

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Czerwiec 2019



## O Raporcie

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

### Wykaz skrótów użytych w tekście:

**GUS** – Główny Urząd Statystyczny

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

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

**EU-19** – kraje strefy euro

**IT** – technologie informacyjne

**ICT** – technologie informacyjne i komunikacyjne

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

**p.p.** – punkt procentowy

**r/r** – rok do roku

**r.ż.** – rok życia

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

- Wiele tendencji, obserwowanych aktualnie na polskim rynku pracy, utrzymuje się od początku roku. **Stopa bezrobocia w maju 2019 r. wyniosła 5,4% i w porównaniu z kwietniem 2019 r. spadła o 0,2 p.p.** Natomiast w porównaniu z majem 2018 r. była niższa o 0,7 p.p. **W kwietniu br. w urządach pracy było zarejestrowanych 938,3 tys. bezrobotnych.**
- **Bez zmian pozostaje ranking województw w zakresie stopy bezrobocia** – w maju 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,2%), kujawsko-pomorskim (8,1%) oraz podkarpackim (8,31%). Podobnie jak w poprzednich miesiącach, najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach wielkopolskim (2,9%) oraz śląskim (4,0%).
- **W kwietniu 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 118,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej.** Wynik sugeruje spadek zapotrzebowania na pracowników, ponieważ pojawiło się o 10,1 tys. mniej ofert (mniej o 7,9%) niż miesiąc wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2019 r. wyniosło 5186,12 zł.** W porównaniu z marcem 2019 r. wzrosło ono o 0,4 p.p., natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 7,2 p.p.
- **Z roku na rok wzrasta w Polsce liczba wydawanych zezwoleń na pracę cudzoziemców. W 2018 r. wydano ich 328,8 tys.** Było to o 93,1 tys. więcej niż w 2017 r. oraz o 263,0 tys. więcej niż w 2015 r. Zezwolenia o pracę najczęściej przyznawane były obywatelom Ukrainy (70%), Nepalu (6,1%) oraz Białorusi (5,9%).
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia w kwietniu 2019 r. wyniósł 6,4% dla wszystkich krajów członkowskich UE (UE-28).** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **stopa bezrobocia w Polsce w kwietniu 2019 r. wyniosła 3,7%<sup>1</sup>.**

---

<sup>1</sup> Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS-u – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Stopa bezrobocia w Polsce liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła w tym okresie 3,7%.

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

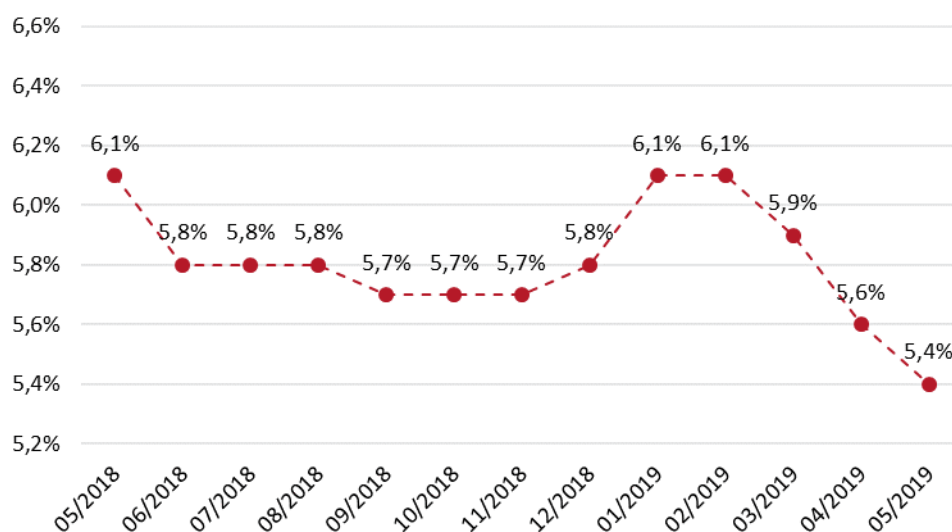
Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów  
na rynku pracy

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w maju 2019 r. wyniosła 5,4%

Z danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w maju 2019 r. wyniosła 5,4% i miała tendencję spadkową – w porównaniu z kwietniem 2019 r. spadła o 0,2 p.p., a od początku roku – o 0,7 p.p. W porównaniu z majem 2018 r. jest również niższa o 0,7 p.p. (wykres 1).

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



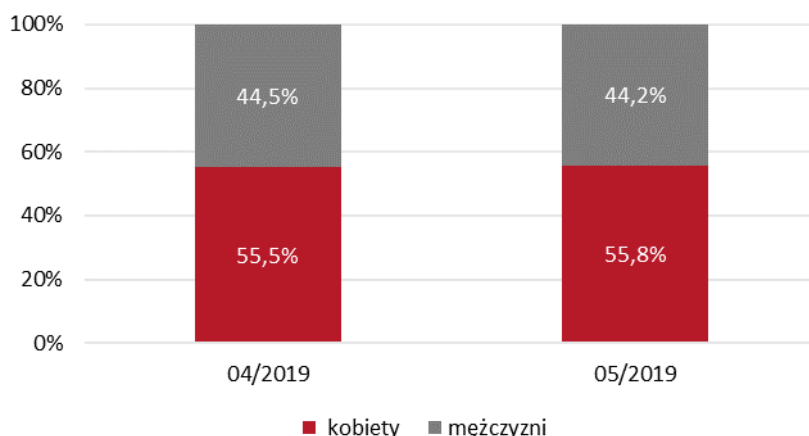
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 10.06.2019.

