

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Listopad 2020





Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



O Raporcie

Niniejszy raport jest kolejnym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu, w przypadku niniejszego wydania – od 19 października 2020 r. do 20 listopada 2020 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy. Odpowiedzią polskiego rządu na spowodowany nią kryzys gospodarczy są m.in. kolejne wersje tzw. tarczy antykryzysowej. 31 marca weszła w życie „Tarcza 1.0” (Dz.U. poz. 568), 17 kwietnia br. – „Tarcza 2.0” (Dz.U. poz. 695), 16 maja br. – „Tarcza 3.0” (Dz.U. poz. 875), 23 czerwca br. – „Tarcza 4.0” (Dz.U. poz. 1086), 23 września br. – „Tarcza branżowa” (Dz.U. poz. 1639). Trwają prace nad przygotowaniem tarczy 6.0.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiT – Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

UE-28/UE-27 – kraje członkowskie Unii Europejskiej¹

UE-19 – kraje strefy euro

IT – technologie informacyjne

ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne

FMCG – produkty szybkozbywalne (ang. FMCG, fast-moving consumer goods)

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

r.ż. – rok życia

Raport przygotowany na zlecenie
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości
przez Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.
ul. Żelazna 59, lok. 203, 00-848 Warszawa
<https://iarp.edu.pl>

¹ Od 1 lutego 2020 r. Wielka Brytania nie jest już krajem członkowskim Unii Europejskiej.

Streszczenie

Niniejszy raport ma przybliżyć aktualną sytuację na polskim i europejskim rynku pracy – przedstawia najnowsze wyniki badań w tym zakresie oraz dominujące trendy. Rynek pracy mierzy się obecnie przede wszystkim ze skutkami pandemii COVID-19, a poszczególne kraje wprowadzają programy wspierające przedsiębiorców i pracowników, którzy zmagają się ze skutkami kryzysu.

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w październiku 2020 r. wyniosła 6,1%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian.
- Ze wstępnych danych MRPiT wynika, że **w październiku 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1019,0 tys. bezrobotnych** (o 4,7 tys. mniej niż miesiąc wcześniej).
- **W październiku 2020 r. spadek stopy bezrobocia nastąpił w 6 z 16 województw.** Najwyższy – w warmińsko-mazurskim (9,8%), podkarpackim (8,9%), kujawsko-pomorskim (8,6%) i świętokrzyskim (8,3%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,8%), mazowieckim (5,1%) i małopolskim (5,2%).
- **W październiku 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 98,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 13,0 tys. ofert (o 11,7%) mniej niż we wrześniu 2020 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2020 r. wyniosło 6318,3 tys. osób** i było wyższe o 0,1 p.p. w porównaniu z wrześniem 2020 r. i niższe o 1,0 p.p. r/r.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2020 r. wyniosło 5458,88 zł.** W porównaniu z wrześniem 2020 r. wzrosło o 1,6 p.p., a w porównaniu z październikiem 2019 r. wzrosło o 4,7 p.p.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 we wrześniu 2020 r. wyniósł 7,5%, a dla strefy euro (UE-19) – 8,3%.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,1%**².

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

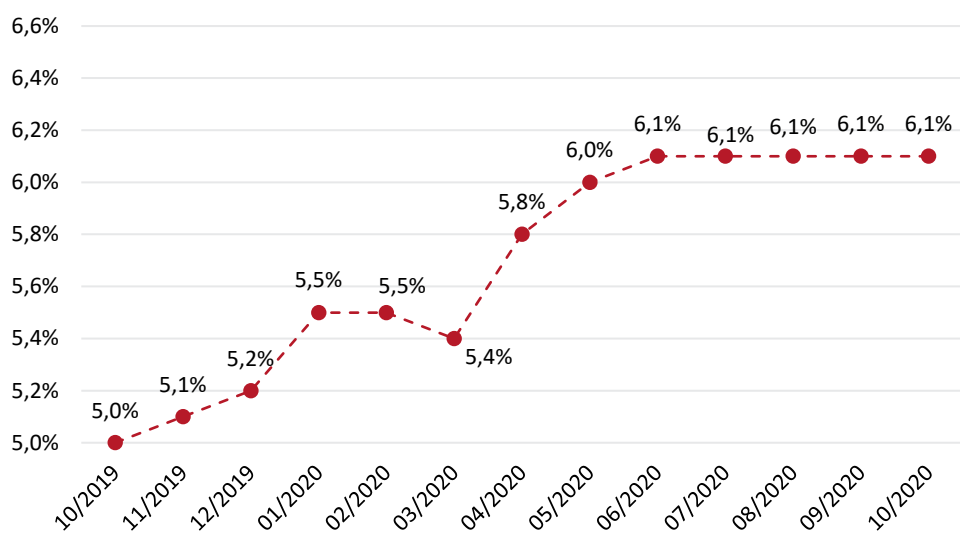
² Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

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

Ze wstępnych danych MRPiT wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec października 2020 r. w porównaniu z wrześniem br. nie zmieniła się i wyniosła 6,1%. W porównaniu z październikiem 2019 r. wartość wskaźnika wzrosła o 1,1 p.p. (Wykres 1).

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

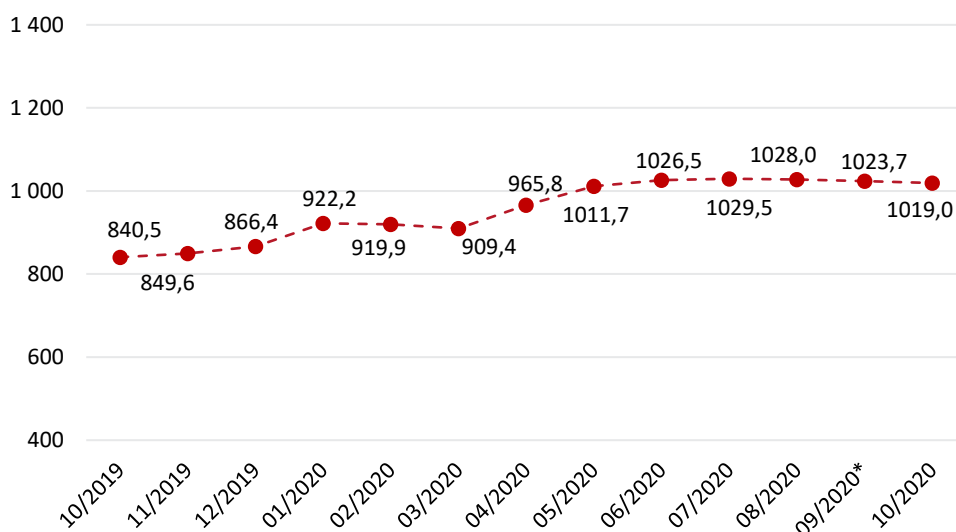


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRPiT**, data dostępu 18.11.2020.

