

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań



Maj 2020

O Raporcie

Niniejszy raport jest kolejnym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu, w przypadku niniejszego wydania – od 23 kwietnia 2020 r. do 20 maja 2020 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, ze zrozumiałych względów odnoszące się głównie do zmian na rynku wywołanych pandemią koronawirusa (COVID-19). Odpowiedzą polskiego rządu na spowodowany nią kryzys gospodarczy są kolejne wersje tzw. tarczy antykryzysowej. 31 marca weszła w życie „Tarcza 1.0” (Dz. U. poz. 568), 17 kwietnia br. – „Tarcza 2.0” (Dz. U. poz. 695), 16 maja br. – „Tarcza 3.0” (Dz.U. poz. 875).

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

UE-19 – kraje strefy euro

IT – technologie informacyjne

ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne

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

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

r.ż. – rok życia

Raport przygotowany przez:

Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

ul. Zbyszka Cybulskiego 3, 00-727 Warszawa

<https://iarp.edu.pl>

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

Streszczenie

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

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2020 r. wyniosła 5,7%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,3 p.p.
- Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że **w kwietniu 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 964,8 tys. bezrobotnych** (o 55,4 tys. więcej niż miesiąc wcześniej).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2020 r. wyniosło 5285,01 zł.** Wynagrodzenie w kwietniu 2020 r., w porównaniu z marcem 2020 r., zmalało o 3,7 p.p., a w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wzrosło o 1,9 p.p.
- **W kwietniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 57,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 20,2 tys. ofert (o 26%) mniej niż w marcu 2020 r.
- **Lawinowo rośnie liczba wniosków o pomoc składanych przez przedsiębiorców w ramach tzw. tarczy antykryzysowej.** W pierwszej połowie maja br. odnotowano ich 3,17 mln², co oznacza ponad dwukrotne zwiększenie liczby wniosków w porównaniu ze stanem w połowie kwietnia br.³
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w marcu 2020 r. wyniósł 6,6%, a dla strefy euro (UE-19) – 7,4%.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%**⁴.
- Szacuje się, że w drugiej połowie kwietnia br. **pełne lub częściowe wyłączenie dotyczyło 67% pracowników na świecie**, co oznacza 14% spadek w porównaniu z pierwszą częścią kwietnia (01.04.2020 r. – 81%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce
Europejski rynek pracy
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

² Stan na 07.05.2020 r.

³ Na 18.04.2020 r. było to 1,3 mln.

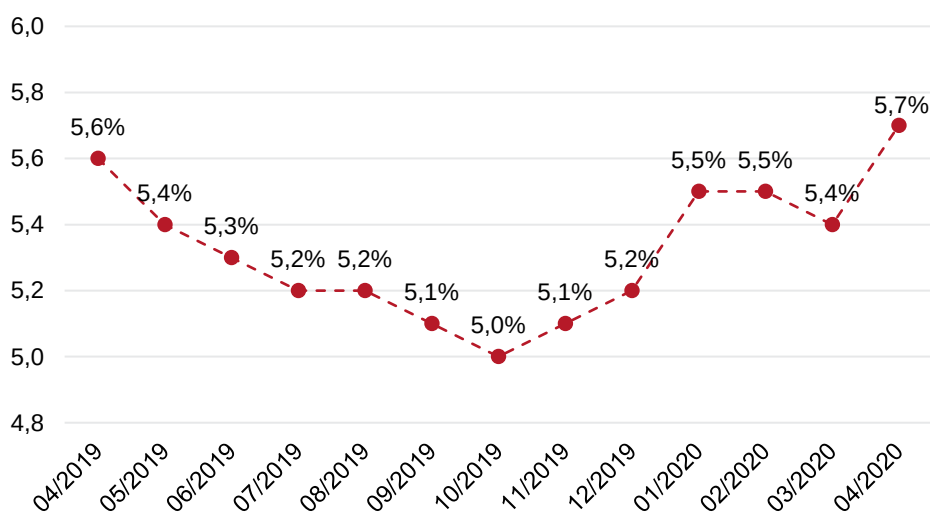
⁴ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w końcu kwietnia 2020 r. wyniosła **5,7%**

Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec kwietnia 2020 r. w porównaniu z marcem wzrosła o 0,3 p.p. i wyniosła 5,7%. W porównaniu z kwietniem 2019 r. wartość wskaźnika wzrosła o 0,1 p.p. (Wykres 1).

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

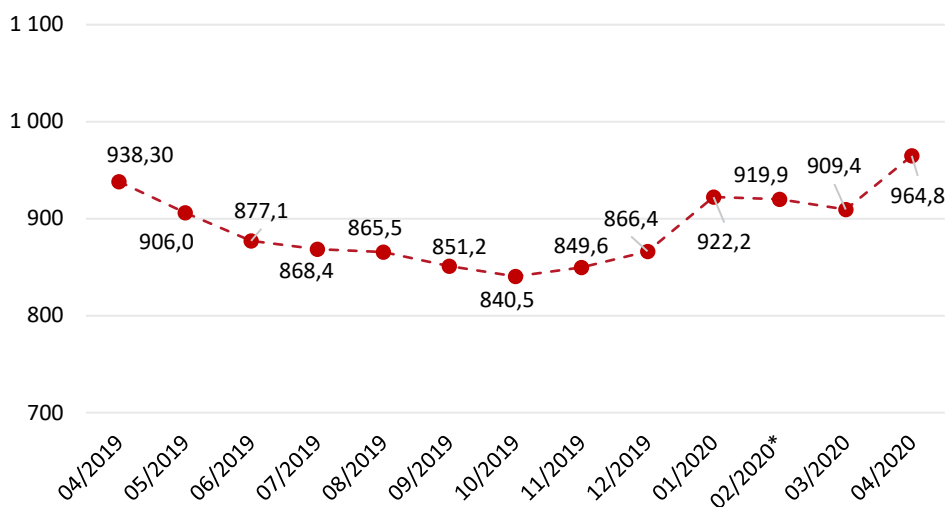


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRPiPS**, data dostępu 11.05.2020.

W kwietniu 2020 r. we wszystkich województwach nastąpił wzrost stopy bezrobocia. Najsilniejszy był w województwach: warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim, gdzie bezrobocie wzrosło o 0,6 p.p., najniższy w województwach: mazowieckim i wielkopolskim – o 0,2 p.p. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,0%), podkarpackim (8,6%), świętokrzyskim (8,3%) i kujawsko-pomorskim (8,2%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,3%), śląskim (4,1%), mazowieckim i małopolskim (w obu województwach 4,7%).

W końcu kwietnia 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 964,8 tys. bezrobotnych. W porównaniu z marcem 2020 r. ich liczba wzrosła o 55,4 tys. osób, tj. o 6,1%, natomiast w porównaniu z kwietniem 2019 r. była wyższa o 26,5 tys., tj. o 2,8% r/r (Wykres 2).

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

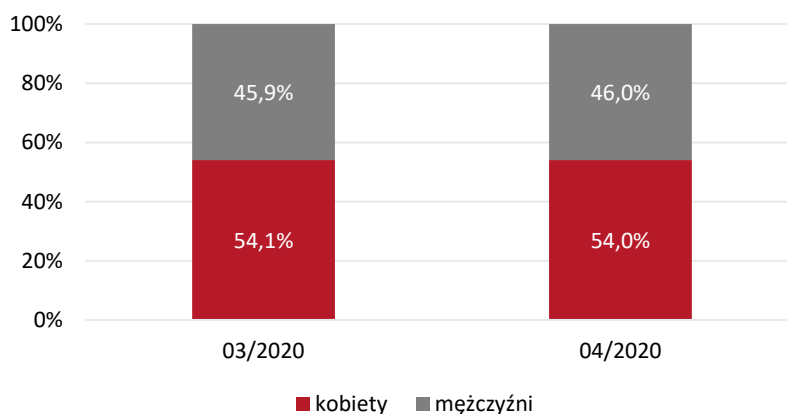


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRPiPS**, data dostępu 11.05.2020.