Na poziomie poszczególnych województw, w maju 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,2%), kujawsko-pomorskim (8,1%) oraz podkarpackim (8,1%), natomiast najniższy – w województwach wielkopolskim (2,9%) oraz śląskim (4,0%).

W końcu maja 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 907,1 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem ich liczba spadła o 31,2 tys., tj. o 3,3 p.p. Struktura osób bezrobotnych według płci zmieniła się nieznacznie na korzyść mężczyzn (wykres 2).

Na koniec kwietnia br. liczba osób bezrobotnych wyniosła 938,3 tys. (w porównaniu z marcem br. spadła o 46,4 tys.). W tej liczbie było 237,5 tys. osób w wieku do 30 r.ż., z czego 45,2% stanowiły osoby do 25 r.ż. Natomiast liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat osiągnęła wartość 254,0 tys. i jest to 27,1% ogólnej liczby osób niezatrudnionych (o 0,2 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej).

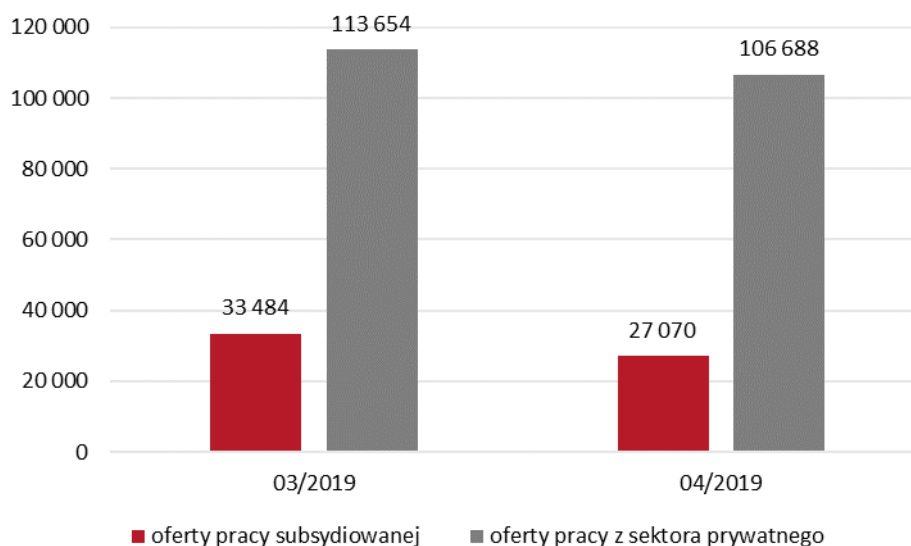
**Wykres 2.** Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w kwietniu i maju 2019 r. (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 03.06.2019.

W kwietniu br. do urzędów pracy zgłoszono 118,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 10,1 tys. ofert (o 7,9%) mniej niż w poprzednim miesiącu. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej pokazuje wykres 3.

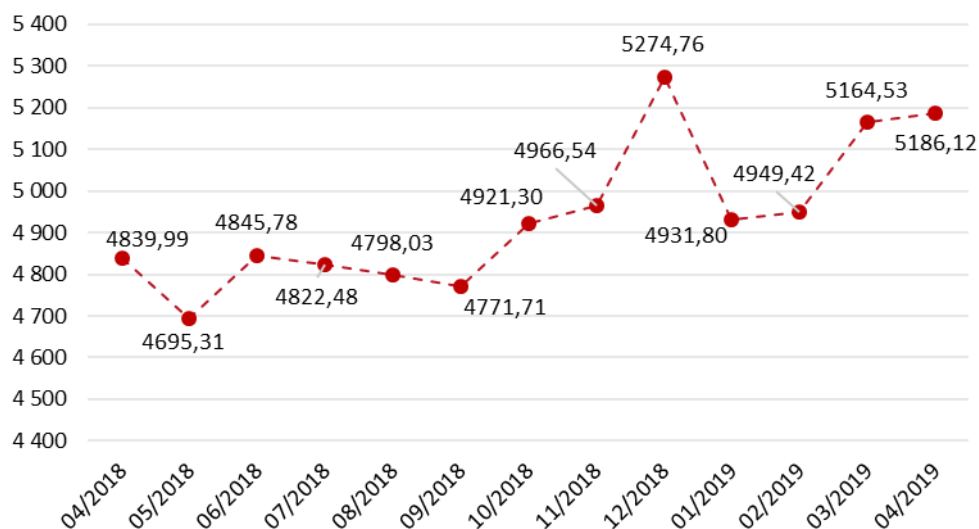
**Wykres 3.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w marcu i kwietniu 2019 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 10.06.2019.

Z danych GUS wynika, że w kwietniu 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 5186,12 zł (wykres 4). W porównaniu z marcem 2019 r. wzrosło ono o 0,4 p.p., natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 7,2 p.p.

