

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Czerwiec 2020





Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



O Raporcie

Niniejszy raport jest kolejnym 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, w przypadku niniejszego wydania – od 23 maja 2020 r. do 20 czerwca 2020 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, ze zrozumiałych względów odnoszące się głównie do zmian na rynku wywołanych pandemią koronawirusa (COVID-19). Odpowiedzą polskiego rządu na spowodowany nią kryzys gospodarczy są kolejne wersje tzw. tarczy antykryzysowej. 31 marca weszła w życie „Tarcza 1.0” (Dz. U. poz. 568), 17 kwietnia br. – „Tarcza 2.0” (Dz. U. poz. 695), 16 maja br. – „Tarcza 3.0” (Dz.U. poz. 875), 23 czerwca br. – „Tarcza 4.0”.

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 – przedstawia najnowsze wyniki badań w tym zakresie oraz dominujące trendy. Rynek pracy mierzy się obecnie przede wszystkim ze skutkami pandemii wirusa COVID-19, a poszczególne kraje wprowadzają programy wspierające przedsiębiorców i pracowników, którzy zmagają się ze skutkami kryzysu.

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w maju 2020 r. wyniosła 6,0%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,2 p.p.
- Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że **w maju 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1011,7 tys. bezrobotnych** (o 45,9 tys. więcej niż miesiąc wcześniej).
- **W maju 2020 r. we wszystkich województwach nastąpił wzrost stopy bezrobocia, który oscylował w granicach 0,2-0,4 p.p.** Najsilniejszy wzrost odnotowano w województwie lubuskim – o 0,4 p.p. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,3%), podkarpackim (8,9%), kujawsko-pomorskim (8,6%) i świętokrzyskim (8,5%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,6%), śląskim (4,5%), mazowieckim (4,9%) i małopolskim (5,1%).
- **W maju 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 72,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 14 tys. ofert (o 24%) więcej niż w kwietniu 2020 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2020 r. wyniosło 6173,9 tys. osób** i było niższe o 1,4 p.p. w porównaniu z kwietniem 2020 r. i o 3,2 p.p. r/r.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2020 r. wyniosło 5119,94 zł.** W porównaniu z kwietniem 2020 r. zmalało o 3,1 p.p., a w porównaniu z majem 2019 r. wzrosło o 1,2 p.p.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w kwietniu 2020 r. wyniósł 6,6%, a dla strefy euro (UE-19) – 7,3%.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,9%².**

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

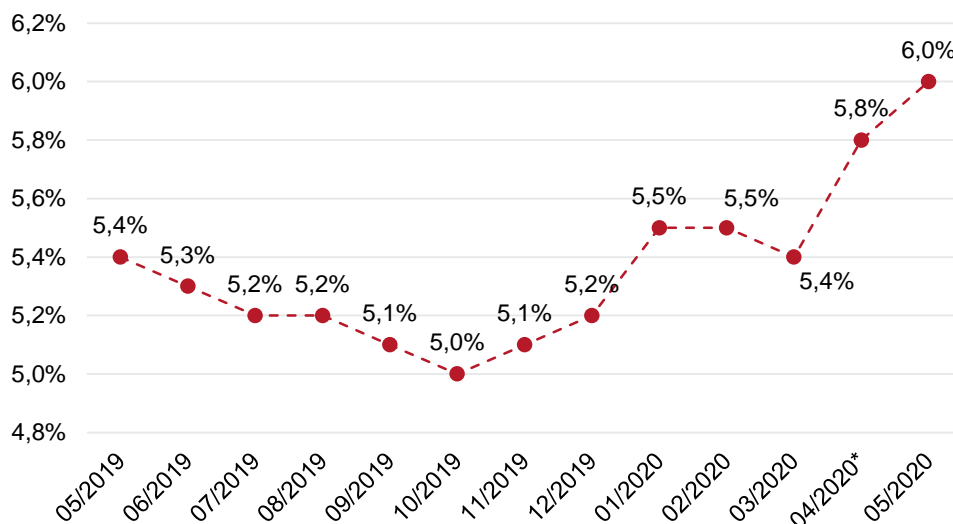
² Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec maja 2020 r. wyniosła **6,0%**

Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec maja 2020 r. w porównaniu z kwietniem br. wzrosła o 0,2 p.p. i wyniosła 6,0%. W porównaniu z majem 2019 r. wartość wskaźnika wzrosła o 0,6 p.p. (Wykres 1).

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



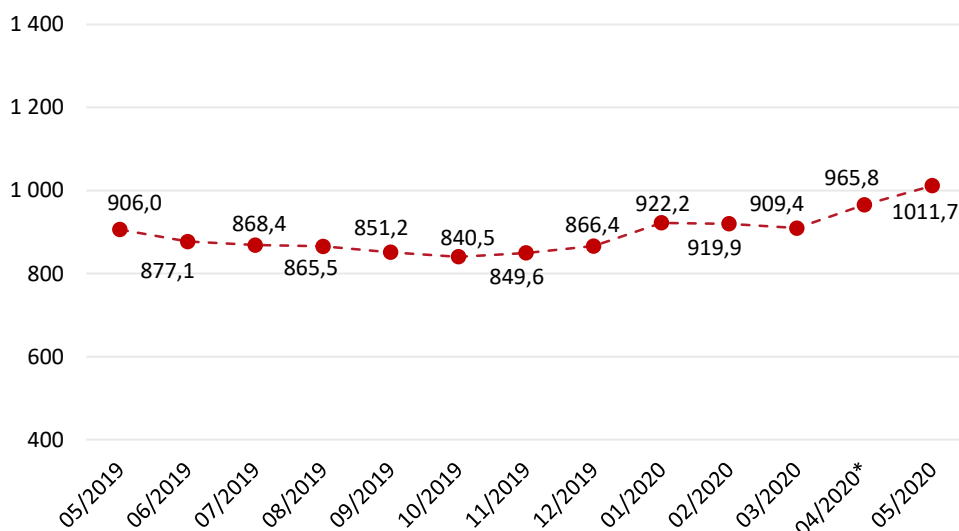
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRPiPS**, data dostępu 13.06.2020.

W maju 2020 r. we wszystkich województwach nastąpił wzrost stopy bezrobocia, który oscylował w granicach 0,2-0,4 p.p. Najsilniejszy wzrost odnotowano w województwie lubuskim – o 0,4 p.p. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,3%), podkarpackim (8,9%), kujawsko-pomorskim (8,6%) i świętokrzyskim (8,5%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,6%), śląskim (4,5%), mazowieckim (4,9%) i małopolskim (5,1%).

W końcu maja 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1011,7 tys. bezrobotnych. W porównaniu z kwietniem 2020 r. ich liczba wzrosła o 45,9 tys. osób, tj. o 4,8%, natomiast w porównaniu z majem 2019 r. była wyższa o 105,7 tys., tj. o 11,7% r/r (Wykres 2).

Najwięcej ofert zgłoszonych do PUP w maju br. przeznaczonych było dla pomocniczych robotników w przemyśle przetwórczym, robotników wykonujących prace proste w przemyśle, pakowaczy ręcznych, magazynierów, robotników gospodarczych, pomocniczych robotników budowlanych, robotników magazynowych, pracowników zajmujących się sprzątnięciem czy sprzedawców.

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

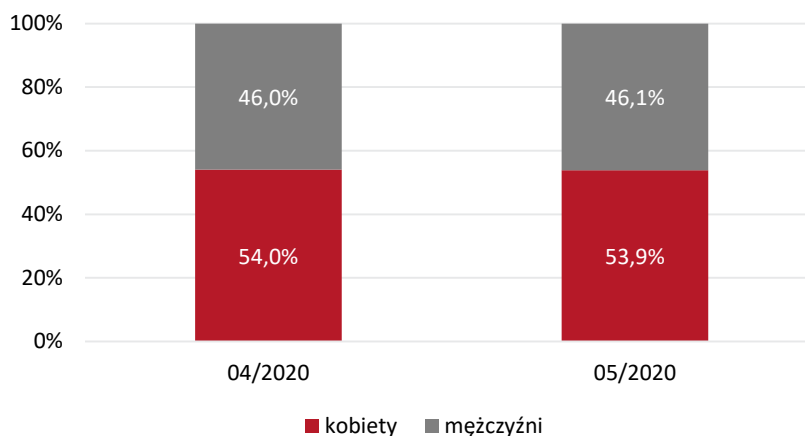


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRPiPS**, data dostępu 13.06.2020.

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

Wykres 3. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w kwietniu i maju 2020 r.

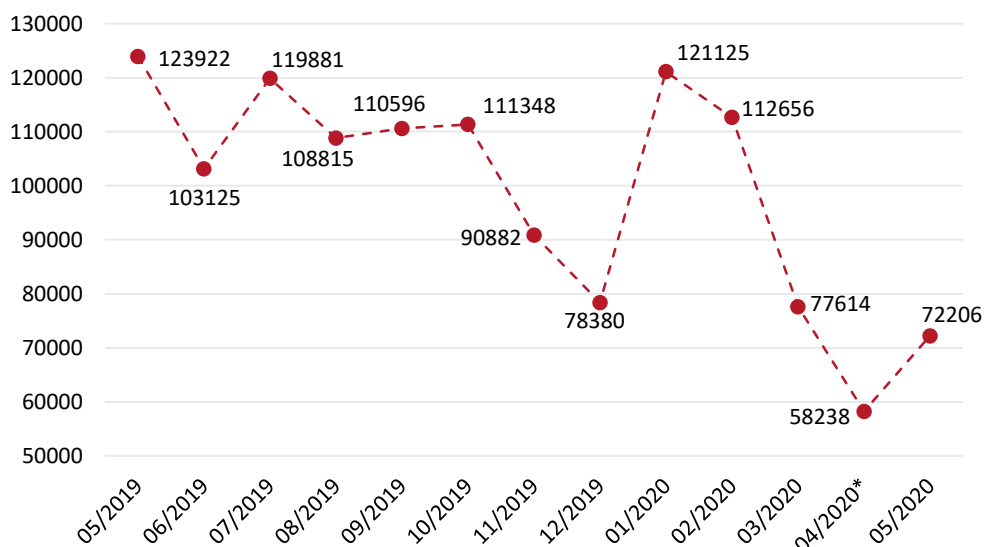


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 13.06.2020.

