

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Marzec 2019



O Raporcie

Niniejszy raport jest siódmym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. W założeniu raporty ukazywać się będą w cyklach miesięcznych i obejmować okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Obecny raport obejmuje okres od 15 lutego do 14 marca 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

Przedmiotowy raport przybliży aktualną sytuację na polskim rynku pracy i dominujące trendy na krajowym i globalnym rynku pracy.

- W analizowanym okresie można było zaobserwować wiele tendencji charakterystycznych dla rynku pracy w poprzednich miesiącach. **Od początku 2019 r. stopa bezrobocia utrzymywała się na stabilnym poziomie – w lutym wyniosła 6,1%,** a w porównaniu z lutym 2018 r. była niższa o 0,7 p.p.
- **Bez zmian pozostaje ranking województw w zakresie stopy bezrobocia** – nadal najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowuje się w województwach: warmińsko-mazurskim (10,8%), kujawsko-pomorskim (9,1%) oraz podkarpackim (9,0%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w województwie wielkopolskim (3,3%) oraz śląskim (4,5%).
- **Stabilność wskaźnika bezrobocia w styczniu lutym br. w znaczny sposób wpłynęła na zapotrzebowanie na zasoby ludzkie** – do urzędów zgłoszono 131,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 29,6% więcej niż w grudniu 2018 r. (ok. 85 tys.).
- **Liczba bezrobotnych pod koniec stycznia 2019 r. wynosiła 1,024 mln osób.** W porównaniu z grudniem ub.r. wzrosła o 55,1 tys. osób (o 5,7%), a wobec stycznia 2018 r. spadła o 109,7 tys.
- **Obniżyło się średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw.** Po rekordowym wyniku w grudniu 2018 r. (5274,95 zł), w styczniu 2019 r. spadło o 6,5 p.p. do poziomu 4931,80 zł. Natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wzrosło o 7,5 p.p.
- **Różnica pomiędzy bezrobotnymi kobietami i mężczyznami zmniejsza się** – w styczniu 2019 r. odnotowano, że 54,9% zarejestrowanych w urzędzie pracy to kobiety (55,2% w grudniu 2018 r.; spadek 0,3 p.p.).
- **Polki są traktowane na rynku pracy coraz bardziej równościowo.** Według danych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Polska znajduje się na 8. miejscu (wśród 33 badanych krajów) w rankingu równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy, co jest najlepszym wynikiem w historii badania, przeprowadzanego od 2000 r. Jako główne czynniki sukcesu Polski podaje się sukcesywne zmniejszania luki płacowej w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn oraz coraz niższą stopę bezrobocia wśród kobiet.

- **Sytuacja kobiet na wyższych stanowiskach¹ na polskim rynku pracy przedstawia się najlepiej w grupie menadżerek, ponieważ stanowią one 47% populacji.** Natomiast w grupach pracowników wyższego szczebla kierowniczego i członków zarządu kobiet jest znacznie mniej – odpowiednio 13% i 21%.
- **Przeciętna stopa bezrobocia w krajach UE w styczniu 2019 r. wyniosła 6,5%²** (spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z grudniem 2018 r.). W styczniu 2019 r., najniższą stopę bezrobocia w UE (2,1%) zanotowano kolejny raz w Czechach. W tym czasie najwyższy wskaźnik bezrobocia zarejestrowano ponownie w krajach ze strefy śródziemnomorskiej – Grecji (18,5%), Hiszpanii (14,1%) oraz we Włoszech (10,5%).
- **Rynek pracy w Unii Europejskiej jest coraz bardziej przyjazny dla kobiet.** Różnica pomiędzy średnim godzinnym wynagrodzeniem brutto kobiet i mężczyzn, według danych Eurostatu, nieznacznie spada od 2010 r. (17,1% – 2010 r.) i wynosiła w 2017 r. 16%. W Polsce w 2017 r. odnotowano lukę płacową na poziomie 7,2%.
- **W krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE-28) kobiety obejmują tylko 36% wszystkich menadżerskich stanowisk.** Sytuacja wygląda jeszcze gorzej na wyższych szczeblach – w zarządach największych spółek publicznych jest 27% kobiet, a wśród zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych – 17%.

Przejdź do:

<u>RYNEK PRACY W POLSCE</u>
<u>EUROPEJSKI RYNEK PRACY</u>
<u>PRZEGLĄD BADAŃ, ANALIZ ORAZ TRENDÓW NA RYNKU PRACY</u>

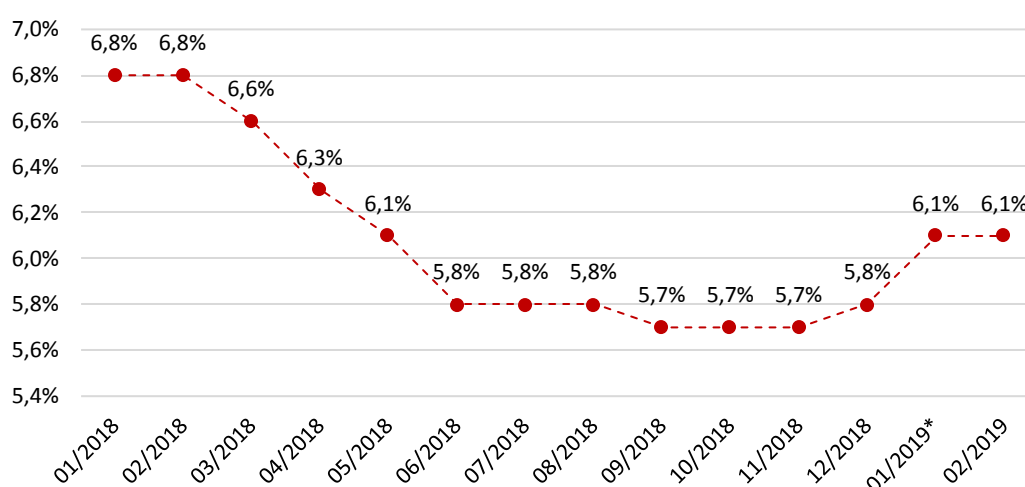
¹ Eurostat przyjmuje podział na kategorie: Kobiety na stanowiskach menadżerskich, Kobiety wśród członków zarządów w największych spółkach publicznych, Kobiety na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla.

² Różnica w wyniku stopy bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i Głównego Urzędu Statystycznego wynika z przyjęcia i innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), Badanie GUSu – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Stopa bezrobocia w Polsce liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła w tym okresie 3,7%.

Z danych Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu lutego 2019 r. wyniosła 6,1% i w porównaniu ze styczniem 2019 r. pozostała bez zmian. W porównaniu z lutym 2018 r. była niższa o 0,7 p.p.

Stopa bezrobocia
rejestrowanego
w Polsce
w lutym 2019 r.
wyniosła 6,1%

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w podziale na miesiące (w %)



* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

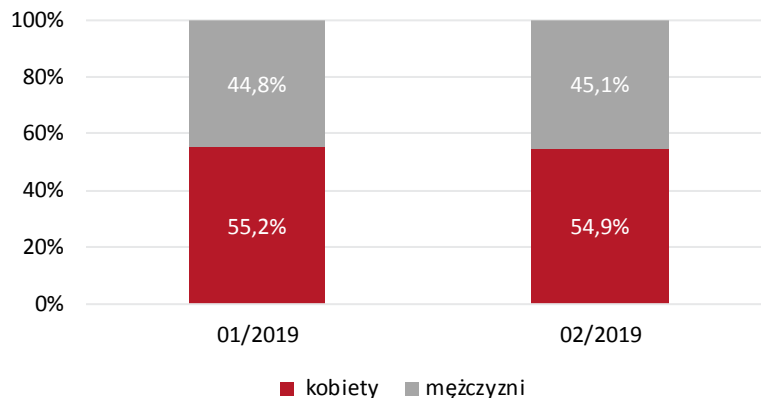
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 11.03.2019.

Na poziomie poszczególnych województw, w lutym 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (10,8%), kujawsko-pomorskim (9,1%) oraz podkarpackim (9,0%), natomiast najniższy – w województwach wielkopolskim (3,3%) oraz śląskim (4,5%).

W końcu lutego 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1 017,97 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy spadła o 5,11 tys. tj. o 0,5 p.p. Dynamika zmiany struktury osób bezrobotnych według płci została przedstawiona na wykresie 2.

Na koniec stycznia bieżącego roku liczba osób bezrobotnych wyniosła 1023,08 osób. Wśród nich było 270,15 tys. osób w wieku do 30 r.ż. – 270,15 tys. osób, z czego blisko połowę (43,7%) stanowiły osoby do 25 r.ż. Liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat osiągnęła wartość 273,29 tys., co stanowi 26,7% ogólnej liczby osób niezatrudnionych.

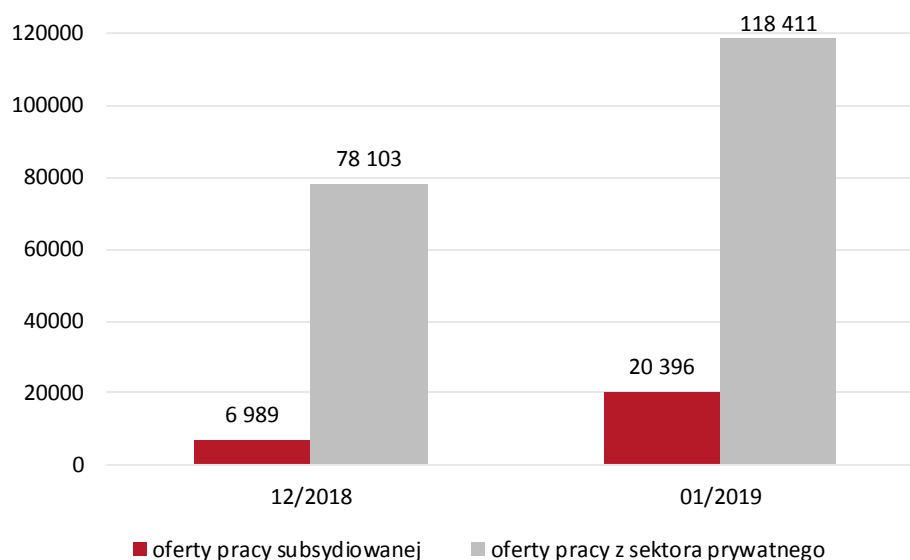
Wykres 2. **Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce, w styczniu i lutym 2019 r. (w %)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPIPS data dostępu 11.03.2019.

W styczniu br. do urzędów pracy zgłoszono 131,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 34,8 tys. ofert (o 29,6%) więcej niż w grudniu 2018 r. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej pokazuje wykres 3.

