



AKTUALNOŚCI RYNKU PRACY

czerwiec 2021

Spis treści

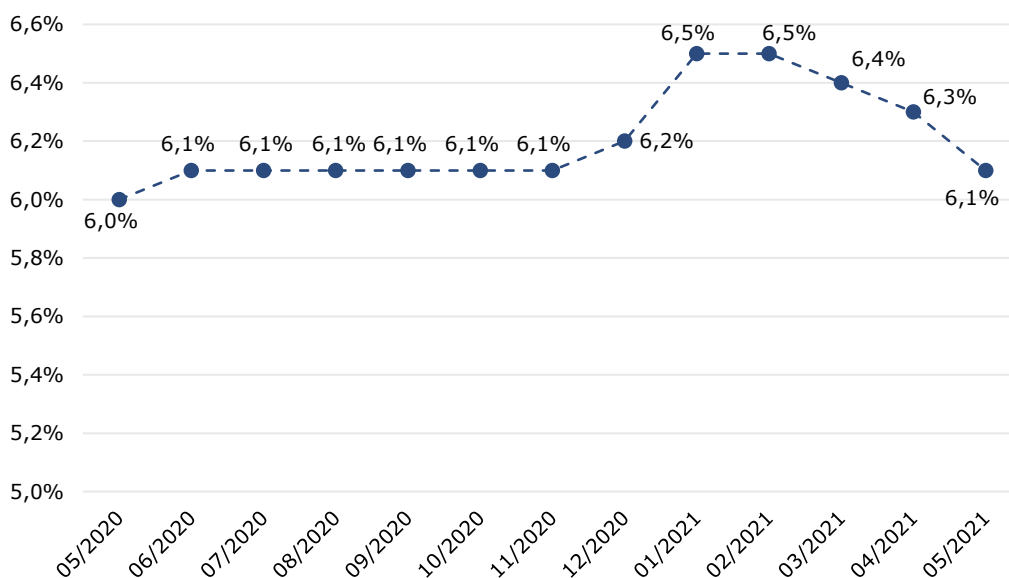
Rynek pracy w Polsce	5
Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C wg PKD 2007)	9
Budownictwo (sekcja F wg PKD 2007)	12
Handel hurtowy (sekcja G, dział 46 wg PKD 2007)	15
Handel detaliczny (sekcja G, działy 45 i 47 wg PKD 2007)	17
Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H wg PKD 2007)	20
Zakwaterowanie i usługi 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	42
Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, II kw. 2021, Polska	42
Plany pracodawców	44
Rynek pracy w czasie COVID-19	45
Kariera okiem fachowca. Pracownicy fizyczni o życiu zawodowym	46
The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine	48
Wages determinants in the European Union. Updated results from Structure of Earnings Survey (SES 2018) data — 2021 edition	49
Minimum wages in 2021: Annual review	51
Developing national career development support systems Pathways to enhance lifelong career guidance, career education and career development support for workers	52
Work in the Planetary Labour Market: Fairwork Cloudwork Ratings 2021	54
How to make Remote Work, Work for Everyone	56
Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises	57
World Employment and Social Outlook: Trends	58
Building Back Broader: Policy Pathways for an Economic Transformation	60

The social enterprise in a world disrupted. Leading the shift from survive to thrive - 2021	
DELOITTE GLOBAL HUMAN CAPITAL TRENDS	63

Rynek pracy w Polsce

Szacowana przez MRPiT stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w maju 2021 r. wyniosła 6,1%. W porównaniu z kwietniem 2021 r. wartość wskaźnika spadła o 0,2 p.p., a r/r jest wyższa o 0,1 p.p. (wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego

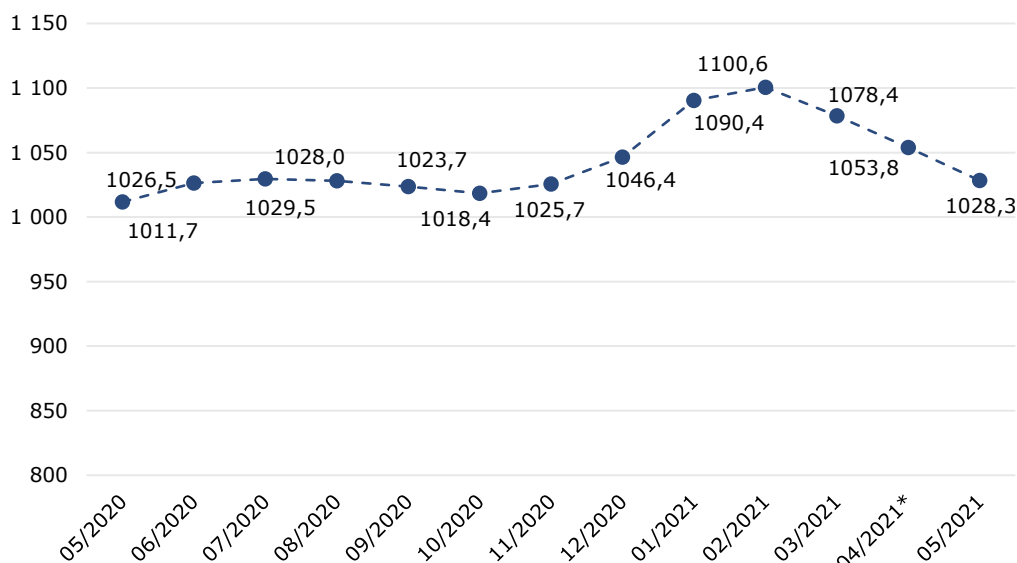


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#) i [MRPiT](#), data dostępu 25.06.2021.

W maju 2021 r. stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach i wahała się od 3,7 do 9,7%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,7%), podkarpackim (8,7%) i kujawsko-pomorskim (8,7%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,9%) i mazowieckim (5,1%).

W końcu maja 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1028,3 tys. bezrobotnych. W porównaniu z kwietniem 2021 r. ich liczba spadła o 25,5 tys., tj. o 2,4%, a w porównaniu z majem 2021 r. wzrosła o 16,6 tys., tj. o 1,6% r/r (wykres 2).

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

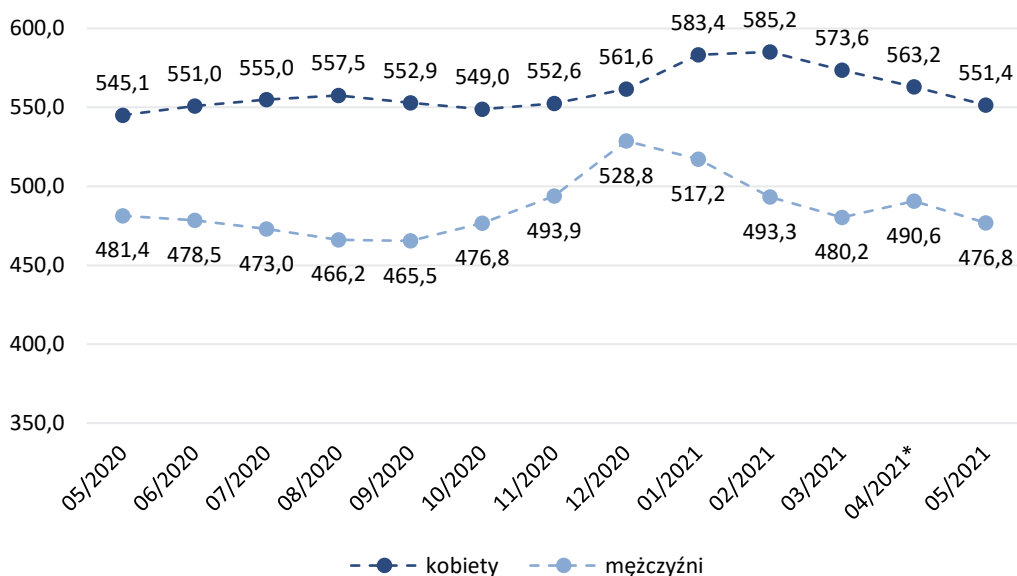


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 25.06.2021.

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

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

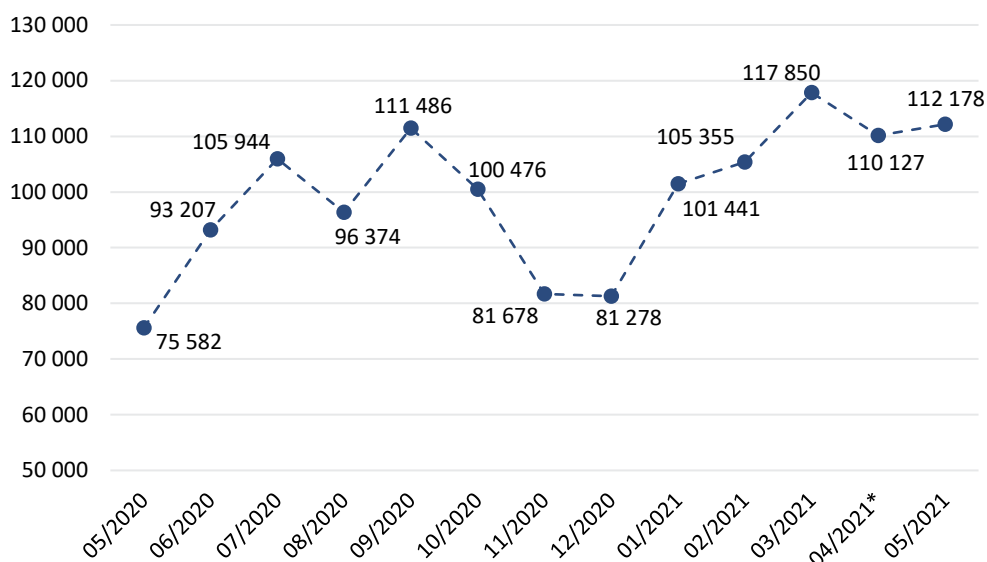


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 25.06.2021.

Według wstępnych danych MRPiT w maju 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 112,18 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 2,1 tys. ofert (o 1,9%) więcej niż w kwietniu 2021 r. i o 48,4% r/r (wykres 4).

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej

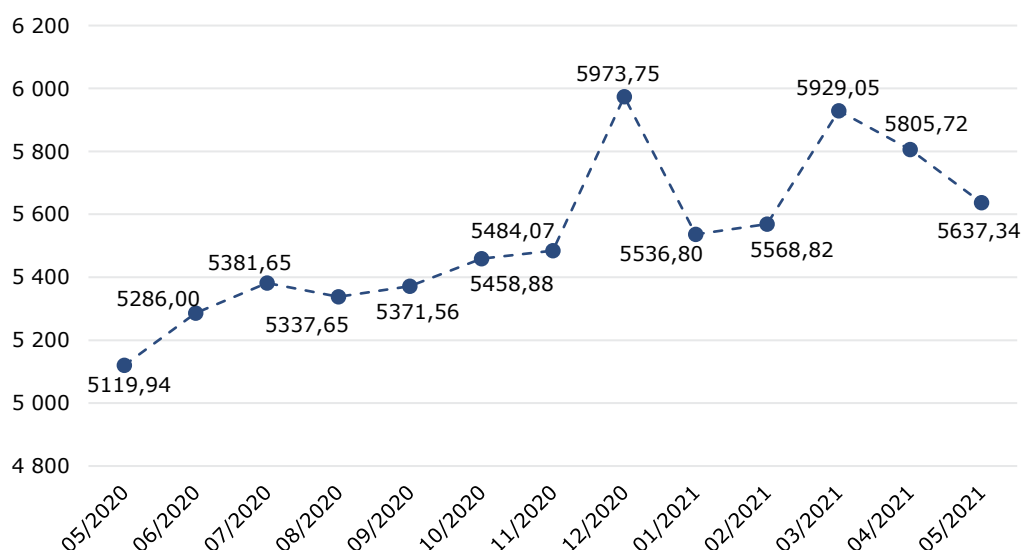


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 25.06.2021.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2021 r. wyniosło 5637,34 zł. W porównaniu z kwietniem 2021 r. spadło o 2,9 p.p. i wzrosło o 10,1 p.p. r/r (wykres 5).

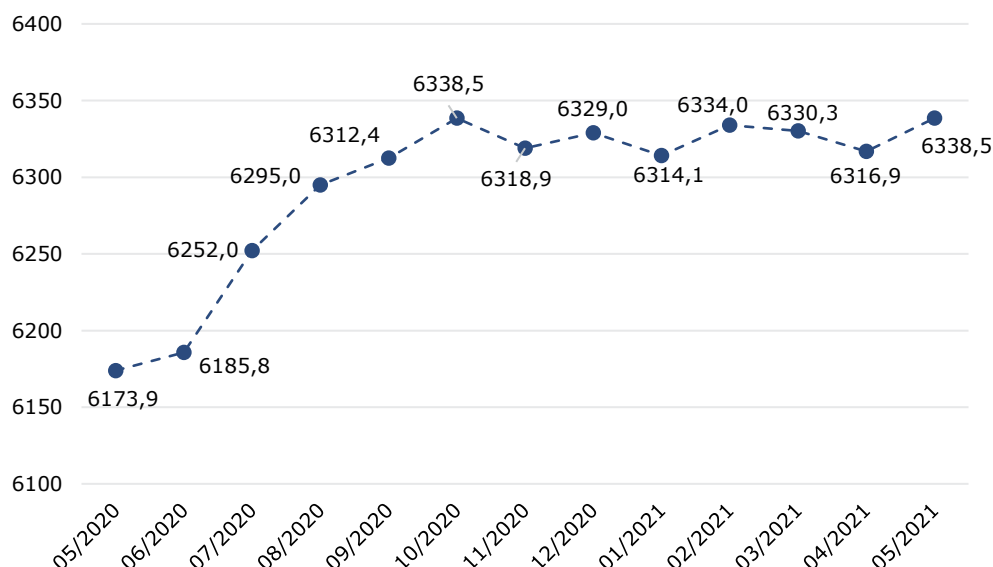
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 27.07.2021.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2021 r. wyniosło 6338,5 tys. osób. Zatrudnienie było wyższe o 0,34 p.p. w porównaniu z kwietniem 2021 r. i o 2,7 p.p. wyższe r/r (wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 27.06.2021.

Według [GUS](#)¹ w maju 2021 r. w porównaniu z kwietniem 2021 r. znaczenie barier związanych z niedoborem wykwalifikowanych pracowników najbardziej wzrosło w handlu detalicznym (16,1 vs 13,6), wśród podmiotów prowadzących działalność w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (28,8 vs 26,7) oraz zajmujących się obsługą rynku nieruchomości (14,4 vs 12,5). Z kolei najwyższy odsetek przedsiębiorstw deklaruujących bariery wynikające z niedoboru pracowników w maju 2021 r. zanotowano w budownictwie (34,9%), przetwórstwie przemysłowym (32,5%) oraz wśród podmiotów prowadzących działalność związaną z informacją i komunikacją (29,4%).

We wszystkich zaprezentowanych w raporcie GUS rodzajach działalności w maju 2021 r. najbardziej odczuwalne trudności wiązały się z kosztami zatrudnienia. Najczęściej barierę tę zgłaszały jednostki świadczące usługi w zakresie administrowania i działalności wspierającej (65,4%), natomiast najrzadziej – firmy prowadzące działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (41,8%).

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.

W najbliższych trzech miesiącach² 2021 r. możliwość niewielkiego wzrostu zatrudnienia przewidują podmioty z większości prezentowanych w raporcie GUS obszarów gospodarki. W maju 2021 r. najbardziej optymistyczne plany mają podmioty prowadzące działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją, z kolei najbardziej pesymistycznie nastawieni są przedstawiciele firm świadczących usługi w zakresie finansów i ubezpieczeń.

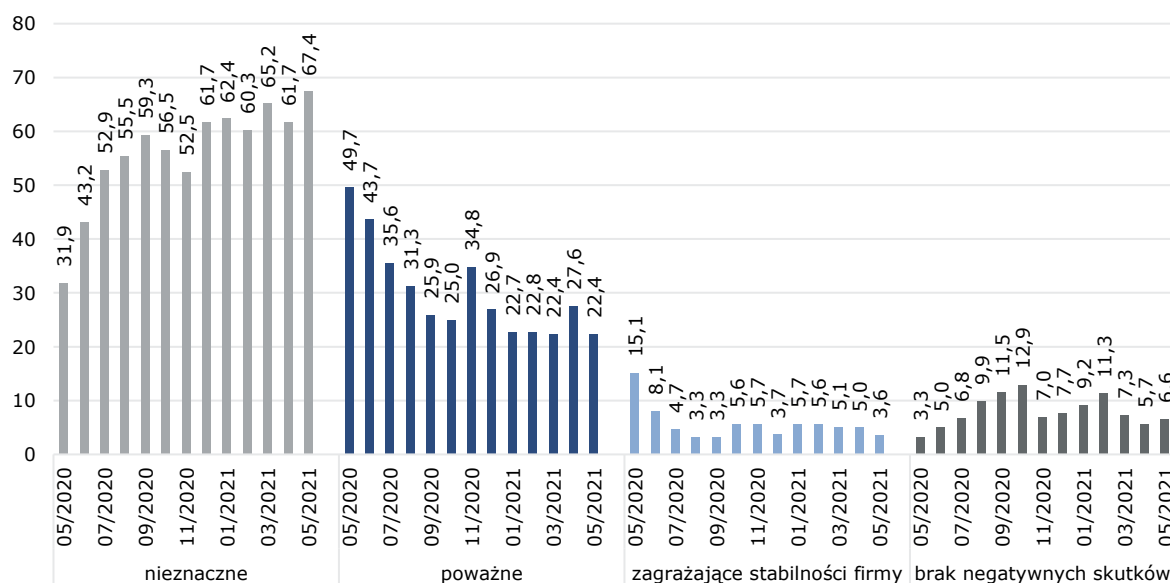
Poniżej przedstawiono szczegółowe informacje o barierach związanych z niedoborem pracowników i kosztami zatrudnienia oraz planowanym zatrudnieniem w poszczególnych sektorach gospodarki.

Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C wg PKD 2007)

Według [GUS](#)³ w maju 2021 r. odczuwanie negatywnych skutków pandemii koronawirusa sygnalizowało 93,4% przedsiębiorstw przemysłowych (94,3% w kwietniu 2021 r.), w tym 67,4% scharakteryzowało je jako nieznaczne, 22,4% – jako poważne, a 3,6% – jako zagrażające stabilności.

Odsetek podmiotów wskazujących na poważne lub zagrażające stabilności firmy negatywne skutki pandemii w kwietniu br. wzrósł o 5,1 p.p. (26,0% w maju vs 32,6% w kwietniu 2021 r.), z kolei odsetek firm deklarujących brak negatywnych skutków pandemii wyniósł 6,6%, czyli wzrósł o 0,9 p.p. w stosunku do kwietnia 2021 r. (wykres 7).

Wykres 7. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 28.05.2021.

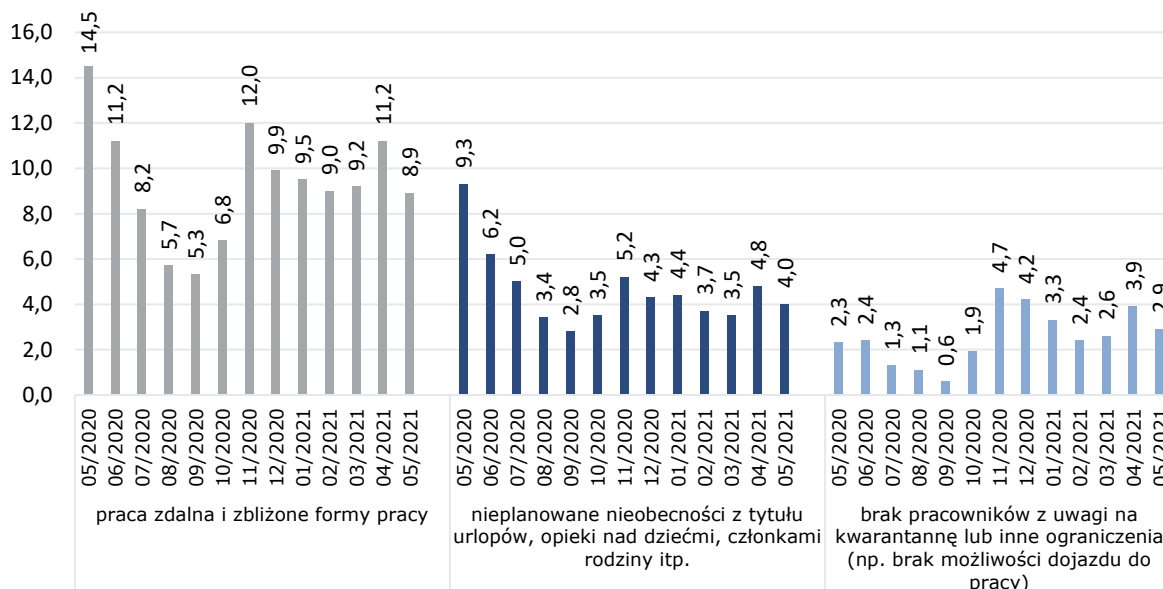
Odsetek pracowników wykonujących pracę zdalnie w maju 2021 r. w porównaniu z kwietniem 2021 r. spadł o 2,3 p.p., a w stosunku do maja 2020 r. spadł o 5,6 p.p. W maju br. spadł również odsetek pracowników odbywających kwarantannę (2,9% vs 3,9% w kwietniu 2021 r.), a także wśród nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych

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.

nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. (4,0% vs 4,8% w kwietniu 2021 r.) (wykres 8).

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

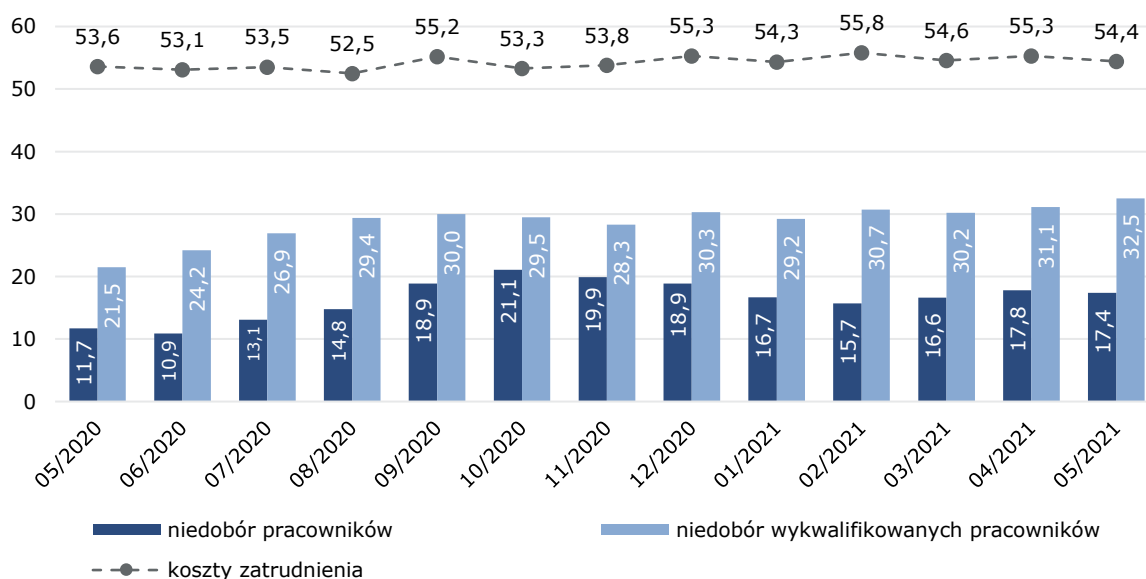


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 28.06.2021.

W maju 2021 r. odsetek przedsiębiorstw w przetwórstwie przemysłowym odczuwających w prowadzeniu bieżącej działalności bariery związane z niedoborem pracowników zmalał o 0,4 p.p. (17,4% vs 17,8% w kwietniu 2021 r.). Z kolei o 1,4 p.p. wzrósł odsetek przedsiębiorców deklarujących trudności z niedoborem wysoko wykwalifikowanych pracowników (32,5% vs 31,1% w kwietniu 2021 r.).

Przedsiębiorstwa w przetwórstwie przemysłowym wciąż zgłaszają koszty zatrudnienia jako barierę w prowadzeniu bieżącej działalności. W maju 2021 r. odsetek podmiotów wskazujących na te trudności wynosił 54,4%. Jest to o 0,9 p.p. mniej, niż miesiąc wcześniej i o 0,8 p.p. więcej r/r (wykres 9).

