

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Kwiecień 2019



O Raporcie

Niniejszy raport jest ósmym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklach miesięcznych i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Obecny raport obejmuje okres od 15 marca do 14 kwietnia 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 przybliży aktualną sytuację na polskim i europejskim rynku pracy oraz dostarcza informacji na temat trendów dominujących na krajowym i globalnym rynku pracy.

- Wiele tendencji obserwowanych aktualnie na polskim rynku pracy utrzymuje się od początku roku. **Stopa bezrobocia w marcu 2019 r. wyniosła 5,9% i w porównaniu z lutym 2019 r. spadła o 0,2 p.p.** Natomiast w porównaniu z marcem 2018 r. była niższa o 0,7 p.p. **W marcu br. w urzędach pracy było zarejestrowanych 985 991 bezrobotnych.**
- **Bez zmian pozostaje ranking województw w zakresie stopy bezrobocia** – w marcu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,4%), kujawsko-pomorskim (8,8%) oraz podkarpackim (8,7%). Podobne jak w poprzednich miesiącach najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (3,2%) oraz śląskim (4,4%).
- **W lutym 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 121,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej.** Wynik sugeruje spadek zapotrzebowania na pracowników, ponieważ pojawiło się 10,2 tys. mniej ofert (o 7,8% mniej) niż w miesiąc wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2019 r. wyniosło 4949,4 zł.** W porównaniu ze styczniem 2019 r. wynagrodzenie wzrosło o 0,4 p.p., a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 7,6 p.p.
- **Młodzi Polacy w wieku 18-26 lat mają problemy ze zidentyfikowaniem swojego miejsca na rynku pracy** – myśląc o przyszłości, czują się nieco zagubieni, nie wiedzą, gdzie i jak szukać informacji na temat rynku pracy. Blisko 1/4 osób młodych nie ma „pomysłu na siebie” – nie jest pewna, jaką pracę chciałaby wykonywać w przyszłości i szuka swojej ścieżki zawodowej.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia w lutym 2019 r. wyniósł 6,5%¹ dla wszystkich krajów członkowskich UE (UE-28).** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey, w Polsce stopa bezrobocia w lutym 2019 r. wyniosła 3,5%.
- **Zauważalny jest trend wzrostowy wskaźnika wolnych miejsc pracy – w IV kw. 2018 r. wskaźnik ten wyniósł 2,3% dla wszystkich krajów członkowskich.** W Polsce w tym okresie odnotowano wynik 1,1%, tj. o 0,1% więcej niż w IV kw. 2017 r.

¹ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS-u – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Stopa bezrobocia w Polsce liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła w tym okresie 3,5%.

- **Średni godzinny koszt pracy² w IV kw. 2018 r. wyniósł 2,8% w krajach członkowskich UE-28.** W Polsce indeks ten wyniósł w analogicznym okresie 6,5% i wzrósł o 1,7 p.p. w porównaniu z IV kw. 2017 r.
- **W krajach członkowskich UE stopa bezrobocia wśród młodych ludzi do 25 r.ż. w lutym 2019 r. wyniosła 14,6%.** W Polsce jako bezrobotnych zarejestrowanych było 11,3% osób do 25 r.ż. Najwyższą stopę bezrobocia w UE odnotowano ponownie w Grecji (39,5% - dane za grudzień 2018 r.), we Włoszech (32,9%) oraz w Hiszpanii (32,6%). Natomiast najmniej młodych bezrobotnych zarejestrowano w Niemczech (5,6%), Czechach (6,0%) oraz w Holandii (6,4%).

Przejdź do:

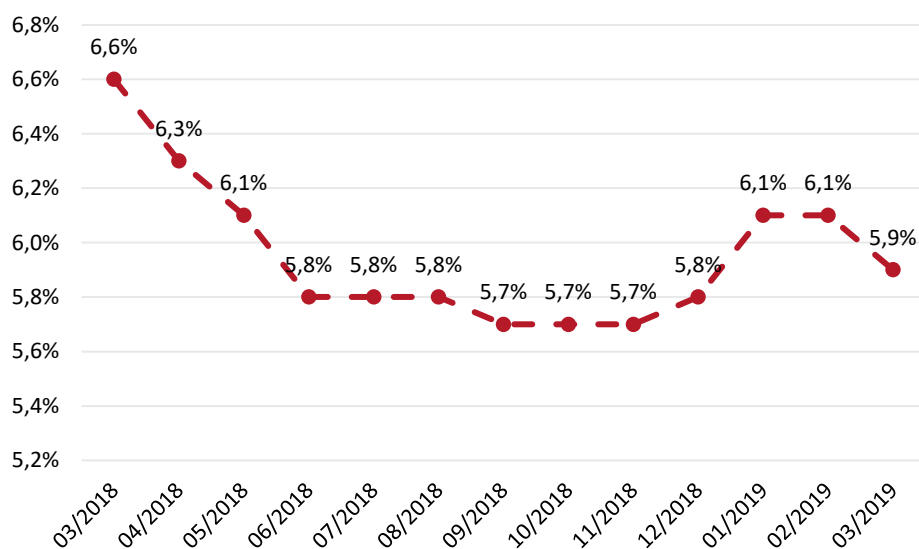
<u>Rynek pracy w Polsce</u>
<u>Europejski rynek pracy</u>
<u>Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynku pracy</u>

² Średni godzinny koszt pracy - całkowity koszt pracy podzielony przez odpowiednią liczbę przepracowanych godzin. Źródło: https://www.podatki.biz/artykuly/sredni-godzinny-koszt-pracy-w-unii-europejskiej-w-2018-r_16_40800.htm

Stopa bezrobocia
rejestrowanego w Polsce
w marcu 2019 r. wyniosła
5,9%

Z danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu marca 2019 r. wyniosła 5,9% i w porównaniu z lutym 2019 r. spadła o 0,2 p.p. Natomiast w porównaniu z marcem 2018 r. jest niższa o 0,7 p.p.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie marzec 2018 – marzec 2019 r. (w %)



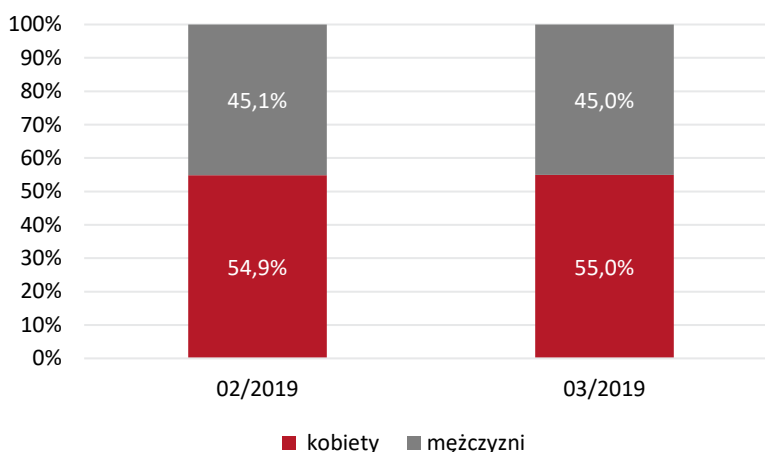
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 05.04.2019.

Na poziomie poszczególnych województw w marcu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,4%), kujawsko-pomorskim (8,8%) oraz podkarpackim (8,7%), natomiast najniższy – w województwach: wielkopolskim (3,2%) oraz śląskim (4,4%).

W końcu marca 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 985,99 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy spadła o 30,7 tys., tj. o 3 p.p. Dynamika zmiany struktury osób bezrobotnych według płci została przedstawiona na wykresie 2.

Na koniec lutego br. liczba osób bezrobotnych wyniosła 1016,7 tys., w tym 266 290 osób w wieku do 30 r.ż., z czego blisko połowę (46,8%) stanowiły osoby do 25 r.ż. Liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat osiągnęła wartość 272 030 i jest to 26,8% ogólnej liczby osób niezatrudnionych.

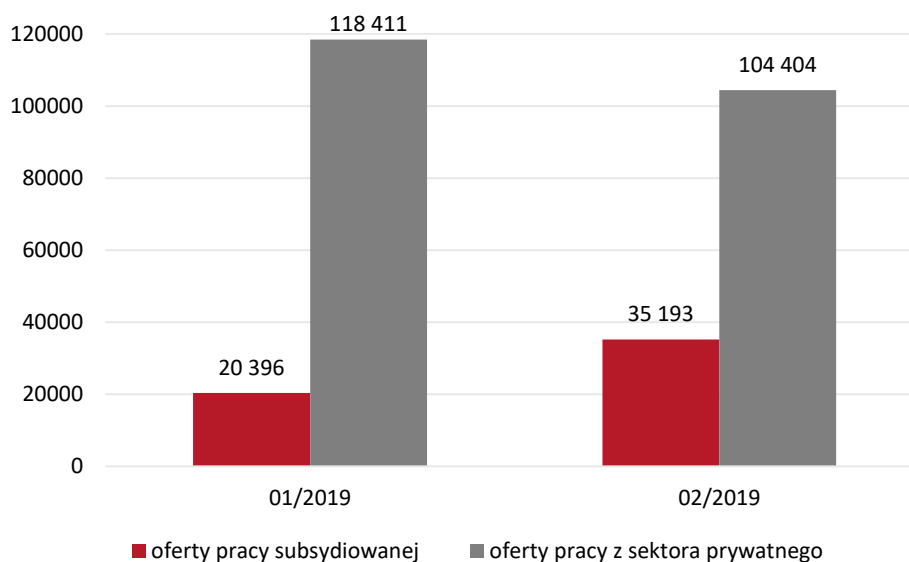
Wykres 2. **Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce, w lutym i marcu 2019 r. (%)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie **danych MRPiPS**, data dostępu 10.04.2019.