Wykres 3. **Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce, w grudniu 2018 r. i w styczniu 2019 r. (w %)**

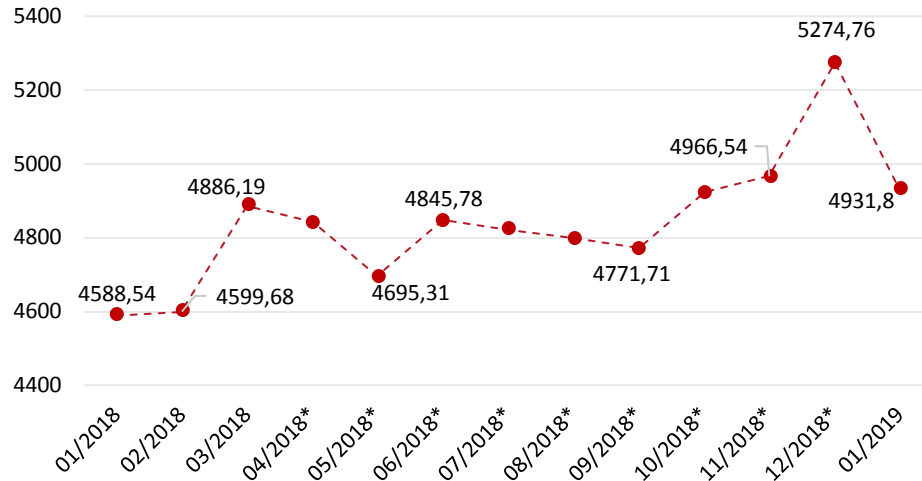


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPIPS, data dostępu 11.03.2019.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2019 r. wyniosło 4931,80 zł

Z danych GUS wynika, że w styczniu 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 4931,80 zł. W porównaniu z grudniem 2018 r. spadło o 6,5 p.p., natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wzrosło o 7,5 p.p.

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

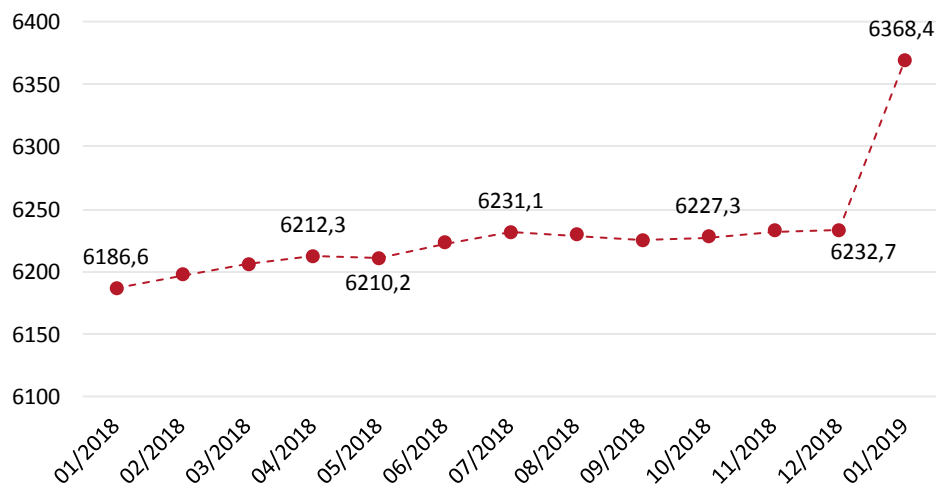


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 11.03.2019.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w styczniu br. w sektorze przedsiębiorstw w ujęciu miesięcznym było wyższe o 2,9 p.p. w porównaniu z analogicznym okresem 2018 r. i o 2,2 p.p. w porównaniu z grudniem 2018 r. i wyniosło 6368,4 tys. osób.

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

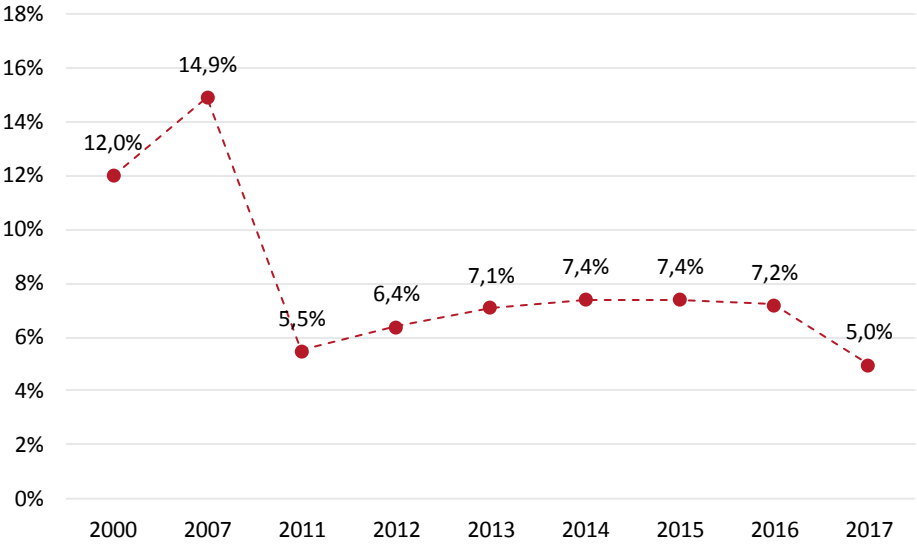


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS** data dostępu 11.03.2019.

Według najnowszych danych przedstawionych w **raporcie** PwC, polski rynek pracy jest coraz bardziej przyjazny kobietom. Eksperti PwC przeanalizowali sytuację kobiet na rynku pracy w 33 krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Analiza uwzględniała takie czynniki jak: różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, aktywność zawodowa obu grup, stopa bezrobocia oraz praca w pełnym wymiarze godzin. W najnowszej edycji badania Polska zajmują 8. miejsce w rankingu, czyli o jedną pozycję wyżej niż w 2016 r. i o 11 wyżej w porównaniu z rokiem 2000. To najlepszy wynik Polski w historii badania przeprowadzanego od 2000 r.

Eksperti PwC podkreślają, że awans Polski to wynik między innymi sukcesywnego zmniejszania luki płacowej w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn oraz coraz niższej stopy bezrobocia wśród kobiet.

Wykres 6. Luka płacowa między kobietami a mężczyznami w Polsce (%)

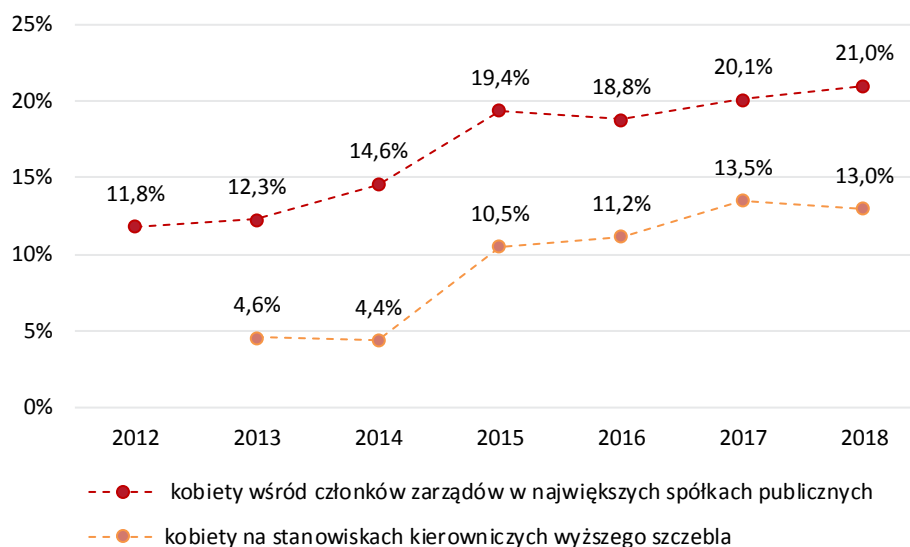


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **PwC** data dostępu 08.03.2019.
N = brak danych.

Z danych **Eurostatu** wynika, że w Polsce kobiety stanowią 21% wśród członków zarządów w największych spółkach publicznych. Choć w ciągu ostatnich pięciu lat udział ten wzrósł o 9 p.p., jest to ciągle wynik poniżej unijnej średniej (26,7%).

Eurostat podał też dane dotyczące udziału kobiet wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla. W Polsce ich odsetek wynosi 13% i jest jednym z najniższych udziałów kobiet na kierowniczych stanowiskach w porównaniu z innymi krajami członkowskimi UE. Z kolei Polska jest krajem, gdzie odnotowano jeden z największych udziałów kobiet na stanowiskach menedżerskich (46,84%).

Wykres 7. **Kobiety na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla oraz wśród członków zarządów w największych spółkach publicznych w Polsce (%)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **Eurostat** data dostępu 08.03.2019.
N = brak danych

Wyniki **badania**, przeprowadzonego w IV kw. 2018 r. wśród kobiet studiujących w małych ośrodkach akademickich, pokazały, że młode kobiety są świetnie wykształcone, mają wszelkie predyspozycje do tego, żeby zarządzać firmą, prowadzić biznes i robić karierę, ale nie wykorzystują posiadanej wiedzy i umiejętności, brakuje im odwagi, hamuje je stres.

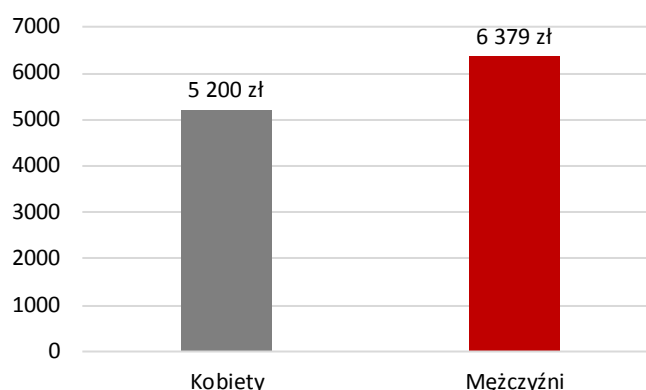
Wykres 8. Ocena własnych kompetencji przez osoby studiujące



Źródło: **raport** Platformy Pracodawców RP „Kierunek Kobieta biznesu”.

Średnia na skali: 1 – Zdecydowanie nie zgadzam się; 5 – Zdecydowanie zgadzam się
N = 1025 (w tym 598 kobiet).

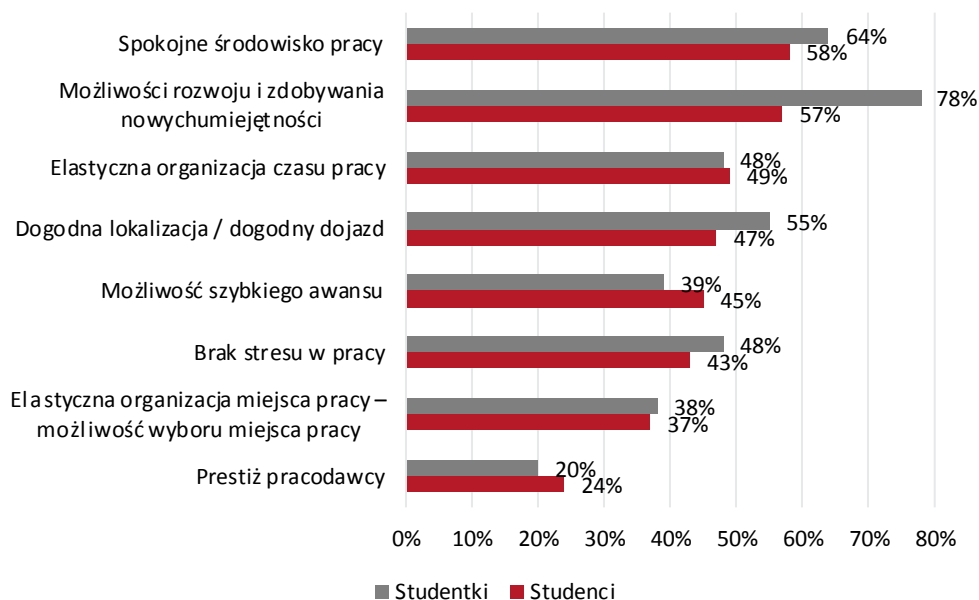
Studentki mają niższe oczekiwania od studentów pod względem wynagrodzenia w przyszłości. Studenci podają kwotę oczekiwanej pensji wyższą średnio o 23% (wykres 9).