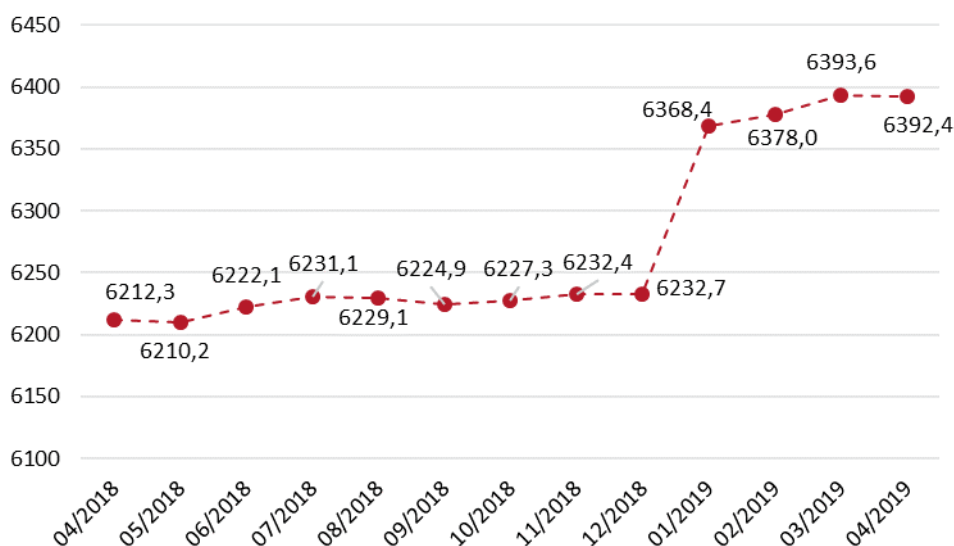
**Wykres 4.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie kwiecień 2018 r. – kwiecień 2019 r. (zł)



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

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu br. wyniosło 6392,4 tys. osób i było niższe o 0,02 p.p. w porównaniu z marcem 2019 r. i o 2,9 p.p. wyższe w porównaniu z kwietniem 2018 r.

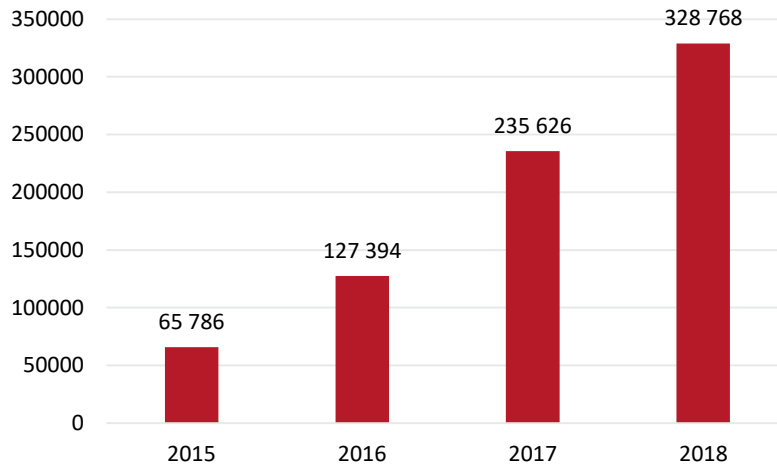
**Wykres 5.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie kwiecień 2018 r. – kwiecień 2019 r. (w tys.)



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

W ostatnich latach obserwuje się w Polsce systematyczny wzrost liczby wydawanych zezwoleń na pracę cudzoziemców. W 2018 r. wydano ich 328,8 tys. Było to o 93,1 tys. więcej niż w 2017 r. oraz o 263,0 tys. więcej niż w 2015 r. (wykres 6).

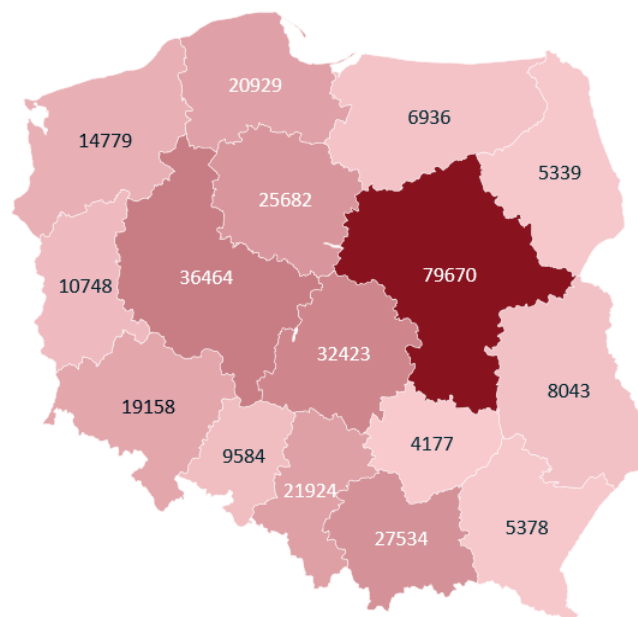
**Wykres 6.** Zezwolenia na pracę cudzoziemców wydane w Polsce



Źródło: **Raport** GUS, data dostępu: 10.06.2019

W porównaniu z 2017 r., niemal we wszystkich województwach nastąpił wzrost liczby wydawanych zezwoleń na pracę cudzoziemców. Wyjątkiem było śląskie (spadek 5,3%). W 2018 r. najwięcej zezwoleń wydano w województwie mazowieckim, jednak ich udział w ogólnej liczbie wydanych w Polsce zezwoleń zmalał (7,7 p.p. r/r (wykres 7)).