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

Wykres 3. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w marcu i kwietniu 2020 r.

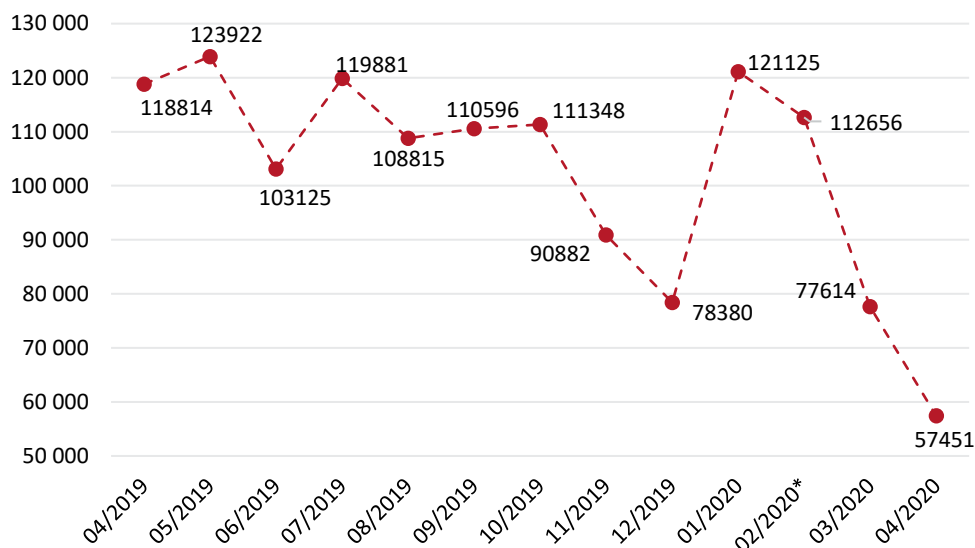


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 11.05.2020.

Według wstępnych danych MRPiPS w kwietniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 57,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 20,2 tys. ofert (o 26,0%) mniej niż w marcu 2020 r. (Wykres 4). Mimo panującej epidemii są branże, w których brakuje rąk do pracy. Najwięcej ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy w kwietniu przeznaczonych było dla pakowaczy ręcznych, robotników wykonujących prace proste

w przemyśle, magazynierów, sprzedawców, pomocniczych robotników budowlanych, robotników magazynowych i gospodarczych.

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie kwiecień 2019 r. – kwiecień 2020 r. (tys.)

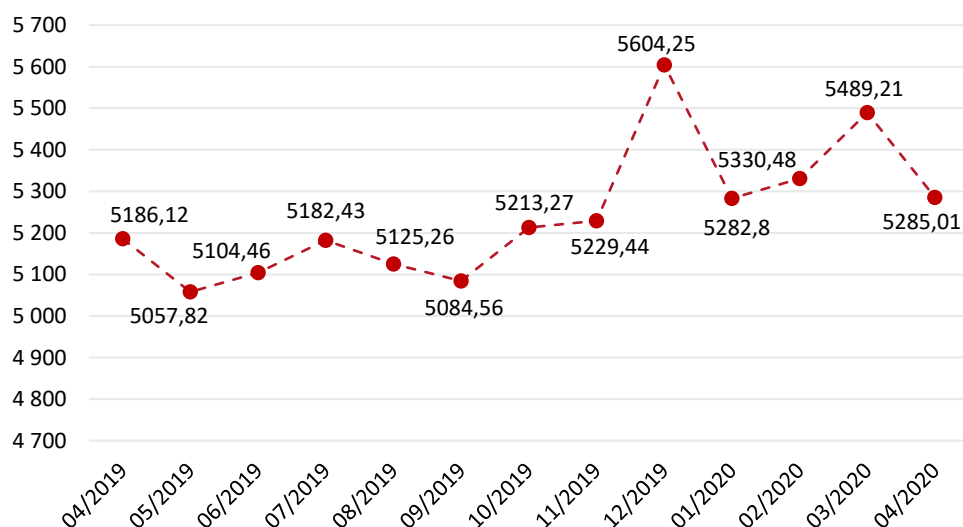


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2020 r. wyniosło 5285,01 zł (Wykres 5) i w porównaniu z marcem 2020 r. spadło o 3,7 p.p., natomiast r/r wzrosło o 1,9 p.p.

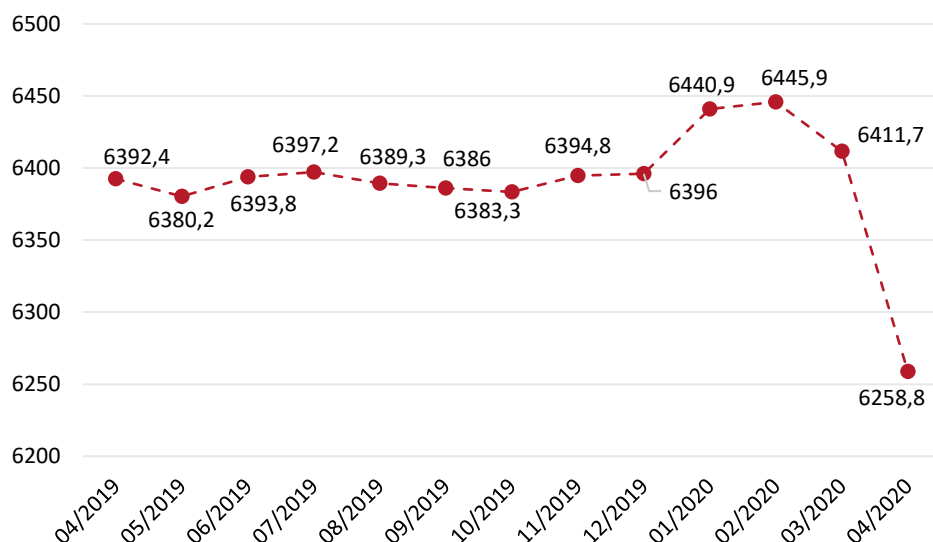
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie kwiecień 2019 r. – kwiecień 2020 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 20.05.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2020 r. wyniosło 6258,8 tys. osób. W porównaniu z marcem 2020 r. zatrudnienie było niższe o 2,4 p.p. i o 2,1 p.p. r/r. (Wykres 6).