Źródło: **raport** Platformy Pracodawców RP „Kierunek Kobieta biznesu”.
N = 1025 (w tym 598 kobiet).

Analiza oczekiwań wobec pracy osób młodych pokazuje, że chęć rozwoju i gotowość zdobywania nowych umiejętności częściej deklarują młode Polki – 78% i jest to wynik o 21 p.p. wyższy niż w przypadku młodych Polaków. Prawie 2/3 studentek oczekuje spokojnego środowiska pracy. Kobiety w większym stopniu cenią sobie też dogodną lokalizację i brak stresu związanego z wykonywaną pracą. Natomiast mężczyźni częściej oczekują szybkiego awansu (45 % vs 39 %) i istotniejszy jest dla nich prestiż pracodawcy (24% vs 20%).

Wykres 10. **Oczekiwania wobec pracy wśród młodych kobiet i mężczyzn (%)**

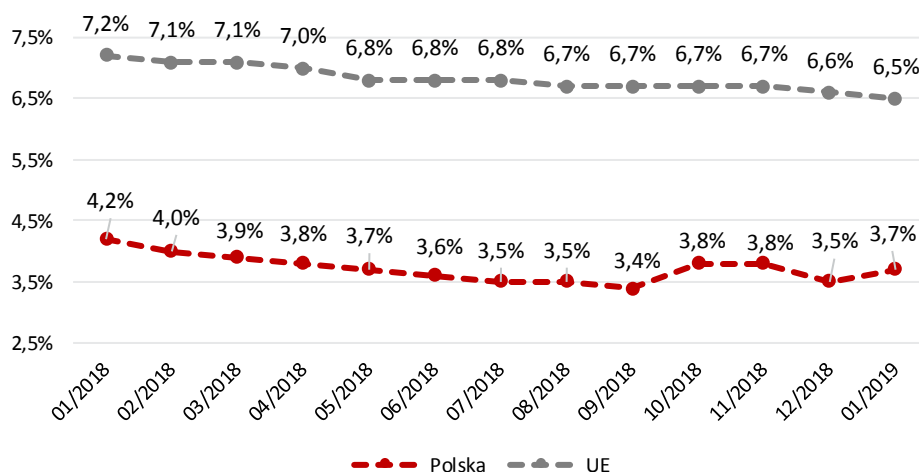


Źródło: **raport** Platformy Pracodawców RP „Kierunek Kobieta biznesu”. N = 1025 (w tym 598 kobiet).

Wskaźnik bezrobocia
w UE
sukcesywnie maleje
od początku 2018 r.

Według danych Eurostatu, wskaźnik bezrobocia w styczniu 2019 r. wyniósł 6,5%³ dla wszystkich krajów członkowskich UE. Oznacza to, że w porównaniu z tym samym okresem w 2018 r. wskaźnik bezrobocia spadł o 7 p.p. Warto zauważyć, że wartość odnotowana w styczniu br. jest najniższa od początku 2000 r., kiedy to Eurostat rozpoczął monitorowanie stopy bezrobocia w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Tak jak w poprzednim miesiącu (grudzień 2018 r.) stopa bezrobocia osiągnęła wyższy wynik dla krajów strefy euro (EU-19) – w styczniu 2019 r. bezrobocie wyniosło 7,8%. W Polsce stopa bezrobocia w styczniu 2019 r. nieznacznie wzrosła w porównaniu z końcem 2018 r. (3,7% vs 3,5%).

Wykres 11. Wskaźnik bezrobocia dla UE-28 i Polski, w okresie styczeń 2018 – styczeń 2019 r. (w %)

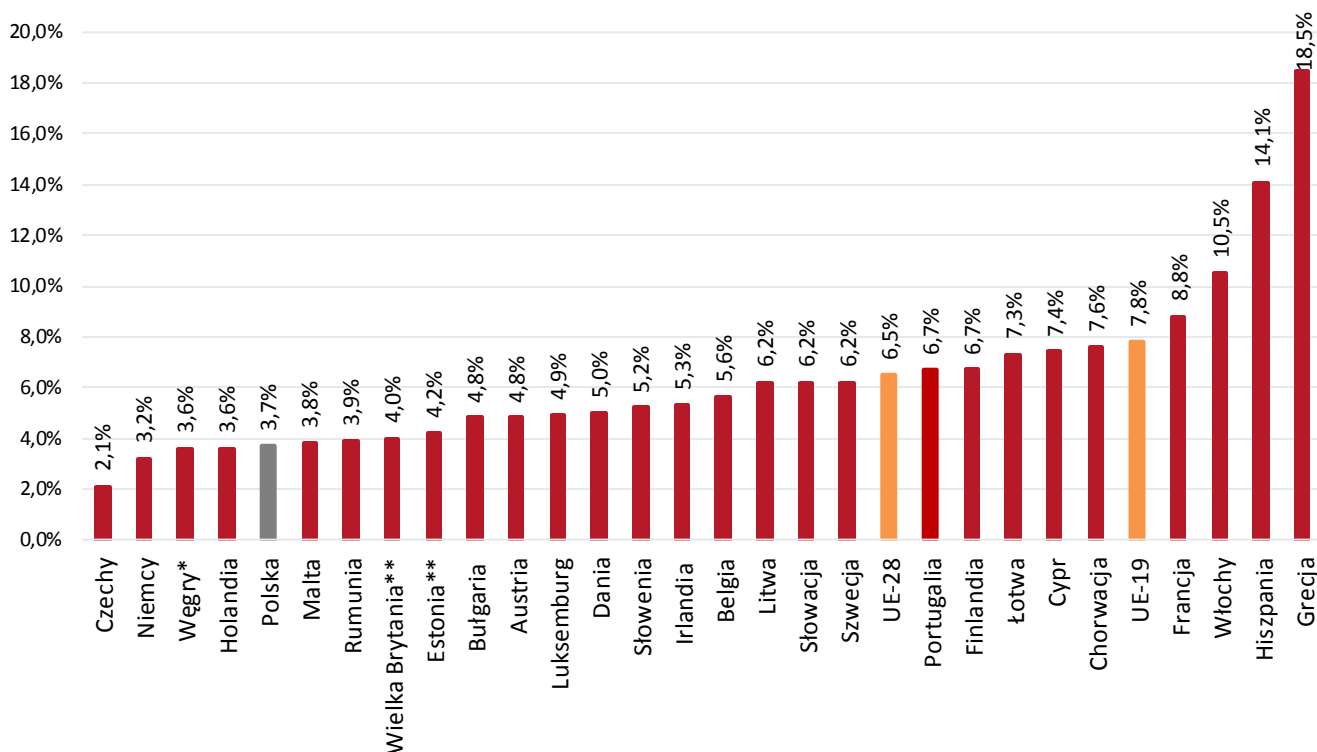


Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 14.03.2019.

W styczniu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia w UE-28 odnotowano w Grecji (18,5%), Hiszpanii (14,1%) i Włoszech (10,5%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano kolejny raz w Czechach (2,1%), Niemczech (3,2%), na Węgrze (3,6% – dane z listopada 2018 r.) i w Holandii (3,6%).

³ Różnica w wyniku stopy bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i Głównego Urzędu Statystycznego wynika z przyjęcia i innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), Badanie GUSu – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Stopa bezrobocia w Polsce liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła w tym okresie 3,7%.

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



* listopad 2018 r.

** grudzień 2018 r.

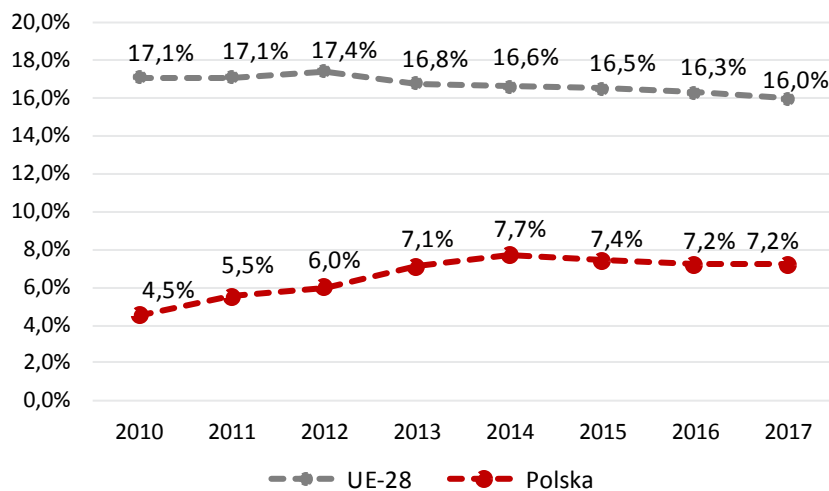
Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 14.03.2019.

Luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami w krajach członkowskich Unii Europejskiej wynosi 16%, w Polsce – 7,2%

Według danych Eurostatu, w UE-28, w 2017 r. luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami, a więc różnica pomiędzy kwotą średniego godzinowego wynagrodzenia brutto za pracę kobiet i mężczyzn wyniosła średnio 16%. Od 2010 r. zauważalny jest trend powolnego spadku różnicy pomiędzy średnim wynagrodzeniem. Spadek pomiędzy rokiem 2010 i 2017

wynosi 1,1 p.p. W Polsce mimo znacząco niższego wyniku zauważalny jest stały trend minimalnego wzrostu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn. W 2017 r. luka płacowa wynosiła na polskim rynku pracy 7,2%.

