

TOTAL WORKFORCE INDEX™

2017 GLOBALNA ANALIZA



ManpowerGroup®
Solutions

OPTIMALIZACJA SIŁ ROBOCZYCH W DYNAMICZNYM ŚRODOWISKU:

Planowanie zatrudnienia stanowi coraz istotniejszy element strategii biznesowej. Wskaźnik Total Workforce Index™ umożliwi organizacjom uzyskanie głębszego wglądu w trendy dotyczące wykwalifikowanych pracowników jak i w dane kto składa się na siłę roboczą, co ułatwia podejmowanie decyzji dotyczących planowanego zatrudnienia.

DLACZEGO WSKAŹNIK TOTAL WORKFORCE INDEX?

Pracodawcy coraz częściej pragną wdrożyć zrównoważone, globalne strategie dotyczące pracowników. Jednakże takie decyzje można podejmować jedynie na podstawie obszernych danych. Polityka zatrudnienia nieustannie się zmienia, w związku z tym należy stale uwzględniać takie czynniki jak wynagrodzenie, świadczenia, przepisy prawa dotyczące urlopów i wiz. Wpływ na lokalne praktyki zatrudniania i koszty pracy mają również rodzaj pracy, różnice pokoleniowe, różnorodność inicjatyw i parytet płci. Duża ilość informacji, które są dostępne na poziomie lokalnego rynku może zdecydować o kształcie i składzie siły roboczej i wpływać na strategie pozyskiwania pracowników, poziomy wynagrodzeń i pomiary wydajności. Chociaż takie dane stają się coraz bardziej dostępne, niosą one odpowiednią wartość jedynie, jeśli są przedstawione w odpowiednim kontekście i z pogłębionym komentarzem.

Pojedyncze wskaźniki i sprawozdania z poszczególnych rynków nie są wystarczające, by odnieść się do wyjątkowej globalnej perspektywy zatrudnienia organizacji. Ograniczenia geograficzne, jak również klasyfikacje pracowników, pozwalają spojrzeć na problem jedynie wybiórczo. Wskaźnik Total Workforce Index™ ewoluował od tej tradycyjnej segmentacji i uwzględnienia zarówno stałych, jak i tymczasowych pracowników, przedstawiając szczegółowe spojrzenie na to, jak przepisy prawa i lokalna kultura wpływają na analizy kosztów i korzyści. Wskaźnik Total Workforce Index™ pozwala również stworzyć porównawcze modele zatrudniania i strategie obrania lokalizacji na podstawie dostępności, kosztów, regulacji i wydajności wykwalifikowanych pracowników.

Które operacje rynkowe mają większy dostęp do pracowników angażowanych nieoficjalnie?

Na których rynkach większa część pracowników to kobiety?

W jakich lokalizacjach można rozszerzyć działalność na całodobową pracę zmianową przy niewielkich kosztach z tytułu nadgodzin?

To rodzaje pytań, na które odpowiedź ma przynieść wskaźnik Total Workforce Index™.

Total Workforce Index™ nie odtwarza po prostu dostępnych informacji. Jego przeznaczeniem jest dostarczenie odpowiedzi na dynamiczne wyzwania związane z planowaniem zatrudnienia, z jakim mierzą się obecnie organizacje. Dzięki comiesięcznemu gromadzeniu i aktualizacjom danych na temat czynników rynkowych znamy wspólne priorytety i wymagania w całej naszej bazie klientów, dzięki czemu opracowujemy kompleksowe spojrzenie na globalny krajobraz zatrudniania. Dzięki łączeniu danych w sposób zrozumiały, wskaźnik TWI pomaga przedsiębiorstwom dokonywać inwestycji kapitałowych i podejmować decyzje biznesowe w oparciu o zamierzone dochody, informacje na temat konkurencji, wykorzystanie siły roboczej, czynniki ryzyka i czynniki gospodarcze.

Przekonaj się dzięki raportowi Total Workforce Index™ 2017, a także naszym raportom i artykułom, w jaki sposób różne rynki i priorytety wpływają na każdy aspekt siły roboczej.

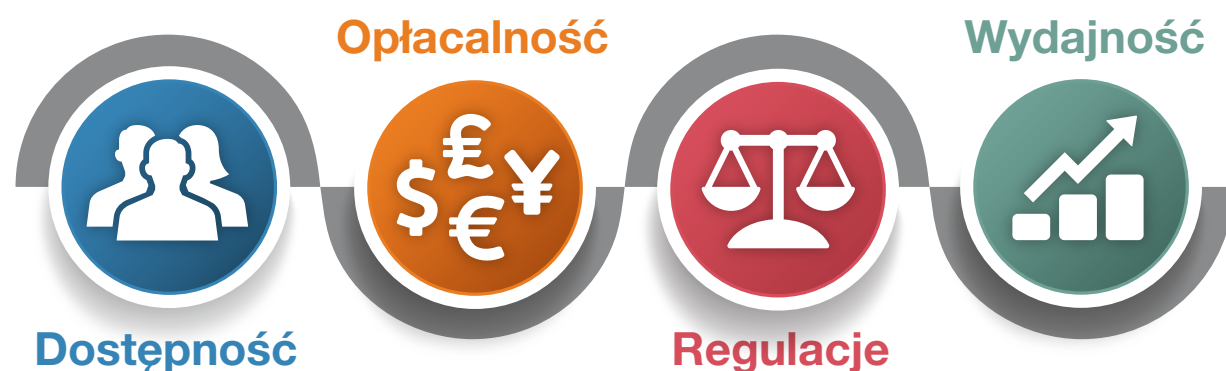
Kate Donovan
Senior Vice President, ManpowerGroup Solutions and Global RPO President

O wskaźniku Total Workforce Index™

Wskaźnik Total Workforce Index™ mierzy względną łatwość pozyskiwania, rekrutowania i utrzymania pracowników na konkurencyjnych rynkach pracy na całym świecie. Na wskaźnik TWI składa się ponad 90 kluczowych czynników dotyczących Dostępności, Opłacalności, Regulacji i Wydajności siły roboczej na każdym rynku. Jako jedyny, Stworzony przez ManpowerGroup Solutions wskaźnik Total Workforce Index™ uwzględnia każdy aspekt siły roboczej i jej wyjątkową dynamikę, nie łącząc po prostu danych na temat tymczasowych i stałych pracowników w ogólną analizę demograficzną. Uwzględnienie podziału ogółu pracowników pozwala na nowy rodzaj spojrzenia i umożliwia przegląd i analizę wszystkich uwarunkowań dotyczących dodatkowej i stałej siły roboczej, a nie tylko sumy tych dwóch segmentów całkowitej siły roboczej.

Od innych raportów o podobnym charakterze, raport Total Workforce Index™ odróżnia również zastosowanie zastrzeżonego prawnie przez ManpowerGroup wzoru. Wzór ten przypisuje do każdego rynku wartość liczbową, porównując względne możliwości i potencjalnie negatywne skutki wejścia na dany rynek pracy w porównaniu z innymi.

W tej globalnej analizie wykonanej według wskaźnika Total Workforce Index™, jednakową wagę przypisuje się każdej z czterech kategorii: Dostępność, Opłacalność, Regulacje i Wydajność. Wyższy wynik w rankingu według wspomnianego wskaźnika wskazuje, że zwiększenie zatrudnienia – czy to poprzez dodatkowych, czy stałych pracowników czy obie te grupy – na danym rynku może być optymalne.



Podobnie jak produkt krajowy brutto (PKB) danego rynku jest wykorzystywany jako wskaźnik ekonomiczny, Total Workforce Index™ może być używany jako wskaźnik potencjału siły roboczej. Rankingi sporządzane według wskaźnika oferują istotne spojrzenia i perspektywy, które mogą mieć wpływ na krótko- jak i długoterminowe strategie pozyskiwania siły roboczej, w tym:

Planowanie mocy produkcyjnych
Oszczędności

Inwestycje rynkowe
Fuzje i przejęcia

Restrukturyzacja organizacyjna
Mieszanie segmentów siły roboczej

Metodologia w raporcie na 2017 rok

W ramach wskaźnika Total Workforce Index™ nadawana jest ocena dla każdego z ponad 90 czynników. Każdy z tych statystycznych czynników jest dokładnie ważony i należy do jednej z czterech kategorii: Dostępność, Opłacalność, Regulacje lub Wydajność. Dla celów niniejszego raportu, każdej z tych czterech kategorii nadano jednakową wagę, a więc równy udział wpływów przy ustalaniu ostatecznego wyniku i, co za tym idzie, miejsca każdego rynku w rankingu. W ramach usług konsultacyjnych, waga każdej kategorii zostałaby ustawiona tak, by uzyskane rankingi lepiej odzwierciedlały priorytety strategiczne danej organizacji.

Objaśnienie dotyczące uwzględnionych rynków

Uznano, że 75 rynków uwzględnionych w raporcie Total Workforce Index™ najlepiej przedstawia większości światowych rynków oferujących pracodawcom możliwość zaangażowania zarówno dodatkowej, jak i stałej siły roboczej.

Państwo	Ocena	Państwo	Ocena	Państwo	Ocena
Argentyna	2,01	Hongkong	2,97	Portugalia	2,39
Australia	2,60	Indie	2,32	Puerto Rico	2,34
Austria	2,36	Irlandia	2,81	Rosja	1,98
Bahrajn	2,41	Izrael	2,69	Rumunia	2,27
Białoruś	2,17	Japonia	2,34	RPA	2,42
Belgia	2,41	Kanada	2,84	Salwador	2,25
Boliwia	1,59	Kazachstan	2,20	Serbia	2,19
Brazylia	1,94	Kolumbia	2,21	Singapur	2,96
Bułgaria	2,25	Korea Południowa	2,22	Słowacja	2,23
Chile	2,57	Kostaryka	2,24	Słowenia	2,19
Chiny	2,22	Litwa	2,27	Stany Zjednoczone	2,88
Chorwacja	2,34	Luksemburg	2,35	Szwecja	2,55
Czechy	2,43	Łotwa	2,46	Szwajcaria	2,56
Dania	2,62	Makau	2,50	Tajwan	2,27
Dominikana	2,2	Malezja	2,46	Tajlandia	2,44
Ekwador	2,19	Meksyk	2,37	Tunezja	2,07
Estonia	2,59	Maroko	2,07	Turcja	2,27
Finlandia	2,37	Niemcy	2,39	Ukraina	2,10
Filipiny	2,52	Nowa Zelandia	2,99	Urugwaj	2,37
Francja	2,07	Nikaragua	2,02	Wenezuela	0,75
Grecja	2,31	Norwegia	2,55	Węgry	2,28
Gwatemala	2,04	Panama	2,26	Wielka Brytania	2,73
Hiszpania	2,36	Paragwaj	1,95	Wietnam	2,14
Honduras	1,71	Peru	2,19	Włochy	2,18
Holandia	2,58	Polska	2,25	Zjednoczone Emiraty Arabskie	2,71

Metodologia 2017 (ciąg dalszy)

Definicja całkowitej siły roboczej

Suma dodatkowej i stałej siły roboczej (zdefiniowanych poniżej)

Definicja dodatkowej siły roboczej

Wszystkie kategorie pracowników inne niż tradycyjne, w tym praca w szarej strefie, praca zakontraktowana, na niepełny wymiar czasu oraz tymczasowa

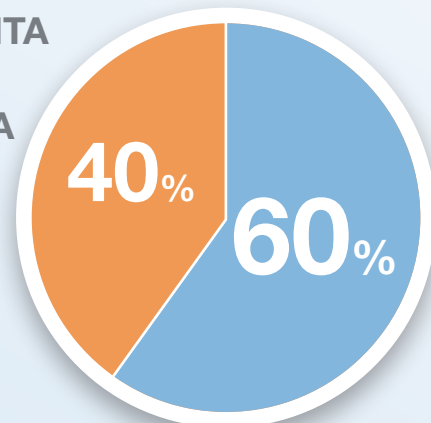
Definicja stałej siły roboczej

Pracownicy zatrudnieni na pełny etat lub stały personel

Całkowita siła robocza vs. dodatkowa i stała siła robocza

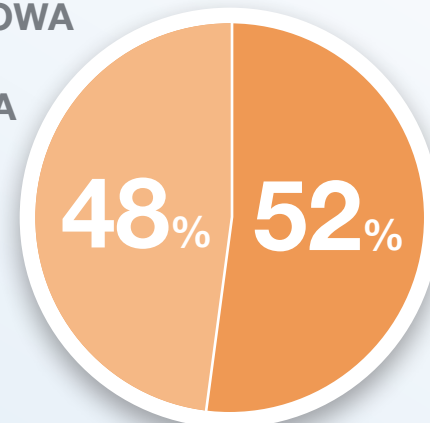
CAŁKOWITA SIŁA ROBOCZA

■ Dodatkowa
■ Stała



DODATKOWA SIŁA ROBOCZA

■ Nieoficjalna
■ Inna



Całkowita siła robocza składa się zarówno z pracowników stałych, jak i dodatkowych. Ponadto dodatkowa siła robocza obejmuje, oprócz nieoficjalnych pracowników, wszystkie inne rodzaje dodatkowych pracowników. Niniejszy raport zawiera rankingi we wszystkich czterech kategoriach dla każdego rynku we wszystkich trzech głównych podgrupach pracowników: Całkowita, dodatkowa i stała siła robocza.

Wskaźnik Całkowitej Siły Roboczej = Wskaźnik Dodatkowej Siły Roboczej + Wskaźnik Stałej Siły Roboczej

Chociaż niniejszy raport skupia się na Wskaźniku Całkowitej Siły Roboczej (Total Workforce Index™), dostępne są również pełne dane, rankingi i informacje na temat zarówno dodatkowej, jak i stałej siły roboczej. Mogą one zostać przekazane w ramach usług konsultacyjnych oferowanych przez ManpowerGroup Solutions wykorzystując skrojone na potrzeby Klienta raporty, które mogą obejmować rankingi dostosowane do strategii biznesowych oraz priorytetów dowolnej organizacji na świecie.

Kategorie

Ranking wskaźnika Total Workforce Index™ powstaje na podstawie ponad 90 unikalnych czynników podzielonych na cztery kategorie, tworzące cztery równomiernie wyważone miary. Aby ustalić wynik dla każdego czynnika w ramach każdej z następujących kategorii, ManpowerGroup Solutions korzysta ze swojego, prawnie zastrzeżonego, wzoru.

Dostępność



Względne porównanie obecnej wykwalifikowanej siły roboczej na każdym rynku i prawdopodobieństwo utrzymania tego poziomu w oparciu o pojawiające się i gasnące trendy wśród pracowników.

Dostępność siły roboczej jest istotnym czynnikiem uwzględnianym przy ocenie potencjalnych rynków. Jeśli dostępna siła robocza na rynku, który rozważasz, nie oferuje wystarczającej ilości wykwalifikowanych pracowników, jakie znaczenie ma to, że ten rynek może być bardziej opłacalny, może być regulowany bardziej elastycznymi przepisami prawa lub może mieć wyższe moce produkcyjne.

Wydajność



Względne porównanie potencjalnej wydajności siły roboczej w oparciu o liczbę godzin, za które pracodawca może zapłacić pracownikowi wynagrodzeniem podstawowym.

Równowaga między wydajnością a kosztem jest bardzo trudna do osiągnięcia na każdym rynku. W wielu przypadkach rynek, w którym wypłacane są niższe wynagrodzenia może w rzeczywistości okazać się droższy ze względu na długość dnia pracy, liczbę dni w tygodniu, jak również koszty związane z nadgodzinami.

Opłacalność



Względne porównanie wskaźników takich jak wynagrodzenia, świadczenia, podatki i efektywność operacji sugerują potencjalną oszczędność.

Oceniając możliwość zatrudniania dodatkowych talentów, wiele organizacji skupia się na koszcie. Opłacalność siły roboczej to miara oferująca wgląd w całkowity koszt pracy, uwzględniając więcej niż na proste kalkulacje płac i rachunków, w tym obciążenia narzucane przez prawo.

Regulacje



Względne porównanie tego, w jakim stopniu obowiązujące przepisy prawa ograniczają warunki i zwyczaje angażowania siły roboczej.

Czynniki regulacyjne wpływają na to, w jakim stopniu dany rynek może spełnić oczekiwania dotyczące wydajności i opłacalności. W sytuacji, w której dany rynek, pomimo bycia opłacalnym pod względem płac, jest silnie regulowany, może on okazać się bardziej kosztowny niż rynki, które cechuje większa elastyczność regulacyjna ze względu na, między innymi, utratę wydajności.

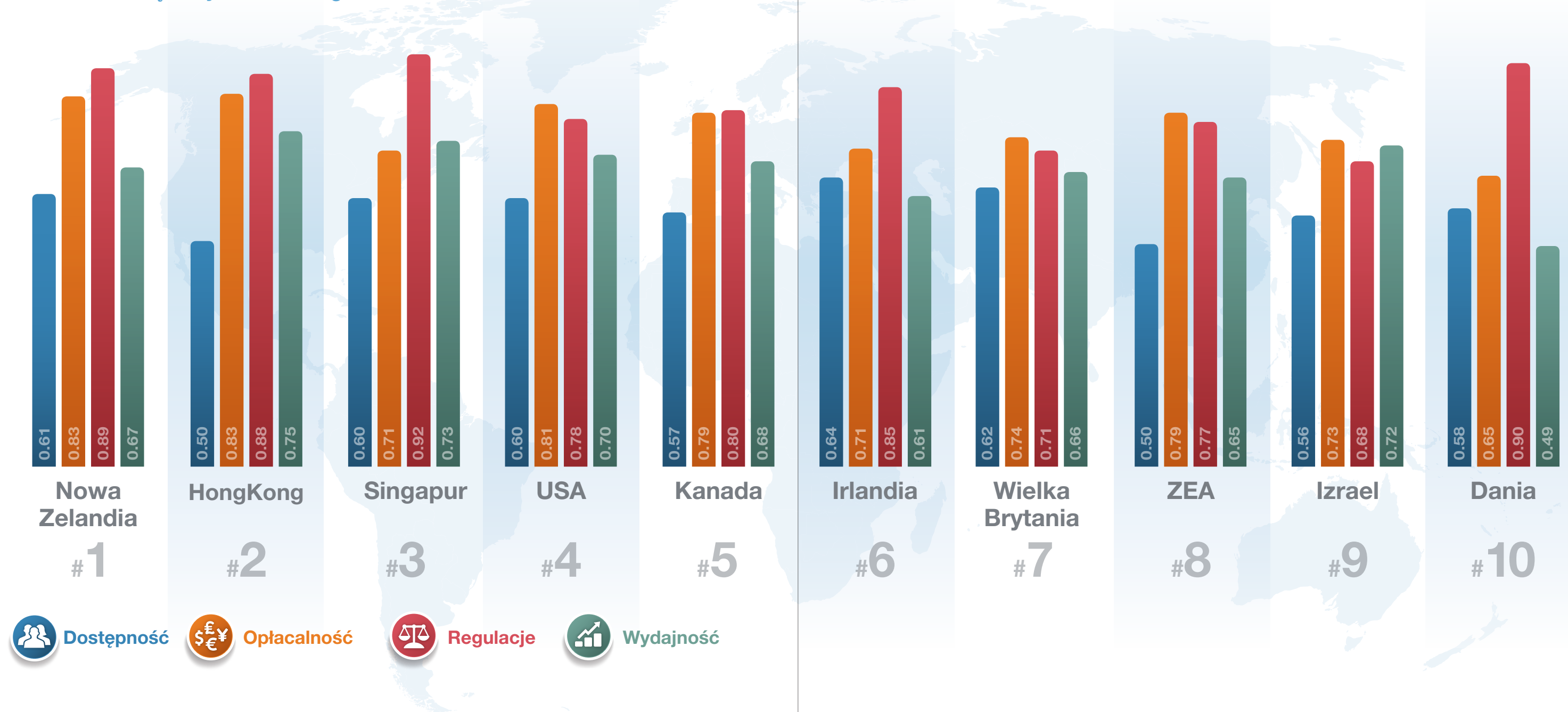
Rankingi w raporcie Total Workforce Index™

Pierwszą dziesiątkę rynków według wskaźnika Total Workforce Index™ otwierają trzy państwa z regionu Azji i Pacyfiku: Nowa Zelandia, Singapur i Hongkong. Pierwszą piątkę zamykają Stany Zjednoczone i Kanada, oba z regionu Ameryki Północnej i Południowej.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że na rankingi w ujęciu całościowym wpływa jednakowo punktacja dla każdego rynku we wszystkich czterech kategoriach. Gdyby dany rynek miał ocenę 'bardzo dobrą' lub 'doskonałą' w przynajmniej dwóch z czterech kategorii, uplasowałby się on na jednej z najwyższych pozycji w rankingu.

