

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Lipiec 2019



## O Raporcie

Niniejszy raport jest jedenastym 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 czerwca do 14 lipca 2019 r. W raporcie przedstawiono syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy.

### Wykaz skrótów użytych w tekście:

**GUS** – Główny Urząd Statystyczny

**MRPiPS** – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

**UE-28** – kraje członkowskie Unii Europejskiej

**EU-19** – kraje strefy euro

**IT** – technologie informacyjne

**ICT** – technologie informacyjne i komunikacyjne

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

**p.p.** – punkt procentowy

**r/r** – rok do roku

**m/m** - miesiąc do miesiąca

**r.ż.** – rok życia

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

- Wiele tendencji, obserwowanych aktualnie na polskim rynku pracy, utrzymuje się od początku roku. **Stopa bezrobocia w czerwcu 2019 r. wyniosła 5,3% i w porównaniu z majem 2019 r. spadła o 0,1 p.p.** Natomiast w porównaniu z czerwcem 2018 r. była niższa o 0,5 p.p. **W maju br. w urzędach pracy było zarejestrowanych 878,4 tys. bezrobotnych.**
- **Bez zmian pozostaje ranking województw w zakresie stopy bezrobocia** – w czerwcu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,8%), kujawsko-pomorskim (7,9%) oraz podkarpackim (7,9%). Podobnie jak w poprzednich miesiącach, najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach wielkopolskim (2,8%) oraz śląskim (3,9%).
- **W maju 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 123,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 5,1 tys. ofert więcej (+4,3%) niż miesiąc wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2019 r. wyniosło 5057,82 zł.** W porównaniu z kwietniem 2019 r. zmalało ono o 2,5%, natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wzrosło o 7,7%.
- **Obecnie w Polsce pracuje co najmniej milion obywateli Ukrainy.** Blisko połowa (45%) z nich myśli o przeprowadzce z Polski do innego kraju, głównie **do Niemiec, gdzie spodziewają się wyższych płac (86,7%) oraz wyższego poziomu życia (44,4%).**
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE-28) w maju 2019 r. wyniósł 6,3%<sup>1</sup>.** Zgodnie z wynikami Labour Force Survey, w tym okresie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,8%.
- **Wskaźnik wolnych miejsc pracy w UE-28** utrzymuje stabilny wynik od początku 2018 r. i **wynosi 2,4% (I kw. 2019 r.).** W Polsce wskaźnik wolnych miejsc pracy wynosi 1,1% (I kw. 2019 r.).

---

<sup>1</sup> Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostatu) i Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Zgodnie z definicją Eurostatu, za bezrobotnego uznaje się osobę bez zatrudnienia, która jest w stanie podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni, a poszukiwała jej aktywnie co najmniej od czterech. Natomiast metodologia GUS opiera się na liczbie osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Z metodologią badania siły roboczej Eurostatu – Labour Force Survey (LFS) można zapoznać się na stronie [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_methodology#Classifications\\_in\\_the\\_EU-LFS](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology#Classifications_in_the_EU-LFS), natomiast Zeszyt metodologiczny Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) jest dostępny na stronie Głównego Urzędu Statystycznego [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5818/3/1/1/zeszyt\\_metodologiczny\\_bael.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5818/3/1/1/zeszyt_metodologiczny_bael.pdf)

Przejdź do:

4

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

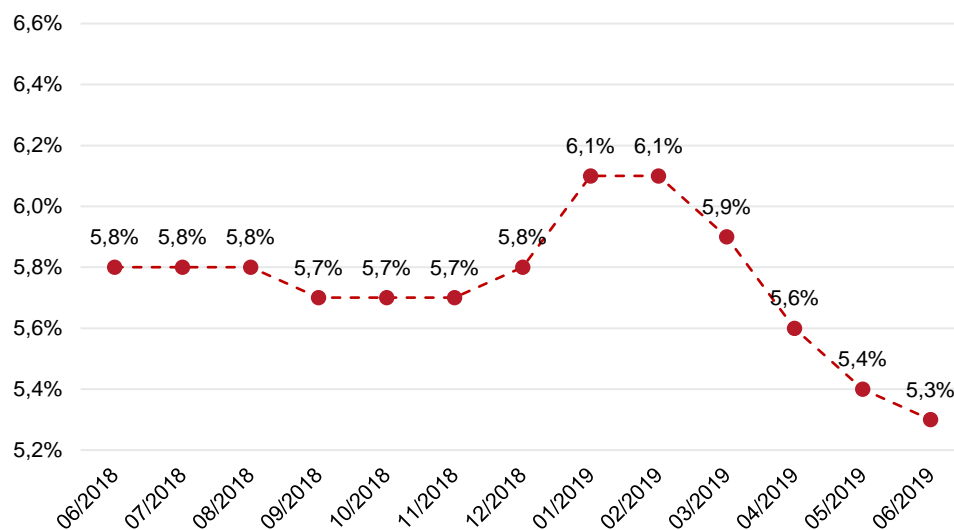
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w czerwcu 2019 r. wyniosła 5,3%

Z danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w czerwcu 2019 r. wyniosła 5,3% i ma tendencję spadkową – w porównaniu z majem 2019 r. spadła o 0,1 p.p., a od początku roku – o 0,8 p.p. Natomiast w porównaniu z czerwcem 2018 r. jest niższa o 0,5 p.p. (wykres 1).

Na przestrzeni ostatnich 28 lat wskaźnik bezrobocia nie osiągnął tak niskiego poziomu. Największy wpływ na spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych miały podjęcia pracy oraz aktywizacja bezrobotnych przez powiatowe urzędy pracy w ramach form aktywnych, co związane jest z pełnią prac sezonowych w budownictwie, turystyce, rolnictwie, ogrodnictwie i leśnictwie<sup>2</sup>.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 08.07.2019.

Na poziomie poszczególnych województw w czerwcu 2019 r. ponownie najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,8%), kujawsko-pomorskim (7,9%) oraz podkarpackim (7,9%), natomiast najniższy – w województwach wielkopolskim (2,8%) oraz śląskim (3,9%). Różnica pomiędzy najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w województwach wynosiła 6,0 p.p. W tym okresie spadek stopy bezrobocia (w granicach od 0,1-0,4 p.p.) odnotowano we wszystkich województwach.

