

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Grudzień 2019





O Raporcie

Niniejszy raport jest szesnastym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu. Niniejszy raport dotyczy okresu od 15 listopada do 14 grudnia 2019 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

UE-28 – kraje członkowskie Unii Europejskiej

UE-19 – kraje strefy euro

IT – technologie informacyjne

ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne

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

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

r.ż. – rok życia

Raport przygotowany przez:

Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

ul. Zbyszka Cybulskiego 3, 00-727 Warszawa

<https://iarp.edu.pl>

Streszczenie

Niniejszy raport ma przybliżyć aktualną sytuację na polskim i europejskim rynku pracy, przedstawić najnowsze wyniki badań w tym zakresie oraz wskazać bieżące trendy dominujące na rynkach pracy.

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w listopadzie 2019 r. wyniosła 5,1%** i wzrosła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem.
- Według wstępnych danych o sytuacji na polskim rynku pracy **w listopadzie 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 850,7 tys. bezrobotnych** (wzrost o 10,2 tys. osób, czyli o 1,2 p.p.).
- W porównaniu z październikiem br. **ranking województw w zakresie stopy bezrobocia zmienił się bardzo nieznacznie** – w listopadzie 2019 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,7%, +0,1 p.p.), podkarpackim i świętokrzyskim (po 7,7%, -0,1 p.p.) oraz kujawsko-pomorskim (7,6%, bz.). Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (2,8%, bz.), śląskim (3,6%, bz.) i małopolskim (4,0%, bz.).
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku br. wyniosło 6383,3 tys. osób** i było niższe o 0,04 p.p. w porównaniu z wrześniem 2019 r. i o 2,5 p.p. wyższe w porównaniu z październikiem 2018 r.
- **W październiku br. do urzędów pracy zgłoszono 111,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 0,8 tys. (o 0,7%) ofert więcej niż miesiąc wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2019 r. wyniosło 5213,27 zł.** W porównaniu z wrześniem 2019 r. wzrosło o 128,71 zł (2,5%), natomiast w porównaniu z październikiem 2018 r. wzrosło o 291,97 zł (5,9%).
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-28 w październiku 2019 r. wyniósł 6,3%¹**. Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,2%**.

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

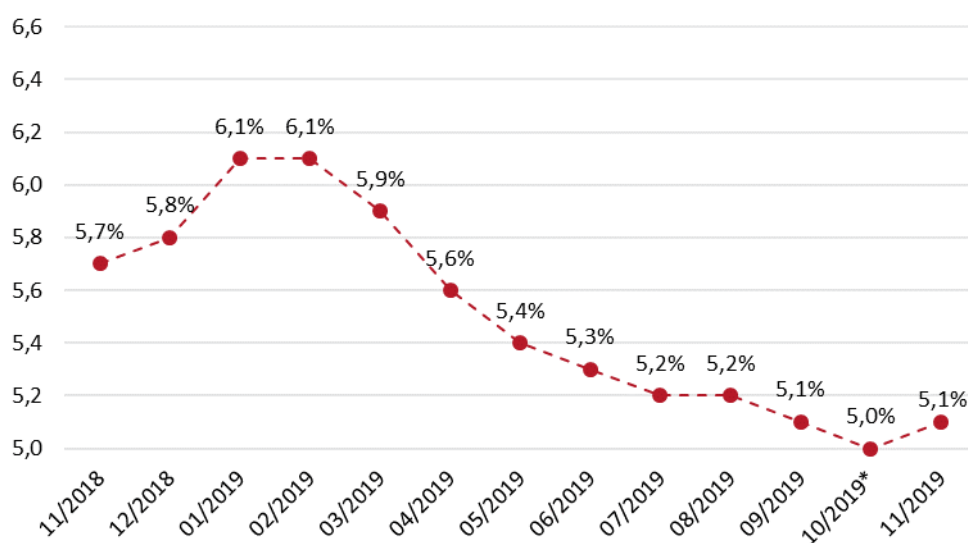
¹ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

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

Z danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec listopada 2019 r. wynosiła 5,1% i w porównaniu z październikiem br. wzrosła o 0,1 p.p. Od początku bieżącego roku spadła o 1,0 p.p. (wykres 1).

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



* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

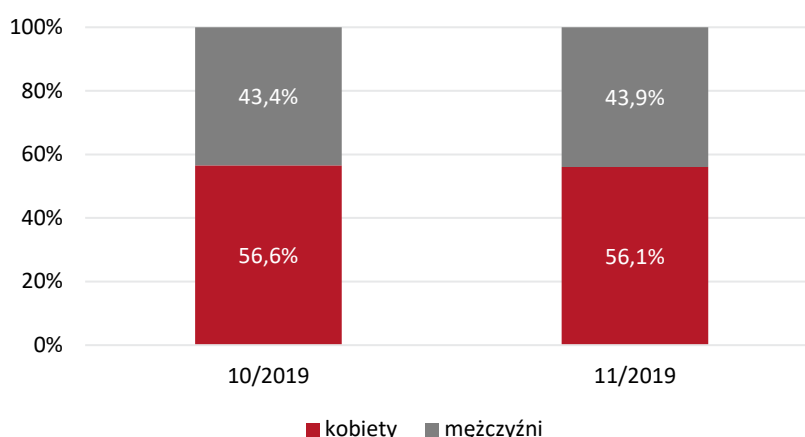
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 06.12.2019.

Na poziomie poszczególnych województw w listopadzie 2019 r. ponownie najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,7%), podkarpackim (7,7%), świętokrzyskim (7,7%) i kujawsko-pomorskim (7,6%), natomiast najniższy – w województwach wielkopolskim (2,8%), śląskim (3,6%) i małopolskim (4,0%).

W końcu listopada 2019 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 850,7 tys. bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem ich liczba wzrosła o 10,2 tys., tj. o 1,2 p.p.

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

Wykres 2. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w październiku i listopadzie 2019 r.

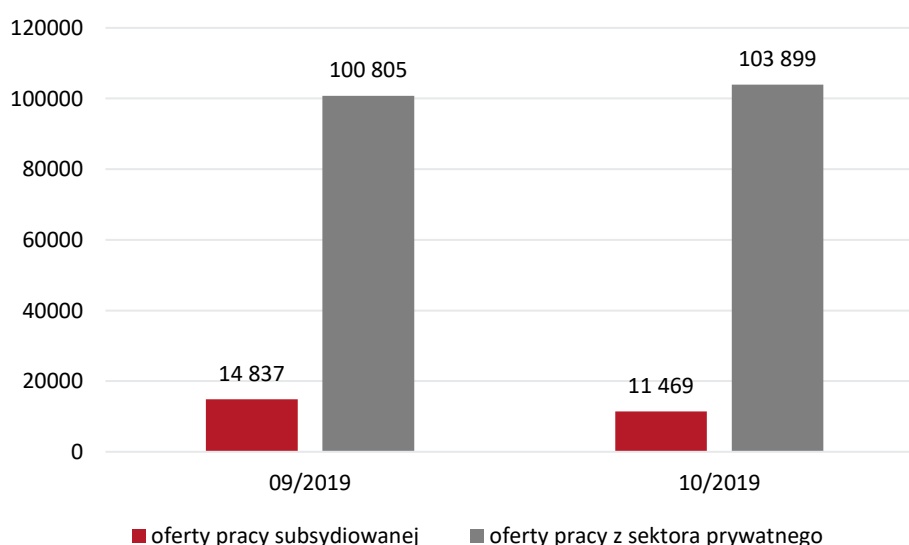


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 06.12.2019.

Na koniec października br. liczba osób bezrobotnych wyniosła 840,5 tys. (w porównaniu z wrześniem br. spadła o 10,6 tys.). W tej liczbie było 221 tys. osób w wieku do 30. r.ż., wśród nich 48,6% stanowiły osoby do 25. r.ż. Liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat wyniosła 224,2 tys. i jest to 26,7% ogólnej liczby osób bezrobotnych (o 0,1 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej).

W październiku br. do urzędów pracy zgłoszono 111,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 0,8 tys. ofert (o 0,7%) więcej niż miesiąc wcześniej. Strukturę wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w tym okresie pokazuje wykres 3.

