

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Marzec 2020





Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



O Raporcie

Niniejszy raport jest dziewiętnastym 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 23 lutego 2020 r. do 22 marca 2020 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/UE-27 – kraje członkowskie Unii Europejskiej¹

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>

¹ Od 1 lutego 2020 r. Wielka Brytania nie jest już krajem członkowskim Unii Europejskiej.

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 lutym 2020 r. wyniosła 5,5%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem pozostaje bez zmian.
- Ze wstępnych danych MRPIPS wynika, że **w lutym 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 921,0 tys. bezrobotnych** (o 1,2 tys. mniej niż miesiąc wcześniej).
- W porównaniu ze styczniem 2019 r. **ranking województw w zakresie stopy bezrobocia zmienił się bardzo nieznacznie** – w lutym 2020 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,6%, bz.), podkarpackim i świętokrzyskim (po 8,3%, bz.) oraz kujawsko-pomorskim (8,1%, +0,1 p.p.)². Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (3,1%, bz.), śląskim (3,9%, +0,1 p.p.) i małopolskim (4,4%, +0,1 p.p.).
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2020 r. wyniosło 6445,9 tys. osób** i było wyższe o 0,1 p.p. w porównaniu ze styczniem 2020 r. i o 1,1 p.p. r/r.
- **W lutym 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 111,6 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 9,5 tys. ofert** (o 7,9%) mniej niż w styczniu 2020 r.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw³ w lutym 2020 r. wyniosło 5330,48 zł.** W porównaniu ze styczniem 2020 r. wzrosło o 0,9 p.p., a w porównaniu z lutym 2019 r. – o 7,7 p.p.
- Według danych Eurostatu wskaźnik **bezrobocia dla krajów członkowskich UE-28 w styczniu 2020 r. wyniósł 6,2%⁴, a dla strefy euro (UE-19) – 7,4%**. Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,9%**.

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce
Europejski rynek pracy
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

² Dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

³ Dotyczy podmiotów, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

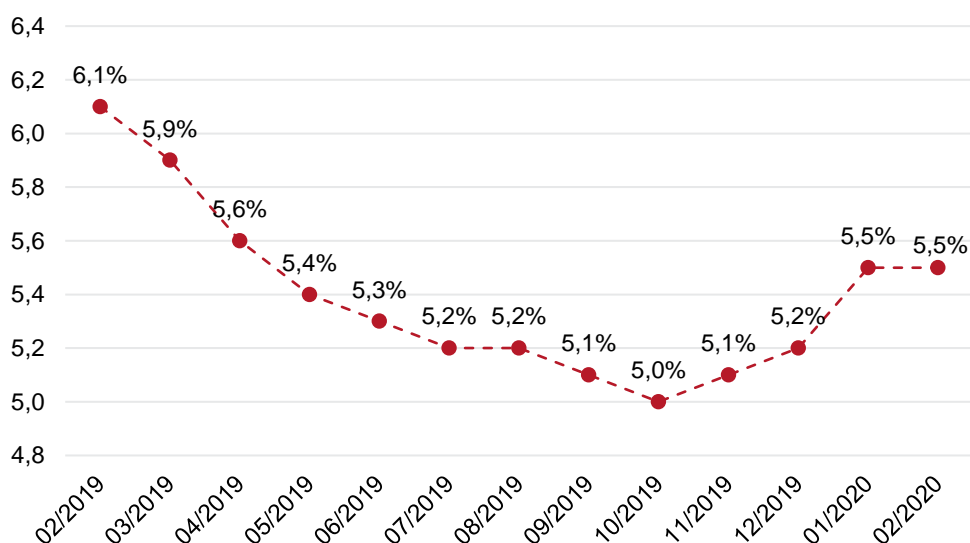
⁴ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2020 r. wyniosła **5,5%**

Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec lutego 2020 r. wyniosła 5,5% i w porównaniu z poprzednim miesiącem nie uległa zmianie. Natomiast w porównaniu z lutym 2019 r. wartość wskaźnika spadła o 0,6 p.p. (Wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie luty 2019 r. – luty 2020 r.



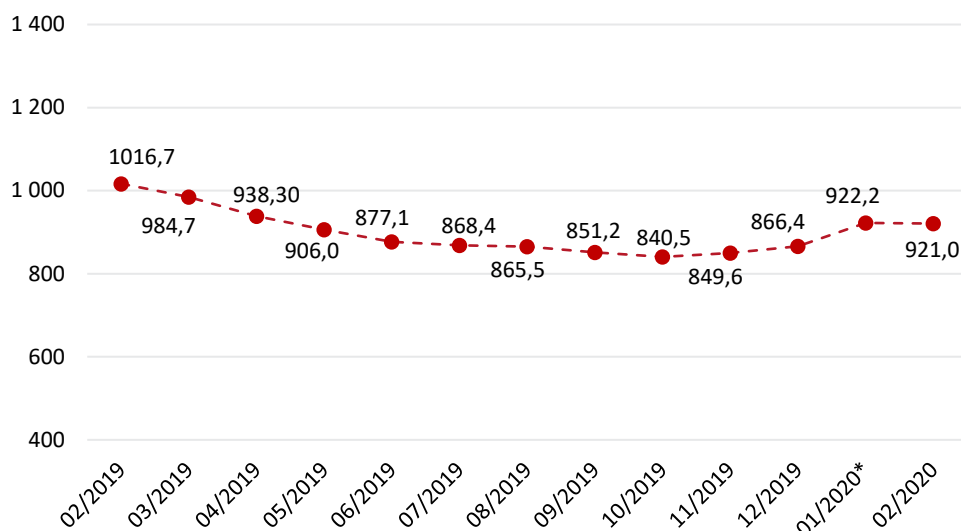
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRPiPS**, data dostępu 17.03.2020.

W porównaniu ze styczniem 2019 r. ranking województw w zakresie stopy bezrobocia zmienił się bardzo nieznacznie – w lutym 2020 r. najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,6%, bz.), podkarpackim i świętokrzyskim (po 8,3%, bz.) oraz kujawsko-pomorskim (8,1%, +0,1 p.p.)⁵. Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w województwach: wielkopolskim (3,1%, bz.), śląskim (3,9%, +0,1 p.p.) i małopolskim (4,4%, +0,1 p.p.).

