

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Grudzień 2020



## 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 listopada 2020 r. do 20 grudnia 2020 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy. Odpowiedzią polskiego rządu na kryzys gospodarczy spowodowany pandemią COVID-19 są m.in. kolejne wersje tzw. tarczy antykryzysowej. 31 marca weszła w życie „Tarcza 1.0” (Dz.U. poz. 568), 16 kwietnia br. – „Tarcza 2.0” (Dz.U. poz. 695), 14 maja br. – „Tarcza 3.0” (Dz.U. poz. 875), 19 czerwca br. – „Tarcza 4.0” (Dz.U. poz. 1086), 15 października (ustawa z dnia 23 września) br. – „Tarcza 5.0.0” (Dz.U. poz. 11639), „Tarcza 6.0” (podpisana przez Prezydenta RP 14 grudnia 2020 r.).

### Wykaz skrótów użytych w tekście:

**GUS** – Główny Urząd Statystyczny

**MRPiT** – Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

**UE-28/UE-27** – kraje członkowskie Unii Europejskiej<sup>1</sup>

**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

na zlecenie

Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

przez:

Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

<https://iarp.edu.pl>

<sup>1</sup> 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 COVID-19, a poszczególne kraje wprowadzają programy wspierające przedsiębiorców i pracowników, którzy zmagają się ze skutkami kryzysu.

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w listopadzie 2020 r. wyniosła 6,1%** i utrzymuje się na tym poziomie od czerwca 2020 r.
- Ze wstępnych danych MRPiT wynika, że **w listopadzie 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1026,2 tys. bezrobotnych** (o 7,8 tys. więcej niż miesiąc wcześniej).
- **W listopadzie 2020 r. stopa bezrobocia wzrosła w 6 województwach.** Najwyższy wzrost odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,9%), podkarpackim (8,9%), kujawsko-pomorskim (8,7%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,8%) i mazowieckim (5,1%).
- **W listopadzie 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 79,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 21,3 tys. ofert (o 21,2%) mniej niż w październiku 2020 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2020 r. wyniosło 6318,9 tys. osób.** W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostało na zbliżonym poziomie a rok do roku było niższe o 1,2%
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2020 r. wyniosło 5484,07 zł.** W porównaniu z październikiem 2020 r. wzrosło o 0,5%, a w porównaniu z listopadem 2019 r. – o 4,9%.
- Według danych Eurostatu (Labour Force Survey) **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2020 r. wyniósł 7,6%, a dla strefy euro (UE-19) – 8,4%. W tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,5%<sup>2</sup>.**

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

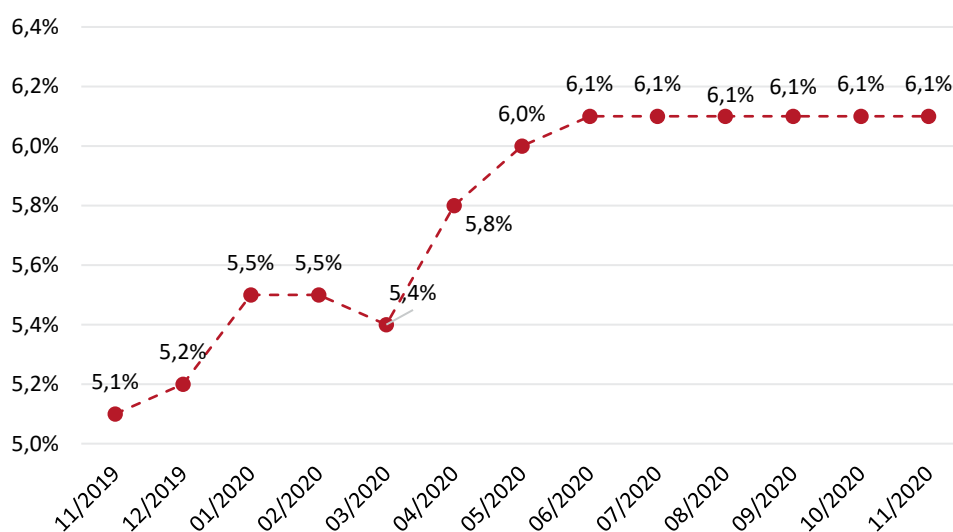
<sup>2</sup> Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

## Rynek pracy w Polsce

Ze wstępnych danych Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec listopada 2020 r. wyniosła 6,1%, co oznacza, że od pół roku utrzymuje się na niezmiennym poziomie. W porównaniu z listopadem 2019 r. wartość wskaźnika wzrosła o 1,0 p.p. (Wykres 1).

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

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

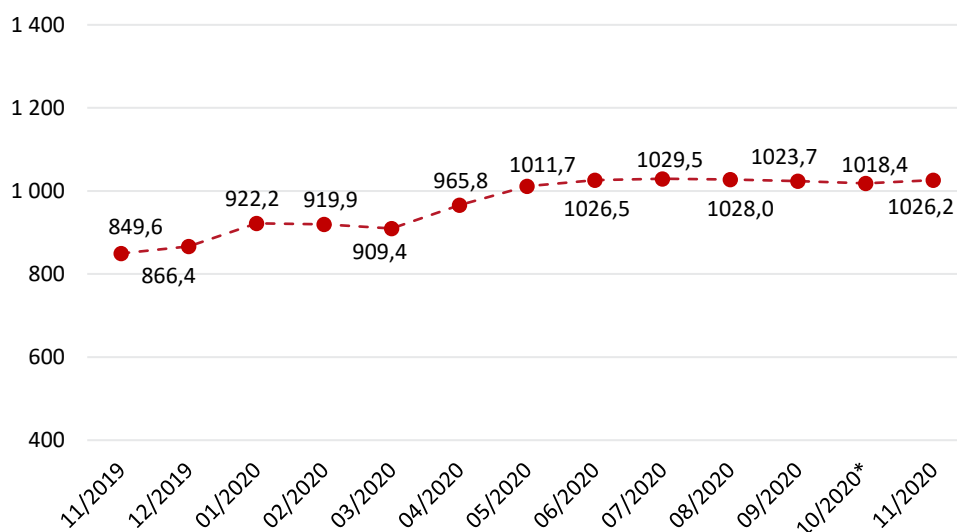


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRPiT**, data dostępu 16.12.2020.

W listopadzie 2020 r. w porównaniu z październikiem br. stopa bezrobocia wzrosła w sześciu województwach – o 0,1 p.p. w kujawsko-pomorskim (8,7%), lubelskim (8,0%), małopolskim (5,3%), pomorskim (5,9%) i warmińsko-mazurskim (9,9%) oraz o 0,2 p.p. w zachodniopomorskim (8,1%). Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,9%), podkarpackim (8,9%), kujawsko-pomorskim (8,7%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,8%), mazowieckim (5,1%).

Pod koniec listopada 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1026,2 tys. bezrobotnych. W porównaniu z październikiem 2020 r. ich liczba wzrosła o 7,8 tys. osób, tj. o 0,8%, natomiast w porównaniu z listopadem 2019 r. była wyższa o 176,6 tys., tj. o 20,8% (Wykres 2).

**Wykres 2.** Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy na koniec miesiąca w Polsce w okresie listopad 2019 r. – listopad 2020 r. (tys. osób)

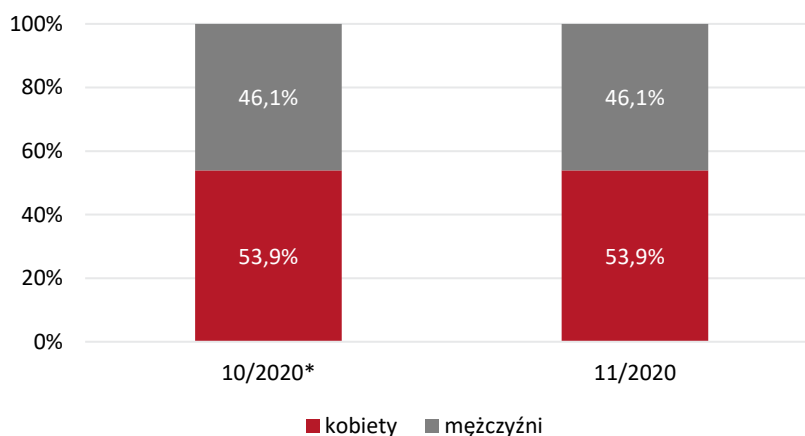


\* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRPiT**, data dostępu 16.12.2020.

Struktura osób bezrobotnych według płci nie uległa zmianie (Wykres 3).

**Wykres 3.** Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w październiku i listopadzie 2020 r.

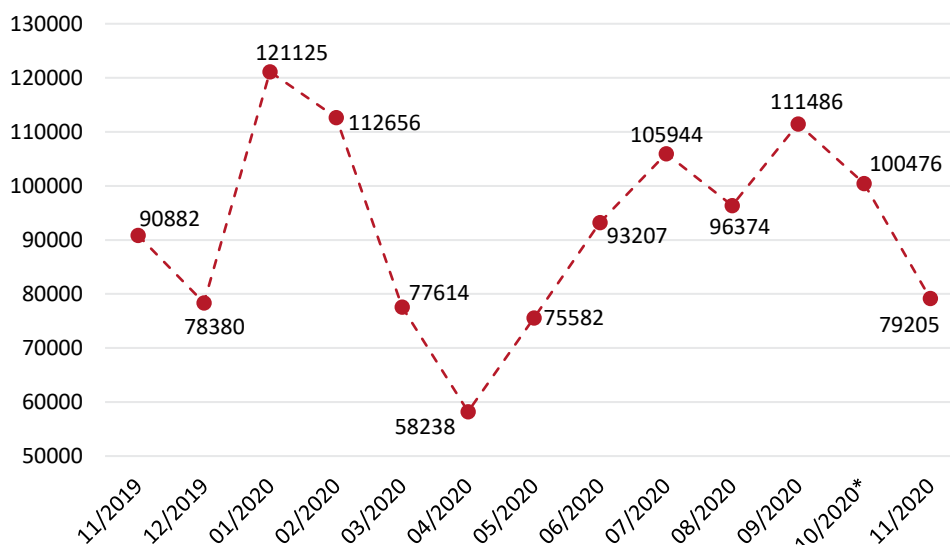


\* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiT**, data dostępu 16.12.2020.

