

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Sierpień 2020





Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



O Raporcie

Niniejszy raport jest kolejnym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu, w przypadku niniejszego wydania – od 21 lipca 2020 r. do 19 sierpnia 2020 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy.

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 skutkami kryzysu.

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lipcu 2020 r. wyniosła 6,1%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian.
- Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że **w lipcu 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1030,2 tys. bezrobotnych** (o 3,7 tys. więcej niż miesiąc wcześniej).
- **W lipcu 2020 r. wzrost stopy bezrobocia nastąpił w 3 z 16 województw** (dolnośląskim, łódzkim, świętokrzyskim). Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,3%), podkarpackim (9,0%), kujawsko-pomorskim (8,7%) i świętokrzyskim (8,6%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,7%), mazowieckim (5,1%) i małopolskim (5,2%).
- **W lipcu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 103,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 10,2 tys. ofert (o 10,9%) więcej niż w czerwcu 2020 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2020 r. wyniosło 6252,0 tys. osób** i było wyższe o 1,1 p.p. w porównaniu z czerwcem 2020 r. i niższe o 2,3 p.p. r/r.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2020 r. wyniosło 5381,65 zł.** W porównaniu z czerwcem 2020 r. wzrosło o 1,8 p.p., a w porównaniu z lipcem 2019 r. – o 3,8 p.p.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w czerwcu 2020 r. wyniósł 7,1%, a dla strefy euro (UE-19) – 7,8%.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%².**

Przejdź do:

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

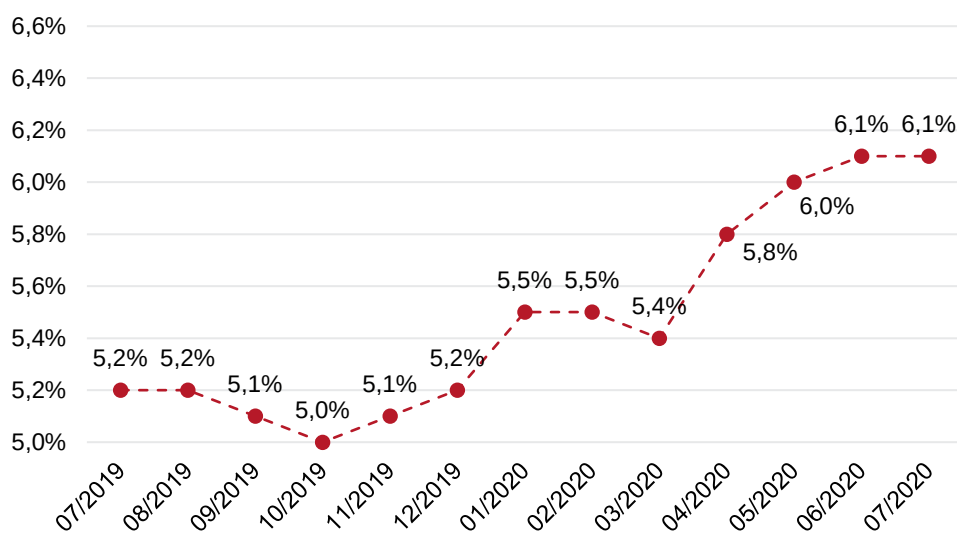
² Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

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

Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec lipca 2020 r. w porównaniu z czerwcem br. nie zmieniła i wyniosła 6,1%. W porównaniu z lipcem 2019 r. wartość wskaźnika wzrosła o 0,9 p.p. (Wykres 1).

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

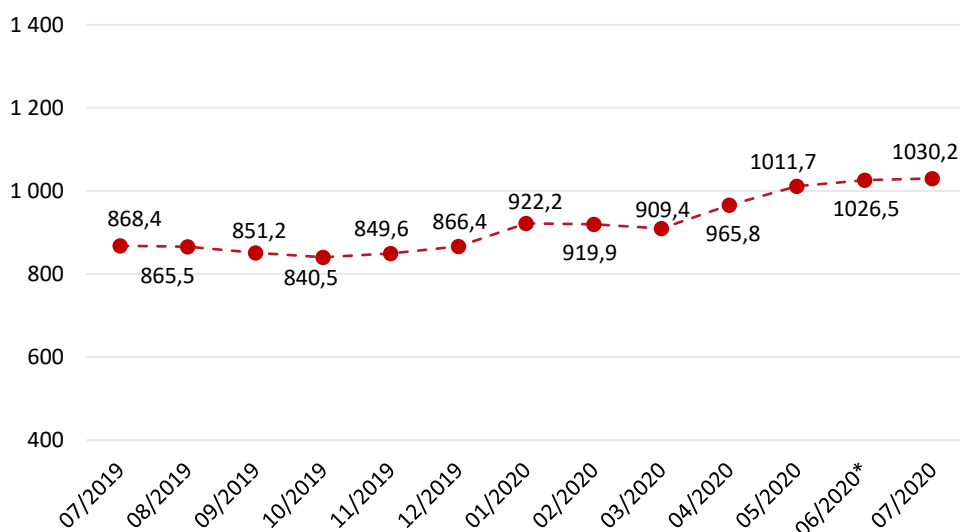


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRPiPS**, data dostępu 14.08.2020.

W lipcu 2020 r. stopa bezrobocia wzrosła w 3 z 16 województw (dolnośląskim, łódzkim, świętokrzyskim), a spadła tylko w województwie warmińsko-mazurskim. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,1%), podkarpackim (9,0%), kujawsko-pomorskim (8,7%) i świętokrzyskim (8,6%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,7%), mazowieckim (5,1%) i małopolskim (5,2%).

W końcu lipca 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1030,2 tys. bezrobotnych. W porównaniu z czerwcem 2020 r. ich liczba wzrosła o 3,7 tys. osób, tj. o 0,4%, natomiast w porównaniu z lipcem 2019 r. była wyższa o 161,8 tys., tj. o 18,6% r/r (Wykres 2).

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

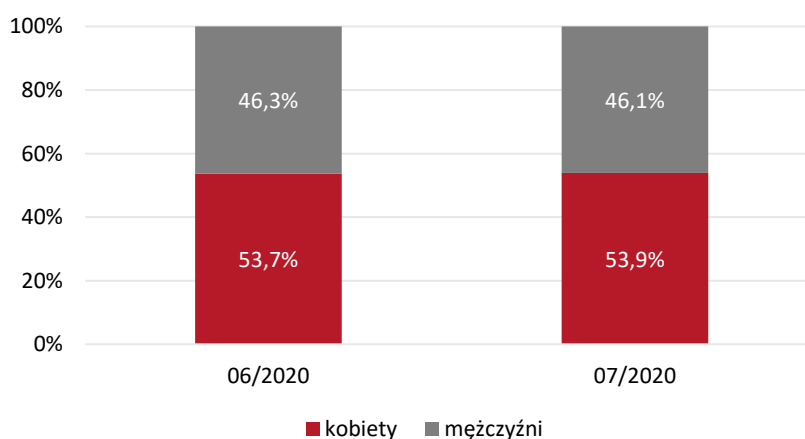


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRPiPS**, data dostępu 14.08.2020.

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

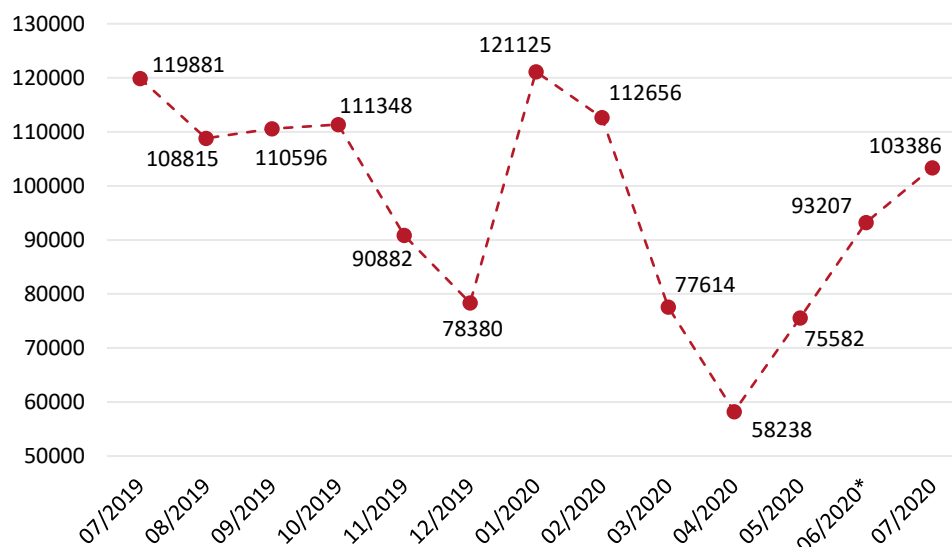
Wykres 3. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w czerwcu i lipcu 2020 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.08.2020.

