

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Lipiec 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 20 czerwca 2020 r. do 20 lipca 2020 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, ze zrozumiałych względów odnoszące się w znacznej części do zmian na rynku wywołanych pandemią koronawirusa (COVID-19). Odpowiedzą polskiego rządu na spowodowany nią kryzys gospodarczy są m.in. 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” (Dz.U. poz. 1086).

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 czerwcu 2020 r. wyniosła 6,1%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,1 p.p.
- Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że **w czerwcu 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1027,1 tys. bezrobotnych** (o 15,4 tys. więcej niż miesiąc wcześniej).
- **W czerwcu 2020 r. wzrost stopy bezrobocia nastąpił w 10 z 16 województw.** Najsilniejszy wzrost odnotowano w województwie mazowieckim – o 0,2 p.p. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,3%), podkarpackim (9,0%), kujawsko-pomorskim (8,7%) i świętokrzyskim (8,6%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,6%), mazowieckim (5,1%) i małopolskim (5,2%).
- **W czerwcu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 91,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 15,4 tys. ofert (o 20,4%) więcej niż w maju 2020 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2020 r. wyniosło 6185,8 tys. osób** i było wyższe o 0,2 p.p. w porównaniu z majem 2020 r. i niższe o 3,3 p.p. r/r.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2020 r. wyniosło 5286,00 zł.** W porównaniu z majem 2020 r. wzrosło o 3,2 p.p., a w porównaniu z majem 2019 r. – o 3,6 p.p.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w maju 2020 r. wyniósł 6,7%, a dla strefy euro (UE-19) – 7,4%.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%**².

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

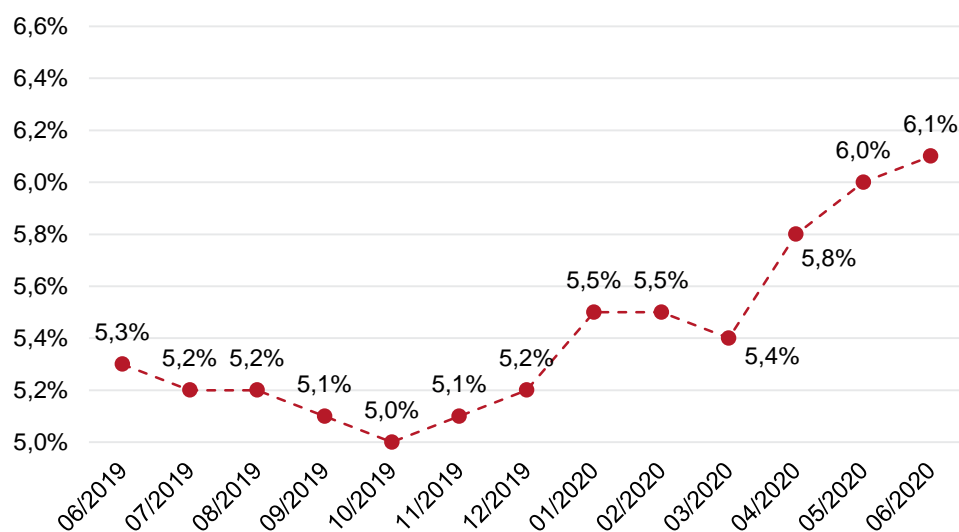
² Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec czerwca 2020 r. wyniosła **6,1%**

Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec czerwca 2020 r. w porównaniu z majem br. wzrosła o 0,1 p.p. i wyniosła 6,1%. W porównaniu z czerwcem 2019 r. wartość wskaźnika wzrosła o 0,8 p.p. (Wykres 1).

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

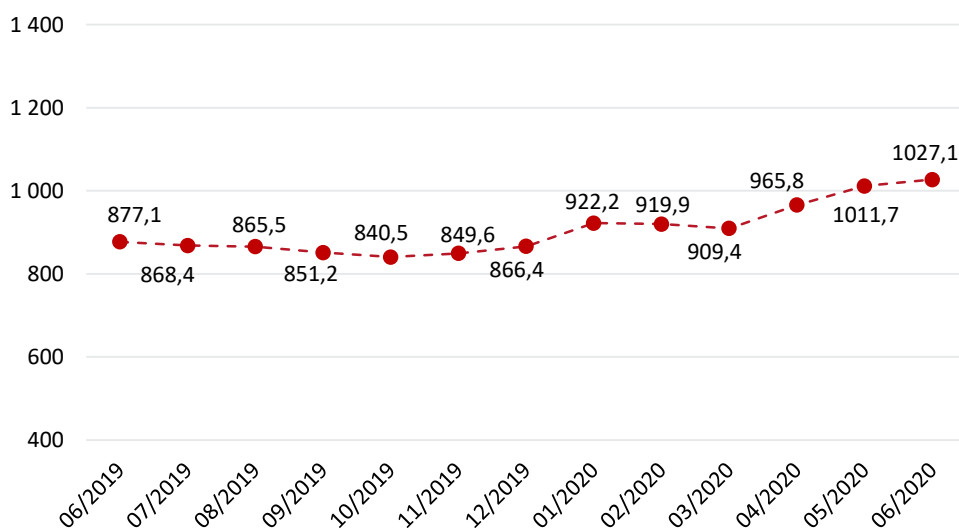


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRPiPS**, data dostępu 16.07.2020.

W czerwcu 2020 r. wzrost stopy bezrobocia nastąpił w 10 z 16 województw. Najsilniejszy wzrost odnotowano w województwie mazowieckim – o 0,2 p.p. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,3%), podkarpackim (9,0%), kujawsko-pomorskim (8,7%) i świętokrzyskim (8,6%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,6%), mazowieckim (5,1%) i małopolskim (5,2%).

W końcu czerwca 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1027,1 tys. bezrobotnych. W porównaniu z majem 2020 r. ich liczba wzrosła o 15,4 tys. osób, tj. o 1,5%, natomiast w porównaniu z czerwcem 2019 r. była wyższa o 150,0 tys., tj. o 17,1% r/r (Wykres 2).

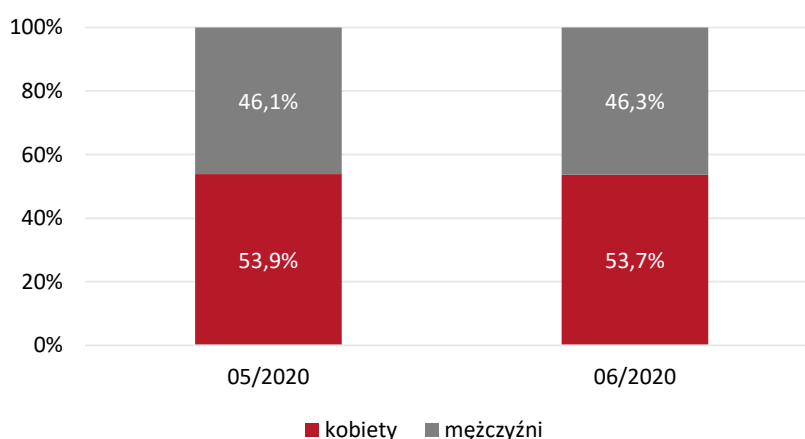
Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie czerwiec 2019 r. – czerwiec 2020 r. (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRPiPS**, data dostępu 16.07.2020.

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

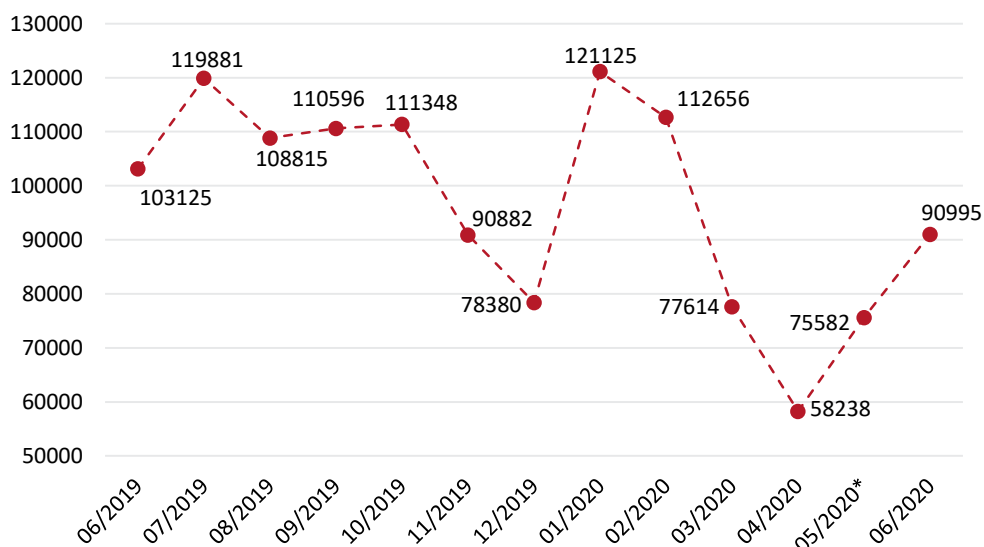
Wykres 3. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w maju i czerwcu 2020 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.07.2020.

Według wstępnych danych MRPiPS w czerwcu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 91,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 15,4 tys. ofert (o 20,4%) więcej niż w maju 2020 r. (Wykres 4). Co ważne, wzrost liczby ofert w czerwcu br. nastąpił w zdecydowanej większości województw (poza wielkopolskim i lubelskim) i oscylował w przedziale od 4,1% w województwie mazowieckim (wzrost o 454 oferty) do 74,6% w województwie warmińsko-mazurskim (wzrost o 1,9 tys. ofert).