W końcu lutego 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 921,0 tys. bezrobotnych. W porównaniu ze styczniem 2020 r. ich liczba spadła o 1,2 tys. osób, tj. o 0,1%, natomiast w porównaniu z lutym 2019 r. była niższa o 95,7 tys., tj. o 9,4% (Wykres 2).

⁵ Dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie luty 2019 r. – luty 2020 r. (tys. osób)

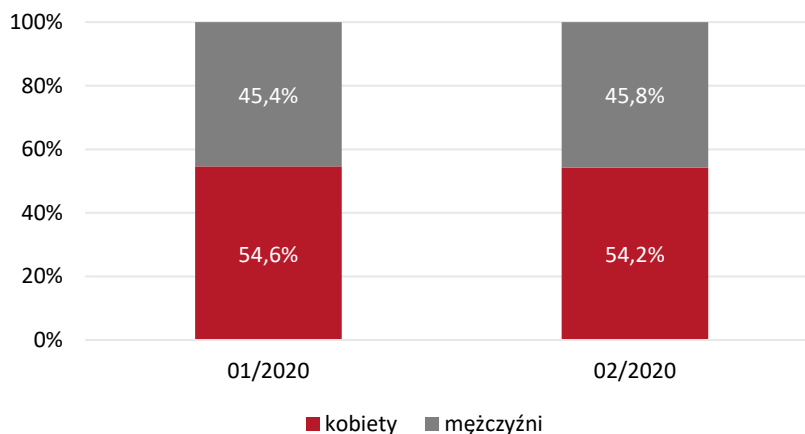


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRPiPS**, data dostępu 17.03.2020.

Struktura osób bezrobotnych według płci ponownie nieznacznie zmieniła się na korzyść kobiet (Wykres 3).

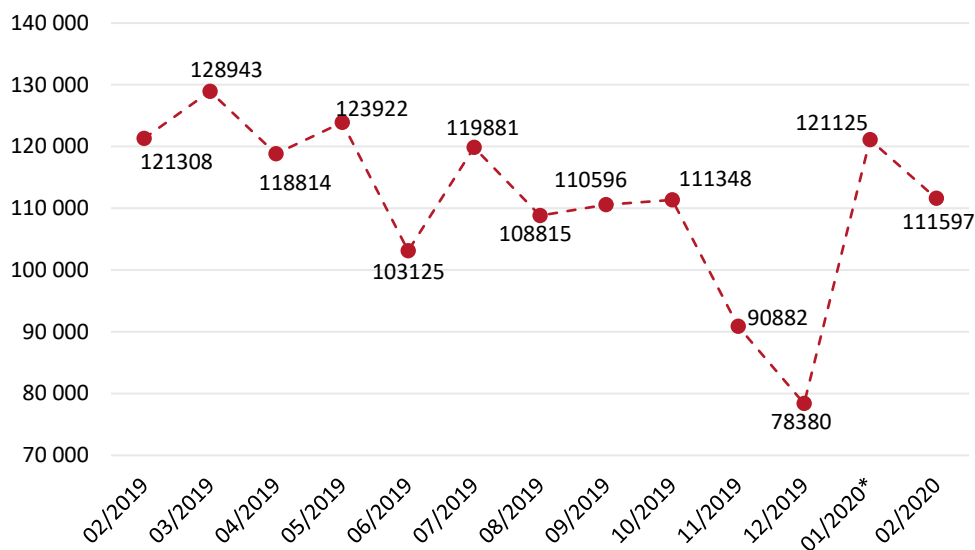
Wykres 3. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w styczniu i lutym 2020 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 18.03.2020.

W lutym 2020 r. (według wstępnych danych MRPiPS) do urzędów pracy zgłoszono 111,6 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 9,5 tys. ofert (o 7,9%) mniej niż w styczniu 2020 r. (Wykres 4).

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie luty 2019 r. – luty 2020 r. (tys.)

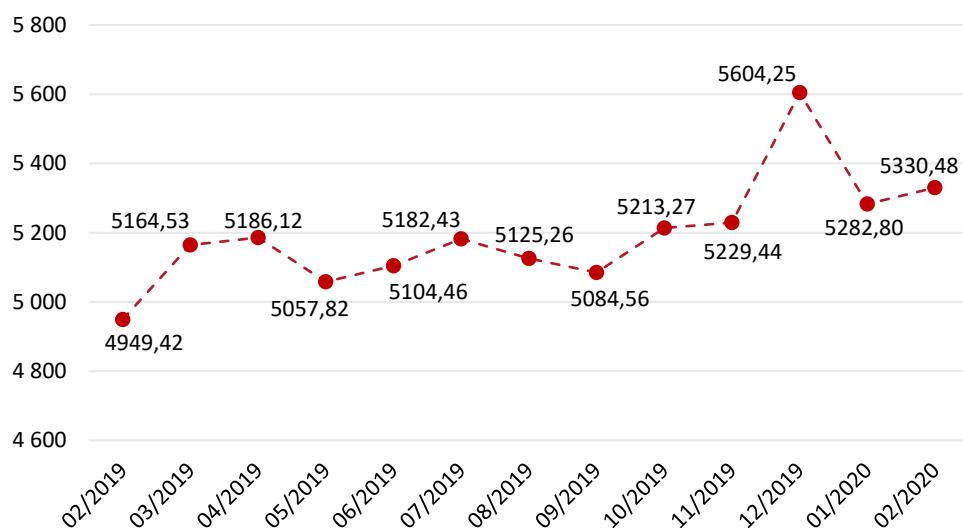


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2020 r. wyniosło 5330,48 zł (Wykres 5) i w porównaniu ze styczniem 2020 r. wzrosło o 0,9 p.p., natomiast r/r – o 7,7 p.p.