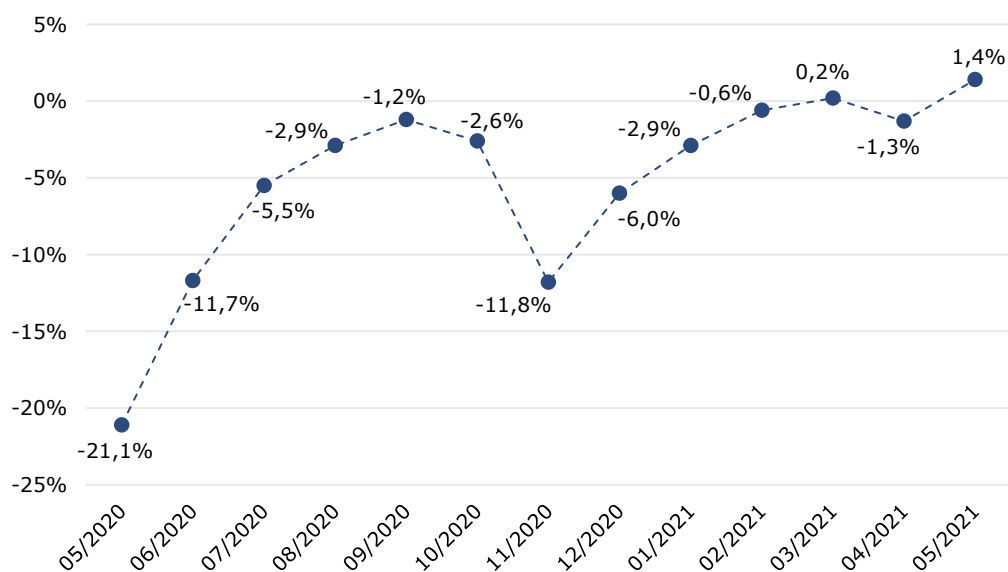
Wykres 9. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 28.06.2021.

W najbliższych trzech miesiącach przedsiębiorstwa w przetwórstwie przemysłowym przywidują niewielkie zatrudnienie – wskaźnik wyniósł 1,4%. W okresie najbliższych 12 miesięcy jest to dopiero drugi raz, gdy wskaźnik notuje dodatni wynik, czyli pozytywne odpowiedzi przeważają nad negatywnymi (wykres 10).

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

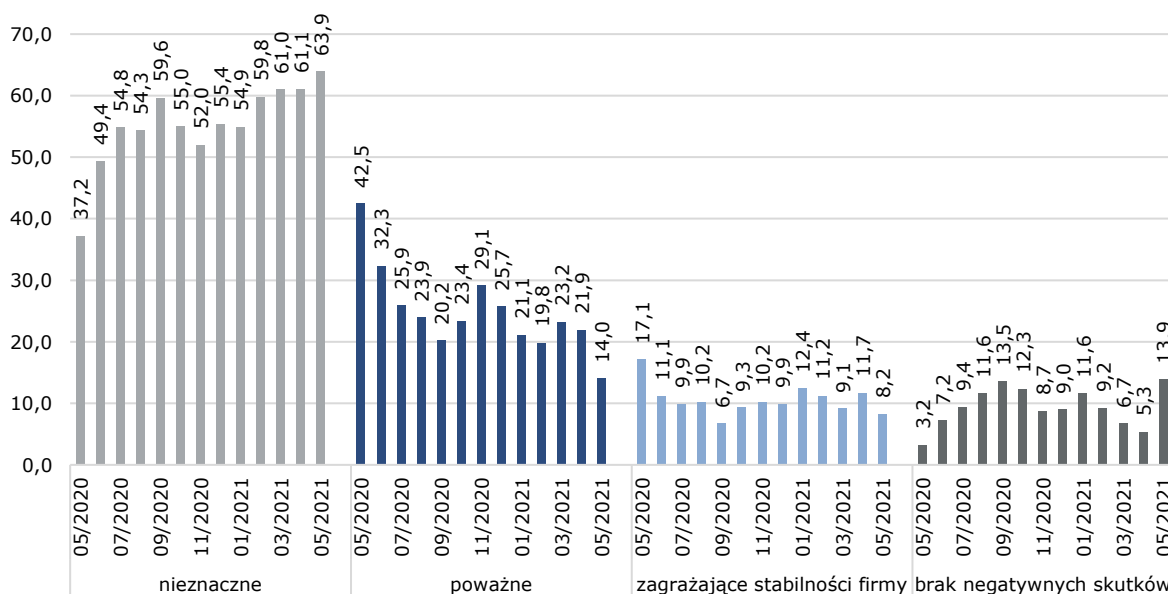


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 28.06.2021.

Budownictwo (sekcja F wg PKD 2007)

W maju 2021 r. zanotowano o 2,8 p.p. wzrost odsetka ankietowanych podmiotów, które uznały skutki pandemii za nieznaczne (63,9% vs 61,1% w kwietniu 2021 r.). i o 8,6 p.p. wzrost odsetka przedsiębiorstw, które nie odczuwają negatywnych skutków (13,9% vs 5,3% w kwietniu 2021 r.). Jednocześnie o 7,9 p.p. spadł odsetek firm, dotkniętych poważnymi negatywnymi skutkami pandemii (14,0% vs 21,9% w kwietniu 2021 r.) i o 3,5 p.p. spadł odsetek przedsiębiorstw, dla których pandemia stała się poważnym zagrożeniem ich stabilności (wykres 11).

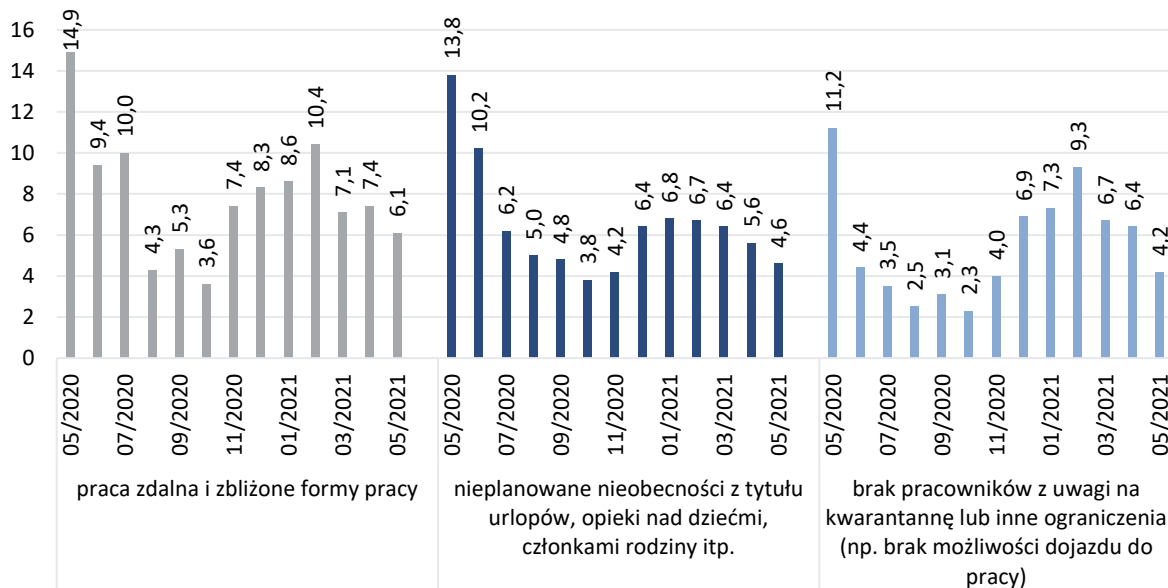
Wykres 11. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 28.05.2021.

W maju 2021 r. w firmach budowlanych w porównaniu z kwietniem 2021 r. o 1,3 p.p. spadł odsetek pracowników wykonujących pracę zdalną. Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia wyniósł w maju 2021 r. 4,2%, czyli mniej o 2,2 p.p. niż w kwietniu 2021 r., a nieplanowanych nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny w maju 2021 r. było mniej o 1,0 p.p. niż miesiąc wcześniej (4,6% vs 5,6% w kwietniu 2021 r.) (wykres 12).

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

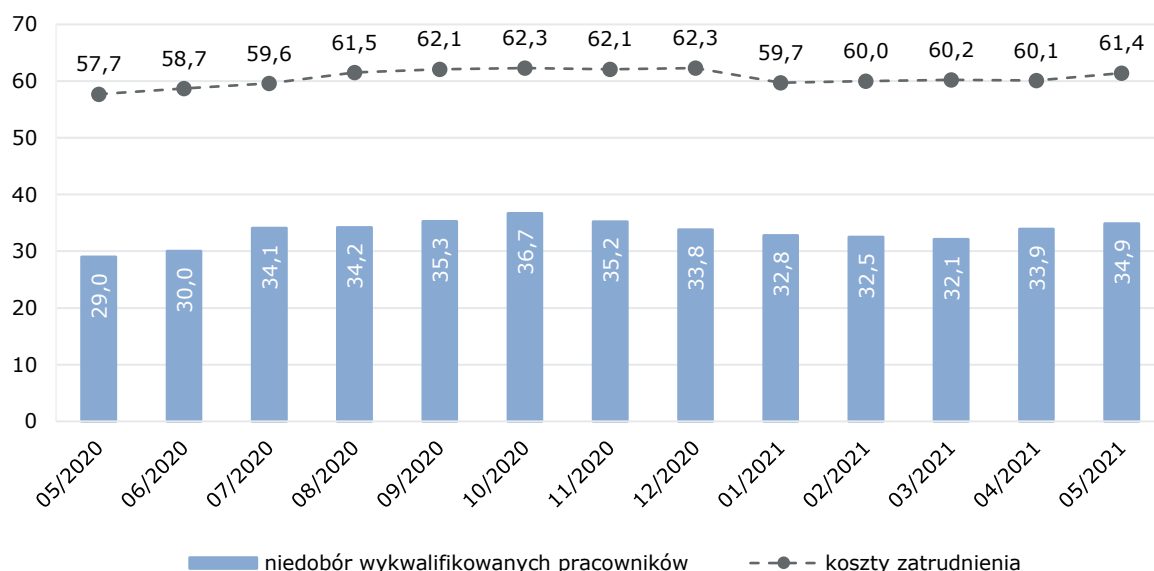


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 28.06.2021.

Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników w maju 2021 r. kształtował się na poziomie 34,9% (wzrost o 1,0 p.p. w porównaniu do kwietnia 2021 r. oraz o 5,9 p.p. r/r). W ostatnich 12 miesiącach nie obserwowano dużej zmienności poziomu wskaźnika – wartości oscylowały w przedziale 29,0-36,7%.

W maju 2021 r. 61,4% 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 57,7-62,3% (wykres 13).

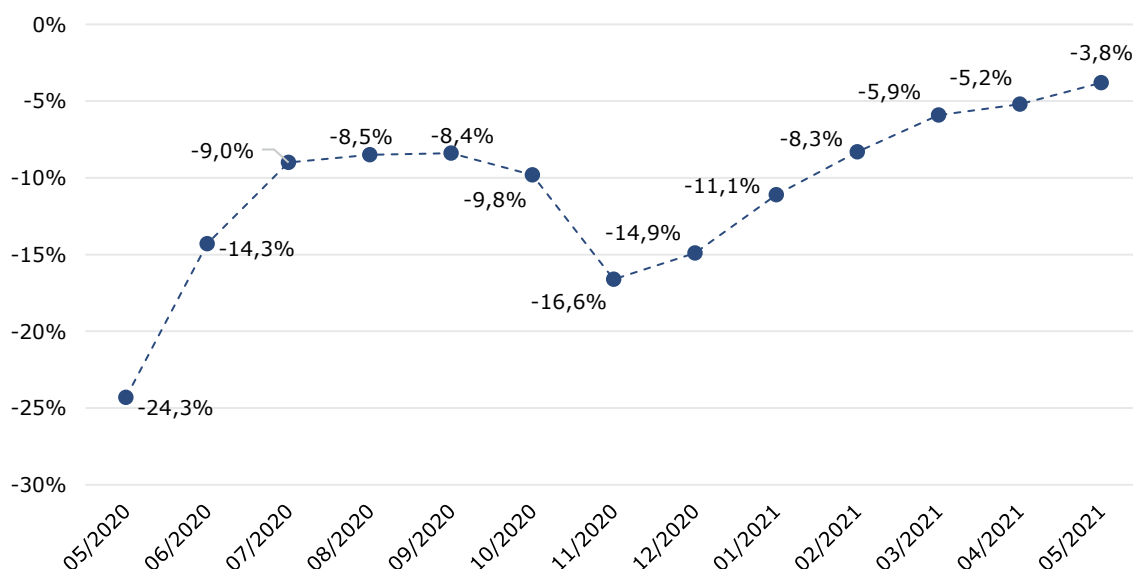
Wykres 13. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 28.06.2021.

Na najbliższe trzy miesiące firmy budowlane przewidują ograniczenie zatrudnienia, jednak w porównaniu z kwietniem wskaźnik nieco się poprawił (-5,2% vs -3,8%). W ujęciu rocznym wyniki tej prognozy przyjmowały wyłącznie wartości ujemne, jednak od listopada 2020 r. ograniczenia zatrudnienia, które zgłaszają przedsiębiorstwa, są coraz mniejsze. Najsilniejszy spadek wartości w skali roku odnotowano w maju 2020 r., gdy różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -24,3%, z kolei najwięcej pozytywnych odpowiedzi padło w kwietniu br. (wykres 14).

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

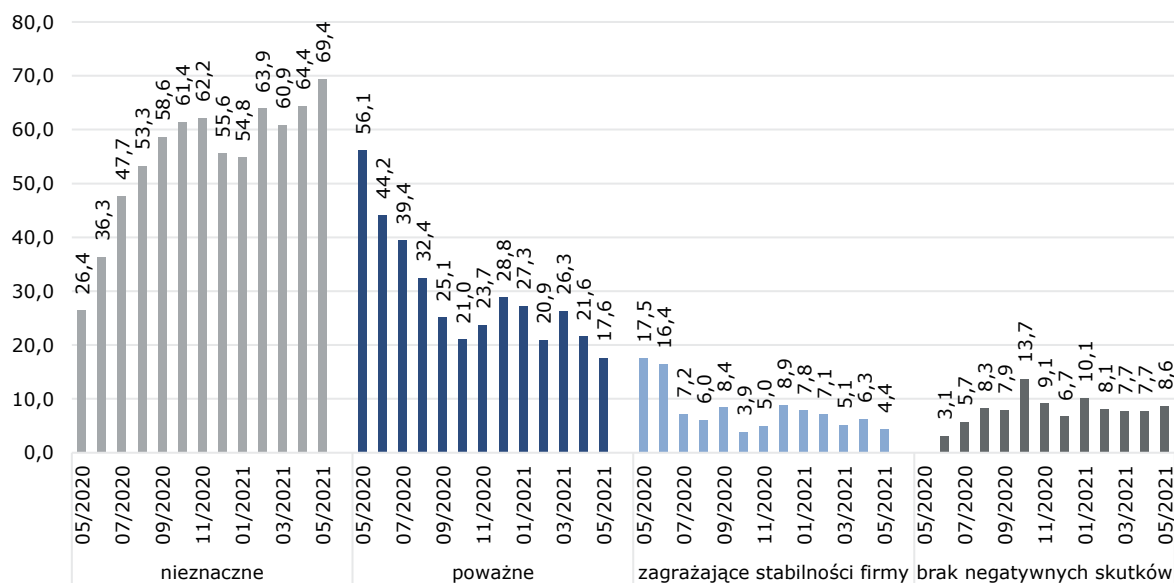


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 28.06.2021.

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

W maju br. 69,4% przedsiębiorstw handlu hurtowego oceniło skutki pandemii koronawirusa jako nieznaczne (wzrost o 5,0 p.p.). Za poważne i zagrażające stabilności firmy uznało je odpowiednio 17,6% (spadek o 4,0 p.p.) i 4,4% (spadek o 1,9 p.p.). Na brak negatywnych skutków wskazało 8,6% ankietowanych podmiotów. W porównaniu z poprzednim miesiącem jest to wzrost o 0,9 p.p. (wykres 15).

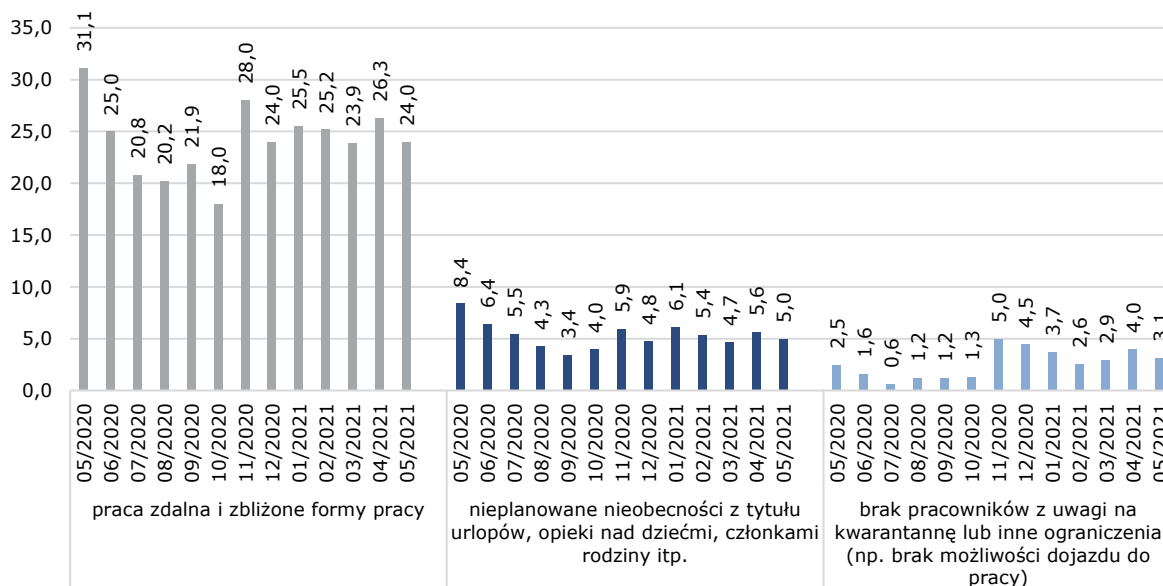
Wykres 15. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

Odsetek pracowników pracujących zdalnie w ankietowanych firmach handlu hurtowego w maju 2021 r. spadł o 2,3 p.p. i wyniósł 24,0%. W tym samym czasie zmalał również odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności (5,0% vs 5,6% w kwietniu 2021 r.) oraz odsetek przedsiębiorstw zgłaszających nieobecności pracowników z uwagi na kwarantannę (3,1% vs 4,0% w kwietniu 2021 r.) (wykres 16).

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

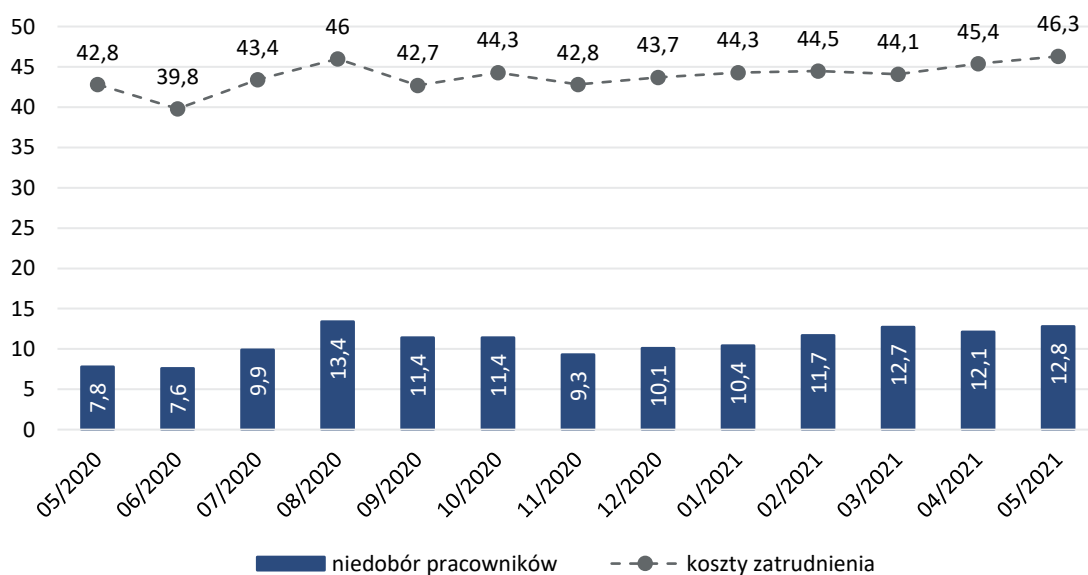


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.05.2021.

W maju 2021 r. odsetek przedsiębiorstw napotykających na bariery związane z niedoborem pracowników wyniósł 12,8%. Jest to o 0,7 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej i o 5,0 p.p. więcej 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 13,4%.

W maju 2021 r. koszty zatrudnienia były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności dla 46,3% przedsiębiorstw, czyli o 0,9 p.p. więcej niż w kwietniu 2021 r. i o 3,5 p.p. więcej r/r (wykres 17).

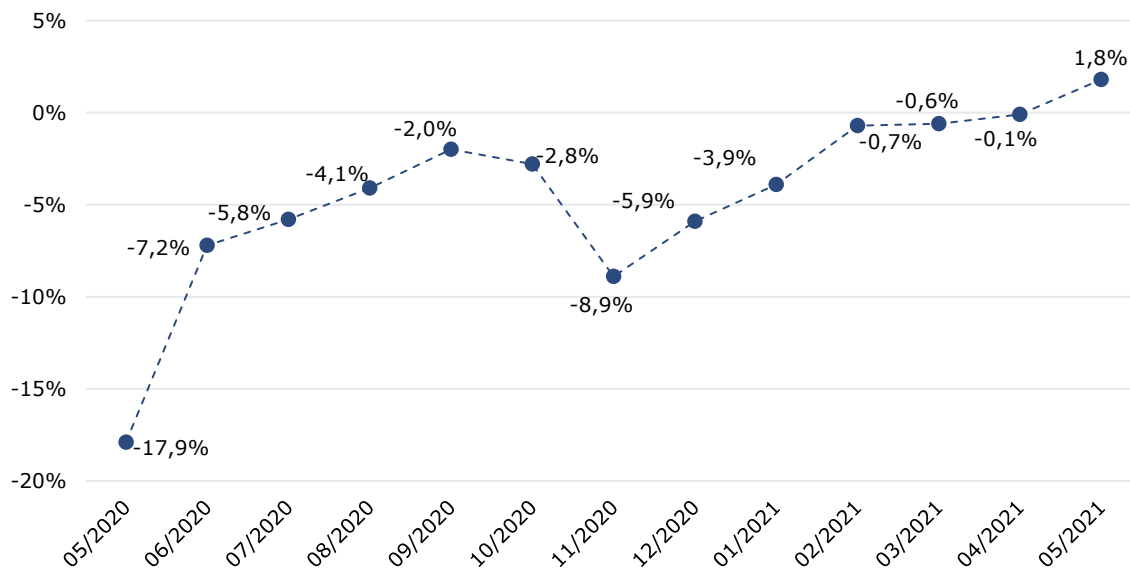
Wykres 17. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

W maju 2021 r. prognoza zatrudnienia w handlu hurtowym na najbliższe trzy miesiące polepszyła się o 1,9 p.p. (1,8% w maju 2021 r. vs -0,1% w kwietniu 2021 r.). W okresie ostatnich 12 miesięcy w maju br. po raz pierwszy wśród ocen respondentów dotyczących ich planów zatrudnienia przeważały pozytywne odpowiedzi (wykres 18).

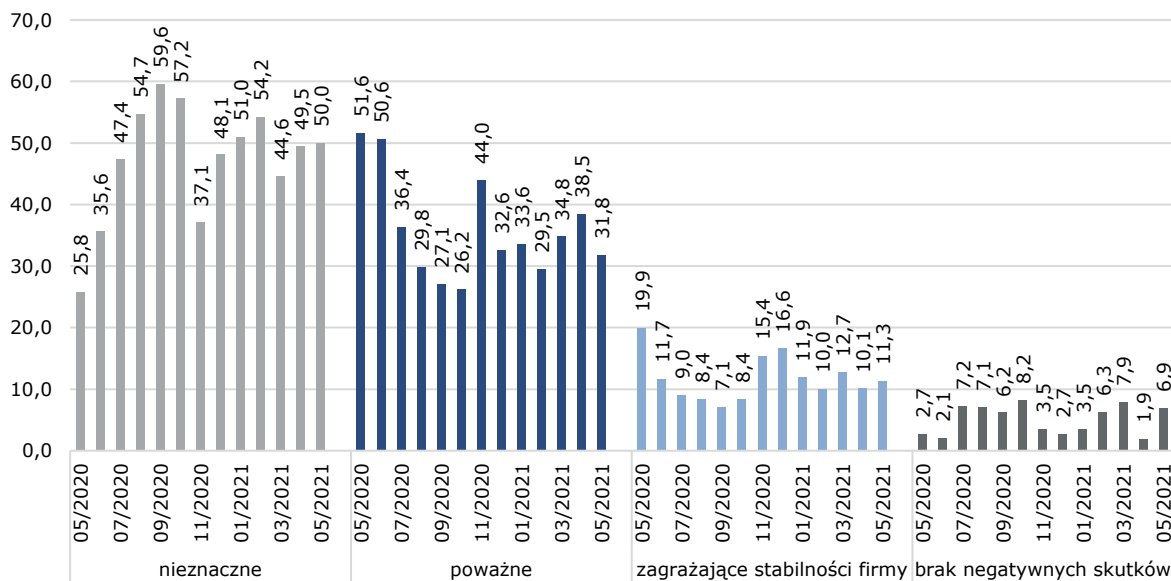
Wykres 18. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.05.2021.