W październiku 2020 r. w porównaniu z wrześniem br. stopa bezrobocia spadła w 6 województwach. Spadek kształtował się w przedziale od 0,1 p.p. w województwach opolskim, łódzkim, warmińsko-mazurskim, dolnośląskim i kujawsko-pomorskim do 0,2 p.p. w świętokrzyskim. Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,8%), podkarpackim (8,9%), kujawsko-pomorskim (8,6%) i świętokrzyskim (8,3%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,8%), mazowieckim (5,1%) i małopolskim (5,2%).

Pod koniec października 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1019,0 tys. bezrobotnych. W porównaniu z wrześniem 2020 r. ich liczba spadła o 4,7 tys. osób, tj. o 0,5%, natomiast w porównaniu z październikiem 2019 r. była wyższa o 178,5 tys., tj. o 21,2% r/r (Wykres 2).

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

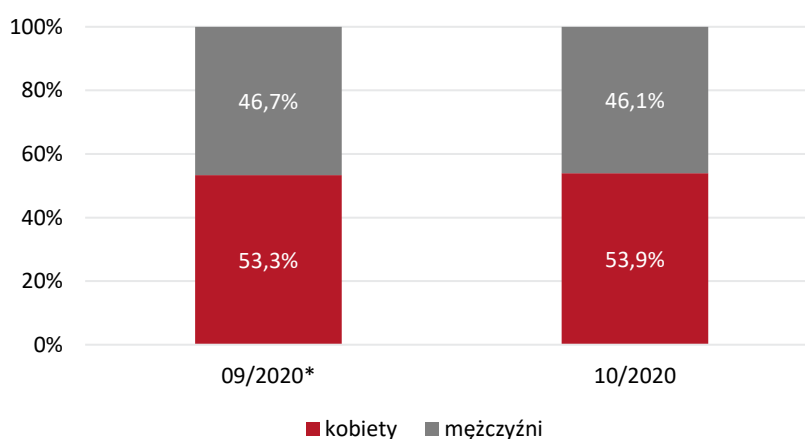


* Dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRPiT**, data dostępu 19.11.2020.

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

Wykres 3. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce we wrześniu i październiku 2020 r.

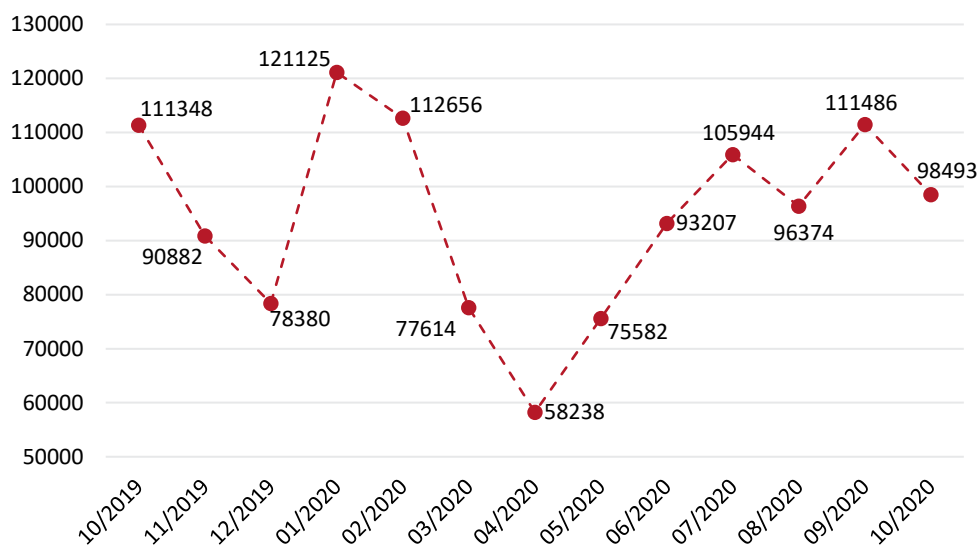


* Dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiT**, data dostępu 19.11.2020.

Według wstępnych danych MRPiT w październiku 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 98,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 13,0 tys. ofert (o 11,7%) mniej niż we wrześniu 2020 r. (Wykres 4).

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

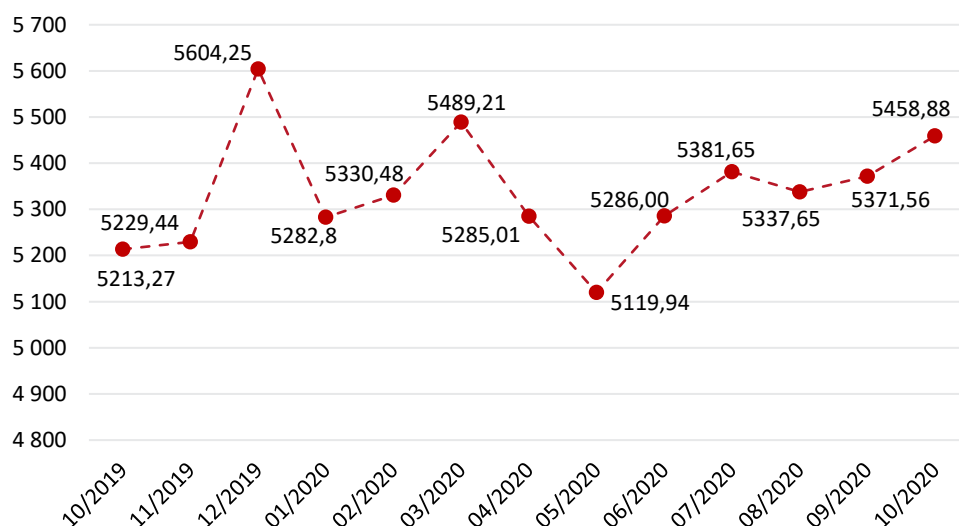


* Dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiT**, data dostępu 19.11.2020.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2020 r. wyniosło 5458,88 zł i w porównaniu z wrześniem 2020 r. wzrosło o 1,6 p.p., natomiast r/r wzrosło o 4,7 p.p. (Wykres 5).