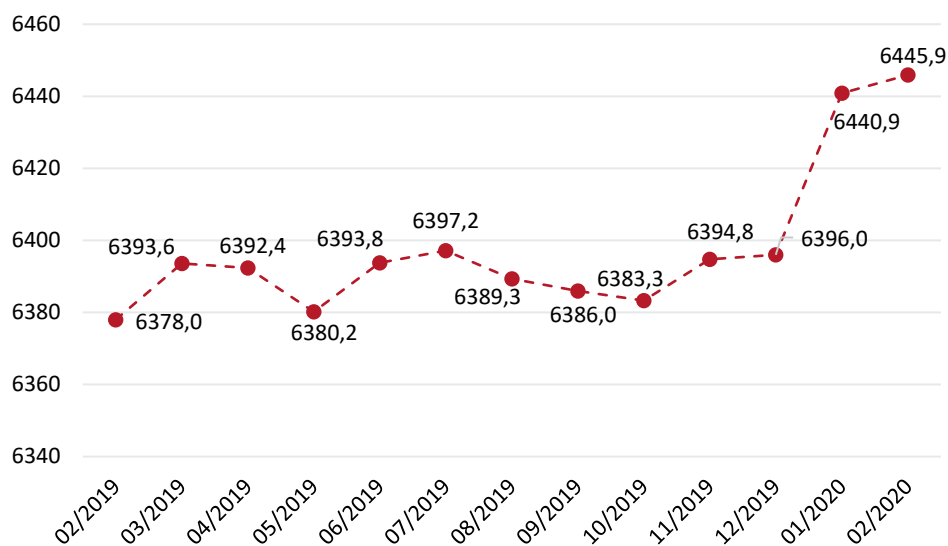
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2019 r. – luty 2020 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 18.03.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2020 r. wyniosło 6445,9 tys. osób. W porównaniu ze styczniem 2020 r. zatrudnienie było wyższe o 0,1 p.p. i o 1,1 p.p. r/r. (Wykres 6).

Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2019 r. – luty 2020 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 18.03.2020.

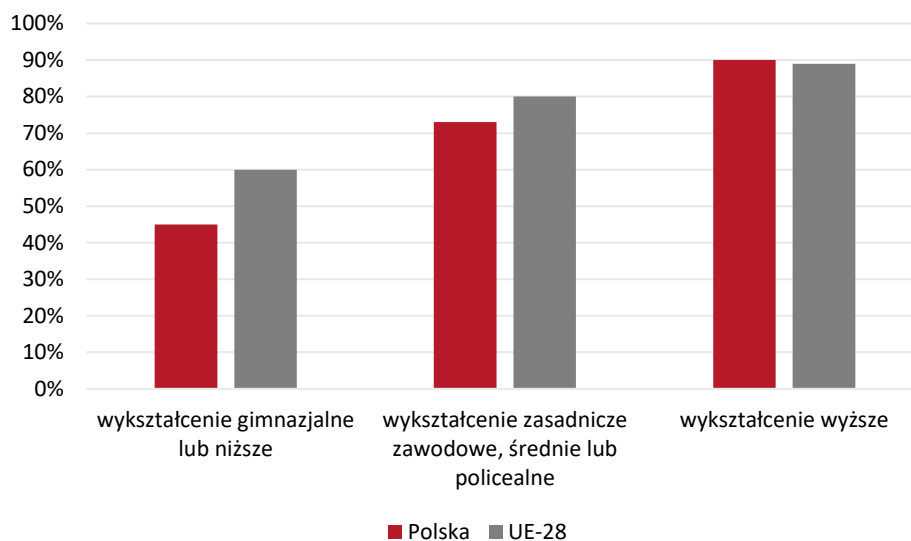
Z opracowania Instytutu Badań Strukturalnych **„Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?”** – skupiającego się na aktywności zawodowej Polek w wieku 25-49 lat i ich problemach na rynku pracy – wynika, że aktywność zawodowa tej grupy jest zbliżona do średniej unijnej. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce we wskazanym wyżej przedziale wiekowym wynosi 80% i jest o 1 p.p. wyższy niż średnia unijna.

Wśród głównych czynników różnicujących aktywność zawodową kobiet wymieniono:

- poziom wykształcenia;
- posiadanie dzieci i ich wiek;
- miejsce zamieszkania.

Kobiety z wyższym wykształceniem są częściej aktywne zawodowo. Podobnie jak w UE-28, pracuje lub poszukuje pracy prawie 90% z nich. Współczynnik aktywności zawodowej Polek z wykształceniem średnim jest już znacząco niższy niż średnia UE-28 (o ponad 7 p.p.), a wśród kobiet z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym – o ponad 15 p.p. (Wykres 7).

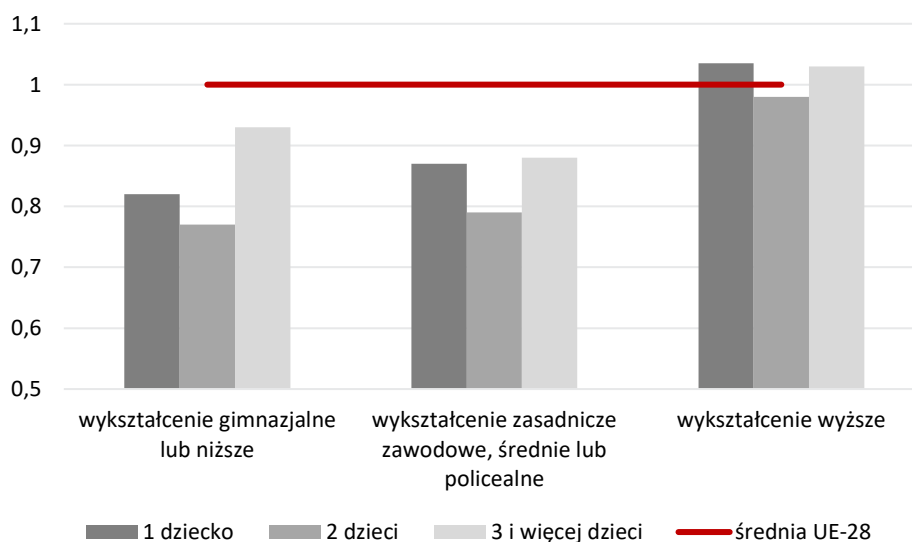
Wykres 7. Aktywność zawodowa kobiet w wieku 25-49 lat w Polsce i średnio w UE-28 w 2018 r. wg wykształcenia (%)



Źródło: Instytut Badań Strukturalnych.

Szczególnie wysoki wskaźnik zatrudnienia jest wśród Polek z wyższym wykształceniem, które mają jedno dziecko. Polki z jednym dzieckiem lub trojgiem i więcej pracują w Polsce częściej niż przeciętnie w UE (porównując do kobiet z taką samą liczbą dzieci). Najwyższa różnica w aktywności zawodowej między Polską a UE jest w przypadku kobiet z dwojgiem dzieci (Wykres 8).

