

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Październik 2019



O Raporcie

Niniejszy raport jest czternastym 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 września do 14 października 2019 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

UE-28 – kraje członkowskie Unii Europejskiej

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>

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

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2019 r. wyniosła 5,1%**, tj. o 0,1 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej. Jest to najniższy wynik od 1990 r.
- Według wstępnych danych o sytuacji na polskim rynku pracy **we wrześniu 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 852,4 tys. bezrobotnych**.
- W porównaniu z sierpniem br., **ranking województw w zakresie stopy bezrobocia zmienił się bardzo nieznacznie** – we wrześniu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,5%, +0,2 p.p.), podkarpackim i świętokrzyskim (po 7,7%, bz.) oraz kujawsko-pomorskim (7,6%, -0,2 p.p.). Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (2,8%, bz.), śląskim (3,7%, bz.) i małopolskim (4,1%, -0,1 p.p.).
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu br. wyniosło 6389,6 tys. osób** i było niższe o 0,1 p.p. w porównaniu z lipcem 2019 r. i o 2,6 p.p. wyższe w porównaniu z sierpniem 2018 r.
- **W sierpniu 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 108,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. 11,1 tys. (9,3%) mniej niż miesiąc wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2019 r. wyniosło 5125,26 zł**. W porównaniu z lipcem 2019 r. spadło o 57,17 zł (1,1%), natomiast w porównaniu z sierpniem 2018 r. wzrosło o 354,23 zł (6,8%).
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-28 w sierpniu 2019 r. wyniósł 6,2%**¹. Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey, w tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,3%**.
- **Wskaźnik wolnych miejsc pracy w II kw. 2019 r. wyniósł 2,3% dla krajów członkowskich UE-28** i pozostał bez zmian w porównaniu z poprzednim kwartałem. **W Polsce w II kw. 2019 r. wzrost liczby wolnych miejsc pracy wyniósł 1,1%**.

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

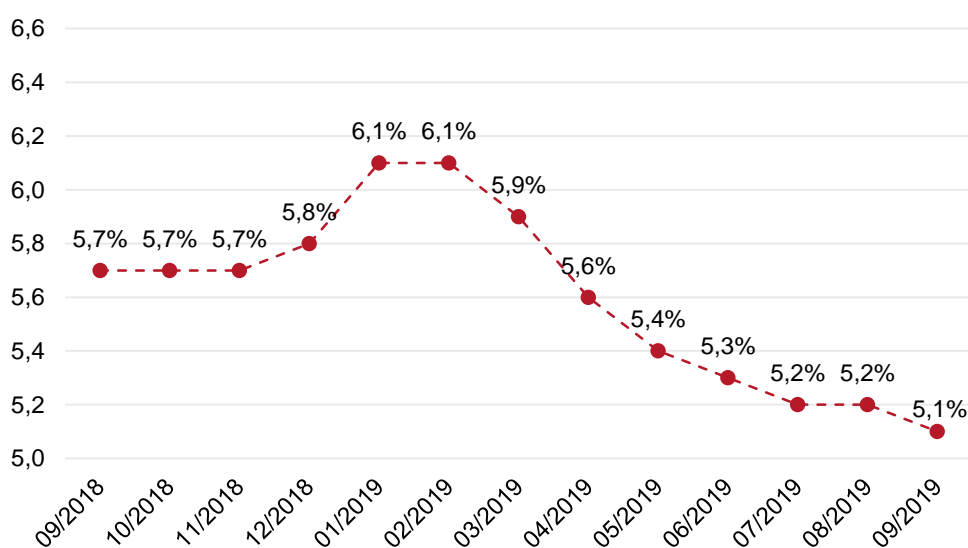
¹ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS-u – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Stopa bezrobocia w Polsce liczona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

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2019 r. wyniosła **5,1%**

Z danych MRPIPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec września 2019 r. wyniosła 5,1%. To oznacza spadek wartości wskaźnika o 0,1 p.p. w porównaniu z sierpnem br. i o 1,0 p.p. od początku roku. Zmiana r/r wyniosła 0,6 p.p. (wykres 1).

5,1% to najniższy poziom bezrobocia jest najniższy od 30 lat.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPIPS**, data dostępu 14.10.2019.

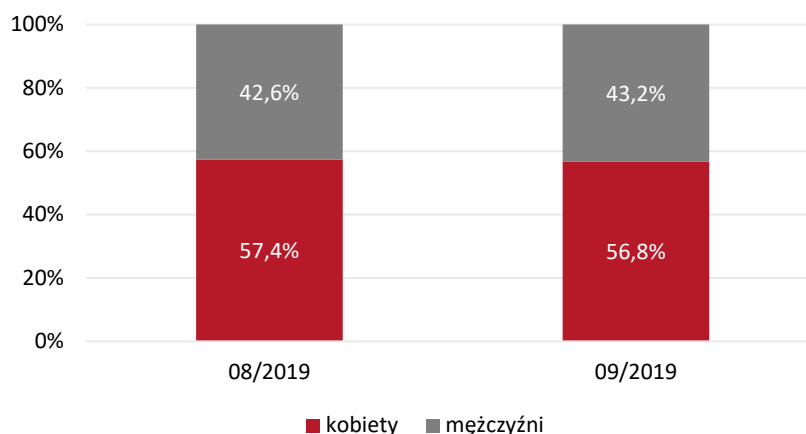
Na poziomie poszczególnych województw we wrześniu 2019 r. ponownie najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,5%), podkarpackim (7,7%) i świętokrzyskim (7,7%) oraz kujawsko-pomorskim (7,6%), natomiast najniższy – w województwach wielkopolskim (2,8%), śląskim (3,7%) i małopolskim (4,1%).

W końcu września 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 852,4 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem ich liczba spadła o 13,1 tys., tj. o 1,5%.

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

Na koniec sierpnia br. liczba osób bezrobotnych wyniosła 865,5 tys. (w porównaniu z lipcem br. spadła o 2,9 tys.). W tej liczbie było 220,1 tys. osób w wieku do 30. r.ż., z czego 45,6% stanowiły osoby do 25. r.ż. Natomiast liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wyniosła 231,0 tys. i jest to 26,7% ogólnej liczby osób bezrobotnych (o 0,4 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej).

