

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Wrzesień 2018



## O Raporcie

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

W pierwszej części raportu przedstawiono kluczowe dane i wskaźniki rynku pracy w Polsce oraz Unii Europejskiej w okresie objętym raportem. Do najważniejszych z zaobserwowanych zjawisk zaliczyć należy:

- Stopniową poprawę sytuacji na rynku pracy z perspektywy pracowników – zarówno w Polsce jak i UE – na co wskazują rekordowo niskie wskaźniki bezrobocia;
- Rosnące problemy ze znalezieniem pracowników przez pracodawców, oraz wzrost kosztów pracy;
- Optymistyczne prognozy przyszłego wzrostu popytu na pracę, co powodować będzie dalsze pogłębianie się nierównowagi na rynku pracy (tzw. „rynek pracownika”);
- Utrwalone oczekiwanie zaspokojenia rosnących potrzeb popytu na pracę w Polsce dzięki migracji zarobkowej, głównie zza naszej wschodniej granicy.

Z perspektywy bilansowej podaży o popytu na pracę w ujęciu kwalifikacyjno-kompetencyjnym należy wskazać na rosnącą nierównowagę – z przewagą strony popytowej. Rosnące potrzeby pracodawców, związane z dobrą koniunkturą gospodarczą, nie znajdują odpowiedzi po stronie podażowej. Brak wykwalifikowanych pracowników – pomimo widocznego wzrostu wynagrodzeń – jest obecnie jednym z kluczowych problemów polskiego rynku pracy. W krótkim okresie pracodawcy realizują swoje potrzeby poprzez zatrudnianie migrantów. Ponieważ jednak głównymi czynnikami determinującymi niewystarczającą podaż pracy mają czynniki o charakterze demograficznym, taka polityka personalna nie będzie wystarczająca do zaspokojenia rosnącego popytu. Konieczne jest więc podjęcie dalszych działań pozwalających na zwiększenie podaży pracowników o oczekiwanych kompetencjach i kwalifikacjach, poprzez uaktywnienie potencjalnych zasobów pracy.

W drugiej części raportu przedstawiono przegląd najnowszych wyników badań, analiz oraz trendów rozwojowych w wyróżnionych obszarach rynku pracy w analizowanym okresie.

Do najważniejszych z zaobserwowanych zjawisk zaliczyć należy:

- Wzrost zainteresowania narzędziami ułatwiającymi przejście ze szkoły do pracy zawodowej, w tym w szczególności poprzez praktyki zawodowe, ale także dzięki wykorzystaniu ram kwalifikacji;
- Duże znaczenie procesów migracyjnych we współczesnej gospodarce, szczególnie z perspektywy UE;
- Rosnącą dynamikę i znaczenie automatyzacji, robotyzacji i cyfryzacji oraz ich wpływ na rynek pracy, oraz związane z tym zmiany w tradycyjnym modelu pracy (np. praca przez platformy).

Największe zainteresowanie badaczy oraz osób odpowiedzialnych za kształtowanie polityk rynku pracy oraz edukacji w ujęciu międzynarodowym budzą bez wątpienia postępujące procesy automatyzacji, robotyzacji i cyfryzacji pracy. Brakuje zgodności co to tego, w jakim stopniu wpłyną one na popyt na pracę (ludzką), tzn. jaka część rynku pracy zostanie

dotknięta tymi – uważanymi za nieuniknione - zmianami. Niemniej jednak istniejące badania wskazują na konieczność zajęcia się tym problemem, poprzez przygotowanie polityk pozwalających na zmniejszenie negatywnych skutków zmian dla obecnych i przyszłych (wchodzących na rynek pracy) pracowników. Są to niewątpliwie trendy rozwojowe, które w najbliższej przyszłości najsilniej wpłyną na podaż i popyt na pracę w ujęciu kwalifikacyjno-kompetencyjnym.

4

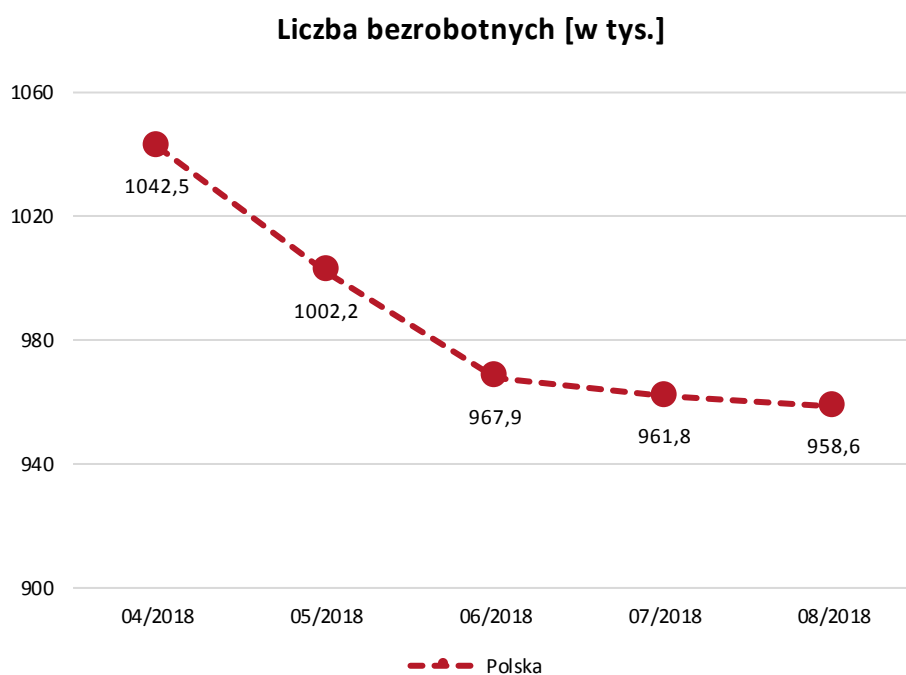
**Przejdź do:**

[RYNEK PRACY W POLSCE](#)

[GLOBALNY RYNEK PRACY](#)

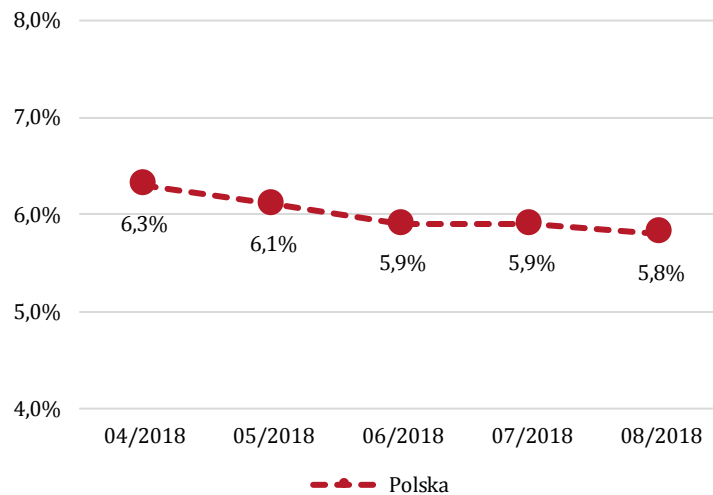
[PRZEGLĄD BADAŃ, ANALIZ ORAZ TRENDÓW  
NA RYNKU PRACY](#)

