

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Maj 2019



O Raporcie

Niniejszy raport jest dziewiątym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklach miesięcznych i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Obecny raport obejmuje okres od 15 kwietnia do 14 maja 2019 r. W raporcie przedstawiono syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy. Omówiono także bieżące 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 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 celu przybliżenie aktualnej sytuacji na polskim i europejskim rynku pracy oraz dostarczenie informacji na temat trendów dominujących na krajowym i globalnym rynku pracy.

- **Stopa bezrobocia w kwietniu 2019 r. wyniosła 5,6% i w porównaniu z marcem 2019 r. spadła o 0,3 p.p.** Natomiast w porównaniu z kwietniem 2018 r. była niższa o 0,7 p.p. **W marcu br. w urzędach pracy było zarejestrowanych 939,7 tys. bezrobotnych.**
- **Ranking województw w zakresie stopy bezrobocia pozostał bez zmian** – w kwietniu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,7%), kujawsko-pomorskim (8,4%) oraz podkarpackim (8,3%). Podobnie jak w poprzednich miesiącach, najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach wielkopolskim (3,0%) oraz śląskim (4,2%).
- **W marcu 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 128,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 7,6 tys. (6,3%) więcej niż miesiąc wcześniej.**
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2019 r. wyniosło 5164,53 zł.** W porównaniu z lutym 2019 r. wynagrodzenie wzrosło o 4,3 p.p., a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 5,7 p.p.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia w lutym 2019 r. wyniósł 6,4%¹ dla wszystkich krajów członkowskich UE (UE-28).** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w Polsce stopa bezrobocia w lutym 2019 r. wyniosła 3,4%.
- **Wskaźnik zatrudnienia dla krajów UE-28 na koniec 2018 r. wyniósł 73,2%.** Polska z wynikiem 72,2% należy do grona 13 krajów członkowskich UE-28, które osiągnęły poziom zatrudnienia zgodny z celami wyznaczonymi przez Komisję Europejską na 2020 r.
- **W krajach członkowskich UE-28 pracuje 58,7% pracowników w wieku od 55 do 64 r.ż.** W 2002 r. wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy wiekowej wyniósł 38,4%, czyli na przestrzeni ostatnich 18 lat wzrósł o 20 p.p. W Polsce pracę zawodową wykonuje niespełna co druga osoba w tym przedziale wiekowym (48,9%).

¹ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przed te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS-u – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Stopa bezrobocia w Polsce liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła w tym okresie 3,4%.

Przejdź do:

[Rynek pracy w Polsce](#)

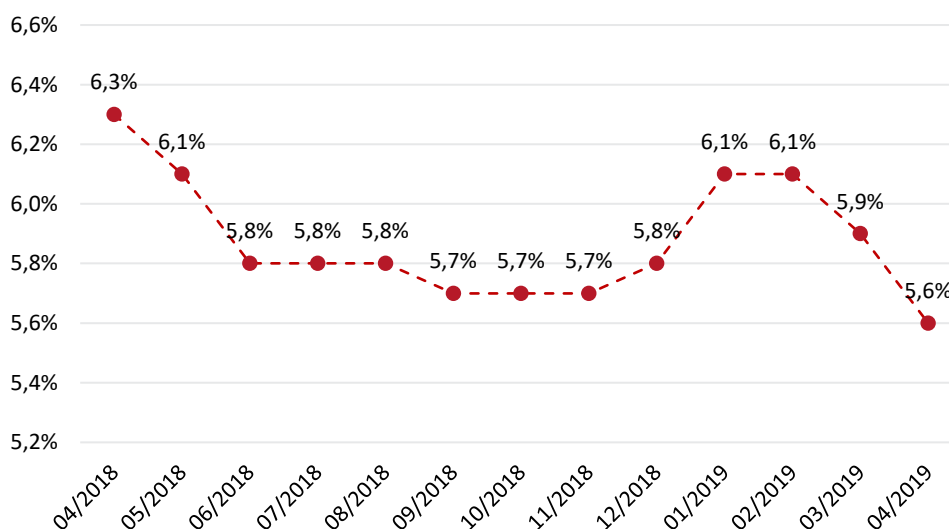
[Europejski rynek pracy](#)

[Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy](#)

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2019 r. wyniosła 5,6%

Z danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w kwietniu 2019 r. wyniosła 5,6% i kontynuowała tendencję spadkową – w porównaniu z marcem 2019 r. spadła o 0,3 p.p., a od początku roku – o 0,5 p.p. W porównaniu z kwietniem 2018 r. jest niższa o 0,7 p.p.

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



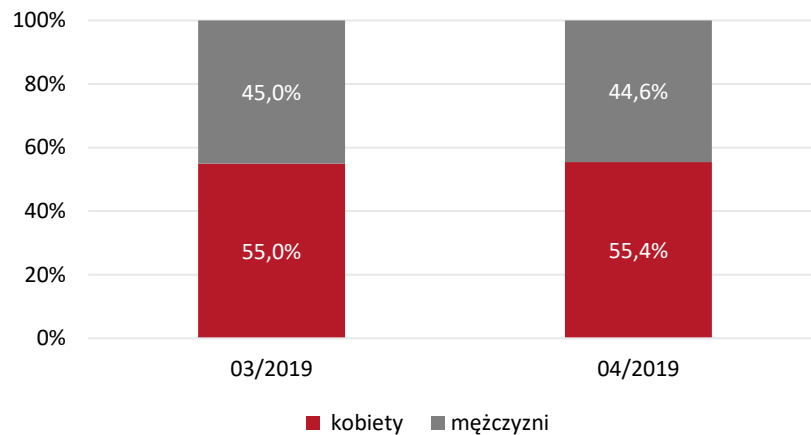
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 06.05.2019.

Na poziomie poszczególnych województw w kwietniu 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w warmińsko-mazurskim (9,7%), kujawsko-pomorskim (8,4%) oraz podkarpackim (8,3%), natomiast najniższy – w województwach wielkopolskim (3,0%) oraz śląskim (4,2%).

W końcu kwietnia 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 939,7 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła o 45,0 tys., tj. o 4,6 p.p. Struktura osób bezrobotnych według płci zmieniła się nieznacznie na korzyść kobiet (wykres 2).

Na koniec marca br. liczba osób bezrobotnych wyniosła 984,7 tys. W tej liczbie było 253,5 tys. osób w wieku do 30 r.ż., z czego blisko połowę (46,0%) stanowiły osoby do 25 r.ż. Liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat osiągnęła wartość 264,9 tys. i jest to 26,9% ogólnej liczby osób niezatrudnionych.