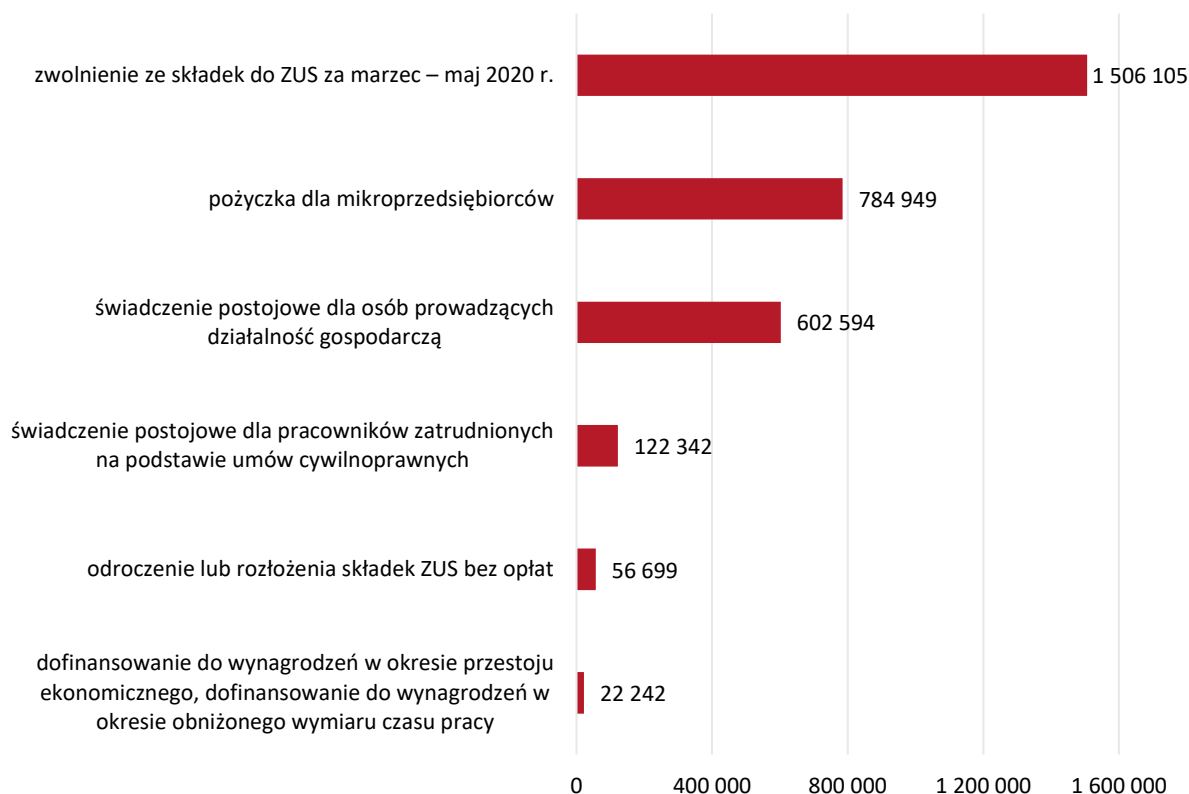
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie kwiecień 2019 r. – kwiecień 2020 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 20.05.2020.

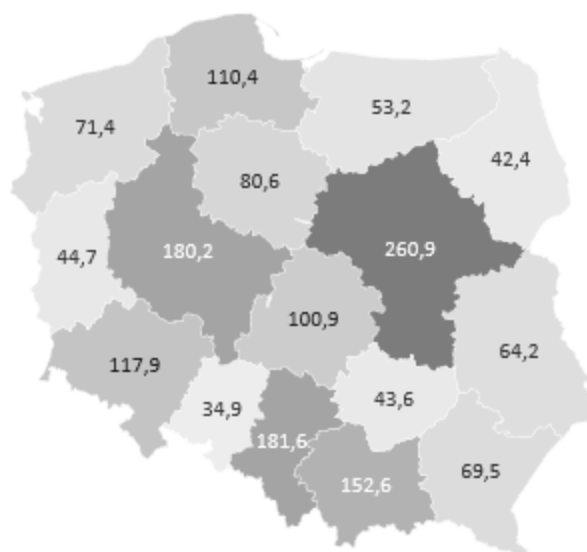
Pakiet wsparcia dla gospodarki, który ma przeciwdziałać skutkom epidemii koronawirusa, przewiduje różnego rodzaju rozwiązania, m.in. zwolnienia ze składek do ZUS za marzec, kwiecień i maj 2020 r., niskooprocentowane pożyczki do 5 tys. zł dla mikroprzedsiębiorców, świadczenia postojowego dla osób prowadzących działalność gospodarczą i pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Ogólnym celem tych działań jest zmniejszenie obciążeń finansowych przedsiębiorców powstałych w związku z pandemią, jak również utrzymanie płynności finansowej. W zależności od różnych czynników, w tym m.in. stanu zatrudnienia, poziomu obrotów, czy wielkości przedsiębiorstwa, tarcza antykryzysowa przewiduje rozmaite formy pomocy. Według danych **MRPiPS** liczba złożonych wniosków o skorzystanie z rozwiązań oferowanych przez tarczę antykryzysową wyniosła 3,17 mln, w tym liczba złożonych wniosków o zwolnienie z obowiązku opłacania składek ZUS wyniosła 1506 tys. Mikroprzedsiębiorcy złożyli 785 tys. wniosków o przyznanie pożyczki, z kolei osoby samozatrudnione oraz pracownicy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych złożyli 603 tys. i 122,3 tys. wniosków odpowiednio⁵. Szczegółowe dane przedstawia Wykres 7.

⁵ Stan na 07.05.2020 r.

Wykres 7. Liczba złożonych wniosków wg oferowanych rozwiązań

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, dostęp 11.05.2020 r.

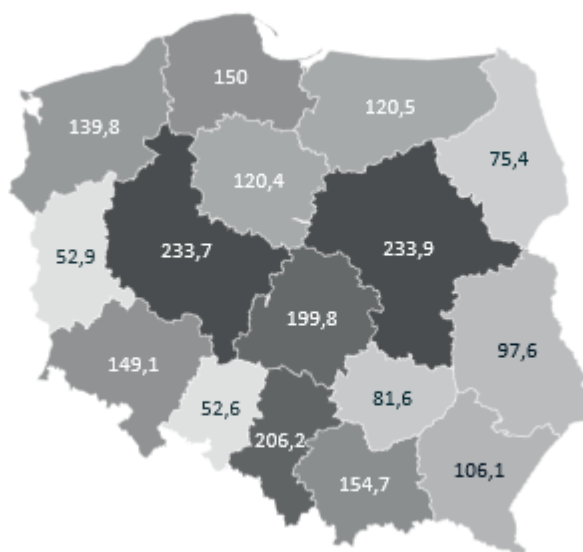
Instrumentem wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej, o który przedsiębiorcy wnioskują najczęściej, jest zwolnienie z obowiązku opłacania należności z tytułu składek ubezpieczeniowych – kwota zwolnień z tego tytułu wynosi już 1,61 mld zł (stan na 11 maja 2020 r.) (Wykres 8).

Wykres 8. Kwota zwolnień z obowiązku opłacania składek ZUS wg województw (mln zł)

Źródło: pracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, dostęp 12.05.2020 r.

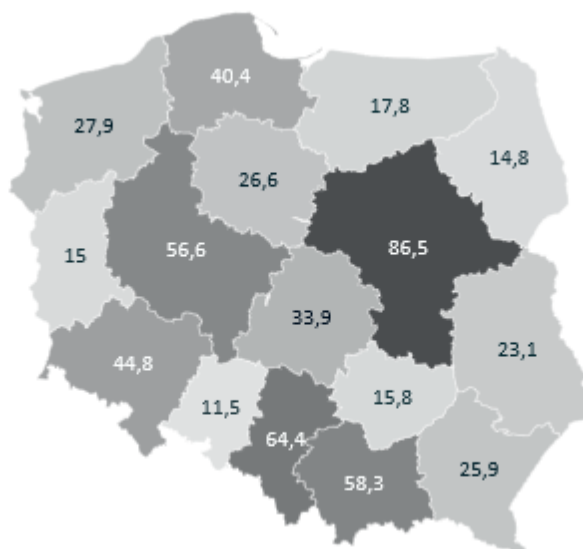
Mikroprzedsiębiorcom przyznano blisko 436,5 tys. pożyczek na łączną kwotę niemal 2,17 mld zł⁶ (Wykres 9).

