



AKTUALNOŚCI RYNKU PRACY

kwiecień 2021

Spis treści

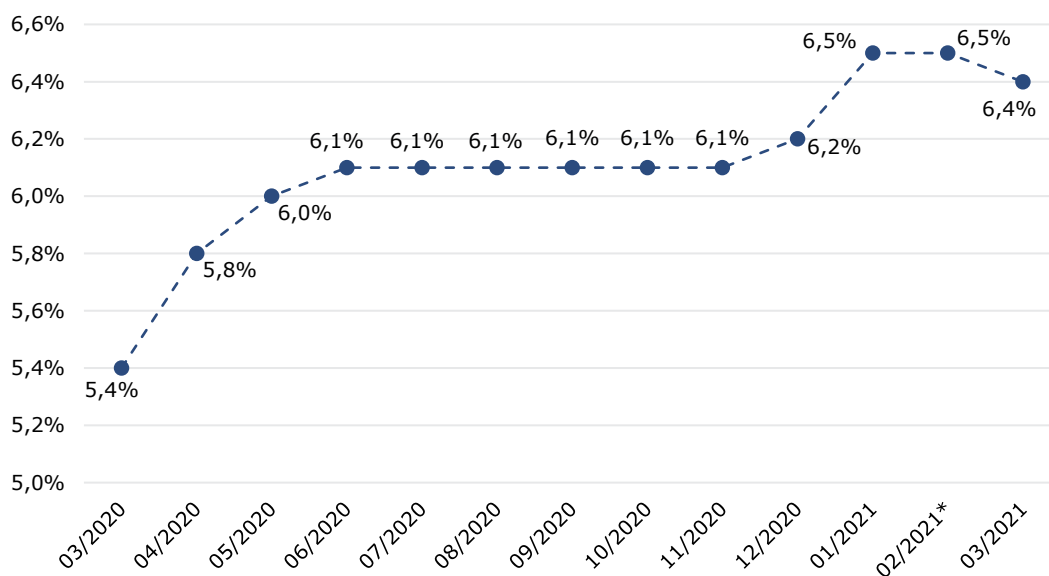
Rynek pracy w Polsce	5
Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C wg PKD 2007)	9
Budownictwo (sekcja F wg PKD 2007)	12
Handel hurtowy (sekcja G, dział 46 wg PKD 2007)	15
Handel detaliczny (sekcja G, działy 45 i 47 wg PKD 2007)	17
Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H wg PKD 2007)	20
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (sekcja I wg PKD 2007)	23
Informacja i komunikacja, z wyłączeniem instytucji kultury mających osobowość prawną (sekcja J wg PKD 2007)	26
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K wg PKD 2007)	29
Obsługa rynku nieruchomości (sekcja L wg PKD 2007)	32
Administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N wg PKD 2007)	35
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, z wyłączeniem instytucji kultury posiadających osobowość prawną (sekcja R wg PKD 2007)	36
Rynek pracy w Unii Europejskiej	38
Przegląd badań i analiz	41
CEO Survey. Polska edycja	41
Przyszłość rynku pracy. Polska perspektywa	42
Rynek pracy w czasie COVID-19	44
Jak pracować i nie zwariować? Równowaga między życiem prywatnym a pracą	45
Raport płacowy	46
Employment and Social developments in Europe Quarterly Review – March 2021	48
Global Gender Gap Report 2021	48
Corona Generation. Growing Up in a Pandemic	50
An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data	51
One year of SME and entrepreneurship policy responses to COVID-19: Lessons learned to “build back better”	52
ILO Brief: From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic	54
Will productivity and growth return after the COVID-19 crisis?	55
Workforce Ecosystems: A New Strategic Approach to the Future of Work	56
Teachers and Leaders in Vocational Education and Training	57

Wskaźnik wakatów (Job Vacancy Rate)..... 58

Rynek pracy w Polsce

Szacowana przez MRPiT stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w marcu 2021 r. wyniosła 6,4%. W porównaniu z lutym 2021 r. wartość wskaźnika spadła o 0,1 p.p., a r/r – o 1,0 p.p. (wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego



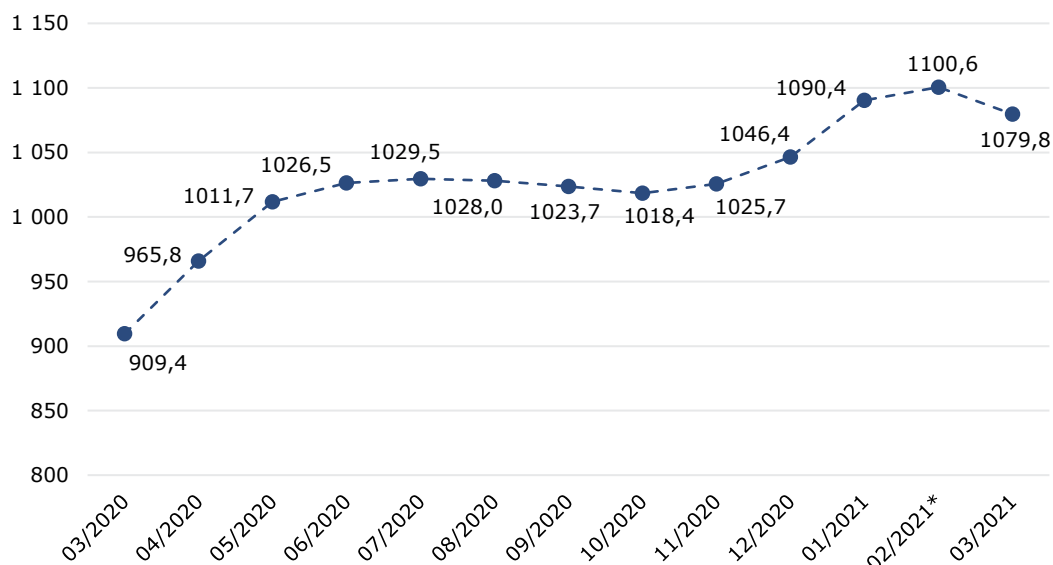
* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#) i [MRPiT](#), data dostępu 23.04.2021.

W marcu 2021 r. stopa bezrobocia spadła w 15 województwach i wahała się od 3,9% do 10,5%. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,5%), podkarpackim (9,2%) i kujawsko-pomorskim (9,1%), natomiast trzy najniższe – w wielkopolskim (3,9%), śląskim (5,1%) i mazowieckim (5,3%).

W końcu marca 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1079,8 tys. bezrobotnych. W porównaniu z lutym 2021 r. ich liczba spadła o 20,8 tys., tj. o 1,9%, a w porównaniu z marcem 2020 r. jest wyższa o 170,3 tys., tj. o 18,7% r/r (wykres 2).

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

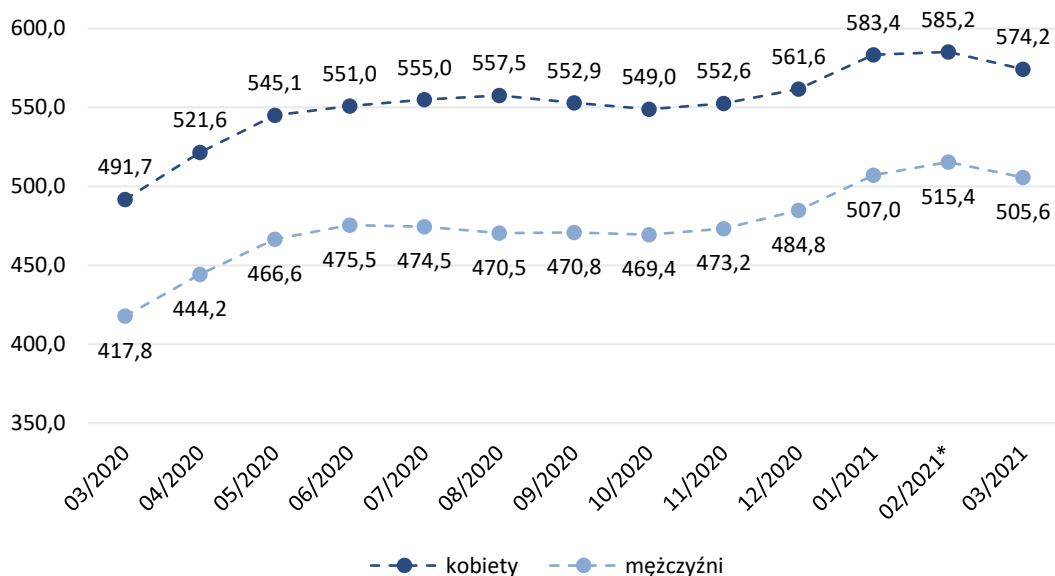


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 23.04.2021.

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

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

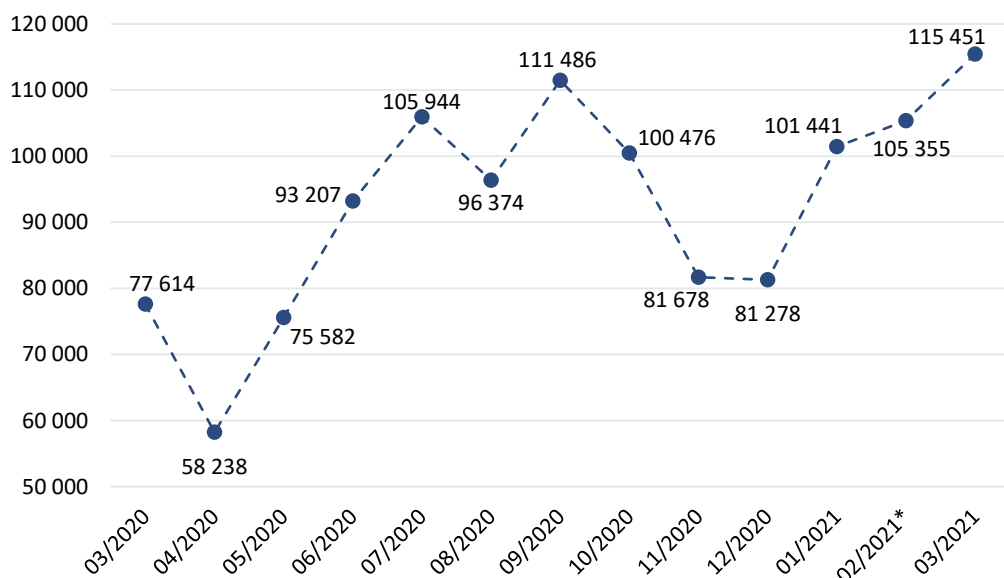


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 23.04.2021.

Według wstępnych danych MRPIiT w marcu 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 115,45 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 10,1 tys. ofert (o 9,6%) więcej niż w lutym 2021 r. (wykres 4).

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej

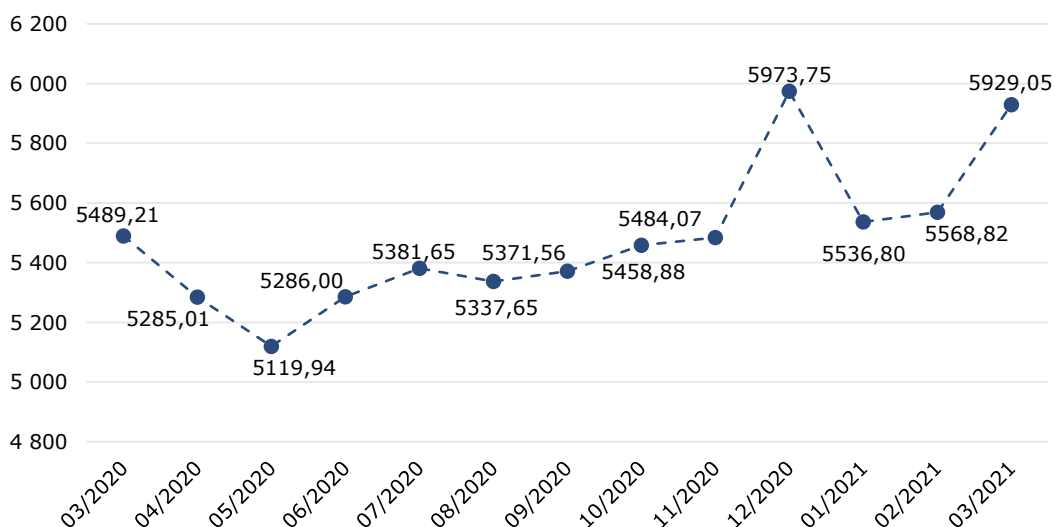


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPIiT](#), data dostępu 22.03.2021.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2021 r. wyniosło 5929,05 zł. W porównaniu z lutym 2021 r. wzrosło o 6,5 p.p. i o 8,0 p.p. r/r (wykres 5).

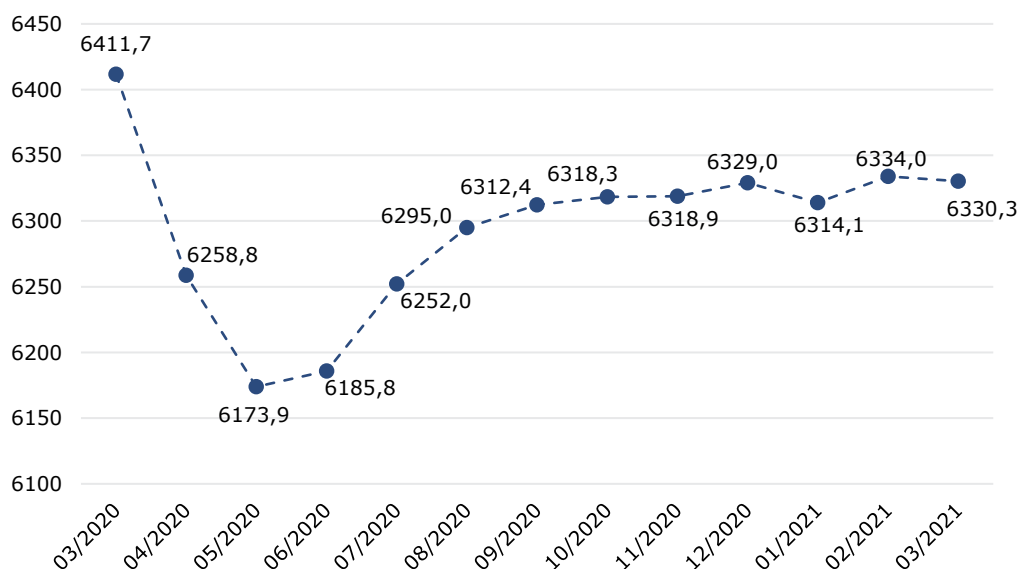
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 25.04.2021.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2021 r. wyniosło 6330,3 tys. osób. Zatrudnienie było niższe o 0,06 p.p. w porównaniu z lutym 2021 r. i o 1,3 p.p. r/r (wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 25.04.2021.

Według [GUS](#)¹ w marcu 2021 r. w porównaniu z lutym 2021 r. znaczenie barier związanych z niedoborem pracowników najbardziej wzrosło w podmiotach prowadzących działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (28,7 vs 11,7) oraz świadczących usługi w zakresie obsługi rynku nieruchomości (12,3 vs 9,7). Z kolei najwyższy odsetek przedsiębiorstw deklarujących bariery wynikające z niedoboru wykwalifikowanych pracowników w marcu 2021 r. zanotowano w budownictwie (32,1%), przetwórstwie przemysłowym (30,2%), wśród podmiotów prowadzących działalność związaną z informacją i komunikacją (28,9%) oraz kulturą, rozrywką i rekreacją (28,7%), a także świadczących usługi transportowe i gospodarki magazynowej (27,9%).

We wszystkich rodzajach działalności zaprezentowanych w raporcie GUS w marcu 2021 r. najbardziej odczuwalne trudności wiązały się z kosztami zatrudnienia. Najczęściej barierę tę zgłaszały jednostki świadczące usługi w zakresie administrowania i działalności wspierającej

¹ 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 przetwórstwie przemysłowym obserwacją objęto przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 10 i więcej osób, w pozostałych obszarach uwzględnia się także jednostki o liczbie pracujących do 9 osób.

(66,1%), natomiast najrzadziej – firmy prowadzące działalność związaną z finansami i ubezpieczeniami (40,3%).

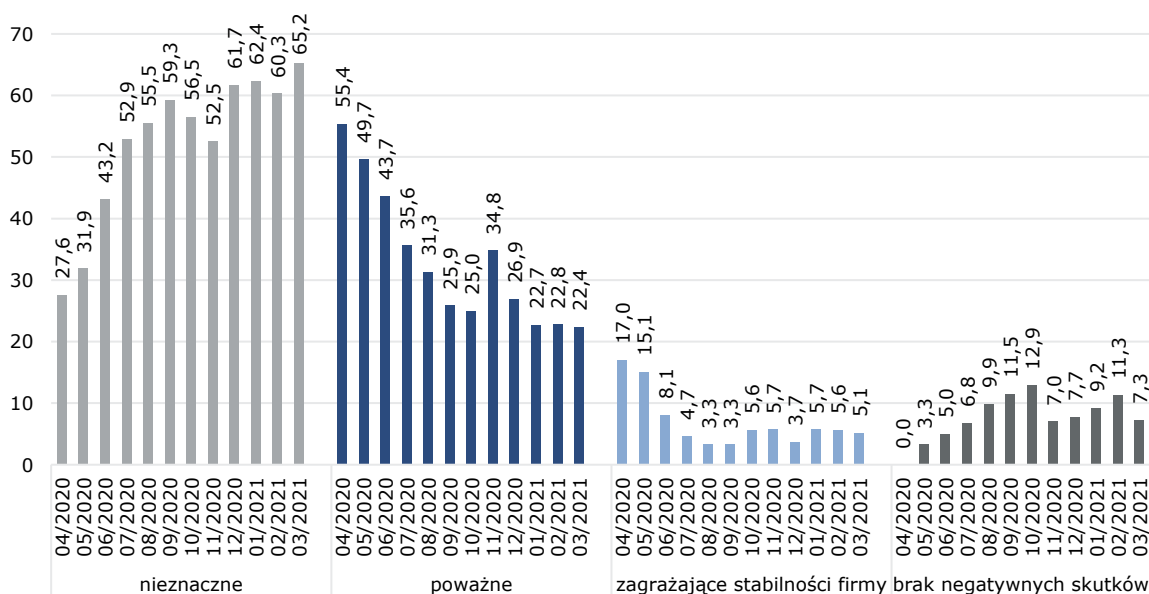
W najbliższych trzech miesiącach² 2021 r. ograniczenie zatrudnienia przewidują podmioty z większości obszarów gospodarki prezentowanych w raporcie GUS. Podobnie jak w marcu 2021 r., najbardziej pesymistycznie nastawieni są przedstawiciele firm świadczących usługi w zakresie finansów i ubezpieczeń oraz działających w usługach związanych z zakwaterowaniem i gastronomią. Największy wzrost zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące zadeklarowały firmy prowadzące działalność z zakresu informacji i komunikacji oraz związane z kulturą, rozrywką i rekreacją.

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)

Według [GUS](#)³ w marcu 2021 r. odczuwanie negatywnych skutków pandemii koronawirusa sygnalizowało 92,7% przedsiębiorstw przemysłowych (88,7% w lutym 2021 r.), w tym 65,2% scharakteryzowało je jako nieznaczne, 22,4% – jako poważne, a 5,1% – jako zagrażające stabilności. Po trzech miesiącach wzrostu odsetka firm deklarujących brak negatywnych skutków pandemii sytuacja zmieniła się w marcu – odsetek takich firm zmalał i wyniósł 7,3%, czyli o 4 p.p. mniej niż w lutym 2021 r. Odsetek podmiotów wskazujących na poważne lub zagrażające stabilności firmy negatywne skutki pandemii nadal jest stosunkowo wysoki (27,5% marcu vs 28,4% w lutym 2021 r.) (wykres 7).

Wykres 7. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



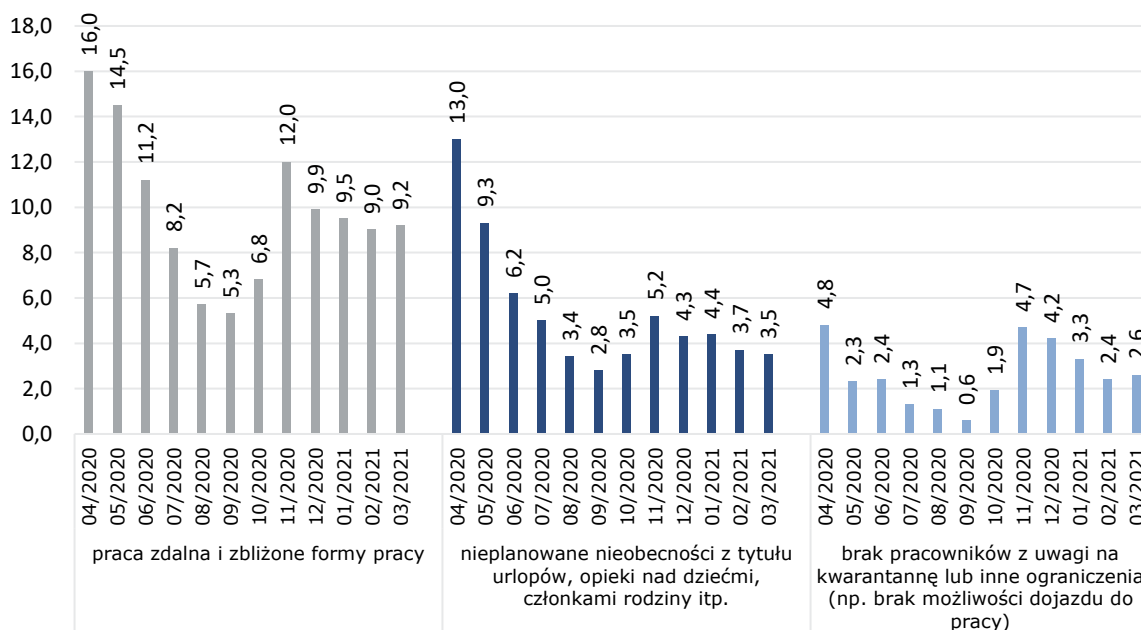
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 26.04.2021.

² Przedsiębiorstwa udzielają odpowiedzi w okresie od 1. do 10. dnia miesiąca sprawozdawczego.

³ Dane dotyczące oceny skutków pandemii koronawirusa oraz odsetek pracowników objętych każdą z poszczególnych sytuacji publikowane są od kwietnia 2020 r.

Odsetek pracowników wykonujących pracę zdalnie w marcu 2021 r. w porównaniu z lutym 2021 r. wzrósł o 0,2 p.p., a w stosunku do kwietnia 2020 r., czyli I edycji badania – o 6,8 p.p. W marcu br. wzrósł również odsetek pracowników odbywających kwarantannę (2,6% vs 2,4% w lutym 2021 r.), z kolei spadł wśród nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. (3,5% vs 3,7% w styczniu 2021 r.) (wykres 8).