Według wstępnych danych MRPiT w listopadzie 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 79,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 21,3 tys. ofert (o 21,2%) mniej niż w październiku 2020 r. (Wykres 4).

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

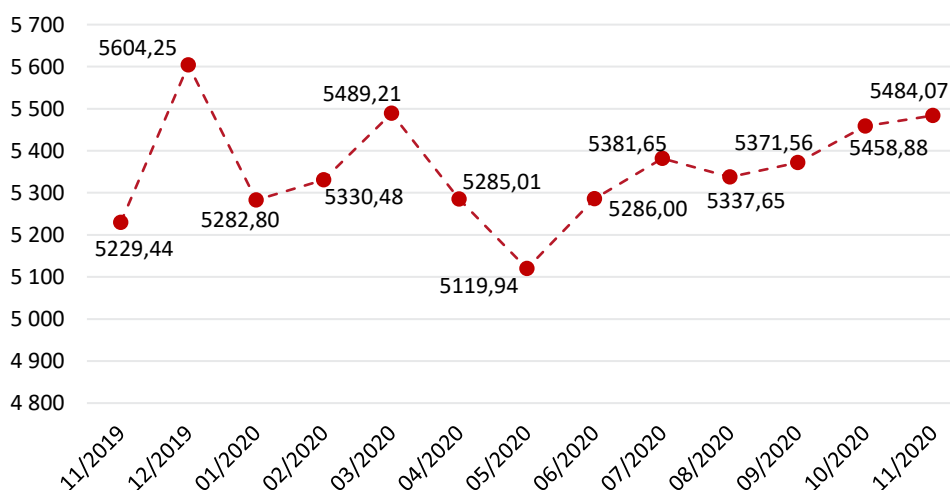


\* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiT**, data dostępu 16.12.2020.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2020 r. wyniosło 5484,07 zł i w porównaniu z październikiem 2020 r. wzrosło o 0,5%, natomiast rok do roku – o 4,9% (Wykres 5).

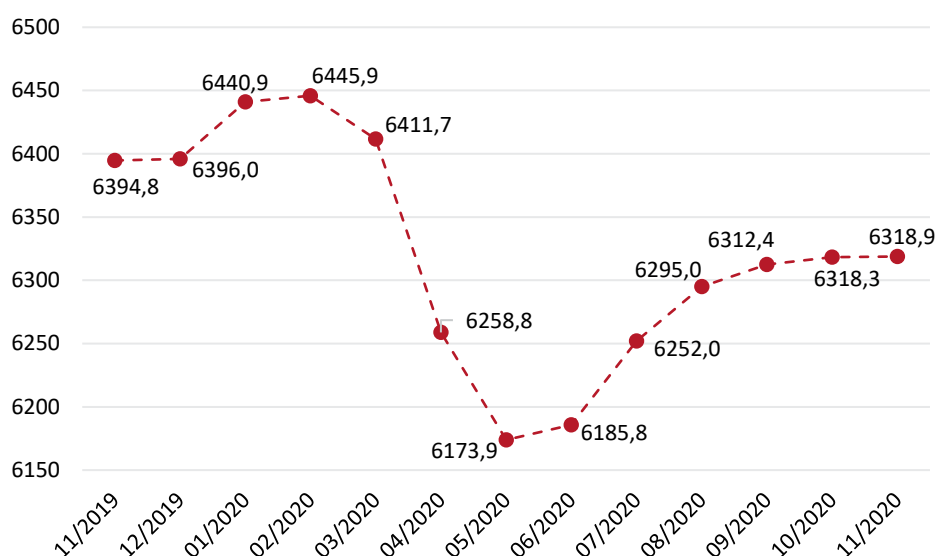
**Wykres 5.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie listopad 2019 r. – listopad 2020 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 17.12.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2020 r. wyniosło 6318,9 tys. osób. W porównaniu z październikiem 2020 r. zmieniło się nieznacznie a rok do roku było o niższe o 1,2% (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 17.12.2020.

Polski Fundusz Rozwoju przedstawił założenia programu „Tarcza Finansowa 2.0”, którego celem jest pomoc finansowa dla firm z 38 branż, które musiały ograniczyć lub zawiesić działalność w związku z epidemią COVID-19. Zakładana wartość pomocy dla mikro-, małych i średnich firm to 10 mld zł. Dodatkowym instrumentem dla tych przedsiębiorstw będzie możliwość umorzenia 100% subwencji dla MŚP, uzyskanej w ramach „Tarczy 1.0”. Dla dużych przedsiębiorstw ze wszystkich branż wymagających wsparcia w związku z pandemią przeznaczona jest „Tarcza dla Dużych Firm” o wartości 25 mld zł. „Tarcza Finansowa 2.0” przewiduje aktualizację jej warunków i wydłużenie istniejącego programu. Rozpoczęcie przyjmowania wniosków jest planowane na 15 stycznia 2021 r.

Od początku epidemii COVID-19 do polskich firm trafiło już ponad 154 mld zł – z czego ponad 60 mld zł w ramach „Tarczy Finansowej PFR 1.0”<sup>3</sup>, co umożliwiło ocalenie ok. 6 mln miejsc pracy. Dla porównania, rządowe pakiety antykrzysowe z lat 2008-2009 (w związku z globalnym kryzysem finansowym) wynosiły ok. 9 mld zł. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów podkreśliła, że ostatnie prognozy Komisji Europejskiej pokazują, że z obecnego kryzysu Polska ma szansę wyjść szybciej niż większość państw Unii Europejskiej. Prognozy przewidują łagodny spadek polskiego PKB (3,6%) na tle pozostałych państw członkowskich UE (-7,8%)<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> <https://www.gov.pl/web/premier/kolejne-wsparcie-dla-przedsiębiorców--rusza-tarcza-finansowa-pfr-20>, dostęp 16.12.2020.

<sup>4</sup> <https://www.statista.com/statistics/1102546/coronavirus-european-gdp-growth/> dostęp 22.12.2020

## Europejski rynek pracy

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

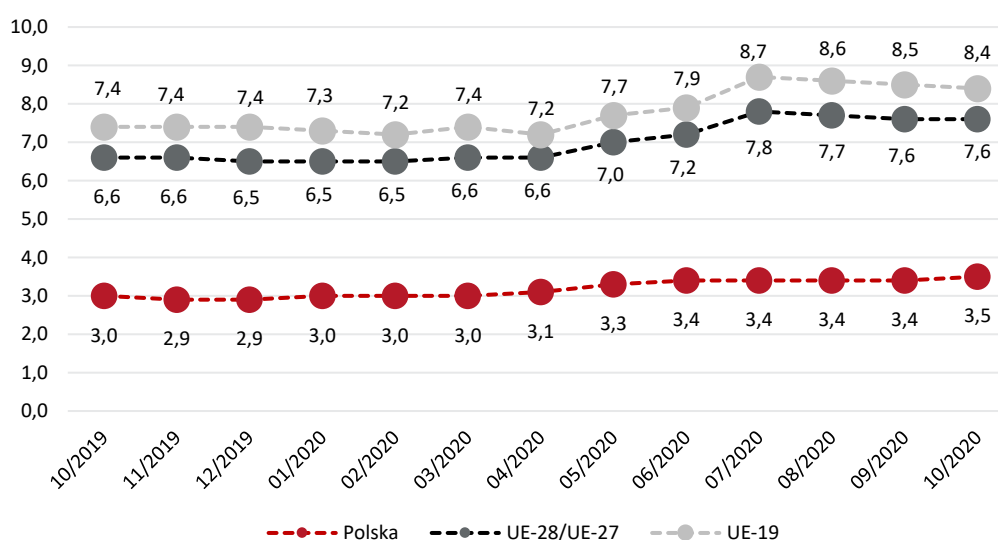
Według najnowszych danych Eurostatu<sup>5</sup> wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2020 r. wyniósł 7,6%, co oznacza brak zmian wobec poprzedniego miesiąca oraz wzrost o 1,0 p.p. r/r.

Stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w październiku 2020 r. wyniosła 8,4%, co oznacza spadek o 0,1 p.p.

w porównaniu z wrześniem 2020 r. oraz wzrost o 1,0 p.p. r/r.

W Polsce w październiku 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,5%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p. w porównaniu z wrześniem br. i wzrost o 0,5 p.p. r/r. (Wykres 7).

**Wykres 7.** Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie październik 2019 r. – październik 2020 r.<sup>6</sup> (w %)



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 15.12.2020.