W lutym br. do urzędów pracy zgłoszono 121,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 10,2 tys. ofert (o 7,8%) mniej niż w styczniu 2019 r. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej pokazuje wykres 3.

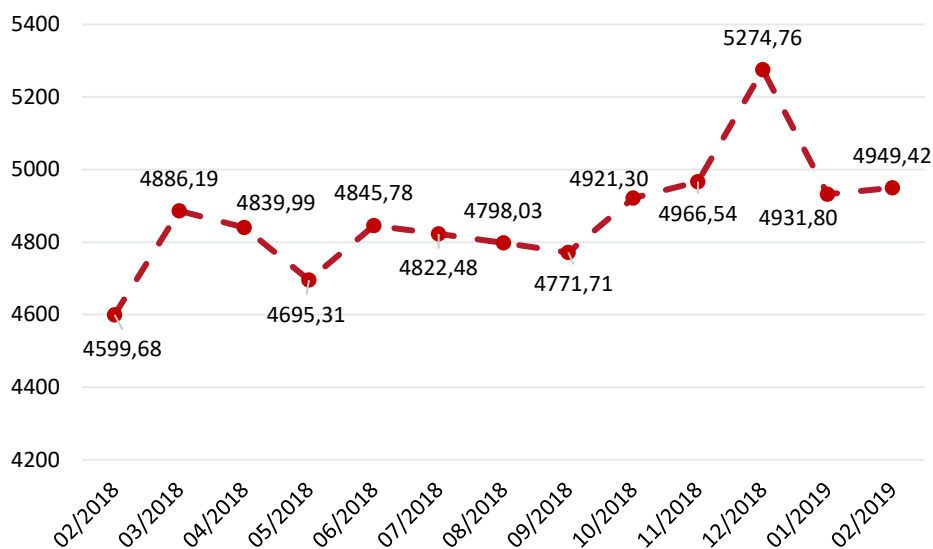
Wykres 3. **Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce, w styczniu i lutym 2019 r. (%)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 10.04.2019.

Z danych GUS wynika, że w lutym 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 4949,42 zł. W porównaniu ze styczniem 2019 r. wzrosło ono o 0,4 p.p., natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 7,6 p.p.

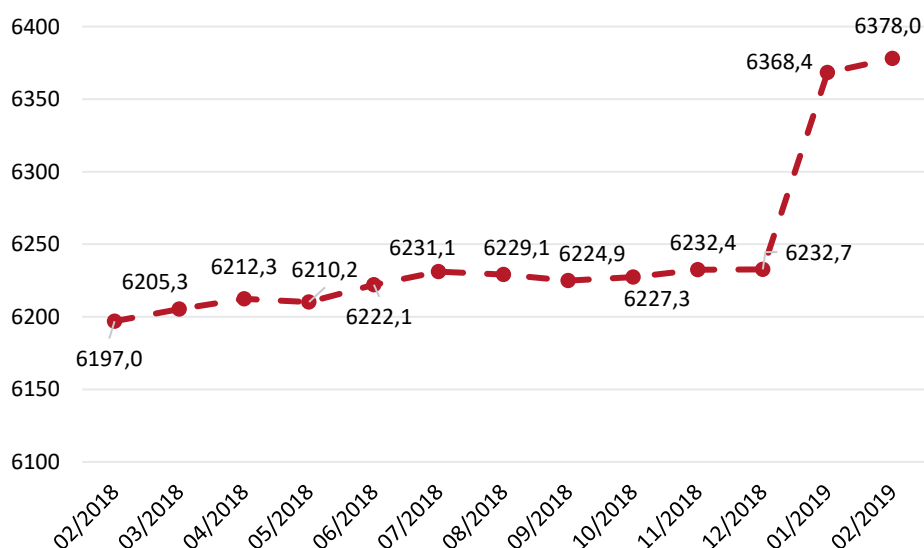
Wykres 4. **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce, w okresie luty 2018 – luty 2019 (zł)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 10.04.2019.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym br. wyniosło 6378,0 tys. osób i było wyższe o 0,2 p.p. w porównaniu ze styczniem 2019 r. i o 2,9 p.p. w porównaniu z lutym 2018 r.

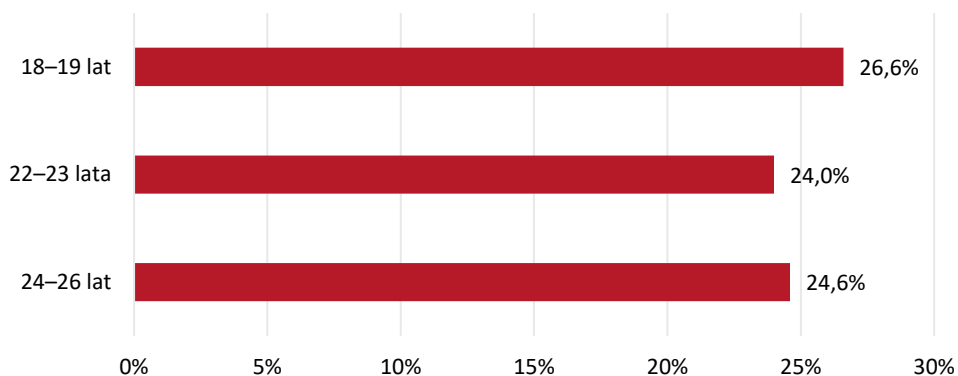
Wykres 5. **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2018 – luty 2019 (w tys.)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 25.03.2019.

Według najnowszych danych przedstawionych w **raporcie** Deloitte, młodzi Polacy w wieku 18-26 lat, myśląc o przyszłości, czują się nieco zagubieni, ponieważ nie wiedzą, gdzie i jak szukać informacji na temat rynku pracy. Badanie pokazuje, że blisko 1/4 osób młodych nie ma „pomysłu na siebie”, nie do końca wie, co chce robić w życiu i wciąż szuka własnej drogi. Procent osób, które nie są w stanie wskazać, w jakiej branży chcieliby docelowo pracować, przedstawia wykres 6.

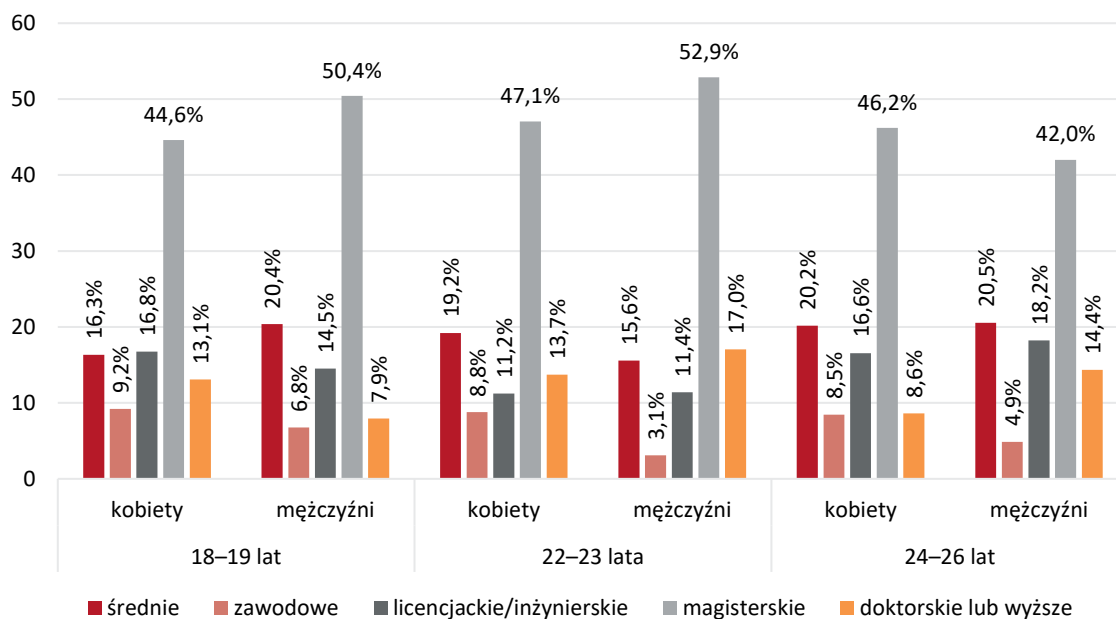
Wykres 6. Odsetek osób młodych, które nie wiedzą, w jakiej branży chcieliby docelowo pracować (%)



Źródło: **raport** Deloitte. N= 1200.