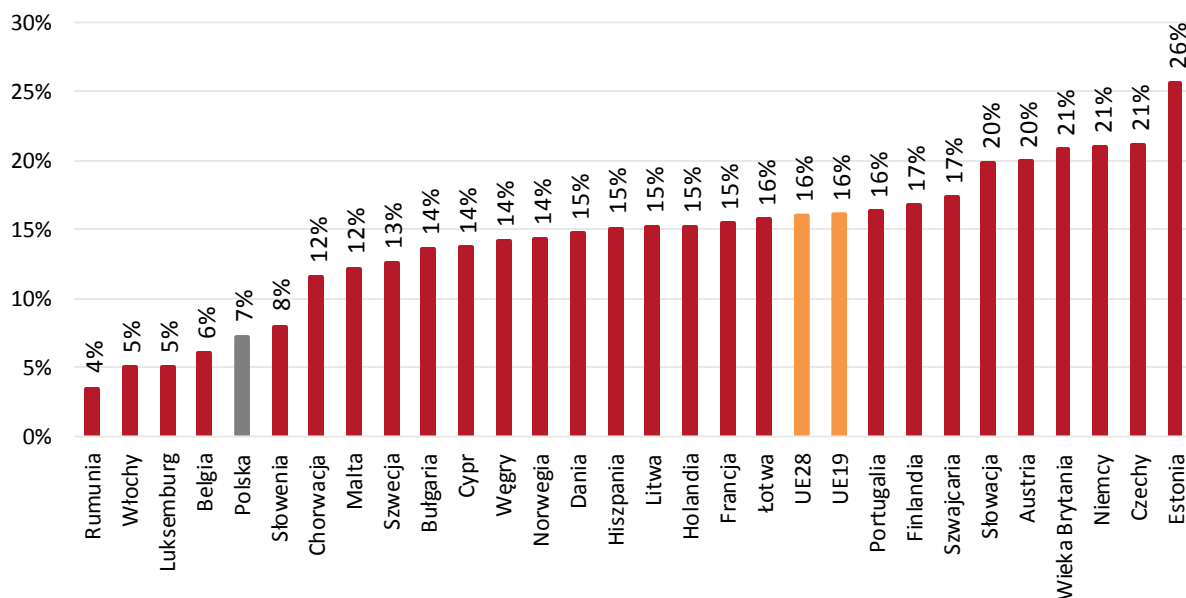
Wykres 13. Luka płacowa między kobietami a mężczyznami w UE-28 i Polsce, w latach 2010-2017 (w %)



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 18.03.2019.

Analiza danych dotyczących poszczególnych krajów członkowskich Unii pokazuje, że w 2017 r. luka płacowa była największa w takich krajach jak Estonia (25,6%), Czechy (21,1%) i Niemcy (21%), a najniższa w Rumunii (3,5%), Luksemburgu (5%) i we Włoszech (5%).

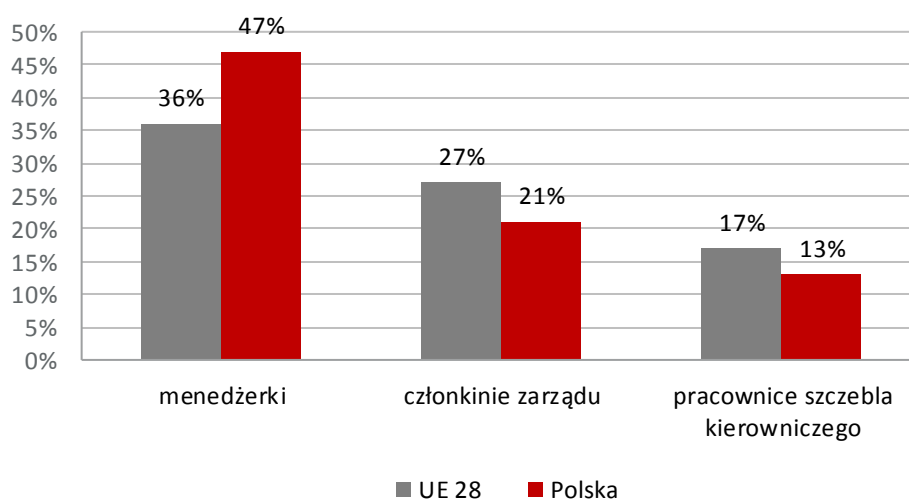
Wykres 14. Luka płacowa między kobietami a mężczyznami w krajach członkowskich Unii Europejskiej w 2017 r. (%)



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 18.03.2019.

Z danych Eurostatu wynika, że w 2017 r. w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE-28) kobiety obejmowały tylko 36% wszystkich stanowisk menadżerskich. Sytuacja wyglądała jeszcze gorzej na wyższych stanowiskach – wśród członków zarządów było tylko 27% kobiet, a wśród pracowników wyższego szczebla kierowniczego – zaledwie 17%. W Polsce wśród 47% menadżerów to kobiety. Natomiast w gorszej pozycji są pracownice szczebla kierowniczego – jest ich tylko 13% a członkiń zarządu – 21%.

Wykres 15. **Kobiety na stanowiskach kierowniczych w Unii Europejskiej i Polsce w 2018 r. (%)**



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 14.03.2019.

Najważniejsze badania i raporty⁴

- Prognozuje się, że 2019 r. będzie dla pracodawców wyzwaniem, jeśli chodzi o rekrutację nowych pracowników – przybędzie zawodów, w których ofert pracy będzie więcej niż pracowników chętnych i/lub spełniających wymagania.
- Utrudnienia
w rekrutacji nowych
pracowników
w 2019 r.
- Najwięcej ofert pracy pojawi się w dużych przedsiębiorstwach oraz w sektorach takich jak: produkcja przemysłowa, transport i logistyka oraz handel detaliczny i hurtowy.
 - Migranci ukraińscy są na ogół usatysfakcjonowani wykonywaną w Polsce pracą, dlatego też trzech na czterech obywateli Ukrainy biorących udział w badaniu chce pozostać w Polsce.
 - Czynnikiem decydującym o pozostaniu w Polsce są przede wszystkim kwestie osobiste – obecność rodzin i przyjaciół oraz bliskość kulturowa krajów i podobieństwo naszych języków. Istotna jest również wysokość wynagrodzenia. Prawie dwie trzecie badanych (61%) zostanie w Polsce, jeśli wzrośnie ich wynagrodzenie.
- Ukraińscy migranci
ekonomiczni
na polskim rynku
pracy
- Pracownicy z Ukrainy są gotowi na pracę powyżej ustawowego dziennego czasu pracy oraz 6 dni w tygodniu.
 - Opinie studentów i studentek wchodzących na rynek pracy są podzielone odnośnie do przydatności ich studiów do wejścia na rynek pracy – jedna trzecia badanych uważa, że ukończenie studiów jest potrzebne, 33% jest przeciwnego zdania. 38% badanych uważa, że uczelnia nie przygotowała ich do poszukiwania pracy. Zadowolonych z przygotowania do wyzwań zawodowych przez szkołę wyższą jest mniej – 33%.
- Sytuacja studentów
i studentek
wchodzących
na rynek pracy
- Staże i praktyki w przekonaniu studentów i studentek są ważnym czynnikiem pomagającym wejść na rynek pracy. 82% badanych studentów i absolwentów uważa, że warto odbywać je w trakcie studiów. Zaletami staży i praktyk są: przygotowanie do pracy (61%), nauka zasad funkcjonowania w firmie (63%), nabycie konkretnych umiejętności

⁴ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

twardych, np. wykorzystania oprogramowania (57%). 83% badanych osób było zdania, że pracodawcy już na starcie kariery oczekują od pracowników doświadczenia i konkretnych kompetencji.

- Warto zauważyć różnicę w jaki sposób studiujące kobiety i mężczyźni wykorzystują staże. Studenci dwukrotnie częściej odbywają płatne staże, natomiast studentki angażują się głównie w wolontariat albo odbywają staże bezpłatne. Co piąta badana osoba nie brała udziału w żadnych dodatkowych szkoleniach czy kursach.
- Studenci i studentki szukają pracy, w której będą mogli otrzymać odpowiednie wynagrodzenie (67%), możliwości rozwoju zawodowego (59%) oraz z dobrą atmosferą (58%). Warto zauważyć, że studentki znacznie częściej niż studenci są motywowane do pracy przez korzyści niematerialne, niezwiązane bezpośrednio z pensją. Mają także niższe oczekiwania co do wysokości wynagrodzenia (o 23% mniej niż mężczyźni) oraz rzadziej oczekują natychmiastowego sukcesu zawodowego.
- Prawie 2/3 studentek oczekuje spokojnego środowiska pracy. Studentki w większym stopniu cenią sobie dogodny dojazd i brak stresu związanego z wykonywaną pracą oraz oczekują od pracy głównie możliwości rozwoju i zdobywania nowych doświadczeń.
- Większość młodych szuka ofert wyłącznie online: na portalach pracy (94%) innych portalach ogłoszeniowych (regionalnych, miejskich, ogólnych itp. – 48%), portalach społecznościowych (43%).
- Bezrobotnych na świecie jest nadal 172 miliony (stan na koniec 2018 r.), ale z roku na rok wzrasta liczby osób aktywnie zawodowo. Największy wzrost zatrudnienia przewiduje się w regionach Azji i Pacyfiku, Ameryki Północnej i Południowej.
- Posiadanie pracy nie zawsze jest miernikiem dobrostanu społecznego i ekonomicznego. Około 3,3 miliarda zatrudnionych doświadczyło braku środków pieniężnych i ekonomicznego zabezpieczenia. Jakość pracy jest często skorelowana z poszczególnymi regionami geograficznymi – Globalne Południe⁵ nie daje zwykle pracownikom miejsc pracy, które zapewniałyby dostateczne warunki finansowe i ochronę praw pracowniczych.
- World Bank Group rekomenduje inwestycje w rynek pracy w następujących obszarach: integracja społeczna, wprowadzenie regulacji dotyczących warunków pracy, inwestycja w kapitał ludzki i wzmocnienie praw pracowniczych, dostosowanie kwalifikacji do innowacji technologicznych.

Warunki
zatrudnienia
na globalnym rynku
pracy

⁵ Kraje rozwijające się Źródło: <https://sjp.pwn.pl/slowniki/Globalne-Po%C5%82udnie.html>

- Różnica między uczestnictwem kobiet i mężczyzn w rynku pracy jest nadal widoczna. 3 z 5 pracowników to osoby płci męskiej (w populacji 3,5 mld aktywnych zawodowo). Warto zwrócić uwagę, że 11% więcej kobiet niż mężczyzn jest zdolnych do podjęcia pracy zawodowej, ale niestety pozostaje bez zatrudnienia.
- Najbardziej sprzyjające rynki pracy dla kobiet znajdują się w Islandii i Szwecji, i Nowej Zelandii (według tegorocznych wyników "Women in Work Index").
- Do najbardziej rozwijających się rynków pod względem równościowego podejścia do traktowania kobiet na rynku pracy jest Luksemburg (awans o 17 pozycji w stosunku do 2000 r.) i Polska (awans o 11 pozycji w stosunku do 2000 r.).

Rynek pracy w Polsce

Barometr zawodów 2019

Charakterystyka raportu

Przedstawione w raporcie wyniki badania pokazują, w jakich zawodach będą mniejsze, a w jakich większe szanse na pracę w nadchodzącym roku. Eksperti klasyfikują zawody w trzy grupy:

- zawody deficytowe, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy w najbliższym czasie;
- zawody zrównoważone, czyli takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia;
- zawody nadwyżkowe, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na nadmiar pracowników spełniających wymagania pracodawców.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

Kluczowe wnioski z badania

- Problemy związane z dostępnością pracowników w 2019 r. będą się nasilać. Stały niedobór pracowników występuje w zawodach: operatorzy obrabiarek skrawających i spawacze, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, cieśle i stolarze budowlani, dekarze

i blacharze budowlani, kierowcy, pielęgniarki, szefowie kuchni oraz samodzielni księgowi.