Według wstępnych danych MRPiPS w lipcu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 103,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 10,2 tys. ofert (o 10,9%) więcej niż w czerwcu 2020 r. (Wykres 4).

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

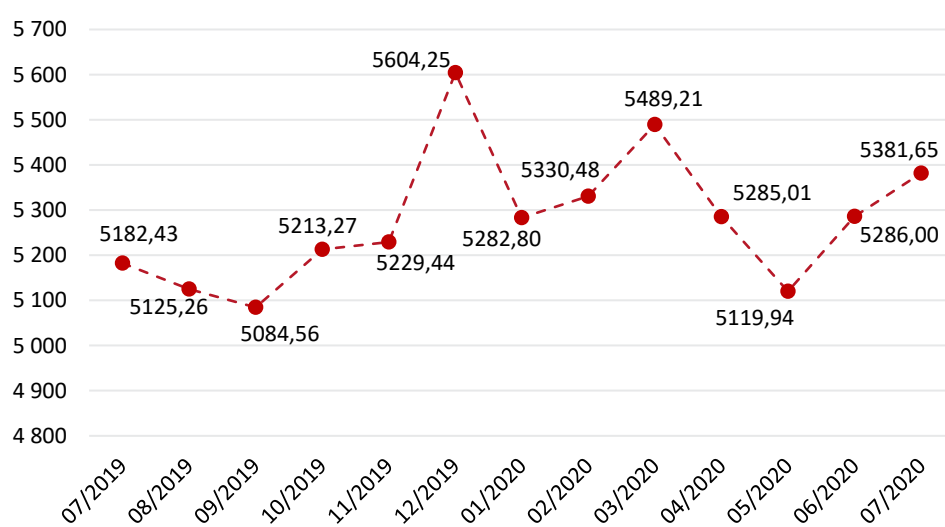


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.08.2020.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2020 r. wyniosło 5381,65 zł (Wykres 5) i w porównaniu z czerwcem 2020 r. wzrosło o 1,8 p.p., natomiast r/r wzrosło o 3,8 p.p.

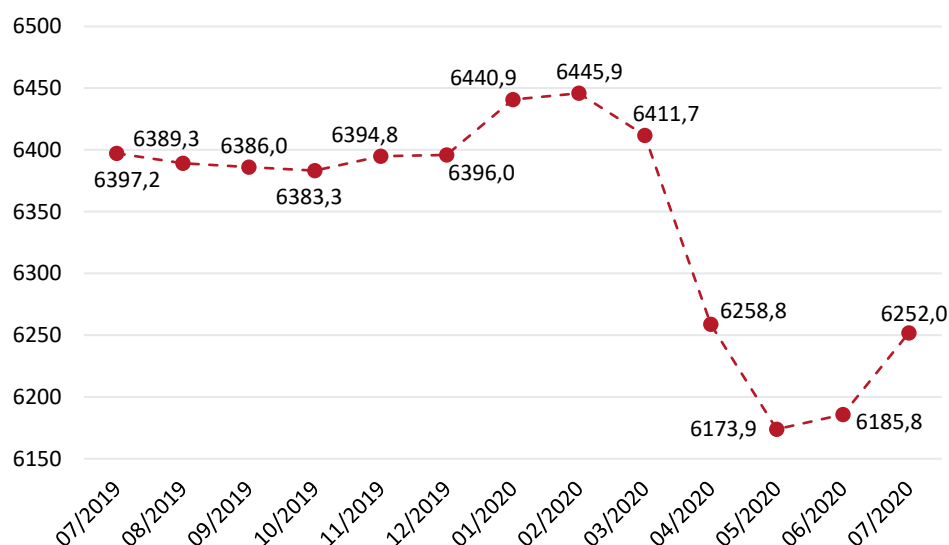
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie lipiec 2019 r. – lipiec 2020 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 19.08.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2020 r. wyniosło 6252,0 tys. osób. W porównaniu z czerwcem 2020 r. zatrudnienie było wyższe o 1,1 p.p. i o 2,3 p.p. niższe r/r (Wykres 6).

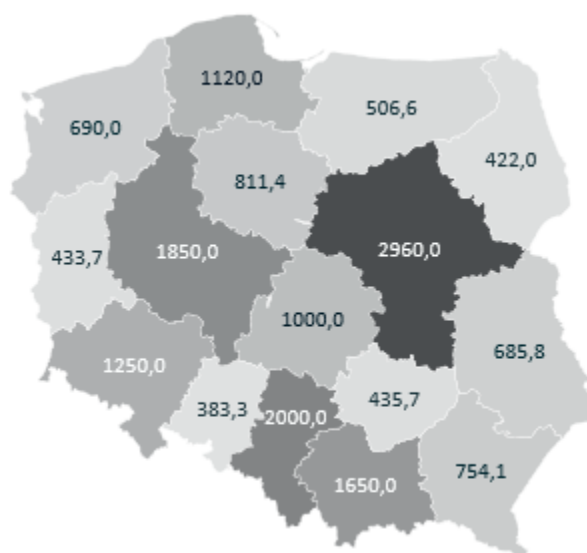
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie lipiec 2019 r. – lipiec 2020 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 19.08.2020.

Według danych **MRPiPS** w ramach tarczy antykryzysowej przekazano 128,02 mld zł³, w tym: 17,0 mld zł na zwolnienia i ulgi w ramach składek na ubezpieczenia społeczne, 14,2 mld zł na dofinansowanie do wynagrodzenia dla 3,44 mln pracowników, 9,08 mld zł na 1,82 mln umarzalnych pożyczek dla mikroprzedsiębiorców i 4,8 mld zł na świadczenia postojowe. Wykresy 7-10 prezentują kwoty rządowego wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej według województw.

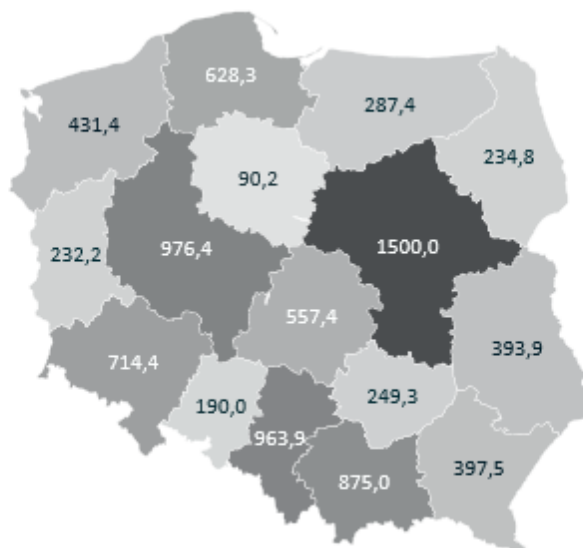
Wykres 7. Kwota zwolnień z obowiązku opłacania składek ZUS wg województw (mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.08.2020.

³ Stan na 11.08.2020 r.

Wykres 8. Tarcza antykryzysowa. Kwota przyznanych pożyczek dla mikroprzedsiębiorców wg województw (mln zł)



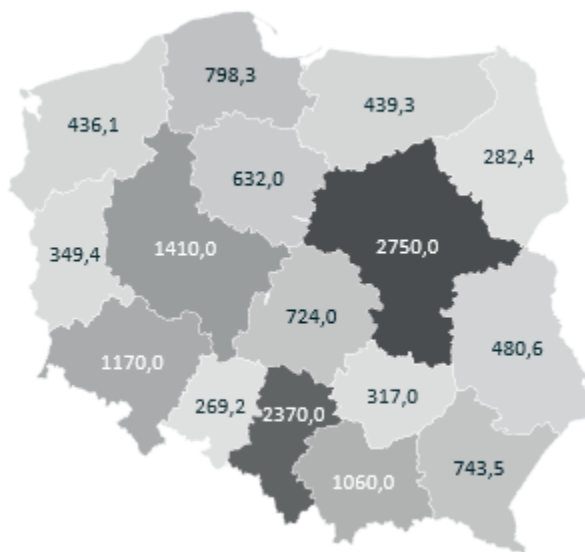
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.08.2020.