W analizowanym okresie, dzięki rosnącemu popytowi na pracę, poprawia się sytuacja na rynku dla osób poszukujących pracy oraz pracowników. Poprawę można odnotować w odniesieniu do praktycznie wszystkich kluczowych wskaźników rynku pracy, w szczególności dotyczących bezrobocia. Według najnowszych dostępnych danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (patrz: [Raport](#)) w końcu sierpnia 2018 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 958,6 tys. bezrobotnych. Oznacza to, iż w skali roku spadek wyniósł 177,5 tys. osób (tj. 15,6%). Spadki dotyczą zarówno bezrobotnych poprzednio pracujących (ich liczba zmniejszyła się o 15,2%), jak i dotychczas niepracujących (spadek o 18,2%). Stopa bezrobocia w końcu sierpnia 2018 r. wyniosła 5,8% i była o 1,2 p.p. niższa niż przed rokiem. Poziom bezrobocia obniżył się we wszystkich województwach. Również stopa bezrobocia wg. BAEL osiągnęła w II kw. 2018 rekordowo niski poziom (3,6%), co według tej metodologii przekłada się na 617 tys. osób bezrobotnych (szerzej patrz: [Raport](#)).



Źródło: GUS.

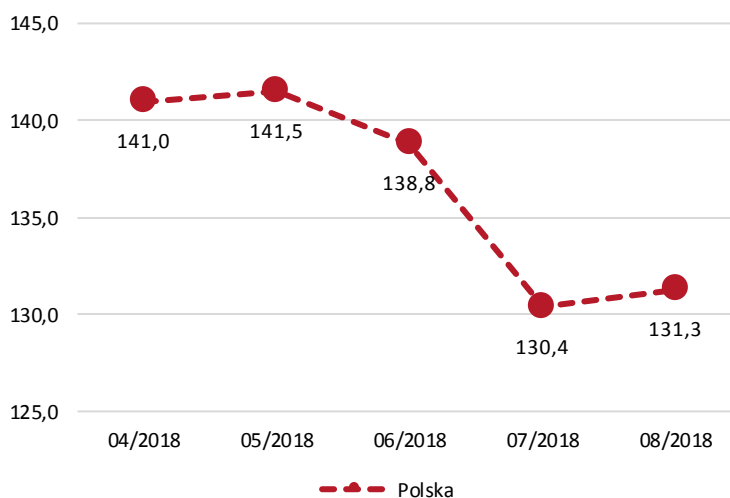
### Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego [%]



Źródło: GUS.

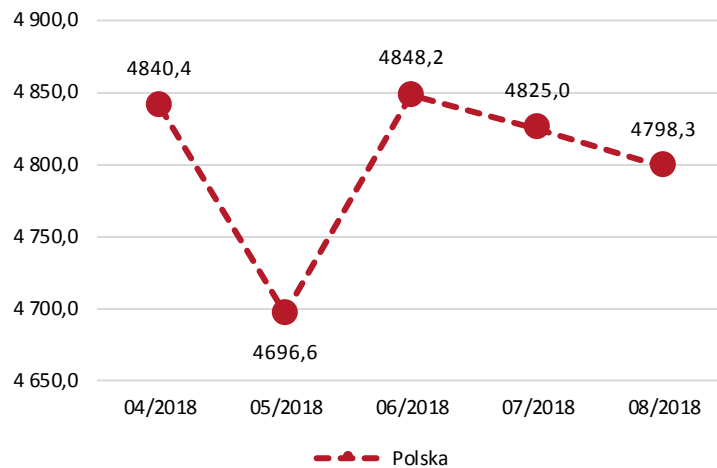
Rośnie również przeciętne zatrudnienie oraz liczba pracujących ogółem oraz aktywność zawodowa. Przeciętne zatrudnienie w czerwcu 2018 r. wynosiło 6 222 tyś. pracowników i było o 3,7% wyższe niż przed rokiem (patrz [Raport](#)). Wzrosła również liczba pracujących ogółem. Zgodnie z danymi GUS, wskaźnik aktywności zawodowej (wg. BAEL) wyniósł w II kw. 2018 r. 56,5%, co oznacza, że była ona wyższa niż w poprzednim kwartale (56,0%), ale nieznacznie niższa niż rok wcześniej (56,7%). W porównaniu z II kw. roku 2017, wzrósł o 0,5 p.p. wskaźnik zatrudnienia, osiągając poziom 54,4%. Poprawa w tych obszarach powoduje jednak wzrost presji płacowej oraz spadek liczby wolnych miejsc pracy, co wskazywać może na tzw. „ciasny rynek pracy”.

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



Źródło: GUS.

### Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwach [w zł]



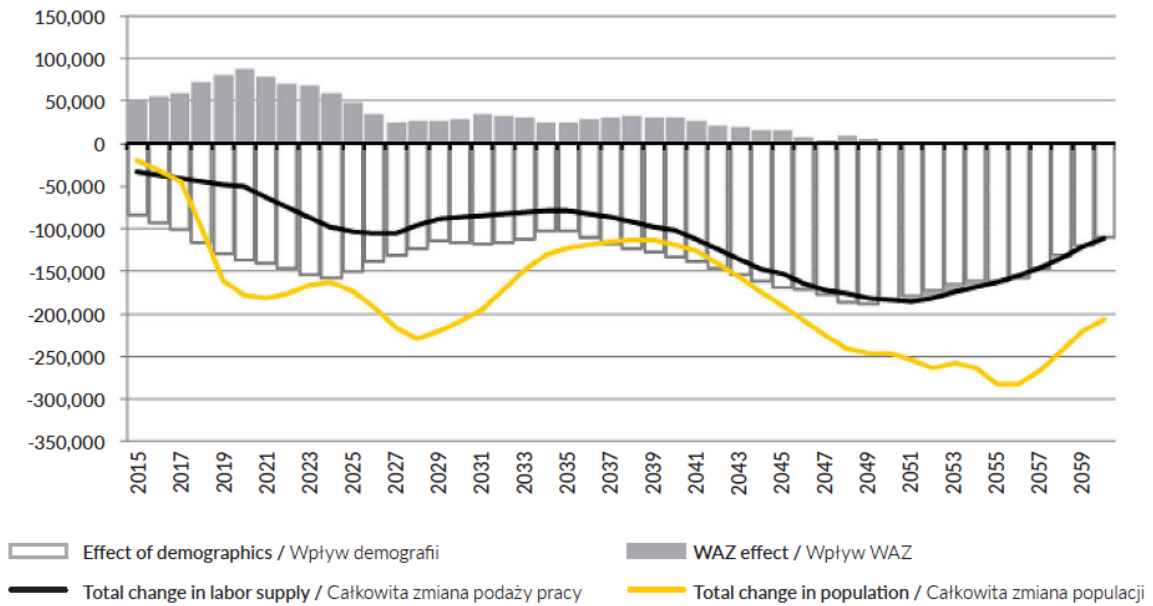
Źródło: GUS.