- Przybędzie zawodów, w których ofert pracy będzie więcej niż pracowników chętnych do jej podjęcia i spełniających wymagania pracodawców.
- Niewiele będzie zawodów, w których liczba kandydatów przewyższy liczbę dostępnych miejsc pracy (w skali kraju w prognozach na 2019 r. jest wymieniony jeden – ekonomiści).
- Wśród najczęściej wskazywanych przyczyn wpływających na deficyt pracowników w poszczególnych branżach znalazły się:
 - nieatrakcyjne warunki zatrudnienia (m.in. niejasne zasady rekrutacji, brak stabilności zatrudnienia, wymiar godzinowy, złe relacje z pracodawcą),
 - zbyt niski poziom wynagrodzeń,
 - trudne lub szkodliwe warunki pracy,
 - konieczność dojazdu poza miejsce zamieszkania,
 - brak wymaganych umiejętności oraz aktualnych uprawnień.
- W tej sytuacji, przy jednoczesnym spadku bezrobocia, istotną rolę instytucji rynku pracy będzie pomoc pracodawcom w zapewnieniu wykwalifikowanych pracowników. Jednym z narzędzi dostępnych dla pracodawców jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Na wspierane przez Fundusz zawodowe kształcenie ustawiczne w 2019 r. przeznaczono ponad dwukrotnie więcej środków niż w 2018 r.

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, II kwartał 2019, POLSKA

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które ma na celu poznanie intencji pracodawców odnośnie do zwiększenia lub zmniejszenia całkowitego zatrudnienia w ich przedsiębiorstwach. W raporcie przedstawiono perspektywę zatrudnienia w II kw. bieżącego roku w poszczególnych branżach. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony Polski⁶. Badanie dla Polski zrealizowane było na reprezentatywnej próbie 751 pracodawców.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

⁶ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujańsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie)

ManpowerGroup. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Największy wzrost zatrudnienia deklarują duże przedsiębiorstwa.
- Spośród 10 przeanalizowanych sektorów, najwyższe prognozy odnotowano w produkcji przemysłowej, transporcie i logistyce oraz handlu detalicznym i hurtowym.
- Spośród sześciu regionów najwyższe prognozy odnotowano w regionie Południowo-Zachodnim.

Najważniejszy egzamin: kariera. Studenci i absolwenci na rynku pracy

Charakterystyka raportu

Raport pozwala poznać postawy osób wchodzących na rynek pracy.

W raporcie przedstawiono:

- plany zawodowe studentów i absolwentów,
- uczelnie, a rynek pracy: opinie badanych,
- staże i praktyki: postawy i doświadczenia,
- najważniejsze cechy poszukiwane u pracodawców,
- najczęściej poszukiwane typy stanowisk na Pracuj.pl,
- wypowiedzi ekspertów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Raport Pracuj.pl Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 37% badanych studentów i absolwentów uważa, że ukończenie studiów jest potrzebne, by znaleźć dobrą pracę. Odwrotnie twierdzi nieco mniej, bo co trzeci student i absolwent (33%).
- 38% badanych uważa, że uczelnia nie przygotowała ich do poszukiwania pracy. Zadowolonych z przygotowania do wyzwań zawodowych przez szkołę wyższą jest mniej – 33%.
- 76% studentów ma zamiar rozwijać się zawodowo zgodnie z obranym kierunkiem studiów.
- 83% badanych osób uważa, że pracodawcy już na starcie kariery oczekują od pracowników doświadczenia i konkretnych kompetencji.

- 82% badanych uważa, że warto odbywać w trakcie studiów staże i praktyki. Według 61% studentów i absolwentów pomogły im praktycznie przygotować się do pracy. 63% respondentów dodaje, że podczas praktyk i staży nauczyło się zasad funkcjonowania w firmie i nabyło umiejętności miękkie. 57% uważa, że nabyło konkretne umiejętności twarde, np. korzystania z oprogramowania.
- Ponad połowa (51%) szuka pracy na pełen etat, a co czwarty - praktyk i staży (25%).
- 44% respondentów chciałaby pracować w międzynarodowej korporacji lub dużej ogólnopolskiej organizacji. Jednocześnie co trzeci preferowałby zatrudnienie w małej firmie liczącej do 50 osób lub startupie (łącznie 32%).
- 67% badanych przyznało, że wysokość zarobków jest dla nich istotną kwestią, jednak niewiele mniej wskazało na możliwości rozwoju zawodowego (59%) oraz dobrą atmosferę (58%).
- 77% studentów i absolwentów biorących udział w badaniu za ważny wyróżnik idealnego pracodawcy uważa dawanie pracownikom możliwości rozwoju i szkolenia się. 65% badanych oczekiwałoby od niego także możliwości awansu. Co trzeci badany (34%) oczekuje, że idealny pracodawca pozwoli mu na samodzielność i da przestrzeń na realizację własnych pomysłów.
- Wśród badanych przez Pracuj.pl studentów i absolwentów najwięcej jest osób, które postrzegają karierę jako środek do realizacji pasji pozazawodowych – 50%. Jednocześnie jednak znacząca część studentów i absolwentów jest skłonna do poświęcenia części życia osobistego, by wspinać się po kolejnych szczeblach kariery. Taką postawę przyjmuje 38% badanych.

Do garów czy za stery? jak dzisiejsze studentki widzą swoją przyszłość?

Charakterystyka raportu

Raport o studentach w Polsce AD 2019. Badanie, realizowane poza głównymi ośrodkami akademickimi, pokazuje jak studentki widzą swoją przyszłość.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Platforma Pracodawców RP Kierunek – Kobieta Biznesu. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Kobiety często nie doceniają swoich kompetencji.

- Studentki znacznie częściej niż studenci są motywowane do pracy przez korzyści niematerialne, niezwiązane bezpośrednio z pensją. Mają niższe oczekiwania co do wysokości wynagrodzenia (o 23% mniej niż mężczyźni) czy awansu.
- Wśród swoich mocnych stron studentki wymieniają umiejętność pracy w grupie i zdolności komunikacyjne. Uważają, że lepiej niż mężczyźni radzą sobie z wyszukiwaniem i analizą informacji oraz organizacją pracy.
- W porównaniu z mężczyznami, kobiety rzadziej oczekują natychmiastowego sukcesu zawodowego.
- Studentki rzadziej niż studenci chcą zakładać własne firmy.
- Młode Polki oczekują od pracy głównie możliwości rozwoju i zdobywania nowych doświadczeń. Deklaruje tak 78% badanych – to o 21 p.p. więcej niż w przypadku mężczyzn. Bardzo cenią sobie szkolenia i doksztalcanie, ale często mają do nich ograniczony dostęp. Studenci dwukrotnie częściej odbywają płatne staże, natomiast studentki angażują się głównie w wolontariat albo odbywają staże bezpłatne. Co piąta nie brała udziału w żadnych dodatkowych szkoleniach czy kursach.
- Prawie 2/3 studentek oczekuje spokojnego środowiska pracy.
- Kobiety w większym stopniu cenią sobie dogodny dojazd i brak stresu związanego z wykonywaną pracą. Natomiast rzadziej niż mężczyźni wskazują jako najważniejszą możliwość szybkiego awansu (39% vs 45%).

Jakość procesów rekrutacji

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje informacje m.in. o sposobach poszukiwania ofert, oczekiwaniach wobec pracodawców. W raporcie zamieszczono również wypowiedzi eksperckie specjalistów z branży do wniosków z badania.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Raport Aplikuj.pl Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Większość młodych szuka ofert tylko w sieci:
 - portale pracy (94%),
 - inne portale ogłoszeniowe (regionalne, miejskie, ogólne itp.) (48%),
 - portale społecznościowe (43%).
- Ponad połowa respondentów (52%) deklaruje, że nigdy nie korzystała z usług agencji pracy, a spora część nawet nie zna żadnej w okolicy (10%).

- Do najbardziej interesujących informacji na temat warunków zatrudnienia należą:
 - wysokość zarobków (91% ankietowanych),
 - możliwości rozwoju (84%),
 - opinia o firmie (67%),
 - wygląd oferty, rozumiany jako sposób przedstawienia jej treści (59%).
- Najatrakcyjniejsze benefity, które mogą skutecznie zachęcić potencjalnych pracowników to:
 - darmowe szkolenia (76%),
 - program ubezpieczeniowy (63%),
 - transport lub dopłata do dojazdów (35%),
 - karta multisport lub dopłata do niej (33%).
- Kwestie wzbudzające niechęć kandydatów do składania aplikacji to:
 - wymaganie dyspozycyjności w weekendy i święta (71%),
 - zmianowy system pracy (49%),
 - konieczność posiadania certyfikatu znajomości języka obcego (44,5%).
- Najtrudniejszy element rozmowy rekrutacyjnej to:
 - rozmowa w języku obcym (48%),
 - plany na przyszłość (37%),
 - powód aplikacji do danego pracodawcy (31%),
 - mocne i słabe strony kandydata (31%),
 - oczekiwania finansowe (30%).

Plany migracyjne pracowników z Ukrainy

Charakterystyka raportu

W raporcie przedstawiono opinie obywateli Ukrainy na temat pracy w Polsce. Pracowników z Ukrainy pytano o powody ich wyjazdu z Polski, plany zatrudnienia, warunki i propozycje zmian w zakresie pracy w Polsce, a także o argumenty przemawiające za pozostaniem w Polsce.

Informacje ogólne

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

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Trzech na czterech obywateli Ukrainy chce pozostać w Polsce. Powodem tej decyzji jest satysfakcja z wykonywanej pracy.

- Obywateli Ukrainy do Polski przyciąga także obecność rodzin i przyjaciół oraz bliskość kulturowa krajów i podobieństwo naszych języków.
- Natomiast osoby, które planują wyjazd poza granice naszego kraju, liczą na wyższe wynagrodzenie, podwyższenie standardu życia oraz znalezienie pracy zgodnej z ich kompetencjami.
- Prawie dwie trzecie badanych w tej grupie (61%) zostanie w Polsce, jeśli wzrośnie ich wynagrodzenie. Na drugim miejscu we wskazaniach respondentów znalazło się ułatwienie w uzyskaniu pozwolenia na pobyt stały w Polsce (27%), a na trzecim złagodzenie prawa, które umożliwi im dłuższy pobyt w Polsce celem poszukiwania pracy (21%).
- Wśród kierunków migracji zarobkowej najczęściej wskazań uzyskały Niemcy (69%) oraz Czechy (15%). Co dziesiąty badany, który chce opuścić Polskę rozważa inne rynki – Wielką Brytanię (3% w grupie respondentów planujących wyjazd z Polski), Włochy (2%), USA (2%) oraz kraje skandynawskie (2%). Badani wskazywali również na Kanadę i Hiszpanię. 1% planuje powrót na Ukrainę.