Wykres 9. 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**, data dostępu 14.08.2020.

Wykres 10. Tarcza antykrzysowa. Wsparcie udzielane firmom na ochronę miejsc pracy wg województw (mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 14.08.2020.

Europejski rynek pracy

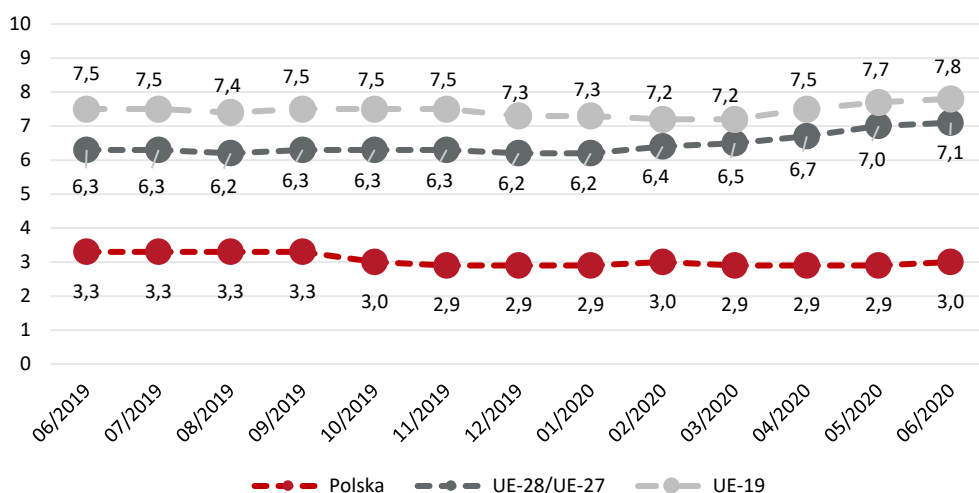
**Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w czerwcu 2020 r.
wyniósł 7,1%**

Według najnowszych danych Eurostatu⁴ wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w czerwcu 2020 r. wyniósł 7,1%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p. wobec poprzedniego miesiąca.

Dla krajów strefy euro (UE-19) stopa bezrobocia w maju 2020 r. wyniosła 7,8%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p. w porównaniu z majem 2020 r. oraz wzrost o 0,3 p.p. r/r.

W Polsce w czerwcu 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,0% i wzrosła o 0,1 p.p. (Wykres 11).

Wykres 11. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie czerwiec 2019 r. – czerwiec 2020 r.⁵



Źródło: Eurostat, data dostępu 14.08.2020.

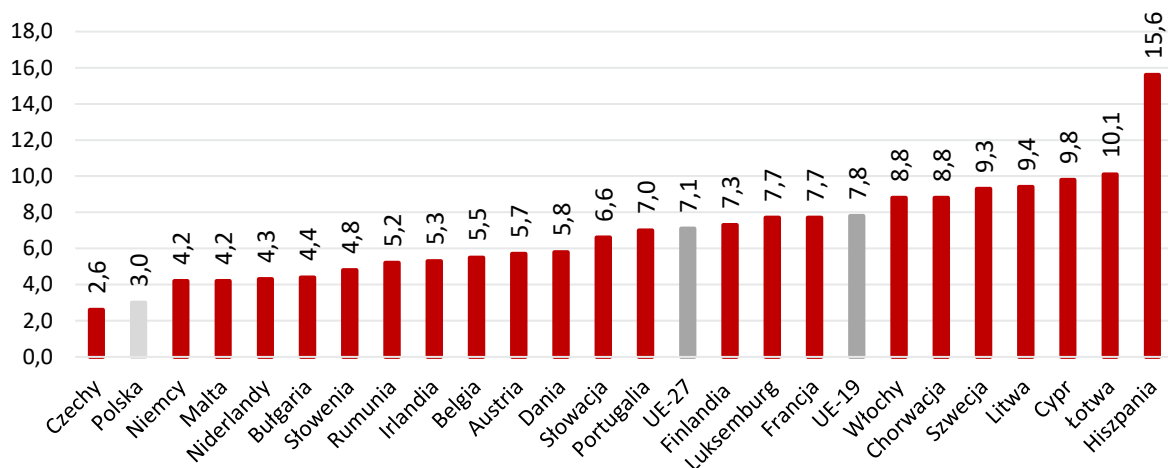
W czerwcowym rankingu Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (15,6%), na Łotwie (10,1%) i Cyprze (9,8%), natomiast najniższe – w Czechach (2,6%), Polsce (3,0%), Niemczech i na Malcie (4,2%). Brak danych dotyczących stopy bezrobocia dla Estonii, Grecji i Węgier (Wykres 12).

W czerwcu 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 16,8% w UE-27 i 17,0% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 16,2% i 16,5% w maju 2020 r.

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,6%), Czechach (8,2%) i Polsce (9,5%), a najwyższe – w Hiszpanii (40,8%), Szwecji (28,7%) i Włoszech (27,6%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 9,5%.

⁴ Data dostępu 14.08.2020 r.

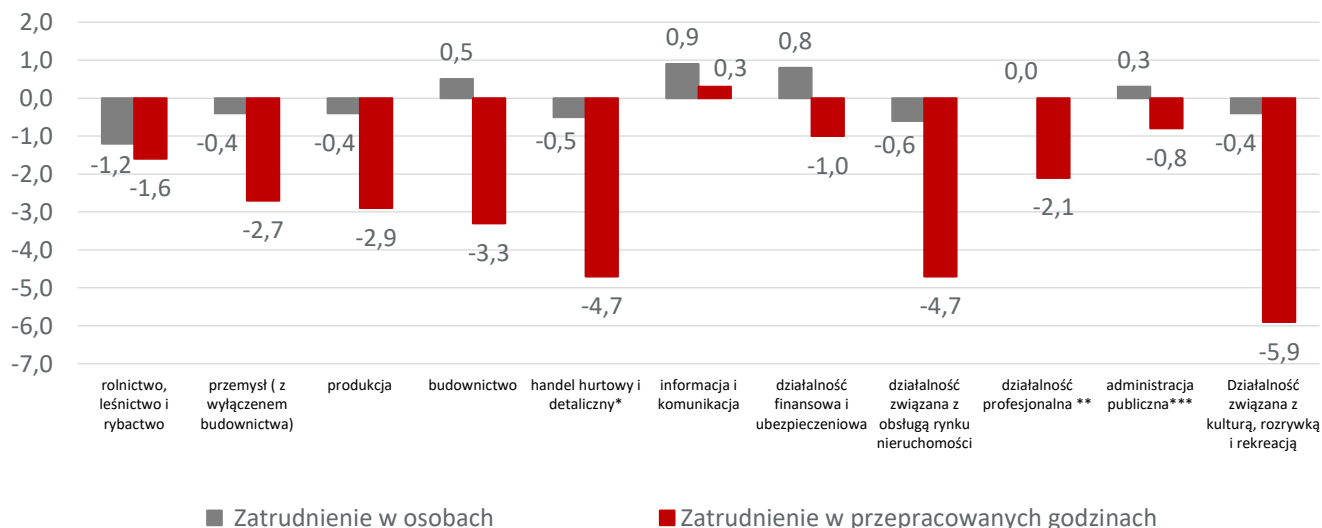
⁵ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 12. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-27 w czerwcu 2020 r. (%)*

*Brak danych dla Estonii, Grecji i Węgier.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 14.08.2020.

Sektorowe zatrudnienie osób i przepracowanych godzin w większości gałęzi przemysłu w I kw. 2020 r. zmniejszyło się w porównaniu z IV kw. 2019 r. Był to skutek powszechnego wprowadzania przez państwa członkowskie UE-27 działań zapobiegających rozprzestrzenianiu się COVID-19.

Wykres 13. Procentowa zmiana zatrudnienia w osobach i zatrudnienia w godzinach w I kw. 2020 r. w porównaniu z IV kw. 2019 r. w UE-27 (%)

* handel hurtowy i detaliczny; transport i gospodarka magazynowa; działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; ** działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; *** administracja publiczna i obrona narodowa; edukacja; opieka zdrowotna i pomoc społeczna

Źródło: **Eurofound**, data dostępu 14.08.2020.