Należy spodziewać się dalszej poprawy sytuacji na rynku pracy - z perspektywy pracowników - ze względu na rosnący popyt na pracę. Według Barometru ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q4 2018 (patrz [Raport](#)) wskaźnik tworzenia nowych miejsc pracy wynosi +14% i jest najwyższy od 2008 roku. Wzrost zatrudnienia w nadchodzącym kwartale przewidywany jest we wszystkich czterech kategoriach wielkości przedsiębiorstw - dużych (+29%), średnich (+14%), małych (+12%) oraz mikro firm (+6%). Planowany wzrost odnosi się do wszystkich regionów. Wszystkie analizowane sektory także planują wzrost zatrudnienia (w okresie październik-grudzień). Największy wzrost deklarują pracodawcy sektorów: produkcja przemysłowa (+25%), budownictwo (+21%), handel detaliczny i hurtowy (+16%), finanse/ubezpieczenia/nieruchomości/usługi (+15%), sektor publiczny (+13%), transport/logistyka/komunikacja (+11%). Plany zatrudnieniowe potwierdzają także inne raporty. Według badania Barometr Rynku Pracy Work Service (patrz [Raport](#)), 45,5% firm planuje rekrutację, a 25,6% rekrutację służącą zwiększeniu (a nie utrzymaniu) obecnego poziomu zatrudnienia.

Poprawa sytuacji na rynku pracy dla osób pracujących oraz poszukujących pracy przekłada się jednak na problemy pracodawców z pozyskiwaniem pracowników.

Ciągle istotnym źródłem pozyskania pracowników są cudzoziemcy, głównie zza naszej wschodniej granicy. Według danych MRPiPS liczba wpisanych do ewidencji oświadczeń (obowiązujących od 1 stycznia 2018 r.) o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wyniosła w pierwszym półroczu 2018 r. 756 812 (patrz [Zestawienie](#)). Również dane dotyczące wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w I połowie 2018 r. wskazują na utrzymywanie się tendencji wzrostowej. W tym okresie wojewodowie wydali ok. 152 tys. zezwoleń na pracę, w porównaniu do 108 tys. w analogicznym okresie poprzedniego roku, co stanowi wzrost o ok. 40% (patrz [Raport](#)). Jak pokazują jednak dostępne analizy należy spodziewać się dalszego spadku podaży pracy w Polsce (co związane jest głównie z procesami demograficznymi), które nie zostaną całkowicie zaspokojone przez procesy imigracyjne (patrz ramka poniżej).

### Prognoza zmian w zasobie siły roboczej w Polsce



„Znaczenie imigracji zarobkowej dla gospodarki Polski jest nadal niewielkie. (...) Z uwagi na liczne niedoskonałości funkcjonowania rynku pracy, niewielka jest także szansa, by Polska na dobre stała się krajem docelowym imigracji, o ile liberalizacja dostępu do rynku pracy dla obywateli Ukrainy (a w przyszłości także innych krajów Europy Wschodniej) obejmie pozostałe kraje Unii Europejskiej. Stan obecny nie przekreśla natomiast perspektyw dla tego, by w przyszłości rynek pracy w Polsce korzystał z kompetencji pracowników urodzonych w innych krajach”.

Źródło: J. Tyrowicz, *Znaczenie imigracji zarobkowej dla gospodarki Polski*, CASE, Zeszyt m-Bank – SAE nr 149/2018

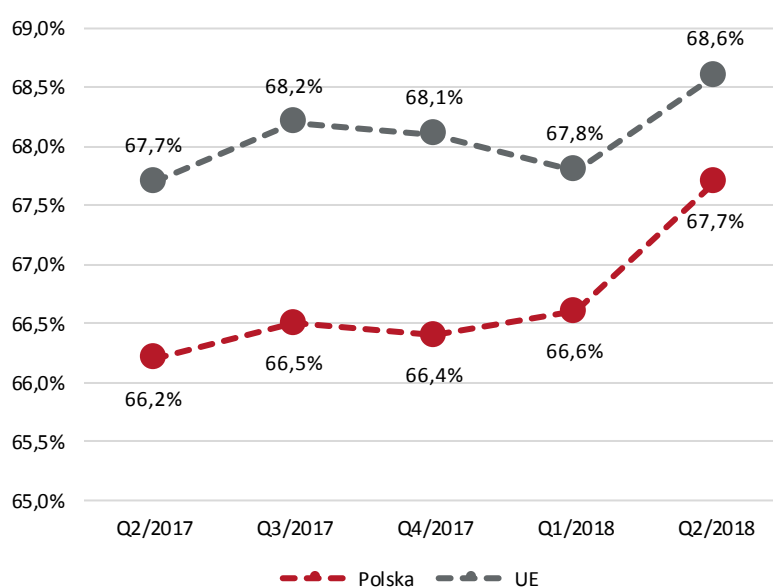
Więcej informacji w [Publikacji](#)



Sytuacja na rynku pracy w UE ulega ciągłej poprawie, na co wskazują wszystkie dostępne dane statystyczne, w tym dotyczące liczby oraz wskaźnika bezrobocia. W drugim kwartale 2018 r. liczba zatrudnionych wzrosła o 0,4% zarówno w strefie euro (EA19), jak i UE28 w porównaniu z poprzednim kwartałem, według szacunków rachunków narodowych opublikowanych przez Eurostat (więcej informacji [tutaj](#)). W porównaniu z analogicznym kwartałem poprzedniego roku zatrudnienie wzrosło o 1,5% w strefie euro i o 1,4% w UE-28. Stopa zatrudnienia w UE jest jednak silnie zróżnicowana regionalnie.