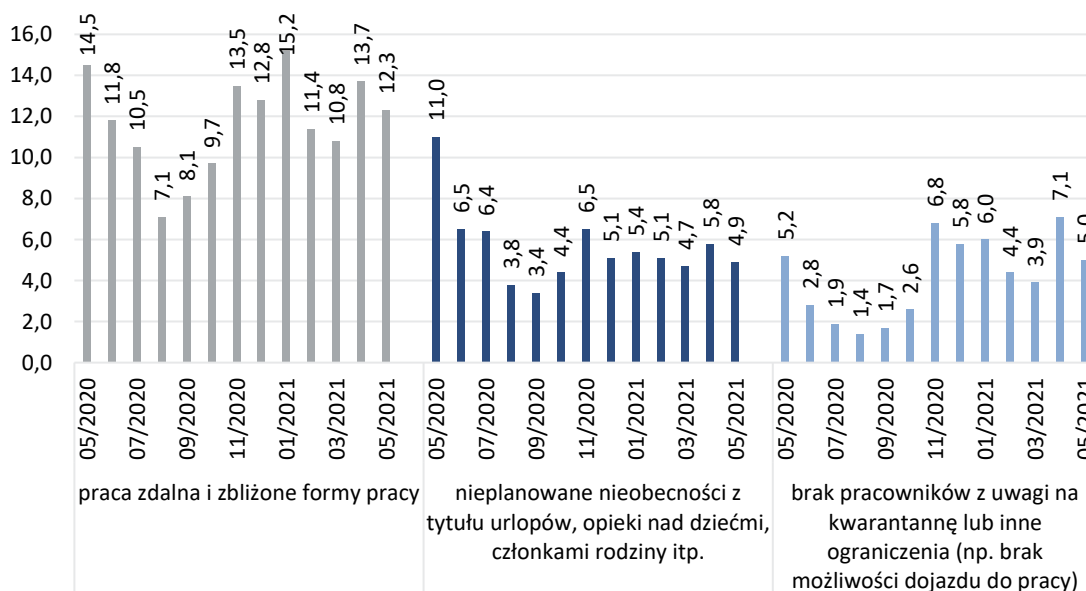
Handel detaliczny (sekcja G, działy 45 i 47 wg PKD 2007)

W maju 2021 r. 43,1% firm handlu detalicznego oceniło skutki pandemii jako poważne lub zagrażające stabilności firmy (odpowiednio 31,8% i 11,3%). W porównaniu z kwietniem 2021 r. jest to spadek o 6,7 p.p. dla firm oceniających skutki pandemii jako poważne i wzrost o 1,2 p.p. – jako zagrażające ich stabilności. Zdaniem połowy podmiotów skutki pandemii są nieznaczne (wzrost o 0,5 p.p.), a 6,9% wskazało na brak negatywnych skutków (wzrost o 5,0 p.p.) (wykres 19).

Wykres 19. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.05.2021.

W maju 2021 r. w porównaniu do poprzedniego miesiąca spadł odsetek pracowników objętych każdą z poszczególnych sytuacji: pracą zdalną (o 1,49 p.p.), nieplanowaną nieobecnością z powodu urlopów, opieką nad dziećmi etc. (o 0,9 p.p.) oraz nieobecnością spowodowaną kwarantanną lub innym ograniczeniem (o 2,1 p.p.).

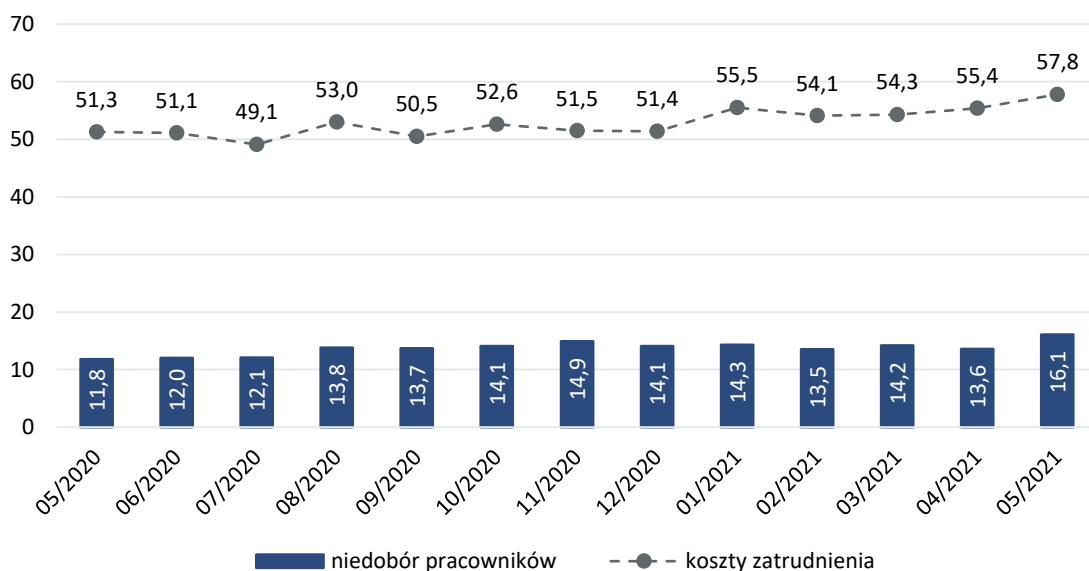
Wykres 20. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników (w % pracowników)


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

W maju 2021 r. 16,1% przedsiębiorstw zadeklarowało, że napotyka trudności związane z niedoborem pracowników. W porównaniu z kwietniem 2021 r. wartość tego wskaźnika wzrosła o 2,5 p.p., a w porównaniu r/r – o 4,3 p.p.

Uciążliwości wynikające ze zbyt wysokich kosztów zatrudnienia w maju 2021 r. zgłosiło 57,8% przedsiębiorstw. Jest to o 2,4 p.p. więcej niż przed miesiącem i o 6,5 p.p. więcej niż w maju ub.r. W analizowanym okresie wysokość tego wskaźnika oscylowała w przedziale 49,1-57,8% (wykres 21).

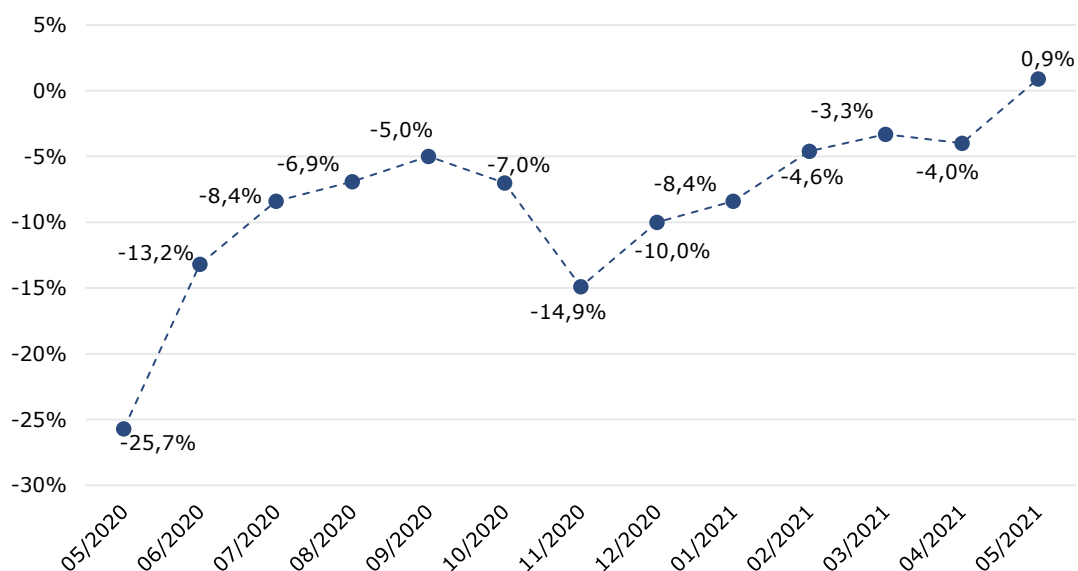
Wykres 21. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

W maju 2021 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem kwietnia 2021 r. W okresie ostatnich 12 miesięcy w maju br. wskaźnik po raz pierwszy odnotował dodatni wynik, czyli w odpowiedziach ankietowanych firm przeważały pozytywne oceny (wykres 22).

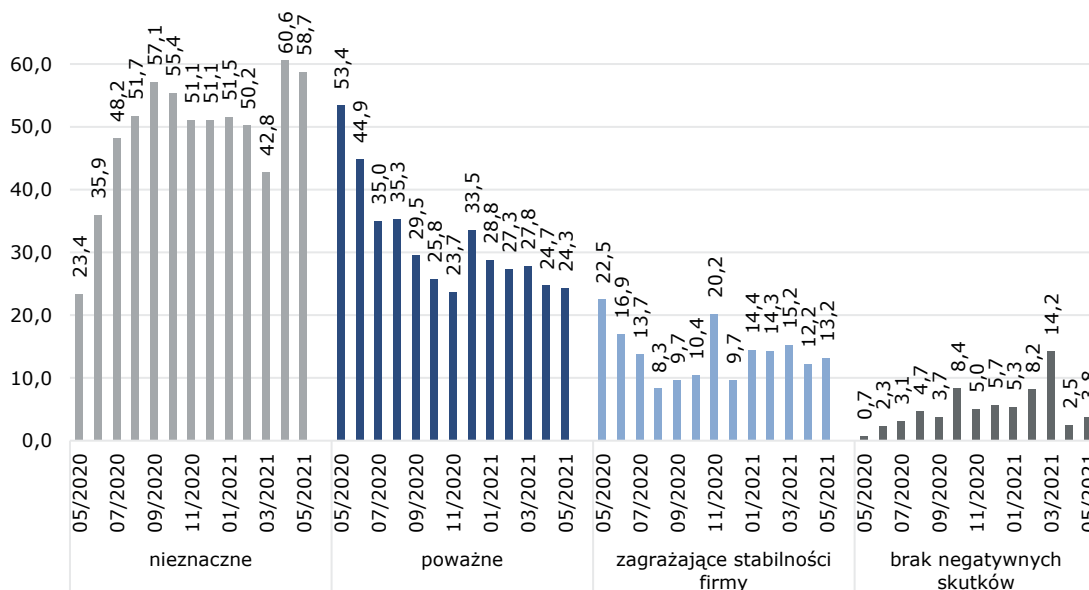
Wykres 22. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

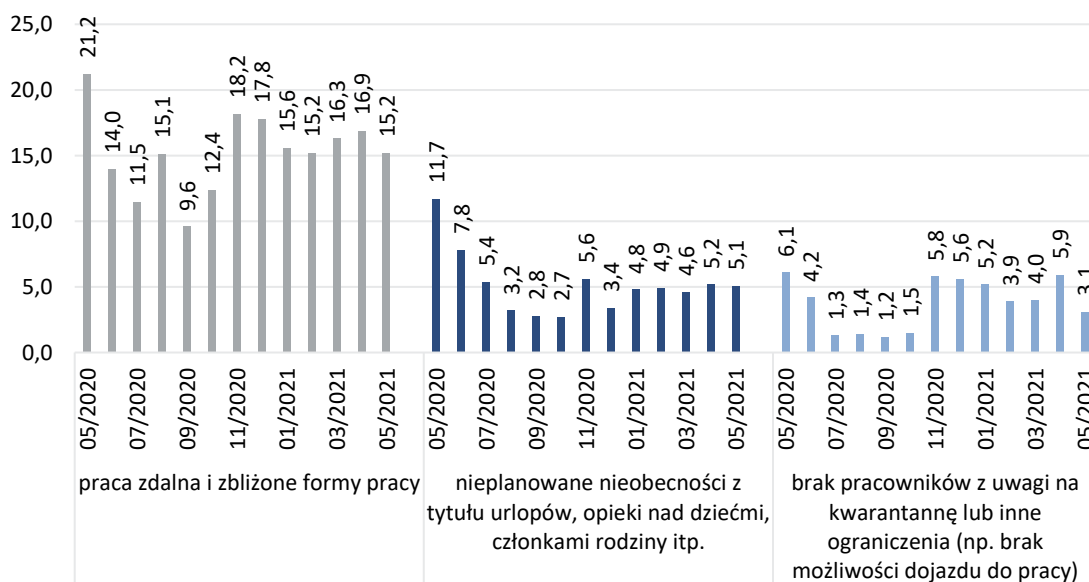
Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H wg PKD 2007)

Odsetek firm świadczących usługi transportu i gospodarki magazynowej, które oceniły skutki pandemii jako nieznaczne, w maju 2021 r. wyniósł 58,7% – jest to o 1,9 p.p. mniej niż w kwietniu. Spadł również odsetek podmiotów uznających skutki pandemii za poważne (24,3 vs 24,7 w kwietniu br.). Natomiast o 1 p.p. wzrósł odsetek ankietowanych firm, których zdaniem skutki pandemii zagrażają stabilności ich firmy (13,2% vs 12,2%). Na brak negatywnych skutków wskazało 3,8% ankietowanych podmiotów (wykres 23).

Wykres 23. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 27.05.2021.

W maju 2021 r. w transporcie i gospodarce magazynowej zdalnie pracowało o 1,7 p.p. mniej osób niż przez miesiąc (15,2% vs 16,9% w kwietniu 2021 r.), spadł również odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanej nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi etc. (5,1% vs 5,2% w kwietniu 2021 r.), a także odbycia kwarantanny lub innych ograniczeń (3,1% vs 5,9% w kwietniu 2021 r.) (wykres 24).

Wykres 24. Pośrednie skutki pandemii dla dostępności pracowników (w % pracowników)


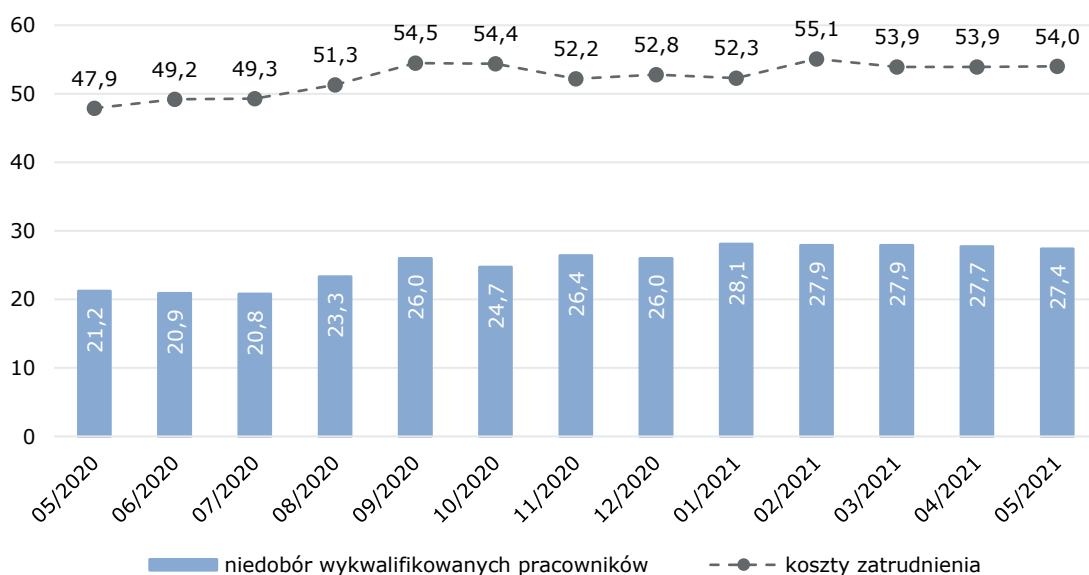
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

W maju br. odsetek firm, które zadeklarowały problemy związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników jako bariery w prowadzeniu ich bieżącej działalności,

wyniósł 27,4%. W stosunku do kwietnia br. wskaźnik spadł o 0,3 p.p., z kolei r/r wzrósł o 6,2 p.p.

Odsetek przedsiębiorstw, dla których koszty zatrudnienia stanowią trudności w prowadzeniu ich bieżącej działalności, w maju 2021 r. kształtował się na poziomie 54,0% (w kwietniu 53,9%, przed rokiem – 47,9%). W ujęciu rocznym wartość wskaźnika mieściła się w przedziale 47,9-55,1% (wykres 25).

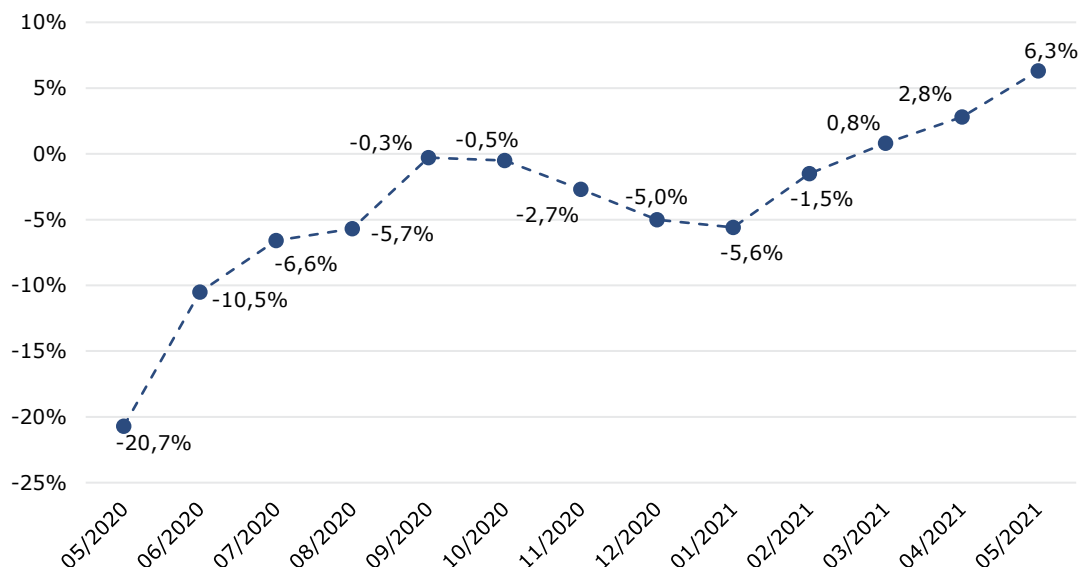
Wykres 25. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 29.06.2021.

Na najbliższe trzy miesiące firmy świadczące usługi transportu i gospodarki magazynowej zapowiadają zwiększenie zatrudnienia. Różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w maju br. wyniosła 6,3% vs 2,8% w kwietniu 2021 r. W skali roku najbardziej negatywną prognozę odnotowano w maju 2020 r. (-20,7%), a najbardziej pozytywną (6,3%) – w maju 2021 r. (wykres 26).

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

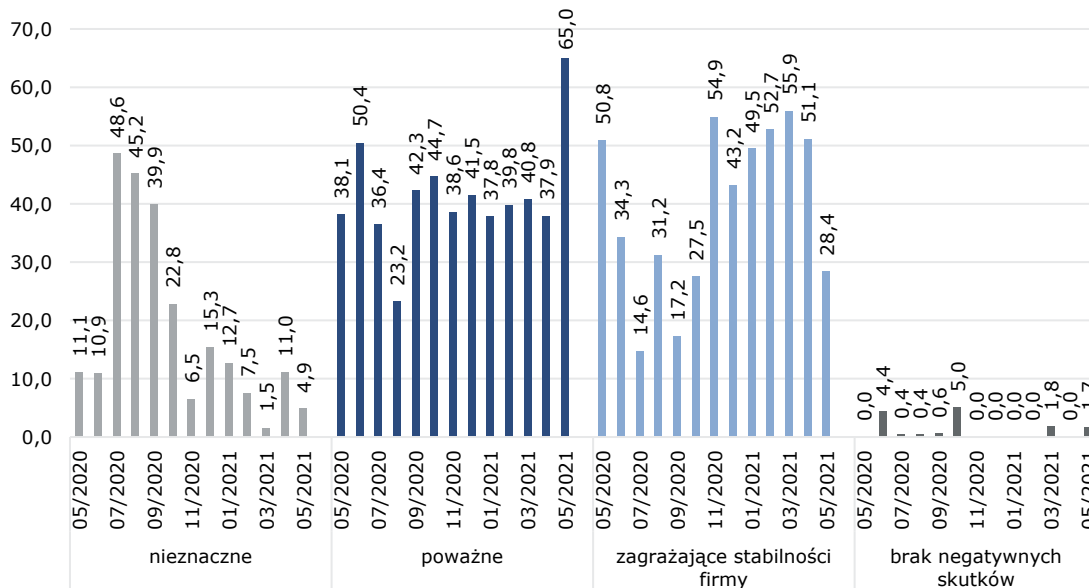


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (sekcja I wg PKD 2007)

W maju 2021 r. wszystkie ankietowane firmy z obszaru zakwaterowanie i gastronomia odczuwały negatywne skutki pandemii koronawirusa, w tym 93,4% uznało je za poważne i zagrażające ich stabilności, a 4,9% – za nieznaczne. Na brak negatywnych skutków pandemii wskazało tylko 1,7% ankietowanych podmiotów (wykres 27).

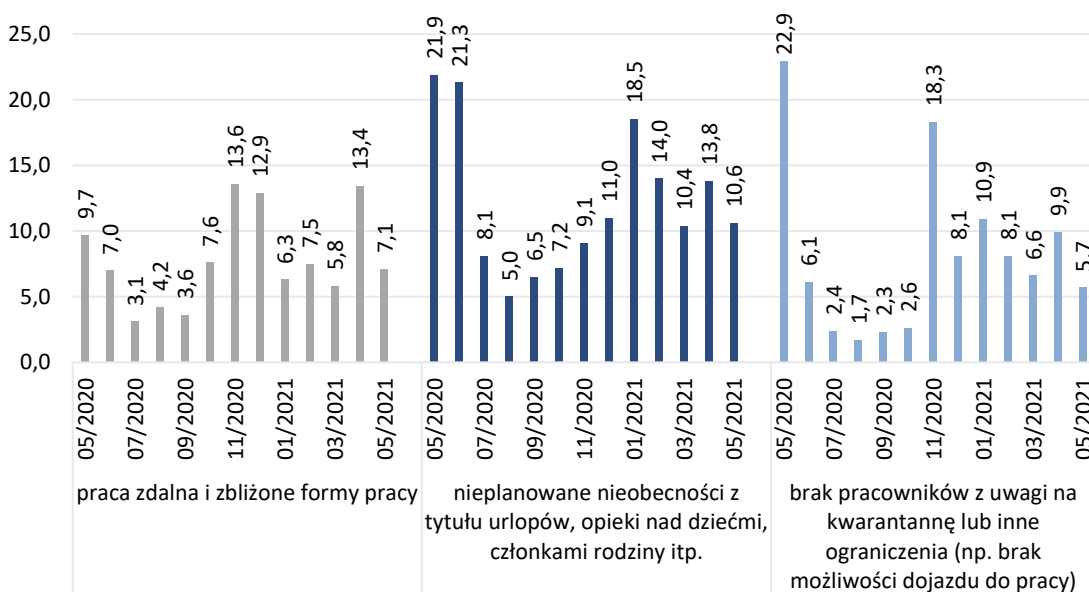
Wykres 27. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

Absencja pracownicza w maju br. wyniosła 16,3%, w tym z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. – 10,6%, a z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia – 5,7%. Wskaźnik ten względem kwietnia 2021 r. spadł odpowiednio o 3,2 p.p. i o 4,2 p.p. Pracę zdalną w maju 2021 r. wykonywało tylko 7,1% zatrudnionych pracowników, czyli o 6,3 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej (wykres 28).

