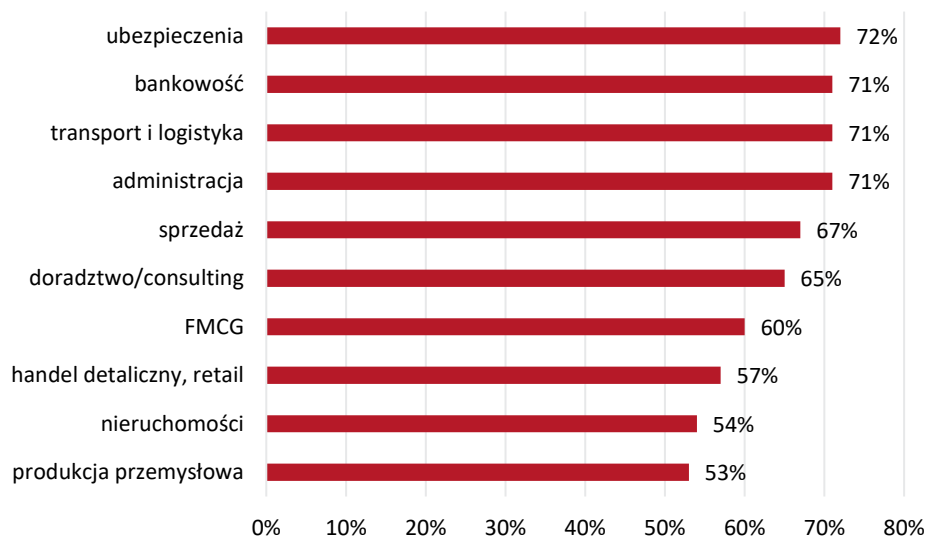
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2018 r. – grudzień 2019 r. (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 22.01.2020.

W ostatnich latach coraz większa grupa osób przestaje postrzegać pracę wyłącznie jako źródło utrzymania. Pracownicy mierzą się z dynamicznie zmieniającym się otoczeniem, chcą realizować swoje cele i potrzeby, są świadomi możliwości, jakie oferuje im rynek pracy. Według raportu Devire #RynekZmianyPracy na dzisiejszym rynku pracy, niemal wszyscy aktywni zawodowo są na etapie zmiany, poszukiwania pracy lub deklarują otwartość na nowe wyzwania. 51% osób chce zmienić pracę i aktywnie jej szuka. Niewielu mniej respondentów (39%) nie szuka obecnie pracy, ale jest otwartych na nowe propozycje. Jedynie 7% w ogóle nie poszukuje pracy. Pozostałe 3% to osoby, które właśnie zmieniły pracodawcę lub są w trakcie przejścia do nowej firmy.

Najbardziej chętni do zmiany pracy są pracownicy branży ubezpieczeniowej (72%), bankowej (71%), transportowej i logistycznej (71%), a także pracownicy administracji (71%) (wykres 7).

Wykres 7. Odsetek pracowników najbardziej chętnych do zmiany pracy wg branż (%)

Źródło: **Devire**. N=1365.