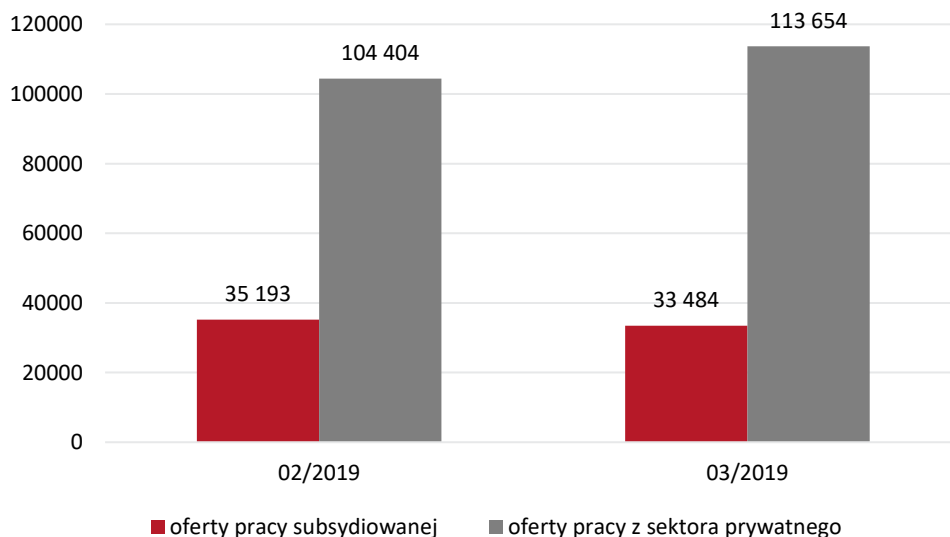
Wykres 2. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w marcu i kwietniu 2019 r. (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.05.2019.

W marcu 2019 r. do urzędów pracy zgłoszono 128,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 7,6 tys. ofert (o 6,3%) więcej niż miesiąc wcześniej. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej pokazuje wykres 3.

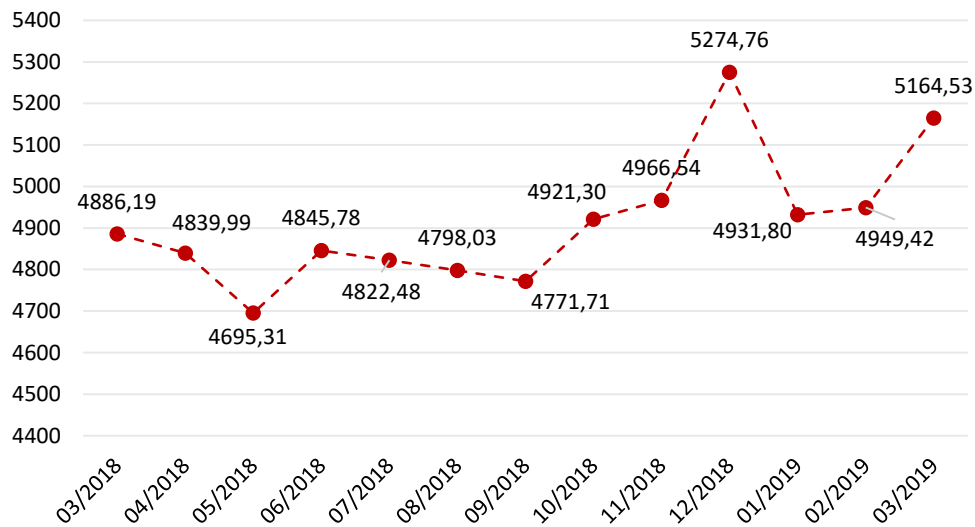
Wykres 3. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w lutym i marcu 2019 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.05.2019.

Z danych GUS wynika, że w marcu 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 5164,53zł (wykres 4). W porównaniu z lutym 2019 r. wzrosło ono o 4,3 p.p., natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku – o 5,7 p.p.

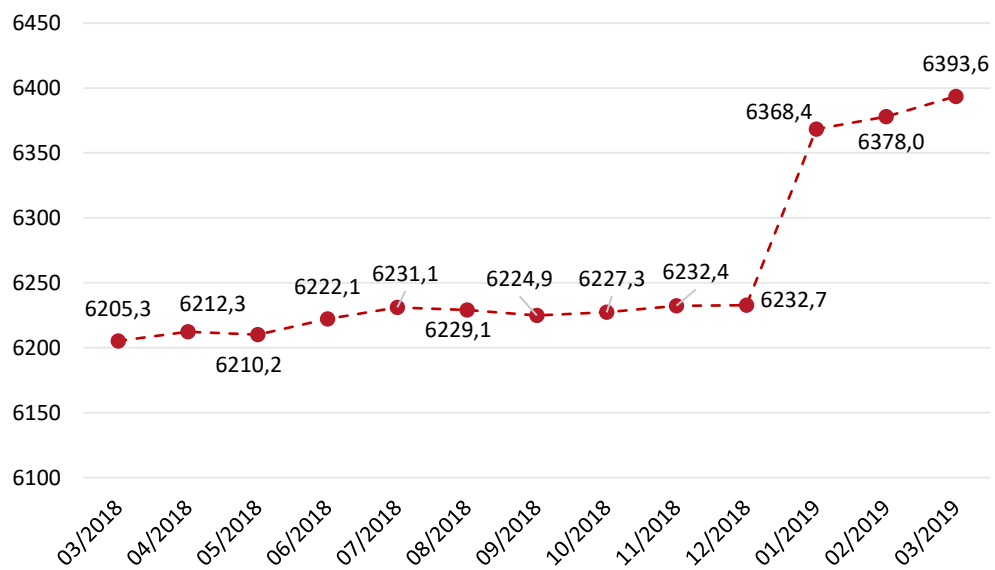
Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie marzec 2018 r. – marzec 2019 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 14.05.2019.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu br. wyniosło 6393,6 tys. osób i było wyższe o 0,2 p.p. w porównaniu z lutym 2019 r. i o 3,0 p.p. w porównaniu z marcem 2018 r.