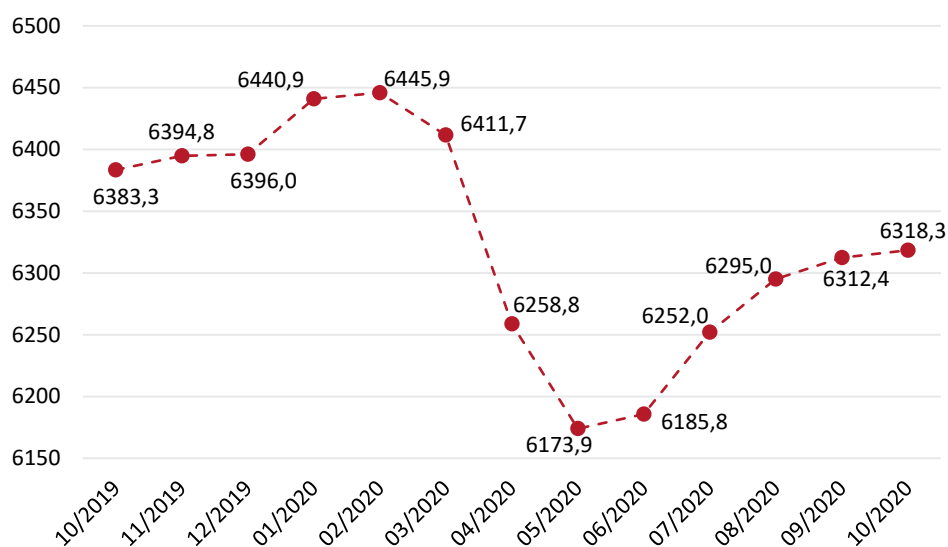
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie październik 2019 r. – październik 2020 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 19.11.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2020 r. wyniosło 6318,3 tys. osób. W porównaniu z wrześniem 2020 r. zatrudnienie było wyższe o 0,1 p.p. i o 1,0 p.p. niższe r/r (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 19.11.2020.

Dotychczasowa pomoc rządu dla polskiej gospodarki w ramach tarczy antykryzysowej i finansowej wyniosła 150 mld zł³, w tym m.in.⁴:

- 60,8 mld zł na działania pomocowe realizowane przez Polski Fundusz Rozwoju;
- 26,8 mld zł na działania pomocowe realizowane przez byłe Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- 23,9 mld zł z przeznaczeniem m.in. na kredyty dla MŚP z gwarancjami;
- 17,0 mld na zwolnienie ze składek ZUS;
- 14,4 mld zł na kredyty dla dużych i średnich firm;
- 5,0 mld na świadczenie postojowe;
- 1,13 mld zł na finansowanie UE dla MŚP;
- 312,9 mln na dodatek solidarnościowy.

Dodatkowo rząd przedstawił nowe formy wsparcia dla branż, które zostały dotknięte nowymi obostrzeniami epidemicznymi. Będą mogły ubiegać się o nie firmy z branż: gastronomicznej, rozrywkowej (estradowej, targowej, fotograficznej, filmowej), dbającej o zdrowie fizyczne (siłownie, sport, rekreacja), sprzedaży detalicznej (targowiska, bazy)⁵.

³ Stan na 6.11.2020 r.

⁴ <https://www.gov.pl/web/koronawirus/kolejny-pakiet-10-dzialan-antykryzysowych-dla-polskich-firm>, dostęp 19.11.2020.

⁵ <https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa/antykryzysowa-tarcza-branzowa--wsparcie-dla-firm-w-zwiazku-z-covid-19>, dostęp 19.11.2020.

Europejski rynek pracy

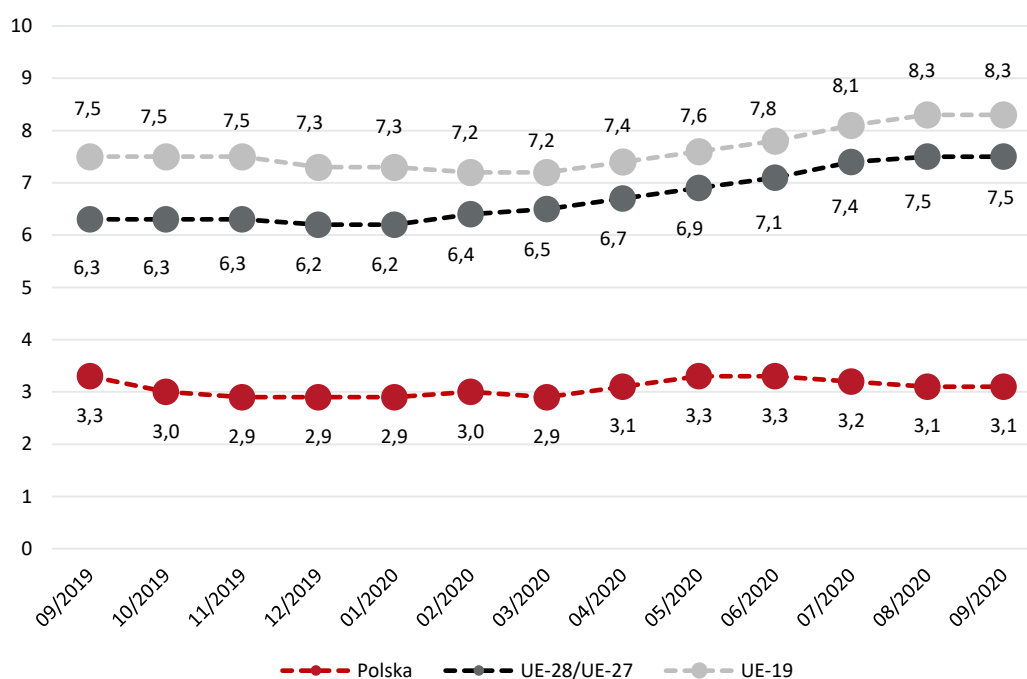
**Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
we wrześniu 2020 r.
wyniósł 7,5%**

Według najnowszych danych Eurostatu⁶ wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 we wrześniu 2020 r. wyniósł 7,5%, co oznacza brak zmian wobec poprzedniego miesiąca oraz zmianę o 1,2 p.p. r/r.

Stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) we wrześniu 2020 r. wyniosła 8,3% i nie zmieniła się w porównaniu z wynikiem z sierpnia 2020 r. Natomiast rok do roku wzrosła o 0,8 p.p.

W Polsce w sierpniu 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,1% i pozostaje bez zmian w porównaniu z sierpniem br. i r/r. (Wykres 7).

