



Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Październik 2018



O raporcie

Niniejszy raport jest drugim z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby realizacji Rady Programowej ds. Kompetencji. W założeniach raporty te ukazywać się będą w cyklach miesięcznych obejmować okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Obecny raport obejmuje okres od 30 września do 20 października 2018 r. W raporcie przedstawiono syntetyczne wyniki aktualnych badań i informacji – w Polsce i Unii Europejskiej – dotyczących zagadnień rynku pracy oraz edukacji. W wyborze opracowań kierowano się przede wszystkim poszukiwaniem nowych raportów i badań dotyczących czynników kształtujących obecne i przyszłe zapotrzebowanie na kompetencje, zmian zachodzących w sektorze edukacji wpływających na podaż kwalifikacji i kompetencji, a także trendów i barier rozwojowych rynku pracy.

Przedmiotowy raport dostarcza informacji na temat najnowszych trendów i zjawisk, jakie występują na rynku pracy zarówno na gruncie krajowym, jak i europejskim. Struktura raportu obejmuje dwie części. W pierwszej części przedstawione zostały kluczowe dane i wskaźniki rynku pracy w Polsce oraz Unii Europejskiej dostępne na dzień zamykania raportu. Druga część raportu to przegląd najnowszych wyników badań, analiz oraz trendów rozwojowych w wyróżnionych obszarach rynku pracy w analizowanym okresie.

Najważniejsze zjawiska charakterystyczne dla dzisiejszego rynku pracy w Polsce i UE, to przede wszystkim:

- Stopniowa poprawa sytuacji na rynku pracy z perspektywy pracowników - (rekordowo niskie wskaźniki bezrobocia zarówno w Polsce, jak i UE);
- Bardzo duże zróżnicowanie stopy bezrobocia w UE oraz w Polsce (w tym w powiatach - od 1,5% w powiecie poznańskim do 23,8% w powiecie sztylwockim);
- Pierwsze symptomy wskazujące na pogarszającą się koniunkturę na rynku pracy – (związane z podażą i popytem na pracę);
- Optymistyczne prognozy przyszłego wzrostu popytu na pracę, przy pogarszających się prognozach demograficznych spowodują dalsze pogłębianie się nierównowagi na rynku pracy, tzw. „rynek pracownika”;
- Pierwsze oznaki spowolnienia nie przekładają się jeszcze na zatrzymanie spadku bezrobocia, ale przedsiębiorstwa zgłaszają coraz większe problemy rekrutacyjne - co w największym stopniu dotyka dużych przedsiębiorstw i sektora produkcyjnego, ale także innych branż,
- Duży udział wakatów w grupach zawodowych robotników przemysłowych i rzemieślników, specjalistów oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń;
- Rosnąca liczba ofert pracy dla pracowników fizycznych – (szczególnie w branży budowlanej, inżynierów oraz specjalistów ds. sprzedaży);
- Wydłużające się prognozowane okresy aktywności zawodowej pracowników na rynku pracy – (praktycznie we wszystkich krajach UE);
- Silne zróżnicowanie rynku pracy (w tym wynagrodzeń) ze względu na płeć;
- Dominacja województwa mazowieckiego w generowaniu miejsc pracy - (25 % ofert pracy pochodzi z tego regionu).

Przejdź do:

RYNEK PRACY W POLSCE

GLOBALNY RYNEK PRACY

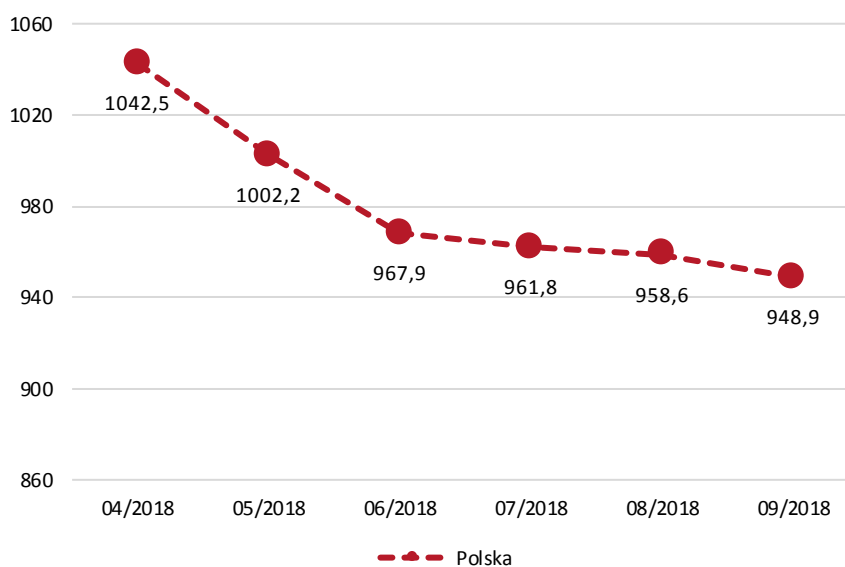
PRZEGLĄD BADAŃ, ANALIZ ORAZ TRENDÓW
NA RYNKU PRACY

4

w analizowanym okresie, sytuacja na rynku pracy dla osób poszukujących pracy oraz pracowników jest wciąż korzystna. Poprawę można odnotować w odniesieniu do praktycznie wszystkich kluczowych wskaźników rynku pracy, w szczególności dotyczących bezrobocia. Według danych MRPiPS z urzędów pracy (patrz [Informacja](#)) Pod koniec września 2018 r. zarejestrowanych było 948,9 tys. bezrobotnych. W porównaniu do sierpnia liczba bezrobotnych spadła o 9,7 tys. Z danych MRPiPS wynika, że największe procentowe spadki zanotowano we wrześniu br. w województwach: podkarpackim (o 2 %, 1,6 tys. osób), wielkopolskim (1,9%, 1 tys. osób), mazowieckim (1,6%, 2,2 tys. osób) i opolskim (1,6%, 0,3 tys. osób). Stopa bezrobocia wg. BAEL osiągnęła w II kw. 2018 rekordowo niski poziom (3,6%), co według tej metodologii przekłada się na 617 tys. osób bezrobotnych (szerzej patrz: [Raport](#)). Rośnie również przeciętne zatrudnienie oraz liczba pracujących ogółem oraz aktywność zawodowa. Przeciętne zatrudnienie we wrześniu 2018 r. wynosiło 6 224,9 tys. pracowników i było o 3,2% wyższe niż przed rokiem (patrz [Raport](#)). Wzrosła również liczba pracujących ogółem.