Rynki o większej różnorodności w zakresie punktacji i wyników we wszystkich czterech kategoriach zazwyczaj plasują się w środku rankingu i nie wypadają równie dobrze w ujęciu całościowym, gdy kategoriom przypisana jest równa waga. Tym samym nadanie wagi poszczególnym kategoriom w rankingu może zostać odpowiednio dostosowane do potrzeb klientów w ramach usług konsultacyjnych. Na przykład, jeśli dana organizacja zdecyduje się nadać niższą wagę opłacalności i stopnia regulacji rynku niż dostępności i wydajności, pierwsza dziesiątka stanowiłaby listę 10 rynków najlepiej dostosowanych do przyjętej przez tą organizację strategii planowania siły roboczej.

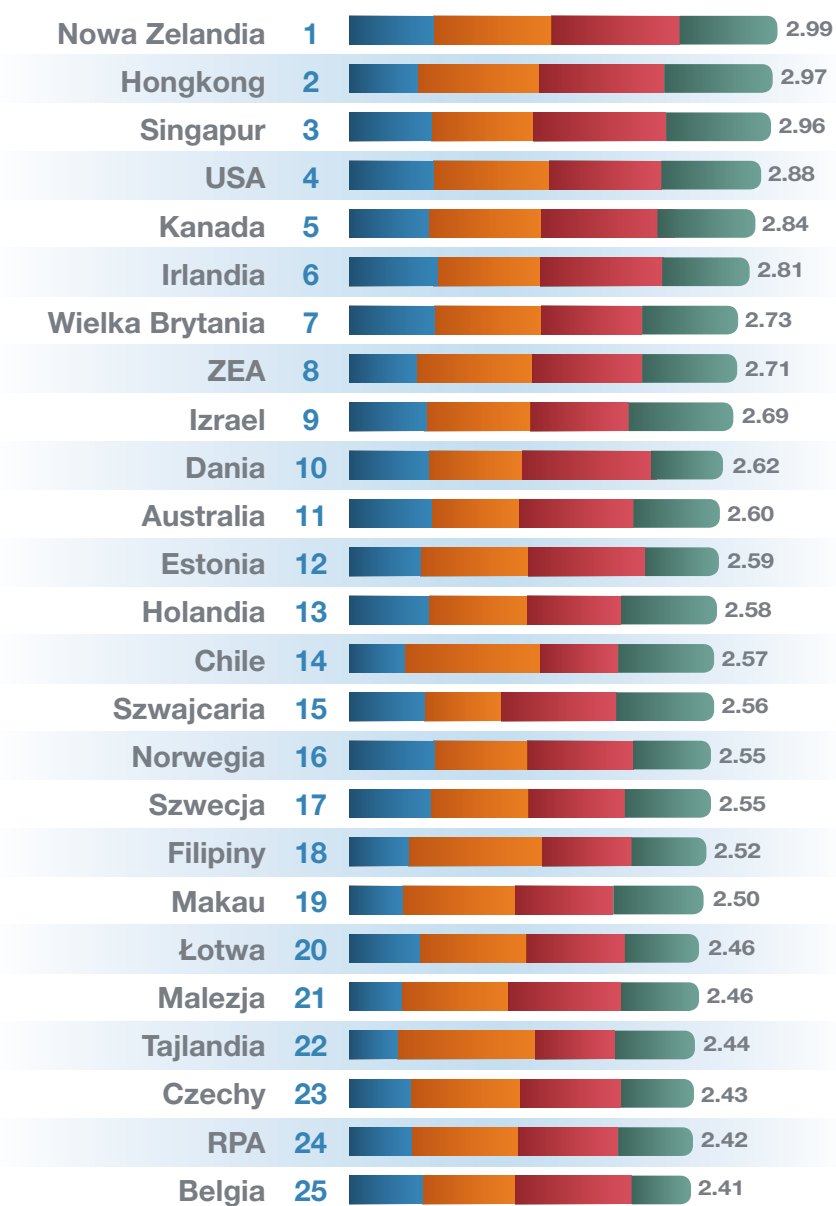
Pierwsza dziesiątka rynków według wskaźnika Total Workforce Index™



TOP 25 rynków wg wskaźnika Total Workforce Index™

Większość rynków w pierwszej 25, chociaż nie pierwszej 10, to państwa europejskie. W Europie nadal znaleźć można większość dojrzałej siły roboczej w ujęciu globalnym. Co zaskakujące, rynki zajmujące najwyższe pozycje w rankingu cechują zarówno podobieństwa, jak i różnice. Niektóre rynki, takie jak Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Kanada, Australia i Belgia mogą pochwalić się zarówno dojrzałymi pracownikami, jak również elastycznymi przepisami prawnymi. Inne rynki oferują elastyczne przepisy, jednak ich siły robocze są jeszcze mniej dojrzałe – są to na przykład Nowa Zelandia, Dania, Filipiny i Izrael. Niezależnie od tego, każdy z tych rynków trafił do pierwszej 25 na podstawie uzyskanej punktacji w przynajmniej dwóch kategoriach.

Pierwsze 25 rynków wg. wskaźnika Total Workforce Index™



Dostępność



Opłacalność



Regulacje



Wydajność

Na przykład, Estonia wypada bardzo dobrze zarówno w kategorii opłacalności i regulacji, jednocześnie otrzymując stosunkowo obojętne wyniki w kategorii dostępność i wydajność. W hipotetycznym rankingu pierwszej 25, gdzie większa waga zostałaby przypisana takim czynnikom jak koszty i przepisy prawne, Estonia mogłaby znaleźć się w pierwszej 10, a nawet, w zależności od preferencji organizacji zlecającej wykonanie rankingu, w pierwszej piątce.

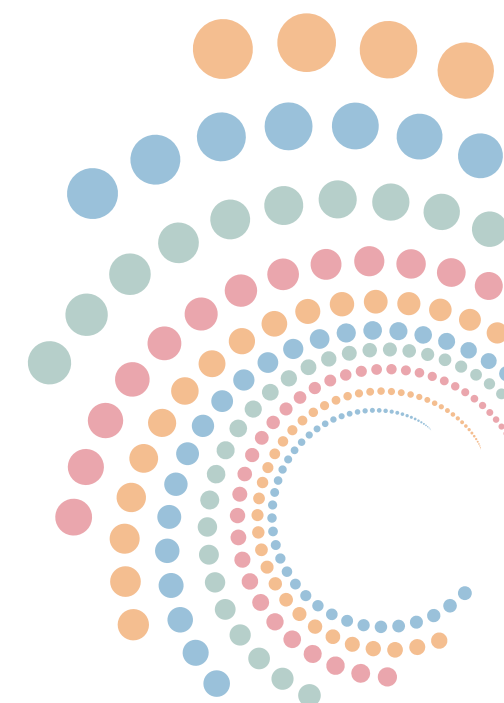
Różne organizacje mają różne priorytety i strategię w zakresie zatrudnienia pracowników, a priorytety biznesowe mają znaczny wpływ na rozwój planowania zatrudnienia. Chociaż zawarte w niniejszym raporcie rankingi tworzone według wskaźnika Total Workforce Index™ są zestandaryzowane, w ramach usług konsultacyjnych można stworzyć odpowiednio skonfigurowany raport wykorzystujący wspomniany wskaźnik, który umożliwi zidentyfikowanie rynków najlepiej odpowiadających priorytetom danej organizacji.

Pełne rankingi w raporcie Total Workforce Index™

Pełne rankingi dla każdego rynku względem wskaźników Całkowitej, Stałej lub Dodatkowej siły roboczej pokazują, dlaczego segmentacja siły roboczej jest tak istotna dla strategii zatrudniania pracowników. Zagadnienia dotyczące pracowników stałych i dodatkowych różnią się w czterech kategoriach i niektóre rynki mają znacznie lepsze wyniki w jednym podzbiórce siły roboczej niż w innym. Tylko pięć z 75 rynków uwzględnionych w rankingu wg. wskaźnika Total Workforce Index™ plasuje się w pierwszej szóstce dla wskaźników Całkowitej (TWI), Stałej (SSR) lub Dodatkowej siły roboczej (DSR), jest to Kanada, Irlandia, Nowa Zelandia, Singapur i Stany Zjednoczone.

Państwo	TWI	SSR	DSR	Państwo	TWI	SSR	DSR	Państwo	TWI	PWI	CWI
Ranking			Ranking			Ranking					
Argentyna	69	62	70	Kanada	5	5	5	Stany Zjednoczone	4	2	4
Australia	11	20	15	Kazachstan	55	52	51	Szwecja	17	12	12
Austria	32	26	27	Kolumbia	54	49	46	Szwajcaria	15	6	10
Bahrajn	26	53	39	Korea Południowa	53	60	60	Tajwan	41	51	55
Białoruś	61	56	63	Kostaryka	49	30	38	Tajlandia	22	43	20
Belgia	25	34	32	Litwa	43	18	42	Tunezja	64	67	66
Boliwia	74	74	74	Luksemburg	34	19	37	Turcja	42	59	44
Brazylia	72	64	72	Łotwa	20	16	29	Ukraina	63	61	65
Bułgaria	48	45	57	Makau	19	28	28	Urugwaj	30	50	41
Chile	14	24	13	Malezja	21	38	22	Wenezuela*	75	75	75
Chiny	52	58	30	Meksyk	31	54	25	Węgry	40	47	56
Chorwacja	35	35	45	Maroko	65	71	68	Wielka Brytania	7	10	9
Czechy	23	31	33	Niemcy	27	14	23	Wietnam	62	63	67
Dania	10	8	14	Nowa Zelandia	1	3	1	Włochy	60	44	62
Dominikana	51	69	48	Nikaragua	68	66	64	Zjednoczone Emiraty Arabskie	8	25	8
Ekwador	56	70	58	Norwegia	16	9	18				
Estonia	12	13	11	Panama	45	33	35				
Finlandia	29	17	24	Paragwaj	71	72	71				
Filipiny	18	40	19	Peru	57	41	47				
Francja	66	36	59	Polska	46	27	54				
Grecja	39	48	53	Portugalia	28	21	34				
Gwatemala	67	68	61	Portoryko	37	39	26				
Hiszpania	33	29	40	Rosja	37	39	69				
Honduras	73	73	73	Rumunia	44	37	43				
Holandia	13	7	16	RPA	24	22	21				
Hongkong	2	11	2	Salwador	47	55	36				
Indie	38	65	17	Serbja	59	42	50				
Irlandia	6	4	6	Singapur	3	1	3				
Izrael	9	15	7	Słowacja	50	46	49				
Japonia	36	32	31	Słowenia	58	26	52				

*Ze względu na bieżącą sytuację geopolityczną i gospodarczą w Wenezueli, która doprowadziła do ekstremalnych wahań waluty, nie dysponujemy spójnymi szacunkami kosztów pracy w tym państwie. Wyliczona średnia nie uwzględnia Wenezueli.



Rankingi według kategorii

Omówienie dostępności



Dostępność siły roboczej jest istotnym czynnikiem uwzględnianym przy ocenie potencjalnych rynków. W skład tej kategorii wchodzi czynniki, które mierzą wielkość całkowitej siły roboczej, a także segmentów dodatkowej oraz stałej siły roboczej, na podstawie wielu kryteriów, które weryfikowane są corocznie. Czynniki te obejmują między innymi umiejętności pracowników, wykształcenie, parytet płci i podział na grupy wiekowe wszystkich osób w wieku produkcyjnym.

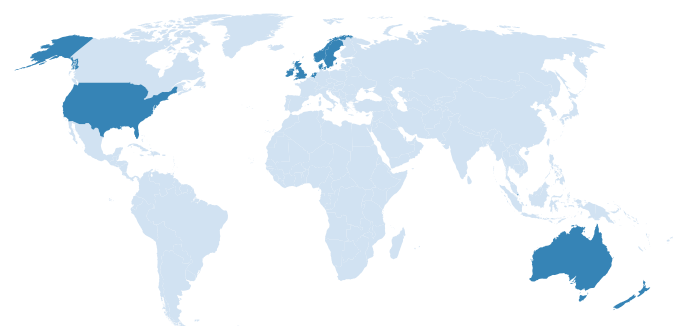
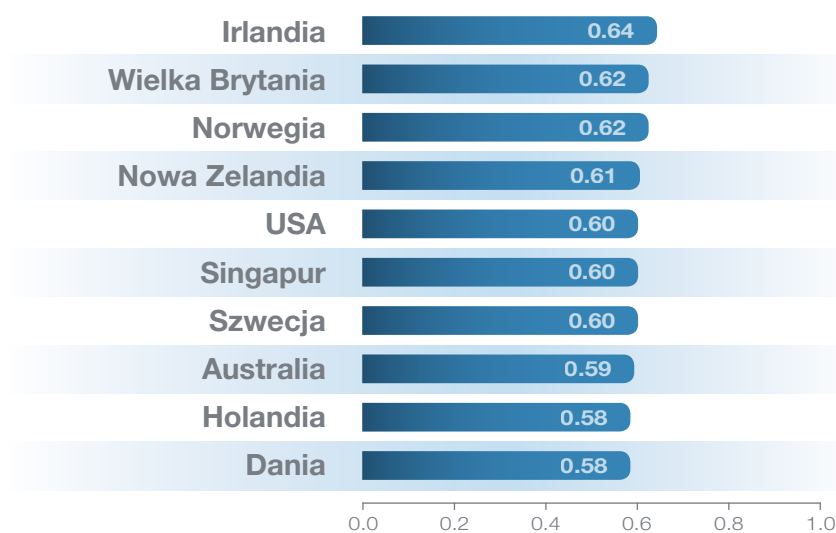
Rynki o największej dostępności siły roboczej odzwierciedlają ważną preferencję dla znajomości języka angielskiego, wykształcenia i przyszłych pracowników w oparciu o obecne preferencje pozyskiwania pracowników.

Rynki z najwyższym poziomem dostępności ukierunkowanych pracowników niekoniecznie są rynkami największymi lub najbardziej dojrzałymi. Jednak rynki te oferują konkurencyjne możliwości zatrudniania przy poszukiwaniu niektórych dominujących umiejętności w każdej siły roboczej.

Oprócz tych lokalizacji, na strategię pozyskiwania siły roboczej wpływ mogą mieć też inne czynniki nie uwzględnione we wskaźniku Total Workforce Index™. Na przykład analitycy donoszą, że w ciągu następujących dwóch dekad niemal 40% pracowników w Australii może zostać zastąpionych w wyniku automatyzacji i bieżące inicjatywy mające na celu lepsze dostosowanie umiejętności siły roboczej stanowią dobre okazje do doskonalenia strategii dotyczących angażowania siły roboczej.

Z drugiej strony, osoby pracujące na własny rachunek, stanowiące niemal 20% wykwalifikowanej siły roboczej w Holandii są siłą napędową dynamiki gospodarki zleceń (gig economy) w Europie Północnej. Pomimo wyższych kosztów pracy, Holandia dysponuje jedną z najbardziej wykwalifikowanych, wykształconych i wielojęzycznych sił roboczych w Europie. Języki, jakimi posługują się pracownicy to głównie niderlandzki i angielski, często znają też biegle język niemiecki i francuski. Te i podobne poszczególne cechy rynków wpływają na to, że dany rynek jest bardziej korzystny od innego, gdy konieczne jest precyzyjne dopasowanie rynku do wymaganych priorytetów dotyczących pracowników i ich kompetencji.

Pierwsze dziesięć rynków pod względem dostępności całkowitej siły roboczej



Przegląd Opłacalności

Opłacalność stanowi względne porównanie różnych kryteriów, takich jak wynagrodzenia, świadczenia, podatki i efektywność. Oceniając możliwość zatrudniania dodatkowych talentów, wiele organizacji skupia się na koszcie. Opłacalność siły roboczej zapewnia wgląd w całkowity koszt pracy, nie tylko samego wynagrodzenia, uwzględniając wynikające z przepisów prawa obciążenia i inne koszty.

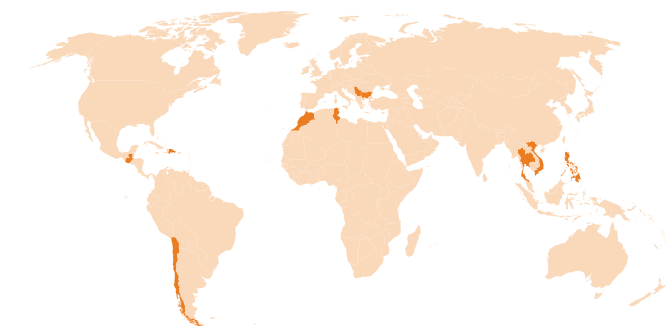
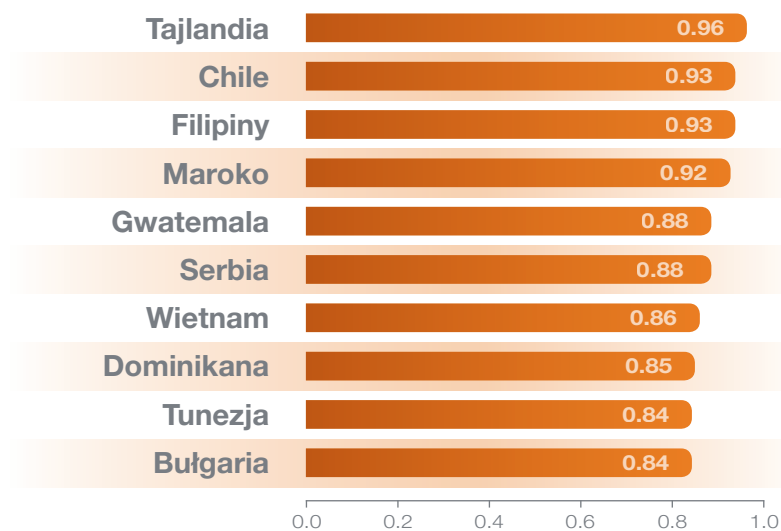
Zgodnie z obserwowanymi na rynku trendami przenoszenia działalności z dalekich do bliskich rynków (offshore/nearshore), region Azji i Pacyfiku nie jest już jedynym głównym kierunkiem, gdy poszukiwane są opłacalne rynki pracy. W rzeczywistości, gdy uwzględnimy całkowite koszty pracy, a nie tylko koszt wynagrodzeń, okazuje się, że niektóre kraje Ameryki Łacińskiej i państwa europejskie nieoczekiwanie okazują się od nich bardziej opłacalne. Wynik porównania kosztów między rynkami zmienia się w szczególności, gdy uwzględnimy wynagrodzenia za nadgodziny i obciążenia wynikające z obowiązujących przepisów prawa. Dopiero po uwzględnieniu tych kosztów poznajemy rzeczywisty koszt zaangażowania pracowników na danym rynku.