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

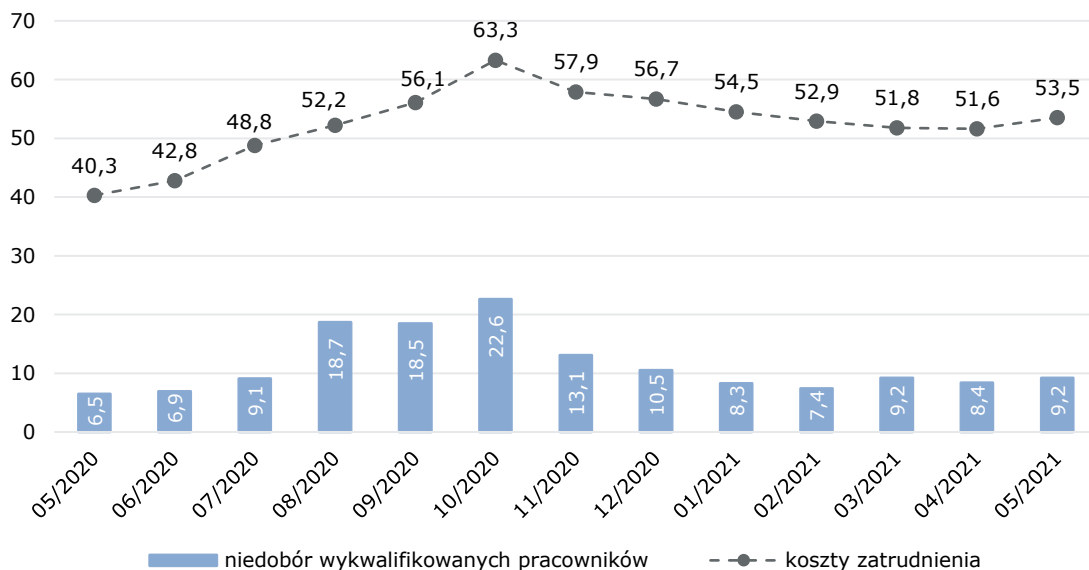


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

Odsetek firm zgłaszających w maju 2021 r. trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 9,2% (wzrost o 0,8 p.p. w porównaniu z kwietniem i o 2,7 p.p. r/r). Zmiany wartości wskaźnika w analizowanym okresie mają skokowy charakter i mieszczą się w przedziale 6,5-22,6%.

W maju 2021 r. 53,5% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. Tendencja wzrostowa wskaźnika była widoczna w okresie maj–październik 2020 r. – wyniki mieściły się w granicach 40,3-63,3%. W kolejnych miesiącach odnotowane wartości ustabilizowały się i kształtowały się w przedziale 57,9-51,6% (wykres 29).

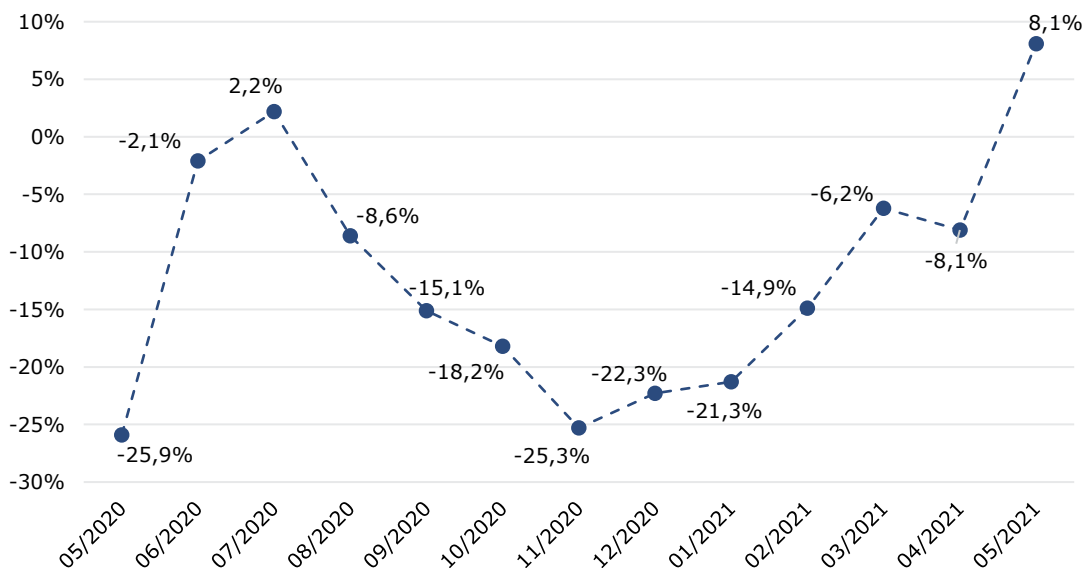
Wykres 29. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

W najbliższych trzech miesiącach podmioty z obszaru zakwaterowania i gastronomii zapowiadają zwiększenie zatrudnienia. Różnica pomiędzy pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w maju 2021 r. wyniosła 8,1%. Jest to najbardziej pozytywny wynik w ostatnich 12 miesiącach (wykres 30).

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

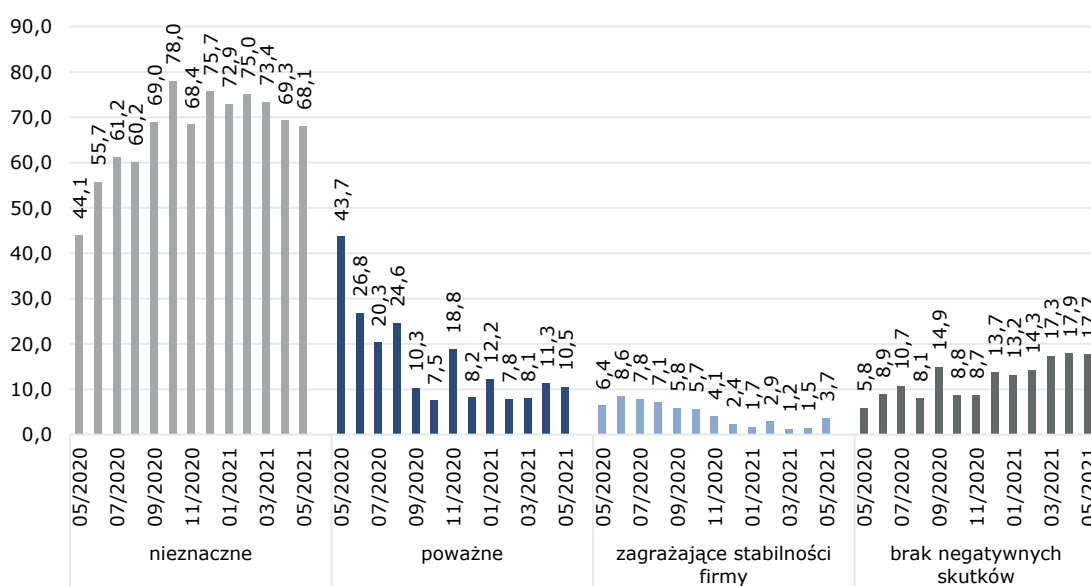


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

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

Zdecydowana większość firm (68,1%) z sekcji informacja i komunikacja w maju br. uznała skutki wywołane przez pandemię za nieznaczne, chociaż w porównaniu do kwietnia 2021 r. odsetek ten spadł o 1,2 p.p. Negatywnych skutków pandemii nie odczuło w maju br. 17,7% podmiotów (mniej o 0,2 p.p. w stosunku do kwietnia br.). 10,5% ankietowanych oceniło skutki pandemii jako poważne (spadek o 0,8 p.p. względem kwietnia 2021 r.), a 3,7% – za zagrażające stabilności firmy. W porównaniu do poprzedniego miesiąca wskaźnik wzrósł o 2,2 p.p. (wykres 31).

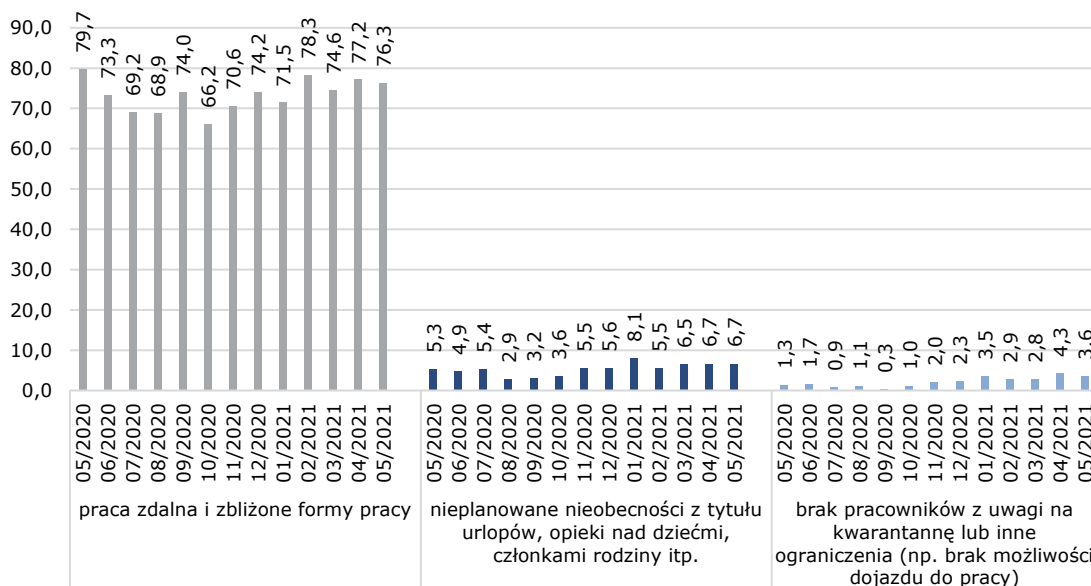
Wykres 31. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 29.06.2021.

Odsetek pracowników wykonujących pracę zdalnie w kwietniu br. wyniósł 76,3%. Zainteresowanie tą formą pracy w maju br. w porównaniu z miesiącem wcześniejszym spadło o 0,9 p.p. Nieobecnych w pracy w maju 2021 r. było 10,3% pracowników, w tym 6,7% z tytułu nieplanowanych urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. oraz 3,6% z powodu kwarantanny lub innych ograniczeń (wykres 32).

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

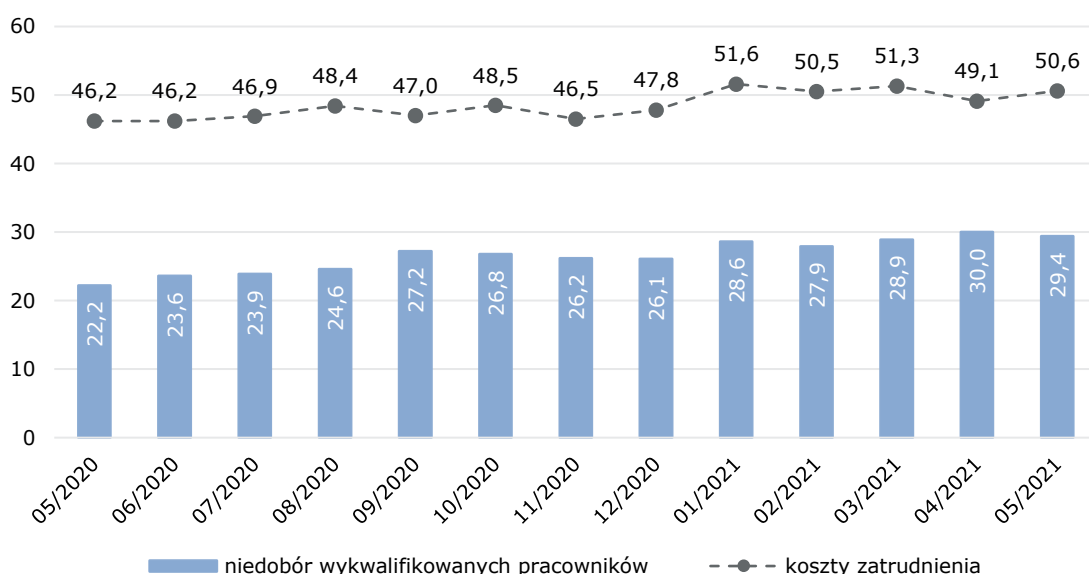


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

W maju 2021 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, wyniósł 29,4%. Jest to o 0,6 p.p. mniej niż w kwietniu br. i o 7,2 p.p. więcej niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek firm odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oscylował w przedziale od 22,2 do 30,0%.

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 46,2-51,6% (wykres 33).

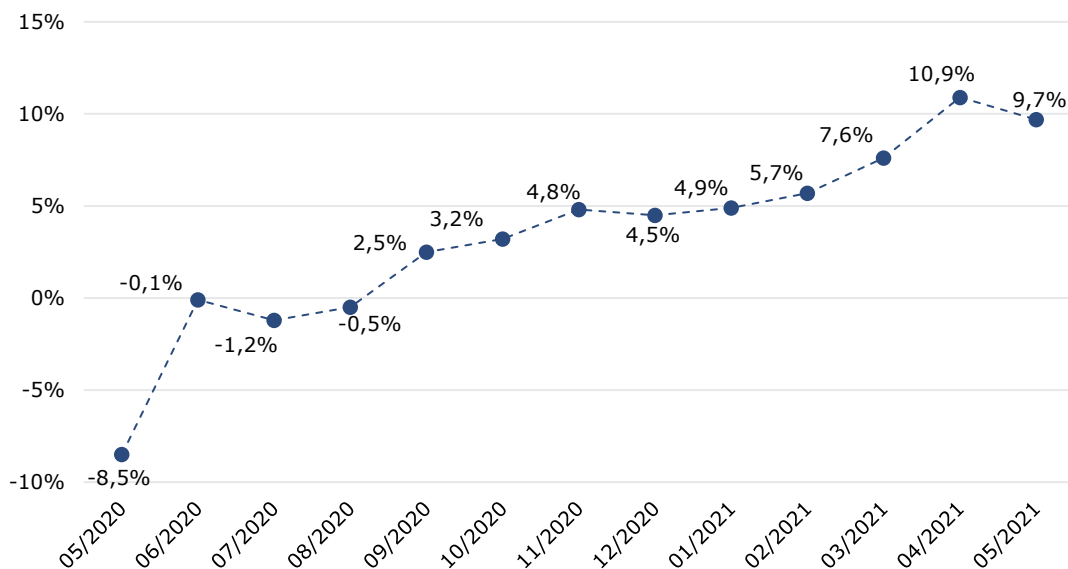
Wykres 33. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

Firmy prowadzące działalność związaną z informacją i komunikacją po pesymistycznych prognozach zatrudnienia w maju–sierpniu 2020 r. od września zaczęły deklarować jego wzrost (wykres 34).

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

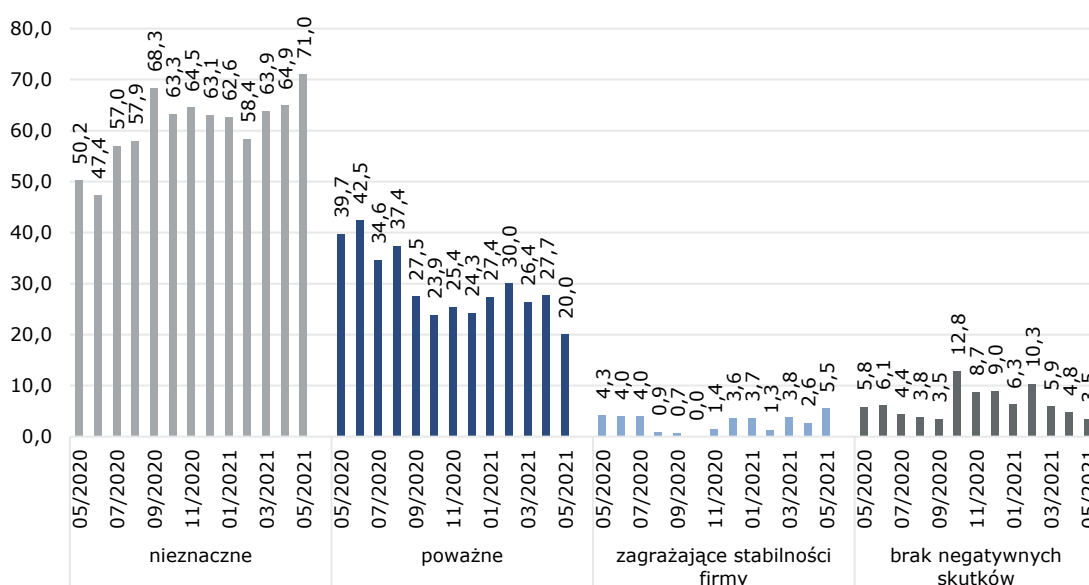


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 29.06.2021.

Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K wg PKD 2007)

W maju 2021 r. odsetek firm, które uznały skutki pandemii za nieznaczne, wyniósł 71,0%. W porównaniu do sytuacji odnotowanej w kwietniu wartość wskaźnika wzrosła o 6,1 p.p. Wzrósł również odsetek podmiotów, oceniających skutki koronawirusa za zagrażające stabilności ich firmy (5,5% vs 2,6% w kwietniu br.). Z kolei odsetek przedsiębiorstw, które wskazywały na poważne skutki jako konsekwencje pandemii, spadł o 7,7 p.p. (20,0% vs 27,7% w kwietniu 2021 r.). Odsetek firm, które deklarują brak negatywnych skutków, w marcu br. wyniósł 3,5% vs 4,8% w kwietniu 2021 r. (wykres 35).

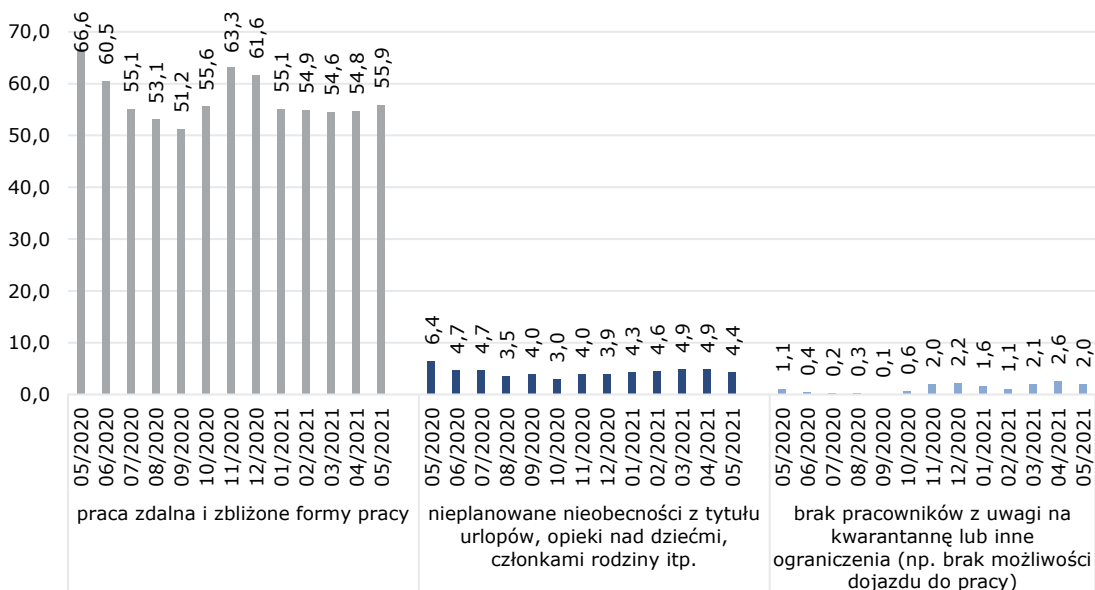
Wykres 35. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 30.06.2021.

Blisko połowa (55,9%) pracowników zatrudnionych w ankietowanych w maju br. firmach pracowała zdalnie. Jest to o 1,1 p.p. więcej w relacji do poprzedniego miesiąca. Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności w maju 2021 r. zmniejszył się o w porównaniu z kwietniem 2021 r. Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających nieobecności pracowników z uwagi na kwarantannę czy inne ograniczenia w maju 2021 r. kształtował się na poziomie 2,0% (spadł o 0,4 p.p. względem poprzedniego miesiąca) (wykres 36).

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



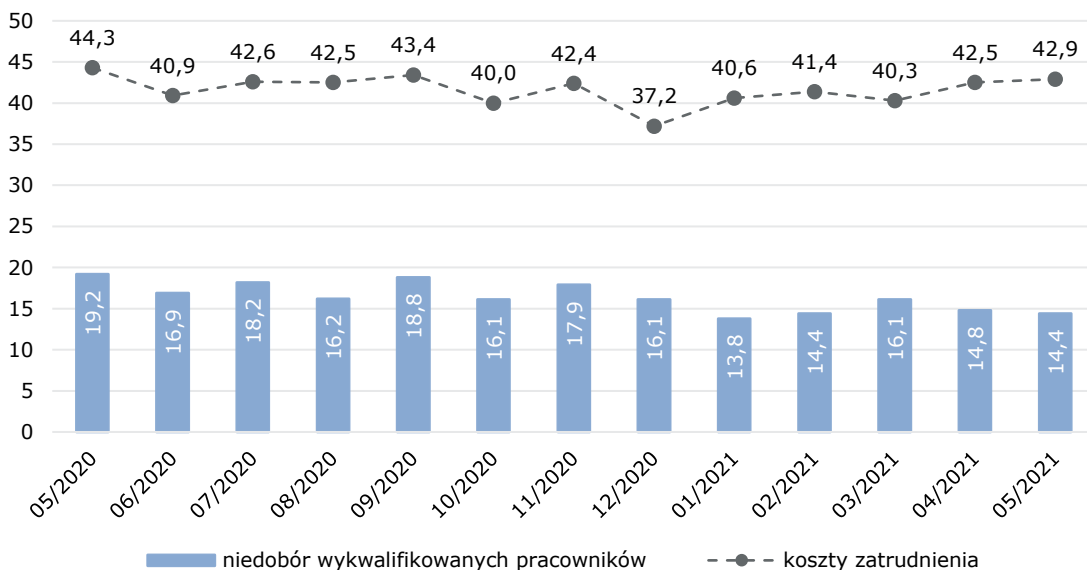
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.06.2021.

W maju 2021 r. 14,4% podmiotów prowadzących działalność finansową i ubezpieczeniową zadeklarowało trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników.

W porównaniu z kwietniem 2021 r. wartość tego wskaźnika spadła o 0,4 p.p. i o 4,8 p.p. w porównaniu z majem 2020 r.

W maju br. w porównaniu z kwietniem 2021 r. wzrósł o 0,4 p.p. odsetek firm odczuwających utrudnienia związane z kosztami zatrudnienia, a w porównaniu z majem ub.r. spadł o 1,4 p.p. (42,9% vs 42,5% w kwietniu 2021 r. vs 44,3% w maju 2020 r.) (wykres 37).

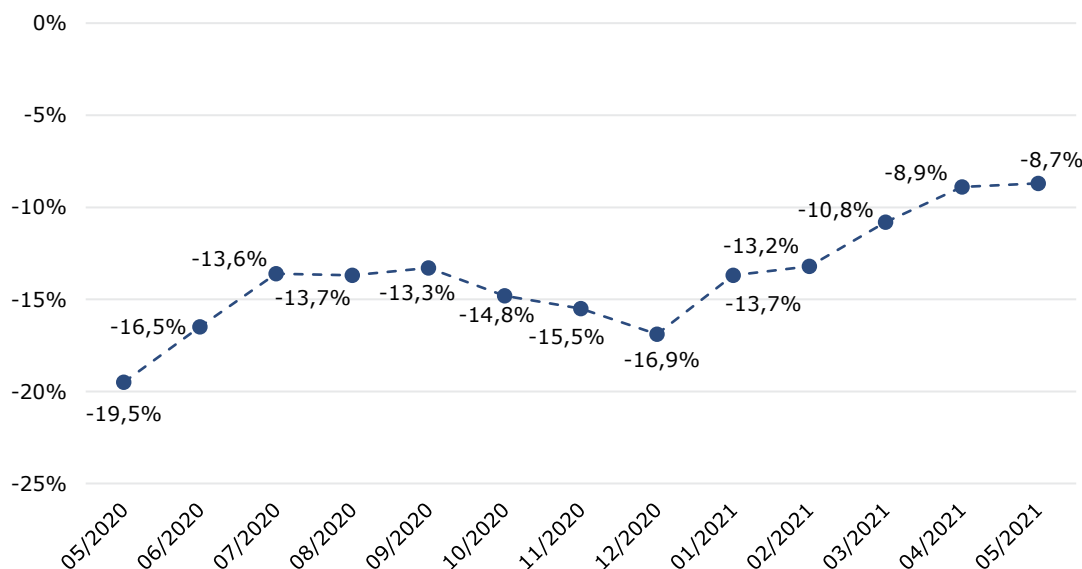
Wykres 37. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.06.2021.

Przewidywane redukcje zatrudnienia mogą być zbliżone do planowanych w kwietniu. W maju 2021 r. różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -8,7%, czyli wartość wskaźnika w porównaniu z kwietniem 2021 r. poprawiła się o 0,2, p.p. (wykres 38).