W przypadku zatrudnienia w osobach największy spadek odnotowano w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie (-1,2 p.p.), natomiast wzrost – w sektorze informacji i komunikacji (0,9 p.p.) oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej (0,8 p.p.). W przypadku zatrudnienia w przepracowanych godzinach największy spadek odnotowano w działalnościach związanych z kulturą, rozrywką i rekreacją (- 5,9 p.p.), obsługą rynku nieruchomości (- 4,7 p.p.) oraz w sektorach: handel hurtowy i detaliczny; transport i gospodarka magazynowa; działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (-4,7 p.p.). Wzrost odnotowano wyłącznie w sektorze informacji i komunikacji (0,3 p.p.).

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁶

- W lipcu na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 246,3 tys. ofert pracy. To o 18,9% mniej niż przed rokiem.
- Perspektywy zatrudnienia pogorszyły się w III kw. br. o 7 p.p. w porównaniu z II kw. br., natomiast w porównaniu z analogicznym okresem w roku ubiegłym wskaźnik zanotował spadek o 16 p.p.
- Prognoza zatrudnienia w sektorach restauracje/hotele, inne usługi oraz handel detaliczny i hurtowy osiągnęła najniższy poziom od 12 lat. Największy spadek – o 28 p.p. – odnotowano w sektorze restauracje/hotele. W sektorze produkcji przemysłowej deklarowano spadek o 10 p.p., a prognoza dla budownictwa pogorszyła się o 8 p.p. Plany rekrutacyjne firm sektorów finanse/usługi dla biznesu oraz handel detaliczny i hurtowy obniżyły się o 7 p.p.
- Epidemia COVID-19 może obniżyć skłonność części firm (ok. 15%) do rekrutacji imigrantów w najbliższej przyszłości.
- Prawie 60% firm zatrudnia imigrantów jedynie do niewymagających kwalifikacji prac fizycznych. Duże firmy zazwyczaj w większym stopniu korzystają z kapitału ludzkiego imigrantów.
- Główną motywacją dla 77% Polaków wyjeżdżających do pracy za granicę są zarobki wyższe niż w ojczyźnie.
- W wyniku rządowych ograniczeń związanych z pandemią koronawirusa prawie 4 na 10 pracowników w Europie rozpoczęło telepracę. Najbardziej znaczący wzrost odsetka telepracowników zaobserwowano w krajach najbardziej dotkniętych wirusem i tam, gdzie telepraca była dobrze rozwinięta przed pandemią – m.in. w Finlandii, Luksemburgu, Niderlandach, Belgii i Danii.

Polski rynek pracy
w obliczu pandemii
koronawirusa

Globalny rynek pracy
w obliczu pandemii
koronawirusa

⁶ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, III kw. 2020, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które ma na celu poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmie. W raporcie przedstawiono perspektywę zatrudnienia do końca września 2020 r. w poszczególnych branżach. Badanie, które zrealizowano w okresie 17-30 kwietnia 2020 r., objęło reprezentatywną próbę 436 pracodawców. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony⁷.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 6% pracodawców biorących udział w badaniu przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 11% – zmniejszenie liczby pracowników, a 72% deklaruje brak zmian personalnych.
- Perspektywy zatrudnienia pogorszyły się o 7 p.p. w porównaniu z II kw., natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ub. r. wskaźnik zanotował spadek o 16 p.p.
- W porównaniu z II kw. pogorszenie planów rekrutacyjnych polskich firm odnotowano w 5 z 6 regionów. Najbardziej znaczące spadki prognoz – o 13 p.p. – deklarowane są w dwóch regionach: Południowym i Centralnym. Prognozy ulegają pogorszeniu odpowiednio o 8 i 7 p.p. w regionach Północnym i Północno-Zachodnim, natomiast pracodawcy w regionie Południowo-Zachodnim deklarują spadek o 3 p.p. Na Wschodzie perspektywy zatrudnienia utrzymują się na stabilnym poziomie.
- W 3 z 7 analizowanych sektorów⁸ rynku – restauracjach/hotelach, innych usługach oraz handlu detalicznym – perspektywy zatrudnienia osiągnęły najniższy poziom

⁷ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

⁸ Budownictwo, finanse/usługi dla biznesu; handel detaliczny i hurtowy; produkcja przemysłowa; restauracje/hotele; inne obszary produkcji – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: kopalnie/przemysł wydobywczy, energetyka/gazownictwo/wodociągi oraz

od momentu rozpoczęcia badania 12 lat temu. Ponadto prognoza netto zatrudnienia⁹ jest najniższa od 7 lat w budownictwie, produkcji przemysłowej oraz w innych obszarach produkcji.

- Pogorszenie prognoz zatrudnienia w porównaniu do poprzedniego kwartału nastąpiło we wszystkich 7 sektorach. Największy spadek, bo o 28 p.p., odnotowano w sektorze restauracje/hotele. Pracodawcy w sektorze produkcji przemysłowej deklarują spadek o 10 p.p., natomiast prognoza dla budownictwa pogorszyła się o 8 p.p. Plany rekrutacyjne firm obniżyły się o 7 p.p. w sektorach finanse/usługi dla biznesu oraz handel detaliczny i hurtowy.

Rynek pracy w czasie COVID-19 (edycja V, sierpień 2020)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem zawartych w nich zachęt (np. opieka medyczna, karta sportowa) i wymagań. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były oferty opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w lipcu 2020 r. i w tym samym okresie rok temu. Dane o wymaganiach, zachętach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zostały zebrane na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W lipcu na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 246,3 tys. ofert pracy. To o 18,9% mniej niż w lipcu zeszłego roku (303,8 tys.).
- Rynki pracy w dużych polskich miastach mocno odczuwają skutki pandemii. We wszystkich 10 analizowanych aglomeracjach¹⁰ w Polsce w lipcu pojawiło się mniej ofert pracy niż w analogicznym okresie 2019 r. Zdecydowanie najgorsza sytuacja jest w Poznaniu, gdzie w lipcu pojawiło się jedynie 1500 ofert, czyli aż o 63% mniej niż

rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo, inne usługi – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: Instytucje sektora publicznego oraz Transport/Logistyka/Komunikacja.

⁹ Parametr *prognoza netto zatrudnienia* stanowi różnicę procentową pomiędzy odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia a odsetkiem pracodawców spodziewających się spadku całkowitego zatrudnienia w najbliższym kwartale. Uzyskany wynik to właśnie prognoza netto zatrudnienia.

¹⁰ Warszawa, Kraków, Wrocław, Łódź, Szczecin, Gdańsk, Poznań, Bydgoszcz, Lublin i Katowice.

w tym samym okresie rok temu. Najniższy spadek ofert w lipcu 2020 r. odnotowano w Szczecinie – 17% r/r. oraz Lublinie – 18% r/r.

- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców przypada już średnio 9,1 oferty wobec 8,8 miesiąc temu i 13,1 rok temu.
- Wśród 10 przeanalizowanych zawodów¹¹ największe spadki ofert widać w grupie kasjerzy/sprzedawcy – spadek o 39%. Wyraźny wzrost liczby ofert pracy widać natomiast w zakresie e-commerce – pojawiło się aż 40% więcej ofert niż rok wcześniej.
- Oferty pracy zmieniły się pod względem atrakcyjności dla pracownika. W lipcu 2020 r. jedno ogłoszenie o pracę zawierało średnio 5,8 zachęty wobec 5,4 w czerwcu br. i 6,6 zachęty w lipcu 2019 r.
- W lipcu br. najczęstszą zachętą było „wysokie wynagrodzenie” – proponowane jest już w 50% ofert pracy, co stanowi o 10 p.p. więcej niż w maju. Popularność zyskały również szkolenia (48% vs 42% w maju), pakiety medyczne (33% vs 30%), pakiety sportowe (32% vs 27%) oraz darmowe owoce w biurze (6% vs 3%).
- W ofertach pracy w lipcu nieznacznie wzrosły wymagania wobec kandydatów. Ogłoszenia zawierały średnio 4,7 wymagań, czyli mniej więcej tyle samo co w analogicznym okresie ubiegłego roku. Pracodawcy najczęściej wymagają doświadczenia (55%), odpowiedniego wykształcenia (36%) oraz znajomości języka obcego (27%).
- W lipcu 2020 r. pierwszy raz od marca w Polsce odnotowano większy popyt na pracowników umysłowych niż fizycznych. Odsetek ofert skierowanych do osób poszukujących pracy umysłowej wyniósł 52%, a do pracy fizycznej – 48%.