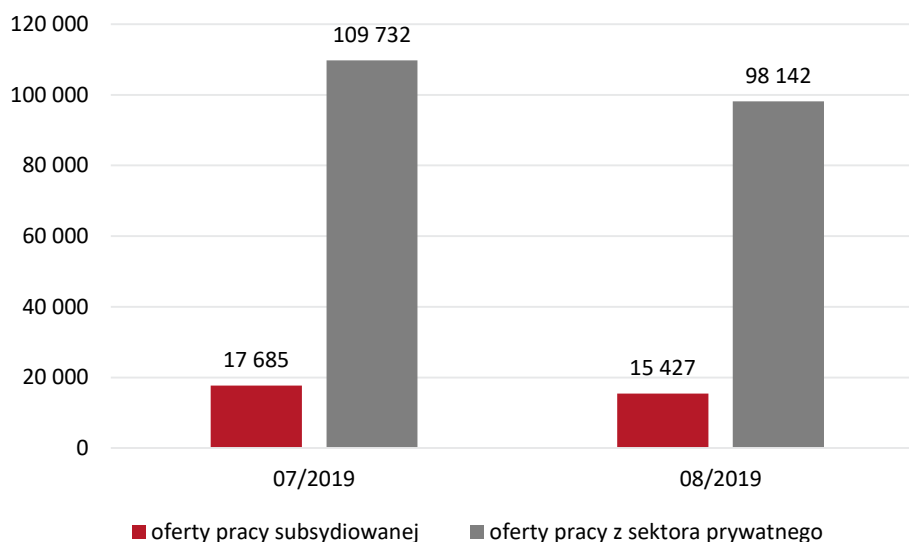
Wykres 2. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w sierpniu i wrześniu 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.10.2019.

W sierpniu br. do urzędów pracy zgłoszono 108,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 11,1 tys. ofert (o 9,3%) mniej niż w poprzednim miesiącu. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w tym okresie pokazuje wykres 3.

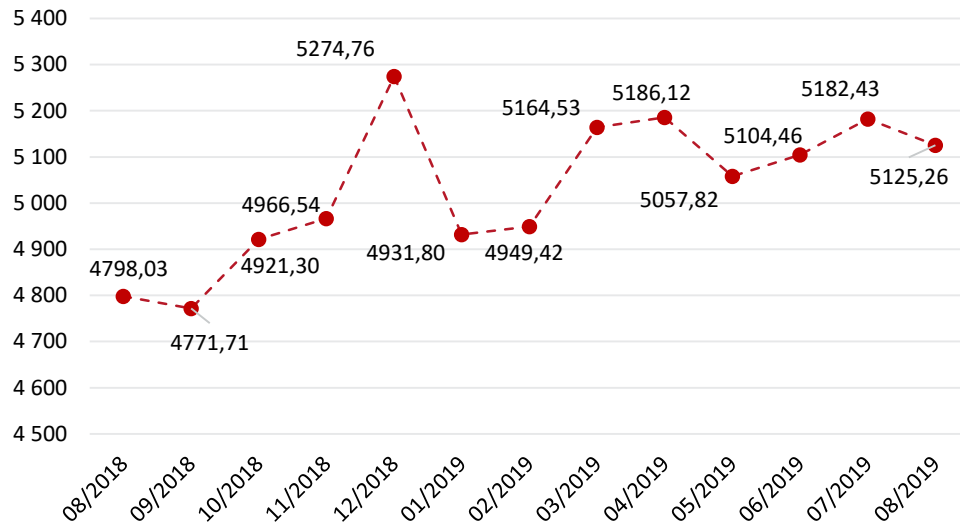
Wykres 3. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w lipcu i sierpniu 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.10.2019.

Z danych GUS wynika, że w sierpniu 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 5125,26 zł (wykres 4). W porównaniu z lipcem 2019 r. spadło ono o 1,1 p.p., a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wzrosło o 6,8 p.p.

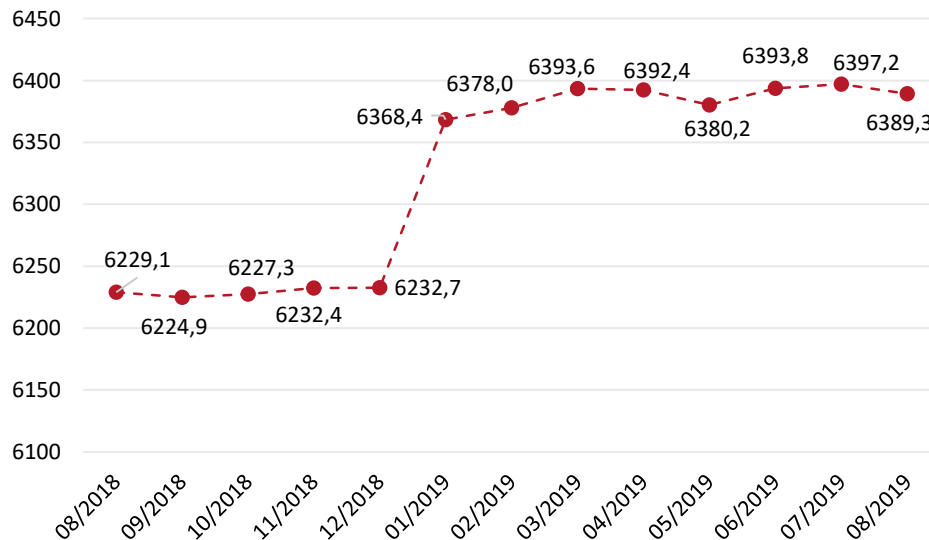
Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2018 r. – sierpień 2019 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 15.10.2019.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu br. wyniosło 6389,6 tys. osób i było niższe o 0,1 p.p. w porównaniu z lipcem 2019 r. i o 2,6 p.p. wyższe w porównaniu z sierpniem 2018 r.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 15.10.2019.

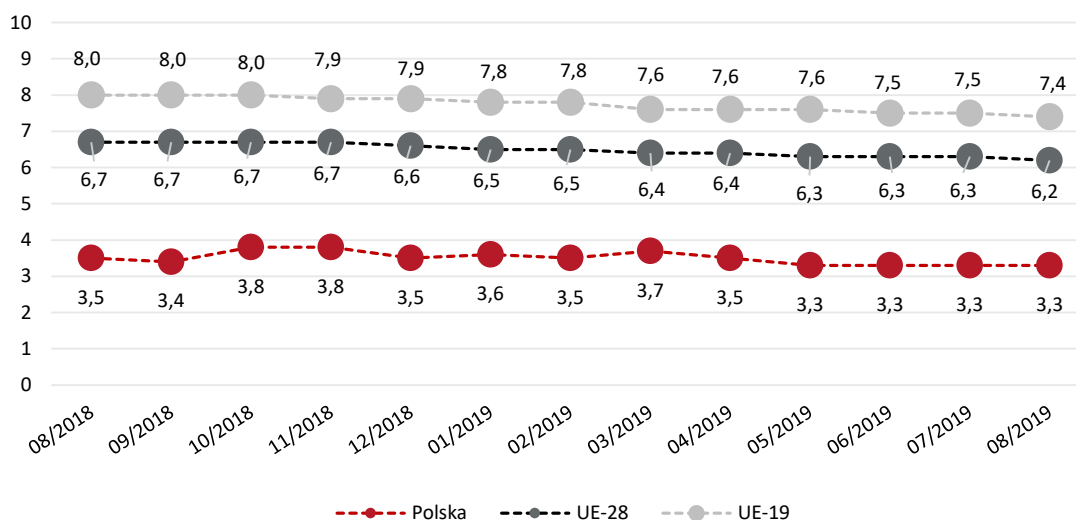
Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w sierpniu 2019 r.
wyniósł **6,2%**