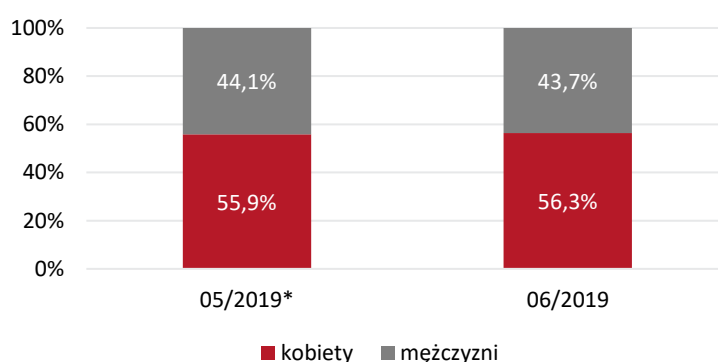
<sup>2</sup> <https://www.gov.pl/web/rodzina/wskaznik-bezrobocia-w-czerwcu-najnizszy-od-28-lat>

W końcu czerwca 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 878,4 tys. bezrobotnych. W porównaniu do maja 2019 r. ich liczba spadła o 27,6 tys., tj. o 3,0% , a względem czerwca 2018 r. – o 9,2% (o 89,5 tys.).

Na koniec maja br. liczba osób bezrobotnych wyniosła 906,0 tys. (w porównaniu z kwietniem br. spadła o 32,2 tys.). W tej liczbie było 228,5 tys. osób w wieku do 30 r.ż., z czego 45,5% stanowiły osoby do 25 r.ż. Natomiast liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat osiągnęła wartość 246,3 tys. (wobec 254,0 tys. miesiąc wcześniej) i stanowiła 27,2% ogólnej liczby osób niezatrudnionych (o 0,1 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej).

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

**Wykres 2.** Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w maju i czerwcu 2019 r.

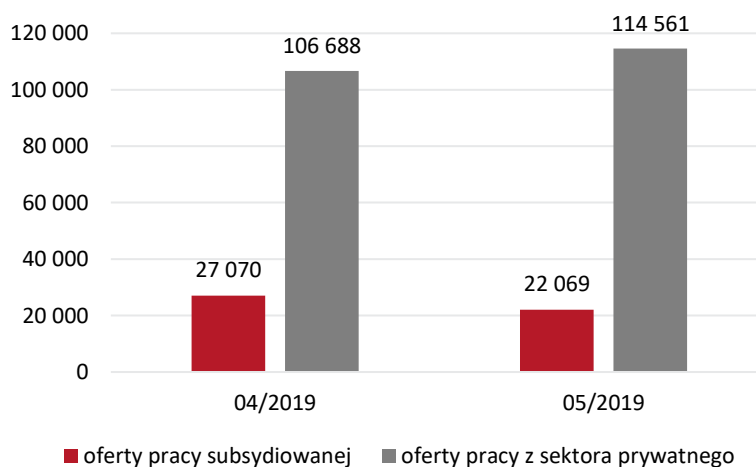


\* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 08.07.2019.

W maju br. do urzędów pracy zgłoszono 123,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 5,1 tys. ofert (o 4,3%) więcej niż miesiąc wcześniej. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej pokazuje wykres 3.

**Wykres 3.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w kwietniu i maju 2019 r.

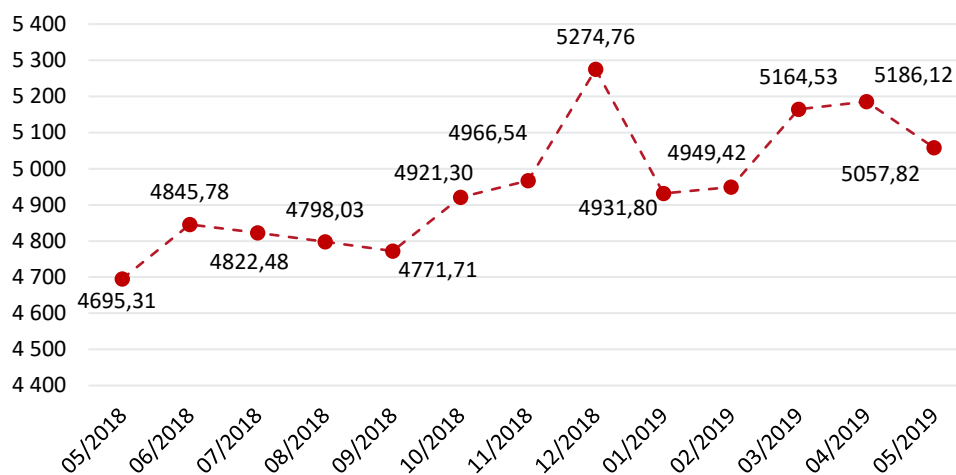


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 08.07.2019.

Ze wstępnych danych GUS wynika, że w czerwcu br. liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych przez pracodawców wyniosła 101,9 tys. i w porównaniu do maja 2019 r. spadła o 22,0 tys., czyli o 17,8%.

W maju 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 5057,82 zł (wykres 4). W porównaniu do kwietnia 2019 r. spadło ono o 2,5%, natomiast w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku wzrosło o 7,7%.

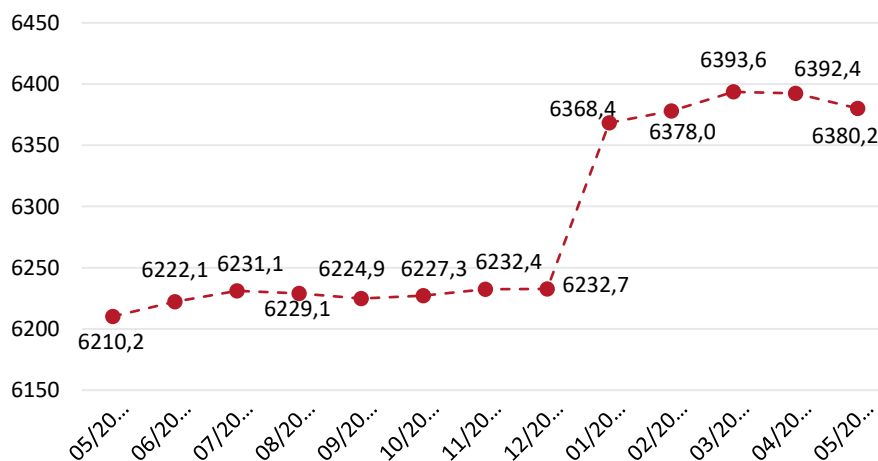
**Wykres 4.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie maj 2018 r. – maj 2019 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 12.06.2019.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju br. wyniosło 6380,2 tys. osób i było niższe o 0,19 % w porównaniu z kwietniem 2019 r. i o 2,7 % wyższe w porównaniu z majem 2018 r.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 12.07.2019.