Wyniki badań pokazują, że blisko połowa badanych zamierza zdobyć wyższe wykształcenie. Dodatkowo 60% jest nastawionych na naukę przez całe życie. Wykres 7. przedstawia aspiracje edukacyjne badanej młodzieży.

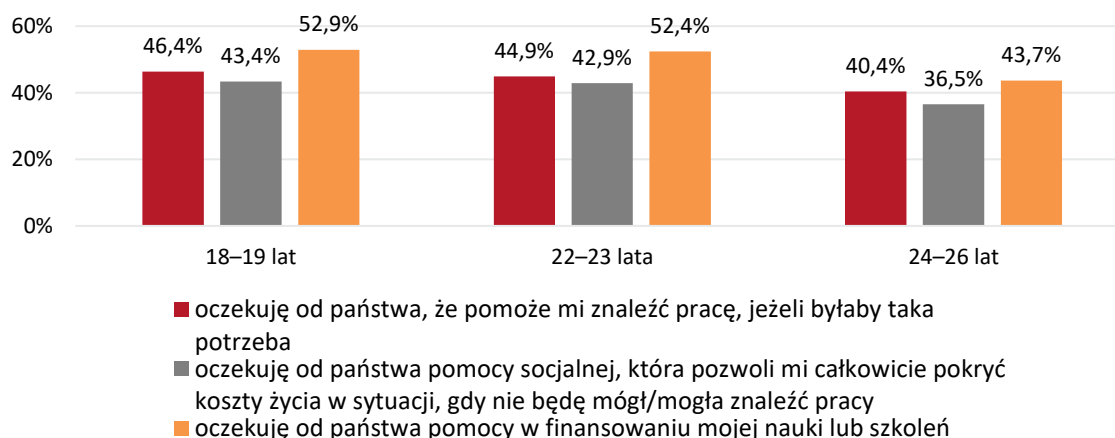
Wykres 7. Najwyższy planowany poziom wykształcenia osób młodych wg płci i wieku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **raportu** Deloitte. N= 1200.

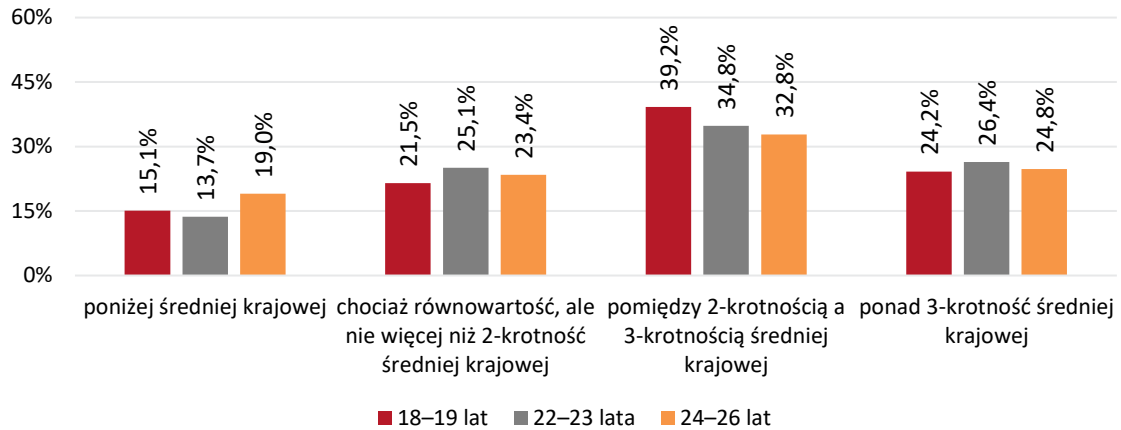
Wchodząc na rynek pracy, osoby w wieku 18-26 lat oczekują dużego wsparcia ze strony państwa – czy poprzez pomoc w znalezieniu pracy, czy dofinansowywanie dalszej edukacji lub szkoleń. Oczekiwania młodych ludzi względem roli państwa prezentuje wykres 8.

Wykres 8. Oczekiwania osób młodych względem roli państwa według wieku (w %)

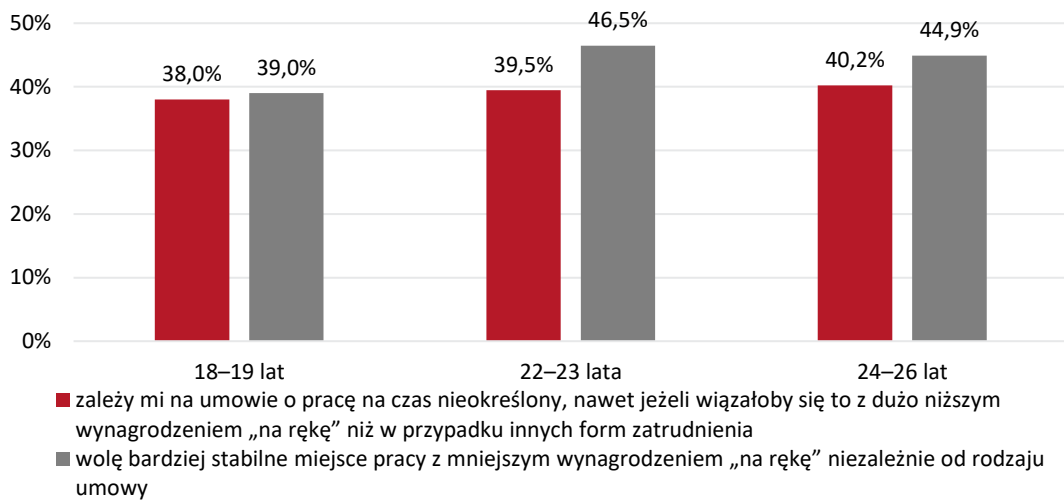


Źródło: [raport](#) Deloitte. N= 1200. Suma odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” i „raczej zgadzam się”

Głównym źródłem wiedzy o rynku pracy oraz największymi autorytetami, mającymi wpływ na decyzje edukacyjne i zawodowe młodych ludzi, są ich rodzice oraz znajomi. Tylko 25% osób wiedzę o rynku pracy zdobyło u doradcy zawodowego. Oczekiwania związane z wchodzeniem na rynek pracy są zależne od kilku czynników: wieku, stażu pracy i miejsca zamieszkania (duży czy mniejszy ośrodek). Dla dziewiętnastolatków najważniejsze jest to, czy pracodawca oferuje im ciekawe zadania. Jednak wraz ze zdobywaniem doświadczenia na rynku pracy ich oczekiwania się zmieniają – na pierwszy plan wychodzą stabilność zatrudnienia i stabilność finansowa. Na wykresach poniżej przedstawiono wyniki badania, dotyczące oczekiwań finansowych młodych ludzi (wykres 9.) oraz oczekiwań związanych ze stabilnością zatrudnienia (wykres 10.).

Wykres 9. **Oczekiwania finansowe osób młodych według wieku (w %)**

Źródło: **raport** Deloitte. N= 1200.

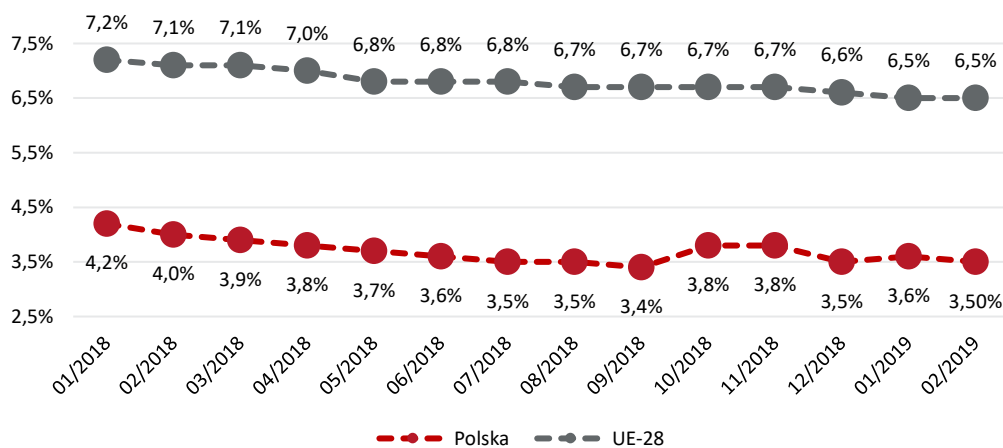
Wykres 10. **Oczekiwania osób młodych w stosunku do stabilności zatrudnienia (w %)**

Źródło: **raport** Deloitte. N= 1200.

Według danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w lutym 2019 r. wyniósł 6,5% dla krajów członkowskich UE-28. Oznacza to, że w porównaniu z tym samym okresem w 2018 r. wskaźnik bezrobocia spadł o 0,6 p.p. Stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) była wyższa – w lutym 2019 r. wyniosła 7,8%. W Polsce w tym czasie odnotowano wynik 3,5%.