Według danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w sierpniu 2019 r. wyniósł 6,2% dla krajów członkowskich UE-28 i zmalał o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, a wobec sierpnia 2018 r. spadł o 0,5 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w sierpniu 2019 r. wyniosła 7,4%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i 0,5 p.p. w porównaniu

z sierpniem 2018 r. W Polsce w sierpniu 2019 r. stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3% i od maja br. pozostaje bez zmian.

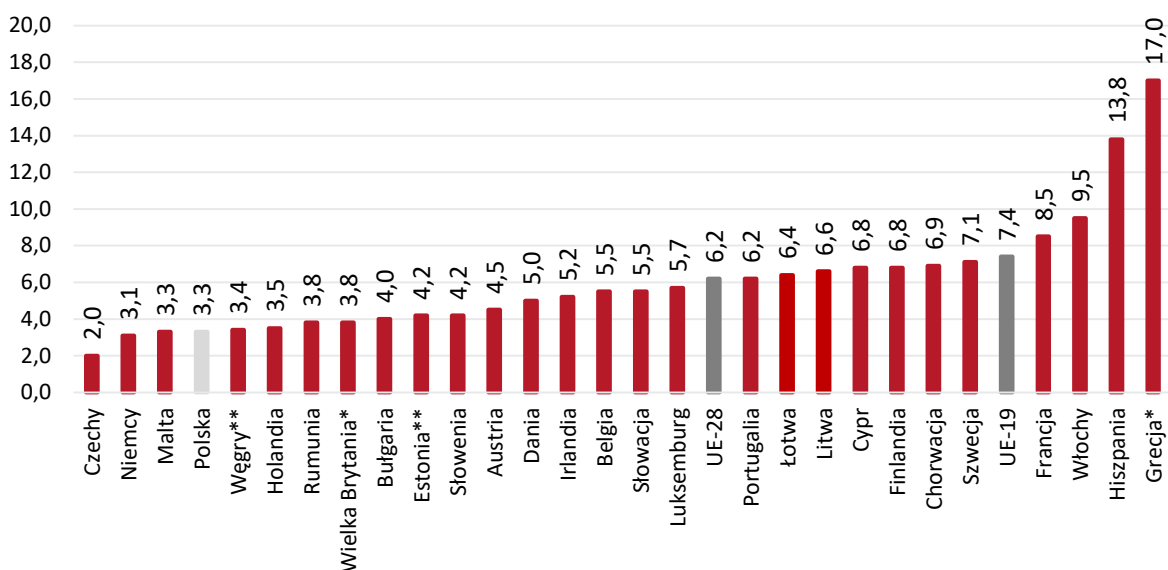
Wykres 6. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie sierpień 2018 r. – sierpień 2019 r. (%)



Źródło: Eurostat, data dostępu: 15.10.2019.

W sierpniowym rankingu (wykres 7) najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano ponownie w Grecji (17,0%, dane z czerwca 2019 r.), Hiszpanii (13,8%) i we Włoszech (9,5%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,0%), Niemczech (3,1%), Polsce (3,3%) i na Malcie (3,3%).

Wykres 7. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-28 w sierpniu 2019 r. (%)



* czerwiec 2019 r. ** lipiec 2019 r.

Źródło: Eurostat, data dostępu: 15.10.2019.

W sierpniu 2019 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 14,2% w UE-28 i 15,4% w strefie euro (UE-19), w porównaniu odpowiednio z 15,1% i 16,8% w sierpniu 2018 r. Najniższe wartości odnotowano w Czechach (5,1%), Niemczech (5,7%) i Holandii (6,9%), a najwyższe – w Grecji (33% w II kw. 2019 r.), Hiszpanii (32,2%) i we Włoszech (27,1%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,4%.

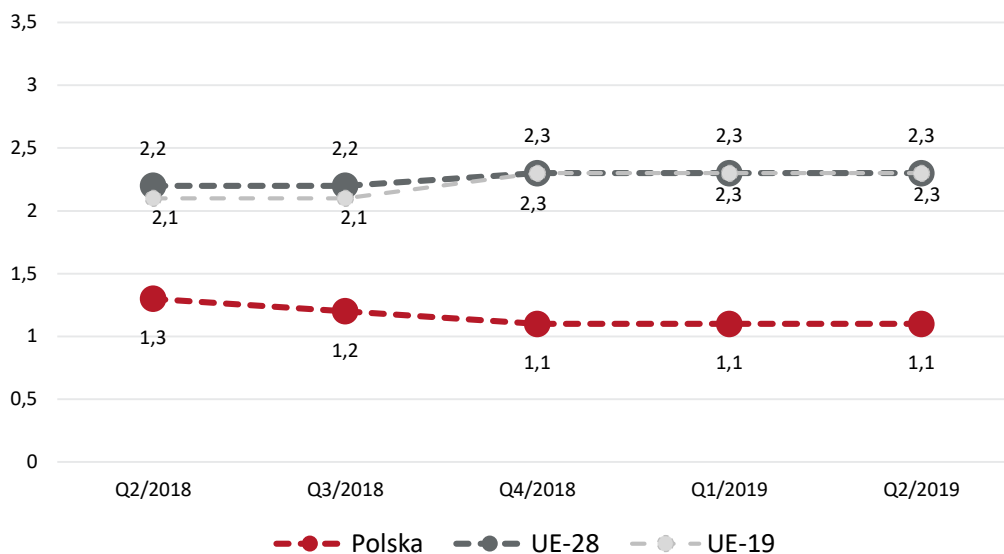
**Wskaźnik
wolnych miejsc pracy
w UE w II kw. 2019 r.
wyniósł 2,3%**

Według danych Eurostatu wskaźnik wolnych miejsc pracy w II kw. 2019 r. wynosił 2,3% dla wszystkich krajów członkowskich (UE-28) i nie zmienił się w porównaniu z poprzednim kwartałem.