Według wstępnych danych MRPiPS w maju 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 72,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 14,0 tys. ofert (o 24,0%) więcej niż w kwietniu 2020 r. (Wykres 4).

Jeszcze lepsze wyniki pokazuje raport firmy Grant Thornton, z którego wynika, że liczba nowych ofert pracy w maju br. była w Polsce o 37,7% wyższa niż w kwietniu br.

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie maj 2019 r. – maj 2020 r.

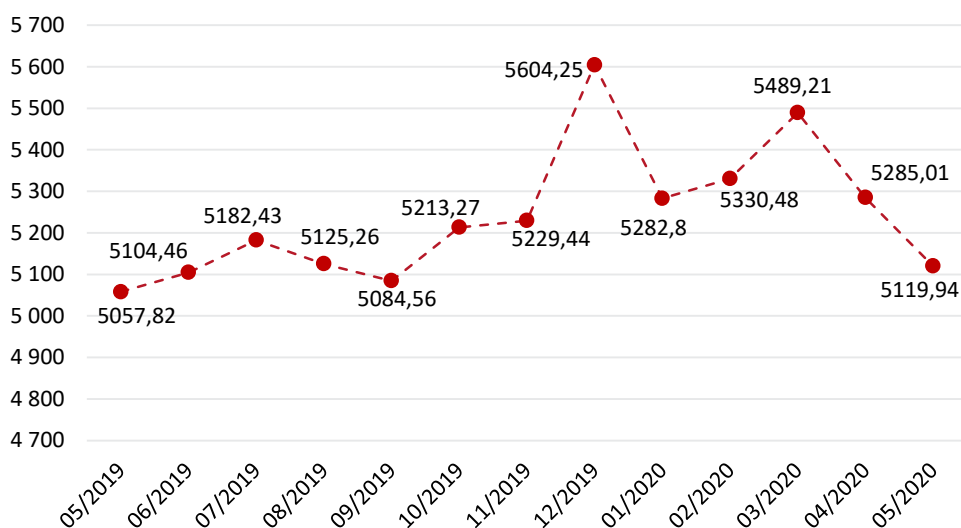


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2020 r. wyniosło 5119,94 zł (Wykres 5) i w porównaniu z kwietniem 2020 r. spadło o 3,1 p.p., natomiast r/r wzrosło o 1,2 p.p.

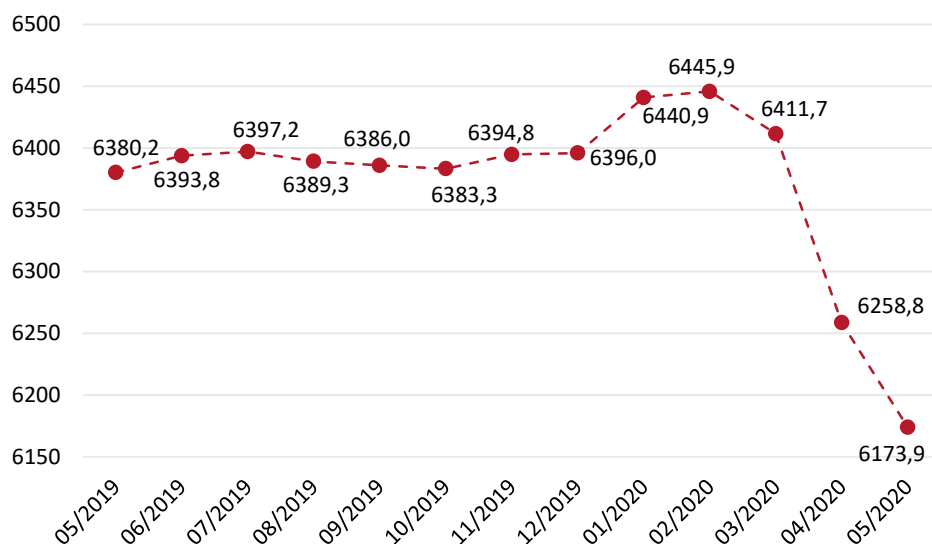
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie maj 2019 r. – maj 2020 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 18.06.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2020 r. wyniosło 6173,9 tys. osób. W porównaniu z kwietniem 2020 r. zatrudnienie było niższe o 1,4 p.p. i o 3,2 p.p. r/r (Wykres 6).

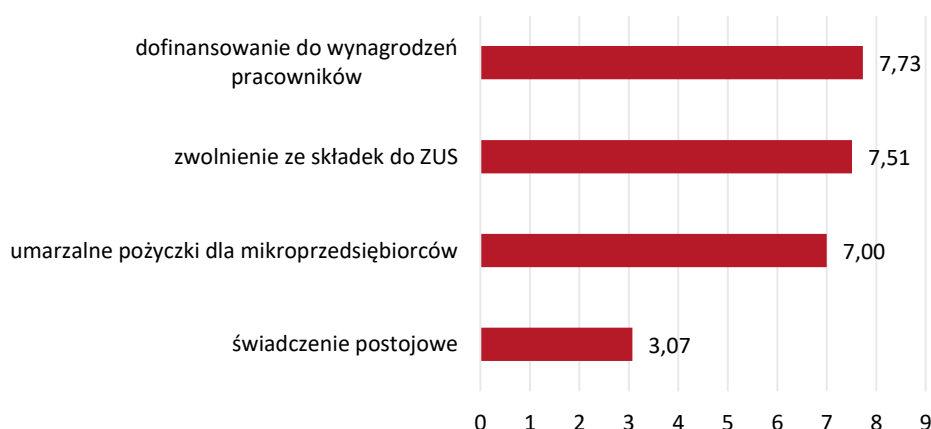
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie maj 2019 r. – maj 2020 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 18.05.2020.

Według danych **MRPiPS** w ramach tarczy antykryzysowej, która obejmuje m.in. dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników, pożyczki dla mikroprzedsiębiorców, zwolnienia ze składek i świadczenie postojowe dla przedsiębiorców, przekazano 25,3 mld zł³. Szczegółowe informacje przedstawia Wykres 7.

Wykres 7. Kwoty rządowego wsparcia przedsiębiorców w ramach tarczy antykryzysowej (w mld zł)

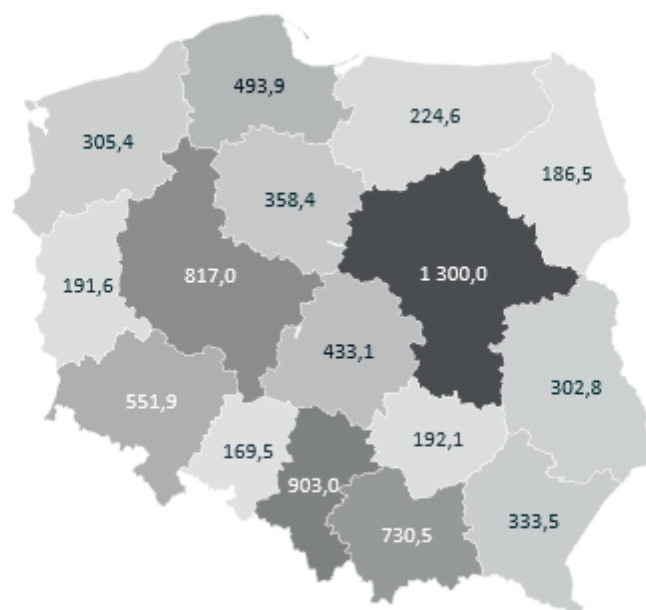


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.06.2020.

³ Stan na 15.06.2020 r.

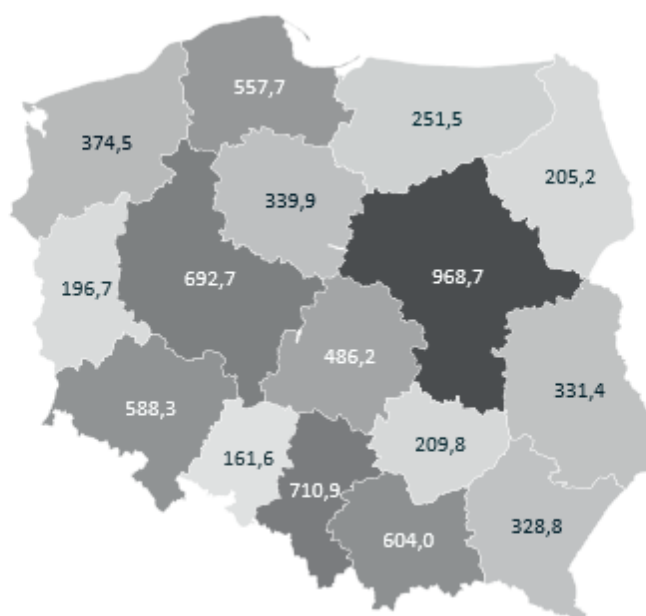
Wykresy 8-11 prezentują kwoty rządowego wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej według województw⁴.