**Wykres 7.** Zezwolenia na pracę cudzoziemców wydane w Polsce w 2018 r. wg województw

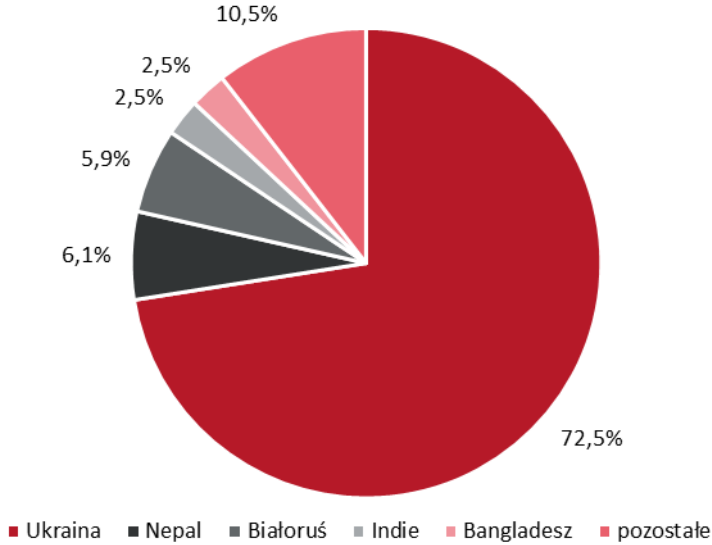


Źródło: **Raport** GUS, data dostępu: 10.06.2019.



W 2018 r. wydano zezwolenia na pracę w Polsce obywatelom 125 państw oraz 2 bezpaństwowcom. Najczęściej przyznawane były obywatelom Ukrainy – ponad 70% cudzoziemców, którym udzielono zgody na pracę w Polsce, posiadało paszport ukraiński. Drugą co do liczby nacją otrzymującą zezwolenia na pracę byli obywatele Nepalu – 6,1% udziału w ich ogólnej liczbie, a obywatele Białorusi znaleźli się na trzecim miejscu (wykres 8).

**Wykres 8.** Struktura zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce według obywatelstwa (%)



Źródło: **Raport** GUS., data dostępu: 10.06.2019

Od początku 2019 r. wskaźnik bezrobocia w UE utrzymuje się na poziomie 6,4-6,5%

Według danych Eurostatu, wskaźnik bezrobocia w kwietniu 2019 r. wyniósł 6,4% dla krajów członkowskich UE-28 i w porównaniu z poprzednim miesiącem pozostał na tym samym poziomie,

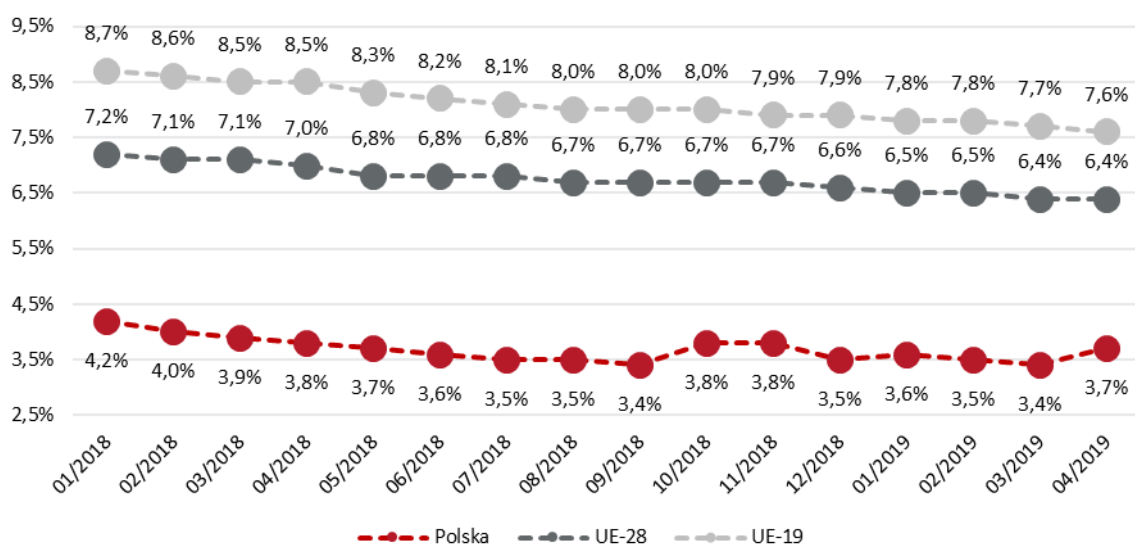
wobec kwietnia 2018 r. – spadek o 0,6 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19)

generalnie jest wyższa (wykres 9) i w kwietniu 2019 r. wyniosła 7,6%. W porównaniu z kwietniem 2018 r. spadła o 0,9 p.p.

W Polsce w kwietniu 2019 r. stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,7%.