Wskaźnik wolnych miejsc pracy w strefie euro (UE-19) również wyniósł 2,3% w II kw. 2019 r. i również pozostał stabilny w porównaniu z poprzednim kwartałem (I kw. 2019 r. – 2,3%).

W Polsce wskaźnik wolnych miejsc pracy wyniósł w II kw. 2019 r. 1,1% i w porównaniu z I kw. 2019 r. nie uległ zmianie.

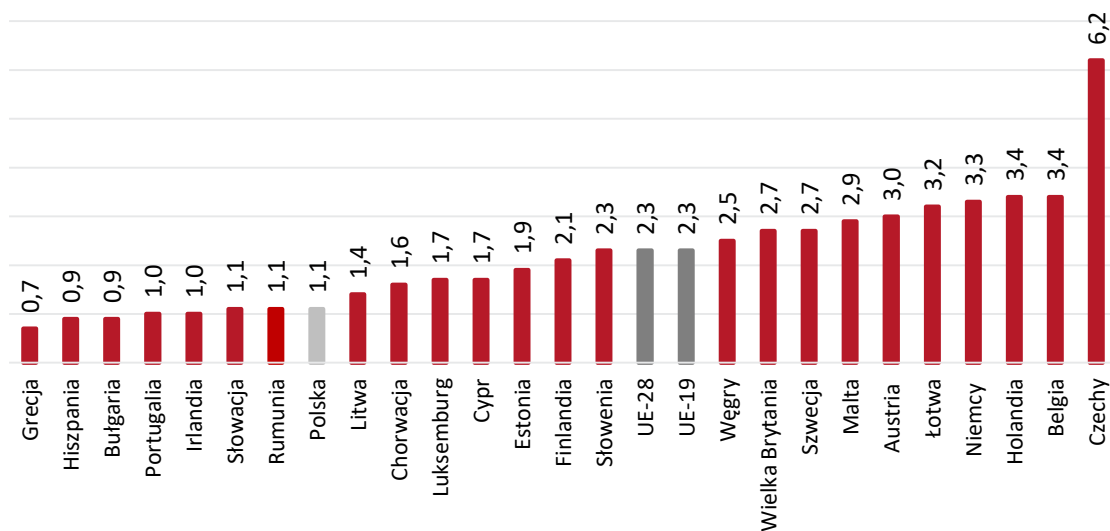
Wykres 8. Wskaźnik wolnych miejsc pracy dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie II kw. 2018 r. – II kw. 2019 r. (%)



Źródło: Eurostat, data dostępu: 15.10.2019.

W II kw. 2019 r. najwyższy wskaźnik wolnych miejsc pracy (wykres 9) odnotowano w Czechach (6,2%), Belgii (3,4%), Holandii (3,4%) i Niemczech (3,3%). Natomiast najniższy zaobserwowano w Grecji (0,7%), Hiszpanii (0,9%) i Bułgarii (0,9%).

Wykres 9. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w krajach UE-28 w II kw. 2019 r. (%)



Źródło: Eurostat, data dostępu: 15.10.2019.

Najważniejsze badania i raporty²

- W III kw. br. nieznacznie wzrósł odsetek pracowników poszukujących pracy – co druga osoba aktywnie szukała pracy lub co najmniej przeglądała oferty zatrudnienia.
- Wzrosła liczba osób, które zmieniły pracę w ciągu ostatniego półrocza.
- Najczęściej planują zmienić pracę najmłodszy pracownicy (do 25 r.ż.) oraz osoby zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne.
- Część Polaków (12%) obawia się utraty pracy, szczególnie osoby z najniższymi zarobkami (wynagrodzenie do 1999 zł netto).
- Co czwarta osoba rozważa wyjazd za granicę w celu zdobycia lepiej płatnej pracy i lepszych warunków zatrudnienia. Najczęściej migrantami zarobkowymi zostają osoby o niskim wykształcaniu lub pracownicy fizyczni, ale także inżynierowie.
- Rekrutację nowych pracowników planuje około 40% przedsiębiorstw – przede wszystkim niższego szczebla. Problemy z ich znalezieniem ma połowa przedsiębiorców (najczęściej duże firmy).
- W Unii Europejskiej większa różnorodność w strukturze zatrudnienia zauważalna jest pomiędzy różnymi typami obszarów (stolice, duże aglomeracje miejskie, średnie obszary miejskie i obszary wiejskie) niż poszczególnymi krajami. Zakłada się, że w stolicach badanych krajów członkowskich obserwowany będzie większy wzrost zatrudnienia niż w innych typach regionów tych krajów.
- Automatyzacja rynku pracy doprowadzi do zmian w strukturze zatrudnienia, ponieważ za jej sprawą pojawią się, ulegną modyfikacji lub znikną niektóre zawody. Zauważalne będą też zmiany w zakresie obowiązków w poszczególnych zawodach.
- Przewiduje się, że połączenie umiejętności cyfrowych z umiejętnościami pozapoznawczymi będzie najbardziej pożądanym zestawem umiejętności i kwalifikacji pracowników.

Pracownicy
na polskim
rynku pracy

Regionalne
zróżnicowanie
struktury
zawodowej
w Europie

Automatyzacja
rynku pracy

² 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, szans na znalezienie nowej pracy, głównych powodów poszukiwania nowego miejsca pracy, podwyżek wynagrodzeń, a także satysfakcji z wykonywanego zajęcia. Raport prezentuje również dane o planach emigracyjnych Polaków w ciągu najbliższego roku.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W III kw. br. nieznacznie wzrósł odsetek pracowników poszukujących pracy – 53% aktywnie szukało pracy lub co najmniej przeglądało oferty; najaktywniejsi byli pracownicy hotelarstwa i gastronomii (21%). Pracownicy tej branży najczęściej zmieniali pracę w ciągu ostatnich 6 miesięcy.
- Rośnie także obawa o utratę pracy (powrót do sytuacji z IV kw. 2018 r.).
- Kolejny raz wydłużył się średni czas poszukiwania pracy – z 2,5 miesiąca w II kw. do 3 miesięcy w III kw.
- O 2 p.p. wzrósł odsetek pracowników, którzy zmienili pracę w ostatnim półroczu. Głównym powodem zmiany była chęć rozwoju zawodowego, na drugim miejscu znalazło się wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy.
- Blisko 1/4 badanych pracowników rozważa wyjazd do pracy za granicę w ciągu najbliższego roku. Częściej taką opcję biorą pod uwagę osoby do 29. r.ż., osoby z wykształceniem podstawowym, pracownicy fizyczni – zarówno wykwalifikowani, jak i niewykwalifikowani, a także inżynierowie. Branżami, które mogą spodziewać się odpływu pracowników, są przede wszystkim budownictwo, branża finansowa, hotelarstwo i gastronomia.
- Głównym powodem, dla którego pracownicy rozważają wyjazd do pracy za granicę, jest chęć otrzymania lepiej płatnej pracy i poprawy warunków zatrudnienia (aż 63%). Powód ten zyskuje na znaczeniu wraz z wiekiem.