Ponieważ nacisk jest kładziony wyłącznie na opłacalność, rynki te mogą nie sprzyjać agresywnemu zatrudnianiu kompleksowego zestawu kompetencji umiejętności pracy, ale zamiast tego każdy z nich może posłużyć jako źródło innych rodzajów kompetencji. Warto również zauważyć, że te związane z niższymi kosztami rynki zazwyczaj są mniej ściśle uregulowane w zakresie kategorii pracowników, ustawowych obciążeń i wynagrodzeń. W przyszłym roku można spodziewać się szeregu zmian w przepisach, które mogą wpłynąć na niektóre z tych kwestii dotyczących kosztów.

Na przykład, w będącym jednym z bardziej opłacalnych rynków na świecie Maroko obowiązują prawne ograniczenia pracy kontraktowej, takie jak stałe warunki dla stałych zadań oraz ograniczenia kadencji do dwunastu miesięcy. Jednakże świadczenia za nadgodziny są minimalne i wynoszą jedynie dodatkowe 25% regularnej stawki, nie są również obowiązkowe dodatkowe świadczenia za pracę w nocy lub dni wolne od pracy, co bardzo wpływa na atrakcyjne dla pracodawców koszty wynagrodzeń.

Z drugiej strony w Tajlandii obowiązują mniej surowe przepisy dotyczące wiz pracowniczych dla obcokrajowców. Dzięki temu na tym rynku udało się zwiększyć ilość wykwalifikowanych pracowników o 14%. Wzrost ten miał pozytywne skutki dla lokalnych pracodawców, ponieważ Tajlandia nie zainwestowała w poprawę systemów edukacyjnych, czemu przypisuje się ogólną wydajność pracowników, ale również zwiększającą się lukę w posiadanych przez pracowników kwalifikacjach. Obecnie rząd omawia kwestie wprowadzenia standardowego wieku emerytalnego i zasad dotyczących odpraw; może to mieć wpływ na przyjmowane przez pracodawców strategie w przyszłości.

Pierwsze dziesięć rynków pod względem opłacalności całkowitej siły roboczej





Omówienie Regulacji

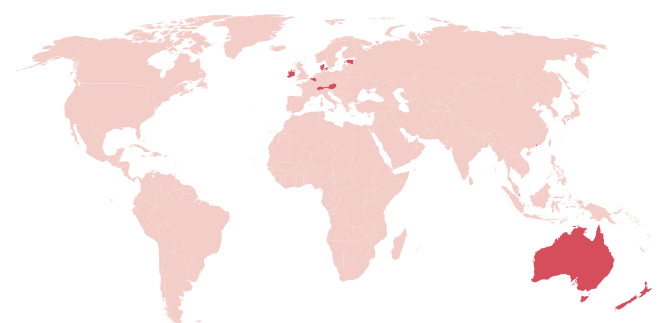
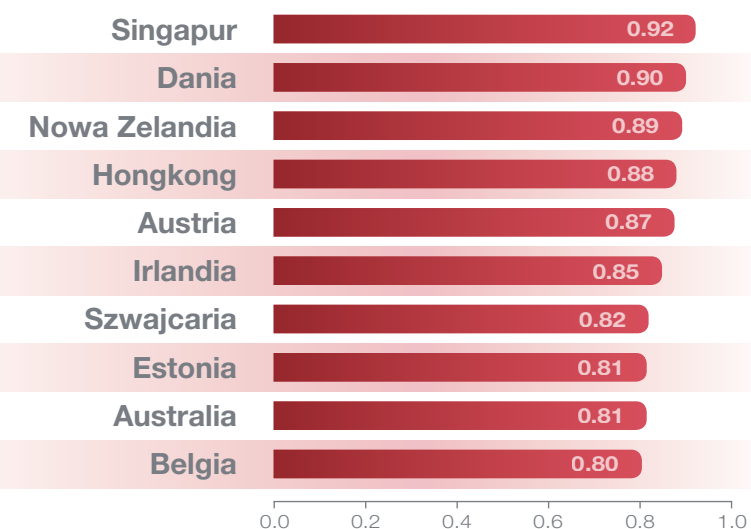
Omówienie regulacji stanowi względne porównanie tego, jak restrykcyjne jest ustawodawstwo w zakresie praktyk zatrudniania w wybranym aspekcie siły roboczej. Czynniki regulacyjne wpływają zarówno na praktyki pozyskiwania, jak i zatrudniania pracowników, a także potencjał rynku pod względem wydajności i opłacalności. Gdy dany rynek jest opłacalny w stosunku do poziomu wynagrodzeń, ale jednocześnie ściśle regulowany, może okazać się bardziej kosztowny niż rynki mniej uregulowane ze względu na utratę wydajności. Najbardziej typowymi przykładami czynników związanych z regulacjami, które mogą podnieść koszty poprzez zmniejszenie wydajności jest zdefiniowana długość tygodnia pracującego oraz obostrzenia nadgodzin. Wszystkie przepisy mogą odbić się na procesie rekrutacji.

Chociaż każda z kategorii rankingu naświetla jeden aspekt siły roboczej, to uregulowania prawne na rynku pracy mają potencjalnie w jakimś stopniu największy wpływ na pozostałe kategorie. Najmniej uregulowane rynki z pewnością nie należą do największych gospodarek pod względem siły roboczej, a dojrzałość ich regulacji sprawia, że nie pokrywają się one z najbardziej opłacalnymi rynkami. Jednak w odniesieniu do tych sił roboczych należy uwzględnić coś ważniejszego.

Kraje takie jak Australia, Dania, Irlandia, Nowa Zelandia i Singapur znajdują się w pierwszej 10 państw pod względem dostępności i regulacji siły roboczej, podczas gdy Nowa Zelandia i Singapur znajdują się również wśród 10 najlepszych rynków pod względem wydajności. I znowu, choć rynki te niekoniecznie należą do największych gospodarek na świecie pod względem siły roboczej, każdy z nich stanowi ponadprzeciętną okazję dla organizacji, których strategie zatrudnienia obejmują przeniesienie działalności lub jej rozszerzenie na inne rynki.

Z czterech omawianych kategorii, to kategoria Regulacje może stanowić najbardziej zmienny czynnik, który należy uwzględnić przy globalnej analizie sił roboczych; niuanse ustawodawcze podlegają ciągłym zmianom. Na przykład belgijska ustawa o elastycznej pracy Workable & Flexible Work Act znosi ograniczenia dotyczące godzin pracy i zwiększa wydajność, podczas gdy Szwajcaria rozważa nowe ograniczenia imigracji oraz koszty związane z pracownikami dodatkowymi, co od 2018 roku może mieć wpływ na wydajność lokalnych pracowników.

Pierwsze dziesięć rynków pod względem regulacji całkowitej siły roboczej



Omówienie Wydajności

Wydajność stanowi względne porównanie potencjalnej wydajności siły roboczej w oparciu o długość dnia i tygodnia pracy, oraz liczbę tygodni pracy w ciągu roku. Czynniki takie jak standardowe godziny pracy, dostępność pracy w nadgodzinach oraz efektywność infrastruktury mają wpływ na względną wydajność rynków i podczas przeprowadzania analizy kosztów i korzyści poszczególnych rynków powinny być uwzględniane jako główny czynnik.

Rynki pracownicze, w których przewidziane są dłuższe dni pracy lub więcej godzin w tygodniu pracy oferują zwiększenie wydajności bez dodatkowych kosztów świadczeń za nadgodziny. Państwa te otrzymały miejsce w rankingu nie tylko ze względu na te czynniki, ale również ze względu na bardziej stabilne rynki pracy oraz wyższe poziomy wydajności infrastruktury i technologii. W niektórych przypadkach wydajność ta jest napędzana bezpośrednio przez wzrost rynku pracy.

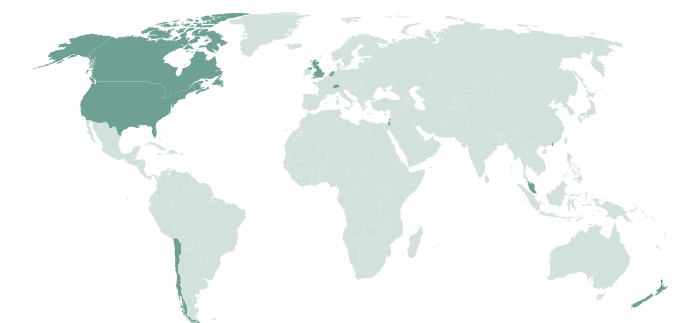
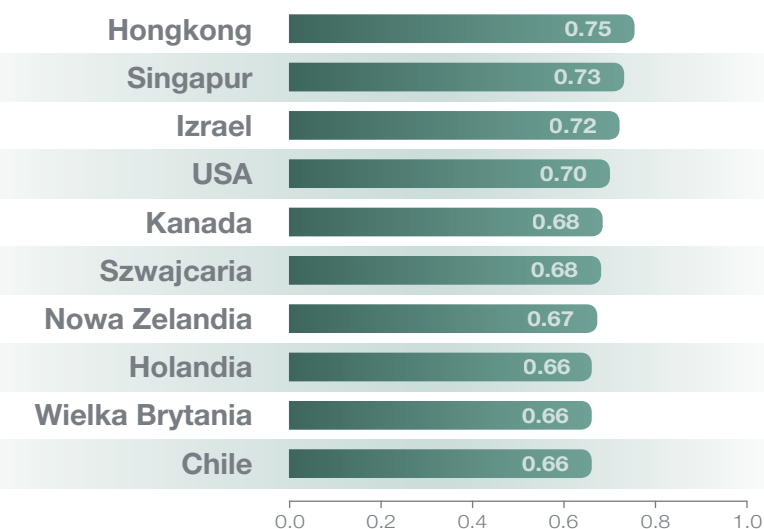
Podczas gdy wzrost lub ewolucja rynku pracy nie jest podstawowym czynnikiem we wszystkich przypadkach, jest to coraz częściej czynnik odgrywający ważną rolę w ocenie rynków pracy Bliskiego Wschodu i Ameryki Łacińskiej.

Doskonałym przykładem jest Izrael, który od 2003 roku odnotował wzrost współczynnika aktywności zawodowej o 4,5%. Wzrost wszystkich osób w wieku produkcyjnym, a więc wzrost populacji osób, które pracują oraz osób niepracujących mogących podjąć zatrudnienie jest głównie napędzany przez kobiety, jak również przez starszych pracowników w wyniku podwyższenia wieku emerytalnego na tym rynku. Co ciekawe, Izrael jest jedynym rynkiem pracy na Bliskim Wschodzie, w którym kobiety stanowią ponad 35% osób w wieku produkcyjnym i obecnie stanowią 47,3% całkowitej siły roboczej, a więc osób pracujących.

Podobnie jest w Chile, gdzie wzrost gospodarczy stymuluje aktywność pracodawców w zakresie zatrudniania.

Obniżenie podatków i programy ukierunkowane na rozwój bazy kompetencji na rynku pracy, szczególnie w górnictwie i budownictwie, tworzy pozytywne środowisko dla przyszłych inwestycji. Podstawowa strategia zatrudniania na tym rynku obecnie polega na korzystaniu z zagranicznych pracowników, którzy na chwilę obecną stanowią 15% siły roboczej.

Pierwsze dziesięć rynków pod względem wydajności całkowitej siły roboczej



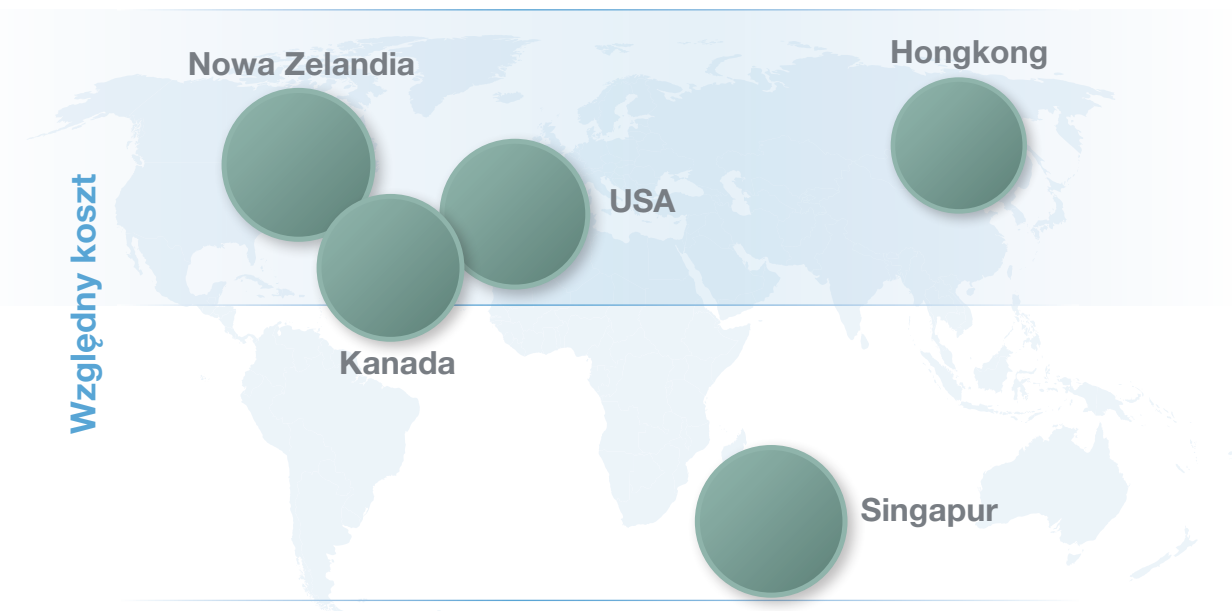
Porównanie rynków z TOP 5

TOP 5 – Informacje ogólne

W rankingu Total Workforce Index™ najwyżej uplasowały się te rynki, które osiągnęły najlepsze wyniki we wszystkich czterech kategoriach. Przy równej wadze każdej z czterech kategorii i zastosowaniu prawnie zastrzeżonego wzoru ManpowerGroup Solutions do ponad 90 czynników branych pod uwagę w ramach wskaźnika Total Workforce Index™, na szczycie rankingu znalazły się Nowa Zelandia, Hongkong, Singapur, Stany Zjednoczone i Kanada.

Te pierwsze pięć rynków ocenianych w ramach wskaźnika Total Workforce Index™ znalazło się wyżej od innych głównych rynków uwzględnionych w rankingu ze względu na ich bardzo dobry wynik w przynajmniej dwóch z czterech głównych kategorii uwzględnianych czynników, a także niewielki wpływ regulacji i dużą dostępność pracowników. Ponadto te rynki jako jedyne zajęły miejsca w pierwszej 10 we wszystkich trzech wskaźnikach zatrudnienia – uzyskując dobre wyniki we wszystkich kategoriach.

Porównanie pierwszych pięciu rynków wg. wskaźnika Total Workforce Index



Wielkość punktu odzwierciedla Względną Dostępność każdego z rynków, podczas gdy kolor odzwierciedla Względne Regulacje:

- Minimalny wpływ regulacji
- Umiarkowany wpływ regulacji
- Ograniczający wpływ regulacji

Jednak nie wyklucza to innych czołowych rynków z dopiero wchodzącymi na rynek pracownikami lub ich mniejszą liczbą – takie jak Holandia, Izrael i Islandia – przy rozważaniu głównych rynków zatrudniania pracowników w kontekście globalnego rozwoju.

Top 5 – Dostępność

Pierwsze miejsce w światowym rankingu pod względem dostępności zajmuje Irlandia, a zaraz za nią plasują się Wielka Brytania, Nowa Zelandia i Stany Zjednoczone. Mimo, że te rynki zostały ocenione jako najbardziej sprzyjające w kategorii Dostępność, nie są konieczne największymi lub najbardziej dojrzałymi rynkami ocenianymi w tym raporcie. Jednak są to rynki, które faktycznie odznaczają się największą dostępnością wykwalifikowanych pracowników z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego, a także innymi cechami preferowanymi przez organizacje zatrudniające na podstawie nowych kompetencji na obecnym rynku pracy.

Porównanie pierwszych pięciu rynków pod względem dostępności siły roboczej



Irlandia, Nowa Zelandia i Norwegia, mimo że znacznie mniejsze niż Stany Zjednoczone czy Wielka Brytania, wybijają się ponad przeciętną w kwestii wykwalifikowanych pracowników z wyższym wykształceniem oraz biegłą znajomością języka angielskiego. Ponadto są napędzane przez nowych pracowników i pracowników z szarej strefy, którzy wspomagają wzrost stabilności ich rynków pracy.

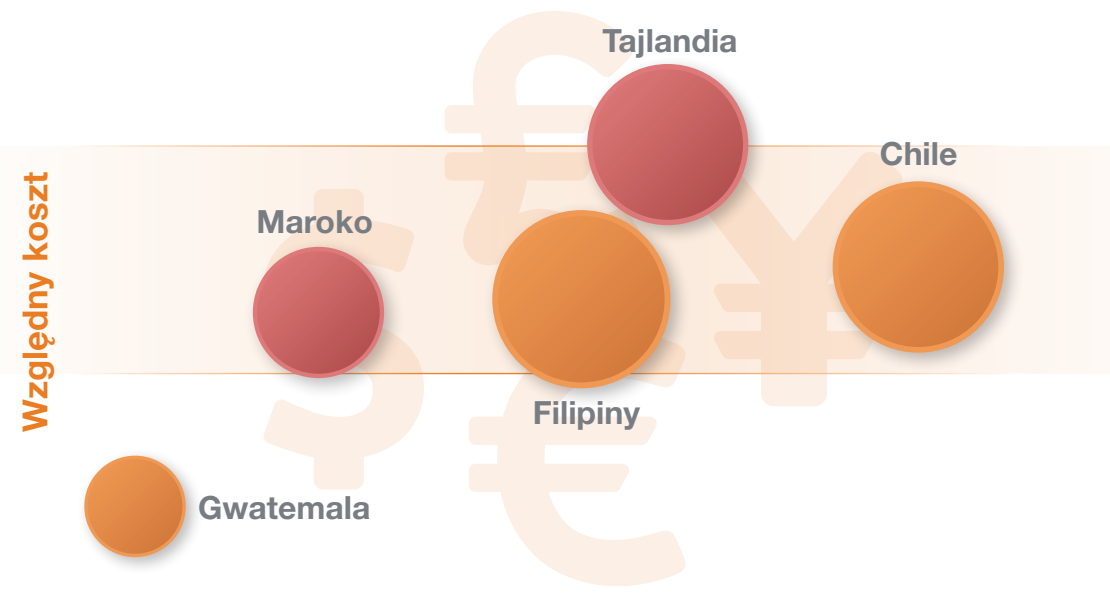
Na przykład w Irlandii opuszczanie kraju pracowników w wieku około 20 lat zostało ostatnio ograniczone. Jedna trzecia populacji Irlandii jest obecnie w wieku poniżej 25 lat, a liczba pracowników zwiększa się w szybkim tempie. Co więcej, duża część pracowników na tym rynku posiada średnie lub wyższe wykształcenie, podnosząc tym dostępność kompetencji odpowiadających stanowiskom, które pracodawcy obecnie próbują zapełnić.