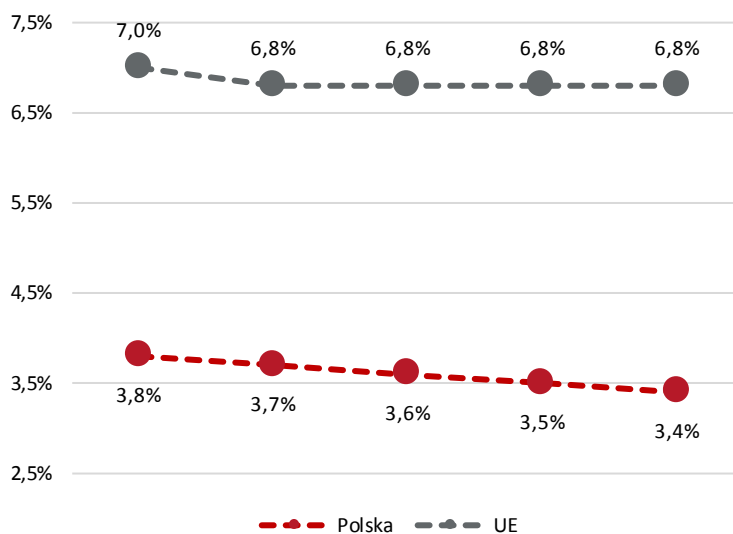
Najnowsze dane dotyczące zatrudnienia na poziomie regionów w Unii Europejskiej pokazują, że w 2017 r. najwyższe wskaźniki zatrudnienia odnotowano na Wyspach Alandzkich (Finlandia), Berkshire, Buckinghamshire i Oxfordshire (Zjednoczone Królestwo) oraz Sztokholmie (Szwecja), a następnie Oberbayern i Tübingen (Niemcy). W tych pięciu regionach zatrudnionych było ponad 83% osób w wieku 20-64 lata. W całej UE regiony o najwyższych wskaźnikach zatrudnienia były skoncentrowane w Niemczech, Zjednoczonym Królestwie i Szwecji (więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)).

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



Źródło: Eurostat.

### Wskaźnik bezrobocia wg LFS [w %]

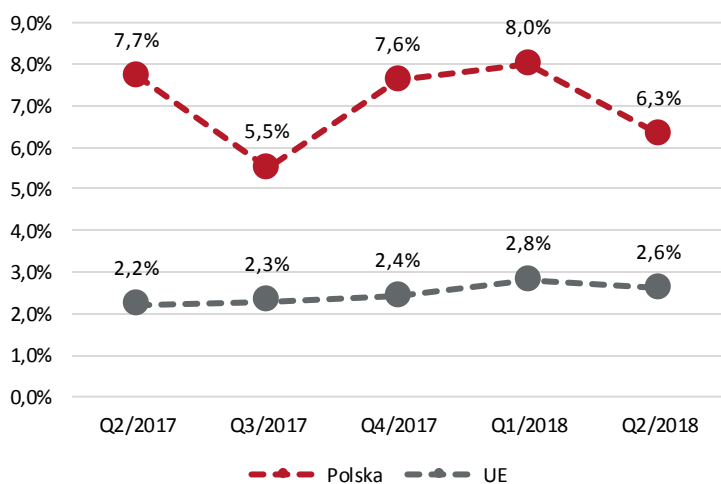


Źródło: Eurostat

Niepokojącym sygnałem jest jednak wzrost kosztów pracy (więcej informacji [tutaj](#)). Godzinowe koszty pracy wzrosły o 2,2% w strefie euro (EA19) i o 2,6% w UE28 w drugim kwartale 2018 r., w porównaniu z analogicznym kwartałem poprzedniego roku. W pierwszym kwartale 2018 r. godzinowe koszty pracy wzrosły odpowiednio o 2,1% i 2,8%. Wzrost kosztów pracy w Polsce charakteryzuje się jeszcze wyższą dynamiką – co z jednej strony przypisać można procesom konwergencji naszej gospodarki. Należy jednak zadbać, aby dynamika kosztów pracy nie była wyższa niż wzrost produktywności pracy.

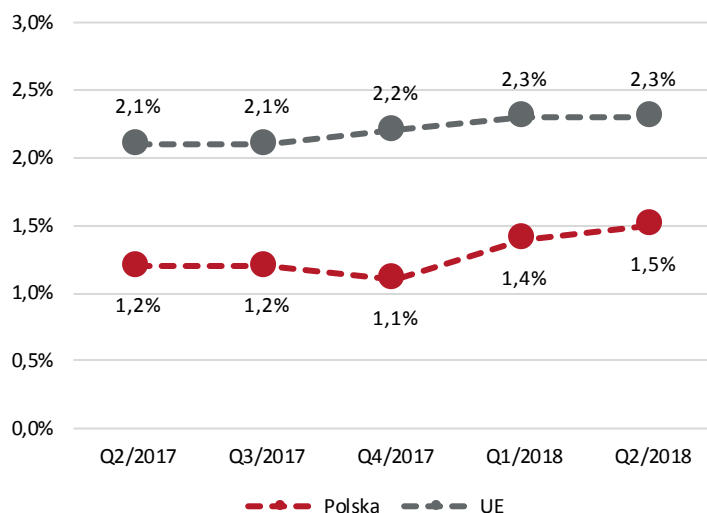
### Zmiana kosztów pracy [w %]

(w porównaniu z analogicznym kwartałem poprzedniego roku; dane wyrównane sezonowo)



Źródło: Eurostat

### Wskaźnik wolnych miejsc pracy [w %]



Źródło: Eurostat

Systematycznie rośnie również wskaźnik wolnych miejsc pracy. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w strefie euro (EA19) wyniósł 2,1% w drugim kwartale 2018 r., w porównaniu z poprzednim kwartałem i wzrósł z 1,9% w drugim kwartale 2017 r., zgodnie z danymi opublikowanymi przez Eurostat. W UE28 wskaźnik wolnych miejsc pracy wyniósł 2,2% w drugim kwartale 2018 r., czyli był stabilny w porównaniu z poprzednim kwartałem i wzrósł z 2,0% w drugim kwartale 2017 r. (więcej danych w [Raporcie](#)).

Według Barometru ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q4 2018 (patrz [Raport](#)) w czterech największych gospodarkach w Europie (Niemcy, wielka Brytania, Francja, Włochy) oczekuje się umiarkowanego wzrostu zatrudnienia (od 2 do 11%). Pracodawcy w Niemczech przewidują najbardziej sprzyjającą zatrudnieniu sytuację w grupie oraz odnotowują najlepszą prognozę dla tego państwa od siedmiu lat (+11%). W Wielkiej Brytanii perspektywy zatrudnienia są mniej optymistyczne (+4%), jednak plany zatrudnienia pozostają stosunkowo stabilne z umiarkowanie optymistycznymi prognozami odnotowanymi trzy miesiące temu i w analogicznym kwartale ubiegłego roku. We Francji spodziewany jest niewielki wzrost poziomu zatrudnienia (+2%) w większości sektorów i regionów, jednak prognoza dla kraju nieznacznie spada w ujęciu kwartalnym i rocznym. Prognoza dla Włoch polepszyła się niewiele (+2%) w porównaniu z poprzednią negatywną prognozą i jest wzmocniona w części przez najlepszą prognozę odnotowaną dla sektora Produkcja przemysłowa odkąd objęto ten kraj badaniem w 2003 roku. Również nastroje pracodawców w Europie Wschodniej (m.in. w Słowenii, Rumunii i na Węgrzech) są optymistyczne. Na tym tle Polska gospodarka, z 14% prognozą wzrostu zatrudnienia, wykazuje się największym przyrostem miejsc pracy.