Wykres 8. Kwota zwolnień z obowiązku opłacania składek ZUS wg województw (mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.06.2020.

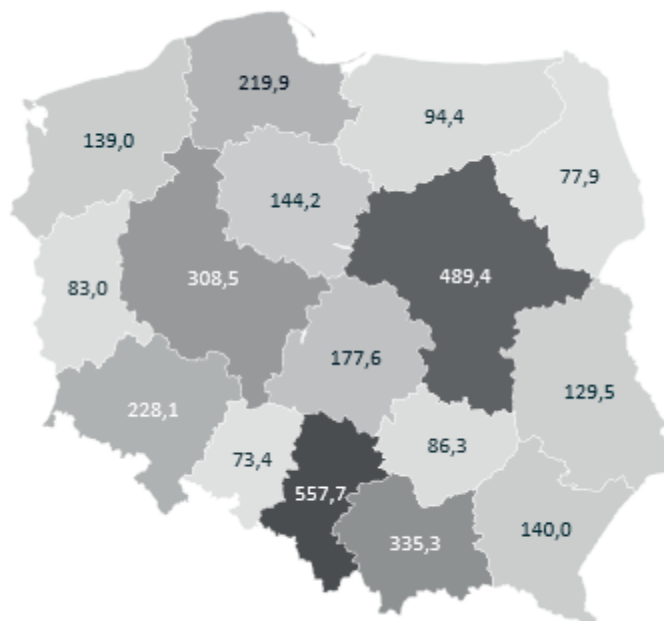
Wykres 9. Tarcza antykryzysowa. Kwota przyznanych pożyczek dla mikroprzedsiębiorców wg województw (mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.06.2020.

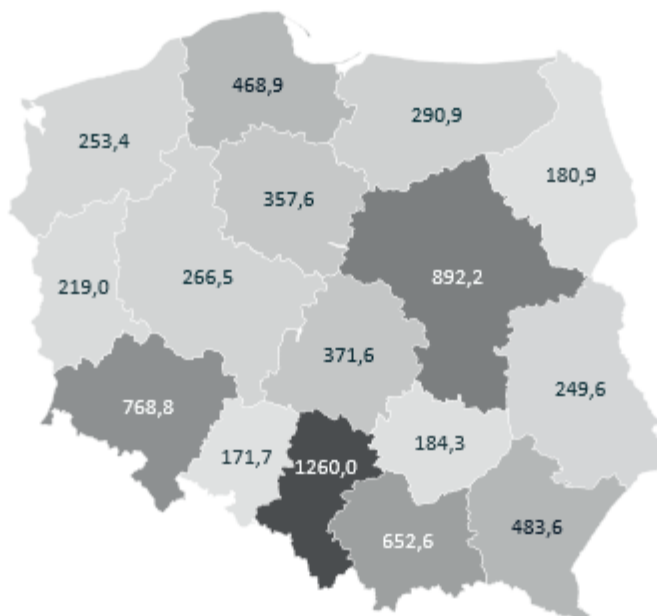
⁴ Stan na 15.06.2020 r.

Wykres 10. Tarcza anty kryzysowa. Kwota wypłaconego świadczenia postojowego dla samozatrudnionych i pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych wg województw (mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.06.2020.

Wykres 11. Tarcza anty kryzysowa. Wsparcie udzielane firmom na ochronę miejsc pracy wg województw (mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.06.2020.

Europejski rynek pracy

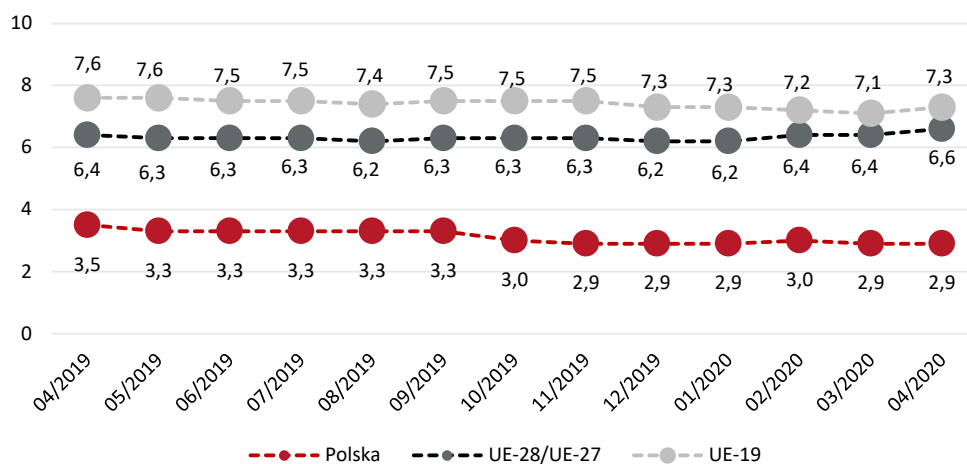
**Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w kwietniu 2020 r.
wyniósł 6,6%**

Według najnowszych danych Eurostatu⁵ wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w kwietniu 2020 r. wyniósł 6,6%, co oznacza wzrost o 0,2 p.p. wobec poprzedniego miesiąca. W marcu państwa członkowskie zaczęły wprowadzać wiele ograniczeń w funkcjonowaniu gospodarek, by zapobiegać rozprzestrzenianiu się COVID-19.

Stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w kwietniu 2020 r. wyniosła 7,3%, co oznacza wzrost o 0,2 p.p. w porównaniu z marcem 2020 r. oraz spadek o 0,3 p.p. r/r.

W Polsce w marcu 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,9% i pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem (Wykres 12).

Wykres 12. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie kwiecień 2019 r. – kwiecień 2020 r.⁶



Źródło: Eurostat, data dostępu 16.06.2020.

W marcowym rankingu Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (14,8%), na Łotwie (9,0%) i Cyprze (8,9%), natomiast najniższą – w Czechach (2,1%), Polsce (2,9%) i Niderlandach (3,4%). Brak danych dotyczących stopy bezrobocia dla Estonii, Grecji i Węgier (Wykres 13).

W kwietniu 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 15,4% w UE-27 i 15,8% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 14,6% i 15,1% w marcu 2020 r.

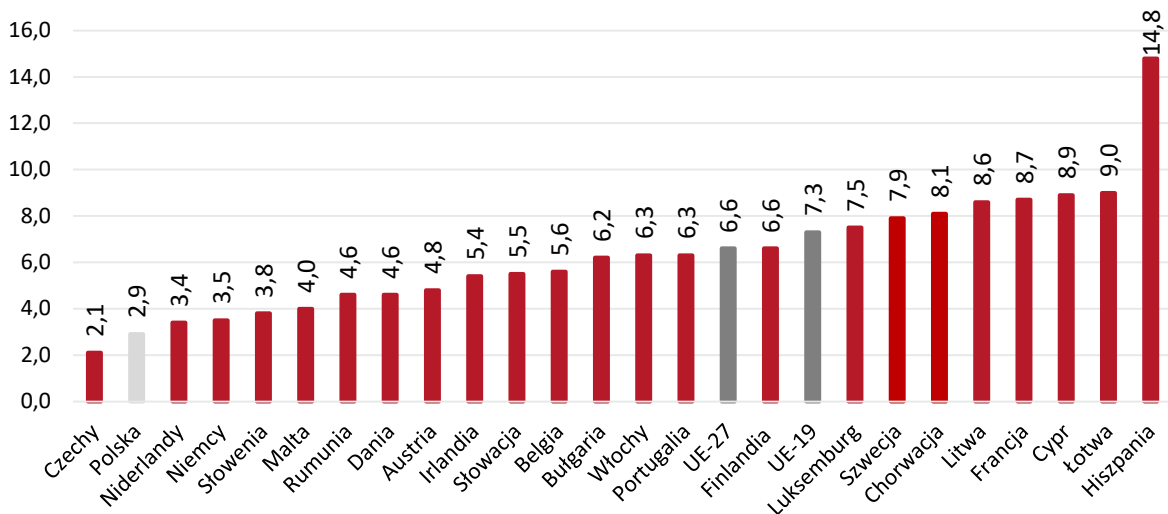
W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,3%),

⁵ Data dostępu 16.06.2020 r.

⁶ Dane wyrównane kwartalnie.

Czechach (5,8%) i Niderlandach (8,4%), a najwyższe – w Hiszpanii (33,2%) i Szwecji (24,4%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 9,4%.

Wykres 13. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-27 w kwietniu 2020 r. (%)*

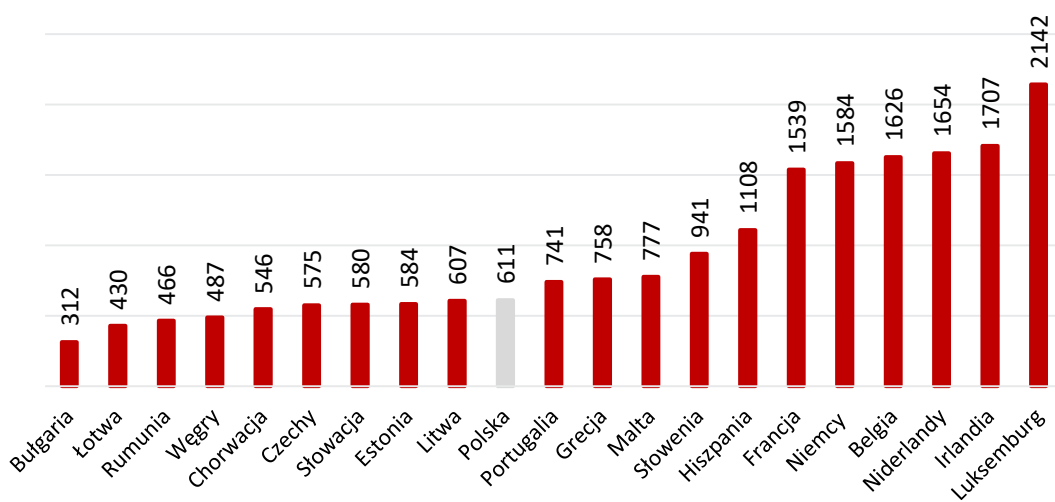


*Brak danych dla Estonii, Grecji i Węgier.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 16.06.2020.