Obecnie w Polsce żyje i pracuje co najmniej milion obywateli Ukrainy. Z raportu EWL S.A. i Studium Europy Wschodniej UW wynika, że mimo dużej popularności Polski jako kierunku migracji zarobkowej, 45% badanych – pracujących w Polsce Ukraińców – planuje kontynuowanie swojej kariery zawodowej w innych państwach, przede wszystkim w Niemczech (34%), Czechach (13,1%) i w Szwecji (7,2%). Głównym powodem, dla którego ukraińscy pracownicy chcą wyjechać z Polski do Niemiec są wyższe płace (86,7%) oraz wyższy poziom życia (44,4%). Lepsza opieka socjalna jest argumentem dla co piątego pracownika z Ukrainy, a bezpłatne szkolenia zawodowe i językowe – dla co siódmego (wykres 6).

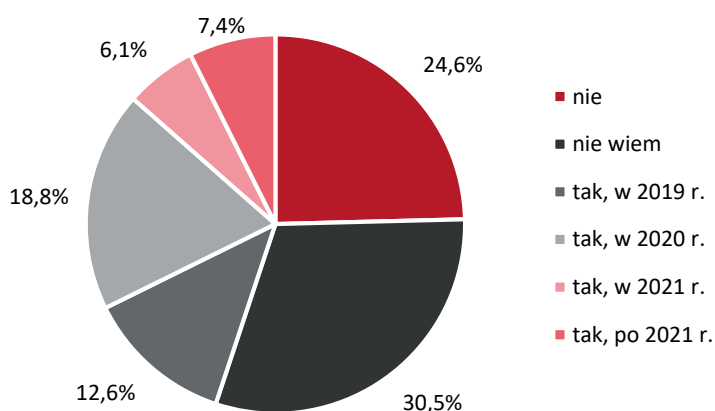
**Wykres 6.** Co przekonuje Pana/Panią do wyjazdu do pracy do Niemiec zamiast Polski?



Źródło: **Raport** EWL S.A. i Studium Europy Wschodniej UW. N= 291.

Co ósmy respondent zamierza wyjechać z Polski do innego kraju niż Ukraina już w 2019 r., co piąty – w 2020 r., pozostać w Polsce – tylko co czwarty (wykres 7).

**Wykres 7.** Czy planuje Pan/Pani pracę w innych krajach niż Polska czy Ukraina? Jeżeli tak, to kiedy?



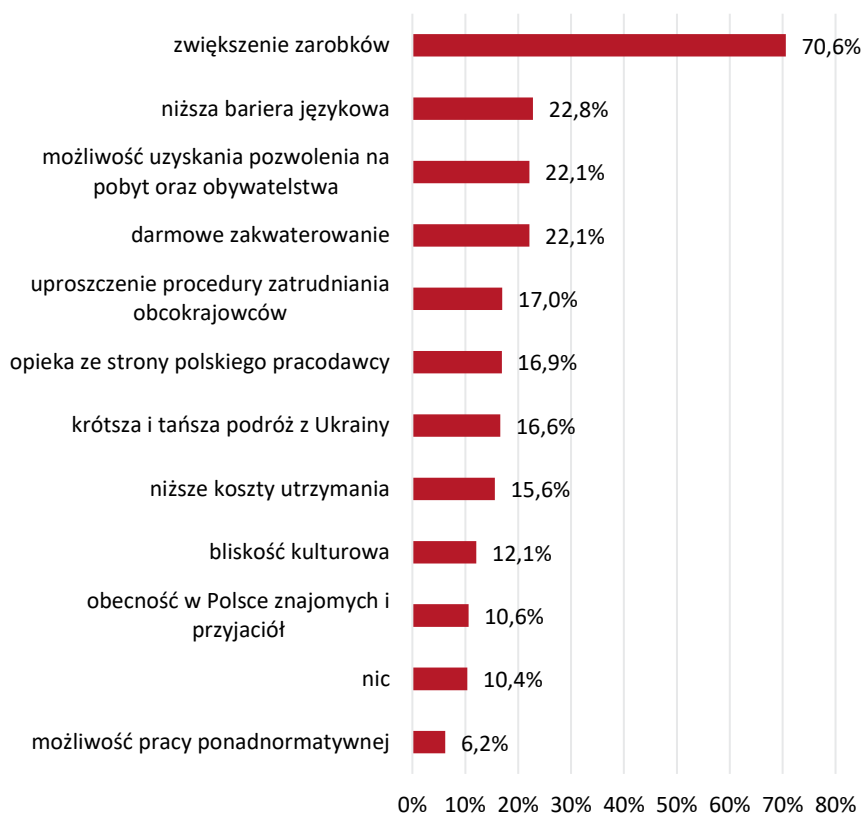
Źródło: **Raport** EWL S.A. i Studium Europy Wschodniej UW. N= 855.



Największą barierą w planach wyjazdu za Odrę jest dla Ukraińców brak znajomości języka – aż 70% respondentów zadeklarowało, że zupełnie nie zna niemieckiego. Wyniki badania wskazują, że w grupie pracowników z Ukrainy planujących wyjazd z Polski do Niemiec tylko około 7,6% spełnia główne kryteria stawiane obecnie przez rząd w Berlinie (wykształcenie i znajomość języka).

Ponad 2/3 respondentów planujących wyjazd do Niemiec deklaruje, że pozostaną w Polsce, jeśli wzrosną ich zarobki. Co piąty uczestnik badania docenia możliwość porozumienia się z Polakami nawet bez dobrej znajomości języka polskiego (niższa bariera językowa). Istotnym atutem polskiego rynku pracy jest również możliwość uzyskania pozwolenia na pobyt stały oraz obywatelstwa. Kolejną motywacją jest otrzymanie darmowego zakwaterowania od pracodawcy. Niemniej, co dziesiąty ukraiński pracownik w Polsce deklaruje, że nic nie jest w stanie powstrzymać go przed wyjazdem z Polski do Niemiec.

**Wykres 7.** Co przekonuje lub przekonałoby Pana/Panią do pozostania w pracy w Polsce nawet po tym, jak Niemcy uprosczą procedurę zatrudniania obywateli spoza UE?