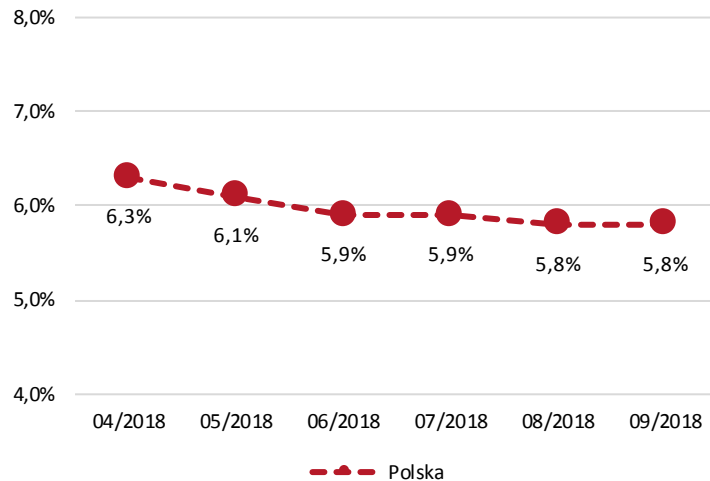
Korzystna sytuacja na krajowym rynku pracy dla osób poszukujących pracy i pracowników

Liczba bezrobotnych [w tys.]



Źródło: GUS

Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego [%]

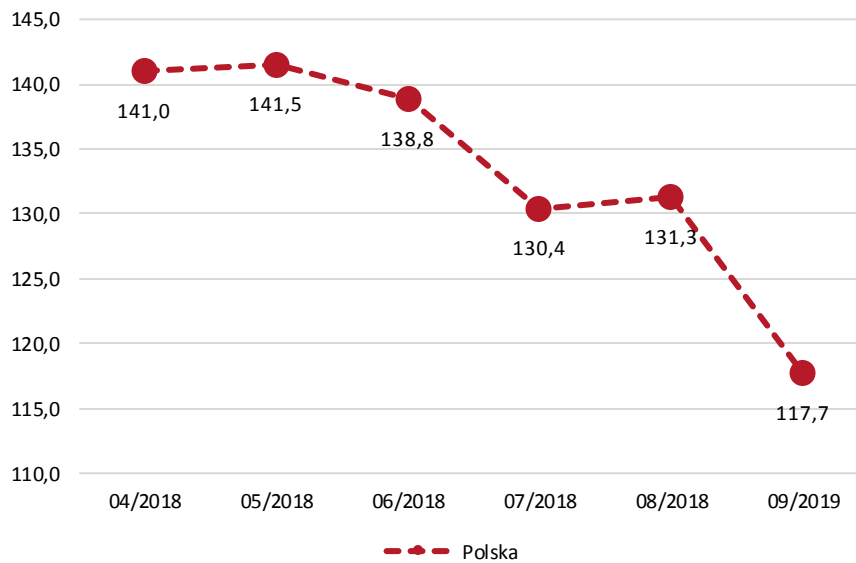


Źródło: GUS

Zwiększa się udział wolnych miejsc pracy wśród pracowników biurowych, robotników przemysłowych oraz specjalistów

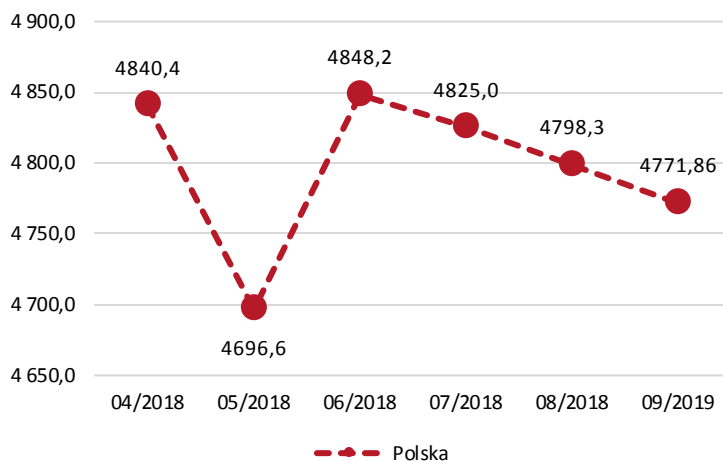
Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych do urzędów pracy przez pracodawców wyniosła we wrześniu 117,7 tys. W porównaniu do sierpnia to spadek o 13,6 tys., czyli 10,3%. Wpływa to na zmniejszenie presji płacowej – notowany od dłuższego czasu stały wzrost przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce został wyhamowany. Zmienia się także struktura wolnych miejsc pracy (ofert pracy).

Wolne miejsca pracy (oferty pracy) [w tys.]



Źródło: GUS

Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach [w zł]