W 2020 r. ustawowe miesięczne płace minimalne brutto w większości krajów UE-27 wzrosły, chociaż w wielu z nich nadal pozostają poniżej 60% mediany płac europejskiej. Dotyczy to w szczególności centralnych i wschodnich państw członkowskich Unii. Najwyższe płace minimalne brutto zostały odnotowane w Luksemburgu (2142 euro), Irlandii (1707 euro) i Niderlandach (1654 euro), a najniższe – w Bułgarii (312 euro), na Łotwie (430 euro) i w Rumunii (466 euro). W Polsce płaca minimalna brutto wynosi 611 euro i wzrosła o 17% r/r (w 2019 r. wynosiła 523 euro).

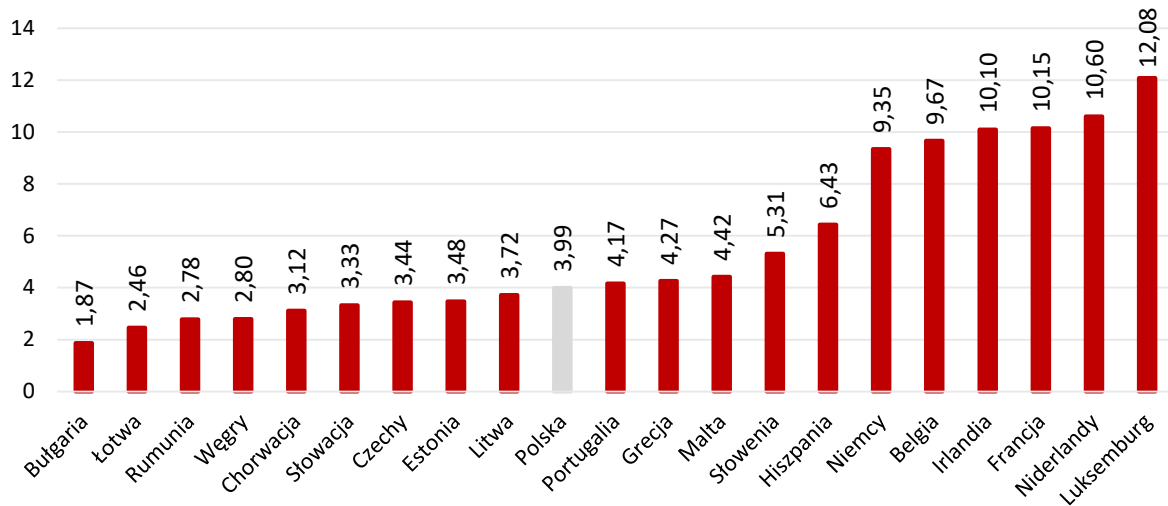
Wykres 14. Minimalne wynagrodzenie miesięczne brutto w 2020 r. w wybranych państwach członkowskich UE-27 (w euro)



Źródło: **Eurofound**, data dostępu 16.06.2020.

Podobnie prezentuje się rozkład godzinowej stawki minimalnego wynagrodzenia brutto⁷. W 2020 r. najwyższe godzinowe płace minimalne brutto zostały odnotowane w Luksemburgu (12,08 euro/na godzinę), Irlandii (10,60 euro/na godzinę) i Niderlandach (10,15 euro/na godzinę), a najniższe – w Bułgarii (1,87 euro/na godzinę), na Łotwie (2,46 euro/na godzinę) i Rumunii (2,78 euro/na godzinę). W Polsce w 2020 r. godzinowa płaca minimalna brutto wynosi 3,99 euro/na godzinę.

Wykres 15. Minimalne wynagrodzenie godzinowe brutto w 2020 r. w wybranych państwach członkowskich UE-27 (w euro)



Źródło: **Eurofound**, data dostępu 16.06.2020.

⁷ Porównanie płac godzinowych pozwala lepiej zestawić wynagrodzenie pracowników wykonujących pracę w niepełnym wymiarze godzin i na umowę o pracę na godzinę.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁸

- Stale maleje liczba publikowanych ogłoszeń o pracę. Na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w maju 2020 r. liczba nowych ofert pracy wyniosła 195,1 tys. i była o 41,6% mniejsza niż w tym samym okresie rok temu.

Polski rynek pracy
w obliczu pandemii
koronawirusa
- Ponad 40% badanych obawia się utraty pracy w związku z epidemią koronawirusa, a aż 60% – obniżki wynagrodzenia lub zmiany zasad zatrudnienia.
- Przedsiębiorcy deklarują, że istotnie pogorszyła się kondycja finansowa ich firm. Obecnie 46% przedsiębiorstw ocenia swoją sytuację jako dobrą lub bardzo dobrą – od 2014 r. ten odsetek nie spadał poniżej 60%. 15% ocenia swoją sytuację jako złą lub bardzo złą – ten odsetek nigdy w historii badania, tj. od 2009 r., nie był dwucyfrowy.

Polscy przedsiębiorcy
w obliczu pandemii
koronawirusa
- Okres potrzebny do powrotu do normalnego funkcjonowania 56% firm szacuje na około 6 miesięcy. Przy czym 31% przedsiębiorstw zakłada, że będzie to mniej niż 3 miesiące.
- 94% wszystkich pracowników mieszkało lub mieszka w krajach, w których w związku z pandemią koronawirusa obowiązywały ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Globalny rynek pracy
w obliczu pandemii
koronawirusa
- Wiele krajów złagodziło już restrykcje związane z zamykaniem miejsc pracy i stopniowo pozwala pracownikom na powrót do firm. Według stanu na 17 maja 2020 r. 20% wszystkich pracowników mieszkało w krajach, w których w związku z pandemią obowiązywały całkowite ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej z wyjątkiem zawodów pierwszej potrzeby, 69% – w krajach, w których wymagano zamknięcia miejsc pracy dla niektórych sektorów lub kategorii pracowników, a 5% – w krajach, w których jedynie zalecano zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej.
- Szacuje się, że około 45 mln stanowisk pracy w UE-27 (23% całkowitego zatrudnienia w UE-27) jest narażonych na bardzo wysokie ryzyko zakłóceń w związku z pandemią koronawirusa. Do najbardziej narażonych sektorów należą: hotelarstwo, usługi gastronomiczne, handel hurtowy i detaliczny oraz usługi socjalne i osobiste.

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

Plany pracodawców

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, a także o kondycję ich firmy i przyszłość polskiej gospodarki. Badanie realizowano w okresie 27 kwietnia – 18 maja 2020 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Odsetek przedsiębiorców, którzy przewidują spowolnienie gospodarcze w najbliższym półroczu (czerwiec – grudzień 2020 r.), zwiększył się z 24% do 59%.
- Istotnie pogorszyła się dość stabilna dotąd ocena kondycji finansowej firm. Obecnie 46% z nich ocenia swoją sytuację jako dobrą lub bardzo dobrą – od 2014 r. ten odsetek nie spadał poniżej 60%, 15% ocenia swoją sytuację jako złą lub bardzo złą – ten odsetek nigdy w historii badania, tj. od 2009 r., nie był dwucyfrowy.
- Okres potrzebny do powrotu do normalnego funkcjonowania 56% firm szacuje na około 6 miesięcy. Przy tym 31% przedsiębiorstw zakłada, że będzie to mniej niż 3 miesiące.
- 65% pracodawców nie planuje zmian w zatrudnieniu, a 13% wskazuje na możliwość redukcji personelu. 14% deklaruje zwiększenie liczby pracowników – jeszcze rok temu odsetek ten wynosił 39%.
- 7 na 10 przedsiębiorstw planuje utrzymanie pensji na dotychczasowym poziomie. 8% zamierza dać zatrudnionym podwyżki – jest to najniższy odsetek w całej historii badania, tj. od 2009 r., i oznacza spadek o 40 p.p. względem II półrocza 2019 r.
- 14% planuje redukcję wynagrodzeń. W co drugiej firmie, która zamierza podjąć takie działania, obniżka będzie dotyczyć niemal wszystkich pracowników.
- W związku z pandemią ponad połowa przedsiębiorstw wysłała swoich pracowników na zaległe urlopy. Wśród innych rozwiązań stosowanych przez pracodawców w Polsce znalazło się także wstrzymanie premii uznaniowych oraz tych za realizację celów, nieprzedłużenie zleceń osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych,

zmniejszenie wynagrodzenia w związku ze zmianą czasu pracy oraz rozwiązywanie umowy o pracę z pojedynczymi pracownikami.

- Część z firm, w celu ochrony miejsc pracy, korzystała także z rozwiązań tzw. tarczy antykryzysowej. 3 na 10 firm pozytywnie ocenia podjęte przez rząd działania w związku z epidemią. O propozycjach najlepiej wypowiadają się przedstawiciele przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 osób. Najgorzej działania rządu oceniają firmy zatrudniające do 50 pracowników.
- Spośród wprowadzonych przez rząd rozwiązań wspierających utrzymanie miejsc pracy najczęściej wykorzystywanym było czasowe zwolnienie z odprowadzenia składek ZUS, z którego skorzystało 39%. Drugim (31%) co do popularności było dofinansowanie wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Zdecydowana większość przedsiębiorców, która z nich skorzystała, oceniła te możliwości jako pomocne. 1/5 pracodawców odroczyła płatność podatków, a 13% wprowadziło świadczenia postojowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą.