Wykres 8. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników
(w % pracowników)

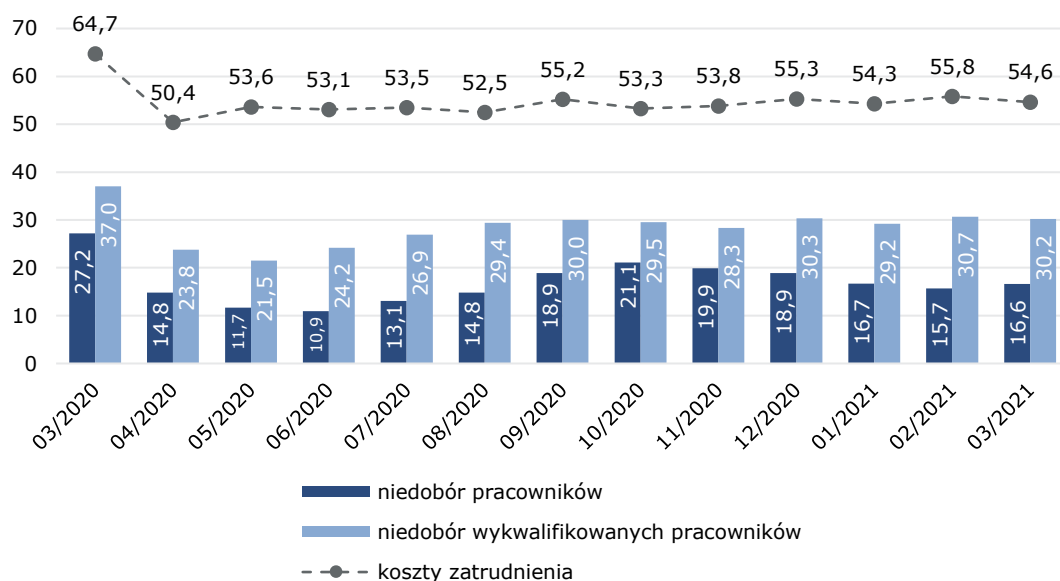


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 26.04.2021.

W marcu 2021 r. odsetek przedsiębiorstw w przetwórstwie przemysłowym odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników wzrósł o 0,9 p.p. (16,6% vs 15,7% w lutym 2021 r.). Z kolei o 0,5 p.p. spadł odsetek przedsiębiorców deklarujących trudności z niedoborem wysoko wykwalifikowanych pracowników (30,2% vs 30,7% w lutym 2021 r.).

Od kwietnia 2020 r. ponad połowa badanych przedsiębiorstw w przetwórstwie przemysłowym wciąż zgłasza koszty zatrudnienia jako barierę w prowadzeniu bieżącej działalności. W marcu 2021 r. odsetek podmiotów wskazujących na te trudności wynosił 54,6%. Jest to o 1,2 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej (wykres 9).

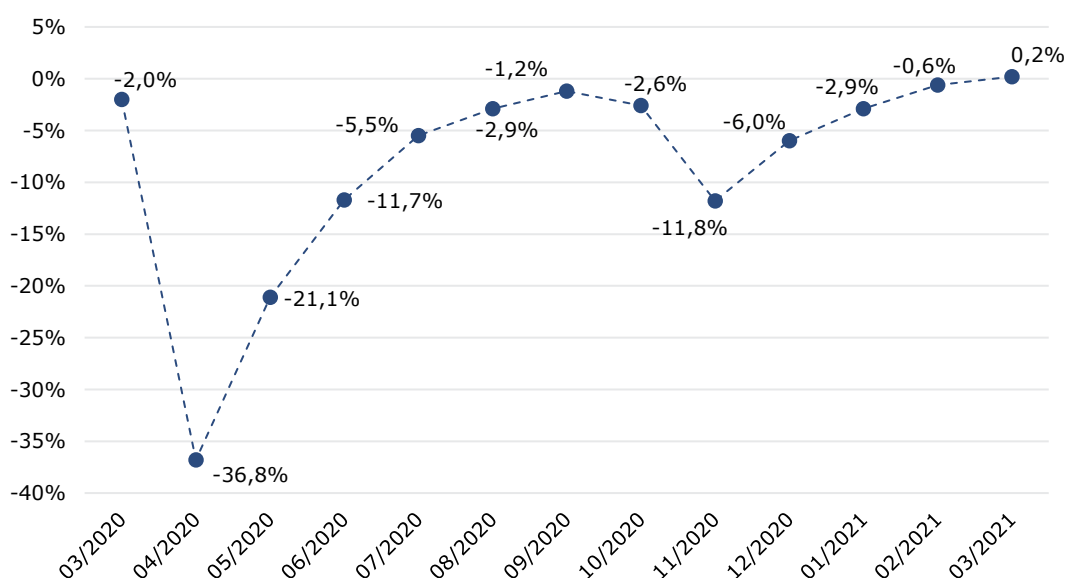
Wykres 9. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających w prowadzeniu bieżącej działalności bariery związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

W najbliższych trzech miesiącach przedsiębiorstwa w przetwórstwie przemysłowym przywidują niewielkie zatrudnienie. Marzec 2021 r. jest pierwszym miesiącem w skali roku, kiedy w prognozie zatrudnienia dominowały pozytywne nastroje (wykres 10).

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

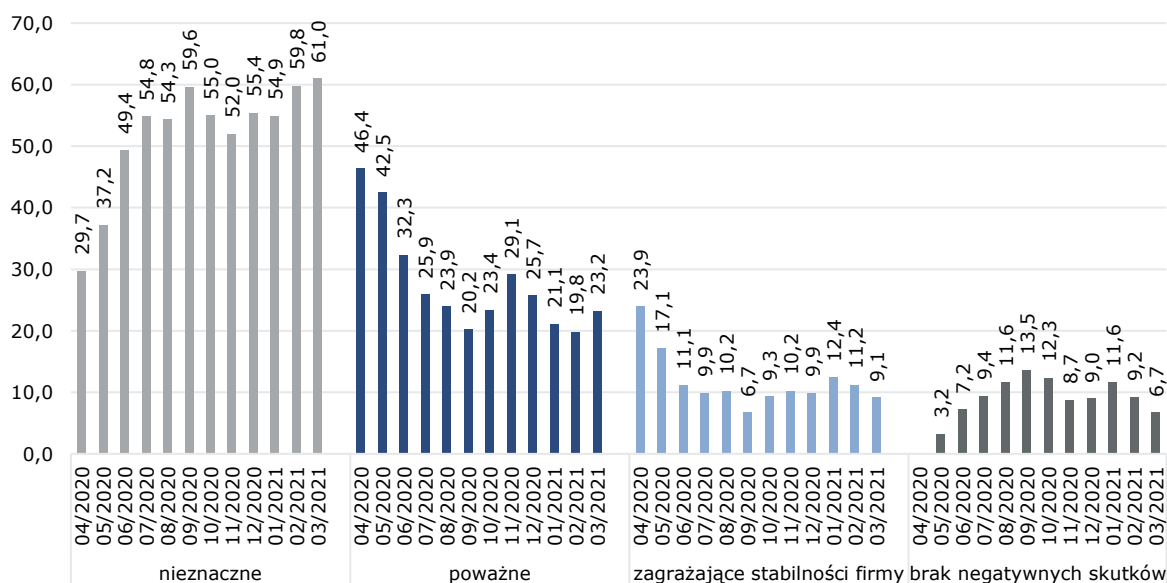


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

Budownictwo (sekcja F wg PKD 2007)

W marcu 2021 r. zanotowano o 1,2 p.p. wzrost odsetka ankietowanych podmiotów, które uznały skutki pandemii za nieznaczne (61,0% vs 59,8% w lutym 2021 r.), o 1,3 p.p. wzrósł również odsetek firm, dotkniętych poważnymi negatywnymi skutkami pandemii (23,2% vs 19,8% w lutym 2021 r.). Jednocześnie o 2,1 p.p spadł odsetek przedsiębiorstw, dla stabilności których pandemia stała się poważnym zagrożeniem. Odsetek przedsiębiorstw, które nie odczuwają negatywnych skutków, wyniósł w marcu 2021 r. 6,7% – jest to o 2,2 p.p. mniej niż przed miesiącem (wykres 11).

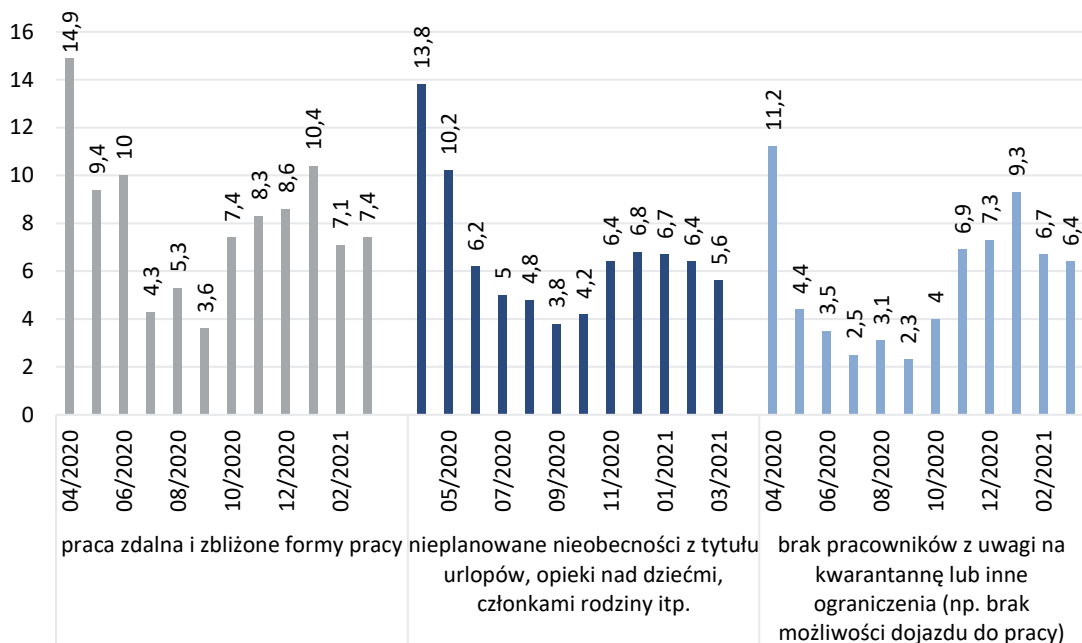
Wykres 11. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 23.03.2021.

W marcu 2021 r. w firmach budowlanych w porównaniu z lutym 2021 r. o 0,3 p.p. wzrósł odsetek pracowników wykonujących pracę zdalną. Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia wyniósł w marcu 2021 r. 6,4%, czyli mniej o 0,3 p.p. niż w lutym 2021 r., a nieplanowanych nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny w marcu 2021 było mniej o 0,8 p.p. niż miesiąc wcześniej (5,6% vs 6,4% w lutym 2021 r.) (wykres 12).

Wykres 12. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników
(w % pracowników)

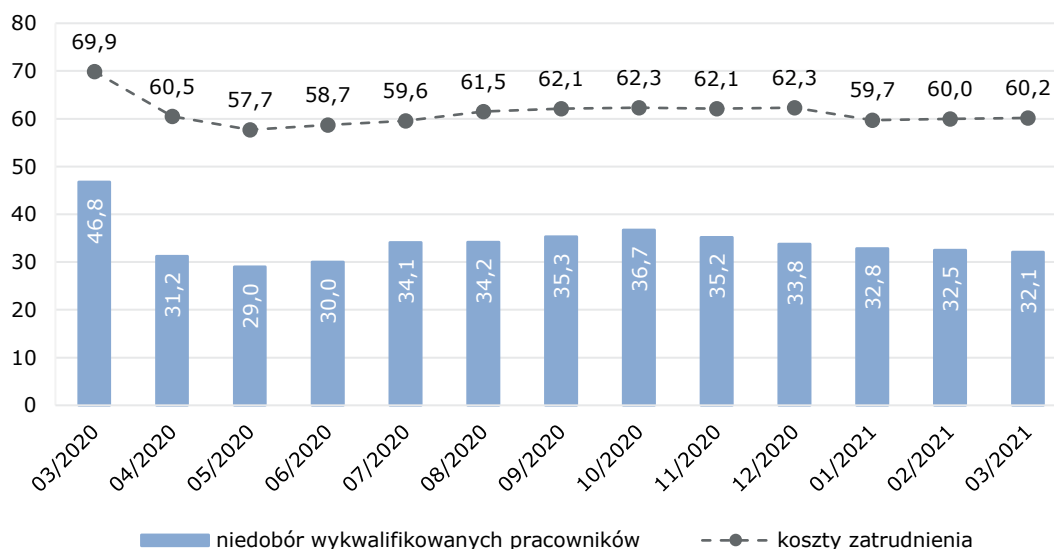


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników w marcu 2021 r. kształtował się na poziomie 32,1% (spadek o 0,4 p.p. w porównaniu do lutego 2021 r. oraz o 14,7 p.p. r/r). W ostatnich 12 miesiącach najniższy poziom wskaźnika odnotowano w maju 2020 r. (29,0%). W kolejnych miesiącach nie obserwowano dużej zmienności tego poziomu – wartości tego wskaźnika oscylowały w przedziale 30,0–36,7%.

W marcu 2021 r. 60,2% 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 13).

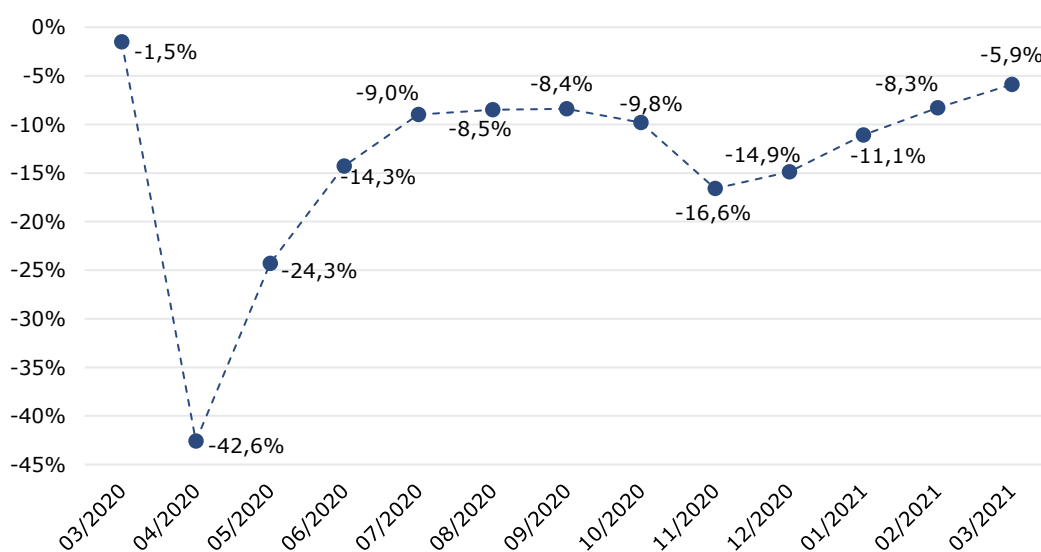
Wykres 13. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

W marcu 2021 r. prognoza zatrudnienia w budownictwie na najbliższe trzy miesiące poprawiła się o 2,4 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, jednak nadal jest gorsza w porównaniu r/r (-5,9% vs -1,5%). Należy podkreślić, że w ujęciu rocznym wyniki tej prognozy przyjmowały wyłącznie wartości ujemne. Najsilniejszy spadek wartości w skali roku odnotowano w kwietniu 2020 r., gdy różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -42,6%, a najbardziej optymistyczne plany firmy miały w marcu 2020 r. (wykres 14).

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

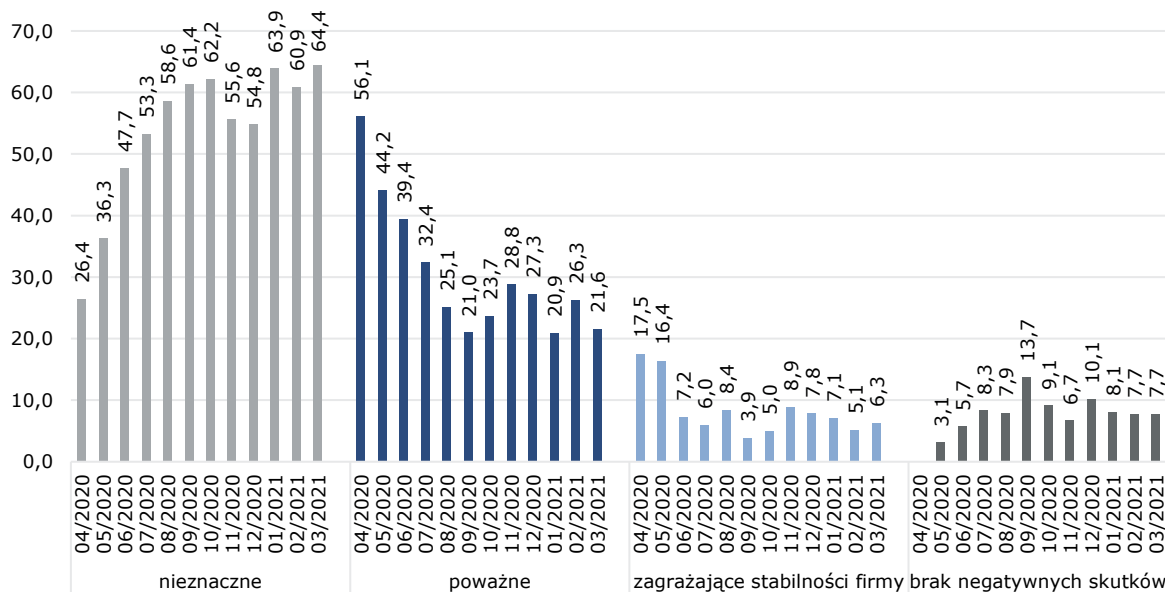


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

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

W marcu br. 64,4% przedsiębiorstw handlu hurtowego oceniło skutki pandemii koronawirusa jako nieznaczne, czyli odsetek tych firm wzrósł o 3,5 p.p. Za poważne i zagrażające stabilności firmy uznało je odpowiednio 21,6% (spadek o 4,7 p.p.) i 6,3% (wzrost o 1,2 p.p.). Na brak negatywnych skutków wskazało 7,7% ankietowanych podmiotów. W porównaniu ze styczniem 2021 r. odsetek ten nie zmienił się (wykres 15).

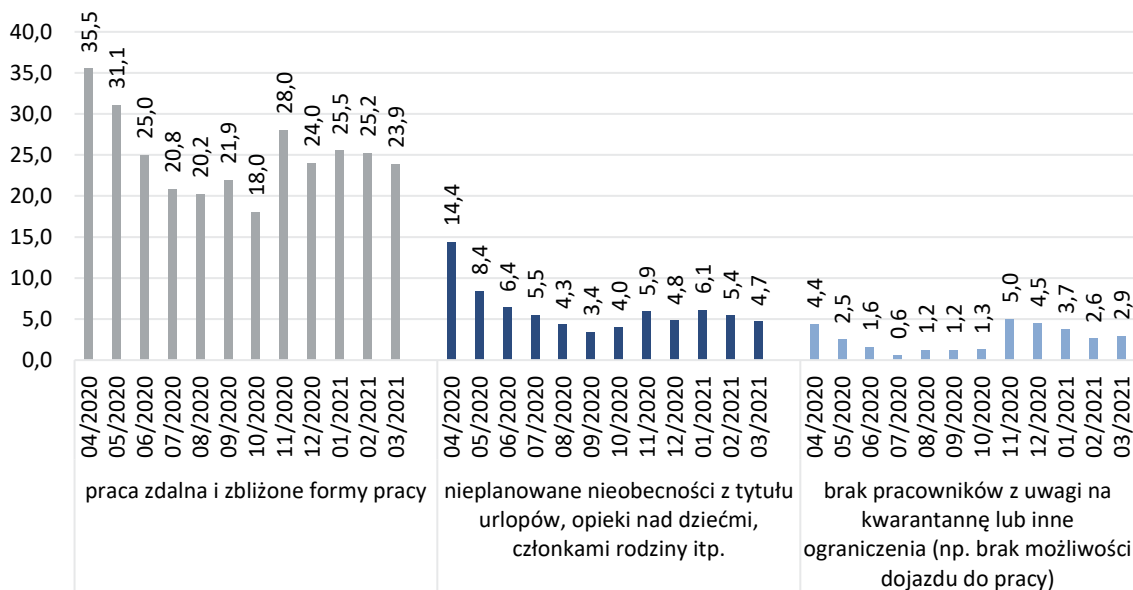
Wykres 15. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

Odsetek pracowników pracujących zdalnie w ankietowanych firmach handlu hurtowego w marcu 2021 r. spadł o 1,3 p.p i wyniósł 23,9%. W tym samym czasie zmalał również odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności, (4,7% vs 5,4% w lutym 2021 r.). Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających nieobecności pracowników z uwagi na kwarantannę w marcu 2021 r. kształtował się na poziomie 2,9%. Jest to wzrost o 0,3 p.p. względem poprzedniego miesiąca (wykres 16).

Wykres 16. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników
(w % pracowników)

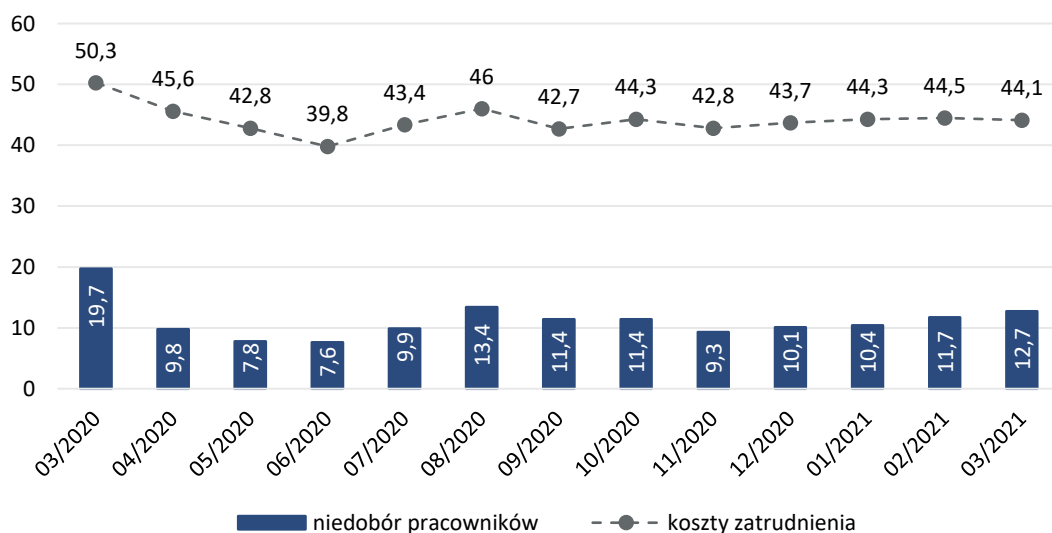


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

W marcu 2021 r. odsetek przedsiębiorstw napotykających bariery związane z niedoborem pracowników wyniósł 12,7%. Jest to o 1 p.p. większy niż miesiąc wcześniej i o 7,0 p.p. mniejszy 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 19,7%.