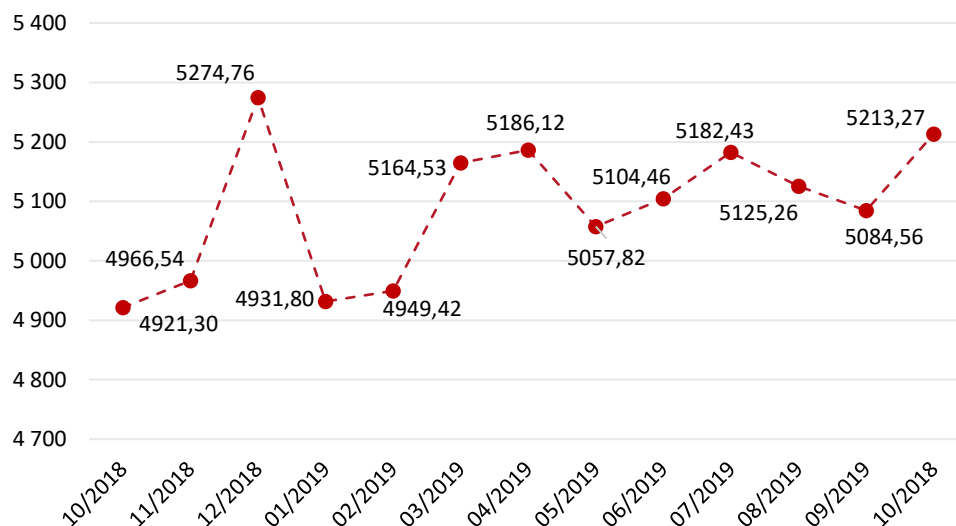
Wykres 3. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce we wrześniu i październiku 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 04.12.2019.

Z danych GUS wynika, że w październiku 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 5213,27 zł (wykres 4). W porównaniu z wrześniem 2019 r. wzrosło ono o 2,5 p.p., a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wzrosło o 5,9 p.p.

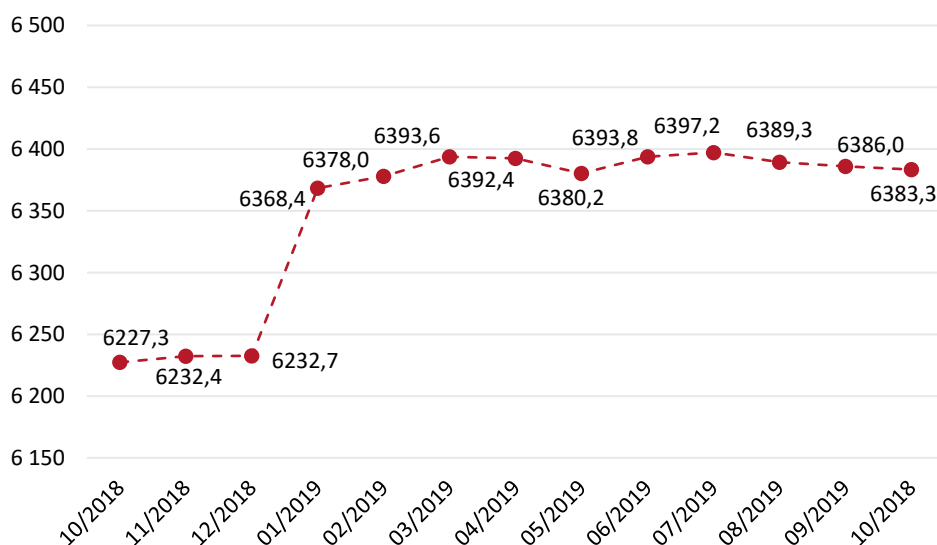
Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie październik 2018 r. – październik 2019 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 04.12.2019.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku br. wyniosło 6383,3 tys. osób i było niższe o 0,04 p.p. w porównaniu z wrześniem 2019 r. i o 2,5 p.p. wyższe w porównaniu z październikiem 2018 r.

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

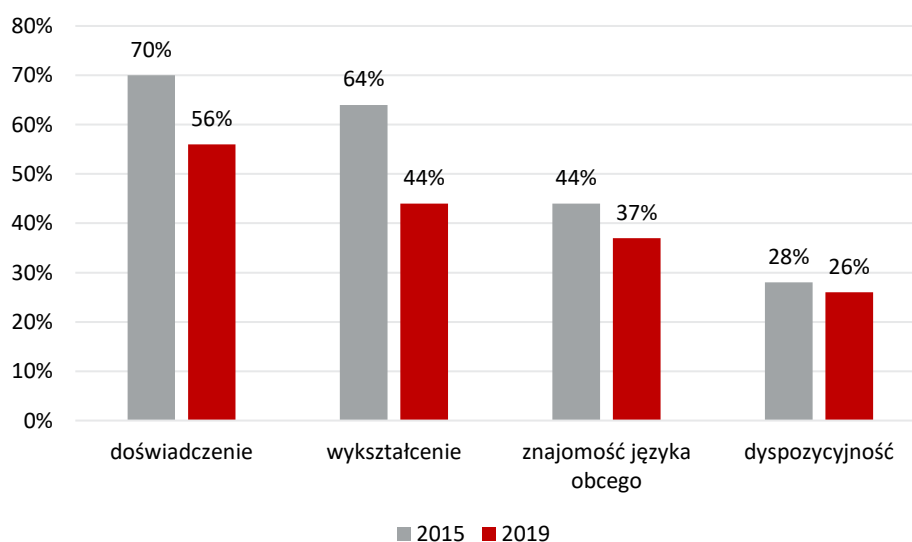


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 04.12.2019.

Najniższe od kilkadziesiąt lat bezrobocie powoduje, że wymagania stawiane przyszłym pracownikom są coraz mniejsze, natomiast wzrasta liczba oferowanych im korzyści.

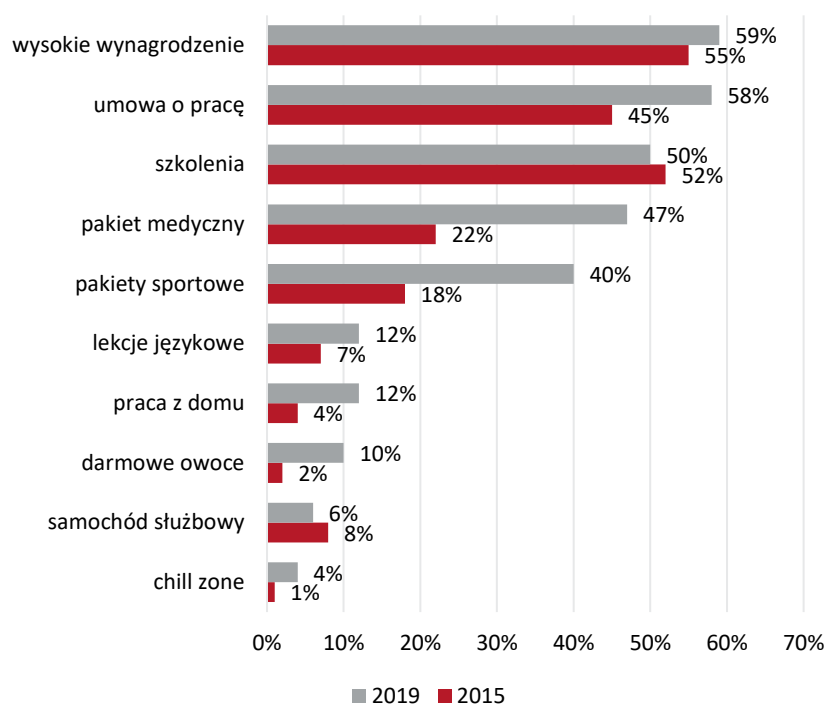
Według raportu Grant Thornton najważniejszym wymaganiem stawianym przez pracodawców w ofertach pracy w Polsce jest doświadczenie. Wymóg ten znajduje się aktualnie w 56% przeanalizowanych ofert pracy z 2019 r. W porównaniu z 2015 r. wymóg ten znacząco jednak stracił na znaczeniu – wtedy był on obecny aż w 70% ogłoszeń. Jeszcze bardziej zmniejszyły się wymagania pracodawców dotyczące formalnego wykształcenia kandydatów. Obecnie ukończenie konkretnych szkół czy kursów wpisane jest do 44% ofert pracy, czyli aż o 20% mniej niż cztery lata temu. Pracodawcy nieco rzadziej decydują się na kompromis w przypadku znajomości języków obcych czy dyspozycyjności, ale tu również odnotowano pewne spadki (wykres 6).

Wykres 6. Rozkład wymagań w ofertach pracy w 2015 i 2019 r. (%)



Źródło: Grant Thornton. N=500.