Ukraińcy na polskim rynku pracy. Doświadczenia, wyzwania i perspektywy

Charakterystyka raportu

Raport pozwala szerzej spojrzeć na pracowników z Ukrainy jako jeden z istotnych czynników wzrostu gospodarczego Polski. Respondentów, reprezentujących wszystkie regiony Ukrainy, zapytano m.in. o ich wykształcenie, doświadczenie zawodowe w różnych krajach, znajomość języka polskiego, oczekiwania finansowe, plany rozwoju zawodowego i perspektywy dalszej pracy w Polsce.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Raport EWL S.A. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Co drugi Ukrainiec szukał odpowiedniej oferty pracy z polecenia przyjaciół i znajomych. Z pomocy agencji pośrednictwa pracy w miejscu zamieszkania skorzystało niemal 28% respondentów. Przez Internet ofert pracy w Polsce szukał co czwarty Ukrainiec.
- 57% badanych znalezienie pracy zajęło do dwóch tygodni. Średni czas poszukiwania pasującej oferty to 3,3 tygodnie.
- Większość Ukraińców szukających w Polsce zatrudnienia nie chwyciła się pierwszej lepszej oferty.

- Ponad 1/3 Ukraińców, którzy przyjechali do pracy do Polski na określone stanowisko, nie ma odpowiedniego doświadczenia na tym stanowisku.
- Niemal połowa Ukraińców woli pracować w Polsce powyżej ustawowego czasu pracy. Jeszcze więcej pragnie pracować 6 dni w tygodniu.
- 23% badanych dopuszcza możliwość pracy w Polsce „na czarno”, jeżeli zwiększyłoby to ich zarobki.
- Ponad 3/4 respondentów przed wyjazdem do Polski dokładnie wiedziało, ile będzie zarabiać w naszym kraju.
- Najbardziej kusi respondentów praca w Niemczech. Nad pracą w tym kraju zastanawia się 27% obecnie zatrudnionych w Polsce obywateli Ukrainy. Na drugim miejscu uplasowały się Czechy (21%), a na trzecim Włochy, gdzie chce pracować co dwudziesty Ukrainiec.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Women in Work index 2019

Charakterystyka raportu

Raport jest analizą sytuacji kobiet na rynku pracy w 33 krajach, należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Indeks jest liczony w oparciu o dane OECD, Eurostatu oraz BLS i jest średnią ważoną wskaźników takich jak: różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, stopa bezrobocia wśród kobiet, bezpieczeństwo zatrudnienia, forma zatrudnienia (pełny lub niepełny etat). Najnowsza edycja raportu obejmuje dane za 2017 rok.

Informacje ogólne

Miejsce badania: międzynarodowe (33 kraje OECD)

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PwC. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Najwyższe trzy miejsca w tegorocznym zestawieniu "Women in Work Index" zajmują: Islandia, Szwecja i Nowa Zelandia.
- Od 2000 r. najbardziej awansował w zestawieniu Luksemburg (o 17 pozycji).
- Polska jest drugim po Luksemburgu krajem, który od 2000 r. dokonał największego skoku w zakresie dostępności i przyjazności rynku pracy dla kobiet, awansując w tym czasie aż o 11 pozycji. Obecne 8. miejsce to efekt m.in.: sukcesywnego zmniejszania luki płacowej, która obecnie wynosi 5%, coraz niższej stopy bezrobocia wśród pań, dużej liczby kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin.

- W Polsce dość słabo w porównaniu z innymi krajami wygląda poziom aktywności zawodowej kobiet, będący na poziomie zaledwie 63%, co oznacza że w ciągu ostatnich 17 lat zwiększył się jedynie o 3%.

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, Q2 2019

Charakterystyka raportu

Badanie przeprowadzono w 44 krajach na świecie w celu ustalenia planów zatrudnienia w okresie kwiecień-czerwiec 2019 r.

Informacje ogólne

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

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W 15 z 44 badanych krajach prognozy zatrudnienia są wyższe niż w poprzednim kwartale, natomiast w 18 krajach prognoza zatrudnienia jest niższa, w 11 nie przewiduje się żadnych zmian.
- W drugim kwartale w 23 z 26 krajów Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (EMEA) prognozowany jest wzrost płac.
- We wszystkich ośmiu badanych krajach Azji i Pacyfiku w II kw. 2019 r. przewiduje się wzrost zatrudnienia. We wszystkich 10 badanych krajach Ameryki Północnej i Południowej pracodawcy przewidują zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych trzech miesięcy. W porównaniu z I kw. 2019 r. prognoza zatrudnienia poprawiła się w trzech krajach, natomiast w sześciu spadła.

The Changing Nature Of Work

Charakterystyka raportu

Raport omawia zmiany i relacje na globalnym rynku pracy. Opracowanie opiera się na eksploracji zmieniających się relacji pracowniczych we wszystkich krajach świata, ze szczególnym uwzględnieniem zmian technologicznych. Omówione zostały takie segmenty jak: uczenie się przez całe życie, zmieniająca się charakterystyka przedsiębiorstw czy zabezpieczenia społeczne.

Informacje ogólne

Miejsce badania: globalny
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

World Bank Group . Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Według World Bank Group, odpowiedzią na zmieniający się rynek pracy jest inwestowanie w następujące obszary: integracja społeczna, wprowadzenie regulacji dotyczących warunków pracy, inwestycja w kapitał ludzki i wzmocnienie praw pracowniczych, dostosowanie kwalifikacji do innowacji technologicznych. Wynikiem takich działań jest dobre przygotowanie pracowników, którzy będą w stanie dostosować się do konkurencyjnego rynku pracy.
- Do głównych zmian, które związane są z nadchodzącymi innowacjami technologicznymi należą: (1) wzrost miejsc stanowisk dla pracowników pracujących za pomocą platform online; (2) zmiana zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności spowodowana innowacjami technologicznymi; (3) obawa przed robotami zajmującymi stanowiska pracy na których wykonuje się zadanie, które powszechnie były wykonywane przez człowieka; (4) w krajach rozwijających się nadal za uważalny jest duży udział niskoproduktywnych miejsc pracy w obszarze „szarej strefy”; (5) technologia, a szczególnie social media, w znaczący sposób zwiększają wymagania pracowników względem warunków pracy.

World Employment Social Outlook Trends 2019

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje globalne trendy zatrudnienia na rynku pracy, a także trendy zmian społecznych w ujęciu globalnym, przedstawione z perspektywy celów zrównoważonego rozwoju wyznaczonych przez Organizację Narodów Zjednoczonych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 5 regionów światowych – Afryka, Azja, Europa Wschodnia, południowy i wschodni region basenu Morza Śródziemnego, Ameryka Łacińska i Karaiby

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

International Labour Office. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Różnica między uczestnictwem kobiet i mężczyzn w rynku pracy jest nadal widoczna. 3 z 5 pracowników to osoby po płci męskiej (pośród populacji 3,5 mld aktywnych zawodowo).

- Posiadanie pracy nie zawsze jest wymiernikiem dobrostanu społecznego i ekonomicznego. Około 3,3 mld zatrudnionych doświadczyło braku środków pieniężnych i ekonomicznego zabezpieczenia. Większość osób wskazała także, że nie jest zadowolona z obecnie zajmowanego stanowiska pracy.
- Mimo ciągłego wzrostu liczby osób aktywnie zawodowo, bez pracy pozostaje nadal 172 milionów ludzi. Warto zwrócić uwagę, że siła robocza kobiet nie jest dostatecznie wykorzystywana na rynku pracy – 11 % więcej kobiet niż mężczyzn jest zdolnych do podjęcia pracy zawodowej, ale niestety pozostaje bez zatrudnienia.
- Jakość pracy jest często skorelowana z poszczególnymi regionami geograficznymi – Globalne Południe nie zapewnia zwykle pracownikom miejsc pracy, które dałyby im satysfakcjonujące wynagrodzenie i ochronę praw pracowniczych.

Labour Market Outlook – views from employers Winter 2018/2019

Charakterystyka raportu

Raport na temat trendów na brytyjskim rynku pracy, z perspektywy pracodawców. Badanie zostało przeprowadzone online w grudniu 2018 r. i styczniu 2019 r. Respondenci to 1254 pracodawców lub osoby zajmujące kluczowe stanowiska w obszarze Human Resource w danej firmie. Próba została dobrana reprezentacyjnie zgodnie z ogólnymi proporcjami dotyczącymi wielkości, sektora i branży przedsiębiorstw.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Wielka Brytania
Zasięg geograficzny badania: europejski
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Chartered Institute of Personnel and Development in partnership with The Adecco Group. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wskaźnik zrównoważonego zatrudnienia (the net employment balance) mówi o zaufaniu pracownika do pracodawcy. Obliczany jest za pomocą różnicy pomiędzy proporcją pracowników, którzy spodziewają się ulepszenia/zwiększenia kadry pracowniczej, a tymi, którzy się tego nie spodziewają. Wskaźnik wyraźnie wzrasta w IV kw. 2018 r. (+20). Wzrost jest zauważalny we wszystkich sektorach jednak warto zauważyć różnice w poszczególnych branżach – służba zdrowia to +32, produkcja +17, edukacja to tylko +2.
- Sektor prywatny w większym stopniu skupia się na inwestowaniu w proces rekrutacji i utrzymywaniu pracowników na miejscu pracy. Aby zatrzymać pracownika pracodawcy z sektora prywatnego są w stanie częściej podnieść wynagrodzenie (62%) niż w sektorze publicznym (34%).

- Tylko co drugi przedsiębiorca potrafił wykazać się znajomością terminu “produktywność”, a co za tym idzie większość przedsiębiorców używa tego terminu wyłącznie w celu wykazania stosunku wydajności do rezultatów pracy. 60% przedsiębiorców stosuje metodę obliczania produktywności w swojej firmie.

Pozostałe informacje / doniesienia

Employment Flexibility Index 2019. EU and OECD countries

Indeks Elastyczności Zatrudnienia przygotowuje litewski think-tank Lithuanian Free Market Institute (LFMI) na podstawie danych i metodologii Banku Światowego. Indeks mierzy elastyczność umów o pracę regulowanych kodeksem pracy.

Kluczowe wnioski:

- W nowej edycji indeksu Polskę sklasyfikowano dopiero na 30. miejscu na 41 krajów Unii Europejskiej i OECD, z wynikiem 58 pkt. (w skali 0-100 pkt.).
- Polska ma czwarty najniższy udział zatrudnionych na czas nieokreślony w populacji na 28 krajów UE. Przyczynia się do tego sztywność regulacji pracy, wypychająca osoby mniej wykwalifikowane lub w regionach o niskim poziomie płac na umowy zlecenia (nie obowiązuje kodeks pracy), umowy o dzieło i samozatrudnienie (nie obowiązuje kodeks pracy ani płaca minimalna) czy do szarej strefy. To nakłada się na inne problemy: źle skonstruowany system pomocy społecznej (np. dezaktywizacyjna rola programu „Rodzina 500+”), niski wiek emerytalny (najniższy wiek emerytalny kobiet w UE) i mały sektor przedsiębiorstw (duży udział zatrudnienia w firmach mikro i rolnictwie).
- Polska ma siódmą najwyższą płacę minimalną w stosunku do produktywności pracy na 41 krajów UE i OECD. To utrudnia najślabszym pracownikom znalezienie pracy i może skutkować podejmowaniem nietypowych lub wręcz nielegalnych form zatrudnienia.
- Innowacyjność i rozwój gospodarczy polegają na łączeniu pracowników i kapitału w coraz bardziej produktywne zespoły, w których wytwarza i zarabia się więcej. Sztywność regulacji taką elastyczną realokację blokuje, np. spowalniając przepływ pracowników do nowych branż gospodarki.
- W krajach o sztywnych regulacjach w zakresie pracy występują duże problemy z integracją imigrantów, gdyż często są oni najślabszymi uczestnikami rynku pracy. Obecnie ten problem Polski nie dotyczy, ponieważ obcokrajowcy przyjeżdżają do nas głównie do pracy tymczasowej, ale trzeba się spodziewać, że w przyszłości to się zmieni.