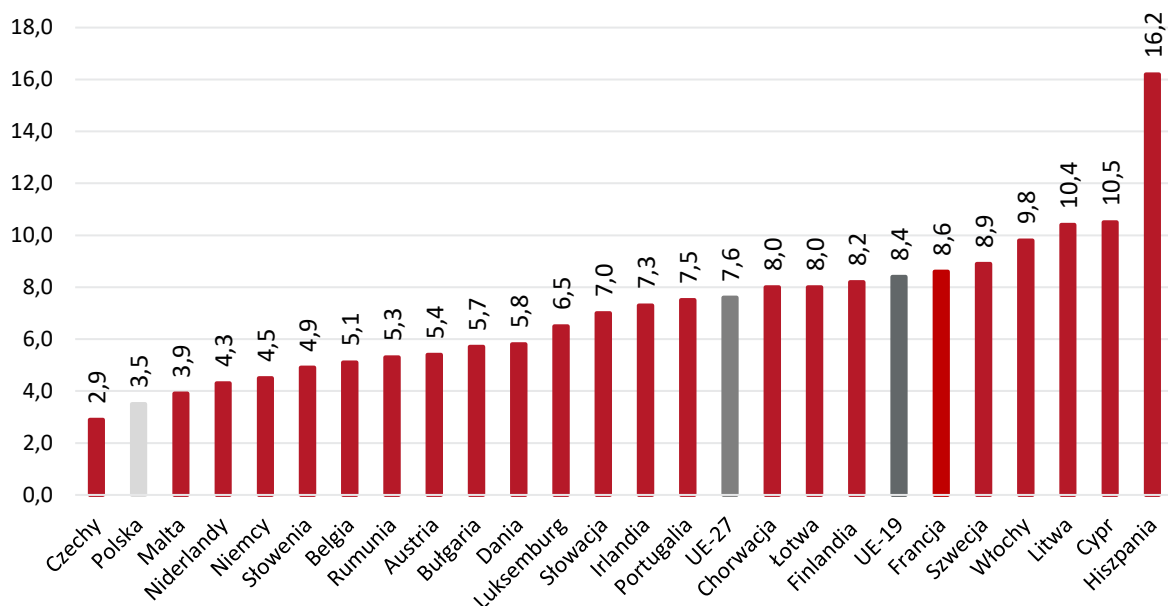
W październiku najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (16,2%), na Cyprze (10,5%) i Litwie (10,4%), natomiast najniższe – w Czechach (2,9%), Polsce (3,5%) i na Malcie (3,9%). Brak danych dotyczących stopy bezrobocia dla Estonii, Grecji i Węgier (Wykres 8).

<sup>5</sup> Data dostępu 15.12.2020.

<sup>6</sup> Dane wyrównane kwartalnie.



**Wykres 8.** Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-27 w październiku 2020 r. (%)\*



\* brak danych dla Estonii, Grecji i Węgier

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 15.12.2020.

W październiku 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 17,5% w UE-27 i 18,0% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 17,9% i 17,4% we wrześniu 2020 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,0%), Czechach (7,9%) Austrii (8,9%) i w Polsce (12,9%), a najwyższe – w Hiszpanii (40,4%), we Włoszech (30,3%) i na Litwie (27,1%).

## Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

### Najważniejsze wnioski z badań i raportów<sup>7</sup>

- Na polskim rynku pracy widoczne są skutki kryzysu spowodowanego pandemią. W październiku 2020 na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 195,3 tys. ofert pracy, czyli o 26,9% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.
 

Polski rynek pracy  
w obliczu pandemii  
koronawirusa
- Grupami zawodowymi, dla których nastąpił wzrost ofert pracy są: zawody medyczne (ratownik medyczny oraz pielęgniarz/pielęgniarka), analityk finansowy, specjaliści od e-commerce oraz specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa.
- Perspektywy zatrudnienia w I kw. 2021 r. pozostają niezmienną w porównaniu z IV kw. 2020 r. 6% pracodawców biorących udział w badaniu przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 4% – zmniejszenie liczby pracowników, a 86% deklaruje brak zmian personalnych.
 

Polscy pracownicy  
w obliczu pandemii  
koronawirusa
- W warunkach pandemii najważniejsze czynniki, które mogłyby zachęcić do zmiany pracy, to: wyższe wynagrodzenie, możliwości rozwoju zawodowego oraz ciekawsze obowiązki. Do najistotniejszych powodów, które mogłyby zatrzymać pracownika w firmie, należą: podwyżka wynagrodzenia, stabilne zatrudnienie, a także lepsze relacje z przełożonym i dobra atmosfera w zespole oraz awans.
- 80% przedsiębiorstw na świecie zadeklarowało, że zmieniło sposób prowadzenia swojej działalności gospodarczej lub świadczenia usług w wyniku pandemii koronawirusa. 85% badanych przedsiębiorstw na świecie wskazało, że COVID-19 ma wysoki lub średni wpływ na ich działalność gospodarczą. Spośród wszystkich firm tylko 26% było w pełni ubezpieczonych, podczas gdy 54% było nieubezpieczonych, a 20% – ubezpieczonych częściowo.
- Skutki pandemii koronawirusa są bardziej odczuwalne dla kobiet niż mężczyzn. W sektorach, które najbardziej ucierpiały w wyniku stosowania środków ograniczających działanie przedsiębiorstw, częściej pracują kobiety (61%). Z powodu pandemii kobiety otrzymują mniejsze wynagrodzenie finansowe – ich całkowite wynagrodzenie zmniejszyło się o 8,1 p.p. w porównaniu ze spadkiem o 5,4 p.p. w przypadku mężczyzn.
 

Wpływ pandemii  
koronawirusa  
na europejski rynek  
pracy

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

## Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, I kw. 2021, Polska

### Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które ma na celu poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywę zatrudnienia do końca marca 2021 r. w poszczególnych branżach. Badanie, które zrealizowano w okresie 16-28 października 2020 r., objęło reprezentatywną próbę 509 pracodawców, z uwzględnieniem wielkości firm. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony<sup>8</sup>.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- 6% pracodawców biorących udział w badaniu przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 4% – zmniejszenie liczby pracowników, a 86% deklaruje brak zmian personalnych.
- Perspektywy zatrudnienia w I kw. 2021 r. pozostają niezmienione w porównaniu z IV kw. 2020 r. i utrzymują się na stosunkowo stabilnym poziomie w ujęciu rocznym.
- Pracodawcy we wszystkich 6 regionach spodziewają się w okresie styczeń – marzec wzrostu zatrudnienia. Najwyższy wynik (+12%) prognozowany jest w regionie Południowo-Zachodnim. Na Wschodzie również przewiduje się wzrost zatrudnienia, na poziomie +7%, a w regionach Centralnym i Północno-Zachodnim wskaźnik wynosi +3%. Pracodawcy na Północy i Południu prognozują wzrost na poziomie +1%.
- W ujęciu rok do roku prognozy są mniej optymistyczne w 5 z 6 regionów. Spadki o 4 p.p. zgłaszane są na Wschodzie i na Południu, natomiast w regionach Centralnym i Północnym pracodawcy przewidują pogorszenie o 3 p.p. Tylko dla regionu Południowo-Zachodniego spodziewana jest poprawa o 9 p.p.

<sup>8</sup> Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

- Pracodawcy planują wzrost zatrudnienia w 6 z 7 omawianych sektorów<sup>9</sup>. Największy wzrost liczby pracowników jest spodziewany w budownictwie (+18%). W produkcji przemysłowej pracodawcy również oczekują wzrostu liczby pracowników, deklarując prognozę równą +11%, natomiast dla sektorów handel detaliczny i hurtowy oraz finanse/usługi dla biznesu wskaźniki wynoszą odpowiednio +9% i +5%. W innych usługach i innych obszarach produkcji firmy przewidują umiarkowane wzrosty liczby pracowników, utrzymujące się na poziomie odpowiednio +2% i +1%. Pracodawcy w sektorze restauracje/hotele liczą się natomiast ze spadkiem zatrudnienia, deklarując prognozę na poziomie -7%.

## Rynek pracy w czasie COVID-19

### Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem zawartych w nich zachęt i wymagań pracodawców. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w listopadzie 2020 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach, zachętach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zostały zebrane na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

### 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 listopadzie 2020 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 195,3 tys. ofert pracy, czyli o 45 tys. (18,7%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 79,1 tys. (26,9%) mniej niż w listopadzie ubiegłego roku.
- Rynki pracy w dużych polskich miastach nadal mocno odczuwają skutki pandemii. We wszystkich 10 analizowanych aglomeracjach<sup>10</sup> w Polsce w listopadzie br. pojawiło się mniej ofert pracy niż w analogicznym okresie 2019 r. W listopadzie br. najlepiej sytuacja przedstawia się w Lublinie (spadek o 20% r/r). Całkiem dobrze radzą sobie

<sup>9</sup> Budownictwo, finanse/usługi dla biznesu; handel detaliczny i hurtowy; produkcja przemysłowa; restauracje/hotele; inne obszary produkcji – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: kopalnie/przemysł wydobywczy, energetyka/gazownictwo/wodociągi oraz rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo, inne usługi – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: instytucje sektora publicznego oraz transport/logistyka/komunikacja.

<sup>10</sup> Warszawa, Kraków, Wrocław, Łódź, Szczecin, Gdańsk, Poznań, Bydgoszcz, Lublin i Katowice.

także Szczecin (spadek rok do roku o 24%), Wrocław i Bydgoszcz (spadki r/r na poziomie 25%). Z głębokiego kryzysu nadal nie mogą wyjść Poznań (spadek o 63% r/r), Katowice i Łódź (spadki o 52% r/r).

- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w listopadzie przypadało średnio 7,8 oferty pracy wobec 9,4 miesiąc temu i 11,8 w listopadzie 2019 r.
- Grupami zawodowymi, dla których liczba ofert pracy wzrosła są: zawody medyczne (ratownik medyczny oraz pielęgniarka/pielęgniarz – odpowiednio o 43% oraz o 11%), analityk finansowy (wzrost o 68% r/r), specjaliści od e-commerce (wzrost o 22% r/r) oraz specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa (wzrost o 250% r/r).
- Oferty pracy w listopadzie 2020 r. okazały się trochę mniej atrakcyjne niż miesiąc wcześniej. W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6 benefitów vs 6,3 w październiku 2020 r.
- Pracodawcy w drugiej fali pandemii w pierwszej kolejności ograniczają szkolenia, czyli najpopularniejszy ze wszystkich benefitów (60% w listopadzie vs 63% października). Nieco skurczył się też odsetek ogłoszeń oferujących pakiet sportowy (spadek z 43% do 41%) i obiecujących wysokie wynagrodzenie (z 45% do 44%). Względem poprzedniego miesiąca nie zmienił się odsetek zachęt w postaci pakietów medycznych (44%). Na popularności ponownie zyskują jednak np. możliwość pracy z domu (z 3% rok wcześniej do 9% obecnie) czy elastyczny czas pracy (wzrost z 13% do 32%).
- Pracodawcy nie tylko mniej oferują, ale też mniej wymagają. Liczba oczekiwań stawianych kandydatom spadła do najniższego poziomu od lipca (5,1 w listopadzie, 5,4 w październiku, 4,7 w lipcu).
- Odsetek ofert skierowanych do pracowników fizycznych wyniósł w listopadzie br. 54%. To wzrost o 10 p.p. w stosunku do poprzedniego miesiąca i największy odsetek od maja 2020 r.

## **Zmobilizowani, zorganizowani, zdeterminowani**

### **Charakterystyka raportu**

Raport przedstawia sytuację pracowników polskich firm podczas drugiej fali pandemii. Przyglądano się m.in. kwestiom rekrutacji oraz dostępności pracowników, gotowości pracowników do świadczenia pracy w sytuacji konieczności odbycia obowiązkowej kwarantanny lub izolacji, a także skuteczności działań liderów w warunkach pandemii. Badanie ankietowe zostało przeprowadzone w dnia 4 -13 listopada 2020 r. na grupie 533 respondentów, z czego 42,6% reprezentowało duże firmy, 26,6% średnie, 21,6% małe, a 9,2% podmioty mikro. Pośród ankietowanych 72,2% wywodziło się z branży usługowej, 11,1% handlowej, 16,5% produkcyjnej, a pozostałe 0,2% wskazało odpowiedź „inna”. Także większość badanych (69,4%) reprezentowało firmy z kapitałem polskim, 28,3% z kapitałem zagranicznym, w 2% odpowiedź brzmiała „nie wiem”, a w 0,2% „inny”.

## 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

- Firmy, podobnie jak podczas wiosennego szczytu epidemii koronawirusa, nadal rekrutują pracowników. Wówczas o trwających procesach rekrutacyjnych donosiło niespełna 65% ankietowanych, a obecnie nawet więcej – ok. 68% respondentów. Tzw. miękki lockdown, wprowadzony przez rząd od 24 października br., bardzo boleśnie dotknął niektóre branże, jednak większości umożliwił dalsze funkcjonowanie – choć w maksymalnym reżimie sanitarnym. Rekrutacjom sprzyja również zbliżający się sezonowy szczyt świątecznych zamówień.
- 60% ankietowanych twierdzi, że mimo pandemii w ich firmie nie jest odczuwalny brak rąk do pracy czy ograniczenie działalności firmy. Pracodawcy zadbali o ciągłość pracy, jednak nie byłoby to możliwe, gdyby nie odpowiedzialna postawa pracowników, z których aż niemal 89% zadeklarowało gotowość do świadczenia pracy w zdalnym trybie w przypadku konieczności odbycia kwarantanny lub izolacji oraz dobrego samopoczucia w tym okresie.
- Ankietowani pozytywnie – choć znacznie gorzej niż podczas czerwcowej edycji badania – ocenili skuteczność liderów podczas trwającego kryzysu. W trakcie wiosennej fali zachorowań na COVID-19 niemal 76% badanych dodatnio oceniało ich decyzje. Obecnie nadal większość respondentów – ponad 55% – stwierdziło, że liderzy potrafią skutecznie działać w warunkach pandemii. Równocześnie aż 18% nie ma wyrobionego zdania. Negatywnie skuteczność liderów oceniło poprzednio 24% respondentów, natomiast obecnie nieco więcej – 26,8%.
- Zapytani o kompetencje, jakie powinni w czasie drugiej fali wzmocnić liderzy, pracownicy wymieniają zdecydowanie najczęściej zaufanie i poczucie bezpieczeństwa. Wynika to z faktu, że w związku z drugą falą pandemii przedłuża się poczucie niepewności i braku stabilizacji czy strach przed utratą pracy. Obawy o miejsce pracy czy dalsze losy firmy odczuwa prawie 37% ankietowanych. Prawie 60% badanych było przeciwnego zdania.
- Respondenci zapytani o to, czy w ich firmach pracodawca oferuje wsparcie psychologiczne osobom pracującym zdalnie, w zdecydowanej większości stwierdzili, że albo nie – 73% wskazań, albo nic im o tym nie wiadomo – 12% odpowiedzi. Jedynie w ok. 14% firm zatrudnieni mogą liczyć na taką pomoc ze strony zatrudniających. Pracownicy w większości otrzymują inne formy wsparcia ze strony pracodawców, zgodnie z obowiązującymi przepisami – na czele z niezbędnym sprzętem technicznym

oraz biurowym. Pracodawcy zdecydowali się najwyraźniej nie uprzedzać faktów dotyczących planowanych rozwiązań legislacyjnych (m.in. w zakresie oferowania ekwiwalentu pieniężnego zdalnie pracującym) i w zdecydowanej większości proponują jedynie podstawową pomoc osobom pracującym w trybie home office.

## **Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców**

### **Charakterystyka raportu**

Raport ManpowerGroup „Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców” powstał we współpracy z firmą HRlink. Celem badania było poznanie, w jaki sposób pandemia wpłynęła na podejście pracowników do zmiany zatrudnienia, pracy zdalnej i ich oczekiwań wobec pracodawców. Raport jest również głosem firm na temat przyszłego rynku pracy i jego funkcjonowania w nowej rzeczywistości. Oscyluje więc wokół oddziaływania pandemii na takie elementy polityki personalnej, jak m.in. rekrutacja, źródła pozyskiwania kandydatów, oferta benefitów pozapłacowych. Badanie zostało zrealizowane w dniach 7-24 sierpnia br. na reprezentatywnej grupie 130 firm oraz 558 pracowników z wykorzystaniem metody CAWI (badanie online). Raport opublikowano 24 listopada 2020 r.

### **Informacje ogólne**

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

### **Źródło**

ManpowerGroup. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

### **Kluczowe wnioski z badania**

- W warunkach pandemii najważniejszymi czynnikami, które mogłyby zachęcić do zmiany pracy, są: wyższe wynagrodzenie – wskazywane przez 48% badanych; możliwości rozwoju zawodowego – 18%; oraz ciekawsze obowiązki – 7%.
- Do najistotniejszych powodów, które mogłyby zatrzymać pracownika w firmie, należą przede wszystkim: podwyżka wynagrodzenia (46%); stabilne zatrudnienie (18%); lepsze relacje z przełożonym i dobra atmosfera w zespole (11%) oraz awans (11%).
- 33% organizacji deklaruje, że chciałoby prowadzić proces rekrutacyjny online, ale z wyłączeniem finalnej rozmowy z kandydatem. Za pozostaniem przy całościowym procesie realizowanym zdalnie jest 20% firm. Z kolei 18% planuje wrócić do metod prowadzenia rekrutacji sprzed pandemii.
- Tylko 10% firm jest gotowych zaoferować wyższe wynagrodzenie, aby przyciągnąć do firmy pożądaných kandydatów, a 37% jest otwartych na to, by zaoferować im umowę na czas dłuższy niż 3 miesiące. Ponad 1/3 firm (38%) decyduje o wyborze

kandydata nadal podejmuje wyłącznie w oparciu o bezpośrednie spotkanie.

Z kolei co piąta (22%) organizacja odnotowała w trakcie pandemii zwiększoną liczbę kandydatów odrzucających oferty pracy.