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



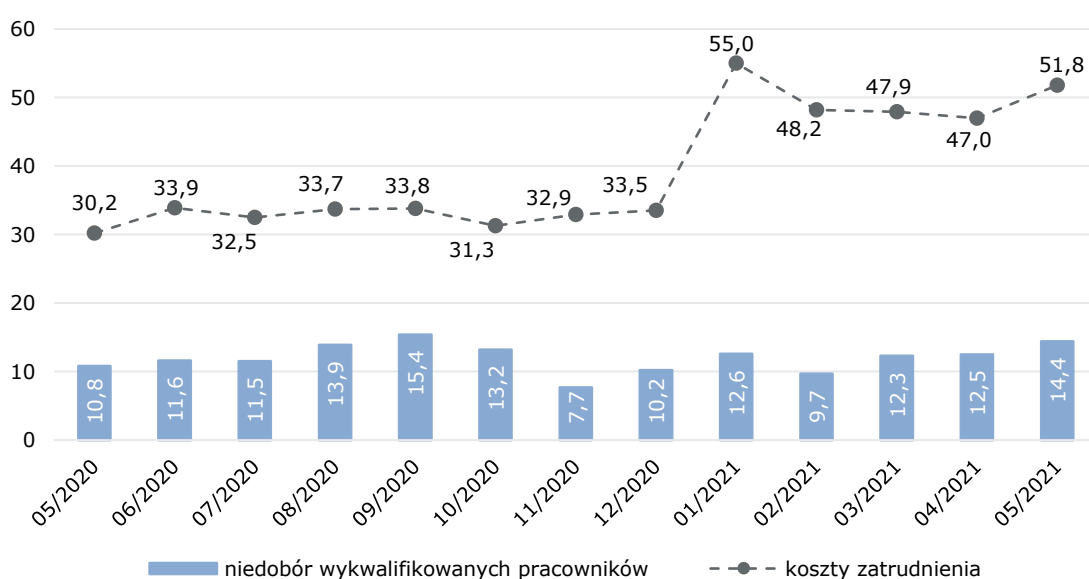
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.06.2021.

Obsługa rynku nieruchomości (sekcja L wg PKD 2007)

W maju 2021 r. w porównaniu z kwietniem 2021 r. o 1,9 p.p. wzrósł odsetek przedsiębiorstw deklarujących uciążliwość barier związanych z niedoborem wykwalifikowanych pracowników. W ujęciu rocznym odsetek firm odczuwających ten problem oscylował w przedziale od 7,7 do 15,4%.

W maju 2021 r. w porównaniu z kwietniem br. o 4,8 p.p. wzrósł odsetek firm, dla których koszty zatrudniania były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności – wartość tego wskaźnika wyniosła 51,8 vs 47,0% miesiąc temu (wykres 39).

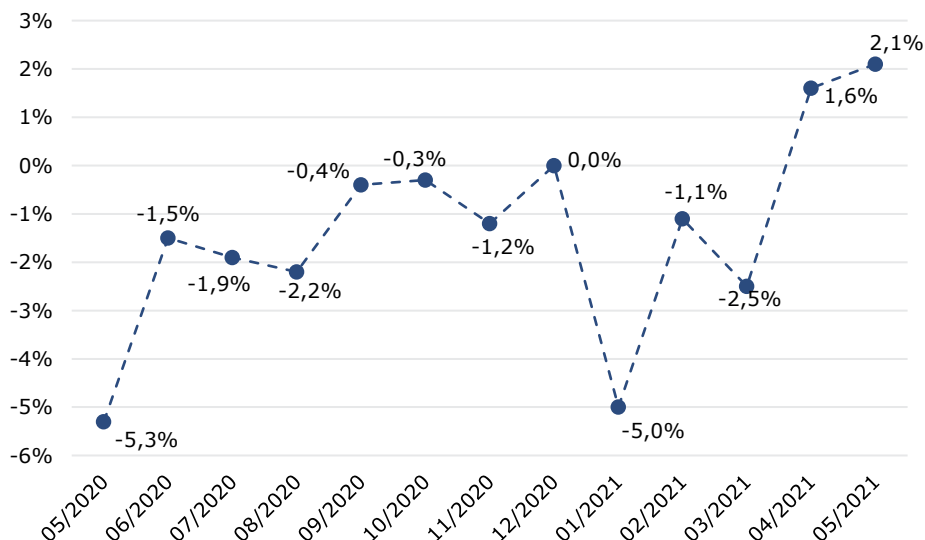
Wykres 39. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 30.06.2021.

W maju br. drugi raz w okresie ostatnich 12 miesięcy prognozy podmiotów obsługi rynku nieruchomości zapowiadają niewielkie zatrudnienia. Wartość wskaźnika wyniosła 2,1% i względem kwietnia 2021 r. wynik ten polepszył się o 0,5 p.p. (wykres 40).

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



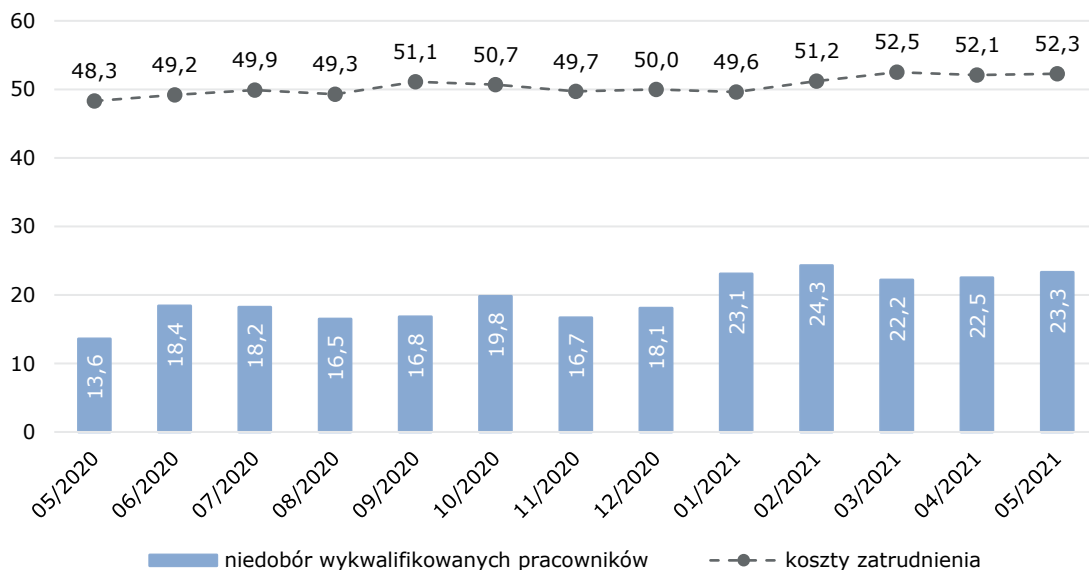
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.06.2021.

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

W maju 2021 r. odsetek firm prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 23,3%, czyli o 0,8 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej. W ostatnich 12 miesiącach wartości tego wskaźnika oscylowały w przedziale 13,6-24,3%.

W maju 2021 r. 52,3% 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).

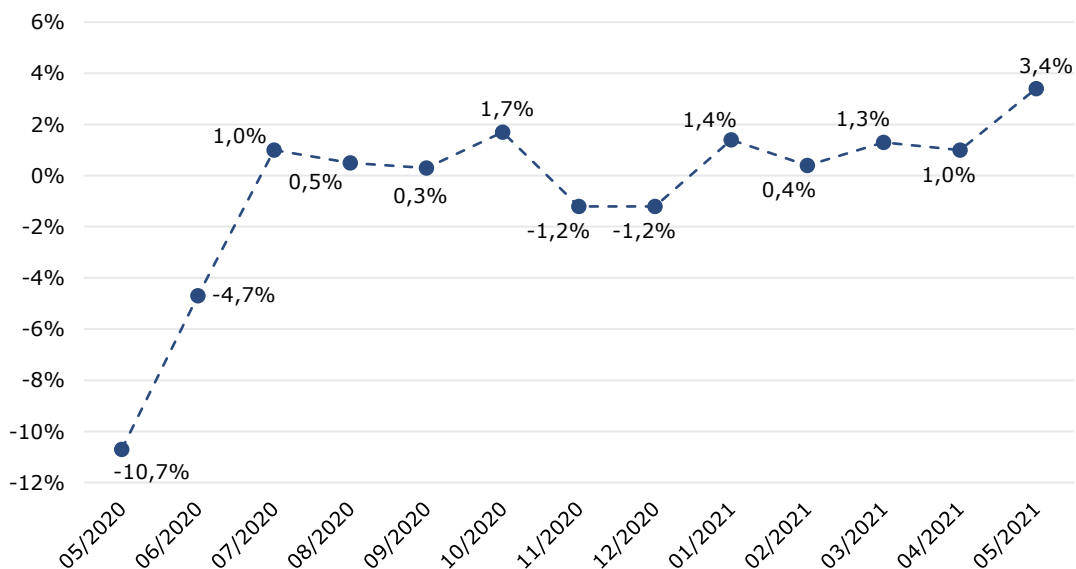
Wykres 41. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.06.2021.

Na najbliższe trzy miesiące firmy zapowiadają niewielki wzrost w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia. Wartość wskaźnika wyniosła 3,4% i jest to najlepszy wynik w skali roku. Z kolei najwięcej negatywnych odpowiedzi zanotowano w maju 2020 r. (wykres 42).

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



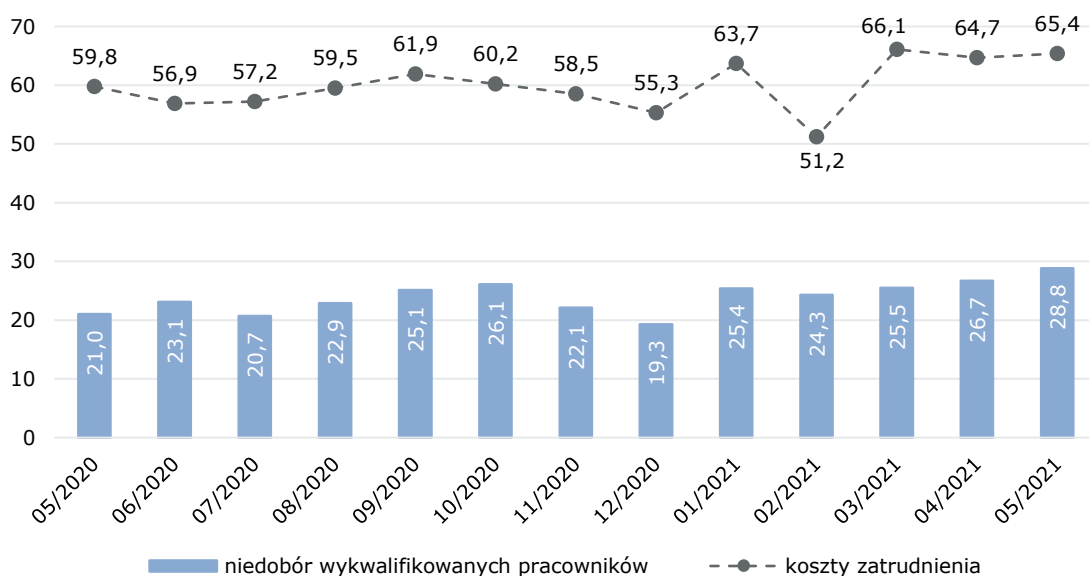
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.06.2021.

Administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N wg PKD 2007)

Odsetek firm zgłaszających w maju 2021 r. trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 28,8% – to o 2,1 p.p. więcej w porównaniu z kwietniem br.

W maju 2021 r. 65,4% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. Wartość wskaźnika wzrosła o 0,7 p.p. względem poprzedniego miesiąca i o 5,6 p.p. r/r, a w ujęciu rocznym mieściła się w przedziale 51,2-66,1% (wykres 43).

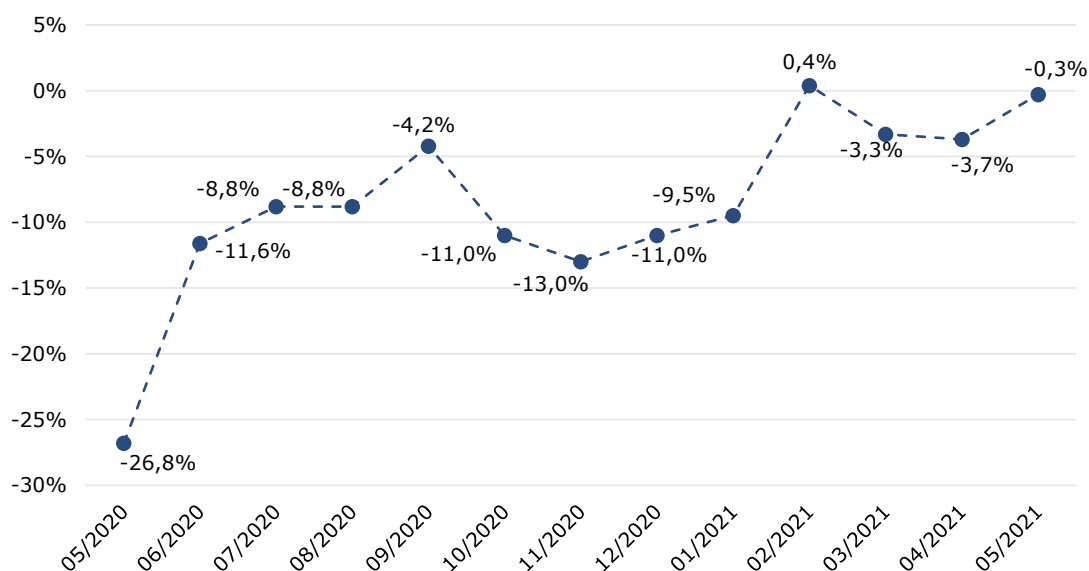
Wykres 43. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 30.06.2021.

W maju 2021 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się o 3,4 p.p. względem kwietnia br. W okresie ostatnich 12 miesięcy wskaźnik ten wartość dodatnią przyjmował tylko w lutym 2021 r. Najwięcej negatywnych odpowiedzi zgłoszonych przez przedsiębiorstwa zanotowano w maju 2020 r. (wykres 44).

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



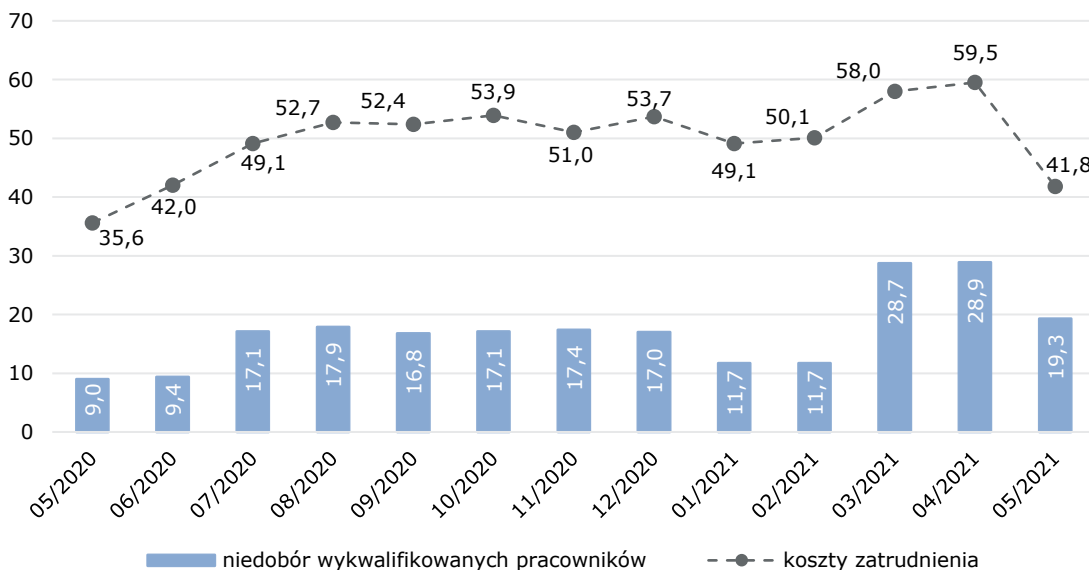
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.06.2021.

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

W maju 2021 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały trudności z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, wyniósł 19,3%. W stosunku do kwietnia 2021 r. wartość wskaźnika spadła o 9,6 p.p., a r/r – wzrosła o 10,3 p.p. Odsetek firm odczuwających w prowadzeniu bieżącej działalności bariery związane z niedoborem pracowników oscylował w ostatnich 12 miesiącach w przedziale od 9,0 do 28,9%.

W maju 2021 r. 41,8% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartość wskaźnika mieściła się w przedziale 35,6-59,5% (wykres 45).

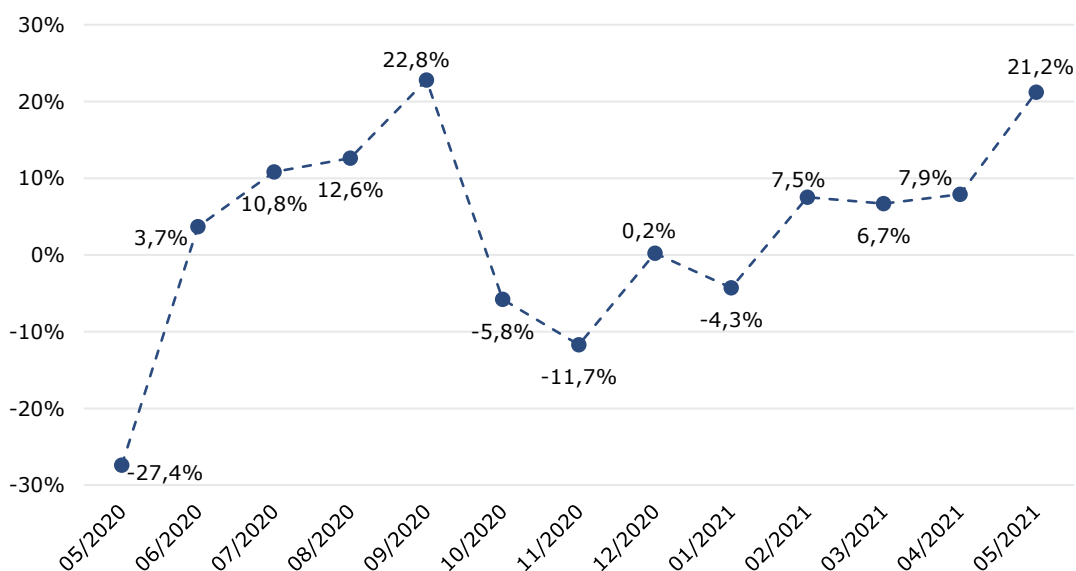
Wykres 45. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 27.05.2021.

W maju 2021 r. podmioty prowadzące działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją prognozują zwiększenie zatrudnienia (21,2% w maju vs 7,9% w kwietniu vs 6,7% w maju br.). W ostatnich 12 miesiącach wskaźnik przyjmował bardzo zróżnicowane wartości: od -27,4 do 22,8% (wykres 46).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.06.2021.

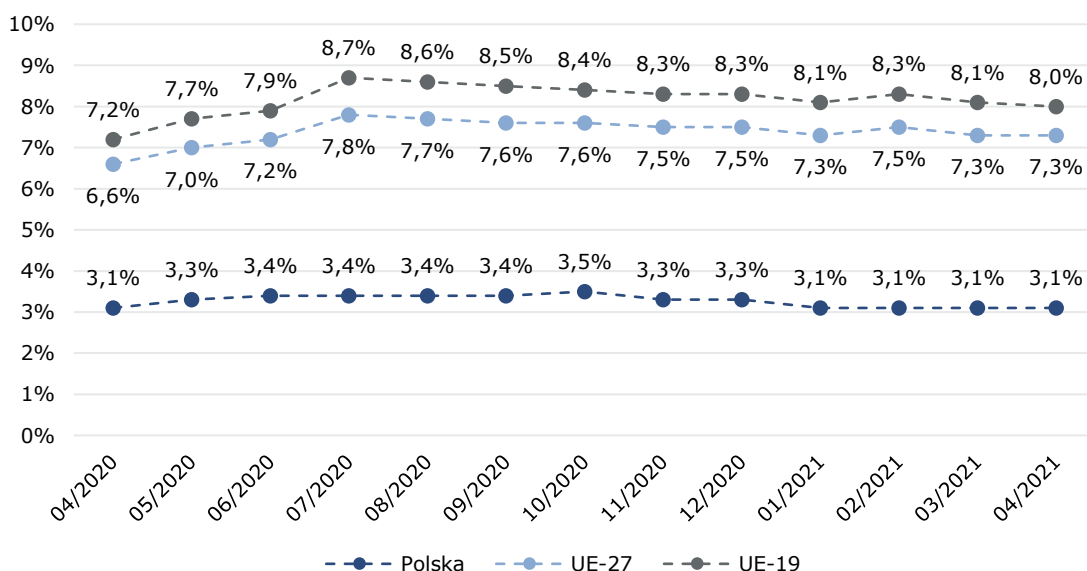
Rynek pracy w Unii Europejskiej

Według najnowszych danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w kwietniu 2021 r. wyniósł 7,3% dla krajów członkowskich UE-27, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 0,7 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w kwietniu 2021 r. wyniosła 8,0%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z marcem 2021 r. oraz wzrost o 0,8 p.p. r/r.

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

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



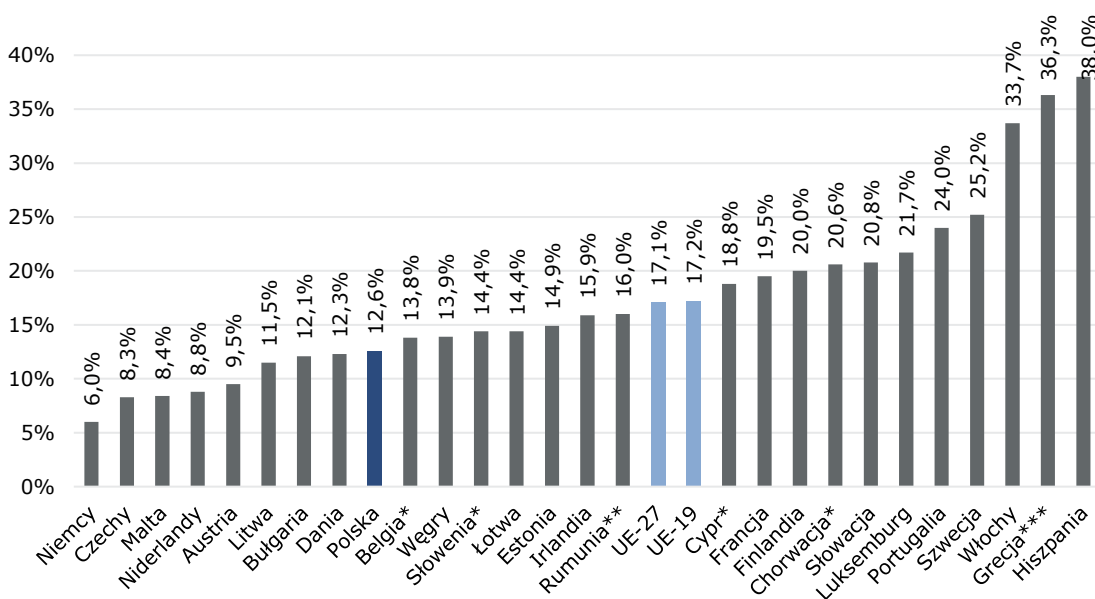
Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 11.06.2021.

W kwietniu 2021 r. według danych Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (15,4%), we Włoszech (10,7%) i na Cyprze (9,4%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia stwierdzono w Polsce (3,1%), Czechach (3,4%) i Niderlandach (3,4%).

W kwietniu 2021 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 17,1% w UE-27 i 17,2% w strefie euro (UE-19), co oznacza brak zmian w porównaniu do marca 2021 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,0%), a najwyższe – w Hiszpanii (38,0%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,6% (wykres 48).

⁴ Dane wyrównane kwartalnie.

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



*marzec 2021 r.

**styczeń 2021 r.

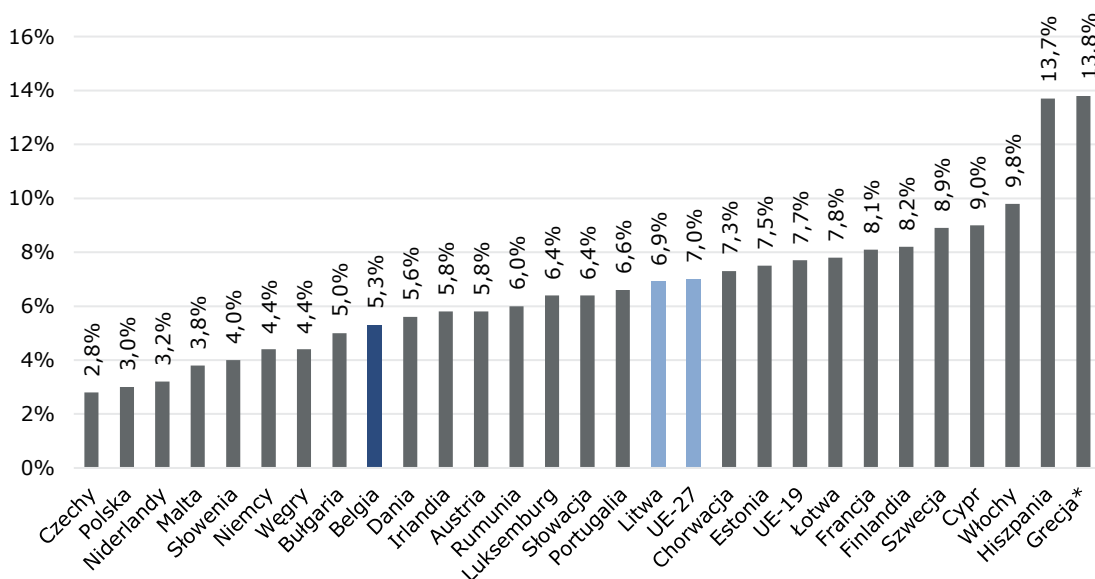
***kwiecień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 11.06.2021.