Porównanie rynków z TOP 5 (ciąg dalszy)

Top 5 – Opłacalność

Tajlandia zajmuje pierwsze miejsce w kategorii Opłacalność, a na kolejnych miejscach znalazły się Chile, Filipiny, Maroko i Gwatemala. Jednak te rynki stawiają inne potencjalne wyzwania związane z ograniczeniami prawnymi i niską dostępnością wykwalifikowanych pracowników z biegłą znajomością języka angielskiego, co jest najbardziej zauważalne w Gwatemali i Maroko.

Porównanie pierwszych pięciu rynków pod względem wydajności siły roboczej



Względna wydajność

Wielkość punktu odzwierciedla Względną Dostępność każdego z rynków, podczas gdy kolor odzwierciedla Względne Regulacje:

- Minimalny wpływ regulacji
- Umiarkowany wpływ regulacji
- Ograniczający wpływ regulacji

Zazwyczaj najbardziej opłacalne rynki są również najmniej dojrzałe, a także, co do zasady, mają mniej spójne regulacje i dostępność. Jednak wyjątkiem od tej reguły są Filipiny. Kraj ten ostatnio przegłosował ustawę zakazującą podwykonawstwa i umacniającą ograniczenia dotyczące rozwiązywania umów. Pomimo, że może to wpłynąć w przyszłości na opłacalność, bieżące badania krajowe wskazują, że na podstawie jakiegokolwiek umowy zatrudnionych jest prawie 70% pracowników. Skutkuje to niskimi stawkami, które stanowią wyzwanie dla wchodzących na rynek pracowników.

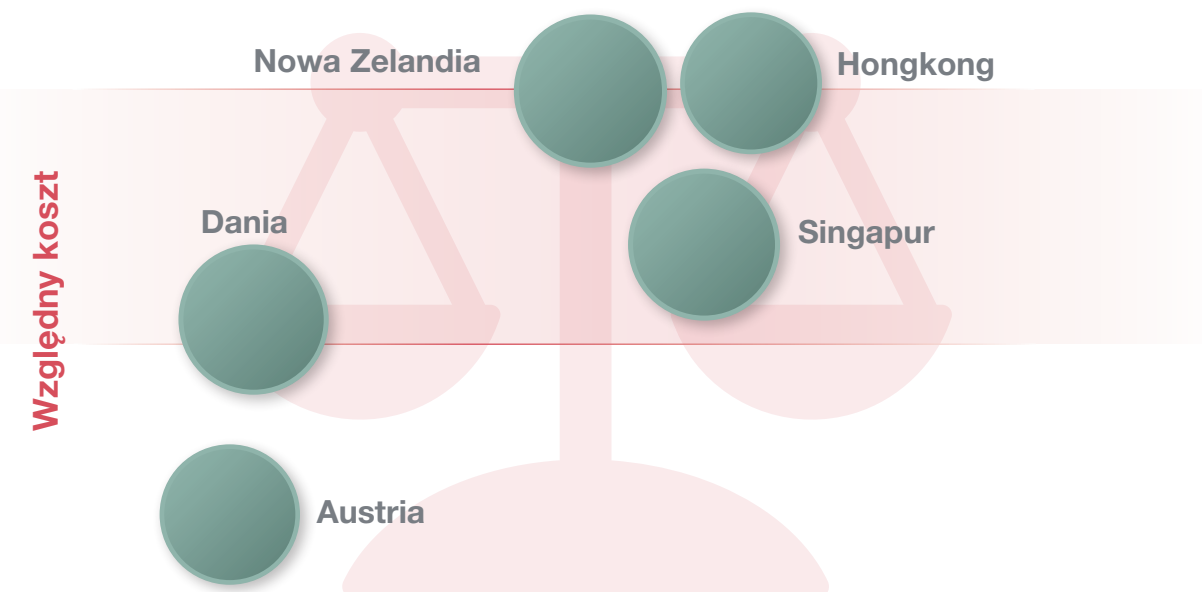
Z kolei na przeciwległym biegunie znajduje się Gwatemala z minimalnymi regulacjami, jako że prawie 50% pracowników zatrudnionych jest w rolnictwie, gdzie praca dzieci pozostaje powszechną praktyką. Pomimo możliwości utrzymania niskich kosztów, czynniki regulacyjne i brak wykwalifikowanych pracowników mogą sprawić, że rynek jest mniej sprzyjający zatrudnianiu.

Top 5 – Regulacje

Decyzja Wielkiej Brytanii o opuszczeniu Unii Europejskiej wzbudziła obawy o potencjalny wpływ regulacji zarówno na istniejące formy współpracy, jak i przyszłe procedury zatrudniania. Fakt, że Wielka Brytania nie podlega już będzie regulacjom Unii Europejskiej jest przykładem na to, jak decyzje w sprawie regulacji na jednym rynku mogą wpłynąć nie tylko na dynamikę sił roboczych innych rynków, ale także mieć ogólnoświatowe następstwa dla zatrudniania.

Singapur, Dania, Nowa Zelandia, Hongkong i Austria zajmują pierwsze pięć miejsc w kategorii Regulacje. Nowa Zelandia plasuje się na trzecim miejscu, ale w ogólnoświatowym rankingu Total Workforce Index™ biorącym pod uwagę wszystkie cztery kategorie zajmuje miejsce pierwsze. Sprzyjające otoczenie pod względem regulacji to takie, w którym organizacja może wybrać z spośród różnych rodzajów zatrudnienia, a maksymalna długość umowy, okres wypowiedzenia i wymogi w kwestii rozwiązania umowy są minimalne bądź nie ma ich w ogóle. Ze względu na to, że Nowa Zelandia nie wymaga żadnego z powyższych, zajmuje pierwsze na świecie miejsce w kategorii „łatwości” prowadzenia działalności.

Porównanie pierwszych pięciu rynków pod względem regulacji siły roboczej



Względna wydajność

Wielkość punktu odzwierciedla Względną Dostępność każdego z rynków, podczas gdy kolor odzwierciedla Względne Regulacje:

- Minimalny wpływ regulacji
- Umiarkowany wpływ regulacji
- Ograniczający wpływ regulacji

Bardziej rozluźnione czynniki regulacji sprawiają, że ten rynek i podobne do niego są bardziej konkurencyjne dla przyszłych inwestycji w lokalne zatrudnienie. Jest to szczególnie ważne na rynku rywalizującym o wybrane kwalifikacje. Niektóre z tych rynków wprowadziły nawet przepisy, które zapewniają preferencyjne traktowanie przy uzyskiwaniu wizy dla imigrantów posiadających kwalifikacje, których akurat brakuje na rynku.

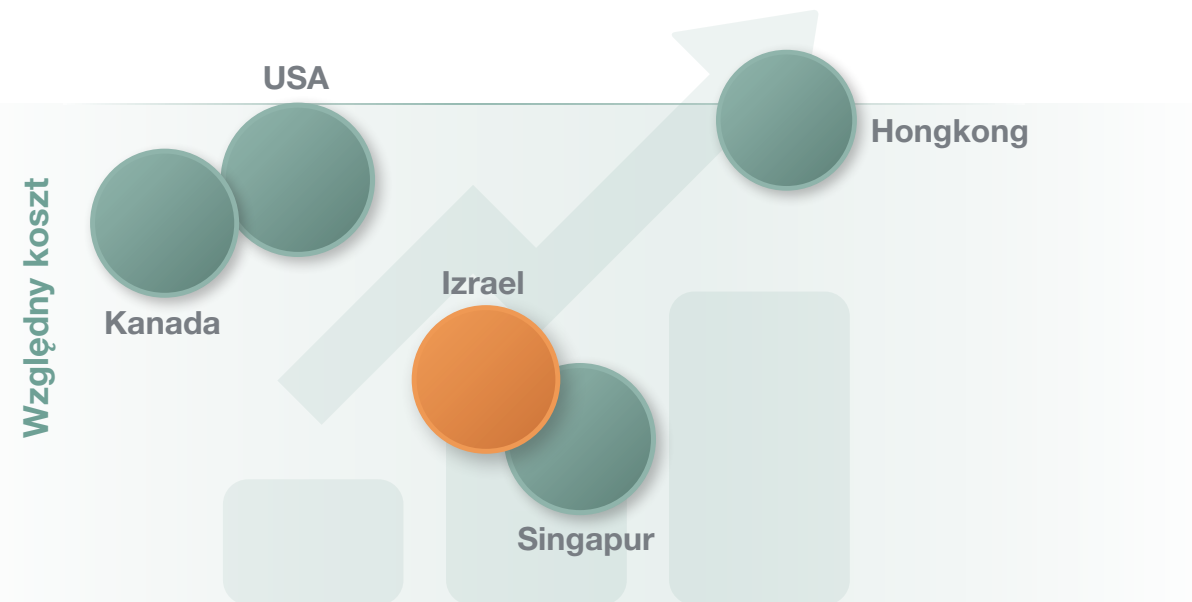
Porównanie rynków z TOP 5 (ciąg dalszy)

Top 5 – Wydajność

Wydajność to kategoria, na którą wpływają pozostałe trzy kategorie. Przy osiągnięciu idealnego połączenia Dostępności, Opłacalności i Regulacji razem z planowaniem działalności dotyczącym pracowników można uzyskać, a nawet przekroczyć optymalną wydajność. Jednak pierwsza piątka rynków w kwestii wydajności niekoniecznie musi dotyczyć wszystkich branż i sektorów biznesu.

Ostatnie trendy wskazują, że wydajność rynkowa to w niewielkim stopniu kwestia prostych zysków związanych z rozmiarem gospodarki, dostępem do kapitału lub dostępnością technologii na konkretnym rynku. Zamiast tego wydajność wiąże się z gotowością technologiczną, dostępnymi sposobami zatrudnienia pracowników – na przykład możliwością prowadzenia działalności produkcyjnej 24 godziny na dobę – a także sprawnością infrastruktury i instytucji.

Porównanie pierwszej piątki rynków w regionie Ameryki Północnej i Południowej



Wielkość punktu odzwierciedla Względną Dostępność każdego z rynków, podczas gdy kolor odzwierciedla Względne Regulacje:

- Minimalny wpływ regulacji
- Umiarkowany wpływ regulacji
- Ograniczający wpływ regulacji

W tej kategorii prowadzą Hongkong, Singapur i Izrael, a pierwszą piątkę zamykają Stany Zjednoczone i Kanada. Elastyczność, tempo i innowacje również mogą wpłynąć na wydajność, jednak znacząca część potencjalnej wydajności każdego rynku zależy w tym równaniu od czynnika ludzkiego.

Podsumowania regionalne

Podsumowanie dla regionu Ameryka Północna i Ameryka Południowa

Wielu jest zdania, że strategie zatrudnienia w Amerykach są bardziej stabilne i dojrzałe niż te na niektórych obszarach Europy i Azji. Rozszerzenie działalności programów dostarczania usług zarządzania (Managed Service Provider) oraz outsourcingu procesu rekrutacji (Recruitment Process Outsourcing) na Kanadę, a także wiele rynków w Ameryce Południowej i Środkowej staje się coraz bardziej powszechne. Jednak ta domniemana „stabilna dojrzałość” może być niebezpiecznym założeniem.

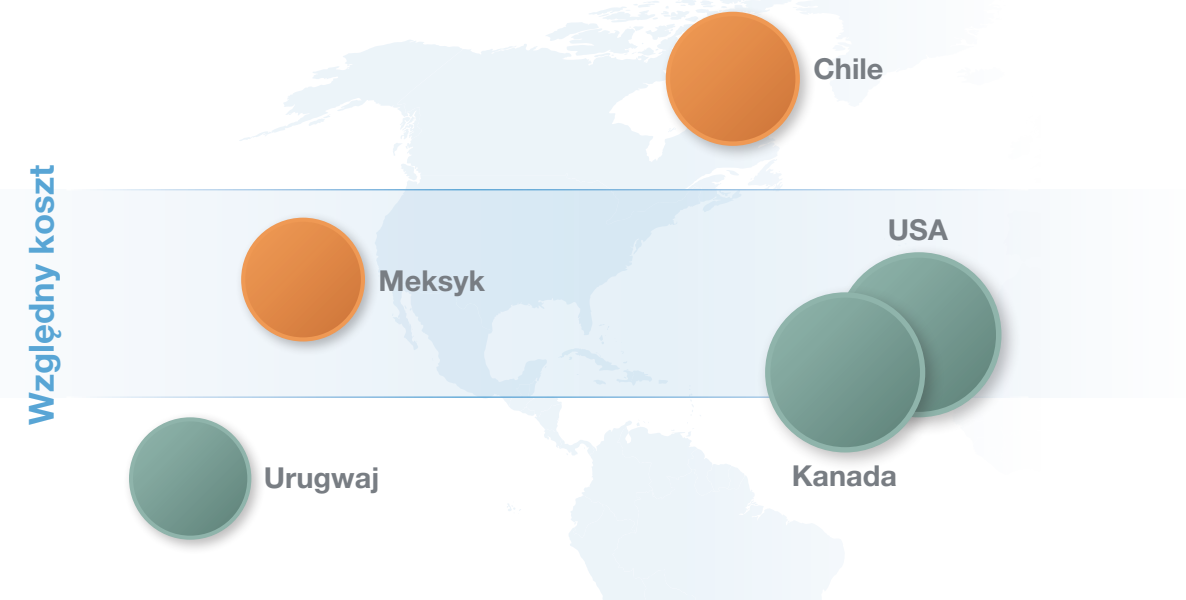
Bardzo często małe zmiany rynkowe mają tak duży wpływ na lokalne praktyki zatrudnienia jak duże zmiany w ustawodawstwie. W Kanadzie na porządku dziennym jest zmiana wymogów na poziomie prawa prowincjonalnego. W Stanach Zjednoczonych aktualnie istnieją regulacje dotyczące nadgodzin, stawek, płatnych urlopów i opieki zdrowotnej na poziomie stanowym i miejskim. W Ameryce Południowej i Środkowej zmiany w związkach zawodowych, polityka zatrudniania obcokrajowców, ustawowe wymagania oraz potrzeby sourcingu stają się coraz bardziej złożone.

To tylko kilka przykładów, które podkreślają potrzebę świadomego i równoległego przeglądu każdego rynku. Zarówno z perspektywy globalnej, jak i regionalnej, organizacje muszą brać pod uwagę każdy element lokalnej dynamiki pracowników.



Jamiel Saliba
Wiceprezes i Dyrektor Generalny TAPFIN Global

Porównanie pierwszej piątki rynków w regionie Ameryki Północnej i Południowej



Wielkość punktu odzwierciedla Względną Dostępność każdego z rynków, podczas gdy kolor odzwierciedla Względne Regulacje:

- Minimalny wpływ regulacji
- Umiarkowany wpływ regulacji
- Ograniczający wpływ regulacji

Omówienie regionów (ciąg dalszy)

Omówienie Ameryki Północnej i Południowej (ciąg dalszy)

TOP 5 rynków w regionie Ameryki Północnej i Południowej

Pierwsze pięć rynków w regionie obu Ameryk obejmuje szeroką gamę czynników związanych z regulacjami i wydajnością, takich jak dostępność wykwalifikowanych pracowników i kwestie kosztów. Gdy połączyć wszystkie cztery kategorie, najlepiej plasują się Stany Zjednoczone, Kanada i Chile. W przypadku Stanów Zjednoczonych i Kanady jest to częściowo wynik minimalnego wpływu regulacji i ugruntowanej, dojrzałej siły roboczej.

Rankingi ogólne dla regionu Ameryki Północnej i Południowej

Poniższy wykres przedstawia wynik w regionalnym rankingu każdego rynku w regionie Ameryka Północna i Południowa, a także w rankingu globalnym. Rankingi te uwzględniają wszystkich pracowników na każdym rynku, a wynik w rankingu jest określany po przypisaniu wszystkim czterem kategoriom równej wagi.

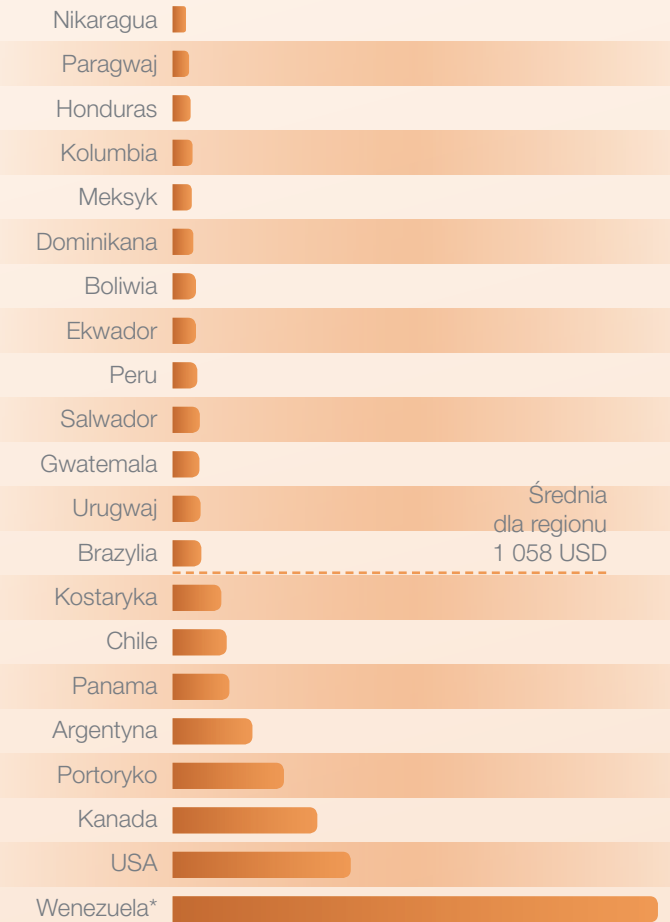
Rynek	Ranking dla regionu	Ogólny ranking TWI	Rynek	Ranking dla regionu	Ogólny ranking TWI
USA	1	4	Ekwador	12	56
Kanada	2	5	Peru	13	57
Chile	3	14	Gwatemala	14	67
Urugwaj	4	30	Nikaragua	15	68
Meksyk	5	31	Argentyna	16	69
Portoryko	6	37	Paragwaj	17	71
Panama	7	45	Brazylia	18	72
Salwador	8	47	Honduras	19	73
Kostaryka	9	49	Boliwia	20	74
Dominikana	10	51	Wenezuela*	21	75
Kolumbia	11	54			

Chile jest uważane za rozwijający się rynek z surowszymi regulacjami dotyczącymi obciążeń podatkowych, a pomimo tego plasuje się na drugim miejscu pod względem Oplacalności i dziesiątym pod względem Wydajności. Urugwaj i Meksyk dopełniają pierwszą piątkę rynków w regionie Ameryki Północnej i Południowej. Urugwaj może oferować nieco bardziej dojrzałą siłę roboczą niż Chile, zajmuje jednak szesnaste miejsce w kategorii Regulacje, a także osiąga dobre wyniki w zakresie Oplacalności i Wydajności, zajmując czwarte miejsce, wyprzedzając bardziej oplacalny, acz obecnie znacznie bardziej uregulowany rynek Meksyku.