Od początku 2019 r. wskaźnik bezrobocia w UE utrzymuje się na stałym poziomie

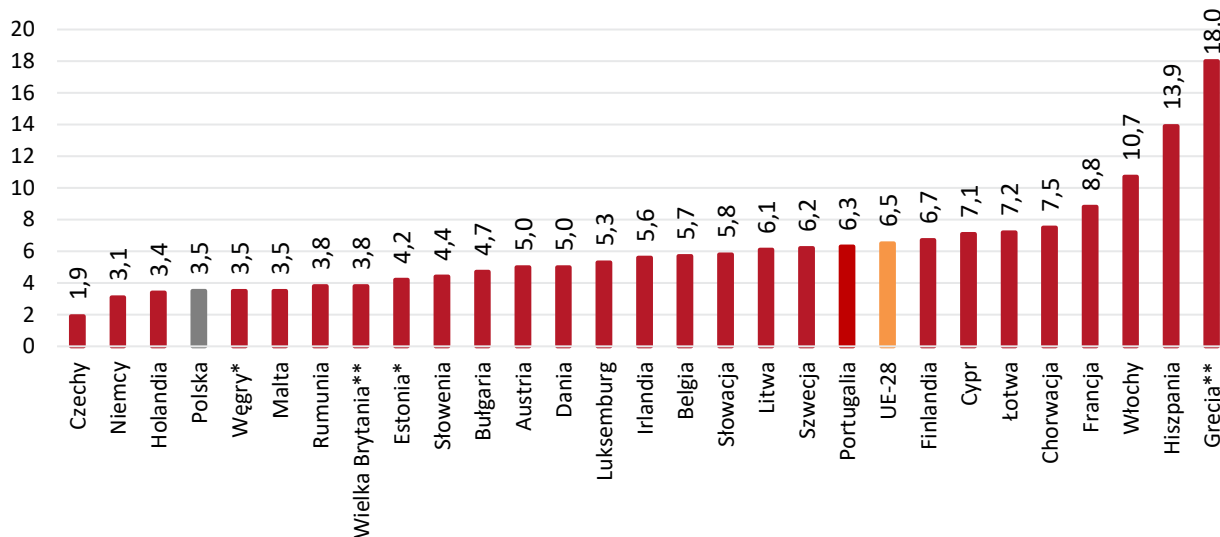
Wykres 11. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-28 i w Polsce, w latach 2018-2019 (w %)



Źródło: Eurostat, data dostępu: 12.04.2019.

W lutym 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w Grecji (18,0% w grudniu 2018 r.), Hiszpanii (13,9%) i we Włoszech (10,7%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia niezmiennie odnotowuje się w Czechach (1,9%), Niemczech (3,1%) i w Holandii (3,4%).

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



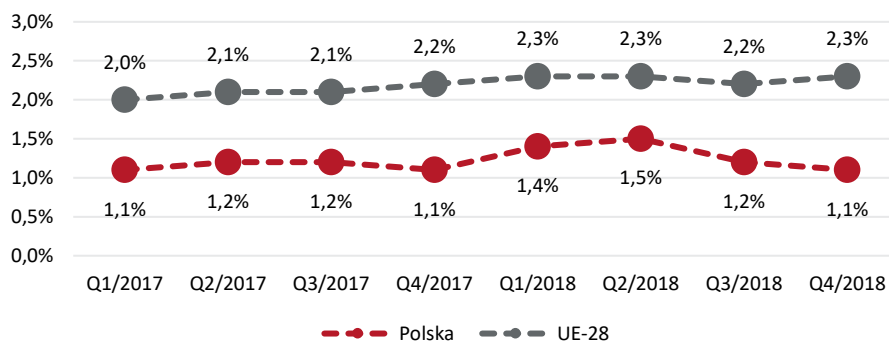
* styczeń 2019 r.
** grudzień 2018 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 12.04.2019

Wskaźnik wolnych miejsc pracy w IV kw. 2018 r. wyniósł 2,3%. Zgodnie ze stabilnym trendem wzrostowym, który obserwujemy od początku 2009 r., odnotowano wzrost o 0,1 p.p względem III kw. 2018 r. W Polsce w IV kw. 2018 r. wskaźnik wolnych miejsc pracy osiągnął wartość 1,2%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p. względem III kw. 2018 r.

Wskaźnik wolnych miejsc pracy w UE-28 w IV kw. 2018 r. wyniósł 2,3%

Wykres 13. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w krajach członkowskich UE-28 w latach 2017-2018 r. (%)

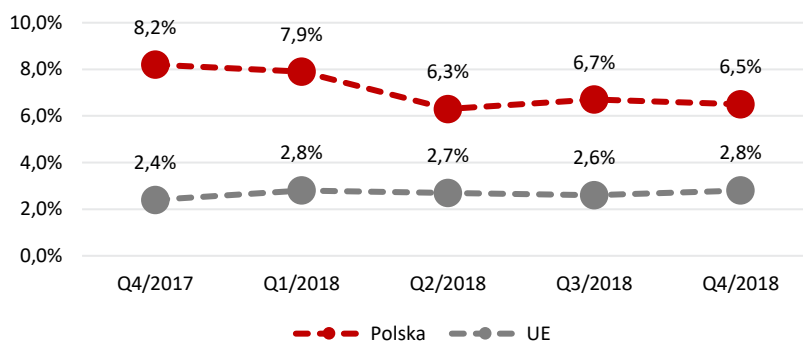


Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 12.04.2019.

W krajach członkowskich UE-28, wzrost średnich godzinnych kosztów pracy wyniósł w IV kw. 2018 r. 2,8%, a rok wcześniej (IV kw. 2017 r.) – 2,4%. W Polsce można było zaobserwować wyraźną tendencję spadkową – w IV kw. 2018 r. indeks godzinnego kosztu pracy wyniósł 6,5% wobec 8,2% w IV kw. 2017 r.

Średni godzinny koszt pracy w UE-28 w IV kw. 2018 r. wyniósł 2,8%

Wykres 13. Średni godzinny koszt pracy w krajach członkowskich UE-28 (w %)

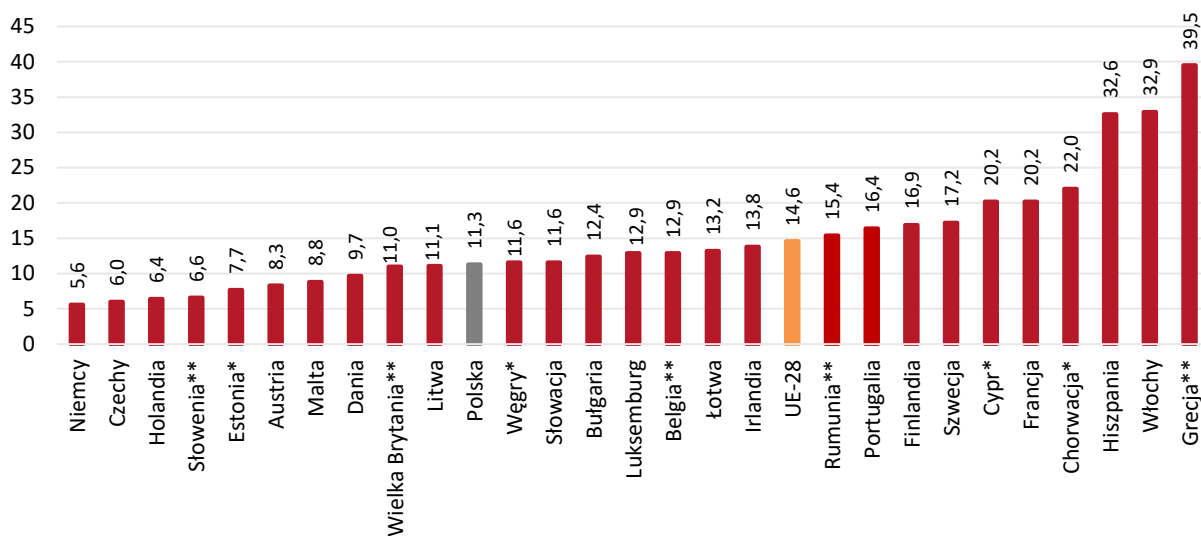


Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 12.04.2019.

Według danych **Eurostatu** w lutym 2019 r. stopa bezrobocia wśród młodych (poniżej 25 r.ż.) ludzi wyniosła 14,6% w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE-28). Wskazuje to na niewielką poprawę, ponieważ w tym samym okresie poprzedniego roku wynik ten był wyższy o 1,1 p.p. Najwyższe wartości wskaźnika bezrobocia młodych odnotowano ponownie w Grecji (39,5% - dana za grudzień 2018 r.), we Włoszech (32,9%) oraz w Hiszpanii (32,6%). Natomiast najmniej młodych bezrobotnych zarejestrowano w Niemczech (5,6%), Czechach (6,0%) oraz w Holandii (6,4%). W Polsce zanotowano 11,3% bezrobotnych osób do 25 r.ż.

