













AKTUALNOŚCI RYNKU PRACY STYCZEŃ 2021

Streszczenie

Niniejszy raport prezentuje aktualną sytuację na polskim i europejskim rynku pracy, przedstawia najnowsze wyniki badań w tym zakresie oraz wskazuje bieżące trendy.

-  **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w grudniu 2020 r. wyniosła 6,2%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,1 p.p.
-  Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,1%), podkarpackim (9,1%), kujawsko-pomorskim (8,9%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,9%), mazowieckim (5,2%) i małopolskim (5,3%).
-  Ze wstępnych danych MRPiT wynika, że **w grudniu 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1026,2 tys. bezrobotnych** (o 7,8 tys. mniej niż miesiąc wcześniej).
-  **W grudniu 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 listopadzie 2020 r.
-  **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2020 r. wyniosło 6318,9 tys. osób** i było wyższe o 0,01 p.p. w porównaniu z listopadem 2020 r. i niższe o 1,2 p.p. r/r.
-  **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2020 r. wyniosło 5484,07 zł.** W porównaniu z listopadem 2020 r. wzrosło o 0,5 p.p., a w porównaniu z grudniem 2019 r. – o 4,9 p.p.
-  Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2020 r. wyniósł 7,5%, a dla strefy euro (UE-19) – 8,3%.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,3%**¹.

Przejdź do:

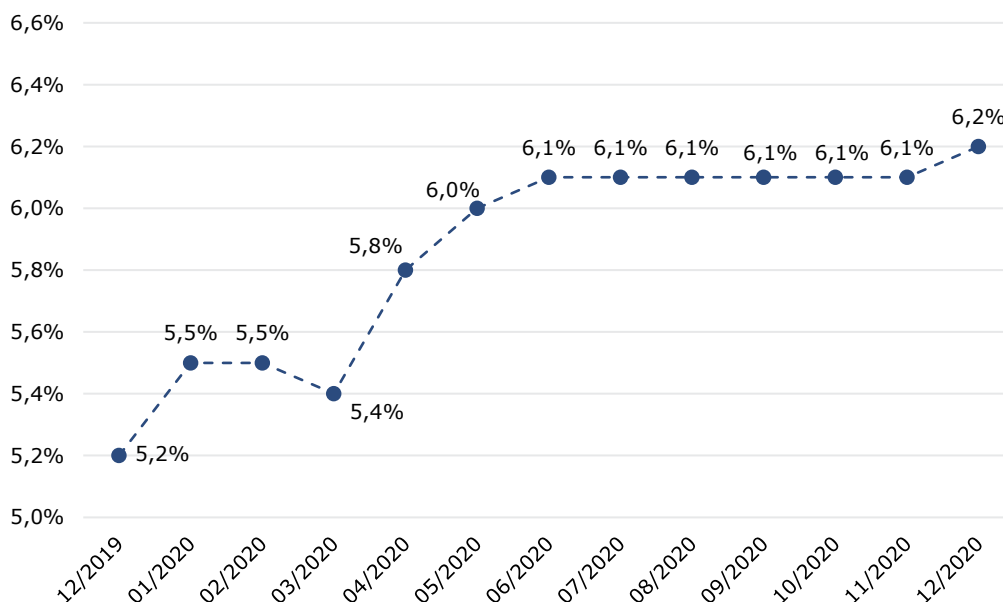
-  [Rynek pracy w Polsce](#) ↴
-  [Rynek pracy w Unii Europejskiej](#) ↴
-  [Przegląd badań i analiz](#) ↴

¹ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS (bezrobocie rejestrowane) wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), jest odpowiednikiem badania GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Ze wstępnych danych MRPiT wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec grudnia 2020 r. w porównaniu z listopadem 2020 r. wzrosła o 0,1 p.p. i wyniosła 6,2%. W porównaniu z grudniem 2019 r. wartość wskaźnika wzrosła o 1,0 p.p. (wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego

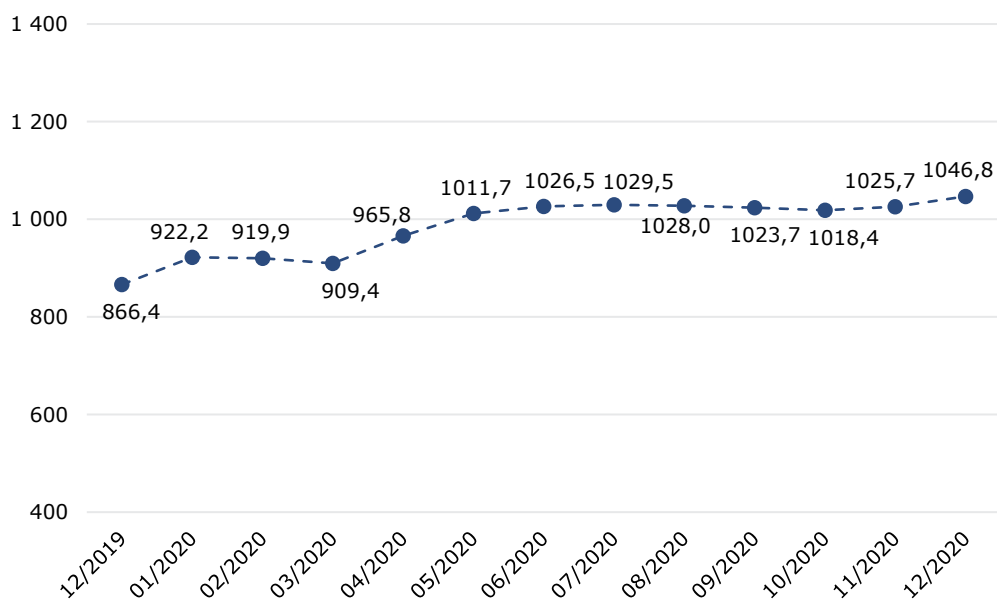


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#) i [MRPiT](#), data dostępu 21.01.2021.

W grudniu 2020 r. w porównaniu z listopadem 2020 r. stopa bezrobocia wzrosła w 14 województwach. Wzrost kształtował się w przedziale 0,1-0,2 p.p. Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,1%), podkarpackim (9,1%), kujawsko-pomorskim (8,9%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,9%), mazowieckim (5,2%) i małopolskim (5,3%).

W końcu grudnia 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1046,8 tys. bezrobotnych. W porównaniu z listopadem 2020 r. ich liczba wzrosła o 21,1 tys., tj. o 2,1%, a w porównaniu z grudniem 2019 r. była wyższa o 180,4 tys., tj. o 20,8% r/r (wykres 2).

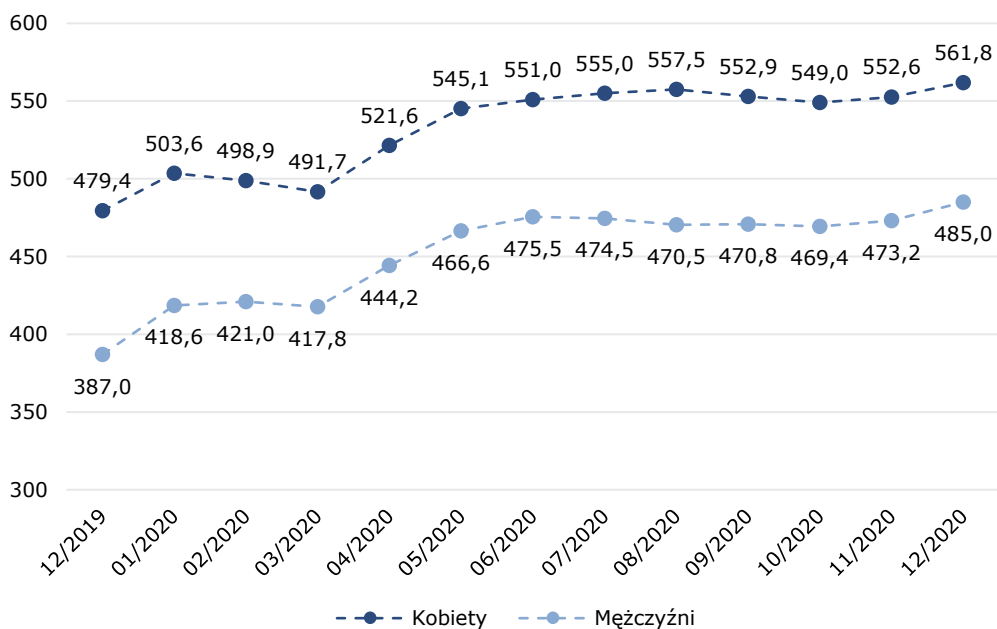
Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 21.01.2021.

Dane o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według płci przedstawiono na wykresie 3.

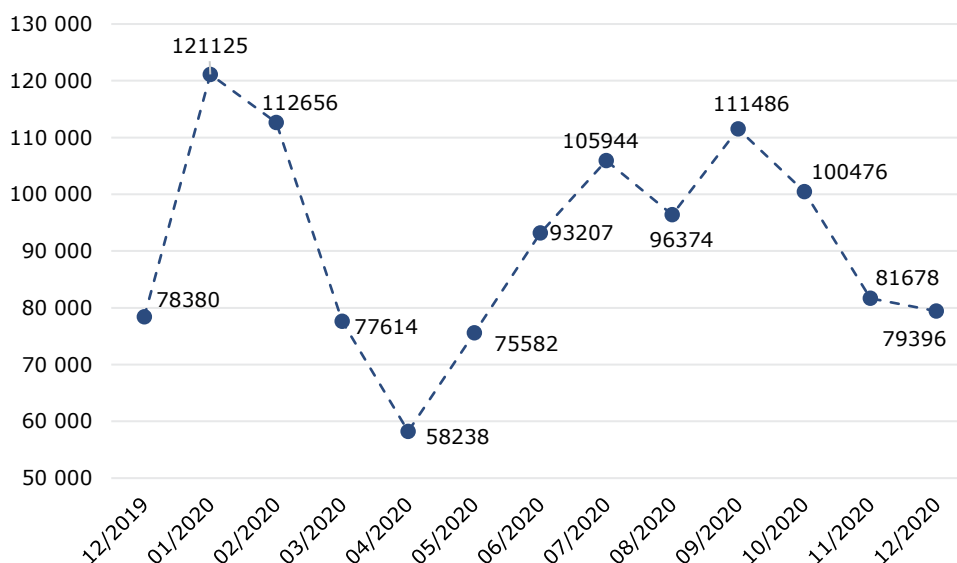
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według płci w końcu miesiąca (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 21.01.2021.

Według wstępnych danych MRPiT w grudniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 79,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 2,3 tys. ofert (o 2,8%) mniej niż w listopadzie 2020 r. (wykres 4).

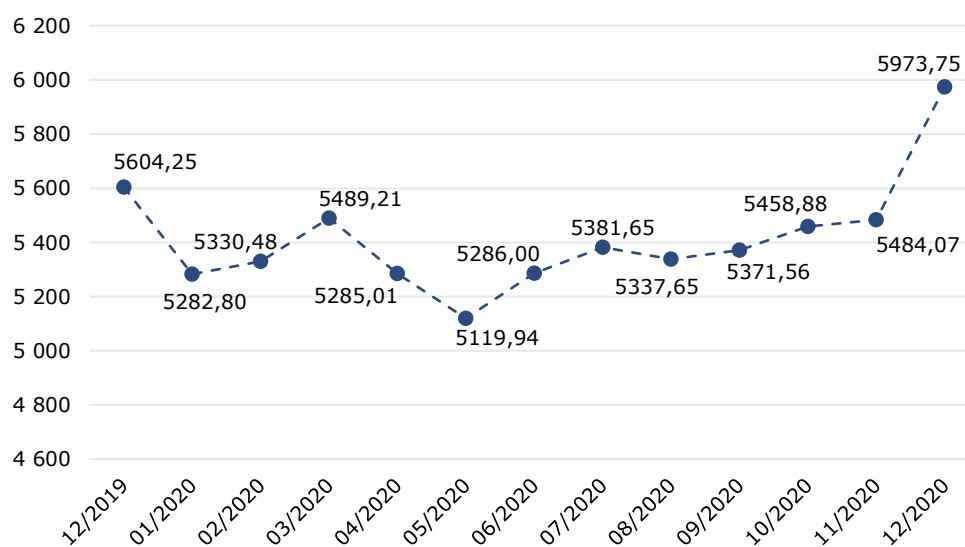
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 21.01.2021.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2020 r. wyniosło 5973,75 zł i w porównaniu z listopadem 2020 r. wzrosło o 8,9 p.p., natomiast r/r wzrosło o 6,6 p.p. (wykres 5).

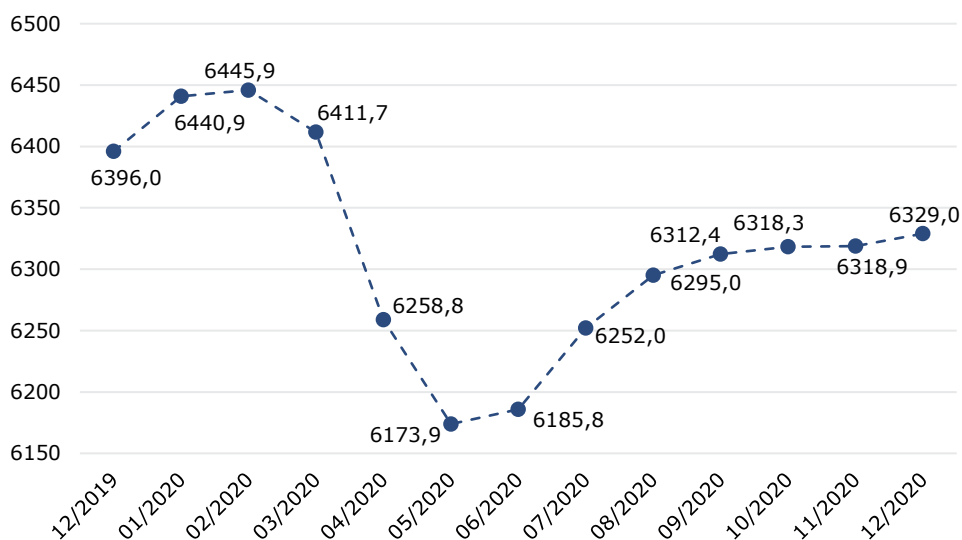
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 21.01.2021.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2020 r. wyniosło 6329,0 tys. osób. W porównaniu z listopadem 2020 r. zatrudnienie było wyższe o 0,16 p.p. i o 1,0 p.p. niższe r/r (wykres 6).

Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 21.01.2021.

Według [GUS](#)² w grudniu 2020 r. w porównaniu z listopadem 2020 r. najbardziej wzrosło znaczenie barier związanych z niedoborem pracowników w handlu hurtowym (10,1 vs 9,3%) oraz z niedoborem wykwalifikowanych pracowników – w edukacji (25,3 vs 22,1%) i obsłudze rynku nieruchomości (10,2 vs 7,7%). Z kolei najwyższy odsetek firm deklarujących bariery z niedoborem wykwalifikowanych pracowników w grudniu 2020 r. zanotowano w budownictwie (33,8%), podmiotach prowadzących działalność związaną z opieką zdrowotną i pomocą społeczną (30,5%) oraz przetwórstwie przemysłowym (30,2%).

We wszystkich zaprezentowanych w raporcie GUS rodzajach działalności w grudniu 2020 r. najbardziej odczuwane trudności wiązały się z kosztami zatrudnienia. Najczęściej barierę tę zgłaszały jednostki budowlane (62,3%), natomiast najrzadziej – firmy prowadzące działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości (33,5%).

² Analizę ww. barier przeprowadzono w ramach badania koniunktury gospodarczej. Zakres podmiotowy stanowią: 1) podmioty prowadzące działalność gospodarczą na terenie Polski, zorganizowane w formie: spółek handlowych (osobowych i kapitałowych), spółek cywilnych, przedsiębiorstw państwowych, spółdzielni; 2) osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, zaklasyfikowaną według PKD 2007 do sekcji: przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), budownictwo (sekcja F), handel (sekcja G), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), zakwaterowanie i gastronomia (sekcja I), informacja i komunikacja (sekcja J, z wyłączeniem instytucji kultury mających osobowość prawną), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), obsługa rynku nieruchomości (sekcja L), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N), edukacja (sekcja P, z wyłączeniem szkół wyższych), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q, z wyłączeniem samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R, z wyłączeniem instytucji kultury posiadających osobowość prawną), pozostała działalność usługowa (sekcja S, z wyłączeniem działu 94 – działalność organizacji członkowskich).

