






AKTUALNOŚCI RYNKU PRACY LUTY 2021

Streszczenie

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

-  **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w styczniu 2021 r. wyniosła 6,5%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,3 p.p.
-  Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,6%), podkarpackim (9,4%) i kujawsko-pomorskim (9,3%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,9%), śląskim (5,1%) i mazowieckim (5,3%).
-  Ze wstępnych danych MRPiT wynika, że **w styczniu 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1089,6 tys. bezrobotnych** (o 43,2 tys. więcej niż miesiąc wcześniej).
-  **W styczniu 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 98,74 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 17,5 tys. ofert (o 12,5%) więcej niż w grudniu 2020 r.
-  **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2021 r. wyniosło 6314,1 tys. osób** i było niższe o 0,24 p.p. w porównaniu z grudniem 2020 r. oraz wyższe o 2,0 p.p. r/r.
-  **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2021 r. wyniosło 5536,80 zł.** W porównaniu z grudniem 2020 r. spadło o 7,3 p.p., a w porównaniu ze styczniem 2020 r. wzrosło o 4,8 p.p.
-  Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w grudniu 2020 r. wyniósł 7,5%, a dla strefy euro (UE-19) – 8,3%.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,3%**¹.

Przejdź do:

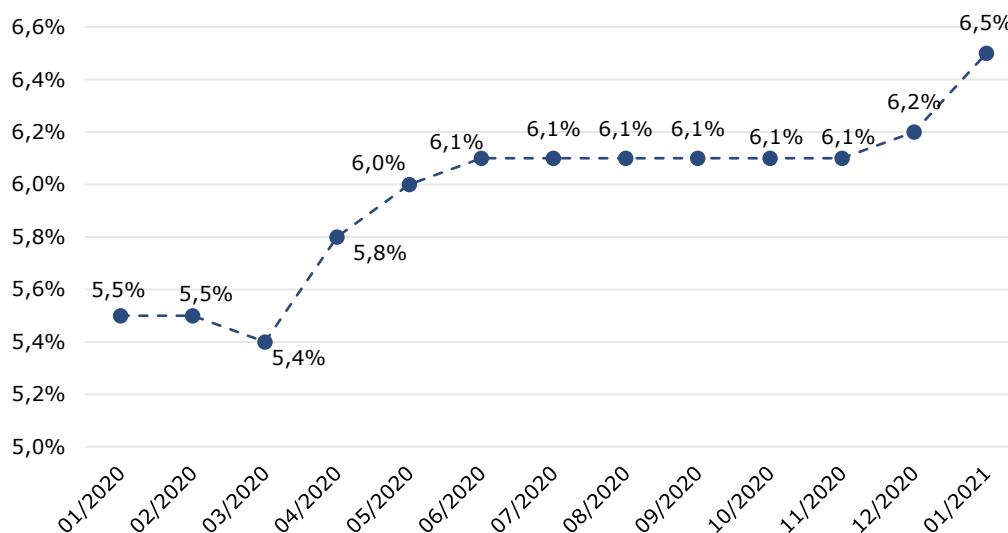
-  [Rynek pracy w Polsce](#) ↓
-  [Rynek pracy w Unii Europejskiej](#) ↓
-  [Przegląd badań i analiz](#) ↓

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

Rynek pracy w Polsce

Szacowana przez MRPiT stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w styczniu 2021 r. wyniosła 6,5%. W porównaniu z grudniem 2020 r. wartość wskaźnika wzrosła o 0,3 p.p., a r/r – o 1,0 p.p. (wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego



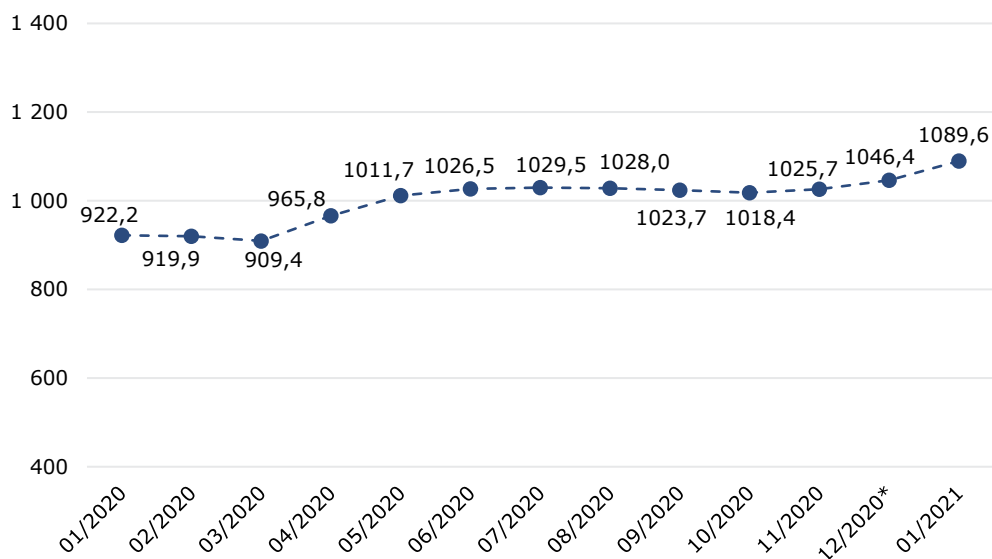
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#) i [MRPiT](#), data dostępu 21.02.2021.

W styczniu 2021 r. wzrost stopy bezrobocia wystąpił we wszystkich województwach, w tym najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 0,5 p.p.) oraz kujawsko-pomorskim (o 0,4 p.p.), a najmniej – w mazowieckim (o 0,1 p.p.).

Stopa bezrobocia wahała się od 3,9% do 10,6%. Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,6%), podkarpackim (9,4%) i kujawsko-pomorskim (9,3%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,9%), śląskim (5,1%) i mazowieckim (5,3%).

W końcu stycznia 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1089,6 tys. bezrobotnych. W porównaniu z grudniem 2020 r. ich liczba wzrosła o 43,2 tys., tj. o 4,1%, a w porównaniu ze styczniem 2020 r. była wyższa o 167,4 tys., tj. o 18,2% r/r (wykres 2).

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

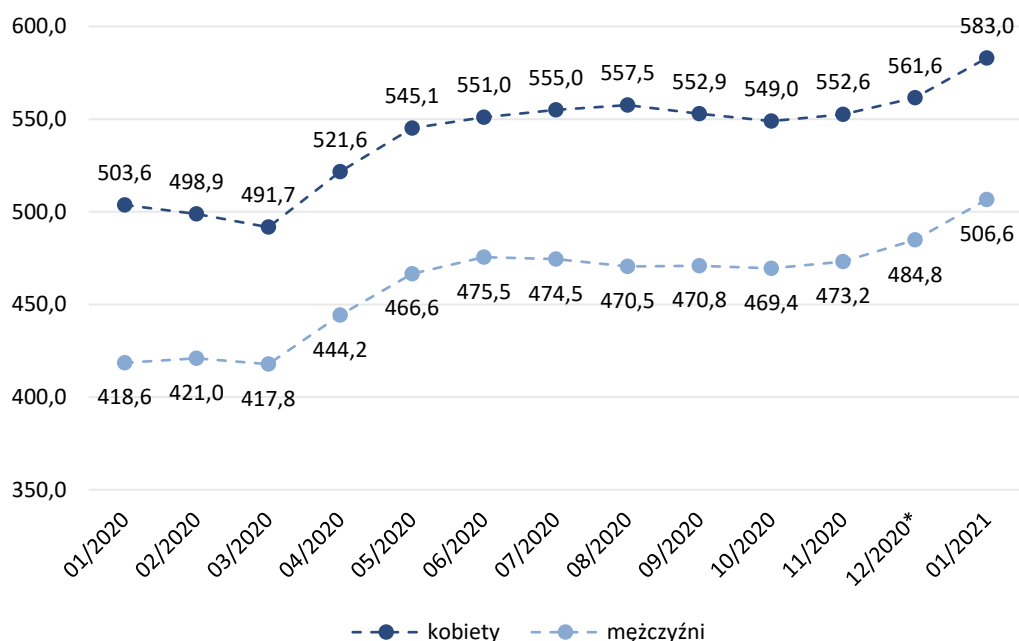


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 21.02.2021.

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

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

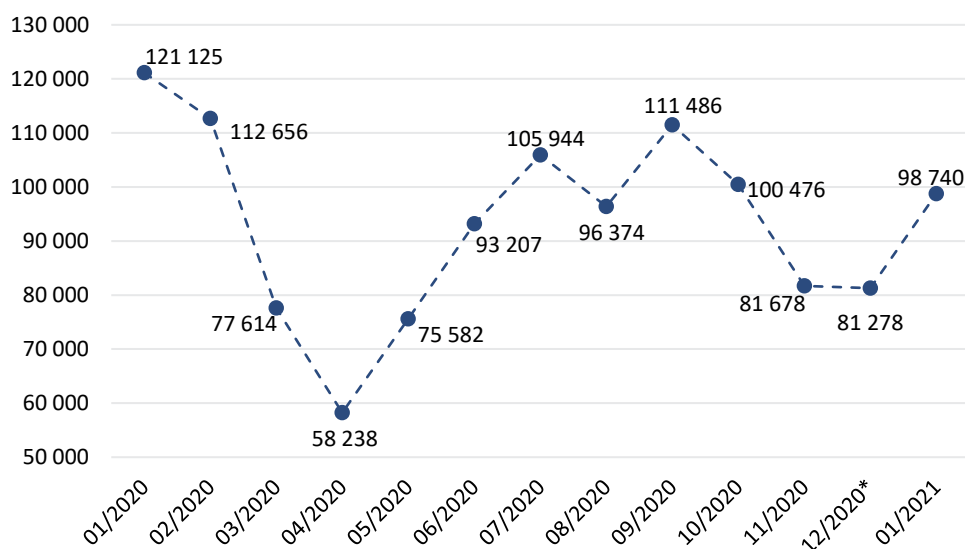


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 21.02.2021.

Według wstępnych danych MRPiT w styczniu 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 98,74 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 17,5 tys. ofert (o 12,5%) więcej niż w grudniu 2020 r. (wykres 4).

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej

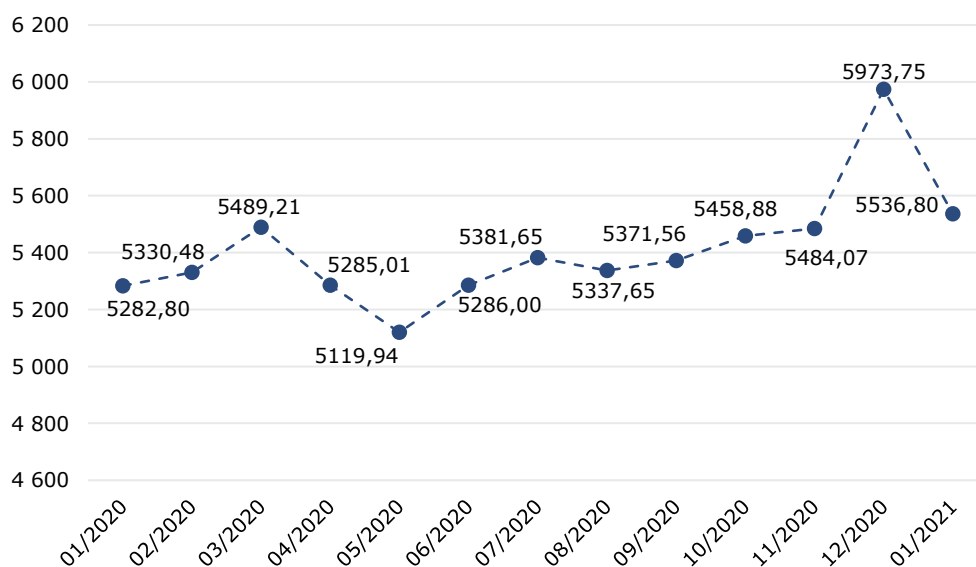


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 21.02.2021.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2021 r. wyniosło 5536,80 zł i w porównaniu z grudniem 2020 r. spadło o 7,3 p.p., natomiast r/r wzrosło o 4,8 p.p. (wykres 5).

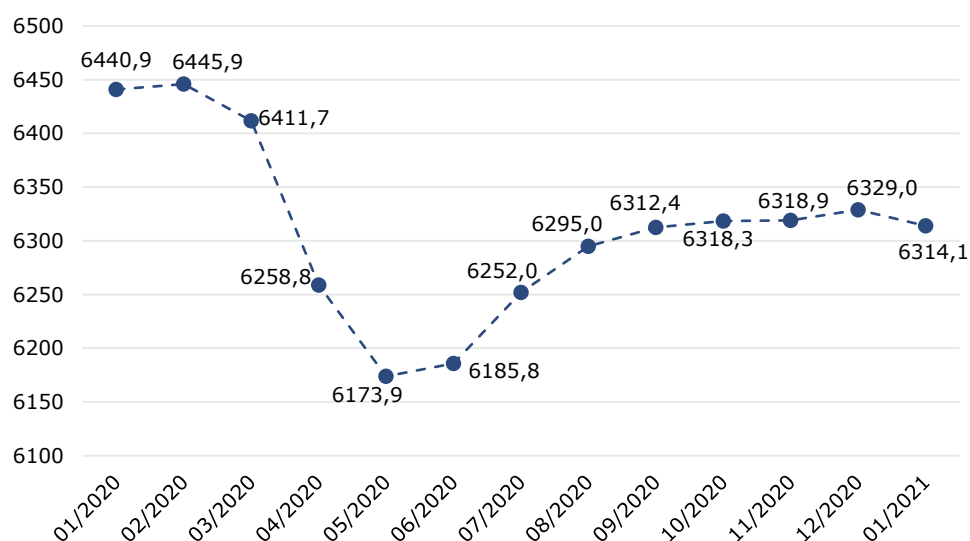
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 21.02.2021.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2021 r. wyniosło 6314,1 tys. osób. W porównaniu z grudniem 2020 r. zatrudnienie było niższe o 0,24 p.p. i o 2,0 p.p. r/r (wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 22.02.2021.

Według [GUS](#)² w styczniu 2021 r. w porównaniu z grudniem 2020 r. najbardziej wzrosło znaczenie barier związanych z niedoborem wykwalifikowanych pracowników – dotyczy to podmiotów świadczących usługi w zakresie administrowania i działalności wspierającej (25,4% vs 19,3%) i firm prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną (23,1% vs 18,1%). Z kolei najwyższy odsetek przedsiębiorstw deklarujących bariery z niedoborem wykwalifikowanych pracowników w styczniu 2021 r. zanotowano w budownictwie (32,8%), przetwórstwie przemysłowym (29,2%), podmiotach prowadzących działalność związaną z informacją i komunikacją (28,6%) oraz świadczących usługi transportowe i usługi gospodarki magazynowej (28,1%).

We wszystkich zaprezentowanych w raporcie GUS rodzajach działalności w styczniu 2021 r. najbardziej odczuwane trudności wiązały się z kosztami zatrudnienia. Najczęściej barierę tę zgłaszały jednostki świadczące usługi w zakresie administrowania i działalności wspierającej (63,7%), natomiast

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

najrzadziej – firmy prowadzące działalność związaną z finansami i ubezpieczeniami (40,6%).

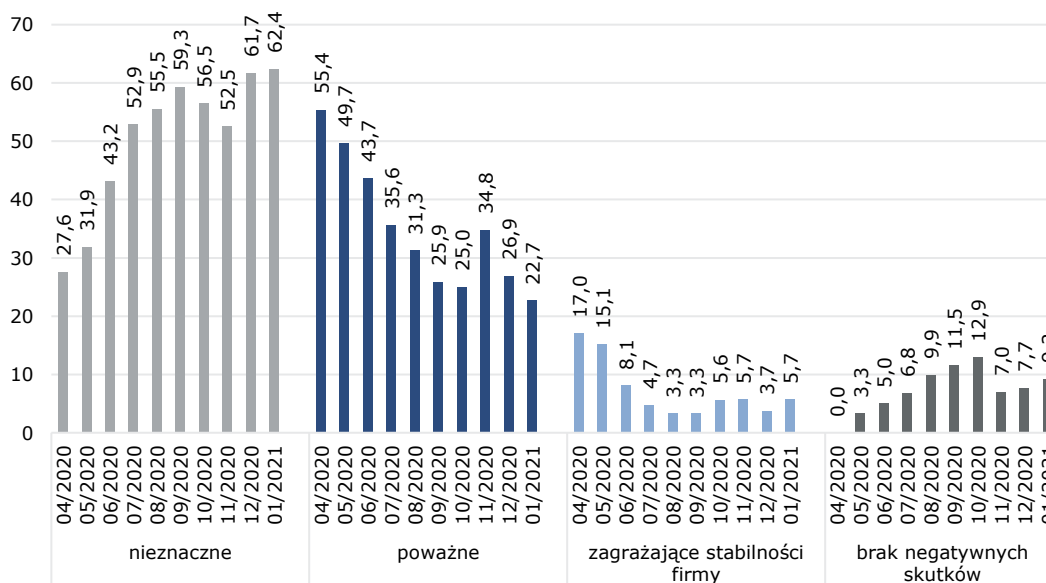
W najbliższych trzech miesiącach³ 2021 r. ograniczenie zatrudnienia przewidują podmioty z większości prezentowanych w raporcie GUS obszarów gospodarki. Podobnie jak w grudniu 2020 r., najbardziej pesymistycznie nastawieni są przedstawiciele firm działających w usługach związanych z zakwaterowaniem i gastronomią, finansach i ubezpieczeniach oraz budownictwie. Niewielki wzrost zatrudnienia w styczniu br. zadeklarowały tylko firmy prowadzące działalność z zakresu informacji i komunikacji oraz profesjonalną, naukową i techniczną.

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

Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C wg PKD 2007)

Według [GUS](#)⁴ w styczniu 2021 r. odczuwanie negatywnych skutków pandemii koronawirusa sygnalizowało 90,8% przedsiębiorstw przemysłowych (92,3% w grudniu 2020 r.), w tym 62,4% scharakteryzowało je jako nieznaczne, 5,7% – jako zagrażające stabilności firmy, a 22,7% – poważne. Choć trzeci miesiąc z rzędu rośnie odsetek firm deklarujących brak negatywnych skutków pandemii: w listopadzie 2020 r. – 7,0%, w grudniu 2020 r. – 7,7%, a w styczniu br. wyniósł on 9,2%, odsetek podmiotów, wskazujących na poważne lub zagrażające stabilności firmy negatywne skutki pandemii, nadal jest stosunkowo wysoki (28,4% w styczniu 2021 r.) (wykres 7).

Wykres 7. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



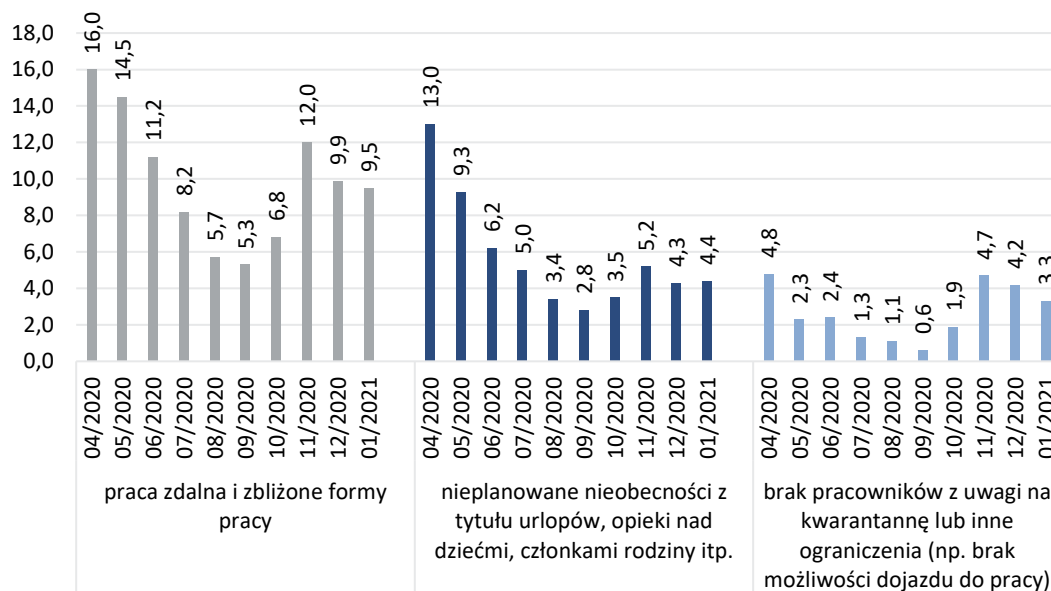
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

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

⁴ Dane dotyczące oceny skutków pandemii koronawirusa oraz odsetek pracowników objętych każdą z poszczególnych sytuacji publikowane są od kwietnia 2020 r.

Odsetek pracowników wykonujących pracę zdalnie w styczniu 2021 r. w porównaniu z grudniem 2020 r. spadł o 0,4 p.p., a w stosunku do kwietnia 2020 r. – 6,5 p.p. W styczniu br. spadł również odsetek pracowników odbywających kwarantannę (3,3% vs 4,2% w grudniu 2020 r.). Z kolei o 0,1 p.p. wzrosły nieplanowane nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. (wykres 8).