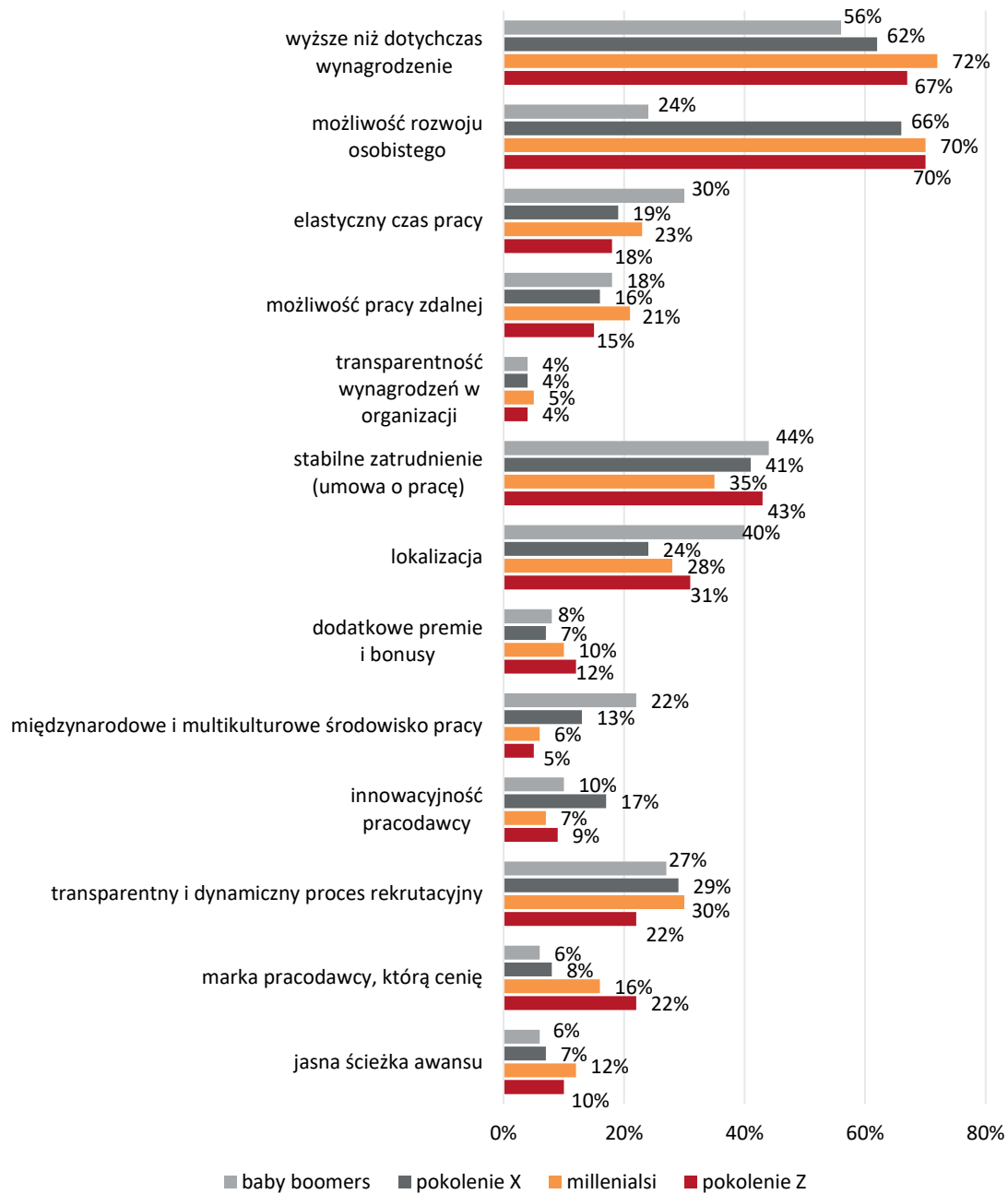
Najbardziej stabilnymi branżami według ekspertów Devire są PR i social media – w tym przypadku aż 38% respondentów nie szuka pracy i nie chce zmieniać obecnej. Ciekawą grupę stanowią pracownicy IT – łącznie 84% z nich jest otwartych na zmianę pracy, ale niemal połowa z tej grupy (49%) nie szuka aktywnie nowych wyzwań, czekając na propozycję od potencjalnego pracodawcy.

Wynagrodzenie i możliwości rozwoju (odpowiednio 66% i 65%) są wskazywane przez kandydatów jako kluczowe przy podejmowaniu decyzji o zmianie pracy. Trzecim najczęściej wskazywanym warunkiem przyjęcia nowej oferty jest stabilność zatrudnienia, rozumiana jako umowa o pracę – przyznaje tak 39% respondentów.

Preferencje potencjalnych pracowników według pokoleń⁴ prezentuje wykres 8.

⁴ Autorzy badania przyjęli w raporcie następujący podział: pokolenie Z: 18-25 lat; millenials: 26-39 lat; pokolenie X: 40-54 lata; baby boomers: 55+.

Wykres 8. Czynniki wpływające na decyzje o zmianie pracy wg pokoleń (%)



Źródło: **Devire**. N=1517.