W marcu 2021 r. koszty zatrudnienia były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności dla 44,1% przedsiębiorstw, czyli o 0,4 p.p. mniej niż w lutym 2021 r. i o 5,2% mniej r/r (wykres 17).

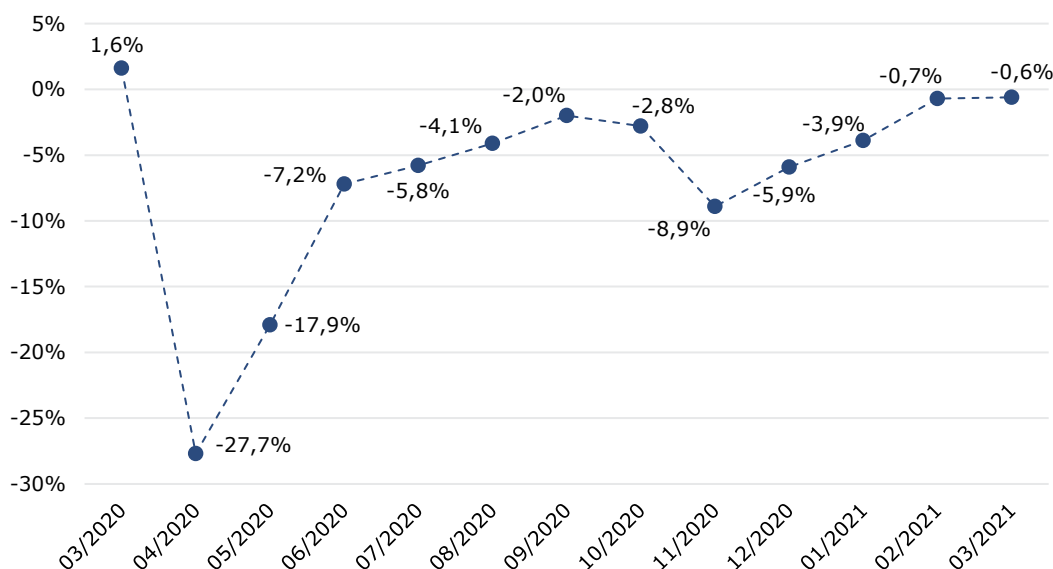
Wykres 17. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

W lutym 2021 r. prognoza zatrudnienia w handlu hurtowym na najbliższe trzy miesiące polepszyła się o 0,1 p.p. (-0,6% w marcu 2021 r. vs -0,7% w lutym 2021 r.). W skali roku najbardziej negatywną prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r. (-27,7%), a najbardziej pozytywną (1,6%) – w marcu 2020 r. (wykres 18).

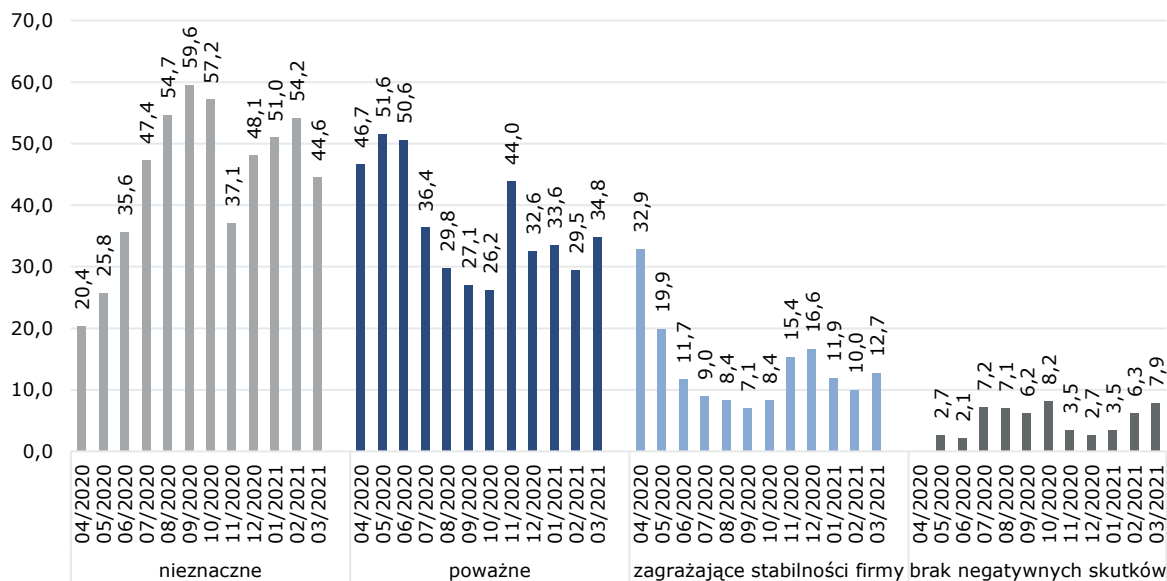
Wykres 18. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

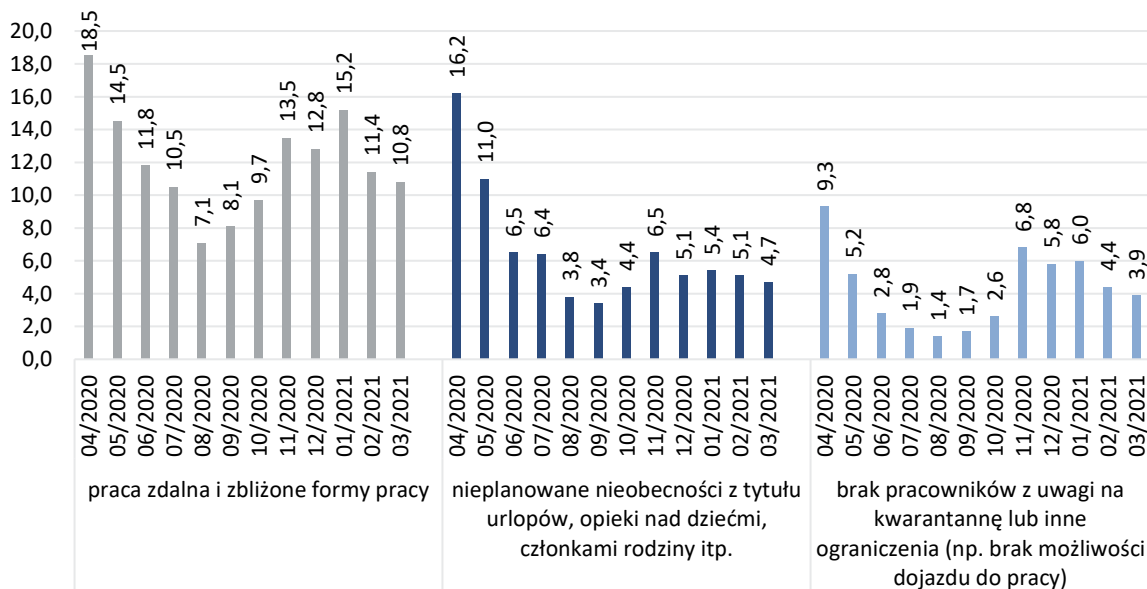
Handel detaliczny (sekcja G, działy 45 i 47 wg PKD 2007)

W marcu 2021 r. blisko 47,5% firm handlu detalicznego oceniło skutki pandemii jako poważne lub zagrażające stabilności firmy (odpowiednio 34,8% i 12,7%). W porównaniu z lutym 2021 r. jest to wzrost o 5,3 p.p. dla firm oceniających skutki pandemii jako poważne i o 2,7 p.p. – jako zagrażające ich stabilności. Zdaniem 44,6% podmiotów skutki pandemii są nieznaczne (spadek o 9,6 p.p.), a 7,9% wskazało na brak negatywnych skutków (wzrost o 1,6 p.p.) (wykres 19).

Wykres 19. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

W marcu 2021 r. w porównaniu do poprzedniego miesiąca spadł odsetek pracowników objętych każdą z poszczególnych sytuacji: pracą zdalną (o 0,6 p.p.), nieplanowaną nieobecnością z powodu urlopów, opieki nad dziećmi etc. (o 0,4 p.p.) oraz nieobecnością spowodowaną kwarantanną lub innym ograniczeniem (o 0,5 p.p.).

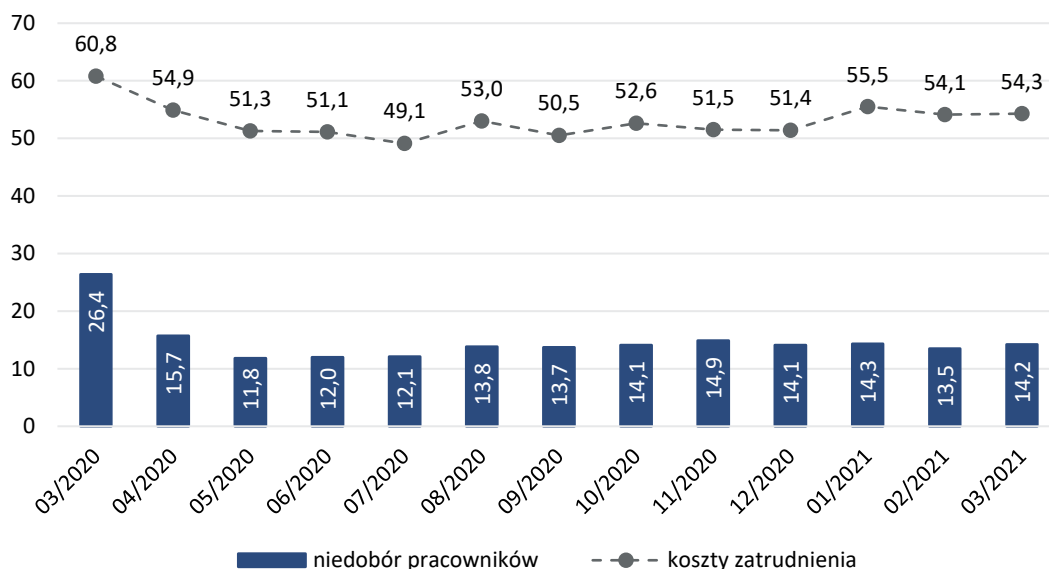
Wykres 20. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników (w % pracowników)


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

W marcu 2021 r. 14,2% przedsiębiorstw zadeklarowało, że napotyka trudności związane z niedoborem pracowników. W porównaniu z lutym 2021 r. wartość tego wskaźnika wzrosła o 0,7 p.p., a w porównaniu r/r – o 12,2 p.p.

Uciążliwości wynikające ze zbyt wysokich kosztów zatrudnienia w marcu 2021 r. zgłosiło 54,3% przedsiębiorstw. Jest to o 0,2 p.p. więcej niż przed miesiącem i o 6,5 p.p. mniej niż w marcu 2020 r. W analizowanym okresie wysokość tego wskaźnika oscylowała w przedziale 49,1-60,8% (wykres 21).

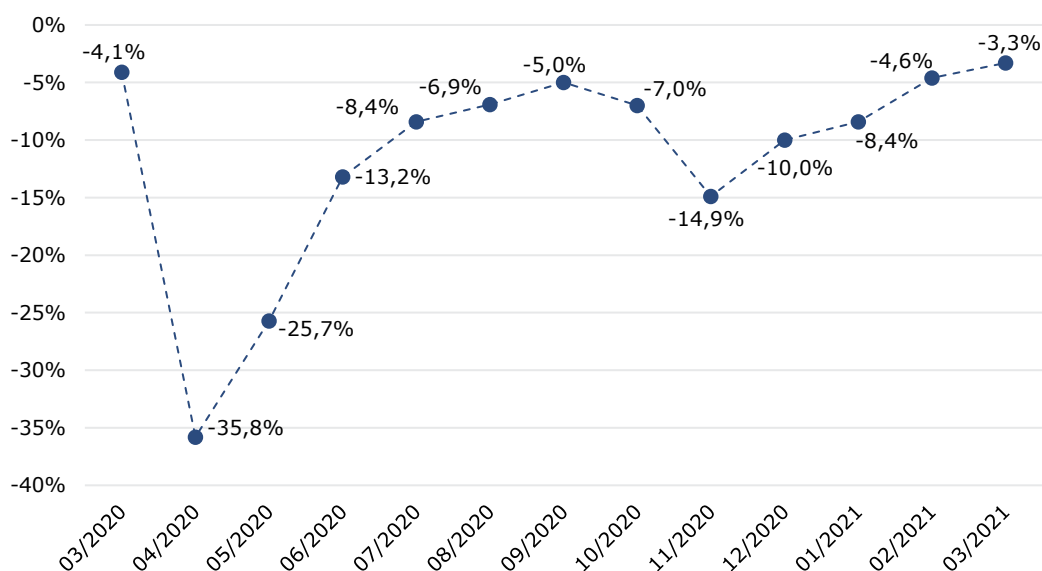
Wykres 21. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 29.04.2021.

W marcu 2021 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem lutego 2021 r. Chociaż wskaźnik ten nadal przyjmuje wyłącznie wartości ujemne, w marcu br. zanotowano najlepszą sytuację względem ostatnich 12 miesięcy – różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła 3,3%. W okresie ostatnich 12 miesięcy wartość wskaźnika znajdowała się w przedziale od -4,1 do -35,8% (wykres 22).

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

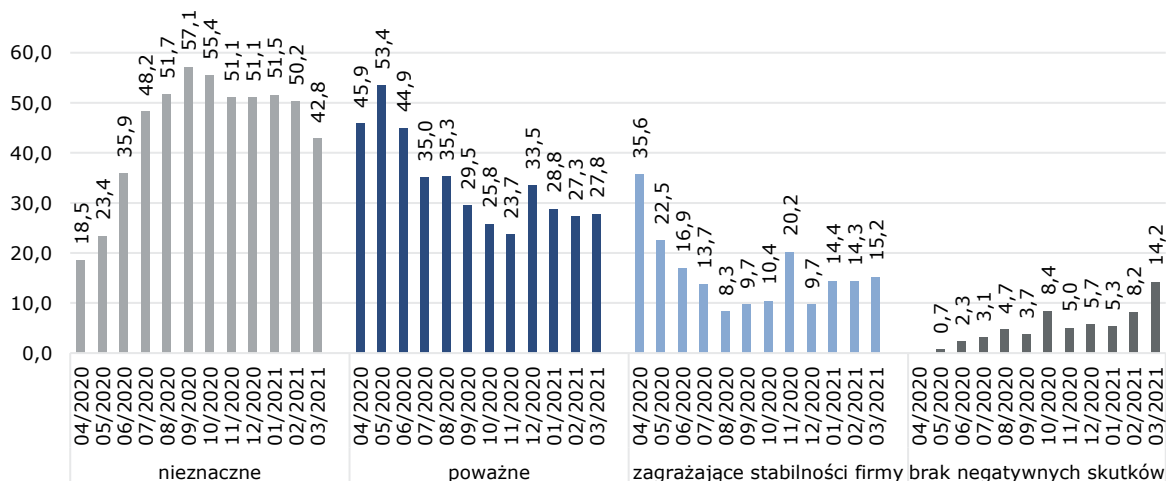


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 24.03.2021.

Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H wg PKD 2007)

Odsetek firm świadczących usługi transportu i gospodarki magazynowej, które oceniły skutki pandemii jako nieznaczne, w marcu 2021 r. wyniósł 42,8% – jest to o 7,4 p.p. mniej niż w lutym. Z kolei o 6 p.p. wzrósł odsetek firm, które nie odczuwają negatywnego wpływu pandemii (14,2% vs 8,2% w lutym 2021 r.), natomiast 15,2% ankietowanych w marcu podmiotów uznało skutki pandemii za zagrażające stabilności ich firmy, a 27,8% – za poważne. W obu tych kategoriach wskaźnik wykazał wzrost odpowiednio o 0,9 p.p. oraz 0,5 p.p. (wykres 23).

Wykres 23. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)

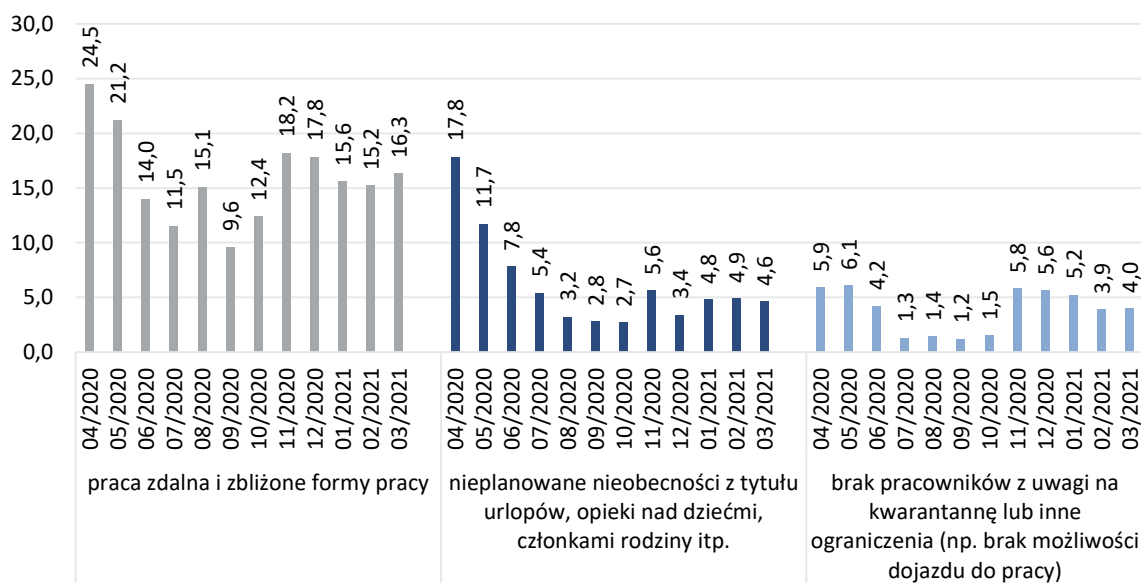


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

W marcu 2021 r. zdalnie pracowało 16,3% pracowników zatrudnionych w transporcie i gospodarce magazynowej (wzrost o 1,1 p.p. w porównaniu z lutym 2021 r.). Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanej nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi etc. w marcu br. spadł o 0,3 p.p. i wyniósł 4,6%, a z powodu odbycia kwarantanny lub innych ograniczeń wzrósł o 0,1 p.p. (4,0% vs 3,9% w lutym 2021 r.) (wykres 24).

Wykres 24. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników

(w % pracowników)

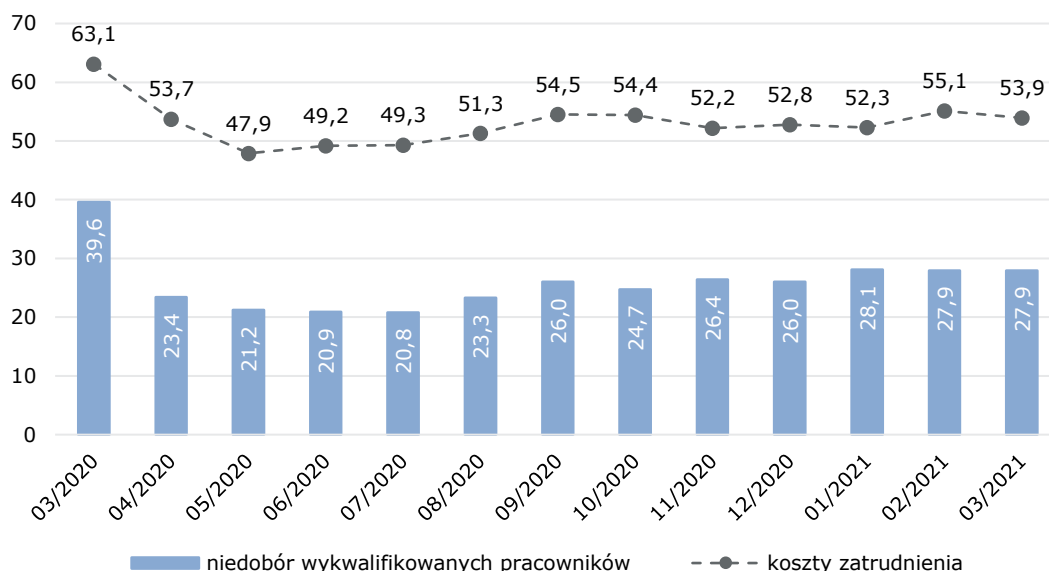


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.04.2021.

W marcu br. odsetek firm, które zadeklarowały problemy związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników jako bariery w prowadzeniu ich bieżącej działalności, wyniósł 27,9%. W stosunku do lutego br. wskaźnik nie uległ zmianie, z kolei r/r spadł o 11,7 p.p.

Odsetek przedsiębiorstw, dla których koszty zatrudnienia stanowią trudności w prowadzeniu ich bieżącej działalności, w marcu 2021 r. kształtował się na poziomie 53,9% (w lutym 55,1%, przed rokiem – 63,1%). W ujęciu rocznym wartość wskaźnika mieściła się w przedziale 47,9-63,1% (wykres 25).