Wykres 9. Tarcza antykryzysowa. Kwota przyznanych pożyczek dla mikroprzedsiębiorców wg województw (mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, dostęp 12.05.2020.

Wykres 10. Tarcza antykryzysowa. Kwota wypłaconego świadczenia postojowego dla samozatrudnionych i pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych wg województw (mln zł)



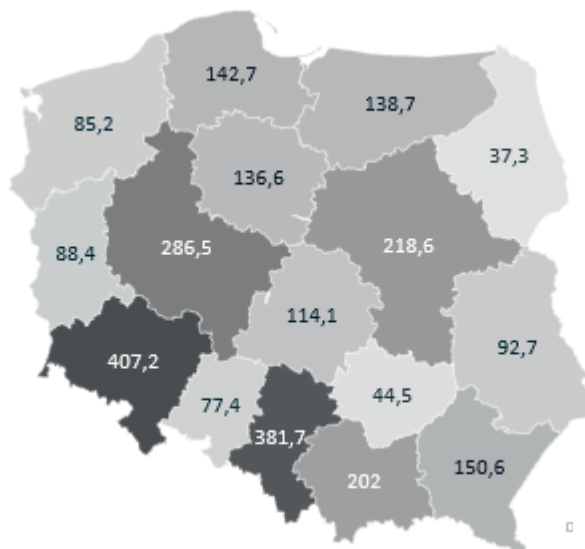
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, dostęp 12.05.2020.

Kolejnym instrumentem wsparcia dla przedsiębiorców są środki z Europejskiego Funduszu Społecznego, pozwalające na dofinansowanie pensji i składek pracowników w firmach, którym spadły obroty. W Polsce łączna kwota dofinansowania do wynagrodzeń z Funduszu

⁶ Stan na 11 maj 2020 r.

Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) to – według stanu na 11 maja 2020 – już ponad 2,6 mld zł (Wykres 11).

Wykres 11. Tarcza antykryzysowa. Wsparcie udzielane firmom na ochronę miejsc pracy wg województw (mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, dostęp 12.05.2020.

Europejski rynek pracy

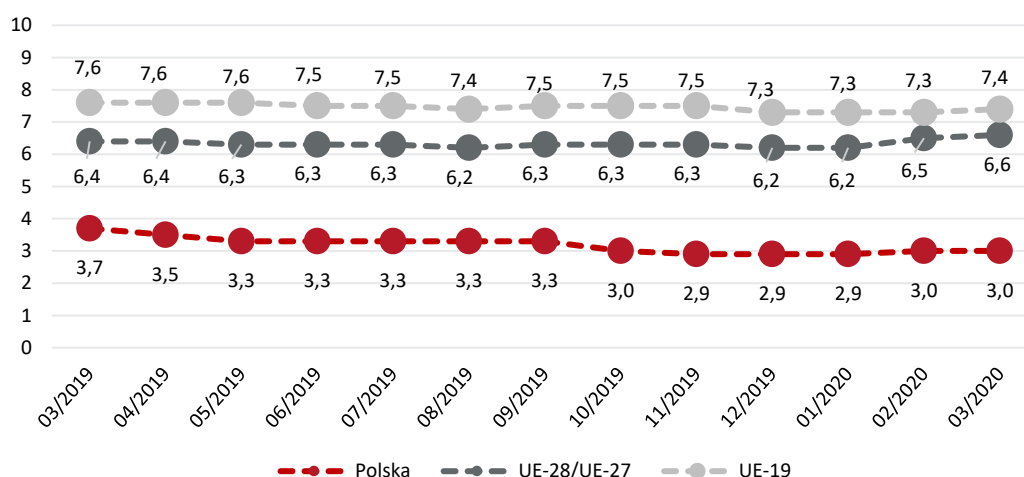
**Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w marcu 2020 r.
wyniósł 6,6%**

Według najnowszych danych Eurostatu⁷ wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w marcu 2020 r. wyniósł 6,6%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p. wobec poprzedniego miesiąca. W marcu państwa członkowskie zaczęły wprowadzać wiele ograniczeń w funkcjonowaniu gospodarek, by zapobiegać rozprzestrzenianiu się COVID-19.

Stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w marcu 2020 r. wyniosła 7,4%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p. w porównaniu z lutym 2020 r. oraz spadek o 0,3 p.p. r/r.

W Polsce w marcu 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,0% i pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem (Wykres 12).

Wykres 12. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie marzec 2019 r. – marzec 2020 r.⁸



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 14.05.2020.

W marcowym rankingu Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (14,5%), we Włoszech i Francji (8,4%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,0%), Niemczech (2,9%) i w Polsce (3,0%). Brak danych dotyczących stopy bezrobocia dla Estonii, Grecji, Portugalii i Węgier (Wykres 13).

W marcu 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 15,2% w UE-27 i 15,8% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 14,9% i 15,5% w lutym 2020 r.

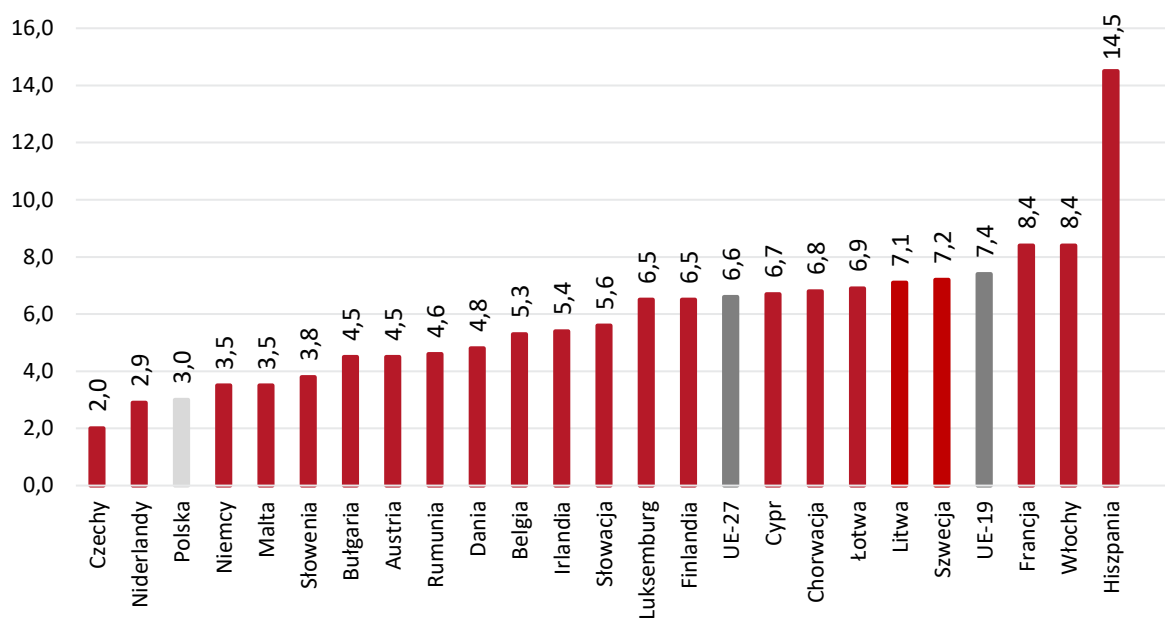
W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,6%),

⁷ Data dostępu 14.05.2020 r.