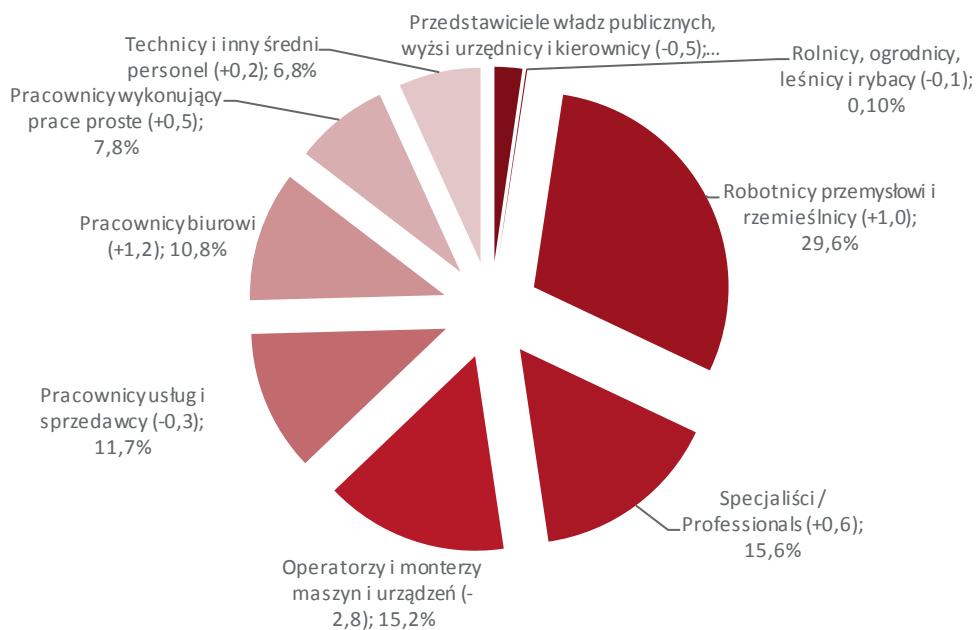


Źródło: GUS

Według danych GUS (patrz [Raport](#)) w strukturze wolnych miejsc pracy według zawodów, w porównaniu z końcem II kwartału ub. roku, zwiększył się udział miejsc pracy dla pracowników biurowych (o 1,2 p.p. do 10,8%), robotników przemysłowych i rzemieślników (o 1,0 p.p. do 29,6%), specjalistów (o 0,6 p.p. do 15,6%), pracowników wykonujących prace proste (o 0,5 p.p. do 7,8%) oraz techników i innego średniego personelu (o 0,2 p.p. do 6,8%).

Zmienia się jednak struktura wolnych miejsc pracy i spada ich ogólna liczba

Struktura wolnych miejsc pracy według zawodów w końcu II kwartału 2018 r.



Źródło: GUS

Według niektórych ekspertów (szerzej patrz [Artykuł](#)) znaleźć można coraz więcej argumentów za tym, iż boom na rynku pracy się kończy, a gospodarka jest bliska spowolnienia gospodarczego. Świadczą za tym między innymi:

- Większy niż spodziewany spadek płac w ujęciu miesięcznym – związany z osłabieniem popytu głównie w handlu i usługach oraz sektorze budowlanym;
- Niewielki spadek zatrudnienia w porównaniu z sierpniem, pomimo spodziewanego niewielkiego przyrostu, w powiązaniu z rekordowo niską stopą bezrobocia oraz wysokim odsetkiem wolnych miejsc pracy.

Dane te wskazują na ograniczające wzrost gospodarczy czynniki podażowe na rynku pracy (przede wszystkim brak wykwalifikowanych pracowników), ale także powoli pogarszające się wyniki przedsiębiorstw (głównie ze względu na wzrost kosztów czynników produkcji – w tym kosztów płac oraz pozapłacowych kosztów pracy), które osłabiają dynamikę popytu na pracę.

Gospodarka wykazuje pierwsze symptomy spowolnienia – na co wskazują czynniki po stronie podaży i popytu na pracę

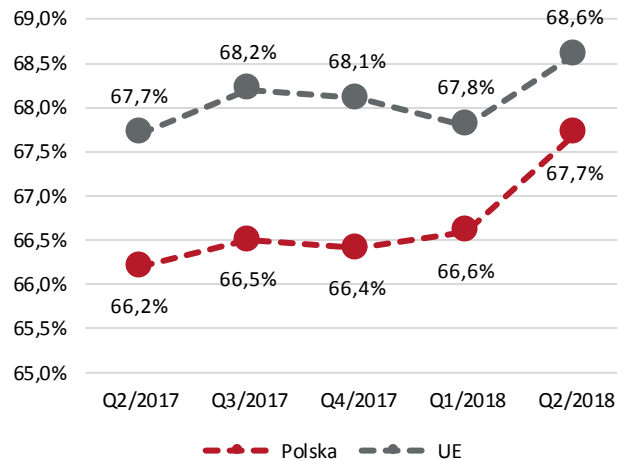
Pomimo więc ciągle dobrej koniunktury gospodarczej w październiku 2018 r. oraz pozytywnych oczekiwań pracodawców kształtowania się koniunktury w przyszłości (patrz [Raport](#)), zwiększają się postrzegane bariery prowadzenia działalności gospodarczej związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników oraz kosztami zatrudnienia. Szczególnie wyraźnie problemy te rosną w przetwórstwie przemysłowym oraz budownictwie.

Globalny rynek pracy

Sytuacja na rynku pracy w UE ulega ciągłej poprawie, na co wskazują wszystkie dostępne dane statystyczne, w tym dotyczące liczby oraz wskaźnika bezrobocia. Warto pamiętać – co podkreślono w poprzednim raporcie – że stopa bezrobocia oraz zatrudnienia są zróżnicowane regionalnie. Stopa bezrobocia w UE jest jednak nie tylko zróżnicowana regionalnie – czynnikiem różnicującym jest także kraj pochodzenia osoby bezrobotnej. Różnice te zaobserwowano w analizie na poziomie poszczególnych miast (patrz [Informacja](#)).

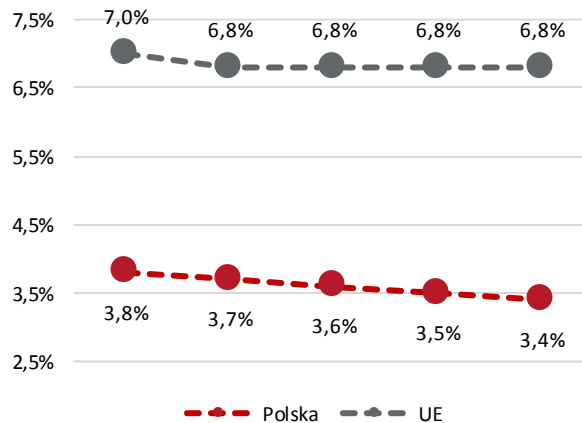
Poprawia się sytuacja na europejskim rynku pracy, ale stopa bezrobocia jest silnie zróżnicowana regionalnie

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 [w %]



Źródło: Eurostat

Wskaźnik bezrobocia wg LFS [w %]