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

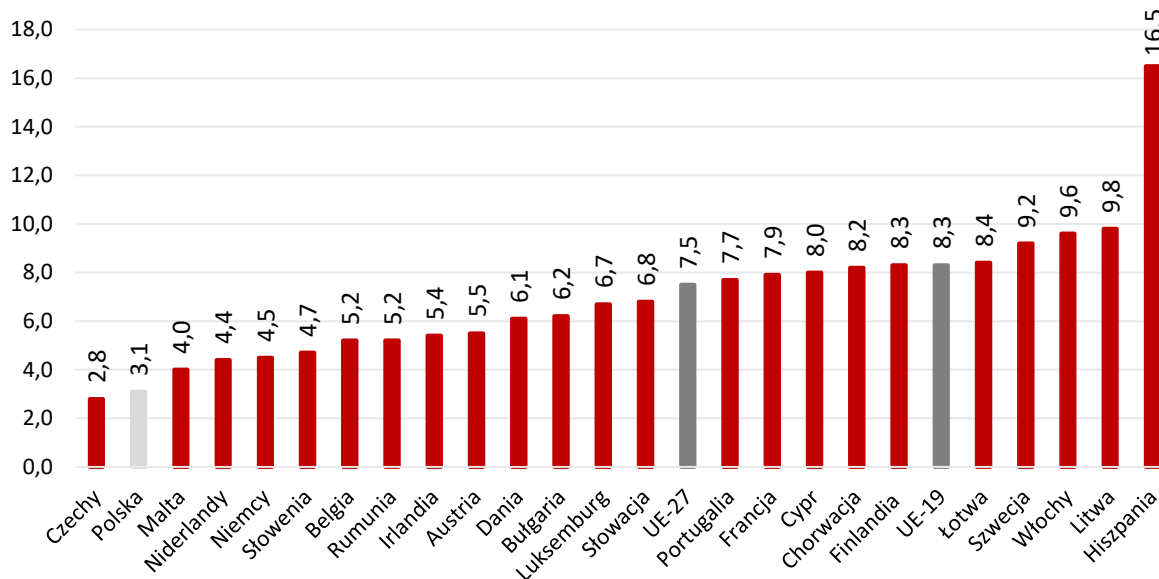


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 18.11.2020.

We wrześniowym rankingu Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (16,5%), na Litwie (9,8%) i we Włoszech (9,6%), natomiast najniższe – w Czechach (2,8%), Polsce (3,1%), na Malcie (4,0%) i w Niderlandach (4,4%). Brak danych dotyczących stopy bezrobocia dla Estonii, Grecji i Węgier (Wykres 8).

⁶ Data dostępu 18.11.2020 r.

⁷ Dane wyrównane kwartalnie.

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

* brak danych dla Estonii, Grecji i Węgier

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 18.11.2020.

We wrześniu 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 17,1% w UE-27 i 17,6% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 17,8% i 18,3% w sierpniu 2020 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,0%), Czechach (8,1%) i Polsce (8,7%), a najwyższe – w Hiszpanii (40,4%), we Włoszech (29,7%) i na Litwie (27,7%).

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁸

- Na polskim rynku pracy widoczne są skutki kryzysu spowodowanego pandemią. We wrześniu na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 240,3 tys. ofert pracy, czyli o 21% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.

Polski rynek pracy w obliczu pandemii
- Wzrosła liczba ofert pracy dla zawodów medycznych, specjalistów od RODO, specjalistów od e-commerce oraz głównych księgowych. Na niskim poziomie utrzymuje się zapotrzebowanie m.in. na grafików i doradców podatkowych.
- Najważniejszym elementem, który powinna zawierać oferta pracy, aby kandydat na stanowisko menedżerskie czy specjalistyczne zdecydował się ją rozważyć, to nadal wynagrodzenie wyższe od dotychczasowego. Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej to poza wynagrodzeniem najbardziej pożądane benefity.
- Produkcja to sektor, w którym utracono najwięcej miejsc pracy w 2019 r. i w pierwszym półroczu 2020 r. na terytorium Unii Europejskiej, Norwegii i Wielkiej Brytanii. Największe zwolnienia dotyczyły niemieckich firm motoryzacyjnych, które przechodzą obecnie okres intensywnych przemian. Są to: Audi (utrata 7500 miejsc pracy), Ford (5000) i Volkswagen (5000), co daje łącznie 17,5 tys. ogłoszonych zwolnień.

Restrukturyzacje w Unii Europejskiej
- W Unii Europejskiej kryzys COVID-19 doprowadził do dwukrotnego zwiększenia redukcji zatrudnienia w pierwszej połowie 2020 r. w porównaniu ze średnią redukcją, która była przewidziana w tym okresie. Sektor transportu (w tym transport lotniczy) oraz branża hotelarska i gastronomiczna straciły najwięcej miejsc pracy, ponieważ tam były najbardziej odczuwalne skutki restrykcji wprowadzonych w celu walki z pandemią.
- Zgodnie z danymi przedstawionymi przez Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet wynik Indeksu Równości Płci dla Unii w 2018 r. wynosi 67,9 pkt. W Polsce wynik ten wynosił 55,8 pkt.

Równość kobiet i mężczyzn
- Cyfrowa transformacja rynku pracy niesie za sobą również kilka istotnych wyzwań dla równości płci. Kobiety są bardziej niż mężczyźni narażone na zastąpienie ich w pracy (np. w pracy biurowej) przez maszyny. Dodatkowo nowo powstające miejsca pracy są często skoncentrowane w zdominowanych przez mężczyzn sektorach TIK oraz nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM).

⁸ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Rynek pracy w czasie COVID-19

Charakterystyka raportu

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

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W październiku 2020 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 240,3 tys. ofert pracy, czyli o 21% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.
- Rynki pracy w dużych polskich miastach nadal mocno odczuwają skutki pandemii. We wszystkich 10 analizowanych aglomeracjach⁹ w Polsce w październiku br. pojawiło się mniej ofert pracy niż w analogicznym okresie 2019 r. Drugi miesiąc z rzędu najlepiej sytuacja przedstawia się w Szczecinie (spadek o 17% r/r). Z głębokiego kryzysu nadal nie mogą wyjść Poznań (spadek o 59% r/r), Katowice (spadek o 51% r/r) i Łódź (spadek o 48% r/r). W Poznaniu liczba procesów rekrutacyjnych jest obecnie prawie pięciokrotnie mniejsza niż w porównywalnym pod względem liczby mieszkańców Wrocławiu. Relatywnie dobrze radziły sobie również Wrocław, Kraków, Warszawa – spadek odpowiednio o 20%, 24% i 24% r/r.
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w październiku przypadało średnio 9,4 oferty pracy wobec 10,0 miesiąc temu i 13,4 w październiku 2019 r.
- Grupami zawodowymi, które przeżywają aktualnie wzrost ofert pracy, są zawody medyczne (wzrost o 17% r/r), specjaliści od RODO (wzrost o 63% r/r), specjaliści od e-commerce (wzrost o 55% r/r) oraz główni księgowi (wzrost o 33% r/r).