- Najbardziej elastycznymi rynkami pracy mogą pochwalić się obecnie Dania, Stany Zjednoczone i Japonia. Trzy ostatnie miejsca zajmują Meksyk, Luksemburg oraz Francja.

Źródło: Lithuanian Free Market Institute (LFMI) Więcej informacji w [Publikacji](#).

Efektywność świadczeń usług rynku pracy

Najnowszy raport Najwyższej Izby Kontroli na temat programów aktywizacji bezrobotnych stwierdza niewielką skuteczność najpopularniejszych programów i niewielką popularność tych najsukuteczniejszych.

Kluczowe wnioski:

- Większość bezrobotnych i pracodawców woli korzystać z dotychczasowych form aktywizacji takich jak staże, szkolenia czy prace interwencyjne, mimo że w wielu przypadkach nie gwarantują one trwałego zatrudnienia.
- Nowe formy aktywizacji zawodowej, choć dają szansę na stałą pracę, nie cieszą się dużym zainteresowaniem.
- W dłuższym okresie efektywność zatrudnienia znacznie się zmniejszyła. Po dwóch latach od rozpoczęcia okresu aktywizacji najmniej skuteczną formą aktywizacji okazały się roboty publiczne (trwałość zatrudnienia zmniejszyła się z 76,5% wyliczonych przez PUP po trzech miesiącach do 9,5% - po dwóch latach) oraz staże (spadek z prawie 78% do niecałych 27 %). Na wysokim, prawie niezmiennym poziomie pozostała trwałość zatrudnienia w przypadku dotacji na działalność gospodarczą (z ponad 93% do ok. 87%).
- Trwałości zatrudnienia po skorzystaniu z nowych form wsparcia wykazała, że największe szanse na znalezienie stałej pracy dawał bon zatrudnieniowy oraz bon na zasiedlenie: 72% osób, które skorzystały z tych bonów nie powróciło do rejestru bezrobotnych po dwóch latach od przyznania tych form wsparcia. Instrumenty te wykorzystywane były jednak w niewielkim stopniu odpowiednio 0,1% i 1,9% aktywizowanych bezrobotnych.
- Staż, bon stażowy i bon szkoleniowy to mało skuteczne formy aktywizacji.
- Aktywizację bezrobotnych utrudniało również obowiązkowe profilowanie pomocy dla konkretnych grup bezrobotnych. Każdemu z trzech profili przypisywano ściśle określone formy wsparcia, co znacznie ograniczało możliwości działania urzędów i dyskryminowało część bezrobotnych, pozbawiając ich prawa do równego traktowania. Najbardziej poszkodowane były osoby z tzw. III profilem (czyli te najbardziej oddalone od rynku pracy, wymagające największego wsparcia w szukaniu zatrudnienia). Osoby te miały ograniczony dostęp do podstawowych usług rynku pracy, takich jak poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy.

- Pomimo spadku bezrobocia, urzędy pracy zatrudniały wciąż tyle samo osób. Ponadto urzędy pracy nie promowały nowych form aktywizacji i nie analizowały ich skuteczności.

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

Rosnąca luka na rynku pracy w Polsce. Jak ją zniwelować

Publikacja zwraca uwagę na rosnącą lukę kadrową na rynku pracy, która jest największym zagrożeniem dla rozwoju biznesu. Ekspertki PwC podkreślają, że niezbędne jest wprowadzenie ulg podatkowych, i ułatwień administracyjnych, które pozwolą na aktywizację zawodową młodych ludzi oraz osób, które zdecydują się na kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, a także uprościć procedury zatrudniania cudzoziemców.

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

Women, Business and the Law, World Bank Group

Women, Business and the Law 2018, szóstym wydaniem z tej serii, analizuje przepisy wpływające na integrację gospodarczą kobiet w 187 gospodarkach na całym świecie. Śledzi postęp, jaki dokonał się w ciągu ostatnich dwóch lat, wskazując jednocześnie możliwości reform mających na celu zapewnienie wszystkim upodmiotowienia gospodarczego.

Kluczowe wnioski:

- Kobiety mają takie same prawa jak mężczyźni w tylko sześciu państwach: w Belgii, Danii, Francji, na Łotwie, w Luksemburgu i Szwecji;
- 10 lat temu żadne państwo nie spełniało wszystkich kryteriów równości, określonych przez Bank Światowy;
- W skali całego świata kobiety mają około trzy czwarte praw, przysługujących mężczyznom.

Źródło: World Bank Group . Więcej informacji w [Raporcie](#).

Gender wage gap in the workplace: does the age of the firm matter?

W artykule przeanalizowano związek między wiekiem firmy a wysokością luki płacowej kobiet i mężczyzn w danej organizacji. Analizy dokonano w oparciu o dane pozyskane

w ramach Europejskiego Badania Struktury Wynagrodzeń dla ośmiu krajów (Polski, Czech, Słowacji, Węgier oraz Portugalii, Włoch, Hiszpanii i Szwecji).

Kluczowe wnioski:

We wszystkich krajach istnieją luki płacowe na niekorzyść kobiet – najmniejsze w najmłodszych przedsiębiorstwach. W Europie Środkowo–Wschodniej luki płacowe rosną wraz z wiekiem firm, i wydają się być największe w przedsiębiorstwach, które przed transformacją były państwowe i zostały sprywatyzowane. Ten wzorec nie jest obserwowany w starszych krajach członkowskich UE.

Źródło: Instytut Badań Strukturalnych. Więcej informacji w [Publikacji](#)

Polski biznes ufa kobietom

Najnowsza edycja cyklicznego badania „Women in business”

Kluczowe wnioski w odniesieniu do Polski:

- 35% wyższej kadry kierowniczej (prezesi, członkowie zarządów, szefowie działów) w polskich firmach stanowią kobiety, co stawia Polskę na 5. miejscu wśród 32 państw objętych badaniem;
- Według raportu, kobiety w Polsce na wyższych stanowiskach pełnią role głównie dyrektorów finansowych (46%), dyrektorów HR (44%), szefów marketingu (25%) oraz dyrektorów operacyjnych (22%);
- Pomimo wysokiego odsetka kobiet na stanowiskach menedżerskich w polskich firmach, nadal relatywnie mało kobiet osiąga najwyższe możliwe stanowisko w przedsiębiorstwie (prezesa zarządu, dyrektora zarządzającego). Tylko 16% stanowisk prezesów firm zajmują kobiety.
- 10% firm w Polsce nie zatrudnia ani jednej kobiety na najwyższych stanowiskach;
- Kobiety stanowią tylko 19% ekspertów cytowanych w prasie o tematyce ekonomicznej.
- Ekspertki stanowiły tylko 21% wszystkich prelegentów i panelistów biorących udział w wydarzeniach biznesowych objętych badaniem.

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

Prawie połowa menedżerów w Polsce to kobiety

W 2018 r. w Unii Europejskiej prawie 9,4 mln osób zajmowało kierownicze stanowiska, w tym: mężczyźni – 6 mln (64%), a kobiety – 3,4 mln to kobiety (36%).

Kluczowe wnioski:

- Największy udział kobiet wśród stanowisk kierowniczych menedżerskich (56%) odnotowano na Łotwie. Jest to jedyny kraj członkowski UE, w którym kobiety stanowią większość na tych stanowiskach.
- Największy udział kobiet, członków zarządów w największych spółkach publicznych notowanych na giełdach, odnotowano we Francji (44%), we Włoszech i Szwecji (po 36%), w Finlandii (35%) i w Niemczech (34%).
- Największy udział kobiet wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla jest na Litwie (28%). Panie stanowią ponad jedną czwartą kadry kierowniczej wyższego szczebla jeszcze w trzech krajach: w Bułgarii i na Łotwie (po 27%) oraz Rumunii (25%).

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

Mężczyźni aplikują, ale to kobiety otrzymują posady

Wyniki rocznej analizy interakcje na platformie LinkedIn. N= 610 milionów internautów z ponad 200 krajach.

Kluczowe wnioski:

- Kobiety i mężczyźni przeglądają podobną liczbę ofert pracy w Internecie, ale kobiety o 16% rzadziej odpowiadają na przejrzone oferty;
- Aspekty zatrudnienia, na które kobiety częściej zwracają to: wynagrodzenia i dodatkowe benefity.
- Ważniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn były też elastyczne warunki pracy, urlopy wychowawcze i pakiety zdrowotne.

Istnieją dwie wersje interpretacji rozbieżności zaobserwowanej przez LinkedIn:

- kobiety są mniej pewne siebie, i częściej uznają, że nie spełniają rekrutacyjnych wymagań.
- większa selektywność kobiet. tj. kobiety mogą być bardziej niż mężczyźni zainteresowane posadami dobrze dopasowanymi do siebie albo takimi, które są powiązane z ich pasjami.

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

Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu

Raport jedynie sygnalizuje problemy, z którymi przedstawiciele różnych wyznań stykają się w obszarze zatrudnienia. Podejmując rozmowy z przedstawicielami różnych organizacji społeczno-religijnych - protestantów, kościołów chrześcijańskich, Żydów, buddystów,

bahaitów, rodzimowierców i muzułmanów - szczególną uwagę poświęcono ich doświadczeniom w zakresie poszukiwania zatrudnienia, tj. w toku postępowania rekrutacyjnego, równego dostępu do szkoleń zawodowych, możliwości awansu i proponowanego wynagrodzenia.