Sytuacja przedsiębiorstw i pracowników po lockdownie

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia sytuację przedsiębiorstw i rynku pracy w połowie lipca 2020 r. Opracowanie zawiera m.in. wyniki badań w zakresie kondycji firm i sytuacji pracowników na koniec czerwca, deklaracje i plany zmian kadrowych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Polski Fundusz Rozwoju oraz Polski Instytut Ekonomiczny. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

¹¹ Pracownik sekretariatu, magazynier, kasjer/sprzedawca, kierowca, analityk finansowy, HR business partner, programista, pracownik ochrony, specjalista ds. marketingu, główny księgowy.

Kluczowe wnioski z badania

- W porównaniu z wynikiem uzyskanym w połowie czerwca br., w połowie lipca br. 27% firm odnotowało spadek sprzedaży, 18% – wzrost sprzedaży, a 47% firm utrzymało sprzedaż na niezmiennym poziomie.
- 61% firm ocenia swoją płynność finansową jako dostateczną, by przetrwać okres powyżej 3 miesięcy. 3% przedsiębiorstw w Polsce nie posiada rezerw finansowych, a 8% ma zapasy finansowe tylko na miesiąc.
- 83% firm planuje utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia, 5% myśli o jego redukcji, a 9% zamierza zwiększyć liczbę pracowników.
- W połowie lipca br., w porównaniu z pomiarem dokonany na początku miesiąca (1-3.07.2020) zmalał zarówno udział firm planujących redukcję zatrudnienia – o 1 p.p., jak i zwiększenie zatrudnienia – o 4 p.p.
- 78% firm planuje utrzymanie dotychczasowych poziomów wynagrodzeń pracowników firmy, 9% zamierza je obniżyć i tyle samo myśli o ich podniesieniu.
- W porównaniu do pomiaru na początku lipca, w połowie lipca wzrósł odsetek firm planujących utrzymanie dotychczasowych płac (+7 p.p.), a odsetek firm planujących obniżenie wynagrodzeń zmalał o 3 p.p.
- 25% pracowników pracuje w zmniejszonym wymiarze czasu pracy w stosunku do lutego br. To wynik niższy o 5 p.p. względem pomiaru z początku lipca. 10% pracowników pracuje w zwiększonym wymiarze czasu pracy.
- Ponad $\frac{3}{4}$ pracowników ocenia, że ryzyko utraty pracy w najbliższych 3 miesiącach jest zdecydowanie lub raczej nieprawdopodobne.
31% pracowników otrzymuje mniejsze wynagrodzenie w porównaniu do lutego 2020 r., a 55% otrzymuje takie samo wynagrodzenie. 29% pracowników ocenia szanse na wzrost swojego wynagrodzenia/dochodu w bieżącym roku jako zdecydowanie lub raczej realne.

Imigranci w polskiej gospodarce

Charakterystyka raportu

Celem raportu jest przedstawienie najważniejszych wniosków z badań ankietowych imigrantów oraz firm ich zatrudniających, przeprowadzonych we współpracy z oddziałami okręgowymi NBP we wszystkich województwach w Polsce w okresie listopad 2019 – maj 2020. Raport łączy informacje uzyskane przed pojawieniem się COVID-19 i po wybuchu pandemii.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Narodowy Bank Polski. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wzrost liczby pracujących imigrantów był czynnikiem zwiększającym potencjał wzrostu PKB (przeciętnie o 0,5 p.p. rocznie w latach 2014-2018), ale także powodującym szybki wzrost przekazów pieniężnych z Polski na Ukrainę.
- Zamknięcie granic spowodowane epidemią COVID-19 nie wywołało masowych powrotów imigrantów i związanych z nimi problemów z dostępem do pracowników w firmach. Zatrudnienie cudzoziemców zmniejszyło się prawdopodobnie o ok. 10% pomiędzy lutym a końcem maja 2020 r. Ograniczanie zatrudnienia imigrantów było silnie skorelowane ze spadkiem sprzedaży, choć dokonywane w proporcjonalnie znacznie mniejszym stopniu („chomikowanie pracy”¹²). Co ciekawe, zmiany zatrudnienia nie były skorelowane z sytuacją firm.
- Epidemia COVID-19 może obniżyć skłonność części firm (ok. 15%) do rekrutacji imigrantów w najbliższej przyszłości, podobnie jak ogólne obniżenie popytu na pracę.
- Prawie 60% firm zatrudnia imigrantów jedynie przy niewymagających kwalifikacji pracach fizycznych. Duże firmy na ogół w większym stopniu korzystają z kapitału ludzkiego imigrantów.
- Ważną rolę w rekrutacji i zatrudnieniu osób o niższych kwalifikacjach do średnich i dużych firm odgrywają agencje pośrednictwa pracy. Za ich pośrednictwem zatrudniane jest ok. 24% pracujących w Polsce imigrantów.
- W ciągu ostatnich 5 lat silnie wzrósł odsetek imigrantów deklarujących chęć pozostania na dłużej lub nawet na stałe w Polsce. Ponad połowa imigrantów w Polsce przebywa razem z przynajmniej jednym członkiem rodziny. Oznacza to wzrastającą tendencję do migracji osiedleńczej.

Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie COVID-19

Charakterystyka raportu

Opracowanie przedstawia wstępny szacunek dotyczący zmian w liczbie cudzoziemców przebywających w Polsce przed 1 marca i na koniec kwietnia 2020 r. w świetle danych z rejestrów administracyjnych oraz informacji dotyczących przyjazdów/wyjazdów cudzoziemców do/z Polski, pozyskanych ze Straży Granicznej. Opracowanie należy traktować jako eksperymentalne i nieostateczne. W pracy przyjęto szereg założeń, które wynikały z dostępności oraz jakości wykorzystanych źródeł danych.

¹² Chomikowanie pracy (labour hoarding). Zjawisko to rozumiane jest jako niepełne dostosowanie zatrudnienia do spadku popytu w okresie dekonunktury, innymi słowy – zatrzymywanie w firmie nadwyżkowej części pracowników w czasie spowolnienia gospodarczego w celu wykorzystania ich w trakcie kolejnego wzrostu; <http://bazekon.icm.edu.pl/bazekon/element/bwmeta1.element.ekon-element-000163871212> (dostęp 15.08.2020).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
 Zasięg geograficzny badania: krajowy
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

GUS. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Ustalona wstępnie liczba cudzoziemców wynosiła 2 106 101 osób, w tym 1 351 418 (64,2%) to obywatele Ukrainy. W populacji cudzoziemców 1 208 545 osób (57,4%) posiadało numer PESEL, a 897 556 (42,6%) takiego numeru nie posiadało.
- Na podstawie informacji ze Straży Granicznej w marcu i kwietniu 2020 r. z Polski wyjechało 938 014 cudzoziemców, a przyjechało 714 834. Populacja obywateli Ukrainy zmniejszyła się o 11,5%, ale największy spadek odnotowano wśród obywateli Białorusi (32,2%) oraz Rosji (25,7%).
- Największy spadek w populacji zgłoszonych do ubezpieczenia cudzoziemców odnotowano dla obywateli z Ukrainy i wynosił on blisko 30 tys. osób. W przypadku pozostałych cudzoziemców spadki były nieznaczne i wynosiły kilkaset osób. W przypadku dwóch grup (Gruzja, Filipiny) wystąpił nieznaczny wzrost.
- Największy procentowy spadek zatrudniania cudzoziemców w okresie luty-kwiecień 2020 r. zanotowano w przypadku obywateli Mołdawii (8,71%), Ukrainy (7,31%), Gruzji (5,42%) oraz Białorusi (4,14%).

Migracja zarobkowa polskich pracowników w czasach COVID-19

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje m.in. wyniki analizy zainteresowań i gotowości polskich pracowników do wyjazdu do pracy za granicę, powodów podjęcia takiej pracy oraz powrotu do Polski. Wskazano również najbardziej atrakcyjne zarobkowo kraje dla Polaków.

Badanie zostało zrealizowane w maju i czerwcu 2020 r. wśród osób, które odpowiedziały na ogłoszenia o pracę za granicą oferowane przez agencję OTTOWorkForce. W badaniu wzięło udział 500 osób z całej Polski.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
 Zasięg geograficzny badania: krajowy
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Otto Work Force. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Większość (60%) pracowników zainteresowanych pracą za granicą była wcześniej zatrudniona w Polsce.
- Wśród najczęściej wskazywanych powodów powrotu pracowników do ojczyzny na podobnym poziomie uplasowały się: utrata pracy (30%), obawa o zachorowanie (29%), chęć powrotu do rodziny (27%).
- 69% badanych chce jak najszybciej wyjechać do pracy za granicę. Kolejne 19% planuje wyjazd w ciągu najbliższych tygodni.
- Główną motywacją dla Polaków wyjeżdżających do pracy za granicę są wyższe zarobki niż w ojczyźnie – wskazało tak 77% badanych. Aż 54% odpowiedziało, że powodem wyjazdu jest utrata zatrudnienia lub czasowe zamknięcie zakładu pracy, a 29% chce wyjechać z powodu obniżki wynagrodzenia w Polsce.
- Niemcy (46%), Norwegia (15%) i Wielka Brytania (13%) zostały uznane przez respondentów jako najbardziej atrakcyjne zarobkowo kraje.