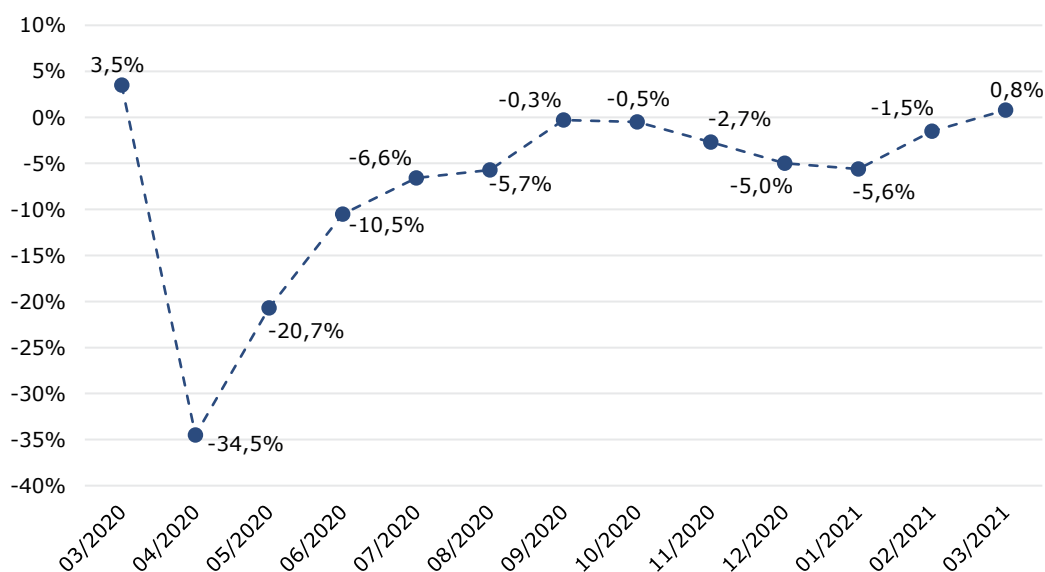
Wykres 25. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

Na najbliższe trzy miesiące firmy zapowiadają nieznaczne zwiększenie zatrudnienia. Różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w marcu br. wyniosła 0,8% vs -1,56% w lutym 2021 r. W skali roku najbardziej negatywną prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r. (-34,5%), a najbardziej pozytywną (3,5%) – w marcu 2020 r. (wykres 26).

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

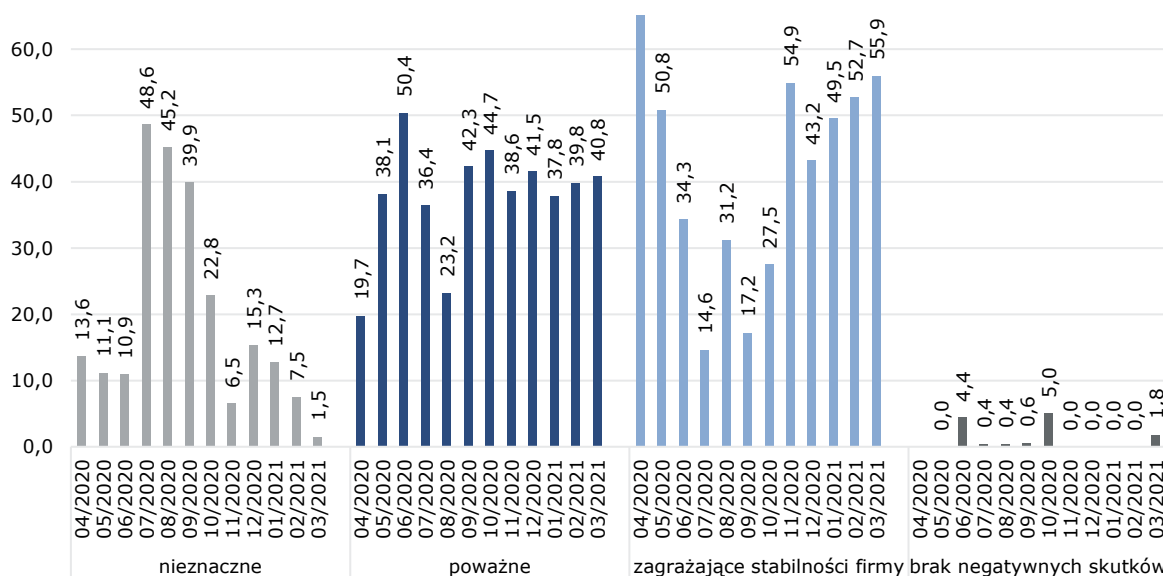


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (sekcja I wg PKD 2007)

Wszystkie ankietowane w marcu firmy z obszaru zakwaterowanie i gastronomia odczuwają negatywne skutki pandemii koronawirusa, w tym 96,7% uznaje je za poważne i zagrażające ich stabilności. Za nieznaczne uznało je 1,5% firm. Pierwszy raz od listopada 2020 r. firmy wskazały na brak negatywnych skutków – ich odsetek wyniósł 1,8% (wykres 27).

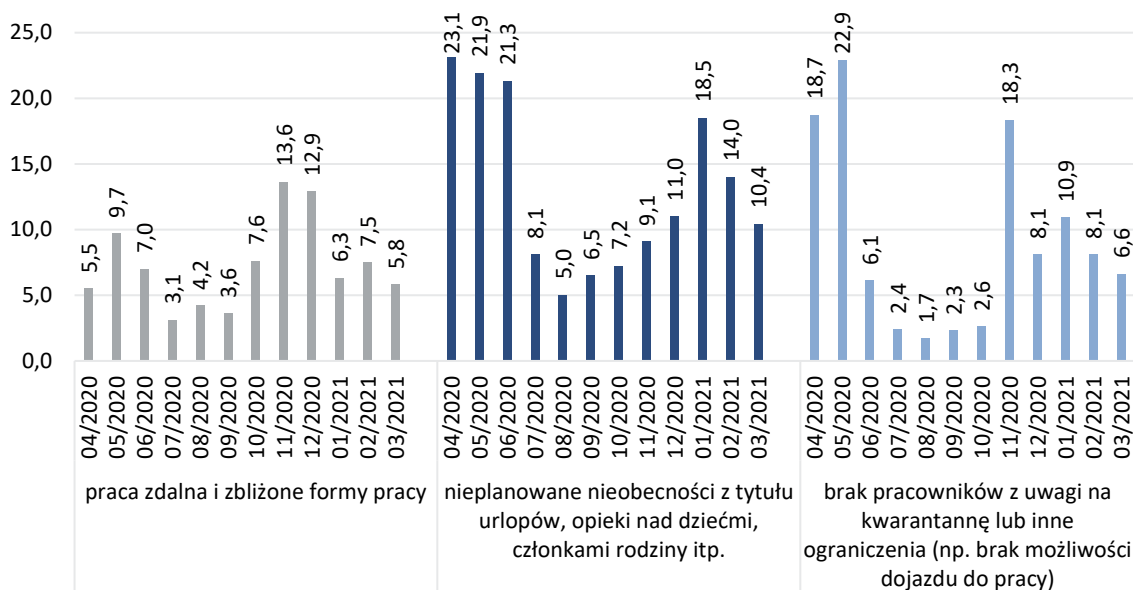
Wykres 27. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

Absencja pracownicza w marcu br. wyniosła 17,0%, w tym z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. 10,4%, a z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia – 6,6%. Wskaźnik ten względem lutego 2021 r. spadł odpowiednio o 3,6 p.p. i o 4,3 p.p. Pracę zdalną w marcu 2021 r. wykonywało tylko 5,8% zatrudnionych pracowników, czyli o 1,7 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej (wykres 28).

Wykres 28. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników
(w % pracowników)

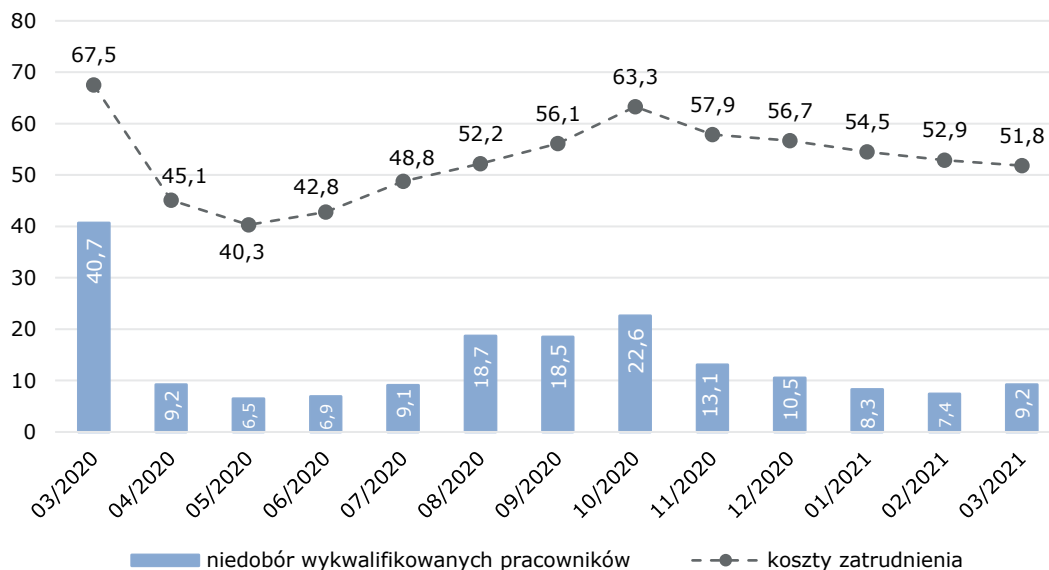


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

Odsetek firm zgłaszających w marcu 2021 r. trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 9,2% (wzrost o 1,8 p.p. w porównaniu z lutym oraz spadek o 31,5 p.p. r/r). W analizowanym okresie zakres wahań tego wskaźnika jest szczególnie widoczny między marcem a listopadem 2020 r. W tym czasie odnotowano zarówno minimalną (6,5%), jak i maksymalną (40,7%) wartość.

W marcu 2021 r. 51,8% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te mieściły się w przedziale 40,3-67,5% (wykres 29).

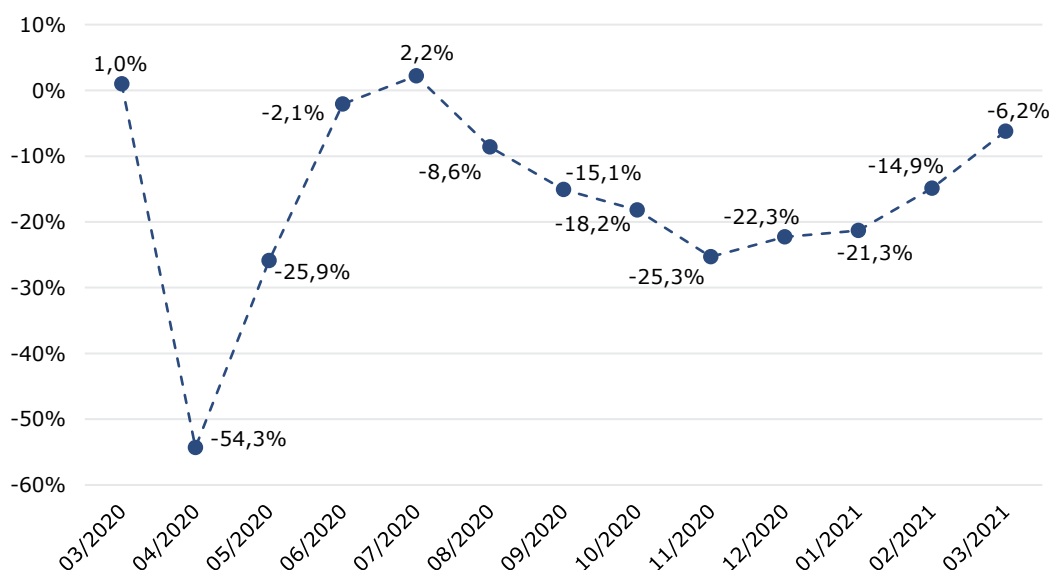
Wykres 29. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

W najbliższych trzech miesiącach planowane redukcje zatrudnienia mogą być mniejsze od przewidywanych w lutym. Różnica pomiędzy pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w marcu 2021 r. wyniosła -6,2%, a w lutym 2021 r. -14,9%. W ostatnich 12 miesiącach najbardziej negatywną (-54,3%) prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r., z kolei najbardziej pozytywną (2,2%) – w lipcu 2020 r. (wykres 30).

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

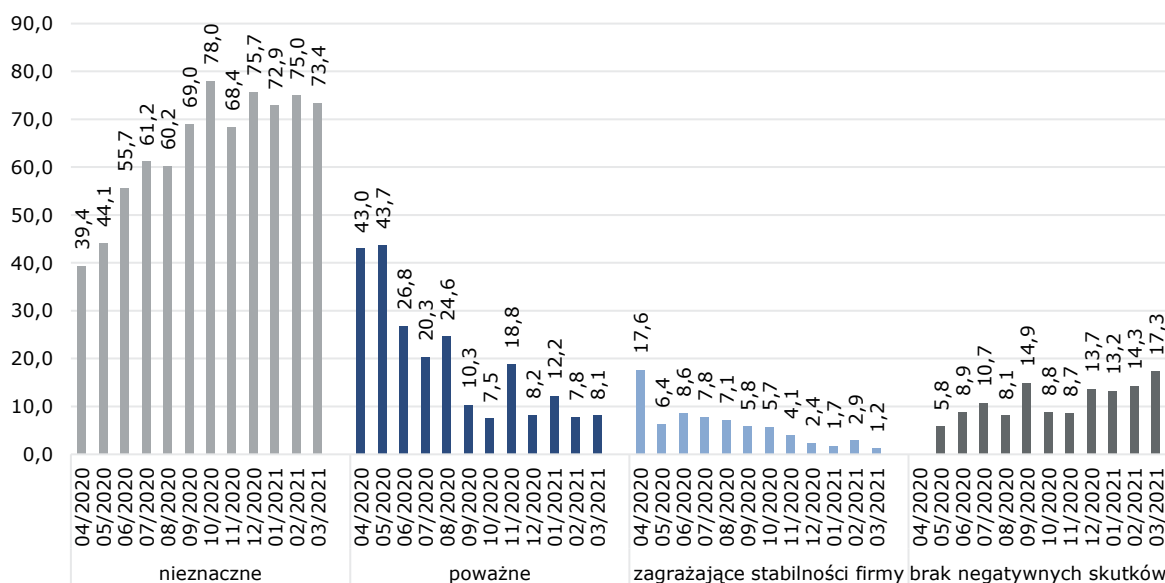


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

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

Zdecydowana większość firm (73,4%) z sekcji informacja i komunikacja w marcu br. uznała skutki wywołane przez pandemię za nieznaczne – w lutym 2021 r. odsetek ten wyniósł 75,0%, czyli spadł o 1,6 p.p. Negatywnych skutków pandemii nie odczuło w lutym br. 17,3% podmiotów (więcej o 3 p.p. w stosunku do lutego br.), z kolei 8,1% ankietowanych jednostek oceniło je jako poważne (wzrost o 0,3 p.p. względem lutego 2021 r.), a 1,2% podmiotów uważa je za zagrażające stabilności firmy – w porównaniu do poprzedniego miesiąca wskaźnik spadł o 1,7 p.p. (wykres 31).

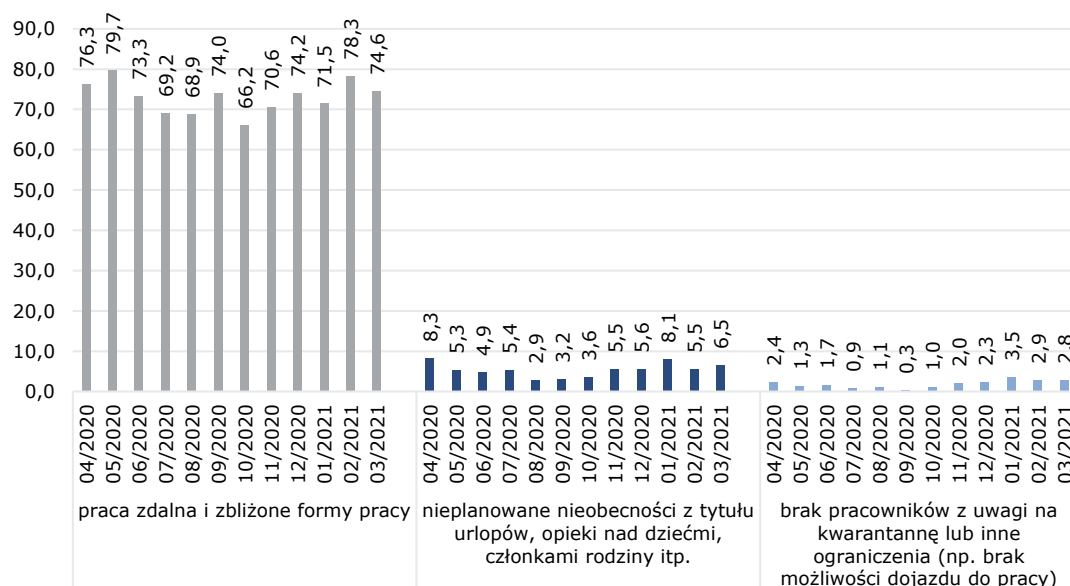
Wykres 31. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

Odsetek pracowników wykonujących pracę zdalnie w styczniu br. wyniósł 74,6%. Zainteresowanie tą formą pracy w marcu br. w porównaniu z miesiącem wcześniejszym spadło o 3,7 p.p. Nieobecnych w pracy w marcu 2021 r. było 9,3% pracowników, w tym 6,5% z tytułu nieplanowanych urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. oraz 2,8% z powodu kwarantanny lub innych ograniczeń (wykres 32).

Wykres 32. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników
(w % pracowników)

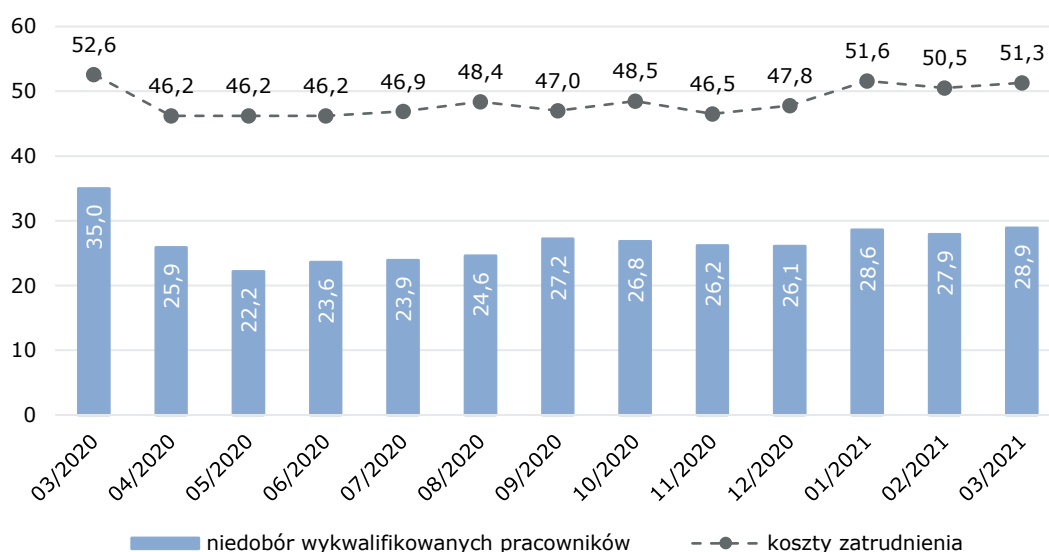


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

W marcu 2021 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, wyniósł 28,9%. Jest to o 1,0 p.p. więcej niż w lutym br. i o 6,1 p.p. mniej niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek firm odczuwających w prowadzeniu bieżącej działalności bariery związane z niedoborem pracowników oscylował w przedziale od 22,2 do 35,0%.

W analizowanym okresie 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 33).

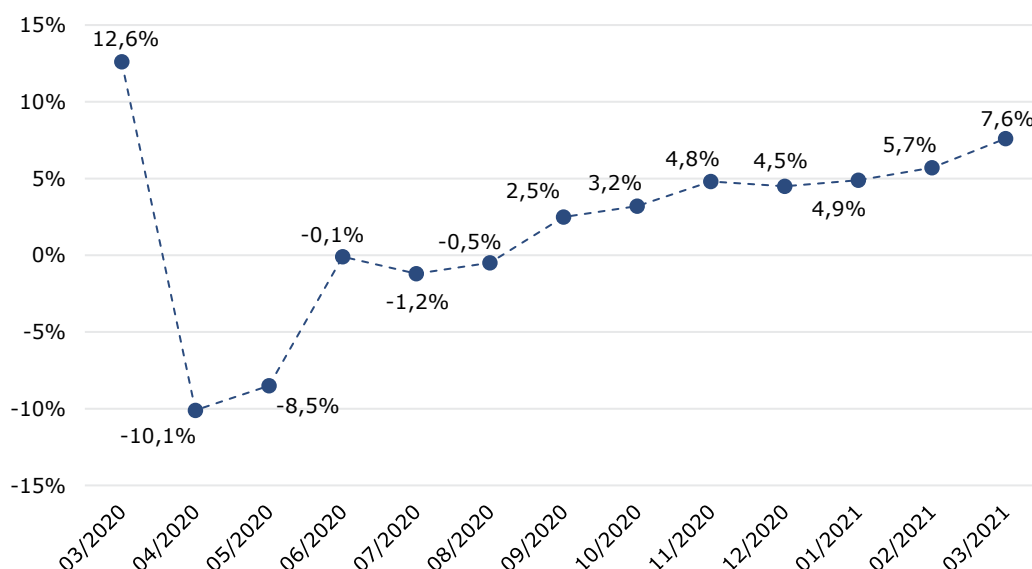
Wykres 33. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

Firmy prowadzące działalność związaną z informacją i komunikacją po pesymistycznych prognozach zatrudnienia w kwietniu – sierpniu 2020 r. od września zaczęły deklarować wzrost zatrudnienia. Mimo że to pozytywna zmiana, odnotowany wzrost zatrudnienia jest nadal mniejszy od sygnalizowanego na początku analizowanego okresu (wykres 34).

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

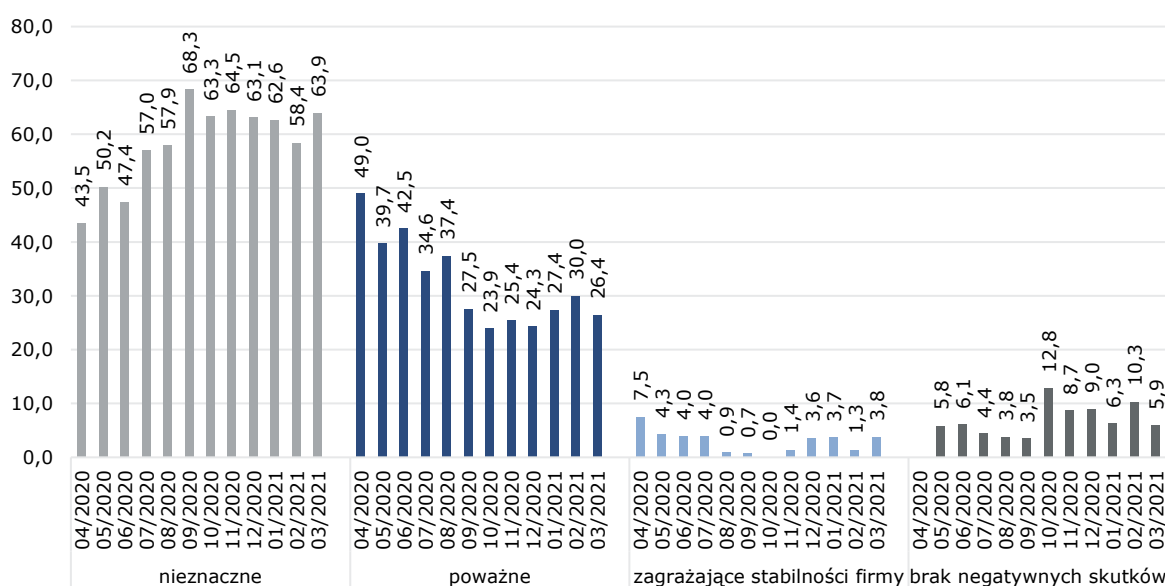


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K wg PKD 2007)

W marcu 2021 r. odsetek firm, które uznały skutki pandemii za nieznaczne, wyniósł 63,9%. W porównaniu do sytuacji odnotowanej w lutym wartość wskaźnika wzrosła o 5,5 p.p. Wzrósł również odsetek podmiotów, oceniających skutki koronawirusa za zagrożenie dla stabilności ich firmy (3,8% vs 1,3% w lutym br.). Z kolei odsetek przedsiębiorstw, które wskazywały na poważne konsekwencje pandemii, spadł o 3,6 p.p. (26,4% vs 30,0% w lutym 2021 r.). Odsetek firm, które deklarują brak negatywnych skutków, w marcu br. wyniósł 5,9% vs 10,3% w lutym 2021 r. (wykres 35).