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

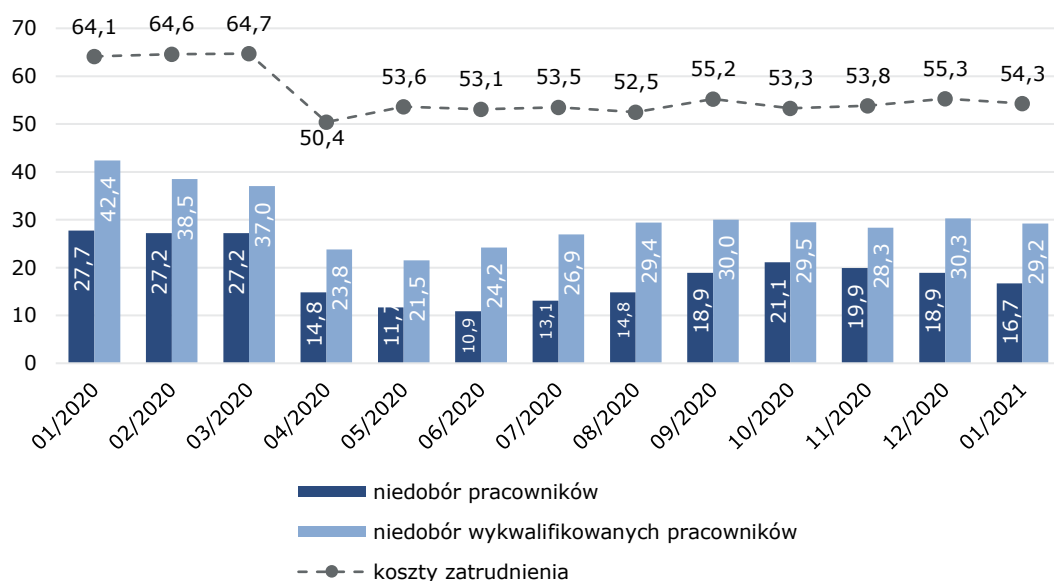


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

W styczniu 2021 r. odsetek przedsiębiorstw w przetwórstwie przemysłowym odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników zmniejszył się o 2,2 p.p. (16,7% vs 18,9% w grudniu 2020 r.). Spadł też odsetek przedsiębiorców deklarujących trudności z niedoborem wysoko wykwalifikowanych pracowników (29,2% vs 30,3% w grudniu 2020 r.).

Od kwietnia 2020 r. ponad połowa badanych przedsiębiorstw w przetwórstwie przemysłowym wciąż zgłasza koszty zatrudnienia jako barierę w prowadzeniu bieżącej działalności. W styczniu 2021 r. odsetek podmiotów wskazujących na te trudności wynosił 54,3%. Jest to o 1,0 p.p. mniej niż w grudniu 2020 r. (wykres 9).

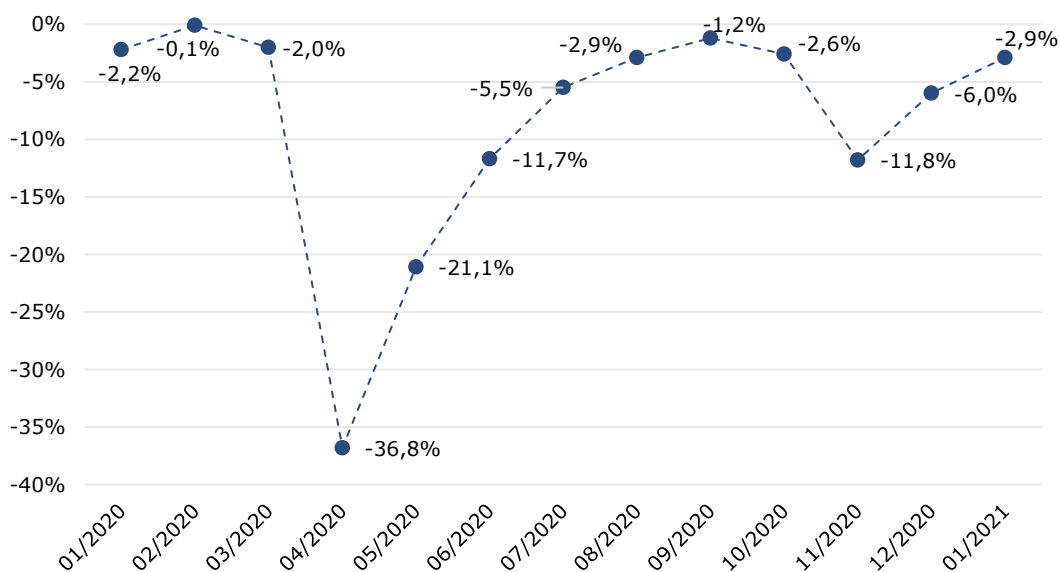
Wykres 9. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 22.02.2021.

Planowane w styczniu 2021 r. redukcje zatrudnienia są mniejsze od zapowiadanych w grudniu, jednak wyższe niż przed rokiem (2,9% vs -6,0% w grudniu 2020 r. vs 2,2% w styczniu 2021 r.). W skali roku najbardziej pozytywne nastroje wyrażane były w lutym (-0,1%), z kolei najwięcej negatywnych odpowiedzi zanotowano w kwietniu 2020 r. (wykres 10).

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

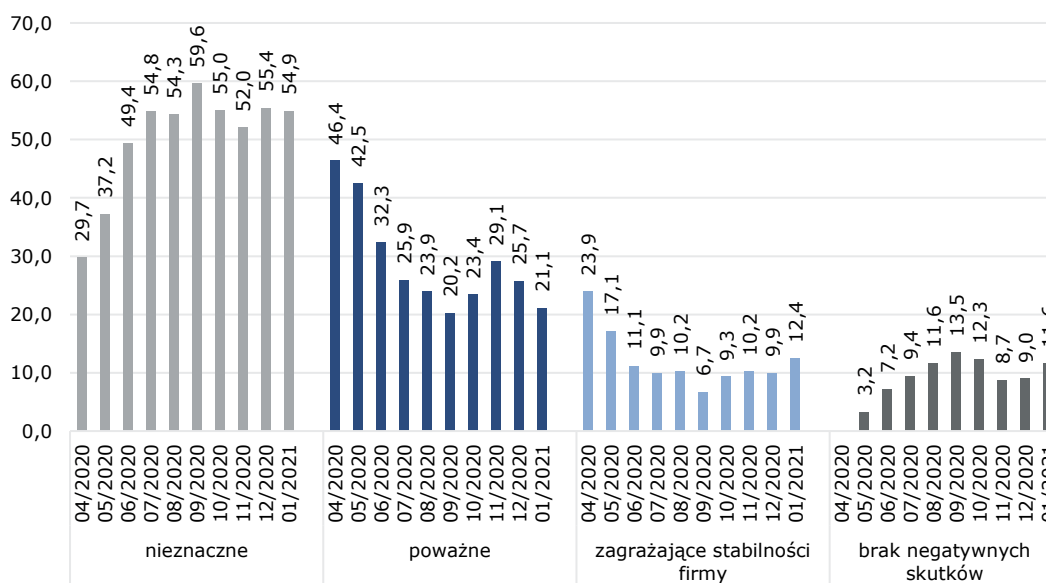


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 22.02.2021.

Budownictwo (sekcja F wg PKD 2007)

W styczniu 2021 r. zanotowano o 0,5 p.p. spadek odsetka ankietowanych podmiotów, które uznały skutki pandemii za nieznaczne (54,9% vs 55,4% w grudniu 2020 r.), spadł również odsetek firm, dla których pandemia miała poważne negatywne skutki (o 4,6 p.p.). Z kolei o 2,5 p.p. wzrósł procent jednostek, dla których pandemia stała się poważnym zagrożeniem dla stabilności firmy. Odsetek firm, które nie odczuwają negatywnych skutków, wyniósł w styczniu 2021 r. 11,6% (wykres 11).

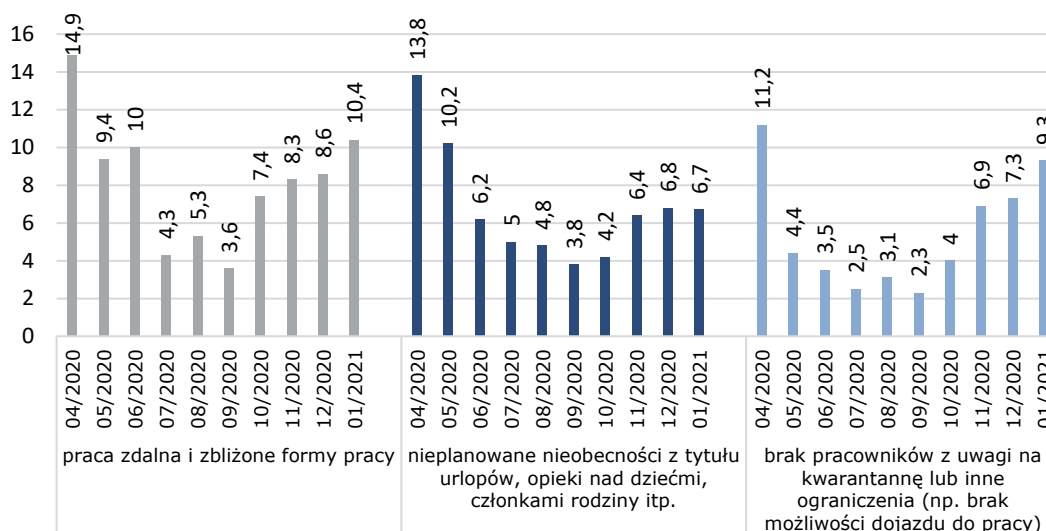
Wykres 11. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

W styczniu 2021 r. w firmach budowlanych w porównaniu z grudniem 2020 r. o 1,8 p.p. wzrósł odsetek pracowników wykonujących pracę zdalną, wzrósł również odsetek pracowników nieobecnych w pracy z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia (9,3% vs 7,3% w grudniu 2020 r.). Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanej nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny w styczniu br. nieco spadł w stosunku do grudnia 2020 r. i wyniósł 6,7% (wykres 12).

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

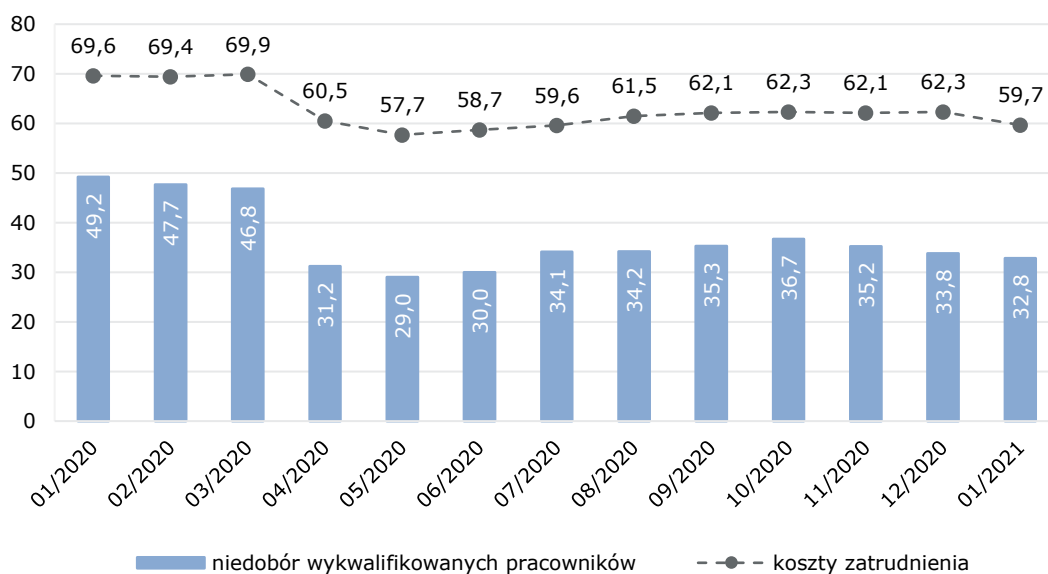


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników w styczniu 2021 r. kształtował się na poziomie 32,8% (spadek o 1,0 p.p. w porównaniu do grudnia 2020 r. oraz o 16,4 p.p. r/r). W ostatnich 12 miesiącach najniższy poziom wskaźnika odnotowano w maju 2020 r. (29,0%). W kolejnych miesiącach nie obserwowano dużej zmienności tego poziomu, a wartości oscylowały w przedziale 30,0–36,7%.

W styczniu 2021 r. 59,7% przedsiębiorstw zgłosiło koszty zatrudnienia jako barierę związaną z prowadzeniem bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te nie ulegały dużym zmianom i mieściły się w przedziale 57,7–69,9% (wykres 9).

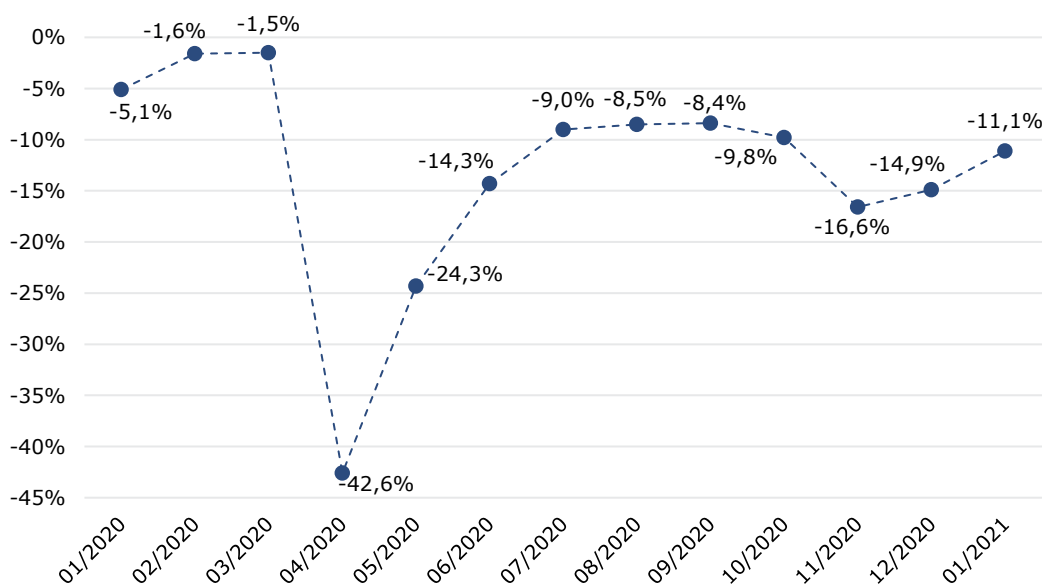
Wykres 9. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 22.02.2021.

W styczniu 2021 r. prognoza zatrudnienia w budownictwie na najbliższe trzy miesiące polepszyła się o 3,8 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, natomiast uległa pogorszeniu w porównaniu r/r (-6,0 p.p.). Należy podkreślić, że w ujęciu rocznym wyniki tej prognozy przyjmowały wyłącznie wartości ujemne. Najsilniejszy spadek wartości w skali roku odnotowano w kwietniu 2020 r. Różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -42,6%, a najbardziej pozytywne plany firmy miały w marcu 2020 r. (wykres 10).

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

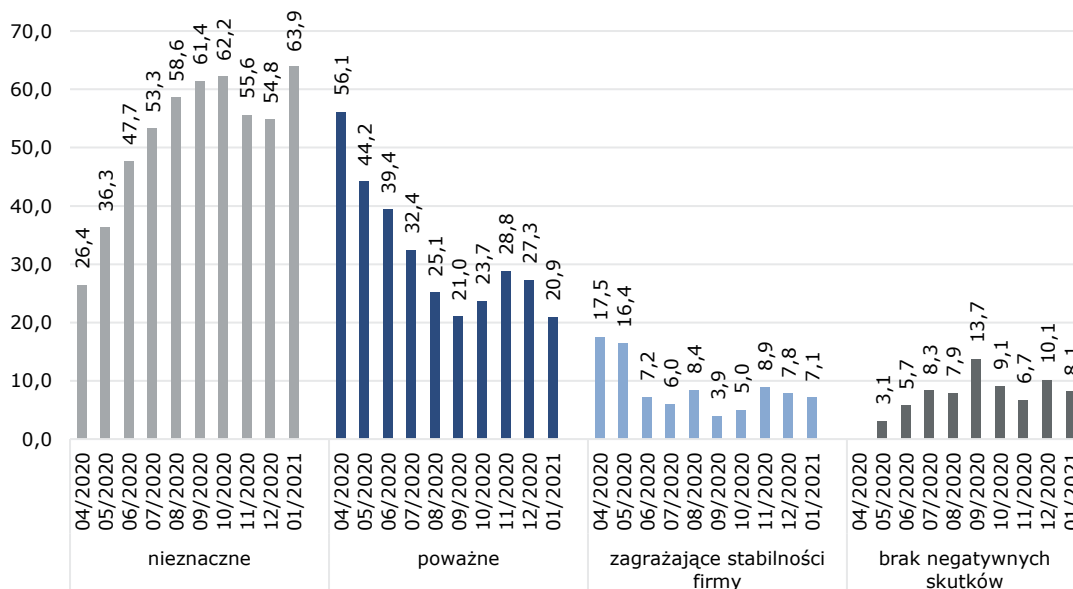


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 22.02.2021.

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

W styczniu br. 63,9% przedsiębiorstw handlu hurtowego oceniło skutki pandemii koronawirusa jako nieznaczne. Za poważne i zagrażające stabilności firmy uznało je odpowiednio 20,9% i 7,1%. Na brak negatywnych skutków wskazało 8,1% ankietyowanych podmiotów. W porównaniu z grudniem 2020 r. odsetek ten zmalał o 2 p.p. (wykres 11).

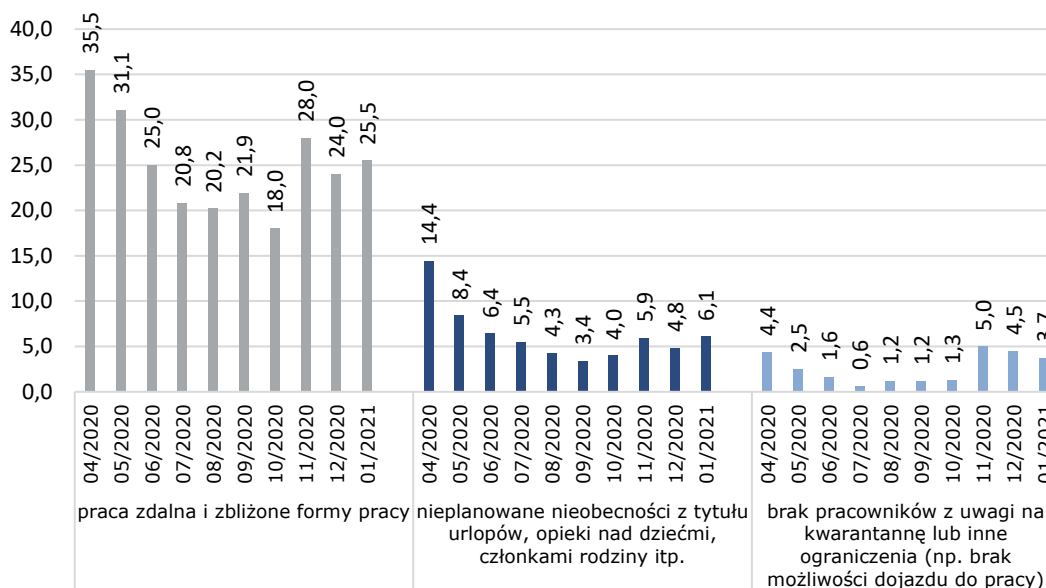
Wykres 11. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

Ponad ¼ pracowników zatrudnionych w ankietyowanych firmach handlu hurtowego w styczniu 2021 r. pracowała zdalnie. W relacji do poprzedniego miesiąca wskaźnik wzrósł o 1,5 p.p. Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności w styczniu br. wyniósł 6,1% (wzrost o 1,3 p.p. w porównaniu do grudnia 2020 r.). Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających nieobecności pracowników z uwagi na kwarantannę w styczniu 2021 r. kształtował się na poziomie 3,7% (spadek o 0,8 p.p. względem poprzedniego miesiąca) (wykres 12).

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

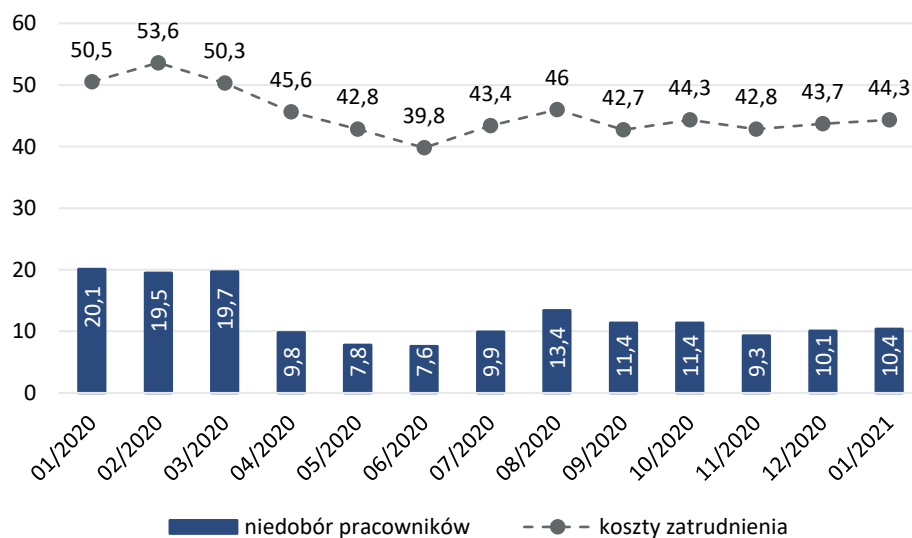


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

W styczniu 2021 r. odsetek przedsiębiorstw napotykających na bariery związane z niedoborem pracowników wyniósł 10,4%. Jest to o 0,3 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej i o 9,7 p.p. mniej niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek przedsiębiorstw odczuwających w prowadzeniu bieżącej działalności bariery związane z niedoborem pracowników wahał się w przedziale od 7,6% do 20,1%.

W styczniu 2021 r. koszty zatrudnienia były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności dla 44,3% przedsiębiorstw, czyli o 0,6 p.p. więcej niż w grudniu 2020 r. i o 6,2% mniej r/r. (wykres 13).