### Najważniejsze wnioski z badań i raportów<sup>1</sup>

Poniżej zaprezentowano przegląd najważniejszych badań i raportów opublikowanych w okresie objętym

raportem. Badania pogrupowano tematycznie, w ramach następujących zagadnień:

- edukacja dla rynku pracy,
- determinanty i kierunki zmian na rynku pracy,
- cyfryzacja, automatyzacja, robotyzacja pracy.

W ramach pierwszego zagadnienia wyróżnić należy raport dotyczący funkcjonowania systemów praktyk w krajach europejskich. Wskazuje on na rosnącą rolę praktyk zawodowych w przygotowaniu absolwentów do wejścia na rynek pracy, z kompetencjami odpowiadającymi potrzebom pracodawców. Pokazuje także jak różne są podejścia do tego zagadnienia w poszczególnych krajach europejskich podkreślając jednak, że mimo różnic praktyki zawodowe stanowią bardzo ważny element praktycznej części nauki zawodu. Wskazano również na raport dotyczących funkcjonowania krajowych ram kwalifikacji i ich roli w powiązaniu systemów edukacji z potrzebami rynku pracy.

Kolejne z analizowanych raportów wskazują na determinanty i kierunki zmian na rynku pracy. Według dostępnych informacji sytuacja na rynku pracy – w całej UE - poprawia się względem poprzednich lat, jednak wciąż występują socjalne problemy, takie jak nierówne traktowanie kobiet czy bieda. Również mobilność pracowników wewnątrz Unii Europejskiej jest bardzo duża, z utrwalonymi kierunkami migracji (ze wschodniej części UE na zachód Europy).

Najwięcej raportów, badań i doniesień w analizowanym okresie dotyczy cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji pracy. Przede wszystkim wskazują na to, iż postępująca cyfryzacja będzie miała znaczący wpływ na wygląd rynku pracy w przyszłości. W szczególności rozwój technologii w zakresie automatyzacji ma znaczący wpływ na kształtowanie się przyszłego rynku pracy – szczególnie w odniesieniu do popytu na pracę. Od zmian nie jest wolny także sektor usługowy, ponieważ praca świadczona przez platformy staje się coraz popularniejsza w Europie, mimo że wiedza o niej jest bardzo niska.

---

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

### (Programy praktyk zawodowych w krajach europejskich)

#### Charakterystyka raportu

Badanie miało na celu zidentyfikowanie zmian, które odbywają się w praktyce zawodowej i rzucić światło na zasadniczo różne funkcje i cele, które spełniają staże i zasady dotyczące praktyk zawodowych. W raporcie wzięto pod uwagę różne definicje praktyk zawodowych w różnych krajach, żeby przedstawić jak najpełniejszy obraz systemów praktyk funkcjonujących w krajach europejskich.

Raport obejmuje także:

- analizę praktyk zawodowych, pod względem różnic koncepcyjnych, które utrudniają przenoszenie rozwiązań między krajami, a także w obrębie tego samego kraju, definicji i sposobów podejść do praktyk zawodowych;
- analizę głównych cech organizacyjnych programów praktyk zawodowych.

#### Informacje ogólne

- Badaniem objęte zostały kraje członkowskie oraz Islandia i Norwegia
- Pozyskanie danych niezbędnych do analizy odbywało się w pierwszej połowie 2016 r. i obejmował desk research oraz wywiady przeprowadzone przez ekspertów krajowych.

#### Źródło

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

#### Kluczowe wnioski z badania

- W 24 krajach zidentyfikowano jeden lub więcej system praktyk zawodowych, który ma podstawę prawną i jest włączany do głównego nurtu na poziomie systemu krajowego;
- W sześciu z badanych krajów ( Bułgaria, Czechy, Litwa, Malta, Słowenia i Słowacja) nie zidentyfikowano ogólnych programów praktyk zawodowych na poziomie krajowym;
- W 24 krajach zidentyfikowano w sumie 30 praktyk, z czego dwie praktyki nie są powiązane z formalnymi kwalifikacjami w ramach krajowych ram kwalifikacji;
- Programy praktyk mają wspólną cechę: obowiązkowe uczenie się i pracę w przedsiębiorstwie, w połączeniu z nauką, oraz związek umowny między uczniem-praktykantem a przedsiębiorstwem. Nie ma jednak wspólnej definicji praktyk zawodowych i pojęcia praktykant.
- Analiza systemów praktyk zawodowych wskazuje, że dominującym podejściem jest duża elastyczność w zakresie organizacji oraz, kwestii umów i wynagrodzeń dla praktykantów;
- Wartość kwalifikacji wynika z efektów uczenia się, a nie ze sposobu, w jaki szkolenie jest organizowane i dostarczane;

- W perspektywie średnio- i długoterminowej widać rosnącą potrzebę dostosowania polityki uczenia się w miejscu pracy i praktyk zawodowych do potrzeb i specyfiki sektorów i poszczególnych.

## **National qualifications framework developments in Europe (Rozwój krajowych ram kwalifikacji w Europie)**

### **Charakterystyka raportu**

Przegląd Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) w 39 krajach, w szczególności pod względem ich wpływu na system edukacji i szkoleń oraz wyzwań, jakie przed nimi stoją.

### **Informacje ogólne**

Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### **Źródło**

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

### **Kluczowe wnioski z badania**

- Większość KRK powstało w przeciągu ostatniej dekady, dlatego ich wpływ w praktyce jest jeszcze dość mały;
- Krajowe ramy w Europie podlegają ciągłym zmianom;
- KRK muszą dostosowywać się do różnych polityk (edukacyjnych, rynku pracy, społecznych), jeśli mają mieć realny wpływ na rynek pracy.

## **Employment and social developments in Europe 2018 (Zatrudnienie i rozwój społeczny w Europie 2018)**

### **Charakterystyka raportu**

Raport zawiera coroczną analizę zmian na rynku pracy i polityki społecznej w Europie. W raporcie analizie poddano trendy na rynku pracy UE, a także warunki życia obywateli.

### **Informacje ogólne**

Miejsce badania: Unia Europejska

Zasięg geograficzny badania: regionalny.