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

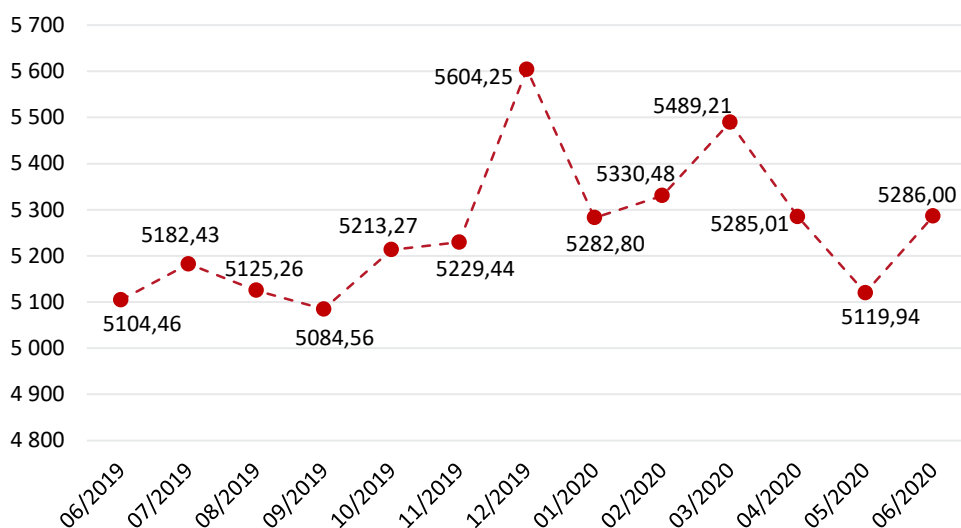


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.07.2020.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2020 r. wyniosło 5286,00 zł (Wykres 5) i w porównaniu z majem 2020 r. wzrosło o 3,2 p.p., natomiast r/r wzrosło o 3,6 p.p.

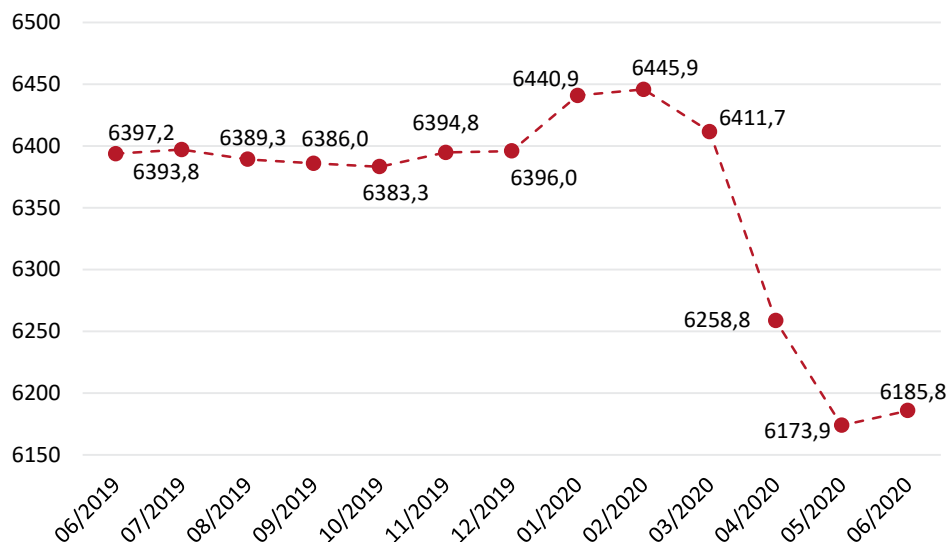
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie czerwiec 2019 r. – czerwiec 2020 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 17.07.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2020 r. wyniosło 6185,8 tys. osób. W porównaniu z majem 2020 r. zatrudnienie było wyższe o 0,2 p.p. i o 3,3 p.p. niższe r/r (Wykres 6).

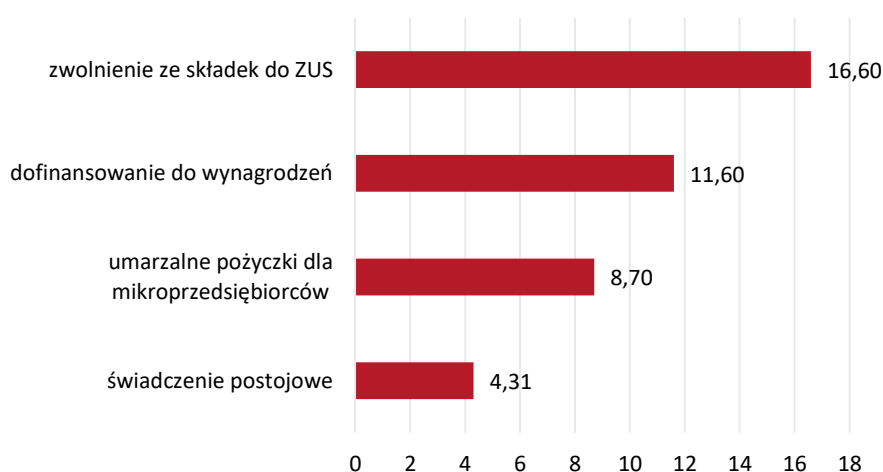
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie czerwiec 2019 r. – czerwiec 2020 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 17.07.2020.

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 115,72 mld zł³. Szczegółowe informacje przedstawia Wykres 7.

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

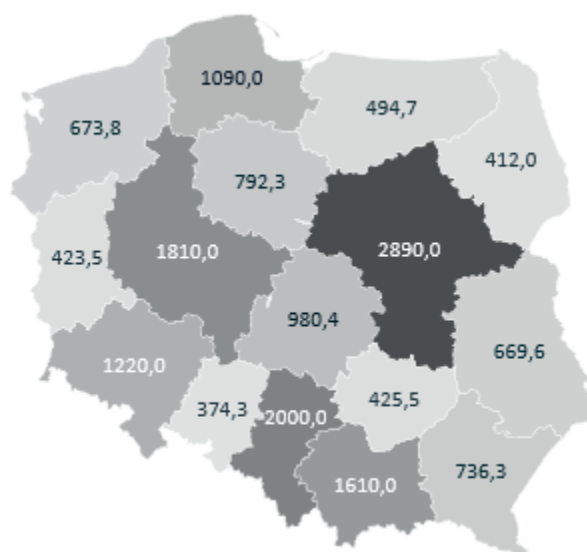


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.07.2020.

³ Stan na 14.07.2020 r.

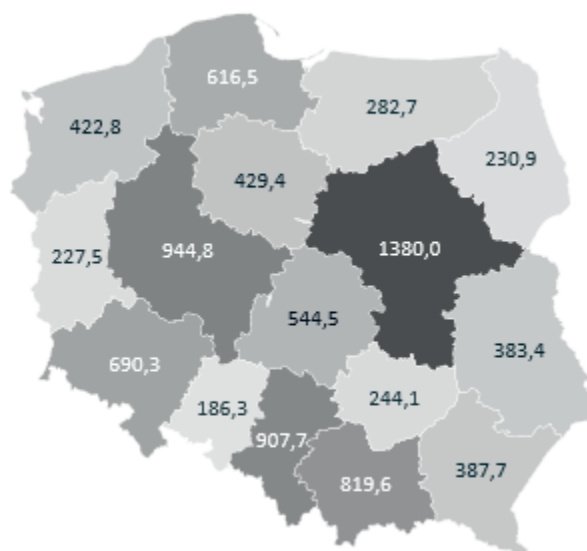
Wykresy 8-11 prezentują kwoty rządowego wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej według województw⁴.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.07.2020.

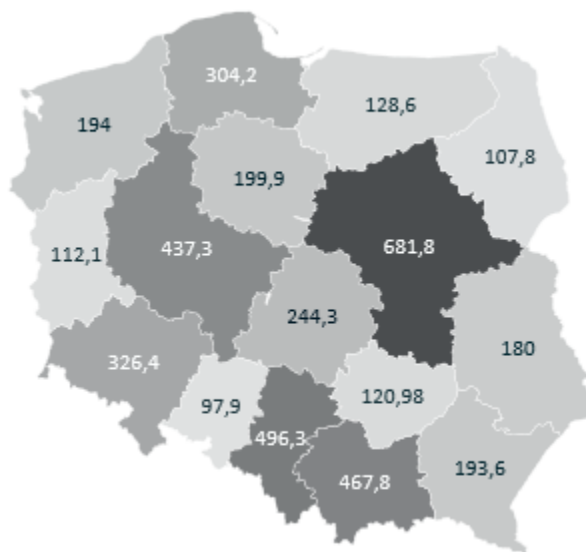
Wykres 9. Tarcza antykryzysowa. Kwota przyznanych pożyczek dla mikroprzedsiębiorców wg województw (mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.07.2020.