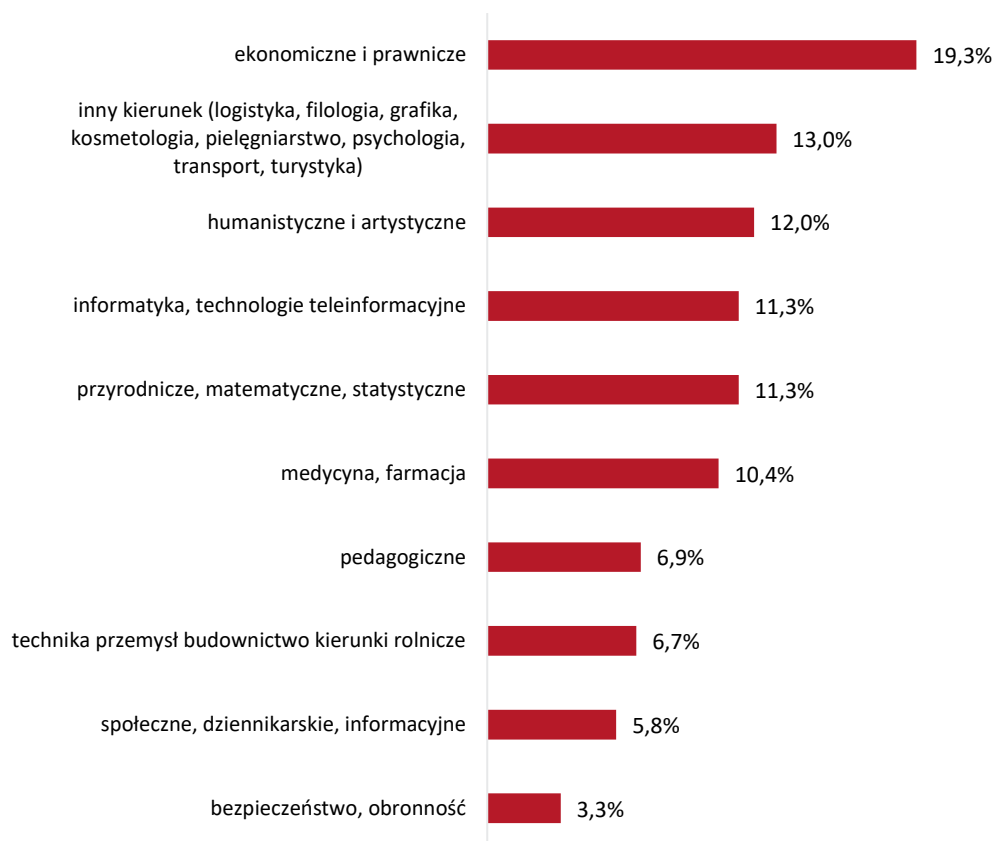
Wykres 5. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie marzec 2018 r. – marzec 2019 r. (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 14.05.2019.

Jak wynika z danych przedstawionych w **raporcie** Polskiej Rady Biznesu, wśród badanych studentów co piąty studiuje kierunek ekonomiczny lub prawniczy, 12% humanistyczny i artystyczny, 11% – kierunki przyrodnicze/ matematyczne/ statystyczne, kolejne 11% – informatykę/ technologie teleinformacyjne (wykres 6).

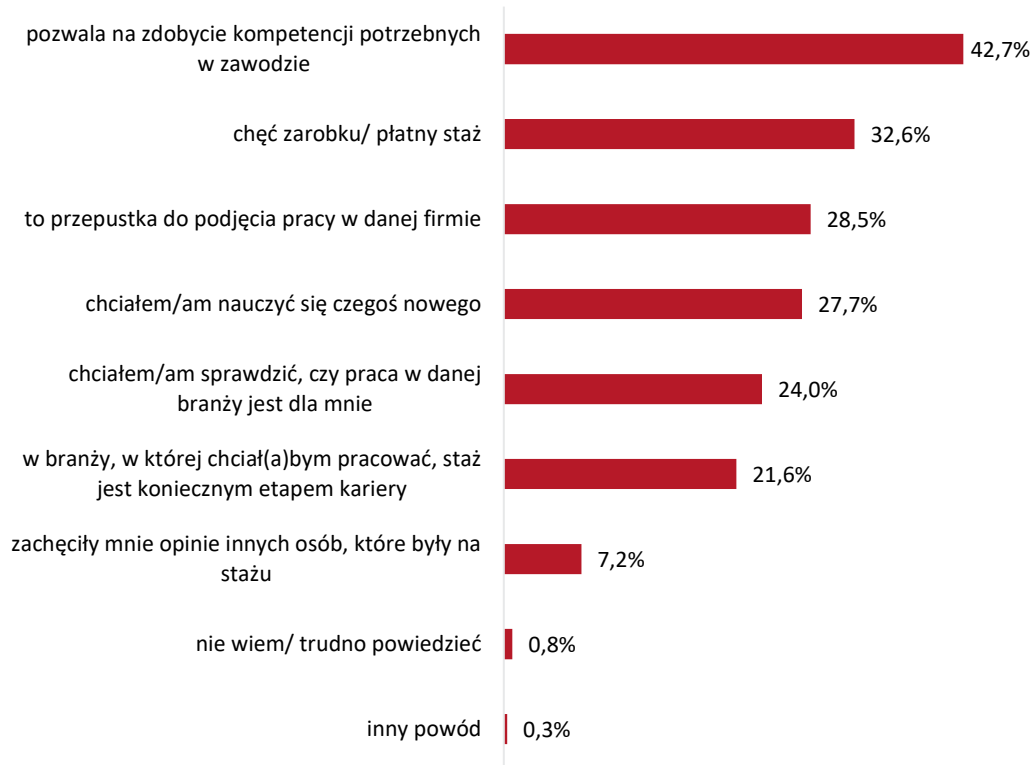
Wykres 6. Ranking kierunków studiów wg udziału studentów (%)



Źródło: **Raport** Polska Rada Biznesu. N= 901.