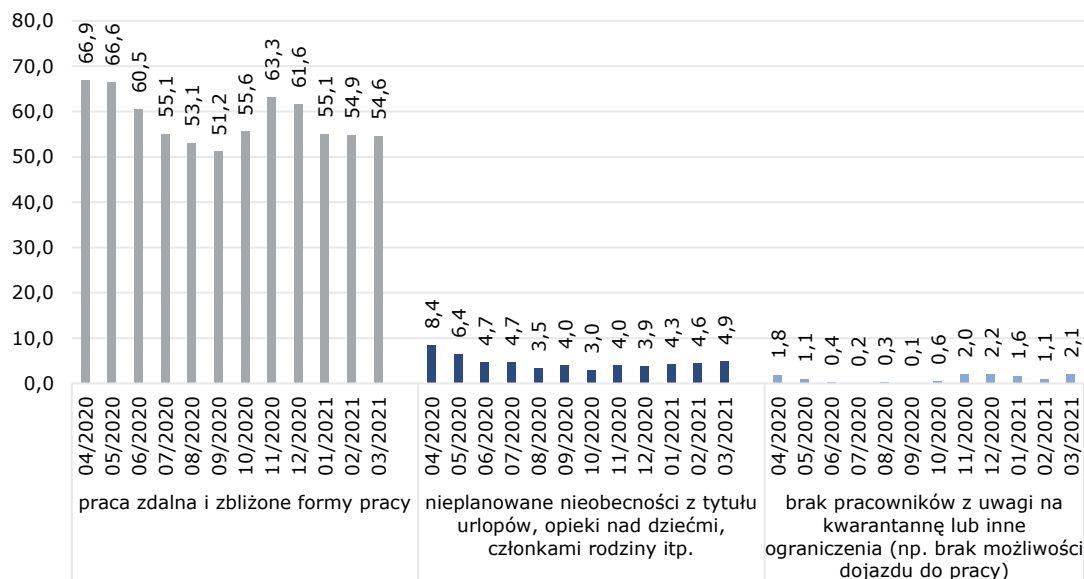
Wykres 35. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 30.04.2021.

Blisko połowa (54,6%) pracowników zatrudnionych w ankietowanych w marcu br. firmach pracowała zdalnie. Jest to o 0,3 p.p. mniej w relacji do poprzedniego miesiąca. Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności w marcu 2021 r. wyniósł 4,9% i jest to wzrost o 0,6 p.p. w porównaniu z lutym 2021 r. Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających nieobecności pracowników z uwagi na kwarantannę czy inne ograniczenia w marcu 2021 r. kształtował się na poziomie 2,1% (wzrost o 1,0 p.p. względem poprzedniego miesiąca) (wykres 36).

Wykres 36. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników
(w % pracowników)



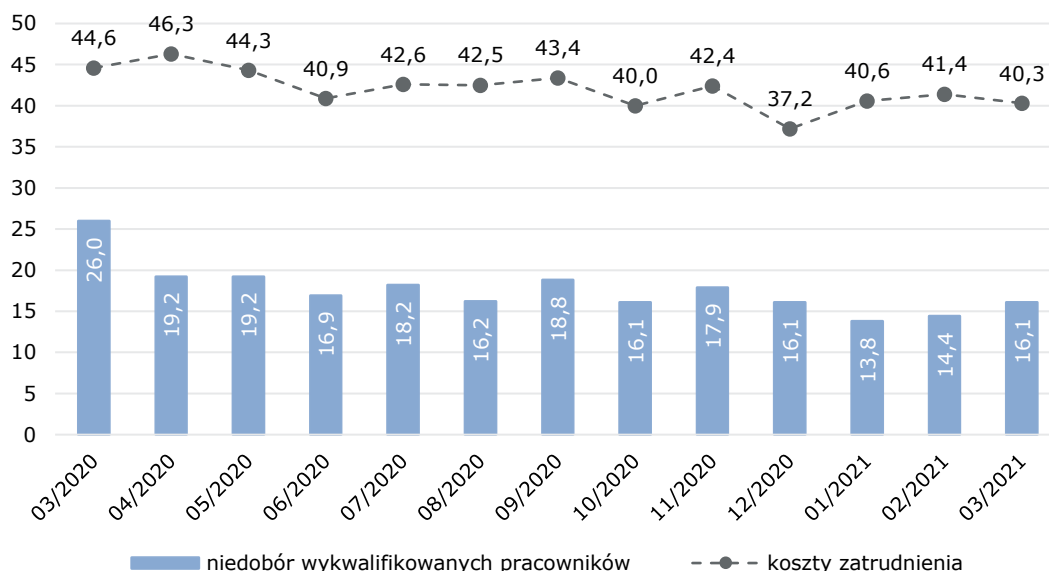
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

W marcu 2021 r. 16,1% podmiotów prowadzących działalność finansową i ubezpieczeniową zadeklarowało trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników.

W porównaniu z lutym 2021 r. wartość tego wskaźnika wzrosła o 1,7 p.p., z kolei o 9,9 p.p. spadła w porównaniu z marcem 2020 r.

W marcu br. w porównaniu z lutym 2021 r. spadł o 1,1 p.p. odsetek firm odczuwających utrudnienia związane z kosztami zatrudnienia – wartość tego wskaźnika również spadła w porównaniu z marcem ub. r. (40,3% vs 44,6% w marcu 2020 r.) (wykres 37).

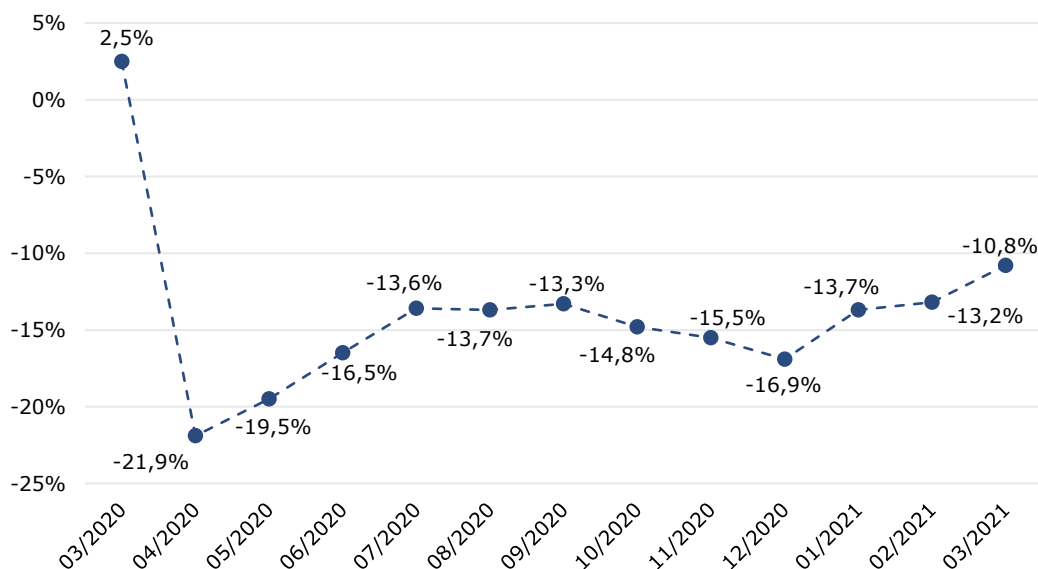
Wykres 37. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

Przewidywane są dalsze redukcje zatrudnienia, jednak w porównaniu do prognozy sprzed miesiąca, plany te są mniej pesymistyczne. W marcu 2021 r. różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -10,8%, czyli wartość wskaźnika w porównaniu z lutym 2021 r. poprawiła się o 2,4, p.p. (wykres 38).

Wykres 38. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



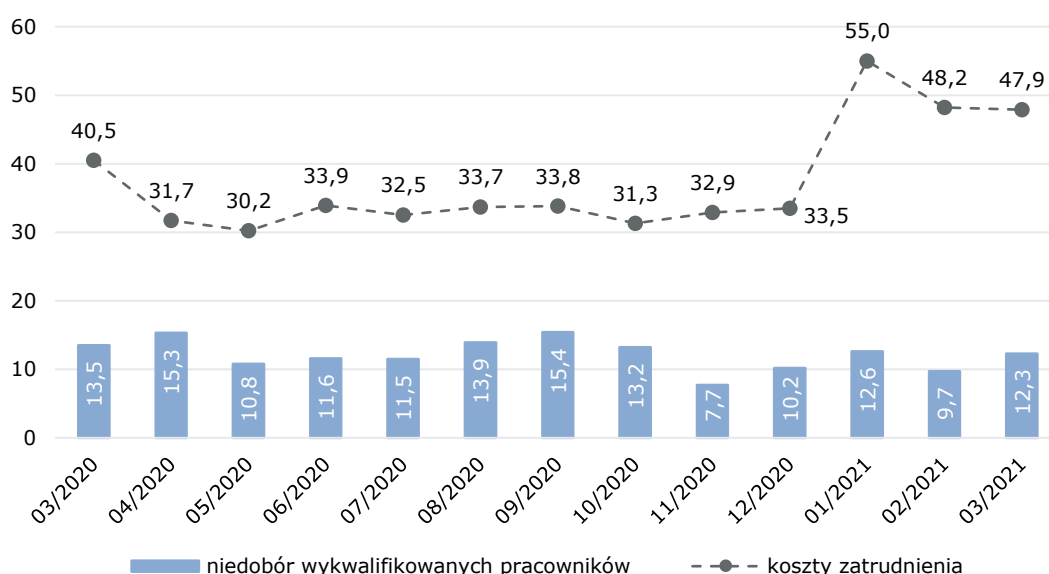
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.04.2021.

Obsługa rynku nieruchomości (sekcja L wg PKD 2007)

W marcu 2021 r. w porównaniu z lutym 2021 r. o 2,6 p.p. wzrósł 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 15,4%.

W marcu 2021 r. w porównaniu z lutym br. o 0,3 p.p. spadł odsetek firm, dla których koszty zatrudniania były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności – wartość tego wskaźnika wyniosła 47,9% (wykres 39).

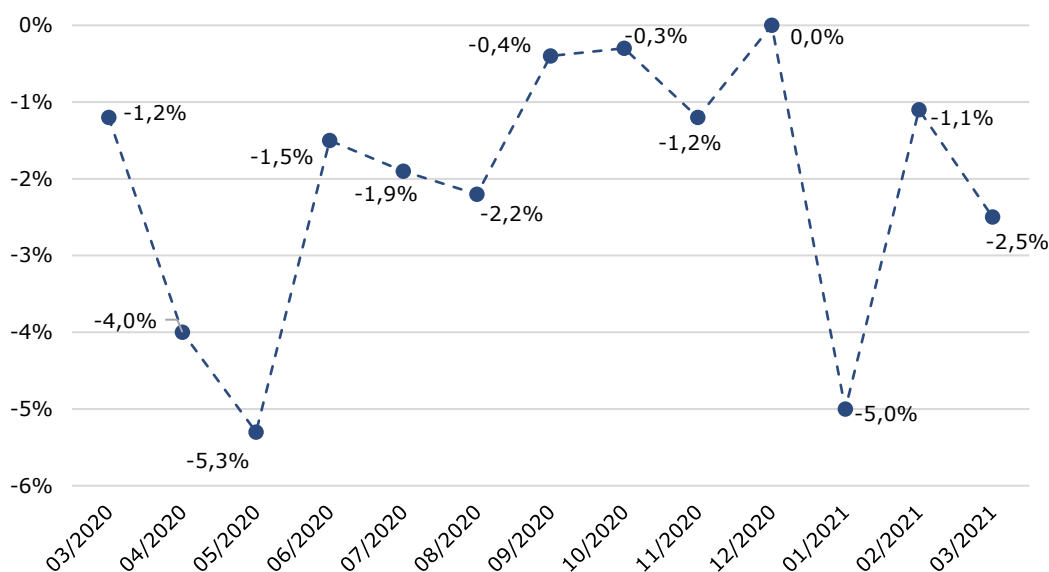
Wykres 39. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 01.05.2021.

Podmioty obsługi rynku nieruchomości w ostatnich 12 miesiącach kontynuowały zapowiedź redukcji zatrudnienia. W marcu br. w prognozach nadal dominowały negatywne odpowiedzi, a wartość wskaźnika pogorszyła się o 1,4 p.p. względem lutego 2021 r. (-2,5% w marcu br. vs -1,1% w lutym br.). Prognoza jest gorsza również względem r/r – spadek o 1,3 p.p. (-2,5% w marcu 2021 r. vs -1,2% w marcu 2020 r.) (wykres 40).

Wykres 40. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



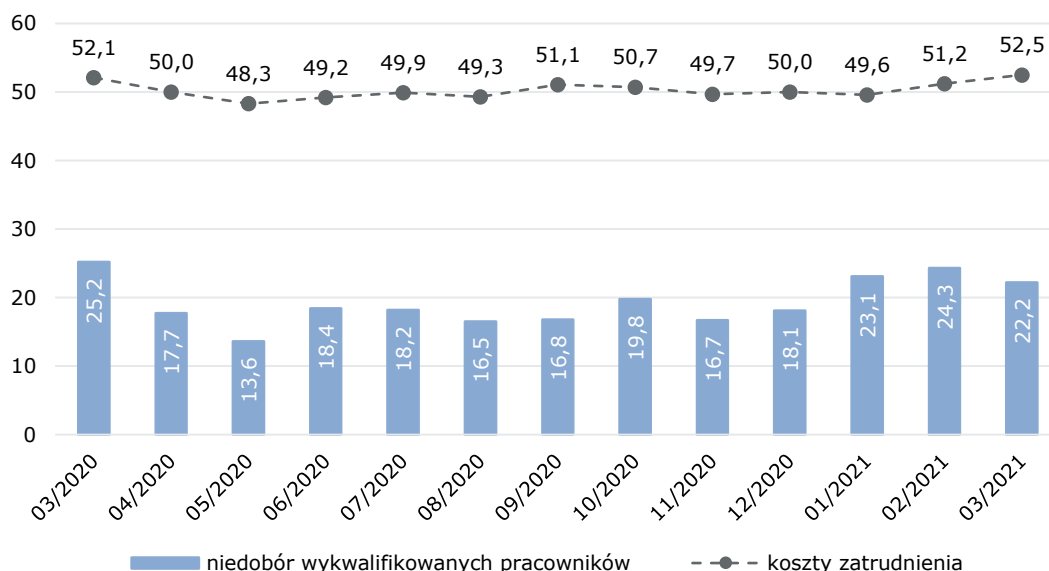
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 01.05.2021.

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

W marcu 2021 r. odsetek firm prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 22,2%, czyli o 2,1 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej. W ostatnich 12 miesiącach wartości tego wskaźnika oscylowały w przedziale 13,6-25,2%.

W marcu 2021 r. 52,5% 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 48,3-52,5% (wykres 41).

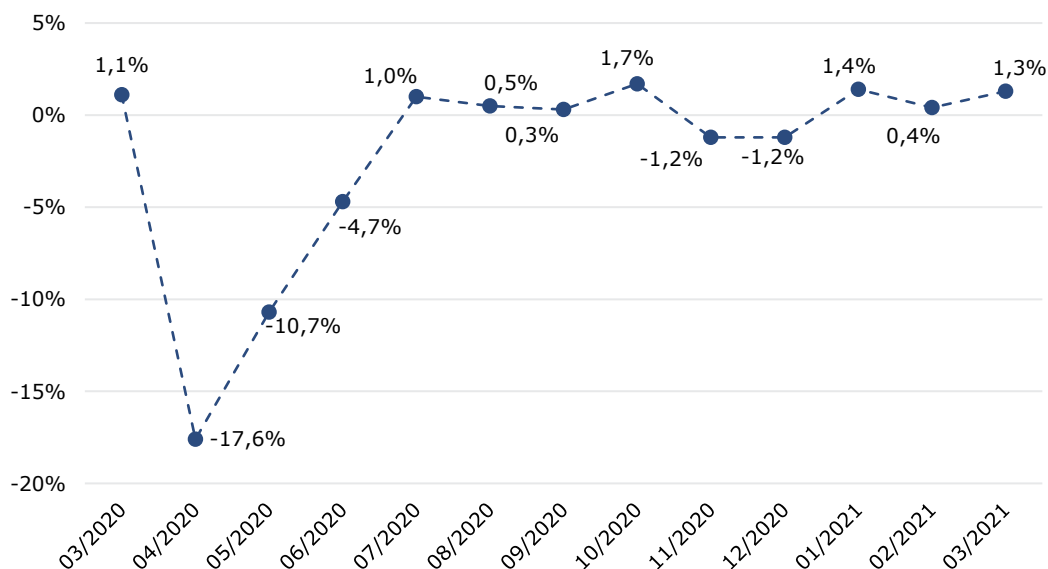
Wykres 41. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności bariery związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 01.05.2021.

Na najbliższe trzy miesiące firmy zapowiadają niewielki wzrost w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia. Wartość wskaźnika wzrosła o 0,9 p.p. i wyniosła 1,3%. W skali roku najbardziej pozytywne nastroje wyrażane były w październiku 2020 r., z kolei najwięcej negatywnych odpowiedzi zanotowano w kwietniu 2020 r. (wykres 42).

Wykres 42. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



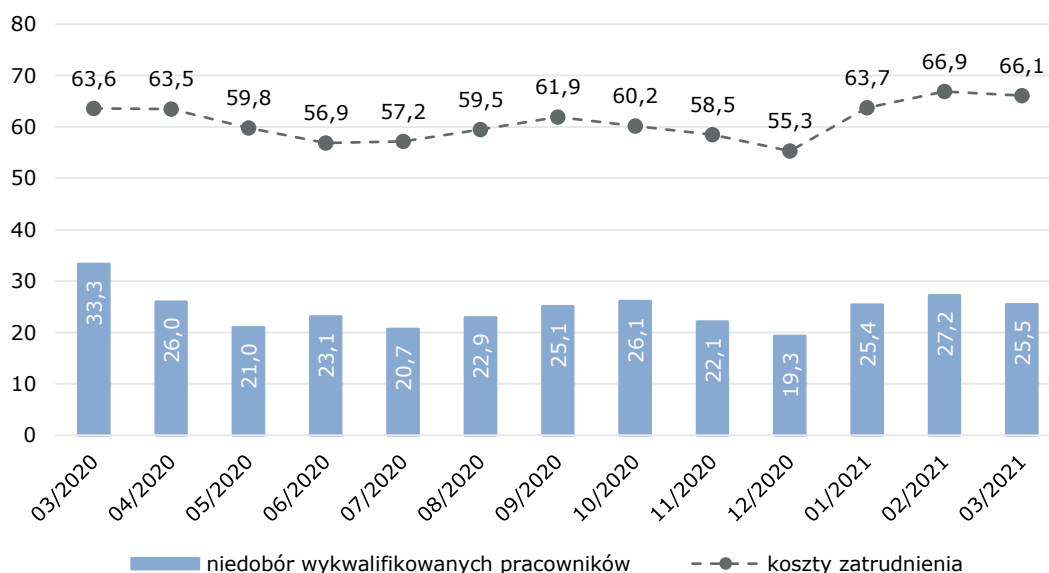
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 01.05.2021.

Administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N wg PKD 2007)

Odsetek firm zgłaszających w marcu 2021 r. trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 25,5% – to o 1,7 p.p. mniej w porównaniu z lutym br.

W marcu 2021 r. 66,1% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. Wartość wskaźnika spadła o 0,8 p.p. względem poprzedniego miesiąca i wzrosła o 2,5 p.p. r/r. W ujęciu rocznym wartość wskaźnika mieściła się w przedziale 55,3-66,9% (wykres 43).

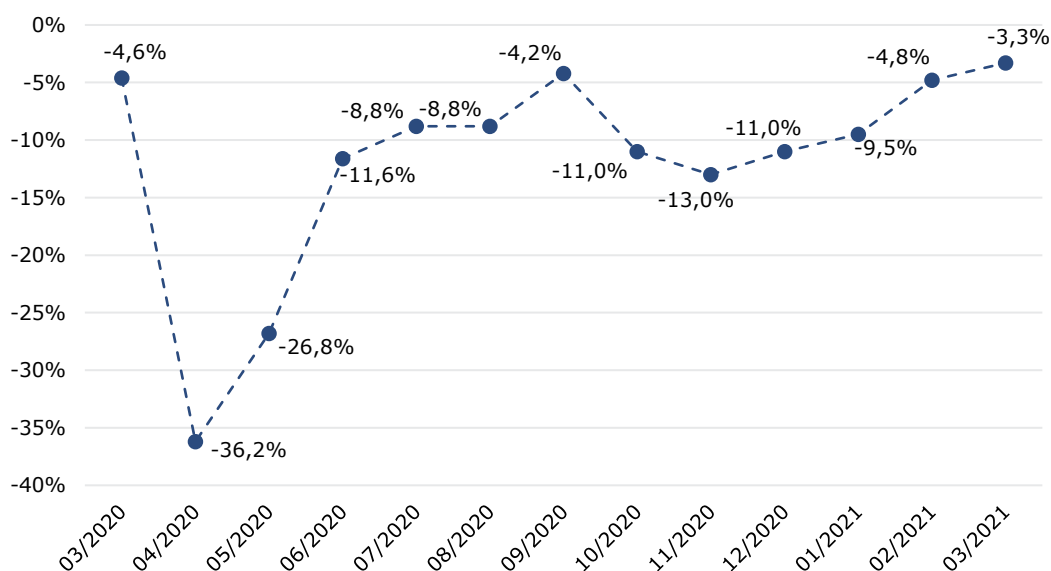
Wykres 43. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 01.05.2021.