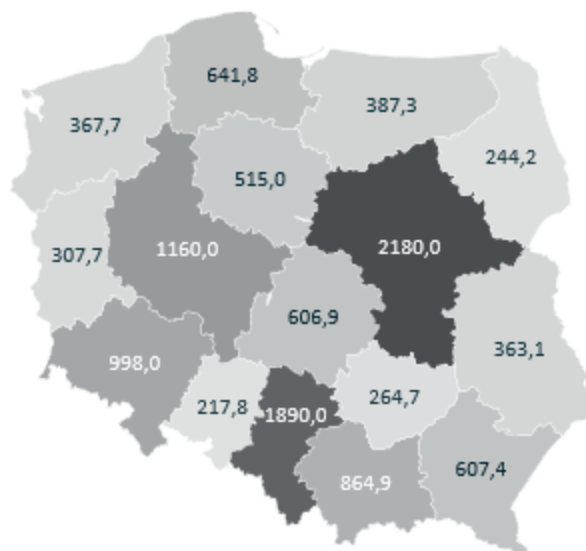
⁴ Stan na 14.07.2020 r.

Wykres 10. Tarcza antykrzysowa. 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 16.07.2020.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.07.2020.

Europejski rynek pracy

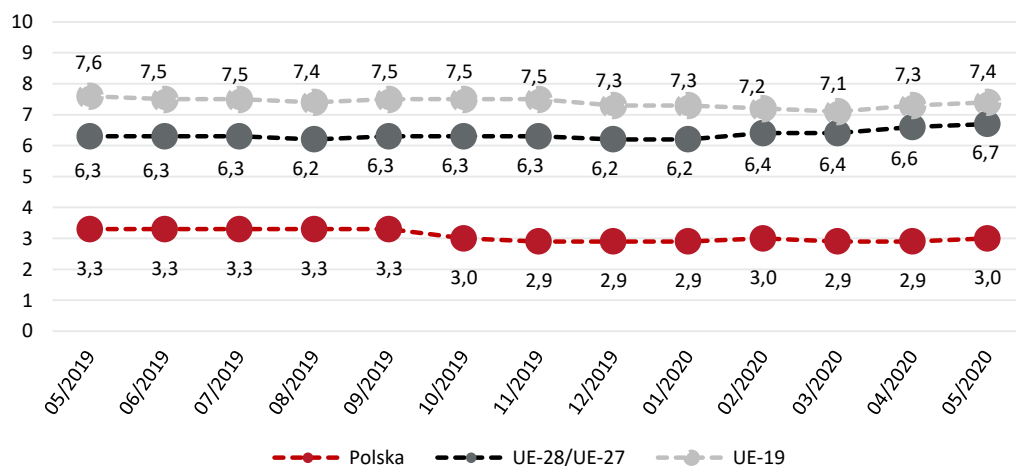
Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w maju 2020 r.
wyniósł **6,7%**

Według najnowszych danych Eurostatu⁵ wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w maju 2020 r. wyniósł 6,7%, co oznacza wzrost o 0,1 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 maju 2020 r. wyniosła 7,4%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p. w porównaniu z marcem 2020 r. oraz spadek o 0,2 p.p. r/r.

W Polsce w marcu 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,0% i wzrosła o 0,1 p.p. (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 maj 2019 r. – maj 2020 r.⁶



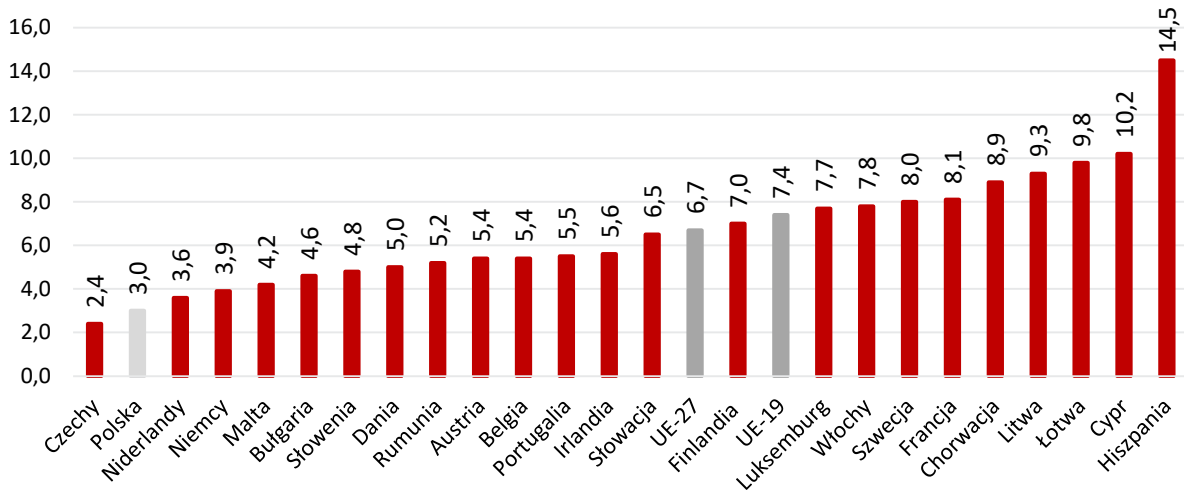
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 10.07.2020.

W majowym rankingu Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (14,5%), na Cyprze (10,2%) i Łotwie (9,8%), natomiast najniższe – w Czechach (2,4%), Polsce (3,0%) i Niderlandach (3,6%). Brak danych dotyczących stopy bezrobocia dla Estonii, Grecji i Węgier (Wykres 13).

W maju 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 15,7% w UE-27 i 16,0% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 15,4% i 15,7% w kwietniu 2020 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,4%), Czechach (7,2%) i Polsce (9,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (32,9%), Luksemburgu (26,1%) i Szwecji (24,9%).

⁵ Data dostępu 10.07.2020 r.

⁶ Dane wyrównane kwartalnie.

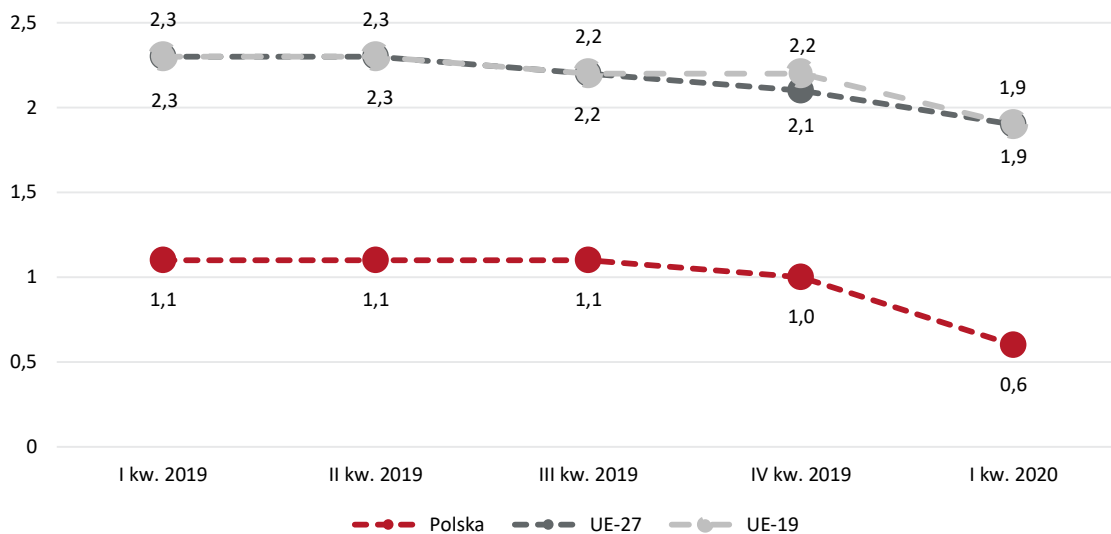
Wykres 13. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-27 w maju 2020 r. (%)*

*Brak danych dla Estonii, Grecji i Węgier.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 10.07.2020.

W I kw. 2020 r., kiedy w państwach członkowskich UE-27 zaczęto powszechnie wprowadzać działania zapobiegające rozprzestrzenianiu się COVID-19, wskaźnik wolnych miejsc pracy dla UE-27 wyniósł 1,9%, co oznacza spadek o 0,2 p.p. wobec poprzedniego kwartału oraz 0,4 p.p. r/r. Wskaźnik wolnych miejsc pracy dla krajów strefy euro (UE-19) w I kw. 2020 r. wyniósł 1,9%, co oznacza spadek o 0,3 p.p. w porównaniu z IV kw. 2019 r. oraz spadek o 0,4 p.p. r/r.

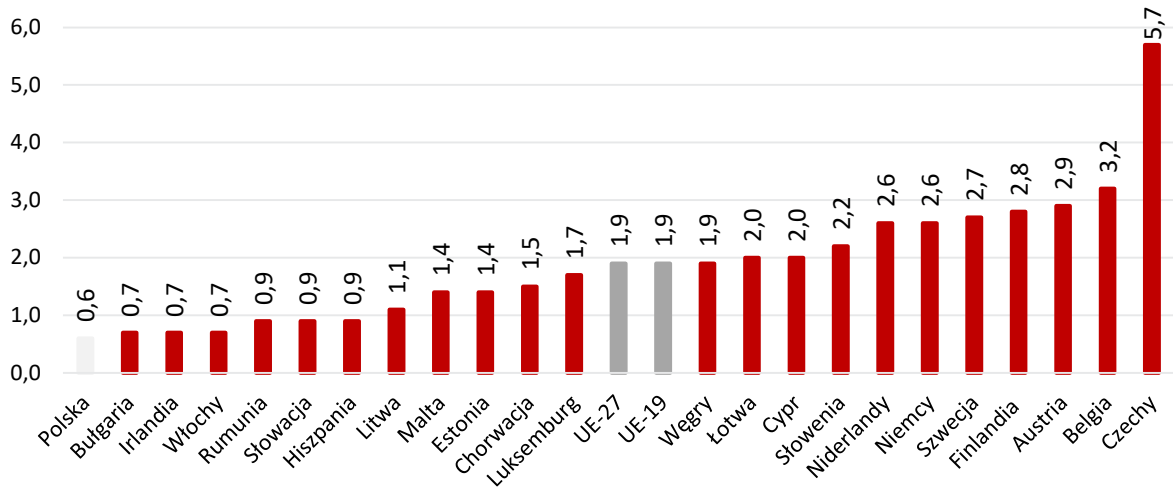
W Polsce w I kw. 2020 r. wartość wskaźnika wolnych miejsc pracy wyniosła 0,6% i spadła o 0,4 p.p. w porównaniu z IV kw. 2019 r. oraz spadek o 0,5 p.p. r/r. (Wykres 14).