- Prawie 1/3 respondentów poprzez wyjazd do pracy za granicę, chce zmienić swój styl życia; szczególnie osoby młodsze, o stałym zatrudnieniu, z wyższym wykształceniem. Nieco mniej chce sprawdzić własne możliwości, umiejętności – częściej osoby do 29. r.ż., a 26% dzięki takiemu wyjazdowi chce nauczyć się języka obcego.
- Najbardziej popularnymi kierunkami potencjalnej migracji są Niemcy (27%), Wielka Brytania (21%) i Holandia (12%).
- Prawie połowa osób, które obecnie nie rozważają wyjazdu do pracy za granicę, wzięłyby to pod uwagę w przypadku pogorszenia się ich sytuacji zawodowej. Obecnie głównym powodem poniechania myśli o wyjeździe do pracy za granicą jest chęć pozostania w Polsce z rodziną i znajomymi.

Barometr Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia obraz obecnej sytuacji na rynku pracy z perspektywy pracowników oraz pracodawców. Prezentuje również dyskusje na temat procesów i wyzwań, przed jakimi staje rynek pracy w Polsce. Raport wzbogacony jest o opinie ekspertów i przedstawicieli pracodawców.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Work Service. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Zdecydowana większość badanych (85%) czuje się spokojna o swoje miejsca pracy, blisko 12% respondentów obawia się utraty pracy w ciągu najbliższych 2 lat – przed wszystkim pracownicy z najmniejszymi dochodami, do 1999 zł netto miesięcznie (20%). Im więcej pracownicy zarabiają, tym mniej obawiają się o utratę pracy. O stabilność zatrudnienia częściej martwią się młodszy specjaliści (22,4%), a najrzadziej – pracownicy niższego szczebla (6,7%).
- Najczęściej pracę planują zmienić najmłodszy pracownicy, w wieku 18-34 lata (31%), czyli osoby z pokoleń określanych mianem Y i Z, oraz osoby zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne (34,9%). Na decyzję o zmianie pracy wpływa m.in. poziom stanowiska. Kierownicy istotnie rzadziej planują zmienić pracę. W badanych branżach zmianę miejsca zatrudnienia planuje 24,1% pracowników handlu, 23,8% – usług, 18,5% – produkcji i 13,4% – sektora publicznego.

- Wśród najczęstszych powodów chęci zmiany pracy, respondenci wskazywali zbyt niski poziom wynagrodzenia (44,5%), chęć samorealizacji (41,3%), brak możliwości rozwoju (34,1%), brak perspektywy awansu (32,8%) oraz potrzebę zmiany (32,6%). W I półroczu br. istotnie wzrósł odsetek pracowników deklarujących chęć odejścia z pracy ze względu na chęć samorealizacji – powód ten jest istotny dla niemal połowy osób myślących o zmianie miejsca zatrudnienia. Od początku 2017 r. stabilnemu spadkowi podlega odsetek pracowników deklarujących chęć odejścia ze względu na trwającą redukcję etatów. Ten powód wskazuje aktualnie jedynie 1 na 20 pracowników.
- 56% pracowników spodziewa się w najbliższych miesiącach podniesienia wynagrodzenia. Istotnie częściej niż w innych badanych sektorach spodziewają się podwyżki pracownicy handlu (ok. 70%) i sektora publicznego (60%).
- Niemal połowa pracowników, którzy zamierzają zmienić pracę lub obawiają się zwolnienia, rozważa także zmianę wykonywanego zawodu. Chęć zmiany zawodu częściej deklarują najmłodszy pracownicy oraz osoby zarabiające poniżej 3000 zł. Pracownicy sektora publicznego są grupą, która najmniej chętnie rozważa przekwalifikowanie się.
- Ponad 2/3 firm planuje utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia, w większości przypadków bez przeprowadzania dodatkowej rekrutacji. Rekrutację pracowników planuje niemal 40% firm. Celem rekrutacji ma być przede wszystkim zwiększenie zatrudnienia (w niemal 1/4 badanych firm), rzadziej – utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia. Rekrutację planują głównie duże firmy i to zarówno w celu utrzymania, jak i zwiększenia zatrudnienia.
- Większość firm planujących rekrutację, niezależnie od wielkości czy branży, będzie poszukiwała pracowników niższego szczebla (68,6%) oraz, nieco rzadziej, średniego (39,2%) – w tym przypadku największy wzrost zatrudnienia deklarują pracodawcy z sektora publicznego (78,6%). Kadre zarządzającą planują rekrutować przede wszystkim firmy duże, zatrudniające powyżej 249 pracowników (13,6%) oraz z branży usługowej (10,6%).
- Ponad połowa przedsiębiorców (56%) deklaruje, że ma problemy ze znalezieniem pracowników, najczęściej niższego szczebla, rzadziej – średniego, a najrzadziej – wyższego. Problemy ze znalezieniem pracowników częściej mają duże firmy. Aż 73% z nich miało problemy z rekrutacją pracowników, w tym 31% – z rekrutacją na stanowiska niższego, a 25% – średniego szczebla. Problemy ze znalezieniem pracowników niższego szczebla miały przede wszystkim firmy zajmujące się produkcją przemysłową.
- Ponad 2/5 polskich przedsiębiorstw w trakcie rekrutowania pracowników korzysta z rekomendacji znajomych oraz usług urzędu pracy. Nieco rzadziej przedsiębiorstwa zamieszczają ogłoszenia na portalach pracy, a także dają szansę kandydatom wskazanym przez pracowników. Około 1/5 firm wykorzystuje media społecznościowe oraz własną stronę www. Z portali pracy oraz własnych stron internetowych częściej

korzystają firmy duże i średnie. Duże firmy częściej również odwiedzają targi pracy, a rzadziej korzystają z rekomendacji znajomych. Firmy z sektora publicznego częściej poszukują pracowników poprzez urząd pracy oraz swoją stronę internetową, natomiast rzadko kierują się rekomendacją pracowników i znajomych.