- 88% zapytanych zatrudnionych chciałoby pozostać, w różnym zakresie, przy home office. W tej grupie 13% osób oczekuje, że będzie mogło pracować z domu w pełnym wymiarze swojego czasu pracy. Natomiast o modelu hybrydowym, czyli pracy częściowo w biurze i częściowo w trybie zdalnym, mówi 75% ankietowanych. Wśród pracowników stawiających na pracę rotacyjną 54% chciałoby pracować zdalnie do 10 dni w miesiącu, a 46% preferowałoby większą liczbę dni pracy w zaciszu domowym. 12% badanych chciałoby powrócić do biura w pełnym wymiarze swojego czasu pracy.
- 55% pracodawców planuje pozostać przy pracy zdalnej w różnym zakresie, z czego 2% chce kontynuować home office w pełnym wymiarze czasu pracy, a 53% planuje zastosowanie modelu rotacyjnego. Wśród organizacji, które myślą o pracy hybrydowej, 54% zamierza zaproponować swoim pracownikom do 10 dni pracy z domu, a 46% – zaoferować większy wymiar dni na home office. Co czwarta organizacja planuje powrót do pracy z biura w pełnym zakresie, a co piąta nie zna jeszcze swoich planów.
- Respondenci, którzy mieli możliwość wskazania do 3 najlepszych benefitów w czasach pandemii, najczęściej wybierali prywatną opiekę medyczną (65%) oraz szkolenia i rozwój (59%). Znaczna część pracowników mówiła także o dodatkowych dniach wolnych (36%), ubezpieczeniu na życie (31%) oraz dofinansowaniu do nauki języków obcych (30%). Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się eventy integracyjne (9%) oraz wsparcie psychologiczne (8%).
- Pandemia prawie nie zmieniła oferowanych przez firmę pakiet benefitów. W przypadku ponad połowy (63%) przedsiębiorstw pozostał on bez zmian. 9% rozszerzyło go, najczęściej o dodatkowe szkolenia wewnętrzne związane z zarządzaniem sobą w czasie pracy lub efektywną pracą na home office, wsparcie psychologiczne pracowników oraz dodatkowe dni wolne. 22% firm zdecydowało się na zmniejszenie pakietu benefitów i zrezygnowanie z wybranych, najczęściej z karty uprawniającej do korzystania z obiektów sportowych, szkoleń, a także z dofinansowania do nauki języków obcych. 6% firm pozostało przy tej samej liczbie benefitów, zmieniając jednak świadczenia.
- 39% badanych twierdzi, że nie są na bieżąco informowani przez firmę o jej kondycji. Minimum raz w miesiącu takie informacje otrzymuje 24% ankietowanych. Blisko połowa (49%) respondentów czuje się bezpiecznie i stabilnie w miejscu pracy, a co trzeci (32%) ma pewne obawy związane ze stabilnością firmy lub swojego działu.
- Zatrzymanie talentów w organizacji to główny cel polskich pracodawców w warunkach nowej normalności. To numer jeden na liście priorytetów firm, co potwierdziło 62% badanych przedsiębiorstw. 44% mówi o pozyskiwaniu nowych talentów, 42% – o rozwoju pracowników, a 35% – o zachowaniu work-life balance.



- Analizując dane z bieżącego roku w ujęciu kwartalnym pod kątem liczby ofert pracy w konkretnych branżach, najdotkliwiej skutki COVID-19 odczuły firmy z obszaru automatyki, prac biurowych, energetyki, HR, sprzedaży i obsługi klienta. Odnotowano tam o ponad 60% mniej dostępnych miejsc pracy. Dla branży hotelarskiej opublikowano o 40% mniej ofert, dla gastronomii – o 35%. Z drugiej strony są branże, które wykazują ok. 50-proc. wzrost liczby ofert pracy: finanse i bankowość (52%), farmacja (46%) czy e-commerce (44%).
- Porównując dane w ujęciu rocznym (II kw. 2019 vs. II kw. 2020), najłatwiej o pracę było w branży e-commerce, farmacji, FMCG, medycynie i analityce. Z kolei największe spadki liczby ofert zatrudnienia zaobserwowano w administracji, doradztwie, energetyce, hotelarstwie i sprzedaży.

## 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. Podczas badania, realizowanego w dniach 8 października – 6 listopada 2020 r., przeprowadzono 981 CATI – indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganym komputerowo, oraz 19 CAWI – indywidualnych wywiadów online. Jest to 42. edycja badania.

### Informacje ogólne

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

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- Pandemia COVID-19 niekorzystnie wpłynęła na nastawienie pracodawców i ich plany w zakresie zatrudnienia, płac i benefitów, ale mimo pesymistycznych nastrojów na razie zapowiada się nieznaczna poprawa sytuacji na rynku pracy.
- Utrzymał się poziom pesymizmu w ocenie sytuacji gospodarczej kraju. Podobnie jak w maju 2020 r., 59% firm spodziewa się recesji i jest to najwyższy wynik od początku badania tj. od 2009 r., kiedy wartość wskaźnika wyniosła 32%. Do 1% spadł odsetek przedsiębiorstw spodziewających się wzrostu gospodarczego (4% w maju br.), relatywnie częściej wzrostu gospodarczego spodziewają się firmy z sektora SSC/BPO<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> BPO – Business Process Outsourcing (zlecenie procesów biznesowych na zewnątrz) – polega na tworzeniu zespołów przez wyspecjalizowaną firmę i oferowaniu scentralizowanych usług innym firmom.

- Nieznacznie poprawiła się ocena kondycji finansowej przedsiębiorstw. 48% firm ocenia swoją kondycję finansową jako dobrą lub bardzo dobrą (wzrost o 2 p.p.), ale już tylko 7% (spadek o 9 p.p.) – jako złą lub bardzo złą.
- Zdecydowana większość pracodawców w skali całego kraju (70%) planuje pozostawić zatrudnienie na obecnym poziomie w ciągu najbliższego pół roku. 8% przewiduje zwolnienia, a 17% spodziewa się nowych rekrutacji.
- Relatywnie najczęściej wzrostu zatrudnienia spodziewają się firmy z sektora SSC/BPO i przemysłu (odpowiednio 27 i 22% przedsiębiorstw). Jednocześnie część firm w tych sektorach wciąż odczuwa konsekwencje pandemii – 8% przedsiębiorstw przemysłowych i 7% firm SSC/BPO nosi się z zamiarem redukcji zatrudnienia. Najczęściej jednak zwolnienia prognozują firmy z sektorów finansowego i usługowego (po 11%). Najstabilniejsza sytuacja pod tym względem jest w branży obsługi nieruchomości i firm oraz w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności – odpowiednio 93 i 87% pracodawców chce zachować obecny stan załogi, a raptem 1-2% spodziewa się redukcji.
- Blisko 60% firm zatrudnia pracowników w oparciu o płacę minimalną. Stosunkowo najczęściej płacę minimalną stosuje się w branży transportowej i magazynowej (76%), a najrzadziej w obsłudze nieruchomości i firm (46%). Zdaniem pracodawców, konsekwencją wzrostu płacy minimalnej w styczniu 2021 r. będzie wzrost cen oferowanych produktów i usług (47% wskazań) oraz brak podwyżki wynagrodzeń pracowników o wyższych płacach (46%).
- Spotkania świąteczne, które plasowały się zwykle na 1. pozycji wśród inicjatyw skierowanych do pracowników, teraz w części przypadków prawdopodobnie nie mogą się odbyć z powodu epidemii i spadły na 3. – planuje je 1/4 firm. Zamiast spotkania przedsiębiorstwa częściej niż przed rokiem planują ufundowanie pracownikom bonów podarunkowych – zajmują one obecnie 2. miejsce (33% obecnie vs. 26% rok wcześniej). Nieznacznie wzrosła popularność angażowania pracowników w akcje charytatywne (do 21%). Natomiast bez zmian pozostały plany przekazania pracownikom premii okolicznościowej (35%), która jest obecnie najpopularniejszą świąteczną inicjatywą pracodawców, a także upominków dla nich i (lub) dla ich dzieci (23%).
- Pracodawcy są gotowi wydać więcej na inicjatywy bożonarodzeniowe niż w 2019 r. 35% firm (wzrost o 16 p.p.) planuje przeznaczyć w przeliczeniu na jednego pracownika między 300 a 500 zł. Bony podarunkowe w większości firm (90%) będą przyznawane wszystkim pracownikom. W przypadku premii okolicznościowych ta praktyka jest nieco rzadsza – 81% planuje przyznać je wszystkim pracownikom, 12% – większości, natomiast 7% – mniej niż połowie załogi lub nawet tylko pojedynczym pracownikom. Przeważnie kwota bonów (73%) oraz premii (68%) będzie zróżnicowana, np. ze względu na stanowisko czy dział.

## Closing the Skills Gap: Key Insights and Success Metrics

### Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Światowe Forum Ekonomiczne stanowi przegląd, a także ewaluację inicjatyw podejmowanych przez przedsiębiorców w zakresie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników. Opracowanie zostało przygotowane na podstawie projektu Closing the Skills Gap 2020, realizowanego w latach 2016-2019. Inicjatywa zakładała, że uczestniczące w nim przedsiębiorstwa przeszkolą, przekwalifikują lub umożliwią podniesienie kwalifikacji ponad 17,2 mln pracowników do 2020 r.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Światowe Forum Ekonomiczne. Więcej informacji w [Raporcie](#).

### Kluczowe wnioski z badania

- Systemy kształcenia i szkolenia powinny odpowiadać nowym wymaganiom rynku pracy, które są stale zmieniane ze względu na zmiany technologiczne, demograficzne, a także przemianom modeli biznesowych. Wskazuje się, że kwalifikacje i umiejętności dotyczące 42% zawodów zmieniają się na całym świecie między 2018 a 2022 r. Sektor prywatny musi podjąć działania na rzecz rozwoju kwalifikacji i umiejętności pracowników.
- Znaczna część brakujących kwalifikacji jest związana z obszarem STEM (science, technology, engineering and mathematics), czyli takimi dyscyplinami, jak nauka, technologia, inżynieria i matematyka. Istnieje również luka w zakresie kwalifikacji i umiejętności komunikacyjnych, negocjacyjnych, podejmowania decyzji i przywództwa. W ramach Closing the Skills Gap 2020 37% analizowanych inicjatyw koncentrowało się na technicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym (TVET), 30% programów przekazywało zarówno umiejętności techniczne, jak i związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, a 25% programów szkoliło uczestników w zakresie umiejętności podstawowych (np. czytania i pisanie, liczenia, TIK, języków obcych).
- Wskazuje się na kilka wskaźników sukcesu przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji pracowników. Należą do nich:
  - **Liczba osób uczących się i ich status społeczno-demograficzny**  
Zarówno liczba osób uczących się w programie, jak i ich cechy demograficzne (wiek, płeć, poziom doświadczenia i stanowisko pracy) powinny być jednym

z kluczowych determinant tworzenia grup szkoleniowych. Przekładowo mniejsza liczba uczestników zapewnia lepsze efekty uczenia.