Bezrobocie wśród młodych ludzi nadal pozostaje na wysokim poziomie

Wykres 15. **Wskaźnik bezrobocia wśród osób młodych w krajach członkowskich UE-28 w lutym 2019 r. (%)**



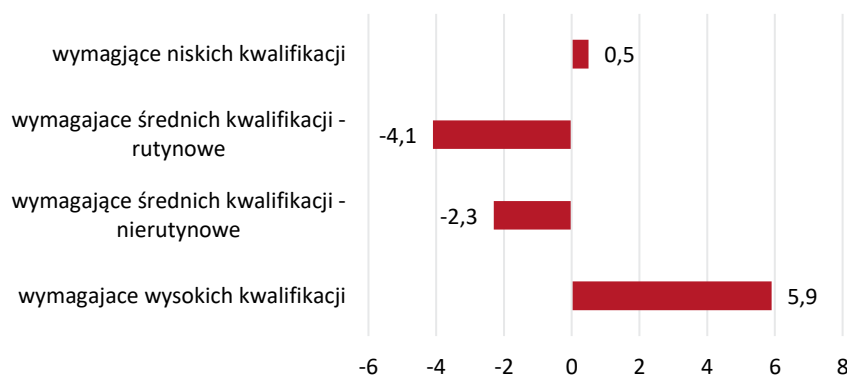
* styczeń 2019

** grudzień 2018

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 12.04.2019.

Młodzi pracownicy muszą przystosować się do zmieniającego się rynku pracy – automatyzacja i robotyzacja sprawiają, że zmienia się zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności. Coraz częściej na europejskim rynku pracy poszukuje się pracowników z wysokimi kwalifikacjami. Z drugiej strony spada zapotrzebowanie na umiejętności i kwalifikacje, które wiążą się z rutynowym wykonywaniem zadań. Roboty i maszyny zastępują ludzką pracę w tym wymiarze. Przewiduje się, że trendy te będą miały coraz większe znaczenie na rynku pracy, dlatego też młodzi pracownicy powinni w coraz większym stopniu stawiać na doszkalanie, zdobywanie nowych umiejętności, które będą odpowiadać na wymogi rynku.

Wykres 16. **Zmiana udziału miejsc pracy w zatrudnieniu w UE, w latach 2002–2015 (%)**



Źródło: **raport** Deloitte.

Najważniejsze badania i raporty³

- Rośnie satysfakcja Polaków z wykonywanej pracy (79% wskazań). Jednocześnie maleje strach przed utratą stanowiska pracy – 6 na 10 badanych pracowników ocenia, że nie grozi im utrata pracy lub ryzyko jej utraty jest niewielkie.

Polacy są coraz bardziej zadowoleni ze swojej sytuacji na rynku pracy
- Większość pracowników nie planuje zmienić pracy w najbliższym czasie. Wśród osób, które jednak zdecydowały się na zmianę, to rozwój zawodowy, a nie wyższe wynagrodzenia były głównym czynnikiem podjęcia takiej decyzji.
- Poprawie ulega relacja pracownik – pracodawca. Zdecydowana większość pracowników pozytywnie odbiera informację zwrotną od przełożonego – motywuje ich to do dalszej pracy oraz pozytywnie wpływa na jej jakość.
- Młodzi Polacy mają problemy z określeniem swojej ścieżki zawodowej na rynku pracy. Prawie 50% osób w wieku 18–26 lat nie wie, jak realizować swoje plany zawodowe, a tylko 25% badanych było skłonnych zwrócić się do doradcy zawodowego.

Problemy młodych Polaków na rynku pracy
- Najpopularniejszymi branżami są sektor IT i nowe technologie. Młodzi ludzie wskazują głównie na te dwa obszary jako miejsca, w których chcieliby pracować.
- 60% deklaruje, że jest w stanie podjąć dodatkowe starania w celu zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności.
- Pracodawcy mają problemy z zatrudnieniem nowych osób w swoich firmach. 86% badanych uważa, że obecnie jest trudniej znaleźć pracownika niż 2-3 lata wcześniej.

Pracodawcy na polskim rynku pracy
- Zdaniem pracodawców rosną wymagania i oczekiwania płacowe osób poszukujących pracy – 96% przyznaje, że oczekiwania płacowe nowo zatrudnianych są dziś wyższe niż 2-3 lata temu.
- Premia to nadal główny środek motywacji pracowników. 70% pracodawców wynagradza swoich pracowników w związku z wynikami ich pracy. Dodatkowo 64% badanych firm ma rozbudowany pozapłacowy system motywacyjny.

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

- Pracodawcy coraz częściej zajmują się badaniem zadowolenia pracownika. 73% firm bada satysfakcję pracowników, z czego regularnie robi to 42% firm.
- Mechanizm szukania pracy online stanie się wiodącym sposobem na pozyskiwanie pracowników w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Ogłoszenia o pracę zamieszczane w Internecie znajdują się na portalach urzędów pracy lub na komercyjnych portalach z ogłoszeniami.

Pracownicy
i pracodawcy UE-28
preferują metody
szukania pracy online
- Z metod szukania i ogłaszania pracy online korzystają częściej pracownicy i pracodawcy sektora ICT, dużych korporacji z kapitałem zagranicznym, ogłaszający nabór do pracy biurowej/umysłowej. Na platformach online częściej można znaleźć ogłoszenia o pracę, które dotyczą zawodów deficytowych.
- Prognozuje się wzrost zatrudnienia w przemyśle wytwórczym – wzrośnie zarówno liczba pracowników umysłowych, jak i fizycznych. Kompetencje, które będą szczególnie ważne w tym sektorze, dotyczyć będą umiejętności związanych z digitalizacją rynku pracy, takich jak obsługa komputera i maszyn elektronicznych, a także obsługa oprogramowania, danych statystycznych i big data. Równie ważne okażą się umiejętności miękkie, jak: komunikatywność, kreatywność czy umiejętność pracy w zespole, a także adaptacja do zmieniającego się rynku pracy.

Trend digitalizacji
i globalizacji
w przemyśle
wytwórczym w UE-28

Monitor Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników. Zawiera m.in. informacje na temat rotacji na rynku pracy, oceny ryzyka utraty pracy, szans na znalezienie nowej pracy, głównych powodów poszukiwania nowego miejsca pracy, podwyżek wynagrodzeń, a także satysfakcji z wykonywanego zajęcia. Ponadto raport prezentuje dane o sposobach przekazywania informacji zwrotnych przez przełożonych swoim podwładnym i jak jest ona przez nich postrzegana, porusza kwestię Polaków, którzy dojeżdżają do pracy do miejscowości innych niż miejsce zamieszkania.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Rośnie satysfakcja z wykonywanej pracy – 79% Polaków twierdzi, że czerpie satysfakcję z wykonywanej pracy.
- Spada aktywność związana z poszukiwaniem pracy – o 4 p.p. wzrósł odsetek osób, które w ogóle nie poszukują pracy.
- W okresie od października 2018 r. do końca marca 2019 r. 1/4 pracowników zmieniła miejsce zatrudnienia. Głównym powodem była chęć rozwoju zawodowego, a nie wyższa pensja.
- Maleje jednocześnie strach przed utratą pracy – 6 na 10 badanych pracowników ocenia, że ryzyka utraty pracy nie ma w ogóle lub jest ono niewielkie.
- 42% pracowników w Polsce pracuje poza miejscowością, w której mieszka. W miejscu zamieszkania pracuje 9 na 10 mieszkańców największych aglomeracji i tylko co piąty mieszkaniec wsi (22%).
- Najczęściej do pracy poza miejscowością, w której mieszkają, dojeżdżają robotnicy wykwalifikowani i technicy (52%), najrzadziej – kadra zarządzająca (30%), specjaliści i pracownicy administracyjni oraz biurowi (34%).

- Niemal 2/3 badanych pracowników deklaruje, że dostaje informację zwrotną na temat wykonywanych obowiązków (63%). Spośród osób, które deklarują, że otrzymują informację zwrotną od przełożonego, 3/4 z nich dostaje ją po skończeniu zadania czy projektu, 62% oceniana jest cyklicznie.
- Zdecydowana większość pracowników pozytywnie odbiera informację zwrotną od przełożonego – motywuje ich to do dalszej pracy oraz pozytywnie wpływa na jej jakość.

#MłodziPrzyGłosie. Co wpływa na decyzje młodych ludzi?