W kwietniu 2021 r. stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 7,7% w UE-27, co oznacza spadek o 1 p.p. w porównaniu z marcem 2021 r. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyniosła 7% – to również spadek o 1 p.p. w porównaniu z zeszłym miesiącem. W strefie euro stopę bezrobocia wśród kobiet stwierdzono na poziomie 8,5% (spadek o 0,2 p.p. w porównaniu z marcem 2021 r.), podczas gdy wśród mężczyzn stopa bezrobocia wyniosła 7,7% (spadek o 1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem) (wykresy 49 i 50).

Najwyższy poziom bezrobocia zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn w krajach UE odnotowano w Hiszpanii (kobiety 17,4%, mężczyźni 13,7%). Z kolei najniższy poziom bezrobocia wśród kobiet stwierdzono w Polsce (3,1%), a wśród mężczyzn – w Czechach (2,8%).

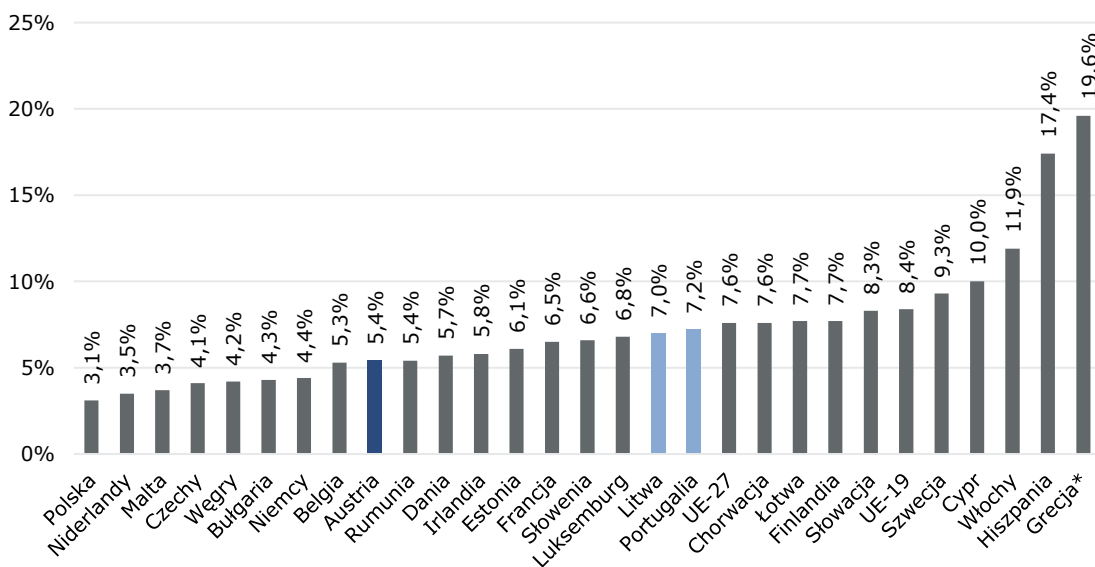
Wykres 49. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w kwietniu 2021 r.



*kwiecień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 11.06.2021.

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



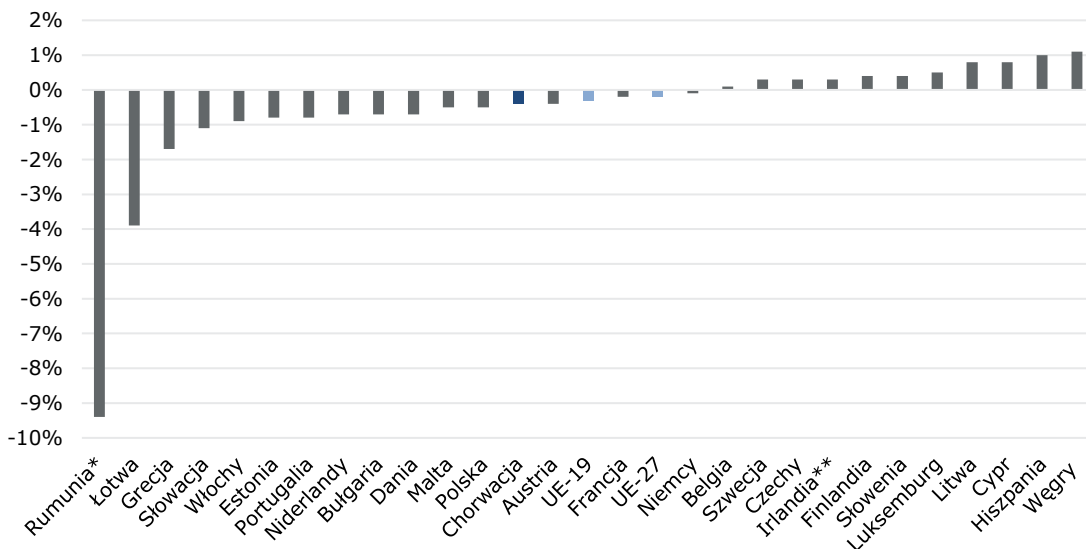
*kwiecień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 11.06.2021.

W I kw. 2021 r. największy wzrost zatrudnienia, liczony w osobach, w porównaniu z poprzednim kwartałem odnotowały Węgry (1,1%), Hiszpania (1,0%), Cypr i Litwa

(w obu państwach po 0,8%). Największe spadki zaobserwowano na Łotwie (-3,9%), w Grecji (-1,7%) i na Słowacji (-1,1%) (wykres 51, 52).

Wykres 51. Zmiana stopy zatrudnienia, mierzona liczbą osób, wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w I kwartale 2021 r. w porównaniu do poprzedniego kwartału

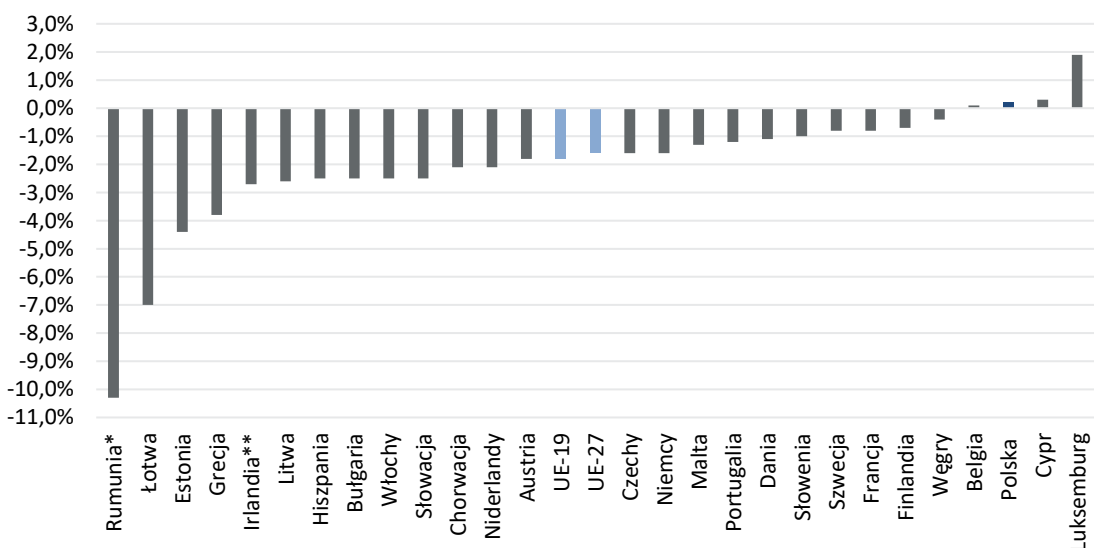


*dane zawierają braki w seriach czasowych

**IV kwartał 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 11.06.2021.

Wykres 52. Zmiana stopy zatrudnienia, mierzona liczbą osób, niewyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w I kw. 2021 r. w porównaniu do tego samego kwartału poprzedniego roku



*dane zawierają braki w seriach czasowych

**IV kwartał 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 11.06.2021

Przegląd badań i analiz

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, II kw. 2021, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które ma na celu poznanie planów pracodawców dotyczące zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywę zatrudnienia do końca czerwca 2021 r. w poszczególnych branżach. Badanie, zrealizowane w okresie 18-31 stycznia 2021 r., objęło reprezentatywną próbę 509 pracodawców. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony⁵.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Polscy pracodawcy deklarują umiarkowanie optymistyczne perspektywy dla osób poszukujących pracy w okresie od lipca do września br. 11% pracodawców biorących udział w badaniu przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 2% – zmniejszenie liczby etatów, a 84% deklaruje brak zmian personalnych, co daje prognozę netto zatrudnienia⁶ równą +9%.
- Wzrost zatrudnienia w nadchodzącym kwartale przewidywany jest we wszystkich czterech kategoriach wielkości przedsiębiorstw⁷. Największy wzrost liczby etatów planują średnie przedsiębiorstwa z prognozą netto zatrudnienia na poziomie +11%. W przypadku dużych przedsiębiorstw wskaźnik wynosi +10%, natomiast przedsiębiorstwa małe i mikro notują odpowiednio wyniki +6% i +1%.
- W porównaniu z II kw. 2021 r. prognoza zatrudnienia odnotowała nieznaczny wzrost, wynoszący 4 p.p., a wskaźniki dla przedsiębiorstw małych i mikro poprawiły się odpowiednio o 2 i 3 p.p. Z kolei dla dużych przedsiębiorstw prognoza pogorszyła się o 3 p.p.
- W porównaniu z III kw. 2020 r. prognoza netto zatrudnienia dla średnich przedsiębiorstw odnotowała znaczący wzrost o 23 p.p. W przypadku firm małych i dużych wskaźniki poprawiły się o 14 p.p. W kategorii mikroprzedsiębiorstw perspektywy zatrudnienia utrzymują się na stosunkowo stabilnym poziomie.

⁵ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

⁶ W raporcie stosowane jest pojęcie „prognoza netto zatrudnienia”. Parametr ten stanowi różnicę procentową pomiędzy odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia a odsetkiem pracodawców spodziewających się spadku całkowitego zatrudnienia w swoim oddziale w najbliższym kwartale.

⁷ W raporcie deklaracje polskich pracodawców przedstawiono w podziale według kryterium wielkości przedsiębiorstw: mikro (do 10 pracowników); małe (10-49 pracowników); średnie (50-249 pracowników); duże (pow. 250 pracowników).

- Wzrost zatrudnienia w III kw. 2021 r. przewidywany jest w 5 z 6 regionów.
- Najwyższy wynik: +13%, odnotowany został w regionie Południowo-Zachodnim. Na Północnym Zachodzie pracodawcy przewidują stabilny wzrost liczby etatów z prognozą netto zatrudnienia na poziomie +12%. Optymistyczne plany dotyczące powiększania zespołów mają też przedsiębiorcy z regionu Wschodniego, gdzie wskaźnik wynosi +7%. Bardziej zachowawczy są natomiast pracodawcy z Centralnej oraz Północnej Polski – w tych regionach prognoza netto zatrudnienia osiągnęła poziom +4%, co oznacza umiarkowaną chęć pozyskiwania nowych pracowników. Z kolei w regionie Południowym na rynku pracy przewidywana jest stagnacja, a wskaźnik wynosi 0%.
- W porównaniu z II kw. 2021 r. poprawę wyników odnotowano w 3 z 6 regionów. Na Północnym Zachodzie prognoza netto zatrudnienia dla miesięcy lipiec–wrzesień jest o 4 p.p. wyższa niż dla okresu kwiecień–czerwiec. W regionie Południowo-Zachodnim wskaźnik notuje wzrost o 3 p.p., a w centrum Polski – o 2 p.p. W pozostałych regionach deklarowane plany pracodawców dotyczące zatrudnienia utrzymują się na stosunkowo stabilnym poziomie.
- W porównaniu z III kw. 2020 r., w którym pandemia COVID-19 znacząco wpłynęła na rynek pracy, prognoza netto zatrudnienia wzrosła we wszystkich 6 regionach. Na Północnym Zachodzie wskaźnik jest o 23 p.p. wyższy niż w analogicznym okresie roku ubiegłego, natomiast w Centralnej i Północnej Polsce odnotował on wzrost o odpowiednio 17 i 14 p.p. Pracodawcy zlokalizowani w regionie Południowym również deklarują poprawę – prognoza netto zatrudnienia wzrosła tam o 12 p.p., natomiast w regionie Południowo-Zachodnim jest ona o 8 p.p. wyższa niż w ubiegłorocznym okresie lipiec–wrzesień.
- W III kw. 2021 r. pracodawcy w 6 z 7 sektorów⁸ prognozują wzrost zatrudnienia. Najkorzystniejsza sytuacja na rynku pracy przewidywana jest przez pracodawców w budownictwie oraz produkcji przemysłowej z prognozami netto zatrudnienia wynoszącymi odpowiednio +15% i +13%. Przedsiębiorstwa z sektora restauracje/hotele również wykazują optymizm w zakresie pozyskiwania nowych pracowników (+10%). Prognoza netto zatrudnienia dla handlu detalicznego i hurtowego wynosi +8%. Nieco bardziej zachowawcze plany dotyczące rozbudowywania zespołów mają pracodawcy sektora inne usługi ze wskaźnikiem na poziomie +7%. W innych obszarach produkcji prognoza netto zatrudnienia wynosi +4%. Niewielkie redukcje etatów przewidywane są przez pracodawców sektora finanse/usługi dla biznesu, notującego wskaźnik na poziomie -1%.
- W porównaniu z II kw. 2021 r. najbardziej znaczący wzrost (o 11 p.p.) nastąpił w sektorze restauracje/hotele. W innych usługach wskaźnik wzrósł o 5 p.p., natomiast w sektorach budownictwo i produkcja przemysłowa – o 2 p.p. W finansach/usługach

⁸ Budownictwo, finanse/usługi dla biznesu; handel detaliczny i hurtowy; produkcja przemysłowa; restauracje/hotele; inne obszary produkcji – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: kopalnie/przemysł wydobywczy, energetyka/gazownictwo/wodociągi oraz rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo, inne usługi – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: instytucje sektora publicznego oraz transport/logistyka/komunikacja.

dla biznesu nastroje pracodawców uległy pogorszeniu, a prognoza netto zatrudnienia spadła o 4 p.p.

- W porównaniu z III kw. ub.r. prognozy netto zatrudnienia poprawiły się w 6 z 7 sektorów. Największy wzrost wskaźnika – o 41 p.p. – odnotował sektor restauracje/hotele. Zarówno w budownictwie, jak i w produkcji przemysłowej prognoza netto zatrudnienia wzrosła o 20 p.p., a w handlu detalicznym i hurtowym – o 12 p.p. Poprawie uległ również wskaźnik w sektorze innych usług – prognoza netto zatrudnienia wzrosła w tym przypadku o 9 p.p. Dla sektora finanse/usługi dla biznesu perspektywy zatrudnienia utrzymują się na stosunkowo stabilnym poziomie.

Plany pracodawców

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, a także o kondycję ich firmy i przyszłość polskiej gospodarki. Podczas badania, realizowanego w dniach 20 kwietnia – 17 maja 2021 r., przeprowadzono 953 CATI – indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo, oraz 47 CAWI – indywidualnych wywiadów online.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z publikacji

- Przewidywania co do sytuacji gospodarczej kraju w najbliższym czasie zmieniły się radykalnie. Po odnotowaniu najniższych wartości wskaźników w poprzedniej edycji badania w grudniu 2020 r. (59% firm spodziewało się recesji, a tylko 1% wzrostu) widać wyraźne odbicie: jedynie 27% przedsiębiorstw spodziewa się recesji, a 25% – wzrostu. Największy optymizm występuje wśród firm z sektora nowoczesnych usług dla biznesu SSC/BPO.
- Wzrosła ocena kondycji finansowej firm. Obecnie 60% ocenia swoją sytuację jako dobrą lub bardzo dobrą (wzrost o 12 p.p.), a tylko 7% – jako złą lub bardzo złą.
- Obecnie 29% firm zamierza zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, co oznacza wzrost o 12 p.p. Tylko 5% planuje zmniejszenie zatrudnienia – to wskaźniki nawet lepsze niż pod koniec 2019 r., czyli tuż przed pandemią.
- 21% firm planuje wzrost wynagrodzeń (wzrost o 5 p.p.), a tylko 1% – redukcję.
- Ocena poziomu zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji przez pracowników w porównaniu do okresu sprzed pandemii nie jest jednoznaczna: 12% pracodawców twierdzi, że jest większe, ale zdaniem 16% jest mniejsze. Największe zainteresowanie występuje w sektorach finansowym i nowoczesnych usług dla biznesu SSC/BPO.
- Firmy proponują przede wszystkim szkolenia z umiejętności praktycznych (70%), rzadziej w zakresie kompetencji miękkich (40%). Najwięcej możliwości wsparcia

rozwoju zawodowego oferują największe firmy, sektor nowoczesnych usług dla biznesu SSC/BPO i sektor finansów.

- 55% przedsiębiorców dopuszcza możliwość pracy zdalnej, a im większa firma, tym ta możliwość pojawia się częściej.
- Firmy dopuszczające pracę zdalną starają się wspierać pracowników, przede wszystkim określając jasno zasady takiej pracy (72%), wypożyczając sprzęt biurowy (65%), pomagając w pracy zespołowej (62%). Najczęściej i najwięcej różnych działań w tym kierunku podejmują największe przedsiębiorstwa.
- 37% firm planuje zatrudnić pracowników dorywczych w okresie wakacyjnym, a powody takich decyzji rozkładają się niemal po równo między sezon urlopowy, sezonowy charakter działalności, a także tworzenie możliwości odbywania staży i praktyk. Najczęściej pracowników dorywczych planują zatrudnić największe przedsiębiorstwa (powyżej 250 pracowników).

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 maju 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 maju 2021 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 303 tys. ofert pracy. To o 55% więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji w Polsce w czasie trwania pandemii najgorsza sytuacja była w Poznaniu. Obecnie jest to miasto z najwyższą dynamiką roczną ofert pracy – w maju 2021 r. pracodawcy opublikowali tam 2802 ogłoszeń, czyli o 116% więcej niż przed rokiem. Niezbyt dobrze sytuacja wygląda natomiast w Katowicach: w maju br. pracodawcy opublikowali tam 2750 ofert, czyli tylko o 47% więcej niż w maju 2020 r. To jedna z najniższych dynamik wśród 10 największych miast. Dla porównania: w Warszawie w maju pojawiło się 34 tys. ogłoszeń rekrutacyjnych, czyli 75% więcej niż w maju 2020 r. Dobrze sytuacja wygląda też w Krakowie, gdzie pracodawcy opublikowali 17,4 tys. ofert, czyli 83% więcej niż przed rokiem.
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w kwietniu 2021 r. przypadało średnio 11,1 oferty pracy wobec 5,2 r/r.

- W maju 2021 r. widoczny był wzrost r/r nowych ofert dotyczących zawodów prawnych (aplikant radcowski/adwokacki +203%; doradca podatkowy +133%; radca prawny +107%), z obszaru HR (HR Business Partner +441%; specjalista ds. HR +194%; rekruter +161%), marketingu i sprzedaży (specjalista ds. marketingu +135%; dyrektor marketingu/sprzedaży +71%) oraz lekarzy (+116%).
- Wśród zawodów związanych z pracą fizyczną najbardziej wzrosło zainteresowanie pracującymi w zawodach magazyniera (+66%) oraz kierowcy (+49%).
- Atrakcyjność ofert pracy w maju 2021 r. zanotowała widoczny wzrost. W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,3 benefitu vs 6,4 w kwietniu 2021 r., natomiast względem ofert z maja 2020 r. zawierały średnio tylko po 4,8 benefitu.
- W maju 2021 r. najczęściej wymienianym w ofertach pracy benefitem były różnego rodzaju szkolenia (71% w maju vs 74% w kwietniu 2021 r.). 53% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietów medycznych (56% w kwietniu 2021 r.). W maju br. wysokie wynagrodzenie wymieniano w 66% ofert pracy vs 62% miesiąc wcześniej.
- W maju 2021 r. nieco wzrosły oczekiwania pracodawców względem przyszłych pracowników. Na jedną ofertę przypada ich średnio 5,2 (5,6 w kwietniu 2021 r.).
- Najbardziej pożądanym przez pracodawców wymaganie nadal jest doświadczenie (77%), na drugim miejscu – odpowiednie wykształcenie (44%), a następnie znajomość języka obcego (35%) i dyspozycyjność (32%).

Kariera okiem fachowca. Pracownicy fizyczni o życiu zawodowym

Charakterystyka raportu

Raport poświęcony jest postawom zawodowym pracowników wykonujących pracę fizyczną i fachową. Prezentowane w raporcie wyniki badań dotyczą takich zagadnień, jak mobilność zawodowa tej grupy badanych, jej postawy wobec pracodawców, a także odbiór własnego wizerunku czy oczekiwania wobec wynagrodzeń. W badaniu zrealizowanym metodą CAWI w maju 2021 r. wzięło udział 521 respondentów w wieku 18-49 lat. W próbie uwzględniono podział na 5 kategorii zawodowych: 1) kierowcy zawodowi, kurierzy i dostawcy; 2) produkcja, operatorzy urządzeń i maszyn; 3) magazynowanie; 4) budownictwo, wykończenia i montaż; 5) inne usługi.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Sytuacja 4 na 10 fachowców uległa pogorszeniu w obliczu COVID-19 w stosunku do okresu przed pandemią – to niewiele niższy odsetek niż osób, których sytuacja nie uległa zmianie (50,5%). Udział badanych deklarujących lepsze warunki zawodowe niż przed pandemią był śladowy (6,5%).

- Wpływ COVID-19 na rynek pracy stanowił trudne wyzwanie dla dużego odsetka badanych pracowników fizycznych, jednak tylko 6% respondentów było zmuszonych do szukania nowej pracy (np. w związku z utratą poprzedniej).
- Najczęściej z trudnościami mierzyli się pracownicy odpowiedzialni za budownictwo, wykończenia i montaż – taką deklarację złożyła ponad połowa z nich (53%). Nieco lepiej sytuacja wyglądała w przypadku innych usług (46%) oraz produkcji i operatorów maszyn (44%) – obie kategorie deklarowały jednak osłabienie sytuacji. Stosunkowo najrzadziej pogorszenie warunków raportowali magazynierzy, a także kierowcy zawodowi, kurierzy i dostawcy.
- Blisko połowa respondentów (47%) wykazują się dużą deklarowaną mobilnością zawodową, czyli obecnie aktywnie poszukuje nowej pracy. Bardzo wysoki jest także odsetek osób otwartych na przyjęcie nowych, ciekawych ofert pracy – taką deklarację składa aż 9 na 10 badanych.
- 41% respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że w swojej branży łatwo znaleźliby nową pracę. Wśród grup zawodowych zdecydowanie najczęściej przekonani o mocnej pozycji na rynku i łatwości znalezienia pracy byli kierowcy zawodowi, kurierzy i dostawcy, a w drugiej kolejności – fachowcy w dziedzinie budownictwa i wykończeń.
- Najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy jest chęć uzyskiwania wyższych zarobków – to czynnik motywujący do zmiany blisko połowę badanych (49%), aktywnie szukających nowego miejsca zatrudnienia. Na kolejnych dwóch miejscach znalazły się czynniki związane z rozwojem – brak możliwości awansu (33%) oraz poczucie bycia niedocenionym przez pracodawcę (25%). Warto zauważyć, że więcej niż co piąty badany (22%) szukający aktywnie pracy robi to z myślą o zmianie branży lub wykonywanego zawodu.
- Najczęściej jako pierwsze na liście priorytetów odpowiednie wynagrodzenie wskazywali kierowcy zawodowi, kurierzy i dostawcy (45%), najrzadziej – przedstawiciele grupy „inne usługi” (28%).
- W topowej trójce kwestii, na które pracownicy fizyczni zwracają uwagę przy wyborze ofert pracy, znalazły się: 1) odpowiednie wynagrodzenie (64%); 2) stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia (50%); 3) łatwość dojazdu do pracy (38%). Pozycja trzecia jest dość zaskakująca, bo czynnik ten wyprzedził pod względem znaczenia m.in. elastyczne godziny pracy, ciekawe zadania, benefity pozapłacowe czy opinię firmy wśród znajomych i pracowników.
- Pracownicy fizyczni – podobnie jak inni kandydaci – coraz częściej oczekują od pracodawców informowania o proponowanych widełkach wynagrodzeń. Takie oczekiwanie wyraża blisko 3/4 respondentów (73%).
- Blisko 4 na 10 (38,5%) badanych pracowników fizycznych nie jest zadowolonych z obecnie otrzymywanego wynagrodzenia. To zdecydowanie większy odsetek niż ten dotyczący osób deklarujących odpowiednie zarobki (29%).
- Budowlańcy są grupą respondentów, która najczęściej (41%) deklarowała zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia. Odsetek osób usatysfakcjonowanych z obecnych zarobków w przypadku kierowców, pracowników produkcji i osób

świadczących inne usługi jest zbliżony do średniej dla wszystkich grup. Natomiast wyraźnie najmniej zadowolone odczuwają magazynierzy (18%).