W najbliższych trzech miesiącach³ 2021 r. ograniczenie zatrudnienia przewidują podmioty z większości prezentowanych w raporcie GUS obszarów gospodarki. Najbardziej pesymistycznie są nastawieni przedstawiciele firm działających w usługach związanych z zakwaterowaniem i gastronomią; finansach i ubezpieczeniach oraz budownictwie. Niewielki wzrost zatrudnienia zadeklarowały tylko firmy prowadzące działalność z zakresu informacji i komunikacji.

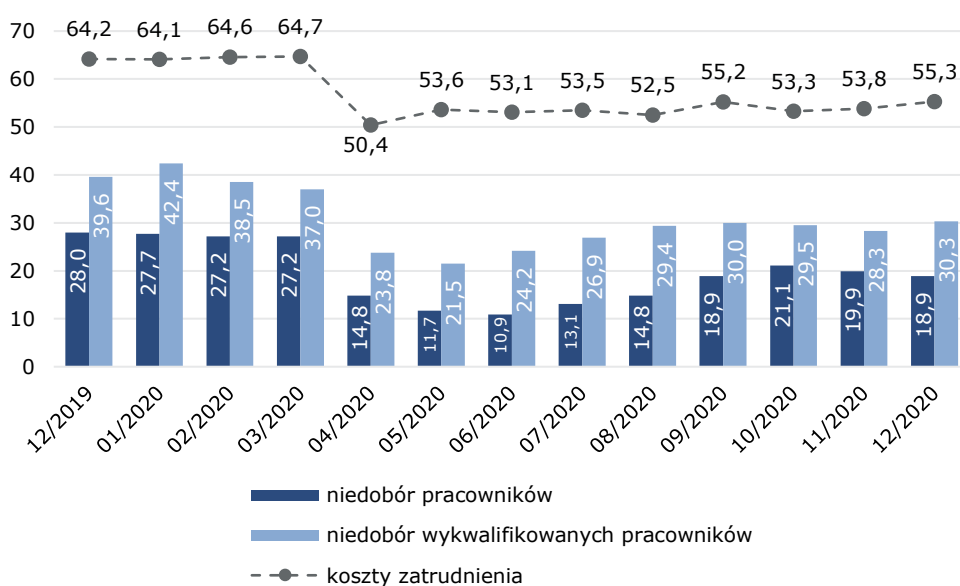
Poniżej przedstawiono szczegółowe informacje o barierach związanych z niedoborem pracowników i kosztach zatrudnienia oraz planowanym zatrudnieniu w poszczególnych sektorach gospodarki.

Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. odsetek przedsiębiorstw w przetwórstwie przemysłowym odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników nieznacznie się zmniejszył (18,9% vs 19,9% w listopadzie 2020 r.). Z kolei wzrósł o 2 p.p. odsetek przedsiębiorców deklarujących trudności z niedoborem wysoko wykwalifikowanych pracowników (30,3% vs 28,3% w listopadzie 2020 r.).

Od kwietnia 2020 r. rośnie odsetek przedsiębiorstw, które wskazują na trudności związane z kosztami zatrudnienia. W grudniu 2020 r. wartość tego wskaźnika wyniosła 55,3%. Jest to o 1,5 p.p. więcej niż w listopadzie. Niemniej jednak odsetek firm zgłaszających koszty zatrudniania jako barierę w prowadzeniu bieżącej działalności nadal jest niższy, niż na początku analizowanego okresu (wykres 7).

Wykres 7. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia

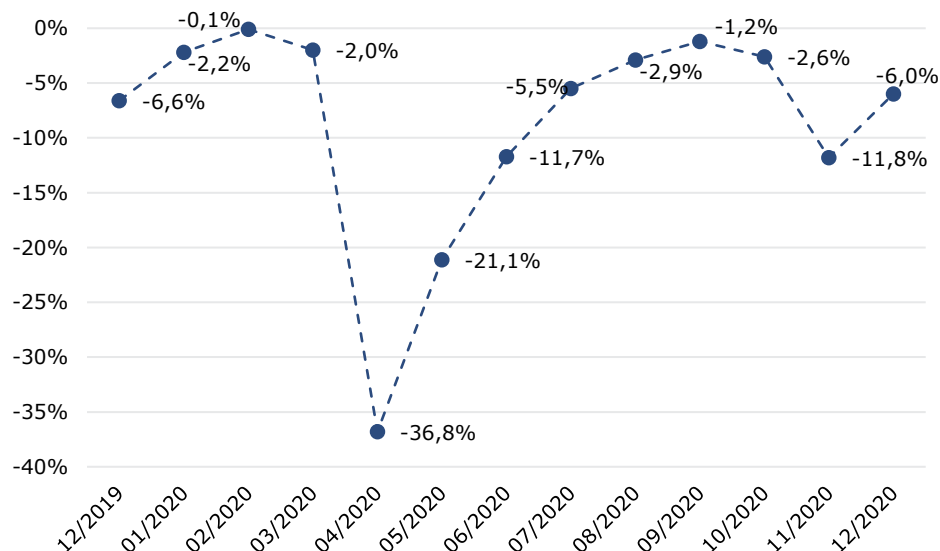


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

³ Przedsiębiorstwa udzielają odpowiedzi w okresie od 1. do 10. dnia danego miesiąca.

Planowane w grudniu 2020 r. redukcje zatrudnienia są mniejsze od zapowiadanych w listopadzie oraz przed rokiem (-6,0% vs 11,8% w listopadzie vs 6,6% w grudniu 2019 r.). W skali roku najbardziej pozytywnie nastroje wyrażane były w marcu (-0,1%), z kolei najwięcej negatywnych odpowiedzi zanotowano w kwietniu 2020 r. (wykres 8).

Wykres 8. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



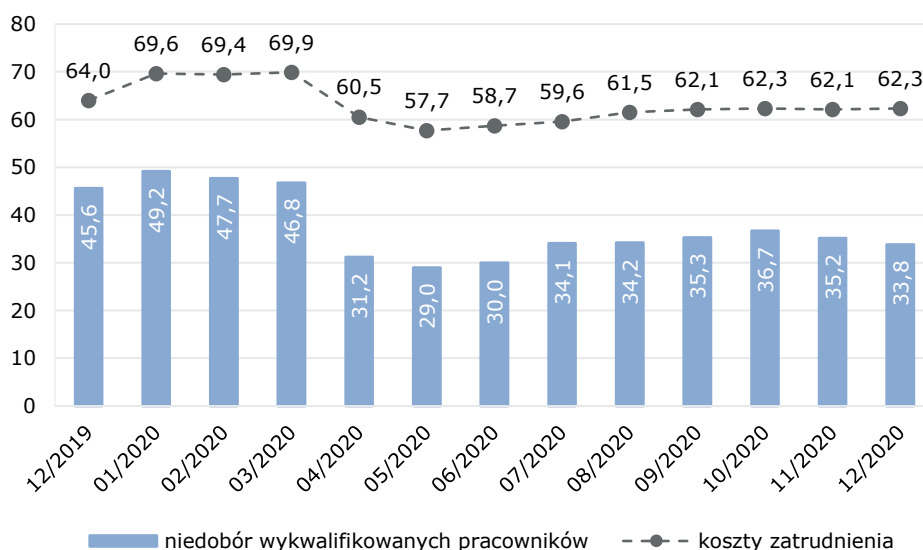
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Budownictwo (sekcja F wg PKD 2007)

Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników w grudniu 2020 r. kształtował się na poziomie 33,8% (spadek o 1,4 p.p. w porównaniu do listopada oraz o 11,8 p.p. r/r). W ostatnich 12 miesiącach najniższy poziom wskaźnika odnotowano w maju 2020 r. (29%). W kolejnych miesiącach nie obserwowano dużej zmienności tego poziomu, a wartości oscylowały w przedziale 30,0% - 36,7%.

W grudniu 2020 r. 62,3% przedsiębiorstw zgłosiło koszty zatrudnienia jako barierę związaną z prowadzeniem bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te nie ulegały dużym zmianom i mieściły się w przedziale 57,7% - 69,9% (wykres 9).

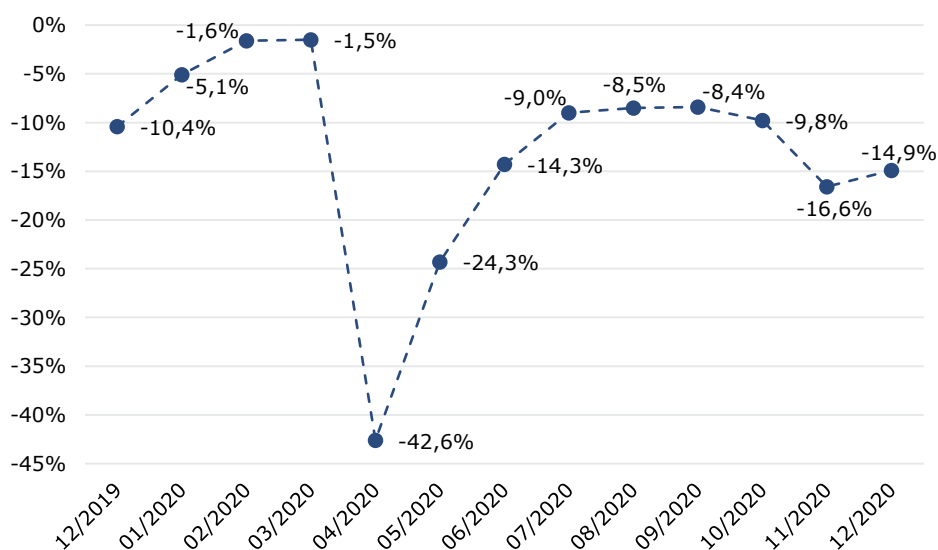
Wykres 9. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

W grudniu 2020 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się o 1,7 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, natomiast uległa pogorszeniu w porównaniu rok do roku (-4,5 p.p.). Należy podkreślić, że w ujęciu rocznym wyniki tej prognozy przyjmowały wyłącznie wartości ujemne. Najsilniejszy spadek wartości w skali roku odnotowano w kwietniu 2020 r. Różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -42,6%), najbardziej pozytywne plany firmy miały w marcu 2020 r. (wykres 10).

Wykres 10. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



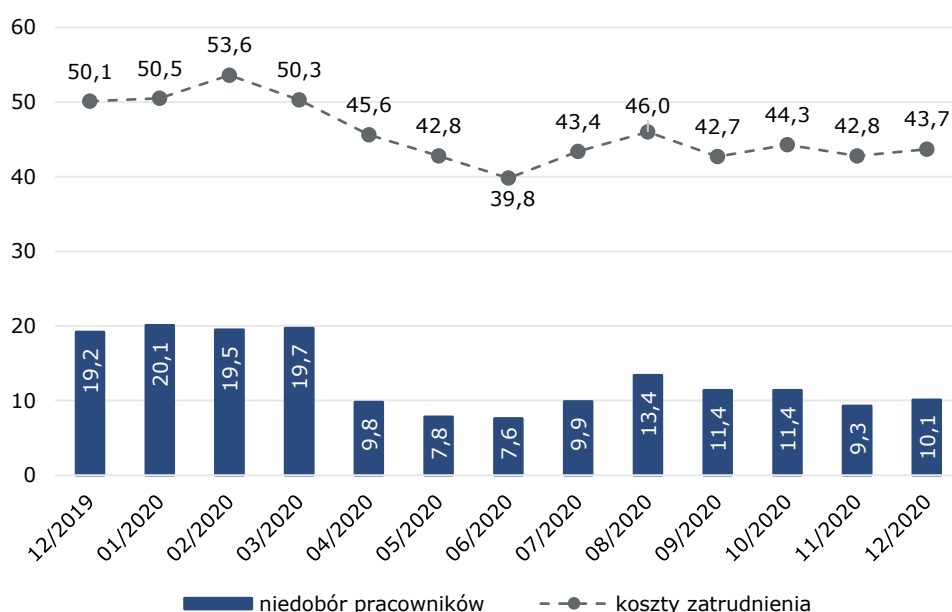
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Handel hurtowy (sekcja G, dział 46 wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. odsetek przedsiębiorstw napotykających na bariery związane z niedoborem pracowników wyniósł 10,1%. Jest to o 0,8 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej i o 9,1 p.p. mniej, niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników wahał się w przedziale od 7,6% do 20,1%.

W grudniu 2020 r. koszty zatrudniania były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności dla 43,7% przedsiębiorstw czyli więcej o 0,9 p.p. niż w listopadzie 2020 r. i o 6,4% r/r. (wykres 11).

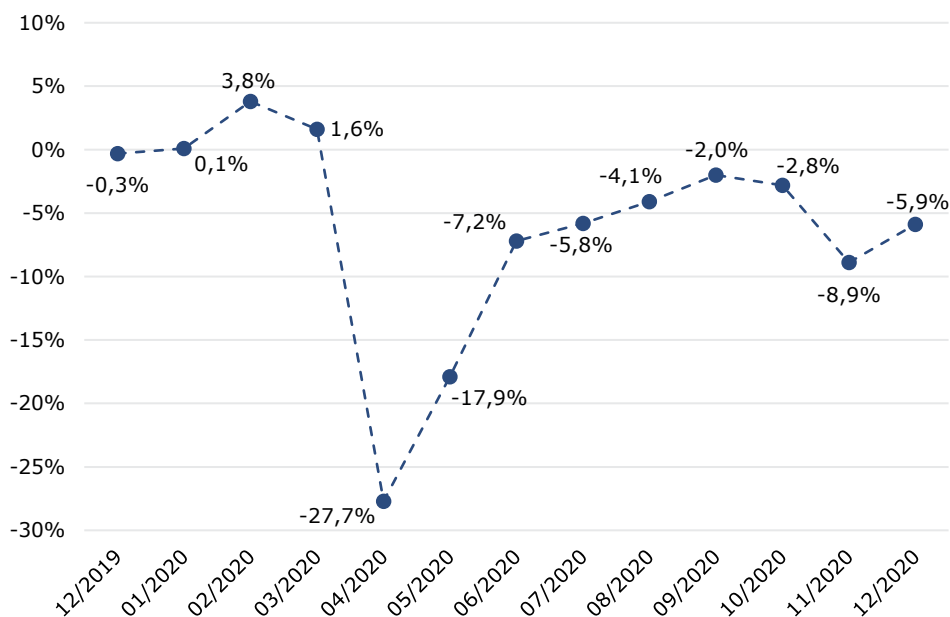
Wykres 11. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

W grudniu 2020 r. prognoza zatrudnienia w handlu hurtowym na najbliższe trzy miesiące polepszyła się o 3,0 p.p. (-5,9% w grudniu 2020r. vs -8,9% w listopadzie 2020 r.). W skali roku najbardziej negatywną prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r. (-27,7%), a najbardziej pozytywną (3,8%) w lutym 2020 r. (wykres 12).

Wykres 12. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



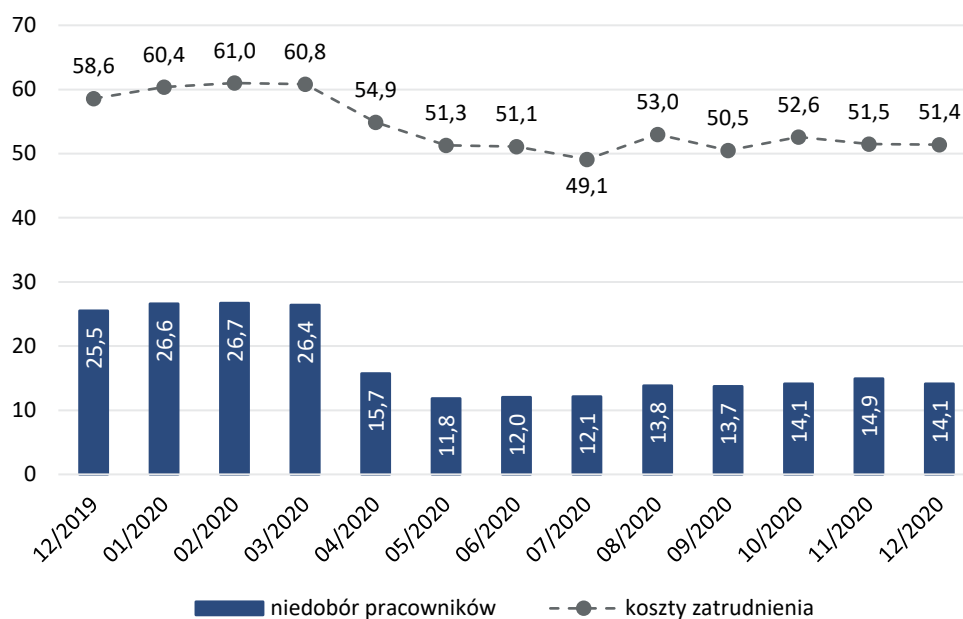
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Handel detaliczny (sekcja G, działy 45 i 47 wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. 14,1% przedsiębiorstw zadeklarowało, że napotyka trudności z niedoborem pracowników. W porównaniu z listopadem 2020 r. wartość tego wskaźnika spadła o 0,8 p.p. i o 11,4 p.p. w porównaniu rok do roku.