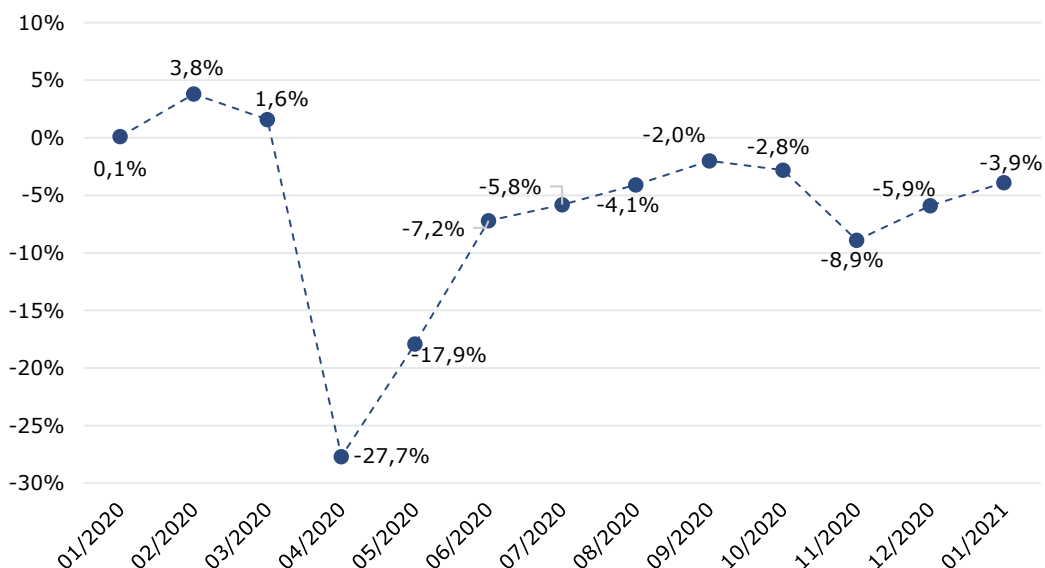
Wykres 13. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

W styczniu 2021 r. prognoza zatrudnienia w handlu hurtowym na najbliższe trzy miesiące polepszyła się o 2,0 p.p. (-3,9% w styczniu 2021 r. vs -5,9% w grudniu 2020 r.). W skali roku najbardziej negatywną prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r. (-27,7%), a najbardziej pozytywną (3,8%) – w lutym 2020 r. (wykres 14).

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

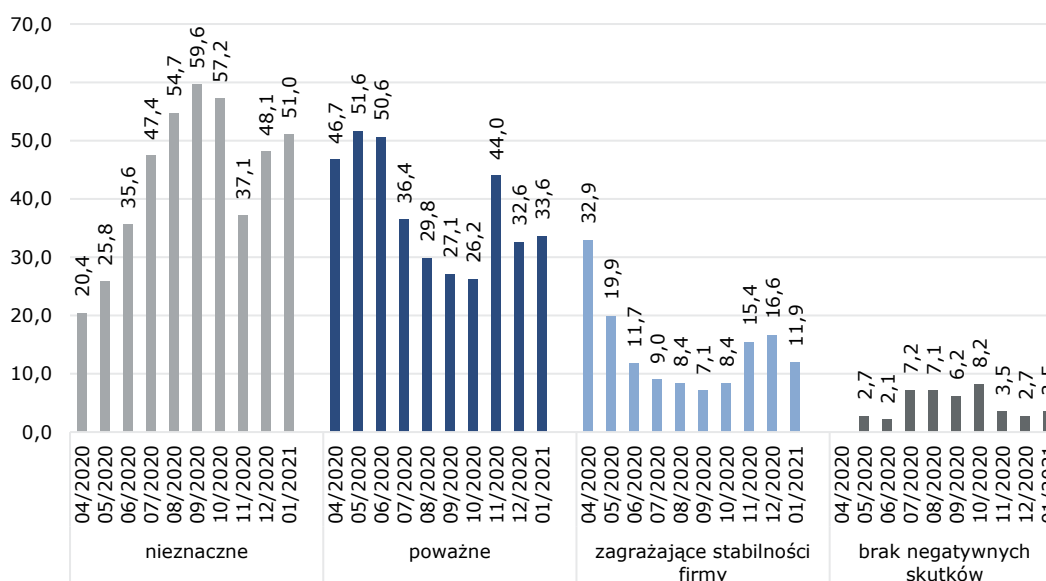


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

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

W styczniu 2021 r. 45,5% firm handlu detalicznego oceniło skutki pandemii jako poważne lub zagrażające stabilności firmy (odpowiednio 33,6% i 11,9%). Zdaniem 51,0% podmiotów są one nieznaczne, a 3,5% wskazało na brak negatywnych skutków. W porównaniu z grudniem 2020 r. zanotowano o 4,7 p.p. spadek wskazań firm oceniających skutki pandemii jako zagrażające ich stabilności i o 0,8 p.p. wzrost firm deklarujących brak negatywnych skutków (wykres 15).

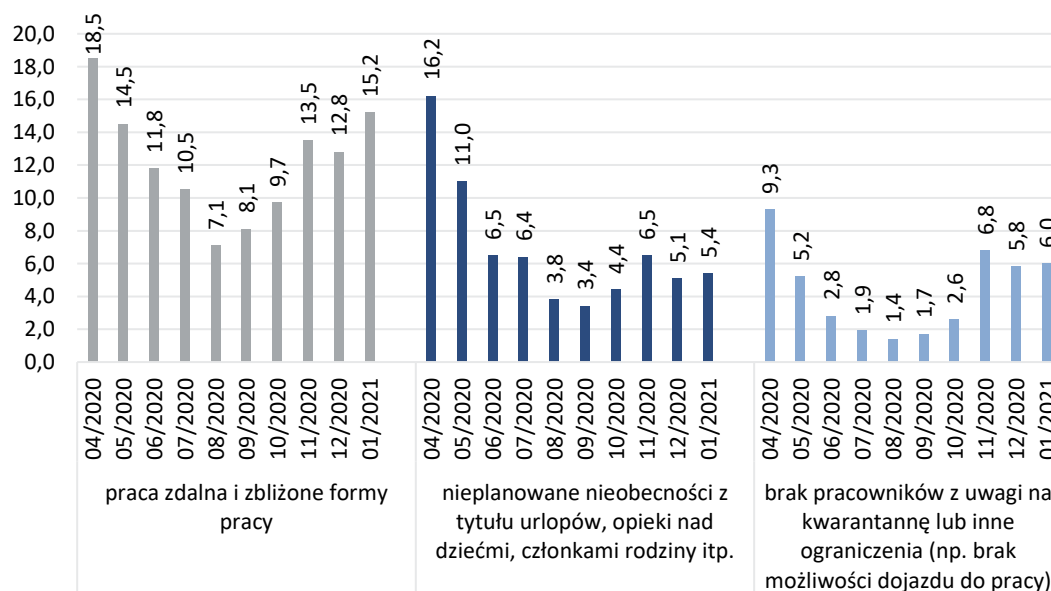
Wykres 15. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

W styczniu 2021 r. w porównaniu do miesiąca poprzedniego wzrósł odsetek pracowników objętych każdą z poszczególnych sytuacji: pracą zdalną (o 2,4 p.p.), nieplanowaną nieobecnością z powodu urlopów, opieki nad dziećmi etc. (o 0,3 p.p.) oraz nieobecnością spowodowaną kwarantanną lub innym ograniczeniem (o 0,2 p.p.).

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

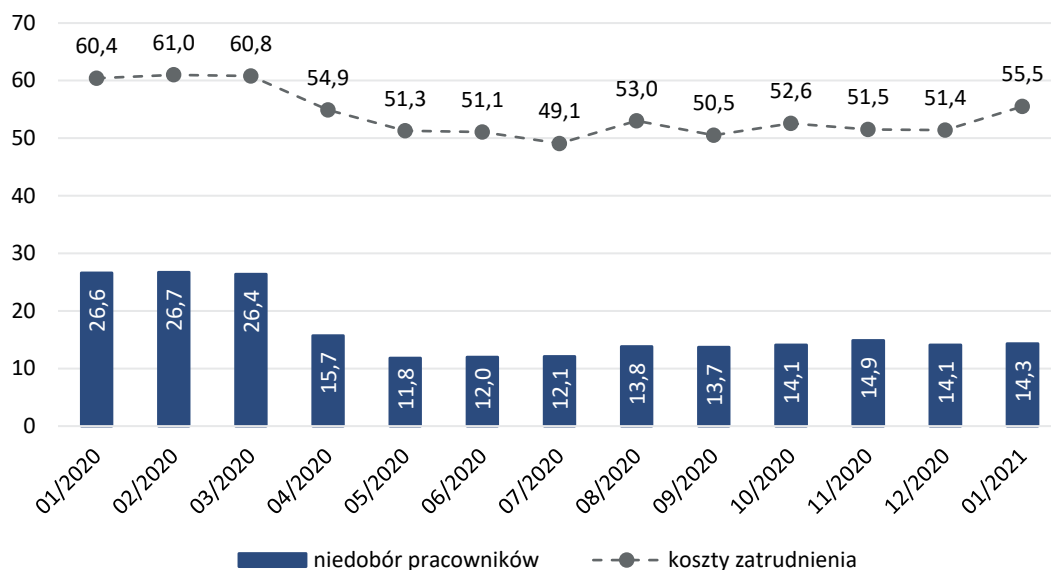


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

W styczniu 2021 r. 14,3% przedsiębiorstw zadeklarowało, że napotyka trudności z niedoborem pracowników. W porównaniu z grudniem 2020 r. wartość tego wskaźnika wzrosła o 0,2 p.p., a w porównaniu r/r spadła o 12,3 p.p.

Uciążliwości wynikające ze zbyt wysokich kosztów zatrudnienia w styczniu 2021 r. zgłosiło 55,5% przedsiębiorstw. Jest to o 4,1 p.p. więcej niż przed miesiącem i o 4,9 p.p. mniej niż na początku 2020 r. W ciągu ostatnich 12 miesięcy wysokość tego wskaźnika oscylowała w przedziale 49,1–61,0% (wykres 17).

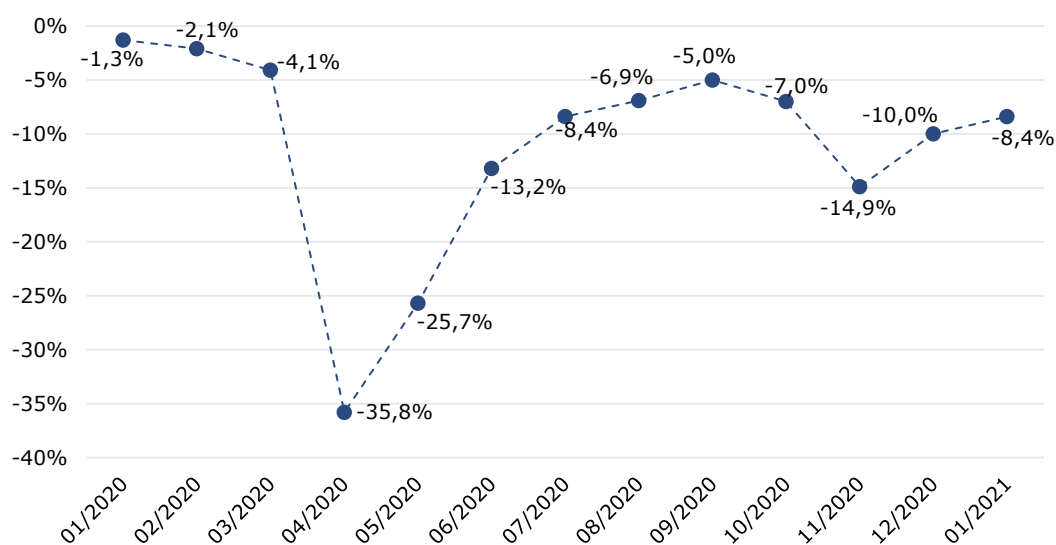
Wykres 17. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

W styczniu 2021 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem grudnia. Dane pokazują, że wskaźnik ten w okresie ostatnich 12 miesięcy przyjmował wyłącznie wartości ujemne. Najwięcej negatywnych odpowiedzi zgłoszonych przez przedsiębiorstwa zanotowano w kwietniu 2020 r., a najmniej w styczniu 2020 r. (wykres 18).

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

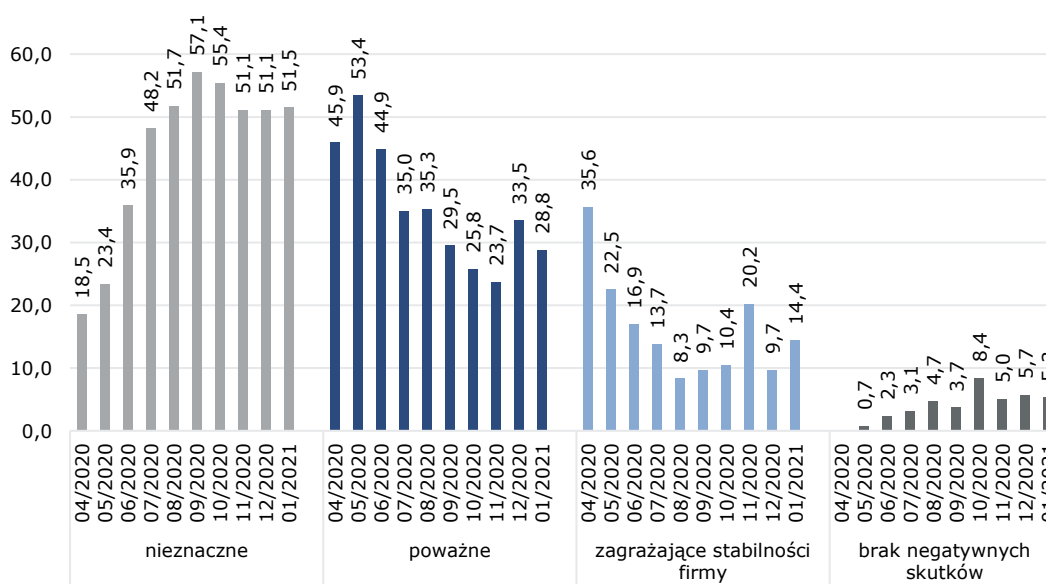


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H wg PKD 2007)

Ponad połowa firm świadczących usługi transportu i gospodarki magazynowej już szósty miesiąc z rzędu ocenia skutki pandemii jako nieznaczne. Jednak 14,4% ankietowanych w styczniu podmiotów uważa je za zagrażające stabilności firmy, a 28,8% – za poważne. Odsetek przedsiębiorstw, które nie odczuły negatywnego wpływu pandemii w styczniu br., wyniósł 5,3% (wykres 19).

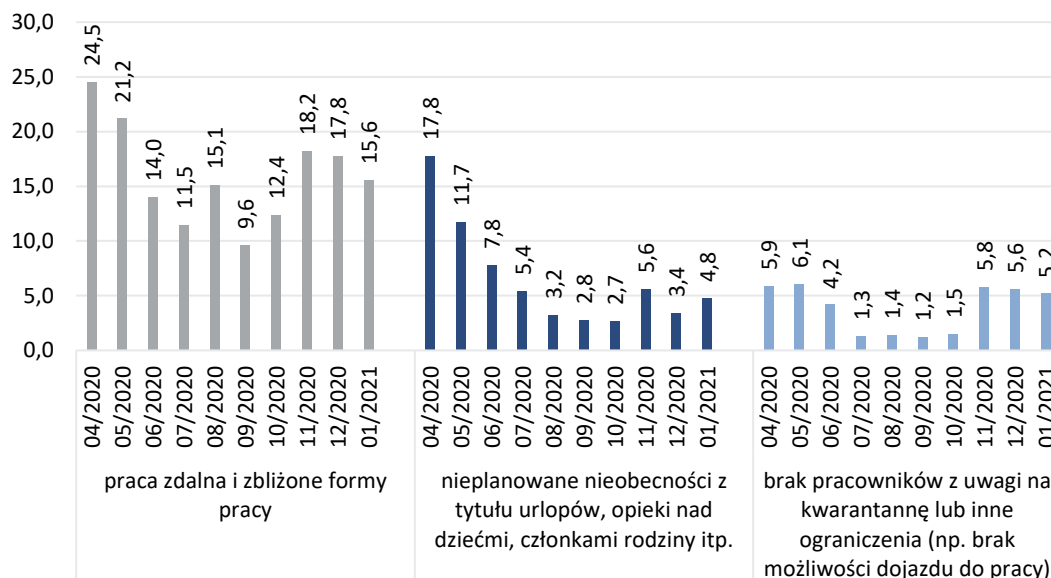
Wykres 19. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

W styczniu 2021 r. zdalnie pracowało 15,6% pracowników zatrudnionych w transporcie i gospodarce magazynowej (spadek o 2,2 p.p. w porównaniu z grudniem 2020 r.). Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanej absencji w styczniu br. wzrósł o 1,0 p.p.: nieobecność 4,8% pracowników jest związana ze sprawowaniem opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. vs 3,4% w grudniu 2020 r., 5,2% – z powodu kwarantanny vs 5,6% miesiąc wcześniej (wykres 20).

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

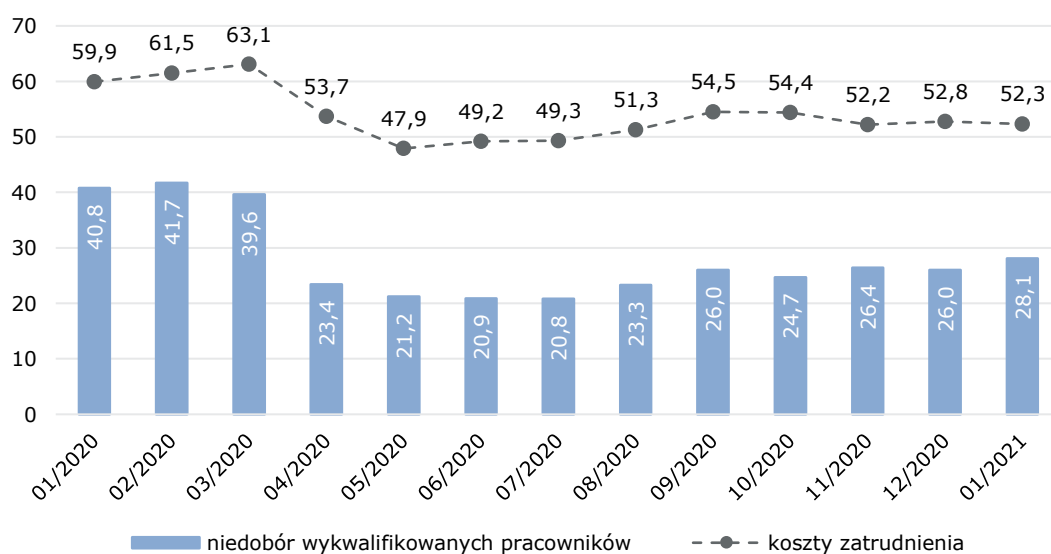


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

W styczniu br. odsetek firm, które zadeklarowały problemy związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników jako bariery w prowadzeniu ich bieżącej działalności, wyniósł 28,1%, czyli o 2,1 p.p. więcej niż w grudniu 2020 r. i mniej o 12,7 p.p. niż r/r.

Odsetek przedsiębiorstw, dla których koszty zatrudnienia stanowią trudności w prowadzeniu ich bieżącej działalności, w styczniu 2021 r. kształtował się na poziomie 52,3% (w grudniu 52,8%, przed rokiem 59,9%). W ujęciu rocznym wartość wskaźnika mieściła się w przedziale 47,9–63,1% (wykres 21).

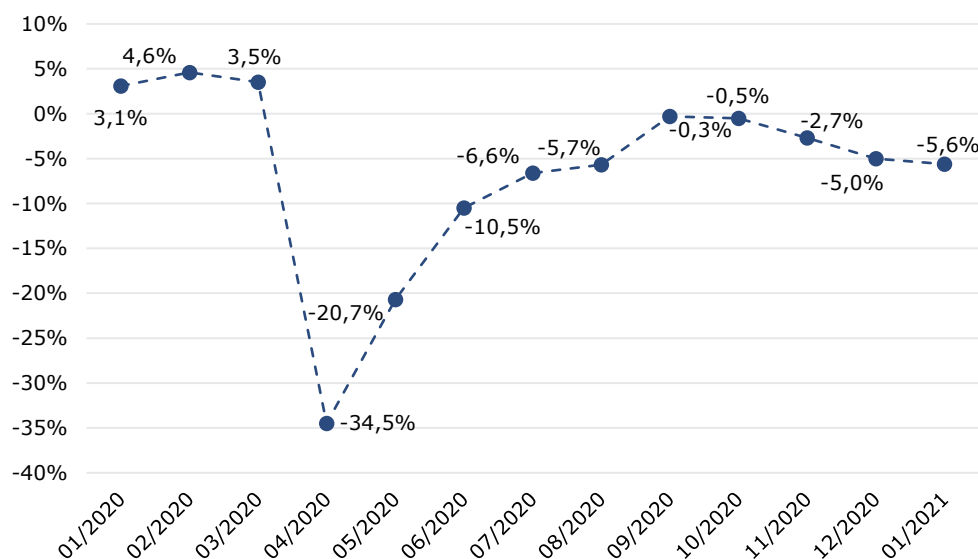
Wykres 21. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Zaplanowane redukcje zatrudnienia są większe od przewidywanych w grudniu 2020 r. Różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w styczniu 2021 r. wyniosła -5,6% vs -5,0% w grudniu 2020 r. W skali roku najbardziej negatywną prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r. (-34,5%), a najbardziej pozytywną (4,6%) w lutym 2020 r. (wykres 22).

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

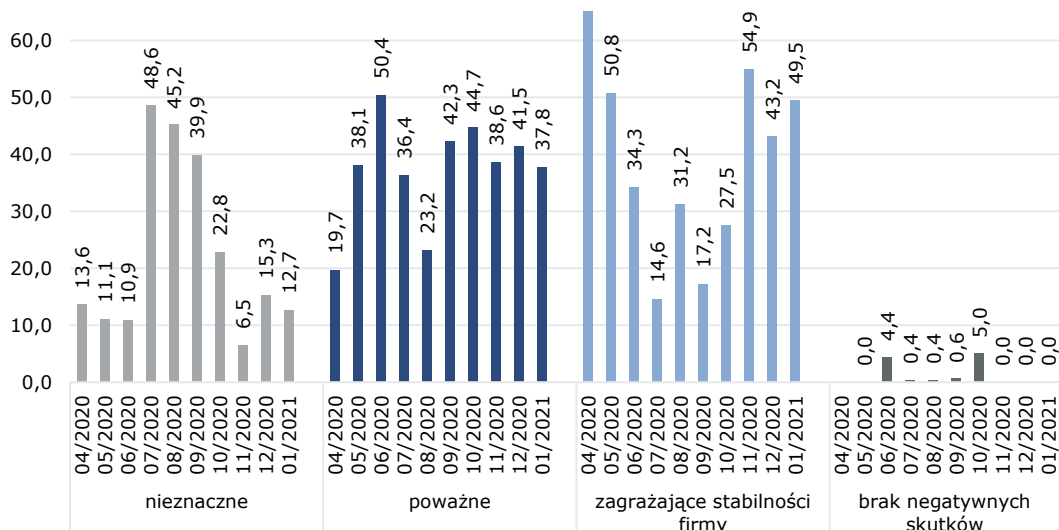


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (sekcja I wg PKD 2007)

Wszystkie ankietowane w styczniu firmy z obszaru zakwaterowanie i gastronomia odczuwają negatywne skutki pandemii koronawirusa, w tym 87,3% uznaje je za poważne i zagrażające stabilności firmy i tylko 12,7% za nieznaczne. Na brak negatywnych skutków firmy wskazywały tylko w okresie czerwiec – październik 2020 r. Ich odsetek wahał się w przedziale 0,4–5% (wykres 23).