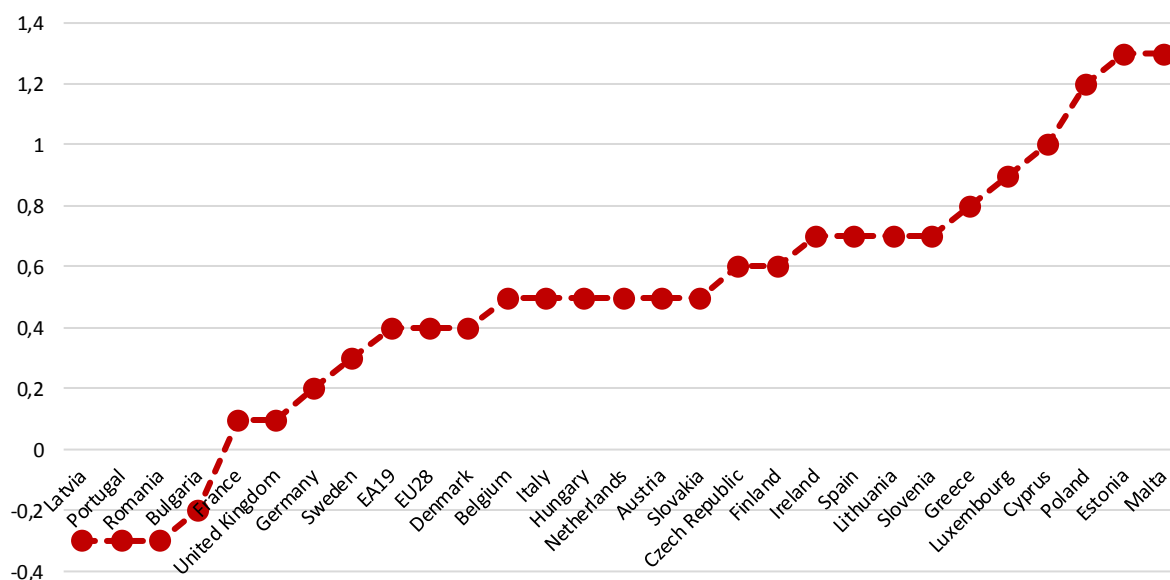
Źródło: Eurostat

W 2016 r. całkowita stopa bezrobocia w miastach Unii Europejskiej wynosiła 9,1%. Analiza według kraju urodzenia wskazuje jednak na nieco niższe stopy bezrobocia wśród osób urodzonych w danym kraju (8,4%) oraz osób urodzonych w innym państwie członkowskim UE (8,6%). Natomiast stopa bezrobocia w miastach UE była znacznie wyższa wśród osób urodzonych poza UE (15,4%). Największe różnice (w punktach procentowych) między wskaźnikami bezrobocia w miastach dla osób urodzonych poza UE a osobami urodzonymi w danym kraju wystąpiły w Belgii, Finlandii i Szwecji. Warto również zauważyć, że w pięciu państwach członkowskich UE - we Włoszech, na Cyprze, w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Portugalii - stopa bezrobocia w miastach dla osób urodzonych w innym państwie członkowskim UE była niższa niż dla osób urodzonych w danym kraju.

W UE stale rośnie liczba zatrudnionych, a Polska jest wśród krajów o najsilniejszym wzroście wskaźnika zatrudnienia

W drugim kwartale 2018 r. liczba zatrudnionych wzrosła o 0,4% zarówno w strefie euro (EA19), jak i UE28 w porównaniu z poprzednim kwartałem, według szacunków rachunków narodowych opublikowanych przez Eurostat (więcej informacji [tutaj](#)). W porównaniu z analogicznym kwartałem poprzedniego roku zatrudnienie wzrosło o 1,5% w strefie euro i o 1,4% w UE-28. Stopa zatrudnienia w UE jest jednak silnie zróżnicowana regionalnie.

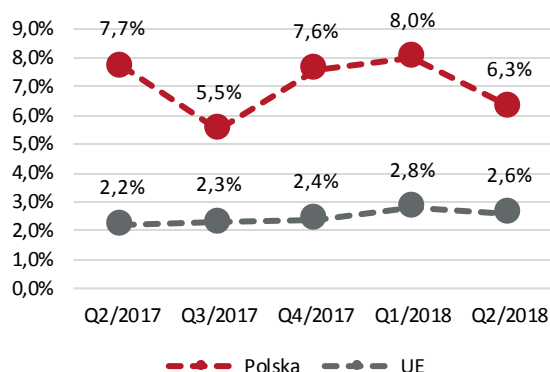
Stopa wzrostu zatrudnienia w UE



Źródło: Eurostat

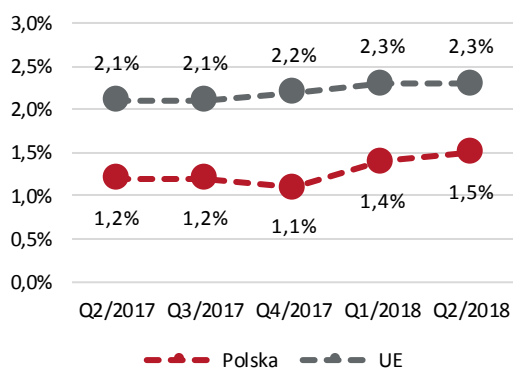
Sytuacja w zakresie zmiany kosztów pracy oraz wskaźnika wolnych miejsc pracy wydaje się stabilna. Niemniej jednak w okresie sprawozdawczym brakuje najnowszych danych w tym zakresie.

Zmiana kosztów pracy [w %] (w porównaniu z analogicznym kwartałem poprzedniego roku; dane wyrównane sezonowo)



Źródło: Eurostat

Wskaźnik wolnych miejsc pracy [w %]