Europejski rynek pracy

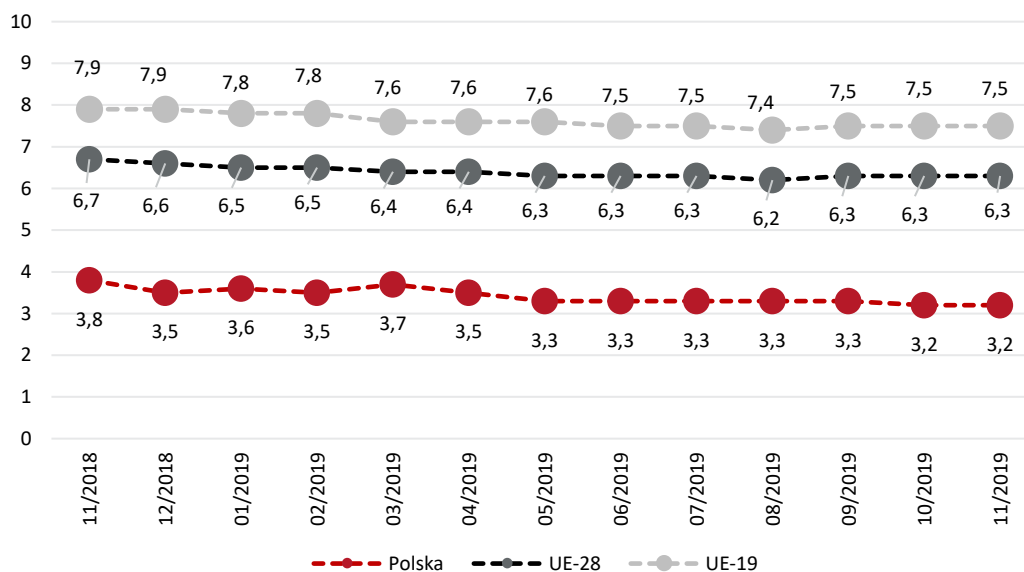
Wskaźnik bezrobocia w Unii Europejskiej w listopadzie 2019 r. wyniósł 6,3%

Według najnowszych danych Eurostatu (09.01.2020 r.) wskaźnik bezrobocia w listopadzie 2019 r. wyniósł 6,3% dla krajów członkowskich UE-28 i pozostał bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem, a wobec listopada 2018 r. spadł o 0,4 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w listopadzie 2019 r. wyniosła 7,5%, co również oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,4 p.p. w porównaniu z listopadem 2018 r.

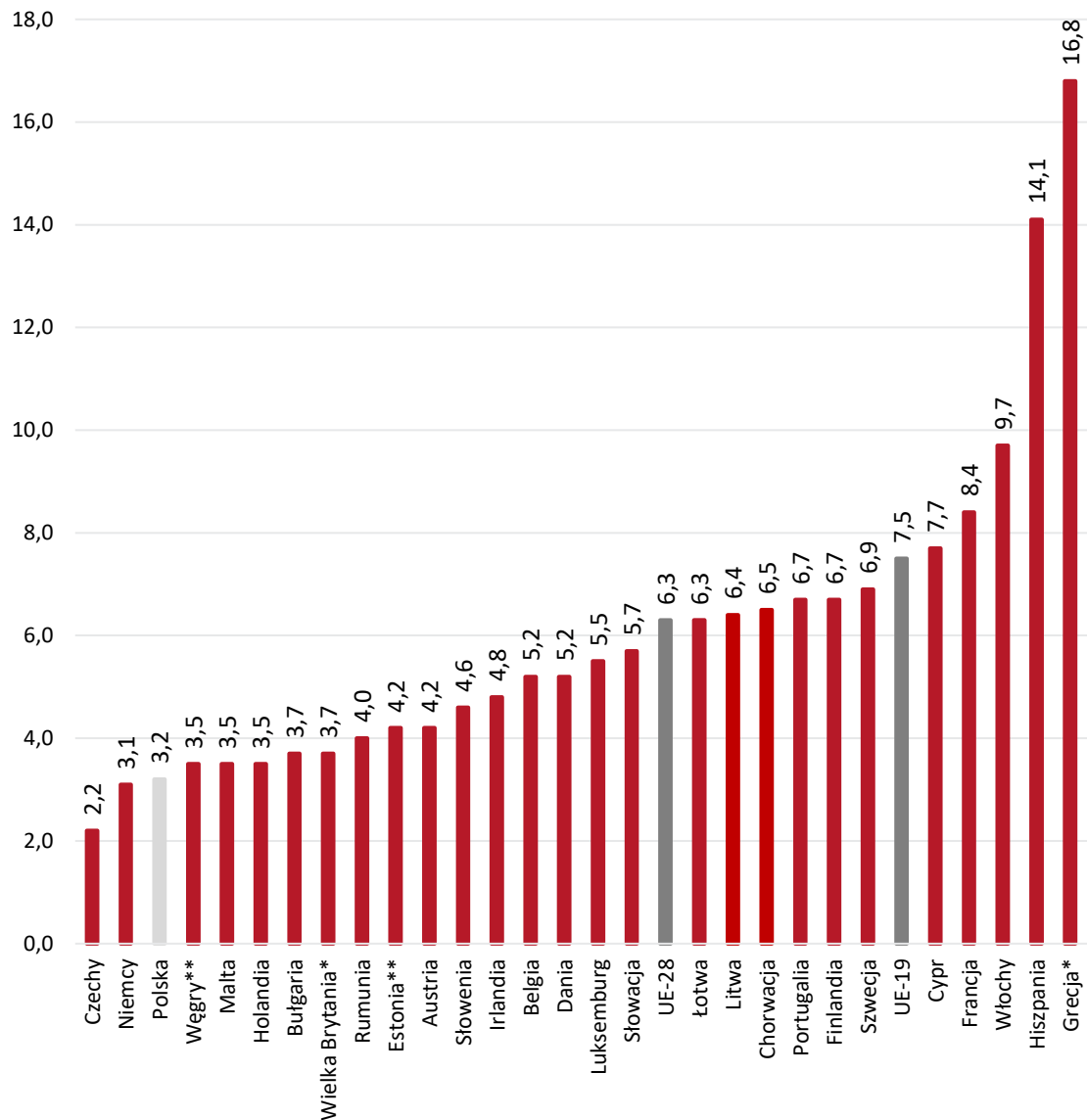
Dla porównania, w Polsce w listopadzie 2019 r. stopa bezrobocia liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła 3,2%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 24.01.2020.