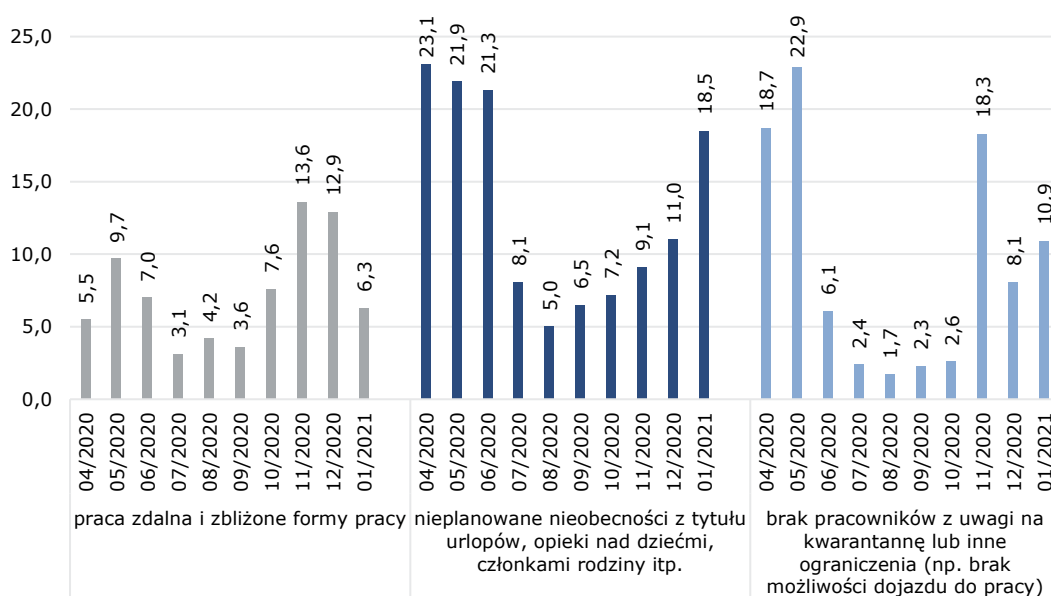
Wykres 23. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

Absencja pracownicza w styczniu br. wyniosła blisko 30,0%, w tym z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. 18,5%, a z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia – 10,9%. Wskaźnik ten względem grudnia 2020 r. wzrósł odpowiednio o 7,5 p.p. i o 2,8 p.p.. Pracę zdalną w styczniu 2021 r. wykonywało tylko 6,3% zatrudnionych pracowników, czyli o połowę mniej niż miesiąc wcześniej (wykres 24).

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

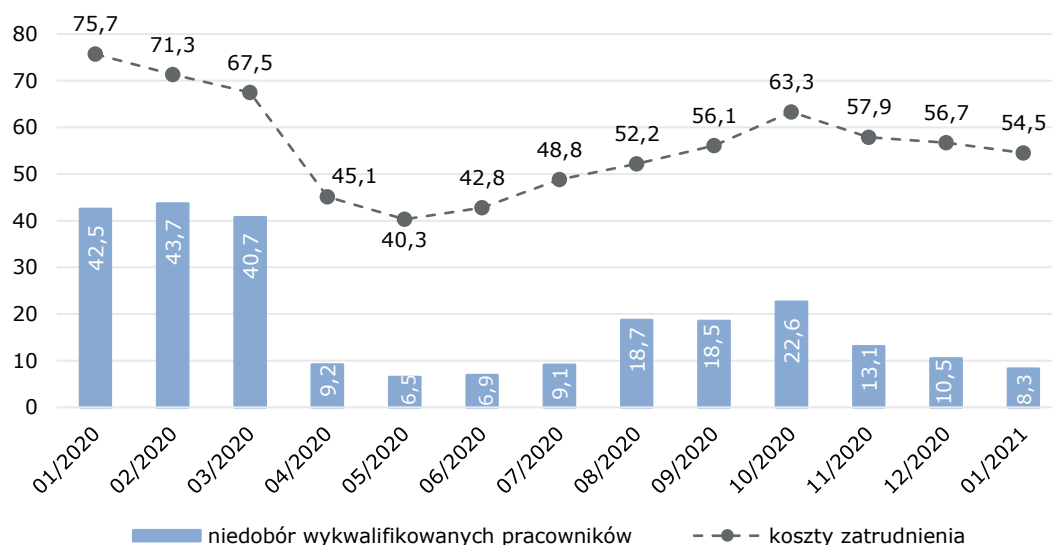


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

Odsetek firm zgłaszających w styczniu 2021 r. trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 8,3% (spadek o 2,6 p.p. w porównaniu z grudniem oraz o 34,2 p.p. r/r). W analizowanym okresie zakres wahań tego wskaźnika jest szczególnie widoczny między lutym a listopadem 2020 r. W tym czasie odnotowano zarówno minimalną (6,5%), jak i maksymalną (43,7%) wartość.

W styczniu 2021 r. 54,5% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te mieściły się w przedziale 40,3–75,7% (wykres 25).

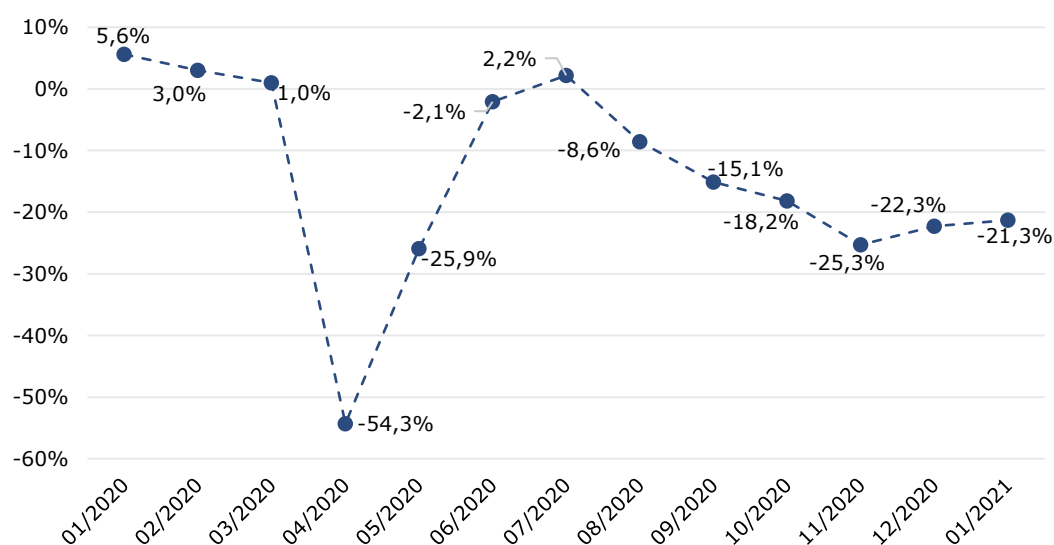
Wykres 25. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

W najbliższych trzech miesiącach planowane redukcje zatrudnienia mogą być mniejsze od przewidywanych w grudniu. Różnica pomiędzy pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w styczniu 2021 r. wyniosła -21,3%, a w grudniu 2020 r. -22,3%. Najbardziej negatywną (-54,3%) prognozę odnotowano w kwietniu, z kolei najbardziej pozytywną (5,6%) w styczniu 2021 r. (wykres 26).

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

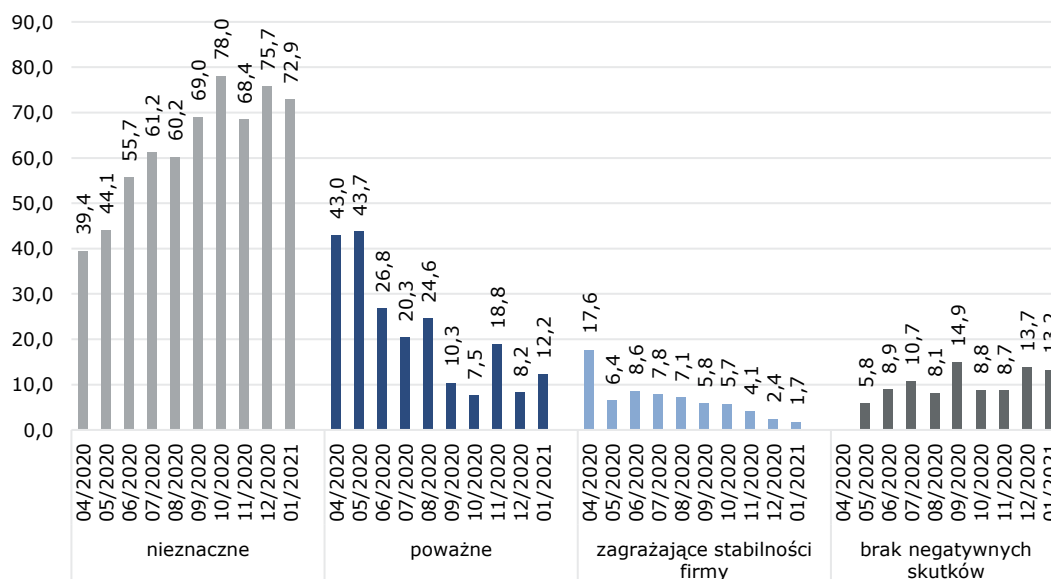


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

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

Zdecydowana większość firm (72,9%) z sekcji informacja i komunikacja uznała skutki wywołane przez pandemię w styczniu br. za nieznaczne – w grudniu 2020 r. odsetek ten wyniósł 75,7% czyli był wyższy o 2,8 p.p. Negatywnych skutków pandemii nie odczuło w styczniu br. 13,2% podmiotów, z kolei 12,2% ankietowanych jednostek scharakteryzowało je jako poważne. Tylko 1,7% podmiotów ocenia je jako zagrażające stabilności firmy. Jest to najniższa odnotowana w historii badań wartość (wykres 27).

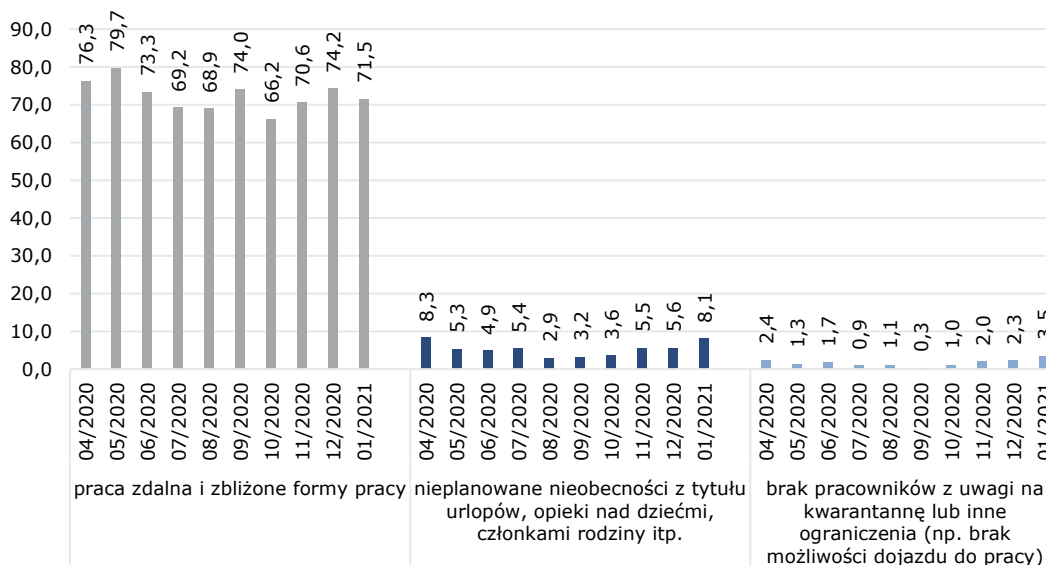
Wykres 27. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

Odsetek pracowników wykonujących pracę zdalnie w styczniu br. wyniósł 71,5%. Spadek zainteresowania tą formą pracy w porównaniu z miesiącem wcześniejszym wyniósł 2,7 p.p. Nieobecnych w pracy w styczniu 2021 r. było 11,6% pracowników, w tym 8,1% z tytułu nieplanowanych urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. oraz 3,5% z powodu kwarantanny (wykres 28).

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

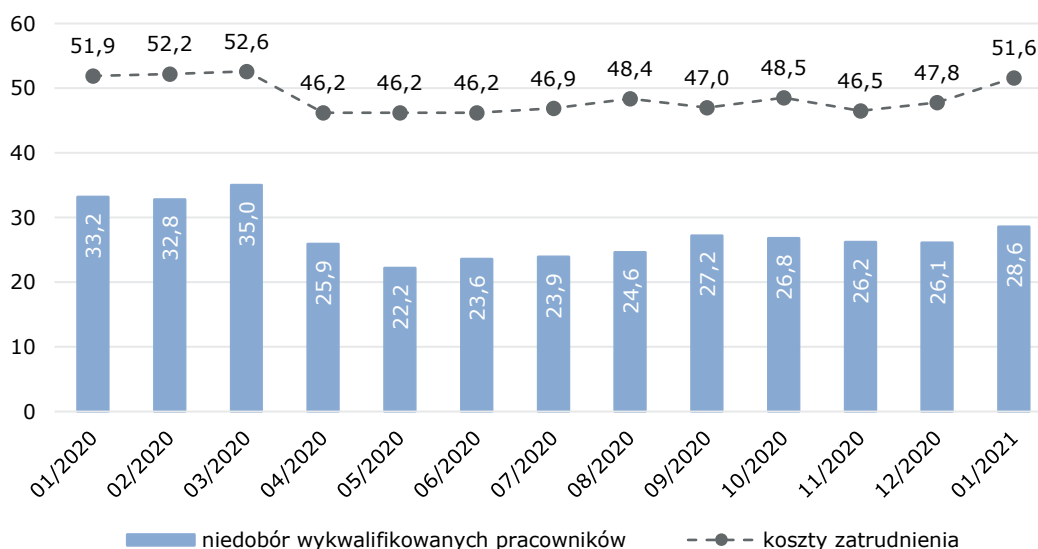


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

W styczniu 2021 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, wyniósł 28,6%. Jest to więcej o 2,5 p.p. niż w grudniu ub.r. i o 4,6 p.p. mniej niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek firm odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oscylował w przedziale od 22,2% do 35,0%.

W okresie ostatnich 12 miesięcy nie obserwowano znaczących zmian odsetka firm, które uważają, że koszty zatrudnienia stwarzają im bariery w prowadzeniu bieżącej działalności. Wysokość wskaźnika oscylowała w przedziale 46,2–52,6% (wykres 29).

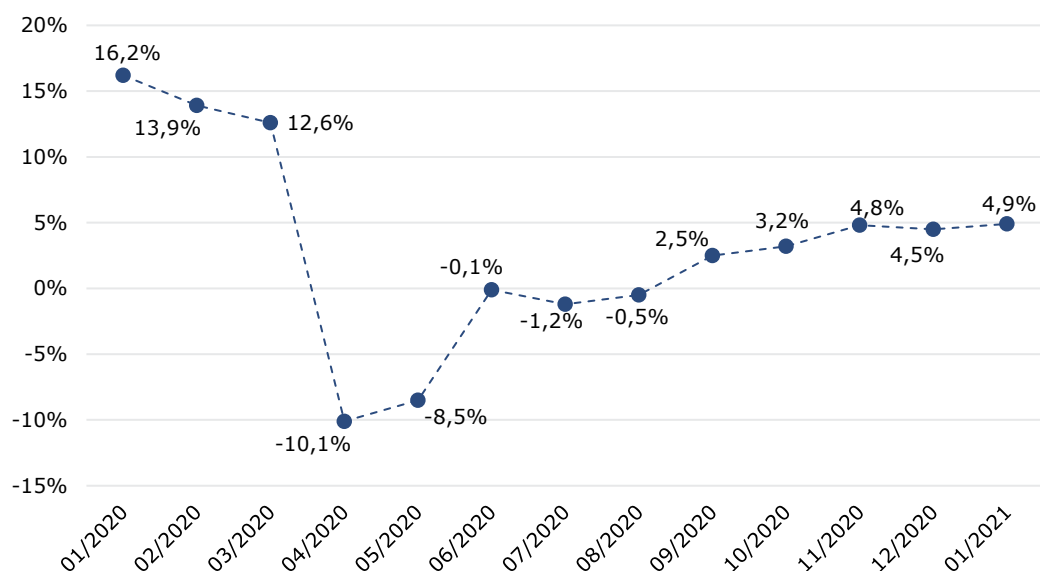
Wykres 29. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Firmy prowadzące działalność związaną z informacją i komunikacją po pesymistycznych prognozach zatrudnienia w kwietniu – sierpniu 2020 r. od września zaczęły deklarować niewielki wzrost zatrudnienia. Mimo że to pozytywna zmiana, odnotowany wzrost zatrudnienia jest znacząco mniejszy od sygnalizowanego na początku analizowanego okresu (wykres 30).

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

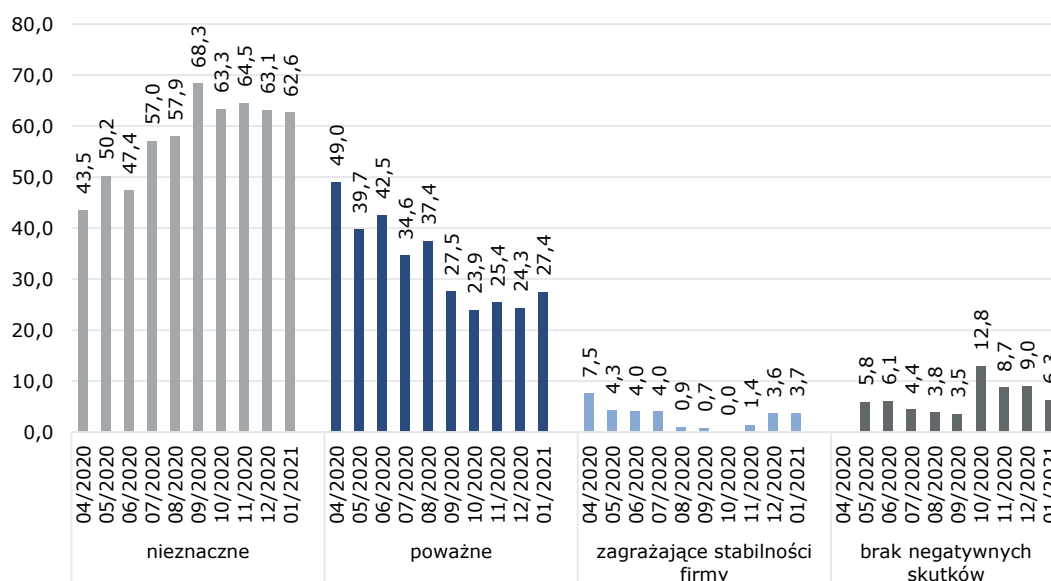


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K wg PKD 2007)

W styczniu 2021 r. odsetek firm, które uznały skutki pandemii za nieznaczne, wyniósł 62,6%. W porównaniu do sytuacji odnotowanej w poprzednich czterech miesiącach wartość tego wskaźnika zmalała, jednak nadal jest stosunkowo stabilna i oscyluje w przedziale od 62,6 do 68,3%. Odsetek firm, które deklarują brak negatywnych skutków, spadł w styczniu br. do 6,3% vs 9,0% w grudniu 2020 r. O 0,1 p.p. spadł odsetek podmiotów, w ocenie których skutki koronawirusa niosły zagrożenie stabilności ich firmy, z kolei o 3,1 p.p. wzrósł procent przedsiębiorstw wskazujących na poważne konsekwencje pandemii (wykres 31).

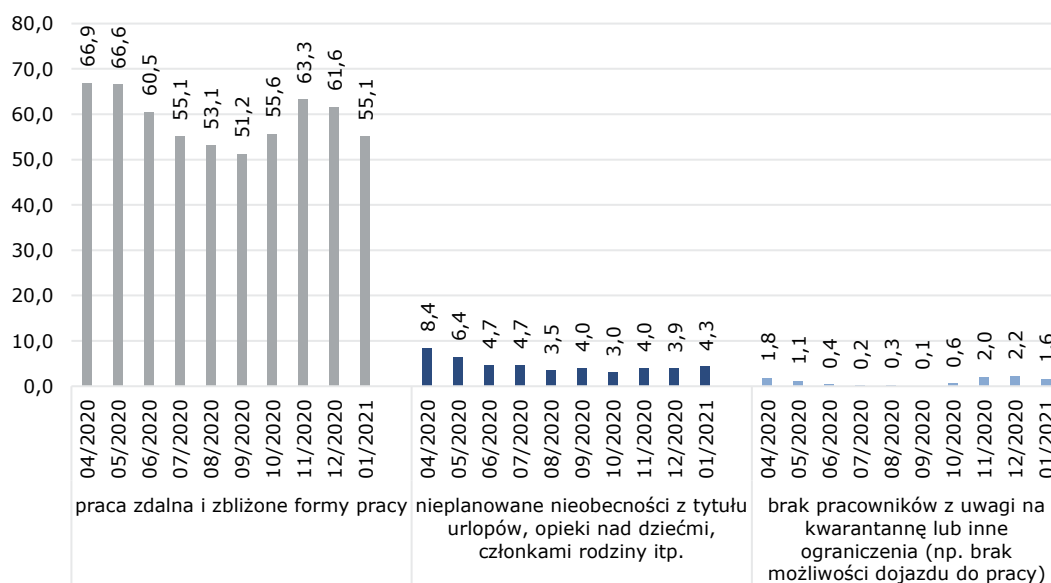
Wykres 31. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

Ponad połowa (55,1%) pracowników zatrudnionych w ankietyowanych w styczniu br. firmach pracowała zdalnie. Jest to o 6,5 p.p. mniej w relacji do poprzedniego miesiąca. Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności w styczniu 2021 r. wyniósł 4,3% i jest to wzrost o 0,4 p.p. w porównaniu z grudniem 2020 r. Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających nieobecności pracowników z uwagi na kwarantannę w styczniu 2021 r. kształtował się na poziomie 1,6% (spadek o 0,6 p.p. względem poprzedniego miesiąca) (wykres 32).