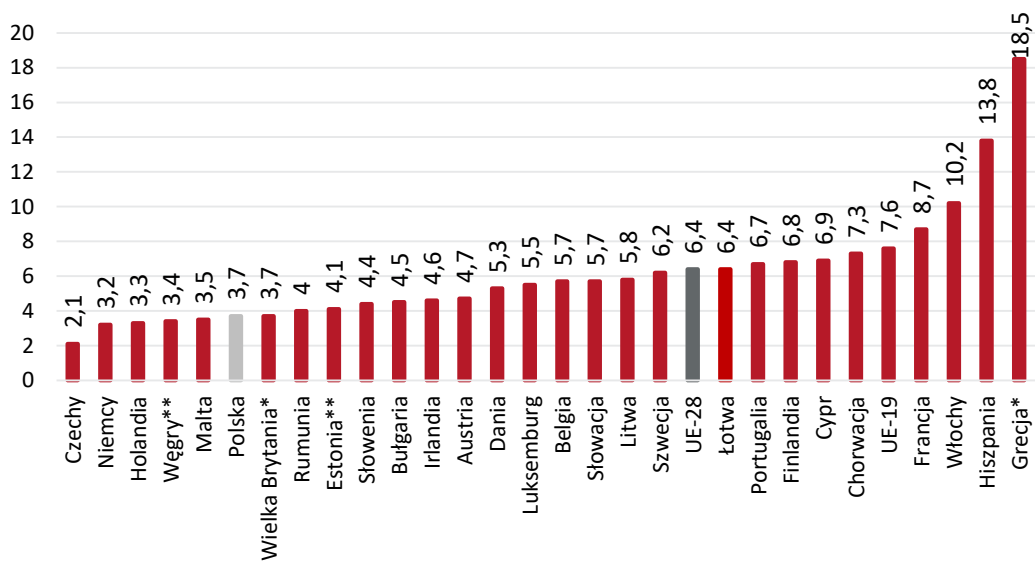
**Wykres 9.** Wskaźnik bezrobocia dla UE-28, UE-19 i Polski, w okresie styczeń 2018 r. – kwiecień 2019 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 13.06.2019.

W kwietniu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w Grecji (18,5% w lutym 2019 r.), Hiszpanii (13,8%) i we Włoszech (10,2%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia niezmiennie odnotowuje się w Czechach (2,1%), Niemczech (3,2%) i w Holandii (3,3%).

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



\* luty 2019 r. \*\* marzec 2019 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 13.06.2019.

### Najważniejsze badania i raporty<sup>2</sup>

- 4 na 10 przedsiębiorców na polskim rynku pracy planuje zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza. Dodatkowo 1/4 deklaruje zwiększenie kwoty wynagrodzenia swoich pracowników. Podwyżki są przewidziane przede wszystkim w branży budowlanej i przemysłowej.
- Plany  
pracodawców  
na polskim rynku  
pracy
- Pracodawcy odczuwają braki kadrowe, dlatego coraz częściej zatrudniają cudzoziemców. Pracodawcy przyznają, że migranci ekonomiczni pochodzą zwykle z krajów zza wschodniej granicy Polski – Ukrainy i Białorusi.
  - Szacuje się, że około połowa obecnie wykonywanych zawodów zniknie do 2030 r., co ma bezpośredni związek z automatyzacją i robotyzacją rynku pracy, wzrostem znaczenia umiejętności cyfrowych oraz z tzw. obszaru STEM (science, technology, engineering, maths).
  - Praca w biurze przestanie być obowiązującym standardem, a tworząca się grupa nomadów będzie stale wzrastać. Około miliard pracowników będzie wykonywać zadania, które pozwolą na nieprzebywanie w siedzibie pracy.
- Pracownicy  
przyszłości
- Urbanizacja, starzenie się społeczeństwa i technologizacji są czynnikami, które będą miały silny wpływ na modele biznesowe i struktury organizacyjne.
  - Europejczycy deklarują wysoką satysfakcję z życia prywatnego i zawodowego. Warto zwrócić uwagę, że lepiej żyje się osobom mieszkającym na północy i zachodzie niż na południu i na wschodzie kontynentu.
  - Wzrasta liczba osób aktywnych zawodowo, w tym osób podejmujących pracę za wyższe wynagrodzenie i wymagającą specjalistycznych umiejętności i kwalifikacji.
  - Na rynku pracy coraz częściej pojawiają się pracownicy zajmujący się pracą poprzez aplikacje mobilne. Należy jednak zwrócić uwagę, że ten segment rynku pracy wiąże się z niepewnością zatrudnienia i prekaryzacją, dlatego ważną rolę odgrywają tutaj organy odpowiedzialne za stanowienie prawa, w tym ochronę praw pracowniczych.

<sup>2</sup> Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

- System zdobywania kwalifikacji i umiejętności, a więc formalna i nieformalna edukacja przygotowująca na wejście na rynek pracy, funkcjonują na bardzo dobrym lub dobrym poziomie we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej.
- Najwyższy wynik wskaźnika European Skills Index (ESI) osiągnęły Czechy, a najniższy – Włochy. Polska zajmuje 8. miejsce wśród 28 krajów członkowskich Unii Europejskiej.
- Aby usprawnić system zdobywania kwalifikacji i umiejętności, należy promować idee uczenia się przez całe życie oraz indywidualnego rozwoju zawodowego pracownika wśród osób młodych. Należy także niwelować niedopasowania między umiejętnościami i kwalifikacjami, jakie można zdobyć poprzez edukację, a wymaganiami rynku pracy.