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wizję przyszłości i własnych planów polskiej młodzieży w wieku 18-26 lat. W raporcie przedstawiono: ocenę perspektywy edukacyjnej i zawodowej, oczekiwania wobec pracodawców, wartości, jakie są ważne dla osób w tym wieku, aspiracje związane z wykształceniem i pracą, wpływ rodziców na decyzje związane z pracą i edukacją.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Prawie 50% osób w wieku 18-26 lat nie wie, jak realizować swoje plany zawodowe.
- Tylko 25% młodych osób wiedzę o rynku pracy zdobyło u doradcy zawodowego.
- 61% osób w wieku 22-26 lat zbiera informacje o rynku pracy i konkretnych zawodach na stronach internetowych. Dla 47% osób w wieku 18-19 lat rodzice są głównym źródłem wiedzy o rynku pracy.
- Ponad 60% młodych jest gotowych do ciągłej nauki.
- Branża IT i nowych technologii to najpopularniejszy obszar, w którym młode osoby chcą docelowo pracować.
- Młodzi chcą pracować blisko domu. Jest to kluczowe kryterium dla 37% badanych.
- Atrakcyjne wynagrodzenie to kluczowe kryterium przy wyborze pracy dla 25% młodych osób.
- Miłość, przyjaźń, szczęście i zdrowie – ponad 55% młodych Polaków uważa te cele i wartości za najważniejsze w życiu.
- Tylko 25% młodych osób mieszkających w miejscowościach do 100 tys. mieszkańców twierdzi, że ma łatwy dostęp do szkolnictwa wyższego odpowiedniej jakości.

- 20% osób z ośrodków mniejszych niż 100 tys. mieszkańców uważa, że ma dostęp do szkoleń zawodowych.
- Ponad 20% więcej osób w miejscowościach do 50 tys. mieszkańców twierdzi, że jest im trudniej znaleźć dobrze płatną pracę, w porównaniu z mieszkańcami większych miast.
- 21% więcej osób mieszkających w ośrodkach poniżej 50 tys. mieszkańców twierdzi, że nie ma dla nich odpowiednich możliwości na lokalnym rynku pracy w porównaniu z mieszkańcami większych miast.

Efektywny pracodawca. Największe wyzwania stojące przed działami HR

Raport z badania efektywności funkcji działów human resources w firmach. Daje odpowiedź na szereg pytań pomagających określić kształt polityki działów personalnych:

- Jakie działania podejmują firmy, aby utrzymać kluczowych pracowników i obniżyć koszty?
- Jak dział HR optymalizują koszty kluczowych procesów HR (rekrutacja, rozwój, outsourcing)?
- W jaki sposób organizacje reagują na często zmieniające się przepisy, wzrost obciążeń i obowiązków po stronie pracodawców?
- Jak radzą sobie z rosnącymi kosztami pracy i kwestią właściwej motywacji pracowników?
- Jak dobierają benefity i z jakich narzędzi motywowania pozapłacowego korzystają?
- Jakie są kluczowe wskaźniki efektywności wg działów HR w obecnej rzeczywistości ekonomicznej i prawnej?

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Ernst&Young. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 86% badanych uważa, że obecnie jest trudniej znaleźć pracownika niż 2-3 lata wcześniej.
- 96% przyznaje, że oczekiwania płacowe nowo zatrudnianych są dziś wyższe niż 2-3 lata wcześniej.
- 88% badanych firm przyznaje się do mniejszego lub większego problemu z rotacją.
- 80% bada przyczyny rotacji poprzez rozmowę z odchodzącym.
- 70% stosuje premie powiązane z wynikiem.
- 73% działów HR nie mierzy efektywności pracowników w powiązaniu z wynagrodzeniem.
- 76% firm kontroluje poziom wynagrodzeń za pomocą benchmarków.
- 64% badanych firm ma rozbudowany pozapłacowy system motywacyjny. Ponad połowa (52%) firm nie mierzy jego efektywności.

- 73% firm bada satysfakcję pracowników, z czego regularnie robi to 42% firm.
- Najpopularniejsze wskaźniki pomiaru skuteczności działania pracowników stosowane przez działy HR związane są z absencją, odejściami i zwolnieniami pracowników.
- 63% działów HR mierzy średni staż pracy, stabilność kadry kierowniczej, liczbę i koszty absencji, strukturę odejść i zwolnień.
- Prawie połowa badanych mierzy wskaźniki dotyczące pozyskiwania pracowników, np. wskaźnik przyjęć, skuteczności pozyskiwania, średni koszt pozyskania, koszt rekrutacji przez firmy zewnętrzne.
- Niecałe 40% korzysta ze wskaźników związanych z wdrożeniem (onboardingiem) pracowników, np. efektywność, czas, jakość, koszt wdrożenia i inne.
- Tylko jedna piąta firm bada i przedstawia za pomocą wskaźników rozwój, awanse i szkolenia pracownicze.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Online Job Vacancies and Skills Analysis/The Online Job Vacancy Market in The EU

Charakterystyka raportu

CEDEFOP wydało dwa opracowanie dotyczące pozyskiwania pracowników drogą online. Pierwsze z nich dotyczy charakterystyki rynku pracy online z uwzględnieniem trendów i prognoz na przyszłość tego segmentu rynku pracy, natomiast drugie przedstawia zapotrzebowanie na umiejętności i kwalifikacje na zmieniającym się rynku pracy z perspektywy ogłoszeń o pracę znalezionych metodą online. Dane obu raportów dotyczą wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE-28).

Informacje ogólne

Miejsce badania: międzynarodowe (UE-28)

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

CEDEFOP – Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#) i [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Prognozuje się, że metoda szukania pracy online stanie się wiodącym sposobem na pozyskiwanie pracowników. W związku ze zwiększającym się codziennym korzystaniem z zasobów internetowych i digitalizacji każdej sfery życia metoda to cieszy się rosnącym zainteresowaniem. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy preferują taki mechanizm ogłaszania naboru na nowe stanowiska pracy. Portale

ogłaszające pracę będą coraz bardziej się specjalizować i w związku z tym ogłoszenia pracy w Internecie przybiorą coraz bardziej interaktywną formę.

- Istnieją dwa wiodące sposoby umieszczania ogłoszenia pracy w Internecie: (1) poprzez urzędy pracy, które zamieszczają na swoich stronach ogłoszenia o pracę, przekazywane im przez pracodawców bez dodatkowych opłat; (2) poprzez prywatne portale, gdzie pracodawcy zamieszczają swoje ogłoszenia o pracę, ale jednocześnie muszą uiścić opłatę za dane ogłoszenie. Warto zwrócić uwagę, że poszczególne państwa UE-28 różnicują się ze względu na dominującą strategię zamieszczania ogłoszeń. Szukający pracy w takich krajach, jak Hiszpania, Polska, Węgry, Słowenia, Bułgaria, Portugalia, Irlandia, Włochy i Wielka Brytania z większą częstotliwością będą szukać pracy na prywatnych portalach. Do urzędów pracy zwrócą się natomiast mieszkańcy Cypru, Danii, Finlandii, Belgii, Holandii i Chorwacji.
- Wpływ na to, czy oferty zamieszczane są online mają:
 - (1) Branża: sektor ICT oferty pracy zamieszcza przede wszystkim w Internecie, w przeciwieństwie do pracodawców z obszaru prac budowlanych czy hotelarstwa.
 - (2) Typ pracy: ogłoszenia pracy biurowej/umysłowej częściej można znaleźć online, praca fizyczna nadal wiąże się tradycyjnymi sposobami wyszukiwania ogłoszeń.
 - (3) Profil przedsiębiorstwa umieszczającego ogłoszenie: duże korporacje z kapitałem zagranicznym w przeważającej części zamieszczają swoje ogłoszenia pracy w Internecie.
 - (4) Niedobór kwalifikacji: ogłoszenia o pracę, które dotyczą zawodów deficytowych, częściej znajdują się na platformach online.
 - (5) Geograficzne położenia: w krajach takich, jak Niemcy, Włochy i Belgia zauważono, że w mniejszych miejscowościach i na wsi zdecydowanie częściej poszukuje się pracy tradycyjnymi metodami.

The Future of Manufacturing in Europe

Charakterystyka raportu

Raport dotyczący przyszłości zatrudnienia w przemyśle wytwórczym w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE-28). Opracowanie powstało na potrzeby pilotażowego projektu The Future of Manufacturing in Europe, realizowanego w celu dostosowania przemysłu do zmieniającego się rynku pracy, z uwzględnieniem takich zjawisk, jak Przemysł 4.0. czy globalizacja. Opracowanie jest wynikiem podsumowania pracy nad 47 studiami przypadków z krajów członkowskich UE-28.