W listopadowym rankingu europejskiego bezrobocia (wykres 9) najwyższe wskaźniki odnotowano w Grecji (16,8%, dane z sierpnia 2019 r.) i Hiszpanii (14,2%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,2%), Niemczech (3,1%) i Polsce (3,2%).

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

*sierpień 2019 r. ** październik 2019 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 24.01.2020.

W listopadzie 2019 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 14,3% w UE-28 i 15,6% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 14,8% i 16,3% w listopadzie 2018 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Czechach (5,2%), Niemczech (5,9%) i Bułgarii (7,0%), a najwyższe – w Grecji (32,5% w III kw. 2019 r.), Hiszpanii (32,1%) i we Włoszech (28,6%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 9,5%.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁵

- 75% badanych pracujących Polaków i Polek deklaruje zadowolenie z wykonywanej pracy. Sytuacja na polskim rynku pracy
- 1 na 5 Polaków zmienił pracę w ciągu półrocza poprzedzającego badanie. Głównym powodem była chęć rozwoju zawodowego (46%, IV kw. 2019 r.) oraz wyższe wynagrodzenie (43%, IV kw. 2019 r.). 10% pracowników aktywnie poszukuje pracy, a 45% na bieżąco przegląda oferty.
- Kompetencje najczęściej poszukiwane na polskim rynku pracy to: umiejętności techniczne, cyfrowe oraz menedżerskie i sprzedażowe. Pracodawcy podkreślają również rosnące zapotrzebowanie na kompetencje miękkie. Wśród nich wymieniają umiejętność współpracy, komunikatywność, kreatywność. Poszukiwane są również określone kompetencje merytoryczne – umiejętność analizy, wyciągania wniosków oraz znajomość określonych zagadnień prawnych.
- Stopa bezrobocia na poziomie globalnym wyniosła 5,4% w 2019 r. Wskaźnik ten jest zróżnicowany w zależności od subregionu, grupy wiekowej i płci pracowników. Samo posiadanie pracy nie jest jednoznaczne z osiągnięciem dochodów pozwalających na bezpieczeństwo finansowe – ponad 630 mln pracowników na całym świecie (19% z wszystkich zatrudnionych) nie osiągnęło wystarczających dochodów, aby utrzymać siebie i swoją rodzinę lub wyjść ze skrajnego lub umiarkowanego ubóstwa. Bezrobocie w ujęciu globalnym
- Nierówność płci na rynku pracy jest nadal zauważalnym problemem. W 2019 r. wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wynosił zaledwie 55% w porównaniu z zatrudnieniem mężczyzn na poziomie 78%. Tylko 58% kobiet ma takie same szanse na rozwinięcie kariery zawodowej jak mężczyźni. Nierówność płci na globalnym rynku pracy
- W krajach członkowskich UE-28 upowszechnia się zjawisko pracy mobilnej (już ok. 19% zatrudnionych). Praca mobilna w UE-28