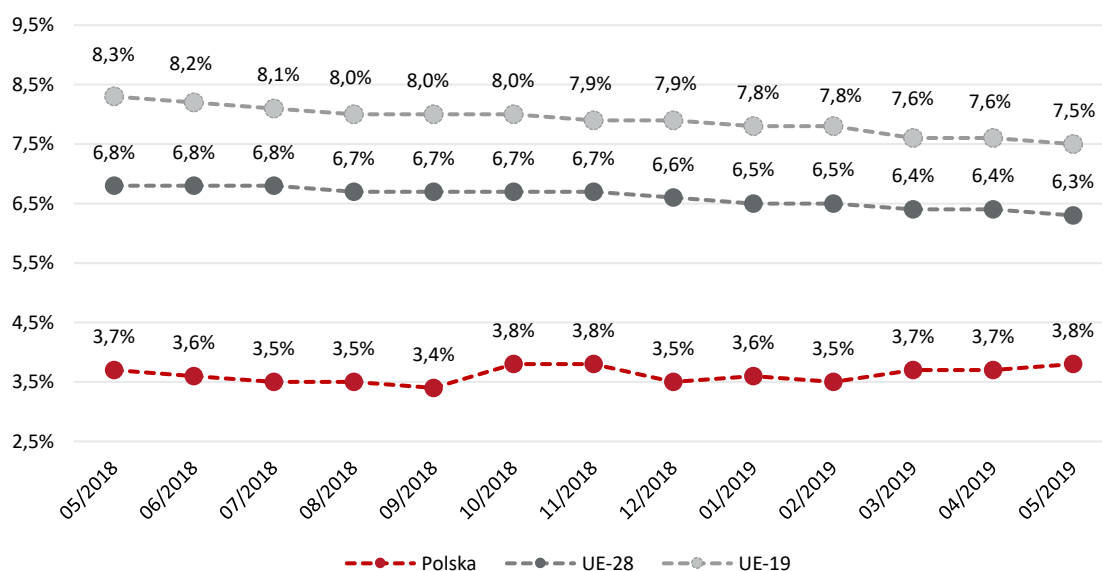
Źródło: **Raport** EWL S.A. i Studium Europy Wschodniej UW. N= 855.

Wskaźnik bezrobocia  
w Unii Europejskiej  
na poziomie 6,3%

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

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w maju 2019 r. wyniosła 7,5%, a w porównaniu z majem 2018 r. spadła o 0,8 p.p. W Polsce w maju 2019 r. stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,8%.

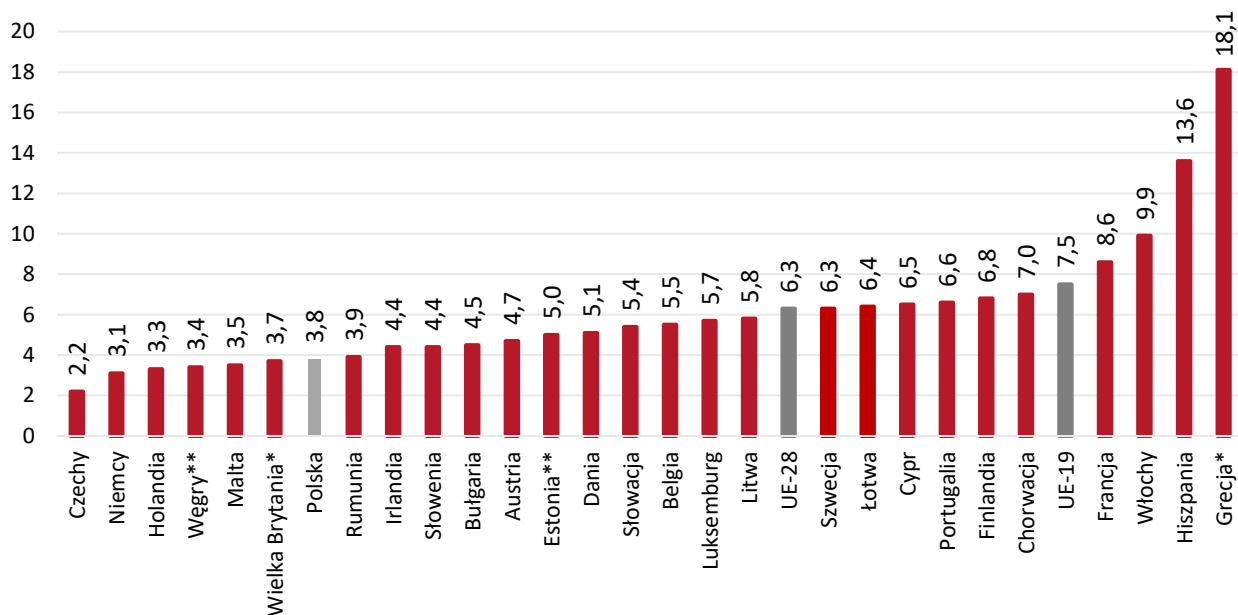
**Wykres 9.** Wskaźnik bezrobocia dla UE-28, UE-19 i Polski, w okresie maj 2018 r. – maj 2019 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 10.07.2019.

W maju 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w Grecji (18,1% dane za marzec 2019 r.), w Hiszpanii (13,6%) i we Włoszech (9,9%), natomiast najniższy – w Czechach (2,2%), Niemczech (3,1%) i w Holandii (3,3%) (wykres 10).

**Wykres 10.** Wskaźnik bezrobocia w krajach członkowskich UE-28 w maju 2019 r. (%)



\* dane za marzec 2019 r. \*\* dane za kwiecień 2019 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 10.07.2019.

W maju 2019 r. stopa bezrobocia wśród młodych ludzi (do 25 r.ż.) wyniosła 14,3% w UE-28 i 15,7% w strefie euro, w porównaniu odpowiednio do 15,1% i 17,0% w maju 2018 r. Najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,1%) i Holandii (6,3%), a najwyższe – w Grecji (40,4% w marcu 2019 r.), Hiszpanii (31,7%) i we Włoszech (30,5%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi w wyniosła 10,7% (maj 2019 r.).

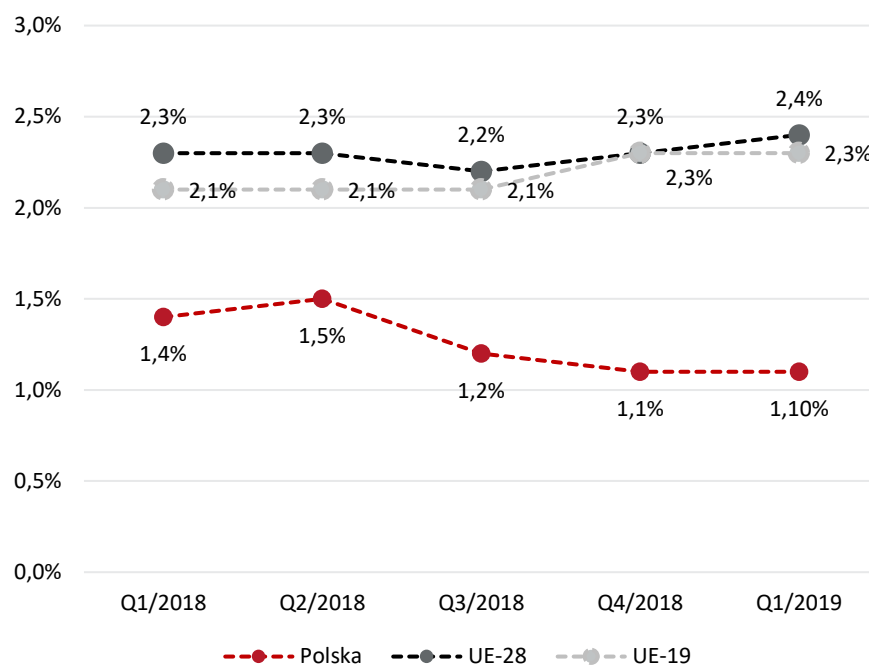
Wskaźnik wolnych miejsc pracy w UE-28 utrzymuje się na stabilnym poziomie około 2,3%

Wskaźnik wolnych miejsc pracy w UE-28 utrzymuje się na stabilnym poziomie i oscyluje wokół wartości 2,3% (wykres 11). W I kw. 2019 r. wyniósł 2,4% wobec 2,3% w IV kw. 2018 r. i 2,2% w I kw. 2018 r.