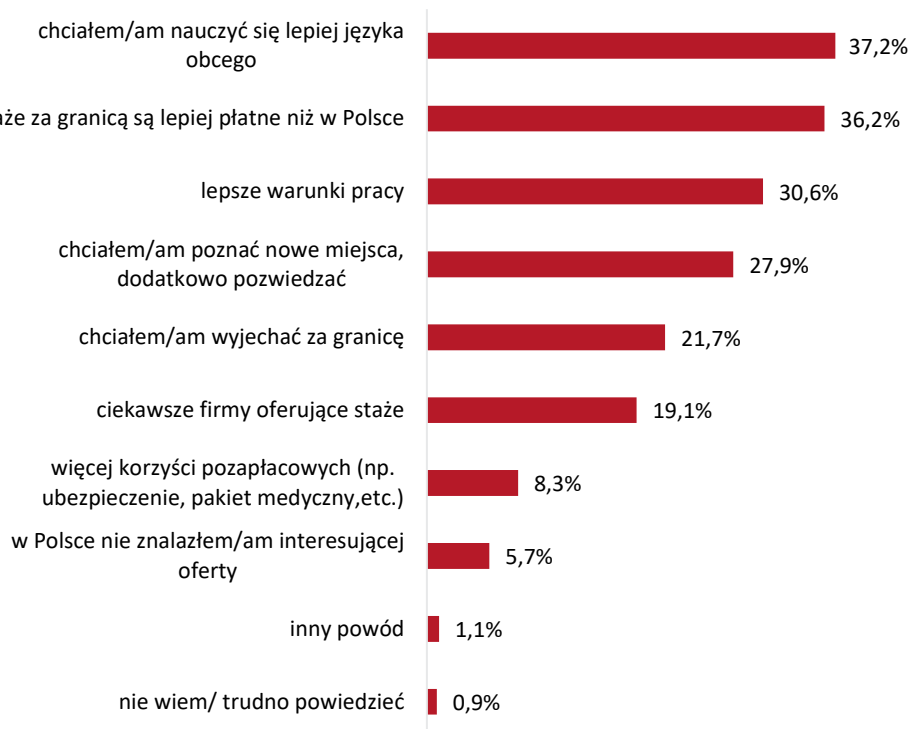
Wyniki ww. badania pokazują, że pracuje nawet 82% studentów, a 20% zarabia ponad 4 tys. zł. Wśród obecnie pracujących studentów (do tej grupy zaliczono się osoby będące na stażach, praktykach i pracujące w normalnym trybie) mediana zarobków wynosi 2 tys. zł netto. Respondenci częściej pracują poza obszarem, w którym się kształcą. Badani zainteresowani stażem albo praktyką w Polsce, jako kluczową motywację wskazali możliwość zdobycia kompetencji potrzebnych w zawodzie (42,7%). Z kolei dla studentów zainteresowanych stażem za granicą (37,2%) głównym czynnikiem motywującym do udziału było doskonalenie znajomości języka obcego. W obu grupach na drugim miejscu znalazły kwestie finansowe (odpowiednio 32,6% i 36,2% ankietowanych). Na wykresach 7 i 8 przedstawiono wyniki badania, dotyczące powodów zainteresowań stażem.

Wykres 7. Powody zainteresowania studentów stażem w Polsce



Źródło: **Raport** Polska Rada Biznesu. N= 737.

Wykres 8. Powody zainteresowań studentów stażem za granicą



Źródło: **Raport** Polska Rada Biznesu. N= 470.

Najczęściej zgłaszaną przyczyną niechęci do ubiegania się o staż w Polsce jest brak wynagrodzenia za staż (40,9%), brak atrakcyjnych w opinii respondenta ofert (26,2%) oraz przekonanie, że na ciekawy staż trudno się dostać (24,4%) (wykres 9).

Wykres 9. Powody braku zainteresowania stażem w Polsce

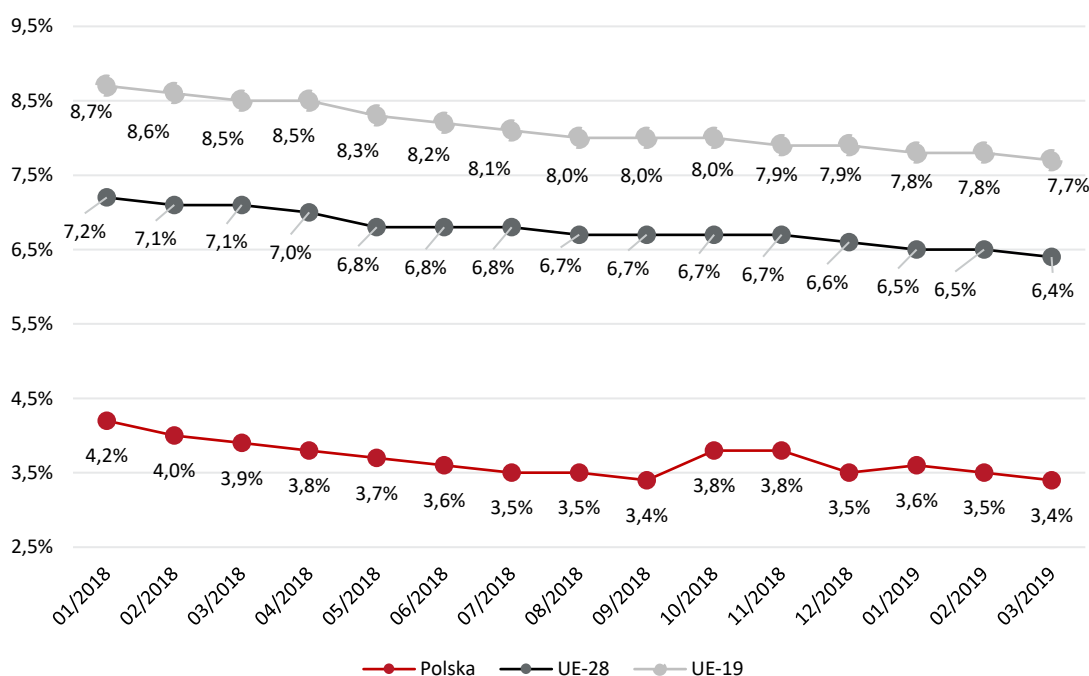


Źródło: **Raport** Polska Rada Biznesu. N= 164.

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

Według danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w marcu 2019 r. dla krajów członkowskich UE-28 wyniósł 6,4% i spadł o 0,7 p.p. r/r. Stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) była wyższa – w marcu 2019 r. wyniosła 7,7%. W tym czasie wskaźnik bezrobocia w Polsce, liczony zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniósł 3,4%.