Wykres 8. Wskaźniki zatrudnienia kobiet wg wykształcenia i liczby dzieci (najmłodsze < 6 lat) w Polsce



Źródło: Instytut Badań Strukturalnych.

Mieszkancki dużych miast są znacznie częściej aktywne zawodowo niż te z małych miast i wsi. Dotyczy to zarówno kobiet z wyższym, jak i średnim poziomem wykształcenia.

Rynek pracy w Polsce jest mało przyjazny dla rodziców małych dzieci. Brak miejsc w żłobkach i przedszkolach, a czas pracy jest nieelastyczny i niedopasowany do godzin otwarcia tych placówek. Niewiele Polek może decydować o momencie rozpoczęcia i zakończenia pracy, co ułatwiłoby im łączenie aktywności zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi. Opcję taką ma 12% pracujących kobiet w porównaniu z ok. 40% w UE-28.

Szczególnym problemem dla kobiet słabiej wykształconych jest nieelastyczny czas pracy. 71% kobiet z niskim wykształceniem i 63% ze średnim nie ma żadnej możliwości decydowania o godzinie rozpoczęcia czy zakończenia pracy.

Polki rzadko pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, nawet jeśli mają dzieci. Tylko 6% respondentów zmniejszyło wymiar etatu z uwagi na obowiązki rodzinne. W UE-28 ten współczynnik był trzykrotnie większy.

Atrakcyjność wielu ofert pracy obniża wykluczenie transportowe wielu małych miast i wsi. Z kolei tam, gdzie transport publiczny zastępują niesubsydiowani przewoźnicy prywatni, ceny przejazdów są wysokie. Te czynniki skłaniają kobiety do szukania zatrudnienia w miejscu zamieszkania, co siłą rzeczy zawęża wybór.

Wśród rozwiązań rzecz zwiększenia aktywności zawodowej autorzy raportu proponują:

- wprowadzenie zmian na rynku pracy, które uczynią go bardziej przyjaznym dla rodziców;
- poprawę jakości usług opiekuńczych i edukacyjnych dla małych dzieci;
- zwiększenie zaangażowania mężczyzn w opiekę i prace domowe;
- subsydiowanie transportu;
- zmiany w kwocie wolnej od podatku, kosztach uzyskania przychodu czy dodatkowe świadczenia powiązane z aktywnością zawodową;
- zmniejszenie dyskryminacji płacowej;
- zaangażowanie przedsiębiorstw w podnoszenie atrakcyjności pracy dla kobiet.

Europejski rynek pracy

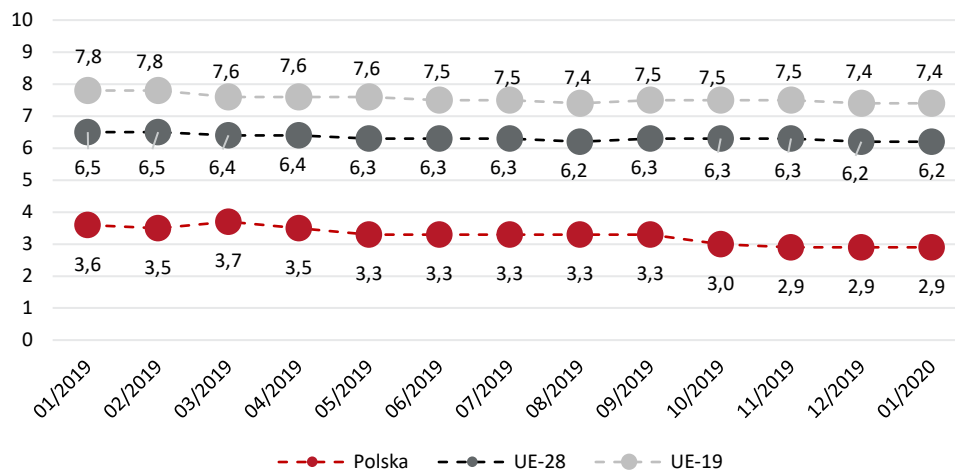
**Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w styczniu 2020 r.
wyniósł 6,2%**

Według najnowszych danych Eurostatu⁶ wskaźnik bezrobocia w styczniu 2020 r. wyniósł dla krajów członkowskich UE-28 6,2%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,3 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w styczniu 2020 r. wyniosła 7,4%, co również oznacza brak zmian w porównaniu z grudniem 2019 r. oraz spadek o 0,4 p.p. r/r.

W Polsce w styczniu 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,9% i pozostaje bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem (Wykres 9).

Wykres 9. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla UE-28, UE-19 i Polski w okresie styczeń 2019 r. – styczeń 2020 r.⁷



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 19.03.2020.

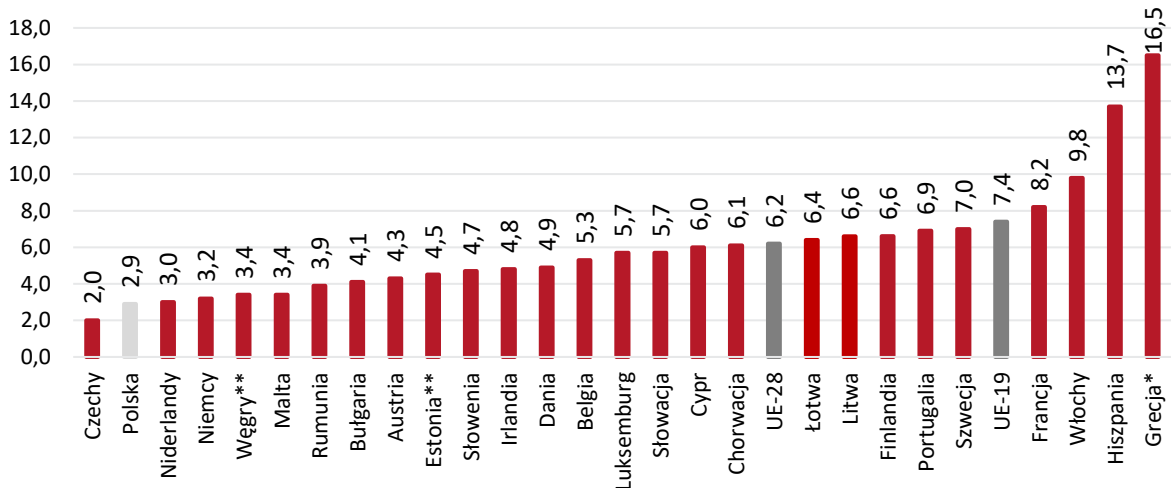
W styczniowym rankingu Eurostatu (Wykres 10) najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Grecji (16,5%, dane z listopada 2019 r.), Hiszpanii (13,7%) i we Włoszech (9,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,0%), Polsce (2,9%) i Niderlandach (3,0%).