Uciążliwości wynikające ze zbyt wysokich kosztów zatrudnienia w grudniu 2020 r. roku zgłosiło 51,4% przedsiębiorstw. W okresie ostatnich 12 miesięcy wysokość tego wskaźnika oscylowała w przedziale 49,1% - 61,0% (wykres 13).

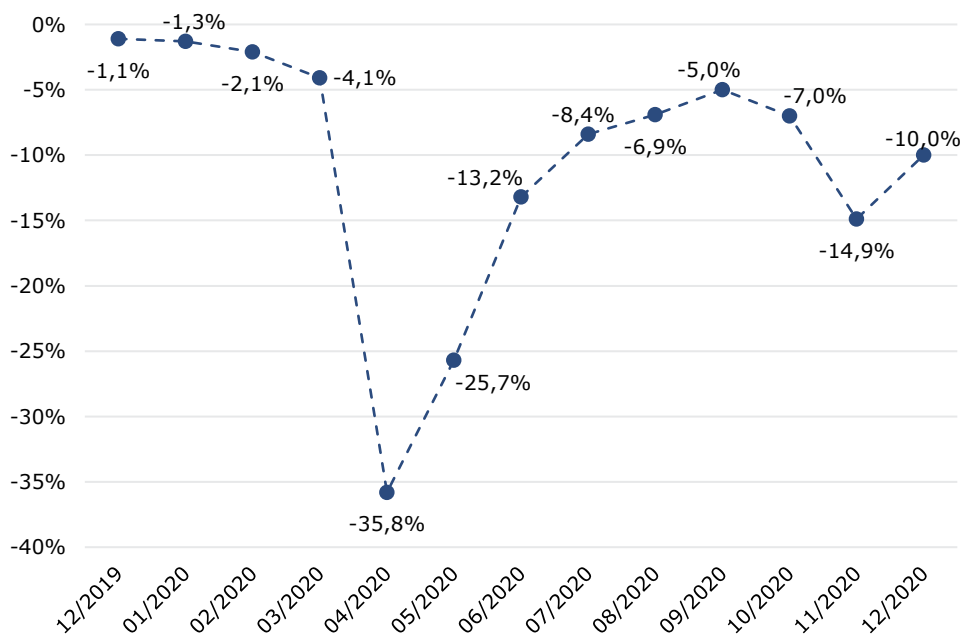
Wykres 13. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

W grudniu 2020 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem listopada. Dane pokazują, że wskaźnik ten w okresie ostatnich 12 miesięcy przyjmował wyłącznie wartości ujemne. Najwięcej negatywnych odpowiedzi zgłoszonych przez przedsiębiorstwa zanotowano w kwietniu 2020 r., a najmniej styczniu 2020 r. (wykres 14).

Wykres 14. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



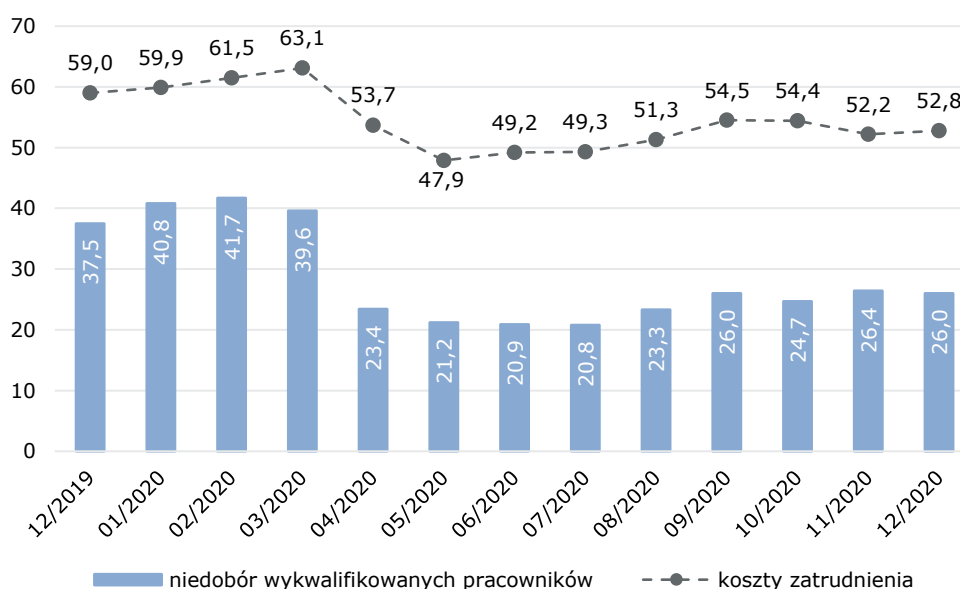
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. odsetek firm, które zadeklarowały problemy związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników jako bariery w prowadzeniu ich bieżącej działalności wyniósł 26,0%, czyli mniej o 0,4 p.p. niż w listopadzie i o 11,5 p.p. niż w grudniu 2019 r.

Odsetek przedsiębiorstw, dla których koszty zatrudnienia stanowią trudności w prowadzeniu ich bieżącej działalności w grudniu 2020 r. kształtował się na poziomie 52,8% (w listopadzie 52,2%, przed rokiem 59,0%). W ujęciu rocznym wartości wskaźnika mieściła się w przedziale 47,9% - 63,1% (wykres 15).

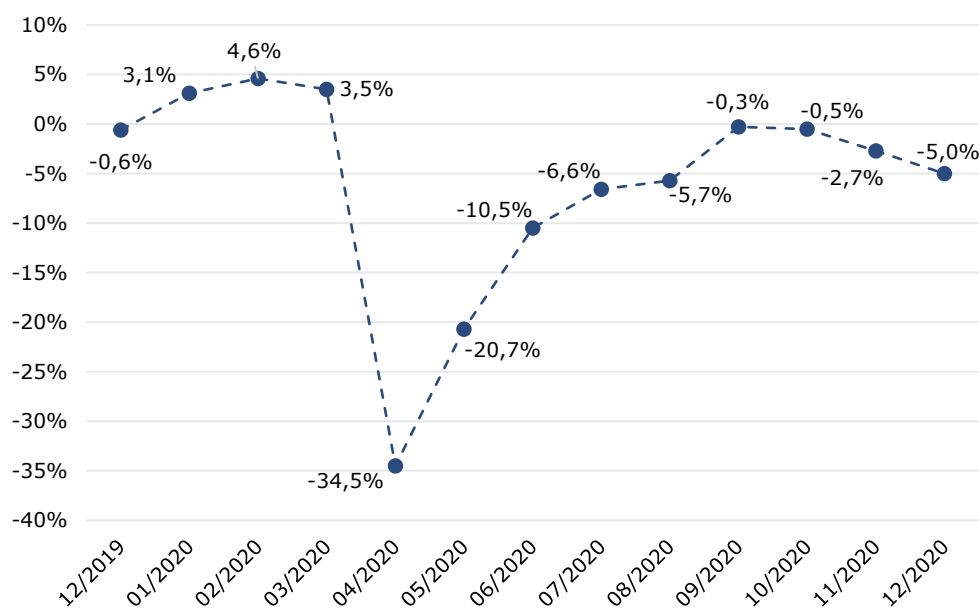
Wykres 15. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Zaplanowane redukcje zatrudnienia są większe od przewidywanych w listopadzie 2020 r. Różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w grudniu wyniosła 2020 r. -5,0% vs -2,7% w listopadzie. W skali roku najbardziej negatywną prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r. (-34,5%), a najbardziej pozytywną w marcu 2020 r. 4,6% (wykres 16).

Wykres 16. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



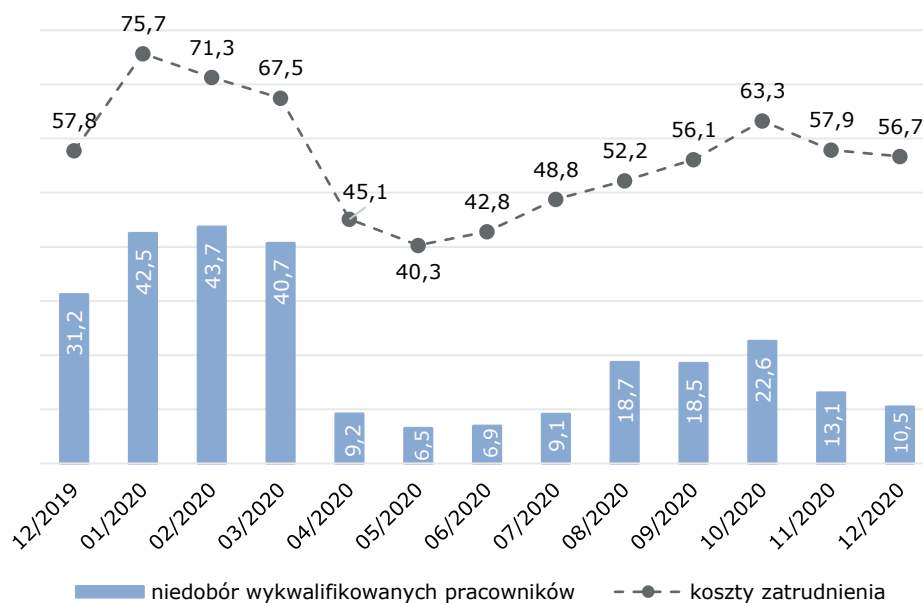
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (sekcja I wg PKD 2007)

Odsetek firm zgłaszających w grudniu 2020 r. trudności z związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 10,5% (spadek o 2,6 p.p. w porównaniu z listopadem oraz o 20,7 p.p. r/r). W analizowanym okresie zakres wahań tego wskaźnika jest szczególnie widoczny w okresie luty – sierpień 2020 r. W tym czasie odnotowano minimalną (6,5%) jak również maksymalną (43,7%) wartość.

W grudniu 2020 r. 56,7% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te mieściły się w przedziale 40,3% - 75,7% (wykres 17).

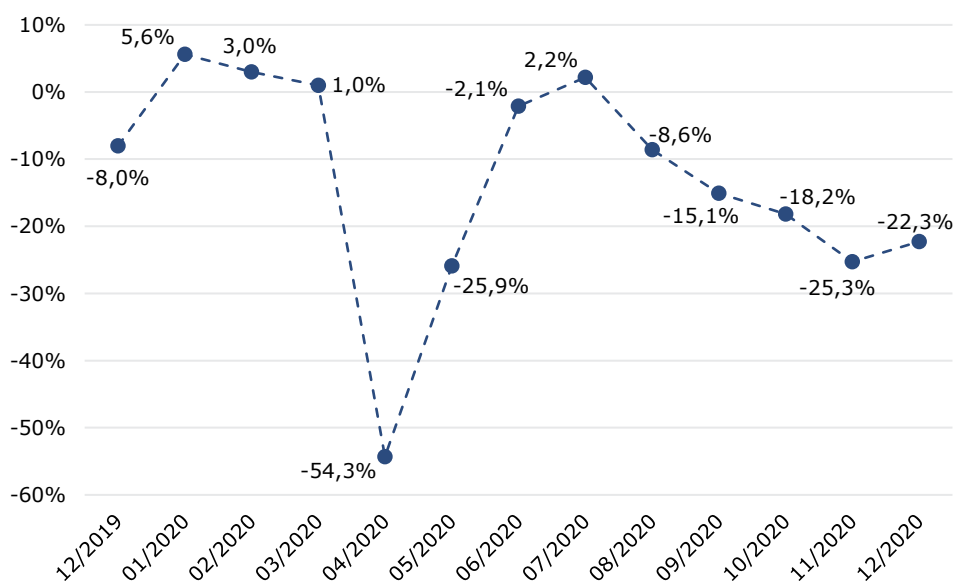
Wykres 17. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021

W najbliższych trzech miesiącach planowane redukcje zatrudnienia mogą być mniejsze od przewidywanych w listopadzie. Różnica pomiędzy pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w grudniu 2020 r. wyniosła -22,3%, a w listopadzie -25,3%. Najbardziej negatywną (-54,3%) prognozę odnotowano w kwietniu, z kolei najbardziej pozytywną (5,6%) w lutym 2020 r. (wykres 18).

Wykres 18. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



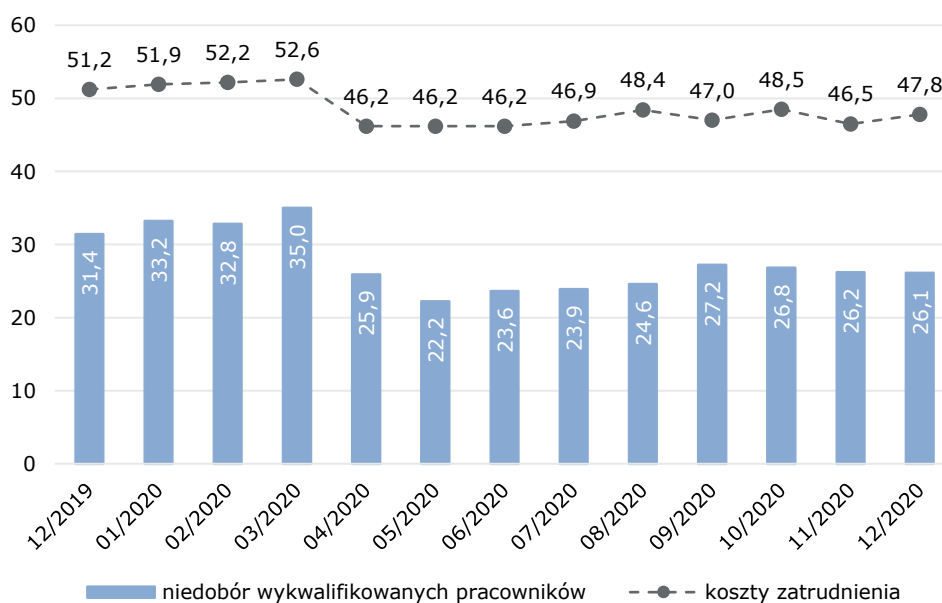
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Informacja i komunikacja, z wyłączeniem instytucji kultury mających osobowość prawną (sekcja J wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 26,1%. Jest to mniej o 0,1 p.p. niż w listopadzie i o 5,3 p.p. niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek firm odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oscylował w przedziale od 22,2% do 35,0%.

W okresie ostatnich 12 miesięcy nie obserwowano znaczących zmian odsetka firm, które uważają, że koszty zatrudnienia stwarzają im bariery w prowadzeniu bieżącej działalności. Wysokość wskaźnika oscylowała w przedziale 46,2% - 52,6% (wykres 19).

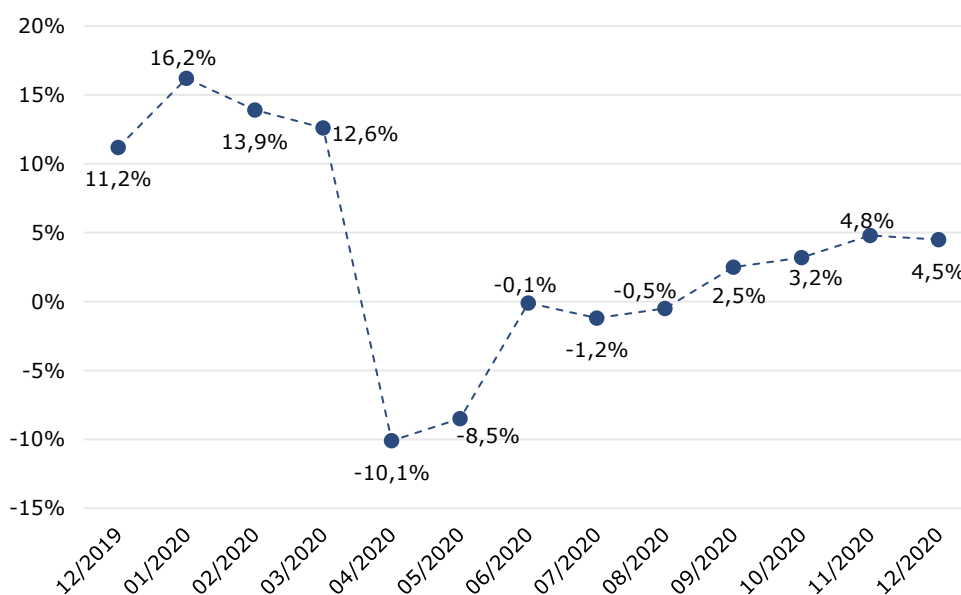
Wykres 19. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Firmy planują niewielki wzrost zatrudnienia, chociaż w grudniowych odpowiedziach odnotowano nieznacznie więcej negatywnych prognoz niż miesiąc wcześniej. W porównaniu z początkiem analizowanego okresu prognoza również się pogorszyła (4,5% w grudniu 2020 r. vs 11,2% w grudniu 2019 r.). Należy jednak podkreślić, że ujemne wartości w okresie ostatnich 12 miesięcy odnotowano tylko w okresie kwiecień – sierpień, czyli w 5 z 12 miesięcy (wykres 20).