Rynek pracy w czasie COVID-19

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem zawartych w nich zachęt i wymagań, opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w maju 2020 r. i w tym samym okresie rok temu. Dane zostały zebrane na podstawie losowej próby 1000 ofert.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w maju 2020 r. wyniosła 195,1 tys. i było to o 41,6% mniej niż w tym samym okresie rok temu.
- Wśród 10 największych aglomeracji⁹ w Polsce zdecydowanie najgorsza sytuacja jest w Poznaniu. W maju 2020 r. tamtejsi pracodawcy opublikowali na portalach rekrutacyjnych jedynie 1229 nowych ogłoszeń, czyli aż o 74% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Najniższy spadek ofert w maju 2020 r. odnotowano w Krakowie – 37% r/r. W samym Krakowie otwartych jest niemal 9013 procesów

⁹ Warszawa, Kraków, Wrocław, Łódź, Szczecin, Gdańsk, Poznań, Bydgoszcz, Lublin i Katowice.

rekrutacyjnych, czyli tyle samo, co łącznie w innych 5 dużych miastach: Gdańsku, Poznaniu, Bydgoszczy, Lublinie i Katowicach.

- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców przypada już średnio tylko 7,1 oferty wobec 14 rok temu.
- Wśród 10 przeanalizowanych zawodów¹⁰ największe spadki widać wśród pracowników administracji i kadr (pracownik sekretariatu – spadek o 72%, HR business partner – spadek o 65%). Ofert dla głównych księgowych jest o 21% więcej niż przed kryzysem.
- Oferty pracy zmieniły się pod względem atrakcyjności dla pracownika. W maju 2020 r. jedno ogłoszenie o pracę zawierało średnio 4,8 zachęty wobec 6 w maju zeszłego roku.
- Pracodawcy rezygnowali z najbardziej popularnych benefitów pracowniczych – pakietów medycznych i kart sportowych. Teraz najczęstszą zachętą do pracy są szkolenia.
- W ofertach pracy widać wzrost oczekiwań wobec kandydatów. Najczęstszym jest doświadczenie zawodowe (65%) oraz odpowiednie wykształcenie (40%). W porównaniu do maja zeszłego roku znacznie wzrósł wymóg dyspozycyjności (z 17% do 29%). Zmniejszył się natomiast wymóg znajomości języka obcego (z 37% do 28%).
- Większość nowych ofert pracy skierowana jest do pracowników fizycznych – stanowią one 56% wszystkich ogłoszeń. Zwiększone od początku pandemii zapotrzebowanie na pracowników fizycznych jest spowodowane brakującymi etatami w handlu, budownictwie, branży kurierskiej czy w służbie zdrowia.

KoronaBilans MŚP

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia informacje na temat sytuacji ekonomicznej firm, w tym ocenę obecnej sytuacji ekonomicznej, decyzji związanych z kontynuacją działalności, planowania inwestycji, zatrudnienia, oceny rządowego wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej etc. Badanie zrealizowano w maju 2020 r. na próbie 301 przedsiębiorstw.

Informacje ogólne

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

Źródło

Krajowy Rejestr Długów. Więcej informacji w [Raporcie](#).

¹⁰ Pracownik sekretariatu, magazynier, kasjer/sprzedawca, kierowca, analityk finansowy, HR business partner, programista, pracownik ochrony, specjalista ds. marketingu, główny księgowy.

Kluczowe wnioski z badania

- 31,9% badanych firm pozytywnie ocenia swoją bieżącą sytuację ekonomiczną. Miesiąc temu taką ocenę wystawiła zaledwie co czwarta firma. O 10 p.p. mniej (w stosunku do pierwszej edycji badania¹¹) przedsiębiorców z sektora MŚP ocenia aktualną sytuację ekonomiczną jako złą.
- Zwiększyło się grono firm, które w najbliższych trzech miesiącach (czerwiec – lipiec – sierpień) planują przeznaczyć pieniądze na rozwój (wzrost z 12,3% do 16,6%).
- 69,5% przedsiębiorców ograniczyło produkcję, sprzedaż bądź świadczenie usług do podstawowego zakresu. W pierwszej edycji badania odsetek ten wynosił 59,9%, co oznacza wzrost o 9,6 p.p.
- Działalność online całkowicie lub częściowo może prowadzić 51,3% przedsiębiorców. W pierwszej edycji badania odsetek ten wynosił 45,9%, co oznacza wzrost o 5,4 p.p.
- Wśród przedsiębiorstw z sektora MŚP wciąż widoczny jest niepokój o malejące przychody w przyszłości. W poprzednim bilansie zmniejszenia wpływów w najbliższych 3 miesiącach obawiało się 79% ankietowanych, obecnie taki niepokój odczuwa tylko 64,5%.
- Większość przedsiębiorców z sektora MŚP nadal zauważa wpływ pandemii koronawirusa na sprzedaż, produkcję lub świadczenie usług w swojej firmie (80,7%).
- Zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 3 miesięcy (czerwiec – lipiec – sierpień) planuje 12,6% firm z sektora MŚP. Odsetek firm planujących zatrudnienie nowych pracowników zwiększył się w porównaniu z poprzednią edycją badania o 4,5 p.p.
- Mniej firm niż w ubiegłym miesiącu planuje redukcję zatrudnienia. Zamierza to zrobić tylko 8,7% przedsiębiorstw wobec 25,8% poprzednio.
- Zainteresowanie pomocą rządową utrzymuje się na wysokim poziomie. Skorzystać z niej zamierza 76% firm (miesiąc temu było to prawie 80%). W porównaniu z poprzednią edycją badania o 5 p.p. wzrósł natomiast odsetek przedsiębiorców, którzy nie planują się po nią zgłaszać (z 12,6% do 17,6%). Może to wynikać z tego, że skorzystali już z propozycji zawartych we wcześniejszych wersjach tarczy antykryzysowej lub proponowane teraz wsparcie skierowane jest do firm z innego sektora.
- Tylko 28,9% respondentów sektora MŚP postrzega rządowe wsparcie jako wystarczające. Przedsiębiorcy oceniający wsparcie polskiego rządu jako niewystarczające najczęściej wymieniają nieadekwatne do potrzeb wsparcie finansowe w postaci dopłat do wynagrodzeń, postojowego i wsparcia płynności finansowej firm.

¹¹ I edycja badania została przeprowadzona w kwietniu 2020 r.

Praca w dobie koronawirusa. Nowa normalność zawodowa

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia m.in. poglądy respondentów dotyczące rynku pracy w obliczu epidemii COVID-19, oczekiwania wobec pracodawców oraz plany zawodowe związane z konsekwencjami pojawienia się koronawirusa. Zmierzone zostały także postawy badanych przyjmowane wobec pracy i rekrutacji zdalnej oraz wykorzystywanych w ich celu narzędzi. Raport zawiera również informacje o sytuacji rodziców niepełnoletnich dzieci, którzy wykonują obowiązki zawodowe z domu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Ponad 40% badanych obawia się utraty pracy w związku z epidemią koronawirusa, a aż 60% – obniżki wynagrodzenia lub zmiany zasad zatrudnienia. Ponadto zarówno zatrudnieni, jak i bezrobotni Polacy biorący udział w badaniu są w większości (75%) przekonani, że w obecnej sytuacji będzie im trudniej niż wcześniej znaleźć nowe miejsce zatrudnienia.
- Aż 77% pracujących respondentów – użytkowników Pracuj.pl – zadeklarowało gotowość zmiany pracy, jeśli otrzyma nową propozycję zatrudnienia.
- 64% badanych szukających pracy deklaruje gotowość do przekwalifikowania się w związku z sytuacją gospodarczą
- Najczęściej wybieranym argumentem za zmianą pracy jest propozycja wyższego wynagrodzenia – taką odpowiedź wskazało 69% badanych. Dla 58% pracujących respondentów istotne jest jednak stabilne i bezpieczne zatrudnienie. 51% uczestników badania wybrało także stabilną mimo zmian rynkowych pozycję firmy.
- 9 na 10 badanych chce móc pracować przynajmniej częściowo zdalnie po zniesieniu ograniczeń związanych z koronawirusem, a większość respondentów spodziewa się wzrostu znaczenia pracy zdalnej w przyszłości.
- 79% spośród respondentów wychowujących dzieci uważa, że praca zdalna jest dla nich większym wyzwaniem niż dla osób bezdzietnych. 57% ma trudności z oddzieleniem czasu prywatnego i zawodowego.
- 49% badanych jest bardziej skłonnych aplikować w rekrutacjach prowadzonych w pełni zdalnie, a 71% pozytywnie ocenia możliwość rozmów rekrutacyjnych przez połączenie wideo.