W styczniu 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 14,2% w UE-28 i 15,6% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 14,6% i 16,1% w grudniu 2019 r.

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Czechach (5,3%), Niemczech (5,6%) i Niderlandach (6,4%), a najwyższe – w Hiszpanii (30,6%) i we Włoszech (29,3%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 7,8%.

⁶ Data dostępu 19.03.2020 r.

⁷ Dane wyrównane kwartalnie.

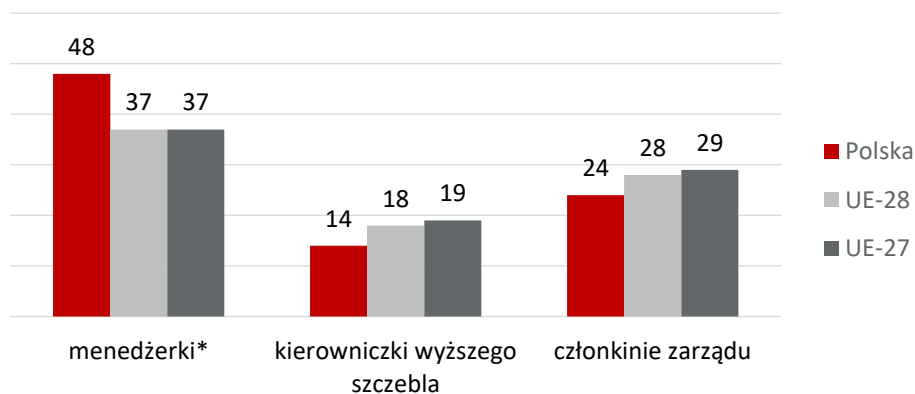
Wykres 10. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-28 w styczniu 2020 r. (%)

* listopad 2019 r. ** grudzień 2019 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 19.03.2020.

Pomimo że kobiety stanowią około połowę wszystkich zatrudnionych osób w UE, nadal są niedostatecznie reprezentowane wśród kadry zarządzającej. Na stanowiskach kierowniczych we wszystkich krajach członkowskich UE-27 zatrudnionych jest ponad 6,7 mln osób, z czego 4,3 mln (63%) to mężczyźni, a 2,5 mln (37%) – kobiety. Kobiety stanowią nieco ponad jedną czwartą członków zarządów (28%) i mniej niż jedną piątą kadry kierowniczej wyższego szczebla (19%).

W Polsce sytuacja przedstawia się lepiej w przypadku stanowisk menedżerskich, ponieważ około połowa jest obsadzona przez kobiety (48%), natomiast niższy jest odsetek kierowniczek wyższego szczebla (14%) i członkiń zarządu (24%).

Wykres 11. Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych w Polsce, UE-28 i UE-27 w 2019 r.

* dane za 2018 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 20.03.2020.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁸

- Sytuacja kobiet zatrudnionych w sektorze IT w Polsce nadal jest trudniejsza niż mężczyzn, np. ich wynagrodzenie jest średnio o 20% niższe niż mężczyzn na podobnych stanowiskach, mimo że polskie programistki znają średnio 4 języki programowania – dokładnie tyle samo, co ich koledzy z branży.

Kobiety w branżach technologicznych
- Również w krajach OECD kobiety na stanowiskach związanych z technologią muszą zmierzyć się z wieloma wyzwaniami, m.in. ze stereotypami, nierównością płacową, brakiem starszych koleżanek (menterek) w sektorze, mniejszymi szansami na awans.
- Coraz więcej kobiet wybiera karierę zawodową w sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnym, mimo to wciąż jest ich znacznie mniej w tej branży niż mężczyzn – w krajach G7⁹ kobiety stanowią 30% zatrudnionych. Tylko jedna na pięć kobiet biorących udział w badaniu jest absolwentką studiów na kierunku związanym z technologią.
- Niezbędne są szeroko zakrojone działania mające na celu poprawienie pozycji kobiet w branżach technologicznych. Postęp w niwelowaniu nierówności jest powolny, lecz systematyczny. Krajami, które od 2000 r. dokonały w tym zakresie największej poprawy są Luksemburg i Polska.
- Generacja Z (osoby w wieku 18-24 lata), zatrudniając się liczy przede wszystkim na atrakcyjne wynagrodzenie (70%), dobrą atmosferę (67%) i docenianie efektów ich pracy (51%).

Generacja Z
na polskim rynku pracy
- Większość osób zaliczanych do generacji Z zdaje sobie sprawę z potrzeby przekwalifikowywania się i stałego podnoszenia kwalifikacji. Ponad połowa z nich (66%) wie, że będzie musiała zmienić pracę w ciągu kolejnych 5 lat.
- Na poziomie globalnym stopa bezrobocia wśród osób młodych (18-25 lat) wynosi 13,6%. Z roku na rok spada wskaźnik aktywności zawodowej młodych osób. Dodatkowo ok. 20% młodych ludzi należy do kategorii NEET¹⁰ (not in employment, not in education).

Młodzi ludzie
na globalnym rynku pracy

⁸ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

⁹ Do grupy G7 należą: Kanada, Francja, Niemcy, Włochy, Japonia, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.

¹⁰ Osoby młode, niepracujące, niekształcące się ani nieszkolące się.

- Młodzi ludzie często są zatrudniani bez umowy. Około 75% z nich podejmowało taką pracę przynajmniej raz w życiu. Dodatkowo ich kwalifikacje i umiejętności często nie odpowiadają na potrzeby rynku pracy.