W marcu 2021 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem poprzednich pięciu miesięcy, niemniej jednak w okresie ostatnich 12 miesięcy wskaźnik ten przyjmował wyłącznie wartości ujemne. Najwięcej negatywnych odpowiedzi zgłoszonych przez przedsiębiorstwa zanotowano w kwietniu 2020 r., najmniej – w marcu 2021 r. (wykres 44).

Wykres 44. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



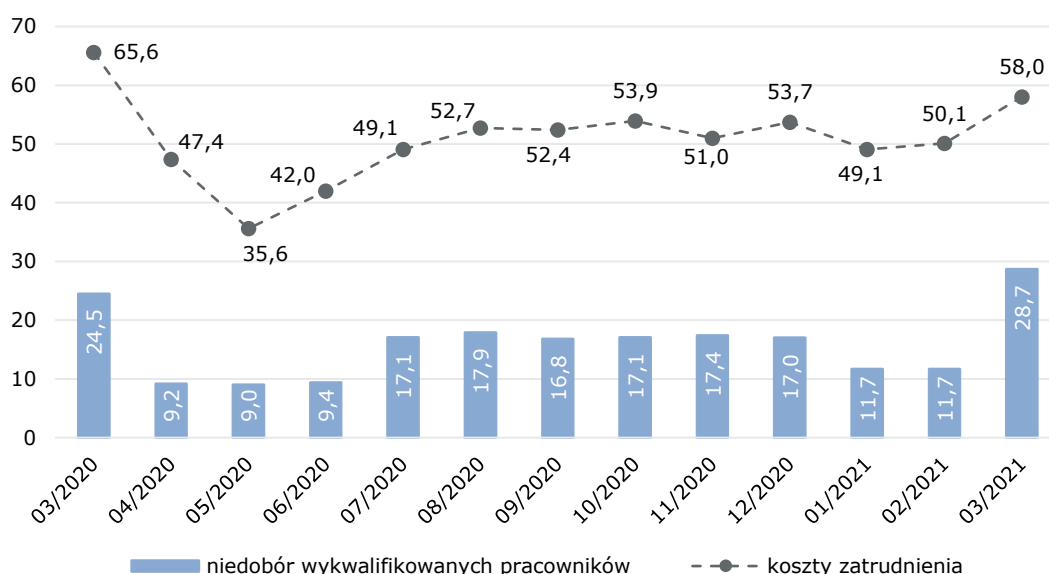
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 01.05.2021.

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

W marcu 2021 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały trudności z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, wyniósł 28,7%. Jest to najwyższa wartość wskaźnika odnotowana w okresie ostatnich 12 miesięcy. W stosunku do lutego 2021 r. wzrosła ona o 17,0 p.p., a r/r – o 4,2 p.p. Odsetek firm odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oscylował w ostatnich 12 miesiącach w przedziale od 9,0 do 28,7%.

W marcu 2021 r. 58,0% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartość wskaźnika mieściła się w przedziale 35,6-65,6% (wykres 45).

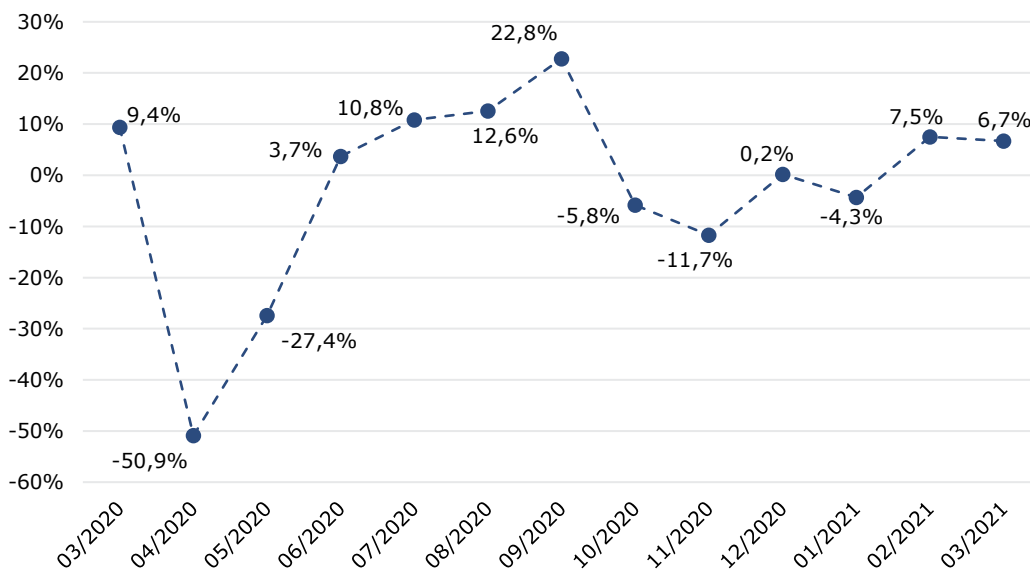
Wykres 45. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 01.05.2021.

W marcu 2021 r. zapowiedzi zatrudnienia były pozytywne podobnie jak i w lutym br., chociaż zaobserwowano niewielką redukcję (6,7% vs 7,5%). W ostatnich 12 miesiącach wskaźnik przyjmował bardzo zróżnicowanie wartości: od -50,9 do 22,8% (wykres 46).

Wykres 46. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 01.05.2021.

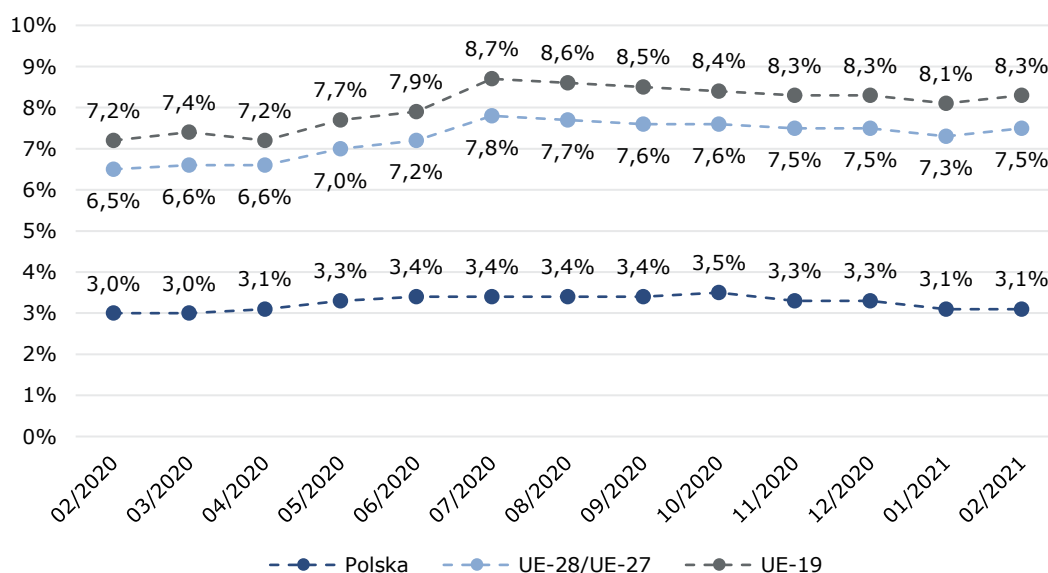
Rynek pracy w Unii Europejskiej

Według najnowszych danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w lutym 2021 r. wyniósł 7,5% dla krajów członkowskich UE-27, co oznacza wzrost o 0,2 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 1 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w lutym 2021 r. wyniosła 8,3%, co oznacza wzrost o 0,2 p.p. w porównaniu ze styczniem 2021 r. oraz wzrost o 1,1 p.p. r/r.

W Polsce w lutym 2021 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,1%, co oznacza brak zmian w stosunku do poprzedniego miesiąca i wzrost o 0,1 p.p. r/r (wykres 47).

Wykres 47. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski⁴



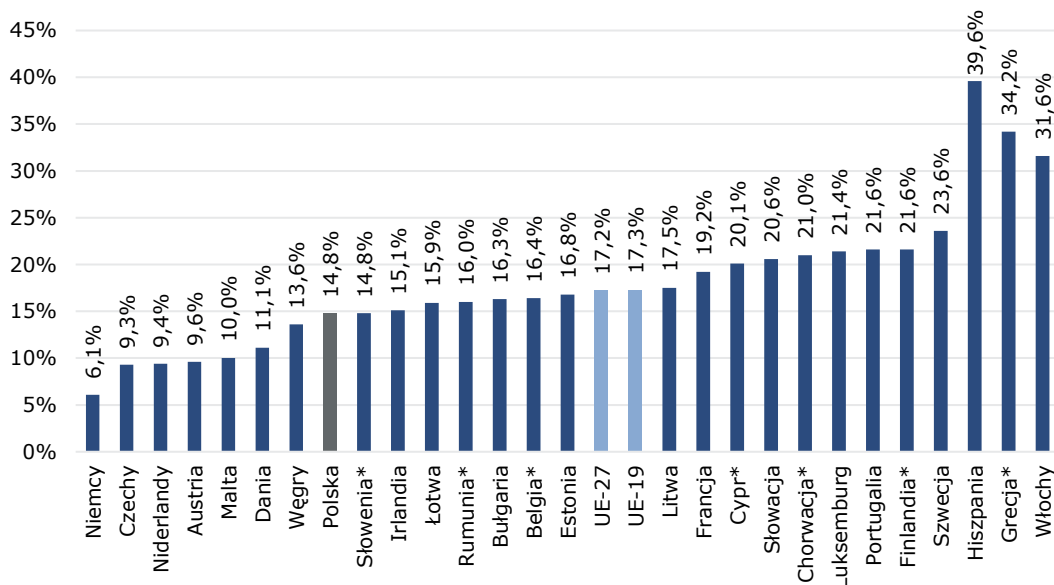
Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 15.04.2021.

W lutym 2021 r. według danych Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (16,1%), we Włoszech (10,2%) i na Litwie (9,6%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia stwierdzono w Polsce (3,1%), Czechach (3,2%) i Holandii (3,6%).

W lutym 2021 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 17,2% w UE-27 i 17,3% w strefie euro (UE-19) w porównaniu ze styczniem 2021 r., gdzie odsetek ten wyniósł 17,4% zarówno w przypadku UE-27, jak i UE-19. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,1%), Czechach (9,3%), Niderlandach (9,4%) i Austrii (9,6%, a najwyższe – w Hiszpanii (39,6%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 14,8% (wykres 48).

⁴ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 48. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE w lutym 2021 r.



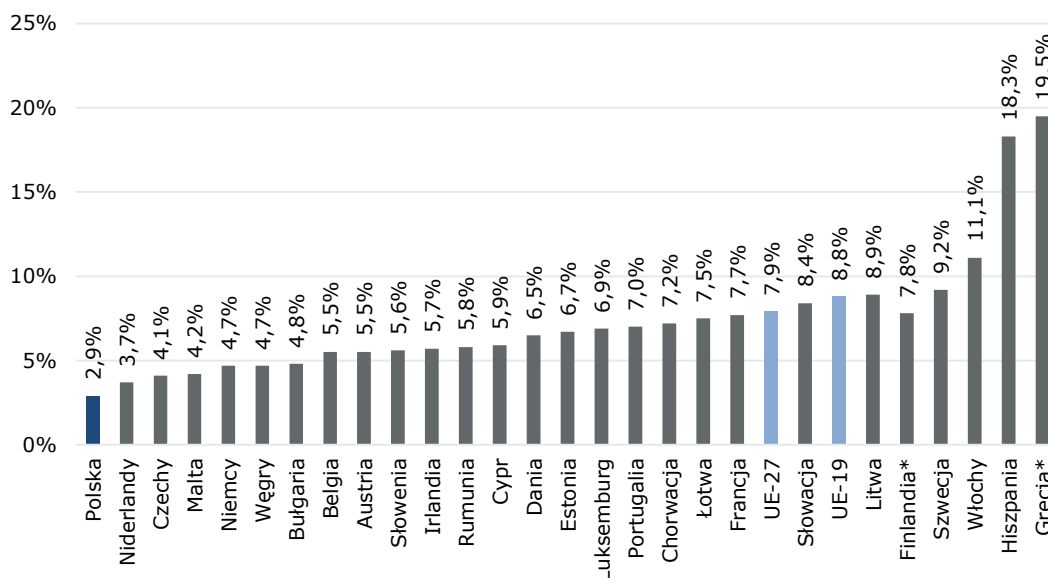
* grudzień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 15.04.2021.

W lutym 2021 r. stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 7,9% w UE-27, co oznacza brak zmian w porównaniu ze styczniem 2021 r. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyniosła 7,1%, co również oznacza brak zmian w porównaniu z zeszłym miesiącem. W strefie euro stopę bezrobocia wśród kobiet określono na poziomie 8,8%, co oznacza wzrost o 0,2 p.p. w porównaniu ze styczniem 2021 r., podczas gdy wśród mężczyzn stopa bezrobocia utrzymuje się na tym samym poziomie 7,9% (wykresy 49 i 50).

Najwyższy poziom bezrobocia zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn w krajach UE odnotowano w Hiszpanii (kobiety 18,3%, mężczyźni 14,1%). Z kolei najniższy poziom bezrobocia wśród kobiet stwierdzono w Polsce (2,9%), a wśród mężczyzn – w Czechach (2,5%).

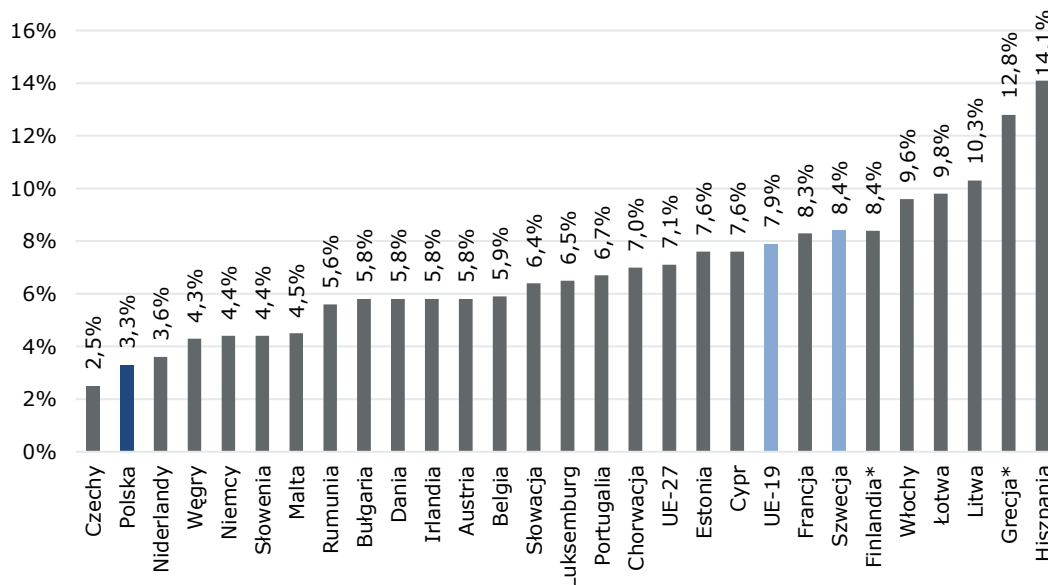
Wykres 49. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w lutym 2021 r.



* grudzień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 15.04.2021.

Wykres 50. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w lutym 2021 r.



* grudzień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 15.04.2021.

Przegląd badań i analiz

CEO Survey. Polska edycja

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki corocznego badania menedżerów zarządzających firmami na całym świecie, zrealizowanego w styczniu i lutym 2021 r. wśród 49 prezesów polskich firm. Podobnie jak w poprzednich edycjach, obejmowało ono najważniejsze trendy obserwowane we współczesnej gospodarce oraz zmiany w strategii działania i rozwoju firm. Odpowiedzi respondentów z Polski opracowano w ramach analizy środkowo-wschodniego regionu Europy.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 53% prezesów firm w Polsce, którzy wzięli udział w badaniu PwC CEO Survey, jest przekonanych, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy będziemy świadkami wzrostu globalnej gospodarki. Prezesi firm na świecie i w regionie Europy Środkowo-Wschodniej są większymi optymistami – takiego zdania jest bowiem odpowiednio 76% i 64%.
- Jednocześnie zdecydowana większość liderów biznesu spodziewa się wzrostu przychodów swoich biznesów. Pewnych takiego scenariusza w perspektywie 12 miesięcy jest 76% polskich prezesów, a w perspektywie 3 lat – aż 86% badanych (na świecie odpowiednio 85% i 88%).
- 43% badanych polskich przedsiębiorstw nie zmieniło poziomu zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach, a 22% firm wręcz zwiększyło liczbę pracowników. Jednocześnie 35% respondentów przyznało, że w ciągu ostatniego roku liczba zatrudnionych w ich organizacjach zmalała.
- 43% firm z Polski zamierza zwiększyć zatrudnienie w 2021 r., a w ciągu 3 lat takie plany deklaruje aż 78% badanych. Tylko 10% firm w Polsce (w porównaniu do 21% na świecie i 18% w regionie Europy Środkowo-Wschodniej) spodziewa się spadku liczby zatrudnionych w swoich przedsiębiorstwach w tym roku.
- Jako największe ryzyka biznesowe zarządzający firmami w Polsce wskazują jednak na niepewność co do regulacji podatkowych (90% odpowiedzi po zsumowaniu „jestem tym bardzo zaniepokojony” i „jestem tym w pewnym stopniu zaniepokojony”). Na kolejnych pozycjach respondenci wymienili niepewny wzrost gospodarczy (88%) i później dopiero pandemię (86%).
- Wśród 15 największych zagrożeń wskazywanych przez polskich menedżerów nie znalazły się ryzyka związane z dostępnością pracowników z kluczowymi umiejętnościami oraz dezinformacją wywołaną falą fake newsów. Nadal jednak znaczna część prezesów wyraża zaniepokojenie tymi zjawiskami – 61% w odniesieniu

do kluczowych umiejętności i 63% do dezinformacji (po zsumowaniu odpowiedzi „bardzo zaniepokojony” i „w pewnym stopniu zaniepokojony”).

- 35% prezesów z Polski przyznaje, że powinno robić więcej w kwestii mierzenia i raportowania wpływu na środowisko. Mimo to, zaledwie 22% liderów biznesu w Polsce deklaruje, że zmiany klimatu i szkody środowiskowe znalazły się w ich strategii zarządzania ryzykiem.
- W najbliższych 3 latach 82% prezesów polskich firm planuje zwiększyć swoje wydatki na inicjatywy wzmacniające efektywność kosztową. Na drugim miejscu znalazła się transformacja cyfrowa (73%), a dalej cyberbezpieczeństwo i ochrona danych oraz programy wzmacniające wzrost organiczny (po 57% odpowiedzi).
- W porównaniu do swoich kolegów na świecie i w regionie polscy respondenci zamierzają dużo mniej inwestować w zrównoważony wzrost i inicjatywy ESG⁵ (25% różnicy względem globalnej średniej), przywództwo i rozwój talentów (18% różnicy), cyberbezpieczeństwo (15%) oraz transformację cyfrową (10%).

Przyszłość rynku pracy. Polska perspektywa

Charakterystyka publikacji

Analiza przyszłości polskiego rynku pracy została przygotowana w ramach globalnego badania Upskilling Hopes & Fears 2021, w którym wzięli udział respondenci z 19 krajów: Polski, Niemiec, Francji, Hiszpanii, Holandii, Wielkiej Brytanii, USA, Kanady, Australii, Chin, Indii, Japonii, Kuwejt, Malezji, Kataru, Arabii Saudyjskiej, Singapuru, RPA i Zjednoczonych Emiratów Arabskich. Próba badawcza w Polsce wyniosła 2001 osób.

Źródło

PwC. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Wybrane zagadnienia z publikacji

- 37% pracowników w Polsce jest pozytywnie nastawionych do zmian – są oni podekscytowani nowymi możliwościami (21%) albo przynajmniej pewni, że odniosą sukces (16%). Jednocześnie 40% obawia się tego, co przyniosą kolejne lata. Na świecie grupa optymistów, którzy widzą przyszłość rynku pracy w jasnych barwach, jest znacznie większa (50%), choć nadal co trzeci respondent wyraża zaniepokojenie.
- Polacy dostrzegają pozytywny wpływ nowych technologii na środowisko pracy. 57% ankietowanych jest zdania, że technologie stwarzają pracownikom więcej możliwości niż zagrożeń. Jednocześnie 2/3 respondentów przyznaje, że automatyzacja niesie pewne ryzyko dla niektórych miejsc pracy.

⁵ ESG – inwestowanie zrównoważone, czyli strategia inwestowania, w której uwzględniane są kryteria niefinansowe, jak np. dbałość spółki o środowisko (Environment), społeczna odpowiedzialność jej biznesu (Social) czy spełnianie zasad ładu korporacyjnego (Governance).

- Według 53% pracowników w Polsce jest mało prawdopodobne, że w najbliższych 5 latach postęp technologiczny zdezaktualizuje ich pracę. Na świecie grupa wyrażająca takie samo przypuszczenie jest dużo mniejsza i wynosi 39%.
- 45% badanych nie obawia się negatywnego wpływu automatyzacji na własną karierę zawodową, z kolei 38% jest zdania, że stwarza ona zagrożenie dla ich pracy w przyszłości. Polacy są zatem dużo bardziej pewni swojej zawodowej przyszłości niż pracownicy na świecie, gdzie te proporcje wyglądają odwrotnie: odpowiednio 31 i 45%.
- Głównym czynnikiem, który zmieni rynek pracy w ciągu 3-5 lat, jest zdaniem ponad połowy badanych w Polsce (51%) właśnie szybki postęp technologiczny. Na drugim miejscu (49% odpowiedzi) znalazła się zmiana preferencji pracowników, w tym chęć do pracy zdalnej i (lub) hybrydowej, a dalej zmiany demograficzne (43%) oraz niedobór zasobów naturalnych i zmiany klimatu (42%).
- 62% polskich pracowników (58% na świecie) pozytywnie ocenia swoje kompetencje cyfrowe, przyznając, że w momencie wybuchu pandemii miało już wystarczające umiejętności w tym zakresie (26%) lub opanowali je w pewnym stopniu i w ciągu ostatniego roku rozwinęli (36%). Jednak 19%, czyli niemal co 5 respondent w Polsce, jeszcze rok temu nie miał wystarczających umiejętności cyfrowych, a ich nauczanie stanowiło duże wyzwanie. 84% polskich uczestników badania wyraża pewność co do umiejętności przystosowania się do korzystania z nowych technologii w miejscu pracy.
- 78% respondentów przyznaje, że ich obecny pracodawca umożliwia zdobywanie umiejętności cyfrowych poza standardowymi obowiązkami. Jednak zdaniem badanych odpowiedzialność za podnoszenie swoich kwalifikacji spoczywa jednakowo zarówno na samych pracownikach (76% odpowiedzi), jak i pracodawcach (73%).
- 86% polskich pracowników (w porównaniu do 76% na świecie) jest gotowa do ciągłego zdobywania nowych umiejętności, a nawet do przekwalifikowania, aby utrzymać się na rynku pracy. Niemal tyle samo osób (85%) przyznaje, że zdobywa nowe umiejętności, by dostosowywać się do coraz bardziej cyfrowego świata. W ciągu ostatnich 12 miesięcy najwięcej pracowników nauczyło się nowych rzeczy poprzez wykonywanie swoich obowiązków w pracy (48%), a 45% uczestniczyło w darmowych kursach online. Jedynie 28% respondentów sfinansowało szkolenia dla siebie z własnych pieniędzy.).
- Wśród umiejętności, które są najmocniejszą stroną polskich pracowników, ankietowani najczęściej wymieniali: umiejętność współpracy (89%), szybkie uczenie się nowych rzeczy i rozwiązywanie problemów (po 87% wskazań) oraz zdolność do adaptacji (84%).
- 55% polskich respondentów przyznaje, że już dziś część ich zadań może być wykonywana zdalnie.
- Idealnym modelem pracy w przyszłości dla 77% pracowników jest model hybrydowy, czyli łączący pracę zdalną z pracą w biurze lub u klienta. 14% badanych widziałoby swoją przyszłość w tradycyjnym modelu pracy, takim jak przed pandemią.