⁵ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Monitor Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, ich mobilności zawodowej oraz rozwoju kariery. Zawiera m.in. informacje na temat rotacji na rynku pracy, ryzyka utraty pracy i szans na znalezienie nowej, głównych powodów poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia, podwyżek wynagrodzeń, a także satysfakcji z wykonywanego zajęcia. Badanie realizowano w okresie 25 listopada – 5 grudnia 2019 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W ciągu 6 miesięcy poprzedzających badanie, 20% Polaków zmieniło pracę. To o 2 p.p. mniej niż w badaniu przeprowadzonym w III kw. 2019 r. oraz tyle samo co rok wcześniej. Wśród osób pracujących w ostatnim kwartale u tego samego pracodawcy 20% zmieniło stanowisko. Największa rotacja wystąpiła wśród obecnych mistrzów i brygadzystów – aż 46% osób zajmujących to stanowisko zmieniło pozycję w ramach obecnej firmy (np. awansowało, zostało przesunięto do innego działu, zespołu). Najmniejsza zmiana zaszła natomiast wśród kierowców (6%).
- W IV kw. 2019 r. chęć rozwoju zawodowego pozostała kluczowym powodem zmiany pracy dla 46% Polaków. Ponadto coraz mniej osób wskazuje wyższe wynagrodzenie (43%) jako przyczynę zmiany pracodawcy – to spadek o 5 p.p. względem III kw. 2019 r.
- W IV kw. 2019 r., w porównaniu z III kw. 2019, skrócił się czas poszukiwania nowej pracy i wyniósł średnio 2,4 miesiąca.
- Tylko samo pracowników, co kwartał wcześniej, aktywnie poszukuje pracy (10%). Nieco większy odsetek (45%, tj. wzrost o 2 p.p.) rozgląda się za ofertami, natomiast mniejszy (45%, tj. spadek o 2 p.p.) deklaruje, że w ogóle nie szuka nowego zatrudnienia. Najczęściej aktywne poszukiwanie nowej pracy deklarują kierowcy (13%), najrzadziej natomiast kadra zarządzająca – 58% w ogóle nie szukało pracy. W ujęciu branżowym najbardziej aktywni są pracownicy transportu, gospodarki magazynowej i logistyki (15%). Z drugiej strony 61% pracowników administracji publicznej oświadcza, że w ogóle nie szuka nowego zatrudnienia.

- 75% badanych deklaruje zadowolenie z wykonywanej pracy – to o 3 p.p. więcej niż przed rokiem. Wśród grup zawodowych najczęściej satysfakcji odczuwali pracownicy kadry kierowniczej średniego szczebla (83%), top managementu (81%) oraz specjaliści (79%). Niezadowolenie z pracy deklaruje natomiast 11% kasjerów i sprzedawców oraz mistrzów i brygadzystów.
- Obawa pracowników o utratę pracy jest na zbliżonym poziomie co w III kw.: 10% pracowników uważa, że ryzyko utraty pracy jest duże, natomiast 20% – że średnie. Utraty zatrudnienia boją się przede wszystkim kasjerzy i sprzedawcy (23%) oraz przedstawiciele najwyższej kadry zarządzającej (19%).

Raport płacowy 2020. Trendy na rynku pracy

Charakterystyka raportu

Raport płacowy jest zestawieniem poziomów wynagrodzeń dla specjalistów i kadry menedżerskiej w podziale na 20 specjalizacji. Są wśród nich m.in.: administracja, bankowość i inwestycje, energetyka, HR i szkolenia, life sciences, marketing, nieruchomości czy produkcja. W raporcie można przeczytać o wyzwaniach w rekrutacji, próbach zatrzymania najcenniejszych pracowników oraz o satysfakcji z wynagrodzeń.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Hays. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Zdecydowana większość rekrutacji planowanych w 2020 roku dotyczyć będzie branży IT (94%), obsługi klienta (94%), edukacji i szkoleń (94%) oraz hotelarstwa i turystyki (94%). Nie zabraknie też ofert dla specjalistów energetyki (92%), prawa i podatków (92%), marketingu (90%) i branży retail (90%).
- Obok planów utrzymania bądź zwiększenia poziomu zatrudnienia rosną wyzwania w procesach rekrutacyjnych. Konkurencja o najlepszych pracowników jest naprawdę duża. Trudności spodziewa się ponad 80% firm.
- Kompetencje najczęściej poszukiwane na rynku są jednocześnie tymi, które są obecnie najtrudniejsze do pozyskania. Popyt jest przede wszystkim na umiejętności techniczne, cyfrowe oraz menedżerskie i sprzedażowe. Rokrocznie pracodawcy podkreślają też rosnące zapotrzebowanie na kompetencje miękkie. Wśród nich wymieniają umiejętność współpracy, komunikatywność i kreatywność. Poszukiwane są też określone kompetencje merytoryczne – umiejętność analizy, wyciągania wniosków, znajomość zagadnień prawnych.