Wraz z obniżaniem wymagań wobec potencjalnych kandydatów pracodawcy zmuszeni są uatrakcyjnić oferty pracy. Zdaniem autorów raportu doprowadziło to do „swoistego wyścigu firm na dodatkowe, pozapłacowe świadczenia”. Najważniejszym argumentem, jakim pracodawcy chcą skusić kandydatów, jest wysokie wynagrodzenie – zamieszczane jest ono obecnie w 59% ofert pracy wobec 55% w 2015 r. Jednak największy wzrost popularności w ostatnich latach zdobyły pakiety medyczne (wzrost z 22% do 47%) i sportowe (wzrost z 18% do 40%). Rośnie również odsetek ofert obiecujących umowę o pracę (z 45% do 58%). Co ciekawe, mimo rynku pracownika niektóre benefity stają się rzadsze – dotyczy to szkoleń (spadek z 52% do 50%) i samochodu służbowego (z 8% do 6%) (wykres 7).

Wykres 7. Odsetek zachęt w ofertach pracy z 2015 i 2019 r. (%)

Źródło: **Grant Thornton**. N=500.

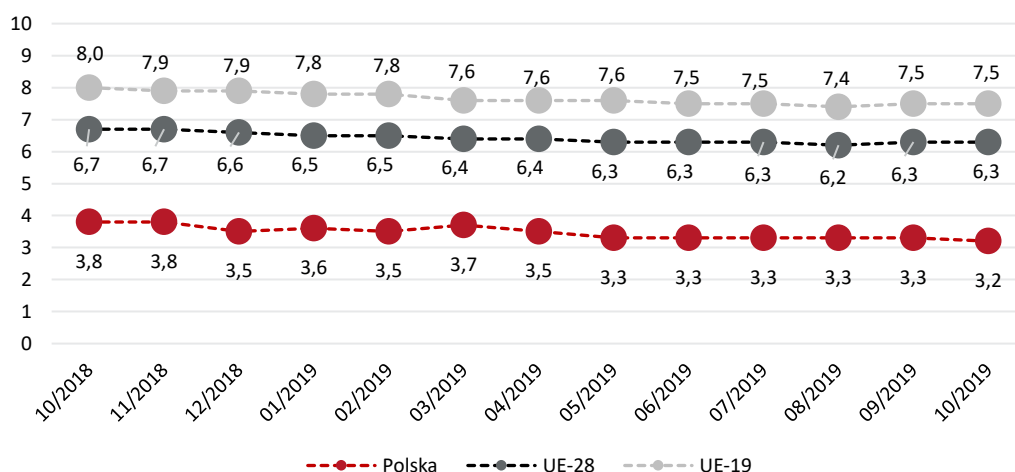
Europejski rynek pracy

Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w październiku
2019 r. wyniósł **6,3%**

Według danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w październiku 2019 r. wyniósł 6,3% dla krajów członkowskich UE-28 i pozostał bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem, a wobec października 2018 r. spadł o 0,4 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) we wrześniu 2019 r. wyniosła 7,5%, co również oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,5 p.p. w porównaniu z październikiem 2018 r. W Polsce w październiku 2019 r. stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,2%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem.

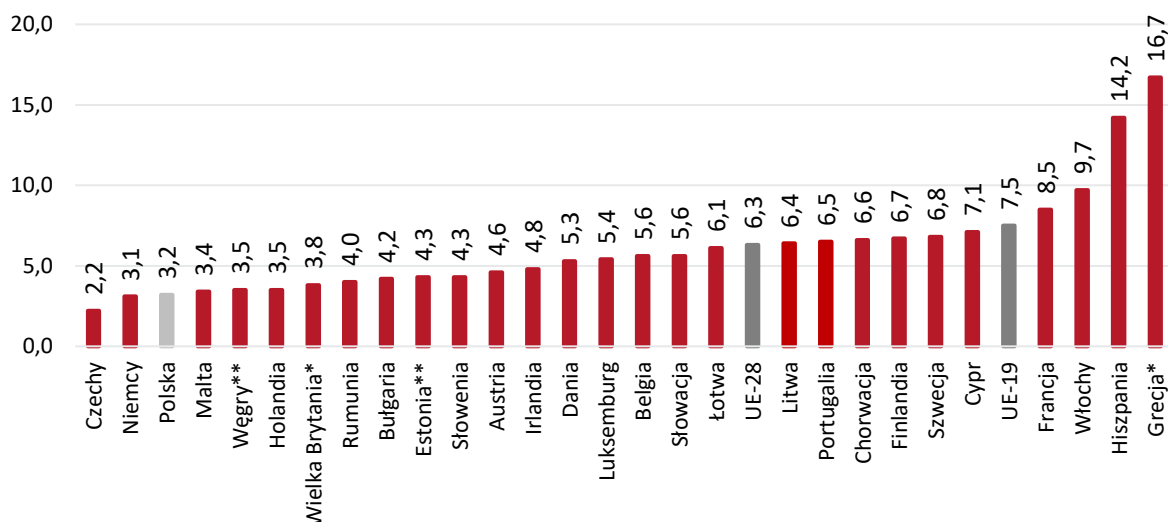
Wykres 8. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie październik 2018 r. – październik 2019 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 05.12.2019.

W październikowym rankingu (wykres 9) najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Grecji (16,7%, dane z sierpnia 2019 r.), Hiszpanii (14,2%) i we Włoszech (9,7%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,2%), Niemczech (3,1%) i Polsce (3,2%).

W październiku 2019 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 14,4% w UE-28 i 15,6% w strefie euro (UE-19), w porównaniu odpowiednio z 15,1% i 16,7% w październiku 2018 r. W analizowanym okresie najniższe wartości odnotowano w Czechach (5,5%), Niemczech (5,8%) i Holandii (7,3%), a najwyższe – w Grecji (33,1% w II kw. 2019 r.), Hiszpanii (32,8%) i we Włoszech (27,8%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,0%.

Wykres 9. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-28 w październiku 2019 r. (%)

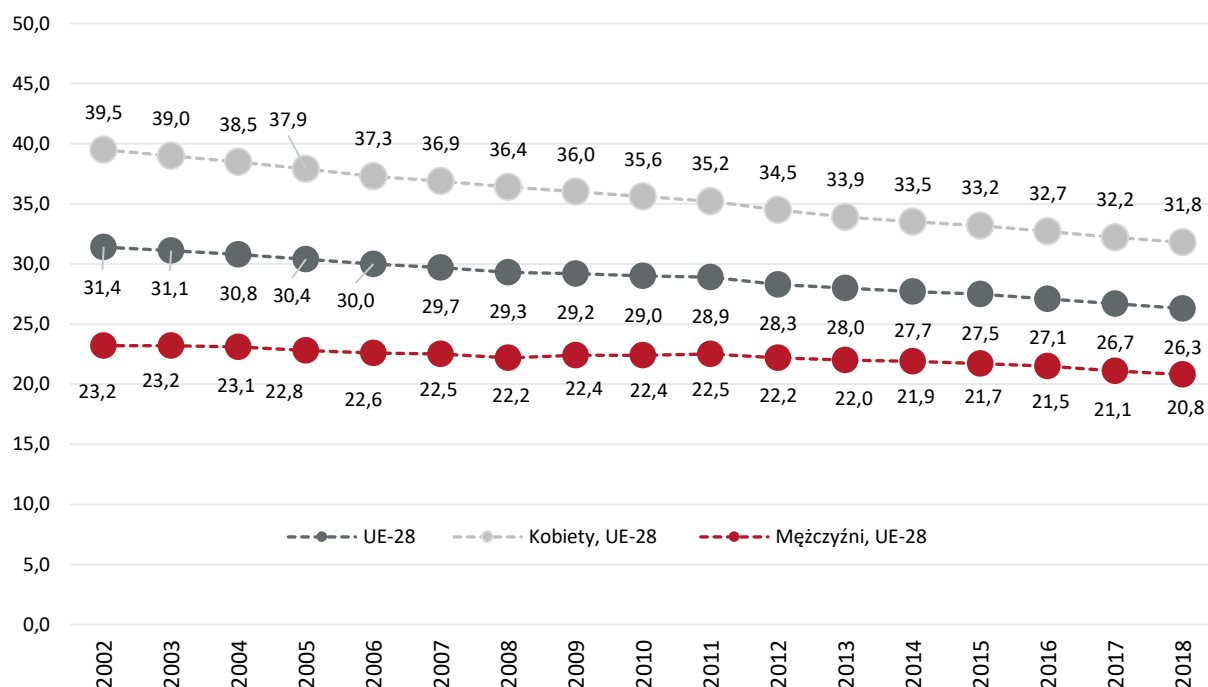
* sierpień 2019 r. ** wrzesień 2019 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 05.12.2019.