W strefie euro (UE-19) wskaźnik wolnych miejsc pracy wyniósł I kw. 2019 r. 2,3% wobec 2,1% w I kw. 2018 r.

W Polsce wskaźnik wolnych miejsc pracy wyniósł w I kw. br. 1,1%, co oznacza spadek o 0,3 p.p. w porównaniu z I kw. 2018 r.

**Wykres 11.** Wskaźnik wolnych miejsc pracy dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie I kw. 2018 r. – I kw. 2019 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 10.07.2019.

Wśród państw członkowskich najwyższe wskaźniki wolnych miejsc pracy w I kw. 2019 r. odnotowano w Czechach (6,4%), Belgii (3,6%) i Niemczech (3,3%). Natomiast najniższe wskaźniki – w Grecji (0,6%), Hiszpanii (0,9%) oraz Portugalii, Irlandii i Bułgarii (1,0% w każdego z tych krajów).

Najważniejsze badania i raporty<sup>3</sup>

- Większość polskich pracodawców (81%) nie przewiduje zmian personalnych, około 14% planuje zwiększenie zatrudnienia (głównie w dużych przedsiębiorstwach), a tylko 3% – redukcje.
- Dla polskich pracowników najważniejszym czynnikiem przesądającym o wyborze pracy jest wysokość wynagrodzenia. Pracownicy zwracają również uwagę na stabilizację, możliwości rozwoju zawodowego i szkoleń, natomiast spada znaczenie work-life balance<sup>4</sup>.
- Poszukując zatrudnienia, Polacy korzystają przede wszystkim z portali z ogłoszeniami o pracę. Coraz większe znaczenie mają też osobiste kontakty.
- W krajach Unii Europejskiej szkolenia zawodowe stają się coraz popularniejszym narzędziem przekwalifikowania i kształcenia pracowników. Z danych Cedefopu, opublikowanych w czerwcu 2019 r. wynika, że prowadzi je 73% przedsiębiorstw.
- W UE-28 na szkolenia zawodowe swoich pracowników więcej czasu poświęcają duże przedsiębiorstwa niż małe i średnie. Jednak różnice z roku na rok maleją.
- Pracodawcy z krajów członkowskich Unii inwestują w szkolenia zapewniające: umiejętności techniczne, praktyczne lub związane z konkretnymi zawodami oraz umiejętności/ kompetencje w obsłudze klienta i pracy zespołowej.
- Cora częściej w Unii Europejskiej można spotkać się z działalnością spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych. Sektor ten różni się wielkością w poszczególnych krajach. Włochy i Hiszpania mają najwięcej spółdzielni, a Wielka Brytania ma zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw społecznych, których z kolei np. w Polsce i Hiszpanii jest niewiele. W Polsce takie formy działalności można najczęściej spotkać w budownictwie mieszkaniowym, bankach, spółkach kredytowych, produkcji rolnej, sektorze dóbr konsumpcyjnych, ogrodnictwie i pszczelarstwie, produkcji mleczarskiej i samopomocy rolników.

Sytuacja  
na polskim rynku  
pracy

Przedsiębiorstwa  
społeczne w UE

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

<sup>4</sup> W znaczeniu równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym.

## Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska, III kw. 2019

### Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie o zasięgu światowym, które ma na celu poznanie intencji pracodawców w zakresie zatrudnienia w ich firmach w nadchodzącym kwartale. Dane w przywołanej w tym miejscu polskiej edycji raportu odnoszą się do III kw. 2019 r. W części I omówiono perspektywy zatrudnienia w Polsce w podziale na regiony<sup>5</sup> i sektory. W części II przedstawiono podsumowanie wyników badań w 44 krajach biorących udział w badaniu. Badanie Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia dla Polski zrealizowano na reprezentatywnej próbie 751 pracodawców.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska / globalny

Zasięg geograficzny badania: krajowy / globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Samsung. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Polscy pracodawcy deklarują optymistyczne plany dotyczące zatrudnienia w nadchodzącym kwartale. 81% uczestników badania nie przewiduje w III kw. br. zmian personalnych, 14% – chce powiększać swoje zespoły, a tylko 3% – zredukować je.
- Po uwzględnieniu korekty sezonowej, prognoza netto zatrudnienia dla Polski wynosi +9%. Planów dotyczących zatrudnienia nie zmieniły się w porównaniu do II kw. 2019 r., jednak względem III kw. w 2018 r. wskaźnik obniżył się o 4 p.p.
- Wzrost zatrudnienia w III kw. 2019 r. przewidywany jest w trzech z czterech kategorii wielkości przedsiębiorstw. Optymistyczne plany dotyczące zatrudnienia odnotowano w dużych przedsiębiorstwach, w których pracodawcy deklarują prognozę netto zatrudnienia na poziomie +23%. Średnie przedsiębiorstwa przewidują 8-procentowy wzrost zatrudnienia, a małe – 5-procentowy. Mikrofirmy nie przewidują angażowania nowych pracowników.

---

<sup>5</sup> Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

- W III kw. 2019 r. pracodawcy przewidują wzrost zatrudnienia we wszystkich sześciu analizowanych regionach kraju. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne deklarują firmy z regionu Południowo-Zachodniego.
- W porównaniu do II kw. 2019 r., perspektywy zatrudnienia uległy poprawie w regionach: Południowo-Zachodnim i Północno-Zachodnim. Prognozy w regionach: Wschodnim, Centralnym i na Południu pogorszyły się.
- W III kw. br. pracodawcy przewidują wzrost zatrudnienia w dziewięciu z 10 badanych sektorów rynku. Najbardziej optymistyczne perspektywy deklarują pracodawcy z obszaru Transport/Logistyka/Komunikacja, odnotowując prognozę netto zatrudnienia na poziomie +16%. Prognoza pracodawców w sektorze Produkcja przemysłowa wynosi +13%, w sektorach Kopalnie/Przemysł wydobywczy oraz Budownictwo wskaźnik wynosi odpowiednio +12% oraz +11%. W sektorze Handel detaliczny i hurtowy odnotowano plany zatrudnienia na poziomie +8%. Najniższy wynik na poziomie -1% zadeklarowali pracodawcy z sektora Energetyka/Gazownictwo/Wodociągi.