- **Potwierdzenie zakończenia szkolenia**  
Szkolenia powinny być potwierdzane dyplomem lub jego ekwiwalentem, aby uczestnicy szkoleń mogli z potwierdzić i walidować zdobyte przez nich kwalifikacje.
- **Nabycie nowej roli lub udana zmiana pracy**  
Wskazuje się, że pracownicy, którzy po odbyciu szkolenia czy kursu zmieniają stanowisko pracy poprzez awans lub zmianę firmy, są efektywniejsi i produktywniejsi w nowo wykonywanych obowiązkach.
- **Zadowolenie uczącego się**  
Zadowolenie osoby uczącej się z przebiegu i efektów szkolenie lub kursu zapewnia utrwalenie zdobytych kwalifikacji i umiejętności.
- **Zastosowanie technologii cyfrowych w nauczaniu**  
Ponieważ nowe technologie zwiększają skuteczność i efektywność pracy zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników, powinny być wykorzystywane w procesie przekwalifikowania i doszkalania.

### **Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?**

#### Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound przedstawia zmiany w zakresie udziału kobiet w rynku pracy w ostatnim dziesięcioleciu. Opracowanie uwzględnia także zmiany spowodowane pandemią koronawirusa.

#### Informacje ogólne

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

#### Źródło

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

#### Kluczowe wnioski z badania

- W Unii Europejskiej różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn utrzymuje się na poziomie nieco poniżej 12 p.p. od 2014 r. W 2019 r. luka ta wyniosła 11,7 p.p., ponieważ zatrudnionych było 67,2% kobiet (w wieku 20-64 lat) w porównaniu z 78,9% mężczyzn. W Polsce różnica ta wynosiła 14,2 p.p w 2019 r. Stopa zatrudnienia kobiet wynosiła 75,3% dla mężczyzn i 61,1% dla kobiet.

- Różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć kosztowała Europę w 2018 r. ponad 320 mld euro, co odpowiada 2,4% PKB UE w tym roku. Suma ta łączy w sobie dodatkowe zarobki w gospodarce, wzrost składki na ubezpieczenie społeczne i oszczędności w finansach publicznych, które powstałyby w przypadku stopy zatrudnienia kobiet takiej samej jak mężczyzn.
- Luka w zatrudnieniu pomiędzy kobietami i mężczyznami ma znaczący wpływ na życie kobiet, w tym na jego jakość i bezpieczeństwo finansowe. Przykładowo w 2019 r. w UE-27 ubóstwem zagrożonych było 17,1% emerytek i 13,1% emerytów. Ważnym czynnikiem przyczyniającym się do tej nierówności jest niższy wiek emerytalny kobiet i tym samym mniejsza liczba przepracowanych lat.
- Nierówność płci na rynku pracy znajduje również odzwierciedlenie w zawodach, które wykonują kobiety. Przykładowo są one nadreprezentowane na niskopłatnych stanowiskach, takich jak asystentka opieki, sprzątaczką i sprzedawca detaliczny. Kobiety stanowią 58% osób zarabiających płacę minimalną i 62% pracowników zarabiających znacznie mniej niż płaca minimalna.
- Jednym z efektów nierówności płciowej na rynku pracy jest większe obciążenie, jakie pandemia COVID-19 spowodowała w przypadku kobiet niż mężczyzn. Sektory, które najbardziej ucierpiały w wyniku stosowania środków zapobiegawczych rozprzestrzeniania się koronawirusa, to te, które wiążą się z sektorem usługi i obsługą klienta – turystyką, handlem detalicznym, hotelarstwem i lotnictwem – a kobiety stanowią 61% pracowników wykonujących ten rodzaj pracy.
- Młode kobiety były najbardziej narażone na utratę pracy w następstwie pandemii (11% w porównaniu z 9% młodych mężczyzn). Kobiety mogą być również bardziej narażone na stałe wykluczenie na rynku pracy, ponieważ wśród osób, które pracowały przed wybuchem epidemii, a następnie straciły pracę, 4% kobiet stało się nieaktywnych zawodowo (w porównaniu z 1% mężczyzn).
- Koncentracja aktywności w domu podczas pandemii w całej Europie doprowadziła do ogólnego pogorszenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w szczególności dla kobiet. Na przykład, obowiązki wobec rodziny uniemożliwiły większej liczbie kobiet (24%) niż mężczyzn (13%) poświęcenie czasu na pracę.

### **A global survey of enterprises: Managing the business disruptions of COVID-19**

#### **Charakterystyka raportu**

Raport analizuje wynik badania przeprowadzonego przez Międzynarodową Organizację Pracy, dotyczącego wpływu kryzysu spowodowanego pandemią COVID-19 na przedsiębiorstwa. Badanie przeprowadzono online w okresie od marca do czerwca 2020 r. Wzięło z nim udział 4530 osób reprezentujących przedsiębiorstwa w 45 krajach

w czterech regionach – w Afryce, Azji i Pacyfiku, Europie i Azji Środkowej oraz Ameryce Łacińskiej i na Karaibach.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: 45 krajów całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Tylko 20% przedsiębiorstw prowadziło swoją działalność tak jak zazwyczaj w okresie od marca do czerwca 2020 r. Prawie 80% firm zadeklarowało, że w wyniku pandemii koronawirusa zmieniło sposób prowadzenia swojej działalności gospodarczej lub świadczenia usług. Mimo że większość przedsiębiorstw szybko dostosowała się do rozwijającego się kryzysu, mniej niż połowa badanych posiadała plan ciągłości działania. Świadczy to o tym, że ponad połowa przedsiębiorstw nie ma strategii, która może zminimalizować zakłócenia wynikające z takich wydarzeń jak pandemia COVID-19. Tylko 7% przedsiębiorstw rozważało czasowe lub stałe zamknięcie swojej działalności.
- Przedsiębiorcy zadeklarowali, że będą w stanie całkowicie przywrócić działalność, ale wskazywany czas potrzebny do osiągnięcia stanu sprzed pandemii był bardzo zróżnicowany. 30% respondentów przewidywało, że przywrócenie pełnej zdolności produkcyjnej zajmie im miesiąc, 28% – 3 miesiące, 19% – od 3 do 6 miesięcy, a 16% przewidywało ponad sześciomiesięczny okres na osiągnięcie ponownej pełnej zdolności produkcyjnej.
- Ponad 85% badanych przedsiębiorstw zadeklarowało, że COVID-19 miał duży lub średni wpływ na ich działalność gospodarczą. 40% przedsiębiorstw zgłosiło, że nie ma dostępu do żadnych środków finansowych wspierających ich działalność. Ponad 1/3 przedsiębiorstw posiadała rezerwy gotówkowe w postaci oszczędności lub miała dostęp do pożyczek lub dotacji w celu utrzymania swojej działalności, a tylko 1/3 z tych przedsiębiorstw (1/9 ogółu) stwierdziła, że takie finansowanie było wystarczające. Niski wskaźnik ubezpieczonych przedsiębiorstw dodatkowo wskazywał na lukę w ochronie przedsiębiorstw przed przerwami w działalności. Spośród wszystkich firm tylko 26% było w pełni ubezpieczonych, podczas gdy 54% było nieubezpieczonych, a 20% – ubezpieczonych częściowo.
- Badanie wykazało, że w czasie pandemii firmy podejmują taktyczne działania w celu ochrony i utrzymania pracowników. Około 80% przedsiębiorstw na świecie planowało zatrzymać wszystkich swoich pracowników. Znaczna część przedsiębiorstw zwolniła stosunkowo niewielki odsetek pracowników, niektóre z nich były jednak zmuszone do znacznej redukcji zatrudnienia. Spośród wszystkich przedsiębiorstw 1/3 zwolniła

lub planowała zwolnienie 1-10% pracowników, kolejna 1/3 zwolniła lub planowała zwolnienie 11-40% pracowników, a 1/4 zwolniła lub planowała zwolnienie ponad 41% pracowników. 85% przedsiębiorstw zgłaszało wdrożenie środków bezpieczeństwa mających na celu ochronę swoich pracowników przed COVID-19, takich jak zapewnienie im dostępu do środków sanitarnych i innych środków ochrony osobistej.

- Największym wyzwaniem związanym z COVID-19 były niewystarczające zasoby finansowe na wynagrodzenia dla pracowników (60%). Mniej więcej połowa przedsiębiorstw poinformowała, że dostawcy nie byli w stanie dostarczyć im materiałów do produkcji lub że surowce nie zostały dostarczone lub były droższe niż zazwyczaj. 40% pracodawców twierdzi, że ich pracownicy byli nieobecni w pracy z powodu ograniczeń narzuconych przez rząd lub z powodu choroby. 23% zwróciło uwagę, że partnerzy biznesowi są poważnie dotknięci kryzysem i nie działają tak jak zazwyczaj. 21% wskazało, że ich klienci odczuli skutki kryzysu, co przyczyniło się do niższego popytu niż zazwyczaj.