Informacje ogólne

Miejsce badania: międzynarodowe (UE-28)

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

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

Kluczowe wnioski z badania

- Prognozuje się, że do 2030 r. zatrudnienie w przemyśle wytwórczym wzrośnie o 0,7 p.p., szczególnie w sektorze budownictwa.
- W związku z postępującą globalizacją i digitalizacją rynek przemysłu wytwórczego będzie wymagał wyższych umiejętności zarówno wśród pracowników umysłowych, jak i fizycznych. Przewiduje się, że obydwie grupy będą musiały podnosić swoje kwalifikacje w związku z rosnącym wpływem IT w sektorze. Prognoza mówiąca o tym, że robotnicy zostaną zastąpieni robotami i maszynami, nie znajduje potwierdzenia w przygotowanym opracowaniu, ponieważ – jak twierdzą autorzy raportu – po przekwalifikowaniu lub poniesieniu kompetencji znajdą oni swoje miejsce na innych stanowiskach.
- Przewiduje się wzrost zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje, które są już obecnie cenione w sektorze – zarządzanie i inżynieria procesu, kontrola jakości, inżynieria chemiczna, elektroniczna, mechaniczna i mechatroniczna. Nowe umiejętności, które dopiero rozpowszechniają się na rynku, a będą mieć duże znaczenie w niedalekiej przyszłości, to analityka danych przemysłowych, analityka big data, statystyka i matematyka, a także kontrola i ochrona danych.
- Istotniejsze staną się także umiejętności miękkie, takie jak samodzielność w podejmowaniu decyzji, kreatywność oraz szybka reakcja i odpowiedź na występujące problemy, która będzie istotna ze względu na decentralizację systemów produkcyjnych. Pracownik powinien posiadać także umiejętność rozwiązywania problemów. Komunikatywność i łatwość nawiązywania kontaktów to również pożądane cechy, ponieważ dzięki nim przewiduje się usprawnienie działania wewnątrz organizacji, ale także poza nią (np. kontakt z podwykonawcami).
- Rekomenduje się też wprowadzenie nowych zasad postępowania i polityki wobec przemysłu wytwórczego. W związku z rozwinięciem globalnych łańcuchów dostaw do przedsiębiorstw należy wprowadzić bardziej rygorystyczną politykę związaną z kwestiami prawnymi i administracyjnymi oraz strategią wprowadzania innowacji. Zasady postępowania powinny powstawać na poziomach regionalnych.

Pozostałe informacje / doniesienia

Ile zarabiają absolwenci? Pensje „na start” w Warszawie, Krakowie i Wrocławiu

Analitycy serwisu zarobki.pracuj.pl przyjrzeni się wynagrodzeniom absolwentów w województwach: mazowieckim, małopolskim i dolnośląskim, z których pochodziło najwięcej ogłoszeń na stronie pracuj.pl w 2018 r.

Kluczowe wnioski:

- We wszystkich trzech województwach na najwyższe pensje „na start” mogą liczyć specjaliści od rozwoju oprogramowania. Wysokość wynagrodzeń jest do siebie zbliżona w każdym z nich (5500-5700 zł brutto).
- Podobną sytuację odnotowano w przypadku pensji finansistów, inżynierów czy specjalistów HR (od 100 do 300 zł różnicy między regionami).
- Znaczące różnice w wynagrodzeniach między województwem mazowieckim a małopolskim i dolnośląskim ujawniają się natomiast w przypadku innych specjalizacji: badań i rozwoju (R&D), marketingu, bankowości czy zakupów. Na przykład, w przypadku R&D, pracownicy z regionu mazowieckiego (wraz ze stolicą) mogą liczyć na zarobki nawet o 1200 złotych wyższe.

Źródło: zarobki.pracuj.pl. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Employer Brand Research

Raport przedstawia pierwsze wyniki polskiej edycji Globalnego Randstad Employer Brand Research.

Kluczowe wnioski:

- Zdaniem ponad połowy badanych Polaków branża AGD jest najbardziej atrakcyjna do pracy. Chciałoby w niej pracować 54% respondentów z ponad 10 300 osób przebadanych przez Randstad. Drugie miejsce, z wynikiem 53%, zajęła branża elektroniczna i elektrotechniczna. Trzecie miejsce zajmują firmy świadczące usługi dla biznesu (52%). W 2019 r. za atrakcyjne sektory do pracy Polacy uznali też branże: motoryzacyjną, surowcową i paliwową, energetyczną, rozrywkową, farmaceutyczną i kosmetyczną, produkcyjną oraz wytwarzania komponentów motoryzacyjnych.
- Ocena atrakcyjności pracodawców jest uzależniona od: płci, wieku i wykształcenia Polaków.
- Dla najmłodszych badanych wymarzonymi miejscami pracy są firmy z branż: elektronicznej i elektrotechnicznej energetycznej oraz zajmujące się produkcją artykułów gospodarstwa domowego. Osoby w grupie wiekowej 25-44 lata najbardziej doceniają sektory AGD, elektroniczny i elektrotechniczny oraz motoryzacyjny, podczas gdy najstarsi respondenci, w wieku od 45 do 65 lat, za najbardziej atrakcyjne uznają branże: AGD, surowcową i paliwową oraz usługi dla biznesu.
- Pokolenie Z (18-24 lata), dopiero zaczynające swoją karierę zawodową, najczęściej stawia na branże elektroniczną i elektrotechniczną, energetyczną i AGD. Pierwsze miejsce u millenialsów (25-34 lata) jest takie samo. W dalszej kolejności niemal równie dobrze oceniają oni sektory artykułów gospodarstwa domowego i rozrywkowy. Pokolenie X (35-54 lata) najchętniej pracowałoby w branżach AGD, usługach dla biznesu i energetyce, a najstarsze pokolenie, w wieku od 55 do 64 lat, za najbardziej

atrakcyjny uważa sektor rozrywkowy, a następnie surowcowo-paliwowy i energetyczny.

- Respondenci z wykształceniem wyższym wskazują, że najbardziej atrakcyjne są firmy zajmujące się produkcją AGD. Badani ze średnim wykształceniem stawiają na branżę elektroniczną i elektroniczną, a ankietowani po szkole podstawowej – na sektor telekomunikacji i IT.
- Niemal wszyscy badani są zgodni, że najbardziej atrakcyjna jest branża artykułów gospodarstwa domowego – uważają tak mieszkańcy południowej, zachodniej i centralnej Polski. Tylko mieszkańcy wschodnich województw najczęściej wskazali sektor surowców i paliw.

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

Rynek agencji zatrudnienia 2018

W raporcie zawarte są informacje o działalności agencji zatrudnienia w 2018 r. w Polsce.

Ustalenia z badania:

- Liczba pracowników tymczasowych w 2018 r. w Polsce spadła o 14%.
- Rok do roku spadła również liczba przepracowanych przez nich godzin.
- Wartość rynku pracy tymczasowej wśród firm członkowskich Polskiego Forum HR (PFHR) wyniosła w 2018 r. blisko 3,6 mld zł – o 1% mniej niż w roku ubiegłym.
- Niemalżejący popyt na stałych pracowników widoczny jest w 6-procentowym wzroście wartości rynku rekrutacji stałych na rzecz polskich pracodawców. Firmy członkowskie PFHR wygenerowały w tym zakresie obroty na poziomie blisko 135,9 mln zł.
- Agencje będą również dostarczały coraz więcej rozwiązań, stanowiących odpowiedź na największy problem rynku pracy – niedopasowanie kompetencyjne. Już dziś spora część podmiotów świadczy usługi w ramach *career management*, których celem jest praca nad kwalifikacjami, ich rozwojem i nabywaniem zgodnie ze zmianami na rynku pracy oraz osobistymi predyspozycjami kandydatów i pracowników.

Źródło: Polskie Forum HR. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Nowa era motywacji

Raport przedstawia obraz work-life balance Polaków i alarmuje, że zachowanie zdrowej równowagi jest ważne nie tylko dla zatrudnionych, ale również dla ich pracodawców.

Kluczowe wnioski:

- 52% Polaków uważa, że ich życie osobiste jest podporządkowane życiu zawodowemu.
- 34% osób pracujących w nadgodzinach robi to pod presją swoich przełożonych.

- Dążenie do wyższych dochodów jest jednym z głównych powodów pracy po godzinach.
- Presja zadań odbija się na zdrowiu. 70% Polaków odczuwa ból, najczęściej pleców, głowy, karku oraz mięśni. Im większy stres, tym więcej dolegliwości. Wśród najbardziej uciążliwych, Polacy wymieniają kłopoty ze snem oraz przewlekłe zmęczenie. Niemal co trzeci menedżer przyznaje się też do przeżywania regularnych napadów lęku.
- 64% Polaków nie ma poczucia bezpieczeństwa w związku ze swoją sytuacją finansową.
- 6 godzin tygodniowo Polacy poświęcają swoim partnerom życiowym.
- 6-9 godzin tygodniowo Polacy poświęcają swoim dzieciom.
- Niemal 90% pracowników otrzymuje świadczenia⁴ finansowane przez pracodawcę, które często nie odpowiadają na realne potrzeby zatrudnionych.
- Pracodawcy nie oferują prawie żadnych benefitów, które maksymalizowałyby dobrostan pracowników oraz zwiększałyby równowagę życiową.
- Polacy przeznaczają na rozwój umiejętności zarówno twardych, jak i miękkich tyle samo czasu – 3 h miesięcznie.

Źródło: Hays Poland i Mind & Soul Business. Więcej informacji w [Raporcie](#).

HealthDesk

Raport HealthDesk jest pierwszym dokumentem prezentującym wyniki autorskich badań dotyczących zdrowia pracowników biurowych w Polsce. Skupia się na zagadnieniach zdrowia fizycznego, psychicznego oraz sezonowej depresji, której symptomy dotyczą pracowników biurowych w okresie zmniejszonej ekspozycji na światło słoneczne.