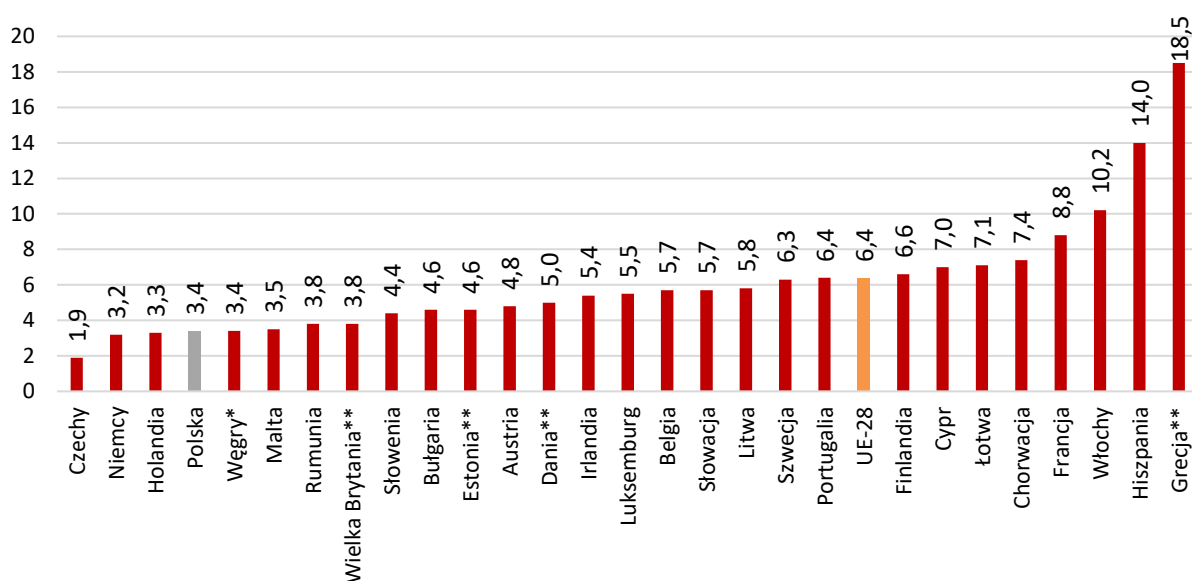
Wykres 10. Wskaźnik bezrobocia dla UE-28 i Polski, styczeń 2018 r. – marzec 2019 r. (%)



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 13.05.2019.

Ostatnie dostępne dane pokazują, że w Unii Europejskiej najwyższy wskaźnik bezrobocia występuje w Grecji (18,5%), Hiszpanii (14,0%) i we Włoszech (10,2%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano kolejny raz w Czechach (1,9%), Niemczech (3,2%) i w Holandii (3,3%).

Wykres 11. Wskaźnik bezrobocia w krajach członkowskich UE-28 w marcu 2019 r. (%)



* styczeń 2019 r.

** luty 2019 r.

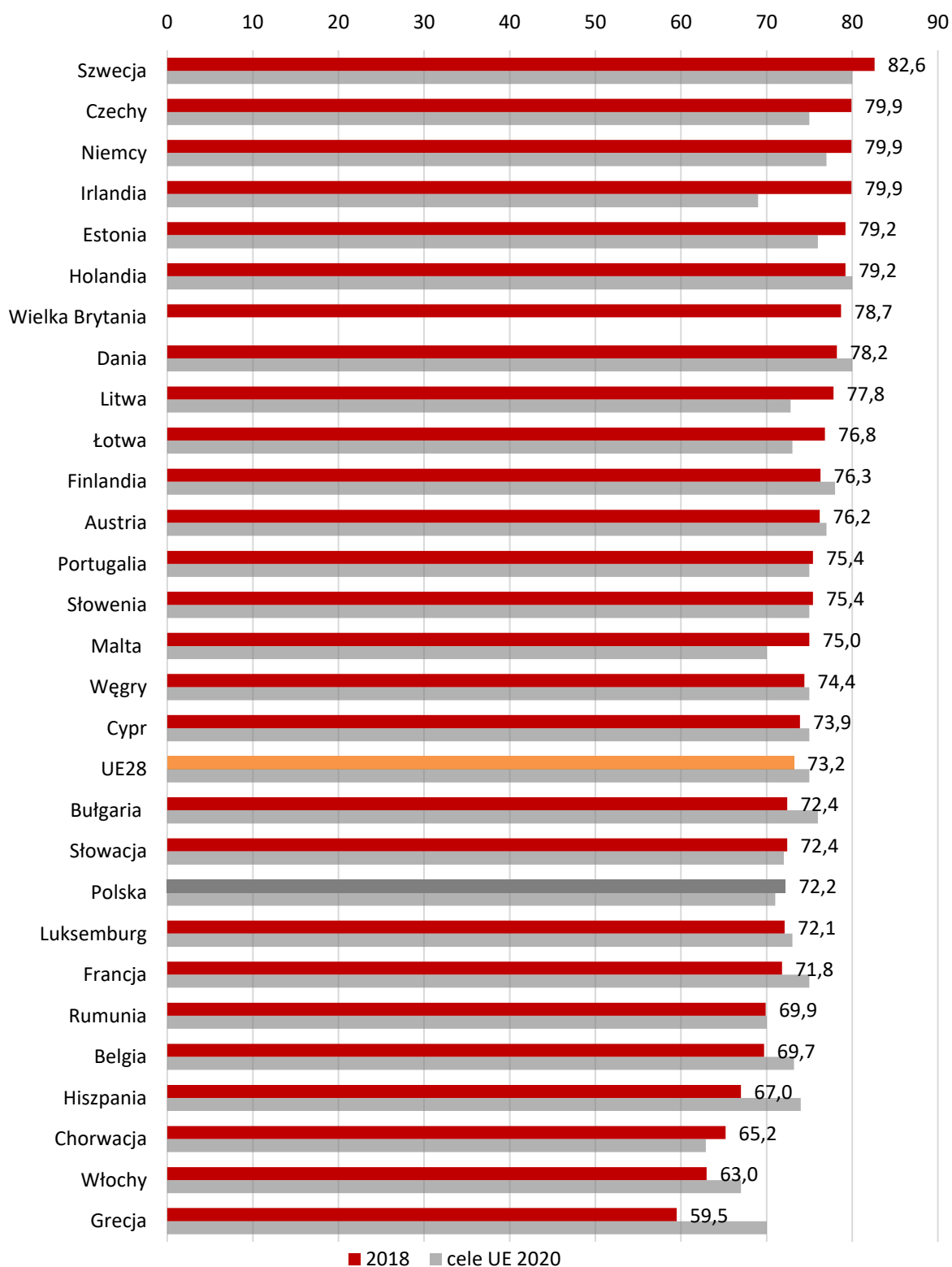
Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 12.04.2019.