9% pracowników w Polsce i 19% na świecie spodziewa się, że w przyszłości będziemy mieli do czynienia z całkowicie wirtualnym sposobem świadczenia pracy.

- 81% respondentów w Polsce (75% na świecie) chce pracować w organizacji, która ma pozytywny wpływ na społeczeństwo. Z kolei 52% Polaków (49% na świecie) chciałoby zostać przedsiębiorcą i założyć własną firmę.
- Postawieni przed wyborem: więcej zarabiać czy wykonywać pracę, która ma znaczenie i wywiera wpływ, 54% pracowników w Polsce wybrało drugą odpowiedź, a 46% postawiło na większą pensję. Proporcje wśród badanych na świecie są dokładnie odwrotne.
- Polacy są bardziej sceptyczni w kwestii przekazywania pracodawcy zbyt wielu danych osobowych, takich jak dostęp do naszych social mediów (zgodziłoby się na to w Polsce 21% pracowników, 35% na świecie) czy też wyrażenie zgody na monitorowanie przez pracodawcę naszej wydajności w pracy za pomocą specjalnych urządzeń czy aplikacji (pozytywnie do tego odnosi się 29% badanych w Polsce i 44% na świecie).

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 marcu 2021 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 marcu 2021 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 276,8 tys. ofert pracy, czyli o 19,4% więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji w Polsce w czasie trwania pandemii najgorsza sytuacja jest w Poznaniu. W marcu 2021 r. liczba ogłoszeń o pracę spadła o 27% r/r. Niewiele lepiej sytuacja przedstawia się w Katowicach – tutaj w marcu pracodawcy opublikowali o 23% ogłoszeń o pracę mniej niż przed rokiem. Zupełnie inaczej dzieje się w Bydgoszczy. W marcu 2021 r. opublikowano tam 3,9 tys. nowych ogłoszeń, czyli o 41% więcej. Podobnie wygląda sytuacja w Lublinie, gdzie wzrost r/r wyniósł 37%.
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w marcu 2021 r. przypadało średnio 11 ofert pracy wobec 9,2 r/r.
- W marcu 2021 r. widoczny był wzrost r/r nowych ofert dotyczących zawodów z obszaru HR (HR Business Partner +54%; rekruter +447%; specjalista ds. kadr

i płać +23%; specjalista ds. HR +20%), marketingu (specjalista ds. e-commerce +90%; dyrektor marketingu/sprzedaży + 56%; specjalista ds. marketingu +52%); oraz prawa (aplikant radcowski/adwokacki +159%; radca prawny 69%; doradca podatkowy +43%). Widoczny jest też wyraźny wzrost zapotrzebowania na przedstawicieli zawodów medycznych (lekarz +102%; ratownik medyczny 63%; pielęgniarka 42%).

- Wśród zawodów związanych z pracą fizyczną wzrosło zainteresowanie na pracujących w zawodach kierowcy (o 39%) oraz magazyniera (o 30%).
- Atrakcyjność ofert pracy w marcu 2021 r. zanotowała niewielki spadek. W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,8 benefitów vs 6 w lutym 2021 r., natomiast względem marca 2020 r. oferty były tak samo atrakcyjne i zawierały średnio po 5,8 benefitów.
- W marcu 2021 r. najczęściej wymienianym w ofertach pracy benefitem były różnego rodzaju szkolenia (66% w marcu vs 64% w lutym 2021 r.). 42% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietów medycznych (48% w lutym 2021 r.). W marcu br. wysokie wynagrodzenie wymieniano w 58% ofert pracy vs 54% miesiąc wcześniej.
- W marcu 2021 r. nieco spadły oczekiwania pracodawców względem przyszłych pracowników. Na jedną ofertę przypada ich średnio 5,4 (5,6 w lutym 2021 r.).
- Najbardziej pożądanym przez pracodawców wymaganiem nadal jest doświadczenie (77%), na drugim miejscu – odpowiednie wykształcenie (48%), a następnie dyspozycyjność (32%) i znajomość języka obcego (32%).

Jak pracować i nie zwariować? Równowaga między życiem prywatnym a pracą

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport obrazuje, w jaki sposób pracownicy radzą sobie z zachowaniem work-life balance i jakiego wsparcia oczekują od pracodawcy. Badanie przeprowadzono w dniach 12-19 lutego 2021 r. metodą CAWI na reprezentatywnej próbie aktywnych zawodowo Polaków, pracujących w firmach zatrudniających powyżej 50 pracowników (N=1247).

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 75% zatrudnionych ma świadomość tego, jak duży wpływ na ich dobrostan i zaangażowanie ma zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Pomimo tego co czwarty aktywny zawodowo Polak nie potrafi znaleźć balansu między domem a pracą, a 23% pracodawców nie podejmuje żadnych aktywności wspierających ten obszar.

- Co piąty Polak pracuje powyżej 9 godzin na dobę – to o ponad godzinę więcej niż pozwala na to Kodeks pracy. Z kolei co szósty zatrudniony pracuje 5-6 godzin na dobę – czyli na $\frac{3}{4}$ etatu. Więcej niż 9 godzin Polacy poświęcają tylko na sen (6% badanych).
- Poczucie odpowiedzialności zaburza work-life balance 41% respondentów. Co trzeci badany poświęca się pracy, by otrzymać wyższe wynagrodzenie z tytułu przepracowanych nadgodzin oraz z braku możliwości pracy zdalnej. Tyle samo osób zadeklarowało, że pracuje więcej ze względu na zbyt dużo obowiązków czy też wygórowane wymagania przełożonego.
- Dla blisko połowy pracowników istotny wpływ na zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym ma poczucie stabilności zatrudnienia. Co czwarty badany oczekuje jasno określonych zadań, realnych do wykonania w ciągu 8 godzin pracy. Dla 44% respondentów kluczowe znaczenie ma dobra atmosfera w miejscu pracy – bez „wyścigu szczurów”, niezdrowej rywalizacji czy pracy ponad normę.

Raport płacowy

Charakterystyka raportu

Opublikowany w marcu 2021 r. raport przedstawia informacje dotyczące wynagrodzeń oferowanych w procesach rekrutacyjnych na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie. Dane opracowano na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych metodą: 1) CAWI oraz CATI – od 27 sierpnia do 16 września 2020 r. na próbie 2067 specjalistów i menedżerów z całego kraju, reprezentujących różne dyscypliny i branże; 2) CAWI – w grudniu 2020 r. wśród 315 pracodawców; 3) CAWI – w grudniu 2020 r. wśród 956 pracowników (specjalistów i menedżerów).

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 91% firm planuje nowe inwestycje na lata 2021-2022. Aby je zrealizować, będą musiały zatrudnić pracowników posiadających coraz trudniej dostępne kwalifikacje. Kluczowymi kompetencjami są znajomość nowoczesnych technologii oraz analityczne, kreatywne i nieszablonowe myślenie.
- Grupą zawodową, która w 2020 r. zanotowała najwyższe wzrosty wynagrodzeń (15% r/r), są prawnicy.
- Płace w administracji wzrosły o 4% w stosunku do 2019 r. Autorzy raportu zwracają uwagę, że jest to najniżej opłacana grupa z wymienionych w raporcie i na tle ostatnich lat dynamika wzrostu wynagrodzeń w niej należy do najniższych, choć też najbardziej stabilnych.
- Specjaliści i menedżerowie IT, których wynagrodzenia rosną dynamicznie w ciągu ostatnich lat, po raz pierwszy odnotowali spadek średniego miesięcznego wynagrodzenia (o 4%).

- Obszar logistyki zakupów i operacji należał do najbardziej zróżnicowanych na rynku pod kątem tendencji w zakresie wynagradzania. Część specjalistów bardzo zyskała, podczas gdy inni znaleźli się w najgorszej sytuacji od wielu lat. Średnio odnotowano spadek o 3%.
- Specjaliści i menedżerowie zarządzania zasobami ludzkimi zanotowali spadek wynagrodzeń o 3%. Pracodawcy szukali możliwości optymalizacji kosztów, więc tam, gdzie kompetencje HR nie były niezbędne, decydowali się na zwolnienia.
- Handlowców i marketerów dotknął spadek wynagrodzeń o 5%, na co w największym stopniu wpłynęły znacząco mniejsze prowizje. Przed większymi spadkami średniej branży tę uchroniła sprzedaż przez internet.
- Na stanowiskach inżynierskich odnotowano spadek o 6%. Do trudniejszej sytuacji w branży i potrzeby oszczędności również na kosztach pracy przyczyniły się przestoje produkcyjne spowodowane pandemią.
- Średnie miesięczne wynagrodzenie w branży farmaceutycznej i sprzętu medycznego w porównaniu do 2019 r. spadło o 9%. Jednak wciąż specjaliści i menedżerowie w tej branży należą przeciętnie do grupy pracowników najlepiej wynagradzanych na rynku.
- Bankowość i ubezpieczenia odnotowały jeden z największych spadków płac – o 13%. Sprzedaż w oddziałach mocno się skurczyła, co przełożyło się na zwolnienia, rosnącą liczbę kandydatów aktywnie poszukujących pracy i znaczny spadek oczekiwań finansowych. Dodatkowo ograniczenia działalności oddziałów wpłynęły na niższe wyniki i w efekcie mniejsze prowizje.
- Przedstawiciele finansów i księgowości odnotowali spadek wynagrodzeń o 13%. Pandemia dotknęła w największym stopniu grupę stanowisk najwyższych oraz początkujących specjalistów.
- Wyższa kadra zarządzająca odnotowała spadek wynagrodzeń o 13%. Wpływ na taką sytuację miały przede wszystkim niższe realizowane i zakładane wyniki firm, które bezpośrednio przekładają się na wysokość premii i prowizji kadry zarządzającej.
- Wśród 5 najczęściej oferowanych pozapłacowych benefitów pracodawcy oferowali: możliwość pracy zdalnej (71%); elastyczny czas pracy (61%), prywatną opiekę medyczną (60%); kartę fitness (46%); dodatkowe premie i bonusy (45%).
- Wśród 5 najczęściej pożądaných pozapłacowych benefitów pracownicy wymienili: możliwość pracy zdalnej (67%); elastyczny czas pracy (67%); dodatkowe premie i bonusy (63%); prywatną opiekę medyczną (59%); dodatkowe dni urlopu (43%).
- Większość badanych organizacji (63%) nie planuje wprowadzenia dodatkowych benefitów związanych ze zwiększonym wymiarem pracy zdalnej. Co trzecia firma zakupi jednak lub już zakupiła dodatkowe narzędzia biurowe, a co dziesiąta decyduje się na zakup wyposażenia biurowego, np. ergonomicznych krzeseł czy biurka. Niespełna 10% organizacji oferuje jednorazowe bądź miesięczne dofinansowanie dla pracowników.

Employment and Social developments in Europe Quarterly Review – March 2021

Charakterystyka raportu

W wydaniu z marca 2021 r. przeanalizowano wpływ pandemii COVID-19 i związanych z nią ograniczeń na sytuację osób samozatrudnionych. Do sporządzenia niniejszego sprawozdania wykorzystano szeroki zakres źródeł informacji, w tym statystyki Eurostatu, sprawozdania i dane z sondaży Dyrekcji Generalnej ds. Gospodarczych i Finansowych Komisji Europejskiej.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- W czasie trwania pandemii odnotowano większy spadek liczby osób zatrudnionych na etacie niż osób pracujących na własny rachunek.
- Osoby samozatrudnione zgłaszały ogólnie większe trudności finansowe niż pracownicy najemni. Odsetek takich wskazań wyniósł przykładowo 36% wśród kadry kierowniczej, 49% wśród pozostałych pracowników umysłowych i 53% wśród pracowników fizycznych.
- Grupa osób samozatrudnionych doświadczyła silnego skrócenia czasu pracy i poważniejszych strat w dochodach niż pracownicy najemni w przeważającej liczbie sektorów gospodarki większości państw członkowskich, a szczególnie w budownictwie, działalności artystycznej, rozrywkowej i rekreacyjnej, gastronomii oraz hotelarstwie. Redukcja godzin pracy była szczególnie widoczna w II kwartale 2020 r. (-18,2% r/r dla samozatrudnionych w porównaniu z -12,9% dla pracowników najemnych).

Global Gender Gap Report 2021

Charakterystyka raportu

Tegoroczny raport, opublikowany w marcu 2021 r., koncentruje się na konsekwentnym pomiarze różnic w traktowaniu płci, dostarczając jednocześnie nowych danych wskazujących na pojawiające się i niepokojące tendencje na rynku pracy, tak aby możliwe stało się proaktywne przeciwdziałanie takim zachowaniom. Przedstawiona analiza opiera się na metodologii łączącej najnowsze statystyki organizacji międzynarodowych oraz wyniki ankiet przeprowadzonych wśród kadry kierowniczej. Globalny wskaźnik różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn (Global Gender Gap Index) analizuje ewolucję tych różnic w czterech kluczowych wymiarach (udział w życiu gospodarczym i możliwości ekonomiczne; poziom wykształcenia; zdrowie i przeżywalność oraz wzmocnienie pozycji politycznej) i śledzi postępy w ich niwelowaniu w czasie. W tym roku indeks Global Gender Gap stanowi punkt odniesienia dla 156 krajów, dostarczając narzędzia do porównań między państwami i ustalania priorytetów najsukuteczniejszych polityk potrzebnych do zniwelowania różnic w traktowaniu płci.

Źródło

World Economic Forum. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- W 2021 r. odsetek dotychczas zniwelowanych różnic między płciami wynosi 68%. Wynik ten jest mniejszy w stosunku do 2020 r. o 0,6 p.p. Dane te wynikają głównie z powiększenia się różnic w dużych krajach. Przy obecnej tendencji zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na świecie zajmie 135,6 lat.
- Różnicę w pozycji politycznej kobiet i mężczyzn do tej pory zniwelowano jedynie w 22%, a od edycji raportu z 2020 r. zwiększyła się ona o 2,4 p.p. We wszystkich 156 krajach objętych indeksem kobiety stanowią zaledwie 26,1% z około 35 500 miejsc w parlamentach i zaledwie 22,6% z ponad 3400 ministrów na całym świecie. W 81 krajach, według stanu na 15 stycznia 2021 r., nigdy nie było kobiety na stanowisku głowy państwa. Światowe Forum Ekonomiczne szacuje, że przy obecnym tempie postępu osiągnięcie parytetu płci w polityce zajmie 145,5 lat.
- Pogłębiające się różnice między płciami w zakresie uczestnictwa w życiu politycznym wynikają z negatywnych tendencji w niektórych dużych państwach, które zrównoważyły postęp, jaki nastąpił w 98 mniejszych krajach. W skali globalnej, od czasu poprzedniej edycji raportu, w parlamentach zasiada więcej kobiet, a dwa kraje wybrały swoją pierwszą kobietę premiera (Togo w 2020 r. i Belgia w 2019 r.).
- Według tegorocznych wyników Indeksu do tej pory zlikwidowano 58% różnic między płciami związanych z udziałem w życiu gospodarczym i możliwościami ekonomicznymi. Od czasu wydania raportu w 2020 r. nastąpiła nieznaczna poprawa, w związku z czym szacuje się, że zniwelowanie tej luki zajmie kolejne 267,6 lat.
- Z jednej strony odsetek kobiet wśród wykwalifikowanych specjalistów nadal rośnie, podobnie jak postęp w kierunku równości płac, choć w wolniejszym tempie. Z drugiej jednak ogólne dysproporcje w dochodach są nadal tylko częściowo zniwelowane i wciąż brakuje kobiet na stanowiskach kierowniczych – obejmują one zaledwie 27% wszystkich stanowisk kierowniczych. Ponadto dane dostępne dla edycji raportu na rok 2021 nie odzwierciedlają jeszcze w pełni wpływu pandemii. Prognozy dla wybranej liczby krajów pokazują, że różnice między płciami w udziale w sile roboczej są większe od czasu jej wybuchu. W skali globalnej ekonomiczna luka między płciami może być zatem od 1 do 4% większa niż prognozowano.
- Różnice między płciami w zakresie poziomu wykształcenia oraz zdrowia i przeżywalności zostały niemal zniwelowane. Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, w skali globalnej zlikwidowano 95% tej różnicy, a w 37 krajach osiągnięto już parytet. Indeks szacuje, że przy obecnym kursie całkowite zniwelowanie tej różnicy zajmie kolejne 14,2 roku. W obszarze zdrowia i przeżywalności 96% różnicy między płciami zostało zlikwidowane, co stanowi marginalny spadek od ubiegłego roku (niewynikający z COVID-19), a czas potrzebny do zniwelowania tej różnicy pozostaje nieokreślony. Zarówno w przypadku edukacji, jak i zdrowia postęp jest wprawdzie większy niż w przypadku gospodarki i polityki w danych światowych, jednak istnieją istotne przyszłe implikacje zakłóceń spowodowanych pandemią, a także utrzymujące

się różnice w zależności od dochodu, położenia geograficznego, rasy i pochodzenia etnicznego.

Corona Generation. Growing Up in a Pandemic

Charakterystyka raportu

Celem opublikowanego w marcu 2021 r. raportu jest próba analizy skutków (spadek poziomu nauczania, pogorszenie się stanu psychicznego, wzrost bezrobocia, spadek wielkości zarobków) spowodowanych pandemią w 2020 r. w populacji młodych ludzi, oraz prognoza krótko- i długoterminowych wydatków. Przeszła i obecna sytuacja „koronapokolenia” została zmierzona w trzech wymiarach: edukacji, zdrowia psychicznego oraz rynku pracy. Ze względu na wybór tych obszarów w centrum zainteresowania znalazła się szeroko rozumiana młodzież: od pierwszych lat szkolnych do pracowników do 34. r.ż. Analizy oparto na danych statystycznych światowych i europejskich organizacji, np. MOP, OECD, EU⁶.

Źródło

Polski Instytut Ekonomiczny. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- Edukacja, rynek pracy i zdrowie psychiczne to trzy obszary, na które w przypadku młodego pokolenia najsilniej wpłynęła epidemia COVID-19
- Strata edukacyjna spowodowana pandemią ma źródło przede wszystkim w takich czynnikach, jak czasowe lub permanentne zamknięcie szkół, zdalne nauczanie będące w świetle badań mniej skuteczną formą przekazywania wiedzy niż tradycyjne lekcje oraz pogłębienie różnic edukacyjnych między gorzej sytuowanymi grupami społecznymi a tymi bardziej uprzywilejowanymi. Zależnie od kontekstu kulturowego w wybranych krajach i regionach większej straty edukacyjnej mogą doświadczyć młode kobiety.
- Młodzi pracownicy zostali w szczególny sposób dotknięci skutkami koronakryzysu. W 2020 r. ogólny wzrost bezrobocia na świecie wyniósł 3,7%, ale wśród młodych było to aż 8,7%. Wśród osób najbardziej narażonych w czasie kryzysu COVID-19 znajduje się 1,6 mld pracowników gospodarki nieformalnej. Stanowią oni połowę światowej siły roboczej i pracują w sektorach, w których odnotowano znaczną utratę miejsc pracy i których przychody znacząco spadły.
- Oprócz pogorszenia sytuacji życiowej konkretnych jednostek oraz wynikających z tego kosztów społecznych spadek dobrostanu psychicznego niesie za sobą wymierne koszty ekonomiczne. Na pogorszenie kondycji psychicznej młodego pokolenia wpływają głównie osłabienie ich szans na rynku pracy, spadek perspektyw stabilnego zatrudnienia, skutki izolacji społecznej i stres wynikający z potencjalnych skutków zarażenia koronawirusem. Gorszy start na rynku pracy tworzy z kolei ryzyka społeczne w postaci spadku liczby zawieranych małżeństw, wzrostu liczby rozwodów,

⁶ Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Unia Europejska (UE)

obniżonej diety oraz sprzyja wzrostowi patologii społecznych na czele z przestępczością czy alkoholizmem. Ponadto możemy zaobserwować kilka innych problemów związanych z systemem opieki zdrowotnej. Należą do nich przede wszystkim ograniczony dostęp do specjalistów (psychiatrów, psychologów i terapeutów), liczba opuszczonych hospitalizacji pacjentów chorych psychicznie oraz negatywny wpływ COVID-19 na jakość terapii osób z zaburzeniami psychicznymi.