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### **Źródło**

Komisja Europejska. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### Kluczowe wnioski z badania

- Największy od czasów kryzysu wzrost gospodarczy w 2017 r. zachodzi nierówno w krajach członkowskich UE;
- Zwiększa się standard życia, jednak ciągle występują problemy nierówności i bieda – wzrost gospodarczy i idąca za tym poprawa na rynku pracy, w kontekście zmniejszającego się bezrobocia, powinna w pierwszej kolejności zniwelować te problemy;
- Postępująca cyfryzacja wpływa pozytywnie na tworzenie nowych miejsc pracy;
- Pomimo większej niż w latach wcześniejszych liczby kobiet na rynku pracy i ich większego wykształcenia nadal występuje zjawisko ich dyskryminacji - ich zarobki oraz godzinowy wymiar pracy jest mniejszy niż mężczyzn, co przekłada się na niższe emerytury w przyszłości;
- Ochrona socjalna jest kluczowym elementem europejskiego modelu konkurencyjnego rynku.

## **2017 annual report on intra-EU labour mobility (2017 Raport roczny na temat mobilności wewnętrznej w UE)**

### Charakterystyka raportu

W raporcie przedstawiono dane na temat mobilności pracowników wewnątrz Unii Europejskiej.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Unia Europejska

Zasięg geograficzny badania: regionalny.

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Komisja Europejska. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### Kluczowe wnioski z badania

- Większość osób migrujących zarobkowo wewnątrz Unii pochodzi z Polski, Rumunii, Portugalii i Włoch;
- W ciągu ostatnich 5 lat najpopularniejszym celem migracji były Niemcy, Wielka Brytania, Dania, Słowenia, Austria i Szwecja;
- Migrujące kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni i często mają większe kwalifikacje niż wymaga praca, którą wykonują;
- Najwięcej specjalistów ze służby zdrowia pracujących poza granicami swojego państwa pochodzi z Polski i Bułgarii;

- Częstsza jest migracja ludności do państw, w których ludność mówi podobnymi językami. 16

## **Employment and working conditions of selected types of platform work (zatrudnienie i warunki pracy wybranych form przez platformy)**

### Charakterystyka raportu

Raport ma na celu przybliżenie działania najpopularniejszych form pracy oferowanych przez platformy internetowe (praca „na miejscu” lub mobilna przez internet).

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Unia Europejska

Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe.

### Źródło

EUROFOUND. Więcej informacji w pełnym Raporcie. Raport szczegółowy dla Polski dostępny jest tutaj

### Kluczowe wnioski z badania

- Coraz więcej osób świadczy pracę poprzez platformy internetowe – np. MechanicalTurk, Clickworker, Freelancer, itp.
- Brak wspólnej koncepcji i definicji pracy przez platformy powoduje, że świadomość o niej jest bardzo słabo rozwinięta – skala pracy platformowej i jej znaczenie dla rynku pracy UE jest praktycznie nieznanne;
- Praca przez platformy jest bardzo zróżnicowana, w odniesieniu do form, poziomu zabezpieczenia socjalnego oraz sposobów opodatkowania;
- Zastosowanie nowych technologii tworzy nowe wyzwania dla warunków pracy, sposobów monitorowania zgodności z regulacjami prawa pracy, bezpieczeństwa pracy oraz zabezpieczenia społecznego pracowników;
- Brakuje dokładnych danych na temat wynagrodzeń osób zatrudnionych w tej formie, ale duża elastyczność powoduje, że dochody w tym rodzaju pracy charakteryzują się wysokim stopniem niepewności.

## **Aktywni+ Przyszłość rynku pracy**

### Charakterystyka raportu

Raport dotyczy wpływu cyfryzacji na rynek pracy oraz wywołanymi nią zmianami w gospodarce, sposobie funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji publicznych,



a przede wszystkim jej wpływu na charakter pracy. Raport wskazuje, jakie zawody i kompetencje mają szansę przetrwać w obliczu rewolucji cyfrowej, a które okażą się zbędne w przyszłości.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy.

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe.

### Źródło

DELab UW. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### Kluczowe wnioski z badania

- Pojedynczy etat przestaje być podstawową formą zatrudnienia; 54% Polaków uważa, że w przyszłości będzie musiało pracować w kilku zawodach, aby się utrzymać;
- Prawie połowa (47%) zawodów znanych obecnie zostanie zastąpiona pracą maszyn w ciągu najbliższych 25 lat; dla krajów wysoko rozwiniętych, należących do OECD, szacuje się, że średnio 57% wszystkich miejsc pracy jest zagrożonych automatyzacją; w Polsce zagrożonych automatyzacją jest średnio 40% miejsc pracy;
- Zawody takie jak robotnik rolny, sprzedawca, recepcjonista, księgowy, bibliotekarz, agent ubezpieczeniowy, urzędnik bankowy lub pocztowy są w ponad 90% zagrożone automatyzacją Psycholog, pielęgniarka, analityk biznesowy, specjalista IT, duchowny, wykładowca i lekarz nie muszą obawiać się o swoją przyszłość zawodową — ryzyko automatyzacji wynosi poniżej 2%;
- Kompetencje cyfrowe są kluczowe dla sukcesu zawodowego w nowych realiach cyfrowej gospodarki - analiza danych to najbardziej obiecujący kierunek rozwoju: najlepiej opłacanymi zawodami będą Data Scientist, DevOp Engineer oraz Data Engineer;
- 83% Polaków zgadza się ze stwierdzeniem, że nowe technologie są kluczem do powodzenia na rynku pracy; Paradoksalnie — kompetencje cyfrowe Polaków należą do jednych z najniższych w Europie — co piąty Polak nigdy nie skorzystał z Internetu; 57% Polaków codziennie korzysta z Internetu — w UE średnio 71%; 39% Polaków używa komputera w pracy — w UE średnio 50%.

## **Determinants of Automation Risk in the EU Labour Market: A Skills-Needs Approach** 18

### **(Determinanty ryzyka automatyzacji na rynku pracy UE: perspektywa popytu na umiejętności)**

#### **Charakterystyka raportu**

Raport zawiera ocenę wpływu procesu automatyzacji na rynek pracy, poprzez identyfikację zawodów o wysokim ryzyku zautomatyzowania (czyli zastąpienia pracowników przez maszyny, roboty czy inne procesy oparte na algorytmach) oraz ich determinant.