Źródło: Eurostat

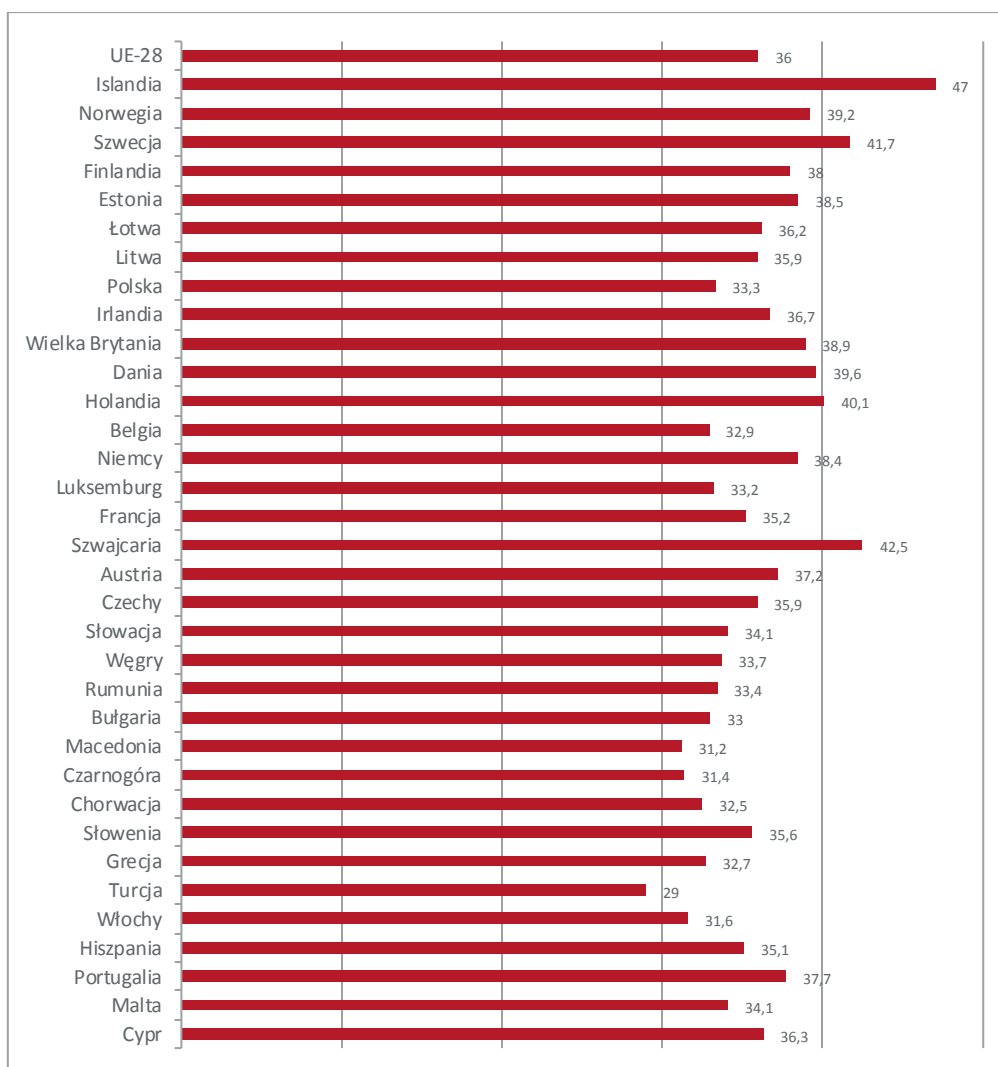
W UE niepokojące są dane oraz prognozy demograficzne (patrz [dane prognostyczne](#)).

W latach 2002-2017 liczba osób starszych w wieku 65 lat i więcej wzrosła o 26,9%. Wzrost był szczególnie duży dla grupy wiekowej 80+ (o 58,1%). W tym samym czasie ludność w wieku produkcyjnym w wieku od 20 do 64 lat zwiększyła się tylko nieznacznie (o 2,7%). Natomiast liczba osób w wieku od 0 do 19 lat spadła o 5,7%. Najnowsze prognozy dotyczące populacji przewidują kontynuację tych tendencji, wraz z dalszym wzrostem liczby osób starszych, któremu towarzyszy zmniejszenie udziału w grupie wiekowej 20-64 lata: z 59,7% w 2017 r. do 56,0% w 2030 r. i 53,2% w 2040. Oznacza to spadek o ponad liczby osób w tej grupie wiekowej o 12 milionów do 2030 r. i o ponad 24 miliony do 2040 r. Jednocześnie liczba osób starszych w wieku 65+ wzrośnie o 25,8 miliona przed rokiem 2030, co oznacza, że w 2030 r. prawie co czwarty obywatel UE będzie miał 65 lat lub więcej. Powoduje to rosnącą presję na wydłużanie czasu trwania pracy zawodowej.

Prognozy demograficzne w UE wskazują na znaczny wzrost udziału osób starszych w strukturze populacji w przyszłości

W UE wydłuża się oczekiwana długość pracy zawodowej, liczonej jako czas, w którym osoba, która ma obecnie 15 lat, będzie aktywna na rynku pracy w ciągu swojego życia, dla danego kraju i roku. W 2017 r. średni spodziewany czas trwania życia zawodowego w Unii Europejskiej (UE) wynosił 36 lat, a więc o 3 lata dłużej niż w 2000 r. Przy badaniu danych na poziomie państw członkowskich UE czas pracy wynosił od 32 lat. we Włoszech do 42 lat w Szwecji. Na poziomie UE różnica między mężczyznami i kobietami wynosiła 5 lat (mężczyźni - 38 lat, a kobiety 33 lata). W 2017 r. przewidywany okres pracy zawodowej był dłuższy dla mężczyzn niż dla kobiet w większości państw członkowskich UE, z wyjątkiem dwóch krajów (Litwy i Łotwy). Łotwa nie wykazuje różnicy w długości życia zawodowego między mężczyznami i kobietami, a na Litwie czas pracy zawodowej był dłuższy dla kobiet niż dla mężczyzn.

Oczekiwana długość pracy zawodowej w Europie



Źródło: Eurostat (patrz [Informacja](#))

Najważniejsze wnioski z badań i raportów¹

Najnowsze badania w zakresie zróżnicowania ze względu na płeć na rynku pracy wskazują, że:

- Każdy pracownik powinien być oceniany przez pryzmat posiadanego doświadczenia zawodowego i umiejętności, a nie płci.
- Wśród ogółu pracujących jest więcej mężczyzn niż kobiet.
- Wyższe wykształcenie ma blisko 45% pracujących kobiet. Największa grupa pracujących mężczyzn ma wykształcenie zasadnicze zawodowe;
- W firmach istnieją „szklane sufity” i stanowiska, powyżej których nie zasiadają kobiety. Są również trudności „przebicia się” w branżach i na stanowiskach tradycyjnie postrzeganych jako męskie.
- 16,8% mężczyzn pracuje na własny rachunek i nie zatrudnia pracowników. Wśród kobiet sytuacja ta dotyczy niespełna 10%
- W 2017 roku 7,8% wszystkich zatrudnionych pracowało w warunkach niebezpiecznych.
- Obowiązki rodzinne to druga po emeryturze przyczyna bierności zawodowej kobiet. Wśród mężczyzn drugą najczęstszą przyczyną jest nauka.