Efektowność  
systemu  
zdobywania  
kwalifikacji  
i umiejętności

## Rynek pracy w Polsce

### Plany pracodawców

#### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zatrudnienia i wynagrodzeń, a także o kondycję ich własnej firmy i przyszłość polskiej gospodarki.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

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

#### Kluczowe wnioski z badania

- 4 na 10 przedsiębiorców planuje zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza. Zwiększenie liczby etatów częściej przewidują firmy zajmujące się przemysłem i budownictwem. Branża budowlana także najczęściej planuje zatrudnienie pracowników sezonowych.
- Podniesienie wynagrodzeń w najbliższym półroczu planuje 1/4 firm – na podwyżki wynagrodzeń mogą liczyć przede wszystkim pracownicy z branży budowlanej oraz finansowej.

- Ponad 1/4 pracodawców zatrudniła mniejszą niż założona liczbę pracowników spełniających ich oczekiwania, a 15% musiało obniżyć wymagania.
- 1/4 firm deklaruje, że zatrudnia cudzoziemców – w większości obcokrajowców z Ukrainy (87% firm zatrudniających cudzoziemców), w dalszej kolejności – Białorusinów.
- Głównym powodem zatrudniania cudzoziemców są braki kadrowe w firmach. W porównaniu z 2018 r. znaczenie więcej osób jest zatrudnianych ze względu na posiadanie pożądaných przez firmę kompetencji.
- 37% firm, które nie zatrudniają obecnie cudzoziemców, rozważa taką możliwość w przyszłości (szczególnie branża przemysłowa – 44%).
- Zdaniem większości pracodawców (66%) wprowadzana przez niemiecki rząd ustawa, łagodząca przepisy dotyczące zatrudnienia cudzoziemców, spowoduje wzmożony odpływ obcokrajowców do Niemiec; negatywnych konsekwencji dla funkcjonowania firmy obawia się 23% firm zatrudniających obecnie obcokrajowców, a 33% uważa, że ustawa spowoduje lub zwiększy braki kadrowe.

## Pracownik przyszłości

### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia szczegółową analizę stanowisk przyszłości oraz cech i umiejętności, jakie będą poszukiwane. Zostały zidentyfikowane 32 czynniki zmian, które w przyszłości będą miały znaczący wpływ na pracowników i rynek pracy.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- 47% istniejących obecnie zawodów może zniknąć do 2030 r.
- 65% dzieci urodzonych po 2007 r. będzie pracowało w zawodach, które jeszcze nie istnieją.
- Do 2035 r. na świecie będzie około miliarda cyfrowych nomadów, czyli osób, których praca nie wymaga przebywania w określonym miejscu.
- Wzrośnie przede wszystkim znaczenie umiejętności cyfrowych i z tzw. obszaru STEM (science, technology, engineering, maths).

- Najmłodszy pracownicy bardziej cenią sobie możliwość uwolnienia w pracy potencjału kreatywności (26%) niż wysokość zarobków (19%). Pracownicy powyżej 35 r.ż. doceniają natomiast brak stresu (30%) i elastyczność godzin pracy (31%). Niezależnie od wieku pracownicy przyszłości będą przedkładać satysfakcję w z wykonywanej pracy nad wysokość pensji.
- Na zawody wykonywane przez pracowników przyszłości będą miały wpływ czynniki technologiczne, takie jak m.in.: mobilność, cyfryzacja pracy, rozwój sztucznej inteligencji (AI), roboty i automatyzacja pracy, rozszerzona i wirtualna rzeczywistość (VR/AR), cloud computing (rozwiązania chmurowe), cyberprzestępczość.
- Zmiany demograficzne i społeczno-ekonomiczne będą miały niemal tak silny wpływ na modele biznesowe i struktury organizacyjne, jak zmiany technologiczne. Wśród czynników społecznych już dziś bardzo ważne są dla badanych zmiany pokoleniowe, starzejące się, ale wciąż aktywne zawodowo społeczeństwo.
- Urbanizacja, przeludnienie kończące się zasoby na świecie, zrównoważony rozwój, zmiany klimatu – to, po zmianach demograficznych i technologicznych, trzecia grupa czynników, która będzie miała w przyszłości wpływ na pracowników i rynek pracy.
- Do czynników ekonomiczno-politycznych, które najbardziej zmienią rynek pracy, zaliczono: transparentność, nierówności społeczne, ekonomię współpracy, ekonomię freelancingu, firmy turkusowe, kryzys imigracyjny.

## Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

### Living and working in Europe

#### Charakterystyka raportu

Zbiorczy raport podsumowujący opracowania Eurofoundu dotyczące pracy i jakości życia w latach 2015-2018 w krajach członkowskich Unii Europejskiej, omawia następujące działy: (1) jakość życia, (2) równowaga pomiędzy życiem prywatnym a pracą, (3) jakość usług publicznych w krajach UE-28, (4) nierówności w wynagrodzeniach i dochodach, (5) migracja na europejskim rynku pracy, (6) trendy na rynku pracy, (7) elastyczne formy zatrudnienia, (8) dialog społeczny, a także (9) przyszłość siły roboczej w krajach UE-28.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej  
Zasięg geograficzny badania: krajowy  
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- Jak wskazują wskaźniki zebrane przez Eurofound, Europa jest dobrym miejscem do życia. Zgodnie z danymi European Quality of Life Survey (EQLS) w 2016 r. większość Europejczyków wskazała, że ich satysfakcja życiowa i poczucie szczęście są na wysokim poziomie. W UE-28 wskaźnik ten wyniósł średnio 7,4 na skali 10-stopniowej. Warto pamiętać o zróżnicowaniu wewnątrz Unii Europejskiej. Północno-zachodnia Europa jest miejscem, gdzie ludzie osiągają lepszą satysfakcję życiową niż obywatele krajów znajdujących się na wschodzie i południu Europy. Najlepiej żyje się mieszkańcom Skandynawii – Dania (8,2), Finlandia (8,1), Szwecja (7,9). Najmniej usatysfakcjonowani są mieszkańcy Grecji (5,3) i Bułgarii (5,6). Dane te wyraźnie wskazują na wpływ sytuacji ekonomicznej konkretnego kraju na poczucie satysfakcji z życia jej obywateli – im jest ona gorsza, tym mniej szczęśliwi będą jego mieszkańcy.
- Poziom zatrudnienia w krajach UE-28 stale rośnie od roku 2013, co ma związek ze wzrostem gospodarczym oraz aktywizacją kobiet i osób starszych na rynku pracy. Poprawie uległa również jakość zatrudnienia – pracownicy mogą liczyć na wyższe wynagrodzenia oraz pracę wymagającą wyspecjalizowanych kwalifikacji i umiejętności.
- Elastyczne formy zatrudnienia są coraz popularniejsze ze względu na rozwój sektora usługowego, globalnej konkurencyjności oraz wzrost znaczenia technologii informacyjnych na rynku pracy. Z jednej strony wzrost elastyczności w stosunku pracy może stanowić szansę pracowników, ponieważ pozwala na lepsze dostosowanie pracy do życia prywatnego. Jednak z drugiej strony, praca tymczasowa i praca bez umowy o pracę wiążą się z niepewnością zatrudnienia i prekaryzacją siły roboczej, która nie może liczyć na zabezpieczenia socjalne i zdrowotne. Do najbardziej narażonej grupy należą pracownicy firm świadczących swoje usługi za pośrednictwem aplikacji mobilnych (np. pracownicy Ubera).
- Dyskryminacja kobiet na rynku pracy stale maleje, jednak nadal stanowi problem. Kobiety wciąż są odpowiedzialne za nieodpłatną pracę opiekuńczą i pracę w gospodarstwie domowym.

## 2018 European Skills Index

### Charakterystyka raportu

Coroczny raport dotyczący wskaźnika European Skills Index (ESI), który mierzy poziom efektywności systemu kwalifikacji i umiejętności w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Według definicji przyjętej przez CEDEFOP system zdobywania kwalifikacji i umiejętności danego kraju stanowi formalna i nieformalna edukacja na wszystkich poziomach – od wykształcenia podstawowego do wyższego oraz kursy i szkolenia zawodowe. Oprócz tego mierzone są: (1) umiejętności planowania przekwalifikowania i uzupełniania kwalifikacji osób, które są aktywne zawodowo lub wchodzą na rynek pracy, (2) dostarczanie możliwości wyborów ścieżek edukacyjnych obywatelom,



a także (3) dopasowanie indywidualnych potrzeb i aspiracji pracowników do oferty edukacyjnej, która pozwala zdobyć kwalifikacje i umiejętności.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

CEDEFOP. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Zgodnie z oczekiwaniami najwyższy wynik wskaźnika European Skills Index (ESI) osiągnęły Czechy, Finlandia i Szwecja, a najniższy – Hiszpania, Grecja i Włochy. Polska zajmuje 8. miejsce wśród 28 krajów członkowskich Unii Europejskiej.
- Spośród krajów biorących udział w badaniu z praktycznym wykorzystaniem zdobytych umiejętności i kwalifikacji, najlepiej radzą sobie: Szwecja, Holandia i Wielka Brytania. Dopasowanie oferty edukacyjnej do zapotrzebowania na rynku pracy najlepiej wypada w takich krajach, jak Bułgaria, Chorwacja, Węgry, Malta, Rumunia i Słowacja.
- Kraje członkowskie UE-28 osiągają lepsze wyniki w zapewnieniu edukacji podstawowej niż w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET), szczególnie poza edukacją formalną.
- W przypadku Polski poprawy wymaga m.in. poziom zaawansowanych umiejętności komputerowych (High computer skills). Wysoko oceniono poziom dopasowania umiejętności (5. pozycja w rankingu) do potrzeb rynku, słabiej wypadła pod względem aktywacji i rozwijania umiejętności.
- Aby poprawić niedopasowanie umiejętności i kwalifikacji pracowników zaleca się skupienie się na rozwoju strategii sektorowej i opracowanie konkretnych działań w poszczególnych sektorach w celu zaspokojenia potrzeb w zakresie umiejętności krótko- i średnioterminowych.
- Rekomenduje się, aby wszystkie państwa członkowskie UE-28 zwróciły baczniejszą uwagę na (1) promowanie uczenia się przez całe życie, (2) zwiększenie aktywności zawodowej i decyzyjności w planowaniu swojej kariery młodszej grupy pracowników (do 25 r.ż.), (3) niwelowanie niedopasowania między umiejętnościami i kwalifikacjami, jakie można zdobyć poprzez edukację, a wymaganiami rynku pracy.