Według danych Eurostatu w 2018 r. wskaźnik osób biernych zawodowo² w wieku od 15. do 64. r.ż. wyniósł w UE-28 26,3%, co oznacza około 5-procentowy spadek w porównaniu z 2002 r. Spadek ogólnej liczby osób poza rynkiem pracy tłumaczy się głównie rosnącym udziałem kobiet pracujących w wieku od 15. do 64. r.ż. W 2018 r. wskaźnik kobiet poza rynkiem pracy wyniósł 31,8% (w porównaniu z 39,5% w 2002 r.). Dla mężczyzn wskaźnik ten wyniósł 20,8% w 2018 r. (w porównaniu z 23,2% w 2002 r.).

² Bierni zawodowo to osoby niepracujące i nieposzukujące pracy. [dostęp online: <https://rynekpracy.pl/slownik/bierni-zawodowo-nieaktywni-zawodowo>, 05.12.2019 r.].

Wykres 10. Liczba osób znajdujących się poza rynkiem pracy UE-28 wg płci w latach 2002–2018 (%)



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 05.12.2019.

Warto zwrócić uwagę na populację poza rynkiem pracy w grupie wiekowej 55-64 lat, która znacznie zmalała od 2002 r. W tym przedziale wiekowym odsetek mężczyzn poza rynkiem pracy spadł o 17,7 p.p. (z 48,6% w 2002 r. do 30,9% w 2018 r.), a kobiet – o 24,5 p.p. (z 69,3% w 2002 r. do 44,8% w 2018 r.).

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze badania i raporty³

- W II połowie 2019 r. pracodawcy coraz częściej wskazują na negatywne zmiany na rynku pracy i co czwarty z nich bierze pod uwagę możliwość recesji. Pracodawcy deklarują też, że w najbliższym czasie nie zamierzają zwiększyć zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach.
- Pokolenie pracowników 50+, czyli tzn. silvers, to pracownicy świadomi swojej pozycji, którzy budują swoją karierę na rynku pracy już wiele lat. Według ekspertów HR do największych zalet wyróżniających pracowników 50+ należą: duże doświadczenie zawodowe (83%), lojalność wobec pracodawcy (75%), brak skłonności do częstych zmian pracodawcy (64%), dyscyplina pracy (60%), umiejętność pracy w zespole (30%), brak nacisków na podwyżki (26%). Natomiast wadami tej grupy pracowników są: brak znajomości języków obcych (64%), rutyna/brak elastyczności/niechęć do wprowadzania zmian (58%), nienadążanie za zmianami technologicznymi (42%), brak innowacyjności (26%), praca na przeczekanie (oby do emerytury) (17%).
- Pokolenie Z to najmłodsza grupa pracownicza na rynku pracy⁴. Przewaga tej grupy nad pozostałymi polega na umiejętnościach cyfrowych i technicznych. Od stabilności zatrudnienia istotniejsze są dla nich dobra atmosfera i odpowiednia lokalizacja miejsca pracy. Dodatkowo Zetki preferują wyższe zarobki niż wolny czas. Ważniejsza jest też dla nich różnorodność wykonywanych zadań niż praca nad jedną konkretną rzeczą, natomiast co drugi woli pracę w zespole niż indywidualną i podobnie po połowie wypowiadają się w kwestii pracy w biurze i zdalnej.
- Migranci ekonomiczni z Ukrainy coraz rzadziej są zadowoleni z pracy w Polsce. Powodem jest brak możliwości rozwoju zawodowego i niskie wynagrodzenia w porównaniu z tymi, jakie oferują kraje Europy Zachodniej. Dlatego też co drugi badany pracownik tymczasowy pochodzący z Ukrainy deklaruje chęć wyjazdu z Polski do pracy do krajów takich, jak Niemcy, Czechy, Holandia, Norwegia.

Sytuacja na polskim rynku pracy

Różnice pokoleniowe na polskim rynku pracy

Migranci ekonomiczni z Ukrainy

³ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

⁴ Autorzy badania przyjęli w raporcie następujący podział: pokolenie Z urodzeni: 1995-2019: 0-24 lata; pokolenie Y (millenialsi) urodzeni: 1980-1994: 25-39 lat; pokolenie X urodzeni: 1965-1979: 40-54 lata.

- Segmentacja rynku pracy, czyli podział pracowników na segmenty ze względu na rodzaj i warunki zawieranych umów, a w szczególności mobilność pracowników w dół w obrębie tych segmentów (przejście z lepszego segmentu do gorszego), jest jednym z czynników prowadzącym do prekaryzacji⁵ rynku pracy.

Segmentacja rynku
pracy w wybranych
krajach
członkowskich UE-28

W klasycznych teoriach segmentacji rynek pracy podzielony jest na dwie kategorie: sektor pierwotny i wtórny. Sektor pierwotny charakteryzuje się dobrze płatnymi, stabilnymi miejscami pracy, możliwościami awansu i dobrymi warunkami pracy. Sektor wtórny charakteryzuje się niskopłatnymi, niepewnymi miejscami pracy z niewielkimi szansami na awans i złymi warunkami pracy oraz elastycznym zatrudnieniem.

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 przyszłość polskiej gospodarki i kondycję ich własnej firmy w okresie najbliższych 6 miesięcy (badanie realizowano w okresie 8 października – 7 listopada 2019 r.). W niniejszej (40.) edycji badania pytano również pracodawców o ich świąteczne inicjatywy na rzecz pracowników.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W porównaniu z I półroczem br. rośnie pesymizm badanych w kwestii sytuacji gospodarczej kraju: do 24% (+5 p.p.) wzrósł odsetek firm spodziewających się recesji, a do 15% (-6 p.p.) spadł odsetek przedsiębiorstw spodziewających się wzrostu gospodarczego.

⁵ Prekaryzacja to proces charakteryzujący się brakiem stabilizacji życiowej i wzrostem niepewności finansowej związanej z pracą tymczasową, na stażu lub poniżej kwalifikacji [dostęp online: <https://sjp.pl/prekaryzacja>, 07.12.2019 r.].

- W stosunku do I półrocza br. spadł odsetek firm (-15 p.p.), które zamierzają zwiększać zatrudnienie, a wzrósł tych, które planują utrzymać je (+9 p.p.) lub zredukować (+7 p.p.). Wpływ na pokazane powyżej plany zatrudnienia w firmach mają sezonowość oraz konieczność wprowadzania oszczędności w związku ze wzrostem płacy minimalnej.
- Wzrost wynagrodzeń od 1 stycznia 2020 r. planuje aż 48% badanych przedsiębiorstw. Wpływ na wzrost tego wskaźnika mają: charakterystyczny dla początku roku przegląd poziomu wynagrodzeń w firmach, presja płacowa i wzrost płacy minimalnej.
- Według badanych przedsiębiorców najpowszechniejszą konsekwencją podniesienia płacy minimalnej od stycznia będzie: wzrost cen produktów i usług (42%), ograniczenie inwestycji (29%), wstrzymanie podwyżek pracownikom o wyższych płacach (29%), co czwarta firma wstrzyma rekrutację nowych pracowników, a co piąta – zredukuje zatrudnienie.
- Firmy z regionu wschodniego słabiej (w porównaniu do ogółu badanych przedsiębiorstw) oceniają swoją kondycję finansową.
- Najpopularniejszą inicjatywą związaną z Bożym Narodzeniem i Nowym Rokiem są organizowane w firmach świąteczne spotkania pracowników (47%). Drugą najczęściej wymienianą inicjatywą są premie okolicznościowe, oferowane przez 1/3 firm, choć w tym roku pracodawcy rzadziej niż przed rokiem będą je przyznawać pracownikom. Podobny jak przed rokiem odsetek firm planuje wręczyć pracownikom bony podarunkowe (26%), 22% przekaże pracownikom upominki, a 18% wspólnie z pracownikami włączy się w akcję charytatywną.
- Od zeszłego roku wzrosła kwota, którą pracodawcy planują wydać na inicjatywy bożonarodzeniowe w przeliczeniu na jednego pracownika – aż 20% firm (+7 p.p.) planuje wydać ponad 500 zł. Największą grupą przedsiębiorców są firmy, które na inicjatywy bożonarodzeniowe w przeliczeniu na jednego pracownika planują wydać od 100 do 300 zł.

Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy

Charakterystyka raportu

W raporcie zostały przedstawione opinie zarówno przedstawicieli działów HR, jak i pracowników 50+, tzw. silversów, na temat ich wizji obecnego rynku pracy, a także sposobu postrzegania silversów przez działy HR.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Essilor Polonia i BIGRAM. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Pracownicy 50+ przede wszystkim są osobami bardzo dobrze wykształconymi. Wśród uczestników badania 59% miało ukończone studia podyplomowe lub stopień naukowy doktora.
- Silwersi są świadomi swojej wartości na rynku – nie boją się utraty pracy, nie mają też nic przeciwko młodszym od siebie przełożonym. Można na nich liczyć – deklarują gotowość do pracy powyżej 8 godzin dziennie, rzadko korzystają ze zwolnień lekarskich. Tę grupę wiekową najbardziej motywują: wynagrodzenie, możliwość pracy zdalnej (home office) oraz bonusy i system premiowy. Gotowość do zmiany pracy mogą z kolei u nich zwiększyć: zła atmosfera w firmie, zbyt niskie wynagrodzenie, dyskryminacja ze względu na wiek czy zła opinia o pracodawcy na rynku.
- Zdecydowana większość pracowników HR wysoko ocenia wkład pokolenia – 69%, bardzo wysoko – 15%.
- Do największych zalet wyróżniających pracowników 50+ znalazły się: duże doświadczenie zawodowe (83%), lojalność wobec pracodawcy (75%), brak skłonności do częstych zmian pracodawcy (64%), dyscyplina pracy (60%), umiejętność pracy w zespole (30%), brak nacisków na podwyżki (26%).
- Z kolei wadami pracowników 50+ są: brak znajomości języków obcych (64%), rutyna/brak elastyczności/niechęć do wprowadzania zmian (58%), nienadążanie za zmianami technologicznymi (42%), brak innowacyjności (26%), praca na przeczekanie (oby do emerytury) (17%).
- Chociaż firmy deklarują otwartość na pracowników 50+, w rekrutacjach preferują osoby z około 5-letnim stażem pracy. Silwersi potwierdzają, że dyskryminacja ze względu na wiek dotyka ich często. Najczęściej przejawia się ona w zaznaczaniu w ogłoszeniach (56%), że zaletą oferty jest młody i dynamiczny zespół, dodatkowo zauważają, że dochodzi do odrzucenia kandydata ze względu na to, że posiada większe doświadczenie niż zatrudniający go przełożony. Z przejawami dyskryminacji w miejscu pracy spotkało się 64% silwersów.

Pokolenie Z w finansach i na rynku pracy. Jak pokolenia Z, X i Y różnią się w świetle danych i badań⁶

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia pokolenie Z w porównaniu z pokoleniem X i Y poprzez pryzmat analizy udziela odpowiedzi na następujące pytania: Jak obecnie zachodzące zmiany wpływają na młodych w kontekście pracy? Na co muszą być przygotowani obecni oraz

⁶ Autorzy badania przyjęli w raporcie następujący podział: pokolenie Z urodzeni: 1995-2019: 0-24 lata; pokolenie Y (millenials) urodzeni: 1980-1994: 25-39 lat; pokolenie X urodzeni: 1965-1979: 40-54 lata.

przyszli pracodawcy zatrudniający osoby z pokolenia Z? Jak Zetki będą sobie radziły w świecie finansów? Na jakie aspekty muszą zwrócić uwagę firmy kierujące do młodych swoją ofertę? Z jakimi wyzwaniami będą musieli sobie poradzić rodzice osób z pokolenia Z?

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Centrum Analityczne SpotData, Provident. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Coraz więcej Polaków ma wyższe wykształcenie, więc sam dyplom wyższej uczelni nie będzie stanowił karty przetargowej w zdobyciu dobrej pracy. O przewadze Zetek wśród rówieśników bardziej zdecydują konkretne umiejętności i doświadczenie. W cenie będą nie tylko kompetencje cyfrowe, techniczne, ale także elastyczność i wszechstronność, pomagająca patrzeć horyzontalnie na różne zagadnienia, oraz zdolność do uczenia się nowych rzeczy. Przewagę będą miały także osoby kreatywne i elastyczne.
- Przy wyborze miejsca pracy Zetki kierują się w pierwszej kolejności dobrą atmosferą i relacjami z ludźmi (50%), dobrą lokalizacją i szybkim dojazdem do pracy (44%). Stabilność zatrudnienia (40%) jest u nich dopiero na trzecim miejscu, podczas gdy dla osób z pokolenia Y – na pierwszym (54%). Dla Zetek, dużo bardziej niż dla Iksów i Igreków, ważniejsze są elastyczny czas pracy (27% vs. 24% vs. 19%) oraz możliwości rozwoju i zdobywania nowych umiejętności (30% vs. 22% vs. 20%). Wyniki pokazują, że rola stabilności pracy i zatrudnienia w formie umowy o pracę maleje wraz z wiekiem. Może to wynikać z cech charakterystycznych dla młodego pokolenia, które nie myśli jeszcze o stabilizacji.
- Zetki, podobnie jak i inne generacje, wolą mieć wyższe zarobki niż więcej wolnego czasu, preferują pracę w osobnym pokoju niż open space, ważniejsza jest dla nich różnorodność wykonywanych zadań niż praca nad jedną konkretną rzeczą, praktycznie pół na pół woli pracę w zespole lub pracę indywidualną i podobnie po połowie wypowiedzieli się w kwestii pracy w biurze i zdalnej.
- Oczekiwania finansowe odnośnie do zarobków netto za 5 lat są uzależnione od etapu w życiu. Najmłodsze pokolenie (Z) najczęściej wskazywało zarobki do 3 tys. zł na rękę (36% vs Y – 31% vs X – 23%) i między 3 a 4 tys. zł (25% vs Y – 22% vs X – 23%). Zetki będą miały w przyszłości znacznie wyższe oczekiwania finansowe niż millenials, ponieważ już teraz te różnice w kwocie oczekiwanego wynagrodzenia są dość zbliżone, a przecież osoby z pokolenia Y znajdują się na rynku pracy co najmniej kilka lat.

- Najbardziej pożądaną umiejętnością społeczną związaną z pracą, niezależnie od wieku, jest odporność na stres. Ważna również jest kreatywność. Asertywność czy rozwiązywanie konfliktów są mniej istotnymi umiejętnościami dla pokolenia Z, ale wynika to z naturalnych cech młodzieży, która jeszcze nie miała potrzeby i konieczności częstszego wykorzystywania tych umiejętności.
- Dla wszystkich trzech badanych pokoleń oznaką sukcesu w życiu zawodowym są wysokie zarobki. Osoby starsze bardziej stawiają na stabilną pracę w znanej firmie lub instytucji (53%) niż najmłodsze (44%). To, co jeszcze bardziej odróżnia osoby z pokolenia Z i Y, to posiadanie własnego dochodowego biznesu jako oznaki sukcesu zawodowego (30% vs. 20%).
- Osoby z pokolenia Z i Y chyba jeszcze nie zdają sobie sprawy, że rynek pracy, który znają, w ciągu ich życia zawodowego bardzo się zmieni i zmusi do przebranzawiania się. Co piąta Zetka (19%) i co piąty millenials (21%) uważają, że nie będą musieli ani razu w ciągu swojego życia zmieniać zawodu, a tylko 7% Iksów i 6% Igreków sądzi, że zmieni go więcej niż 5 razy. Dla przedstawicieli pokolenia Y i X głównym źródłem pieniędzy jest praca na cały etat (65% vs. 70%).
- Osoby z pokolenia Z doceniają rolę oszczędności i je posiadają. Niepokoi jednak brak podstawowej wiedzy finansowej, największy właśnie w pokoleniu Zetek, który będzie negatywnie wpływał na ich decyzje finansowe, a tym samym na radzenie sobie w dorosłym życiu. Młodzi gdy wezmą kredyt mają zdecydowanie większy problem ze spłatą zobowiązania niż osoby starsze, co potwierdzają dane Krajowego Rejestru Długów. Jeśli chodzi o poziom oszczędności, to wynika on z etapu życia. 36% Zetek posiada oszczędności do 1 tys. zł, podczas gdy 26% Y i 21% X dysponuje oszczędnościami powyżej 20 tys. zł. Zdecydowana większość badanych X (84%), Y (86%) i Z (90%) odpowiedziała, że gdy brakuje im kilkuset złotych (maks. 1000 zł) na przyjemności i rozrywkę w danym miesiącu, to oszczędzają, by za jakiś czas móc sobie na nie pozwolić.