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



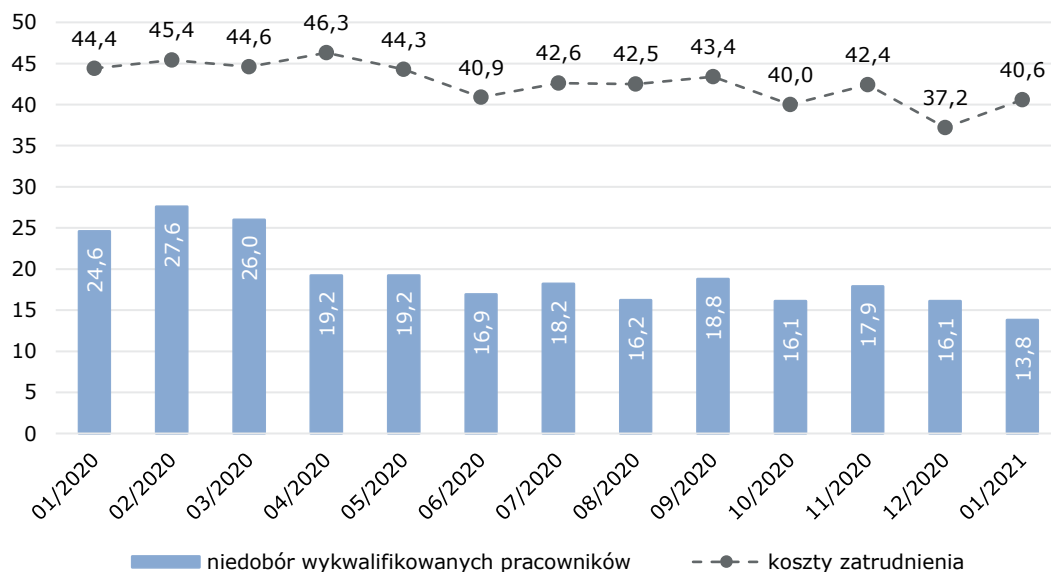
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 25.02.2021.

W styczniu 2021 r. 13,8% podmiotów prowadzących działalność finansową i ubezpieczeniową zadeklarowało trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników. W porównaniu z grudniem 2020 r. wartość

tego wskaźnika spadła o 2,3 p.p. i o 10,8 p.p. w porównaniu ze styczniem 2020 r.

W styczniu 2021 r. w porównaniu z grudniem 2020 r. wzrósł o 3,4 p.p. odsetek firm odczuwających utrudnienia związane z kosztami zatrudnienia, z kolei w porównaniu z styczniem 2020 r. wartość tego wskaźnika spadła o 3,8 p.p. W styczniu 2021 r. wyniósł on 40,6% oraz odpowiednio 37,2% i 44,4% w grudniu i styczniu 2020 r. (wykres 33).

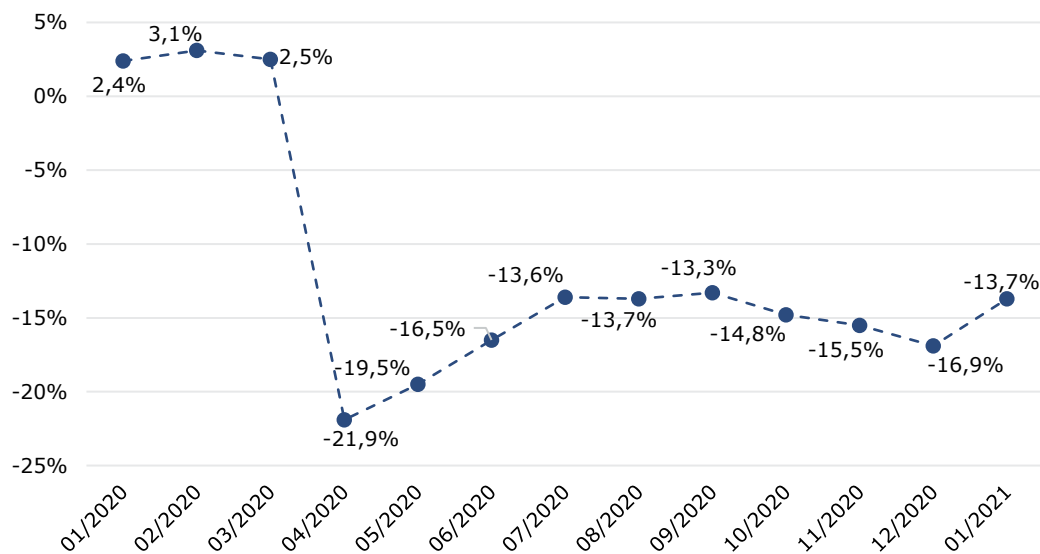
Wykres 33. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Przewidywane są dalsze redukcje zatrudnienia, jednak pierwszy raz od trzech miesięcy prognozy są trochę mniej pesymistyczne. W styczniu 2021 r. różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -13,7%, czyli wartość wskaźnika w porównaniu z grudniem 2020 r. poprawiła się o 3,2, p.p. (wykres 34).

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



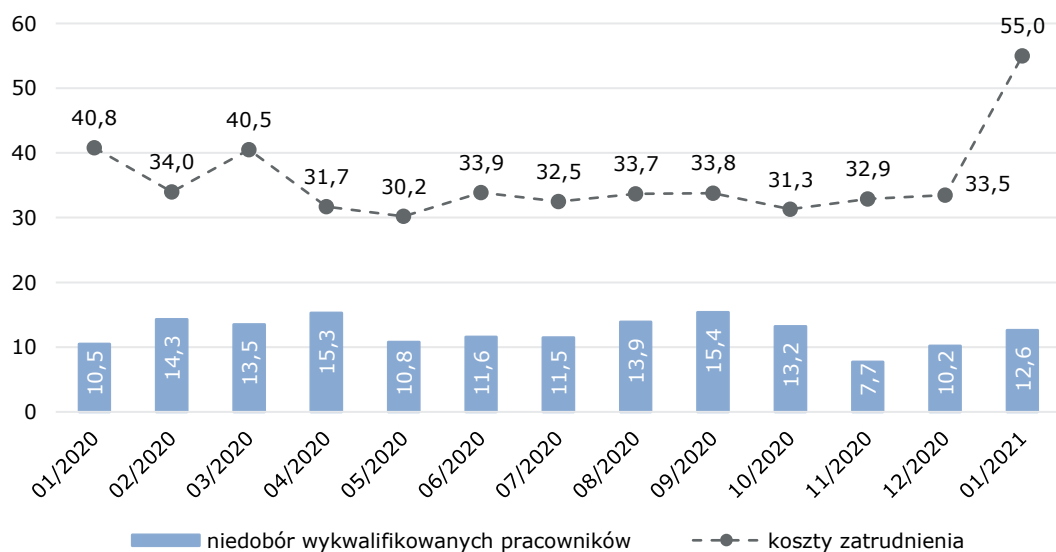
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Obsługa rynku nieruchomości (sekcja L wg PKD 2007)

W styczniu 2021 r. w porównaniu z grudniem 2020 r. o 2,4 p.p. wzrósł odsetek przedsiębiorstw, deklarujących uciążliwość bariery związanej z niedoborem wykwalifikowanych pracowników. W ujęciu rocznym odsetek firm odczuwających ten problem oscylował w przedziale od 7,7 do 15,4%.

W styczniu 2021 r. znacząco wzrósł odsetek firm (o 21,5 p.p. w porównaniu z grudniem 2020 r.), dla których koszty zatrudniania były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności. Tym samym wskaźnik osiągnął najwyższą wartość w ostatnich 12 miesiącach i wyniósł 55% (wykres 35).

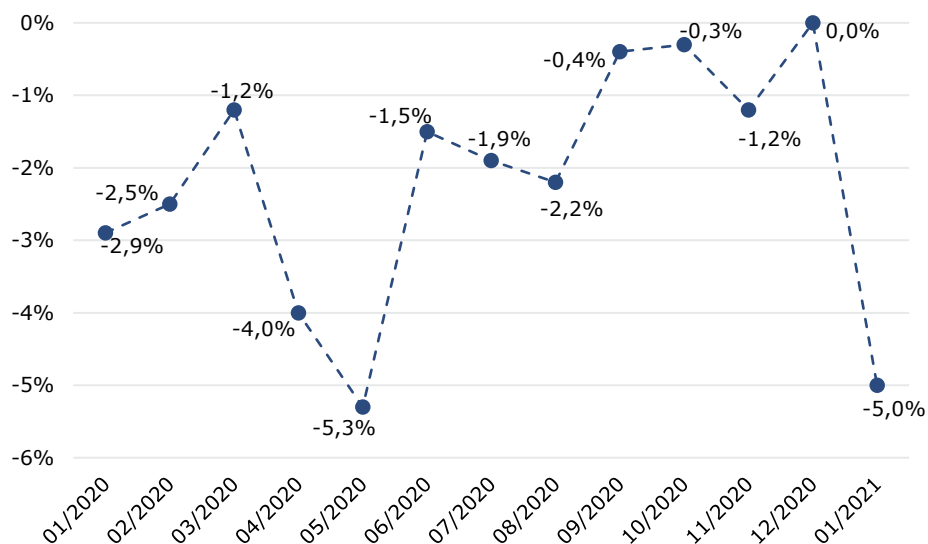
Wykres 35. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Podmioty obsługi rynku nieruchomości w ostatnich 12 miesiącach ciągle zapowiadały redukcję zatrudnienia. Styczeń 2021 r. to drugi miesiąc, gdy prognozy były najbardziej pesymistycznie. Do tej pory wskaźnik ten odnotował tak niską wartość w maju 2020 r. (wykres 36).

Wykres 36. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



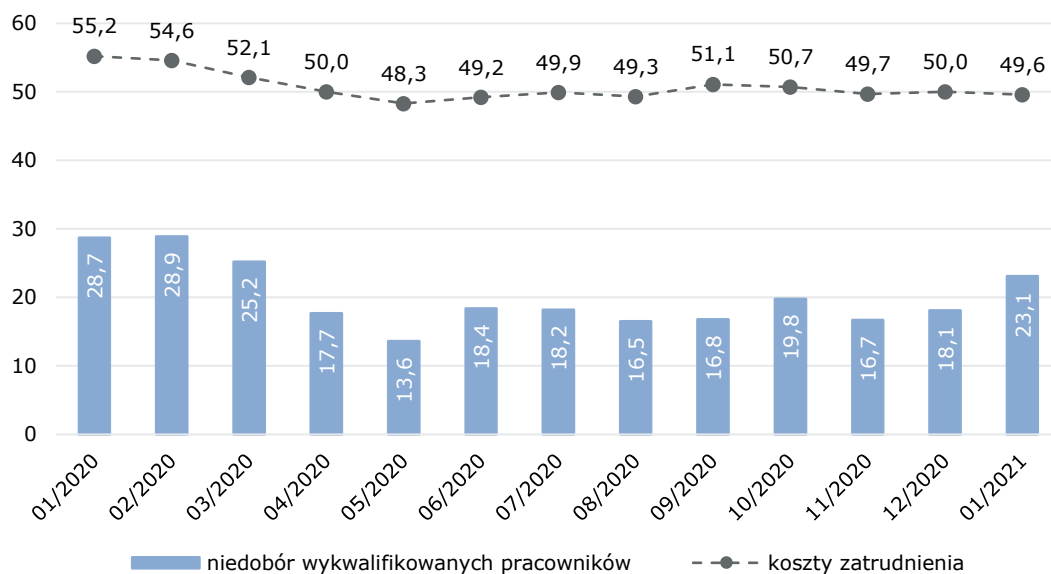
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

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

W styczniu 2021 r. odsetek firm prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną, odczuwających w prowadzeniu bieżącej działalności bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 23,1%, czyli o 5,0 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej. W ostatnich 12 miesiącach wartości tego wskaźnika oscylowały w przedziale 13,6–28,9%.

W styczniu 2021 r. 49,6% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę związaną z prowadzeniem bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te nie ulegały dużym zmianom i mieściły się w przedziale 48,3–55,2% (wykres 37).

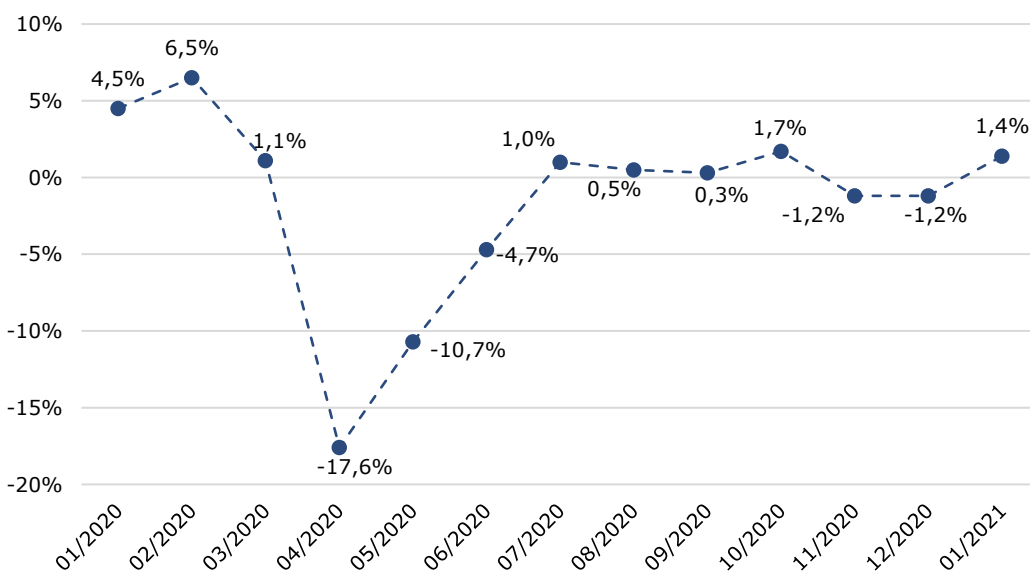
Wykres 37. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Na najbliższe trzy miesiące firmy zapowiadają niewielki wzrost w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia – w styczniu 2021 r. wskaźnik odnotował dodatnią wartość (1,4% vs -1,2% w grudniu 2020 r.). W skali roku zaobserwowano zmianę nastrojów w zakresie prognoz zatrudnienia. Najbardziej pozytywne nastroje wyrażane były w lutym br., z kolei najwięcej negatywnych odpowiedzi zanotowano w kwietniu 2020 r. (wykres 38).

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



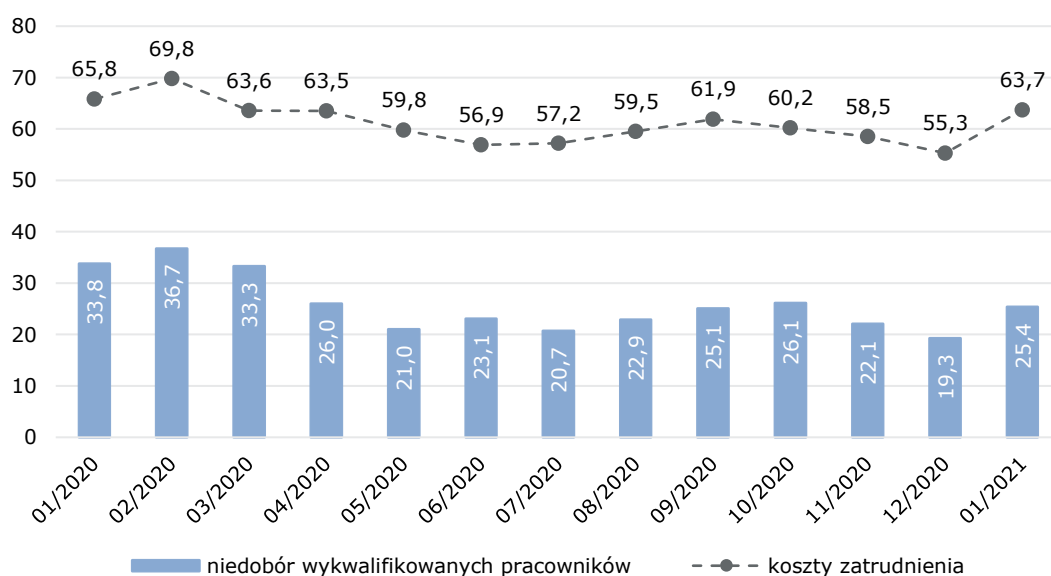
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N wg PKD 2007)

Odsetek firm zgłaszających w styczniu 2021 r. trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 25,4% – to o 6,1 p.p. więcej w porównaniu z grudniem 2020 r.

W styczniu 2021 r. 63,7% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. Wartość wskaźnika wzrosła o 8,4 p.p. względem poprzedniego miesiąca, a w ujęciu rocznym mieściła się w przedziale 55,3–69,8% (wykres 39).

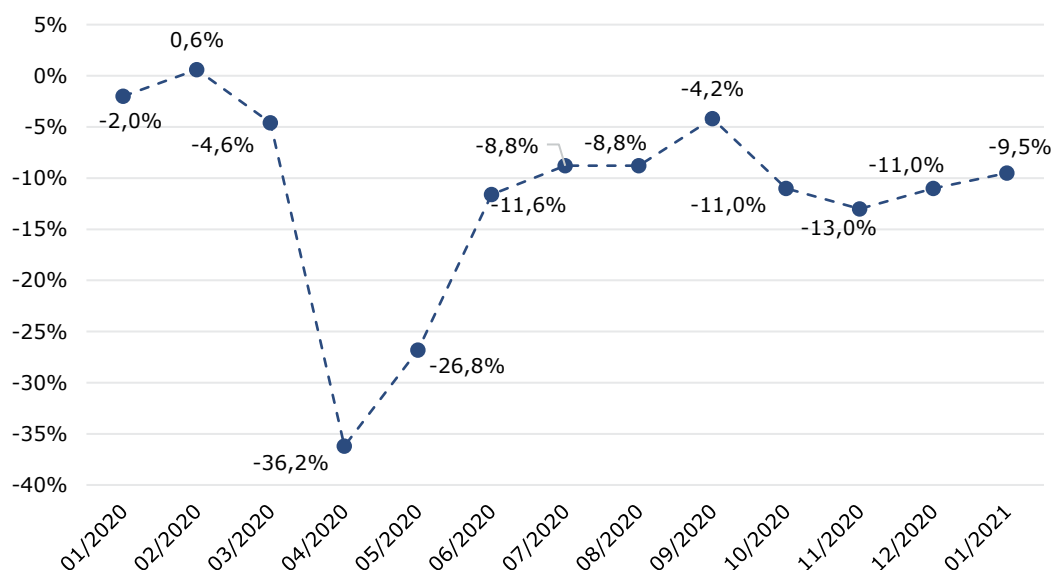
Wykres 39. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

W styczniu 2021 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem grudnia, niemniej jednak w okresie ostatnich 12 miesięcy wskaźnik ten dodatnią wartość przyjął tylko w lutym 2020 r. Najwięcej negatywnych odpowiedzi zgłoszonych przez przedsiębiorstwa zanotowano w kwietniu 2020 r., najmniej – styczniu 2020 r. (wykres 40).

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



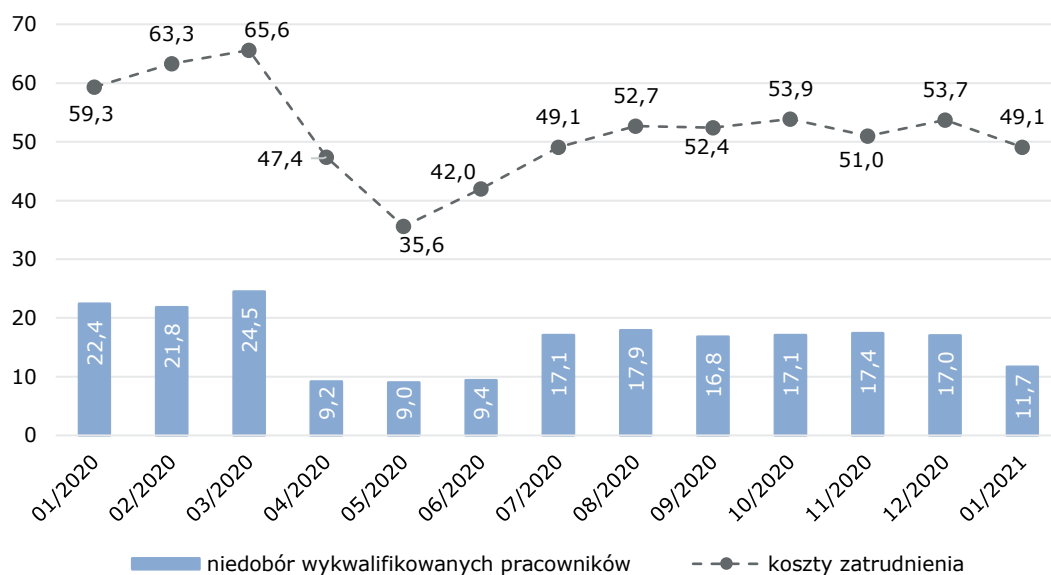
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

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

W styczniu 2021 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały trudności z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, wyniósł 11,7%. Jest to mniej o 5,3 p.p. niż w grudniu i o 10,7 p.p. niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek firm odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oscylował w przedziale od 9,0% do 24,5%.

W styczniu 2021 r. 49,1% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości wskaźnika mieściły się w przedziale 35,6–65,6% (wykres 41).