Kluczowe wnioski:

- Badania potwierdziły występowanie różnych form dyskryminacji ze względu na wyznanie w miejscu pracy i ujawniły najczęściej spotykane mechanizmy wykluczenia. Dyskryminacja może wynikać z uprzedzeń, negatywnych stereotypów wobec określonej grupy religijnej, niewiedzy lub braku wrażliwości pracodawców i współpracowników.
- Na dyskryminację narażeni są przede wszystkim przedstawiciele mniejszości religijnych, których dotyczą najbardziej utrwalone społecznie stereotypy.
- Dyskryminacyjne praktyki pojawiają się już na etapie poszukiwania pracy, w toku postępowania rekrutacyjnego. W niektórych przypadkach przyczyną dyskryminacji może być samo imię i nazwisko kandydata sugerujące przynależność do określonej grupy religijnej lub umieszczenie w CV innych informacji ujawniających wyznanie (np. działalności w organizacjach religijnych, wykazu publikacji) i w praktyce przesądzić o odrzuceniu kandydatury na dane stanowisko. Niechęć do zatrudniania osób o wyznaniu innym niż dominujące w Polsce może także znajdować oparcie w obawach pracodawców, że współpraca z osobą o odmiennej religii spowoduje konflikty między pracownikami, zdezorganizuje pracę przedsiębiorstwa lub będzie pociągała za sobą różne dodatkowe uciążliwości.
- Do przejawów dyskryminacji ze względu na wyznanie może dochodzić także po nawiązaniu współpracy. Do najczęstszych naruszeń należy zaliczyć: ograniczenia możliwości doskonalenia zawodowego (np. poprzez organizowanie szkoleń w dni będące świętem religijnym danego wyznania), utrudnienia realizacji prawa do obchodzenia świąt zgodnie z kalendarzem religijnym (traktowanie wniosku pracownika za niewiążący, w skrajnych przypadkach kierowanie gróźb utraty pracy w razie skorzystania z dnia wolnego), brak możliwości udzielenia przerwy na modlitwę. Podobny problem dyskryminacji może mieć miejsce w przypadku organizowania spotkań służbowych w dni przypadające w święta religii mniejszościowych, zwłaszcza jeśli nieobecność miałaby wpływ na ocenę pracownika pod kątem ewentualnego awansu.
- Przejawy dyskryminacji ze względu na wyznanie spotykane są również w relacjach między samymi pracownikami. Badani wskazują przede wszystkim na występowanie zjawiska molestowania, tj. niepożądanych zachowań ze strony innych pracowników, których celem lub skutkiem jest naruszeniem godności osoby dyskryminowanej lub tworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Przejawiają się one poprzez używanie wobec pracownika obleg odnoszących się do wyznania, obraźliwych uwag i komentarzy często

inspirowanych stereotypami związanymi z określonym wyznaniem i brutalizacją dyskursu publicznego.

- Obowiązujące regulacje prawne nie przewidują generalnej klauzuli sumienia pozwalającej odmówić wykonania jakiegoś świadczenia, usługi czy polecenia służbowego z powołaniem się na ich sprzeczność z wyznawanym systemem wartości religijnych.

Źródło: Rzecznik Praw Obywatelskich. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Stosunek Polaków do Ukraińców

Kluczowe wnioski:

- Ponad 80% badanych zetknęło się z pracującymi w Polsce Ukraińcami, najczęściej w sklepach i na placach budowy.
- Prawie 81% respondentów zadeklarowało gotowość pracy z Ukraińcami w tej samej firmie, ale tylko 53,1% Polaków zgodziłoby się, aby osoba pochodząca z Ukrainy była ich przełożonym.
- Ponad połowa przebadanych Polaków deklaruje, że ich stosunek do Ukraińców jest pozytywny.

Źródło: Havas Media Group. Więcej informacji w [Publikacji](#)

Raport z badania branży IT 2019

W raporcie przeanalizowano wyniki ankiet zebranych od ponad 1466 ekspertów IT z całej Polski. Podczas wywiadów zostało ankietowanych zapytano o technologie, zarobki, pracę, rozwój, karierę, a także lifestyle.

Kluczowe wnioski:

- Według badanych w idealnym procesie rekrutacji w branży IT rozmowy powinny odbywać się twarzą w twarz (87% wskazań), kandydaci powinni być wybierani na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej (75%), a w rekrutacji powinien uczestniczyć przede wszystkim bezpośredni przełożony (88%);
- 35% badanych specjalistów IT nie prowadzi dokumentacji w projektach
- Dla 36% ekspertów IT przy wyborze pracodawcy najważniejsza jest możliwość rozwoju. Ważna jest również dobra pensja (33%);
- o pracę jest najpopularniejszą formą zatrudnienia wśród społeczności IT – jej posiadanie deklaruje 56% badanych;

- Co najmniej połowa specjalistów IT zarabia 5001 – 6000 zł netto. Najniższe zarobki wynoszą 1500 – 3000 zł netto (dla osób o stażu w pracy IT poniżej roku), dla osób pracujących ponad 10 lat mediana wynosi zaś 9001 – 10 000 zł netto na rękę;
- Pierwsze miejsce na liście najbardziej pożądanym pracodawców w Polsce zajęł Google.
- Najpopularniejszą technologią jest JavaScript - 68% respondentów deklaruje jej podstawową znajomość.

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

Minimum wages in 2019 – First findings

W większości krajów europejskich na początku 2019 r. zwiększono minimalną średnią płacę. Opracowanie przedstawia wstępne spostrzeżenia na temat wpływu wzrostu płac na rozwój ekonomiczny. Najwyższa podwyżka została wprowadzona w Hiszpanii (+22% – €1,050), Grecji (+11% – €758) i Bułgarii (+10% – €261). Pierwsze wnioski mówią o (1) zwiększeniu politycznego wpływu poprzez zwiększony udział ruchów obywatelskich w debacie dotyczącej minimalnego wynagrodzenia oraz (2) zauważalnej przewidywalności we wprowadzaniu podwyżek we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE28). Raport z pogłębionymi wnioskami ukaże się pod nazwą: *Minimum wages in 2019 - Annual review* w maju 2019 r.

Źródło: Eurofound. Data publikacji: Luty 2019. Więcej informacji w [Raporcie](#).

WSI MINIMUM WAGE REPORT 2019

Opracowanie dotyczące minimalnego wynagrodzenia w krajach członkowskich Unii Europejskiej, krajów europejskich spoza Unii Europejskiej (Albania, Macedonia, Mołdawia, Rosja, Serbia, Ukraina i Turcja) oraz 8 krajów ze świata (Argentyna, Australia, Brazylia, Japonia, Korea, Kanada, Nowa Zelandia USA). Opracowania zawiera także rozważania na temat wprowadzenia wspólnej polityki regulującej minimalne wynagrodzenia na poziomie całej Unii Europejskiej.

Źródło: Institute of Economy and Social Research. Data publikacji: Marzec 2019. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Raport na temat sytuacji kobiet i ich relacji rodzinnych, w perspektywie socjoekonomicznej i praw człowieka, wyrażonej wartością wskaźnika SIGI (the Social Institutions and Gender Index) w 2019 r. Najlepsze wyniki odnotowano w krajach Europy Zachodniej (Szwajcaria, Portugalia, Francja) i północnej (Dania i Belgia) oraz Europy Wschodniej (Słowenia, Estonia). Najgorsze wyniki należały do krajów Bliskiego Wschodu i Afryki. Pierwszy raport dotyczący wskaźnika SIGI powstał w 2014 r., przeanalizowano wtedy wyniki dla 180 krajów. Obecne, drugie wydanie powstałe w 2019 r. dotyczyło także danych ze 180 państw.

Źródło: OECD. Data publikacji: Marzec 2019. Więcej informacji w [Raporcie](#).

**Age Diversity and Innovation: Do mixed teams of
'old and experienced' and 'young and restless' employees
foster companies' innovativeness**

Opracowanie dotyczy efektów łączenia w zespoły pracowników młodych i starszych. Badanie zostało przeprowadzane na niemieckim rynku pracy, gdzie w obliczu starzejącego się społeczeństwa, praktyka ta jest powszechnie stosowana. Wyniki badania dowodzą, że zróżnicowany wiekowo zespół jest bardziej innowacyjny i rozwojowy, szczególnie w przypadku kadry wysoko wykwalifikowanej.

Źródło: Institute for employment research. Data publikacji: Marzec 2019 Więcej informacji w [Raporcie](#).

**The Social Construction of Migrant Care Work At the intersection of care,
migration and gender**

Raport na temat pracy opiekuńczej migrantek w ujęciu globalnym. Praca opiekuńcza to praca zarobkowa dotycząca zapewnienia opieki psychologicznej, emocjonalnej i fizycznej dorosłym i dzieciom oraz osobom z niepełnosprawnością, Z roku na rok rośnie liczba migrantek zajmujących się pracą opiekuńczą – porównując rok 1990 z 2015 możemy zauważyć 60-procentowy wzrost. Mimo powszechnie panującego przekonania, że migracja ekonomiczna w zawodach opiekuńczych jest związana z nisko wykształconymi osobami to wzrasta też liczba wysoko wykwalifikowanych migrantów. Najwięcej pracowniczek migruje do Europy Zachodniej, USA i krajów arabskich.

Źródło: International Labour Organization. Data publikacji: Marzec 2019 Więcej informacji w [Raporcie](#).

Roczny raport dotyczący mobilności pomiędzy krajami Unii Europejskiej w 2017 r. W całej Unii Europejskiej (UE-28) zauważono wzrost mobilności pomiędzy krajami członkowski na poziomie 5% (w porównaniu z 2016 r.). Największy wzrost migrantów odnotowano w Wielkiej Brytanii, Polsce i Litwie (14%), Portugalii (12%), Niemczech (4%) oraz Francji, Włoszech i Szwajcarii (pomiędzy 3% a 1%). W 2017 na obszarze państw członkowskich Unii Europejskiej (UE28), 44% migrantów stanowili mieszkańców pozostałych krajów UE28 i 55% z krajów trzecich, spoza Unii Europejskiej.

Źródło: Komisja Europejska. Data publikacji: Luty 2019. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Government as Employer of Last Resort as a Solution to Youth Unemployment in Developing Countries: Lessons from Ghana's National Youth Employment Programme

Raport poświęcony problemowi bezrobocia wśród młodych ludzi w krajach rozwijających. Analiza na przykładzie Ghany i wprowadzonego tam systemu Employer of Last Resort. National Youth Employment Programme (NYEP) to program mający za zadanie zbudowanie kapitału pracowniczego – przystosowania młodych ludzi do wymagań rynku pracy i tworzenia nowych miejsc pracy dla osób w wieku produkcyjnym z najmłodszej grupy wiekowej. Ewaluacja programu wskazuje na jego pozytywne skutki, zarówno w postaci aktywizacji zawodowej, jak i nowych regulacji dotyczących rynku pracy.

Źródło: E-Journal of International and Comparative/ LABOUR STUDIES Volume 8, No. 1, January 2019. Data publikacji: Luty 2019. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Barometr Ofert Pracy (BOP)

W lutym 2019 r. odnotowano pierwszy wzrost wskaźnika BOP w tym roku. Największe źródła zagrożeń dla stabilnej kreacji wakatów stanowią rosnące koszty pracy oraz spadek tempa napływu nowych zamówień do przedsiębiorstw. Koniunktura gospodarcza nadal jest jednak sprzyjająca, a dodatkowo w nadchodzących miesiącach wzrośnie liczba ofert dla pracowników sezonowych.

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

Tendencja spadkowa WRP⁷ trwa już pięć miesięcy, a w lutym br. skala spadku była ponad dwukrotnie mniejsza niż w styczniu br. Utrzymująca się tendencja zmian pozwala prognozować dalszą poprawę sytuacji na rynku pracy i kontynuację spadku stopy bezrobocia. Prawdopodobnie jednak bariery po stronie podaźowej będą osłabiać dalszy spadek wskaźnika.

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

⁷ Wskaźnik Rynku Pracy (WRP) informuje z wyprzedzeniem o przyszłych zmianach wielkości bezrobocia.

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