- Blisko 4 na 10 pracowników fizycznych uważa, że nie zarabia odpowiednio do posiadanych umiejętności i doświadczenia, a z opinią tą zgadza się 29% respondentów.
- 46% respondentów deklaruje, że w ich firmie obowiązuje jasny system wynagradzania. 39% uważa, że potrafi negocjować warunki i wysokość zarobków z pracodawcami. Warto zauważyć stosunkowo niski poziom wiedzy badanych na temat zarobków w swojej specjalizacji. Świadomość tego, jak wypadają na tle innych pracowników z branży, deklaruje 45% respondentów.
- Zdecydowanie największa grupa (60%) określa swoją sytuację materialną jako plasującą się na średnim poziomie – wystarczającą na co dzień, ale wymagającą większego oszczędzania w przypadku poważniejszych zakupów. 1/5 respondentów (20%) opisuje ją jako biedną lub skromną – wymagającą bardzo oszczędnego gospodarowania. Najmniejsza grupa określa obecną sytuację materialną jako dobrą lub bardzo dobrą – umożliwiającą swobodne wydatki bez oszczędzania.
- Zdecydowanie najczęściej badani uważali, że są specjalistami w swoich zawodzie – z taką opinią zgadza się niemal połowa z nich (46,5%), przeciwny był tylko co piąty respondent. Jednocześnie jednak w przypadku pytania o satysfakcję z codziennej pracy liczba odpowiedzi twierdzących spada o kilka procent (39%) – najwięcej z respondentów przyjęło w tym przypadku postawę neutralną.

The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine

Charakterystyka raportu

Raport opisuje, w jaki sposób pandemia COVID-19 zakłóciła kariery kobiet w akademickich instytucjach STEM (ang. *Science, Technology, Engineering, Mathematics and Medicine*)⁹ w początkowym 9-miesięcznym okresie pandemii. Ponadto zanalizowano, jak te zakłócenia – zarówno pozytywne, jak i negatywne – mogą kształtować przyszły postęp dla kobiet. Publikacja opiera się na zeszłorocznym raporcie pt. „Promising Practices for Addressing the Underrepresentation of Women in Science, Engineering, and Medicine: Opening Doors (the Promising Practices)”, w którym zidentyfikowano bariery strukturalne utrudniające awans kobiet w STEM. Pozwoliło to autorom w pełni zrozumieć uwarunkowania, w jakich pojawiły się ograniczenia realizacji karier przez kobiety. W ramach badania przeprowadzono ankietę wśród kobiet pracujących na wydziałach STEM w Stanach Zjednoczonych (próba 763 respondentów) oraz analizę desk research, w tym przegląd literatury na temat sytuacji kobiet w dziedzinach STEM przed pandemią oraz raporty z badań dotyczących skutków pandemii COVID-19. Najnowsze opracowanie służy społeczności akademickiej, ponieważ

⁹ Akronim, który powstał od pierwszych liter słów w języku angielskim: nauka, technologia, inżynieria, matematyka i medycyna.

pokazuje, w jaki sposób złagodzić wszelkie długoterminowe negatywne konsekwencje pandemii dla ciągłego awansu kobiet w środowisku akademickim STEMM, a zarazem wykorzystać możliwości, które wraz z nią się pojawiły. Raport opublikowano w maju 2021 r.

Źródło

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- W okresie poprzedzającym pandemię COVID-19 reprezentacja kobiet w dziedzinach STEMM powoli zwiększała się – od uzyskiwania doktoratów do zajmowania stanowisk kierowniczych. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych ma tendencję do występowania w instytucjach o mniejszym prestiżu.
- Podczas gdy niektóre badania wskazują na utrzymanie w 2020 r. ciągłości publikacji autorstwa kobiet w określonych dyscyplinach STEMM, takich jak nauki o Ziemi i kosmosie, kilka innych wskaźników produktywności sugeruje, że pandemia COVID-19 nieproporcjonalnie bardziej dotknęła kobiety niż mężczyzn. Zmniejszoną produktywność mogą potęgować różnice w sposobach prowadzenia badań – np. to, czy wymagane są badania terenowe lub bezpośredni kontakt z uczestnikami badań.
- Wiele decyzji administracyjnych dotyczących wsparcia instytucjonalnego podjętych w 2020 r., takich jak przepisy dotyczące pracy w domu i przedłużenia okresu ocen okresowych, prawdopodobnie pogłębi nierówności w awansie akademickim oparte na płci, a nie – jak zakładano – będzie neutralnych w stosunku do płci. Na przykład, choć uczelnie zaoferowały przedłużenie okresu zatrudnienia dla osób znajdujących się na ścieżce awansu, a decydenci polityczni – dłuższy termin finansowania i grantów, zmiany te niekoniecznie są zgodne z potrzebami wyrażanymi przez kobiety, takimi jak konieczność elastyczności w celu poradzenia sobie z ograniczoną dostępnością opieki nad dziećmi i prośbami o zmniejszenie obciążenia pracą. Nie przynoszą one również ogólnych korzyści tym pracowniczkom akademickim, które nie znajdują się na ścieżce awansu.
- Pandemia COVID-19 i związane z nią restrykcje dotyczące życia społecznego rozmyły granice życia zawodowego i prywatnego. Wstępne dane z 2020 r. sugerują, że kobiety w akademickich dziedzinach STEMM doświadczają zwiększonego obciążenia pracą, zmniejszonej wydajności, zmian w interakcjach społecznych i trudności związanych z pracą zdalną. W połączeniu z genderowym podziałem pracy domowej, który dotyczył kobiety przed pandemią, wyzwania te zostały spotęgowane, o czym świadczy brak dostępu do opieki nad dziećmi, zwiększone potrzeby behawioralne i naukowe dzieci, wzrost zapotrzebowania na opiekę nad osobami starszymi oraz problemy ze zdrowiem fizycznym i psychicznym.

Wages determinants in the European Union. Updated results from Structure of Earnings Survey (SES 2018) data — 2021 edition

Charakterystyka raportu

Niniejszy statystyczny dokument roboczy ma na celu pomóc użytkownikom w lepszym zrozumieniu czynników determinujących wynagrodzenia w różnych krajach UE, przyczyniając się w ten sposób do debaty publicznej i działań politycznych w dziedzinie rynku pracy. W opracowaniu wykorzystano najnowsze dane z Badania Struktury Zarobków (ang. *Structure of Earnings Survey 2018 – SES2018*), aby zbadać zależności pomiędzy indywidualnymi cechami pracowników i ich pracodawców a wynagrodzeniami brutto. Oszacowano wpływ każdej zmiennej zebranej w SES na oczekiwane zarobki pracowników i porównano je w poszczególnych krajach, wyróżniając te, które mają podobne wzorce. W ankiecie zebrano dane ponad 500 000 przedsiębiorstw i prawie 11 milionów pracowników w całej UE. Raport opublikowano w maju 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Głównymi czynnikami wpływającymi na wysokość zarobków są: wiek (czynnik kumulatywny dla każdego roku życia), poziom wykształcenia i zawód pracownika. Cechy pracodawcy, a mianowicie wielkość i sektor jego działalności, również odgrywają istotną rolę w oczekiwanych zarobkach pracowników.
- Badanie potwierdziło ogólnie negatywny wpływ pracy w niepełnym wymiarze godzin lub na podstawie umowy na czas określony (w przeciwieństwie do umowy na czas nieokreślony) na oczekiwane wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników. Nie jest to jednak powszechne zjawisko i w niektórych państwach członkowskich (np. w Estonii) nie występuje podział na lepiej opłacane miejsca pracy z umowami na czas nieokreślony i gorzej opłacanych pracowników zatrudnionych na niepewnych warunkach. Praca w niepełnym wymiarze godzin ma negatywny wpływ na wynagrodzenie godzinowe w większości państw UE, w szczególności w Belgii, Grecji, we Włoszech i na Cyprze. Odwrotną sytuację obserwuje się na Malcie, Łotwie, Litwie, w Danii i Luksemburgu.
- W porównaniu z mężczyznami kobiety na początku kariery zawodowej są na ogół mniej wynagradzane (we wszystkich badanych krajach z wyjątkiem Rumunii). Może to wynikać z faktu wychowywania dzieci na pierwszym etapie kariery, co spowalnia ich rozwój zawodowy. Jednak wraz ze zbliżaniem się kobiet do emerytury czynnik wieku pozytywnie wpływa na wysokość ich płacy. Brak takiej zależności obserwuje się w Belgii, Irlandii, Luksemburgu, Austrii, na Cyprze i Litwie.
- Im mniejsze przedsiębiorstwo, tym niższe średnie wynagrodzenie godzinowe pracownika. Może to wskazywać na większą presję konkurencyjną wywieraną na mniejsze firmy, z większą liczbą uczestników rynku, oraz na wyższą produktywność większych przedsiębiorstw. Różnica ta jest najbardziej widoczna w Bułgarii, Niemczech i Rumunii.
- Poziom wynagrodzenia rośnie wraz z liczbą lat spędzonych w firmie. Należy także zauważyć, że czynnik doświadczenia zawodowego jest pozytywnie skorelowany

z wiekiem. Wpływ stażu pracy jest największy w Grecji, na Cyprze i w Irlandii – co oznacza, że pracownicy mają w tych krajach większe zachęty do pozostania dłużej w tym samym przedsiębiorstwie, najniższy zaś – w Belgii (brak istotnego wpływu), Estonii, Finlandii i Szwecji, gdzie firmy mogą mieć mniejsze trudności z zatrzymaniem pracowników.

- Wyższy poziom wykształcenia prowadzi do wyższych średnich zarobków. Wpływ wykształcenia na zarobki jest największy w Grecji, Słowacji, Słowenii, Chorwacji i Portugalii.

Minimum wages in 2021: Annual review

Charakterystyka raportu

Niniejsze sprawozdanie podsumowuje, w jaki sposób stawki płacy minimalnej na rok 2021 zostały ustalone w 2020 r., w którym wystąpiła pandemia COVID-19. Dokonano w nim przeglądu trudności, z jakimi borykali się krajowi decydenci przy podejmowaniu decyzji dotyczących płacy minimalnej, oraz ich reakcji na wyzwania związane z gospodarczymi i społecznymi skutkami pandemii. Raport określa zakres wykorzystywania płacy minimalnej jako środka wsparcia stosowanego w celu złagodzenia negatywnych skutków COVID-19. Ponadto omówiono w nim postępy poczynione w ramach inicjatywy UE dotyczącej odpowiedniego wynagrodzenia minimalnego oraz prześledzono reakcje partnerów społecznych na szczeblu UE i krajowych decydentów. Opracowanie opiera się na analizie danych zastanych, ankietach wypełnionych przez krajowych korespondentów oraz wywiadach przeprowadzonych telefonicznie lub online z krajowymi decydentami, przedstawicielami związków zawodowych, organizacji pracodawców, badaczy lub ekspertów zaangażowanych w ustalanie płac. Pozostałe analizy opierają się na Europejskim Badaniu Warunków Życia (ang. *European Survey on Income and Living Conditions*, EU-SILC), zbiorze danych na temat dochodów, ubóstwa, wykluczenia społecznego i warunków życia w UE, pochodzącym z różnych źródeł na poziomie krajowym i koordynowanym przez Eurostat. Raport opublikowano w czerwcu 2021 r.

Źródło

Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound). Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- W 2018 r. 23% osób zarabiających minimalne wynagrodzenie w UE zgłosiło trudności lub duże trudności z wiązaniem końca z końcem w porównaniu z 11,5% wśród reszty pracowników. Łącznie 16% osób otrzymujących płacę minimalną żyło w gospodarstwach domowych znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej w porównaniu z 6% pracowników otrzymujących większe zarobki.
- Sytuacja pandemiczna miała znaczący wpływ na pracowników o niższych wynagrodzeniach, w tym pracowników o minimalnym wynagrodzeniu. Zostali oni bardziej dotknięci utratą zatrudnienia i skróceniem czasu pracy – w szczególności z powodu nadreprezentacji w sektorach, które zostały zamknięte (np. sektor

hotelarski, gastronomia, fryzjerstwo). Niektórzy pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie szczególnie odczuli skutki pandemii, ponieważ są nadreprezentowani w niektórych rodzajach działalności uznanych za podstawowe (takich jak handel detaliczny i usługi dostawcze).

- W większości państw członkowskich płace minimalne zostały nieznacznie podniesione w 2021 r., przy czym odnotowano średni wzrost o 3% (w przeliczeniu na waluty krajowe). Decyzja o podwyższeniu, która w większości przypadków przełożyła się również na wzrost realnych zarobków ze względu na niższą stopę inflacji, była również podyktowana chęcią utrzymania siły nabywczej pracowników o niższych zarobkach jako sposobu na stabilizowanie popytu lub nagradzanie tych, których praca została uznana za niezbędną do reagowania na epidemię COVID-19.
- Tylko kilka państw członkowskich postanowiło zamrozić poziom płacy minimalnej do 2021 r., w tym Belgia, Estonia, Grecja, Hiszpania i Cypr.
- Rządy w całej UE szybko zareagowały na kryzys pandemiczny poprzez wprowadzenie lub zmianę systemów pracy w skróconym wymiarze godzin lub innych rodzajów systemów wspierania dochodów (np. dla osób prowadzących działalność na własny rachunek, pracowników nieobjętych ochroną socjalną lub pracujących rodziców).
- Związane z kryzysem dostosowania przepisów dotyczących płacy minimalnej były nieliczne i ograniczały się do odroczenia procedur (Grecja i Polska), rezygnacji z celu legislacyjnego (Słowacja) lub wyboru rewizji decyzji w oparciu o dostępność dalszych danych (Litwa).
- W krajach, w których nie ma ustawowej płacy minimalnej (Austria, Dania, Finlandia, Włochy, Szwecja i Norwegia), wzrost płac był umiarkowany, ale negocjacje okazały się ogólnie dość stabilne.
- W 2020 r. utrata zatrudnienia przez kobiety koncentrowała się w zawodach o wyższym udziale pracowników otrzymujących płacę minimalną.
- Głównym wyzwaniem, przed którym stanęli decydenci podczas ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r., była ogólna niepewność gospodarcza związana z pandemią. Tam, gdzie można było sporządzić prognozy, były one bardziej niepewne lub zmienne niż zwykle.
- Stanowiska partnerów społecznych w sprawie proponowanej dyrektywy UE o minimalnym wynagrodzeniu za pracę pozostają niezmiennicze. Ogólnie rzecz biorąc, organizacje pracodawców są najbardziej krytyczne i wołałyby niewiążące zalecenia. Większość związków zawodowych popiera inicjatywę, ale chciałaby, aby poszła ona dalej. Stanowiska rządów są zróżnicowane.

Developing national career development support systems Pathways to enhance lifelong career guidance, career education and career development support for workers

Charakterystyka raportu

Niniejsza publikacja ma na celu wsparcie państw w procesie doskonalenia krajowych systemów wspierania rozwoju kariery zawodowej. Omówiono w nim, dlaczego i w jaki sposób należy rozwijać na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym poradnictwo i kształcenie zawodowe oraz wsparcie rozwoju kariery dla pracowników w gospodarce formalnej i nieformalnej. Bardziej konkretnie dokument omawia, w jaki sposób władze publiczne we współpracy z partnerami strategicznymi mogą stawić czoła wyzwaniom związanym z kluczowymi elementami systemu wsparcia, takimi jak koordynacja usług, finansowanie, jakość wsparcia rozwoju kariery, dostęp do usług i sposób korzystania z technologii. W tym celu w dokumencie omówiono ścieżki rozwoju usług wysokiej jakości. Oparto się przede wszystkim na serii przeglądów systemów poradnictwa zawodowego opracowanych w latach 2001-2010 przez OECD, EFK, Cedefop i Bank Światowy, a także bieżącym monitoringu prowadzonym przez sieć ekspertów Cedefop, CareersNet, arkuszach informacyjnych EFK dotyczących poradnictwa zawodowego w latach 2020-2021. Zakres geograficzny dokumentu jest określony przez kraje, z którymi EFK jest upoważniona do współpracy, obejmujący państwa sąsiadujące z Unią Europejską, Azji Środkowej, a także państwa członkowskie MOP.

Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)/ Europejska Fundacja Kształcenia (EFK).
Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- Dane wskazują na szereg wyzwań związanych z tworzeniem systemów wspierania rozwoju kariery zawodowej, takie jak np. słaby i ograniczony dostęp dla grup znajdujących się w trudnej sytuacji społecznej, brak finansowania, niska jakość narzędzi, metodologii i informacji o rynku pracy, słaba współpraca i koordynacja między ministerstwami, służbami i zainteresowanymi stronami oraz nieprofesjonalne usługi i słaba oferta ustawicznego szkolenia zawodowego dla praktyków.
- W krajach o niskich i średnich dochodach wyzwania są zwykle większe ze względu na mniejsze finansowanie i słabszą koordynację w zakresie zarządzania, podczas gdy większe sektory nieformalne i duża liczba młodzieży, a także większa populacja mieszkańców wsi i osób przesiedlonych wewnętrznie zwiększają potrzebę działań zewnętrznych w celu zaplanowania źródeł utrzymania. Wreszcie, kobiety w krajach o niskich dochodach często napotykają na trudności w dostępie do usług ze względu na ścisłe przestrzeganie tradycyjnych ról w społeczeństwie.
- Chociaż wsparcie rozwoju kariery może mieć różne priorytety w krajach o wyższym i niższym dochodzie, istnieje międzynarodowe podobieństwo w jego zmieniającej się roli. Z działalności skoncentrowanej na pomaganiu jednostkom w dokonywaniu wyborów edukacyjnych w konkretnych momentach przeszło ono w kierunku wzmacniania jednostek w konstruowaniu ich karier na przestrzeni całego życia, potencjalnie zwiększając ich poczucie spełnienia, a także ekonomiczny, społeczny i polityczny wkład w społeczeństwo.
- Podczas gdy globalne wydarzenia intensyfikują istniejące wyzwania i dodają nowe, działania wspierające rozwój kariery zawodowej mogą odegrać ważną i wieloraką rolę

w kontekście wychodzenia z pandemii COVID-19 oraz transformacji cyfrowej i ekologicznej przez:

- o wspieranie osób w ich wysiłkach zmierzających do przeszkolenia, przekwalifikowania, znalezienia nowej pracy i rozwoju nowych umiejętności w warunkach zarówno niepewności, jak i pełnych możliwości;
- o uzupełnienie programów ochrony socjalnej poprzez wsparcie rozwoju kariery zawodowej jako kluczowego narzędzia, aktywizację bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, rozwój pomocy potrzebującym, promowanie rekonwersji i przedsiębiorczości, a także rozwój zdolności planowania źródeł utrzymania na obszarach/w populacjach podatnych na zagrożenia, tworząc w ten sposób korzyści na poziomie instytucjonalnym i wspólnotowym;
- o wspieranie osób w rozwijaniu umiejętności przydatnych w podjęciu zatrudnienia, dostęp do informacji o rynku pracy, przeprowadzanie oceny i uznawanie efektów uczenia się (ang. *Recognition of Prior Learning*, RPL), tworzenie osobistego portfolio, dostęp do certyfikatów cyfrowych i platform z ofertami pracy, praktyk i staży oraz umożliwienie samodzielnego uczenia się cyfrowego poprzez zapewnienie wielokanałowego wsparcia rozwoju kariery przy wykorzystaniu technologii cyfrowych;
- o wspieranie przechodzenia tysięcy pracowników gospodarki nieformalnej do pracy formalnej poprzez zdobywanie kwalifikacji zawodowych i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości;
- o wzmocnienie pozycji kobiet na całym świecie w celu wykorzystania możliwości zawodowych, jakie stwarzają nowe zawody, zwalczanie stereotypów związanych z płcią i pomoc w kształtowaniu wartości nowych pokoleń;
- o wspieranie restrukturyzacji sektora/łańcucha dostaw sprzyjającej tworzeniu nowych miejsc pracy oraz przekształcaniu przedsiębiorstw poprzez ułatwianie szkoleń, przekwalifikowania, reorganizacji i przesunięć personelu w kierunku dywersyfikacji produkcji, reorganizacji miejsc pracy, innowacji i zrównoważonego rozwoju;
- o ułatwianie reintegracji powracających migrantów poprzez wsparcie rozwoju kariery w zakresie poszukiwania pracy i rozwoju umiejętności, identyfikację umiejętności w zakresie RPL oraz szkolenia z zakresu przedsiębiorczości.

Work in the Planetary Labour Market: Fairwork Cloudwork Ratings 2021

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport przedstawia pierwsze oceny Fairwork dla platform pracy w chmurze¹⁰. Oceniono w nim warunki pracy na 17 globalnych platformach freelancerskich

¹⁰ Platformy cloudwork lub crowdsourcing to firmy pośredniczące w wykonywaniu prac zdalnych – od tłumaczeń i projektów po krótkie mikrozadania pomagające w szkoleniu systemów sztucznej inteligencji. Praca w chmurze to zasadniczo praca na

i mikropracy¹¹, w tym Amazon MTurk, Upwork i Fiverr. Opiera się na badaniu desk research, dialogu z menedżerami platform oraz ankiecie przeprowadzonej wśród 792 pracowników w 75 krajach. W ramach rankingu przyznano 17 platformom punkty (maksymalnie 10) w oparciu o ich sprawiedliwość wobec pracowników. Punktacja opiera się na 5 zasadach (sprawiedliwej płacy, sprawiedliwych warunkach, sprawiedliwych umowach, sprawiedliwym zarządzaniu i sprawiedliwej reprezentacji) i 10 progach sprawiedliwej pracy w chmurze, opracowanych w ramach projektu Fairwork w konsultacji z platformami, pracownikami, badaczami i innymi interesariuszami. Ustalenia niniejszego raportu mają służyć jako źródło informacji dla pracowników, konsumentów, właścicieli platform i organów regulacyjnych przy określaniu i definiowaniu standardów uczciwej pracy w chmurze, lepszym zrozumieniu zakresu obecnych praktyk i dążeniu do bardziej sprawiedliwej pracy. Ranking będzie rozwijany w kolejnych latach, obejmując więcej platform, w tym nieanglojęzycznych. Raport został opublikowany w czerwcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z publikacji

- Oceny pokazują, że większość platform cloudwork nie spełnia minimalnych standardów sprawiedliwej płacy, sprawiedliwych warunków, sprawiedliwych umów, sprawiedliwego zarządzania i sprawiedliwej reprezentacji.
- Tylko 5 platform mogło udowodnić, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie w terminie za całą wykonaną pracę, a tylko 2 badane platformy w zadowalający sposób wykazały, że uniemożliwiają pracownikom zarabianie poniżej lokalnej płacy minimalnej.
- 12 platform było w stanie potwierdzić, że podejmują kroki w celu złagodzenia szczególnych zagrożeń dla pracowników, w tym narażenia na niepokój psychiczny, oraz że posiadają politykę regulującą bezpieczeństwo danych i prywatność. Spośród nich tylko 3 mogły wskazać, że chronią przed ryzykiem związanym zarówno z przepracowaniem, jak i brakiem pracy.
- 5 platform potrafiło wykazać obowiązywanie warunków, które nie wymagają od pracowników zrzeczenia się prawa do ochrony prawnej na rzecz platformy.
- 9 z 17 platform było w stanie udowodnić obowiązywanie zasad postępowania, dzięki którym pracownicy mogli zrozumieć i odwołać się od decyzji dyscyplinarnych, takich jak dezaktywacja i odmowa pracy. Spośród tych 9 platform 5 mogło potwierdzić

zlecenie, którą można wykonywać z dowolnego miejsca z dostępem do internetu (źródło: Work in the Planetary Labour Market: Fairwork Cloudwork Ratings 2021, Fairwork, Amsterdam 2021).

¹¹ Mikropraca jest nową formą pracy zapośredniczoną przez platformy cyfrowe. Serwisy internetowe i mobilne rekrutują osoby do wykonywania drobnych, standardowych i powtarzalnych zadań w imieniu klientów korporacyjnych, w zamian za wynagrodzenie w wysokości od kilku centów do kilku euro. Zadania te wymagają zazwyczaj niewielkich umiejętności: zrobienie zdjęcia w sklepie, rozpoznanie i sklasyfikowanie obrazów, przepisanie fragmentów tekstu, sformatowanie pliku elektronicznego (źródło: Microwork Platforms. INDL-1 Conference, European Network on Digital Labour), strona internetowa: <http://endl.network/events/conferences/indl-1-conference/>, data dostępu: 21.06.2021 r.).

posiadanie polityki chroniącej pracowników przed dyskryminacją ze strony klientów lub samej platformy.

- Tylko 3 platformy potrafiły dowieść, że pracownicy mają dostęp do reprezentacji, a ich wolność zrzeszania się nie była ograniczana. Żadna platforma w badaniu nie mogła udowodnić obowiązywania negocjacji zbiorowych lub demokratycznego zarządzania.