Spostrzeżenia na temat regionu

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w regionie obu Ameryk wynosi 1 058,00 USD i jest niższe niż przeciętne wynagrodzenie miesięczne w regionie Azji i Pacyfiku, jednak zdecydowana większość rynków w regionie obu Ameryk plasuje się poniżej tej wartości. W Wenezueli odnotowuje się najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w regionie, jednak rynek ten ma najniższą ocenę w trzech z czterech kategorii wskaźnika Total Workforce Index™, co skutkuje najniższym wynikiem w rankingu ogólnym. Stany Zjednoczone i Kanada odnotowują wyższe średnie miesięczne płace niż pozostałe rynki w regionie obu Ameryk, ze względu na posiadanie najbardziej dojrzałych sił roboczych, a także jednych z najbardziej wysoko wykształconych, wykwalifikowanych i posługujących się bieglem językiem angielskim pracowników.

Omówienie regionu w odniesieniu do średniego miesięcznego wynagrodzenia

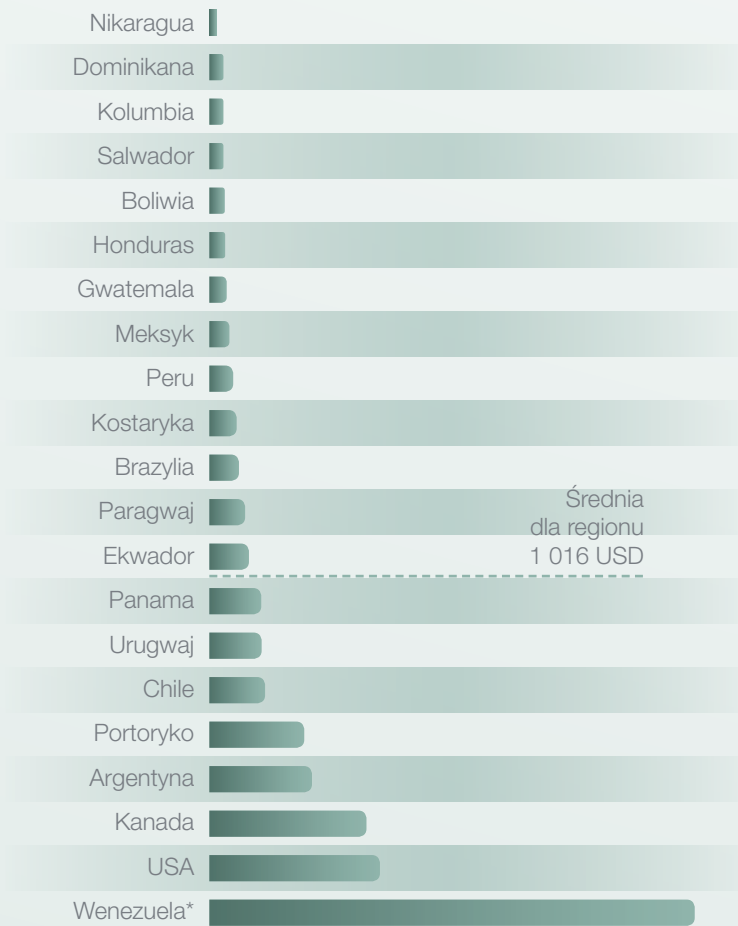


*Ze względu na bieżącą sytuację geopolityczną i gospodarczą w Wenezueli, która doprowadziła do ekstremalnych wahań waluty, nie dysponujemy spójnymi szacunkami kosztów pracy w tym państwie. Wyliczona średnia nie uwzględnia Wenezueli.

Omówienie regionów (ciąg dalszy)

Omówienie Ameryki Północnej i Południowej (ciąg dalszy)

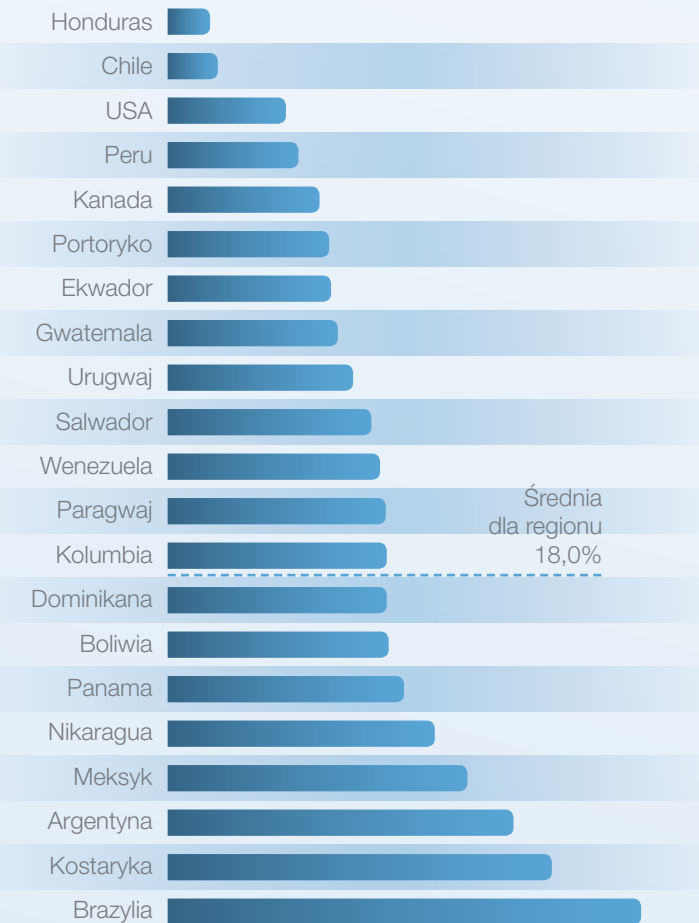
Omówienie regionu w odniesieniu do wynagrodzenia w sektorze produkcji



Wynagrodzenia w sektorze produkcji wskazują na stałość wykwalifikowanych kadr z punktu widzenia zarówno pozyskiwania, jak i zatrzymania kadr na danym rynku. Tam, gdzie pożądane umiejętności są łatwo dostępne, a pracownicy są skłonni zaakceptować niższe wynagrodzenie, średnia płac na danym rynku z czasem obniży się, o czym świadczy przykład Meksyku, Brazylii i Boliwii. Jednakże, na rynkach takich jak Chile, Argentyna i należącym do terytorium USA Portoryko, gdzie dostępność wykwalifikowanych pracowników w przemyśle wytwórczym jest ograniczona i osoby poszukujące pracy są mniej skłonne przyjąć pracę na nisko opłacanym stanowisku, średnie wynagrodzenie w sektorze produkcji jest wyższe niż średnia dla regionu.

Portoryko i Argentyna doświadczyły w ubiegłym roku trudności finansowych. Portoryko korzysta jednak z tego, że jest to terytorium Stanów Zjednoczonych, co umożliwia obywatelom niezadowolonym z lokalnej infrastruktury i upadku przemysłu wytwórczego migrację do USA i zostanie rezydentem dowolnego stanu. W związku z tym nowi pracownicy z tego państwa opuszczają rynek pracy, co tym samym utrudnia temu państwu konkurowanie z bardziej dojrzałymi rynkami dysponującymi dużą ilością młodych pracowników.

Omówienie regionu w odniesieniu do zakresów podatku od zatrudnienia



Średnia podatku od zatrudnienia wynosi w regionie obu Ameryk 18%. Najwyższe stawki podatku w regionie są w Brazylii - 40,2% podatku płaconego przez pracodawcę i 24,9% podatku od zysków, następną jest Kostaryka: 32,7% podatku płaconego przez pracodawcę i 19,2% podatku od zysków. Te i inne czynniki obniżają konkurencyjność obu rynków w kategoriach Regulacje i Wydajność, co wpływa na ich wynik w ogólnym rankingu. Jednakże Portoryko nadal udaje się trzymać pozycję w pierwszej 10 dla regionu, pomimo wyższych obciążeń podatkowych, dzięki większej opłacalności i mniejszego wpływu regulacji.

*Ze względu na bieżącą sytuację geopolityczną i gospodarczą w Wenezueli, która doprowadziła do ekstremalnych wahań waluty, nie dysponujemy spójnymi szacunkami kosztów pracy w tym państwie. Wyliczona średnia nie uwzględnia Wenezueli.

Omówienie regionów (ciąg dalszy)

Omówienie regionu Azja i Pacyfik

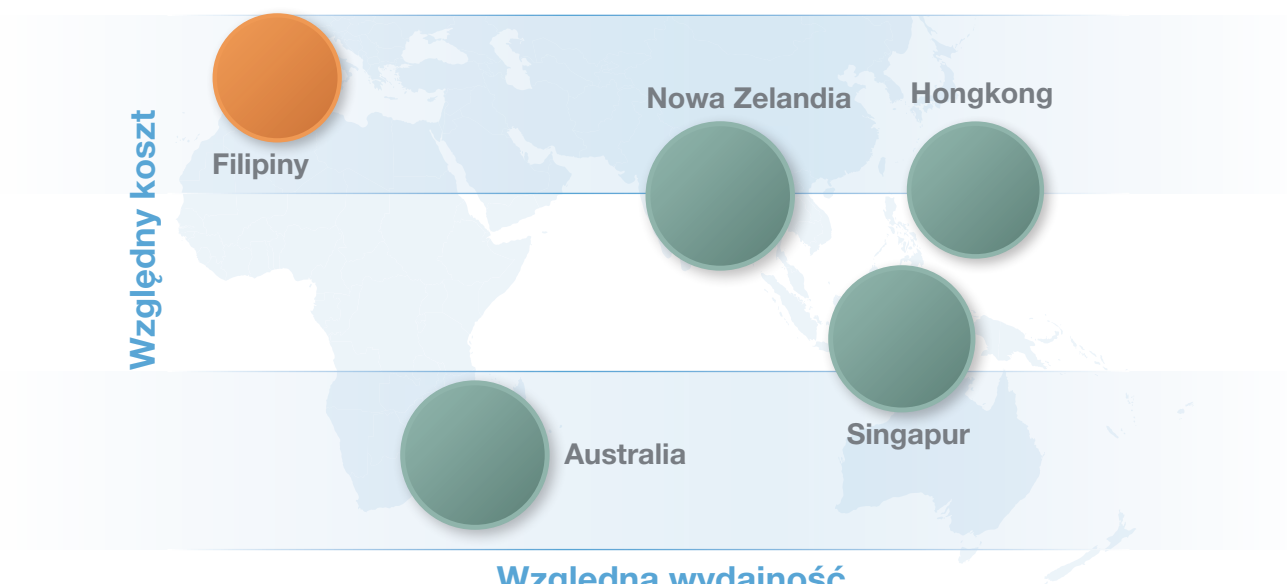
Zważając na to, że większość pracowników na świecie zamieszkuje w regionie Azji i Pacyfiku, nie jest niczym dziwnym, że rozwijanie programów pozyskiwania siły roboczej na Azję jest priorytetem wielu pracodawców. W tym regionie rozwijane są programy dostarczania usług zarządzania (Managed Service Provider) oraz outsourcingu procesu rekrutacji (Recruitment Process Outsourcing). Dodatkowo nacisk kładziony jest na analizę wynagrodzeń i inicjatywy mające na celu zatrzymanie pracowników, a regionalne programy są bardziej przejrzyste i podlegają większej kontroli. Chociaż wiele organizacji rozważa przeniesienie działalności na bliższe rynki lub nawet powrót na rynek krajowy, region Azji i Pacyfiku pozostaje wiodącą lokalizacją dla większości scentralizowanych funkcji.

Dostęp do danych rynkowych w regionie jest nie tylko wygodny, ale konieczny, ponieważ informacje te mogą być trudne do znalezienia, a nacisk nie jest kładziony już tylko na Chiny i Indie. Nowe wymogi w zakresie kompetencji, aktualizacja polityki podatkowej i prawa pracy zmieniły niektóre stosunki kosztów i korzyści w tym regionie, dzięki czemu niektóre mniejsze rynki stały się bardziej skuteczne w pozyskiwaniu określonych umiejętności lub wspieraniu konkretnych harmonogramów zmian. Każdy azjatycki rynek oferuje jakąś wartość, począwszy od płac i wydajności, po umiejętności i ograniczanie ryzyka. W związku z tym wybór rynku może zmieniać się w zależności od priorytetów polityki zatrudniania, co sprawia, że porównawcze dane na temat rynków są tym bardziej przydatne.



Sam Haggag
Dyrektor ds. MSP i Sprzedaży, APAC
ManpowerGroup Middle East Country Manager

Porównanie głównej piątki w regionie Azji i Pacyfiku



Wielkość punktu odzwierciedla Względną Dostępność każdego z rynków, podczas gdy kolor odzwierciedla Względne Regulacje:

- Minimalny wpływ regulacji
- Umiarkowany wpływ regulacji
- Ograniczający wpływ regulacji

TOP 5 rynków w regionie Azja i Pacyfik

Pierwsze pięć rynków w regionie Azja i Pacyfik obejmuje szeroką gamę czynników związanych z regulacjami i wydajnością, takich jak dostępność wykwalifikowanych pracowników i kwestie kosztów. Uwzględniając wszystkie cztery kategorie, najlepsze wyniki osiągają Nowa Zelandia, Hongkong i Singapur, po części ze względu na minimalny wpływ regulacji oraz wyższą względną wydajność i dostępność.

Rankingi ogólne dla regionu Azja i Pacyfik

Wykres po prawej stronie przedstawia wynik w regionalnym rankingu każdego rynku w regionie Ameryka Północna i Południowa, a także w rankingu globalnym. Rankingi te uwzględniają wszystkich pracowników na każdym rynku, a wynik w rankingu jest określany po przypisaniu wszystkim czterem kategoriom równej wagi.

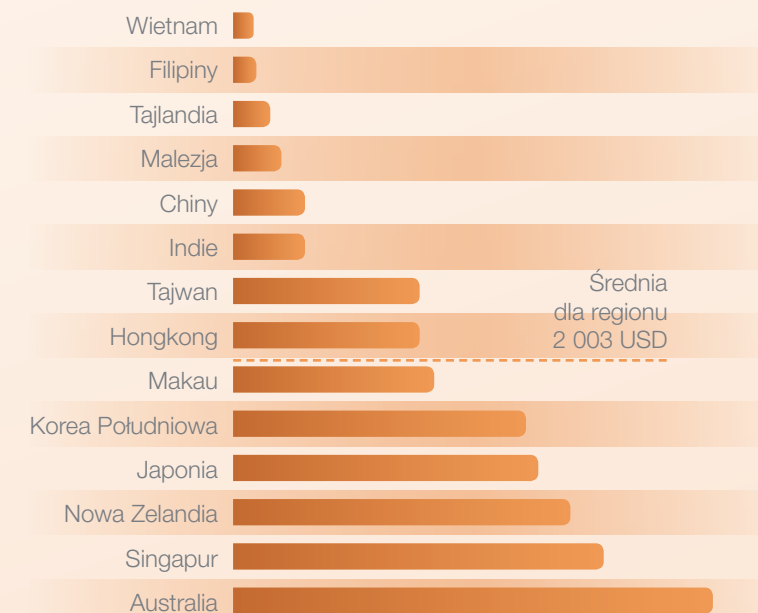
Rynek	Ranking dla regionu	Ogólny ranking TWI
Nowa Zelandia	1	1
Hongkong	2	2
Singapur	3	3
Australia	4	11
Filipiny	5	18
Makau	6	19
Malezja	7	21
Tajlandia	8	22
Japonia	9	36
Indie	10	38
Tajwan	11	41
Chiny	12	52
Korea Południowa	13	53
Wietnam	14	62

Trzy pierwsze miejsca zarówno w ujęciu regionalnym, jak globalnym w rankingu według wskaźnika Total Workforce Index™ zajmują Nowa Zelandia, Hongkong i Singapur, podczas gdy odpowiednio na czwartym i piątym miejscu znajdują się Australia i Filipiny. Oznacza to, że Nowa Zelandia, Hongkong i Singapur są nie tylko najbardziej korzystnymi rynkami pod względem angażowania siły roboczej w regionie Azji i Pacyfiku, lecz również najbardziej korzystnymi rynkami w ujęciu globalnym, dzięki czemu region Azji i Pacyfiku pozostaje na pierwszym miejscu w dyskusjach na temat planowanego zwiększenia zatrudnienia.

Spostrzeżenia na temat regionu

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w regionie Azji i Pacyfiku wynosi 2.003,00 USD, jednak na wielu rynkach w tym regionie kwota ta jest znacznie niższa. Najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w regionie odnotowuje się w Nowej Zelandii, Singapurze i Australii, co nie zmienia faktu, że państwa te należą do pierwszych pięciu rynków pod względem angażowania siły roboczej ze względu na inne czynniki dotyczące regulacji i dostępności, co sprawia, że niektóre tańsze rynki okazują się mniej korzystne.

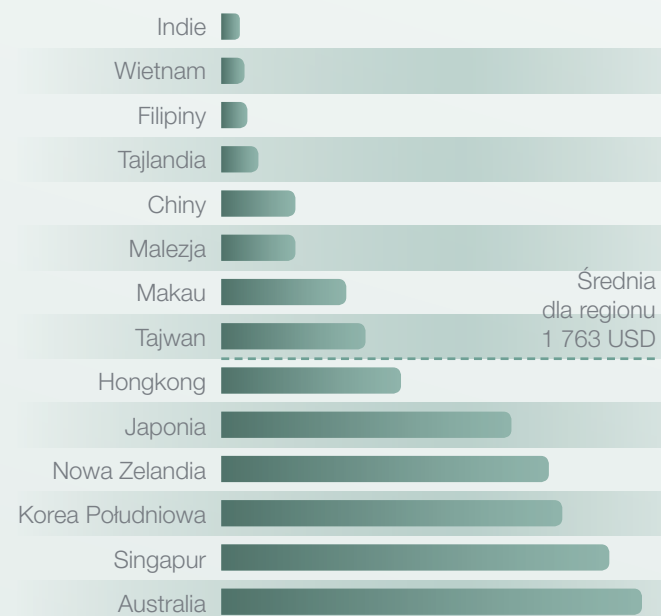
Omówienie regionu w odniesieniu do średniego miesięcznego wynagrodzenia



Omówienie regionów (ciąg dalszy)

Omówienie regionu Azja i Pacyfik

Omówienie regionu w odniesieniu do wynagrodzenia w sektorze produkcji

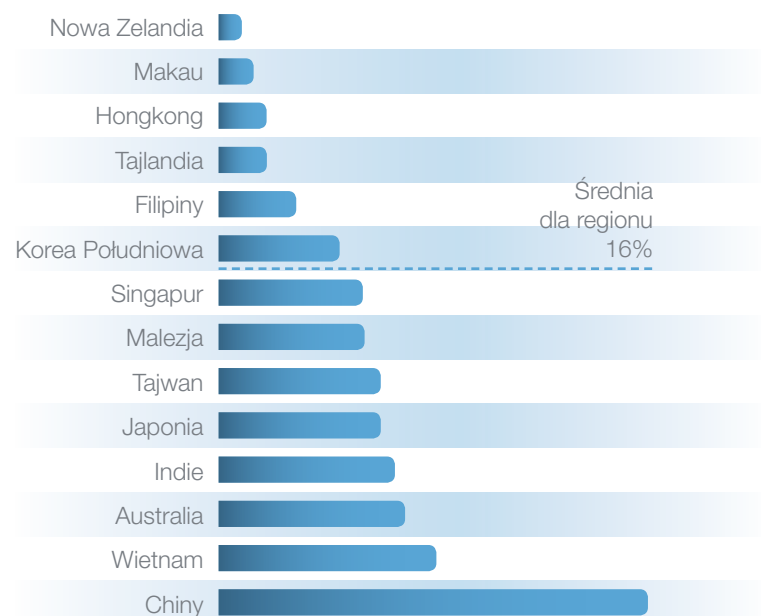


Wynagrodzenia w sektorze produkcji wskazują na stałość wykwalifikowanych kadr z punktu widzenia zarówno pozyskiwania, jak i zatrzymania kadr na danym rynku. Tam, gdzie pożądane umiejętności są łatwo dostępne, a pracownicy są skłonni zaakceptować niższe wynagrodzenie, średnia płaca na danym rynku z czasem obniży się, o czym świadczy przykład Indii, Wietnamu i Filipin. Jednakże, na rynkach takich jak Australia, Singapur i Korea Południowa, gdzie dostępność wykwalifikowanych pracowników w przemyśle wytwórczym jest ograniczona i osoby poszukujące pracy są mniej skłonne przyjąć pracę na nisko opłacanym stanowisku, średnie wynagrodzenie w sektorze produkcji jest wyższe niż średnia dla regionu.