Outplacement: wsparcie pracowników w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania dotyczące gotowości pracodawców do wsparcia pracownika w sytuacji, gdy jego kwalifikacje nie są na danym stanowisku wystarczające lub rzeczywistość biznesowa wymaga zmian w strukturze zatrudnienia. Badanie zostało przeprowadzone na grupie 1000 respondentów w okresie od 2 do 11 marca 2020 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 44% respondentów straciło pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, np. z powodu likwidacji firmy lub stanowiska, zwolnień grupowych, nieprzedłużenia umowy itp.
- 74% ankietowanych pracodawca nie zaproponował żadnej pomocy w związku z redukcją zatrudnienia.
- Wśród wsparcia, które pracodawcy najczęściej proponują, 46% respondentów wskazało odprawę pieniężną, a 39% – wystawienie referencji. Wymieniano również spotkania z doradcą zawodowym (13%), wsparcie w szukaniu nowego miejsca zatrudnienia (12%), pomoc w przygotowaniu profesjonalnego CV (11%), przeprowadzenie próbnej rozmowy rekrutacyjnej (8%) oraz wsparcie w przebranżowieniu (7%).
- Za najbardziej skuteczne formy wsparcia respondenci uznali pomoc w szukaniu nowego miejsca zatrudnienia (56%), odprawę pieniężną (53%), przeprowadzenie próbnej rozmowy rekrutacyjnej (50%) oraz wsparcie w przebranżowieniu (50%).

Pracownik zagraniczny w dobie pandemii

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje analizę sytuacji pracowników zagranicznych w czasie epidemii koronawirusa. Badaniu poddano takie kwestie, jak obecne nastroje imigrantów ze Wschodu, zmianę warunków zatrudnienia w czasie kwarantanny, obawy związane z sytuacją zawodową i rodzinną, plany na przyszłość, oczekiwania oraz obszary, w których potrzebują pomocy. Badanie objęło pracowników, którzy w czasie jego realizacji przebywali w Polsce i tak jak obywatele polscy doświadczali skutków pandemii oraz podlegali rygorom stanu epidemii. Badanie zostało przeprowadzone

w okresie 9-15 kwietnia 2020 r. na grupie 600 respondentów, w której znaleźli się przede wszystkim obywatele Ukrainy, ale także Białorusi, Mołdawii, Gruzji i innych krajów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

EWL S.A., Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Badanie pokazało, że pracowników zagranicznych w Polsce również dotknęły negatywne skutki pandemii koronawirusa. Ponad połowa z zatrudnionych obcokrajowców musiała zmierzyć się ze zmniejszeniem liczby przepracowanych godzin (61%), a przeszło 1/4 zmieniła branżę zatrudnienia (27%). Ponadto co drugi respondent oświadczył, że w obecnej sytuacji najbardziej obawia się utraty pracy (58%).
- Niemal 3/4 przebywających pracowników zagranicznych z za wschodniej granicy uważa, że w Polsce w czasie pandemii koronawirusa jest bezpieczniej niż w ich krajach ojczystych. Jedynie 10% ankietowanych obcokrajowców obecnie nie czuje się tu bezpiecznie.
- Z automatycznego przedłużenia ważności dokumentów zezwalających na pobyt i pracę w Polsce w czasie trwania pandemii, zaproponowanego przez polski rząd, ma zamiar skorzystać niemal 2/3 zatrudnionych w Polsce cudzoziemców.
- Wśród największych obaw, związanych z pandemią koronawirusa, większość pracowników zagranicznych (58%) wymienia utratę zatrudnienia.
- Kryzysu gospodarczego, który uderzy w polski rynek pracy, obawia się przeszło 37,3% cudzoziemców, a wizja braku możliwości powrotu do Polski przez dłuższy czas wywołuje większy niepokój, niż ewentualny brak możliwości powrotu do ojczyzny.
- Niemal 59% migrantów zarobkowych w Polsce oczekuje od polskiego rządu przedłużenia ważności dokumentów zezwalających na pobyt i pracę. Pomocy finansowej, w przypadku zatrzymania działalności firmy, chciałoby 39% pracowników z zagranicy, a 35% jest za tym, by państwo pomagało pracodawcom, dzięki czemu nie dojdzie do redukcji miejsc pracy. Obniżenia lub anulowania opłat związanych z wnioskiem o kartę pobytu oczekuje co piąty pracujący w Polsce cudzoziemiec.

EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing

Charakterystyka raportu

Raport Cedefop przedstawia zawody, na które pandemia koronawirusa będzie mieć największy wpływ i może spowodować ich kryzys. W opracowaniu przyjęto podejście skoncentrowane na umiejętnościach oraz czynnikach indywidualnych i zawodowych. Na podstawie danych z Europejskiego Badania Umiejętności Cedefop utworzono nowy wskaźnik ryzyka społecznego COVID-19, oparty na opisach umiejętności, które kategoryzują miejsca pracy według ich fizycznej bliskości do klientów czy współpracowników (restrykcje i zalecenia wskazują 1-2 metrowy odstęp pomiędzy dwoma osobami) i intensywności wykorzystania technologii cyfrowych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej
Zasięg geograficzny badania: europejski
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Szacuje się, że około 45 mln miejsc pracy w UE-27 (23% całkowitego zatrudnienia w UE-27) jest narażonych na bardzo wysokie ryzyko zakłóceń w związku z pandemią koronawirusa, a kolejne 22% jest narażone w znacznym stopniu.
- Na ryzyko utraty lub zmiany warunków pracy z powodu epidemii COVID-19 najbardziej narażone w UE są miejsca pracy w sektorach hotelarstwa, usług gastronomicznych, handlu hurtowego i detalicznego oraz usług socjalnych i osobistych. Takie stanowiska wymagają najczęściej intensywnej komunikacji, pracy zespołowej i kontaktu z klientem, gdy obecnie pożądane jest przestrzeganie dystansu wśród współpracowników czy wobec klientów. Natomiast pracownicy przedsiębiorstw użyteczności publicznej, usług profesjonalnych i naukowych oraz przemysłu ICT są bardziej narażeni na długofalowe skutki związane z zamknięciem wielu miejsc pracy. Przewiduje się, że pandemia będzie miała wpływ na efektywność ich pracy, a także wyniki finansowe.
- Szacuje się, że skutki restrykcji i nakazów związane z pandemią COVID-19 znacznie bardziej dotkną kobiety, osoby młode, pracowników niewykwalifikowanych i migrantów. Osoby z tych grup są bardziej narażone, ponieważ pracują w miejscach w których restrykcje i nakazy związane z pandemią (np. zamknięcie przedsiębiorstwa, nakaz zachowania 1-2 metrowego odstępu) wpłynęły na możliwość wykonywania pracy.

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 4th edition Updated estimates and analysis

Charakterystyka raportu

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) przygotowała czwarte z cyklu opracowanie – monitoring dotyczący wpływu pandemii COVID-19 na globalny rynek pracy. W ciągu ostatnich 3 miesięcy (raport datowany 29.04.2020 r.) epidemia nasiliła się i rozszerzyła pod względem globalnego zasięgu, wywierając ogromny wpływ na zdrowie publiczne i wywołując wstrząsy w poszczególnych gospodarkach i na rynkach pracy. Obecnie kolejne kraje wracają do normalnego trybu pracy, co zmienia globalną sytuację.

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

- Jak wskazują skorygowane dane przedstawiające informacje na temat wpływu pandemii koronawirusa na rynek pracy, 94% wszystkich pracowników mieszkało lub mieszka w krajach, w których w związku z pandemią obowiązywały ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej.
- Wiele krajów złagodziło restrykcje w kwestii zamykania miejsc pracy i stopniowo pozwala pracownikom na powrót do ich firm. Według stanu na 17 maja 2020 r. 20% wszystkich pracowników mieszkało w krajach, w których w związku z pandemią obowiązywały całkowite ograniczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej z wyjątkiem zawodów pierwszej potrzeby, 69% – w krajach, w których wymagano zamknięcia miejsc pracy dla niektórych sektorów lub kategorii pracowników, a 5% – w krajach, w których jedynie zalecano zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej.
- Szacuje się, że globalnie w II kw. 2020 r. liczba godzin pracy zmniejszyła się o około 10,7%¹², co stanowi ekwiwalent 305 mln pełnych etatów (zakładając 48-godzinny tydzień pracy). Z perspektywy regionalnej największe straty w liczbie przepracowanych godzin występują w obu Amerykach (13,1%) oraz Europie i Azji Środkowej (12,9%).
- Przede wszystkim młodzi ludzie ponoszą społeczne i ekonomiczne konsekwencje pandemii i istnieje ryzyko, że będą oni dotknięci tym piętnem przez całe życie zawodowe – co doprowadzi do powstania „pokolenia zastoju” (ang. „lockdown generation”).

¹² W porównaniu z ostatnim kwartale przed kryzysem (IV kw. 2019 r.).

- łącznie 178 mln młodych pracowników na całym świecie pracowało w sektorach, które najbardziej ucierpiały w wyniku kryzysu. Prawie 77% (czyli 328 mln) z nich było zatrudnionych nieformalnie. Zakres ten jest zróżnicowany regionalnie – 32,9% w Europie i Azji Środkowej oraz 93,4% w Afryce.
- Duże zakłócenia obserwowane są w edukacji, a przede wszystkim kształceniu i szkoleniach zawodowych (VET) oraz szkoleniach w miejscu pracy. Jak wskazuje badanie ILO-UNESCO – Bank Światowy, około 98% respondentów zgłosiło kompletne lub częściowe zamknięcie szkół technicznych i zawodowych oraz centrów szkoleniowych. 2/3 z tych szkoleń jest obecnie prowadzone online, ale niewiele krajów o niskich dochodach może pozwolić sobie na takie zmiany.