Oczekiwania rynku a umiejętności pracownika – kompetencje rozwijane w pierwszej pracy

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania, którego podstawowym celem było zdiagnozowanie, jakie kompetencje i umiejętności kandydatów do pracy i pracowników są w chwili obecnej potrzebne i oceniane jako ważne przez pracodawców. Istotnym elementem badania było także poznanie postaw i oczekiwań rodziców.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

McDonald's Polska. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Oczekiwania pracodawców koncentrują się przede wszystkim na kompetencjach miękkich związanych zwłaszcza z wymagającą wysiłku, efektywną realizacją celów (wytrwałość). Ważną umiejętnością okazała się także zdolność pokojowego rozwiązywania konfliktów, bez eskalowania negatywnych emocji. Pracodawcy oczekują od swoich pracowników życzliwości w kontaktach z innymi oraz wysokiej kultury osobistej. Ważnym aspektem funkcjonowania młodego pracownika w firmie jest także umiejętność wykonywania poleceń zgodnie z otrzymanymi wskazówkami.
- Zdaniem rodziców najważniejszą umiejętnością, której młodzi ludzie mogą nauczyć się w pierwszej pracy, jest pokojowe rozwiązywanie konfliktów bez eskalowania negatywnych emocji. Na drugim miejscu rodzice wskazują kompetencję, którą pracodawcy wymienili jako najistotniejszą: wkładanie wysiłku w wykonanie zadania (wytrwałość). Zarówno zdaniem rodziców, jak i pracodawców kolejnymi ważnymi umiejętnościami są docenianie współpracowników oraz kultura osobista. Rodzice także dostrzegają istotność tej umiejętności, choć w mniejszym zakresie niż rynek. Rodzice zwracają także uwagę, a pracodawcy w istotnie mniejszym stopniu, na ważność kompetencji związanych z funkcjonowaniem w grupie (w tym asertywność) oraz łatwość w uczeniu się obsługi technicznej urządzeń.
- Pracujący studenci uzyskali istotnie wyższe wyniki w wielu wymiarach kompetencji społeczno-zawodowych, w tym w umiejętnościach związanych z asertywnością, współpracą czy wspólnotowością niż osoby tylko studiujące (niepracujące).

Raport Rynek Pracy 360°.

Analiza perspektyw pracownika i bezrobotnego

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania dotyczące następujących zagadnień: czynniki decydujące o zatrudnieniu, doświadczenia związane z procesem rekrutacji, ocena wykorzystywania znajomości/rekomendacji/poleceń, onboarding, planowanie ścieżki kariery, rozwój pracowników, zarobki i ich transparentność, preferencje dotyczące systemu pracy oraz ocena przełożonych. W raporcie zestawiano ze sobą perspektywy zarówno pracodawców, pracowników, jak i bezrobotnych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grupa Progres. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Pracodawcy i bezrobotni inaczej postrzegają proces rekrutacji. W opinii osób niepracujących najbardziej liczą się kwalifikacje i doświadczenie, natomiast kompetencje miękkie są mniej ważne. Tymczasem pracodawcy, podejmując decyzję o przyjęciu do zespołu nowego członka, w równym stopniu zwracają uwagę na każdy z tych obszarów.
- Większość bezrobotnych chce pracować od zaraz (69%) i oczekuje od potencjalnego przełożonego szybkiego podjęcia decyzji – pożądanym jest jeden etap rekrutacji. 25% bezrobotnych jest zdania, że optymalną liczbą etapów rekrutacji są dwa. Jedynie 6% twierdzi, że rekrutacja powinna być trzyetapowa. Z kolei osoby pracujące oczekują, by rekrutacja składała się z dwóch etapów (62%).
- Bezrobotni podczas rekrutacji najczęściej spotykali się z brakiem odpowiedzi nt. kolejnego etapu czy podjętej decyzji (35%) i wystarczających informacji dotyczących stanowiska oraz zakresu obowiązków (28%) – 23% uważa, że zakres faktycznych obowiązków był nieadekwatny do tych, o których była mowa podczas procesu rekrutacji. Pozostała część bezrobotnych (34%) jest zadowolona z przebiegu procesu rekrutacji, w tym 14% wskazało, że otrzymywało informację na temat kolejnych etapów i podjętej przez pracodawcę decyzji, 11% miało też świetny i stały kontakt z rekruterem, 7% otrzymało jego wsparcie, a nawet 2% rekruter pomógł w uzupełnieniu CV.
- Zdecydowana większość (91%) osób bezrobotnych oczekuje wsparcia w planowaniu ścieżki kariery. Zwłaszcza długotrwale bezrobotnym trudno jest ocenić, jaka praca będzie dla nich satysfakcjonująca. Jedynie 9% nie oczekuje od pracodawcy takiego wsparcia.
- Po przyjęciu do pracy nowej osoby 66% firm przeprowadza proces onboardingu, później jednak większość z nich nie podejmuje wielu aktywności wobec pracownika – jedynie w 37% firm obowiązuje polityka planowania ścieżki kariery pracownika.
- 42% firm za możliwość rozwoju – m.in. kursów i szkoleń czy współfinansowania nauki języków obcych – oczekuje od pracownika podpisania umowy lojalnościowej.
- Do głównych powodów odejścia z pracy pracownicy zaliczają: niskie wynagrodzenie (62%), brak rozwoju (52%) oraz nieukładająca się współpraca z przełożonym (27%).
- Według pracowników większość z ich szefów charakteryzuje się komunikatywnością (47%), doświadczeniem (42%) i decyzywnością (38%). Warto podkreślić, że tylko 30% pracowników jest zdania, że ich szef posiada wiedzę odpowiednią do stanowiska.

Opinie pracowników tymczasowych z Ukrainy na temat zatrudnienia w Polsce oraz zadowolenia z pracy

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje opinię pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce. Zostali oni zapytani m.in. o następujące obszary: zadowolenie z pracy w Polsce, poziom zadowolenia z poszczególnych aspektów obecnie wykonywanej pracy, znaczenie rodzaju zawartej umowy oraz wskazanie najkorzystniejszej formy umowy, plany i powody dotyczące wyjazdu z Polski do innych krajów oraz argumenty, które mogłyby zachęcić badanych do pozostania w Polsce. Informacje uzyskane w badaniu pochodzą od 500 pracowników tymczasowych z Ukrainy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OTTO Work Force Polska. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Drugi rok z rzędu obniżył się poziom zadowolenia pracowników tymczasowych z Ukrainy z pracy w Polsce. W badaniu z 2019 r. wyniósł on 72%, tj. o 11 p.p. mniej niż w 2018 r. i o 22 p.p. mniej niż w 2017 r., kiedy osiągnął swoje maksimum (94%).
- Respondenci są w największym stopniu zadowoleni z relacji ze współpracownikami i pracodawcą, a w najmniejszym – z możliwości rozwoju zawodowego i z wynagrodzeń.
- Chociaż zdecydowana większość pracowników z Ukrainy ma wykształcenie wyższe (41%), wykonuje prace wymagające wykształcenia niższego niż posiadane. Zgodnie ze zdobytym wykształceniem wykonuje pracę niecałe 12% respondentów.
- Badani przywiązują mniejszą niż rok temu wagę do rodzaju podpisywanej umowy. Zmiany zaobserwowano również w kontekście form umowy, które badani uznają za najkorzystniejsze. Pomimo tego, że podobnie jak w 2018 r., także i w ostatnim pomiarze najczęściej wskazywano na umowę o pracę – 79%, to w stosunku do poprzedniego pomiaru grupa ta zmniejszyła się o 8 p.p. Wyraźny wzrost odnotowano natomiast w przypadku umowy o pracę tymczasową. Tę formę umowy za atrakcyjną uznało 15% badanych wobec 5% rok temu.
- Co drugi badany deklaruje chęć wyjazdu z Polski do pracy do innego kraju. Osoby te najczęściej wskazywały, że wyjazd nastąpi w okresie do jednego roku (20%), a krajem, do którego się udadzą, będą Niemcy (70%), rzadziej Czechy (35%), Holandia (23%) lub Norwegia (17%).