Na Tajwanie, niewykorzystanym jeszcze rynku, wynik średniego wynagrodzenia w sektorze produkcji jest tuż poniżej średniej regionalnej dla produkcji. Rynek ten plasuje się w środku stawki rynków regionu pod względem kosztów płac w sektorze produkcji.

Na gospodarkę Tajwanu składają się w niemal 60% branże usługowe. Na rynku rośnie też udział pracowników z szarej strefy, stanowi on około 6% całkowitej siły roboczej. Nie jest zaskoczeniem, że odsetek millenialsów na tym rynku jest wyższy od średniej dla regionu (30%) i wynosi 33% siły roboczej, a tylko 8% pracowników uważanych jest za niewykwalifikowanych. Tajwan zajmuje 6. miejsce pod względem Wydajności i 8. miejsce pod względem Dostępności w regionie Azji i Pacyfiku, znajduje się również w połowie stawki w kontekście podatków od zatrudnienia.

Omówienie regionu w odniesieniu do zakresów podatku od zatrudnienia



Średnia podatku od zatrudnienia wynosi w regionie Azja i Pacyfik 16%, przekraczając średnią dla regionu obu Ameryk. Tylko Chiny, gdzie rzeczywista stawka podatku dla pracodawcy wynosi 48,8% i jest zdecydowanie najwyższa w regionie, przekraczają w tym zakresie inne rynki w tym regionie. Wyższe podatki, świadczenia za nadgodziny oraz inne wynikające z przepisów obciążenia obniżają konkurencyjność Chin w porównaniu do innych rynków, pomimo wielkości ich siły roboczej.

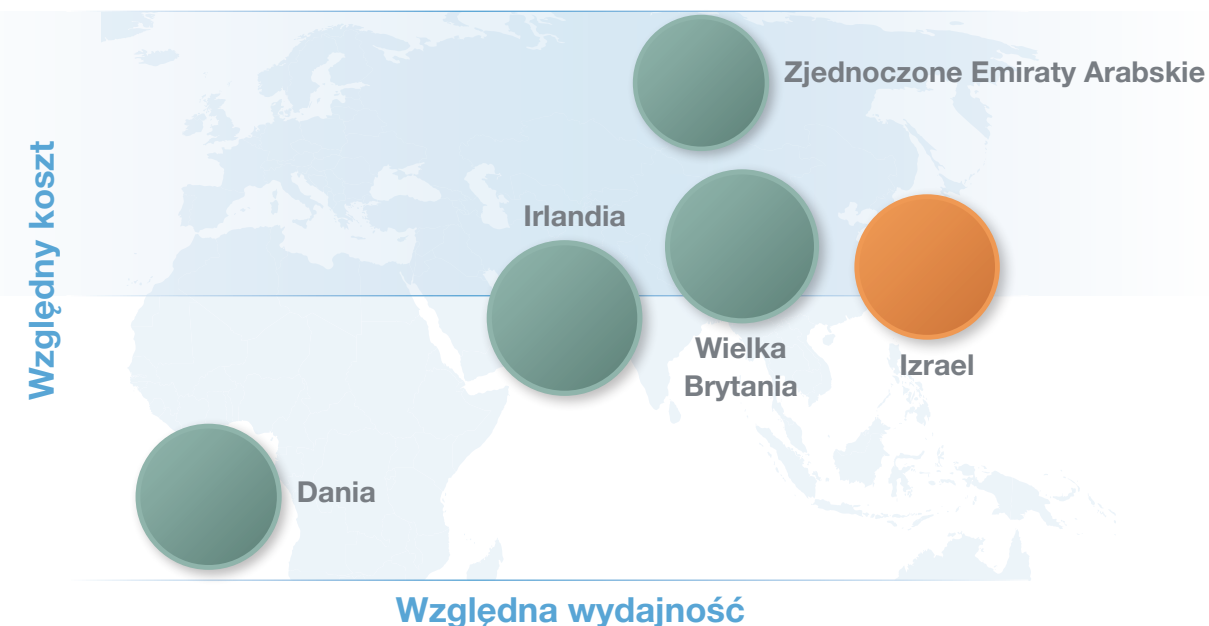
Omówienie regionu EMEA (Europa, Bliski Wschód i Afryka)

Zwiększona migracja w Europie, w połączeniu ze zmianami w wynagrodzeniach i przepisach prawnych zmieniły to, jak rozproszeni w tym regionie są pracownicy o danych kwalifikacjach oraz ich wynagrodzenia. To, co nie uległo zmianie to fakt, że wciąż rośnie ilość pracodawców poszukujących rynków w regionie EMEA w celu zapewnienia sił roboczych na pobliskich rynkach oraz centralizacji funkcji. Zwiększa się rywalizacja o wykwalifikowanych pracowników, a także bardziej złożone stają się wymagania – priorytetem staje się znajomość języków i mobilność.

Dynamika polityczna na niektórych rynkach była w tym roku tematem wielu rozmów. Zmienność rynków i wiadomości gospodarcze są stale omawiane w ramach planów regionalnych pracodawców. Jednak w rzeczywistości obecne decyzje podejmowane są głównie w zależności od tego, które rynki oferują właściwe połączenie dostępności odpowiednich pracowników i opłacalności, pozwalające na spełnienie potrzeb klienta. Niezależnie od tego, czy klient ocenia możliwe lokalizacje czy po prostu pozyskuje pracowników, konieczne jest porównywanie rynków w całym regionie na podstawie wybranych kryteriów.

Sarah Peiker
RPO Practice Lead, Europe

Porównanie pierwszej piątki rynków w regionie Europa, Bliski Wschód i Afryka



Wielkość punktu odzwierciedla Względną Dostępność każdego z rynków, podczas gdy kolor odzwierciedla Względne Regulacje:

- Minimalny wpływ regulacji
- Umiarkowany wpływ regulacji
- Ograniczający wpływ regulacji

Omówienie regionów (ciąg dalszy)

Omówienie regionu EMEA (ciąg dalszy)

TOP 5 rynków w regionie EMEA

Pierwsze pięć rynków w regionie EMEA obejmuje szeroką gamę czynników związanych z regulacjami i wydajnością, takich jak dostępność wykwalifikowanych pracowników i kwestie kosztów. Uwzględniając wszystkie cztery kategorie, najlepsze wyniki osiągają Irlandia, Wielka Brytania i Zjednoczone Emiraty Arabskie, po części ze względu na minimalny wpływ regulacji oraz wyższą względną wydajność i dostępność.

Rankingi ogólne dla regionu EMEA

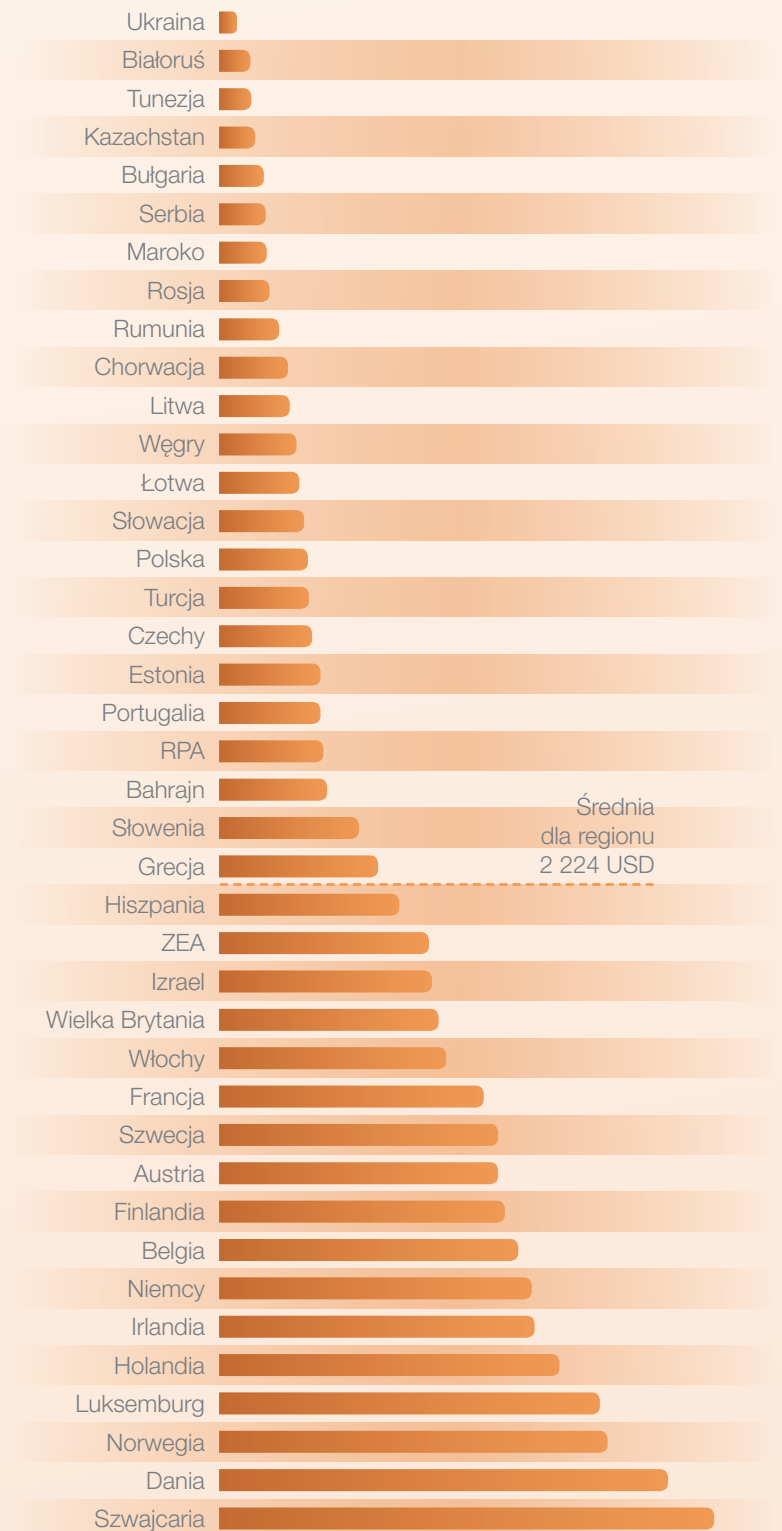
Poniższy wykres przedstawia wynik w regionalnym rankingu każdego rynku w regionie Europa, Bliski Wschód i Afryka, a także w rankingu globalnym. Rankingi te uwzględniają wszystkich pracowników na każdym rynku, a wynik w rankingu jest określany po przypisaniu wszystkim czterem kategoriom równej wagi.

Rynek	Ranking dla regionu	Ogólny ranking TWI	Rynek	Ranking dla regionu	Ogólny ranking TWI
Irlandia	1	6	Luksemburg	21	34
Wielka Brytania	2	7	Chorwacja	22	35
Zjednoczone Emiraty Arabskie	3	8	Grecja	23	39
Izrael	4	9	Węgry	24	40
Dania	5	10	Turcja	25	42
Estonia	6	12	Litwa	26	43
Holandia	7	13	Rumunia	27	44
Szwajcaria	8	15	Polska	28	46
Norwegia	9	16	Bułgaria	29	48
Szwecja	10	17	Słowacja	30	50
Łotwa	11	20	Kazachstan	31	55
Czechy	12	23	Słowenia	32	58
Republika Południowej Afryki	13	24	Serbia	33	59
Belgia	14	25	Włochy	34	60
Bahrajn	15	26	Białoruś	35	61
Niemcy	16	27	Ukraina	36	63
Portugalia	17	28	Tunezja	37	64
Finlandia	18	29	Maroko	38	65
Austria	19	32	Francja	39	66
Hiszpania	20	33	Rosja	40	70

Spostrzeżenia na temat regionu

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w regionie EMEA wynosi 2 224,00 dolarów, i jest najwyższe z pośród wszystkich trzech omawianych regionów świata, jednak poniżej tej wartości znajduje się nieco ponad połowa rynków. Najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w regionie odnotowuje się w Szwajcarii, Danii i Norwegii. Nie zmienia to faktu, że państwa te należą do pierwszych pięciu rynków pod względem zaangażowania siły roboczej ze względu na inne czynniki dotyczące regulacji i dostępności, co sprawia, że niektóre tańsze rynki okazują się mniej korzystne.

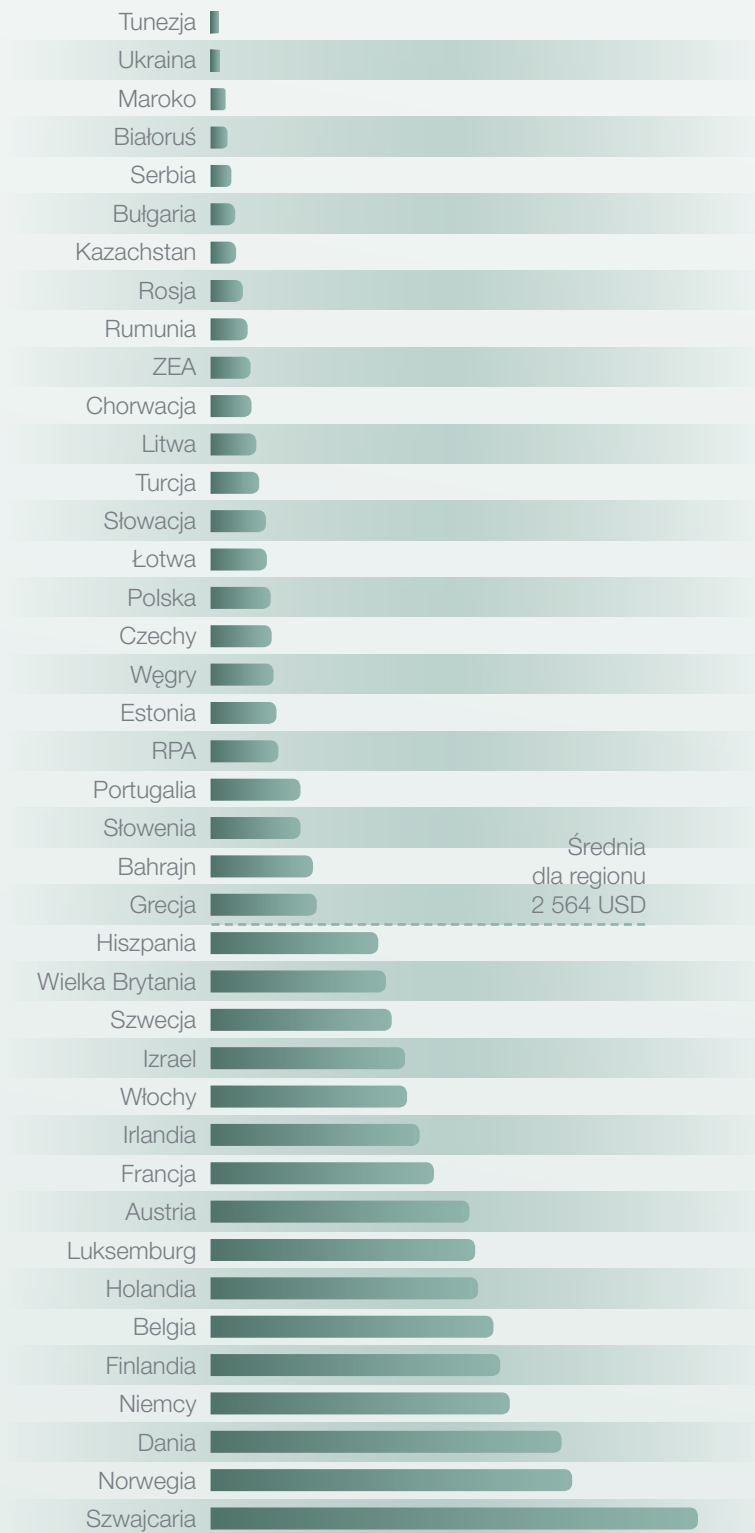
Omówienie regionu w odniesieniu do przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń



Omówienie regionów (ciąg dalszy)

Omówienie regionu EMEA (ciąg dalszy)

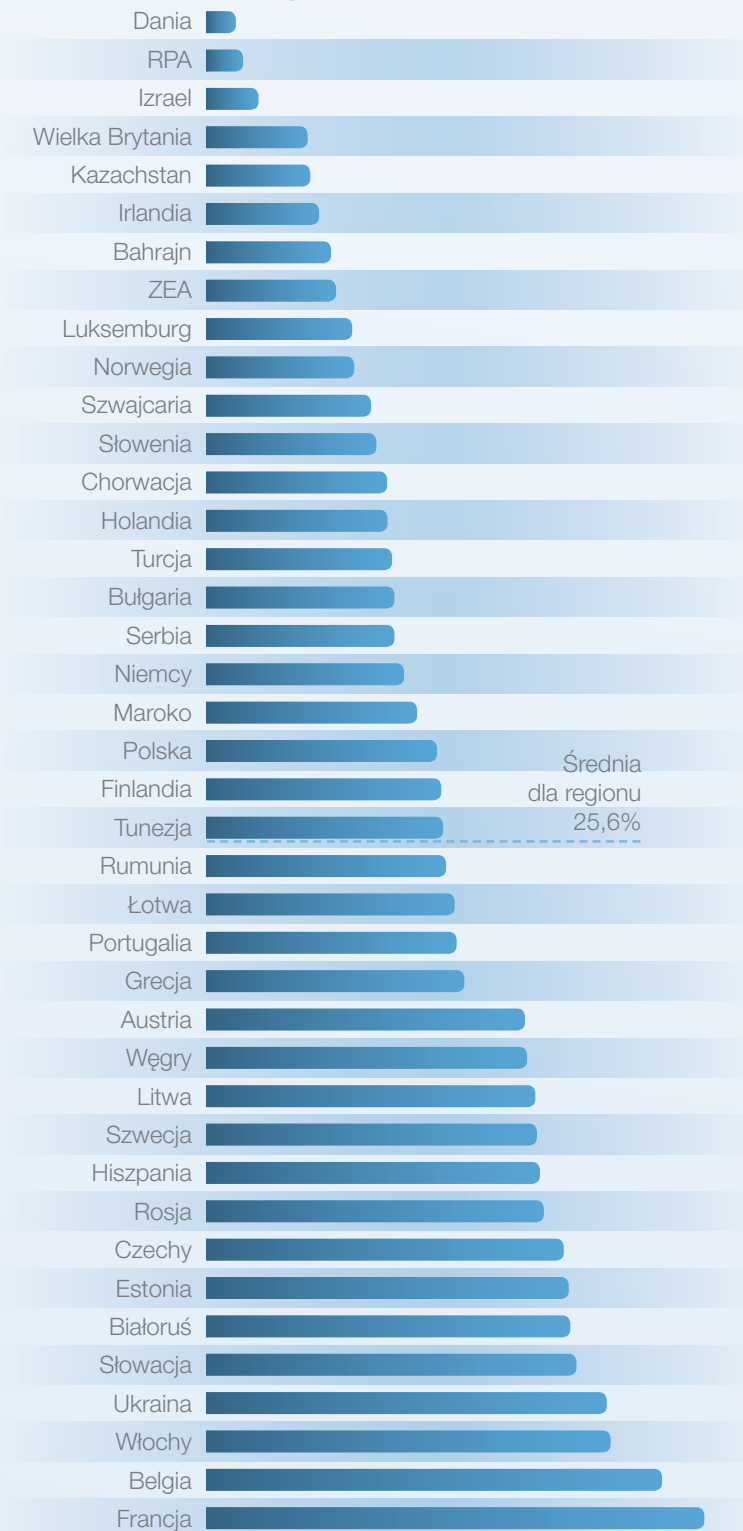
Omówienie regionu w odniesieniu do wynagrodzenia w sektorze produkcji



Wynagrodzenia w sektorze produkcji wskazują na stabilność wykwalifikowanych kadr z punktu widzenia zarówno pozyskiwania, jak i zatrzymania kadr na danym rynku. Tam, gdzie pożądane umiejętności są łatwo dostępne, a pracownicy są skłonni zaakceptować niższe wynagrodzenie, średnia płac na danym rynku z czasem obniży się, o czym świadczy przykład Słowenii, RPA i ZEA. Jednakże, na rynkach takich jak Szwajcaria, Niemcy i Belgia, gdzie dostępność wykwalifikowanych pracowników w przemyśle wytwórczym jest ograniczona i osoby poszukujące pracy są mniej skłonne przyjąć pracę na nisko opłacanym stanowisku, średnie wynagrodzenie w sektorze produkcji jest wyższe niż średnia dla regionu.