Wykres 14. Wskaźnik wolnych miejsc pracy wyrównany sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie I kw. 2019 r. – I kw. 2020 r.

Źródło: **Eurofound**, data dostępu 10.07.2020.

W rankingu Eurostatu za I kw. 2020 r. najwyższe wskaźniki wolnych miejsc pracy odnotowano w Czechach (5,7%), Belgii (3,2%) i Austrii (2,9%), natomiast najniższe – w Polsce (0,6%), Bułgarii (0,7%) i Irlandii (0,7%). Brak danych dotyczących stopy bezrobocia dla Danii, Francji, Grecji i Portugalii (Wykres 15).

Wykres 15. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w krajach UE-27 w I kw. 2020 r. (%)



Źródło: **Eurofound**, data dostępu 10.07.2020.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁷

- W czerwcu na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 246 tys. ofert pracy. To o 1/4 więcej niż w maju i tylko o 16% mniej niż przed rokiem.
- Wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy jest najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy zarówno w I kw., jak i II kw. br., ale zaobserwowano - spadek znaczenia tego powodu (46% vs 49%). Drugim czynnikiem jest chęć rozwoju zawodowego (44% vs 43%, wzrost o 1 p.p.). Na trzecim miejscu powodów zmiany pracy znajduje się korzystniejsza forma zatrudnienia (38% vs 36%).
- Pracy najczęściej poszukują osoby na takich stanowiskach, jak sprzedawca/kasjer, inżynier oraz zatrudnione w takich sektorach, jak: hotelarstwo i gastronomia, kultura, rozrywka, rekreacja, sport, telekomunikacja i IT.
- Rynek pracy w Polsce czekają problemy strukturalne, w tym zwiększenie niedopasowania umiejętności pracowników i oczekiwań przedsiębiorców, niedobory ilościowe i niską aktywność zawodową oraz dysproporcje na linii miasto – wieś.
- 93% wszystkich pracowników mieszka w krajach, w których w związku z pandemią koronawirusa obowiązywały ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej.
- Wiele krajów złagodziło już restrykcje związane z zamykaniem miejsc pracy i stopniowo pozwala na powrót do firm. Według stanu na 15 czerwca 2020 r. 32% wszystkich pracowników mieszkało w krajach, w których z powodu pandemii obowiązywało całkowite ograniczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej z wyjątkiem zawodów pierwszej potrzeby, 42% – w krajach, w których wymagano zamknięcia miejsc pracy dla niektórych sektorów lub kategorii pracowników, a 19% – w krajach, w których jedynie zalecano zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej.
- Kryzys COVID-19 w sposób nieproporcjonalny dotyka pracujące kobiety, dlatego też istnieje ryzyko pogłębienia nierówności płci na rynku pracy. Na świecie prawie 510 mln, czyli 40% wszystkich zatrudnionych kobiet, pracuje w sektorach, w których występują trudności związane z ograniczeniami w związku z pandemią. Dodatkowo, w ujęciu globalnym kobiety stanowią ponad 70% osób zatrudnionych w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej.

Polski rynek pracy
w obliczu pandemii
koronawirusa

Globalny rynek pracy
w obliczu pandemii
koronawirusa

⁷ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Monitor Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, ich mobilności zawodowej oraz rozwoju kariery. Zawiera m.in. informacje na temat rotacji na rynku pracy, ryzyka utraty pracy i szans na znalezienie nowej, głównych powodów poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia, podwyżek wynagrodzeń, a także satysfakcji z wykonywanego zajęcia. Badanie realizowano w okresie 29 maja – 8 czerwca 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

- W II kw. br. 18% pracowników zadeklarowało, że w ciągu 6 miesięcy zmieniło pracodawcę. Wskaźnik odnotował spadek o 5 p.p. względem I kw. 19% pracujących zmieniło w tym czasie stanowisko u swojego pracodawcy – odnotowano lekki spadek względem I kw. 2020 r. (o 1 p.p.).
- Wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy jest najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy, choć w II kw. br. obserwowano - spadek znaczenia tego powodu (46% vs 49%). Drugim czynnikiem jest chęć rozwoju zawodowego (44% vs 43%, wzrost o 1 p.p.). Na trzecim – korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy (38% vs 36%, wzrost o 2 p.p.).
- Średni czas poszukiwania pracy w II kw. br. wyniósł 2,3 miesiąca i był nieco krótszy niż w I kw. 2020 r. (2,4).
- Poziom satysfakcji z pracy był wyższy niż w poprzednim kwartale (77% pracowników zadowolonych z pracy w II kw. 2020 vs 74% w I kw. 2020 r.).
- W II kw. 2020 r., podobnie jak w poprzednim badanym okresie, 1 na 10 pracowników poszukiwał aktywnie pracy. Najczęściej są to osoby pracujące na takich stanowiskach, jak sprzedawca/kasjer, inżynier oraz zatrudnione w takich sektorach, jak: hotelarstwo i gastronomia, kultura, rozrywka, rekreacja, sport, telekomunikacja i IT.
- Duże obawy o utratę pracy ma 16% pracowników (vs 26% w I kw. 2020 r.), umiarkowaną obawę odczuwa 22% (vs 19% pod koniec marca 2020). Utraty pracy najbardziej obawiają się osoby pracujące na umowę zlecenie oraz umowę o dzieło,

inżynierowie, robotnicy niewykwalifikowani oraz kadra zarządzająca, a także osoby zatrudnione w kulturze, rozrywce, rekreacji i sporcie.

- Ocena szansy na znalezienie nowej pracy w perspektywie najbliższych 6 miesięcy bardzo ostrożnie poprawiła się w stosunku do badania z początku COVID-19. W II kw. 2020 r. 80% pracowników uważa, że znajdzie jakąkolwiek pracę (wzrost o 5 p.p.), a 53% – że znalazłoby pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej (wzrost o 1 p.p.). Najbardziej spokojni o znalezienie nowej pracy są inżynierowie, kierownicy oraz osoby z sektora hotelarstwa i gastronomii.

Projekcja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego

Charakterystyka raportu

Raport Narodowego Banku Polskiego prezentuje m.in. analizy oraz prognozy sytuacji na rynku pracy w Polsce. Do opracowania projekcji wykorzystywany jest model makroekonomiczny NECMOD⁸.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Narodowy Bank Polski. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Spowolnienie gospodarcze w kraju przyczynia się do osłabienia silnego dotychczas popytu na pracę. Oczekiwane jest utrzymanie tej tendencji, na co nałożą się skutki istotnych podwyżek płacy minimalnej w bieżącym i przyszłym roku.
- Skalę wzrostu stopy bezrobocia łagodzą działania antykryzysowe rządu obejmujące dotacje dla przedsiębiorstw, w tym dofinansowanie do wynagrodzeń w czasie obniżonego wymiaru czasu pracy oraz przestoju ekonomicznego. W kolejnych kwartałach, wraz z upływem okresów wypowiedzeń oraz utrzymującego się obniżonego popytu na pracę, nastąpi dalsza redukcja liczby pracujących oraz wzrost stopy bezrobocia.
- Rynek pracy w Polsce osiągnął problemy strukturalne, w tym zwiększenie niedopasowania umiejętności pracowników i oczekiwań przedsiębiorców, niedobory ilościowe i niską aktywność zawodową oraz dysproporcje na linii miasto–wieś.

⁸ Więcej o modelu NECMOD: https://ssl.nbp.pl/home.aspx?f=/polityka_pieniezna/dokumenty/necmod.html, https://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/necmod_reestymacja_2012.pdf, dostęp 19.07.2020.

- Negatywne znaczenie dla potencjału polskiej gospodarki ma również związany z kryzysem odpływ migrantów. Znaczenie ich obecności na rynku pracy będzie rosło wraz z obserwowanym wydłużaniem się przeciętnego czasu pobytu w Polsce.

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 czerwcu 2020 r. i w tym samym okresie rok temu. Dane zostały zebrane na podstawie losowej próby 1000 nowych 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

- W czerwcu na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 246 tys. ofert pracy. To o 1/4 więcej niż w maju i tylko 16% mniej niż przed rokiem.
- Wśród 10 największych aglomeracji⁹ w Polsce zdecydowanie najgorsza sytuacja jest w Poznaniu. W czerwcu 2020 r. tamtejsi pracodawcy opublikowali na portalach rekrutacyjnych jedynie 1530 nowych ogłoszeń, czyli aż o 62% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Najniższy spadek ofert w czerwcu 2020 r. odnotowano w Szczecinie – 12% r/r. Tamtejsi pracodawcy opublikowali 4112 ofert pracy. Dobra sytuacja panuje też w Lublinie, gdzie w czerwcu 2020 r. pojawiło się 3413 nowych ofert, czyli tylko 13% mniej niż przed rokiem.
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców przypada już średnio 8,8 oferty wobec 7,1 miesiąc temu.
- Wśród 10 przeanalizowanych zawodów¹⁰ największe spadki ofert widać wśród pracowników sekretariatu – spadek o 66%, IT – spadek o 61% oraz pracowników ochrony – spadek o 44%. Ofert dla głównych księgowych jest o 21% więcej niż przed kryzysem.