- Najczęstszym sposobem, w jaki przedsiębiorcy starają się zatrzymać najlepszych pracowników, jest wypłacanie premii (58%) oraz zwiększanie wynagrodzenia (52%). Rzadziej pracodawcy sięgają po różne pozapłatowe formy wynagradzania pracowników (25%), dofinansowanie edukacji (29%), uelastycznienie czasu pracy (22%) oraz wprowadzenie ścieżek kariery (20%). Największe firmy częściej wprowadzają benefity pozapłatowe, dofinansowują edukację i relokację pracowników, a także wprowadzają ścieżki kariery, możliwość pracy z domu oraz programy emerytalne. Firmy usługowe częściej zwiększają wynagrodzenia, przemysłowe – dofinansowują edukację i uelastyczniają czas pracy. Przedsiębiorstwa z sektora publicznego rzadziej podejmują działania; przede wszystkim rzadziej zwiększają wynagrodzenia i uelastyczniają czas pracy.
- Ocena wpływu zatrudniania obcokrajowców na gospodarkę wśród firm jest przeważanie pozytywna, rzadziej przedsiębiorcy nie potrafią go ocenić lub oceniają umiarkowanie krytycznie. Wpływ zagranicznych pracowników na kondycję własnej firmy większości badanych sprawiał kłopot, wśród pozostałych przeważały oceny pozytywne. Oceny wpływu zatrudniania obcokrajowców na gospodarkę nie różniły się istotnie wśród przedstawicieli firm różnej wielkości. Pozytywny wpływ na kondycję własnej firmy wskazywali istotnie częściej przedstawiciele dużych przedsiębiorstw.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

European Jobs Monitor 2019: Shifts in the employment structure at regional level

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia analizę porównawczą zmian w strukturze zatrudnienia w czterech typach obszarów: stolice, duże aglomeracje miejskie, średnie obszary miejskie i obszary wiejskie. Dane zebrane w latach 2002–2017 obejmują 130 regionów z 9 krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE-28): Belgia, Czechy, Francja, Niemcy, Włochy, Polska, Hiszpania, Szwecja i Wielka Brytania.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Eurofound. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Analiza danych potwierdza większą różnorodność w strukturach zatrudnienia pomiędzy różnymi obszarami (stolice, duże aglomeracje miejskie, średnie obszary miejskie i obszary wiejskie) niż poszczególnymi krajami.
- Ogólne trendy w zatrudnieniu zidentyfikowane na poziomie krajowym można zaobserwować także – z pewnymi wyjątkami – w regionach. Obszary różnią się głównie koncentracją zatrudnienia w wyższych lub niższych klasach zawodów. Obszary w krajach północnych i kontynentalnych są zwykle modernizowane bardziej niż w południowych i wschodnich państwach członkowskich, podobnie stolice są zwykle bardziej innowacyjne niż reszta kraju. Istnieją również przypadki spolaryzowanych i tendencyjnych struktur zatrudnienia. Różnorodność struktur zatrudnienia staje się coraz szersza i jakościowo różna: zamiast wysoko płatnych miejsc pracy koncentrujących się w jednej grupie regionów i nisko płatnych miejsc pracy w innych grupach, istnieje coraz większa różnorodność wewnątrzregionalna.
- We wszystkich 9 krajach członkowskich zanotowano wzrost miejsc pracy, któremu towarzyszyła lekka polaryzacja (nieco większy wzrost zatrudnienia w przypadku miejsc pracy nisko płatnych niż w przypadku miejsc pracy o średnim wynagrodzeniu).
- Wzrost zatrudnienia jest zdecydowanie wyższy w stolicach (o 19%) niż w innych typach obszarów (o 10–12%). Stolice wyróżnia m.in. bardzo wysoki udział zatrudnienia w sektorze usług (ponad 85% vs. średnia 75% dla wszystkich badanych obszarów).

The changing nature of work and skills in the digital age

Charakterystyka raportu

Raport Komisji Europejskiej prezentujący analizę wpływu technologii na unijny rynek pracy i zapotrzebowanie na umiejętności w ramach UE. Raport ma stanowić naukowe wsparcie w procesie tworzenia polityki europejskiej. Możemy w nim znaleźć informacje na temat nowych zawodów, regionalnych zróżnicowań oraz umiejętności i kompetencji, jakie będą potrzebne na przyszłym rynku pracy (w perspektywie 10-20 lat). Analiza została przygotowana przez Wspólne Centrum Badawcze (the Joint Research Centre, JRC) – jednostkę Komisji Europejskiej odpowiedzialną za wsparcie naukowe i techniczne dla polityki Unii Europejskiej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Komisja Europejska, Wspólne Centrum Badawcze. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Przewiduje się, że nowe technologie przekształcą miliony miejsc pracy w krajach członkowskich Unii Europejskiej – niektóre zawody mogą zniknąć, ponieważ zadania z nimi związane będą wykonywane przez maszyny (np. kierowcy, obsługa sprzątająca), inne zawody zostaną przekształcone (np. sprzedawcy, osoby zajmujące się domową opieką osobistą), ale przewiduje się także tworzenie nowych stanowisk pracy, które będą miały za zadanie przybliżyć funkcjonowania sztucznej inteligencji szerszemu gronu odbiorców np. przewiduje się rozwój stanowisk związanych z etyką – pracownicy odpowiedzialni za ustalanie wytycznych do społecznie odpowiedzialnego funkcjonowania systemów AI.
- W pierwszej kolejności zautomatyzowane zostaną zawody, które wymagają stosunkowo niskiego poziomu formalnego wykształcenia, a także te, które nie wymagają skomplikowanych interakcji społecznych oraz w ramach których wykonuje się rutynowe zadania manualne.
- Spodziewany jest wzrost liczby nowych miejsc pracy związanych z opracowywaniem, utrzymywaniem i modernizacją technologii sztucznej inteligencji (AI) oraz infrastruktur dużych zbiorów danych (big data). Przewiduje się także zwiększenie liczby miejsc pracy w zawodach wymagających wyższego wykształcenia, intensywnego wykorzystania umiejętności społecznych i komunikacyjnych oraz przynajmniej podstawowej wiedzy z zakresu ICT.
- Innowacje przyczynią się także do modyfikacji lub zmiany zakresu zadań powierzanych pracownikom, co będzie wymagać od pracowników dostosowania się do nowych metod i organizacji pracy.
- Zakłada się, że w przyszłości połączenie umiarkowanego poziomu umiejętności cyfrowych z silnymi kompetencjami pozapoznawczymi będzie najbardziej poszukiwanym zestawem kwalifikacji wśród pracowników. Do kompetencji pozapoznawczych zaliczamy: otwartość, łatwość uczenia się, elastyczność, ciekawość, kreatywność, przedsiębiorczość, umiejętności organizacyjne, odpowiedzialne podejście do wykonywanych zadań, wytrwałość, komunikatywność, towarzyskość, empatia, współpraca, kontrola emocjonalna i pozytywne podejście. Pracownicy będą potrzebować umiejętności pozapoznawczych, aby radzić sobie w ciągle zmieniającym się miejscu pracy. Rosnące znaczenie zarówno umiejętności cyfrowych, jak i pozapoznawczych znajdzie odzwierciedlenie w rosnących różnicach płac między pracownikami posiadającymi i nieposiadającymi tych umiejętności.

Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?

W dobie cyfrowej transformacji kluczowego znaczenia nabierają kompetencje, które odróżniają pracę człowieka od pracy systemów informatycznych, robotów czy sztucznej inteligencji, zwane **kompetencjami przyszłości**. W raporcie „Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?”, przygotowanym przez DELab UW na zlecenie PFR i Google’a, zaliczono do nich:

- **kompetencje poznawcze** – potocznie nazywane kompetencjami myślenia. Jest to pojęcie bardzo szerokie, obejmujące zarówno kreatywność, jak i logiczne rozumowanie i umiejętność rozwiązywania złożonych problemów;
- **kompetencje społeczne** – niezbędne w środowisku pracy, która wymaga kontaktu z drugim człowiekiem, pracy zespołowej lub zarządzania ludźmi. Należą do nich: efektywna współpraca w grupie, przywództwo i przedsiębiorczość oraz inteligencja emocjonalna;
- **kompetencje cyfrowe i techniczne** – to umiejętności tzw. twarde. Szczególnie ważne są kompetencje cyfrowe, które nabierają podstawowego znaczenia. Nie ograniczają się jedynie do programowania czy analizy danych, ale obejmują szeroki zakres umiejętności – od cyfrowego rozwiązywania problemów po wiedzę z zakresu prywatności czy cyberbezpieczeństwa.

Dane płynące z badań dowodzą, że rozbieżność między umiejętnościami kształconymi w polskich szkołach wyższych a wymaganymi na rynku pracy jest znacząca. Tylko co czwarty badany (26%) zgodził się ze stwierdzeniem, że studia dobrze przygotowują do pracy zawodowej. Największe wątpliwości co do tej funkcji studiów mają studenci i absolwenci nauk technicznych i humanistycznych: tylko co piąty jest przekonany, że studiowanie przygotowuje ich do pracy zawodowej. Bardziej zadowoleni są adepci nauk ścisłych i społecznych (odpowiednio 25% i 28%), a najbardziej – osoby z uczelni artystycznych (39%). 6 na 10 badanych zgodziło się też ze stwierdzeniem, że na studiach uczą się rzeczy z ich perspektywy nieprzydatnych.

Prawie wszyscy (97%) studenci i absolwenci akceptują fakt, że w dzisiejszych czasach konieczne jest ciągłe doksztalcanie się, a studia są tylko jednym z etapów w mającym trwać całe życie procesie zdobywania nowej wiedzy i doświadczeń. Oczekują jednak, że studia wyposażą ich w kluczowe kompetencje przyszłości. Uczestnikom badania najbardziej zależało na tym, aby w trakcie studiów nabyć wyższe kompetencje poznawcze, takie jak umiejętność krytycznego myślenia i rozwiązywania złożonych problemów oraz kreatywność. Badani wysoko ocenili też znaczenie przedsiębiorczości oraz kompetencji cyfrowych. Co ciekawe, stosunkowo najmniejszą wagę przywiązywali do zarządzania ludźmi (czyli do kompetencji określanych jako management i leadership) (53%).

Dla niemal połowy badanych (47%) studia są po prostu nieciekawe. Studenci nudzą się na wykładach – aż 61% uczestników badania uznało, że jest ich w czasie studiów za dużo, zwłaszcza że wykładowcy na ogół nie potrafią kreatywnie wykorzystywać nowych technologii do ożywienia przekazu (40% biorących udział w badaniu stwierdziło, że nie potrafi tego prawie żaden z ich wykładowców).

Uczestnicy badania wskazywali, że zdecydowanie za mało mają zajęć praktycznych, poświęconych rozwiązaniu konkretnego problemu lub wykonaniu projektu (42%).

Najczęściej braki w tym zakresie zgłaszali studiujący nauki techniczne (72%).

Zapotrzebowanie na przykłady praktycznego zastosowania zdobywanej wiedzy uwidacznia się również w przekonaniu, że o wiele za mało jest zajęć z udziałem gości – ekspertów czy przedsiębiorców (57%).

Postęp technologiczny sprawia, że rozwój gospodarki w coraz większym stopniu jest oparty na umiejętności zastosowania zdobytej wiedzy praktyce. Wychodząc z formalnego systemu edukacyjnego na rynek pracy absolwent – szkoły zawodowej, liceum, uniwersytetu, politechniki – dysponuje umiejętnościami, które zdezaktualizują się na przestrzeni kilku lat, o ile w ogóle na starcie przystają do wymogów rynku pracy. Dlatego, zdaniem autorów raportu, należałoby:

- przyjrzeć się funkcjonowaniu instytucji wchodzących w skład systemu edukacyjnego i powiązaniom między nimi, szczególną uwagę poświęcając roli, jaką w kształtowaniu kompetencji pracowników odgrywają szkolenia, zarówno te zapewniane przez pracodawców, jak i te, na które pracownicy decydują się w czasie wolnym od pracy;
- przyjrzeć się kompetencjom i postawom wykładowców, którzy odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu kompetencji studentów;
- zbadać, jakie strategie zdobywania kompetencji ważnych na przyszłym rynku pracy obierają studenci: w jakim stopniu sięgają po szkolenia organizowane przez inne podmioty systemu edukacyjnego, w jakiej formie są one prowadzone i jak wpisują się w edukację akademicką.

Źródło: Polski Fundusz Rozwoju. Więcej informacji w **Raporcie**.