W Szwajcarii wprawdzie obowiązują wyższe zarobki, jednak ponad 51% pracowników na rynku to osoby wysoko wykwalifikowane, a niemal 97% pracowników pracuje w działalności nierolniczej. Większość gałęzi przemysłu na tym rynku to usługi, a 27% pracowników to millenials. Ten klimat stanowi niepowtarzalną okazję dla pracodawców w branży usługowej, którzy cenią pracowników o wysokim poziomie znajomości języka angielskiego, wysokich kwalifikacjach i wykształceniu. Szwajcaria zajmuje ósme miejsce w regionie i plasuje się najlepiej w kategorii Regulacje dzięki bardzo elastycznym przepisom dotyczącym pracodawców.

Omówienie regionu w odniesieniu do zakresów podatku od zatrudnienia



Średnia podatku od zatrudnienia wynosi w regionie EMEA 25,6%. Ta średnia sprawia, że region EMEA jest najdroższy zarówno pod względem średnich wynagrodzeń, jak i średnich podatków. Francja jest najbardziej opodatkowanym rynkiem regionu EMEA, a za nią plasują się Belgia, Włochy i Ukraina. Zajmująca drugie najniższe miejsce w rankingu ogólnym dla regionu EMEA Francja stanowi jedno z najmniej konkurencyjnych miejsc pracy w zakresie angażowania siły roboczej w porównaniu z innymi rynkami zarówno w tym regionie, jak i na świecie.

Profile Rynkowe

Ta część raportu, zawierająca charakterystykę wybranych rynków z każdego regionu, stanowi bardziej szczegółową analizę określonych czynników rynkowych wpływających na trendy dotyczące zatrudnienia na każdym z rynków. Oprócz głównych czynników uwzględnionych we wskaźniku Total Workforce Index™, profile te podkreślają również subtelności każdego z rynków, które organizacje powinny uwzględnić ustalając strategię rekrutacji.



Ameryka Południowa i Ameryka Północna

Argentyna

Zróżnicowanie płacowe między mężczyznami a kobietami w Argentynie jest znaczące. Najnowsze badania wskazują, że kobiety zarabiają około 27% mniej niż mężczyźni, zajmując ponad dwa razy więcej stanowisk o niskich dochodach. Taka sytuacja ma miejsce, pomimo że w kraju wprowadzono przepisy nakazujące takie samo wynagrodzenie za taką samą pracę bez względu na płeć.

Pomimo tego, że duża część siły roboczej to nowi pracownicy, organizacje zaczynają ograniczać zatrudnianie młodych talentów, co przez długi czas było preferowane. Przedsiębiorstwa stawiają na doświadczonych, etatowych pracowników, których większe zaangażowanie w pracę oraz lojalność wobec pracodawców jest odpowiednio doceniane. Coraz więcej stanowisk przy projekcie produktu, obsłudze klienta lub innej obsłudze posprzedażowej jest obsadzanych doświadczonymi pracownikami powyżej 40 roku życia. Wprawdzie starsi pracownicy często wymagają większej ilości szkoleń z zakresu nowych technologii, jednak zapewniają pracodawcom wyższy wskaźnik retencji oraz minimalizują wskaźnik rotacji pracowników, która może negatywnie odbić się na wydajności.

Oczekuje się, że polityka migracyjna zostanie uregulowana poprzez nałożenie dalszych ograniczeń trafiających na rynek pracy osób skazanych za przestępstwo i sprawniejszą deportację imigrantów oskarżonych o złamanie argentyńskiego prawa podczas pracy na rynku, nawet jeśli nie zostali oni skazani. Jeśli do tego uwzględnimy rosnący nacisk na rozwijanie kompetencji i znajomość języka angielskiego w wysoko rozwiniętych obszarach, Argentyna robi duże postępy w drodze do przygotowania pracowników, których potrzebują pracodawcy.

Brazylia

Według brazylijskich pracodawców, którzy mogą reagować na przejawy poprawy środowiska biznesowego, nowe inwestycje przewidywane są w wielu sektorach zatrudnienia. Przewiduje się wzrost zarobków w sześciu z ośmiu sektorów przemysłowych. Największy wzrost prognozuje się dla rolnictwa, rybołówstwa i górnictwa. W pozostałych miesiącach 2017 oczekiwany jest również wzrost w sektorach usług i produkcji.

Wcześniej w tym roku uchwalono nowe przepisy dotyczące pracy, zmieniając przepisy, które obowiązywały od lat 40 XX w. Nowe przepisy prawa dają większą swobodę negocjacji zbiorowych i ograniczają zakres podjęcia działań prawnych w sporach pracowniczych. Uregulowana zostanie praca zdalna, a przedsiębiorstwa będą mogły bardziej elastycznie przydzielać godziny pracy i urlopy.

Będąca największą gospodarką Ameryki Łacińskiej Brazylia przewiduje jeszcze więcej inwestycji w zatrudnienie na rynku, pomimo sprzeciwu związków wobec reform prawa pracy, przewidujących mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia dla pracowników. Jednak niższe ryzyko i większa swoboda dla organizacji dążących do rozszerzenia swojej działalności na Amerykę Łacińską lub rozwinięcia istniejących przedsięwzięć są bardzo ważne ze względu na spadek zagranicznych inwestycji w związku z odczuwalną na początku roku niestabilnością polityczną.

Kanada

Kanada jest gotowa, aby zostać światowym liderem automatyzacji siły roboczej i sztucznej inteligencji. Takie zmiany mogą znacząco wpłynąć na ich obecne siły robocze, gdyż niemal połowa posad może zostać przystosowana lub zastąpiona podczas przekształceń o tak dużym zasięgu. Oprócz tego, że automatyzacja może potencjalnie znacząco ograniczyć liczbę dostępnych stanowisk wśród kanadyjskich pracowników, Kanada doświadcza również niemal historycznej redukcji siły roboczej. Wskaźnik udziału siły roboczej jest bliski osiągnięcia rekordowo niskiego poziomu w ostatniej dekadzie.

Te i inne czynniki rynkowe mogą spowodować dramatyczną zmianę w sposobie zatrudniania pracowników przez kanadyjskie przedsiębiorstwa. Nowi pracownicy przykładają większą wagę do elastyczności w miejscu pracy, a coraz więcej pracodawców jest otwartych na te organizacyjne zmiany, co pozwala na większą różnorodność typów zatrudnienia, takich jak praca na część etatu, umowę o dzieło, pracę w roli konsultanta, pracę zdalną oraz pracę zadaniową.

Kanada zapewnia bardzo dojrzały rynek z bardziej sprzyjającym otoczeniem regulacyjnym niż większość dojrzałych światowych rynków. Biorąc pod uwagę przyszłe plany szkolenia nowych pracowników w zakresie zarządzania, wspomagania i utrzymywania zautomatyzowanych procesów, Kanada może niedługo stać się jednym z najbardziej efektywnych kosztowo i wydajnych rynków w regionie.

Profile Rynkowe (ciąg dalszy)

Ameryka Południowa i Ameryka Północna (ciąg dalszy)

Meksyk

Oprócz pracowników wyższego szczebla, którzy zazwyczaj mają wyższe wykształcenie, w niektórych obszarach nie ma zbyt wielu możliwości, na zarobki wyższe niż minimalna stawka na tym rynku. Rosnąca liczba fabryk w takich regionach jak Sonora, w połączeniu z sezonowym zapotrzebowaniem na pracowników na stanowiska bezpośrednio i pośrednio związane z produkcją w ciągu miesięcy letnich przysparzają większych trudności kierownikom zakładów produkcyjnych w stałym zapewnieniu wszystkich stanowisk w ciągu roku.

Amerykańscy wytwórcy nadal inwestują w lokalną produkcję, a strategie zatrudnienia rozwijają się z konieczności ze względu na wzrost fachowej produkcji. Ponieważ coraz trudniej jest zapełnić stanowiska, a zatrzymanie personelu staje się coraz większym problemem, aby przyciągnąć pracowników, pracodawcy wprowadzają nowe programy zapewniając transport i opiekę nad dziećmi oraz inne świadczenia i przyzakładowe formy pomocy.

Ponad dwie trzecie (69%) meksykańskich pracowników to osoby do 41 roku życia. Dzięki wysokiemu wskaźnikowi zdobywania wykształcenia średniego, kształtująca się siła robocza oferuje wciąż nowe możliwości osiągnięcia efektywności kosztowej, a także wykwalifikowanych pracowników, pomimo niskiego poziomu znajomości języka angielskiego. Meksyk jest bardziej sprzyjającym rynkiem w kwestii dojrzałości rynku pracy, a także elastyczności regulacji obejmujących pracodawców.

USA

Stany Zjednoczone doświadczają w coraz większej mierze poczucia niepewności w związku ze zmieniającymi się przepisami, które wpływają na zatrudnianie zagranicznych pracowników. Liczne zmiany związane z płacą minimalną, a także płatnymi zwolnieniami lekarskimi, jak i nadgodzinami, mogą zmienić postrzeganie wydajności krajowej i efektywności kosztowej wpływającej na obecne i przyszłe zatrudnienie.

Jednak pomimo niepewności w całym kraju w związku z zawirowaniami politycznymi i gospodarczymi, obecny klimat przedstawia wyjątkową szansę dla niektórych z największych pracodawców na świecie. Po raz pierwszy pracodawcy na tym rynku muszą wykazać się większą inicjatywą i strategicznym podejściem przy identyfikowaniu i dodawaniu nowych i cennych kompetencji do ich niepowtarzalnej strategii dotyczącej pracowników na poziomie stanowiskowym, a także wielkomijskim.

Te mikro siły robocze charakteryzują się wyjątkowym poziomem elastyczności uregulowań i szans na oszczędności. Na przykład, aby zwiększyć wydajność, producent może zatrudnić pracowników na wiele zmian jednocześnie, a przy tym zredukować koszty związane z płacą, podatkami i kosztami operacyjnymi wybierając odpowiedni stan lub miasto. Podobnie, operacje centrów obsługi telefonicznej mogą być bardziej opłacalne w niektórych stanach niż w innych, co umożliwi nierozważane wcześniej przeniesienie miejsc pracy z powrotem do kraju.

Region APAC (Azja i Pacyfik)

Hongkong

Hongkong stara się ponownie odbudować siły robocze w niektórych sektorach, szczególnie w budownictwie i transporcie, koncentrując swoje wysiłki na przyciąganiu młodych talentów. Ze względu na starzenie się społeczeństwa, rośnie nie tylko procent pracowników, którzy są blisko wieku emerytalnego, ale również liczba pracowników, którzy postanawiają kontynuować zatrudnienie pomimo przekroczenia standardowego wieku emerytalnego. Ten trend sprawia, że coraz większy procent pracowników to osoby powyżej 65 roku życia – przewiduje się, że w ciągu następnych 50 lat liczba ta wzrośnie o 20% i osiągnie aż 36%.

Rząd rozluźnia także ograniczenia licencyjne dla profesjonalnych kierowców, aby pobudzić wzrost liczby nowych talentów, które mają zająć wakaty na stanowiskach kierowców. Aby ubiegać się o profesjonalną licencję, wystarczy by młodzi rekruci mieli zwykłe prawo jazdy od zaledwie roku, podczas gdy wcześniej wymagano aż trzech lat doświadczenia.

W związku z ustawową płacą minimalną, po raz pierwszy uchwaloną w maju 2011 r., pracodawcy muszą płacić swoim pracownikom co najmniej 28 HKD za godzinę. W maju 2017 r. stawka ta została podniesiona do 34,50 HKD. 17-procentowy wzrost osób pracujących na część etatu z 128 000 w roku 2011 do 150 000 pracowników w roku 2016 mógł korelować z wyższymi wymogami dotyczącymi płac, które obowiązują pracodawców. Może to w przyszłości doprowadzić do sytuacji, w której w Hongkongu coraz większą popularność zyska praca w oparciu o umowę o dzieło, praca na część etatu oraz inne dodatkowe formy zatrudnienia.

Indie

Ekonomiści przewidują, że do roku 2020 liczba pracowników w Indiach przekroczy 900 milionów, dzięki czemu Indie wyprzedzą Chiny jako największa gospodarka w obszarze zatrudnienia. Niezbyt często wspomina się jednak o rozbieżności między liczbą ludności w wieku produkcyjnym a aktywnymi pracownikami, która sugeruje, że pomimo pewnego nasycenia w obszarze outsourcingu usług informatycznych, duża część siły roboczej w Indiach nadal pozostaje niewykorzystana.

Wśród pracowników aktywnie działających na rynku pracy, większy procent to mężczyźni, co stwarza możliwości zwiększenia udziału kobiet. Jest to kluczowy czynnik, biorąc pod uwagę, że połowa ludności nie przekracza 25 roku życia i jeśli jeszcze nie weszła na rynek pracy, zrobi to niedługo. Niektórzy pracodawcy rozpoczęli opracowywanie konkretnych strategii w celu doskonalenia odpowiednich kompetencji przy optymalnych kosztach w oparciu o pięcioletni plan rozwoju skierowany do tego segmentu siły roboczej.

Tutejsze strategie zatrudnienia zmieniają się, gdyż pracodawcy dążą do zwiększenia udziału kobiet, a także wprowadzają ukierunkowane inicjatywy dla nowych i migrujących pracowników. Na przykład na poziomie regionalnym świadczenia dla kobiet są uważane za dodatkowe środki motywujące do przyjęcia pracy. I tak na przykład urlop menstruacyjny jest już częścią polityki urlopowej na rynkach takich jak Japonia, Indonezja, Włochy i Korea Południowa, a Indie poszerzają w tym zakresie najlepsze praktyki i pomysły na poziomie lokalnym. Przyszłość pokaże, czy ten pomysł zostanie ogólnie przyjęty w Indiach, jednak niektóre start-upy mają nadzieję, że stając się bardziej wrażliwymi na potrzeby kobiet, przyciągną największe talenty i będą sprzyjać osiągnięciu maksymalnej wydajności.

Profile Rynkowe (ciąg dalszy)

APAC (Azja i Pacyfik) (ciąg dalszy)

Nowa Zelandia

Digitalizacja pociąga za sobą zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników, a zarazem stwarza coraz trudniejsze warunki dla słabiej wykwalifikowanych uczestników rynku pracy Nowej Zelandii. Zainteresowanie tego rynku przenosi się na zawody wymagające wysokich kwalifikacji, a wzrost odsetka osób pracujących na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych zbiega się ze spadkiem liczby osób zatrudnionych w rolnictwie i produkcji.

Głównym wyzwaniem dla Nowej Zelandii będzie zwiększenie produktywności przy jednoczesnym przystosowaniu się do zmieniającego się rynku pracy. Zostało przedstawionych kilka propozycji podwyższenia stawek dla najmniej zarabiających pracowników, z proponowanym zwiększeniem płacy minimalnej o około 4,76%. Przyszłe podwyżki miałyby być obliczane na podstawie kosztów życia osób o najniższych dochodach.

Dla utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia w obliczu zmieniającego się rynku pracy i proponowanych ograniczeń w kwestii liczby imigrantów z pozwoleniem na pobyt i pracę w Nowej Zelandii, niezbędne będą również programy zapewniające stałe szkolenia i podwyższanie kwalifikacji pracowników. Sugestia, aby ograniczyć roczną liczbę osób otrzymujących pozwolenie na stały pobyt w Nowej Zelandii aż o 20 000 - 30 000 mogłyby stworzyć więcej okazji dla poszukujących pracy mieszkańców tego państwa. Dodatkowo podejmowane są coraz większe wysiłki, aby zatrzymać pracowników w kraju. Oferując pracownikom w Nowej Zelandii szansę na uniknięcie emigracji do rynków takich jak Australia, stworzy się bardziej przychylne środowisko pracy dla badań i rozwoju, przyszłych inwestycji i przedsięwzięć bazujących na nowych technologiach.

Singapur

Wskaźnik zatrudnienia mieszkańców w wieku 55-66 lat w Singapurze wzrósł w 2016 roku do 67%. Pracownicy w Singapurze należą do najbardziej doświadczonych na świecie, jednak singapurskie społeczeństwo starzeje się z roku na rok coraz szybciej. To przesunięcie w średniej wieku produkcyjnego zaczyna mieć inne następstwa związane z zatrudnieniem. Jakkolwiek jest to zarówno inspirujące, jak i wyjątkowe zjawisko, wiąże się ono z różnymi wyzwaniami, w tym z najniższą od siedmiu lat stopą bezrobocia oraz niedopasowaniem kwalifikacji, co skutkuje trudnościami w obsadzeniu starszymi pracownikami większej liczby stanowisk wymagających wysokiego poziomu umiejętności technicznych.

Próby przekształcenia w model wzrostu napędzanego wydajnością w połączeniu ze spowalniającą gospodarką sprawiły, że poszukującym pracy coraz trudniej jest znaleźć posadę. Przyjęcie nowych technologii stało się większym priorytetem niż przyciągnięcie migrujących pracowników, na których niegdyś polegało to państwo. Tym samym wielu pracowników boi się utraty obecnego stanowiska pracy na rzecz dalszej automatyzacji w najbardziej narażonych na to ryzyko sektorach, takich jak budownictwo, turystyka i produkcja.