Wykres 20. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



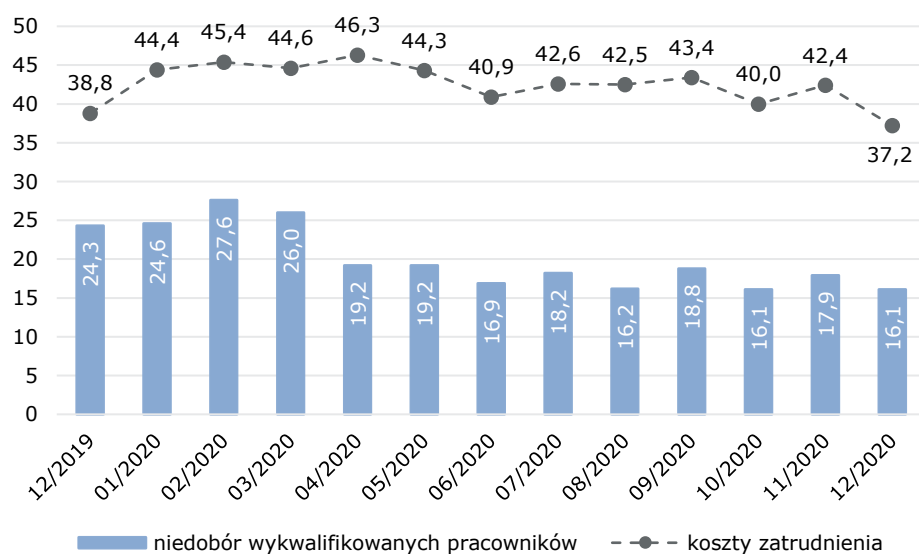
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. 16,1% podmiotów prowadzących działalność finansową i ubezpieczeniową zadeklarowało trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników. W porównaniu z listopadem 2020 r. wartość tego wskaźnika spadła o 1,8 p.p. i o 8,2 p.p. w porównaniu z grudniem 2019 r.

W grudniu w porównaniu z listopadem 2020 r., a także w porównaniu z grudniem 2019 r. spadł również odsetek firm, odczuwających utrudnienia związane z kosztami zatrudnienia. W grudniu 2020 r. wskaźnik ten wyniósł 37,2% oraz 42,4% i 38,8% odpowiednio w listopadzie 2020 r. i grudniu 2019 r. (wykres 21).

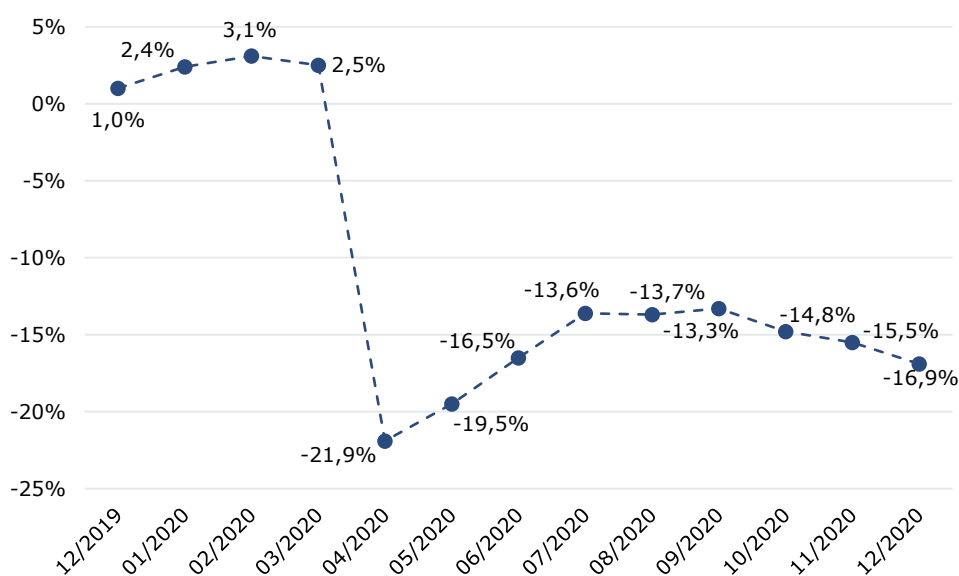
Wykres 21. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Przewidywane są dalsze redukcje zatrudnienia. W grudniu 2020 r. różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -16,9%, w listopadzie 2020 r. -15,5%, chociaż na początku analizowanego okresu podmioty planowały niewielki wzrost zatrudnienia (wykres 22).

Wykres 22. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



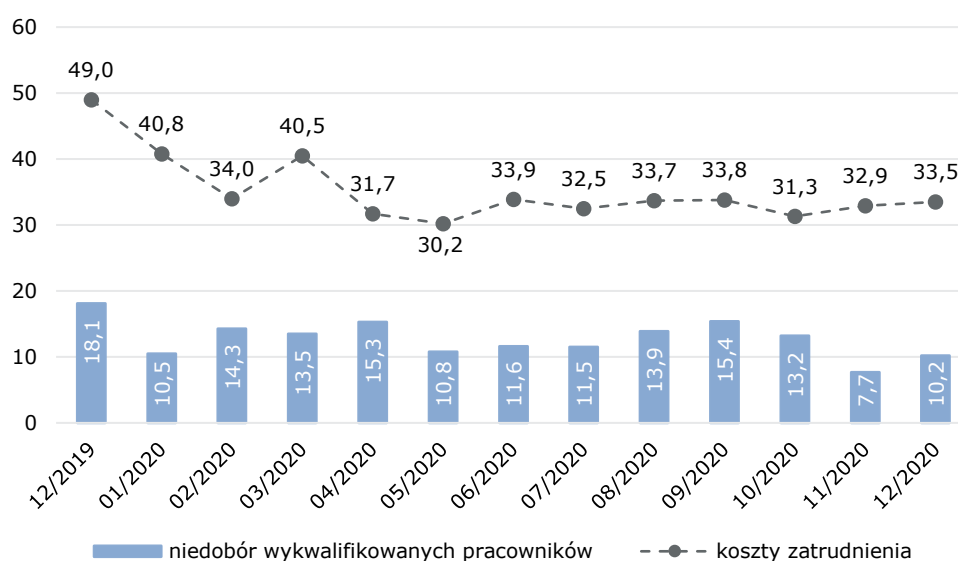
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Obsługa rynku nieruchomości (sekcja L wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. w porównaniu z listopadem o 2,5 p.p. wrósł odsetek przedsiębiorstw, deklarujących uciążliwość bariery związanej z niedoborem wykwalifikowanych pracowników. W ujęciu rocznym odsetek firm odczuwających ten problem oscylował w przedziale od 7,7% do 18,1%.

Koszty zatrudniania w grudniu 2020 r. były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności dla 33,5% firm czyli więcej o 0,6 p.p., niż w listopadzie 2020 r. i o 15,5 p.p. mniej niż w grudniu 2019 r. (wykres 23).

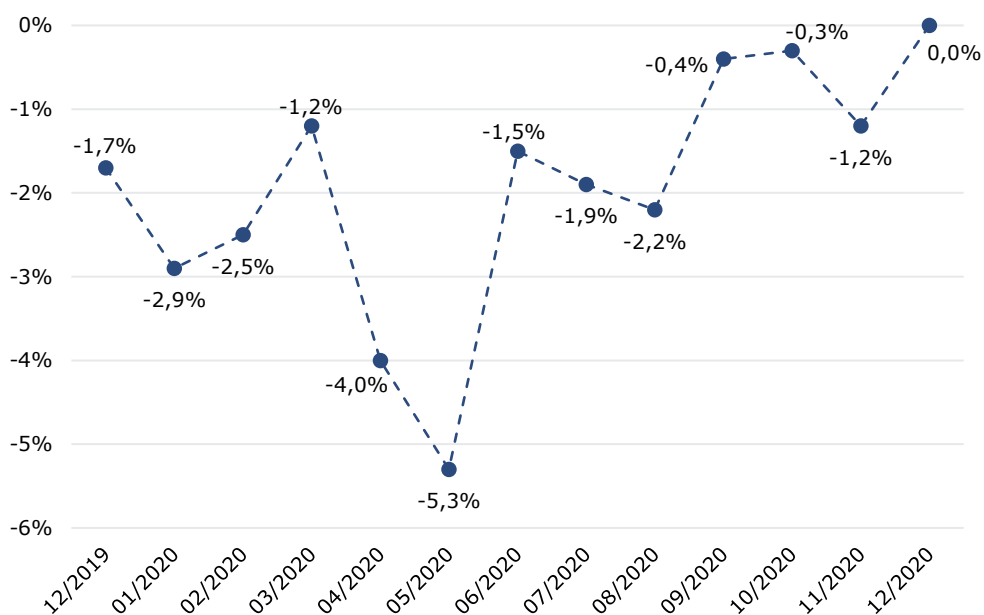
Wykres 23. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Podmioty obsługi rynku nieruchomości w ostatnich 12 miesiącach ciągle zapowiadały redukcję zatrudnienia. Grudzień 2020 r. był wyjątkowym miesiącem, gdyż różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła 0,0% (wykres 24).

Wykres 24. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



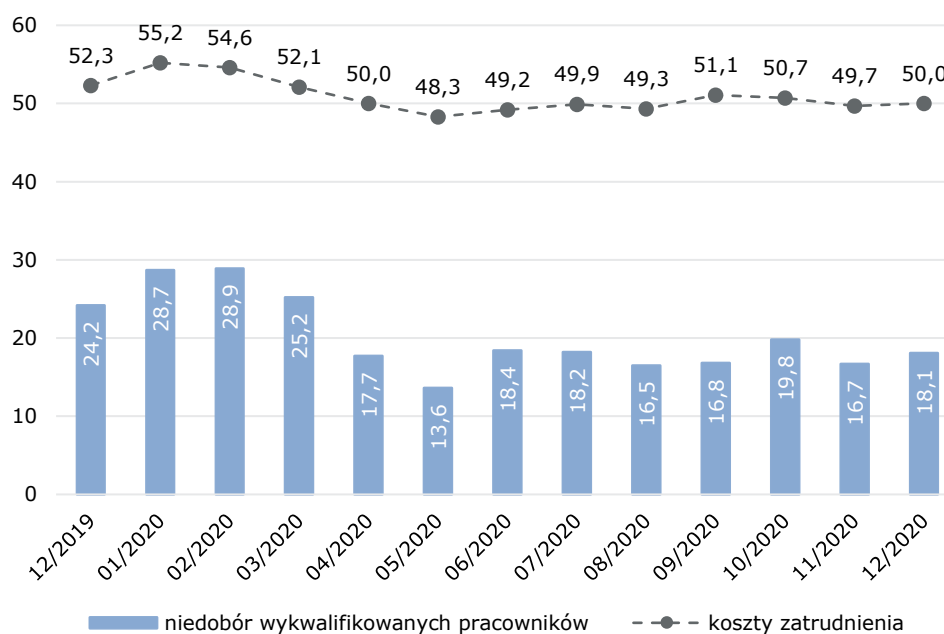
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. odsetek firm prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 18,1%. W ostatnich 12 miesiącach wartości oscylowały w przedziale 13,6 % - 28,0%.

W grudniu 2020 r. 50,0% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę związaną z prowadzeniem bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te nie ulegały dużym zmianom i mieściły się w przedziale 48,3% - 55,2% (wykres 25).

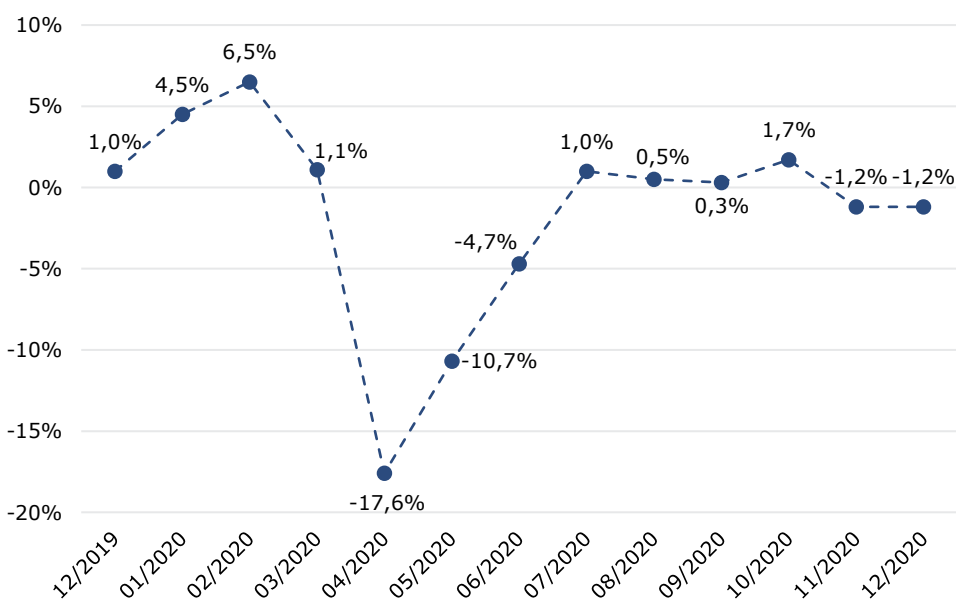
Wykres 25. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Planowane w grudniu 2020 r. redukcje zatrudnienia nie różniły się od tych zapowiadanych w listopadzie (-1,2%). W skali roku zaobserwowano zmianę nastrojów w zakresie prognoz zatrudnienia. Najbardziej pozytywnie nastroje wyrażane były w lutym, z kolei najwięcej negatywnych odpowiedzi zanotowano w kwietniu 2020 r. (wykres 26).

Wykres 26. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



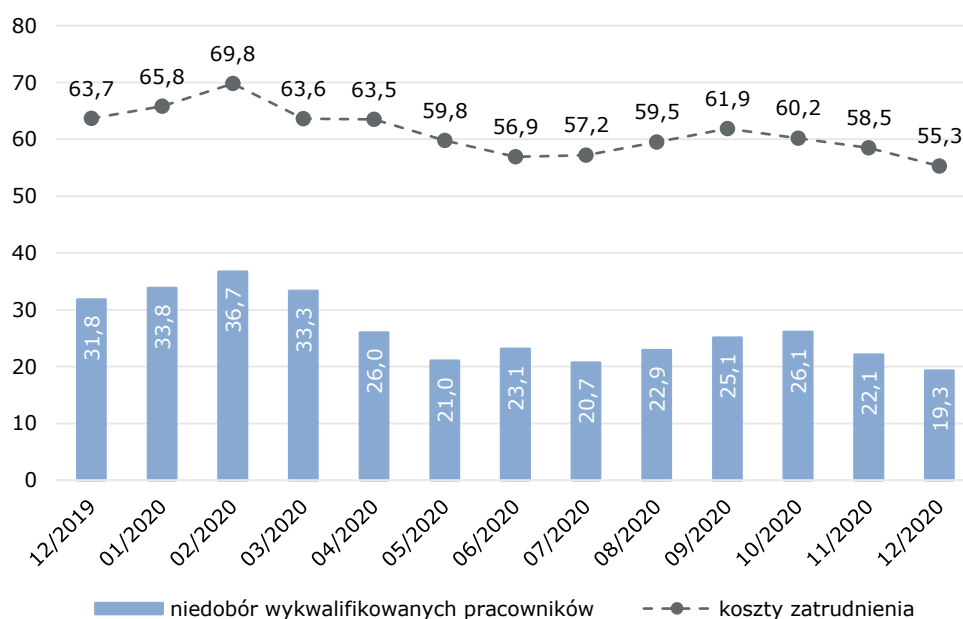
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N wg PKD 2007)

Odsetek firm zgłaszających w grudniu 2020 r. trudności z związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 19,3% - to największy spadek w okresie ostatnich 12 miesięcy.

W grudniu 2020 r. 55,3% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości wskaźnika mieściły się w przedziale 55,3% - 69,8% (wykres 27).