Najważniejsze trendy i wyniki badań w zakresie zróżnicowania ze względu na płeć na rynku pracy

Najnowsze badania w determinant podaży i popytu na rynku pracy wskazują, że:

- Rynek pracy w ostatnich miesiącach „wrzucił wyższy bieg”.
- Rośnie liczba ofert pracy dla budowlańców i inżynierów,
- Ponad połowę ofert kierowano do handlowców lub pracowników obsługi klienta,
- Branża bankowość i finanse przoduje pod względem liczby ofert pracy.
- Ponad 45% przedsiębiorstw zamierza w najbliższym czasie uruchomić rekrutację pracowników, co jest najwyższym wynikiem od 5 lat.
- Do trudności rekrutacyjnych przyznaje się około połowy firm i stan ten utrzymuje się od ponad roku, a w największym stopniu dotyka dużych przedsiębiorstw i sektora produkcyjnego.
- Głównymi przyczynami, dla których pracodawcy borykają się z tym wyzwaniem, są ilościowe braki rąk do pracy, rosnące koszty pracy i niedobór odpowiednich kwalifikacji wśród kandydatów na rynku. Na to dodatkowo nakładają się problemy z efektywnym

Najważniejsze trendy i wyniki badań w zakresie determinant podaży i popytu na rynku pracy

¹ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

przeprowadzeniem procesów rekrutacyjnych, na co wpływa m.in. podkupywanie sobie nawzajem kandydatów.

- Na koniec lipca 2018 roku zanotowano rekordowo niski poziom bezrobocia oraz wysokie poczucie stabilizacji zawodowej, skłonność do zmiany pracy utrzymuje się na stabilnych poziomach.
- Główną motywacją zmiany miejsca pracy są wyższe zarobki.

Rynek pracy w Polsce

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2018

Charakterystyka raportu

Raport zawiera dane charakteryzujące zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce. W raporcie dokonano analizy współczynnika aktywności zawodowej ludności oraz wskaźnika zatrudnienia w różnych wymiarach, takich jak płeć, wiek, poziom wykształcenia, sektora, statusu zatrudnienia itd.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Główny Urząd Statystyczny. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Kluczowe wnioski z badania

- Wśród ogółu pracujących znajduje się więcej mężczyzn niż kobiet (62,2% w stosunku do 45,2%);
- Wyższe wykształcenie ma blisko 45% pracujących kobiet. Największa grupa pracujących mężczyzn ma wykształcenie zasadnicze;
- W grupach wieku poniżej 20 lat oraz 45–54 lata różnica w aktywności kobiet i mężczyzn jest najmniejsza;
- 25–29 lat oraz 55 lat i więcej to jedyne grupy wieku, w których stopa bezrobocia wśród kobiet jest niższa niż wśród mężczyzn;
- 1/3 pracujących kobiet jest zatrudniona w sektorze publicznym, a wśród mężczyzn co 6-ty;
- 16,8% mężczyzn pracuje na własny rachunek i nie zatrudnia pracowników. Wśród kobiet sytuacja ta dotyczy niespełna 10%;

- Wśród zatrudnionych w warunkach zagrożenia przeważali mężczyźni, kobiety stanowiły niewiele ponad 16%;
- Obowiązki rodzinne to druga po emeryturze przyczyna bierności zawodowej kobiet. Wśród mężczyzn drugą najczęstszą przyczyną jest nauka.

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2018

Charakterystyka raportu

Raport zawiera informacje o różnorodności pracowników, zwłaszcza pod względem płci w miejscu pracy. W raporcie przedstawione przykłady potencjalnych działań dla firm w kierunku wspierania rozwoju kobiet.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

HAYS. Więcej informacji w pełnym raporcie pt. „Kobiety na rynku pracy 2018. Równe szanse i elastyczność”

Kluczowe wnioski z badania

- Każdy pracownik powinien być oceniany przez pryzmat posiadanego doświadczenia zawodowego i umiejętności, a nie płci;
- Obecność kobiet w gremiach kontrolujących funkcjonowanie firm poprawia ich przejrzystość finansową;
- Nazwa stanowiska ma drugorzędne znaczenie wobec zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz możliwości realizacji swoich ambicji;
- W firmach istnieją „szklane sufity” i stanowiska, powyżej których nie zasiadają kobiety. Są również trudności „przebicia się” w branżach i na stanowiskach tradycyjnie postrzeganych jako męskie.

Rynek pracy specjalistów w II kw. 2018 roku

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany na podstawie analizy ogłoszeń o pracę zamieszczonych w największym polskim portalu rekrutacyjnym Pracuj.pl. W raporcie przedstawiono dane na temat najczęściej poszukiwanych specjalistów na rynku pracy w II kwartale 2018.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Liczba ofert dla pracowników fizycznych wzrosła w II kwartale 2018 aż o 40%;
- Ponad połowę ofert kierowano do handlowców lub obsługi klienta;
- Rośnie liczba ofert dla budowlańców (wzrost o 32%) i inżynierów (24%);
- Branża bankowość i finanse przoduje pod względem liczby ofert (11%);
- Z Mazowieckiego pochodziła co czwarta oferta pracy na Pracuj.pl.

Barometr Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

W raporcie przedstawiono dane na temat aktualnych zjawisk na polskim rynku pracy. Jest to cykliczne od pięciu lat opracowanie, w którym zestawiono ze sobą perspektywy pracowników, jak i pracodawców, aby z różnych stron spojrzeć na kluczowe trendy, zjawiska oraz zagadnienia związane z zarządzaniem procesami HR.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Work Service. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Kluczowe wnioski z badania

- Ponad 45% przedsiębiorstw zamierza w najbliższym czasie uruchomić rekrutację pracowników, co jest najwyższym wynikiem od 5 lat;
- Tylko 8,7% Polaków obawia się utraty, a ponad 88% jest przekonanych o utrzymaniu obecnego zatrudnienia;
- W Polsce nie widać jeszcze wyraźnie obecnego w krajach wysokorozwiniętych trendu, jakim jest tzw. polaryzacja rynku pracy;
- Na koniec lipca 2018 roku zanotowano rekordowo niskich poziomach bezrobocia oraz wysokie poczucie stabilizacji zawodowej, skłonność do zmiany pracy utrzymuje się na stabilnych poziomach;
- Główną motywacją zmiany miejsca pracy są wyższe zarobki;
- 15,6% firm zapowiada podwyżki w nadchodzących miesiącach. 0,7% badanych firm dopuszcza obniżenie stawek płac.