- Wśród szeregu aktywności wspierających rekrutację nowych pracowników, pracodawcy stawiają na zwiększenie rozpoznawalności marki (brandu pracodawcy) i działania promujące atrakcyjny wizerunek. Coraz więcej firm zwiększa budżet szkoleniowy i decyduje się na transfery pracowników do działów zmagających się z niedoborem kompetencji.
- Jednocześnie pracodawcy co mniej chętnie odpowiadają na presję płacową i wycofują się z konkurencji o kandydatów wyłącznie ofertą finansową. Chociaż poziom wynagrodzenia stanowi jeden z głównych powodów zmiany zatrudnienia dla niemal wszystkich kandydatów, firmy starają się docierać do osób, które od miejsca pracy oczekują czegoś więcej. Dzięki temu część kandydatów już teraz nieco ostrożniej formułuje swoje oczekiwania finansowe i zwraca większą uwagę na możliwości rozwoju, ścieżki kariery, atmosferę oraz elastyczność w zakresie metod i czasu pracy.
- Ponad połowa zatrudnionych (56%) nie jest zadowolona z warunków finansowych swojej pracy. W 2019 r. 46% pracowników otrzymało premię uzależnioną od wyników pracy, jej wysokość była satysfakcjonująca dla 64% z nich.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

World Employment and Social Outlook: Trends 2020

Charakterystyka raportu

Raport zawiera przegląd globalnych i regionalnych trendów w zakresie zatrudnienia, bezrobocia, aktywności zawodowej i produktywności.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

International Labour Organization. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Stopa bezrobocia na poziomie globalnym wyniosła 5,4% w 2019 r., co wskazuje na zmniejszenie się liczby bezrobotnych w porównaniu z poprzednimi latami. Należy jednak pamiętać, że wzrost zatrudnienia związany jest z poprawą sytuacji w krajach o wysokim dochodzie. Prognozuje się, że stopa bezrobocia pozostanie taka sama przez kolejne 2 lata.
- Rozbieżność pomiędzy popytem a podażą na pracę jest nadal dużym problemem. Różnica ta powoduje, że na całym świecie liczba bezrobotnych sięgnęła ok. 188 mln

osób, a ok. 120 mln pozostaje poza rynkiem pracy (osoby nieaktywne zawodowo, nieklasyfikowane jako bezrobotne). Dodatkowo ok. 165 mln osób bez sukcesu poszukuje pracy o wyższym wynagrodzeniu. Łączy się to z faktem, że ponad 470 mln ludzi na całym świecie nie może podjąć pracy za satysfakcjonujące wynagrodzenie lub nie może pracować w wystarczającym wymiarze godzin, aby uzyskać odpowiednią wypłatę.

- Płatna praca nie jest gwarancją godnych warunków pracy, ani odpowiedniego dochodu. W 2019 r. ponad 630 mln pracowników na całym świecie (19% wszystkich zatrudnionych) nie osiągnęło wystarczających dochodów, aby samodzielnie utrzymać siebie i swoją rodzinę lub wyjść ze skrajnego lub umiarkowanego ubóstwa.
- Nierówności na rynku pracy są nadal znaczące w następujących wymiarach: położenie geograficzne (Globalne Południe – Globalna Północ⁶, tereny miejskie – tereny wiejskie), wiek oraz płeć. Kraje o niskim dochodzie (Globalne Południe) mają względnie niski wskaźnik zatrudnienia (68%) w stosunku do liczby ludności. Dodatkowo pracownicy w tych krajach są również najbardziej narażeni na złe warunki pracy i życie w ubóstwie. Stopa bezrobocia jest najwyższa w Afryce Północnej (12%) i Azji Środkowej oraz Zachodniej (9%), podczas gdy najniższe wartości tego wskaźnika odnotowano w Azji Południowo-Wschodniej, na Pacyfiku (3%) i w Ameryce Północnej (4%).