How to make Remote Work, Work for Everyone

Charakterystyka raportu

W publikacji przedstawiono wyzwania regulacyjne i organizacyjne związane z wdrożeniem pracy zdalnej. Chociaż w analizie skupiono się głównie na pracownikach biurowych, opisano również, w jaki sposób inni pracownicy mogą skorzystać z pracy zdalnej. Ponadto zamieszczono porównawczy przegląd stanu legislacji dotyczącej pracy zdalnej w 16 krajach w Europie, Azji i w obu Amerykach. Autorzy raportu nakreślili także zestaw zaleceń dla pracodawców oraz rządów państw dla podjęcia i wdrożenia działań, które mogą z powodzeniem towarzyszyć przejściu w kierunku pracy zdalnej oraz form hybrydowych. Zaprezentowane wnioski oparto na danych z ankiety przeprowadzonej wśród 8000 pracowników biurowych, menedżerów i kadry kierowniczej wyższego szczebla w 8 krajach. Raport został opublikowany w czerwcu 2021 r.

Źródło

The Adecco Group. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- Z uzyskanych danych wynika, że 74% pracowników chciałoby w przyszłości pracować w systemie hybrydowym: zarówno w biurze, jak i w domu. Chęć długoterminowego wdrożenia tego modelu jest wspólna dla wszystkich pokoleń, płci i statusu rodzicielskiego.
- Ze strony kadry zarządzającej praca zdalna jest uważana za korzystną, ponieważ 89% ankietowanych dyrektorów biznesowych spodziewa się, że praca hybrydowa stanie się normą po zakończeniu pandemii.
- 79% liderów wyższego szczebla uważa, że biznes skorzysta na umożliwieniu pracownikom większej elastyczności w wyborze miejsca pracy.
- Liczba ofert pracy w 2021 r. obejmujących pracę zdalną gwałtownie wzrosła w porównaniu z rokiem 2019 i zgodnie z przewidywaniami trend ten będzie się nasilał.
- Istnieje szereg wyzwań związanych z wdrażaniem pracy zdalnej w dłuższej perspektywie czasowej, m.in. wzrost nierówności spowodowany pracą zdalną, wpływ pracy zdalnej na produktywność, implikacje kosztowe, płacowe i podatkowe pracy zdalnej, bezpieczeństwo cybernetyczne i narzędzia.

- W prawie wszystkich badanych krajach umowa o pracę zdalną jest wynikiem wzajemnego porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. W większości przypadków porozumienie to musi być sformalizowane w formie pisemnej umowy. Ponadto 6 krajów daje pracownikom prawo do zwrócenia się do pracodawcy z prośbą o takie rozwiązanie, które pracodawca ma obowiązek rozpatrzyć i udzielić uzasadnionej odpowiedzi w określonym czasie. Natomiast rządy Austrii, Irlandii i Niderlandów wdrożyły zachęty podatkowe i dotacje towarzyszące przejściu na hybrydowy model pracy w celu upowszechnienia go.

Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport próbuje rzucić światło na wpływ pandemii na szkolenia i rozwój pracowników, praktykantów, stażystów z perspektywy przedsiębiorstw i organizacji. W celu oceny wpływu pandemii przeprowadzono globalne internetowe badanie ankietowe przedsiębiorstw w dniach od 27 kwietnia do 5 czerwca 2020 r. W oparciu o wnioski wyciągnięte z wyników badania zaproponowano szereg zaleceń politycznych mających na celu złagodzenie natychmiastowych skutków pandemii, zapewnienie szybkiej odbudowy po kryzysie oraz stworzenie systemów rozwoju umiejętności zdolnych do dostosowania się do przekształceń rynku pracy w perspektywie długoterminowej. W ramach badania otrzymano 901 odpowiedzi ze 114 krajów. Raport został opublikowany w czerwcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Około 78% przedsiębiorstw i organizacji, które wzięło udział w badaniu, całkowicie lub częściowo zawiesiło działalność, a 86% wprowadziło pracę zdalną.
- Wpływ pandemii COVID-19 był większy na mikro-, małe i średnie niż na duże przedsiębiorstwa. Prawie 83% MŚP zawiesiło działalność w porównaniu z 65% dużych przedsiębiorstw; prawie 95% dużych przedsiębiorstw wprowadziło pracę zdalną w porównaniu z zaledwie 75% MŚP.
- Przedsiębiorstwa i organizacje niemal całkowicie wstrzymały rozwój umiejętności pracowników z powodu lockdownu wprowadzonego na czas pandemii. Szkolenia zostały przerwane dla 90% pracowników, 86% praktykantów i 83% stażystów. Najbardziej w tym zakresie ucierpiały małe i średnie przedsiębiorstwa.
- Prawie połowa przedsiębiorstw i organizacji zaprzestała wypłacania stypendiów lub wynagrodzeń praktykantom i stażystom.
- Przedsiębiorstwa i organizacje zwiększyły liczbę szkoleń online po wprowadzeniu lockdownu. Jednak dostarczanie szkoleń online napotykało na poważne trudności.

Najczęstszymi z nich były kwestie infrastrukturalne (np. słabe połączenie z internetem i brak dostępu do komputerów); ograniczone kompetencje cyfrowe użytkowników; brak dostosowanych programów szkoleniowych i zasobów szkoleniowych, a także trudności w przeprowadzaniu praktycznych szkoleń online. Ten ostatni czynnik stanowi największe wyzwanie w szkoleniu praktykantów i stażystów online.

- Około 65% badanych przedsiębiorstw i organizacji podjęło aktywne działania w celu dalszego podnoszenia i zmiany kwalifikacji swoich pracowników. Programy przekwalifikowania obejmowały nie tylko umiejętności techniczne, ale np. umiejętności społeczno-emocjonalne, zarządzanie czasem, bezpieczeństwo i higienę pracy, zapobieganie zakażeniom COVID-19, kompetencje cyfrowe, zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie.
- Mimo że ponad połowa badanych przedsiębiorstw i organizacji deklarowała zamiar ograniczenia inwestycji w szkolenia pracowników z powodu ograniczeń finansowych wynikających z pandemii, zdecydowana większość (75%) przyjmie innowacyjne metody w celu zwiększenia skuteczności i efektywności szkoleń oraz przekwalifikowania pracowników, np. zwiększenie inwestycji w platformy, narzędzia i zasoby cyfrowe, w tym rzeczywistość wirtualną (VR) i rzeczywistość rozszerzoną (AR); wprowadzanie lub intensyfikację metodologii szkoleń mieszanych (*blended training*); budowanie potencjału pracowników w zakresie projektowania i prowadzenia szkoleń online; nabywanie sprzętu i oprogramowania do szkoleń online.
- Na podstawie wyników badania opracowano rekomendacje na trzech poziomach: międzynarodowym/regionalnym, krajowym/sektorowym, przedsiębiorstwa/indywidualnym. MOP zaleca m.in.:
 - promowanie międzynarodowej współpracy i wymiany wiedzy w zakresie dzielenia się innowacyjnymi rozwiązaniami i dobrymi praktykami dotyczącymi wpływu pandemii COVID-19 na rozwój oraz szkolenie personelu;
 - podjęcie konkretnych środków w celu zachęcenia do zwiększenia poziomu oferowania programów uczenia się w miejscu pracy i uczestnictwa w nich, w tym praktyk zawodowych i staży;
 - inwestowanie w tworzenie lub ulepszanie systemów uznawania wcześniejszego wykształcenia (RPL);
 - dostosowanie oferty szkoleniowej do planów reagowania kryzysowego i planów naprawczych na poziomie krajowym lub sektorowym;
 - wykorzystanie technologii cyfrowych w celu zapewnienia ciągłości szkoleń dla pracowników, praktykantów i stażystów, przy jednoczesnym przewyżczeniu różnic w dostępie do technologii cyfrowych ze względu na płeć.

World Employment and Social Outlook: Trends

Charakterystyka raportu

W niniejszym opracowaniu dokonano analiz globalnych i regionalnych tendencji w zakresie zatrudnienia, bezrobocia, udziału siły roboczej i wydajności, a także wymiarów

jakości pracy, takich jak status zatrudnienia, zatrudnienie nieformalne i ubóstwo pracujących. Raport zawiera również obszerną analizę zróżnicowanego wpływu pandemii COVID-19 na przedsiębiorstwa i pracowników. Zbadano, w jaki sposób skutki kryzysu różnią się w zależności od sektora działalności gospodarczej, rodzaju przedsiębiorstwa i profilu pracownika. Prognozy przedstawione w raporcie opierają się na modelowych szacunkach dla 189 krajów. MOP zaprojektowała serię modeli ekonometrycznych, które są wykorzystywane do tworzenia szacunków wskaźników rynku pracy w krajach i latach, dla których raportowane dane krajowe są niedostępne. Raport został opublikowany w czerwcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Kryzys miał druzgocący i nieproporcjonalny wpływ na mikro- i małe przedsiębiorstwa, zwłaszcza w najbardziej dotkniętych sektorach gospodarki, tj. w usługach związanych z zakwaterowaniem i wyżywieniem, handlu hurtowym i detalicznym, budownictwie i w dużej części w przemyśle wytwórczym. Dane z niedawnego badania wskazują, że prawdopodobieństwo, iż przedsiębiorstwa te zostały silnie dotknięte kryzysem, jest o ponad 50% wyższe niż w przypadku większych firm, a prawie 3/4 z nich zgłosiło poważne trudności finansowe. Wiele z nich już wycofało się z działalności lub jest poważnie zadłużonych i stoi w obliczu niepewnej przyszłości. Osłabiona sytuacja finansowa wszelkiego rodzaju przedsiębiorstw, a w szczególności mikro- i małych przedsiębiorstw ma negatywny wpływ na inwestycje, wydajność i tworzenie miejsc pracy.
- W czasie kryzysu pracownicy nieformalni byli trzykrotnie bardziej narażeni na utratę pracy niż ich formalnie zatrudnieni koledzy. Około 2 mld pracowników nieformalnych na całym świecie znalazło się głównie bez dostępu do ochrony socjalnej, która mogłaby – przynajmniej częściowo – zrekompensować im utratę dochodów. Badania sugerują, że 1/4 nieformalnych przedsiębiorstw stoi w obliczu nieuchronnej upadłości, a wiele z nich nie kwalifikuje się do wsparcia rządowego w przypadkach, gdy takie wsparcie jest im udostępnione.
- Pracownicy o niższych kwalifikacjach stracili pracę w większym stopniu niż pracownicy o wyższych kwalifikacjach. Ci, którzy pozostali zatrudnieni, często pracują na pierwszej linii frontu – w służbie zdrowia, transporcie, w sektorze opieki zdrowotnej, handlu detalicznego i usług osobistych – są zatem bardziej narażeni na COVID-19. Z drugiej strony pracownicy o wyższych kwalifikacjach są skoncentrowani w zawodach, które są bardziej podatne na telepracę, co pomogło złagodzić niektóre straty w zatrudnieniu. Zróżnicowane skutki kryzysu dla pracowników o niższych i wyższych kwalifikacjach pogłębiły nierówności na rynku pracy, podczas gdy większa zdolność pracowników w krajach globalnej Północy do przestawienia się na pracę (i naukę) z domu w porównaniu z krajami globalnego Południa zwiększyła nierówności między nimi.

- W czasie pandemii zatrudnienie kobiet spadło o 5% w porównaniu z 3,9% w przypadku mężczyzn. Prawie 90% kobiet, które straciło pracę, nie podjęło już później zatrudnienia – jest to znacznie wyższy wskaźnik bierności zawodowej niż w przypadku mężczyzn. Ponieważ ciężar opieki nad dziećmi spoczywa nieproporcjonalnie w większym stopniu na kobietach, tendencje te stwarzają ryzyko ponownego zakorzenienia się tradycyjnych norm dotyczących płci, które utrudniają integrację kobiet na rynku pracy i promowanie równości płci.
- Kryzys w nieproporcjonalnie dużym stopniu dotknął również młodych ludzi. Spadek stopy zatrudnienia wśród młodych pracowników był 2,5 razy większy niż wśród dorosłych pracowników w czasie pandemii, a większa część młodych pracowników stała się nieaktywna zawodowo. Ponadto pandemia poważnie zakłóciła proces kształcenia i szkolenia oraz negatywnie wpłynęła na wejście młodych osób na rynek pracy. Odsetek młodych ludzi bez pracy, którzy nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, znacznie wzrósł w 24 z 33 krajów, dla których dostępne są dane.
- Tendencje zidentyfikowane w niniejszym sprawozdaniu sugerują, że kryzys prawdopodobnie pogłębi nierówności zarówno na poziomie kraju, jak i między krajami w nadchodzących latach. W tym sensie stwarza on ryzyko wolniejszego i bardziej nierównego postępu w ograniczaniu ubóstwa, spowolnienia konwergencji dochodów między krajami rozwijającymi się a rozwiniętymi. Zwiększone różnice między krajami mogą być utrwalane przez nierówny dostęp do szczepionek.
- Nieproporcjonalny wpływ kryzysu na ludzi młodych, kobiety i pracowników o niższych kwalifikacjach, nieformalnych i uboższych – w tym w odniesieniu do tempa nabywania przez nich umiejętności i ich stanu zdrowia – oznacza znaczny spadek współczynnika aktywności zawodowej i ograniczenie wzrostu wydajności. Niższy udział siły roboczej i niższy wzrost wydajności przez dłuższy czas osłabi z kolei potencjał wzrostu poszczególnych gospodarek i gospodarki światowej jako całości. Obecne tendencje w tym zakresie nie są zachęcające.
- Przewiduje się, że współczynnik aktywności zawodowej utrzyma się poniżej poziomu z 2019 r. na długo przed 2022 r. na wszystkich etapach rozwoju gospodarczego oraz że globalny wzrost wydajności pracy pozostanie na niższym niż poziomie 2/3 sprzed kryzysu. Oczekuje się, że to spowolnienie będzie najbardziej wyraźne w krajach o niskim i średnim dochodzie i wyniesie odpowiednio 1,9 i 2,6 p.p.
- Prognozowany wzrost zatrudnienia będzie niewystarczający do zniwelowania różnic powstałych w wyniku kryzysu. Można oczekiwać, że począwszy od drugiej połowy 2021 r. rozpocznie się proces nierównomiernego w skali światowej ożywienia gospodarczego – napędzany postępami w zakresie szczepień i dużymi wydatkami fiskalnymi. Te pozytywne skutki pozostaną w większości przypadków ograniczone w swoim zasięgu geograficznym.

Building Back Broader: Policy Pathways for an Economic Transformation

Charakterystyka raportu

Niniejszy dokument jest wynikiem szeregu międzynarodowych, wielostronnych dialogów, które miały na celu określenie najpilniejszych wyzwań gospodarczych i społecznych w miarę wychodzenia świata z kryzysu COVID-19. Raport wnosi wkład w dyskusję liderów i ekspertów, którzy uczestniczyli w dialogach między październikiem 2020 a majem 2021 r. Bazując na analizie danych zastanych, zawiera on również najnowsze przemyślenia organizacji międzynarodowych, naukowców, ekspertów z ośrodków analitycznych, przedsiębiorstw i innych zainteresowanych stron. Ponadto przedstawiono w nim zestaw rozwiązań umożliwiających budowanie gotowości na przyszłe kryzysy. Raport został opublikowany w czerwcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Spowolnienie gospodarcze spowodowane pandemią zmniejszyło tempo wzrostu liczby miejsc pracy. Szacuje się, że do 2025 r. na świecie powstanie około 97 mln nowych stanowisk, podczas gdy 85 mln pracowników zostanie zwolnionych z powodu nowego podziału zadań między ludzi i maszyny. Istnieje potrzeba wsparcia procesu przechodzenia pracowników do nowych miejsc pracy, które są zrównoważone zarówno pod względem społecznym, jak i środowiskowym. Ważne będzie również zapewnienie, aby likwidowane miejsca pracy nie były zastępowane innymi, o niższej jakości lub wynagrodzeniu.
- Kryzys COVID-19 spowodował bezprecedensowe wykorzystanie programów utrzymania miejsc pracy obejmujących blisko 60 mln pracowników w krajach OECD. W przypadku kryzysów, takich jak COVID-19, rządy mogą wspierać zatrzymywanie pracowników w miejscach pracy poprzez rekompensaty płacowe oraz odroczenia podatków lub płatności.
- Wpływ pandemii na zatrudnienie na całym świecie najdotkliwiej odczuli młodzi ludzie, co dodatkowo zwiększyło wyzwania, przed którymi już stoją w momencie wejścia na rynek pracy.
- Sektory „nowej gospodarki” o obiecującym potencjale tworzenia miejsc pracy obejmują gospodarkę opiekuńczą i zrównoważoną, infrastrukturę i zrównoważone rolnictwo. Inwestowanie w gospodarkę opiekuńczą nie tylko bezpośrednio tworzy miejsca pracy, ale także usuwa bariery utrudniające kobietom podjęcie pracy. W gospodarce zrównoważonej miejsca pracy, które pomagają chronić lub przywracać środowisko naturalne – zarówno w tradycyjnych sektorach, takich jak przemysł wytwórczy, jak i w nowo powstających sektorach ekologicznych – modyfikując produkcję i obniżając zużycie energii, mogłyby stworzyć 18 mln miejsc pracy na całym świecie.
- Coraz większe zapotrzebowanie na nowe stanowiska występuje także w sektorach przechodzących na automatyzację. Dotyczy to np. analityków i naukowców zajmujących się danymi, specjalistów od sztucznej inteligencji (AI) i uczenia maszynowego, robotyków, inżynierów materiałowych w sektorze motoryzacyjnym,

specjalistów ds. e-commerce w sektorze konsumenckim oraz inżynierów ds. energii odnawialnej w sektorze energetycznym.

- Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) odgrywają kluczową rolę na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, tworząc około 70-80% miejsc pracy na całym świecie, ale poważnie ucierpiały w wyniku kryzysu COVID-19 z powodu braku dużych rezerw gotówkowych. Wspieranie rozwoju małych przedsiębiorstw i tworzenie ekosystemów przedsiębiorczości powinno być kluczowym elementem strategii tworzenia miejsc pracy.
- Dłuższe życie zawodowe i rosnący wpływ technologii pociągnie za sobą więcej przemian. W rzeczywistości około połowa wszystkich pracowników będzie wymagała przekwalifikowania w ciągu najbliższych 5 lat. Jednak przekwalifikowanie jest lepiej ugruntowane w przypadku zawodów wymagających wysokich kwalifikacji niż w przypadku znacznie większej liczby zawodów wymagających niższych kwalifikacji, które są najbardziej podatne na automatyzację. Potencjalnym rozwiązaniem jest masowy rozwój kształcenia online. W czasie pandemii nastąpił czterokrotny wzrost liczby osób poszukujących możliwości uczenia się przez internet z własnej inicjatywy, pięciokrotny wzrost liczby pracodawców oferujących możliwości uczenia się przez internet oraz dziewięciokrotny wzrost liczby zapisów na szkolenia online w ramach programów rządowych.
- Kryzys COVID-19 wywarł poważną presję na obniżanie wynagrodzeń, na co nałożyły się wcześniejsze długotrwałe rozbieżności między wzrostem płac i wydajności pracy oraz wzrost nierówności w dochodach. Istnieje potrzeba ponownego skoncentrowania się na podnoszeniu płac, w tym pracowników szeregowych, w celu rozwiązania problemu ubóstwa i nierówności oraz pobudzenia dynamiki gospodarczej.
- Ważną drogą do zwiększenia płac jest podnoszenie kwalifikacji przez pracowników albo zwiększanie ich wartości w ramach obecnych ról lub umożliwienie im przejścia do lepiej płatnej pracy wymagającej wyższych kwalifikacji. Około połowa młodych pracowników jest w stanie przejść ze swojej pierwszej pracy na lepiej płatne stanowiska w ciągu 5 lat. Do zawodów dających taką możliwość należą: obsługa klienta, sprzedaż, obsługa komputera, pielęgniarstwo, spawanie i obróbka skrawaniem.
- W ostatnich latach nastąpił gwałtowny wzrost niestandardowego zatrudnienia i tendencja ta będzie się prawdopodobnie utrzymywać. Około 41% firm przewiduje, że w ciągu najbliższych 5 lat zwiększy stopień zatrudniania podwykonawców do wykonywania specjalistycznych zadań. Osoby pracujące w alternatywnych formach zatrudnienia zazwyczaj nie mają takiego zabezpieczenia jak pracownicy etatowi i często nie korzystają z takich świadczeń, jak płatny urlop, zasiłek chorobowy lub mogą nie być w stanie uzyskać do nich dostępu w praktyce. Osoby te mogą również napotykać problemy związane z przenoszeniem świadczeń w przypadku zmiany formy zatrudnienia.
- Wykazano, że praktyki zawodowe zwiększają dostęp do wyższych wynagrodzeń, skracają okresy bezrobocia przed wejściem na rynek pracy i umożliwiają

absolwentom pozostanie na stanowisku pracy dłużej niż osobom, które nie odbyły żadnych praktyk.

The social enterprise in a world disrupted. Leading the shift from survive to thrive - 2021 DELOITTE GLOBAL HUMAN CAPITAL TRENDS

Charakterystyka raportu

Raport koncentruje się na zrozumieniu, jakie cechy mogą pomóc organizacjom w przejściu od przetrwania do prosperowania poprzez ponowne przeanalizowanie podzbioru kluczowych trendów z badania z 2020 r. Opiera się na wynikach ankiety wypełnionej przez 6000 respondentów z całego świata – ponad 3630 przedstawicieli kadry kierowniczej z 99 krajów – i zawiera odpowiedzi od ponad 1200 dyrektorów wyższego szczebla oraz członków zarządu oraz 233 dyrektorów generalnych, a także przedstawicieli innych funkcji kierowniczych. Raport został opublikowany w maju 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Organizacje, które były najlepiej przygotowane na kryzys COVID-19, już wcześniej przyjęły postawę „prosperowania”, polegającą na wykorzystaniu pandemii do napędzania rozwoju organizacji. 15% kadry kierowniczej, które oceniło swoją organizację jako „bardzo przygotowaną” na pandemię, było 2,2 razy bardziej skłonne do dostosowania inwestycji do zmieniających się wymagań biznesowych oraz 2 razy bardziej skłonne do wykorzystania technologii do przekształcenia miejsca pracy. Co najważniejsze, dwukrotnie częściej dostrzegali znaczenie organizacji pracy ułatwiającej szybkie podejmowanie decyzji i byli prawie trzykrotnie bardziej gotowi do wykorzystania zdolności adaptacyjnych i mobilności pracowników w celu poradzenia sobie z przyszłymi zakłóceniami.
- 7 na 10 członków kadry kierowniczej biorących udział w badaniu stwierdziło, że przejście ich organizacji na pracę zdalną miało pozytywny wpływ na samopoczucie pracowników.
- Kadra zarządzająca wskazała „zdolność swoich pracowników do adaptacji, przekwalifikowania się i przyjęcia nowych ról” jako najważniejszy element umożliwiający radzenie sobie z przyszłymi kryzysami, przy czym 72% wybrało go jako najważniejszy lub drugi najważniejszy czynnik. Co więcej, 41% kadry zarządzającej stwierdziło, że budowanie potencjału pracowników poprzez podnoszenie kwalifikacji, zmianę kwalifikacji i mobilność jest jednym z najważniejszych działań, jakie podejmują w celu przekształcenia miejsca pracy. Jednak tylko 17% badanej kadry twierdzi, że ich pracownicy są bardzo dobrze przygotowani do adaptacji, zmiany kwalifikacji i przyjęcia nowych ról.

- Trzy najważniejsze czynniki, które zdaniem kadry kierowniczej są istotne w procesie przekształcania pracy, to kultura organizacyjna, potencjał pracowników i nowoczesna technologia.
- Badanie wykazało, że 61% kadry kierowniczej przesuwają punkt ciężkości z optymalizacji i przeprojektowania pracy w kierunku jej reimaginacji, w porównaniu do 29% takich wskazań w okresie przed pandemią.
- 17% kadry kierowniczej stwierdziło, że ich organizacje będą koncentrować się na mało prawdopodobnych zdarzeniach o dużym wpływie w przyszłości, w porównaniu z 6% przed pandemią. Z kolei 47% stwierdziło, że ich organizacje zamierzają w przyszłości skupić się na wielu scenariuszach, w porównaniu z 23% takich wskazań w badaniu przeprowadzonym przed pandemią.
- 69% badanych menedżerów stwierdziło, że ich organizacje wprowadziły podczas COVID-19 zmiany, które ich zdaniem umożliwiły pracownikom lepsze pogodzenie życia osobistego i zawodowego.
- Odsetek dyrektorów HR, którzy są bardzo pewni zdolności HR do nawigowania przyszłymi zmianami, podwoił się – z 12,5% w 2019 r. do prawie 25% w 2020 r. Zaufanie do HR wśród kadry zarządzającej przedsiębiorstwem również wzrosło, a odsetek osób „nieufnych” w stosunku do HR drastycznie spadł z 26% w 2019 r. do 12% w 2020 r.