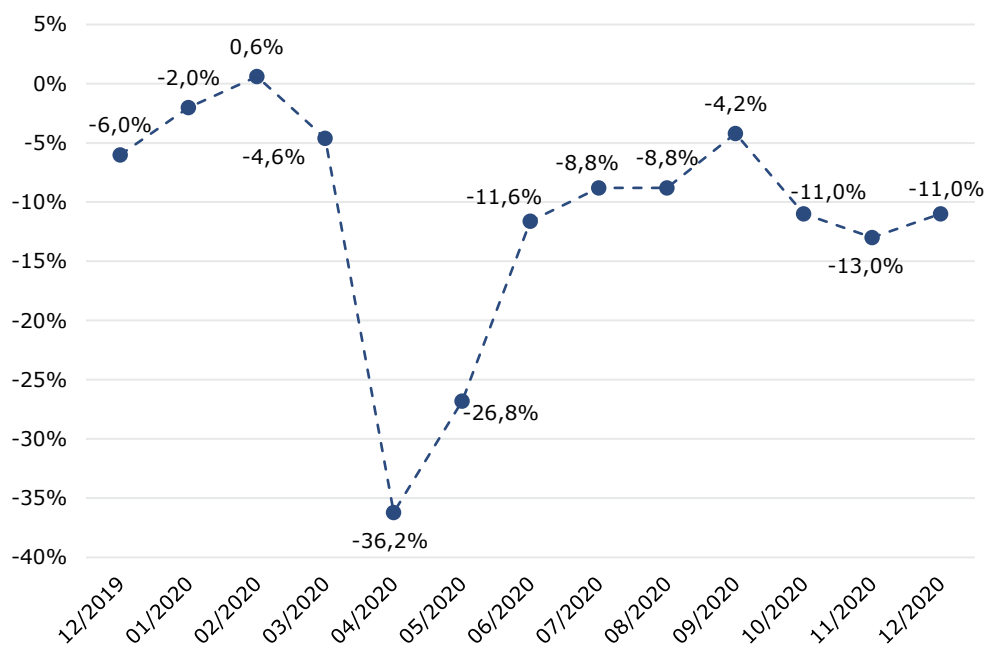
Wykres 27. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

W grudniu 2020 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem listopada, niemniej jednak w okresie ostatnich 12 miesięcy wskaźnik ten dodatnią wartość przyjął tylko w lutym 2020 r. Najwięcej negatywnych odpowiedzi zgłoszonych przez przedsiębiorstwa zanotowano w kwietniu 2020 r., najmniej – styczniu 2020 r. (wykres 28).

Wykres 28. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



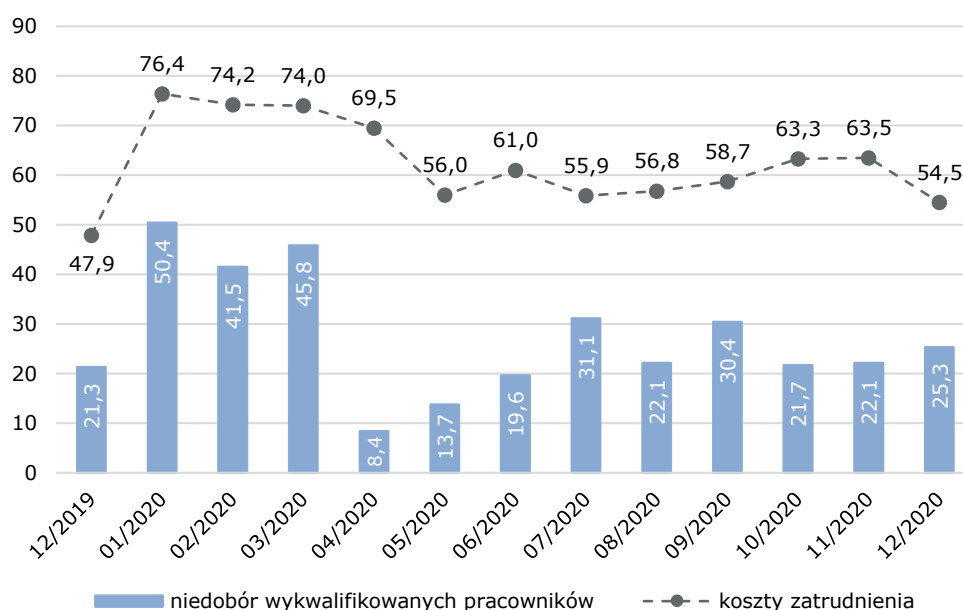
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Edukacja z wyłączeniem szkół wyższych (sekcja P wg PKD 2007)

Odsetek firm zgłaszających w grudniu 2020 r. trudności z związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 25,3%. Oznacza to spadek o 3,2 p.p. w porównaniu z listopadem oraz o 4,0 p.p. r/r. W analizowanych 12 miesiącach są wyraźnie widoczne wahania tego wskaźnika. Wartość minimalną (8,4%) odnotowano w kwietniu 2020 r., maksymalną – w styczniu (50,4%) 2020 r.

W grudniu 2020 r. 54,5% podmiotów prowadzących działalność z zakresie edukacji uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości wskaźnika mieściły się w przedziale 47,9% - 76,4% (wykres 29).

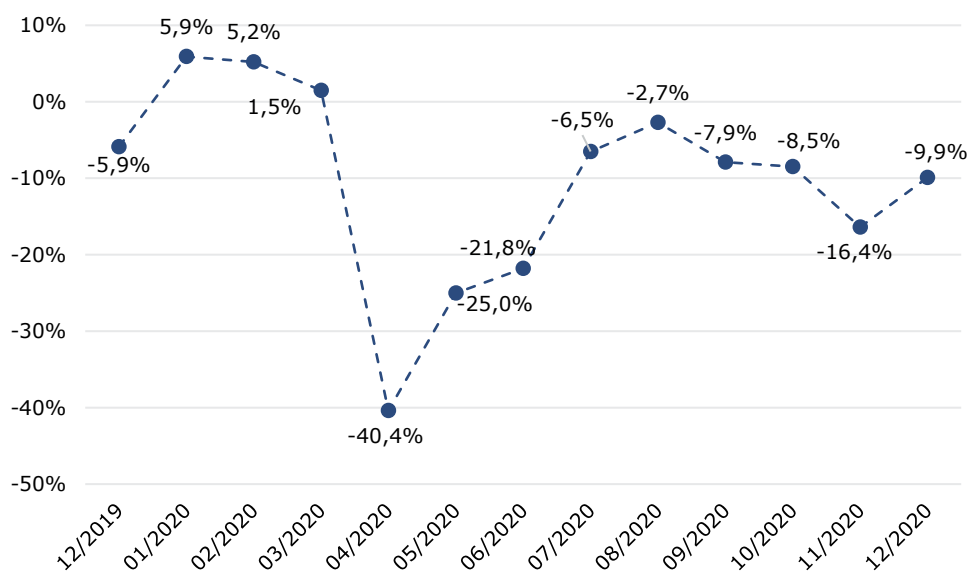
Wykres 29. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

W najbliższych trzech miesiącach planowane redukcje zatrudnienia mogą być mniejsze od przewidywanych w listopadzie. Różnica pomiędzy pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w grudniu 2020 r. wyniosła -9,9%, w listopadzie -16,4%. Najbardziej negatywną (-40,4%) prognozę odnotowano w kwietniu, z kolei najbardziej pozytywną (5,9%) w styczniu 2020 r. (wykres 30).

Wykres 30. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



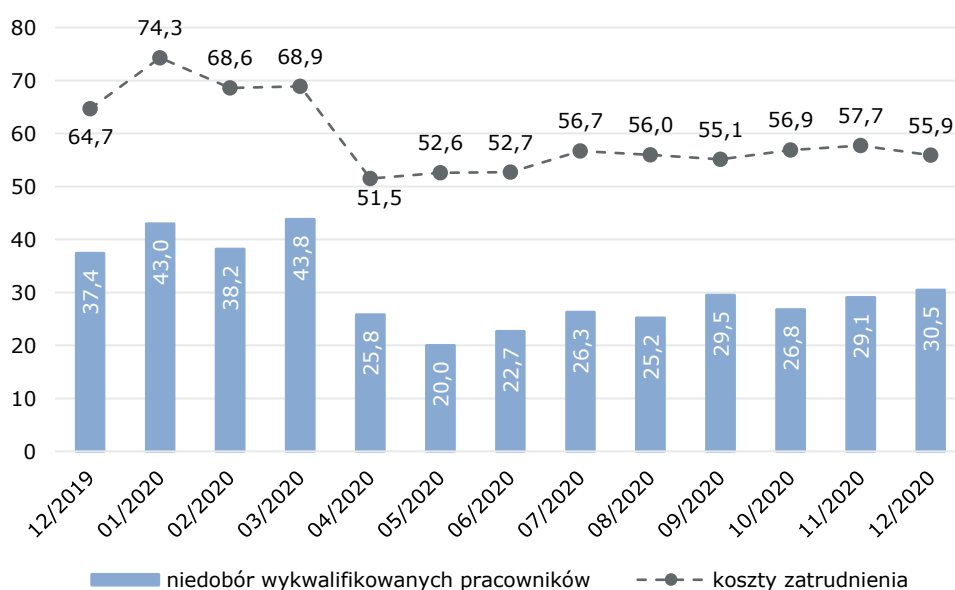
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Opieka zdrowotna i pomoc społeczna z wyłączeniem samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej (sekcja Q wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. odsetek firm, które zadeklarowały problemy związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wzrósł o 1,4 p.p. w porównaniu z listopadem i wyniósł 30,5%. Względem roku spadł o 6,9 p.p.

Odsetek przedsiębiorstw, dla których koszty zatrudniania stanowiły trudności w prowadzeniu ich bieżącej działalności w grudniu 2020 r. kształtował się na poziomie 55,9% (przed rokiem 64,7%). W ujęciu rocznym te wartości mieściły się w przedziale 51,5% - 74,3% (wykres 31).

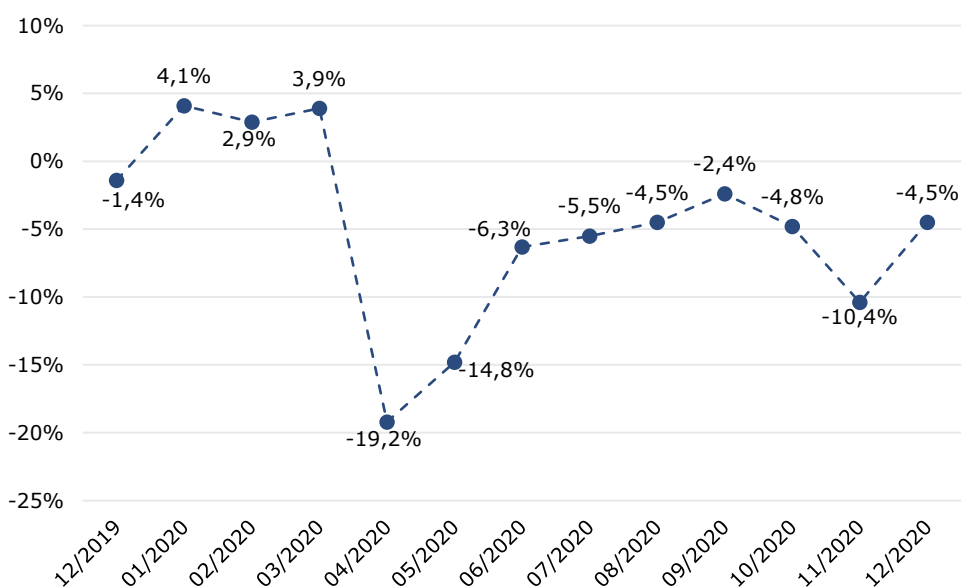
Wykres 31. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Prognoza zatrudnienia w grudniu 2020 r. jest mniej pesymistyczna od zgłaszanej przed miesiącem. Odnotowano wskaźnik o wartości - 4,5% czyli względem listopada prognoza się polepszyła o 5,9 p.p. Jednak jest nadal gorsza w porównaniu r/r. gdy wartość wskaźnika wyniosła -1,4% (wykres 32).

Wykres 32. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



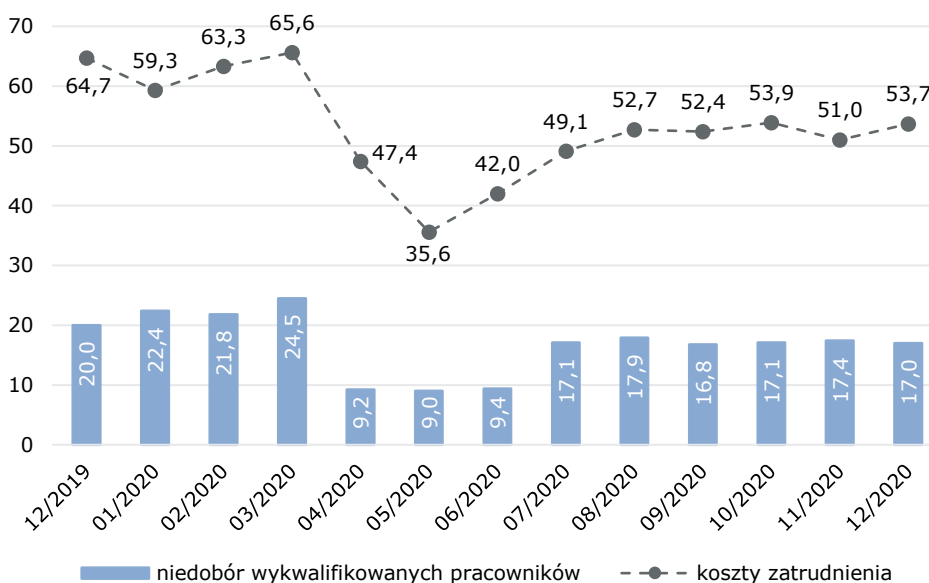
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, z wyłączeniem instytucji kultury posiadających osobowość prawną (sekcja R wg PKD 2007)

W grudniu 2020 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały trudności z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 17,0%. Jest to mniej o 0,4 p.p. niż w listopadzie i o 3,0 p.p. niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek firm odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oscylował w przedziale od 9,0% do 24,5%.

W grudniu 2020 r. 53,7% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości wskaźnika mieściły się w przedziale 35,6% - 65,6% (wykres 33).

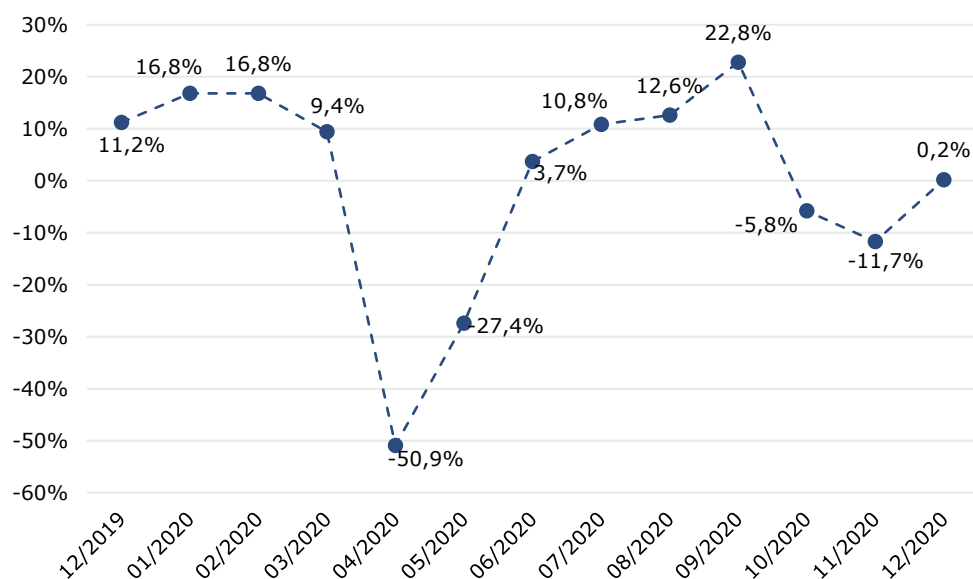
Wykres 33. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

W grudniu 2020 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem listopada. Firmy nie planują redukcji zatrudnienia, a nawet zapowiadają jego niewielki wzrost. Należy podkreślić, że ujemne wartości w okresie ostatnich 12 miesięcy odnotowano tylko w 4 z 12 miesięcy (wykres 34).

Wykres 34. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.01.2021.