- Głównym powodem chęci wyjazdu do pracy do innego kraju są niezmiennie względy finansowe. Na chęć uzyskiwania wyższych zarobków wskazało 96% badanych deklarujących chęć wyjazdu i jest to wynik wyraźnie wyższy niż w 2018 r. (62%).
- Warunkami, których spełnienie w największym stopniu zachęciłoby badanych do pozostania i dalszej pracy w Polsce, są wyższe zarobki oraz gwarancja długotrwałego zatrudnienia.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses

Charakterystyka raportu

Raport dotyczący segmentacji na rynku pracy. Przedstawia sytuację w poszczególnych krajach członkowskich, ale też sposób, w jaki radzą sobie one z ograniczeniami związanymi z segmentacją. Badanie skupia się na czterech krajach członkowskich Unii Europejskiej: Hiszpanii, Francji, Niemczech i Wielkiej Brytanii. Zagrożeniem związanym z segmentacją rynku pracy jest zazwyczaj prekaryzacja, dlatego też raport zawiera także rekomendacje dla decydentów politycznych, które mają na celu zmniejszenie negatywnych skutków tego procesu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Stworzona w ramach badania segmentacja rynku pracy wychodzi poza klasyczną teorię dualnego rynku pracy i dzieli rynek pracy na grupy pracowników, aby w jak najlepszy sposób przedstawić złożoność rynku pracy. Podział pracowników następuje dzięki trzem determinantom: rodzaju posiadanej umowy, zarobkom i kategorii zawodowej pracowników. Analiza stworzona przez Eurofound identyfikuje cztery grupy segmentów na rynku pracy w każdym kraju, które dzielone są według klasycznej teorii rynku dualnego na sektor pierwotny i sektor wtórny. Sektor pierwotny charakteryzuje się dobrze płatnymi, stabilnymi miejscami pracy, możliwościami awansu i dobrymi warunkami pracy. Sektor wtórny charakteryzuje się niskopłatnymi, niepewnymi miejscami pracy z niewielkimi szansami na awans i złymi warunkami pracy, elastycznym zatrudnieniem.

- Standardowe umowy na czas nieokreślony stanowią najbardziej rozpowszechniony rodzaj pracy we wszystkich czterech krajach. Dodatkowo z przeprowadzonej analizy wynika, że najprawdopodobniej w ciągu kolejnych dwóch lat sytuacja ta nie zmieni się.
- W badaniach krajach można zauważyć rozbieżności. Niemiecki rynek pracy charakteryzuje się mniejszymi przepływami wśród pracowników, a dodatkowo większą mobilnością w górę i stosunkowo niską mobilnością w dół. Wielka Brytania jest najbardziej elastycznym rynkiem pracy spośród analizowanych krajów, a mobilność w górę i w dół jest tam silniejsza niż w innych krajach. Hiszpania jest przeciętnie mobilnym rynkiem pracy, a mobilność jest związana z niekorzystnymi dla pracownika wzorcami w zakresie segmentacji: mobilność do grup pierwotnych jest ograniczona i zwykle ma miejsce wśród tych pracowników, którzy już cieszą się lepszą sytuacją na rynku pracy, a ryzyko przejścia do grup wtórnych jest wysokie i skoncentrowane wśród osób doświadczających gorszych warunków pracy, zwłaszcza podczas kryzysu gospodarczego. Francja, podobnie jak Hiszpania, charakteryzuje się wysoką częstotliwością niestandardowego zatrudnienia i dość niskimi wskaźnikami przejścia na standardowe formy zatrudnienia.
- Rekomenduje się, aby decydenci polityczni podchodzili do problemu segmentacji w kompleksowy sposób. Powinni zatem współpracować i konsultować się z kluczowymi zainteresowanymi stronami przy tworzeniu polityki. Tworzone prawo powinno zawierać – oprócz regulacji i systemu monitorowania (tworzenie wskaźników) – informacje o subwencjach finansowych, a administracja – zapewniać dostęp do wysokiej jakości usług publicznych w celu zwalczania segmentacji.
- Działania polityczne powinny zająć się problemem segmentacji nie tylko poprzez usunięcie barier przechodzenia pracowników do wyższych segmentów rynku pracy, ale także zapobieganie mobilności pracowników znajdujących się w lepszych segmentach do gorszych, a także nieuzasadnionym różnicom w warunkach pracy.
- Do wymienionych w raporcie dobrych rozwiązań należą: (1) udoskonalanie aktywnych polityk rynku pracy (ALMP) w celu wsparcia pracowników gorzej radzących sobie na rynku pracy. ALMPs zachęcają do przejścia na wyższe segmenty rynku pracy, umożliwiając osobom bezrobotnym dostęp do rynku pracy oraz zachęcając pracodawców do przyjmowania i zatrzymywania pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji; (2) zatrudnienie wspomagane (powszechne we Francji i Hiszpanii), zmniejszające segmentację na rynku pracy, jeśli są dostosowane do cykli koniunkturalnych, przepisów oraz zasad kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), szczególnie gdy wsparcie finansowe jest zarezerwowane na stałe zatrudnienie, przekształcenie tymczasowych w stałe umowy lub zatrzymanie pracownika; (3) promowanie samozatrudnienia, które jest kolejną metodą zwalczania segmentacji na rynku pracy, jeśli w dłuższej perspektywie skutkuje przejściem od bezrobocia do stabilnego i bezpiecznego zatrudnienia, a nie napływem niepewnych miejsc pracy.

Dobrowolna rotacja pracowników w Polsce

Raport dotyczy zjawiska attrition, które autorzy raportu zdefiniowali jako odpływ kadry z organizacji, powodowany indywidualnymi i dobrowolnymi decyzjami pracowników, trudnymi do przewidzenia z perspektywy organizacji. W raporcie nie zostały uwzględnione odpływy pracowników spowodowane emeryturami i zwolnieniami, ponieważ zdaniem autorów raportu są to czynniki możliwe do przewidzenia przez firmę albo wręcz przez nią kontrolowane. Raport powstał we współpracy Antal, Asseco Business Solutions i Grupy Nowy Styl na bazie badania Antal Market Research przeprowadzonego wśród 387 firm zatrudniających łącznie niemal 200 000 pracowników. Średni wskaźnik attrition w Polsce wyniósł w 2019 r. 16%, co stanowi wzrost w porównaniu do 2016 r. o 5 p.p. Najwyższy wskaźnik attrition obserwujemy w branżach: consulting i kancelarie prawne (21%), SSC/BPO⁷ (20%) oraz produkcja przemysłowa i logistyka (17%). Analiza wskaźnika attrition pod kątem długości działania firm na rynku wyraźnie wskazuje, że największa rotacja dobrowolna dotyczy firmy działające w Polsce krócej niż jeden rok (26%), natomiast najniższa – firm, które działają dłużej niż 10 lat (15%). Najczęściej obciążone najwyższym wskaźnikiem rotacji są grupy obejmujące osoby o krótszym stażu pracy w danej organizacji. 21% badanych pracodawców wskazało, że najwyższy wskaźnik attrition obserwują wśród pracowników zatrudnionych poniżej 3 miesięcy. Analiza danych pod kątem struktury organizacji i największych wyzwań związanych z zarządzaniem dobrowolną rotacją zaobserwowano w działach sprzedaży (30%) i IT (15%). Obecnie najczęściej wykorzystywanymi sposobami przeciwdziałania odpływowi pracowników z firm są podwyżki (51%) oraz monitorowanie satysfakcji pracowników (37%).

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

Kapitał ludzki w Warszawie

Raport prezentuje wyniki badania, którego celem była kompleksowa analiza szeroko pojętego kapitału ludzkiego stolicy. W badaniu udział wzięli cudzoziemcy mieszkający i pracujący w Warszawie, studenci spoza Warszawy i zza granicy oraz pracodawcy. Oprócz prezentacji zgromadzonych danych publikacja zawiera również informacje na temat trendów w rozwoju talentów w stolicy, przygotowania młodych pracowników w zakresie m.in. znajomości języków, studiów czy zdobytego już doświadczenia zawodowego. W raporcie zostały również omówione kierunki, z których przybywają zdolni pracownicy – zarówno ci młodzi, jak i ci z dużym doświadczeniem zawodowym. Z raportu wynika, że przeważająca większość studiujących w Warszawie pozytywnie ocenia ofertę edukacyjną stolicy w kontekście planowanego rozwoju zawodowego. Trzech na czterech stwierdziło, że jest z niej bardzo lub raczej zadowolonych. Co więcej, duża liczba młodych ludzi przyciąga

⁷ SSC, Shared Services Centers – centra usług wspólnych, czyli wydzielone z firmy macierzystej działy lub samodzielne podmioty gospodarcze przeniesione poza granice kraju, z którego pochodzi firma. BPO, Business Process Outsourcing – centra outsourcingu procesów biznesowych.

inwestorów, którzy – korzystając z dobrodziejstw warszawskiego rynku pracy – tworzą nowe możliwości zatrudnienia. Obecnie najbardziej cenieni są pracownicy o profilu ekonomiczno-biznesowym. Wysokie koszty życia – obok jakości środowiska naturalnego – są najczęściej wskazywaną słabszą stroną życia w największym mieście w Polsce. Ponad połowa cudzoziemców w Warszawie wiąże swoją przyszłość zawodową ze stolicą Polski. Warto zwrócić uwagę, że uczestniczący w badaniu obcokrajowcy przed rozpoczęciem pracy w Warszawie studiowali na warszawskich uczelniach – wśród nich są absolwenci m.in. Uniwersytetu Warszawskiego, Szkołę Główną Handlową, Politechnikę Warszawską, Akademię Leona Koźmińskiego i Akademię Finansów i Biznesu Vistula.