## Trendy HR 2019 Zmiana w zarządzaniu–człowiek w centrum uwagi

### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia kluczowe trendy, które zdaniem ekspertów Deloitte, w najbliższych latach kształtować będą przyszłość firm, pracowników oraz obszar HR.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Deloitte. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

### Kluczowe trendy

- Alternatywne formy zatrudnienia (umowy zlecenia, umowy o dzieło) będą się stawać bardziej popularne, niż zatrudnienie etatowe. To wymusi na firmach bardziej elastyczne podejście i uwzględnianie różnych modeli kadrowych, umożliwiających realizację zróżnicowanych planów rozwoju.
- Paradoksalnie, by móc w pełni wykorzystać rozwijający się potencjał technologiczny, pracodawcy powinni tak projektować stanowiska pracy, by ludzki udział stał się ich głównym elementem.
- Aby skutecznie zarządzać, kadra kierownicza musi przyjąć zróżnicowane podejście do realizacji tradycyjnych zadań biznesowych, uwzględniające nowy kontekst działania i wykorzystując takie kompetencje jak umiejętność przeprowadzenia strategicznych

zmian, działania w warunkach wieloznaczności i niepewności, znajomość technologii cyfrowych, kognitywnych i sztucznej inteligencji.

- Jednym z największych wyzwań jest konieczność poprawy jakości doświadczenia pracownika. Zdaniem 82% badanych jest to kwestia istotna, a 26% uznało ją za pilną. Pracodawcy powinni nadać nową jakość samej pracy poprzez uwzględnienie w niej indywidualnych aspiracji, tak aby przydzielone zadania były ważne nie tylko z punktu widzenia firmy, ale również wykonującego je człowieka, a nawet całego społeczeństwa.
- W miarę popularyzacji modelu działalności opartego o zespoły interdyscyplinarne, tradycyjny model hierarchii będzie tracił na aktualności.
- System wynagradzania powinien wynikać z bardziej elastycznych modeli pomiaru wyników, a jednocześnie spełniać uzasadnione oczekiwania i potrzeby pracowników, które łatwiej poznać przy właściwym budowaniu relacji w zespole.
- Pozyskiwanie talentów powinno bardziej koncentrować się na mobilizacji zasobów wewnętrznych, korzystaniu z alternatywnych form zatrudnienia i strategicznym wykorzystaniu technologii do poprawy efektywności pozyskiwania i rekrutacji.
- Zmieniające się zapotrzebowanie na pracę i kwalifikacje powoduje ogromny popyt na nowe umiejętności i kompetencje. Jednocześnie, kurczący się rynek pracy utrudnia pracodawcom znalezienie specjalistów na zewnątrz. W tym kontekście uczenie się jest coraz bardziej zintegrowane z pracą, bardziej indywidualne i powoli przekształca się w proces długoterminowy. Wprowadzenie efektywnych zmian w tej dziedzinie wymaga stworzenia kultury organizacyjnej, sprzyjającej ustawicznemu kształceniu się, motywującej ludzi do wykorzystania każdej możliwości uczenia się i ukierunkowanej na wspieranie pracowników w procesie identyfikacji i zdobywania nowych, użytecznych umiejętności.
- W miarę postępującej globalizacji, a jednocześnie zaostrzenia konkurencji między pracodawcami, rośnie znaczenie mobilności talentów wewnątrz firmy. Rozwiązaniem alternatywnym do prowadzenia kolejnych rekrutacji zewnętrznych, poza aktywnym kształceniem aktualnych zasobów ludzkich, jest opracowanie nowego zestawu norm, kształtujących mobilność pracownika wewnątrz firmy. Mobilność taka powinna zyskać rangę naturalnego, normalnego procesu, a nie radykalnej zmiany w karierze zawodowej i być dostępna dla wszystkich pracowników, nie tylko dla menedżerów i szefów zespołów, a technologia powinna ułatwić prowadzenie sprawnego procesu przepływu pracowników między pionami, stanowiskami, projektami i lokalizacjami.
- Konieczna jest jak najszybsza zmiana strategii technologicznej, ukierunkowanie na chmurę i poszukiwanie nowych, innowacyjnych platform, aplikacji i narzędzi, wykorzystujących sztuczną inteligencję, jako uzupełnienie systemu podstawowego.



### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia czynniki, które zdaniem polskich pracowników (uwzględniono profil pokoleniowy) decydują o atrakcyjności pracodawcy oraz zawiera wskazówki, które mogą pomóc pracodawcom w kształtowaniu ich wizerunku. W raporcie zaprezentowano również m.in. dane porównawcze dotyczące oczekiwań Polaków i Europejczyków względem pracodawców.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- Maleje znaczenie wynagrodzenia (73% twierdzących odpowiedzi w 2019 r., spadek o 5 p.p. r/r), ale wciąż jest to najważniejszy aspekt zatrudnienia<sup>6</sup>, pozostawiający inne daleko w tyle.
- W ciągu ostatniego roku na znaczeniu straciły szczególnie ciekawa treść pracy (spadek 17 p.p. r/r) i równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym (work-life balance) – 40% twierdzących odpowiedzi w 2019 r. vs 49% w 2018 r. Natomiast coraz bardziej liczą się możliwości rozwoju zawodowego (50%) i szkoleń (30%), dobra reputacja firmy (25%) i jej sytuacja finansowa (34%).
- W opinii badanych Europejczyków najbardziej zyskały od 2018 r.: ciekawa treść pracy (32%, wzrost o 14 p.p. r/r), work-life balance (46%, wzrost o 9 p.p. r/r), elastyczność pracy (36%, wzrost o 9 p.p. r/r), natomiast możliwość rozwoju zawodowego (37%) i lokalizacja (27%) straciły po 10 p.p., a dobra reputacja firmy liczy się obecnie tylko dla 18% respondentów (spadek o 7 p.p. r/r).
- Miła atmosfera pracy plasuje się w tegorocznym rankingu najbardziej pożądanym aspektów zatrudnienia w Polsce na trzecim miejscu z wynikiem 51% (wzrost 1 p.p. r/r), po atrakcyjnym wynagrodzeniu (73%) i stabilności zatrudnienia (54%).
- Co czwarty respondent pytany, jaką część wynagrodzenia byłby gotów oddać w zamian za większą stabilność zatrudnienia, w ogóle nie jest do tego skłonny, z tym że najwięcej

---

<sup>6</sup> Aspektami zatrudnienia określano w badaniu szeroko pojęte oczekiwania względem miejsca pracy jak atrakcyjne wynagrodzenie i benefity, stabilność zatrudnienia, miła atmosfera pracy, możliwość rozwoju zawodowego, równowaga między pracą a życiem prywatnym, lokalizacja, czy najnowsze technologie, ale również otwartość na różnorodność, czy troska o środowisko.