**Wskaźnik zatrudnienia
w UE-28 wyniósł
w 2018 r. 73,2%**

Wskaźnik zatrudnienia w UE-28 na koniec 2018 r. wyniósł 73,2%. Z porównania z poprzednim rokiem oznacza to 1-procentowy wzrost. W 13 krajach członkowskich UE-28 osiągnięto już poziom zatrudnienia zgodny z celami wyznaczonymi przez Komisję Europejską na 2020 r.:

w Czechach, Niemczech, Estonii, Irlandii, Chorwacji, na Łotwie, Litwie, Malcie, w Polsce, Portugalii, Słowenii, Słowacji i w Szwecji. W Polsce wskaźnik zatrudnienia wyniósł 72,2% w 2018 r. tj. o 1 p.p. więcej niż założony cel UE-2020 (71,2%).

Wykres 12. Stopa zatrudnienia w krajach członkowskich UE-28 w 2018 r. i cele w tym zakresie wyznaczone przez KE na 2020 (%)



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

Warto przyjrzeć się wskaźnikowi zatrudnienia w najstarszej grupie pracowników (55-64 lata). W 2018 r. w krajach członkowskich UE-28 pracowało średnio 58,7% pracowników w tym wieku. Możemy mówić o ponad 50-procentowym wzroście zatrudnienia wśród osób starszych w porównaniu z 2002 r. (38,4% – 2002 r.). Najwyższy poziom zatrudnienia wśród pracowników w wieku od 55 do 64 r.ż. zaobserwowano w Szwecji (77,9%), Niemczech (71,9%) oraz w Danii (70,7%), a najniższy – w Luksemburgu (40,5%), Grecji (41,1%) i Chorwacji (42,8%). W Polsce wskaźnik zatrudnienia dla ludzi po 55 r.ż. wyniósł w 2018 r. 48,9%.

W większości krajów członkowskich zauważalna jest różnica pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Średnia na poziomie wszystkich krajów członkowskich UE-28 wyniosła w 2018 r. 79,0% dla mężczyzn i 67,4% dla kobiet, a w przypadku Polski odpowiednio – 79,4% i 65,0%.

Podsumowanie²

- Co czwarty student w Polsce pracuje lub odbywa staż.
- Studenci decydują się na odbycie stażu wierząc, że dzięki niemu zdobędą umiejętności i kompetencje, a także uzyskają etat w firmie, w której odbywają staż.
- Ważny jest również czynnik finansowy – studenci chcą zarabiać. Wynagrodzenie stażysty waha się od 1 tys. zł (12,0%) do 4 tys. zł (20,0%).
- Inżynierzy na polskim rynku pracy to przede wszystkim absolwenci studiów magisterskich. Warto podkreślić jednak, że co drugi pracownik sektora MSP uznaje obecny system edukacji za niedostosowany do wymogów innowacyjnego przemysłu.
- Inżynierzy wskazują, że rośnie zapotrzebowanie na nowe umiejętności i kompetencje. Jedną z nich jest kreatywność, wymagana nie tylko przy wdrażaniu innowacji technologicznych, ale także przy komunikacji i budowaniu relacji między pracownikami. Coraz ważniejsze stają się także umiejętności miękkie pracowników.
- Według prognoz OECD digitalizacja i automatyzacja rynku pracy będą prowadzić do zanikania niektórych zawodów, ale jednocześnie przyczynią się do powstania nowych stanowisk pracy.
- Ważnym czynnikiem adaptacji do zmian na rynku pracy jest edukacja dorosłych, która umożliwia dostosowanie się do nowych warunków pracy i jest narzędziem do przekwalifikowania się starszych pracowników.
- W odpowiedzi na automatyzację rynku pracy powinien powstać nowy system opieki społecznej pracowników. W szczególności potrzebny jest pracownikom niestandardowym, którzy w swojej pracy wykorzystują technologie digitalowe.

Stażyci na polskim
ryнку pracy

Opinie polskich
inżynierów o przebiegu
czwartej rewolucji
przemysłowej w Polsce

Skutki zmian
technologicznych na
globalnym rynku pracy

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

Student w pracy 2019

Charakterystyka raportu

Raport daje odpowiedź na pytanie o zainteresowanie studentów stażami w Polsce i za granicą lub powodów braku zainteresowania nimi. Zapytano respondentów m.in. na co zwracają uwagę rozważając udział w stażu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Polska Rada Biznesu. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Co piąty student studiuje kierunek ekonomiczny lub prawniczy, 12,0% humanistyczny i artystyczny, 11,0% – kierunki przyrodnicze, matematyczne, statystyczne, a kolejne 11% – informatykę i technologie teleinformacyjne.
- **82,0% studentów pracuje.**
- Ponad 80% ankietowanych dotychczas pracowało bądź odbywało staż w miejscu niezwiązanym ze swoim wykształceniem.
- **Ponad 42,7% badanych przyznaje, że kluczową motywacją do podjęcia stażu w Polsce jest możliwość zdobycia kompetencji w wybranym zawodzie.**
- Ponad 18,0% studentów zarabia mniej niż 1 tys. zł, a 20% – ponad 4 tys. zł.

Smart industry Polska 2019.

Inżynierowie w dobie czwartej rewolucji przemysłowej

Charakterystyka raportu

Celem badania było stworzenie „portretu inżyniera” w przemyśle produkcyjnym w 2019 r. i odpowiedź na pytanie, czy osoba ta jest gotowa na wyzwania związane z czwartą rewolucją przemysłową, w szczególności zaś – czy dostrzega perspektywę zmiany zawodu inżyniera oraz czy firmy tworzą warunki do wdrażania innowacyjnych pomysłów pochodzących od inżynierów. Poruszono również temat wyzwań nowoczesnego, innowacyjnego przemysłu, w tym barier uniemożliwiających pełne