Study supporting the evaluation of the Council Recommendation on the validation of non-formal and informal learning

Charakterystyka raportu

Badanie ewaluacyjne, przygotowane przez Komisję Europejską, dotyczy oceny kształcenia nieformalnego¹³ i pozaformalnego¹⁴ w poszczególnych krajach członkowskich Unii. Skupiono się na ocenie działań podjętych przez państwa UE w odpowiedzi na zalecenie Rady z 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Główne zalecenie brzmi: „aby dać osobom indywidualnym możliwość wykazania, czego nauczyły się poza systemem formalnego kształcenia i szkolenia, w tym podczas mobilności, oraz możliwość wykorzystania tego uczenia się na potrzeby kariery zawodowej i dalszego uczenia się (...)”.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Unia Europejska
Zasięg geograficzny badania: europejski
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Komisja Europejska. Więcej informacji w Raporcie.

¹³ Kształcenie nieformalne – samodzielne uczenie się w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności, powinno odbywać się bez udziału nauczyciela, poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej [źródło: Główny Urząd Statystyczny, dostęp online: <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/1429,pojecie.html>, 15.06.2020 r.].

¹⁴ Kształcenie pozaformalne – zorganizowane działania edukacyjne, które nie odpowiadają definicji edukacji szkolnej. Kształcenie pozaformalne nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia. W odróżnieniu od kształcenia nieformalnego kształcenie pozaformalne powinno odbywać się z udziałem wykładowcy, instruktora lub nauczyciela [źródło: Główny Urząd Statystyczny, dostęp online: <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/2811,pojecie.html>, 15.06.2020 r.].

Kluczowe wnioski z badania

- Od czasu publikacji zaleceń UE w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2012 r.) poprawiła się dostępność inicjatyw kształcenia pozaformalnego i nieformalnego w zakresie ich walidacji. Do 2018 r. wszystkie państwa członkowskie UE-28 zaoferowały procedury walidacji w co najmniej jednym z następujących obszarów: (1) kształcenie i szkolenie (dotyczy systemów formalnych: szkolnictwa ogólnego, zawodowego i wyższego); (2) rynek pracy (prowadzony głównie przez zainteresowane strony tj. pracodawców na rynku pracy, w celu integracji z rynkiem pracy lub awansu zawodowego); (3) trzeci sektor (dotyczy wolontariatu i działalności niezarobkowej, prowadzonej przez organizacje trzeciego sektora). Wyniki konsultacji społecznych pokazują, że respondenci, którzy poddali się walidacji, często doceniają fakt, że dała im ona możliwość skorzystania z zindywidualizowanego doświadczenia uczenia się.
- Brak wiedzy na temat możliwości walidacji jest główną przeszkodą w korzystaniu z certyfikacji kwalifikacji i umiejętności zdobytych poprzez kształcenie pozaformalne i nieformalne. Od 2012 r. dostępność informacji i wskazówek związanych z możliwościami walidacji w trakcie i po zakończeniu kształcenia i szkolenia pozaformalnego i nieformalnego uległa poprawie we wszystkich państwach członkowskich. Z ustaleń wynika, że poradnictwo dotyczące procesu inicjatyw w zakresie walidacji – gdy tylko dana osoba jest ich świadoma – jest bardziej rozpowszechnione niż osadzenie poradnictwa dotyczącego istnienia i korzyści płynących z inicjatyw w zakresie walidacji w ogólnych usługach poradnictwa. Na przykład poradnictwo w zakresie walidacji jest jeszcze dalekie od powszechnej praktyki w pracy z bezrobotnymi dorosłymi. Oznacza to, że istnieje możliwość dalszego rozwoju w zakresie włączania polityki walidacji, doradztwa i podnoszenia kwalifikacji do strategii krajowych.
- Drugi cel ogólny rekomendacji odnosił się do zapewnienia możliwości wykorzystywania zweryfikowanych umiejętności i kompetencji do celów pracy i uczenia się w całej UE. Jeśli chodzi o ten cel, większość państw członkowskich zgłasza poprawę w zakresie integracji swoich systemów walidacji i edukacji formalnej. Prawie wszystkie państwa członkowskie wprowadziły możliwość walidacji wyników kształcenia pozaformalnego i nieformalnego dzięki wdrożeniu krajowych ram kwalifikacji, które odnoszą się do Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF). Poczyniono znaczne postępy w zakresie synergii między unijnymi systemami transferu i akumulacji punktów – takimi jak Europejski system akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym¹⁵ (ECVET), Europejski system transferu i akumulacji punktów¹⁶ (ECTS) –

¹⁵ Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) to wspólne ramy metodologiczne mające ułatwić akumulację i transfer osiągnięć odpowiadających efektom uczenia się z jednego systemu kwalifikacji do innego. Celem systemu jest propagowanie mobilności transnarodowej i dostępu do uczenia się przez całe życie. Nie ma on zastąpić krajowych systemów kwalifikacji, a jedynie przyczynić się do zwiększenia porównywalności i spójności między nimi. ECVET ma zastosowanie do wszystkich indywidualnych efektów uczenia się uzyskanych na rozmaitych ścieżkach kształcenia i szkolenia,

a ich walidacją w systemach krajowych. ECVET i ECTS są obecnie walidowane w 24, a w 2012 r. były sankcjonowane w 11 państwach.

- W przyszłych inicjatywach należy uwzględnić kompleksowe rozwiązania dotyczące walidacji, aby zapewnić ich dostępność na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia we wszystkich sektorach zawodowych na rynku pracy. Ponadto w większości państw członkowskich brakuje scentralizowanych i znormalizowanych danych dotyczących walidacji, dlatego należy stworzyć europejski system monitorujący postępy możliwości walidacji kształcenia pozaformalnego i nieformalnego.

Pozostałe informacje / doniesienia

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w maju br., podobnie jak miesiąc wcześniej, znacząco wzrósł. Skutki zatrzymania gospodarki jeszcze nie w pełni znalazły swoje odzwierciedlenie w statystykach rynku pracy. Wynika to z ograniczonej działalności urzędów pracy w okresie pandemii, obowiązujących pracodawców okresów wypowiedzenia, naturalnej niechęci pracowników, którzy utracili pracę, do rejestrowania się w PUP-ach oraz swoistej inercji rynku pracy. Wszystko to powoduje, że rynek pracy reaguje ze znacznym opóźnieniem w stosunku do zmian aktywności całej gospodarki.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w internecie ofert pracy, po kwietniowym spadku, w maju zatrzymał się. Wraz z „odmrażaniem” gospodarki liczba ofert pracy nieznacznie wzrosła. Jednak ten niewielki wzrost wynika raczej z przywrócenia dotychczasowych miejsc pracy, które zostały zablokowane lub ograniczone z powodu stanu epidemicznego, niż jest faktyczną kreacją nowych stanowisk.

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

które podlegają następnie transferowi, uznaniu i akumulacji z uwagi na uzyskiwanie kwalifikacji. Dzięki tej inicjatywie obywatele Unii Europejskiej (UE) mogą łatwiej uzyskać uznanie odbytych szkoleń, zdobytych umiejętności oraz wiedzy w innym kraju UE niż ich własnym [źródło: EurLex, dostęp online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/LSU/?uri=CELEX:32009H0708\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/LSU/?uri=CELEX:32009H0708(02)), 15.06.2020 r.].

¹⁶ Europejski system transferu i akumulacji punktów (ang. European Credit Transfer and Accumulation System – ECTS) jest elementem europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego służącym porównywaniu programów studiów. System umożliwia uznawanie kwalifikacji akademickich uzyskanych za granicą i okresów nauki za granicą [źródło: Komisja Europejska, dostęp online: https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/european-credit-transfer-and-accumulation-system-ects_pl, 15.06.2020 r.].

Barometr Polskiego Rynku Pracy

Według wyników badania aż 74% firm w Polsce nie zamierza wdrażać automatyzacji i (lub) robotyzacji, a 17% przedsiębiorców nie planuje tego na razie, ale nie wyklucza takiej możliwości w przyszłości. Co więcej, aż 68% przedsiębiorców jest zdania, że ich firma nie jest gotowa na automatyzację i (lub) robotyzację. W ocenie aż 61% firm automatyzacja i (lub) robotyzacja w firmie nie przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia. Przeciwnego zdania jest co trzeci przedsiębiorca. Aż 88% Polaków nie obawia się, że automatyzacja i (lub) robotyzacja wdrożona w firmie może odebrać im pracę. Strach odczuwa jedynie co dziesiąty zatrudniony. Eksperti Personnel Service podkreślają, że na brak obaw przed robotyzacją składa się m.in. mała świadomość zmian, jakie dla rynku zatrudnienia niesie ze sobą jej rozwój. Tymczasem pandemia koronawirusa i masowe przejście na pracę zdalną mogą stać się motorem napędowym automatyzacji, co przełoży się na konieczność poszerzania kompetencji lub wręcz przekwalifikowania części pracowników.

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

Pracownik z gumy

Wśród polskich przedsiębiorców istnieje silne przekonanie, że praca zdalna jest elastycznym trybem pracy, ze wszystkimi negatywnymi dla pracowników konsekwencjami – to wniosek z badania przeprowadzonego przez pracownię ARC Rynek i Opinia na zlecenie Gumtree.pl, przy współpracy z Randstad Polska.

Pracownicy i pracodawcy są zgodni, że praca zdalna w najbliższym czasie będzie zyskiwać na znaczeniu. Uważa tak aż 89% pracowników oraz 71% wszystkich badanych pracodawców. Opinia ta jednak niekoniecznie przekłada się na zamiar wprowadzenia zmian w organizacji własnego przedsiębiorstwa. Zaledwie 5% pracodawców, którzy w czasie pandemii dopuścili przynajmniej częściową możliwość pracy zdalnej, uważa, że po koronakryzysie ich pracownicy będą mogli całość pracy wykonywać zdalnie, 54% z nich twierdzi natomiast, że ich pracownicy będą mogli wykonywać część pracy zdalnie, a 41% zapowiada całkowity powrót do pracy stacjonarnej.