Sytuacja pracowników, którzy wrócili na Ukrainę w czasie COVID-19

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje sytuację byłych pracowników tymczasowych z Ukrainy. Respondentów m.in. zapytano o powody powrotu do ojczyzny, opinię na temat sytuacji na Ukrainie oraz ich dalsze plany zawodowe.

Badanie zostało zrealizowane maju i czerwcu 2020 r. na próbie 500 byłych pracowników tymczasowych z Ukrainy, którzy w związku z pandemią COVID-19 zdecydowali się na opuszczenie Polski i powrót na Ukrainę.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Otto Work Force. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Główne powody powrotu Ukraińców do ojczyzny to utrata pracy (39%) oraz niepewność przyszłości (36%). Kolejnym czynnikiem często wskazywanym przez ankietowanych jest sugerowanie się opiniami znajomych, którzy postanowili wrócić na Ukrainę (25%).
- 52% respondentów po powrocie na Ukrainę znalazło zatrudnienie na rodzimym rynku pracy, 33% wskazało, że nie udało im się podjąć pracy na Ukrainie, a 15% przyznało, że nie szukało jeszcze zatrudnienia w ojczystym kraju.

- 70% Ukraińców chce wrócić do Polski. Spośród nich 43% chce przyjechać w ciągu najbliższych miesięcy, 17% – w ciągu najbliższych tygodni, a 14% – jak najszybciej.
- W grupie badanych Ukraińców 41% rozważa po pandemii wyjazd do pracy do innego kraju niż Polska, 38% nie bierze pod uwagę takiej możliwości, a 21% nie podjęło jeszcze decyzji.

Nowy pracownik tymczasowy w czasach COVID-19

Charakterystyka raportu

Zaprezentowane w raporcie dane dotyczą sytuacji pracowników tymczasowych w czasach COVID-19 oraz branż, które takich pracowników zatrudniają.

Badanie zostało zrealizowane w czerwcu 2020 r. na próbie 500 pracowników tymczasowych. Do badania zaproszono nowo zatrudnionych pracowników tymczasowych, którzy rozpoczęli pracę w czasach pandemii COVID-19, czyli od połowy marca 2020 r. i później. W badaniu wzięli udział pracownicy z całej Polski.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Otto Work Force. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Zdecydowana większość pracowników, która w czasach pandemii zgłosiła się do pracy tymczasowej, była wcześniej zatrudniona w Polsce. Wśród nowo zatrudnionych pracowników tymczasowych tylko 8% pracowało przed pandemią za granicą.
- Niemal połowa (45%) nowo zatrudnionych pracowników tymczasowych została zwolniona z poprzedniego miejsca pracy. 25% badanych doświadczyło czasowego zamknięcia zakładu pracy, a 20% – zamknięcia całej branży.
- Nowi pracownicy tymczasowi, którzy zostali zatrudnieni w czasie pandemii koronawirusa, pochodzą głównie z trzech branż: gastronomia, produkcja, usługi. Spośród badanych aż 30% pracowało wcześniej w gastronomii, 27% – w produkcji, a 23% – w usługach.
- 68% nowo zatrudnionych pracowników tymczasowych wskazało, że w wyniku pandemii musiało podjąć pracę w zupełnie innej branży niż dotychczas.
- 70% respondentów wskazało, że nie zamierza wrócić do poprzedniej branży, nawet jeśli sytuacja gospodarcza ulegnie poprawie, 21% badanych rozważa taką możliwość, a 9% jeszcze nie podjęło decyzji.

- Spośród nowych pracowników tymczasowych zatrudnionych w czasach COVID-19 niemal połowa, bo 47%, znalazła pracę w branży usług kurierskich. 25% zostało zatrudnionych w logistyce, 23% – w produkcji, a 5% – w branży spożywczej.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Online working and learning in the coronavirus era

Charakterystyka raportu

Cedefop przygotował opracowanie mówiące o wykorzystaniu technologii komunikacyjno-informacyjnych przez pracowników i osoby uczące się w czasie pandemii w krajach członkowskich Unii. Autorzy skupiają się w nim na stosunku pracy nazwanym crowdworkingiem.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Crowdworking to rodzaj pracy, w której pracownik wykonuje usługę dla klienta swojego pracodawcy za pośrednictwem platform internetowych i aplikacji mobilnych. Zatrudnieni na zasadzie crowdworkingu korzystają ze stron internetowych lub aplikacji w celu pozyskania projektów o określonym czasie realizacji w celach zarobkowych.
- Jak podaje Cedefop za badaniem Colleem z 2018 r. na zlecenie Wspólnego Centrum Badawczego Komisji Europejskiej, 11% osób dorosłych w całej UE sporadycznie świadczy odpłatne usługi za pośrednictwem platform internetowych, natomiast od 1,4% do 2% osób dorosłych polega w dużym stopniu na pracy za pośrednictwem platform.
- Pracownicy wybierają ten rodzaj pracy, ponieważ chcą być własnym szefem i kontrolować czas pracy (ok. 50%), są zadowoleni z posiadania drugiego źródła dochodu (44%) i doceniają możliwość pracy w dowolnym miejscu (44%).
- Jak wskazują autorzy raportu, mimo że przedsiębiorstwa w dużej mierze zrezygnowały ze zlecania pracy freelancerom, to w marketingu i sprzedaży rośnie liczba miejsc pracy o zasadniczym znaczeniu dla prowadzenia dalszej działalności gospodarczej, w ramach której pracownicy odpowiadają za wsparcie techniczne i zarządzanie bazami danych. Z drugiej strony, jak wskazują badania CrowdLearn, już w okresie poprzedzającym kryzys wywołany pandemią koronawirusa 48% zatrudnionych na zasadzie

crowdworkingu przyznało, że musiało pracować bardzo intensywnie, a 54% osób – przestrzegać napiętych terminów.

- Ważnym aspektem będzie stworzenie odpowiedniej polityki w zakresie umiejętności na rzecz przyszłej pracy na zasadzie crowdworkingu. Należy stworzyć możliwość integrowania się pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform, ułatwić im dopasowywanie umiejętności, zapewnić możliwości kształcenia zawodowego i podstawowego oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego w tym kierunku.

Tackling undeclared work in the tourism sector

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Komisję Europejską ocenia stan nierejestrowanej pracy w sektorze turystycznym w Unii oraz sposoby radzenia sobie z tym problemem. Opracowanie przedstawia zalecenia dotyczące przeciwdziałaniu zjawisku nierejestrowanej pracy dla organów wykonawczych państw członkowskich i partnerów społecznych.

Informacje ogólne

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

Źródło

Komisja Europejska. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2016 r. przedsiębiorstwa z sektora turystyki zatrudniały szacunkowo 13,6 mln osób (9,5% całkowitego zatrudnienia w UE). Jednak pracowników w tym sektorze może być jeszcze więcej, ponieważ praca nierejestrowana jest bardziej powszechna w branży turystycznej niż w innych sektorach gospodarki UE. Według badań przeprowadzonych dla Service Industries Journal w 2015 r. 12% wszystkich niezarejestrowanych miejsc pracy w UE-28 było związanych z działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.
- Rekomenduje się, aby organy wykonawcze krajów członkowskich podejmowały następujące działania w celu przeciwdziałania nierejestrowanemu zatrudnieniu:
 - kontrole w miejscu pracy w branży turystyki w celu zwalczania transgranicznej pracy niezgłoszonej w koalicji dwóch państw;
 - przeprowadzanie analizy danych w celu zidentyfikowania przedsiębiorstw, które potencjalnie mogłyby stać za nierejestrowanym zatrudnieniem, np. firm, które mają stosunkowo niską liczbę zarejestrowanych pracowników w odniesieniu do ich obrotu;