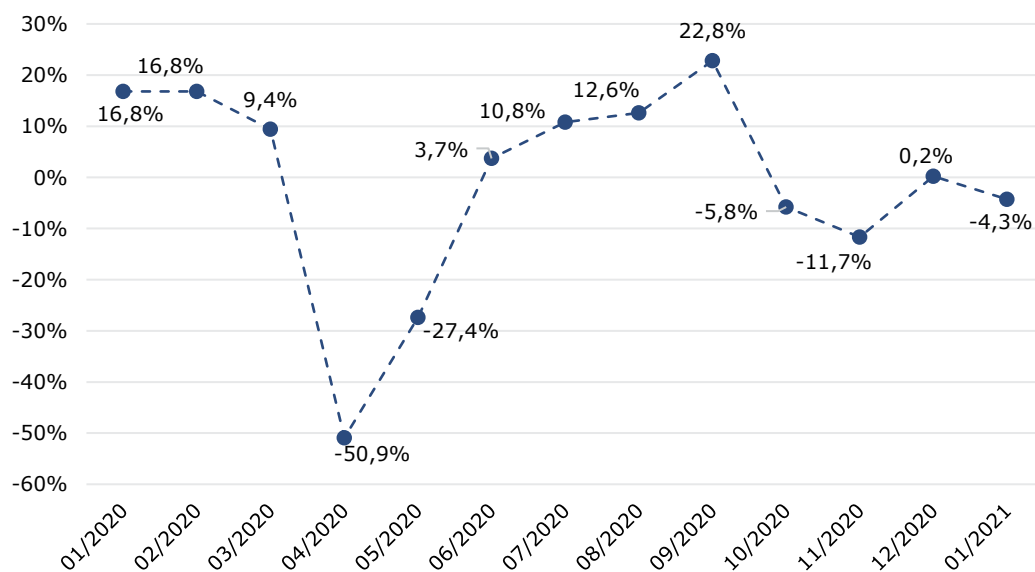
Wykres 41. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

W styczniu 2021 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące pogorszyła się względem grudnia. Firmy znowu planują redukcję zatrudnienia. Różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w styczniu 2021 r. wyniosła -4,3%, miesiąc wcześniej wskaźnik odnotował 0,2% (wykres 42).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

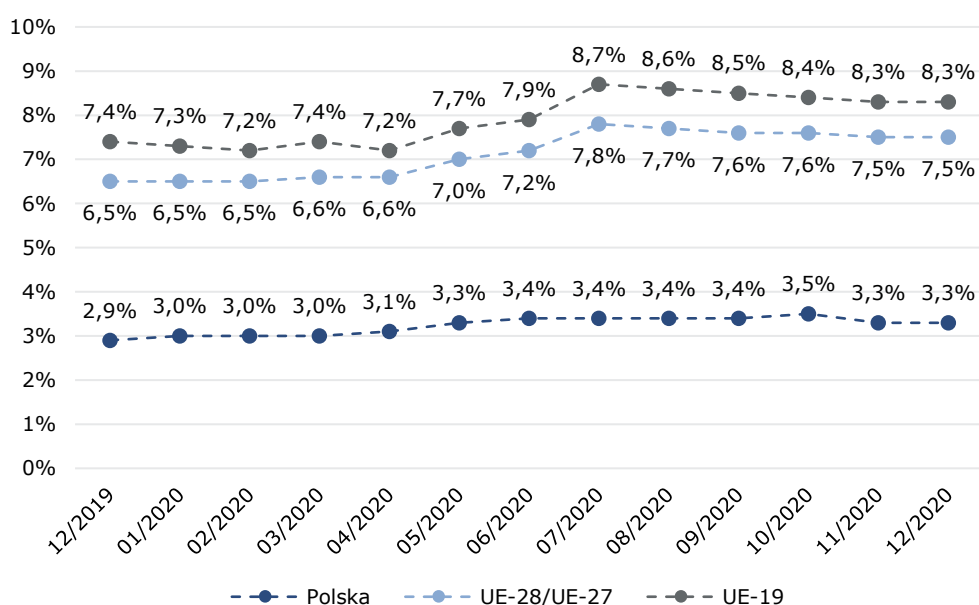
Rynek pracy w Unii Europejskiej

Według najnowszych danych Eurostatu⁵ wskaźnik bezrobocia w grudniu 2020 r. wyniósł 7,5% dla krajów członkowskich UE-27 co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 0,9 p.p. r/r.

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

W Polsce w grudniu 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,3%, co oznacza brak zmiany w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,4 p.p. r/r (wykres 43).

Wykres 43. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski⁶



Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 15.02.2021.

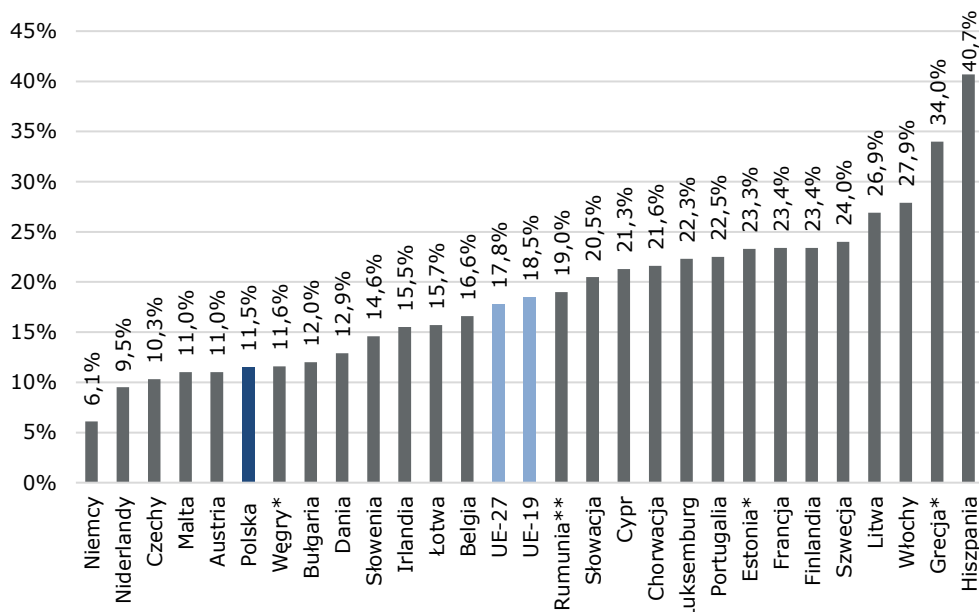
W grudniu 2020 r. według danych Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (16,2%), na Litwie (10,1%) i we Włoszech (9,0%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia stwierdzono w Czechach (3,1%), Polsce (3,3%) i Niderlandach (3,9%).

W grudniu 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 17,8% w UE-27 i 18,5% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 17,5% i 18,1% z listopadem 2020 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,1%), Niderlandach (9,5%) i Czechach (10,3%), a najwyższe – w Hiszpanii (40,7%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,5% (wykres 44).

⁵ Data dostępu 15.02.2021.

⁶ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 44. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE w grudniu 2020 r.



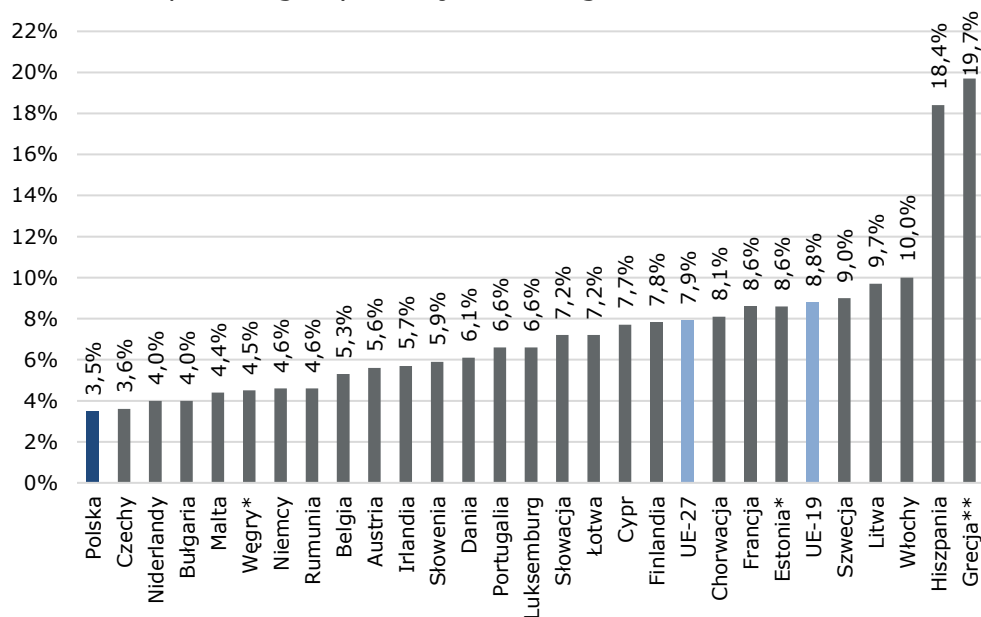
* listopad 2020 r. ** wrzesień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 15.02.2021.

W grudniu 2020 r. stopa bezrobocia wśród kobiet wynosiła 7,9% w UE-27, czyli utrzymywała się na stałym poziomie w porównaniu z listopadem 2020 r. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyniosła 7,1%, co również oznacza brak zmian w porównaniu z listopadem 2020 r. W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet pozostała stabilna na poziomie 8,8% w grudniu 2020 r., podczas gdy wśród mężczyzn wzrosła z 7,8% do 7,9% (wykresy 45,46).

Najwyższy poziom bezrobocia zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn w krajach UE odnotowano w Hiszpanii (kobiety 18,4%, mężczyźni 14,2%). Z kolei najniższy poziom bezrobocia wśród kobiet stwierdzono w Polsce (3,5%), a wśród mężczyzn – w Czechach (2,7%).

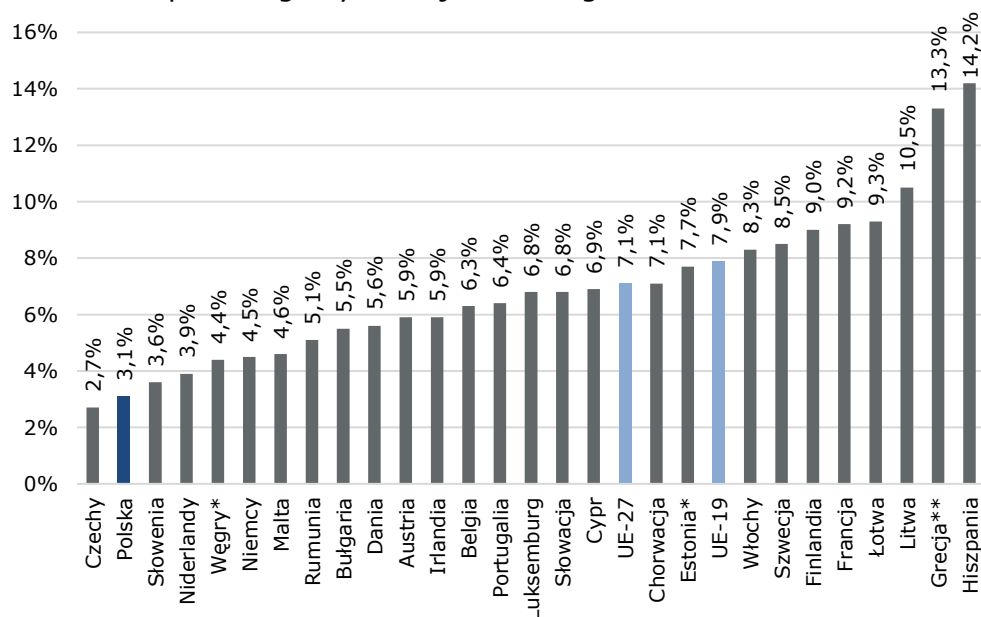
Wykres 41. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w grudniu 2020 r.



* październik 2020 r. ** wrzesień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 15.02.2021.

Wykres 26. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w grudniu 2020 r.



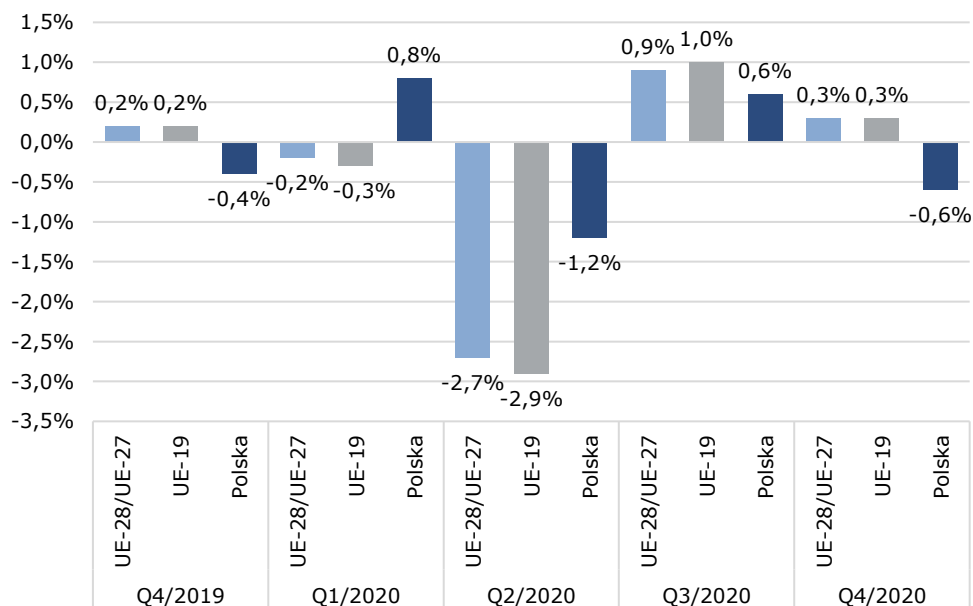
* październik 2020 r. ** wrzesień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 15.02.2021.

W IV kw. 2020 r. liczba osób zatrudnionych wzrosła o 0,3% zarówno w strefie euro, jak i w UE w porównaniu z poprzednim kwartałem. W III kw. 2020 r. zatrudnienie wzrosło o 1,0% w strefie euro i o 0,9% w UE (wykres 47).

W porównaniu z tym samym kwartałem 2019 r. zatrudnienie spadło o 2,0% w strefie euro i o 1,7% w UE w IV kw. 2020 r., po -2,3% i -2,1% w III kw. 2020 r.

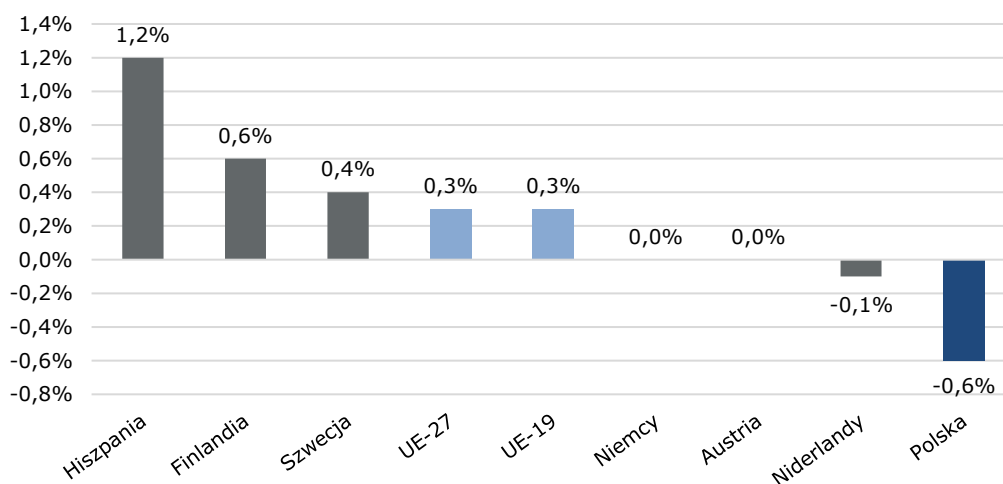
Wykres 37. Zmiana stopy zatrudnienia dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski



Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 15.02.2021

Według danych dostępnych dla poszczególnych krajów UE w IV kw. 2020 r. w porównaniu do poprzedniego największy wzrost zatrudnienia odnotowała Hiszpania (1,2%), natomiast największy spadek bezrobocia (-0,6%) zaobserwowano w Polsce (wykres 48).

Wykres 44. Zmiana stopy zatrudnienia w IV kw. 2020 r. dla poszczególnych krajów UE⁷ i Polski



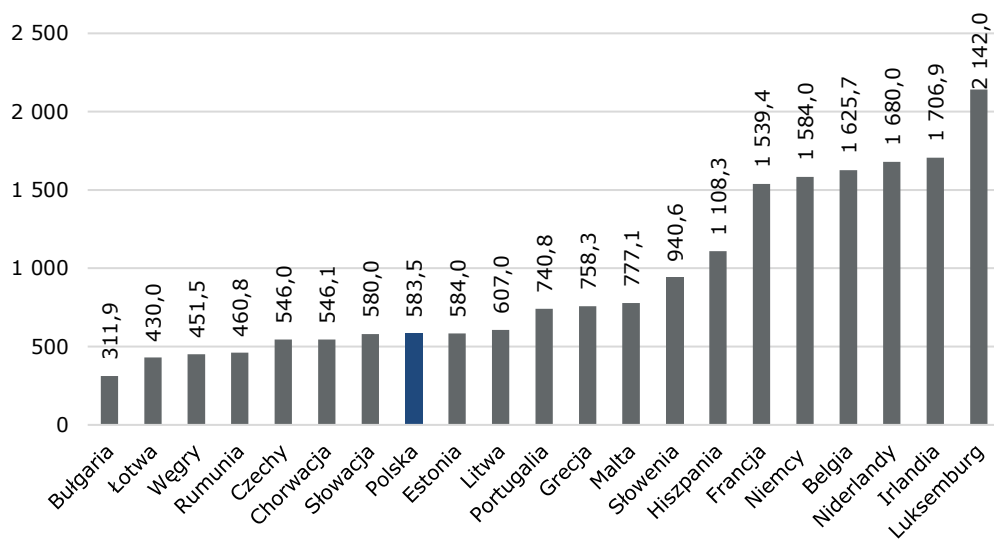
Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 15.02.2021

Dane dla drugiego półrocza 2020 r. wskazują, że na tle UE minimalna wysokość miesięcznego wynagrodzenia w krajach położonych na wschodzie Europy wynosi poniżej 700 euro w tym najmniejsza jest w Bułgarii (311,9 euro). W krajach południowych Europy wynosi ono od 700 do nieco ponad 1100 euro.

Na zachodzie i północy Europy zarabia się najwięcej – minimalna pensja wynosi tam powyżej 1500 euro, w tym najwięcej w Luksemburgu (2142 euro).

⁷ Dla pozostałych krajów członkowskich UE dane za IV kwartał 2020 r. są niedostępne.

Wykres 45. Minimalne wynagrodzenie w poszczególnych krajach UE w II półroczu 2020 r. (euro)



Źródło: [Eurostat](#), data dostępu: 15.02.2021 r.

Przegląd badań i analiz

Monitor Rynku Pracy








Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, ich mobilności zawodowej oraz rozwoju kariery. Zawiera m.in. informacje na temat rotacji na rynku pracy, ryzyka utraty zatrudnienia i szans na znalezienie nowego, głównych motywacji do znalezienia nowej pracy, a także powodów braku aktywnego jej poszukiwania. Badanie zrealizowano w okresie 11-20 grudnia 2020 r. na próbie 1001 respondentów.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

-  W IV kw. 2020 r. 23% pracowników zadeklarowało, że w ciągu 6 miesięcy zmieniło pracodawcę – oznacza to, że odnotowano wzrost wskaźnika o 3 p.p. względem poprzedniego kwartału.
-  18% pracujących zmieniło w tym czasie stanowisko u swojego pracodawcy. Względem III kw. 2020 r. wskaźnik ten spadł o 1 p.p.
-  Wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy jest najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy. Nastąpił jednak znaczny spadek tego wskaźnika w stosunku do ubiegłego kwartału – z 42% do 34%. Chęć rozwoju zawodowego oraz korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy w IV kw. straciły względem poprzedniego kwartału odpowiednio po 6 p.p. (33% vs 39%). Z kolei utrata pracy u poprzedniego pracodawcy jako powód zmiany pracodawcy odnotował stosunkowo wysoki wzrost (8 p.p.) w porównaniu do III kw. (34% vs 26%).
-  Średni czas poszukiwania pracy w IV kw. 2020 r. wyniósł 2,7 miesiąca i był nieco krótszy niż w III kw. 2020 r. (2,8 miesiąca).
-  Poziom satysfakcji z pracy w IV kw. 2020 r. był na tym samym poziomie co w poprzednim (76% pracowników zadowolonych z pracy). Najbardziej zadowoleni są zatrudnieni w sektorze edukacji (90%) oraz na stanowiskach brygadzystów (88%), osoby zarządzające w przedsiębiorstwach (87%), a także inżynierowie (85%).
-  W IV kw. 2020 r. 12% pracowników aktywnie poszukiwało pracy. Najczęściej były to osoby zatrudnione na umowę zlecenie/dzieło (21%) oraz na czas określony (18%), pracujący jako kasjerzy lub sprzedawcy (23%), a także osoby z branży gastronomicznej i hotelarskiej oraz IT (po 18%).
-  Najczęściej wskazywaną przyczyną braku aktywnego poszukiwania pracy jest satysfakcja z dotychczasowej (46%), ¼ badanych wskazuje, że nie jest to dla nich dobry czas na szukanie zatrudnienia, a niemal tyle samo (22%) twierdzi, że w obecnej sytuacji, związanej z pandemią, nie ma wielu ofert pracy.