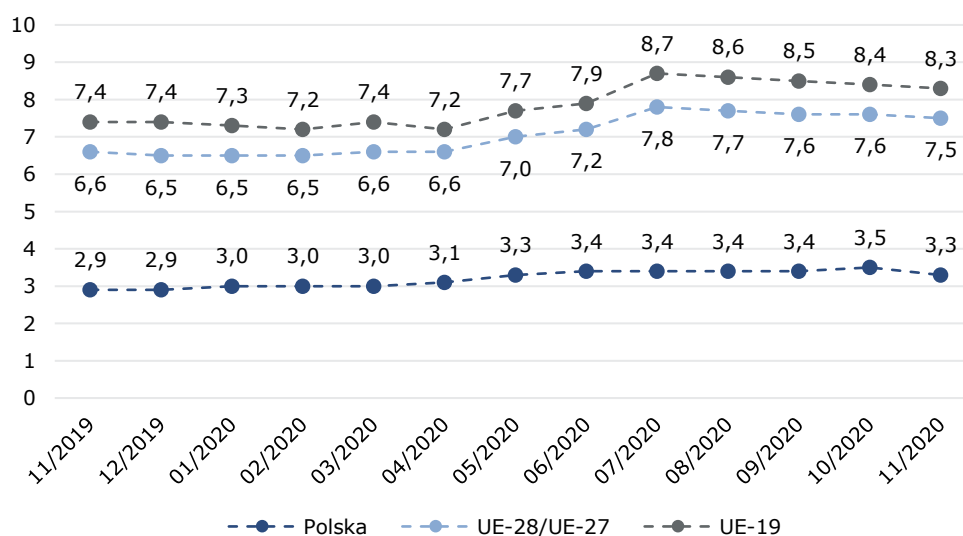
Rynek pracy w Unii Europejskiej

Według najnowszych danych Eurostatu⁴ wskaźnik bezrobocia w listopadzie 2020 r. wyniósł 7,5% dla krajów członkowskich UE-28, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 0,9 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w listopadzie 2020 r. wyniosła 8,3%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z październikiem 2020 r. oraz spadek o 0,9 p.p. r/r.

W Polsce w listopadzie 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem (wykres 35).

Wykres 35. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski⁵ (%)



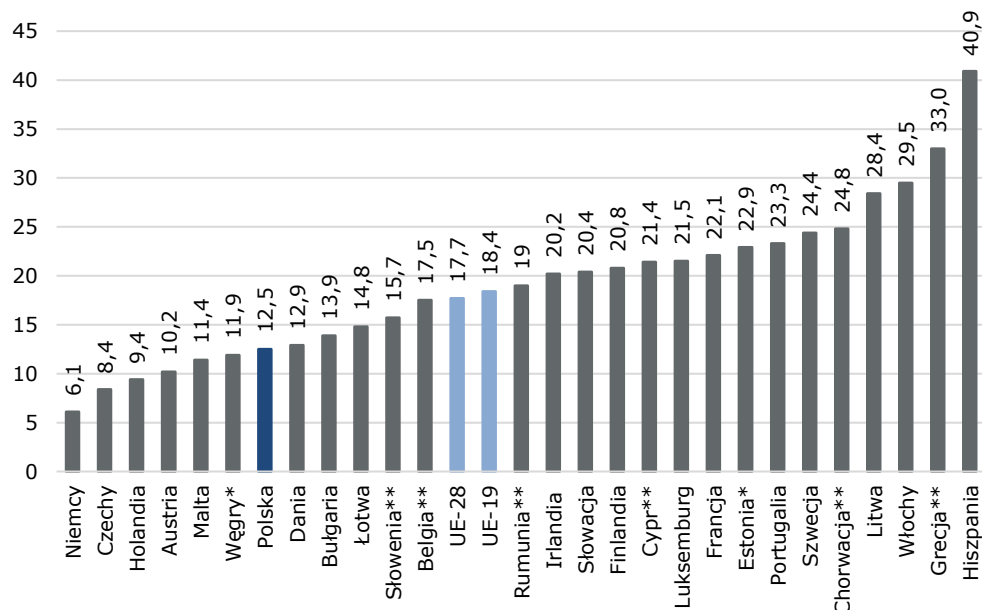
Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 15.01.2021.

W listopadzie w rankingu Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (16,4%, dane ze stycznia 2021 r.), na Litwie (10,4%) i we Włoszech (8,9%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia stwierdzono w Czechach (2,9%), Polsce (3,3%) i Niderlandach (4,0%).

⁴ Data dostępu 26.01.2021.

⁵ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 36. Wskaźnik bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. roku życia) w poszczególnych krajach UE w listopadzie 2020 r. (%)



* październik 2020 r. ** wrzesień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 15.01.2021.

W listopadzie 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 17,7% w UE-28 i 18,4% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 17,5% i 18,0% z październikiem 2020 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,1%), Czechach (8,4%) i Niderlandach (9,4%), a najwyższe – w Hiszpanii (40,9%) i we Włoszech (29,5%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,5% (wykres 36).

Przegląd badań i analiz

Rynek pracy w czasie COVID-19







Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem zawartych w nich benefitów 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 i benefitach w ogłoszeniach o pracę zostały zebrane na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert, opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

-  W grudniu 2020 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 176,3 tys. ofert pracy, czyli o 16,7% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.
-  Rynki pracy w dużych polskich miastach nadal mocno odczuwają skutki pandemii. W 9 z 10 analizowanych aglomeracji⁶ w Polsce w grudniu 2020 r. pojawiło się mniej ofert pracy niż w analogicznym okresie 2019 r. Lublin jest pierwszym miastem w 10-miesięcznej historii badania, który w tworzeniu miejsc pracy wyszedł na plus w stosunku do zeszłego roku. Głębokie spadki nadal są jednak widoczne w Poznaniu (spadek o 49% r/r), Katowicach (spadek o 43% r/r) i Łodzi (spadek o 38% r/r).
-  W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w grudniu 2020 r. przypadało średnio 6,7 oferty pracy wobec 7,8 miesiąc temu i 8,1 w grudniu 2019 r.
-  Grupami zawodowymi, które przeżywają aktualnie wzrost ofert pracy, są zawody medyczne (pielęgniarka oraz ratownik medyczny – odpowiednio 28% oraz 18%), specjaliści od e-commerce (wzrost o 54% r/r) oraz specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa (wzrost o 200% r/r).
-  Atrakcyjność ofert pracy w grudniu 2020 r. była taka sama jak miesiąc wcześniej. W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6 benefitów, natomiast w grudniu 2019 r. kandydatom proponowano średnio 6,8 benefitu.
-  W grudniu 2020 r. najczęściej wymienianym w ofertach pracy benefitem były różnego rodzaju szkolenia (62% w grudniu vs 60% listopadzie). Nieco mniejszy, ale również duży odsetek opublikowanych ofert pracy zawierał obietnicę wysokiego wynagrodzenia (wzrost z 46% do 44%). Względem poprzedniego miesiąca nie zmienił się odsetek zachęt

⁶ Warszawa, Kraków, Wrocław, Łódź, Szczecin, Gdańsk, Poznań, Bydgoszcz, Lublin i Katowice.

w postaci pakietów medycznych (44%). Nieco skurczył się odsetek ogłoszeń oferujących pakiet sportowy (spadek z 41% do 40%).

W grudniu wymagania pracodawców względem listopada zwiększyły się i ich średnia liczba wynosi teraz 5,4. To o 0,3 więcej niż jeszcze w listopadzie. Na wzrost wymagań w minionym miesiącu składają się zwiększony odsetek konieczności posiadania doświadczenia (z 75% w listopadzie na 79% w grudniu) oraz odpowiednie wykształcenie (wzrost z 42% na 44%).

Odsetek ofert skierowanych do pracowników fizycznych wyniósł w listopadzie br. 45%. To spadek o 10 p.p. w stosunku do poprzedniego miesiąca. Z kolei odsetek ofert skierowanych do pracowników umysłowych wzrósł o 9 p.p. i wyniósł 55%.

Rynek Pracy Specjalistów 2020. Rok wielkich wyzwań

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki rocznej analizy aktywności pracodawców oraz zawartości ofert pracy, potrzeb i postaw kandydatów, a także przegląd wpływu COVID-19 na rynek ofert.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

Według danych Pracuj.pl w 2020 r. na portalu Pracuj.pl zamieszczono 542 593 ogłoszeń. W perspektywie ostatnich 5 lat aktywność pracodawców była niższa niż w 2019 i 2018 r.

Największy wpływ COVID-19 na rynek ofert odczuwano w II kw., kiedy zamieszczono zaledwie 105 198 ogłoszeń – czyli o 22% mniej niż w pierwszych trzech miesiącach roku. W najtrudniejszym momencie zamrożenia gospodarki spadki liczby ofert na Pracuj.pl miesiąc do miesiąca sięgały nawet blisko 50% (różnica między lutym i kwietniem 2020 r.).

Podobnie jak w ubiegłych latach, w 2020 r. najczęściej publikowane oferty kierowane były do specjalistów ds. handlu i sprzedaży. Stanowiły one co trzecie ogłoszenie na portalu (33%). Na drugim miejscu zestawienia znalazła się obsługa klienta (18%). Trzecia pozycja należy do ekspertów IT (14%).

Podobnie jak w 2019 r., najwięcej ofert pochodziło od firm z sektora bankowości i finansów (11%). Na kolejnych miejscach znaleźli się pracodawcy z branż handlu B2C i sprzedaży detalicznej (9%), produkcji FMCG (9%), IT oraz handlu B2B i sprzedaży hurtowej (po 7%).

Co piąte ogłoszenie na Pracuj.pl w 2020 r. pochodziło od firm z województwa mazowieckiego (21% ofert na portalu). Choć utrzymało ono pozycję zdecydowanego lidera, jego udział w całej puli ogłoszeń zmalał w minionych 12 miesiącach aż o 4% i był najniższy od 2013 r.

- 📌 Wzrost zaangażowania rekrutacyjnego kandydatów⁷ rok do roku zaobserwowano w ciągu ostatnich 12 miesięcy w takich kategoriach, jak m.in. obsługa klienta, call center, administracja biurowa, administracja IT, programowanie, internet/e-commerce, HR, łańcuch dostaw czy praca fizyczna, a także marketing, reklama i PR.
- 📌 Szczególne wzrosty aktywności przyniosła pierwsza fala pandemii – dwu- lub nawet trzykrotnie większe zainteresowanie ofertami między kwietniem i czerwcem 2020 r. okazali kandydaci z takich branż, jak: administracja biurowa, call center, energetyka, hotelarstwo, internet/e-commerce, programowanie, obsługa klienta, prawo, reklama, transport, praca fizyczna czy zdrowie/uroda.
- 📌 2/3 z badanych twierdziło pod koniec III kw., że znalezienie pracy jest trudniejsze niż przed pandemią. Co więcej, co trzeci kandydat posiadający zatrudnienie obawiał się utraty pracy. To wyraźnie mniej niż w kwietniu ub.r. (44%), ale wciąż znacząca grupa pracowników. Dane wskazują więc na dużą potrzebę stabilizacji i bezpieczeństwa wśród badanych – jako ważny element ofert wymieniało je we wrześniu 57% respondentów.
- 📌 Miniony rok upłynął pod kątem wyraźnego wzrostu znaczenia zdalnej pracy i rekrutacji. Najwyższy odsetek ogłoszeń z takim tagiem odnotowano na początku maja ub.r. Możliwość pełnej rekrutacji bez bezpośredniego kontaktu dawało wówczas 50% wszystkich ofert na Pracuj.pl. Natomiast pod koniec grudnia udział tego typu ogłoszeń oscylował na granicy 30%, zachowując wciąż wysoki poziom.

Polacy w środowisku pracy

Charakterystyka raportu

Badanie „Polacy w środowisku pracy” zostało zrealizowane w grudniu 2020 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie portalu Pracuj.pl metodą CAWI. Celem przeprowadzonego badania było poznanie opinii czynnych zawodowo Polaków na temat rynku pracy, kariery, sposobów poszukiwania pracy i zawodowego stylu życia. Pomiar został przeprowadzony na próbie 1022 osób, reprezentatywnej dla populacji osób czynnych zawodowo w wieku 18-65 pod względem płci, wieku, poziomu wykształcenia i wielkości miejscowości.







Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 Więcej niż co trzeci Polak (35%) deklaruje, że aktywnie rozgląda się za nowym miejscem zatrudnienia. Jednocześnie jednak grupa osób, które potencjalnie mogłyby zmienić pracodawcę, jest znacznie większa (86%).

⁷ Ocena zaangażowania rekrutacyjnego kandydatów polegała na obliczeniu średniej liczby użytkowników klikających w pole „aplikuj”, zamieszczone w ofertach na Pracuj.pl.

-  Dużą otwartość na przyjęcie nowej oferty pracy wykazują zarówno przedstawiciele generacji Z (92%), jak i osoby powyżej 45. r.ż. (81%).
-  Najczęstszą przyczyną chęci zmiany pracy są lepsze zarobki (71%). Ważną motywacją pozostają także ambicje zawodowe – 33% badanych czuje się niedocenionych w obecnym miejscu zatrudnienia, a 28% nie ma możliwości awansu i rozwoju.
-  Wśród najważniejszych trzech kwestii przy poszukiwaniu pracy i wyborze nowego pracodawcy na pierwszym miejscu respondenci wymienili wynagrodzenie (47%) (w tym 50% mężczyzn i 42% kobiet). Na drugim i trzecim miejscu znalazły się odpowiednio zakres obowiązków oraz łatwy i szybki dojazd do pracy.
-  Ważną rolę przy wyborze pracodawcy poza wynagrodzeniem odgrywają kwestie związane z karierą – możliwości rozwoju (58%) i awansu (52%), a także wspieranie samodzielności i rozwoju pomysłów pracowników (36%). Według 39% badanych idealny pracodawca ma siedzibę blisko ich miejsca zamieszkania, a 37% – pozwala zapomnieć o obowiązkach po formalnych godzinach pracy. Co czwarty badany (24%) oczekuje od idealnego pracodawcy możliwości pracy zdalnej w dowolnym wymiarze.
-  Głównym źródłem poszukiwania pracy pozostają portale z ofertami zatrudnienia. Sięga po nie blisko 2/3 osób, deklarujących proaktywną chęć zmiany pracodawcy. Dużą popularnością cieszą się także wyszukiwarki (46%), popularne serwisy społecznościowe – takie jak np. Facebook i Instagram (41%), aplikacje mobilne (31%), a najrzadziej z tej grupy wymieniane są strony internetowe pracodawców oraz specjalistyczne, biznesowe serwisy społecznościowe, jak np. LinkedIn.
-  Najmłodsze osoby najczęściej spośród wszystkich grup wiekowych poszukują pracy przez serwisy społecznościowe (np. Facebook, Instagram). Wśród grupy 18-24-latków wybór takiego sposobu deklaruje 59% respondentów, w kategorii 25-34 lat – 41%, a w grupach 35-44 i 45-65 lat – tylko co trzeci.

Barometr zawodów 2021. Raport podsumowujący badanie w Polsce

Charakterystyka raportu

Barometr zawodów jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach. Barometr powstaje na poziomie powiatowym i pozwala określić kierunki oraz natężenie zmian zachodzących na lokalnych rynkach pracy. Eksperti dzielą zawody na trzy grupy: (1) deficytowe, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy w najbliższym czasie; (2) zrównoważone, czyli takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia; (3) nadwyżkowe, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na nadmiar pracowników spełniających wymagania pracodawców.