- Krótkoterminowy koszt skutków pandemii w skali całego świata to 1,7 bln dolarów. Składają się na niego koszty walki z problemami psychicznymi (407 mld dolarów) i bezrobociem wśród młodych (1,3 bln dolarów).
- Długoterminowe koszty wpływu pandemii na edukację i rynek pracy będą znacznie wyższe – szacowane są na 44 bln dolarów. Wśród nich najważniejszym elementem jest wynikający z ograniczenia dostępu do edukacji i obliczany na 21 bln dolarów spadek przyszłych dochodów mierzony na przestrzeni 45-letniej kariery zawodowej młodych pracowników. Drugą istotną składową są obliczane na 15,5 bln dolarów koszty wzrostu trwałego bezrobocia, a także szacowane na 5,7 bln dolarów koszty wynikające ze spadku wynagrodzeń młodych pracowników w nadchodzącym 15-leciu.
- Działaniami, których wdrożenie pozwoli złagodzić negatywne skutki koronakryzysu, mogą stać:
 - podniesienie nakładów na edukację oraz towarzyszący im program wyrównywania strat w wiedzy, umiejętnościach i kwalifikacjach młodego pokolenia. Jest to warunek konieczny dla przyszłej konkurencyjności młodych ludzi na rynku pracy;
 - zwiększenie strumienia środków przeznaczanych na zdrowie psychiczne. Aby uniknąć efektu straconego pokolenia, niezbędne jest wzmocnienie nie tylko tych segmentów ochrony zdrowia, które zajmują się bezpośrednio pacjentami zakażonymi COVID-19, ale także oferujących wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego;
 - dalsza antycykliczna polityka gospodarcza w postaci stymulacji fiskalnej nakierowanej na zmniejszenie poziomu bezrobocia wśród młodych ludzi. W tym pakiecie powinny znaleźć się takie działania, jak dofinansowanie wynagrodzeń, wydłużone bezpośrednie wsparcie dla przedsiębiorstw oraz aktywne polityki rynku pracy wspierające kształtowanie takich umiejętności, na jakie aktualnie jest zapotrzebowanie.

An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data

Charakterystyka publikacji

W niniejszym sprawozdaniu przeanalizowano treść internetowych ogłoszeń o pracę i potraktowano je jako wskaźnik wpływu COVID-19 na popyt na umiejętności w 5 krajach OECD (Australia, Kanada, Nowa Zelandia, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Stany Zjednoczone) w okresie od stycznia do listopada 2020 r. W ramach analizy wyodrębniono i zakodowano informacje z każdego opisu stanowiska pracy, takie jak

doświadczenie, kwalifikacje i umiejętności, których poszukują pracodawcy. Raport opublikowano w kwietniu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z publikacji

- Liczba internetowych ogłoszeń o pracę w wybranych krajach spadła od początku pandemii i do początku maja ub.r. zmniejszyła się o ponad 50% w porównaniu z początkiem roku 2020. Dane pokazują, że spadek ten był powszechny i dotyczył niemal wszystkich sektorów i zawodów.
- Zmiana charakteru pracy w związku ze środkami ograniczającymi rozprzestrzenianie się COVID-19 doprowadziła do wzrostu udziału ogłoszeń o pracę, w których jako wymagany warunek podano „pracę w domu”. Wynika to z powszechnego stosowania praktyk pracy zdalnej w badanych krajach oraz dążenia do podtrzymania działalności gospodarczej i przezwyciężenia ograniczeń działalności wynikających z nakazów lub zaleceń dotyczących izolacji.
- Kryzys COVID-19 nie we wszystkich krajach zmniejszył popyt na zawody wymagające niższych kwalifikacji. Na przykład do końca kwietnia 2020 r. w Australii i w Wielkiej Brytanii liczba ofert pracy, w których wymagano podstawowego lub średniego poziomu wykształcenia, spadła o około 40%, podczas gdy liczba ofert pracy dla pracowników wysoko wykwalifikowanych (z tytułem magistra lub doktora) – o ok. 25%.
- We wszystkich analizowanych krajach liczba internetowych ogłoszeń o pracę w sektorze opieki zdrowotnej i innych szczególnie znaczących podczas pandemii branżach wzrosła powyżej poziomu ze stycznia i lutego 2020 r. Przykładowo liczba ofert pracy online dla lekarzy i pielęgniarek wzrosła odpowiednio o około 150% i 30%. I odwrotnie – liczba ogłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy publikowanych w internecie spadła w sektorach, które musiały zostać zamknięte z powodu narzuconych przez rząd ograniczeń dotyczących dystansu społecznego, takich jak np. hotelarstwo. Przykładowo liczba ofert pracy online dla baristów, kelnerów i barmanów spadła o 72% w Wielkiej Brytanii.
- Dane ze wszystkich analizowanych krajów wskazują na silny wzrost zapotrzebowania na kompetencje techniczne w sektorze opieki zdrowotnej, takie jak „opieka w nagłych wypadkach i intensywna terapia” lub „podstawowa opieka nad pacjentem”, w porównaniu z okresem przed kryzysem. Równie często były poszukiwane umiejętności przekrojowe – np. dobra komunikacja lub praca zespołowa.

One year of SME and entrepreneurship policy responses to COVID-19: Lessons learned to „build back better”

Charakterystyka raportu

W niniejszym studium, opublikowanym w kwietniu 2021 r., przedstawiono analizę wpływu COVID-19 na MŚP, w tym na start-upy, a także ocenę środków pomocowych stosowanych na rzecz ich wsparcia (np. wsparcie dla innowacji i rozwoju technologii, wsparcie dla cyfryzacji) między lutym 2020 r. a lutym 2021 r. Celem opracowania jest wyciągnięcie wniosków z doświadczeń minionego roku, aby pomóc decydentom politycznym w dalszym wspieraniu procesu odbudowy sektora MŚP. W pracy wykorzystano dane opublikowane we wcześniejszych raportach OECD dotyczących wpływu pandemii COVID-19 na MŚP oraz wyniki 180 ankiet przeprowadzonych w 32 krajach OECD.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- MŚP są nadreprezentowane w sektorach najbardziej dotkniętych kryzysem, w szczególności w handlu hurtowym i detalicznym, transporcie lotniczym, hotelarstwie i gastronomii, nieruchomościach oraz branżach usług profesjonalnych i osobistych. W krajach OECD w tych sektorach udział MŚP w zatrudnieniu wynosi średnio 75% (w porównaniu z 60% wynoszącymi dla światowej gospodarki). Przykładowo w Grecji i we Włoszech prawie 90% zatrudnienia w sektorach dotkniętych kryzysem dotyczy MŚP, natomiast w Wielkiej Brytanii udział ten wynosi około 50%.
- Badania pokazują, że pandemia zwiększyła stopień wykorzystania technologii cyfrowych przez MŚP, chociaż istnieją różnice między poszczególnymi krajami (uwarunkowane wielkością dochodu narodowego państwa). Jednocześnie rozbieżność między MŚP (w szczególności małymi firmami) a dużymi przedsiębiorstwami jest nadal znaczna, przy czym stopień wykorzystania technologii cyfrowych przez MŚP jest mniej więcej o połowę niższy niż w przypadku większych firm.
- W bezpośrednim następstwie kryzysu prawie 3 na 4 nowo powstałe firmy odnotowały spadek przychodów, a ich płynność finansowa stała się pod znakiem zapytania. Aż 41% badanych start-upów zgłosiło potrzebę pozyskania kapitału w ciągu najbliższych 3 miesięcy, aby przetrwać.
- Małe przedsiębiorstwa często mają trudności z dostosowaniem swoich działań do obecnej sytuacji w porównaniu z dużymi przedsiębiorstwami oraz start-upami i borykają się z większymi ograniczeniami w zakresie umiejętności operacyjnych. Na przykład MŚP mają mniejsze zdolności kierownicze pozwalające im na przestrzeganie nowych ram regulacyjnych w celu zagwarantowania bezpieczeństwa klientów i pracowników. W porównaniu z większymi firmami i start-upami MŚP również mają mniejsze szanse na wprowadzanie innowacji w zakresie zarówno procesów, jak i towarów oraz usług.
- Wśród udzielanych najczęściej środków pomocowych były subsydia płacowe, które oferowało 51 z 55 krajów, a następnie odroczenia płatności – realizowane przez 50 z 55 krajów. Kolejnymi środkami, z których korzystano równie często, były instrumenty finansowe, B w szczególności pożyczki bezpośrednie i gwarancje kredytowe (korzystały z nich odpowiednio 48 i 46 kraje). Gwarancje kredytowe są najczęściej

stosowane w krajach o wysokim dochodzie (37 z 39), podobnie jak środki dla samozatrudnionych (30 z 39), natomiast bardzo rzadko – w krajach o średnim dochodzie (3 z 12).

- Mniej niż połowa krajów uwzględnia środki strukturalne w ramach polityki dotyczącej MŚP w odpowiedzi na COVID-19. Najczęściej stosowaną polityką w tej grupie jest wsparcie dla telepracy i cyfryzacji, przyjęte przez 33 kraje, oraz dla innowacji produktów i usług, wdrożone przez 30 krajów. Środki wspierające zrównoważony rozwój są najrzadziej uwzględnianymi w odpowiedzi na COVID-19.

ILO Brief: From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic

Charakterystyka raportu

Rok po rozpoczęciu pandemii nadal nie wiadomo, ile osób na całym świecie faktycznie pracuje w domu. Przyczyny tego braku informacji są zrozumiałe: nie wszystkie kraje dysponują danymi z badań gospodarstw domowych za okres pandemii, a dostępne opracowania zawierają stosunkowo niewiele informacji na temat pracy w domu. Niemniej jednak, w miarę coraz większej ilości danych, Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) dokonała wstępnego oszacowania, wykorzystując informacje z 33 badań ankietowych gospodarstw domowych w 31 krajach (w Brazylii oraz USA przeprowadzono je dwukrotnie). Niniejsze opracowanie opiera się na analizie danych, w tym również statystycznych, dotyczących pracy w domu dla krajów, w których zatrudnienie stanowi ok. 21% z 3 mld pracowników na świecie. Ze względu na brak informacji w badaniu nie uwzględniono Chin, Indii oraz Indonezji. Raport opublikowano w kwietniu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Przed pandemią COVID-19 tylko 7,9% światowej siły roboczej, czyli około 260 mln pracowników, stale pracowało zdalnie.
- W II kwartale 2020 r. 557 mln pracowników wykonywało pracę zdalną, co stanowiło 17,4% światowego zatrudnienia. Większość z nich mieszkała w krajach o niższym średnim dochodzie. Byli to głównie rzemieślnicy, właściciele firm lub chałupnicy w przemyśle (np. szwaczki). Pracownicy najemni stanowili 19% całkowitej liczby pracowników wykonujących pracę w domu na całym świecie, choć w krajach o wysokim dochodzie liczba ta wynosiła aż 54% i była zdominowana przez osoby wykonujące zdalnie pracę biurową.
- MOP oszacowała, że blisko 18% pracowników na świecie wykonuje zawody i mieszka w krajach posiadających infrastrukturę umożliwiającą im pracę w domu. Pod tym względem różnice regionalne są znaczne. Szacuje się, że około 30% pracowników z Ameryki Północnej i Europy Zachodniej w porównaniu do zaledwie 6% pracowników

z Afryki Subsaharyjskiej i 8% pracowników z Azji Południowej wykonuje zawody, które umożliwiają pracę w domu.

- Im wyższy dochód państwa, tym większy jest odsetek pracowników wykonujących swoją pracę w domu. W przypadku krajów o wysokim dochodzie jest to 25% (dla USA wskaźnik ten wynosi 35%), a w krajach o niskim dochodzie – tylko 14%.

Will productivity and growth return after the COVID-19 crisis?

Charakterystyka raportu

Niniejsze badanie, opublikowane w marcu 2021 r., koncentrowało się na potencjalnych ścieżkach wzrostu produktywności w 8 sektorach w Stanach Zjednoczonych i 6 dużych gospodarkach europejskich (Francja, Niemcy, Włochy, Hiszpania, Szwecja i Wielka Brytania) reprezentujących 40% światowego PKB. Badana próba liczyła ok. 5500 amerykańskich i europejskich firm. W krajach objętych badaniem ankietowym dogłębnej analizie poddano opiekę zdrowotną, budownictwo, technologie informacyjno-komunikacyjne, handel detaliczny, farmację, bankowość, motoryzację oraz turystykę i logistykę, stanowiących prawie 60% pozarolniczej gospodarki biznesowej.

Źródło

McKinsey Global Institute. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- Pomimo niepewności niektóre przedsiębiorstwa odważnie zareagowały na COVID-19, podejmując działania potencjalnie zwiększające ich wydajność. Niektóre firmy szybko przestawiły się na kanały internetowe, zautomatyzowały zadania produkcyjne, zwiększyły wydajność operacyjną i przyspieszyły podejmowanie decyzji. Ponadto przedsiębiorstwa cyfryzowały wiele działań 20 do 25 razy szybciej, niż wcześniej wydawało im się to możliwe.
- Z badanej grupy amerykańskich i europejskich firm tylko mniej więcej 1/2 zwiększyła wydatki na badania i rozwój, a 1/3 zwiększyła inwestycje w III kw. 2020 r. w porównaniu z rokiem poprzednim. Jest to spadek z poziomu odpowiednio ponad 2/3 i ponad 1/2 przed pandemią.
- Do końca III kw. 2020 r., odpowiednio 35% amerykańskich i 38% europejskich firm, które znalazły się w próbie badawczej, poprawiło swoje koszty sprzedaży, koszty ogólne i administracyjne oraz koszty sprzedanych towarów jako procent przychodów (miara efektywności operacyjnej), a odpowiednio 53% amerykańskich i 41% europejskich firm przyspieszyło inwestycje w badania i rozwój w okresie III kw. 2019 r. – III kw. 2020 r.
- Rozwój działań przedsiębiorstw (zwłaszcza w dużych sektorach) i silny popyt mogą przyczynić się do przyspieszenia rocznego wzrostu wydajności o ok. 1 p.p. do 2024 r. Największy potencjał rozwoju (na poziomie ok. 2 p.p.) może pojawić się w opiece zdrowotnej (np. rozpowszechnienie telemedycyny), budownictwie (np. przyspieszone

wdrożenie cyfrowych i uprzemysłowionych metod), TIK⁷ (zwiększony popyt na narzędzia i usługi cyfrowe) oraz handlu detalicznym (zwłaszcza rozwijający się e-commerce).

- Szok gospodarczy wywołany pandemią może nasilić długotrwałe strukturalne spowolnienie popytu. Zebrane dane na poziomie sektorowym sugerują, że 60% potencjału produktywności przedkłada efektywność nad wzrost produkcji. Przyspieszona przez firmy cyfryzacja i automatyzacja może przyspieszyć polaryzację dochodów i spadek udziału pracy. Przedpandemiczny popyt, w szczególności konsumpcja i inwestycje, był strukturalnie słaby, a działania ukierunkowane na efektywność mogą go teraz jeszcze bardziej osłabić.
- Po potencjalnym początkowym ożywieniu napędzanym przez konsumentów presja na zatrudnienie i dochody może zahamować konsumpcję, co w połączeniu z niepewnością wyhamuje inwestycje. W III kw. 2020 r. w niektórych krajach inwestycje spadły nawet o 11% w porównaniu z poziomem sprzed epidemii. Wzrost produktywności może pozostać na niskim poziomie, jeśli większość firm nie będzie realizować inwestycji.

Workforce Ecosystems: A New Strategic Approach to the Future of Work

Charakterystyka raportu

W niniejszym raporcie, opublikowanym w kwietniu 2021 r., przedstawiono korzyści i wyzwania związane z tworzeniem i zarządzaniem ekosystemem pracowniczym⁸. Raport powstał na podstawie badania zrealizowanego na jesieni ubiegłego roku, których celem było głębsze zrozumienie sposobu, w jaki menedżerowie i inni liderzy podchodzą do kwestii strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. W ramach badania przeprowadzono w tej grupie 5118 ankiet. Respondenci reprezentowali 138 krajów, ponad 29 branż i organizacje różnej wielkości. Dodatkowo zespół badawczy przeprowadził 27 wywiadów z dyrektorami wyższego szczebla i innymi liderami z sektora prywatnego, publicznego, ekspertami z obszaru szkolnictwa wyższego, aby zbadać takie tematy, jak zmiany w postrzeganiu zasobów ludzkich, powiązania między tymi zmianami a strategią i kulturą organizacyjną firm oraz implikacje z nich wynikające dla praktyk zarządzania. Wreszcie zespół przeanalizował literaturę z zakresu zarządzania i strategii dotyczącej dynamiki ekosystemów, ram i struktur zarządzania.

Źródło

MIT Sloan Management Review/ Deloitte. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

⁷ TIK – technologie informacyjno-komunikacyjne.

⁸ Z R. Kapoorem definiujemy ekosystem pracowniczy jako „strukturę ukierunkowaną na tworzenie wartości dla organizacji, którą cechuje komplementarność i współzależność. Struktura ta obejmuje aktorów, zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią, działających na rzecz realizacji jej celów indywidualnych i zbiorowych” – zob. R. Kapoor, Ecosystems: Broadening the Locus of Value Creation, Journal of Organization Design 7, nr. 12 (2018): 1-16.

- 87% respondentów definiuje kadrę pracowniczą w szerszym zakresie niż tylko jako pracowników zatrudnionych w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin.
- 1/3 respondentów badania spodziewa się zwiększenia zależności swoich firm od pracowników zewnętrznych w ciągu najbliższych 18-24 miesięcy. Założenie to jest niezależne od oceny wpływu pandemii na popyt na produkty lub usługi ich organizacji.
- Coraz więcej firm poszukuje pracowników zewnętrznych i coraz częściej wykorzystuje do tego platformy internetowe – jest na to gotowych więcej niż 1/3 przedsiębiorstw.
- Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że pracownicy wszystkich pokoleń przedkładają cel, elastyczność i spersonalizowane doświadczenia nad stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia. Badania pokazują, że wielu pracowników nie uważa się już w tak dużym stopniu jak kiedyś za „lojalnych pracowników”, nawet jeśli są zatrudnieni na pełen etat.
- 52% respondentów spodziewa się, że ich organizacje zwiększą poziom korzystania z internetowych platform pracy w celu znalezienia potrzebnych im specjalistów i ekspertów w ciągu najbliższych 18 miesięcy.
- W podejściu opartym na ekosystemie siły roboczej organizacje mogą udostępniać pracowników innym członkom ekosystemu, aby wypełnić krótkoterminowe luki. Wiąże się to z licznymi korzyściami dla pracowników i organizacji, zarówno pod względem kosztów, czasu, jak i możliwości.
- Bariery kulturowe i opór wobec zmian mogą utrudniać tworzenie ekosystemów pracowniczych. Nawet przed pandemią tworzenie i utrzymywanie spójnej kultury organizacyjnej było trudne, szczególnie w dużych i bardzo rozproszonych organizacjach. Jeśli dodać do tego pracę zdalną, a następnie nałożyć na to wyzwania związane z zarządzaniem szeregiem współpracowników zewnętrznych, kultywowanie silnej kultury organizacyjnej staje się jeszcze trudniejsze.
- Rośnie zapotrzebowanie organizacji na nowe umiejętności. Przeważająca większość respondentów (91%) zgadza się lub zdecydowanie zgadza się z tym, że nadchodzące zmiany w strategii biznesowej ich organizacji wymagają od nich poprawy dostępu do nowych możliwości, umiejętności i kompetencji.

Teachers and Leaders in Vocational Education and Training

Charakterystyka raportu

W raporcie skupiono się na niedoborach nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego (ang. *VET – Vocational Education and Training*), strategiach ich przyciągania oraz zatrzymywania w zawodzie, szkoleniach wstępnych i możliwościach rozwoju zawodowego, stosowaniu innowacyjnych technologii i strategii pedagogicznych, a także na ważnej roli liderów instytucjonalnych i strategiach ich lepszego przygotowania i wspierania w zawodzie. Ponadto raport zawiera ocenę kluczowych wyzwań i możliwości stojących przed nauczycielami kształcenia i szkolenia zawodowego w obliczu zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności, prezentuje również międzynarodowe przykłady dobrych praktyk i wskazanie rekomendacji, których wdrożenie pozwoli

nauczycielom zapewnić wysoką jakość kształcenia i szkolenia zawodowego. W raporcie wykorzystano dane pochodzące z badań EU Labour Force Surveys (LFS), OECD Survey of Adult Skills, OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS), College Staff Survey, Education Training Professionals Survey. Raport opublikowano w marcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Starzejąca się siła robocza przyczynia się do istniejących niedoborów nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego. W 2018 r. 44% nauczycieli VET w porównaniu do 39% nauczycieli w kształceniu ogólnym było w wieku 50+.
- Przygotowanie pedagogiczne i praktyka w nauczaniu mogą być atutem dla nauczycieli VET. Najwięcej takiego doświadczenia posiadają nauczyciele w Szwecji oraz Danii (ok. 12 -15 lat).
- Nauczyciele VET nie zawsze ukończyli wymagane szkolenie pedagogiczne. Tylko 86% z nich, uczących w szkołach ponadpodstawowych, zgłosiło, że pedagogika ogólna była elementem ich przygotowania zawodowego. Jeszcze mniej nauczycieli (78%) wskazało, że odbyło szkolenie/kurs pedagogiki z zakresu nauczanego przedmiotu, a jedynie 73% nauczycieli odbyło praktyki zawodowe w klasie szkolnej.
- Nauczyciele 60+ są mniej pewni siebie w korzystaniu z technologii cyfrowych. Jedynie 53% nauczycieli VET w tej kategorii wiekowej czuje się pewnie w stosowaniu TIK w nauczaniu. Należy także wskazać, że tylko 76% wszystkich nauczycieli VET wykorzystuje je w swojej pracy.

Wskaźnik wakatów (Job Vacancy Rate)

Charakterystyka publikacji

Celem publikowanych przez Eurostat danych statystycznych dotyczących liczby wolnych miejsc pracy i obsadzonych stanowisk jest dostarczenie informacji na temat poziomu i struktury popytu na pracę w Unii Europejskiej (UE), Wielkiej Brytanii, Norwegii, Szwajcarii i Macedonii Północnej. Wskaźnik wakatów to stosunek liczby wolnych miejsc pracy do całkowitej liczby miejsc pracy (objętych i wolnych). Wskaźnik wolnych miejsc pracy może częściowo odzwierciedlać niezaspokojony popyt na pracę oraz potencjalne niedopasowanie umiejętności i dostępności osób bezrobotnych do umiejętności poszukiwanych przez pracodawców.

Źródło

Eurostat. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Wybrane zagadnienia z publikacji

- W całej Unii Europejskiej wskaźnik wolnych miejsc pracy wyniósł 1,8% wobec 1,7% kwartał temu i 2,2% rok temu.

- Spośród krajów, których danymi dysponował Eurostat, najwyższy wskaźnik wakatów odnotowano w Czechach (5,0%), Niemczech (3,0%) i Belgii (2,9%). Natomiast najniższe wskaźniki zaobserwowano w Grecji (0,5% w III kw. 2020 r.) oraz w Bułgarii, Hiszpanii, Polsce, Portugalii, Rumunii i na Słowacji (wszystkie 0,7%).
- W porównaniu z tym samym kwartałem 2020 r. wskaźnik wolnych miejsc pracy spadł w 22 państwach członkowskich, a w Danii, Irlandii, na Cyprze i w Luksemburgu pozostał na niezmienionym poziomie. Największe spadki odnotowano na Łotwie (-1,1 p.p.), w Czechach (-0,9 p.p.) i Holandii (-0,7 p.p.).