Labour market attractiveness in the EU (Atrakcyjność rynku pracy w krajach UE)

Charakterystyka raportu

- Próba lepszego zrozumienia rynku pracy Unii Europejskiej i uchwycenia jego niejednorodności
- Wskazanie związków między cechami rynku pracy Unii a wskaźnikami mającymi na celu uchwycenie ważnych aspektów rynku pracy tj. mobilność, migracje czy niedopasowanie umiejętności

Informacje ogólne

- Miejsce badania: Unia Europejska
- Zasięg geograficzny badania: regionalny
- Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Komisja Europejska, więcej w raporcie [Labour market attractiveness in teh EU](#)

Kluczowe wnioski z badania

- Można zaobserwować rozdział pomiędzy rynkami Europy Północnej i Zachodniej a Wschodniej;
- Rynki Słowacji, Słowenii oraz Czech są najbardziej atrakcyjne dla osób starszych, z kolei Austrii, Cypru, Belgii i Malty dla młodych;
- Dla przedsiębiorstw szukających pracowników, którzy zadowolą się niższymi dochodami bardziej atrakcyjny jest rynek Bułgarii, Łotwy, Węgier i Rumunii, inna sytuacja jest w Danii, Szwecji, Finlandii, Holandii, Francji, Wielkiej Brytanii i w Niemczech;
- Cechy takie jak wysoki wskaźnik ubóstwa, wysokie bezrobocie czy niski poziom edukacji są ogólnie mało atrakcyjne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy;
- Niedopasowanie kompetencji ma negatywny wpływ na zatrudnienie;
- Niski poziom edukacji u dorosłych ma wpływ na ich emigracje.

The future of work (Przyszłość pracy)

Charakterystyka raportu

- Pogłębienie obrazu trendów na rynku pracy UE
- Uchwycenie rzeczywistej sytuacji osób zagrożonych ubóstwem czy wykluczeniem społecznym

Informacje ogólne

- Miejsce badania: Unia Europejska
- Zasięg geograficzny badania: regionalny.
- Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

European Anti Poverty Network, więcej w raporcie [The future of work](#)

Kluczowe wnioski z badania

- Rynek pracy zmienia się pod wpływem nowych technologii, co pozwala na tworzenie nowych modeli biznesowych, ale również niesie ze sobą ryzyko niestabilności, bezrobocia, nierówności, ubóstwa czy wykluczenia społecznego osób, które nie będą się w stanie do tych zmian przystosować;
- Niepewność na rynku pracy (niepewne zatrudnienie, zmniejszony dostęp do opieki socjalnej) wzrasta od ponad 10 lat w następstwie kryzysu gospodarczego;
- Wiele aktualnych badań poświęconych trendom na rynku pracy nie uwzględnia w odpowiedni sposób problemów ubóstwa i wykluczenia społecznego;
- Dialog obywatelski i społeczny, w tym głos osób dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem, muszą tworzyć integralną część projektowania, wdrażania i monitorowania polityk w tym zakresie;
- Rządy mają obowiązek kształtować i regulować rynek pracy i społeczne systemy ochrony, aby zapobiec negatywnym konsekwencjom społecznym.

Good job that pay without a BA (dobre miejsca pracy bez licencjatu)

Charakterystyka raportu

Analiza danych dotyczących zatrudnienia, zarobków i poziomu edukacji ludzi między 25 a 64 rokiem życia nie posiadających „bachelor’s degree” (BA), czyli polskiego odpowiednika licencjatu; zawiera dane ze wszystkich stanów USA.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Stany Zjednoczone

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

JP Morgan Chase. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Kluczowe wnioski z badania

- 30 milionów Amerykanów, mimo braku wyższego wykształcenia, posiada dobrze płatną pracę;
- Największy procentowy wzrost ludzi bez BA, lecz z dobrze płatną pracą ma miejsce w stanach na południu i zachodzie Stanów Zjednoczonych;

- Najlepsze stanowiska dla ludzi bez BA są w sektorze wykwalifikowanych usług;
- Udział osób z wyższym wykształceniem zmniejszył się w prawie każdym stanie, natomiast zwiększył się udział osób z wykształceniem zawodowym;
- Stany różnią się wielkością i znaczeniem rynków pracy otwartych na ludzi bez wyższego wykształcenia – znaczna większość takich rynków znajduje się w stanach o największej liczbie ludności.

Activating a Skilled Workforce (Aktywizacja wykwalifikowanej siły roboczej)

Charakterystyka raportu

Autorzy raportu wskazują na przykładzie Niemiec, Japonii, Korei Południowej oraz Kanady, jak rynki pracy radzą sobie ze znajdowaniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach w dobie dynamicznych zmian spowodowanych postępującą globalizacją i cyfryzacją.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Niemcy, Japonia, Korea Południowa, Kanada

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

WAPES. Więcej informacji w pełnym Raporcie

Kluczowe wnioski z badania

- Młodzi ludzie muszą zaangażować się w kwestie związane z rynkiem pracy, w proces podejmowania decyzji dotyczących celów swojej przyszłej kariery oraz mieć realistyczne informacje na temat ich szans zakwalifikowania się do pracy, która ich usatysfakcjonuje i zapewni odpowiednie zarobki;
- Powyższy proces powinien zacząć się jak najwcześniej, najlepiej jeszcze w szkole – takie programy działają w Niemczech, Korei, Japonii i Kanadzie;
- Zwiększanie udziału kobiet w rynku pracy ma duży wpływ na rozwój ekonomiczny oraz zmniejszenie nierówności płciowych;
- Pomoc przy powrocie na rynek pracy dla kobiet po urlopie macierzyńskim czy wysiłki na rzecz zrównania godzin pracy kobiet i mężczyzn nie zadziałają bez odpowiedniego wsparcia w kwestii zapewnienia opieki nad dziećmi czy bez odpowiednich, przyjaznych dla matek polityk miejsc pracy;
- Interwencje kierowane do starszych pracowników powinny zapewniać intensywne i zintegrowane wsparcie.