⁸ Dane wyrównane kwartalnie.

Czechach (6,2%) i Niderlandach (6,3%), a najwyższe – w Hiszpanii (33,1%) i we Włoszech (28,0%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 8,1%.

Wykres 13. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-27 w marcu 2020 r. (%)*



*Brak danych dla Estonii, Grecji, Portugalii i Węgier.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 14.05.2020.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁹

- Na polskim rynku pracy maleje liczba publikowanych ogłoszeń o pracę na portalach internetowych typu pracuj.pl. W okresie 10-30 kwietnia 2020 r. pracodawcy opublikowali na pracuj.pl około 36,6 tys. nowych ofert pracy, czyli o 24,4% mniej w stosunku do analogicznego okresu 2019 r.
- Ponad połowa ofert pracy w kwietniu 2020 r. była skierowana do pracowników fizycznych. Spada natomiast popyt na pracę umysłową (47% wobec 72% rok wcześniej)
- W obliczu kryzysu związanego z pandemią pracodawcy najczęściej wprowadzali stan nadzwyczajnych oszczędności (blisko 67%), angażowali rezerwy kapitału (60%), obniżali wynagrodzenia pracownikom (30%), brali pożyczkę w banku (11%). Około 20% badanych dokonało niewielkiej redukcji zatrudnienia – dotknęło to głównie pracowników sezonowych lub emerytów posiadających inne źródła utrzymania.
- Przedsiębiorcy deklarują zainteresowanie instrumentami tzw. tarczy antykryzysowej. Najczęściej korzystano z rozwiązań kierowanych do mikroprzedsiębiorstw, w tym możliwości zawieszenia składek ZUS oraz pożyczki z urzędu pracy. Niemniej jednak w opinii przedsiębiorców najlepszym rozwiązaniem jest szybki powrót do względnej normalności.
- Odsetek pracownicy mieszkających w krajach, w których zalecane lub wymagane jest pełne lub częściowe wyłączenie z rynku pracy związane z pandemią COVID-19, zmniejszył się z 81% (stan na 1 kwietnia br.) do 68% w połowie kwietnia 2020 r.
- Około 47 mln pracodawców (54% wszystkich pracodawców na świecie) i 389 mln samozatrudnionych prowadzi działalność gospodarczą w najbardziej dotkniętych sektorach, czyli: produkcji; zakwaterowania i usług gastronomicznych; handlu hurtowego i detalicznego oraz nieruchomości i handlu usługami.
- Ponad 1/4 Europejczyków deklaruje, że straciła tymczasowo (23%) lub na stałe (5%) zatrudnienie. Wśród Polaków tymczasową utratę pracy zadeklarowało 22%, a stałe zwolnienie – 9%.

Polski rynek pracy
w obliczu pandemii
koronawirusa

Polscy przedsiębiorcy
w obliczu pandemii
koronawirusa

Globalny rynek pracy
w obliczu pandemii
koronawirusa

⁹ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Rynek pracy w czasie COVID-19

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy, pod kątem zawartych w nich zachęt i wymagań, opublikowanych na portalach pracuj.pl i olx.pl w okresie 10-30 kwietnia 2019 i 10-30 kwietnia 2020 r. Dane zostały zebrane na podstawie losowej próby 750 ofert.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Według obliczeń autorów raportu w okresie 10-30 kwietnia 2020 r. na portalu pracuj.pl pracodawcy opublikowali około 36,6 tys. nowych ofert pracy. Jest to o 11,8 tys. ofert (24,4%) mniej niż w analogicznym okresie 2019 r.
- Na portalach pracuj.pl oraz olx.pl w kwietniu 2020 r. codziennie pojawiało się średnio 3,76 tys. nowych ofert pracy.
- Ponad połowa ofert pracy w kwietniu 2020 r. była skierowana do pracowników fizycznych. Natomiast spada popyt na pracę umysłową – odsetek tych ofert zmniejszył się z 72 do 47% r/r.
- Oferty pracy zmieniły się pod względem atrakcyjności dla pracownika. Pracodawcy obiecują kandydatom średnio o jeden benefit mniej niż rok temu. Jest to również o jedno udogodnienie mniej niż w ofertach marcowych.
- W kwietniu odsetek ofert proponujących wysokie wynagrodzenie w porównaniu z marcem 2020 r. spadł o 15%. Tylko 36% (spadek o 7%) nowych pracowników może liczyć na szkolenia w firmie, a pakiet medyczny i sportowy otrzyma odpowiednio tylko około 32% (spadek o 11%) i 29% (spadek o 15%) nowych pracowników.
- W ofertach pracy widać wzrost oczekiwań wobec kandydatów. W kwietniu oczekiwano spełnienia średnio 4,9 wymagań – to wzrost z 4,6 w marcu 2020 r. Wzrósł przede wszystkim odsetek pracodawców wymagających określonego doświadczenia (wzrost z 50 do 62%). Zmalało natomiast znaczenie dyspozycyjności (spadek z 32 do 26%).

Badanie Konfederacji Lewiatan

Charakterystyka raportu

Celem raportu – sporządzonego na podstawie badania przeprowadzonego w dniach 27- 30 kwietnia 2020 r. na próbie 302 przedsiębiorców – było sprawdzenie, jak firmy radzą sobie w pierwszym miesiącu uruchomienia tarczy antykryzysowej i czy oferowana pomoc okazała się adekwatna do oczekiwań.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Konfederacja Lewiatan. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W zdecydowanej większości firm sposobem na radzenie sobie w trudnej sytuacji było wprowadzenie nadzwyczajnych oszczędności (blisko 67%), a następnie zaangażowanie rezerwy kapitału (60%). 30% firm musiało obniżyć pracownikom wynagrodzenie, a blisko 11% skorzystało z pomocy banku.
- Niespełna 20% badanych dokonało niewielkiej redukcji zatrudnienia, głównie wśród pracowników sezonowych lub emerytów posiadających inne źródła utrzymania. 11,5% firm musiało zredukować zatrudnienie o ponad 10%, przy czym w większości były to firmy małe (20%) i średnie (16%). Zwolnienia grupowe dotyczyły zaledwie 7,5% dużych firm.
- Firmy deklarują zainteresowanie różnymi instrumentami tarczy antykryzysowej, choć dziś w ich opinii bezwzględnie najlepszym rozwiązaniem jest szybki powrót do względnej normalności.
- Najbardziej dostępne były instrumenty kierowane do mikroprzedsiębiorstw, czyli zawieszenie składek ZUS oraz pożyczki z urzędu pracy, z których też najczęściej korzystano. O taką formę pomoc wystąpiło odpowiednio 67% i 58% mikro- i małych firm.
- Dla dużego i średniego biznesu ogromne znaczenie mieć będzie możliwość elastycznego korzystania z własnego potencjału (VAT i inne podatki, elastyczne prawo pracy), a w następnej kolejności potrzebne są rozwiązania kosztowe – przede wszystkim ułatwienia w zawieszeniu lub odroczeniu płatności składek ZUS, podatków oraz elastyczny czas pracy i dopłaty do wynagrodzeń z FGŚP.
- Firmy wskazały na przyszłe znaczenie niektórych rozwiązań w prawie pracy. 18% widzi pilną potrzebę wdrożenia elastycznego czasu pracy i kont czasu pracy. Te postulaty są najistotniejsze dla średniego i dużego biznesu.