## Pozostałe informacje/doniesienia

### Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)<sup>12</sup>

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w listopadzie wzrósł o około 4 pkt. W poprzednim miesiącu odnotowano spadek wielkości wskaźnika o niespełna 1 pkt i była to kontynuacja trwającej 4 miesiące tendencji spadkowej. Zdaniem ekspertów BIEC tak duża skala wynika w przeważającym stopniu ze zmiany agregatowej kwoty wypłaconych zasiłków dla bezrobotnych. Od 1 września br. wysokość zasiłku wzrosła z niespełna 900 do 1200 zł. Krótkookresowe dane pokazują, że ani we wrześniu, ani w październiku nie odnotowano istotnych zmian poziomu bezrobocia. Liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych we wrześniu wzrosła o 5% w ujęciu miesięcznym, ale w październiku zmalała o około 12%. Co więcej, nie odnotowano istotnych zmian w odsetku nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych, które w momencie rejestracji spełniały kryterium otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych. Stąd według ekspertów BIEC wzrost agregatowej kwoty stanowił konsekwencję wzrostu wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Prognozując rozwój sytuacji na rynku pracy, eksperci również zwracają uwagę, że zaistniała sytuacja może przyczynić się do łatwiejszego podejmowania decyzji o zwolnieniach pracowników przez pracodawców, natomiast w przypadku pracowników, w tym również osób samozatrudnionych – przyspieszyć ich decyzji o rezygnacji z pracy i przeczekaniu trudnego okresu związanego z pandemią na wyższym od dotychczasowego zasiłku.

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

<sup>12</sup> Data publikacji 27 listopada 2020 r.

## Barometr Ofert Pracy (BOP)<sup>13</sup>

Barometr Ofert Pracy, pokazujący zmiany liczby publikowanych w internecie ofert pracy, w listopadzie nieznacznie wzrósł. Wbrew wzrostowi indeksu rynek wakatów jest wyraźnie podzielony na kategorie wzrostowe i spadkowe. Powtórne zamknięcie branży hotelarsko-gastronomicznej przyczyniło się do spadków podobnych do tych obserwowanych w okresie pierwszej fali epidemii. Dalsze spadki w tej branży przewidywane są w okresie świątecznym, który ze względu na obecną sytuację sanitarną będzie dla placówek gastronomicznych mało zyskowy.

Wśród grupy ofert pracy dla przedstawicieli zawodów z zakresu nauk społecznych i prawnych w listopadzie obserwuje się umiarkowane wzrosty. Najwięcej ofert zatrudnienia napłynęło z public relations, doradztwa oraz działów związanych z zakupami. Największe spadki z kolei odnotowano dla zawodów związanych z obsługą klienta, sprzedażą oraz branżą ubezpieczeniową. Liczba ofert pracy skierowanych do przedstawicieli zawodów wymagających wykształcenia w naukach ścisłych i inżynieryjnych w listopadzie uległa również niejednoznacznej zmianie. Nieco więcej kategorii było jednak spadkowych niż wzrostowych. Najwięcej ofert zatrudnienia napłynęło do branży energetycznej oraz szeroko pojętej strefy IT (administracja oraz programowanie). Największe spadki w ujęciu procentowym dotknęły z kolei ochronę środowiska, e-commerce oraz zawody inżynieryjne. W zawodach usługowych w listopadzie nowych ofert zatrudnienia przybyło jedynie dla przedstawicieli branży medialnej, w pozostałych kategoriach odnotowano spadki. Najbardziej dramatyczna jest sytuacja w branży hotelarskiej. Redukcja w skali miesiąca wyniosła prawie 70% ofert, a tak niskiej liczby zamieszczonych w internecie wakatów nie obserwowano od 2009 r. Duże spadki w relacji do ubiegłego miesiąca notuje się także w branży edukacyjnej oraz logistycznej.

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

### **Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy**

Minister edukacji narodowej ogłosił prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Prognoza jest ustalana w oparciu o dane Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie, opracowane w szczególności na podstawie statystyki publicznej, w tym badania realizowanego przez Główny Urząd Statystyczny, dotyczącego zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół prowadzących kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego oraz danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie ubezpieczeń społecznych i danych z systemu informacji oświatowej, oraz po zasięgnięciu opinii sektorowych rad do spraw kompetencji i Rady Programowej do spraw kompetencji, a także ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego.

---

<sup>13</sup> Data publikacji 10 grudnia 2020 r.



Jak wynika z części II załącznika do obwieszczenia, zawody o szczególnym znaczeniu dla rozwoju państwa to: automatyk, elektromechanik, elektronik, elektryk, kierowca mechaniczny, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechatronik, murarz-tylnik, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, technik automatyk, technik automatyk sterowania ruchem kolejowym, technik budowy dróg, technik elektroenergetyk transportu szynowego, technik elektronik, technik elektryk, technik energetyk, technik mechaniczny, technik mechatronik, technik programista, technik spawalnictwa, technik transportu kolejowego.

Natomiast część III prognozy określa zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na wojewódzkim rynku pracy. W tym zakresie przygotowano dla każdego z województw wykaz zawodów szkolnictwa branżowego, dla których prognozowane jest istotne zapotrzebowanie na pracowników, oraz wykaz zawodów, gdzie przewiduje się zapotrzebowanie umiarkowane.

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

### **Prognozy przyszłości – OLX Praca. Know How 2021**

Raport analizuje dotychczasowe trendy na rynku pracy, sytuację pracodawców, wpływ pandemii na rynek pracy oraz prezentuje możliwe scenariusze przyszłości – opis alternatywnych wizji tego, co może nas czekać. Badanie zostało przeprowadzone w Polsce w okresie wrzesień – październik 2020 r. Wzięły w nim udział 302 firmy, w tym przedstawiciele małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw. Badane firmy reprezentują różne branże, począwszy od edukacji, administracji i opieki zdrowotnej, poprzez budownictwo, kulturę i rekreację, usługi dla biznesu, aż po handel i naprawy, transport i produkcję.

Do głównych trendów, które pojawiły się jeszcze przed okresem pandemii i mają kluczowy wpływ na rynek pracy, autorzy raportu zaliczyli: technologię, kreatywność, rynek specjalisty oraz rozwój wiedzy. Według nich technologia cyfrowa była, jest i będzie jednym z dominujących trendów, które rodzą pytania o przyszłość, nie tylko niektórych stanowisk, lecz także o relację na linii człowiek–technologia. Postrzeganie rozwoju technologii poprzez redukcję miejsc pracy za sprawą większego zastosowania sztucznej inteligencji czy automatyzacji stało się już stereotypem. Rodzi się natomiast narracja, w której technologia zamiast „zastąpić człowieka” ma odciążać go z prac powtarzalnych i monottonnych. Innym wspomnianym trendem jest pobudzanie kreatywności wśród pracowników. Kreatywność, traktowana jako istotny zasób dla firmy, rozumiana jest nie tylko jako umiejętność tworzenia nowych pomysłów i rozwiązań, ale również jako przestrzeń do popełniania błędów i eksperymentowania. Kolejną tendencją, która wyłania się z analizy, jest rynek specjalisty. Coraz częściej na rynku pojawiają się tzw. giggersi, czyli osoby, którzy dzięki umiejętnościom technologicznym pracują w trybie zdalnym z więcej niż jednym usługobiorcą. Cenią oni

niezależność i są specjalistami w swoich dziedzinach. Ich obecność wpływa na zmianę układu sił na rynku pracy z pracownik–pracodawca na pracownik–klient.

Jak wynika z raportu, 49% firm, które wzięły udział w badaniu, prowadziło procesy rekrutacyjne w trakcie pandemii. Mimo że wiele z nich pracowało w trybie hybrydowym lub zdalnym, to nadal najchętniej wybieraną formą rekrutacji były spotkania bezpośrednie. Popularną opcję stanowiło też łączenie formy online z bezpośrednią i realizowanie części procesu zdalnie. Według badania w trakcie pandemii najczęściej poszukiwano pracowników do działów: administracji, HR, kadr, księgowości, produkcji, prac fizycznych i obsługi klienta.

Ponad połowa firm korzystała lub wciąż korzysta z rozwiązań pracy zdalnej. Przejście na taki styl pracy według większości respondentów nie zaburzyło funkcjonowania najważniejszych procesów w firmie, co tylko pokazuje, że praca zdalna może być dobrym i efektywnym rozwiązaniem. Do zmiany na taki tryb trzeba się odpowiednio przygotować, stąd firmy nie uniknęły trudności w transformacji swoich organizacji. Największe niedogodności pracy zdalnej wiązały się z brakiem odpowiedniego sprzętu, dostępu do internetu bądź innymi problemami technicznymi. Często wymienianą komplikacją był brak odpowiednich warunków do pracy w domu. Uregulowania wymagają też zagadnienia formalnoprawne, które powinny objąć takie obszary, jak chociażby: bezpieczeństwo, kontrola czasu pracy, obieg dokumentacji czy ochrona danych.

Pracodawcy przewidują, że transformacji ulegnie sylwetka idealnego pracownika. Wzrosnie znaczenie takich umiejętności, jak: umiejętność współpracy, odporność na stres, umiejętność zarządzania czasem, chęć ciągłego rozwoju, kreatywność, zdolności interpersonalne, empatia i zdolności adaptacyjne. Ważną cechą idealnego pracownika będą też jego kompetencje cyfrowe.

Wyniki badań pozwoliły również wyłonić kierunki rozwoju i trendy, jakie mogą pojawić się w nadchodzącej przyszłości. Pandemia uwydatniła przede wszystkim, że nadrzędnymi wartościami dla firm powinny stać się elastyczność, adaptacja i umiejętność funkcjonowania w zmianie. Długofalowe strategie staną się niepraktyczne. Pandemia pokazała również, jak ważne stają się partnerskie relacje oparte na obustronnym zaangażowaniu, zaufaniu i transparentnej komunikacji. Pracodawcy spodziewają się, że w perspektywie długoterminowej powróci wzrost znaczenia work-life balance oraz well-beingu.