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

- Wzrasta atrakcyjność ofert pracy. W październiku 2020 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,3 benefitu vs 6,1 we wrześniu 2020 r.
- Rośnie popularność szkoleń (63% vs 51%) i pakietów sportowych (43% vs 39%). Pracodawcy coraz częściej obiecują też elastyczny czas pracy (28% vs 22%).
- Pracodawcy oferują coraz więcej, ale też coraz więcej wymagają. W październiku 2020 r. pracodawcy stawiali kandydatom średnio 5,4 wymogu vs 5,2 we wrześniu. Najczęstszymi wymaganiami były doświadczenie na danym stanowisku (69% vs 64% we wrześniu br.) i odpowiednie wykształcenie (46% vs 43% we wrześniu br.).
- Oferty pracy dla pracowników umysłowych znowu przeważają nad ofertami pracy fizycznej. W październiku 2020 r. było ich 56%, tj. o 8 p.p. więcej niż w poprzednim miesiącu. Do pracowników fizycznych w październiku skierowano 44% ofert.

Praca z domu 2020

Charakterystyka raportu

Celem badania, które zostało przeprowadzone w okresie od marca do czerwca 2020 r., było uchwycenie skali i różnorodności wyzwań, z jakimi musieli się zmierzyć zarówno pracodawcy, jak i pracownicy w początkowej fazie pracy z domu, spowodowanej pandemią COVID-19. Badanie zrealizowano metodą mieszaną. Ankieta internetowa została przeprowadzona wśród 360 osób. Wartość raportu stanowią również głosy respondentów, zbierane w formie bezpośrednich wywiadów przez badaczy. Na ich podstawie zidentyfikowano 3 typy doświadczeń i związane z nimi style pracy z domu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Akademia Leona Koźmińskiego, Kinnarps Polska, Polski Instytut Środowiska Pracy oraz ProProgressio. Więcej informacji w pełnym [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Praca zdalna w warunkach kwarantanny narodowej to nie to samo, co praca zdalna w zwykłych okolicznościach. Przeważająca większość badanych deklarowała poczucie izolacji, odcięcia od codziennego życia społecznego. Towarzyszyło im też uczucie nasilonego, uogólnionego lęku.
- Pierwsze tygodnie po podjęciu narodowej kwarantanny dla wielu osób wiązały się z koniecznością intensywnej, wielogodzinnej pracy, pod dużą presją, aby zachować ciągłość operacyjną. Jednocześnie część pracowników stawiała czoła wyzwaniom związanym z opieką nad dziećmi.

- 1/3 respondentów oceniła swoją efektywność wyżej niż podczas pracy w biurze, 1/3 – niżej, a 1/3 uznała, że nie dostrzega zmian.
- W trakcie home office wielu respondentów zadeklarowało brak ergonomicznych warunków, które zapewniało im biuro. 69% badanych nie miało do dyspozycji fotela ergonomicznego do pracy, a 25% – stołu lub biurka.
- Uwarunkowania osobiste, w tym kwestia łączenia obowiązków w pracy z opieką nad dziećmi, stanowiły wyzwanie dla dużej grupy respondentów. Okres izolacji okazał się sprawdzianem połączenia pracy zdalnej i nauki. Ponad połowa osób deklarowała także wydłużenie czasu pracy, co było spowodowane zacieraniem się granic czasowych pomiędzy zadaniami zawodowymi i rodzicielskimi. To pogłębiało zmęczenie i frustrację tej grupy respondentów.
- Wyzwaniem dla co czwartej osoby okazała się kultura pracy w nowych warunkach, zwłaszcza wymagania związane z zarządzaniem i pracą w zespole rozproszonym. W kontekście trudności komunikacyjnych, wywołanych nieciągłością czasu i miejsca pracy, biuro i jego możliwości utrzymania prawidłowego obiegu informacji wydają się opcją bezkonkurencyjną.
- Natomiast kontakty biznesowe w wersji zdalnej okazały się łatwe do zrealizowania. Niektórzy respondenci zwracali uwagę na ograniczenia w zachowaniu prywatności oraz zwiększony wysiłek, jaki wkładają w utrzymanie profesjonalnego wizerunku w warunkach home office, w czym dotychczas wyręczało ich biurowe środowisko pracy.
- Kwestia zachwiania równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym pojawiała się nie tylko w obszarze komunikacyjnym czy osobistych uwarunkowań, lecz także jest ściśle powiązana z dojrzałością zawodową pracowników i dotychczasowym przebiegiem ich kariery. Badani wskazywali na trzy zjawiska – wydłużenie się godzin pracy, zacieranie się granic pracy i życia prywatnego oraz brak możliwości realizacji w innych obszarach.

Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Charakterystyka raportu

Cykliczny raport „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” ukazuje aktualne trendy na rynku pracy, takie jak: nastawienie do zmiany pracy, liczba otrzymywanych ofert, motywacja i warunki do zmiany zatrudnienia czy gotowość do relokacji. Respondentów zapytano również o najczęstsze błędy pojawiające się podczas procesów rekrutacji, w których biorą udział. Badanie przeprowadzono metodą CAWI w terminie 27 sierpnia – 16 września 2020 r., na próbie 2067 respondentów z całej Polski, mających średnio 36 lat i 12 lat doświadczenia zawodowego. Badanie było anonimowe.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Antal. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Przeciętnie specjaliści i menedżerowie otrzymują średnio 7 ofert pracy rocznie w porównaniu do 9 ofert w 2019 r.
- Największą poprawę swojej sytuacji zawodowej na rynku pracy zauważyli prawnicy oraz przedstawiciele obszaru IT. Ponad połowa badanych z tych dyscyplin odczuła poprawę i zadeklarowała zmianę na plus. W przypadku prawników jest to o ponad 30 p.p. więcej niż rok wcześniej, co jest potwierdzeniem ich znacznie korzystniejszej pozycji na rynku.
- Niezmiennie elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej to poza wynagrodzeniem najważniejsze elementy w ofercie pracodawcy i najbardziej pożądane benefity. Jednocześnie do największych atutów zawartych w ofercie pracy należą dodatkowe dni urlopu (43%).
- Jedną z najczęstszych przyczyn podawanych jako powód zmiany pracy jest: propozycja wyższego wynagrodzenia (41% badanych) oraz bardziej atrakcyjne możliwości rozwoju kariery (40% badanych). Złe zarządzanie w organizacji wskazywane było jako kolejny powód, który skłania do odejścia z firmy. Wyznacza to konieczność zmian w przedsiębiorstwach, w zakresie dobrej komunikacji z pracownikami oraz stylu zarządzania.
- Rozpatrując oferty pracy, specjaliści i menedżerowie zwracają uwagę przede wszystkim na wysokość wynagrodzenia (czy jest wyższe od dotychczasowego), choć nieznacznie straciła ona na znaczeniu (spadek wskazań o 2 p.p.). Warunkiem zmiany pracy u ponad połowy respondentów jest też możliwość zatrudnienia na umowę o pracę oraz możliwość pracy zdalnej. W dobie zwiększonych możliwości wykonywania obowiązków z domu dogodna lokalizacja biura straciła na znaczeniu.

ERM report 2020: Restructuring across borders

Charakterystyka raportu

Eurofound opublikowała przegląd ostatnich działań restrukturyzacyjnych w UE. Wyróżnione zostały dwa cele raportu: (1) dokonanie przeglądu ostatnich działań restrukturyzacyjnych w Unii z uwzględnieniem pierwszych skutków kryzysu związanego z koronawirusem (COVID-19); (2) dogłębna analiza działań restrukturyzacyjnych o charakterze ponadnarodowym, obejmujących przedsiębiorstwa wielonarodowe (multinational enterprises, MNE). Głównym źródłem analizy jest baza danych Europejskiego Monitora Restrukturyzacji (European Restructuring Monitor, ERM).

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Szacuje się, że w UE-27, Norwegii i Wielkiej Brytanii najwięcej miejsc pracy w 2019 r. i w I półroczu 2020 r. utracono w sektorze produkcji (185 876). Największe zwolnienia w tym sektorze dotyczyły niemieckich firm motoryzacyjnych, które przechodzą obecnie okres intensywnych przemian: Audi (utrata 7500 miejsc pracy), Forda (5000) i Volkswagena (5000), co daje łącznie 17,5 tys. ogłoszonych zwolnień. Z drugiej strony, sektor produkcji był również drugim pod względem liczby ogłoszonych nowych miejsc pracy (ok. 60 tys.), których większość powstała w motoryzacji i w Europie Wschodniej.
- Część przypadków restrukturyzacji (1 na 20) na dużą skalę ma charakter transnarodowy, co wpływa na rynek pracy i stopę zatrudnienia w co najmniej dwóch krajach. Przeciętnie w każdym przypadku transnarodowej restrukturyzacji (poza przypadkami ekspansji przedsiębiorstw) dochodzi do zapowiedzianej utraty ponad 3000 miejsc pracy, czyli około siedmiokrotnie więcej niż w przypadku restrukturyzacji, które zachodzą w obrębie granic państwowych.
- Zmiany strukturalne coraz częściej dotyczą procesu cyfryzacji i tym samym automatyzacji i robotyzacji oraz wymogu neutralności klimatycznej przedsiębiorstw, które muszą dostosować się do ogólnych wymogów.
- Wszystkie działania restrukturyzacyjne są wrażliwe na cykl gospodarczy, dlatego też częściej zdarzają się w okresie recesji. Przedsiębiorstwa wielonarodowe są szczególnie narażone na koniunkturę, ponieważ ich siedziby znajdują się w wielu krajach i tym samym narażone są na oddziaływanie wielu czynników mających miejsce

w lokalizacjach, w których działają. Dlatego też redukcja miejsc pracy następuje w nich w większym stopniu w okresie spowolnienia gospodarczego lub w wyniku kryzysu, takich jak pandemia COVID-19 (np. z powodu różnych regulacji dotyczących zamykania zakładów pracy w poszczególnych krajach).

- Kryzys COVID-19 doprowadził do dwukrotnego zwiększenia redukcji zatrudnienia w pierwszej połowie 2020 r. w porównaniu ze średnią redukcją, która była przewidziana na ten okres. Skutki dla rynku pracy są wysoce selektywne, przy czym sektor transportu (w tym transport lotniczy) oraz branża hotelarska i gastronomiczna straciły najwięcej miejsc pracy, ponieważ tam są najbardziej odczuwalne skutki restrykcji, wprowadzonych w celu walki z pandemią.

Education and Training Monitor EU analysis 2020

Charakterystyka raportu

„Monitor Kształcenia i Szkolenia” to przygotowany przez Komisję Europejską coroczny raport dotyczący oceny systemu edukacji i kształcenia w UE i poszczególnych krajach członkowskich. Tegoroczna 9. edycja zawiera najnowsze dane, sprawozdania techniczne i badania, a także przykłady działań politycznych z różnych krajów UE. W tomie 1. przedstawiono analizę europejską. Tom 2. składa się z 27 sprawozdań dotyczących poszczególnych krajów. Tematem przewodnim „Monitora Kształcenia i Szkoleń” w tym roku jest nauczanie i uczenie się w erze cyfrowej.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Uczestnictwo ludności we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem jest wysokie w całej Unii Europejskiej dzięki stałym wysiłkom państw członkowskich. Udział we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem (4+) w UE-27 wyniósł w 2018 r. średnio 94,8%, czyli zaledwie 0,2 p.p. poniżej poziomu docelowego (celem do roku 2020 jest wynik 95%). Niektóre państwa członkowskie nie poczyniły jednak wystarczających postępów i utrzymały się znacznie poniżej celu na 2020 r., w szczególności Grecja (75,2%), Chorwacja (81,0%), Słowacja (82,2%), Bułgaria (82,4%) i Rumunia (86,3%). Ponadto uczestnictwo w programie jest zazwyczaj niższe w przypadku dzieci z rodzin znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym rodzin ze środowisk migracyjnych oraz mniejszości znajdujących się w trudnej sytuacji, takich jak Romowie.