Rynek pracy w Polsce

Kariera generacji Z. Młodzi o rynku pracy i karierze

Charakterystyka raportu

Raport poświęcony jest generacji Z – najmłodszemu pokoleniu pracowników w Polsce, do którego zaliczane są osoby w wieku 18-24 lata. Na potrzeby raportu zostały przeanalizowane opinie generacji Z m.in. na temat najważniejszych aspektów pracy, obszarów, na które zwracają uwagę przy rozważaniu ofert pracy, oraz preferowanych sposobów szukania pracy. Ważnym uzupełnieniem tych treści są zamieszczone w raporcie dane serwisu zarobki.pracuj.pl, dotyczące wynagrodzeń na stanowiskach juniorskich.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W opinii przedstawicieli generacji Z najważniejsze aspekty pracy to atrakcyjne wynagrodzenie – wskazuje na nie 70% osób. Na drugim miejscu znalazła się dobra atmosfera (67%), a na trzecim – docenianie efektów pracy (51%).
- Pięć obszarów, na które generacja Z zwraca szczególną uwagę przy rozważaniu ofert pracy, to: poprawa wynagrodzenia (75%); lepsza atmosfera w pracy (68%); większe bezpieczeństwo zatrudnienia (66%); work-life balance (64%) i możliwość awansu (63%).
- 66% badanych w wieku 18-24 lata uważa, że w ciągu najbliższych 5 lat ludzie będą zmieniać pracodawców częściej niż obecnie.
- 63% uważa, że o awansach coraz częściej będzie decydować znajomość technologii.
- Szukając pracy 62% badanych zagląda na portale z ofertami pracy, 46% stosuje wyszukiwarki internetowe, a 32% sięga po aplikacje mobilne z ogłoszeniami.
- Dwóch na trzech przedstawicieli pokolenia Z aktualizowało swoje CV w ciągu 6 miesięcy. Zazwyczaj starają się oni dostosowywać je do treści ofert. 39% robi tak w odniesieniu do najbardziej interesujących ogłoszeń, a 28% – w przypadku każdej rekrutacji, w której bierze udział.

- Na szczycie listy przeciętnych wynagrodzeń, które deklarują użytkownicy serwisu pracuj.pl – przedstawiciele kilkunastu specjalizacji zatrudnieni na poziomie juniora lub młodszego specjalisty – znalazły się stanowiska w branży marketingowej. Według deklaracji badanych junior product manager (marketing) otrzymuje przeciętnie nawet 6600 zł brutto. Młodszy kontroler finansowy może liczyć przeciętnie na 6200 zł brutto, a osoby wchodzące do branży IT – w zależności od stanowiska – od 3700 zł brutto (młodszy tester gier) do 5500 zł brutto (młodszy programista).

Charakterystyka raportu

Kobiety w IT 2020

Raport przedstawia opinie kobiet na temat pracy w branży IT. W badaniu m.in. porównano zarobki, oczekiwania, umiejętności i doświadczenie wśród programistów ze względu na płeć.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

No Fluff Jobs. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 58% respondentek zadeklarowało, że kiedykolwiek myślało o pracy w IT oraz przebranżowieniu się, a jako główne argumenty wskazały lepsze zarobki, większe możliwości, w tym możliwość rozwoju.
- Największą trudność w zmianie branży dla 47% kobiet stanowi brak wiedzy, od czego zacząć, a 32% wskazało, że szkoły programowania są zbyt drogie lub terminy ich kursów są niedogodne. Prawie co czwarta ankietowana stwierdziła, że blokuje ją strach przed zmianą. Wśród odpowiedzi znalazły się również duża ilość nauki (24%) oraz problem z wyborem właściwego kierunku (23%).
- 76% ankietowanych pań deklaruje, że jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Na B2B¹¹ pracuje 17%, choć chciałoby tego aż 29%.
- Kobiety pracujące w IT deklarują średnie wynagrodzenie na poziomie ok. 6 tys. zł netto. Najmniej doświadczone programistki zarabiają średnio ok. 4 tys. zł netto, a te z wieloletnim doświadczeniem – nawet ponad 9 tys. zł netto.
- Mężczyźni na stanowisku specjalista/programista deklarują zarobki netto o ok. 20% wyższe od kobiet pełniących te same funkcje. Mniejsze różnice w zarobkach obu płci (ok. 10%) widać w grupie osób z doświadczeniem od 2 do 5 lat.

¹¹ B2B (business to business) to wszelkiego rodzaju umowy zawierane między dwiema firmami, w tym między samozatrudnionymi a firmami, dla których świadczą usługi/ pracę.

- Respondentki pracujące w IT najczęściej wskazywały, że pracują w firmach zlokalizowanych w województwach: mazowieckim, małopolskim, dolnośląskim i pomorskim. Poza krajem pracuje ok. 2% ankietowanych programistek. 62% zapytanych kobiet z IT pracuje w firmach zatrudniających powyżej 100 osób, a zaledwie 5% – w przedsiębiorstwach małych i mikro.
- 70% ankietowanych kobiet pracuje w biurze z możliwością pracy zdalnej. Co piąta specjalistka IT pracuje stacjonarnie i nie ma możliwości pracy z domu.
- Za najważniejsze aspekty zatrudnienia kobiety uznają atmosferę w pracy i możliwość rozwoju (odpowiednio 73% i 74%). 48% kobiet za zdecydowanie ważne aspekty uznaje także wysokość wynagrodzenia i pracę przy ciekawych projektach.
- Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni obsadzają stanowiska testerskie (17% vs. 7%).
- Polskie programistki znają średnio 4 języki programowania – dokładnie tyle samo, co ich koledzy z branży.
- 84% ankietowanych programistek pracuje na stanowisku specjalistycznym, a 7% jest liderem zespołu deweloperskiego. Tylko 5% kobiet pełni funkcję menedżera. Odsetek pań, które pracują na stanowiskach kierowniczych, jest taki sam jak w przypadków panów. W IT funkcje menedżera czy lidera zespołu są zależne od wiedzy i kompetencji.
- 42% ankietowanych kobiet przebranżowiło się na IT. Jedynie 8% z nich podało szkołę programowania jako źródło wiedzy.
- Większość respondentek naukę programowania rozpoczęła między 16. a 20. r.ż., co czwarta – między 21. a 24. r.ż., a co piąta – po 24. r.ż.