(29%) takich osób notuje się w przedziale wiekowym 55-65 lat (baby boomers). Inaczej jest w przypadku pokolenia Z, w którym tylko 18% badanych jest przeciwnikami zwiększenia poczucia stabilności zatrudnienia kosztem wysokości wynagrodzenia.

- Polacy, poszukując zatrudnienia, w pierwszej kolejności sięgają do portali z ofertami pracy (65%). To narzędzie okazuje się również najbardziej skuteczne (38% faktycznie zmieniło pracodawcę, aplikując za pomocą tego narzędzia).
- Kontakty osobiste / polecenia to narzędzie wykorzystywane przez 52% osób, a efektywne w przypadku 37%. Trzecim pod względem skuteczności sposobem znalezienia pracy jest skorzystanie z pomocy agencji zatrudnienia – z 25% osób, które zwróciły się do agencji, ponad połowa (14%) zdobyła pracę.
- 91% Polaków sprawdza reputację potencjalnego pracodawcy.

## Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

### Continuing vocational training in EU enterprises

#### Charakterystyka raportu

Raport jest poświęcony tematyce rozwoju umiejętności i kwalifikacji poprzez szkolenia zawodowe (CVT) w przedsiębiorstwach UE-28 oraz Norwegii i Macedonii Północnej. Analiza powstała na podstawie ostatnich<sup>7</sup> wyników badania CVT oraz sprawozdań i ewaluacji projektów dotyczących szkoleń zawodowych. W opracowaniu poruszono kwestie udziału pracowników w szkoleniach, czasu poświęconego na szkolenia oraz wydatków ponoszonych w przedsiębiorstwach na ten cel. Autorzy raportu przyjrzeni się również, w jaki sposób z problemem szkoleń zawodowych radzą sobie małe i średnie przedsiębiorstwa.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej, Norwegia i Macedonia Północna  
 Zasięg geograficzny badania: europejski  
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop). Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

<sup>7</sup> Raport został opublikowany w czerwcu 2019 r., ale ostatnie dane zgromadzone przez Komisję Europejską są z 2015 r. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5573>.

- 73% przedsiębiorstw w krajach UE-28 prowadzi szkolenia.
- W porównaniu z wcześniejszymi wynikami (2010 r.), zwiększenie finansowania szkoleń zawodowych mających na celu podnoszenie kwalifikacji i umiejętności przez pracodawców o ponad 10% nastąpiło w 15 krajach objętych badaniem: Bułgarii, Chorwacji, Danii, Estonii, Grecji, we Włoszech, na Łotwie, Litwie, w Luksemburgu, Holandii, Norwegii, Polsce, Słowenii, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii. Tylko w czterech krajach finansowanie szkoleń spadło o ponad 10%: na Węgrzech, w Portugalii, w Finlandii i na Cyprze.
- Luka szkoleniowa między dużymi i małymi przedsiębiorstwami znacznie zmniejszyła się (50% – 2010; 38% – 2015). W 2015 r. w UE-28 prawie wszystkie duże przedsiębiorstwa (95,3%) zapewniły szkolenia swoim pracownikom wobec 69,3% małych i średnich przedsiębiorców. W dużych przedsiębiorstwach poświęcono na szkolenia znacznie więcej czasu (7,4 godziny na 1000 przepracowanych godzin) niż w małych (4,4 godziny na 1000 przepracowanych godzin).
- Najbardziej pożądane kwalifikacje dla przedsiębiorstw z krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE-28) to umiejętności techniczne, praktyczne lub związane z konkretnymi zawodami (deklaracja 46% przedsiębiorstw). Umiejętności/kompetencje w obsłudze klienta i pracy zespołowej są traktowane priorytetowo przez 41% wszystkich przedsiębiorstw. Jednocześnie przedsiębiorcy deklarują, że nie zależy im na rozwoju umiejętności w zakresie administracji biurowej (14%), umiejętność posługiwania się językiem obcym w mowie i piśmie oraz umiejętność czytania i liczenia (6% do 11%).
- Większość przedsiębiorstw, które nie zapewniły szkoleń swoim pracownikom, deklaruje, że obecne umiejętności i kwalifikacje zatrudnionej kadry pracowniczej spełniają ich oczekiwania (82%). Co drugi przedsiębiorca nieszkołący swojej kadry pracowniczej woli rekrutować nowych pracowników z wymaganymi umiejętnościami do spełnienia potrzeby firmy. Taką strategię przyjmują częściej większe przedsiębiorstwa niż średnie i małe firmy.
- Kwestia szkoleń w MSP jest szczególnie ważna w państwach, w których małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią istotną część gospodarki, jak w przypadku Bułgarii, Grecji, czy Rumunii.
- Przedsiębiorcy jako główną barierę dla podnoszenia kwalifikacji i umiejętności pracowników wskazują na czas i koszty takich działań. Jedna trzecia przedsiębiorstw nieuczestniczących wymienia wysokie obciążenie pracą i brak czasu na udział pracowników.

### Charakterystyka raportu

Raport omawia funkcjonowanie europejskich spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych<sup>8</sup>, a w szczególności ich wkład w tworzenie i utrzymywanie miejsc pracy. Analiza obejmuje czynniki sprzyjające wzrostowi zatrudnienia i bariery w tym zakresie, warunki zatrudnienia, informacje na temat środków wsparcia dostępnych w wybranych państwach członkowskich UE oraz wskazuje kierunki polityki konieczne do zapewnienia miejsc pracy. Raport został stworzony przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: wybrane kraje członkowskie Unii Europejskiej (Hiszpania, Polska, Szwecja, Wielka Brytania, Włochy)

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Eurofound. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- W organizacjach objętych studium przypadku w większości grup zawodowych i kategoriach zatrudnienia liczba miejsc pracy wzrosła. Jakość pracy w tych placówkach jest wysoko oceniona zarówno w wartościach bezwzględnych, jak i względnych przez pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach.
- Spółdzielnie i przedsiębiorstwa społeczne są doceniane za ich odporność na cykliczne i strukturalne zmiany gospodarcze oraz ich zdolność do przyczyniania się do lokalnego i regionalnego rozwoju gospodarczego, w tym integracji społecznej.
- W coraz większym stopniu uwaga koncentruje się na zdolności tych organizacji do realizacji celów polityki UE dotyczących tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy.
- W badaniu zidentyfikowano 168 środków wsparcia w pięciu krajach. Najważniejszych to: wsparcie na rozpoczęcie działalności, ogólne doradztwo biznesowe, wsparcie prawne, subwencje na zatrudnienie oraz wsparcie zarządzania i przywództwa.