wdrożenie nowoczesnych rozwiązań oraz kwestii związanych z przechwytywaniem i retencją wiedzy w organizacjach w kontekście zmian pokoleniowych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Siemens. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Większość (65,5%) inżynierów zatrudnionych w badanych firmach produkcyjnych z sektora MSP może poszczycić się tytułem zawodowym magistra, 31,5% ukończyło studia pierwszego stopnia. Przewaga absolwentów studiów magisterskich zaznacza się we wszystkich grupach wiekowych, jednak wyraźniejsza jest wśród inżynierów ze starszego pokolenia.
- 54% inżynierów uznaje obecny system edukacji za niedostosowany do wymogów innowacyjnego przemysłu. Gorzej oceniają go starsi stażem inżynierowie, co może świadczyć o ich rozczarowaniu poziomem przygotowania absolwentów rozpoczynających ścieżkę zawodową.
- Już obecnie od inżynierów oczekuje się umiejętności interdyscyplinarnych. Wyróżnikiem kompetencji przyszłości jest powiązanie umiejętności technicznych (których nabycie wymaga solidnej edukacji), przymiotów charakterologicznych (trudniejszych do wyćwiczenia) i umiejętności miękkich.
- Bariery rozwoju Przemysłu 4.0 mają związek przede wszystkim z dostępem do odpowiednio wykształconych kadr. Jest to zrozumiałe w obliczu dużych oczekiwań wobec inżynierów odnośnie do ich interdyscyplinarnych kompetencji.
- 70,0% inżynierów deklaruje, że w firmach, w których pracują, oczekuje się od nich zgłaszania nowych pomysłów dotyczących technologii produkcji lub wykorzystywania rozwiązań cyfrowych oraz przedstawiania propozycji innowacji produktowych. Ponad 60,0% badanych twierdzi, że od inżynierów oczekuje się także kreatywności, jeśli chodzi o kwestie zarządzania komunikacją i informacją w firmie.
- W niemal połowie firm (49,5%) zarządzanie zmianą, inicjowaniem i wdrażaniem innowacyjnych rozwiązań ma charakter spontaniczny i zajmują się tym osoby nieprzypisane do konkretnego, dedykowanego działu. Jednak znaczny odsetek (37,5%) przedsiębiorstw prowadzi wyspecjalizowane działy dedykowane zarządzaniu zmianami i wdrażaniu innowacji. Działania systemowe zadeklarowało jedynie 19,5% badanych.

The Future Of Work/ Employment Outlook 2019

Charakterystyka raportu

Coroczny raport dotyczący globalnego rynku pracy. Opracowanie przedstawia najnowsze trendy i prognozy pracy, a także zmiany w zakresie polityki dotyczącej rynku pracy. Raport wskazuje, w jaki sposób pracodawcy i pracownicy powinni reagować na technologizację i robotyzację rynku pracy. Opracowanie zostało stworzone na podstawie danych i informacji zebranych z całego świata.

Informacje ogólne

Miejsce badania: globalne

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Szacuje się, że w wyniku automatyzacji w ciągu najbliższych 15-20 lat zniknie 14% istniejących miejsc pracy, a kolejne 32% ulegnie transformacji.
- Digitalizacja, globalizacja i starzenie się społeczeństwa niewątpliwie stanowią wyzwania dla rynku pracy, ale mogą przyczynić się także do stworzenia nowych możliwości dla każdej grupy.
- Dyplom uczelni wyższej nie gwarantuje już sukcesu na rynku pracy. Młodzi absolwenci coraz częściej nie znajdują zatrudnienia lub znajdują pracę z niskim wynagrodzeniem.
- Promowanie oraz wzmocnienie segmentu edukacji osób dorosłych jest kluczowym czynnikiem, który może przyczynić się do adaptacji pracowników do zmieniającego się rynku pracy. Pracownicy muszą reagować na zmiany na rynku pracy, dlatego bardzo ważnym aspektem będzie przekwalifikowanie się. Dodatkowo, jak wskazują badania, 6 na 10 starszych pracowników nie posiada podstawowych umiejętności ICT, które będą musieli w najbliższym czasie zdobyć.
- Przewiduje się, że porozumienia zbiorowe mogą przyczynić się do kształtowania zmian na rynku pracy. Układy zbiorowe powinny zadziałać w szczególności w przypadku grup pracowniczych, które nie mogą założyć związków zawodowych, a więc osób samozatrudnionych i niepracujących w oparciu o umowę o pracę.
- W związku z automatyzacją miejsc pracy istnieje potrzeba stworzenia nowego systemu opieki społecznej pracowników, w szczególności dla pracowników, których nie obejmuje pełnowymiarowa umowa o pracę, czyli (1) osób samozatrudnionych, (2) pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin pracy, (3) pracowników

korzystających z platform internetowych w czasie wykonywania pracy. Dane wskazują, że tylko połowa z tych pracowników ma szansę na stworzenie związku zawodowego, a dodatkowo tylko 40%-50% z nich może korzystać ze świadczeń pomocowych w przypadku utraty pracy.

Pozostałe informacje / doniesienia

Workforce View in Europe

Raport przedstawia opinie pracowników na temat środowiska pracy oraz ich oczekiwań związanych z przyszłością. Zgromadzone wyniki przekładają się na istotną dla firm wiedzę na temat poziomu optymizmu wśród pracowników, zagrożeń, nowych sposobów pracy, zdrowia psychicznego oraz dyskryminacji. Badanie zostało przeprowadzone wśród 10 585 dorosłych pracujących osób z 8 krajów Europy: Francji, Niemiec, Włoch, Holandii, Polski, Hiszpanii, Szwajcarii oraz Wielkiej Brytanii.

Kluczowe wnioski:

- Odnotowano wzrost wiary pracowników we własne umiejętności (8% r/r) – 9 na 10 respondentów (89,0%) było przekonanych, że posiada umiejętności, które warunkują sukces w życiu zawodowym. Najbardziej przekonani o wysokim poziomie swoich umiejętności byli Hiszpanie (93,0%) i Szwajcarzy (90,0%), a – co istotne – większość w obu grupach stanowili starsi pracownicy.
- Od 2016 r. liczba zatrudnionych rozważających podjęcie pracy na własny rachunek spadła o 11 p.p.
- Niemal dwie trzecie (60,0%) respondentów twierdzi, że nie otrzymuje wynagrodzenia za nadgodziny, których liczba wynosi średnio około 5 tygodniowo.
- Ponad jedna czwarta (28,0%) pracowników jest przekonana, że ich pracodawca nie jest w najmniejszym stopniu zainteresowany kwestią ich dobrego samopoczucia psychicznego, podczas gdy w przypadku 1 na 3 pracowników (30,0%) konieczność ujawnienia problemów ze zdrowiem psychicznym wiązałaby się z dyskomfortem.
- Ponad połowa (56,0%) europejskich pracowników uważa, że gdyby miała taką możliwość, wybrałaby czterodniowy tydzień pracy.
- Niemal jedna czwarta (23,0%) respondentów badania twierdzi, że odnotowany w zeszłym roku prawie 4-procentowy spadek wydajności jest bezpośrednią konsekwencją złego zarządzania.
- 75% mileniśców³ rozważyłoby odejście z pracy z powodu nierówności w płacach kobiet i mężczyzn.