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

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

- Oferty pracy zmieniły się pod względem atrakcyjności dla pracownika. W czerwcu 2020 r. jedno ogłoszenie o pracę zawierało średnio 5,4 zachęty wobec 6,2 w czerwcu zeszłego roku.
- Popularność większości oferowanych benefitów – zwłaszcza szkoleń, pakietów medycznych i pakietów sportowych – po raz pierwszy od początku pandemii zaczęła wzrastać. W czerwcu 2020 r. pracodawcy oferowali je wyraźnie częściej niż w maju.
- W ofertach pracy pracodawcy znacznie ograniczyli swoje wymagania względem kandydatów. Spadek dotyczy zarówno wymagań w zakresie posiadania doświadczenia (z 65% w maju 2020 r. do 54% w czerwcu 2020 r.), jak i wykształcenia (spadek o 7 p.p.) oraz znajomości języka obcego (spadek o 8 p.p. względem poprzedniego miesiąca). Zwiększył się natomiast o 2 p.p. wymóg wobec dyspozycyjności pracownika (31% vs 29%).
- Po nagłym załamaniu popytu na pracowników umysłowych w kwietniu i maju, w czerwcu pracodawcy znowu zaczęli myśleć o ich zatrudnianiu. Już 48% czerwcowych ofert dotyczyło tej grupy pracowników.
- Już tylko 1 na 5 firm prowadzi rekrutację zdalną podczas zatrudniania nowych pracowników. Jeszcze w maju rozmowy rekrutacyjne poprzez wideokonferencje odbywały się w co trzeciej firmie.

Zawodowy styl życia. Różne oblicza pracy Polaków

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badań dotyczących aspektów życia zawodowego, związanych z kwestiami lifestyle pracowników w Polsce. Są to m.in. relacje międzyludzkie w pracy, wpływ technologii na pracę i sytuacja zawodowa kobiet.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- 61% badanych postrzega przyjaźnie w pracy jako zjawisko pozytywne, co 3 respondent nie ma na ten temat zdecydowanej opinii (28%), a tylko co 10 odnosi się do niego negatywnie. Co równie ważne: aż 57% badanych uważa, że zaprzyjaźnieni ze sobą pracownicy lepiej wykonują obowiązki służbowe, a tylko 12% Polaków nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

- Według respondentów budowie relacji w zespole sprzyjają przede wszystkim fizyczne spotkania: imprezy integracyjne, wyjazdy firmowe czy wspólne warsztaty. Pandemia spowodowała jednak tu znaczne zmiany – wzrasta natomiast liczba aktywności integracyjnych w przestrzeni wirtualnej.
- Aż 66% przedstawicieli generacji Z (18-24 lata) spodziewa się, że średni czas pracy w jednym miejscu będzie się skracać. Podobnie twierdzi tylko 45% osób z generacji Y (25-39 lat). To tyle samo, co w przypadku starszych pracowników z pokoleń X (40-55 lat) i baby boomers (56+).
- Połowa badanych w wieku 18-24 lata i 53% w wieku 25-39 lat odbiera możliwość zmiany zawodu w przyszłości pozytywnie. To zdecydowanie większa grupa niż w przypadku pokolenia X (44%) czy osób w wieku 56+ (27%).
- Wbrew stereotypom to właśnie pracownicy ze starszych pokoleń częściej spodziewają się cyfrowej rewolucji w życiu zawodowym. Aż 56% badanych w wieku 55+ zgadza się ze stwierdzeniem, że w przyszłości znajomość nowych technologii będzie ważniejsza w pracy od pozostałych umiejętności. Rzadziej uważa tak zarówno generacja Z, jak i generacja Y.
- Tylko 1 na 5 osób pozytywnie ocenia rozwiązania typu hot-desk¹¹, a ponad połowa wypowiada się na ten temat negatywnie. Blisko 60% zapytanych o idealne miejsce pracy wskazuje takie, w którym każdy pracownik ma przypisane własne biurko.
- 6 na 10 respondentów Pracuj.pl uważa, że pracodawcy powinni bardziej dbać o pracowników po 50. r.ż., niż robią to obecnie.
- Kobiety doceniają działania mające na celu zwiększenie równouprawnienia na rynku pracy, lecz wciąż obserwują wiele nierówności. Według 6 na 10 Polek badanych przez Pracuj.pl są one w znacznie lepszej sytuacji zawodowej niż 10 lat temu. Jednocześnie aż 7 na 10 zauważa, że na rynku pracy wciąż nie mają takich samych szans co mężczyźni. Co więcej, pandemia spowodowała dodatkowe trudności zawodowe dla wielu kobiet będących matkami – stawiając przed nimi kolejną barierę w rozwoju karier.
- Większość pracowników (79%) chce pracować częściowo zdalnie po opanowaniu pandemii. Z kolei 10% chciałoby wykonywać pracę wyłącznie poza biurem.

Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego

Charakterystyka raportu

Raport, będący integralną częścią ogólnopolskiej kampanii informacyjno-edukacyjnej „Woman Update”, przedstawia analizę sytuacji kobiet na rynku pracy oraz

¹¹ Hot-desk to model zarządzania przestrzenią biurową, w którym dane stanowisko pracy nie jest przypisane do konkretnej osoby. Pracownik, przychodząc do firmy, korzysta z biurka, które jest w danym momencie wolne, a na koniec dnia zabiera swoje rzeczy.

rekomendacje rozwiązań, mających na celu wsparcie kobiet w uzupełnieniu i pozyskaniu kluczowych kompetencji na rynku pracy oraz przygotowanie ich do tzw. zawodów przyszłości.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Women Update. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wprowadzone ze względu na stan epidemii obostrzenia najbardziej uderzyły w sfeminizowane sektory gospodarki, czyli w te branże, w których największą grupą pracowników stanowią kobiety. Tak jest w szeroko rozumianym sektorze usług, turystyce i kulturze, gastronomii i wreszcie w sektorze opiekuńczym.
- Zamknięcie instytucji opiekuńczych i edukacyjnych na czas pandemii wyostrza strukturalne problemy wynikające z konieczności łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi i innymi osobami zależnymi. Kobiety znacznie częściej zdecydowały się na czasowe zawieszenie pełnienia obowiązków służbowych i przechodziły na zasiłek opiekuńczy (14% kobiet w porównaniu z 3% mężczyzn).
- Według autorów raportu należy:
 - uruchomić antykryzysowy program szkoleniowy w okresie trwania stanu pandemicznego i po jego zakończeniu, w ramach którego wypracowana zostanie lista kompetencji przyszłości i zawodów związanych z nowymi technologiami – takimi jak AI, testowanie, programowanie, machine learning, data science, wirtualizacja, cyberbezpieczeństwo, e-commerce i pokrewnych – które byłyby promowane. Program szkoleniowy powinien być skierowany przede wszystkim do kobiet chcących się przebranżowić, pozostających bez zatrudnienia, nieaktywnych zawodowo, a w szczególności zagrożonych utratą pracy w najbliższych miesiącach, bez względu na ich wiek;
 - przeznaczyć na realizację programu środki finansowe pozyskane w ramach tarczy antykryzysowej, pochodzące ze wsparcia Unii Europejskiej lub z innych funduszy publicznych, którymi dysponuje rząd, oraz wykorzystać istniejące już instrumenty, realizowane przez takie instytucje, jak np. MFiPR, PARP czy Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
- Możliwe mechanizmy wdrożenia Antykryzysowego Programu Szkoleniowego:
 - wsparcie indywidualne poprzez zachęcenie kobiet do rozwoju i podnoszenia kompetencji – uruchomienie bonów dla osób fizycznych, możliwych do wykorzystania w wysoko jakościowej instytucji edukacyjnej, ukierunkowane na kompetencje/zawody przyszłości; program Zwolnień Podatkowych dla osób

indywidualnych w ramach przekwalifikowania się w związku z COVID-19 w postaci ulg podatkowych do np. 2-3 tys. zł; wypracowanie zasad współpracy z firmami, które uruchomiłyby programy stażowe wewnątrz swoich organizacji, skierowane do kobiet kończących szkolenia i kursy z kompetencji cyfrowych oraz będących w procesie przebranżowienia się. Firmy otrzymywałyby preferencyjne ulgi w należnościach publiczno-prawnych (np. zwolnienie z ZUS) etc.;

- wsparcie dla firm – w szczególności dla mikroprzedsiębiorstw i MŚP – poprzez stworzenie mechanizmów zachęcających do rozwijania i inwestowania w swoje kadry, ze szczególnym naciskiem na rozwój kobiet w kierunku kompetencji cyfrowych oraz zawodów przyszłości;
- uzupełnienie przez urzędy pracy swoich ofert szkoleniowych i oferowanych kursów o szkolenia podnoszące kompetencje cyfrowe;
- uruchomienie szeroko komunikowanej rządowej kampanii informacyjnej skierowanej do kobiet, społeczeństwa i pracodawców, uświadamiającej potrzebę ciągłego rozwoju, kształcenia ustawicznego i inwestycji w podnoszenie kwalifikacji o możliwościach przekwalifikowania i doksztalcania (reskillingu i upskillingu) w kierunku nowych zawodów.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

European Commission Report on the Impact of Demographic Change

Charakterystyka raportu

Raport Komisji Europejskiej przedstawia główne kierunki zmian demograficznych oraz ich wpływ na całe społeczeństwo i gospodarkę Europy. Zwracając uwagę na doświadczenia zdobyte podczas pandemii COVID-19, ma za zadanie pomóc określić, w jaki sposób najlepiej poradzić sobie ze zmianami demograficznym.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Udział ludności Europy w świecie zmniejsza się i do 2070 r. będzie stanowić nieco poniżej 4% ludności świata. W 2018 r. średnia długość życia wzrosła do 78,2 roku dla mężczyzn i 83,7 roku dla kobiet. Przewiduje się, że wzrost ten będzie się zwiększał: mężczyźni urodzeni w 2070 r. mają średnio żyć 86 lat, a kobiety – 90. Dodatkowo

szacuje się, że do 2070 r. 30,3% ludności będzie miało 65 lat lub więcej (w porównaniu z 20,3% w 2019 r.), a 13,2% – 80 lat lub więcej (w porównaniu z 5,8% w 2019 r.).