---

<sup>8</sup> Spółdzielnie społeczne zwykle definiuje się jako organizację biznesową, która jest kontrolowana w sposób demokratyczny i jest własnością jej członków i która działa w interesie swoich członków. Przedsiębiorstwo społeczne jest zazwyczaj postrzegane jako organizacja biznesowa z misją społeczną, która działa w interesie swojej społeczności lub grupy klientów. Więcej informacji można znaleźć na stronie rządowej dotyczącej Ekonomii Społecznej: <http://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/Ekonomia,Spoeczna,i,Solidarna,4016.html>

- Najwięcej spółdzielni społecznych funkcjonuje we Włoszech i w Hiszpanii. Natomiast najwięcej przedsiębiorstw społecznych jest w Wielkiej Brytanii, podczas gdy w Polsce i Hiszpanii jest ich niewiele.
- W Polsce takie formy działalności najczęściej można spotkać w budownictwie mieszkaniowym, bankach, spółkach kredytowych, produkcji rolnej, sektorze dóbr konsumpcyjnych, ogrodnictwie i pszczelarstwie, produkcji mleczarskiej i samopomocy rolników. Rozwój spółdzielczości w Polsce obarczony jest spuścizną komunistyczną.
- Aby spółdzielnie i przedsiębiorstwa społeczne funkcjonowały w lepszy sposób, zaleca się m.in.: (1) dalsze ogólne wsparcie polityczne ze strony Komisji i Parlamentu Europejskiego, (2) zwiększenie wydajności, (3) zwiększenie widoczności sektora wśród organizacji publicznych i sektora prywatnego, (4) promowanie sektora jako alternatywy dla świadczenia usług przez sektor publiczny oraz zachęcanie spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych do składania ofert na świadczenie usług publicznych.
- Rośnie zainteresowanie spółdzielniami cyfrowymi i platformami.

## POZOSTAŁE INFORMACJE / DONIESIENIA

### Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o przyszłych zmianach wielkości bezrobocia, w czerwcu 2019 r. ponownie wzrósł. Zazwyczaj o tej porze roku dochodzi do sezonowego wzrostu wartości wskaźnika, co wynika między innymi ze zmniejszonej podaży nowych ofert pracy. Tegoroczna skala wzrostu WRP jest jednak mniejsza od ubiegłorocznej.

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

### Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy pokazujący zmiany liczby publikowanych w Internecie ofert pracy, spadł o 4,1 p.p. m/m i w czerwcu 2019 r. wyniósł 271,4 p.p. Jest to najniższa wartość od 10 miesięcy. W czerwcu najwięcej ofert pracy zgłoszono dla przedstawicieli branży usługowej, najmniej zaś – dla przedstawicieli zawodów z grupy prac prostych i fizycznych.

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

Raport analizuje wpływ automatyzacji na życie zawodowe kobiet. Dane pochodzą z USA i wybranych krajów UE-28. Autorzy raportu przewidują, że w skali globalnej do 2030 r. od 40 mln do 160 mln kobiet będzie musiało przekwalifikować się lub doszkolić. Skuteczne dostosowanie się do zmian na rynku pracy sprawi, że wiele kobiet będzie dobrze przygotowanych do bardziej wydajnej, lepiej płatnej pracy. Automatyzacja w mniejszym stopniu będzie wpływać na życie zawodowe kobiet niż mężczyzn, co wiąże się z faktem, iż kobiety częściej zajmują pozycje zawodowe związane z pracą opiekuńczą.

Źródło: McKinsey Global Institute (MGI). Więcej informacji w [Publikacji](#).

### Enhancing SME productivity: Policy highlights on the role of managerial skills, workforce skills and business linkages

Raport dotyczy wpływu powiązań biznesowych oraz umiejętności menadżerów i pracowników na produktywność w małych i średnich przedsiębiorstwach. Opracowanie przedstawia też czynniki wpływające na produktywność MSP.

Zebrane dane dowodzą, że zróżnicowanie wydajności i produktywności ze względu na wielkość firmy jest większe w produkcji niż w usługach, co wynika z większego udziału inwestycji kapitałowych i ekonomii skali w produkcji.

W celu zwiększenia produktywności małych i średnich przedsiębiorstw zaleca się, aby organy tworzące prawo wdrożyły programy mające na celu podniesienie umiejętności menedżerskich w MSP o małych zasobach technologicznych. Umiejętności menadżerskie mogą mieć znaczący wpływ na produktywność, jeśli będą przestrzegane cztery główne warunki: (1) zasady programu i działania powinny być proste, aby zaspokoić potrzeby przedsiębiorców o niskich kwalifikacjach; (2) koszt interwencji w każdego pojedynczego odbiorcę powinien być niski, aby przyciągnąć jak najwięcej przedsiębiorstw do programu, a tym samym zwiększyć jego wpływ; (3) organizacje pośredniczące, takie jak instytuty szkoleniowe i firmy konsultingowe, powinny być wykorzystywane do realizacji działań programu w świetle ich wiedzy technicznej; (4) jednocześnie należy ograniczyć do minimum pośrednictwo i skierować jak najwięcej środków na działania merytoryczne w ramach programu.

Dodatkowo autorzy zwracają także uwagę na potrzebę inwestowania w rozwój pracowniczych umiejętności, co przyczyni się do wzrostu produktywności przedsiębiorstwa. Wyróżnia się następujące formy dofinansowań szkoleń, które mają zachęcić pracowników to doksztalcania: ulga podatkowa, bony szkoleniowe, sieci szkoleniowe.

Źródło: Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Raport przedstawia prognozy, w jaki sposób pokolenie kończące obecnie edukację i wchodzące na rynek pracy – tzw. Generacja C – zmieni świat w najbliższym czasie. Ludzie z tej grupy od najmłodszych lat stykają się z urządzeniami cyfrowymi, część swojego życia spędzają online, często korzystają z social mediów i nie boją się o swoją prywatność w Internecie. W pracy zawodowej cechuje ich odchodzenie od dawnych struktur pracowniczych do samodzielnej organizacji swojej pracy, dlatego też coraz częściej wykorzystują do pracy prywatne urządzenia cyfrowe. Ta generacja będzie oczekiwać szybkiej, niezawodnej łączności. Podróże służbowe będą coraz rzadsze. Chęć do dzielenia się wiedzą i zacieranie się różnic między życiem online i offline, zmieni zarówno sposób przekazywania informacji, jak i komunikowania się pomiędzy uczestnikami rynku. Znaczny wzrost liczby przedsiębiorców cyfrowych zmieni dotychczasowe modele biznesowe. Usieciowiony, zawsze aktywny świat będzie miał ogromny wpływ na wiele branż poza ICT.

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

Raport przygotowany 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](http://www.iarp.edu.pl)