W raporcie opisane są 4 główne wyobrażenia przyszłości:

- czuły kapitalizm (kind capitalism) – w którym nowi liderzy stają się ambasadorami talentów, a wielkie korporacje i firmy technologiczne przejmują rolę państwa opiekuńczego generowane zyski inwestując w technologie zmieniające rynek i ułatwiające dostęp do niezbędnych usług dla korzystających. Priorytetem jest odgórnie zaplanowana i zaprojektowana – również na gruncie prawnym – ochrona środowiska naturalnego,
- aktywna odnowa (active restoration) – obowiązuje maksyma: dobre dla planety = dobre dla ludzi. Jeśli coś robisz, powinieneś najpierw zastanowić się, jaki wpływ na planetę ma twoja działalność; jeśli działasz na korzyść planety, działasz na korzyść ludzi. Nic się nie marnuje – wszystkie elementy systemu znajdują nowe zastosowanie,

- kapitalizm nadzorujący (surveillance capitalism) – miasto to betonowa dżungla, w miejsce natury powstają budowle na bazie tradycyjnych materiałów i nowych technologii (druk 3D z wykorzystaniem cementu). Priorytetem planowania przestrzeni miejskich jest wydajność, czyli jak najszybszy transport ludzi i dóbr. Miasta za pomocą czujników, sieci i aplikacji IoT (Internet of Things) gromadzą dane, które są wykorzystywane do ulepszania usług miejskich. Dominują jednoosobowe gospodarstwa domowe. Ludzie żyją w zamkniętych osiedlach, które dostarczają im pełen zakres usług. Ze względu na brak zaangażowania liderów i społeczeństwa rośnie skażenie środowiska. W odpowiedzi powstają rozwiązania, które pozwalają prowadzić całe życie wewnątrz skrupulatnie zaprojektowanych pomieszczeń. W kapitalizmie nadzorującym korzyści materialne są najważniejsze, status majątkowy określa status społeczny. Dane stają się walutą,
- „mniej wystarczy” (less is enough) – tkanka miejska staje się zielonym polem uprawnym, parkiem. Powstają warzywne ogrody społeczne, pasieki w kamienicach i blokach. Przy szkołach i domach opieki powstają ogródki działkowe, gdzie produkuje się żywność na własne potrzeby. Ze względu na ograniczony wzrost i z konieczności zachowania stanu posiadania rozwija się spółdzielczy model dystrybucji i zarządzania dobrami. Preferowany jest transport publiczny, rowerowy i elektryczny. Życie w miastach jest zorganizowane tak, by każdy mieszkaniec był w stanie dojść w każde ważne miejsce w ciągu 15 minut. Działania liderów są skierowane na aktywność prospołeczną wewnątrz miniwspólnot. Zasobność wspólnot zwiększa się przez realizowanie usług i doświadczeń wzbogacających społeczność, a nie portfele.

Przedstawione narracje próbują odpowiedzieć na pytania, czym będzie praca dla człowieka, jak będą wyglądać miasta i otoczenie, jak rozwinie się społeczeństwo i jego wartości, jakie znaczenie będą mieć technologia i środowisko.

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

### **Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19**

Raport Międzynarodowej Organizacji Pracy analizuje ewolucję stopy wynagrodzenia i trendów płacowych na całym świecie. Edycja 2020-2021 zawiera analizę relacji płac minimalnych i nierówności związanych z wynagrodzeniami, a także wpływu kryzysu COVID-19 na płace. W ciągu czterech lat poprzedzających pandemię (2016-2019) w ujęciu globalnym wzrost płac wahał się między 1,6 a 2,2 p.p. Największy wzrost płac odnotowano w Korei (22 p.p.) i w Niemczech (15 p.p.). W pierwszej połowie 2020 r., w wyniku kryzysu COVID-19, w 2/3 państw całego świata zaobserwowano obniżenie poziomu lub stopy wzrostu średnich wynagrodzeń; w innych państwach średnie wynagrodzenia wzrosło ze względu na znaczną utratę miejsc pracy przez pracowników gorzej opłacanych. W Europie wynagrodzenia spadło o 6,5 p.p. pomiędzy I a II kw. 2020 r. Skutki kryzysu związane z płacami miały inny wymiar dla mężczyzn i kobiet. W przypadku kobiet całkowite wynagrodzenie zmniejszyło się o 8,1 p.p., w porównaniu ze spadkiem o 5,4 p.p.

dla mężczyzn. Taka rozbieżność była spowodowana przede wszystkim skróceniem czasu pracy kobiet. Dodatkowo kryzys nieproporcjonalnie dotknął pracowników gorzej opłacanych, zwiększając tym samym nierówności płacowe. Badania wykazały, że w wielu krajach zmniejszenie liczby przepracowanych godzin miało wpływ na pracowników o niższych kwalifikacjach. W odniesieniu do krajów europejskich raport szacuje, że bez subsydiów płacowych 50% najniżej opłacanych pracowników straciłoby 17,3% wynagrodzenia.

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

### **Job Creation and Local Economic Development 2020 Rebuilding Better**

Kolejna edycja przygotowywanego co dwa lata raportu Job Creation and Local Economic Development przedstawia sytuację na rynku pracy i stan rozwoju gospodarczego poszczególnych krajów OECD. Publikacja zawiera również profile krajowe, które omawiają wskaźniki dotyczące zatrudnienia, umiejętności i integracji społecznej. Lokalne gospodarki wykazują różną podatność na utratę miejsc pracy związanych z COVID-19. Przed pandemią COVID-19 kraje OECD miały silną pozycję na rynku pracy – ogólna stopa bezrobocia w OECD wynosiła 5,48% w 2019 r. Należy pamiętać, że w niektórych krajach stosunkowo niski wynik bezrobocia ukrywa fakt, że wiele osób wycofało się z rynku pracy. W Polsce liczba osób biernych zawodowo wzrosła w II kw. 2020 r. o ponad 200 tys. w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku. Wzrost bierności zawodowej dotyczył w szczególności kobiet i osób zamieszkujących obszary miejskie. Liczba pracowników, którzy mogą podjąć pracę, zmniejszyła się już w ciągu ostatniej dekady w prawie 30% regionów OECD. W przyszłości największe spadki będą dotyczyć obszarów wiejskich i społeczności w takich krajach, jak Litwa, Łotwa, Japonia, Grecja, Korea, Polska, Portugalia i Hiszpania. Dodatkowo wykwalifikowani pracownicy są coraz bardziej skoncentrowani geograficznie, szczególnie w obszarach miejskich. Odnośnie do sytuacji pandemicznej, to odsetek miejsc pracy w sektorach najbardziej narażonych na ryzyko związane ze środkami ograniczania rozprzestrzeniania się koronawirusa waha się od poniżej 15% do ponad 35% w poszczególnych regionach. Duże miasta i ośrodki turystyczne mają zazwyczaj największy udział miejsc pracy w sektorach najbardziej narażonych na ryzyko. Jednakże miasta mają również wyższy udział miejsc pracy związanych z telepracą (średnia różnica pomiędzy regionami w obrębie jednego kraju wynosiła o około 15%), a tym samym możliwości wykonywania obowiązków pracowniczych mimo zamknięcia zakładu pracy. Przykładowo w województwie mazowieckim zdalnie pracowało 36% badanych osób, w Warszawie – 47%.

Źródło: Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w [Raporcie](#).

### **Preventing a 'lockdown generation' in Europe and Central Asia**

Raport przygotowany przez European Training Foundation przedstawia wyzwania i szanse stojące przed młodymi ludźmi. Opracowanie skupia się na perspektywie młodych osób, które wzięły udział w badaniu dotyczących ich obecnej i przyszłej perspektywy w dobie pandemii

COVID-19. W badaniu U-Report, ankietach i pogłębionych konsultacjach, przeprowadzonych przez Fundusz Narodów Zjednoczonych na rzecz Dzieci (UNICEF) w lipcu i sierpniu 2020 r., wzięło udział 15 268 młodych ludzi w wieku 15-24 lata z 23 krajów regionu Europy Wschodniej i Azji Centralnej. Pytania dotyczyły głównie ich odczuć związanych z ograniczeniami w dostępie i uczestnictwie w edukacji, efektami uczenia się i jakością nauczania, a także ich opinii na temat mobilności, przedsiębiorczości i uczestnictwa na rynku pracy. Mimo że młodsze pokolenia jest mniej narażone na zachorowanie niż osoby starsze, to kryzys spowodowany pandemią stwarza poważne ryzyko perspektywie długoterminowej. Na przykład pandemia prawdopodobnie spowoduje nasilenie się istniejących problemów z stopą długotrwałego bezrobocia wśród osób młodych w regionie. Wśród badanych młodych pracowników 15,4% zadeklarowało, że przestało pracować w czasie kryzysu, u 10,9% zmniejszyła się liczba godzin pracy, u 15,3% zmniejszono wynagrodzenie, a 5,2% straciło pracę. Młodzi ludzie są również nadreprezentowani w sektorach najbardziej dotkniętych przez COVID-19, a także byli częściej zwalniani przez pracodawców. Dodatkowo 35,8% badanych osób młodych stwierdziło, że COVID-19 wpłynął negatywnie na postrzeganie przez nich przyszłości.

Źródło: European Training Foundation. Więcej informacji w **Raporcie**.