Barometr Ofert Pracy

Barometr Ofert Prac, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w Internecie ogłoszeń o zatrudnieniu, we wrześniu wzrósł po kilkumiesięcznej stabilizacji. Z punktu widzenia ogólnych grup ofert pracy, we wrześniu najszybciej wzrastała liczba nowo wykreowanych miejsc pracy w usługach, następnie w naukach ścisłych i inżynieryjnych, a na końcu w naukach społecznych i prawnych. Pod względem ich dynamiki w skali roku a nawet kilku lat, liderem rynku ofert pracy są zawody usługowe. Pomimo wzrostu liczby ofert pracy we wrześniu, zauważalne są już symptomy pogarszającej się sytuacji w gospodarce, co w kolejnych miesiącach może wpływać na polski rynek pracy.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Data publikacji: 10/10/2018. Więcej informacji na [Stronie](#)

Wskaźnik aktywności finansowej

Purchasing Managers' Index, PMI - wskaźnik aktywności finansowej ma na celu odzwierciedlenie aktywności managerów nabywających różnego rodzaju dobra i usługi. Wskaźnik PMI spadł we wrześniu do 50,5 punktów – poziomu najniższego od dwóch lat i zbliżył się do umownej granicy pomiędzy dobrą i złą koniunkturą. Dane wskazują, że mamy do czynienia ze spadkiem aktywności gospodarki, ale na ten moment głównie jeszcze w sektorze przemysłowym. Tendencja ta może mieć charakter przejściowy a popyt wewnętrzny nadal może utrzymywać tempo wzrostu polskiej gospodarki.

Źródło: Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Data publikacji: 03/10/2018. Więcej informacji na [Stronie](#)

Kalkulator pracy

Kalkulator pracy umożliwia dokonywanie prostych symulacji zależności pomiędzy zmianami sytuacji gospodarczej a rynkiem pracy. W szczególności, użytkownik Kalkulatora określa wartość oczekiwanej stopy bezrobocia, a narzędzie wylicza wymaganą liczbę miejsc pracy, których powstanie i osadzenie będzie skutkowało zmianą poziomu stopy bezrobocia do zadanej wartości.

Free Movement of Workers – the fundamental freedom ensured, but better targeting of EU would aid worker mobility

Sprawozdania specjalne Trybunału przedstawiają wyniki kontroli dotyczących wybranych polityk i programów unijnych bądź kwestii związanych z zarządzaniem w wybranych obszarach budżetowych. Sprawozdanie zawiera kluczowe wnioski rekomendacje dla działań Unii skierowanych na realizację zasady mobilności pracowników. Swoboda przemieszczania się pracowników jest jednym z podstawowych filarów polityki UE. Aktualnie na europejskim rynku pracy dostrzegana jest potrzeba monitorowania liczby wolnych stanowisk pracy. W tym celu konieczne jest doskonalenie europejskiego narzędzie pośrednictwa pracy - EURES i osiągnięcie wysokiego wskaźnika publikacji ogłoszeń o pracę w ramach UE, co nie będzie pozostawało bez znaczenia dla trendów na polskim rynku pracy – szczególnie w sytuacji obserwowanego spowolnienia w gospodarce.

Więcej informacji na [Stronie](#) data publikacji 27/02/2018

IZA DP No. 11679: When Short-Time Work Works

Krótkoterminowe programy pracy odżyły podczas Wielkiej Recesji. Raport prezentuje modele i mechanizmy operacyjne pokazujące, że praca w niepełnym wymiarze godzin może pomóc uratować przedsiębiorstwa, które najbardziej ucierpiały w czasie ostatniego kryzysu ekonomicznego. Autorzy raportu przedstawiają szczegółowe wyliczenia dla różnych wariantów pracy w niepełnym wymiarze czasu, pokazując możliwości ograniczeń kosztów pracy i wpływu na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstw. Prezentowane rozwiązania mogą stać się gotowymi modelami do wdrożenia na polskim rynku pracy, w celu ochrony miejsc pracy, w przypadku znacznego spadku dochodowości firm spowodowanej spowolnieniem w gospodarce.

Więcej informacji na [Stronie](#) data publikacji lipiec 2018

Social Fairness Package 2018 – Making a difference for people in poverty

Pakiet zawiera komunikat dotyczący monitorowania wdrażania Filaru (głównie poprzez Semestr europejski

i fundusze UE) oraz wnioski dotyczące zalecenia Rady w sprawie rozszerzenia dostępu do ochrony socjalnej dla wszystkich pracowników. Kluczowe wnioski i rekomendacje:

Instytucje UE powinny:

- Przyjąć jasną mapę drogową / plan działania przygotowany w ramach semestru;
- Poprzeć zalecenie Rady w sprawie dostępu do ochrony socjalnej, jako pierwszy krok do wprowadzenia obowiązkowych praw dla wszystkich;
- Zapewnić dostęp w kierunku unijnej dyrektywy ramowej, aby zagwarantować odpowiedni minimalny dochód;
- Wzmocnić społeczeństwo obywatelskie.

Podjęcie działań przez kraje członkowskie na rzecz wdrożenia przedmiotowych rekomendacji będzie wpływało na rynki pracy, w tym także w Polsce. Rynki pracy silnie reagują na wdrażane programy socjalne. Polski rynek pracy bardzo intensywnie zareagował np. na programu Rodzina 500+. W związku z tym, istnieje duże prawdopodobieństwo, że w przypadku wdrażania kolejnych programów o charakterze socjalnym nie pozostaną one obojętne dla rynku pracy.

Więcej informacji na [Stronie](#) data publikacji czerwiec 2018.

Barometr Manpower – perspektywy zatrudnienia Q4 2018 na świecie

Pracodawcy w USA deklarują najbardziej optymistyczne plany związane ze zwiększeniem zatrudnienia (+19%). W porównaniu do poprzedniego kwartału oraz analogicznego kwartału w roku ubiegłym prognoza ta utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Optymizm pracodawców jest najsilniejszy w sektorze Wypoczynek/Restauracje/ Hotele, w których oczekuje się największego wzrostu zatrudnienia. Podobny wzrost oczekiwany jest w sektorach Finanse/Usługi dla biznesu oraz Transport/Przedsiębiorstwa użyteczności publicznej. Prognoza dla Kanady pozostaje jedną z najlepszych prognoz odnotowanych w ciągu ostatnich siedmiu lat ze względu na oczekiwany przez pracodawców wzrost zatrudnienia, na różnych poziomach, we wszystkich 10 sektorach (+14%). Podobnie pozytywne nastawienie wykazują pracodawcy w Meksyku, między innymi ze względu na optymistyczne plany zatrudnienia w sektorze Kopalnie/Przemysł wydobywczy, w którym prognoza ulega regularnej poprawie czwarty kwartał z rzędu (+13%).

Więcej informacji na [Stronie](#)

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