- W 2019 r. odsetek osób przedwcześnie kończących kształcenie i szkolenie wynosił w Unii 10,2%, czyli tylko 0,2 p.p. mniej niż poziom docelowy (celem jest wynik poniżej 10% w 2020 r.). Dane te ukrywają znaczne różnice pomiędzy krajami, które wahają się od 3,0% w Chorwacji do 17,3% w Hiszpanii. Mniej dziewcząt (8,4%) niż chłopców (11,9%) przedwcześnie kończy naukę. W Polsce poziom dotyczący osób przedwcześnie kończące edukację wynosi 5,2%, w tym 6,7% chłopców i 3,6% dziewcząt.
- W 2019 r. poziom zatrudnienia absolwentów szkół średnich i wyższych w Unii Europejskiej, którzy niedawno ukończyli edukację, wyniósł 81%, co oznacza, że prawie osiągnięto poziom docelowy na 2020 r. (82%). W Polsce ten wskaźnik wyniósł 82,7%. Niemniej jednak wiele krajów boryka się z poważnymi niedopasowaniami między popytem na rynku pracy a profilem absolwentów szkół. Wskazuje się, że udział absolwentów kierunków powiązanych ze STEM jest najniższy na Cyprze, w Niderlandach, Belgii, na Malcie i w Danii, co prowadzi do niedoborów wykwalifikowanej kadry pracowników.
- Wzrost uczestnictwa dorosłych w uczeniu się jest powolny, a sytuacja pod tym względem w poszczególnych państwach członkowskich jest bardzo różna. W 2019 r. wskaźnik uczestnictwa dorosłych w uczeniu się wynosił średnio 10,8% w UE-27, co stanowi niewielki wzrost wobec 7,8% w 2010 r., a dodatkowo wynik ten nadal jest daleki od celu wyznaczonego na 2020 r. (15%). Wskaźniki uczestnictwa są najniższe w Rumunii, Bułgarii, Chorwacji i na Słowacji, gdzie mniej niż 5% dorosłych uczestniczy w edukacji. W krajach osiągających najlepsze wyniki – Szwecji, Finlandii i Danii – wskaźniki uczestnictwa wynoszą powyżej 25%. W Polsce poziom uczestnictwa dorosłych w edukacji wynosił 5,0% w 2019 r. Kraje, w których odnotowano największą poprawę od 2010 r., przekraczającą 5 p.p., to Estonia (9,2 p.p.), Finlandia (6,0 p.p.) i Szwecja (9,6 p.p.). Niektóre państwa podjęły konkretne działania w celu wsparcia podnoszenia kwalifikacji (np. w Danii kontynuowano w 2020 r. działanie systemu rotacji miejsc pracy, umożliwiające pracownikom niewykwalifikowanym udział w szkoleniach w celu zdobycia kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy, podczas gdy osoba bezrobotna zajmowała ich stanowisko w trakcie szkolenia) lub zwiększenia dostępu do szkoleń, w tym poprzez wsparcie finansowe (np. w Niderlandach rząd ustanowił budżet na program „Work Position Incentive” – Stimulans Arbeidsmarktpositie; STAP – w celu zachęcenia osób dorosłych do uczenia się. Oferuje on budżet na rozwój osobisty w wysokości do 1000 euro rocznie dla osób pracujących i bezrobotnych). Kilka państw członkowskich skoncentrowało się na poprawie swoich systemów kształcenia dorosłych (np. austriacka strategia cyfryzacji obejmuje również inicjatywy mające na celu wspieranie nabywania umiejętności cyfrowych przez dorosłych. Inicjatywa Fit4internet pozwala wszystkim Austriakom na ocenę swoich umiejętności cyfrowych i otrzymanie propozycji szkoleń, które będą podstawą ich dalszego rozwoju osobistego).

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet przedstawia wyniki 5. edycji badania Indeksu Równości Płci. Tegoroczna edycja skupia się na temacie cyfryzacji i sposobie kształtowania przez nią przyszłości pracy, z uwzględnieniem zagadnienia równości kobiet i mężczyzn.

Informacje ogólne

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

Źródło

Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Ogólny wynik Indeksu Równości Płci dla Unii w 2018 r. wynosi 67,9 pkt¹⁰. Od 2017 r. wzrósł o 0,5 pkt (67,4 pkt w 2017 r.), a od 2010 r. – o 4,1 pkt (63,8 pkt w 2010 r.).
- Indeks Równości Płci jest zróżnicowany w poszczególnych krajach członkowskich Unii. Najwyższy wynik w 2018 r. odnotowano w Szwecji (83,8 pkt), Dani (77,4 pkt), i Francji (75,1 pkt). Natomiast najniższy – w Rumuni (54,4 pkt), na Węgrzech (53,0 pkt), w Grecji (52,2 pkt). W Polsce wynik ten wynosił 55,8 pkt.
- Kobiety i mężczyźni korzystają z internetu w mniej więcej takim samym stopniu: 78% kobiet i 80% mężczyzn korzysta z internetu codziennie. Jednak starsze kobiety i kobiety z niskim wykształceniem nie nadążają za zwiększającą się cyfryzacją. Ponadto 25% kobiet w wieku 55-74 lata (w porównaniu z 21% mężczyzn) i 27% kobiet z niskim wykształceniem (vs 21% mężczyzn) nigdy nie miało możliwości korzystania z internetu. Mężczyźni częściej korzystają z zawodowych portali społecznościowych, pobierają oprogramowanie i szukają materiałów do nauki online. Kobiety są bardziej aktywne na portalach społecznościowych i częściej poszukują informacji o edukacji i szkoleniach.
- Cyfrowa transformacja rynku pracy niesie za sobą również kilka istotnych wyzwań dla równości płci. Kobiety bardziej niż mężczyźni są narażone na zastąpienie ich w pracy (np. w pracy biurowej) przez maszyny. Dodatkowo, nowo powstające miejsca pracy są często skoncentrowane w zdominowanych przez mężczyzn sektorach TIK oraz nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM).
- Pomimo dużego zapotrzebowania na umiejętności w zakresie TIK na rynku pracy, jedynie 20% absolwentów kierunków związanych z TIK stanowią kobiety, a udział kobiet w zawodach związanych z TIK wynosi 18% (spadek o 4 p.p. od 2010 r.).

¹⁰ W skali od 1 do 100 pkt.