- wprowadzenie certyfikowanych kas fiskalnych w całej branży turystycznej;
- uproszczenie przepisów dotyczących warunków zatrudniania dla branży turystycznej dla pracodawców i osób pracującym na własny rachunek. Uproszczenia mogą obejmować: (1) łatwiejsze zasady pracy sezonowej; (2) wprowadzenie kwot wolnych od podatku;
- wprowadzenie bonów „wakacyjnych” dla turystów w celu promowania korzystania z zarejestrowanych obiektów zakwaterowania turystycznego i zmniejszenia niezadeklarowanych zarobków w sektorze zakwaterowania.
- Rekomenduje się, aby partnerzy społeczni w krajach członkowskich podejmowali następujące działania w celu przeciwdziałania nierejestrowanego zatrudnienia:
 - wprowadzenie „dowodów tożsamości” pracowników w miejscu pracy;
 - opracowanie i zapewnienie zachęt dla firm turystycznych, które zatrudniają legalnie pracowników – np. w Grecji Federacja Pracodawców (ESEE) zapewniła bezpłatne usługi marketingowe dla przedsiębiorstw turystycznych przestrzegających przepisów i udostępniła im bezpłatnie broszury dla turystów, zawierające informacje o atrakcjach turystycznych;
 - stworzenie kampanii edukacyjnych, które będą mówiły o korzyściach płynących z pracy zgłoszonej i kosztów pracy niezgłoszonej w turystyce. Odbiorcami kampanii powinni być pracodawcy, pracownicy i turyści;
 - stworzenie kampanii edukacyjnych, uświadamiającej turystów, które firmy turystyczne oferują legalne usługi, np. za pomocą certyfikacji jakości i oznakowania „białej listy” firm, które respektują prawa pracowników.

Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond

Charakterystyka raportu

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) przygotowała opracowanie, które stanowi praktyczny przewodnik dotyczący tego, w jaki sposób uczynić telepracę efektywną. Raport skierowany jest nie tylko do decydentów politycznych, ale także prywatnych przedsiębiorców i organizacji z sektora publicznego. Zamieszczono w nim także informacje o dobrych praktykach z różnych krajów całego świata.

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

- Telepraca (teleworking) jest definiowana jako wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK), takich jak smartfony, tablety, laptopy i komputery stacjonarne, do pracy wykonywanej poza siedzibą firmy, w której pracujący jest zatrudniony. Telepraca powinna odbywać się w ramach dobrowolnej umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w której powinny się znaleźć następujące ustalenia: miejsce pracy (w domu pracownika lub gdzie indziej), godziny pracy lub harmonogram, narzędzia komunikacji, które mają być wykorzystane, mechanizmy nadzoru i ustalenia dotyczące sprawozdania na temat wykonanej pracy.
- W wyniku rządowych ograniczeń związanych z pandemią koronawirusa prawie 4 na 10 pracowników w Europie rozpoczęło telepracę. Najbardziej znaczący wzrost telepracy zaobserwowano w krajach najbardziej dotkniętych wirusem i tam, gdzie telepraca była dobrze rozwinięta przed pandemią. W Finlandii blisko 60% pracowników przestawiło się na pracę w domu, w Luksemburgu, Niderlandach, Belgii i Danii było ich ponad 50%, a w Irlandii, Austrii, Włoszech i Szwecji ok. 40% pracowników pracowało w systemie teleworkingu. W Unii średnio 24% pracowników, którzy nigdy wcześniej nie pracowali z domu, rozpoczęło telepracę, a 56% pracowników, którzy wcześniej pracowali z domu okazjonalnie, wykonuje teraz wszystkie obowiązki pracownicze zdalnie.
- W przypadku rekomendacji dotyczących teleworkingu Międzynarodowa Organizacja Pracy zaleca skupienie się na takich aspektach, jak:
 - czas i organizacja pracy – pracodawcy muszą dostosować czas i organizację pracy do nowych warunków związanych z pandemią koronawirusa, m.in. poprosić pracowników o przygotowanie listy zadań, ustalenie godzin pracy, ale także przerw;
 - wzmocnienie zarządzania zespołem przez ich kierowników – jednym z najważniejszych źródeł stresu dla każdego menedżera zespołu telepracy jest utrzymanie wydajności zespołu i wypełnianie zobowiązań wobec interesariuszy, klientów i beneficjentów. Telepraca musi opierać się na dialogu i współpracy między kierownictwem a pracownikami;
 - digitalizacja – od początku pandemii tempo digitalizacji uległo przyspieszeniu, dlatego pracodawcy powinni m.in. dokonać przeglądu potrzeb technologicznych i zasobów pracowników pracujących w domu; włączyć do polityki telepracy zasady zwrotu kosztów związanych ze wsparciem finansowym pracowników w celu zapewnienia im odpowiedniego rodzaju sprzętu, internetu, szerokości pasma i narzędzi komunikacyjnych w ramach celów organizacji;
 - komunikacja – zespoły, w których większość lub wszyscy członkowie są telepracownikami, w dużej mierze polegają na regularnej pracy elektronicznej, dlatego należy wypracować nowy model pracy, który pozwoli każdemu pracownikowi wykonywać swoje obowiązki efektywnie;

- zapewnienie warunków pracy zgodnych z dyrektywą w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia (Occupational Safety and Health, OSH);
- prawne regulacje dotyczące umów między pracodawcą a pracownikiem – pracodawcy muszą określić w umowie z pracownikami warunki dotyczące telepracy w zakresie lokalizacji, zwrotu kosztów związanych z telepracą, zmian w umowie oraz procedur powiadamiania w przypadku utrudnień w wykonywaniu pracy, choroby lub wypadku przy pracy;
- szkolenia – teleworking wymaga od pracowników zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności, dlatego też pracodawcy powinni zapewnić im możliwość doszkalania się. Zaleca się m.in. zwrócenie szczególnej uwagi na szkolenia, które są wyjątkowo ważne dla teleworkingu – zarządzanie czasem czy komunikacja i inne umiejętności miękkie; prowadzenie ankiet, które będą badać zapotrzebowanie pracowników na szkolenia;
- równowaga między życiem prywatnym a pracą zawodową – telepraca w czasie pandemii jest o wiele bardziej wymagająca, ponieważ stanowi obowiązek w pełnym wymiarze godzin, a nie dobrowolne działanie w niepełnym wymiarze godzin lub sporadycznie. Następujące czynności mogą pomóc w zachowaniu równowagi: określenie jasnych oczekiwań co do wyników pracy przez pracodawców; zapewnienie, że pracownicy mogą odłączyć się od pracy w określonych godzinach, zarezerwowanych dla odpoczynku i życia osobistego, bez negatywnych reperkusji dla ich kariery; wspieranie pracowników z małymi dziećmi lub innymi obowiązkami opiekuńczymi.

Pozostałe informacje / doniesienia

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w lipcu br. nieznacznie spadł w stosunku do notowań z czerwca br. Nadal jednak znajduje się na podwyższonym poziomie. Przypuszczać można, że po pierwszym szoku związanym z zatrzymaniem gospodarki, pracodawcy są mniej skłonni do zwolnień pracowników niż wynikało to z ich deklaracji na początku pandemii. Eksperti BIEC są zdania, że w dalszym ciągu część miejsc pracy ulegnie likwidacji, a bezrobocie będzie rosło, jednak proces ten nie powinien przebiegać gwałtownie.

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, po dwóch miesiącach odbudowy w lipcu nieznacznie spadł. Bieżąca wartość wskaźnika jest o 13% niższa niż w styczniu br., a w stosunku do kwietnia br., w którym wskaźnik osiągnął

najniższą w tym roku wartość, Barometr odrobił zaledwie 3,5%. Wśród głównych zagrożeń dla rozwoju gospodarki oraz podejmowania krótko- i długookresowych decyzji zatrudnieniowych eksperci BIEC wyznaczyli: wzrost liczby zakażeń na COVID-19 w Polsce i na świecie, a w konsekwencji możliwy powrót ograniczeń epidemiologicznych; brak konkretnych informacji co do terminów pojawienia się na rynku szczepionki na nowy wirus; zakończenie okresu wakacyjnego, dzięki któremu w niektórych kategoriach liczba ofert pracy wyraźnie wzrosła, co widać szczególnie w turystyce.

Lipcowy niewielki spadek liczby internetowych ofert pracy obserwowano we wszystkich województwach. Nieco większą redukcję odnotowano w województwach lubuskim, opolskim oraz podkarpackim. Rozpatrując województwa pod względem największych spadków w okresie całego lockdownu gospodarki, eksperci zaznaczyli, że szczególnie podatnymi na ograniczenia wprowadzane w okresie zagrożenia epidemiologicznego okazały się województwa mazowieckie, podlaskie oraz śląskie. Najmniejsze spadki z kolei obserwowano w województwach małopolskim, opolskim oraz łódzkim.