- W całej UE zmienia się struktura gospodarstw domowych – rośnie liczba osób samotnie wychowujących dzieci, bezdzietnych par i osób samotnych. W 2010 r. przeciętne gospodarstwo domowe składało się z 2,4 osoby. W ciągu ostatniej dekady liczba osób w gospodarstwie domowym stopniowo zmniejszała się i w 2019 r. średnia wyniosła 2,3 osoby. W latach 2010-2029 liczba jednoosobowych gospodarstw domowych bez dzieci wzrosła w UE o 18,7%. W 2018 r. średnia liczba porodów na kobietę wynosiła 1,55, a mediana wieku porodowego – 31,3 roku.
- Elastyczność i wzrost wydajności staną się jeszcze ważniejsze w związku z kurczącymi się zasobami ludzkimi. Jest to również istotne dla trwałego wyjścia z kryzysu związanego z pandemią koronawirusa. Przejście na gospodarkę neutralną dla klimatu i cyfrową może przyczynić się do zwiększenia jej wydajności. Transformacje będą wymagały innowacji i rozpowszechniania technologii, a bardziej cyfrowa gospodarka stworzy nowe modele biznesowe i sposoby pracy. Pandemia i jej skutki dla naszego życia i gospodarki uwydatniły znaczenie cyfryzacji we wszystkich obszarach gospodarki i społeczeństwa UE.
- Automatyzacja i nowe technologie mogą przyczynić się do zwiększenia wydajności pracy w przyszłości – zdobycie kompetencji cyfrowych stanie się niezbędne. W tym duchu Komisja Europejska zaproponowała wzmocnienie Funduszu Sprawiedliwej Transformacji w celu złagodzenia społeczno-gospodarczych skutków transformacji, wspierania przekwalifikowania zawodowego, pomocy MŚP w tworzeniu nowych możliwości gospodarczych oraz inwestowanie w przejście na czystą energię. Europa potrzebuje wysoko wykwalifikowanej, dobrze wyszkolonej i zdolnej do adaptacji siły roboczej. Dlatego Komisja Europejska kładzie nacisk na urzeczywistnienie koncepcji uczenia się przez całe życie. Przez wiele lat miliony Europejczyków będą musiały podnosić swoje umiejętności lub przekwalifikować się. Efektywniejsze przyciąganie umiejętności i talentów z zagranicy pomoże również w celu zaspokojenia potrzeb rynku pracy. Europa będzie musiała dopilnować, aby jej umiejętności nadążały za rozwojem, w tym umiejętności ekologicznych i cyfrowych. Przed kryzysem w Europie istniało około 1 mln wolnych miejsc pracy dla ekspertów w dziedzinie technologii cyfrowych, a 70% firm zgłaszało, że opóźniają inwestycje, ponieważ nie mogą znaleźć osób z odpowiednimi umiejętnościami. Wynika to z faktu, że w 2019 r. 29% ludności UE miało niskie umiejętności informatyczne, a 15% nie posiadało ich w ogóle. Kryzys jeszcze bardziej uwytknił znaczenie umiejętności informatycznych w zakresie komunikacji i pracy. Pokazał również, że wiele osób nadal nie ma dostępu do niezbędnych narzędzi.
- Wpływ starzenia się społeczeństwa na rynek pracy staje się coraz większy. Liczba ludności w wieku produkcyjnym w Unii Europejskiej zmniejsza się od 10 lat i przewiduje się, że do 2070 r. spadnie o 18% w porównaniu z 2018 r. Odpowiedzią dla europejskiego rynku pracy powinno być stworzenie możliwości integracyjnych dla osób

nieaktywnych zawodowo – kobiet, osób starszych, o niższym wykształceniu i niepełnosprawnych:

- Zasadnicze znaczenie będzie miało zwiększenie stopy zatrudnienia kobiet. W 2019 r. różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wyniosła 12%. Dodatkowo należy zwrócić uwagę na różnicę w przyjmowaniu do pracy w niepełnym wymiarze godzin między mężczyznami i kobietami. W 2019 r. około 3 na 10 zatrudnionych kobiet pracowało w niepełnym wymiarze godzin – to prawie cztery razy więcej niż mężczyzn. Takie sytuacje mogły być jeszcze bardziej dotkliwe podczas pandemii, kiedy to opieka nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi lub dziećmi musiała być zorganizowana prywatnie i w dużej mierze spoczywała na kobietach. Państwa europejskie powinny zwrócić uwagę na regulacje dotyczące usług opieki długoterminowej, elastycznych możliwości pracy i zachęt dla osób będących drugim żywicielem rodziny w niektórych państwach członkowskich. W 2019 r. stopa zatrudnienia kobiet z dziećmi poniżej 6. r.ż. wynosiła prawie 14% mniej niż dla tych bez dzieci. Kobiety nadal również otrzymują za swoją pracę niższe wynagrodzenie niż mężczyźni, przy czym różnica wynosi obecnie 14,8%. Komisja zwraca uwagę na tę kwestię w ramach prac nad równością i poprzez nową strategię UE na rzecz równości płci 2020-2025.
- Zatrudnienie starszych pracowników również pomoże poradzić sobie ze skutkami starzenia się społeczeństwa. W 2019 r. stopa zatrudnienia starszych pracowników (w wieku 55-64 lat) wyniosła 59,1% dla UE-28, co oznacza wzrost o 15 p.p. wobec 2009 r. (44,1%) Osiągnięcie dalszych postępów wymagałoby polityki umożliwiającej dłuższą pracę, zachowanie sprawności i aktualności umiejętności, a także uznawanie nowych umiejętności i kwalifikacji. W perspektywie średnioterminowej starzenie się społeczeństwa będzie prawdopodobnie wymagało od większej liczby osób pracy do późnych lat życia.
- Inwestowanie w kwalifikacje osób o niskim poziomie wykształcenia nadal będzie miało zasadnicze znaczenie. 10% młodych ludzi w wieku od 18 do 24 lat po zakończeniu edukacji nie posiada kwalifikacji lub są one niskie. Tylko 45% osób przedwcześnie kończących naukę jest zatrudnionych.
- Otwarcie rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami przyczyniłoby się do stworzenia bardziej sprawiedliwego społeczeństwa oraz pozwoliło zająć się skutkami zmian demograficznych. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w UE jest niski ze względu na wiele barier, z którymi borykają się te osoby – w tym dyskryminacją, przeszkodami architektonicznymi w miejscu pracy i w zakwaterowaniu, a także brakiem możliwości uczestniczenia w wysokiej jakości edukacji. Takie bariery mogą być zakorzenione w negatywnym postrzeganiu i braku chęci do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Większy i bardziej nastawiony na integrację rynek pracy oznacza zwalczanie wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawności, wiek lub płeć czy orientację seksualną.

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition

Updated estimates and analysis

Charakterystyka raportu

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) przygotowała 5. z cyklu opracowanie – monitoring dotyczący wpływu pandemii COVID-19 na globalny rynek pracy. W ciągu ostatnich 4 miesięcy (raport datowany na 30.06.2020 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. Teraz kolejne kraje stopniowo wracają do normalnego trybu pracy, co zmienia globalną sytuację. Obecnie największe ograniczenia dotyczące pracowników i miejsc pracy występują w obu Amerykach.

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, 93% wszystkich pracowników 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 15 czerwca 2020 r. 32% wszystkich pracowników mieszkało w krajach, w których w związku z pandemią obowiązywały całkowite ograniczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej z wyjątkiem zawodów pierwszej potrzeby (w porównaniu z 20% z 17 maja 2020 r.), 42% – w krajach, w których wymagano zamknięcia miejsc pracy dla niektórych sektorów lub kategorii pracowników (w porównaniu z 69% z 17 maja 2020 r.), a 19% – w krajach, w których jedynie zalecano zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej (w porównaniu z 5% z 17 maja 2020 r.).
- Globalnie w I kw. 2020 r. liczba godzin pracy zmniejszyła się o około 5,4%¹², co stanowi ekwiwalent 155 mln pełnych etatów (zakładając 48-godzinny tydzień pracy). Szacuje się, że globalnie w II kw. 2020 r. liczba godzin pracy zmniejszyła się o około 14,0%¹³, co stanowi ekwiwalent 400 mln pełnych etatów (zakładając 48-godzinny tydzień

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

¹³ W porównaniu z ostatnim kwartałem przed kryzysem (IV kw. 2019 r.).

pracy). Z perspektywy regionalnej największe straty w liczbie przepracowanych godzin występują w obu Amerykach (18,3%).