Pod koniec kwietnia 2020 r. pracę zdalną wykonywało ponad 3/4 pracowników umysłowych w Polsce, 41% pracowało wyłącznie zdalnie, natomiast 35% – w ograniczonym wymiarze czasu. Ponad 2/3 osób pracujących zdalnie przyznaje, że przekracza standardowe godziny pracy. Zdecydowana większość pracowników doświadczyła w czasie pracy zdalnej kontaktu z przełożonymi i zlecenia zadań „po godzinach”.

Wśród przyczyn pracy „po godzinach” najczęściej wymieniano takie czynniki, jak wykonywanie dodatkowych, niezwiązanych z pracą czynności (46%) oraz zbyt długie przerwy (30%). Nie zawsze wina leży jednak po stronie pracownika. 17% respondentów wskazało, że powodem nadgodzin są problemy ze skonsultowaniem tematów z przełożonym/współpracownikami, zaś co dziesiąty uważa, że to efekt zlecenia zbyt dużej

ilości zadań przez przełożonych. Postrzeganie efektywności pracowników w czasie dnia pracy zdalnej różni się nieco w zależności od perspektywy.

Według pracowników wygląda to następująco: 48% respondentów uważa, że efektywność ich pracy zdalnej jest taka sama, jak stacjonarnej, 28% ocenia ją jako mniejszą, natomiast 24% sądzi, że jest ona większa. Pracodawcy widzą to nieco inaczej: 68% z nich wyraża opinię, że efektywność pracy zdalnej ich pracowników jest taka sama, jak pracy w trybie stacjonarnym, a 27% uważa, że efektywność ta jest mniejsza. Tylko 5% twierdzi, że efektywność pracowników w czasie pracy zdalnej jest większa niż w czasie pracy stacjonarnej.

Źródło: Gumtree.pl., Randstad. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Nastroje na rynku pracy na przełomie maja i czerwca

Na przełomie maja i czerwca większość (59%) badanych osób sytuację w swoich zakładach pracy oceniło pozytywnie, w tym najczęściej określana była ona jako dobra (51%), a 8% oceniło ją jako bardzo dobrą. Ponad 1/4 badanych (28%) uznała sytuację w swoim miejscu pracy za „ani dobrą, ani złą”, a 9% – za złą, a 2% – jako „bardzo złą”. Mimo znacznej przewagi ocen pozytywnych nad negatywnymi aktualna sytuacja w zakładach pracy respondentów na przełomie maja i czerwca była postrzegana znacznie gorzej niż w pierwszej połowie marca br. (znacząco ubyło ocen pozytywnych – spadek o 9 p.p.). Sytuację w swoich zakładach pracy najlepiej oceniali zatrudnieni w instytucjach, urzędach lub zakładach całkowicie państwowych, samorządowych lub publicznych (także w jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa), z których aż 64% uważało ją za dobrą, a tylko 6% za złą. CBOS podało, że „prognozy dotyczące przyszłości zakładów pracy są mocno zróżnicowane w zależności od formy ich własności”. Największe poczucie stabilizacji mają zatrudnieni w instytucjach, urzędach lub zakładach całkowicie państwowych, samorządowych lub publicznych, w tym także w jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa. Relatywnie najgorsze nastroje panują wśród pracujących w prywatnych gospodarstwach rolnych.

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

Kogo teraz szukają pracodawcy?

W maju 2020 r. na portalu Pracuj.pl zamieszczono 39 282 nowych ofert zatrudnienia. 37% z nich dotyczyło sprzedawców i handlowców (w marcu i kwietniu było to 31%). Drugie miejsce pod względem popularności zajęły oferty kierowane do specjalistów ds. obsługi klienta, które stanowiły 18% wszystkich ogłoszeń na Pracuj.pl. Na trzecim miejscu najczęściej poszukiwanych specjalizacji w maju znalazły się IT oraz finanse (po 12% wszystkich ogłoszeń). Aktywność pracodawców w maju 2020 r. nadal utrzymywała się na wyraźnie niższym poziomie niż przed 12 miesiącami.

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

Working from home: Estimating the worldwide potential

Autorzy raportu przygotowanego przez Międzynarodową Organizację Pracy (MPO) próbowali ustalić odsetek pracowników w różnych regionach świata, którzy w razie potrzeby mogliby wykonywać swoje zadania pracownicze z domu. Na podstawie danych zebranych przez MOP szacuje się, że w związku z pandemią koronawirusa 7,9% (około 260 mln) pracowników globalnie pracowało w domu na stałe. Liczba osób, które mogą pracować w ten sposób, jest jednak prawdopodobnie znacznie większa niż pracujących zdalnie z powodu COVID-19. Według wyliczeń blisko 18% pracowników pracuje w zawodach i mieszka w krajach o infrastrukturze, która umożliwiłaby im pracę w domu.

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

Setting up small and medium-size enterprises for restart and recovery

Opracowanie przygotowane przez McKinsey prezentuje rekomendowane działania, jakie poszczególne rządy mogą podjąć w celu zmaksymalizowania środków wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorców (MŚP). Autorzy opracowania wskazują cztery strategiczne rozwiązania, na których należy się skupić. Są to: (1) zwiększenie dostępności środków wsparcia dla MŚP – decydenci polityczni powinni współpracować bezpośrednio z MŚP, którzy mogą pomóc w określeniu właściwych programów pomocy, dodatkowo odpowiednie organy powinny sprawnie i szybko pomóc w procesach składania wniosków i zapewnieniu pomocy. Przykładowo Kanadyjski Bank Rozwoju Biznesu (Business Development Bank of Canada, BDC) zaoferował kredyt dla małych przedsiębiorstw w wysokości do 100 tys. dolarów, który można uzyskać online w ciągu 48 godzin od momentu zatwierdzenia; (2) stworzenie dedykowanego centrum wsparcia, które kompleksowo zajęłoby się problemami MŚP wywołanymi pandemią. Do jego zadań należałoby m.in. godzenie interesów różnych przedsiębiorców i pracodawców, zwiększenie dostępności informacji oraz kontrola i monitorowanie funkcjonującego modelu wsparcia dla MŚP; (3) zrównoważony rozwój i konkurencyjność MŚP – decydenci polityczni powinni skoncentrować się na realizacji trzech podstawowych interwencji, które mają największy wpływ i znaczenie dla MŚP, czyli: zwiększeniu dostępu MŚP do zamówień publicznych, pomocy w odbudowie globalnego łańcuchami dostaw i handlu międzynarodowym, zwiększeniu wydajności i produktywności MŚP; (4) stworzenie nowego planu działania – należy dokonać ponownej oceny obecnych strategii i dostosować priorytety do obecnych warunków. Nowy plan powinien skupić się na sektorach szczególnie dotkniętych kryzysem, a także wspierać innowacyjne MŚP.

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

Is history repeating itself? The impact of the COVID-19 crisis on youth

Przygotowany przez Eurofound raport przedstawia sytuację osób młodych na rynku pracy w dobie kryzysu wywołanego pandemią koronawirusa. Za pomocą krótkiego kwestionariusza internetowego Eurofound zgromadził opinie ponad 85 tys. Europejczyków na temat sytuacji społeczno-ekonomicznej w czasach epidemii COVID-19. W przeciwieństwie do stanu sprzed kryzysu, osoby młode (od 18 do 34 r.ż.) częściej niż inne grupy wiekowe wskazywały niższy poziom dobrostanu psychicznego i wyższy poziom samotności. Osoby młode częściej traciły pracę lub jej czas uległ skróceniu. Dodatkowo młodzież często zgłaszała poczucie niepewności co do przyszłej kariery zawodowej i sytuacji finansowej.

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

COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically

Przygotowany przez Eurofound raport przedstawia sytuację kobiet na rynku pracy w związku z kryzysem spowodowanym pandemią koronawirusa. Pogorszenie koniunktury w całej Europie prawdopodobnie będzie miało większy wpływ na perspektywy zatrudnienia kobiet niż mężczyzn. Potwierdzają to pierwsze oficjalne dane zebrane przez agendy statystyczne. Miesięczne dane Eurostatu na temat bezrobocia pokazują, że podczas gdy stopa bezrobocia mężczyzn wzrosła z 6,2% w lutym do 6,3% w marcu 2020 r., wzrost ww. wskaźnika wśród kobiet był większy – z 6,7% do 7,0%. Podobna tendencja jest widoczna w Stanach Zjednoczonych, gdzie miesięczna stopa bezrobocia mężczyzn wynosiła 13% w kwietniu 2020 r., w porównaniu z 4% w marcu 2020 r., natomiast bezrobocie wśród kobiet osiągnęło 15,5% w kwietniu 2020 r. w porównaniu z wynikiem 4% w marcu 2020 r. Konflikty między pracą a życiem prywatnym również częściej dotyka kobiety niż mężczyzn. Podczas zdalnego świadczenia pracy prawie 1/3 matek miała trudności z koncentracją podczas pracy w porównaniu z 1/6 mężczyzn. Dodatkowo obowiązki rodzinne uniemożliwiły większej liczbie kobiet (24%) wykonywanie zadań związanych z pracą (w porównaniu z 13% mężczyzn). Praca zdalna ma również wpływ na życie rodzinne – 32% matek twierdzi, że ich praca uniemożliwia im poświęcanie czasu rodzinie, w przeciwieństwie do 25% mężczyzn.

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