- 📌 W IV kw. 2020 r. w porównaniu do III kw. br. wzrosły obawy pracowników o utratę pracy. Dotyczy to najbardziej pracowników branży hotelarskiej i gastronomii (27%), a w dalszej kolejności zatrudnionych w branży finansowej (21%) oraz ochronie (21%). Najbardziej na duże ryzyko utraty pracy wskazują pracownicy opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (4%).
- 📌 Ocena szansy na znalezienie nowej pracy w perspektywie najbliższych 6 miesięcy pogorszyła się w stosunku do wyników z III kw. W IV kw. 2020 r. 79% pracowników uważało, że znajdzie jakąkolwiek pracę (spadek o 5 p.p.), a 55% – że znalazłoby pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej (spadek o 7 p.p.). Najbardziej spokojni o znalezienie nowej pracy są mistrzowie i brygadziści, kierowcy oraz kadra kierownicza średniego i wyższego szczebla, a także osoby zatrudnione w ochronie, transporcie i logistyce, budownictwie i edukacji.
- 📌 W 2020 r. stałe wynagrodzenie ponad połowy badanych (53%) pozostało na niezmiennym poziomie. 30% pracowników deklaruje, że otrzymało stałą podwyżkę wynagrodzenia u obecnego pracodawcy, a 17% mierzyło się z trwałym obniżeniem pensji.
- 📌 Wzrost wynagrodzeń w 2020 r. obserwowano najczęściej w branży telekomunikacyjnej i IT (47%) oraz wśród kadry kierowniczej średniego szczebla (43%).
- 📌 Wśród pracowników, którzy otrzymali stałą podwyżkę pensji, najczęściej były to zmiany rzędu powyżej 5% do 10% (42%). W nieco ponad połowie przypadków (51%) podwyżka była zgodna z oczekiwaniami pracowników, natomiast dla niemal 1/3 pracowników – niższa, niż się spodziewali.
- 📌 Stałe obniżki widoczne są najczęściej w branży najbardziej dotkniętej pandemią – hotelarstwie i gastronomii (27%). W przypadku stanowisk najczęściej niższe wynagrodzenia dotyczyły mistrzów i brygadzystów (36%) oraz kadry zarządzającej (27%).
- 📌 Pandemia nie miała wpływu na czasowe zmiany wynagrodzenia u 65% badanych pracowników, natomiast u 26% uległo ono czasowej obniżce. Dla 1/5 z nich oznaczało to utratę zarobków na poziomie 5–10%, dla kolejnych 28% – obniżkę o 10–20%, a dla 30% – stratę rzędu 20% i więcej dotychczasowego wynagrodzenia. Najczęściej obniżki dotknęły pracowników hotelarstwa i gastronomii (49%), a także zatrudnionych jako mistrzowie i brygadziści (48%) lub kadra zarządzająca (38%).

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 styczniu 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 styczniu 2021 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 224,2 tys. ofert pracy, czyli o 24,3% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.
-  Rynki pracy w dużych polskich miastach nadal mocno odczuwają skutki pandemii. We wszystkich 10 analizowanych aglomeracjach⁸ w Polsce w styczniu 2021 r. pojawiło się mniej ofert pracy niż w analogicznym okresie 2020 r. Z powodu pandemii sytuacja najgorzej wygląda w Poznaniu, gdzie notowane są największe spadki liczby ogłoszeń o pracę. W styczniu 2021 roku opublikowano tam 1,67 tys. ofert pracy, czyli o 52% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Niewiele lepiej sytuacja wygląda w Łodzi, gdzie pracodawcy w styczniu opublikowali 2,9 tys. ogłoszeń o pracę, czyli o 49% mniej niż przed pandemią.
-  W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w styczniu 2021 r. przypadło średnio 7,3 oferty pracy wobec 8,4 r/r.
-  Zawodami, które przeżywają aktualnie wzrost liczby ofert pracy, są doradcy podatkowi (wzrost o 79% r/r), lekarze (wzrost o 65% r/r) i specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa (wzrost o 60% r/r).
-  Atrakcyjność ofert pracy w styczniu 2020 r. była podobna jak miesiąc wcześniej. W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,1 benefitu vs 6 w grudniu 2020 r., natomiast względem stycznia 2020 r. oferty stały mniej atrakcyjne – kandydatom proponowano wtedy średnio 6,8 benefitu.
-  W styczniu 2021 r. najczęściej wymienianym w ofertach pracy benefitem były różnego rodzaju szkolenia (68% w styczniu vs 62% w grudniu). Nieco mniejszy, ale również duży odsetek opublikowanych ofert pracy zawierał obietnicę pakietów medycznych (wzrost z 44% do 49%) oraz wysokiego wynagrodzenia (wzrost z 46% do 48%).
-  W styczniu wymagania pracodawców względem grudnia nie uległy zmianie – ich średnia liczba wyniosła 5,4. Nadal najbardziej pożądane przez pracodawców są doświadczenie (77%) oraz odpowiednie wykształcenie (wzrost z 48%).
-  Odsetek ofert skierowanych do pracowników fizycznych wyniósł w styczniu br. 44%. To spadek o 1 p.p. w stosunku do poprzedniego miesiąca. Z kolei odsetek ofert skierowanych do pracowników umysłowych wzrósł o 1 p.p. i wyniósł 56%.

⁸

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

Pomiar pulsu przedsiębiorstw. Badanie COVID-19 Business Pulse Survey. (COV-BPS) – Polska










Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki drugiej edycji badania przygotowywanego przez Bank Światowy, które jest prowadzone w ponad 30 krajach na świecie w celu lepszego zrozumienia wpływu pandemii COVID-19 na podmioty gospodarcze. We współpracy z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości kontekst dostosowano do polskich uwarunkowań gospodarczych. W badaniu, przeprowadzonym od 21 września do 16 października 2020 r., wzięło udział 646 mikro-, małych i średnich firm z sektorów przemysłu, handlu i usług. Firmy duże (czyli zatrudniające powyżej 249 pracowników) oraz rolnicze zostały wykluczone. Próba jest statystycznie reprezentatywna dla populacji polskich MMŚP.

Źródło

Bank Światowy oraz PARP. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

-  W momencie badania 97% przedsiębiorstw było otwartych lub częściowo otwartych (z własnego wyboru) – w poprzedniej (wiosennej⁹) edycji było to 91%. Nieliczne zamknięte firmy działają w sektorze usługowym.
-  Wpływ COVID-19 na sprzedaż jest nadal powszechny: 52% firm (w porównaniu do 69% w BPS1) doświadczyło jej spadku i odnotowało go w ciągu 30 dni przed badaniem w porównaniu do analogicznego okresu w 2019 r. Średni spadek sprzedaży wyniósł 17% (30% w BPS1).
-  77% przedsiębiorstw doświadczyło spadku liczby przepracowanych godzin w ciągu ostatnich 30 dni przed badaniem względem analogicznego okresu w 2019 r.
-  72% firm musi działać przy a) spadku dochodów i wzroście lub niezmiennych kosztach bądź b) niezmięionej sprzedaży i wzroście kosztów.
-  Tylko ok. 10% firm uważa, że konkurencja wzrosła od początku pandemii.
-  30% firm podniosło cenę swojego najważniejszego (pod kątem przychodu) produktu lub usługi.
-  Identycznie jak w I edycji badania przeciętna firma może pokrywać koszty przez 8 tygodni dzięki posiadanej gotówce.
-  60% firm nie korzysta z zewnętrznych źródeł finansowania.
-  Konieczność zmian w zakresie zatrudnienia wymusiła redukcję liczby godzin pracy oraz udzielanie płatnego urlopu. Pierwsze rozwiązanie najczęściej stosowały mikrofirmy. Pracownicy zatrudnieni w przemyśle częściej doświadczali obniżenia pensji.

⁹ Wiosenną edycję badania (BPS1) przeprowadzono między 25 maja a 1 lipca 2020 r.

- 📌 Firmy mają konsekwentnie pesymistyczne oczekiwania. Spodziewają się, że ich sprzedaż spadnie o 12% (11% w BPS1) w ciągu najbliższych 3 miesięcy w porównaniu do tego samego okresu w 2019 r.
- 📌 Od początku pandemii 82% firm otrzymało pomoc publiczną. Preferowaną formą jest bezpośrednia pomoc finansowa.

Przegląd wynagrodzeń. Polska 2021

Charakterystyka raportu

Przedstawiona w raporcie analiza wysokości płac bazuje na danych o wynagrodzeniach oferowanych pracownikom z najważniejszych sektorów gospodarki na stanowiskach specjalistycznych, menedżerskich i zarządczych¹⁰. Publikacja została przygotowana na podstawie informacji pozyskanych przez ekspertów Devire w procesach rekrutacyjnych realizowanych w 2020 r. W raporcie podano minimalne, maksymalne i najczęściej oferowane płace dla specjalistów i managerów w ujęciu miesięcznym brutto, uśrednione dla całej Polski. Zawarto również komentarze ekspertów odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz wyniki badania na temat rynku pracy.

Źródło

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






Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 Sytuacja w 2020 r. wymusiła wiele zmian, chociaż dla części sektorów stała się bodźcem do rozwoju i szybszego poszukiwania coraz nowocześniejszych narzędzi.
- 📌 Profesjonaliści z sektora digital, mediów i e-commerce od lat cieszyli się mocną pozycją na rynku pracy, ale rok 2021 i nowe realia sprawiły, że presja płacowa w tych obszarach jeszcze bardziej wzrosła. W 2020 r. nasilała się również tendencja do zatrudniania w wewnętrznych strukturach firm kandydatów z agencji i domów mediowych. Chęć zmiany pracy i aktywnego jej szukania wyraziło 46% przedstawicieli tej branży, a 39% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 90% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.
- 📌 W II i III kw. 2020 r. w branży dóbr konsumenckich nastąpiło spowolnienie w rozwoju, w wyniku czego zamrożono wiele procesów rekrutacyjnych. Powodzeniem w 2021 r. będą cieszyć się stanowiska związane z e-commerce, digital marketingiem i analityką internetową, takie jak np. specjalista ds. procesów e-commerce, CRM & analytics manager czy digital activation manager. Chęć zmiany pracy i aktywnego jej szukania wyraziło 48% przedstawicieli tej branży, a 55% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 93% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.

¹⁰ Według autorów raportu są to: digital, media i e-commerce, sprzedaż i marketing: dobra konsumenckie, sprzedaż i marketing: IT i telekomunikacja, energetyka, handel detaliczny (retail), nieruchomości i budownictwo, IT i telekomunikacja, finanse i księgowość, farmacja i sprzęt medyczny, produkcja i inżynieria, SSC / BPO, bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe, zarządzanie zasobami ludzkimi

- ❏ Branża IT mimo wymagających okoliczności pozostaje w dobrej kondycji, a zapotrzebowanie na specjalistów nie maleje. Pracodawcy coraz częściej poszukują profesjonalistów o złożonych kompetencjach i umiejętnościach technologicznych. W 2021 r. dużą popularnością cieszyć się będą takie stanowiska, jak cloud engineer, cloud architect, cloud security engineer czy cloud network engineer. 41% przedstawicieli tej branży wyraziło chęć zmiany pracy i aktywnie jej szuka, a 48% uważa, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 96% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.
- ❏ Z perspektywy roku 2020 widać wyraźnie, że branża energetyczna wykazała dużą odporność na skutki pandemii. Już od stycznia 2021 r. obserwowano duże zainteresowanie polskim rynkiem ze strony firm zagranicznych oraz intensywny rozwój branży fotowoltaicznej. Zgłaszano duże zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych, projektantów, kosztorysantów, monterów instalacji oraz wyższą kadre managerską: dyrektorów sprzedaży, dyrektorów operacyjnych, dyrektorów ds. rozwoju rynku. Ta tendencja na rynku rekrutacji najprawdopodobniej utrzyma się w nadchodzących miesiącach. Chęć zmiany pracy i aktywnego jej poszukiwania wyraziło 44% przedstawicieli tej branży, a 50% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 96% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.
- ❏ Na pierwszy plan w handlu detalicznym w 2021 r. wysuwa się konieczność pozyskania konsumentów i sprzedaży za pomocą platform sprzedażowych, co naturalnie generuje zapotrzebowanie na ekspertów odpowiedzialnych za budowę, rozwój i obsługę takich narzędzi. Obserwowano coraz większy popyt na specjalistów i ekspertów odpowiedzialnych za zakupy oraz komunikację marketingową, czyli analityków sprzedaży, analityków biznesowych, omnichannel managerów, e-commerce managerów, CRM managerów, dyrektorów i managerów marketingu. Chęć zmiany pracy i aktywnego jej poszukiwania wyraziło 49% przedstawicieli tej branży, a 43% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 96% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.
- ❏ Rynek pracy w branży nieruchomości i budownictwa zachował swoją dynamikę, a wynagrodzenia na stanowiskach zarówno specjalistycznych, jak i managerskich utrzymują się na stabilnym poziomie. Nadal będą poszukiwani wykwalifikowani pracownicy w obszarach zarządzania nieruchomościami, zarządzania projektami i utrzymania obiektów komercyjnych. 44% przedstawicieli tej branży wyraziło chęć do zmiany pracy i aktywnie jej szuka, a 50% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 96% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.
- ❏ W 2020 r. zyskały firmy oferujące rozwiązania z zakresu cybersecurity. W obszarze sprzedaży i marketingu IT poszukiwani są eksperci z doświadczeniem w digital marketingu B2B, do których zadań należy kontrola procesu generowania leadów sprzedażowych oraz współpraca w tworzeniu jakościowego kontentu branżowego. Na ciekawe propozycje mogą liczyć handlowcy z doświadczeniem w consultingu IT

oraz tacy, którzy proponują klientom biznesowym usługi w zakresie zarządzania zmianą, a także rozwiązania chmurowe.

-  W czasie pandemii firmy intensywnie poszukiwały osób z doświadczeniem w restrukturyzacjach i optymalizacjach procesów oraz kosztów. Wiele organizacji wprowadziło innowacje w sposobie zarządzania danymi finansowymi i ich wykorzystywania. W wyniku tego najbardziej pożądanymi umiejętnościami wśród pracowników działów kontrolingu jest obecnie zaawansowana znajomość języka programowania Visual Basic (VBA) oraz SQL. 43% przedstawicieli tej branży wyraziło chęć zmiany pracy i aktywnie jej szuka, a 51% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 95% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.
-  Na rynku coraz wyraźniejsza jest tendencja do zatrudniania specjalistów przez dystrybutorów sprzętu medycznego. Kandydaci muszą jednak liczyć się z wysokimi wymaganiami. Oczekuje się od nich samodzielności i rozbudowanej sieci kontaktów, dzięki czemu rosną szanse na dotarcie do klienta. W konsekwencji pandemii częściej poszukiwani są również inżynierowie serwisu sprzętu medycznego. Podczas ostatnich miesięcy widoczne było też zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych w obszarze sterylizacji i dezynfekcji. Wyraźnym trendem, stanowiącym konsekwencję inwestycji w nowe narzędzia dotarcia do klientów, jest popyt na kandydatów z doświadczeniem w webmasteringu, live broadcasting i marketing automation. 47% przedstawicieli tej branży wyraziło chęć zmiany pracy i aktywnie jej szuka, a 41% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 99% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.
-  Największy popyt w produkcji jest na stanowiska kierowników utrzymania ruchu, inżynierów procesu czy też inżynierów ds. projektów inwestycyjnych. Obserwowano także zapotrzebowanie na commodity buyerów w działach zakupów, automatyków oraz inżynierów lean. 54% przedstawicieli tej branży wyraziło chęć zmiany pracy i aktywnie jej szuka, a 55% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 94% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.
-  W bankowości, ubezpieczeniach i usługach finansowych obserwowano rosnące zapotrzebowanie na doświadczonych analityków kredytowych, systemowych oraz finansowych, specjalizujących się w modelowaniu ryzyka. Postępująca automatyzacja i robotyzacja branży finansowej stanowi szansę dla analityków procesów biznesowych. Dużo ofert od pracodawców będzie czekać na specjalistów technologii chmurowych, big data, automatyzacji procesów i machine learningu, podobnie jak na specjalistów z obszaru modelowania statystycznego, analizy finansowej czy walidacji modeli danych. 44% przedstawicieli tej branży wyraziło chęć zmiany pracy i aktywnie jej szuka, a 49% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 95% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.
-  W firmach z branży IT, e-commerce i w części organizacji z branży diagnostycznej wzrósł popyt na specjalistów z obszaru rekrutacji ze

względu na konieczność rozbudowy struktur. W wielu miejscach projekty HR zostały jednak odsunięte na dalszy plan na rzecz działań sprzedażowych i marketingowych. Rynek coraz częściej zgłasza zapotrzebowanie na managerów ds. HR, specjalizujących się w konkretnych obszarach, m.in. talent acquisition, talent development, zarządzania procesami i continuous improvement czy zarządzania operacyjnego w HR. Na ciekawe propozycje zawodowe w tym zakresie kandydaci nadal mogą liczyć m.in. w firmach z sektora farmaceutycznego, usług finansowych oraz centrów usług wspólnych. Oprócz kompetencji i doświadczenia od specjalistów ds. HR oczekuje się także swobody pracy w dużych, międzynarodowych strukturach macierzowych. Wciąż widoczny jest popyt na kandydatów posługujących się bardzo dobrze językiem angielskim, niemieckim, francuskim, włoskim, hiszpańskim, portugalskim, a także językami skandynawskimi. 35% przedstawicieli tej branży wyraziło chęć zmiany pracy i aktywnie jej szuka, a 47% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 96% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.

📌 W sektorze nowoczesnych usług dla biznesu coraz częściej poszukiwani są profesjonaliści, którzy łączą różne funkcje. Centra usług dla biznesu rozwijają się z wykorzystaniem technologii, cyfryzacji, automatyzacji, robotyzacji oraz sztucznej inteligencji, co sprawia, że zauważalny jest trend zwiększonego zapotrzebowania na ekspertów o kompetencjach ukierunkowanych na te obszary. Obserwowano popyt na specjalistów i ekspertów ze znajomością języków obcych, z których najbardziej poszukiwany jest miks języka angielskiego z niemieckim, francuskim, hiszpańskim bądź włoskim, a także językami skandynawskimi. Jako poszukiwaną kompetencję wymienia się również znajomość prawa pracy. 38% przedstawicieli tej branży wyraziło chęć zmiany pracy i aktywnie jej szuka, a 50% twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie. 100% zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym.

Kondycja branży medycznej w czasie pandemii. Ewolucja czy rewolucja?

Charakterystyka raportu

Raport jest kompleksowym badaniem, realizowanym wśród specjalistów i managerów oraz liderów organizacji. Prezentuje m.in. trendy w zatrudnieniu w obszarach takich jak farmacja, laboratoria i sprzęt medyczny, opisuje również największe problemy, z jakimi kadra zarządzająca oraz pracownicy stykają się od momentu przeniesienia większości lub części obowiązków do online'u. Ankieta została przeprowadzona metodą CAWI w okresie od 22 czerwca do 17 sierpnia 2020 r. Odpowiedzi udzieliło 108 respondentów z całej Polski, reprezentujących branżę medycznej w obszarach farmacji, laboratoriów i sprzętu medycznego.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Wybuch pandemii COVID-19 zmotywował firmy do restrukturyzacji i inwestycji w nowe narzędzia oraz kanały dotarcia do klientów. Dotychczas większość działań, szczególnie sprzedażowych, miała charakter offline'owy. Dziś wiele procesów przenosi się do świata digital, a część firm rozwija sprzedaż poprzez apteki oraz sklepy internetowe. Kompetencje kluczowych w nowej rzeczywistości pracodawcy poszukują w miejscach, na które branże farmaceutyczna i medyczna były do tej pory zamknięte. Mowa o pracownikach z domów mediowych, agencji reklamowych czy przedstawicielach usług marketingowych.
- ¼ firm z branży medycznej planuje zwiększenie zatrudnienia do końca roku.
- Pracownicy, którzy dotychczas dobrze sprawdzali się w świecie tradycyjnej sprzedaży, nie zawsze są przystosowani do korzystania z digitalowych rozwiązań, stopniowo wprowadzanych przez firmy głównie ze względu na obostrzenia i brak możliwości bezpośredniej promocji swoich produktów. Właśnie dlatego menedżerowie i kadra zarządzająca zgodnie przyznają, że aż 50% planowanych przez nich rekrutacji będzie dotyczyć pracowników sprzedaży.
- 46% pracodawców z branży medycznej planuje zwiększyć zakres pracy zdalnej w swoich organizacjach. Dotyczy to głównie działów marketingu (40%) i sił sprzedaży w terenie (29%) oraz badania i rozwoju (26%). Jednocześnie spadek motywacji w zespołach dotknął 42% firm.

The future of work after COVID-19

Charakterystyka raportu

W raporcie zbadano aspekty gospodarki po pandemii, takie jak przyszłość pracy, zachowania konsumentów oraz potencjał odbudowy wzrostu gospodarczego, do którego przyczynić się mogą zwiększona produktywność i innowacje. Poddano analizie długoterminowe zmiany na rynku pracy, do jakich może doprowadzić COVID-19 w nadchodzących latach. Podjęto również próbę określenia trwałego wpływu pandemii na popyt na pracę, zawody i branże, wymagane kwalifikacje i umiejętności siły roboczej, a także implikacje dla liderów biznesu, decydentów i pracowników. Aby określić, w jakim stopniu praca zdalna może utrzymać się po pandemii, autorzy raportu przeanalizowali jej potencjał w odniesieniu do ponad 2000 zadań wykonywanych w około 800 zawodach w 8 krajach objętych badaniem: Chin, Francji, Niemiec, Indii, Japonii, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii i Stanów Zjednoczonych. Na wszystkie te państwa przypada łącznie prawie połowa światowej populacji i 62% PKB. W tym celu przeanalizowano dane statystyczne bazy O*NET OnLine oraz dane zgromadzone w ramach wcześniejszych badań MGI. Raport został opublikowany w lutym 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 Jednym z trendów, które przyśpieszyła pandemia COVID-19, jest wzrost znaczenia pracy zdalnej. Według badaczy ok. 20-25% pracowników w krajach rozwiniętych mogłoby pracować zdalnie przez ponad 3 dni w tygodniu w perspektywie długoterminowej. Może to spowodować duże zmiany w lokalizacji przedsiębiorstw, ponieważ pracownicy i firmy przenoszą się z dużych do małych miast i na przedmieścia.
- 📌 W 2020 r. udział e-commerce wzrósł w tempie od 2 do 5 razy większym niż w okresie przed pandemią.
- 📌 Przejście na transakcje cyfrowe napędza wzrost liczby miejsc pracy związanych z dostawami, transportem i magazynowaniem. W Chinach w pierwszej połowie 2020 r. liczba miejsc pracy w e-commerce, usługach dostawczych i mediach społecznościowych wzrosła o ponad 5,1 mln.
- 📌 Eksperci przewidują wzrost wykorzystania robotyki, sztucznej inteligencji i automatyzacji procesów w przedsiębiorstwach. Zawody charakteryzujące się wysokim poziomem interakcji międzyludzkich najprawdopodobniej doczekają się największego przyspieszenia we wdrażaniu procesów automatyzacji i sztucznej inteligencji.
- 📌 Prognozuje się, że do 2030 r. liczba osób dokonujących zmiany zawodu może wzrosnąć nawet o 25%. Oznacza to, że zawód będzie musiało zmienić ponad 100 mln pracowników, czyli 1 na 16 we wszystkich 8 krajach objętych badaniem.
- 📌 Zakłada się, że najwięcej (54 mln) pracowników, którzy zostaną zmuszeni do zmiany zawodu w czasach popandemicznych, będzie pochodzić z Chin.
- 📌 Badacze spodziewają się, że największy negatywny wpływ pandemii odczują pracownicy gastronomii, sprzedaży i obsługi klienta, a także mniej wykwalifikowani pracownicy biurowi. Liczba miejsc pracy w magazynach i transporcie może wzrosnąć w wyniku rozwoju e-commerce i usług dostawczych, ale jest mało prawdopodobne, aby ten wzrost zrównoważył likwidację wielu niskopłatnych miejsc pracy.
- 📌 Bardziej niż przed pandemią może wzrosnąć zapotrzebowanie na pracowników w zawodach związanych z opieką zdrowotną i STEM¹¹, odzwierciedlając zwiększoną uwagę poświęcaną zdrowiu w miarę starzenia się społeczeństw i wzrostu dochodów, a także rosnące zapotrzebowanie na osoby, które potrafią tworzyć, wdrażać i zarządzać nowymi technologiami.
- 📌 Ze względu na wpływ pandemii na niskopłatne miejsca pracy obecnie szacuje się, że prawie cały wzrost popytu na pracę nastąpi w zawodach dobrze płatnych. W przyszłości ponad połowa pracowników wykonująca

¹¹ STEM (ang. *Science, Technology, Engineering, Mathematics*) – akronim, który powstał od pierwszych liter słów w języku angielskim: nauki, technologii, inżynierii i matematyki.

prace niskopłatne może być zmuszona do zmiany zawodu na wymagający wyższych umiejętności, aby utrzymać zatrudnienie.