Źródło

Wojewódzki urząd pracy w Krakowie. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu



W II i III kw. 2020 r. uwidoczniły się następujące zjawiska:

- o zmniejszenie liczby miejsc pracy: w II kw. 2020 r. zlikwidowano 93,6 tys. miejsc pracy, tj. o 14,3% więcej niż rok wcześniej i o 14,3% więcej niż w tym czasie utworzono. Spośród wszystkich zlikwidowanych miejsc pracy 44,1% ubyło w związku z sytuacją epidemiczną. Miejsca pracy likwidowano najczęściej w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego i handlu oraz budownictwie;
- o spadek liczby pracujących w II i jej wzrost w III kw. 2020 r.: liczba osób pracujących w III kw. 2020 r. wyniosła 16 644 tys., tj. była o 2,3% wyższa niż w II kw. 2020 r. oraz o 0,2% wyższa niż rok wcześniej. Wzrosła liczba osób pracujących w usługach (o 1,6%) oraz w rolnictwie (o 0,6%), natomiast pracujących w przemyśle spadła (o 3,5%). Więcej osób niż przed rokiem pracowało w sektorze publicznym (wzrost o 2,7%), a mniej – w sektorze prywatnym (spadek o 0,7%). Szczególnie duży wzrost pracujących zanotowano wśród pracowników najemnych posiadających umowę na czas nieokreślony (o 4,5%), przy znaczącym spadku pracujących na czas określony (spadek o 17,7%);
- o pomiędzy lutym a majem 2020 r. przeciętne zatrudnienie w przedsiębiorstwach zmalało o 4%. W kolejnych miesiącach widać było wzrost, jednak mniej dynamiczny niż wcześniejsze spadki;
- o najgłębszy spadek dotyczył zakwaterowania i gastronomii (o 4,4% rok do roku), administrowania i działalności wspierającej (o 4,2%) oraz górnictwa i wydobywania (o 3,5%). Spośród największych sekcji zatrudnienie zmniejszyło się w przetwórstwie przemysłowym (o 1,8%) oraz handlu (o 1,4%); naprawie pojazdów samochodowych (o 1,3%). Wzrost zatrudnienia w ujęciu rocznym utrzymał się w informacji i komunikacji (3,0%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (2,7%), dostawie wody; gospodarowaniu ściekami i odpadami; rekultywacji (2,3%) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (1,4%);
- o w okresie od stycznia do końca października 2020 r. zarejestrowano w Polsce o 11% mniej oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca niż w tym samym okresie 2019 r., a także wydano o 10% mniej zezwoleń na pracę. Na taką sytuację znacząco wpłynęła pandemia COVID-19. W przypadku oświadczeń na spadku zaważyły dwa miesiące: kwiecień (kiedy zarejestrowano 3 razy mniej oświadczeń niż przed rokiem) oraz maj (2 razy mniej). Jednak w kolejnych miesiącach liczba rejestrowanych oświadczeń rosła i była nawet wyższa niż przed

rokiem. Pokazuje to, że zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców jest nadal duże.



Wyniki Barometru wskazują, że w 2021 r. w skali całego kraju można spodziewać się:

- mniejszej liczby zawodów deficytowych – czyli takich, w których mogą wystąpić problemy z rekrutacją pracowników ze względu na zbyt małą liczbę kandydatów. W całej Polsce będzie 29 takich profesji, tj. o 2 mniej niż rok wcześniej. Z deficytu do równowagi przeszli blacharze i lakiernicy samochodowi, fryzjerzy oraz pracownicy ds. rachunkowości i księgowości. Na liście pojawili się natomiast ratownicy medyczni, którzy dotychczas znajdowali się w równowadze;
- takiej samej liczby zawodów nadwyżkowych – czyli takich, w których będzie więcej kandydatów niż miejsc pracy. Ze względu na utrzymujące się w ostatnich latach niedobory pracowników nie przewiduje się, aby w 2021 r. miały pojawić się znaczne nadwyżki poszukujących zatrudnienia. Sytuacja w wielu profesjach ulegnie pogorszeniu, jednak w większości zawodów rynek powinien być na tyle chłonny, aby osoby chętne do pracy i posiadające odpowiednie kwalifikacje mogły znaleźć dla siebie zatrudnienie. W skali kraju prognozowany jest 1 zawód nadwyżkowy, analogicznie jak w latach ubiegłych – są to ekonomięści;
- większej liczby zawodów zrównoważonych – czyli takich, w których liczba kandydatów i liczba miejsc pracy będzie się bilansować. Pula zawodów zrównoważonych powiększy się o 2 profesje. Do zawodów zrównoważonych z deficytu przeszli blacharze i lakiernicy samochodowi, fryzjerzy oraz pracownicy ds. rachunkowości i księgowości. Natomiast grupa ta pomniejszyła się o ratowników medycznych, którzy w 2021 r. znajdą się w deficycie.



Jak pokazuje Barometr, zapotrzebowanie na zawody w 2021 r. przesunie się z deficytu w kierunku równowagi. Tym samym zatrzyma się obserwowany w ostatnich latach trend pogłębiającego się niedoboru pracowników.

Ukraińcy na polskim rynku pracy – doświadczenia i perspektywy









Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania dotyczącego doświadczeń oraz planów zawodowych obywateli Ukrainy pracujących w Polsce. Zawiera również informacje o czynnikach motywujących Ukraińców do pracy w Polsce oraz utrudniających pobyt w naszym kraju. Badanie przeprowadzono wśród obywateli Ukrainy pracujących w Polsce w okresie sierpień – wrzesień 2020 r. Dobór próby miał charakter celowy. Badanie przeprowadzono metodą standaryzowanych wywiadów kwestionariuszowych (PAPI) oraz za pomocą internetu (CAWI). Uzyskana liczba wywiadów wyniosła 448.

Źródło

Grupa Impel. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

-  Zdecydowana większość ankietowanych jest zadowolona ze swojej obecnej pracy (71%).
-  Pracodawca najczęściej zapewnia mieszkanie osobom, które przyjechały do Polski po raz pierwszy lub traktują pracę w Polsce okresowo.
-  44% ankietowanych wskazuje dobry standard życia w Polsce jako najważniejszy czynnik wpływający na ocenę sytuacji życiowej w naszym kraju. Dobre wynagrodzenie pojawia się w odpowiedziach 28% respondentów. Kolejne czynniki, wymieniane rzadziej, dotyczą pozapłacowych aspektów zatrudnienia (rozwój zawodowy, legalny pobyt).
-  Największym problemem doskwierającym ukraińskim emigrantom jest brak własnego mieszkania lub pokoju (33%) oraz oddalenie od rodziny (32%). Kolejnymi dwoma najczęściej wymienianymi powodami są obawy przed zamknięciem granic i brakiem możliwości jej płynnego przekroczenia (27%). Niskie wynagrodzenie znalazło się na czwartym miejscu (25%). Do obaw ankietowanych należą również kwestie związane z biurokracją (16%) czy brakiem stabilności zawodowej (14%). U 11% utrudnieniami okazują się bariera językowa i brak dostępu do aktualnych informacji dotyczących obcokrajowców.
-  29% ankietowanych ocenia dostęp do systemu opieki zdrowotnej w Polsce dla obcokrajowców jako utrudniony, 14% – jako praktycznie niemożliwy, a co dziewiąty twierdzi, że ma dostęp tylko do opieki płatnej. Natomiast 25% respondentów uważa go za wystarczający.
-  Wśród ankietowanych dominują osoby deklarujące pogorszenie poziomu zadowolenia z obecnej sytuacji życiowej w Polsce na skutek panującej pandemii (53%). Druga duża grupa to osoby niedostrzegające zmian (33%). Zmiany na lepsze widzi łącznie 14% respondentów.
-  20% ankietowanych obywateli Ukrainy traktuje pobyt w Polsce jako pracę sezonową lub tymczasową, ale konsekwentnie powiększa się grupa osób planujących zostać w Polsce na stałe (41%).
-  Osoby, które nie zamierzają zostać w Polsce na stałe, wśród czynników, które przekonałyby ich do tego, wymieniły wyższe zarobki (52%), uproszczenie procedur legalizacyjnych (31%), umowę o pracę (22%), pomoc w sprowadzeniu rodziny (22%).

Opinie pracowników tymczasowych z Ukrainy na temat zadowolenia z pracy w Polsce w 2020 r.

Charakterystyka raportu

Dane raportu przedstawiają oceny pracowników tymczasowych z Ukrainy na temat ich zadowolenia z pracy w Polsce w 2020 r., a także planów na 2021 r. Badanie, które zrealizowano w listopadzie 2020 r.,

objęło próbę 520 pracowników z Ukrainy, którzy mimo pandemii COVID-19 zdecydowali się na pracę w Polsce.

Źródło

OTTO Work Force. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- 78% respondentów odpowiedziało, że są zadowoleni lub raczej zadowoleni ze swojej pracy w Polsce. Jest to 6 p.p. więcej niż przed rokiem i o 3 p.p. mniej niż w 2018 r. i o 16 p.p. mniej niż w 2017 r.
- Pracownicy są najbardziej zadowoleni z relacji ze współpracownikami (93%), wysoko oceniają także warunki pracy (82%) oraz stosunek Polaków do imigrantów (73%). Z kolei najbardziej niezadowoleni są z możliwości rozwoju zawodowego (40%) oraz obciążenia obowiązkami w pracy (15%).
- Dla 71% badanych główną motywacją do podjęcia pracy w Polsce były wyższe zarobki, na kolejnej pozycji znalazły się lepsza sytuacja gospodarcza (32%) oraz brak pracy na Ukrainie (31%). Najmniej osób wskazało lepszą opiekę medyczną (tylko 5%) oraz większe bezpieczeństwo (tylko 7%).
- 43% badanych zadeklarowało, że ich wynagrodzenie nie uległo zmianie w związku z pandemią, a 29% potwierdziło zmianę wynagrodzenia.
- Wśród respondentów, którzy zadeklarowali, że poziom ich wynagrodzenia uległ zmianie, 45% wskazało, że ma więcej obowiązków za podobne wynagrodzenie, 28% – że ich wynagrodzenie wzrosło, a 26% – że zostało obniżone.
- W grupie badanych Ukraińców 70% nadal chce pracować w Polsce, 21% nie jest w stanie określić swoich planów na 2021, a 13% chce się przenieść do Polski swoją rodziną. 7% Ukraińców rozważa wyjazd do pracy do innego kraju niż Polska.

Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2021 r.

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania przeprowadzonego w ramach projektu „International Business Report” i zawiera informację o planach dotyczących wynagrodzeń i zatrudnienia pracowników w 2021 r. Badanie realizowane jest co roku metodą CAPI na losowej grupie 5 tys. przedstawicieli zarządów średnich i dużych firm z 32 krajów świata, w tym 200 firm działających w Polsce.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 39% przedsiębiorstw planuje w 2021 r. podwyżki dla swoich pracowników. Deklaruje to prawie dwa razy więcej firm niż rok wcześniej. W niespełna połowie przedsiębiorstw wynagrodzenia

utrzymają się na nominalnym poziomie z 2020 r., a co dziesiąta firma nie jest jeszcze pewna, czy dokona zmian wysokości wynagrodzeń.

- 📌 Podwyżki wynagrodzenia w średnich i dużych firm planują pracodawcy w Szwecji, Polsce, Niemczech, Stanach Zjednoczonych oraz Chinach. Z kolei pracodawcy z Hiszpanii, Francji, Włoch, Irlandii, Grecji, Wielkiej Brytanii i Rosji myślą o jego obniżaniu.
- 📌 Co czwarta przebadana średnia i duża firma w Polsce planuje w 2021 r. zatrudnić nowych pracowników (24%), jednak 17% przewiduje zwolnienia.
- 📌 Trzy czwarte badanych pod koniec 2020 r. średnich i dużych firm przyznaje, że brak kandydatów przeszkadza im w rozwoju, przy czym dla 48% jest to silna, a dla 8% – bardzo silna bariera. Co piąte przedsiębiorstwo uznaje to za barierę słabą, a dla 24% problem z dostępnością pracowników nie istnieje.

Career Guidance for Adults in a Changing World of Work. Getting Skills Right

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia inicjatywy w zakresie poradnictwa zawodowego dla dorosłych w krajach OECD⁸, prezentując wnioski na temat sposobu wzmocnienia systemów poradnictwa zawodowego dla dorosłych, a szczególnie w zakresie jakości świadczenia tych usług, ich zarządzania i finansowania. Ustalenia raportu opierają się na informacjach zebranych w ramach „Badania Poradnictwa Zawodowego dla Dorosłych”⁹, przeprowadzonego od połowy czerwca do lipca 2020 r. na próbie uzyskanych łącznie 5611 wypełnionych ankiet.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 Najczęściej podawanym powodem korzystania z poradnictwa zawodowego jest chęć uzyskania pomocy w poszukiwaniu pracy (32%) oraz poznania możliwości kształcenia i szkolenia (25%).
- 📌 Osoby, które znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy i w niewielkim stopniu uczestniczą w szkoleniach, rzadziej korzystają z doradztwa zawodowego.
- 📌 Większość badanych, która nie korzysta z poradnictwa zawodowego, wskazywała na brak takiej potrzeby (57%). Co piąty dorosły niekorzystający z doradztwa zawodowego nie był świadomy istnienia takich usług. Inną poważną barierą jest brak czasu z powodów zawodowych lub osobistych.

⁸ Chile, Francja, Niemcy, Nowa Zelandia, Włochy.

⁹ Mowa o Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

- ❏ Stwierdzono, że poradnictwo zawodowe świadczone przez pracodawców lub ich stowarzyszenia jest powiązane z dobrymi wynikami w zakresie zatrudnienia, a poradnictwo świadczone przez podmioty oferujące usługi w zakresie kształcenia i szkolenia jest pozytywnie powiązane z uczestnictwem w programach szkoleniowych.
- ❏ Udzielanie porad zawodowych najczęściej odbywa się w formie bezpośredniej, chociaż podczas pandemii COVID-19 zaczęły przeważać inne kanały – np. za pośrednictwem telefonu lub internetu.
- ❏ Nieuniknione przejście na zdalne świadczenie poradnictwa zawodowego w czasie pandemii mogło mieć niewielki negatywny wpływ na wyniki zatrudnienia beneficjentów i prawdopodobnie pogorszyło dostęp do nich dorosłych o niskich kompetencjach cyfrowych oraz tych, którzy nie mają wysokiej jakości połączenia telefonicznego lub łącza internetowego.
- ❏ Większość badanych (74%), korzystająca z doradztwa zawodowego, nie musi za nie płacić. Osoby pracujące w większym stopniu są skłonne do pokrywania kosztów usług poradnictwa zawodowego niż osoby znajdujące się poza rynkiem pracy i bezrobotni.

Upskilling for Shared Prosperity

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania ilościowego, skoncentrowanego na wpływie podnoszenia umiejętności na wzrost gospodarczy. Zwrócono w nim szczególną uwagę na potrzebę nowego sposobu myślenia o gospodarce, opartego na rozwoju miejsc pracy, które są uczciwie opłacane, stabilne oraz podkreślające umiejętności i cechy pracowników, zapewniając tym samym ich większą wydajność.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- ❏ Szeroko zakrojone inwestycje w podnoszenie kwalifikacji mogą potencjalnie zwiększyć PKB o 6,5 bln dolarów do 2030 r.
- ❏ Większe dopasowanie umiejętności obywateli do miejsc pracy powstałych w wyniku czwartej rewolucji przemysłowej może zwiększyć globalną wydajność pracowników średnio o 3% do 2030 r.
- ❏ Największe korzyści odniosą te regiony i te gospodarki, które najbardziej odczuwają brak wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy oraz w których istnieje duży potencjał poprawy produktywności dzięki wzrostowi umiejętności w wyniku stosowania nowych technologii. Największe zyski wyrażone w % PKB mogą odnotować np. Chiny, Stany Zjednoczone, Indie, Hiszpania i Republika Południowej Afryki.
- ❏ Podnoszenie kwalifikacji może doprowadzić do utworzenia 5,3 mln nowych miejsc pracy na świecie do 2030 r.

- 📌 Podnoszenie kwalifikacji mogłoby przyspieszyć przejście do gospodarki, w której praca ludzka jest w coraz większym stopniu uzupełniana i rozszerzana – a nie zastępowana – przez nowe technologie, co poprawiłoby ogólną jakość miejsc pracy.
- 📌 Przewiduje się wzrost liczby miejsc pracy wymagających kreatywności, innowacyjności i empatii, a także zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe.
- 📌 Pandemia COVID-19 przyspieszyła potrzebę wdrożenia globalnego programu podnoszenia kwalifikacji, ponieważ wymusiła szybsze tempo dokonywania się procesów digitalizacji i automatyzacji w pracy.

Working from home. From invisibility to decent work

Charakterystyka raportu

Raport ma na celu poprawę zrozumienia zjawiska pracy w domu oraz przedstawia kierunki polityk, które mogą uutorować drogę do godnej pracy zarówno starym, jak i nowym pracownikom pracującym zdalnie. Ponieważ największe braki w zakresie godnej pracy dotyczą najuboższych i najbardziej narażonych – osób pracujących z domu w sektorze przemysłu – znaczna część analiz w niniejszym raporcie dotyczy właśnie tej grupy pracowników. Niemniej wiele z ustaleń i wniosków ma zastosowanie również do osób pracujących w domu w sektorze usług, w tym osób wykonujących crowdworking i telepracowników. Ponadto raport przedstawia dobre praktyki, które przynajmniej częściowo przyczyniły się do zmniejszenia deficytu godnej pracy, a jednocześnie nakreśla pozostałe wyzwania i kierunki dalszego działania.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 Przewiduje się, że liczba telepracowników na świecie wynosi około 260 mln osób, co stanowi 7,9% wszystkich zatrudnionych.
- 📌 Większość osób pracujących w domu to osoby pracujące na własny rachunek i stwierdzenie to dotyczy zarówno mężczyzn (65%), jak i kobiet (54%). Pracownicy najemni stanowią 19% zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn pracujących w domu.
- 📌 Ponad połowa wszystkich osób pracujących w domu jest zatrudniona w sektorze usług, podczas gdy około 1/3 – w przemyśle, a pozostali (16%) – w rolnictwie.
- 📌 W grupie osób pracujących w domu występuje nadprezentacja kobiet. Ich odsetek wynosi 56%.
- 📌 W krajach o niskim i średnim poziomie dochodu narodowego brutto (DNB) prawie wszystkie osoby wykonujące pracę w domu (90%) pracują nieformalnie. Większy odsetek tych osób stanowią kobiety.