- Kryzys COVID-19 w sposób nieproporcjonalny dotyka pracujące kobiety, dlatego też istnieje ryzyko pogłębienia nierówności płci na rynku pracy. Po pierwsze, duża część kobiet pracuje w sektorach, które zostały najbardziej dotknięte kryzysem. Na całym świecie prawie 510 mln, czyli 40% wszystkich zatrudnionych kobiet, pracuje w sektorach, w których występują trudności związane z ograniczeniami w związku z pandemią koronawirusa m.in. sektor gastronomiczny; handlu hurtowego i detalicznego; nieruchomości. Po drugie, zdecydowana większość (70%) pracowników sektora opieki zdrowotnej i społecznej na świecie to kobiety. Dodatkowo, kobiety częściej zatrudniane są w gospodarstwach domowych (np. jako pomoc domowa). Według szacunków MOP, 55 mln, czyli 72,3%¹⁴ pracowników domowych na całym świecie było w znacznym stopniu zagrożonych utratą pracy i dochodów w wyniku braku możliwości wykonywania swojej profesji i braku skutecznego zabezpieczenia społecznego.
- Według MOP poprawa sytuacji na rynku pracy w drugiej połowie 2020 r. jest niepewna i będzie trudna. Nadal przewiduje się występowanie znaczących strat godzinowych. Jeśli pandemia nie będzie się rozwijać, to szacuje się zmniejszenie liczby godzin pracy rzędu 4,9% (równowartość 140 mln euro pracy w pełnym wymiarze godzin) w IV kw. 2020 r. W ramach scenariusza, który zakłada II falę pandemii w drugiej połowie 2020 r., straty godzinowe wyniosłyby 11,9% (co odpowiada 340 mln euro pracy w pełnym wymiarze godzin) w IV kw. 2020 r.

Pozostałe informacje / doniesienia

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w czerwcu br. wzrósł o blisko 1 punkt po raz trzeci z rzędu. Choć skala tego wzrostu była znacznie mniejsza od tej odnotowanej w poprzednich dwóch miesiącach, to nadal należy w przyszłości liczyć się z silniejszym niż wskazują obecne oficjalne dane wzrostem stopy bezrobocia. Wynika to przede wszystkim z tego, że wiele firm do tej pory nie potrafi ocenić skali redukcji popytu na swe towary i usługi oraz tempa, w jakim popyt ten będzie się odradzał. Jednocześnie przedsiębiorcy mają świeżo w pamięci trudności w znalezieniu pracowników w okresie przed pandemią. Stąd też zapewne zachowują dużą powściągliwość w zwalnianiu pracowników, a swoje plany zatrudnieniowe formułują na bieżąco i na tyle elastycznie, na ile pozwalają przepisy prawa pracy.

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

¹⁴ Stan na 4 czerwca 2020 r.

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w internecie ofert pracy, po mocnym spadku spowodowanym stanem epidemicznym wzrósł w czerwcu o 5,3 p.p. W czerwcu nowe wakaty zgłaszały przede wszystkim branże, które wcześniej mocno ucierpiały z powodu ograniczeń działalności. Chociaż ofert pracy nadal jest znacznie mniej niż przed epidemią, to rynek wakatów pokazuje, że jest gotowy do odrodzenia, a gospodarka nadal ma znaczne potrzeby zatrudnieniowe. Najwięcej nowych ofert w ujęciu procentowym napłynęło w woj. świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim oraz lubuskim. Najmniejszy wzrost obserwowano z kolei w woj. łódzkim, małopolskim oraz zachodniopomorskim. Mimo wszystko w większości województw liczba wakatów wciąż jest na dużo niższym poziomie niż przed marcem br. Znaczna liczba ofert wpłynęła dla przedstawicieli zawodów społecznych i prawnych oraz usługowych, zaś najmniej – dla ścisłych. Największy relatywny wzrost obserwujemy jednak w stosunku do pracowników fizycznych. Pracownicy ci zwalniani byli jako pierwsi w czasie nasilenia epidemii. Zmniejszenie ograniczeń epidemicznych i większa aktywność gospodarki przyczyniły się do ponownego zapotrzebowania na ich pracę. Wzrost liczby ofert pracy to również skutek sezonowego ożywienia na rynku pracy. Kolejnym czynnikiem może być mniejsza aktywność części osób poszukujących pracy, w szczególności obcokrajowców, co mobilizuje pracodawców do nasilenia procesów rekrutacyjnych.

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

Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w I kw. 2020 r.

W I kw. 2020 r. wprowadzone w Polsce przepisami prawa rozwiązania zapobiegające i przeciwdziałające rozprzestrzenianiu się wspomnianego wirusa i zwalczające wywołaną nim chorobę odnosiły się także do rynku pracy. Wśród nich było m.in. umożliwienie wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, czyli pracy zdalnej. W końcu I kw. 2020 r. liczba wszystkich pracujących była o 3,6% niższa niż w końcu IV kw. 2019 r. Analiza liczby pracujących w dłuższym okresie wskazuje, że taka sytuacja jest nietypowa, gdyż od 2012 r. liczba pracujących w I kw. była wyższa niż w IV kw. roku poprzedniego. W I kw. 2020 r. zlikwidowano 119,9 tys. miejsc pracy – w tej liczbie niemal 1/4 w związku z sytuacją epidemiczną i niemal wyłącznie w sektorze prywatnym. Pracujący, którzy według stanu na 31 marca 2020 r. korzystali z wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłku chorobowego z powodu objęcia kwarantanną lub izolacją, stanowili ok. 0,6% ogółu pracujących, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.

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

Bezpieczny powrót do pracy – czy jesteśmy gotowi?

Projekt „Bezpieczny powrót do pracy w warunkach nowej normalności” ma na celu dzielenie się najlepszymi praktykami w zakresie tworzenia protokołów bezpieczeństwa i higieny pracy, które muszą być zaktualizowane na czas „ekonomii fizycznego dystansu”.

Polskie firmy dobrze oceniają swoje przygotowanie do pracy w nowych warunkach – ponad 86% z nich posiada dokumenty określające nowe procedury bezpieczeństwa. Zabezpieczenia, z których przedsiębiorcy korzystają najczęściej, to: środki odkażające, indywidualne środki ochrony osobistej, praca zdalna czy dystans w miejscu pracy i zabezpieczenie stanowisk. Tylko 26% respondentów deklaruje wykorzystanie diagnozowania zdrowia i badania pracowników. Powoduje to brak spójnych przepisów, a co za tym idzie – jednolitego stanowiska urzędów w korzystaniu z tego rozwiązania, np. w zakresie badania temperatury.

Chociaż wiele instytucji publicznych opublikowało swoje rekomendacje, rozproszenie informacji i duży poziom ich ogólności nie dają pełnej wiedzy na temat możliwych i odpowiednich czynności zabezpieczających, które należałoby podjąć. Aż 79% respondentów odczuwa brak jasnych i przejrzystych wytycznych. Przedsiębiorcy zwracają również uwagę na brak dodatkowych źródeł finansowania. 40% przebadanych firm deklaruje, że wydatki związane z wdrożeniem nowych środków w zakresie BHP stanowią między 1 a 3% budżetu kosztowego; w przypadku 11% firm jest to już ponad 5% tego budżetu.

Nowe środki zabezpieczające wpływają nie tylko na koszty, ale również na nowy sposób organizacji pracy: 56% respondentów uważa, że wpłynie to na ograniczenie produktywności i wydajności firmy, 53% jest zdania, że zmniejszy się rentowność działalności.

Na ograniczenie możliwości prowadzenia działalności wskazuje 29% respondentów, a na wzrost cen towarów i usług – 22%.

Źródło: Polskie Forum HR. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kandydaci w obliczu pandemii. Badanie opinii rekruterów

Według wstępnych danych Pracuj.pl w czerwcu 2020 r. na portalu zamieszczono ponad 41 tys. ogłoszeń – jest to zaledwie 3,5% mniej niż w tym samym okresie przed rokiem. Rekruterzy obserwują zmianę postaw osób poszukających pracy. Najczęściej powracającą tendencją jest szukanie pracy w firmach pozostających w dobrej kondycji mimo trudnej ogólnej sytuacji gospodarczej. Aplikujący częściej niż wcześniej wycofują się z rekrutacji już na jej pierwszych etapach. Rzadziej też otwarcie komunikują w sieci gotowość przyjęcia nowej pracy, co utrudnia selekcję kandydatów niedziałających proaktywnie, np. specjalistów z rzadko spotykanymi kompetencjami. Z drugiej jednak strony, rekruterzy dostrzegli większe niż dotychczas zaangażowanie osób poszukujących nowej pracy w proces rekrutacji. Przejawia się to np. większą elastycznością i dostępnością na spotkania rekrutacyjne, lepszym przygotowaniem do rozmów kwalifikacyjnych i konkretnym określeniem własnych oczekiwań. Ostatnią zmianą w postawach kandydatów jest ich mniejsze zainteresowanie

benefitami oferowanymi przez pracodawców. Kandydatów interesuje stabilne, możliwie dobrze płatne miejsce pracy – oferta świadczeń pozapłacowych odchodzi na dalszy plan.