- Podobnie blisko 18% firm uważa, że w perspektywie kolejnych miesięcy konieczne będzie zawieszenie ograniczeń w zatrudnieniu na czas określony, przy czym na rozwiązanie to wskazuje aż 26% firm małych, 30% firm średnich i 24% firm dużych.
- Część firm, zwłaszcza dużych i średnich, wskazuje także na konieczność zniesienia ograniczeń związanych z możliwością zawierania umów o pracę tymczasową (ok. 8% respondentów).

Sytuacja polskich przedsiębiorstw i rynku pracy po lockdownie

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia sytuację przedsiębiorstw i rynku pracy w czasie epidemii koronawirusa. Opracowanie zawiera m.in. wyniki badań w zakresie popytu na pracę w marcu i kwietniu, aktualnej sytuacji finansowej firm – w tym liczby nowych zamówień, trudności w regulowaniu własnych zobowiązań, problemów z egzekwowaniem płatności od kontrahentów oraz planów dotyczących zmiany poziomu wynagrodzeń i zatrudnienia.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W marcu 2020 r. liczba nowych ofert ogłoszonych w serwisie pracuj.pl spadła o 35% względem marca 2019 r. W kwietniu (1-15) liczba nowych ofert pracy w serwisie pracuj.pl spadła o 39% względem kwietnia 2019 r.
- Największe spadki w liczbie nowo otwartych rekrutacji dotyczyły pracy w hotelarstwie, gastronomii i turystyce (-76%), zdrowiu, urodzie i rekreacji (-63%), a także transporcie i spedycji (-68%). Względnie najmniejsze spadki były w sprzedaży (-12%), badaniach i rozwoju (-16%) oraz w finansach i ekonomii (-19%).
- 61% przedsiębiorstw odnotowało spadek przychodów w początku kwietnia względem początku marca. Największy udział w tej grupie ma sektor handlu (71%), a najmniejszy – produkcja (53%). Największy spadek sprzedaży zanotowały mikrofirmy, gdzie 7 na 10 podmiotów deklaruje spadek sprzedaży.
- W pierwszej połowie kwietnia br. w porównaniu z marcem br. sprzedaż najbardziej spadła w dużych firmach (dalszy spadek o 22 p.p.) oraz handlu (dalszy spadek o 16 p.p.).

- 62% firm deklaruje spadek liczby nowych zamówień na ich usługi lub produkty w porównaniu do początku marca.
- Niemal 40% firm uważa, że posiada zapasy finansowe pozwalające przetrwać okres powyżej 3 miesięcy. Większość z nich to są duże podmioty. 11% firm nie ma żadnych rezerw finansowych – są to głównie mikro- i małe firmy.
- 23% firm przyznaje, że ma trudności z regulowaniem własnych zobowiązań wobec kontrahentów. 84% z tych firm deklaruje, że odsetek nieopłaconych przez nich należności wzrósł w porównaniu do lutego 2020 r.
- 36% firm przyznaje, że ma trudności z egzekwowaniem należności od kontrahentów. 44% z tych firm deklaruje, że ponad 25% wystawionych przez nich faktur nie zostało opłaconych.
- 32% badanych firm planuje obniżenie wynagrodzeń dla swoich pracowników w związku z trudnościami finansowymi przedsiębiorstw. W porównaniu do planów firm z przełomu marca i kwietnia o 17 p.p. wzrósł odsetek firm planujących utrzymanie dotychczasowych płac oraz o 14 p.p. spadł odsetek firm planujących obniżenie wynagrodzeń dla pracowników.
- 14% przedsiębiorców rozważa redukcję zatrudnienia ze względu na rozwój epidemii. W porównaniu do deklaracji firm z przełomu marca i kwietnia odsetek planujących redukcję zatrudnienia spadł o 14 p.p.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Deloitte CFO¹⁰ Survey 2019 H2. Wyniki badania dla Polski na tle Europy Środkowej

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia nastroje polskich CFO w kontekście perspektyw gospodarczych sprzed wybuchu pandemii SARS-CoV-2 w Polsce. W badaniu, przeprowadzonym w okresie od września do grudnia 2019 r., wzięło udział 558 dyrektorów finansowych z 12 krajów Europy Środkowej (CE), w tym 102 z Polski. Raport opublikowano w kwietniu 2020 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Europy Środkowej
Zasięg geograficzny badania: europejski
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

¹⁰ CFO – Chief Financial Officer.

Kluczowe wnioski z badania

- Respondenci z Polski w swoich przewidywaniach poziomu bezrobocia nieznacznie różnią się od badanych w Europie Środkowej. Spadku bezrobocia oczekuje 19% badanych w Polsce i 24% w krajach Europy Środkowej, podobnie wzrost przewiduje 40% w Polsce i 36% w CE. Na tym tle najlepiej przedstawiają się dane z kraju strefy euro: 21% oczekuje spadku bezrobocia, a 28% – jego wzrostu.
- CFO z Polski bardziej pesymistycznie patrzą na perspektywy finansowe ich spółek niż CFO z Europy Środkowej (35% ocenia perspektywy mniej optymistycznie vs 25% w CE). Częściej też niż CFO z Europy Środkowej oczekują wzrostu poziomu zadłużenia firmy (41% vs 31% w CE).
- CFO w Polsce są mniej optymistyczni względem rentowności (szansę na wzrost widzi 27% w porównaniu z 60% w CE) i marż operacyjnych (wzrostu spodziewa się 26% w porównaniu z 34% w CE).
- Większość dyrektorów finansowych oczekuje wzrostu kosztów dla firm – w szczególności siły roboczej (91% w Polsce, 91% w CE), transportu (85% w Polsce, 77% w CE) oraz produkcji/świadczenia usług (87% w Polsce, 80% w CE).
- Wzrost kosztów prowadzenia działalności to najczęściej wskazywane ryzyko dla rozwoju lub stabilności finansowej firmy zarówno w Polsce, jak i w CE. W Polsce jest ono o 15 p.p. wyższe (66% w Polsce vs 51% w CE). Polscy CFO częściej obawiają się także niestabilnego systemu prawa spółek i prawa podatkowego (44% w Polsce vs 24% w CE). Rzadziej obawiamy się natomiast presji rynku na obniżanie cen oferowanych towarów i usług (13% w Polsce, 29% w CE).
- Ocena poziomu finansowej i gospodarczej niepewności w firmie zarówno w Polsce, jak w Europie Środkowej utrzymuje się na porównywalnym poziomie. Jako „wysoki” ocenia go w Polsce 42%, a w CE – 40%, jako „niski” postrzega go w Polsce 7%, a w CE – 8%. Natomiast normalnego poziomu niepewności oczekuje w Polsce 51% CFO, a w CE – 53%.
- Oczekiwania polskich respondentów względem zmian w poziomie CPI¹¹ są mniej optymistyczne niż w Europie Środkowej. 93% ankietowanych w Polsce uważa, że inflacja wzrośnie, w CE – 83%. Tylko 2% w Polsce przewiduje jej spadek, w CE – 4%.