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

Nowa normalność rekrutacji IT

Według danych Pracuj.pl w I półroczu 2020 r. na portalu zamieszczono 33 tys. ofert pracy IT. Zdaniem analityków Pracuj.pl między kwietniem a czerwcem nawet trzykrotnie zwiększyła się przeciętna liczba kliknięć w pole „aplikuj” przy ofertach pracy w kategorii internet/e-commerce, a blisko dwukrotnie częściej – w wypadku kategorii administracja IT i rozwój oprogramowania.

Pandemia koronawirusa spowodowała z jednej strony ożywienie ze strony kandydatów, ale z drugiej – większą ostrożność firm pod względem aktywności rekrutacyjnej lub nawet zamrażanie rekrutacji.

Według rekruterów przebadanych przez Pracuj.pl pandemia koronawirusa miała znaczący wpływ na zachowania kandydatów IT. Podobnie jak na całym rynku, w branży IT specjaliści częściej niż w minionych latach zwracają uwagę na bezpieczeństwo i stabilizację miejsca pracy. Zdecydowanie częściej niż wcześniej rozważają oni zatrudnienie na podstawie umowy o pracę i są bardziej ostrożni przy podejmowaniu współpracy na zasadach B2B. Sondując także uważniej ogólną sytuację firmy, która zamieszcza ogłoszenie lub proaktywnie składa im ofertę zatrudnienia.

Jednocześnie rekruterzy sygnalizują przesyt rynku kandydatami na poziomie juniorskim, z niewielkim doświadczeniem lub dopiero wchodzącymi do branży nowych technologii.

Źródło: Pracuj.pl. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Jak firmy radziły sobie w pandemii i czego obawiają się pracownicy?

Celem badania było zweryfikowanie, z jakimi problemami mierzą się firmy w związku z pandemią COVID-19, jakie działania podjęły w tym trudnym czasie oraz jakich problemów spodziewają się menedżerowie i pracownicy w swoich organizacjach do końca bieżącego

roku. W badaniu, do którego zaproszono uczestników studiów i programów rozwojowych realizowanych przez Gdańską Fundację Kształcenia Menedżerów oraz Szkołę Wyższą Psychologii Społecznej (SWPS), wzięło udział 430 osób.

Prawie 40% respondentów przyznało, że w ich organizacjach doszło do redukcji kosztów innych niż wynagrodzenia. W przypadku 13% firm, w których pracują uczestnicy badania, zastosowano zwolnienia. 7,8% uczestników wskazało, że ich firmy nie podjęły żadnych działań w związku z pandemią. Co czwarty badany nie wie, czego spodziewać się w związku ze swoim stanowiskiem pracy do końca roku

Najczęściej pojawiające się w związku z pandemią problemy w firmach to: spadek przychodów, opóźnienia realizacji kontraktów, zakłócenia łańcucha dostaw.

Prawie 79% respondentów przyznało, że w odpowiedzi na pandemię ich firmy przeszły częściowo lub całkowicie w tryb pracy zdalnej. Okazuje się, że tylko 41% respondentów miało możliwość wykonywania pracy w takiej formie przed pandemią.

36,5% badanych uważa, że przeciętny pracownik w domu pracuje mniej niż w biurze. Podobny odsetek badanych (35,4%) sądzi, że jest dokładnie na odwrót i pracownicy na home office są efektywniejsi niż w biurze. Warto jednak zauważyć, że część różnic w ocenie efektywności pracy zdalnej wynika z zajmowanego stanowiska. Specjaliści częściej niż kierownicy wskazywali, że pracownik w domu pracuje więcej niż w biurze i odwrotnie – kierownicy częściej niż specjaliści krytycznie oceniali efektywność pracy zdalnej.

Źródło: Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów oraz SWPS. Więcej informacji w **Raporcie**.

Znalezienie pracy wyzwaniem

Zdaniem zespołu badawczego Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, GRAPE i CASE bieżąca sytuacja na rynku pracy wywołuje silne reakcje: zaskakująco wysoki odsetek uczestników badania (ponad 70%) jest przekonany, że konieczna będzie zmiana branży, zawodu, aspiracji oraz obniżenie oczekiwań płacowych. Badacze podkreślają, że na dzisiejszym etapie trudno powiedzieć, czy te deklaracje to przejawy obaw o niepewną przyszłość i gotowości do daleko idących zmian w karierze zawodowej, czy też adekwatna ocena niezbędnych kroków. Bazując na danych przeprowadzonego badania, wskazują, że za najbardziej skuteczną metodę poszukiwania pracy respondenci uznali ogłoszenia w prasie oraz kontakty (przez krewnych i znajomych, a także za pomocą bezpośrednich wizyt u pracodawców), z kolei najwyższy priorytet wśród cech miejsca pracy ma odległość od miejsca zamieszkania oraz możliwość pracy z domu. Badanie realizowano w okresie 22 – 28 czerwca 2020 r.

Źródło: Diagnoza.plus. Więcej informacji w **Publikacji**.

Przedsiębiorcom najbardziej pomogło zwolnienie ze składek ZUS

Z badania opinii przedsiębiorców przeprowadzonego przez Konfederację Lewiatan wynika, że dla 61% przedsiębiorców zwolnienie ze składek ZUS było najbardziej przydatną formą wsparcia w ramach tarcz antykryzysowych, z czego dla prawie 20% pomoc ta była niezbędna. Dla 42% przedsiębiorstw przydatne okazało się odroczenie płatności podatków i dofinansowanie przestojowego. Największą barierę, która pojawiła się w aplikowaniu o pomoc, stanowiła niejasna interpretacja przepisów – tak uznało 43% badanych. Na drugim miejscu znalazł się zbyt długi czas oczekiwania na rozpatrzenie wniosku (40%), a po 31% wskazań uzyskały: zbyt wąskie kryteria dostępu oraz zbyt skomplikowana procedura. 30% firm miało problemy z uzyskaniem szczegółowej informacji.

Źródło: Konfederacja Lewiatan. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Working parents are key to COVID-19 recovery

Opracowanie przygotowane przez Brookings przedstawia wyniki analizy dowodzącej, że powrót rodziców do pracy jest kluczowy dla zwalczania kryzysu spowodowanego pandemią koronawirusa. Analiza dotyczy amerykańskiego rynku pracy. Rodzice z małymi dziećmi stanowią prawie 1/3 kadry pracowniczej Stanów Zjednoczonych. Każde ożywienie gospodarcze będzie zależało od ich dalszej aktywności zawodowej lub ponownego wejścia na rynek pracy. Tylko 30% rodziców z małymi dziećmi ma opiekuna w domu – dorosłego członka rodziny, który może zająć się dziećmi nieuczęszczającymi do szkół czy przedszkoli. Pozostałe 70% (23,5 mln pracujących rodziców) nie ma żadnych potencjalnych opiekunów, a ich powrót do pracy – a tym samym tempo ożywienia gospodarczego – będzie prawdopodobnie zależał od ponownego otwarcia programów opieki nad dziećmi i szkół.

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

Up- and re-skilling in micro and small enterprises. Good practices

Opracowanie przygotowane przez Komisję Europejską przedstawia dobre praktyki dla mikro- i małych przedsiębiorstw, które wspierają podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywanie się swoich pracowników. Przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 50 pracowników są źródłem 52% wszystkich miejsc pracy w Unii. Badanie wykazało, że wśród mikro- i małych przedsiębiorstw istnieje powszechna świadomość wagi podnoszenia i przekwalifikowania zawodowego. Mimo to tylko niewielka część respondentów podejmuje konkretne działania w kierunku zapewnienia swoim pracownikom możliwości podnoszenia kwalifikacji. W celu poprawy tej sytuacji KE zaleca mikro- i średnim przedsiębiorcom m.in.: (1) monitorownie i ewaluację kwalifikacji i umiejętności pracowników; (2) stworzenie bazy potencjalnych instytucji szkoleniowych, które mogą zapewnić szkolenia; (3) wspieranie uczenia się poprzez współpracę pomiędzy pracownikami; (4) dołączenie do sieci przedsiębiorstw, które stanowią dobre źródło kontaktu i wiedzy, m.in. w zakresie podnoszenia kwalifikacji.

Źródło: Komisja Europejska we współpracy z CEPS. Więcej informacji w [Raporcie](#).