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

Liderzy – skuteczni w dobie pandemii!

Raport dostarcza informacji m.in. na temat sprawności liderów w obliczu koronakryzysu, potrzeb zespołów w dobie pandemii czy działań rekrutacyjnych firm oraz efektywności tych procesów z perspektywy pracowników MSP.

Zdecydowana większość ankietowanych pozytywnie ocenia skuteczność działań liderów firm MSP w dobie pandemii SARS-CoV-2. Mimo bardzo pozytywnej oceny, jaką pracownicy wystawili swoim szefom, widzą oni kilka kompetencji przywódczych, które mogłyby funkcjonować lepiej. Wśród kompetencji, które zdaniem pracowników należałoby wzmocnić u liderów, znalazły się: zdolność do inspirowania zespołu, umiejętność budowania zaufania, zdolności komunikacyjne. Za najskuteczniejszą metodę rekrutacyjną uznano polecenia pracownicze. Na drugim miejscu znalazły się ogłoszenia w serwisach online. Jest to obecnie najpopularniejsza metoda pozyskiwania potencjalnych kandydatów do pracy. Ponadto sporo firm decyduje się też na poszukiwania bezpośrednie, realizowane własnymi siłami. Pośród metod selekcji kandydatów do pracy, uznawanych za najskuteczniejsze, wciąż niepodzielnie króluje rozmowa kwalifikacyjna. Oprócz tego wiele firm skupia się w procesie selekcyjnym na weryfikacji twardych kompetencji (w toku prowadzenia testów kompetencyjnych czy sprawdzania próbek pracy). Tylko 20% spośród wszystkich respondentów wskazywało na weryfikowanie miękkich kompetencji podczas doboru pracowników.

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

The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade (Cedefop and ETF discussion paper)

Raport przygotowany wspólnie przez Cedefop i EFT prezentuje rekomendacje dotyczące celu wspierania procesu kształtowania polityki dotyczącej kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) na szczeblu UE, a także kluczowe wyzwania i możliwości w tej dziedzinie. Obecnie debata na temat europejskich strategicznych wytycznych dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego odbywa się w niepewnym czasie związanym z pandemią COVID-19. Jak zawsze w chwilach kryzysu gospodarczego, kształcenie i szkolenie zawodowe może przygotować ludzi do lepszego dostosowania się do zmieniającej się gospodarki i następującego ożywienia. Dodatkowo, niezależnie od skutków kryzysu, zauważalny jest wpływ na rynek pracy innowacji technologicznych i innych zmian strukturalnych. W związku z tym prawie połowa całej dorosłej populacji w UE potencjalnie będzie potrzebowała podniesienia kwalifikacji lub przekwalifikowania zawodowego. Chociaż zasadniczym celem powinien pozostać dalszy rozwój początkowego kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET), polityka europejska musi wzmocnić ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe (CVET), aby zagwarantować zainteresowanym nowe możliwości. Wszyscy dorośli, zatrudnieni lub

bezrobotni, bez względu na swoje kwalifikacje i pochodzenie społeczno-ekonomiczne muszą mieć możliwość rozwijania swoich umiejętności, aby nadążać za szybko zmieniającą się rzeczywistością i odnosić sukcesy w życiu zawodowym.

Źródło: Cedefop, ETF. Więcej informacji w [Raporcie](#).

How Reskilling Can Soften the Economic Blow of COVID-19

Opracowanie przygotowane przez Harvard Business Review omawia korzyści płynące z doszkalania pracowników w przypadku kryzysów ekonomicznych, m.in. kryzysu spowodowanego koronawirusem. Pandemia COVID-19 stworzyła pilną potrzebę znacznie większej mobilności pracowników pomiędzy różnymi sektorami. Autorzy artykułu sugerują, że obecnie konieczne są mechanizmy umożliwiające szybką ocenę brakujących umiejętności i przekwalifikowanie zwolnionych pracowników. Takie działania wymagają dobrej współpracy między różnymi sektorami, ponieważ kryzys nie może być rozwiązany ani przez sektor prywatny, ani przez same agencje rządowe.

Szwecja jest jednym z krajów, w którym konsorcjum firm prywatnych i organizacji sektora publicznego dokonało wymuszonych zmian w ciągu kilku tygodni. Wiele z tamtejszych szkół zmagало się z niską frekwencją pracowników¹⁵. Dlatego stworzono programy umożliwiające szybkie doszkalanie pozwalające odciążyc nauczycieli. 60 osób z różnych sektorów przeszło trzydniowy, przyspieszony kurs obejmujący takie tematy, jak planowanie lekcji, pedagogika na wysokim poziomie i codzienne sytuacje w klasie. Wszystkie te osoby pracują obecnie w szkołach w Sztokholmie jako pracownicy administracyjni, pomagając przepracowanym nauczycielom i odciążając ich, aby ci mogli skupić się na swoich podstawowych zadaniach.

Źródło: Harvard Business Review. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements

Raport przedstawia wyniki badań Eurofound na temat wpływu telepracy i pracy mobilnej opartej na technologiach teleinformatycznych (Telework and ICT-based mobile work, TICTM) na warunki pracy i równowagę między pracą a życiem prywatnym. Opracowanie ma pomóc decydentom politycznym odpowiedzieć na problemy związane z teleworkingiem. Zgodnie z danymi zebranymi przez Eurofound, w 2019 około 19% pracowników w UE-27 i w Wielkiej Brytanii wykonywało telepracę. TICTM jest najbardziej rozpowszechniony w Skandynawii, Estonii, Francji, Luksemburgu, Holandii i Wielkiej Brytanii. Szacuje się, że w wyniku kryzysu wywołanego przez COVID-19 pracę w takiej formie będzie świadczyło co najmniej 30% ludności aktywnej zawodowo w Europie. Telepraca i praca mobilna mogą przyczynić się do poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników, ale mają również wady. Na przykład istniejące limity dotyczące godzin pracy i okresów odpoczynku

¹⁵ Szkoły w Szwecji nie zostały zamknięte w związku z pandemią koronawirusa.

zawarte w europejskiej dyrektywie w sprawie czasu pracy (2003/88/WE) są trudniejsze do wyegzekwowania przez pracowników pracujących zdalnie. Przepisy na szczeblu krajowym dotyczące pracowników TICTM zasadniczo koncentrują się na promowaniu korzyści płynących z pracy zdalnej, a nie na ochronie pracowników przed ewentualnymi negatywnymi skutkami dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz ochrony zdrowia. Jedynie Belgia, Francja, Włochy i Hiszpania posiadają przepisy, które obejmują zapisy dotyczące regulacji pracy zdalnej. Jak wskazują autorzy raportu potrzeba wprowadzenia przepisów dających pracownikom prawo do odłączenia się od urządzeń cyfrowych związanych z ich pracą jest dyskusyjna. Stosowanie tych samych zasad i procesów w odniesieniu do wszystkich telepracowników może podważyć potencjalne korzyści płynące z możliwości elastycznego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zaleca się, aby prawo dotyczące teleworkingu było dostosowane do różnych osób, cech organizacyjnych i sektorowych. Tak jest we Francji, gdzie regulacje dotycząc telepracowników są uzgadniane na poziomie przedsiębiorstwa.

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

How does employee involvement in decision-making benefit organisations?

Opracowanie przygotowane przez Eurofound skupia się na ocenie możliwości zaangażowania pracowników w strategiczne działania przedsiębiorstwa i jego wpływie na efektywność funkcjonowania tych firm. Wyniki badań przedstawione w raporcie potwierdzają, że miejsca pracy, na których zaangażowanie pracowników jest wysokie odnoszą większe sukcesy i przynoszą większe zyski niż miejsca pracy o niższym poziomie zaangażowania. Ogółem 29% pracowników w UE, Norwegii i Wielkiej Brytanii pracuje w formach organizacji pracy, które zapewniają wysoki poziom zaangażowania pracowników – co oznacza, że pracownicy są w stanie wykonywać swoje zadania z własnej inicjatywy i mają znaczący wkład, indywidualnie lub zbiorowo, w decyzje, które mają wpływ na losy całej organizacji. Prawie połowa (47%) pracowników, którzy mają możliwość decydowania o niektórych sprawach dotyczących przedsiębiorstwa, wykazuje wysoki poziom zaangażowania – to prawie dwukrotnie więcej niż w organizacjach o niskim poziomie zaangażowania (24%). Pracownicy zaangażowani wykazują bardziej pozytywne nastawienie do swojej pracy. Rzadziej są nieobecni w pracy, częściej wkładają dodatkowy wysiłek w wykonywane obowiązki, chcą później przejść na emeryturę i zgłaszają wyższy poziom zadowolenia. Organizacja o wysokim zaangażowaniu daje większe możliwości rozwoju umiejętności zarówno formalnych, jak i nieformalnych, ale szczególnie silnie wiąże się z rozwojem umiejętności nieformalnych. Duże zaangażowanie najprawdopodobniej przyczyni się do promowania praktycznej wiedzy specjalistycznej i do zwiększenia zdolności organizacji do dostosowania się do zmieniającego się otoczenia technologicznego i rynkowego. Autorzy raportu wskazują także, że większe zaangażowanie pracowników w sprawy organizacji może ułatwić powrót do pracy po zamknięciu związanym z kryzysem COVID-19.

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