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition **Updated estimates and analysis**

Charakterystyka raportu

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) przygotowała trzecie z cyklu opracowanie – monitoring dotyczący wpływu pandemii COVID-19 na globalny rynek pracy. W ciągu ostatnich dwóch miesięcy epidemia nasiliła się i rozszerzyła pod względem globalnego

¹¹ CPI – Consumer Price Index.

zasięgu, wywierając ogromny wpływ na zdrowie publiczne i wywołując wstrząsy w poszczególnych gospodarkach i na rynkach pracy. Obecnie poszczególne kraje powoli otwierają swoje rynki pracy, co zmienia pod tym względem globalną sytuację.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 63 kraje ze wszystkich kontynentów

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Pandemia COVID-19 zmienia swój zasięg – kraje azjatyckie, tj. Chiny i Korea Południowa, powoli otwierają swoje rynki pracy. W dniu 1 kwietnia 2020 r. 81% wszystkich pracowników mieszkało w krajach, w których w związku z pandemią obowiązywały ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej. W drugiej połowie kwietnia br. odsetek ten spadł do 68%, co związane było głównie z decyzjami władz w Chinach (7 kwietnia 2020 r.) w zakresie znoszenia obostrzeń. W pozostałych krajach sytuacja epidemiologiczna uległa pogorszeniu i po 1 kwietnia 2020 r. kolejne 64 państwa wprowadziły u siebie mniejsze lub większe restrykcje.
- Ograniczenia związane z pandemią mają bezpośredni i dotkliwy wpływ na bieżącą działalność przedsiębiorstw i sytuację osób zatrudnionych na własny rachunek. 81% pracodawców i 66% zatrudnionych na własny rachunek mieszka i pracuje w krajach, w których zalecane lub wymagane jest zamykanie miejsc pracy, co ma poważny wpływ na ich bezpośrednie dochody i krajową stopę zatrudnienia.
- Szacuje się, że globalnie w I kw. 2020 r. liczba godzin pracy zmniejszyła się o około 4,5%, co stanowi ekwiwalent 160 mln pełnych etatów (zakładając 40-godzinny tydzień pracy). Natomiast na podstawie szacunków z 22 kwietnia 2020 r. przewiduje się, że czas pracy w II kw. br. będzie o 10,5% niższy niż w ostatnim kwartale przed kryzysem (IV kw. 2019), co stanowi ekwiwalent 365 mln etatów w pełnym wymiarze godzin (zakładając 40-godzinny tydzień pracy).
- Około 47 mln pracodawców (54% wszystkich pracodawców na świecie) prowadzi działalność gospodarczą w najbardziej dotkniętych sektorach – produkcji; zakwaterowania i usług gastronomicznych; handlu hurtowego i detalicznego oraz nieruchomości i handlu usługami. Dodatkowo w tych sektorach pracuje 389 mln samozatrudnionych. Łącznie pracodawcy i samozatrudnieni to około 436 mln przedsiębiorstw na całym świecie.
- Pracujący na własny rachunek i małe przedsiębiorstwa stanowią łącznie ponad 70% światowego zatrudnienia w handlu detalicznym i prawie 60% w sektorze zakwaterowania i usług gastronomicznych, co odzwierciedla znaczną trudność tych sektorów w czasie aktualnego kryzysu gospodarczego.

- Wśród najbardziej narażonych grup znajdują się pracownicy szarej strefy. 1,6 mld pracowników zatrudnionych w szarej strefie gospodarki zostało dotkniętych kryzysem z powodu zamknięcie działalności. Szacuje się, że pierwszy miesiąc kryzysu spowodował spadek zarobków pracowników zatrudnionych w szarej strefie o 60% w skali globalnej.

Living, working and COVID-19

First findings – April 2020

Charakterystyka raportu

Eurofound, w celu rozpoznania bezpośrednich skutków ekonomicznych i społecznych kryzysu, uruchomił na początku kwietnia badanie internetowe skierowane do obywateli UE-27. Na podstawie zebranych do 30 kwietnia ponad 85 tys. uzupełnionych e-kwestionariuszy – opracowanych na podstawie takich badań, jak Europejskie Badanie Jakości Życia (EQLS) i Europejskie Badanie Warunków Pracy (EWCS), a także dane statystyczne UE-27 dotyczące dochodów i warunków życia (EU-SILC) – sporządził monitoring dotyczący wpływu pandemii COVID-19 na globalny rynek pracy i życie Europejczyków.

Badanie pozostanie dostępne online w ciągu najbliższych kilku miesięcy, aby uchwycić wpływ pandemii COVID-19 na życie i pracę w UE w całym okresie jej trwania. Publikacja ostatecznych wyników planowana jest na wrzesień 2020 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Unia Europejska

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Mieszkańcy Unii Europejskiej oceniają poziom swojego zadowolenia z życia na 6,3 i poziom szczęścia na 6,4 w skali od 1 do 10. Oba te wskaźniki są niższe od wskaźników uzyskanych w Europejskim Badaniu Jakości Życia (EQLS), które w 2016 r. zmierzyło średnie zadowolenie z życia w UE na poziomie 7,0, a szczęście – na poziomie 7,4. W Polsce, obecnie deklarowany wskaźnik poziomu zadowolenia z życia wynosi 6,1 a poziom szczęścia – 6,2.
- Ponad 1/4 badanych Europejczyków deklaruje, że straciła tymczasowo (23%) lub na stałe (5%) zatrudnienie, przy czym najczęściej dotyczy to młodych mężczyzn. Wśród Polaków tymczasową utratę pracy zadeklarowało 22% badanych, a zwolnienie stałe – 9%.

- Wyniki badania wskazują, że czas pracy 50% osób pracujących w całej UE skrócił się. Grecja, Francja, Włochy i Cypr to kraje, w których około połowa badanych pracowników stwierdziła, że ich czas pracy uległ „znacznemu skróceniu”. Z drugiej strony, w przypadku 7% pracowników w UE czas pracy znacznie się wydłużył. W Polsce skrócenie czasu pracy zadeklarowało ok. 50% badanych. Największy odsetek pracowników, których czas pracy nie zmienił się, odnotowano w Szwecji, Finlandii i Danii (odpowiednio 52%, 49% i 45%).
- W wyniku pandemii ponad 1/3 (37%) osób pracujących obecnie w UE zaczęła świadczyć pracę z domu. Największy odsetek telepracowników odnotowano w Finlandii (59%), Luksemburgu (57%), Niderlandach (54%) i Belgii (53%). W Polsce 32% osób wykonuje obecnie swoją pracę z domu.
- 38% Europejczyków deklaruje, że ich sytuacja finansowa pogorszyła się w związku z pandemią. Blisko połowa badanych wskazuje, że ich gospodarstwa domowe nie są w stanie związać końca z końcem, a ponad połowa twierdzi, że nie utrzyma swojego standardu życia dłużej niż 3 miesiące bez dochodów, które uzyskiwała przed pandemią. Ponadto wiele osób wyraża obawy co do najbliższej przyszłości, a 38% respondentów twierdzi, że ich sytuacja finansowa pogorszy się za 3 miesiące. W Polsce na gorszą sytuację finansową wskazuje ok. 52% respondentów, a 55% – że ich sytuacja finansowa pogorszy się za 3 miesiące.

Pozostałe informacje / doniesienia

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w kwietniu br. znacząco wzrósł. Tak duża skokowa zmiana jest konsekwencją nagłego zatrzymania gospodarki w efekcie pandemii. Największy wpływ na skokowy wzrost wskaźnika miało nasilenie się wśród przedsiębiorców zamiarów redukcji zatrudnienia. Zjawisko to wystąpiło we wszystkich branżach, jednak w najmniejszym stopniu w przedsiębiorstwach przetwórstwa ropy naftowej oraz w branży farmaceutycznej.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy – wskazujący na zmiany liczby publikowanych w internecie ofert pracy – w kwietniu mocno spadł o 28%. Tak dużą jednorazową redukcję liczby ofert w skali kraju odnotowano po raz pierwszy od początku monitorowania stanu wakatów, tj. od 1999 r. Od momentu wprowadzenia stanu zagrożenia epidemiologicznego liczba wakatów w skali kraju spadła o 40%.