Źródło: Antal. Więcej informacji w **Raporcie**.

Finanse polskiego pracownika. Oczekiwania i bolączki

Raport przedstawia wyniki badania, w którym respondenci oceniali cztery obszary swojego życia – zdrowie, karierę, finanse i życie prywatne. Autorzy badania poszukiwali odpowiedzi na następujące pytania: Jakie są oczekiwania i finansowe bolączki polskich pracowników? Jak sytuacja finansowa wpływa na ich zaangażowanie, motywację do pracy oraz samopoczucie? Czym jest finansowy wellbeing? W badanej grupie najwięcej – bo prawie 1/3 (29%) – stanowiły osoby pracujące na stanowisku pracownik biurowy lub wyspecjalizowany technik (np. sekretarka, urzędnik podstawowego szczebla, elektryk). Co czwarty badany (25%) pracował jako specjalista z wyższym wykształceniem lub wykonywał wolny zawód (np. lekarz, prawnik, nauczyciel, główny księgowy, informatyk), a 12% – jako wykwalifikowany robotnik, pracownik fizyczny, rzemieślnik (po szkole w swoim zawodzie). Spośród czterech badanych obszarów życia: zdrowie, kariera, finanse i życie prywatne, pracownicy najgorzej ocenili swoje finanse. Choć wynagrodzenia w Polsce rosną bardzo szybko, to wysokość przeciętnych zarobków w kraju wciąż jest dość niska. Ponad połowa badanych pracowników zarabia do 3000 zł netto miesięcznie. Zaledwie 2% pracowników otrzymuje powyżej 7500 zł netto. 17% pracowników ma oszczędności pozwalające utrzymać się mniej niż tydzień po ewentualnej utracie źródeł dochodów. Z kolei 19% ma zgromadzone oszczędności, by przeżyć zaledwie jeden miesiąc. To pokazuje, że 36% pracowników żyje praktycznie od pierwszego do pierwszego. 22% pracowników szuka nowej, lepiej płatnej pracy ze względu na swoją sytuację finansową. Najwięcej takich osób jest wśród pracowników w wieku 35-44 lata (33%), a najmniej w grupie wiekowej 55+ (16%). Prawie co trzeci pracownik (32%) chciałby mieć możliwość otrzymywania swojego wynagrodzenia częściej niż raz w miesiącu, proporcjonalnie do przepracowanych dni. 45% pracowników chciałoby mieć możliwość zaciągania małych kredytów (pożyczek) u swojego pracodawcy na atrakcyjnych warunkach oprocentowania.

Źródło: Symmetrical. Więcej informacji w **Raporcie**.

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), listopad 2019

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, spadł o 0,4 p.p. w stosunku do wartości sprzed miesiąca. Był to drugi spadek z rzędu po 6-miesięcznym okresie wzrostów wskaźnika. Obecnie na rynek pracy działają w różnych kierunkach dwie siły: niski napływ do bezrobocia i ciągle utrzymujący się rynek pracownika z niską podażą pracy, co sprzyja spadkowi bezrobocia oraz spowolnieniu gospodarki.

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

Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries

Raport przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy jest analizą niedopasowania umiejętności w krajach o niskim i średnim dochodzie. Opracowanie pokazuje, że problem konieczności przekwalifikowania i niedostatecznych kwalifikacji dotyczy zarówno krajów rozwiniętych, jak i rozwijających się. Młodzi pracownicy z krajów o średnim dochodzie w Ameryce Łacińskiej, Afryce Północnej, Europie i Azji Środkowej częściej borykają się z problemem przekwalifikowania niż niskich kwalifikacji. Wiąże się to z ograniczeniami finansowymi, które nie pozwalają im na zmianę zamieszkania i zmuszają do szukania pracy w swoim zawodzie w miejscu zamieszkania. Rekomendacją dla krajów rozwijających się jest poprawa dostępu do szkolnictwa średniego oraz kształcenia i edukacji zawodowej. Dodatkowo pomocne może okazać się opracowanie systemu doradztwa zawodowego i monitoringu rynku pracy, aby wspierać młodych ludzi w wyborze kariery zawodowej, zmniejszyć koszty poszukiwania pracy i pomóc w lepszym dopasowaniu do pracy.

Źródło: Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization, ILO). Więcej informacji w [Publikacji](#).

How your birthplace affects your workplace

Opracowanie, przygotowane przez Eurofound, analizuje sytuację migrantów ekonomicznych w krajach członkowskich UE-28, z uwzględnieniem ich pochodzenia. Analiza skupia się na opisie rodzajów wykonywanej pracy i warunków pracy obcokrajowców. Dokonano również porównania sytuacji migrantów pierwszego i drugiego pokolenia oraz doświadczeń kobiet i mężczyzn. Wyniki badania sugerują, że posiadanie obcego pochodzenia może stanowić przeszkodę w uzyskaniu pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Migranci z pierwszego pokolenia są bardziej zdeterminowani i częściej znajdują zatrudnienie niż drugie pokolenie. Najczęściej podejmują jednak pracę w zawodach o niskich kwalifikacjach. Dodatkowo rzadziej niż pracownicy rodzimi otrzymują stałą pracę w pełnym wymiarze godzin. Migranci z drugiego pokolenia są lepiej dostosowani do wymogów rynku pracy niż pierwsze pokolenie, dlatego też częściej zajmują wysoko wykwalifikowane i wysoko płatne

stanowiska. Jednak w większości państw członkowskich zatrudnienie migrantów drugiego pokolenia jest niższe niż mieszkańców rodzimych. Sytuacja kobiet migrantek jest również gorsza niż pracowniczek rodzimych. Kobiety, które przeprowadzają się do innego kraju, doświadczają podwójnie dyskryminacji – ze względu na swoje pochodzenie i płeć.

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

Flexibility works. Why people choose flexible work

Opracowanie przygotowane przez The Recruitment & Employment Confederation jest analizą elastycznych form zatrudnienia na brytyjskim rynku pracy. W szczególności skupia się na motywacji pracowników podejmujących pracę w ramach elastycznych umów. Dwie na pięć osób podejmujących pracę w Wielkiej Brytanii, w czasie trwania kariery zawodowej, pracowało jako pracownik tymczasowy. Badanie wskazuje, że taki rodzaj pracy wydaje się korzystny zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Pracownicy wybierają go ze względu na możliwości, jakie im daje – choć dla każdej grupy jest to inna korzyść – np. starszym ludziom (65+) pozwala na powrót do pracy po przejściu na emeryturę. Dla wielu pracowników główną motywacją jest możliwość szybkiego zarabiania pieniędzy – 25% badanych zadeklarowało, że korzystali z tej formy zatrudnienia w przypadku zwolnienia. Dodatkowe czynniki sprzyjające wyborowi takiego kontraktu to łatwość znalezienia pracy, możliwość dopasowania grafiku pracy do swoich potrzeb oraz większa niezależność w podejmowaniu decyzji o swoich obowiązkach zawodowych.

Źródło: The Recruitment & Employment Confederation. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Apprenticeship for adults

Raport, przygotowany przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, przedstawia wyniki badania eksploracyjnego na temat praktyk zawodowych dla dorosłych. Opracowanie zawiera przegląd literatury dotyczącej praktyk zawodowych, a także przykłady rozwiązań przyjętych w wybranych krajach członkowskich Unii Europejskiej. W literaturze przedmiotu praktyki zawodowe dla dorosłych są traktowane tak samo jak praktyki zawodowe dla osób młodych na poziomie edukacji formalnej (np. kształcenie w szkołach zawodowych). Strony zainteresowane, takie jak pracodawcy i organy odpowiedzialne za tworzenie programów szkoleniowych dla dorosłych, powinny jednak wziąć pod uwagę różnice pomiędzy osobami młodymi i dorosłymi. Najważniejsze z nich to: wcześniejsze doświadczenie uczenia się i już rozpoczęta kariera zawodowa osób dorosłych. Należy wziąć to pod uwagę przy projektowaniu metod uczenia się dla dorosłych (w kontekście praktyk zawodowych lub innych form kształcenia i szkolenia zawodowego).

Źródło: Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop). Więcej informacji w [Publikacji](#).