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)¹¹

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w październiku zmalał o niespełna 1 pkt. Skala zmian z miesiąca na miesiąc jest coraz niższa. Dane wskazują, że czarne scenariusze prognozujące istotny wzrost bezrobocia w wyniku lockdownu nie zrealizują się. Stosunkowo niewielkie straty, jakie poniósł rynek pracy do tej pory, były możliwe dzięki w miarę szybkiemu otwarciu gospodarki. Nie bez znaczenia dla przyszłych tendencji na rynku pracy ma również świadomość przedsiębiorców co do stanu zasobów siły roboczej, niskiego współczynnika aktywności zawodowej i trudności ze znalezieniem pracowników.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)¹²

Barometr Ofert Pracy, pokazujący zmiany liczby publikowanych w internecie ofert pracy, w październiku nieoczekiwanie wzrósł. Pomimo wysokiego tempa odbudowy w okresie odmrożenia gospodarki wartość wskaźnika nadal jest niższa niż przed okresem epidemii. Wbrew rekordowej i ciągle rosnącej liczbie zakażeń oraz ograniczeniom epidemicznym nałożonym głównie na sektory, których działalność oparta jest na relacjach interpersonalnych, pracodawcy wciąż zatrudniają, choć nie wszędzie. Mimo wszystko reakcja biznesu na drugą falę zakażeń na razie okazała się stosunkowo łagodna. Spośród pojawiających się zagrożeń, poza drugą falą recesji, możemy wyróżnić możliwy spadek mobilności podaży pracy spowodowany m.in. obawą zakażenia. Może to w konsekwencji przełożyć się m.in. na wydłużenie okresu obsadzenia wakatów. Problem ten jest istotny chociażby z tego powodu, że ponad połowa obserwowanych wakatów pochodzi z regionów o największej liczbie zakażeń. Ale są i pozytywne wiadomości dla polskiej gospodarki – od października przedsiębiorcy firm turystycznych mogą liczyć na wsparcie z tarczy branżowej, a zamknięci na przymusową kwarantannę przedsiębiorcy prowadzący działalność hotelarską i gastronomiczną, rozrywkową i zdrowotną, od listopada mogą ubiegać się o pomoc w ramach kolejnego programu wsparcia gospodarki. Wzrosło również notowanie nowych zamówień w przemyśle oraz obiecująco wygląda wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury gospodarczej dla branży finansowej, który ze względu na nadchodzący sezon złożenia sprawozdań finansowych poprawił się.

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

¹¹ Data publikacji 27 października 2020 r.

¹² Data publikacji 10 listopada 2020 r.

Adult Learning and Continuing Vocational Education and Training valued by Europeans

Opracowanie przygotowane przez Cedefop prezentuje opinie i poglądy Europejczyków na kształcenie i szkolenie zawodowe dorosłych. Badanie przeprowadzone w okresie od maja do lipca 2019 r., obejmowało 40 466 wywiadów telefonicznych z osobami w wieku 25 lat i więcej mieszkającymi w UE, Islandii i Norwegii. Według respondentów potencjalne zapotrzebowanie na kształcenie dla dorosłych jest wysokie i wzrośnie w przyszłości, na co wskazywało 96% badanych we wszystkich krajach objętych badaniem. 88% respondentów pracujących w momencie przeprowadzania badania deklaruowało, że ich praca wymaga od nich utrzymania aktualnych umiejętności. W takich krajach jak Czechy, Niemcy, Węgry, Polska i Szwecja odsetek ten wynosi ponad 90%. Ponadto ok. 25% dorosłych twierdzi, że brakuje im umiejętności technicznych lub ogólnych, aby wykonywać swoją pracę na wymaganym poziomie, a zatem potrzebują szkoleń. We wszystkich krajach z wyjątkiem Rumunii większość badanych potwierdziła, że najlepsze rady dotyczące uczenia się dorosłych i CVET można znaleźć w internecie (63%).

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

Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union

Komisja Europejska przedstawiła nowe założenia dotyczące europejskiej płacy minimalnej. Celem wprowadzenia regulacji jest zapewnienie wszystkim pracownikom Unii odpowiedniego wynagrodzenia minimalnego, tak aby zagwarantować im odpowiednie warunki pracy i życia. Ujednoliconą płacą minimalną ma przynieść szersze korzyści gospodarcze – zmniejszenie nierówności płacowych, a także przyczynić się do zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Ujednolicenie płacy minimalnej w całej UE oznaczałoby ustalenie stałego jej poziomu wypłat w relacji do krajowej mediany. KE proponuje w projekcie dyrektywy stworzenie ram minimalnych wynagrodzeń, z drugiej strony – nie zobowiązuje państw członkowskich do wprowadzenia rozwiązań ustawowych.

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

Working conditions in sectors

Opracowanie przygotowane przez Eurofound przedstawia warunki i jakość pracy z perspektywy sektorowej. Do analizy wykorzystano dane z Europejskiego Badania Warunków Pracy (European Working Conditions Survey, EWCS) z 2015 r., kiedy to przeprowadzono wywiady z prawie 44 000 pracowników w 35 krajach. Raport opublikowano 5 listopada 2020 r. Różnice w jakości pracy występują zarówno pomiędzy sektorami, jak i w ich obrębie. Rolnictwo, przemysł, budownictwo, handel i hotelarstwo oraz transport odznaczają się mniejszymi możliwościami rozwoju kariery, mniejszymi możliwościami rozwoju kwalifikacji i umiejętności, dłuższymi i mniej dogodnymi ramami czasu pracy oraz

gorszymi warunkami pracy i bezpieczeństwa. W obrębie wszystkich sektorów są pracownicy zajmujący wysokie stanowiska – tj. kierownicy, specjaliści i technicy – którzy na ogół mają lepsze warunki pracy w porównaniu z innymi stanowiskami, wymagającymi mniejszych kwalifikacji. Zmiany w wymaganiach odnośnie do wykonywanych zadań i związanych z tym kwalifikacji i umiejętności w znaczący sposób wpływają na warunki i jakość pracy. W latach 2010-2015 wymagane kwalifikacje i umiejętności znacząco się zmieniały, ponieważ wzrosło wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych i zadań kognitywnych w miejscu pracy, a jednocześnie spadła liczba wykonywanych powtarzalnych i fizycznych zadań. W tym kontekście szkolenie jest kluczowym elementem zapewniającym pracownikom zdolność do utrzymania zatrudnienia. Jednakże pracownicy wykonujący pracę fizyczną i rutynowe zadania o wysokim ryzyku zautomatyzowania mają mniejszy dostęp do szkoleń, a tym samym – mniejszą możliwość zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności.

Źródło: Eurofound. Więcej informacji w **Raporcie**.