Podczas gdy Singapur dokonuje przejścia od zapotrzebowania na pracowników zapelniających stanowiska o niskich dochodach do wykorzystania automatyzacji i sztucznej inteligencji, aby zwiększyć wydajność, organizacje mogą mieć problemy z utrzymaniem utalentowanych i wykwalifikowanych pracowników, którzy w przyszłości w inny sposób mogliby przyczynić się do sukcesu organizacji. Będący jednym z najdroższych na świecie rynków pracy Singapur jest często szybko odrzucany jako potencjalny rynek do rozwoju. Jednak zważając na elastyczność regulacyjną, dostępność wykwalifikowanych pracowników i wysoką produktywność, kraj ten może być warty rozważenia przez organizacje, w których wysokie koszty byłyby uzasadnione priorytetami biznesowymi i strategiami programowymi.

Wietnam

Wietnam, który konsekwentnie zajmuje miejsce w czołówce rynków do rozważenia przy rozszerzeniu działalności na Azję i Pacyfik, jest sprzyjającym rynkiem dla nowych lub poszerzanych inwestycji. Jednak brak wysoko wykwalifikowanych pracowników sprawia, że Wietnam przegrywa na płaszczyźnie gospodarczej z Chinami. Jednakże nowe ulgi podatkowe dla transferu zaawansowanej technologii pomagają w rozwoju wykwalifikowanego personelu poprzez specjalistyczne szkolenia dla lokalnych pracowników.

Wraz ze wzrostem nowych zamówień, poziom zatrudniania pracowników wzrasta w sektorze produkcji już 19 miesięcy z rzędu. W ostatnich miesiącach wydajność i produktywność fabryk również rośnie w przyspieszonym tempie. Ze względu na to, że 43% pracowników w kraju pracuje w szarej strefie, Wietnam może być pierwszym rynkiem regionu APAC, który przekroczy próg 50% w duchu coraz silniejszego trendu zatrudnienia na świecie określanego jako „gig economy” (rynek zleceń). Jako, że zmienia się podejście pracodawców, którzy chcą ukierunkować się na konkretne kompetencje i funkcje na odpowiednich rynkach, do przenoszenia działalności do innych, często dalekich krajów (offshoring) i outsourcingu, z perspektywy strategii zatrudnienia Wietnam staje się znany jako jeden ze „wschodzących rynków”, które obecnie są wykorzystywane jako zasoby.

Wietnam pozostaje popularnym rynkiem wśród organizacji, dla których priorytetem jest wysoka wydajność ze względu na brak znacznych ograniczeń dotyczących urlopów czy pracy w porze nocnej. Na tym rynku IT to ogólne pojęcie na określenie każdej organizacji, która produkuje lub dostarcza usługi związane z oprogramowaniem, sprzętem, działalnością, networkingiem czy telekomunikacją. Wietnam szybko staje się inwestycją i ośrodkiem technologicznym zarówno dla lokalnych, jak i międzynarodowych firm IT. Uniwersytety odnotowują olbrzymie zainteresowanie studiami w dziedzinie IT, a nowi absolwenci zostają zatrudniani od razu po zakończeniu studiów, aby spróbować zaspokoić oczekiwania i przystosować pracowników do działalności związanej z rozwojem technologii.

Region EMEA (Europa, Bliski Wschód i Afryka)

Francja

Przewidywane zmiany w przepisach dotyczących pracy mają na celu zwiększenie inwestycji we francuski rynek pracy poprzez zapewnienie zagranicznych inwestorów o zdolności dostosowania priorytetów zatrudnienia w miarę zmieniających się potrzeb biznesu. Zaproponowana reforma prawa pracy będzie zawierała ograniczenie kar za nieuzasadnione zwolnienia z pracy, a także zapewni przedsiębiorstwom więcej kontroli nad zasadami ustalonymi przez związki zawodowe. To rozluźnienie obciążeń regulacyjnych dla pracodawców zatrudniających francuskich pracowników spowodowało wzrost średniego wynagrodzenia.

Poziom zatrudnienia we Francji podniósł się o 89 700 w pierwszym kwartale 2017 roku, co stanowi poprawę o 0,4% – to najbardziej gwałtowny wzrost od dekady. Największe zmiany odnotowano w sektorze prywatnym, na co wskazuje poprawa zatrudnienia wśród pracodawców, którzy optymistycznie podchodzą do rozwoju w obecnym klimacie.

Francja wprowadziła również nową Tech Visa, wizę przyznaną wykwalifikowanym pracownikom oraz planuje przyspieszyć rozpatrywanie wniosków o azyl, aby rozluźnić nastawienie rynku do imigracji. Te inicjatywy będą pierwszymi zmianami w przepisach dotyczących migracji na rynku w celu ułatwienia procesu zatrudniania zagranicznych talentów i promowania bardziej przyjaznego dla biznesu otoczenia, aby wspomóc wzrost liczby start-upów z siedzibami we Francji.

Profile Rynkowe (ciąg dalszy)

Europa, Bliski Wschód i Afryka (ciąg dalszy)

Niemcy

Aby zostać nowym ośrodkiem finansowym Unii Europejskiej, Niemcy znoszą niektóre ze sztywnych przepisów prawa pracy w celu ułatwienia instytucjom finansowym prowadzenia tam działalności, a także przyciągnięcia pożyczkodawców do Frankfurtu w okresie, gdy wiele banków rozważa zalety przeniesienia się do Frankfurtu, Dublinu, Amsterdamu, Paryża, Luksemburgu i innych miast Unii Europejskiej. Niemcy rezygnują z niektórych elementów prawa pracy, w szczególności z tych, które stanowią o dużych odprawach w przypadku zwolnień, co wcześniej utrudniało wypowiedzenie umowy pracownikowi.

Obecnie prowadzone są dyskusje na temat promowania sprowadzania na rynek wysoko wykwalifikowanych imigrantów. Presja, jaką wywarły gwałtownie rozwijająca się gospodarka, starzejące się społeczeństwo oraz ograniczona liczba wykwalifikowanych pracowników w kraju sprawiła, że pracodawcy szukają talentów za granicą, aby zapłacić stanowiska, które w innym wypadku pozostałyby nieobsadzone. Przyszły rozwój biznesu może być zagrożony przez niedobór wykwalifikowanych pracowników, co przyznała niemal połowa ankietowanych w tym roku organizacji.

Lokalni urzędnicy planują na 2025 rok dojście do „pełnego zatrudnienia” pracowników w Niemczech, co oznacza obniżenie wskaźnika bezrobocia poniżej 3%, jest to wynik, który ostatnio został osiągnięty podczas boomu w połowie lat 70 XX w. Wskaźnik bezrobocia w Niemczech jest obecnie na najniższym poziomie od czasu zjednoczenia i wynosi 5,5%. Niska liczba dostępnych wykwalifikowanych pracowników, a także fakt, że prawie jedna trzecia pracowników to osoby w przedziale wiekowym 52-71 lat oznacza, że promowanie przyjęcia wykwalifikowanych imigrantów może stać się w najbliższych miesiącach głównym tematem.

Irlandia

Bardzo dobra znajomość języka angielskiego, bliskie położenie Anglii i przewaga w kwestii kosztów nad Londynem ożywiła zainteresowanie Irlandią wśród wielu posiadających klientów w Europie pracodawców. Pracownicy, którzy prawie w jednej trzeciej są tzw. millenialsami, a także sprzyjająca polityka migracyjna, jasne przepisy podatkowe oraz duże ułatwienia w prowadzeniu działalności już teraz sprawiły, że Irlandia oferuje szansę rozwoju i wzrostu biznesu na światowym rynku dla organizacji poszukujących nowego europejskiego rynku.

Agencja Inwestycji i Rozwoju (IDA) postanowiła pójść o krok dalej, oferując bardziej konkurencyjne stawki podatkowe, możliwość dofinansowania i rejestrację w ciągu 48 godzin dla indyjskich start-upów i przedsiębiorstw skupiających się na europejskim rynku. Oczekuje się, że organizacje te ustanowią także centra badań i rozwoju na rynku, aby zapewnić w przyszłości wzrost w sektorze technologii.

Liczba pracowników irlandzkich pomiędzy rokiem 2010 a 2016 wzrosła o 85 000, przy czym połowę tego wzrostu odnotowano pomiędzy rokiem 2015 a 2016. Wzrost ten przełożył się na znaczne zapotrzebowanie na nowe stanowiska, z których większość będzie wymagała bardziej technicznych umiejętności. Rynek wspiera również szkolenia STEM poprzez podejmowanie wspólnych inicjatyw z irlandzkimi uniwersytetami, aby zapewnić sobie miejsce w czołówce rozwoju technologicznego.

Norwegia

Norwegia charakteryzuje się wysoko wykształconymi pracownikami o doskonałej znajomości języka angielskiego, a także bardzo korzystnym miejscem w rankingu dotyczącym łatwości prowadzenia działalności. Około jedna czwarta norweskiej gospodarki jest bezpośrednio związana z sektorem ropy i gazu. Stało się to powodem niepokoju ze względu na przedłużający się spadek cen ropy. Istnieje obawa, że ta tendencja może mieć swoje konsekwencje dla pracowników sektora ropy i gazu, wyrzucając wysoko wykwalifikowanych pracowników z powrotem na rynek.

Pomimo tego, według Norweskiego Urzędu Pracy i Opieki Społecznej (NAV) poziom bezrobocia w Norwegii spadł do rekordowo niskiego poziomu, co jest zgodne z tendencją wchodzenia na rynek około 100 osób na miesiąc podczas pierwszej połowy 2017 roku.

Ze względu na to, że połowa norweskich pracowników to osoby 41-letnie lub młodsze, a najlepiej wykwalifikowani z nich skupiają się w Oslo i okolicach, obecnie próbuje się zmienić dynamikę lokalnego zatrudnienia i rozmieścić pracowników na terenie całego kraju. Po raz pierwszy rząd przenosi dużo stanowisk z sektora publicznego na inne rynki zatrudnienia, aby zachęcić do równego rozłożenia swoich najbardziej utalentowanych pracowników. Ta inicjatywa służy wielu celom, tworzy stanowiska pracy na mniejszych rynkach, zachęca absolwentów do szukania pracy w ich miastach rodzinnych lub innych regionach poza Oslo, a także wprowadza zmiany w puli talentów, aby móc lepiej wspierać pracodawców dających zatrudnienie na mniej dojrzałych rynkach w Norwegii.

RPA

Wskaźnik bezrobocia w Republice Południowej Afryki znajduje się obecnie w najwyższym punkcie od 14 lat, osiągając poziom 36% nieaktywnych zawodowo pracowników. Niemal 95% pracowników w RPA potrafi pisać i czytać, ale mimo że ponad połowa zna język angielski, tylko 10% jest klasyfikowanych jako pracownicy dodatkowi. Jest to dowód na niedopasowanie kwalifikacji pomiędzy dostępnymi pracownikami a umiejętnościami wymaganymi, aby zająć wolne miejsca pracy. Zwiększenie udziału procentowego nowych pracowników kontynuujących edukację średnią lub wyższą w zakresie nauki, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) będzie miało kluczowe znaczenie dla poprawienia zasadniczych przyczyn bezrobocia i niedopasowania kwalifikacji.

RPA przechodzi recesję gospodarczą po raz pierwszy od ośmiu lat, odczuwając skurczenie się gospodarki widoczne w słabej sytuacji produkcji i handlu na początku pierwszego kwartału 2017 roku. Biorąc pod uwagę, że niemal trzy czwarte pracowników to osoby w wieku 41 lat lub młodsze, ten rynek pracy, pomimo że mało dojrzały, jest dosyć elastyczny w kwestii przepisów dotyczących zatrudnienia.

Obecnie jedna trzecia pracowników w RPA pracuje poza biurami swoich pracodawców. Praca zdalna lub praca z domu stała się coraz częstszą praktyką wśród światowych organizacji, odkąd przeważać zaczęły firmy wykorzystujące technologię cloud computing. Pracodawcy postrzegają zatrudnienie zdalnych pracowników w regionie jako zarówno efektywne kosztowo, jak i opłacalne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

Profile Rynkowe (ciąg dalszy)

Europa, Bliski Wschód i Afryka (ciąg dalszy)

Zjednoczone Emiraty Arabskie

Zjednoczone Emiraty Arabskie są w dużym stopniu zależne od około ośmiu milionów pracowników migracyjnych, stanowiącej około 80% populacji kraju. Zdając sobie sprawę z faktu zależności od pracowników migracyjnych, rynek aktywnie pracuje nad polepszeniem warunków pracy w kraju. Nowe zaproponowane prawo zapewni pracownikom krajowym 30 dni płatnego urlopu rocznie, jeden dzień wolny w tygodniu, ubezpieczenie zdrowotne oraz wymóg zawarcia umowy przed rozpoczęciem pracy.

Proporcja kobiet kończących studia w dziedzinach STEM jest znacznie wyższa w Zjednoczonych Emiratach Arabskich niż w krajach zachodnich, co świadczy o wyjątkowości ZEA zarówno w regionie, jak i na świecie. W wyniku tego Zjednoczone Emiraty Arabskie stały się regionalnym, bogatym w możliwości ośrodkiem, do którego wiele kobiet przyjeżdża, aby rozpocząć i kontynuować swoje kariery. Dodatkowo 28% kobiet, które tworzą radę ministrów Zjednoczonych Emiratów Arabskich odgrywa kluczowe role we wspieraniu rozwoju technologii i innowacji na rynku.

Zjednoczone Emiraty Arabskie zainwestowały więcej w rozwój nowych pracowników niż większość rynków Bliskiego Wschodu, uruchamiając ostatnio programy mające na celu dawanie uprawnień i szkolenie młodych w zarządzaniu w wielu strategicznych sektorach. Ponadto rynek ten jest bardziej stabilny finansowo, politycznie i gospodarczo niż wiele otaczających go rynków i często wykorzystywany jest jako ośrodek regionalnych programów dla pracowników.

Wielka Brytania

Ostatni rok doprowadził do niepewności dotyczącej wielu aspektów Wielkiej Brytanii. Pomimo że rynek ten pozostaje jednym z najbardziej dojrzałych i wysoko wykwalifikowanych, czynniki regulacyjne, które niegdyś były uznawane za pewnik, teraz są przedmiotem potencjalnych zmian, wynikających z nadchodzącego odłączenia się od Unii Europejskiej. Wyjątkowo wysoko na liście czynników wpływających na obecną sytuację pracowników znajdują się regulacje migracji, które stanowią, w jaki sposób pracownicy mogą poruszać się pomiędzy Wielką Brytanią, a innymi krajami UE.

Niektóre kluczowe sektory w Wielkiej Brytanii będą zależne od tego, jak zmienią się te regulacje w następnej wersji polityki migracyjnej pracowników. Na siły robocze w sektory turystyki i usług żywnościowych, produkcji i transportu składa się odpowiednio 33%, 23% i 20% pracowników spoza Wielkiej Brytanii. Pomimo że organizacje starają się dostosować plany do przyszłych regulacji, wielu pracowników spoza Wielkiej Brytanii musi wziąć pod uwagę możliwość, że nie będą mogli dłużej pracować i swobodnie poruszać się pomiędzy Wielką Brytanią i państwami UE. Może to okazać się niekorzystne dla wysoko wykwalifikowanych pracowników UE obecnie pracujących w Wielkiej Brytanii.

Niezależnie od tego, że klimat stał się nadmiernie ostrożny i podlega ciągłym zmianom, Wielka Brytania pozostaje jednym z największych ośrodków wysoko wykwalifikowanych pracowników o doskonałej znajomości języka angielskiego i wyższym wykształceniem. Prawie połowę pracowników ocenia się jako wysoko wykwalifikowanych, a 98% z nich to osoby anglojęzyczne.

Podsumowanie strategii pozyskiwania pracowników

Obecnie większość organizacji zmienia strategię dotyczące angażowania pracowników, skupiając się na czymś, co nazwać możemy „strategią siły roboczej w Erze Człowieka”. Narzędzia, dane i analizy mają na celu pomóc przedsiębiorstwom poznać dane dotyczące zarówno rynków regionalnych, jak i rynku światowego, i to jest istotny krok we właściwym kierunku. Coraz większe są oczekiwania dotyczące ulepszonych strategii angażowania pracowników. Czołowe przedsiębiorstwa, zamiast skupiać się na doświadczeniach z przeszłości, na których miałyby opierać swoje decyzje, idą w kierunku bardziej rozwiniętych strategii, które pozwalają im przewidzieć przyszły sukces.

Nawet gdy organizacje poznają, czym jest nowe spojrzenie na dostępność, wydajność, obciążenia regulacyjne i czynników wpływających na wydajność siły roboczej, czeka je znacząca zmiana, ponieważ pracownicy na całym świecie bezustannie dostosowują się do wciąż zmieniających się regionalnych i globalnych liderów. Mówiąc prościej, strategię angażowania pracowników muszą umożliwić organizacjom obiektywne przewidywanie potencjału – w tym, tego, co go ogranicza i co go rozwija.

Organizacje chcą poznać cały obraz sił roboczych, w tym podgrupy siły roboczej obejmujące stałe i dodatkowe podgrupy pracowników, a również dalsze podzbiory pracowników dodatkowych, takie jak uczestnicy szarej strefy. Muszą one również móc przewidzieć zmianę warunków rynkowych, zapotrzebowania na kompetencje oraz potrzeby sezonowe.

Wskaźnik Total Workforce Index™ umożliwi organizacjom kompleksową analizę danych oraz opracowanie zwycięskich strategii, które pewnie wprowadzą je w kolejną dekadę.

Dostosuj wskaźnik Total Workforce Index™

Oferta działu Market Intelligence Unit grupy ManpowerGroup Solutions

Czy Twoja organizacja ma szczególne priorytety?

Wskaźnik Total Workforce Index™ jest w pełni konfigurowalny, dzięki czemu może zostać dostosowany do priorytetów strategicznych poszczególnych organizacji. Choć ten publikowany każdego roku raport wykorzystuje zastrzeżony prawnie wzór, aby ocenić 75 rynków, wzór ten może zostać dostosowany tak, by odzwierciedlał unikalne priorytety dotyczące pracowników oraz potencjalnych rynków pracy przyjęte przez poszczególne organizacje.

Skontaktuj się z ManpowerGroup Solutions, aby dowiedzieć się w jaki sposób uzyskać dostosowane do potrzeb Twojej Organizacji konsultacje i skrojony na miarę Twoim potrzeb ranking stworzony przy pomocy wskaźnika Total Workforce Index™

Źródła i ujawnienie informacji

Podstawowymi źródłami danych (stan na grudzień 2016) wykorzystanych w niniejszym raporcie są statystyki z Ministerstw Pracy 75 rynków uwzględnionych w niniejszej publikacji, Centralnej Agencji Wywiadowczej (USA), World Data Bank, Trading Economics i wewnętrzne dane zebrane w ramach działań ManpowerGroup.

Oświadczenie o wyłączeniu odpowiedzialności

Niniejszy raport ma na celu przedstawienie ogólnych informacji biznesowych dotyczących globalnych warunków i rozważań dotyczących zatrudnienia. Nie należy interpretować go jako porady prawnej. Skonsultuj się z doradcą prawnym, aby upewnić się, że przestrzegasz wszystkich obowiązujących przepisów prawa.



ManpowerGroup®
Solutions

O ManpowerGroup Solutions

ManpowerGroup Solutions opracowuje i przygotowuje oparte na kompetencjach, skuteczne rozwiązania, które umożliwiają uzyskanie jak lepszych wyników w Twojej organizacji. ManpowerGroup Solutions należy do ManpowerGroup.

Dowiedz się więcej na stronie: www.manpowergroupsolutions.com

Dowiedz się więcej o portalu Global Workforce Insights Portal:
insights.manpowergroupsolutions.com