#### **Informacje ogólne**

Miejsce badania: Unia Europejska

Zasięg geograficzny badania: regionalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### **Źródło**

IZA Institute of Labor Economics. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

#### **Kluczowe wnioski z badania**

- należy ustanowić wysokiej jakości, elastyczne i integracyjne systemy kształcenia oraz szkolenia zawodowego, a także odpowiedni system zabezpieczenia socjalnego mające na celu przeniesienie zastąpionych przez maszyny pracowników do innych gałęzi przemysłu;
- wymiana pracowników na maszyny ma wpływ na utratę kreatywności, innowacyjności oraz motywacji pozostałych pracowników; przyszły rynek pracy będzie wymagać od pracownika wysokich umiejętności przystosowawczych;
- najbardziej zagrożeni zastąpieniem przez maszyny grupą są mężczyźni o niższym wykształceniu i brakach w umiejętnościach technicznych

## **Game changing technologies: Exploring the impact on production processes and work**

### **(Technologie zmieniające zasady gry: eksploracja wpływu na procesy produkcyjne i pracę)**

#### **Charakterystyka raportu**

Raport zawiera opis wpływu technologii na zatrudnienie i produkcję w sektorze produkcyjnym w Europie do 2025 roku. Informacje w nim zawarte są przydatne dla osób, które w przyszłości chciałyby zdobyć pracę w tym sektorze oraz osób nim zarządzających.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Unia Europejska

Zasięg geograficzny badania: międzynarodowy

Zasięg przedmiotowy: badanie sektorowe – sektor produkcyjny

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- W przyszłości proces produkcyjny będzie stawał się bardziej cyfrowy niż mechaniczny, ponieważ technologie używane w produkcji polegają coraz bardziej na przepływie danych i ich analizie;
- Zachodzące zmiany powodują wzrost wartości dodanej w produkcji, a odejście od tradycyjnej produkcji taśmowej powoduje większy popyt na wysoce wykwalifikowanych pracowników;
- Konkurencyjność w produkcji będzie w mniejszym stopniu oparta na kosztach siły roboczej, a w większym na zdolności do zautomatyzowania i zdalnej kontroli procesu produkcyjnego;
- Pomimo negatywnego wpływu na zatrudnienie (trudności ze znalezieniem pracowników, rosnące koszty pracy) obserwuje się coraz więcej przypadków powrotów przedsiębiorstw produkcyjnych do Europy, tzw. 'reshoring' (według European Reshoring Monitor odnotowano 150 takich przypadków)

## Wpływ zmian technologicznych na pracowników sektora bankowego

### Charakterystyka raportu

W raporcie podjęto próbę zdefiniowania niezbędnych kierunków rozwoju dla cyfrowych kompetencji osób pracujących w bankowości. Raport zawiera opis nowych ról i zadań, które w obliczu postępującej cyfryzacji, będą musieli wypełniać pracownicy sektora bankowego

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: sektorowe – sektor bankowy

### Źródło

DELab UW. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### Kluczowe wnioski z badania

- Cyfrowa transformacja oznacza konieczność zmiany kultury organizacyjnej banków i restrukturyzację wewnętrzną; Priorytetem dla sektora bankowego powinno być

budowanie zaawansowanych kompetencji kadry zarządzającej w obszarze e-leadership;

- Podstawową barierą dla cyfrowej transformacji banków będzie niedobór pracowników dysponujących kompetencjami cyfrowymi;
- Banki powinny opracować kompleksowe strategie przyciągania „cyfrowych talentów” za pośrednictwem zróżnicowanych kanałów rekrutacyjnych, a także zatrzymywać cennych pracowników poprzez tworzenie środowiska, które daje możliwość rozwoju ich kompetencji cyfrowych oraz tworzenie nowej kultury organizacyjnej stawiającej na różnorodność, otwartość, współpracę i zmianę;
- Banki powinny inwestować w tworzenie funkcjonalnego ekosystemu współpracy z uniwersytetami, tak aby system szkolnictwa wyższego kształcił absolwentów wyposażonych w kompetencje cyfrowe; Inwestycje w ciągły rozwój kompetencji cyfrowych pracowników sektora bankowego powinien stanowić priorytet dla zarządów.

## POZOSTAŁE INFORMACJE/DONIESIENIA

### **Robots at work – A report on automatable and non – automatable employment shares in Europe (Roboty w pracy – raport na temat udziału przy pracy zautomatyzowanej i niezautomatyzowanej w Europie)**

Dokument ten przedstawia udział pracy zautomatyzowanej i niezautomatyzowanej w 24 krajach europejskich na przestrzeni ostatnich 30 lat. Wiedza na temat tego podziału jest ważna ponieważ pokazuje kraje, w których zatrudnienie jest najbardziej zagrożone ze względu właśnie na automatyzację oraz kraje, w których tendencja do zastępowania pracy ręcznej robotami zwiększyła się na przestrzeni ostatnich 20 lat. Podział taki ukazuje również zawody, które pozostaną niezautomatyzowane w przyszłości ponieważ po prostu nie można ich zastąpić użyciem robotów.

Źródło: Komisja Europejska. Data publikacji: 08/06/2018. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#).

### **ESCO Handbook (Podręcznik ESCO – Europejska Klasyfikacja Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów)**

Komisja Europejska stworzyła klasyfikację zawodów, kwalifikacji i umiejętności (ESCO) w 26 krajach. Jest to cyfrowe narzędzie wielojęzyczne, które łączy ludzi z pracą poprzez wsparcie tak pracodawców poszukujących pracowników, jak i osób poszukujących pracy odpowiadającej ich umiejętnościom. Podręcznik ESCO zawiera informacje ogólne na temat

systemu oraz zarysowuje różnorodne, możliwe do zastosowania aspekty klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów.

Źródło: Komisja Europejska. Data publikacji: 7/04/2018. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### **Labour shortages and surpluses 2017 (Zawody deficytowe i nadwyżkowe 2017)**

W raporcie zidentyfikowano zawody deficytowe i nadwyżkowe w Unii Europejskiej, Norwegii, Islandii i Szwajcarii. Przedstawia powody deficytów i sugeruje potencjalne rozwiązania. Pośród zawodów deficytowych w roku 2017 pojawiły się: kucharz, hydraulik, lekarz medycyny ogólnej oraz analityk systemowy. Zaś w następujących zawodach: pracownik administracyjny, sprzedawca, profesjonalista marketingu i reklamy odnotowano zmniejszony popyt. Analiza ta ma na celu stworzenie modelu, który mógłby trafnie i kompleksowo zidentyfikować nierównowagę oraz możliwości zatrudnienia transgranicznego.

Źródło: Komisja Europejska. Data publikacji: 13/04/2018. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### **Family – friendly workplaces (Miejsca pracy przyjazne rodzinie)**

Wiele osób boryka się z utrzymaniem równowagi między życiem zawodowym, a rodzinnym. Zmieniający się rynek pracy „wymusza” na pracodawcach zwracanie uwagi także na potrzeby pracowników w zakresie pogodzenia ich życia zawodowego poza zawodowym. Analiza ta prezentuje przegląd polityk oraz inicjatyw w krajach UE wspierających miejsca pracy sprzyjające rodzinom. Pozwalają one pracownikom na elastyczność w godzinach oraz miejscach pracy w taki sposób, aby mogli pogodzić życie rodzinne z obowiązkami zawodowymi. Godzenie obu ról, co wynika z raportu, nie musi skutkować zmniejszeniem efektywności pracy, a w wielu przypadkach wpływa na nią pozytywnie.