- 📌 Odsetek pracowników z niepełnosprawnościami pracujących w domu przewyższa odsetek pracowników bez niepełnosprawności. Największe różnice można zaobserwować na przykładzie Mongolii (11 p.p.), Kostaryki (7,7 p.p.) i Ghany (6,7 p.p.).
- 📌 Praca w domu wiąże się również z większym poziomem zatrudnienia nieletnich, w tym dzieci poniżej 14. r.ż.
- 📌 Osoby pracujące w domu w krajach o wysokim DNB są lepiej wykształcone od tej grupy pracowników w krajach o niskim i średnim DNB.
- 📌 Grupy pracowników domowych i osób pracujących w domu są nieproporcjonalnie liczniejsze w sektorze usług, ale nie jest to zjawisko typowe dla wszystkich regionów.
- 📌 W Azji Południowej i Wschodniej praca w sektorze przemysłowym jest bardziej rozpowszechniona wśród osób pracujących w domu niż wśród osób pracujących poza nim.
- 📌 W wyniku pandemii COVID-19 nastąpił gwałtowny wzrost liczby osób pracujących w domu. Szacuje się, że około 15-18% światowej populacji zatrudnionych może pracować w domu.

What happened to jobs at high risk of automation?

Charakterystyka raportu

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie analizy, co stało się z miejscami pracy w 21 krajach¹⁰ zagrożonych automatyzacją w ciągu ostatniej dekady. Analiza ta opiera się na Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów 2008 (ISCO-08). Bazuje na danych dostępnych dla przekroju czasowego 2012 a 2019. Wykorzystując szczegółowe dane dotyczące ryzyka wdrożenia automatyzacji na poziomie poszczególnych zawodów, potwierdzono istnienie związku z wynikami zatrudnienia.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 21 krajów odnotowało wzrost zatrudnienia w ciągu ostatniej dekady, a kraje, w których ryzyko automatyzacji było wyższe w 2012 r., odnotowały wyższy wzrost zatrudnienia w kolejnym okresie.
- 📌 Wzrost zatrudnienia był znacznie niższy w zawodach o wysokim ryzyku automatyzacji (6%) – takich jak pomocnicy kucharzy, robotnicy w górnictwie, budownictwie, produkcji i transporcie, następnie kierowcy i operatorzy maszyn samojezdnych, potem inni pracownicy biurowi oraz operatorzy maszyn – niż w zawodach o niskim ryzyku (18%), do których należą kierownicy w obszarach administracji, handlu,

¹⁰ W badaniu wykorzystano dane dostępne dla Austrii, Belgii, Czech, Danii, Estonii, Finlandii, Hiszpanii, Niderlandów, Islandii, Francji, Niemczech, Grecji, Irlandii, Litwy, Norwegii (brak danych dla roku 2019), Polski, Słowacji, Słowenii, Szwajcarii, Szwecji, Wielkiej Brytanii, Włoch.

produkcji, usług specjalistycznych, hotelarstwa, handlu detalicznego i innych usług, dyrektorzy generalni, wyżsi urzędnicy i prawodawcy oraz nauczyciele.

- 📌 Niski przyrost miejsc pracy w zawodach wysokiego ryzyka automatyzacji nie doprowadził do spadku wskaźnika zatrudnienia pracowników o niskim wykształceniu w stosunku do innych grup wykształcenia.
- 📌 Ryzyko automatyzacji w coraz większym stopniu dotyczy pracowników o niskim poziomie wykształcenia, a pandemia COVID-19 mogła przyspieszyć ten proces, ponieważ przedsiębiorstwa zastępują pracę ludzką większym udziałem maszyn lub przenoszą część produkcji za granicę.

May the workforce be with you The voice of the European workforce 2020

Charakterystyka raportu

Raport opisuje zmiany, jakie zaszły w życiu zawodowym pracowników w ostatnich miesiącach. Analiza poglądów pracowników nt. nowych działań i rozwiązań wprowadzonych w ich przedsiębiorstwach została oparta na badaniu ankietowym, w którym wzięło udział 10 tys. respondentów pomiędzy 18. a 50. r.ż.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 Prawie 80% respondentów doświadczyło co najmniej jednej zmiany w życiu zawodowym. Ponad połowa z nich (57%) jako jej powód wskazała przejście w tryb pracy zdalnej.
- 📌 40% osób, które pracowały zdalnie z powodu pandemii COVID-19, nigdy wcześniej tego nie robiło ze względu na brak odpowiedniej infrastruktury w ich organizacji lub braku do niej dostępu. Innym powodem jest to, że praca nie mogła być wykonywana zdalnie.
- 📌 Ponad 80% badanych twierdzi, że przystosowanie się do pracy zdalnej, elastycznego harmonogramu pracy i większej autonomii było łatwe lub bardzo łatwe.
- 📌 Wśród czynników, które ułatwiły przystosowanie się do zmian, jakie COVID-19 wprowadził w życiu zawodowym, pracownicy wymieniają: zaufanie, jakim obdarzyli ich pracodawcy (40%); czas, dzięki któremu zaadaptowano się do pracy w nowych warunkach (39%); zaufanie współpracowników (38%) oraz współpracę z nimi (37%).
- 📌 Ponad 1/3 badanych uważa, że po zakończeniu pandemii COVID-19 zyska większą elastyczność i autonomię w decydowaniu, kiedy i w jaki sposób wykonywać swoją pracę.
- 📌 Dwóch na trzech pracowników spodziewa się, że będzie pracować zdalnie częściej niż kiedyś, nawet po zakończeniu obecnych

wyjątkowych okoliczności, a odsetek ten jest jeszcze wyższy (70%) wśród tych, którzy nie mieli styczności z pracą zdalną przed pandemią.

The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far

Charakterystyka raportu

Niniejsza publikacja przedstawia stan wiedzy na temat wpływu sztucznej inteligencji (AI) na rynek pracy, w tym zatrudnienie i płace oraz zmianę zapotrzebowania na umiejętności pracowników.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 W środowisku pracy AI tworzy warunki do realizacji nowych, wysokowydajnych zadań, które zastąpią te zautomatyzowane, oraz na tyle podnoszą wydajność, aby ożywić popyt konsumentów, a tym samym zwiększyć zapotrzebowanie na pracę ludzką.
- 📌 AI może nieść za sobą zagrożenia, na które podatne są najbardziej zawody wymagające wysokich kwalifikacji, w których wykonuje się nierutynowe zadania poznawcze, takie jak technicy laboratoryjni, inżynierowie i aktuariusze.
- 📌 Chociaż możliwości AI znacznie się zwiększyły, nadal istnieją pewne przeszkody w jej przyjęciu, a wiele zadań wciąż wymaga wykonywania ich przez człowieka. Dlatego też wpływ AI na miejsca pracy będzie prawdopodobnie w znacznym stopniu odczuwalny poprzez reorganizację zadań w ramach danego zawodu, a niektórzy pracownicy będą ostatecznie uzupełniani w swojej pracy AI, a nie zastępowani przez nią.
- 📌 Pracownicy mogą być zobowiązani do przekwalifikowania się lub podwyższenia kwalifikacji, aby dostosować się do pojawienia się nowych lub reorganizacji dotychczasowych zadań, a także aby przetrwać potencjalną utratę pracy i poradzić sobie z przejściem do nowej. Będzie to oznaczać nie tylko nabywanie umiejętności związanych z AI, ale również w tych obszarach, w których AI nie radzi sobie tak dobrze, takich jak inteligencja kreatywna, zdolność rozumienia problemów społecznych, umiejętności logicznego myślenia i radzenia sobie z niepewnością.

Gender inequalities in care and consequences for the labour market

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia, w jaki sposób różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są powiązane z nierównościami w zakresie sprawowania opieki nad dziećmi w Europie.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Większość par żyjących w nieformalnych związkach i prowadzących razem gospodarstwo domowe w UE działa zgodnie ze schematem, w którym kobieta jest głównym opiekunem dzieci, a tylko około 1/3 rodzin dzieli w równym stopniu obowiązki związane z opieką.
- Pracujące kobiety poświęcają każdego dnia średnio 90 minut więcej niż pracujący mężczyźni na prace domowe i czynności związane z bezpośrednią opieką nad dziećmi.
- Kobiety zatrudnione na czas określony lub pracujące bez formalnej umowy spędzają dwa razy więcej czasu dziennie na nieodpłatnej opiece niż kobiety zatrudnione na stałe.
- Ponadto kobiety żyjące w związkach partnerskich i wychowujące dzieci poświęcają ponad dwukrotnie więcej czasu dziennie na pracę związaną z opieką nad nimi niż kobiety żyjące w związkach bez dzieci (5,3 godziny dziennie w porównaniu z 2,4 godziny).
- Nieproporcjonalnie duże obciążenie kobiet nieodpłatną pracą opiekuńczą wpływa na ich udział w rynku pracy i utrudnia go na wiele sposobów. Obowiązki związane z opieką utrzymują około 7,7 mln kobiet poza rynkiem pracy w porównaniu z zaledwie 450 tys. mężczyzn.
- Wśród zatrudnionych kobiet 60% z nich twierdzi, że doświadczyło zmiany w zatrudnieniu w związku z obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi. Natomiast jedynie 17% mężczyzn wskazało na doświadczenie istotnych zmian w zatrudnieniu w takiej sytuacji.
- Jedynie 3% mężczyzn zmniejszyło wymiar godzin pracy z powodu obowiązków związanych z opieką nad dziećmi, podczas gdy wśród kobiet odsetek ten wyniósł 18%.
- Przerwy w karierze zawodowej spowodowane obowiązkami opiekuńczymi często skłaniają kobiety do podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin, nieregularnej, tymczasowej i niskopłatnej, ponieważ zakłada się, że zapewniają one większą elastyczność niż standardowe miejsca pracy i pozwalają kobietom łączyć pracę zarobkową z nieodpłatną opieką. 1/3 kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin podaje obowiązki związane z opieką jako główny powód takiej sytuacji.
- W UE średnie godzinowe zarobki brutto kobiet są o 16% niższe niż zarobki mężczyzn.
- Posiadanie małych dzieci (w wieku 0-6 lat) w gospodarstwie domowym jest pozytywnie związane z dochodami mężczyzn – w porównaniu z brakiem posiadania małych dzieci – podczas gdy brak jest istotnego związku z dochodami kobiet.
- Korzystanie z usług opieki nad dziećmi wykazuje pozytywny związek zarówno z dochodami kobiet, jak i mężczyzn, chociaż związek z dochodami kobiet jest silniejszy.

Laid low. The impacts of the Covid-19 crisis on low-paid and insecure workers







Charakterystyka raportu

Niniejszy raport przedstawia analizę ilościową wpływu skutków pandemii COVID-19 na pracowników o niskich dochodach, przeprowadzoną przy wykorzystaniu Badania Siły Roboczej (ang. Labour Force Survey – LFS), podsumowanie materiału zgromadzonego w wyniku przeprowadzenia 40 wywiadów pogłębionych z pracownikami w gospodarstwach domowych o niskich dochodach oraz opinie szeregu osób pracujących z osobami o niskiej płacnej, niepewnej pracy, prowadzących badania i (lub) działających na rzecz tych osób. Zawiera on również zalecenia dotyczące sposobów poprawienia w przyszłości bezpieczeństwa zatrudnienia, podniesienia dochodów i standardu życia oraz lepszego wspierania najbardziej narażonych pracowników w czasie pandemii i po jej zakończeniu.

Źródło

Institute for Employment Studies/ Standard Life Foundation. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

-  Nisko wynagradzani pracownicy znacznie częściej doświadczali zmniejszenia wymiaru godzin lub zwolnienia z pracy niż osoby, które otrzymywały wyższe zarobki.
-  W czasie pierwszej fali pandemii nisko opłacani pracownicy byli dwukrotnie bardziej narażeni na przymusowy urlop lub ograniczenie wymiaru godzin pracy. Stanowili oni 2/3 wszystkich nisko opłacanych pracowników (prawie 4 mln osób).
-  Nisko opłacani pracownicy ponad dwukrotnie częściej odchodzili z pracy – co kwartał odchodził około 1 na 20 (co odpowiada ponad 0,25 mln nisko opłacanych pracowników) w porównaniu z zaledwie 1 na 50 pracowników, którzy otrzymywali wyższe wynagrodzenie za pracę. To z kolei miało większy wpływ na osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – w tym osoby z niepełnosprawnościami, najmłodszy i najstarsi pracownicy, kobiety i osoby o najniższych kwalifikacjach – ponieważ są one nadreprezentowane w nisko płatnej pracy.
-  Utrata zatrudnienia w czasie kryzysu spowodowana była spadkiem liczby miejsc pracy o niższym wynagrodzeniu – w szczególności w usługach gastronomicznych, produkcji żywności, hotelarstwie, opiece domowej i budownictwie.
-  Jednocześnie rośnie zatrudnienie w wyżej płatnych zawodach (w tym w usługach publicznych, IT i finansach).
-  Autorzy raportu szacują, że przy obecnych ograniczeniach związanych z pandemią COVID-19 prawdopodobne jest, że doświadczymy podobnych wskaźników zwolnień i zmniejszenia wymiaru godzin pracy wśród pracowników nisko opłacanych.

COVID-19 and migrant workers' employment prospects in Europe





Charakterystyka raportu

Autorzy artykułu opisują w nim miarę ryzyka zatrudnienia imigrantów, opartą na analizie atrybutów pracy. Za kluczowe w przewidywaniu ich potencjalnej podatności na zagrożenia w obecnym kryzysie COVID-19 uznano 4 cechy zawodów: (1) zasadniczość; (2) tymczasowość; (3) możliwość telepracy oraz (4) odporność branży. Przeprowadzone badanie ilościowe określa konsekwencje pandemii dla poziomu zatrudnienia i samych pracowników, a w szczególności migrantów.

Źródło

Institute for Employment Studies/ Standard Life Foundation. Więcej informacji w [Artykule](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

-  Migranci jako względnie nowi uczestnicy rynku pracy zazwyczaj napotykają na bariery językowe i instytucjonalne w dostępie do zawodów. Są zazwyczaj bardziej skłonni do zawierania niestandardowych lub nieformalnych umów, mają krótszy staż pracy i wykonują zawody wymagające niższych kwalifikacji niż porównywalni rodzimi pracownicy. Połączenie wszystkich tych czynników sprawia, że ich status zatrudnienia jest szczególnie wrażliwy na wahania cyklu koniunkturalnego, co zwiększa ich podatność na zagrożenia w okresie spowolnienia gospodarczego.
-  Oszacowano, że spowodowana pandemią COVID-19 recesja naraża 9 mln pracowników-imigrantów na wysokie ryzyko bezrobocia w Europie.
-  Około 3,1 mln pracowników mobilnych w krajach UE14+UK jest zagrożonych bezrobociem z powodu pandemii, co stanowi 31% z 10,2 mln zatrudnionych pracowników w regionie. Spośród tych zagrożonych pracowników 395 tys. jest narażonych na bardzo wysokie ryzyko zwolnienia.
-  Jeśli chodzi o migrantów spoza UE, ponad 6,1 mln pracowników może stracić pracę z powodu pandemii, co stanowi 32,7% z 18,9 mln osób zatrudnionych w krajach UE14+UK. Prawie milion z nich (974 tys.) należy do kategorii bardzo wysokiego ryzyka. Dla ponad 1,3 mln z nich ryzyko to jest wyjątkowo wysokie. Co godne uwagi, ta ostatnia liczba jest bardzo zbliżona do spadku zatrudnienia pracowników migrujących, odnotowanego podczas pierwszej fali pandemii (czyli około 1,1 mln mniej zatrudnionych pracowników).



Instytut Analiz Rynku Pracy

ul. Żelazna 59, lok. 203

00-848 Warszawa

tel.: 22 101 39 90, fax: 22 -46 687 60

biuro@iarp.edu.pl

IARP.EDU.PL