Charakterystyka raportu

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Women in Work 2020 – The opportunities and challenges of the tech revolution

Raport PwC przedstawia temat równości pomiędzy kobietami i mężczyznami, koncentrując się na pojawiających się możliwościach i wyzwaniach dla kobiet w szybko rozwijającym się sektorze technologii. Opracowanie zostało przygotowane na podstawie raportów i danych zebranych przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Eurostatu oraz World Economic Forum.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 34 państwa całego świata
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PwC. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Coraz więcej kobiet wybiera karierę zawodową w sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnym, mimo to wciąż jest ich znacznie mniej w tej branży niż mężczyzn – w krajach G7 kobiety stanowią 30% zatrudnionych. Tylko jedna na pięć kobiet biorących udział w badaniu jest absolwentką studiów na kierunku związanym z technologią.
- Różnica w wynagrodzeniu między kobietami i mężczyznami w branży wynosi 18%.
- Automatyzacja i robotyzacja nie stanowią dla kobiet takiego zagrożenia, jak dla mężczyzn, którzy częściej pracują w sektorach mogących ulec większej automatyzacji, jak transport i produkcja. Z drugiej strony dochody związane ze zmianami technologicznymi szybciej wzrosną w przypadku mężczyzn niż kobiet. Przewidywany jest wysoki wzrost zatrudnienia w sektorze wytwórczym zdominowanym przez mężczyzn.
- Przed kobietami stoi wiele wyzwań związanych z wejściem i pracą w sektorze technologii. Stereotypy związane z płcią i uprzedzenia, że technologia – zarówno jako zawód, jak i produkt – jest przeznaczona dla mężczyzn, mogą przyczynić się do braku motywacji kobiet do pracy w tym sektorze i zwiększać nierówności płci w przemyśle technologicznym. Brak starszych kobiet w sektorze technologii sprawia, że młodsze panie nie mogą liczyć na mentoring, coaching i doradztwo oraz wsparcie przy rozwoju zawodowym ze strony starszych koleżanek. Wiele kobiet dołącza do sektora technicznego, aby rozwijać swoje umiejętności poprzez pełnienie funkcji technicznych, które umożliwiają bezpośrednie zaangażowanie w rozwój produktów i usług. Jednakże kobiety zazwyczaj nie mają takiego samego dostępu do podstawowych, kreatywnych ról technicznych, jak mężczyźni i częściej są angażowane do realizacji i zarządzania projektami.
- Poszczególne rządy, jednostki edukacyjne (uczelnie wyższe, szkoły oferujące szkolenia z programowania), pracodawcy mogą podjąć działania w celu promowania możliwości kobiet i poprawy ich reprezentacji w sektorze technologii. Firmy technologiczne, organizacje sektora publicznego i organizacje pozarządowe mogą się do tego przyczynić współpracując z instytucjami edukacyjnymi w celu promowania roli kobiet w dziedzinie technologii oraz edukowania i inspirowania uczniów i nauczycieli w zakresie kariery zawodowej w dziedzinie technologii. Ustalenie parytetów również jest skuteczne w poprawie reprezentacji kobiet w branży technologicznej. Organizacje powinny zapewnić neutralność w opisach stanowisk pracy pod względem płci oraz równowagę płci w zespołach rekrutacyjnych.
- Od 2000 r. Polska znacząco poprawiła swój wskaźnik the PwC Women in Work Index (70,7 w 2018 r. vs. 48,4 w 2000 r.) w wyniku dużego spadku stopy bezrobocia kobiet. W 2018 r. zajęła 8. miejsce wśród 33 krajów zbadanych przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. W tym samym roku odnotowano także największy spadek luki płacowej między kobietami i mężczyznami, ponieważ jego wzrost dla kobiet wyniósł 5,6%.

Global Employment Trends for Youth 2020 – Technology and the future of jobs

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia sytuację osób młodych na rynku pracy na całym świecie oraz aktualizuje jego światowe i regionalne trendy dla osób młodych. W edycji z 2020 r. omówiono wpływ zmian technologicznych na charakter miejsc pracy dostępnych dla młodych ludzi. Opracowanie koncentruje się na zmianach w charakterystyce miejsc pracy, sektorach i umiejętnościach, a także analizuje wpływ zmian technologicznych na nierówności na rynkach pracy wśród osób młodych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 63 kraje ze wszystkich kontynentów

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Stopa bezrobocia wśród osób młodych wynosi 13,6% na poziomie globalnym. Warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie regionalne – w Ameryce Północnej stopa ta wynosi poniżej 9%, a w Afryce Północnej i Subsaharyjskiej – ok. 30%. Bezrobocie jest bardziej powszechne wśród młodych kobiet niż wśród młodych mężczyzn.
- Wskaźnik aktywności zawodowej młodych ludzi (w wieku 15-24 lata) nadal spada. W latach 1999-2019 ich całkowita liczba na rynku pracy (zarówno tych, którzy są zatrudnieni, jak i poszukujących pracy) spadła z 568 mln do 497 mln (pomimo wzrostu liczby młodych ludzi na świecie z 1 mld do 1,3 mld).
- W skali globalnej jedna piąta młodych ludzi należy do kategorii NEET, co oznacza, że nie zdobywają oni doświadczenia na rynku pracy, nie uzyskują dochodów z pracy ani nie podnoszą swoich kwalifikacji i wykształcenia.
- Z 429 mln młodych pracowników na świecie ok. 55 mln (13%) cierpi z powodu skrajnego ubóstwa (definiowanego jako życie z dochodem poniżej 1,90 dol. dziennie), a 71 mln (17%) żyje w umiarkowanym ubóstwie (dochód poniżej 3,20 dol. dziennie).
- 3 na 4 młodych pracowników na świecie było zatrudnionych na podstawie umowy nieformalnej przynajmniej raz w życiu. Niska jakość wielu miejsc pracy młodych ludzi przekłada się na ich niepewną sytuację zawodową, brak ochrony prawnej i socjalnej oraz ograniczone możliwości szkolenia i rozwoju kariery.
- Kwalifikacje i umiejętności młodych pracowników często nie odpowiadają na potrzeby rynku pracy. W szczególności brakuje miejsc pracy dla osób z wyższym wykształceniem, co świadczy o nadmiernym wykwalifikowaniu najmłodszej grupy pracowników.

- Automatyzacja i robotyzacja zmieniają zakres zadań na poszczególnych stanowiskach. W ostatnich latach w kilku krajach rozwiniętych znacznie wzrósł udział miejsc pracy wymagających podstawowych kwalifikacji. Sugeruje to, że ich likwidacja w niektórych sektorach w wyniku automatyzacji została zrekompensowana przez wzrost miejsc pracy w innych sektorach, choć jakość tych miejsc pracy nie zawsze może być wysoka.