Is Remote Working? An Index of Teleworking Capacity by Country






Charakterystyka publikacji

Analiza opiera się na szacowaniu zdolności do telepracy na poziomie zawodowym według typologii Dingela i Neimana, która służyła jako punkt wyjścia w procesie estymacji. Szacunki te przełożono na charakterystyki pracowników z bazy danych PIAAC, w tym płeć, wiek, wykształcenie, dochód oraz szereg właściwości pracy, takich jak elastyczność godzin pracy i wykorzystywanie technologii informacyjno-komunikacyjnych. W rezultacie autorzy opracowania otrzymali indeks telepracy, który łączy cechy poszczególnych pracowników z ich zdolnością do pracy zdalnej. W tym celu przeprowadzono analizy statystyczne z wykorzystaniem danych z badań O*NET oraz PIAAC dla 35 krajów na świecie. Raport został opublikowany w lutym 2021 r.

Źródło

Międzynarodowy Fundusz Walutowy. Więcej informacji w [Biuletynie](#).

Wybrane zagadnienia z publikacji

-  Przejście na telepracę jest najmniej możliwe w sektorach hotelarskim, gastronomicznym, budownictwie, transporcie oraz handlu hurtowym i detalicznym. Pracownicy tych branż są zatem najbardziej zagrożeni utratą pracy. Natomiast sektory usług finansowych i technologii informacyjno-komunikacyjnych charakteryzują się wysoką zdolnością do telepracy, a zatem pracujący w tych sektorach są w mniejszym stopniu narażeni na ryzyko zwolnienia.
-  Gospodarki rynków wschodzących odnotowują znacznie niższe wskaźniki telepracy niż państwa rozwinięte. Różnice te utrzymują się we wszystkich sektorach.
-  Możliwość wykonywania pracy w formie telepracy zależy również od cech demograficznych. Pracownicy poniżej 30. r.ż. mają znacznie mniejsze szanse na telepracę niż ich starsi koledzy powyżej 60. r.ż. Różnica ta jest związana z rozwojem kariery zawodowej w cyklu życia, ponieważ starsi pracownicy częściej zajmują stanowiska kierownicze.
-  Wielkość firmy, rodzaj umowy, poziom umiejętności i wynagrodzenia również odgrywają znaczącą rolę w określaniu możliwości telepracy. Pracownicy mniejszych firm mają mniejsze szanse na telepracę niż zatrudnieni w większych firmach. Ponadto osoby pracujące na pół etatu rzadziej niż pracownicy zatrudnieni na pełny etat mogą realizować swoje obowiązki w formie telepracy. Z badania wynika również, że pracownicy bez wyższego wykształcenia i ci o niskich zarobkach są bardziej narażeni na zwolnienia, ponieważ przeważnie wykonują zajęcia mniej podatne na telepracę.
-  Ponad 97 mln pracowników w 35 krajach objętych badaniem jest w wysokim stopniu zagrożonych zwolnieniem lub przymusowym

urlopem (w samych Stanach Zjednoczonych liczba ta wynosi ponad 21 mln miejsc pracy). Najbardziej dotknięty jest sektor zakwaterowania i usług gastronomicznych, w których ponad 17 mln pracowników jest zagrożonych utratą pracy, co odpowiada 47% wszystkich miejsc pracy w tym sektorze.

An Unequal Crisis: The impact of the pandemic on the youth labour market






Charakterystyka raportu

Niniejszy raport przedstawia analizę trendów w udziale ludzi młodych w edukacji i zatrudnieniu w czasie pandemii COVID-19 w Wielkiej Brytanii. Powstał w ramach szerszego projektu, którego celem jest zbadanie wpływu pandemii na rynek pracy młodych oraz znalezienie sposobu na zwiększenie poziomu ich zatrudnienia i zminimalizowanie wykluczenia społecznego w okresie wychodzenia z kryzysu. Raport opiera się na analizie danych Labour Force Survey (LFS) w szczególności obejmujących pierwszy okres kwarantanny (kwiecień – czerwiec 2020 r.) i jego złagodzenie (lipiec – wrzesień 2020 r.). Raport został opublikowany w lutym 2021 r.

Źródło

Institute for Employment Studies/ Youth Futures Foundation/ Blagrave Trust. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

-  Obecnie w Wielkiej Brytanii pracuje o 260 tys. mniej młodych ludzi – jest to prawie połowa (46%) całkowitego spadku zatrudnienia od początku kryzysu, mimo że przed pandemią młodzi ludzie stanowili zaledwie 1/9 wszystkich uczestników rynku pracy.
-  Poziom zatrudnienia w Wielkiej Brytanii najbardziej spadł w grupie wiekowej 16 i 17 lat. Obecnie pracuje o 1/4 mniej ludzi młodych. Tylko 1 na 6 osób w tej grupie wiekowej jest obecnie zatrudniona.
-  Obecnie pracuje o 5% mniej ludzi w wieku 18-24 lata, a ogólny wskaźnik zatrudnienia wynosi 61,2% – to wciąż powyżej poziomu z czasów ostatniej recesji (kiedy to spadł do 56%), ale znacznie poniżej szczytowego poziomu sprzed kryzysu, który wynosił 64%.
-  W efekcie pierwszego zamknięcia aż 1,9 mln ludzi młodych zostało całkowicie zwolnionych z pracy – to prawie połowa (47%) wszystkich młodych pracowników w Wielkiej Brytanii. W przeddzień drugiego lockdownu, 31 października 2020 r., liczba ta spadła do 369 tys., wliczając w to osoby pracujące w zmniejszonym wymiarze godzin.
-  Najbardziej znaczące spadki zatrudnienia w trakcie pandemii pojawiają się w kluczowych momentach przejścia od edukacji do pracy – spadek poziomu zatrudnienia o 2 p.p. wśród osób w wieku 18 lat, o 2-3 p.p. u osób w wieku 20-21 lat i o 4 p.p. osób w wieku 22 lata (choć nieco wyższe jest zatrudnienie osób w wieku 19 lat).

- 📌 Zatrudnienie młodzieży w Wielkiej Brytanii znacznie spadło w tych zawodach i branżach, które najbardziej ucierpiały w wyniku nałożenia ograniczeń związanych z dystansem społecznym (zamknięcie barów i restauracji oraz wpływ na usługi opiekuńcze, rekreację i budownictwo).
- 📌 W branżach turystycznej, rekreacyjnej, opiekuńczej i hotelarsko-gastronomicznej zatrudnienie ludzi młodych spadło o 15% (w porównaniu z 10% spadkiem w tych branżach ogółem).

Closing the GPG in public services in the context of austerity

Charakterystyka raportu

Niniejszy przewodnik opiera się na wynikach projektu dialogu społecznego Unii Europejskiej, badającego wpływ cięć budżetowych na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (GPG – ang. Gender Pay Gap) w usługach publicznych w całej Europie oraz strategii przyjętych przez związki zawodowe w celu rozwiązania problemu nierówności wynagrodzeń. W ramach badania przeprowadzono analizę danych zastanych, analizy deskryptywne oraz analizy statystyczne przy wykorzystaniu danych Eurostatu oraz wyników ankiety Structure of Earnings Survey dostępnych dla krajów UE. Ponadto zrealizowano studia przypadku 21 krajów, które były oparte na analizie desk research oraz indywidualnych wywiadach pogłębionych lub online. Wyniki projektu stanowią poważne ostrzeżenie dla rządów w świetle recesji wywołanej przez pandemię COVID-19. Punktem wyjścia badania są dane świadczące o tym, że cięcia budżetowe w sektorze publicznym, a przede wszystkim zamrożenie płac, miały wpływ na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Raport został opublikowany w styczniu 2021 r.

Źródło

Europejska Federacja Związków Zawodowych Służb Publicznych. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 W latach 2010-2016 zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć zmniejszyło się w sektorze edukacji, zdrowia i pracy socjalnej oraz administracji publicznej i ogólnie było mniejsze niż w sektorze przedsiębiorstw.
- 📌 W 12 z 25 krajów zróżnicowanie wynagrodzenia w sektorze publicznym wzrosło w latach 2007-2011. Należy zaznaczyć, że we wszystkich tych krajach dokonano znacznych cięć w sektorze publicznym.
- 📌 Średnia nieskorygowana zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć w sektorze publicznym w całej UE-28 w latach 2007-2018 wzrosła podczas recesji i dopiero niedawno sytuacja zaczęła się poprawiać. Wskaźnik ten wzrósł z 10,7% w 2007 r. do 13,1% w 2010 r., osiągając szczyt na poziomie 13,4% w 2012 r. Wzrost średniej w latach 2010-2012 sugeruje wpływ polityki oszczędnościowej. W kolejnych latach dane wskazują na ożywienie. W 2018 r. wskaźnik ten wyniósł 11,2%.

- 📌 Średnia nieskorygowana GPG w trzech podsektorach usług publicznych w latach 2008-2017 potwierdza, że w większości krajów GPG są najwyższe w sektorze ochrony zdrowia i pracy socjalnej, zdominowanym przez kobiety, a najniższe w administracji publicznej.
- 📌 W Bułgarii, na Węgrzech i w Rumunii GPG są konsekwentnie wyższe niż w sektorze prywatnym, chociaż na Węgrzech różnica ta zmniejsza się od 2014 r. (a w 2017 r. zmniejszyła się również w Rumunii).
- 📌 Statystyki pokazują, że różnica w liczbie godzin pracy mężczyzn i kobiet zmniejszyła się w latach 2008-2018 we wszystkich badanych krajach.
- 📌 W wielu krajach nastąpił spadek odsetka mężczyzn zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin w usługach publicznych. W Niemczech, Włoszech i Luksemburgu można to powiązać ze zmniejszeniem GPG w ramach cięć budżetowych.

Reshaping Work. Advancing Quality of Work & Working Conditions for Workers in the Diverse Forms of Employment

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport koncentruje się na trzech głównych obszarach, które zasługują na uwagę i mogą stanowić podstawę rozwiązań politycznych. Są to: (1) dostęp do dobrej jakości pracy; (2) ochrona socjalna, prawa i świadczenia oraz (3) umiejętności i rozwój kariery. W ramach badania przeprowadzono analizę danych zastanych, analizy eksperckie, warsztaty z udziałem przedstawicieli KE. Zebrane wyniki mogą stać się pierwszym krokiem w kierunku trwałego wysiłku na rzecz poprawy warunków pracy i zatrudnienia pracowników. Raport został opublikowany w styczniu 2021 r.

Źródło

Future of Work Project/ Multistakeholder Dialogue. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 Rośnie liczba różnorodnych form zatrudnienia: praca tymczasowa, praca agencyjna, praca za pośrednictwem platform internetowych i aplikacji mobilnych oraz inne wielostronne stosunki pracy poza pełnoetatowymi umowami na czas nieokreślony. Obecnie taką pracę wykonuje 40% pracowników w UE.
- 📌 Europejski pracownik przeciętnie zmienia pracę 10 razy w ciągu swojej kariery zawodowej.
- 📌 Chociaż niektóre rodzaje pracy, takie jak za pośrednictwem platform internetowych i aplikacji mobilnych (np. Uber), są nadal uważane za marginalne (uważa się, że dla 1-2% siły roboczej stanowi to główne źródło zarobkowania, a okazjonalne dla 10%), jest to rosnący trend, który zasługuje na uwagę.
- 📌 35% z 745 respondentów wykonujących pracę za pośrednictwem platform w krajach OECD odpowiedziało, że platformy, z którymi współpracują, podjęły działania w celu udzielenia im pomocy w czasie

pandemii, a nieco mniej niż połowa z tej liczby (44%) stwierdziła, że jest z nich zadowolona. Niektórzy zgłosili niezadowolenie z liczby zapewnionych im środków ochrony osobistej.

- 📌 W czasie pandemii wielu pracowników zaobserwowało negatywne skutki odizolowania dla swojego zdrowia psychicznego i zgłosiło, że okresy kwarantanny były jednymi z najbardziej stresujących w ich karierze zawodowej.
- 📌 Wśród osób pracujących na zlecenie 25% z 1300 ankietowanych osób wskazało brak interakcji z kolegami jako jedno z największych wyzwań zawodowych.

Improving the Quality of Non-Formal Adult Learning: Learning from European Best Practices on Quality Assurance

Charakterystyka raportu

Niniejsze sprawozdanie, starające się odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób można podnieść jakość w dziedzinie kształcenia dorosłych, zawiera przegląd systemów zapewniania jakości w całej Europie, podkreślając cechy ich wdrażania, struktury zarządzania i czynniki sukcesu. W szczególności badanie koncentruje się na pozaformalnym kształceniu dorosłych, które nie prowadzi do uzyskania formalnych kwalifikacji uznawanych przez władze oświatowe. W raporcie opracowano drzewo decyzyjne dotyczące zapewniania jakości w kształceniu dorosłych, aby wesprzeć proces podejmowania decyzji przez rządy planujące reformy krajowych systemów zapewniania jakości. Wnioski i rekomendacje zaprezentowane w sprawozdaniu oparto na analizie danych zastanych. Raport został opublikowany w lutym 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 📌 We wszystkich krajach OECD kształcenie pozaformalne odgrywa wiodącą rolę w podnoszeniu kwalifikacji osób dorosłych, w szczególności tych o niskim poziomie umiejętności, które zazwyczaj niechętnie wchodzi na formalną ścieżkę kształcenia. Badania pokazały, że w każdym dowolnym roku ok. 40% dorosłych uczestniczy w co najmniej jednym szkoleniu pozaformalnym, podczas gdy w szkoleniu formalnym – zaledwie 8%.
- 📌 W wielu krajach brak równowagi między podażą a popytem na umiejętności prowadzi do ich znacznego niedopasowania do rynku pracy. Aż 3 na 5 pracowników w krajach OECD wykonuje pracę, która nie pozwala na optymalne wykorzystanie ich umiejętności. Jednocześnie duża liczba pracodawców zgłasza problem, że kompetencje kandydatów do pracy nie odpowiadają im potrzebom.

COVID-19: A tale of two service sectors

Charakterystyka publikacji artykułu

Niniejszy artykuł skupia się na ocenie wpływu kryzysu związanego z pandemią COVID-19 na zatrudnienie, w tym negatywnych skutków w różnych sektorach i dla różnych kategorii pracowników. Wnioski zaprezentowane w artykule oparto na analizie danych statystycznych Eurostatu oraz Labour Force Survey. Artykuł został opublikowany w lutym 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z publikacji

- Większy odsetek pracowników przeszedł w stan nieaktywności niż bezrobocia, całkowicie opuszczając rynek pracy.
- Wielu pracowników korzystających z programów tymczasowych zwolnień i skróconego czasu pracy z powodu zamknięcia przedsiębiorstw pozostaje oficjalnie zatrudnionych, ale nie pracowało przez większą część ostatniego roku. Nawet w przypadku osób, które kontynuowały pracę od marca 2020 r., średni czas pracy zmniejszył się wraz z nieuniknionym osłabieniem aktywności gospodarczej spowodowanym zamknięciami.
- Poziom zatrudnienia w UE-27 był w II kw. 2020 r. o około 6 mln niższy (nieco ponad 3%), niż można by oczekiwać na podstawie tendencji wzrostowej. Miało to miejsce w pierwszym okresie pandemii, w zaledwie jednym kwartale, ale doprowadziło do zlikwidowania tylu miejsc pracy, ile globalny kryzys finansowy zlikwidował w ciągu 2 lat.
- Udział pracowników UE niepracujących w żadnym tygodniu – z powodu urlopu wypoczynkowego, choroby itp. – w II kw. 2019 r. wynosił ok. 7%. W II kw. 2020 r. odsetek ten wzrósł ponad dwukrotnie – do 17%, co oznacza, że 1/6 pracowników w ogóle w tym czasie nie pracowała. Z kolei ci, którzy pracowali, wykonywali pracę średnio o godzinę krócej tygodniowo.
- W wyniku pandemii najbardziej ucierpiały sektory usług oparte na kontaktach społecznych. Najbardziej dotknięta kryzysem jest branża hotelarska. W ciągu 12 miesięcy poprzedzających II kw. 2020 r. zatrudnienie w tym sektorze zmniejszyło się o prawie 1/4. Nieco ponad połowa pozostałych pracowników sektora przebywała na urlopie w ciągu kwartału, a ci, którzy kontynuowali pracę, pracowali średnio o 5,4 godziny krócej niż w zwyczajowym tygodniu pracy. Dane te implikują redukcję płatnych godzin pracy o około 2/3.
- Z kolei znaczny wzrost zatrudnienia i mniejszą liczbę zwolnień odnotowano w telekomunikacji, programowaniu komputerowym, doradztwie, działalności nadawczej i usługach informacyjnych. Zdolność utrzymania zatrudnienia była wspierana przez możliwość pracy zdalnej w tych sektorach.

- 📌 W czasie pandemii COVID-19 spadek zatrudnienia był najbardziej gwałtowny w przypadku niskopłatnych miejsc pracy. Dobrze płatna praca jest stosunkowo dobrze chroniona przed najgorszymi skutkami recesji.
- 📌 Utratę miejsc pracy najdotkliwiej odczuły kobiety pracujące w sektorach usług m.in. w branży hotelarskiej, gastronomii.
- 📌 W czasie kryzysu wyraźny stał się podział na pracowników „zdalnych”, których praca nadaje się do wykonywania w formie telepracy, i pozostałych, w tym wielu „podstawowych”, dla których telepraca w dużej mierze nie jest rozwiązaniem. Tendencja ta prawdopodobnie utrzyma się również po kryzysie.

Shaping a new labour market for the post-pandemic economy

Charakterystyka publikacji


Autorzy artykułu opisują zmiany w strukturze zatrudnienia spowodowane skutkami pandemii COVID-19. Na podstawie analizy danych statystycznych dostępnych dla krajów OECD wskazują, w jaki sposób w najbliższej perspektywie zmieni się rynek pracy, a w szczególności – które czynniki przyczynią się do powstania nowych miejsc pracy i jakim wyzwaniom będzie musiał sprostać pracownik, aby dostosować się do nowych warunków. Artykuł został opublikowany w styczniu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z publikacji

- 📌 Prognozy dotyczące tworzenia miejsc pracy w ciągu najbliższych 5 lat są nadal wyższe niż te dotyczące utraty miejsc pracy.
- 📌 Oczekuje się, że nowe miejsca pracy powstaną w związku ze zmieniającymi się wzorcami popytu i wykorzystaniem nowych technologii w sektorach, takich jak zielona gospodarka, usługi opiekuńcze i sektor edukacji, a także nowe stanowiska w zakresie wykorzystania danych i sztucznej inteligencji we wszystkich branżach i sektorach.
- 📌 Prawie 1/5 pracowników w krajach OECD doświadczyło skróconego czasu pracy.
- 📌 Szacuje się, że do 2025 r. 50% obecnie zatrudnionych pracowników będzie wymagało przekwalifikowania, aby sprostać potrzebom zmieniającego się rynku pracy. Z punktu widzenia przedsiębiorstw takie działania przynoszą wyraźny zwrot z inwestycji – 2/3 pracodawców spodziewa się, że zwrócą się one w ciągu roku.
- 📌 W krajach OECD pracownicy zajmujący stanowiska, które są w wysokim stopniu zagrożone automatyzacją, są o 30 p.p. mniej skłonni do uczestnictwa w uczeniu się dorosłych niż ich koledzy na stanowiskach cechujących się niskim ryzykiem automatyzacji.

- 
- ❏ Kryzys doprowadził do pięciokrotnego wzrostu liczby pracodawców oferujących swoim pracownikom możliwości uczenia się przez internet oraz do czterokrotnego wzrostu liczby osób poszukujących możliwości uczenia się przez internet z własnej inicjatywy.
 - ❏ Kryzys nie dotknął wszystkich w równym stopniu. Jego skutki są najbardziej odczuwalne wśród kobiet, młodzieży, mniejszości etnicznych i pracowników o niskich dochodach.



Instytut Analiz Rynku Pracy

ul. Żelazna 59, lok. 203

00-848 Warszawa

tel.: 22 101 39 90, fax: 22 466 87 60

biuro@iarp.edu.pl

IARP.EDU.PL