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

Analiza nastrojów konsumenckich

Według wyników badania Analiza nastrojów konsumenckich, przewidywania Polaków dotyczące gwałtownego wzrostu bezrobocia są jednymi z najwyższych w Europie – nasz kraj zajmuje pod tym względem 4. miejsce. W porównaniu ze styczniem 2020 r., w kwietniu o 58,2 p.p. wzrósł odsetek respondentów uważających, że bezrobocie „znacznie wzrośnie”. W kwietniu 2019 r. zaledwie 11,6% pytanym spodziewało się, że ogólna sytuacja gospodarcza „bardzo się pogorszy”, a 22,9% – że „pogorszy się trochę”. W kwietniu br. było to odpowiednio 48,5% oraz 31,5%. Rok temu tylko 2,9% ankietowanych uważało, że ich sytuacja finansowa „pogorszy się bardzo”, a 24,9% – że „trochę”. Obecnie to już 18,1% i 47,4%.

Źródło: Instytut Rozwoju Gospodarczego Szkoły Głównej Handlowej i Związek Przedsiębiorstw Finansowych. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Working from home: Estimating the worldwide potential

Przygotowana przez VOX analiza przedstawia szacunkową liczbę pracowników, którzy potencjalnie mogliby wykonywać swoją pracę w domu. Wynika z niej, że mniej więcej 1 na 6 pracowników na poziomie globalnym, a nieco ponad 1 na 4 w krajach rozwiniętych, mógłby potencjalnie pracować w domu. Wielu pracowników w krajach rozwijających się jest zatrudnionych w zawodach, które nie mogą być wykonywane zdalnie. W kraju o niskich dochodach bycie handlarzem ulicznym jest 6 razy bardziej powszechne niż w kraju o wysokich dochodach i 17 razy częściej pracownicy w tych krajach są rolnikami.

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

Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis

Raport przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy przedstawia dobre praktyki w zakresie restrukturyzacji przedsiębiorstw w odpowiedzi na kryzys COVID-19. Opracowanie zawiera także propozycje działań, które organizacje pracodawców i pracowników mogą podjąć w celu wsparcia przedsiębiorstw i pracowników w trakcie restrukturyzacji. Autorzy raportu zalecają jako dobrą praktykę etapowe podejście, które stwarza podstawy do rozwijania organizacji w czasie pandemii COVID-19. Do kolejnych etapów należą: (1) informacje i doradztwo – dialog społeczny jest istotnym elementem budowania zaufania pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Wymiana istotnych informacji nie tylko ze strony rządu, ale także z innych źródeł jest ważna dla zagwarantowania, że wszystkie zainteresowane strony rozumieją istotę skutków kryzysu COVID-19 i będą zaznajomione z możliwościami wsparcia dla przedsiębiorstw (np. subsydia płacowe, gwarancje kredytowe, dodatki dla dotkniętych skutkami pandemii przedsiębiorstw), które mogą być dostępne w celu złagodzenia problemów finansowych; (2) identyfikacja możliwości – w czasie kryzysu COVID-19 firmy mogą wprowadzać różne zmiany w celu utrzymania ciągłości działalności, starając się jednocześnie zminimalizować koszty społeczne i wpływ na siłę roboczą,

np. przesunięcia kadrowe wewnątrz przedsiębiorstwa, przekwalifikowanie pracowników; (3) wprowadzanie zmian – ważne jest, aby wszelkie niezbędne zmiany były zgodne z wymogami prawa krajowego, szczególnymi środkami przyjętymi w ramach odpowiedzi rządu na COVID-19 oraz, jeśli takie istnieją, wymogami zawartymi w obowiązujących układach zbiorowych; (4) ewaluacja – kierownictwo, w dialogu z pracownikami lub ich przedstawicielami, powinno okresowo oceniać, czy wprowadzone zmiany odpowiadają wcześniej przyjętym celom. W przypadku organizacji pracodawców i pracowników zaleca się m.in. zaangażowanie się w dialog z rządem na temat środków wsparcia dla przedsiębiorstw i pracowników, które pomogłyby złagodzić negatywne skutki pandemii; dostarczanie pracownikom informacji i porad na temat zdrowia publicznego i bezpieczeństwa oraz rodzajów środków rządowych, dostępnych w celu wspierania ciągłości ochrony pracy i dochodów.

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

From surviving to thriving: Reimagining the post-COVID-19 return

Opracowanie przygotowane przez McKinsey prezentuje rekomendowane działania, jakie poszczególni przedsiębiorcy powinni podjąć w celu odbudowy swoich firm. Autorzy opracowania wskazują, że kluczem do sukcesu jest przebudowa modelu biznesowego przedsiębiorstw. Istnieją cztery strategiczne obszary, na których należy się skupić: (1) odzyskanie utraconego przychodu: przedsiębiorcy muszą gruntownie przemyśleć swój model biznesowy, wypracować sobie długoterminową strategię, która pozwoli na wyprzedzenie konkurencji; (2) zmiana prowadzenia działalności: pandemia koronawirusa zmieniła modele zapotrzebowania na produkty i usługi w różnych sektorach. Proponuje się kilka rozwiązań: budowanie bardziej elastycznych modeli operacyjnych, przyspieszenie digitalizacji całego łańcucha wartości, wzrost przejrzystości wydatków kapitałowych i operacyjnych; (3) przemyślenie organizacji: przedsiębiorcy muszą zdecydować, jakim są przedsiębiorstwem, w jaki sposób chcą pracować i jak się rozwijać; (4) zwiększenie tempa wprowadzania technologii cyfrowych w przedsiębiorstwa poprzez przyspieszenie działań cyfrowych w celu odzwierciedlenia zmieniających się oczekiwań klientów; wykorzystanie danych, internetu rzeczy i sztucznej inteligencji; modernizacja rozwiązań technologicznych w firmie; zwiększenie szybkości i wydajności rozwiązań cyfrowych.

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

Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation

Przygotowany przez Eurofound raport przedstawia zmiany wprowadzone w następstwie światowego kryzysu finansowego z 2008 r., a także mapę aktualnych wyzwań podejmowanych na szczeblu UE i krajowym w obliczu pandemii koronawirusa. Rządy poszczególnych krajów UE wprowadziły środki służące złagodzeniu wpływu kryzysu wywołanego przez COVID-19 na gospodarkę, zatrudnienie i dobrobyt społeczny. Należy się

jednak spodziewać, że w perspektywie krótko- i średnioterminowej konsekwencje będą znaczące. Poprzednie kryzysy (np. ekonomiczny z 2008 r.) pokazały, że utrzymanie przywiązania pracowników do rynku pracy oraz podnoszenie kwalifikacji to ważne sposoby zapewnienia szybkiego ożywienia gospodarczego. Spodziewaną reakcją rynku pracy jest m.in. uelastycznienie poprzez niestandardowe formy zatrudnienia, takie jak praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, bardzo krótkie umowy na czas określony, praca bez umowy i praca dorywcza. Jednocześnie aktualny wzrost liczby niestabilnych miejsc pracy będzie wymagał rozwiązań politycznych, wspierających pracowników o ograniczonym dostępie do ochrony socjalnej i reprezentacji.

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