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), wrzesień 2019

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, we wrześniu br. wzrósł piąty raz z rzędu, co zapowiada odwrót od dotychczasowej niskowej tendencji stopy bezrobocia. Zwykle o tej porze roku występuje sezonowy wzrost bezrobocia lub wyhamowanie tempa jego spadku, jednak obecnie w gospodarce pojawiły się i inne sygnały zapowiadające odwrócenie dotychczasowej tendencji. Przede wszystkim rekordowo niska stopa bezrobocia powoduje, że spadki o tej samej relatywnej wartości w ujęciu bezwzględny są coraz mniejsze. Drugą przyczyną to wydrenowany rynek zasobów pracy, szczególnie jeśli chodzi o pracowników wykwalifikowanych – ich długotrwały brak powoduje, że część pracodawców sięgnie po mechanizację i automatyzację, ci zaś, którzy nie będą w stanie ponieść tego typu nakładów

ograniczą rozwój swej działalności, co przejawia się mniejszą liczbą nowych miejsc pracy. Podobny wpływ na rynek pracy może mieć osłabienie wzrostu gospodarczego, odczuwalne już wśród polskich przedsiębiorstw, co wpłynie negatywnie na dynamikę zatrudnienia.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

We wrześniu br., Barometr Ofert Pracy, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w Internecie ofert pracy, spadł po raz kolejny. Na przestrzeni 2019 r. odnotowano 6 okresów redukcji i tylko 4 okresy niewielkiego wzrostu liczby wakatów. Od początku roku wskaźnik stracił ponad 8% swej wartości. Tak gwałtownej redukcji liczby internetowych ogłoszeń o zatrudnieniu nie obserwowano od 2013 r. Do ograniczania ich liczby może przyczyniać się polityka przedsiębiorstw dążących do zmniejszania kosztów pracy. Zmiany na rynku ofert pracy wskazują na zakończenie okresu dobrej koniunktury na polskim rynku.

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

The enterprise guide to closing skills gap Strategies for building and maintaining a skilled workforce

Autorzy Raportu, opublikowanego przez IBM Institute for Business Value, rekomendują trzy strategie, które mają przyczynić się do podnoszenia kwalifikacji kadry pracowniczej w celu unikania luki w kwalifikacjach i umiejętnościach: (1) personalizacja sposobu podnoszenia kwalifikacji – przedsiębiorstwa powinny poświęcić czas na zrozumienie potrzeb rynku i ich kadry pracowniczej, tworząc głęboko spersonalizowane sposoby zdobywania umiejętności; (2) transparentność – dobrze działające przedsiębiorstwa w przejrzysty sposób sygnalizują pracownikom, jak wygląda popyt na umiejętności na lokalnym rynku pracy, i dodatkowo zapewniają im możliwość podnoszenia umiejętności w tych obszarach, które mają największe znaczenie; (3) kompleksowe podejście – wewnątrz organizacji powinno budować się zespoły z pracownikami posiadającymi heterogeniczne umiejętności, tak aby możliwe było stworzenie warunków do uczenia sieciowego wewnątrz zespołu – współpracownicy powinni wymieniać się między sobą swoją wiedzą i doświadczeniem.

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

Employment and Social Developments in Europe – Quarterly Review – September 2019

Kwartalny raport dotyczący zatrudnienia i rozwoju społecznego w krajach członkowskich Unii Europejskiej przygotowany przez Komisję Europejską. Dane przedstawione w raporcie dotyczą pierwszej połowy 2019 r., a szczegółowo został przedstawiony II kw. 2019 r.

Zauważono, że rozwój gospodarki Unii Europejskiej w pierwszej połowie 2019 r. był mniej dynamiczny niż w 2018 r. W porównaniu z I kw. 2019 r., PKB w II kw. 2019 r. wzrosło o 0,2% zarówno dla całej UE-28, jak i w strefie euro.

Przychody gospodarstw domowych w krajach członkowskich UE-28 rosły w szybszym tempie niż PKB. Dochód brutto gospodarstw domowych (Gross Disposable Household Income, GDHI) w I kw. 2019 r. był o 1,9% wyższy niż w I kw. 2018 r.

W porównaniu z I kw. 2019 r., w II kw. br. wskaźnik zatrudnienia rósł w umiarkowanym tempie – o 0,3 p.p. w krajach UE-28 i o 0,2 p.p. w strefie euro (UE-19). Stopa bezrobocia, zarówno w UE-28, jak i UE-19, nadal spada – od szczytu obserwowanego w kwietniu 2013 r. zarejestrowano jako bezrobotnych o 11 mln osób mniej. Według danych statystycznych w lipcu 2019 r. zanotowano 15,6 mln bezrobotnych w UE-28.

Źródło: Komisja Europejska. Więcej informacji w **Publikacji**.

Implementing a holistic approach to lifelong learning: Community Lifelong Learning Centres as a gateway to multidisciplinary support team

Raport przygotowany przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego i Lifelong learning platform jest zbiorem wskazówek dla europejskich i krajowych instytucji zajmujących się kwestią zintegrowanego i holistycznego podejścia do uczenia się przez całe życie. Zawarte w raporcie rekomendacje, dotyczące systemów edukacji i uczenia się przez całe życie, zostały przedstawione w odniesieniu do poziomu lokalnego, regionalnego i krajowego. Jedną ze strategii mających przeciwdziałać zjawisku przedwczesnego kończenia kształcenia i szkoleń (early leaving from education and training, ELET) są placówki zajmujące się uczeniem przez całe życie (Community Lifelong Learning Centres, CLLC). Do najważniejszych wskazań mających przyczynić się do usprawnienia procesu uczenia się przez całe życie należy: (1) zapewnienie przyjaznego środowiska edukacyjnego, skoncentrowanego na potrzebach ucznia i edukacji pozaformalnej. CLLC powinny być łatwo dostępne dla uczących się tj. znajdować się w miejscu, do którego zainteresowani mogą łatwo dotrzeć, a godziny otwarcia są elastyczne i dostosowane do możliwości uczących się. Dodatkowo placówki te powinny badać i analizować zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności w lokalnych społecznościach, tak aby oferta odpowiadała faktycznym potrzebom; (2) tworząc system edukacji i uczenia się przez całe życie na poziomie regionalnym i krajowym należy stawiać na współpracę międzysektorową między różnymi instytucjami (np. ministerstwami – edukacji, kultury, zatrudnienia i spraw wewnętrznych; agencjami, organizacjami pozarządowymi); (3) działania placówek edukacyjnych zajmujących się uczeniem przez całe życie powinny być szeroko reklamowane różnymi kanałami, tak aby dotrzeć z informacją do wszystkich potrzebujących osób, także tych zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Źródło: Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego. Więcej informacji w **Publikacji**.