Źródło: Komisja Europejska. Data publikacji: 27/09/2018. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### **Country articles on the emigration of skilled labour (Artykuły krajowe na temat emigracji wykwalifikowanej siły roboczej)**

Dokumenty europejskiego centrum eksperckiego w zakresie prawa pracy, zatrudnienia i polityki rynkowej zawierają dogłębną analizę ruchu emigracyjnego wykwalifikowanej siły roboczej w 13 krajach UE (Bułgaria, Chorwacja, Słowacja, Czechy, Estonia, Węgry, Irlandia, Włochy, Łotwa, Litwa, Polska, Portugalia i Hiszpania). W dokumencie autorzy zwracają uwagę na negatywne skutki odpływu wykwalifikowanej siły roboczej z krajów słabiej

rozwinętych. Ten wpływ oprócz wymiaru czysto ekonomicznego ma także inny wymiar – społeczny (związany z np. z wyjazdem jego z rodziców na dłuższy czas za granicę).

Źródło: Komisja Europejska. Data publikacji: 27/09/2018. Więcej informacji o Polsce w pełnym [Raporcie](#). Analizy dla pozostałych krajów są dostępne [tutaj](#)

### **Raport Milleniali 2018 Deloitte**

Badanie objęło 10 455 przedstawicieli pokolenia Y (urodzonych w latach 1983-1999) z 36 krajów, w tym 303 z Polski. Pokolenie milenialsów coraz bardziej obawia się o swoją przyszłość. Rozwój czwartej rewolucji przemysłowej – w tym robotyki i IoT, sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego – zmienia charakter i sposób pracy. Dlatego młodzi coraz chętniej myślą o nietatowych formach zatrudnienia.

Źródło: Deloitte. Data publikacji: lipiec 2018. Więcej informacji dostępne [tutaj](#)

### **Work – based learning: How ready are we? A tool for ETF partner countries (Szkolenie w miejscu pracy: Jak bardzo jesteśmy przygotowani? Narzędzie dla krajów partnerskich)**

Narzędzie interaktywne ma na celu wsparcie krajów partnerskich EFK (European Training Foundation) w przepracowaniu kluczowych kwestii, które trzeba rozważyć przy wprowadzaniu lub ulepszaniu nauczania w miejscu pracy jako część szkolenia zawodowego. Zostało ono zaprojektowane w taki sposób, aby wesprzeć strony nauczania w miejscu pracy – pracodawców, nauczycieli nauczania zawodowego, twórców polityki w ministerstwach edukacji lub pracy, liderów organizacji pracodawców oraz izb pracodawców, reprezentantów związków zawodowych oraz członków regionalnych organizacji – w zidentyfikowaniu problemów i barier, które trzeba pokonać aby wypracować skuteczne rozwiązania.

Źródło: European Training Foundation. Data publikacji: 2018. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### **Handbook of ICT practices for guidance and career development (Podręcznik praktyk ICT dla poradnictwa zawodowego i rozwoju kariery)**

Podręcznik ten wspiera transfer i adaptację narzędzi rozwoju kariery wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym, zapobieganiu przedwczesnemu kończeniu nauki, publicznych służbach zatrudnienia, centrach młodzieży oraz innych organizacjach. Daje wgląd osobom tworzącym politykę oraz menadżerom karier w sposób wykorzystania potencjału ICT we

wspieraniu ludzi w poszukiwaniu pracy i szkoleń, zwiększeniu ich mobilności oraz rozwoju kompetencji. Wykorzystuje szczegółową analizę najbardziej efektywnych praktyk w krajach UE oraz oferuje narzędzie do podejmowania decyzji w taki sposób, aby czytelnik mógł wybrać najlepszą opcję z perspektywy lokalnej oraz grupy docelowej.

Źródło: CEDEFOP. Data publikacji: 26/07/2018. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### **From long-term unemployment to matching job (Od długotrwałego bezrobocia do znalezienia pracy)**

Deficyt umiejętności jest znacznym utrudnieniem w zrównoważonej aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Osoby, którym udaje się wrócić na rynek pracy często znajdują prostsze prace wymagające mniejszych kwalifikacji oraz dające mniej możliwości rozwoju ich potencjału. Osoby długotrwale bezrobotne, którym nie udaje się znaleźć pracy są zagrożone, między innymi, jeszcze większymi deficytami kwalifikacji. Raport ten przytacza argumenty za podejściem przyszłościowym, bardziej zorientowanym na dobór umiejętności mającym na celu zrównoważoną reintegrację na rynku pracy.

Źródło: CEDEFOP. Data publikacji: 12/06/2018. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

### **New tasks in old jobs: drivers of change and implications for jobs quality (Nowe zadania w starej pracy: czynniki zmiany oraz implikacje dla jakości pracy)**

Analiza zawiera podsumowanie wyników 20 analiz przypadków dotyczących ostatnich zmian w treści zadań pięciu zawodów związanych z produkcją (montaż samochodów, pracowników przetwórstwa mięsa, pakowaczki, zakłady produktów chemicznych i operatorów maszyn oraz inżynierowie inspekcji) spowodowane przez takie czynniki jak: jak cyfrowe transformacje, globalizacja i offshoring, rosnące zapotrzebowanie na wysokie standardy jakości i zrównoważony rozwój. Wszystkie te zawody zostały dotknięte przez zmiany technologiczne i rynkowe w ostatnich latach, co z kolei znacząco wpłynęło na sposób organizacji pracy oraz wymagania, jakie są stawiane przed pracownikami tych zawodów

Źródło: Eurofound. Data publikacji: 06/09/2018. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#)

## **Automation, digitalisation and platforms: implications for work and employment (Automatyzacja, digitalizacja i platformy: implikacje dla pracy i zatrudnienia)**

24

Raport zawiera przegląd dotychczasowej historii cyfrowej rewolucji i umieszczenie jej w kontekście innych okresów znaczących postępów technologicznych i badając, w jaki sposób zmiany technologiczne wchodzą w interakcje ze zmianami w instytucjach. Według raportu obecnie największe zmiany technologiczne zachodzą w branży IT, według autorów digitalizacja stopniowo pojawia się również w produkcji, handlu detalicznym oraz usługach społecznych.

Źródło: Eurofound. Data publikacji: 24/05/2018. Więcej informacji w pełnym [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)