Źródło: ADP. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

³ Mileniści - pokolenie ludzi urodzonych w latach 80. i 90. XX wieku. Źródło: <https://dobryslownik.pl/slowo/milleniści/223114/>

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o przyszłych zmianach wielkości bezrobocia, w kwietniu 2019 r. nieznacznie wzrósł w stosunku do miesiąca poprzedniego. Coraz wyraźniejsze sygnały o nadchodzącym spowolnieniu gospodarki powodują co prawda ograniczenia w kreowaniu nowych miejsc pracy, jednak nie powodują istotnych redukcji zatrudnienia.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy, pokazujący zmiany liczby publikowanych w Internecie ogłoszeń o zatrudnieniu, w kwietniu po raz kolejny nieznacznie wzrósł. W tym roku jest to już trzeci z rzędu wzrost wskaźnika, wciąż jednak jego poziom jest niższy niż w końcu 2018 r.

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

Working conditions in a global perspective

Raport dotyczący warunków pracy w perspektywie globalnej został przygotowany dzięki współpracy Eurofound z Międzynarodową Organizacją Pracy (ILO). Dane pozyskane z terenów UE-28, Chin, Korei Południowej, Turcji, Stanów Zjednoczonych, hiszpańskojęzycznej części Ameryki Łacińskiej – Kostaryki, Salwadoru, Gwatemali, Hondurasu, Nikaragui, Panamy, Argentyny, Chile i Urugwaju przeanalizowano pod kątem możliwości poprawy warunków pracy. Zagrożenie obrażeniami fizycznymi jest nadal znaczące – najczęściej wskazywane są urazy rąk i ramion. Psychiczne obciążenie pracowników to kolejny problem. Około jedna trzecia pracowników UE-28 i połowa pracowników USA mierzy się z napiętymi deadline'ami oraz pracą na wysokich obrotach. Warto zaznaczyć, że mniej wyedukowani pracownicy mają mniejszy dostęp do pomocy społecznej czy możliwości kształcenia. Kobiety mierzą się z trudniejszymi warunkami pracy – pracują więcej godzin i zarabiają mniej pieniędzy.

Źródło: Eurofound i International Labour Organization (ILO). Więcej informacji w [Raporcie](#).

Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice

Raport, przygotowany przez Eurofound, jest przeglądem regulacji i badań dotyczących czasu pracy w krajach członkowskich UE-28, w szczególności przerw wypoczynkowych. Zauważalne jest znaczne zróżnicowanie czasu przysługującego pracownikom na wypoczynek w

poszczególnych państwach Unii – od 10 minut do 1 godziny. Minimalna przerwa wypoczynkowa dla pracowników włoskich to 10 minut. W Polsce, Belgii, Grecji, na Malcie, w Holandii, Hiszpanii oraz na Cyprze jest to 15 minut. We Francji, Wielkiej Brytanii i na Węgrzech pracownikom przysługuje 20 minut przerwy. Z półgodzinnej przerwy korzystają pracownicy Austrii, Bułgarii, Chorwacji, Czech, Estonii, Niemiec, Irlandii, Litwy, Łotwy, Norwegii, Słowacji, Słowenii i Szwecji. Pracownikom pracującym na terenie Finlandii i Portugalii przysługuje minimum 60-minutowa przerwa. Badania wskazują, że dobrze dobrana przerwa wypoczynkowa zmniejsza szkodliwe efekty pracy i przyczynia się do lepszej kondycji osób wykonujących pracę, a tym samym zwiększa produktywność pracowników. Zalecane jest pracodawcom indywidualne podejście w tym zakresie.

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

Seniority entitlements: A policy of the past, or a fix for the future?

Opracowanie na temat świadczeń dodatkowych, które opcjonalnie mogą zaoferować pracodawcy pracownikom. Dotyczy krajów członkowskich Unii Europejskiej UE-28. Lata 90. XX w. przyniosły wiele zmian legislacyjnych, które wykluczyły prawne zapewnienie dodatkowych benefitów dla pracowników. Najczęściej wykorzystywanym świadczeniem dodatkowym jest nadplanowy płatny dzień wolny, wydłużony okres wypowiedzenia oraz odprawa.

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

Meet the millions of young adults who are out work

Raport opisuje strategie i narzędzia, które mają pomóc młodym ludziom wyjść z bezrobocia. Studium przypadku powstało na przykładzie młodych bezrobotnych ze 119 ośrodków miejskich w USA. Do skutecznych metod radzenia sobie z bezrobociem wśród osób młodych należą: (1) centra wsparcia, mające na celu zaangażowanie młodych bezrobotnych w stosunek pracy, (2) staż lub praktyka zawodowa, (3) programy treningowe dopasowane do wymogów lokalnych rynków, (4) programy wspomagające karierę dla osób studiujących na pierwszym poziomie studiów, (5) certyfikacje zawodowe.

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

How automation could affect employment for women and minorities

Raport pokazuje wpływ automatyzacji na zatrudnienie kobiet i osób z mniejszości narodowych – społeczności, które zmagają się z utrudnieniami na rynku pracy. Badanie zostało przeprowadzone na terenie Wielkiej Brytanii i Stanów Zjednoczonych. Zebrane dane

wskazują, że przy stworzeniu odpowiednich warunków kobiety mogą poprawić swoją sytuację na zmieniającym się rynku pracy, który w najbliższym czasie zostanie w znacznym stopniu zautomatyzowany. Po pierwsze, jak wskazują dane z Wielkiej Brytanii, zawody, które są zdominowane przez kobiety – praca opiekuńcza, prace związane ze sprzątnięciem i nauczaniem – nie zostaną zastąpione przez zautomatyzowane urządzenia. Po drugie, umiejętności społeczne i emocjonalne, które w przyszłości będą jednym z podstawowych wymogów rynku pracy, częściej posiadają kobiety. Jeśli chodzi o przyszłość społeczności afroamerykańskiej w USA, to zebrane dane wskazują, że automatyzacja może wpłynąć negatywnie na warunki ich pracy. Stanowiska pracy obejmowane w większości przez tę społeczność zostaną zautomatyzowane – przykładowo stanowiska kierowców tirów, które zostaną w 80% zautomatyzowane, są w znacznej części obsadzone przez Afroamerykanów.

Źródło: McKinsey Quarterly. Więcej informacji w **Raporcie**.

Raport przygotowany przez:
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. 22 559 99 58
<https://www.iarp.edu.pl>