Global Gender Gap Report 2020

Charakterystyka raportu

Raport zestawia dane ze 153 krajów. Wydawany jest od 2006 r. (14 edycji). Podejmuje tematykę równości płci w takich obszarach, jak: zdrowie, polityka, edukacja, rynek pracy oraz zmiany kulturowe dotyczące płci. Wskaźnik równości płci tworzony jest poprzez syntezę wyników estymacji dla czterech wymiarów: uczestnictwa i możliwości na rynku pracy, osiągnięć edukacyjnych, zdrowia i możliwości przetrwania oraz wzmocnienia pozycji politycznej kobiet.

Informacje ogólne

Miejsce badania: większość krajów świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

⁶ Globalne Południe i Globalna Północ to pojęcia, które coraz częściej stosuje się na określenie krajów i rejonów geograficznych, które do niedawna określano mianem „Trzeciego i Pierwszego Świata” czy potocznie „krajami rozwijającymi się i rozwiniętymi”. Obecnie stosowany podział na Globalną Północ i Globalne Południe również jest dość umowny – globalna Północ to kraje tzw. „Zachodu” – głównie Europy i Ameryki Północnej, ale także Australia i Nowa Zelandia, które choć znajdują się na południowej półkuli, to plasują się wśród najbardziej uprzemysłowionych i rozwiniętych gospodarczo państw świata. Globalne Południe – kraje Afryki, Azji czy Ameryki Południowej, zamieszkuje z kolei większość ludności świata – ponad 2/3 wszystkich mieszkańców. [Źródło: <https://globalna.ceo.org.pl/slowniczek>, dostęp: 31.01.2020 r.]

Źródło

World Economic Forum. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Globalnie wskaźnik równości płci wynosi 68,6%⁷, co oznacza poprawę w porównaniu z poprzednią edycją o 0,8 p.p. (60% w 2018 r.). W kontekście poszczególnych wymiarów, brak różnic pomiędzy płciami (97%) występuje w obszarze zdrowia i możliwość przetrwania. Równie korzystnie wyglądają możliwości edukacyjne kobiet (96%). Natomiast tylko 58% kobiet ma podobnie wysokie szanse na rozwój kariery co mężczyźni. Jeszcze gorzej sytuacja wygląda w przypadku wzmocnienia pozycji politycznej kobiet, gdzie wskaźnik wynosi 25%.
- Islandia 11. raz z rzędu została najbardziej równościowym, ze względu na płeć, krajem na świecie. Wysokość wskaźnika dla tego kraju wynosi 88%. Kolejne miejsca zajmują: Norwegia (84,2%), Finlandia (83,2%) i Szwecja (82,0%). W pierwszej dziesiątce znalazły się także: Nikaragua (80,4%), Nowa Zelandia (79,9%), Irlandia (79,8%), Hiszpania (79,5%), Rwanda (79,1%) i Niemcy (78,7%). Polska zajęła w tym rankingu 40. miejsce z wynikiem 73,6%.
- Większa aktywność kobiet na rynku pracy pozytywnie wpływa na rozwój gospodarki danego kraju. Natomiast globalnie tylko 55% dorosłych kobiet jest aktywnych na rynku pracy (vs. 78% mężczyzn). Luka płacowa (stosunek płacy kobiety do płacy mężczyzny na podobnym stanowisku pracy) nadal wynosi ponad 40% dla wszystkich badanych krajów, a luka dochodowa (stosunek całkowitego wynagrodzenia i dochodu pozapłacowego mężczyzn do całkowitego wynagrodzenia i dochodu pozapłacowego kobiety) – ponad 50%.
- Największym wyzwaniem uniemożliwiającym zlikwidowanie różnic między płciami na rynku pracy jest niedostateczna reprezentacja kobiet w nowych zawodach związanych z 4. Rewolucją Przemysłową. Kobiety później adaptują się do zmieniającego się rynku pracy. W sektorze przetwarzania w chmurze (cloud computing) tylko 12% specjalistów to kobiety. Podobnie sytuacja wygląda w branżach związanych z inżynierią zarządzania danymi, gdzie kobiety stanowią 15%, oraz w sektorze sztucznej inteligencji (26%). Najlepszą strategią do pokonania tych nierówności jest zapewnienie lepszego przygotowanie kobiet (w zakresie poprawy umiejętności lub przekwalifikowania) do sprostania wyzwaniom i skorzystania z rozwijających się technologii. Zaleca się także zróżnicowanie zatrudnienia (w tym wprowadzenie parytetów), a także tworzenie kultur pracy sprzyjających włączeniu społecznemu kobiet.