Kluczowe wnioski:

- 79,1% pracowników biurowych odczuwa ból bezpośrednio związany z wielogodzinną pracą w pozycji siedzącej.
- Ponad 1/5 osób pracujących skarża się na ból oczu.
- 80,9% osób badanych przyznaje, że pracuje pod wpływem stresu.
- Co czwarty badany pracownik biurowy pracuje w warunkach uporczywego stresu, czyli cztery razy lub więcej w tygodniu doświadcza stresu związanego z pracą. Wydajność takiej osoby spada, co może przełożyć się na obniżenie zysku przedsiębiorstwa.
- 72,9% pracowników biurowych odczuwa skutki niedoboru światła słonecznego w okresie zimowym. U czterech na pięciu z nich brak słońca objawia się poczuciem zmęczenia i spadkami energii. Ponad 1/5 osób pracujących skarża się na ból oczu.

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

⁴ Np. pakiet opieki medycznej, karta sportowa, imprezy, wyjazdy integracyjne.

Raport poświęcony zjawisku szarej strefy gospodarczej w Polsce, dyskusji na temat jego rozmiarów, zasięgu, a także sposobów ograniczania. Nowym elementem tegorocznego raportu jest przedstawienie eksperymentalnego szacunku rozmiarów szarej strefy w układzie wojewódzkim.

Kluczowe wnioski:

- W 2019 r. główną część szarej strefy nadal będą stanowić ukrywane dochody legalnie działających przedsiębiorstw oraz wynagrodzenia osób fizycznych z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej. GUS szacuje, że łącznie będą stanowić około 58-60% wartości dodanej szarej strefy.
- Około 2% ukrytych dochodów będzie nadal przypadać na działalności nielegalne, obejmowane szacunkami GUS, czyli sutenerstwo, produkcję i handel narkotykami oraz przemyt papierosów.
- Najważniejsze czynniki przyczyniające się do zmniejszania rozmiarów szarej strefy w ostatnich latach i w 2019 r. to:
 - korzystny stan koniunktury gospodarczej, zachęcający przedsiębiorstwa do prowadzenia działalności nieukrywanej przed władzami publicznymi (prognozowane przez IPAG tempo wzrostu PKB w 2019 r. wynosi 3,8%),
 - działania władz nakierowane na uszczelnienie systemu podatkowego, a w szczególności w zakresie poboru podatku VAT (głównie w sektorze paliwowym),
 - skuteczna walka z działalnością nielegalną – ograniczenie produkcji i handlu narkotykami i dopalaczami,
 - spadek przemytu papierosów,
 - likwidacja nielegalnego hazardu.

Źródło: Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP) informujący z wyprzedzeniem o przyszłych zmianach wielkości bezrobocia w marcu br. nie zmienił swej wartości w ujęciu miesięcznym.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy, pokazujący zmiany liczby publikowanych w Internecie ogłoszeń o zatrudnieniu, w marcu nieznacznie wzrósł. Wśród głównych źródeł zagrożeń dla stabilnej kreacji wakatów wyróżnić można wciąż rosnące koszty związane z pracą, w tym koszty rekrutacji nowych pracowników, oraz spadek tempa napływu nowych zamówień do polskich

przedsiębiorstw, w szczególności od kontrahentów zagranicznych. Negatywnie na rynek wakatów oddziaływać może również to, że sytuacja finansowa wielu przedsiębiorstw w ostatnim kwartale roku ubiegłego okazała się gorsza od spodziewanej. 27

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

Impact of education and skills on life chances

Badanie wpływu edukacji i posiadanych umiejętności na szanse życiowe w krajach członkowskich Unii Europejskiej, w wyniku którego ustalono, że:

- W przypadku 1 na 5 osób dorosłych (22%), w wieku od 15 do 64 lat stwierdzono, iż ich poziom umiejętności pisania i czytania oraz obsługi komputera i Internetu uniemożliwia im pełny udział w rynku pracy.
- Problem braku podstawowych umiejętności czytania, pisania czy obsługi komputera i Internetu dotyczy częściej osób starszych – 32% wskazań osób w wieku od 55 do 64 r.ż. i tylko 17% osób w wieku od 25 do 34 r.ż.
- Średnio kobiety mają wyższe kompetencje niż mężczyźni, ale wynik ten jest bardzo zróżnicowany w poszczególnych krajach UE-28.
- Mniejsze kwalifikacje posiadają osoby zamieszkujące tereny wiejskie.
- 1 na 3 osoby z mniejszymi kompetencjami i kwalifikacjami zostaje nieaktywna na rynku pracy (35,4%), zatrudnionych w tej grupie było 55,6% osób, a 9% było zarejestrowanych jako bezrobotni.
- Osoby z niższymi kwalifikacjami borykają się z problemami: (1) niższych wynagrodzeń, (2) ryzyka życia w ubóstwie, (3) mniejszych szans na edukację i szkolenia, (4) braku uczestnictwa w kulturze, (5) pozostawania nieaktywnymi na rynku pracy, (6) niższej samooceny zdrowia fizycznego i psychicznego.

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

Employment and social developments in Europe, Quarterly Review

Kwartalne opracowanie dotyczące rynku pracy w Europie, analizujące takie dane, jak: stopa bezrobocia, długotrwałe bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia czy produktywność. Dane obejmują IV kw. 2018 r. i I kw. 2019 r. W tym czasie obserwowano rozkwit europejskiego rynku pracy. Wskaźnik bezrobocia jest najniższy od 2010 r. (6,5% w styczniu 2019 r.), zatrudnionych jest 240 mln osób w wieku produkcyjnym. Dobre wyniki przekładają się na wzrost zadowolenia z życia, a także poprawę równowagi pomiędzy życiem prywatnym i życiem zawodowym.

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

Badanie jakościowe dotyczące wpływu pracodawców na system edukacji i instytucje szkolące w Wielkiej Brytanii. Z badania wynika, że pracodawcy w Wielkiej Brytanii aktywnie uczestniczą w kształtowaniu rynku edukacyjnego, przede wszystkim współpracując w tworzeniu stażów i praktyk zawodowych. Warto jednak zauważyć, że większość agend rządowych nadal pozostaje bierna w tej materii. Sektorem, który nadal ma problemy z uzyskaniem wystarczającej liczby stażystów, są małe i średnie przedsiębiorstwa.

Źródło: The Further Education Trust for Leadership. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Global Employment Outlook, Q2 2019

Raport dotyczy prognozy trendów mobilności pracowniczej w II kw. 2019 r. W badaniu, przeprowadzonym metodą CATI, wzięło udział 59 tys. pracowników z 44 krajów/obszarów. Jego wyniki wskazują, że tylko w 15 z nich planowane jest zwiększenie liczby miejsc pracy – największy wzrost przewidywany jest w Chorwacji, Japonii, Grecji, Stanach Zjednoczonych, na Tajwanie i w Hong Kongu. W 18 badanych krajach/obszarach pracodawcy nie planują zatrudniać nowych pracowników (najwięcej deklaracji zanotowano w Argentynie, Hiszpanii, Turcji i na Węgrze). Na obszarach obejmujących 23 z 26 badanych krajów Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (EMEA) planuje się wzrost wynagrodzenia pracowników.

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

The Gender Wage Gap by Occupation 2018 and by Race and Ethnicity

Raport przedstawia informacje na temat luki płacowej ze względu na płeć, rasę i pochodzenie etniczne w Stanach Zjednoczonych. Mediana zarobków kobiet jest niższa od mediany zarobków mężczyzn we wszystkich przebadanych zawodach, również w sfeminizowanych. Oznacza to, że w USA mężczyźni pracujący w takich zawodach, jak pielęgniarz czy nauczyciel w szkole podstawowej i przedszkolu, będą zarabiali więcej niż kobieta na tym samym stanowisku. Dane statystyczne wskazują także, że kobiety z tej samej mniejszości narodowej i/lub etnicznej będą zarabiały mniej niż mężczyźni tego samego pochodzenia, czyli są podwójnie dyskryminowane.

Źródło: Institute for Women's Policy Research. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Raport dotyczący zdrowia i dobrostanu zatrudnionych z perspektywy pracodawcy na brytyjskim rynku pracy. W badaniu wzięło udział 1078 organizacji z Wielkiej Brytanii. Dane zebrano przy użyciu kwestionariusza. Wyniki badania pokazują, że mimo rosnącego z roku na rok zainteresowania pracodawców zdrowiem fizycznym i psychicznym pracowników, jeden na sześciu pracodawców nic nie robi w tym zakresie, a co trzeci wdraża strategię dbania o swojego pracownika tylko w ograniczonym zakresie.

Niemniej już ponad 30% pracodawców przyznało, że działa proaktywnie w kierunku zwiększania równowagi zdrowotnej w życiu swoich pracowników. Priorytetem staje się zdrowie psychiczne – pracodawcy zwracają coraz większą uwagę na takie czynniki, jak promowanie dobrej atmosfery w pracy i dbanie o relacje wewnątrz organizacji.

Źródło: The CIPD. 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
<https://iarp.edu.pl/>