Pozostałe informacje / doniesienia

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w lutym 2020 r. ponownie zmalał. Jest to piąty miesiąc spadku, jednak jego skala z miesiąca na miesiąc wyhamowuje. W porównaniu do stycznia lutowy wskaźnik zmniejszył się o dwukrotnie mniejszą wartość niż przed miesiącem. Abstrahując od comiesięcznych wahań wskaźnika, od jesieni 2018 r. WRP oscyluje wokół zbliżonych do siebie wartości. Taki jego przebieg wskazuje na coraz wyraźniejsze ograniczenia możliwości dalszego spadku stopy bezrobocia.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy – mierzący zmianę liczby publikowanych w internecie ofert pracy – w lutym 2020 r. wykazał się marginalnym wzrostem. Obecna wartość wskaźnika oscyluje w granicach wartości ze stycznia 2018 r. Rosnące koszty prowadzenia działalności nadal są przyczyną wstrzymywania procesów rekrutacyjnych. Zbliżające się wybory prezydenckie także mogą stanowić źródło niepewności przy wypracowaniu długookresowych strategii rozwojowych przedsiębiorstw, zwłaszcza w przypadku dużych firm. Ta niepewność przekłada się na ostrożne plany zatrudnieniowe. Niepokoi również dotychczasowy i trudny obecnie do przewidzenia całkowity bilans strat spowodowanych panującą epidemią wirusa COVID-19.

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

Badanie społeczności IT 2020

Raport prezentuje przekrój społeczności IT w Polsce, m.in. demografię, wynagrodzenia czy nawyki związane ze zmianą pracy. Przedstawia również czynniki, które najbardziej motywują ekspertów IT do rozwoju i nauki nowych rzeczy oraz przeszkody w ich pracy nad prowadzonymi projektami. Respondentami byli specjaliści IT oraz osoby przygotowujące się do pracy w tej branży. Opracowanie jest kontynuacją badania przeprowadzonego w 2019 r., co pozwala na poszukiwanie trendów.

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

Raport HR 2020. Kompetencje przyszłości

W raporcie przedstawiono m.in. informacje dotyczące trendów (szybki rozwój technologii, rozwój inteligentnych maszyn i systemów, podwyższająca się średnia wieku i coraz dłuższy okres aktywności zawodowej) kształtujących współczesność i rynek pracy; kompetencje tracące i zyskujące na wartości oraz przyczynę takiego stanu, a także zestawienie kompetencji, które warto rozwijać u pracowników (np.: podejmowanie inicjatywy i przywództwo, zdolność do wyszukiwania wiarygodnych i przydatnych informacji, ich weryfikowanie i szybkie uczenia się, zarządzania rozproszonym zespołem pracowników, umiejętność zatrzymania młodych ludzi w organizacji), by zapewnić organizacji zwinność i efektywność.

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

The future of live-in care work in Europe

Raport omawia sytuację pracowników opiekuńczych i warunki ich pracy. W ramach badania przeprowadzono cztery studia przypadków: w Wielkiej Brytanii, Niemczech, we Włoszech i w Polsce.

Pracowników zajmujących się opieką w miejscu zamieszkania definiuje się jako zatrudnionych w celu świadczenia usług opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi. Praca opiekuńcza jest zawodem zdominowanym przez kobiety, głównie migrantki. Często w pakiecie z zakwaterowaniem u podopiecznych i wyżywieniem. Mieszkanie z podopiecznym może być rozwiązaniem korzystnym dla obu stron, ale może również prowadzić do izolacji i wyczerpania pracownika. Na sytuację pracowników opiekuńczych przebywających z zagranicy wpływ ma polityka migracyjna.

Polska jest w szczególnej sytuacji będąc zarówno źródłem (w mniejszym stopniu), jak i celem migracji pracowników opieki, głównie z Ukrainy (choć coraz częściej trafiają się pracownicy z Filipin). Praca opiekuńcza w domu z reguły nie jest regulowana – zatrudnieni pracują bez umowy i często nie mając unormowanego statusu migracyjnego.

W pozostałych krajach (Wielka Brytania, Niemcy, Włochy) do tego rodzaju pracy przyjmuje się zwykle pracowników z zewnątrz – to najczęściej migranci zostają pracownikami opiekuńczymi (często Polacy). W Niemczech regulowaniem zatrudnienia zajmują się agencje pracy. W Wielkiej Brytanii miejscem pracy są zwykle domy opieki. Najlepsze warunki oferują pracownikom opiekuńczym Włochy, gdzie mogą się oni ubiegać o zwolnienie chorobowe, wynagrodzenie za dodatkowe godziny pracy oraz urlop macierzyński (trwający trzy miesiące, w przeciwieństwie do sześciu dla zwykłych pracowniczek).

Źródło: Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Gender equality at work

Raport Eurofound przedstawia różnice pomiędzy warunkami pracy kobiet i mężczyzn w oparciu o dane pochodzące z Europejskiego Badania Warunków Pracy (EWCS) oraz uzyskane w wyniku uzupełnienia wcześniejszego badania „**On the road to gender equality: gender balance in the European Economic and Social Committee**” dotyczącego m.in. czasu pracy, równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz zdrowia pracowników. W większości państw członkowskich UE różnice w stopach zatrudnienia kobiet i mężczyzn z roku na rok zmniejszają się, jednak wszędzie wskaźniki zatrudnienia mężczyzn są wyższe niż kobiet. Kobiety nie podejmują pracy w tych samych sektorach gospodarki co mężczyźni. Budownictwo, sektor elektryki, gaz i woda, transport, produkcja i rolnictwo nadal są branżami zdominowanymi przez mężczyzn. Kobiety najczęściej pracują w usługach, nieruchomościach, branży turystycznej (hotelach i restauracjach).

Oczekiwania mężczyzn mają na ogół charakter wymierny (wynagrodzenie, benefity), podczas gdy kobiety częściej interesują się relacjami międzyludzkimi w miejscu pracy (możliwością uzyskania wsparcia ze strony współpracowników, atmosferą). Mężczyźni zazwyczaj otrzymują mniejsze wsparcie od kolegów i menedżerów, a kobiety są bardziej narażone na niekorzystne zachowania społeczne. Dostęp do szkoleń jest stosunkowo ograniczony w zawodach wymagających niższych kwalifikacji, zwłaszcza w przypadku kobiet. Perspektywy kariery zawodowej są nieco lepsze dla mężczyzn, a najlepsze otwierają się przed kobietami pracującymi w biznesie i nauce.

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