⁷ Najwyższa możliwa wartość to 100%, kiedy to równość pomiędzy kobietami i mężczyznami jest pełna, a najniższa wartość to 0%, kiedy występuje całkowita nierówność między kobietami i mężczyznami.

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w grudniu 2019 r. zmalał trzeci raz z rzędu. Ekspert BIEC podkreślają, że tempo spadku wskaźnika jest nieco mniejsze niż rok temu, natomiast sezonowe wzrosty sprzed paru miesięcy – nieco większe niż w analogicznym okresie roku poprzedniego. Może to oznaczać, że w 2020 r. dalszy stosunkowo szybki spadek bezrobocia nie będzie możliwy. Ograniczać go będą coraz bardziej zauważalne symptomy spowolnienia gospodarczego oraz niewystarczające zasoby efektywnej podaży pracy. Oba te czynniki oddziaływać będą na wolniejszą kreację nowych miejsc pracy przez przedsiębiorców

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy – mierzący zmianę liczby publikowanych w Internecie ofert pracy – w skali minionego roku stracił 7,5% swej wartości i znalazł się na poziomie zbliżonym do tego z września 2017 r. Do redukcji liczby ofert pracy przyczyniło się pogorszenie nastrojów gospodarczych przedsiębiorców, wysokie koszty pracy oraz oznaki nasycenia rynku pracy. W skali całego ubiegłego roku oznaki koniunkturalnego spadku zaobserwowano we wszystkich województwach. W największym stopniu dotyczy to jednak województw lubuskiego oraz śląskiego, w których w skali ostatnich 12 miesięcy odnotowano aż 9 okresów redukcji liczby ofert pracy.

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

Female entrepreneurship: Public and private funding

Raport analizuje inwestycje funduszy prywatnych w przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety w krajach Unii Europejskiej i Norwegii. Z roku na rok rośnie liczba prywatnych funduszy inwestycyjnych, w których jednym z kryteriów wejścia jest płeć. W ciągu ostatnich kilku lat w 7 europejskich krajach członkowskich (Belgia, Czechy, Niderlandy (d. Holandia), Polska, Hiszpania, Szwecja i Wielka Brytania) utworzono 11 prywatnych funduszy adresowanych do kobiet. Mają one wspierać przedsiębiorcze kobiety, zwalczać stereotypy i dyskryminację kobiet na rynku pracy oraz przyczynić się do zwiększenia liczby kobiet na wysokich stanowiskach. Większość z 11 opisanych w raporcie funduszy została utworzona przez kobiety dla kobiet. Zarówno prywatne, jak i publiczne środki kierowane są głównie na pomoc w takich sektorach, jak: technologie informacyjne i komunikacyjne (ICT), inżynieria medyczna, technologie edukacyjne, technologie cyfrowe i odnawialnie źródła energii.

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

Casual work: Characteristics and implications

Raport opisuje zjawisko pracy dorywczej w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE28) oraz jego następstwa dla rynku pracy, a w szczególności pracowników. Przyjęto definicję Parlamentu Europejskiego, zgodnie z którą praca dorywcza jest „nieregularnym lub przerywanym stosunkiem pracy, bez oczekiwania na ciągłe zatrudnienie”. Dla pracowników taka forma umowy o pracę oznacza brak ciągłości stosunku pracy, a także potencjalnie nieregularny i nieprzewidywalny czas lub harmonogram pracy. W większości krajów praca dorywcza jest uważana za rodzaj odstępstwa od pełnego zatrudnienia – umowy na czas nieokreślony – co znajduje odzwierciedlenie w stosowanym nazewnictwie np. „zajęcia okazjonalne” (Rumunia), „elastyczne umowy” (Niderlandy, d. Holandia), „praca przerywana/dyżurna” (Włochy), czy „umowa poza stosunkiem pracy” (Włochy, Niderlandy). Przyczyny podejmowania pracy dorywczej silnie polaryzują osoby podejmujące pracę w takiej formie. Pierwszą grupą to pracownicy, którzy wybrali ją, ponieważ pasuje do ich osobistych wymogów i oczekiwań, jakimi są np.: równowaga między pracą a życiem rodzinnym, inne obowiązki czy chęć zdobywanie dodatkowych środków finansowych obok stałych dochodów czy emerytury. Dla drugiej grupy jest to jedyna dostępna praca. Takie osoby borykają się z największymi problemami dotyczącymi zabezpieczenia socjalnego lub warunków pracy.

Źródło: Eurofound. Więcej informacji w **Raporcie**.