## POZOSTAŁE INFORMACJE / DONIESIENIA

### Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o przyszłych zmianach wielkości bezrobocia, w maju 2019 r. w ujęciu miesięcznym nieco wzrósł. Ogólna ocena sytuacji gospodarczej uległa nieznacznej poprawie, choć pogorszyły się prognozy zatrudnieniowe

menedżerów przedsiębiorstw przemysłowych. Obecnie zbliżony odsetek firm deklaruje w najbliższej przyszłości zarówno wzrost, jak i spadek wielkości zatrudnienia. W przekroju wielkości firm nieco lepsze prognozy formułują przedsiębiorstwa duże, małe są mniej skłonne powiększać zatrudnienie. Z kolei w ujęciu branżowym największe redukcje zatrudnienia zapowiadają niezmiennie od pewnego czasu producenci odzieży i tekstyliów. Największy wzrost zatrudnienia planują producenci z branży wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych oraz urządzeń elektrycznych.

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

### **Barometr Ofert Pracy (BOP)**

W maju spadł Barometr Ofert Pracy, pokazujący zmiany liczby publikowanych w Internecie ogłoszeń o zatrudnieniu. W skali ostatnich 6 miesięcy jest to już trzeci spadek wskaźnika. Majowa redukcja liczby internetowych ofert pracy nastąpiła we wszystkich województwach. Największy spadek liczby wakatów zaobserwowano w województwach pomorskim, łódzkim oraz zachodniopomorskim, najmniejszy zaś – w podkarpackim, opolskim oraz małopolskim. W bieżącym roku przyrost liczby ofert zaobserwowano jedynie w województwach: podkarpackim, dolnośląskim, warmińsko-mazurskim, świętokrzyskim oraz podlaskim, w dwóch ostatnich regionach był on jednak marginalny. W regionach o relatywnie niskiej stopie bezrobocia tylko w maju najmniejsza redukcja liczby wakatów wystąpiła w województwie małopolskim, zaś w regionach o relatywnie wysokiej stopie bezrobocia – w województwie podkarpackim.

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

### **Minimum wages in 2019 – Annual review**

Coroczny raport, dotyczący płacy minimalnej w krajach członkowskich UE oraz Norwegii, pokazuje zmiany płacy minimalnej w poszczególnych krajach na przełomie 2018 i 2019 r. W tym okresie, w całej UE i Norwegii pracownicy z minimalnym wynagrodzeniem otrzymali podwyżkę. Najwyższy wzrost odnotowano w Hiszpanii (22% wzrost) i Grecji (10% wzrost). W Polsce płaca minimalna wynosi obecnie 2250 zł i w porównaniu z 2018 r. wrosła o 150 zł tj. o 7%. Zebrane dane wskazują także, że we wszystkich badanych krajach kobiety stanowią większość wśród pracowników otrzymujących wynagrodzenie minimalne.

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

Raport analizuje wpływ zróżnicowania płciowego na efektywność działania przedsiębiorstwa. W badaniu uczestniczyło blisko 13 tys. przedsiębiorstw z 70 krajów świata. 57% respondentów jest zdania, że udział kobiet w zarządzaniu firmą pozytywnie wpływa na jej przychody i efektywność pracy. 54% respondentów przyznało, że obecność kobiet w zarządzie wpływa na innowacyjność, kreatywność i otwartość firmy.

Źródło: International Labour Organisation. Więcej informacji w [Raporcie](#).

### How Difficult Is It to Find a Job?

Artykuł dotyczy relacji między bezrobociem a wskaźnikiem pozyskiwania pracy. Zebrane dane dotyczą sytuacji pracowników w USA, która z roku na rok poprawia się – coraz więcej osób w wieku produkcyjnym ma pracę. Nadal jednak część osób zmaga się z problemami w trakcie szukania zatrudnienia. Jak wskazuje analiza, im dłużej osoba pozostaje bezrobotna, tym ma mniejsze szanse na znalezienie pracy, ponieważ pracodawcy preferują zatrudnianie pracowników, którzy nie mają luki w karierę zawodowej. Jako przyczynę swoich preferencji wskazują brak odpowiednich cech charakterologicznych wpływających na zasób umiejętności miękkich lub negatywne skutki długotrwałego bezrobocia.

Źródło: The Hamilton Project. Więcej informacji w [Raporcie](#).

### Gig economy platforms: Boon or Bane?

Raport dotyczy zjawiska gig economy (szeroko pojętego wykonywania pracy online) i sytuacji pracowników związanych z tym sektorem w krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Pracownicy sektora gig economy stanowią 1-3% zatrudnionych i często nie wchodzi w stosunek pracy z pracodawcą. Zaletą pracy za pomocą aplikacji mobilnych jest możliwość swobodnego dopasowania z klientami, co pozwala na bardziej owocną współpracę. Praca poprzez platformy internetowe jest ceniona również m.in. za autonomię, elastyczność i możliwość uzyskania dodatkowego dochodu. Brak umowy z pracodawcą oznacza jednak brak dostępu do publicznej służby zdrowia czy brak świadczeń emerytalnych i socjalnych. Raport wskazuje na lukę prawną, która pozwala na nadużycia względem tej grupy pracowników. Dlatego ważne jest, aby poszczególne państwa zaadaptowały prawo do zmieniającego się rynku pracy.

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

Raport przygotowany przez:  
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.  
ul. Zbyszka Cybulskiego 3  
00-727 Warszawa  
tel. 22 559 99 58  
[www.iarp.edu.pl](http://www.iarp.edu.pl)