



I NSTYTUT
A NALIZ
R YNKU
P RACY

AKTUALNOŚCI RYNKU PRACY

marzec 2021

Spis treści

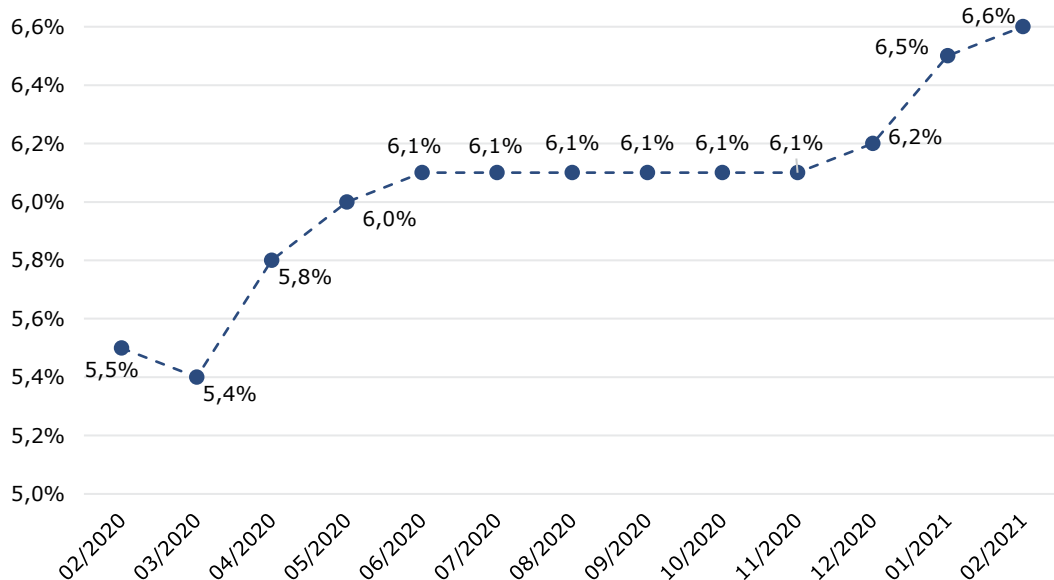
Rynek pracy w Polsce	5
Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C wg PKD 2007)	9
Budownictwo (sekcja F wg PKD 2007)	12
Handel hurtowy (sekcja G, dział 46 wg PKD 2007)	15
Handel detaliczny (sekcja G, działy 45 i 47 wg PKD 2007)	17
Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H wg PKD 2007).....	20
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (sekcja I wg PKD 2007)	23
Informacja i komunikacja, z wyłączeniem instytucji kultury mających osobowość prawną (sekcja J wg PKD 2007).....	26
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K wg PKD 2007)	29
Obsługa rynku nieruchomości (sekcja L wg PKD 2007)	32
Administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N wg PKD 2007)	35
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, z wyłączeniem instytucji kultury posiadających osobowość prawną (sekcja R wg PKD 2007)	36
Rynek pracy w Unii Europejskiej	38
Przegląd badań i analiz	41
Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, II kw. 2021, Polska.....	41
Projekcja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego.....	43
Rynek pracy w czasie COVID-19	44
Rok nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rewolucji na rynku pracy	45
Barometr Rynku Pracy.....	46
„Nożyce” na rynku pracy. Coraz więcej Polaków pracuje na własny rachunek.....	49
2021 report on gender equality in the EU	49
Women in Work in 2021. The impact of COVID-19 on women in work	50
COVID-19: Implications for employment and working life	51
World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.....	52
Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework	53
Non-standard workers and the self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic	54
The role of innovation and human capital for the productivity of industries.....	55

Demand for AI skills in jobs: Evidence from online job postings	57
Adult Learning and COVID-19: How much informal and non-formal learning are workers missing?	58

Rynek pracy w Polsce

Szacowana przez MRPiT stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2021 r. wyniosła 6,6%. W porównaniu ze styczniem 2021 r. wartość wskaźnika wzrosła o 0,1 p.p., a r/r – o 1,1 p.p. (wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego

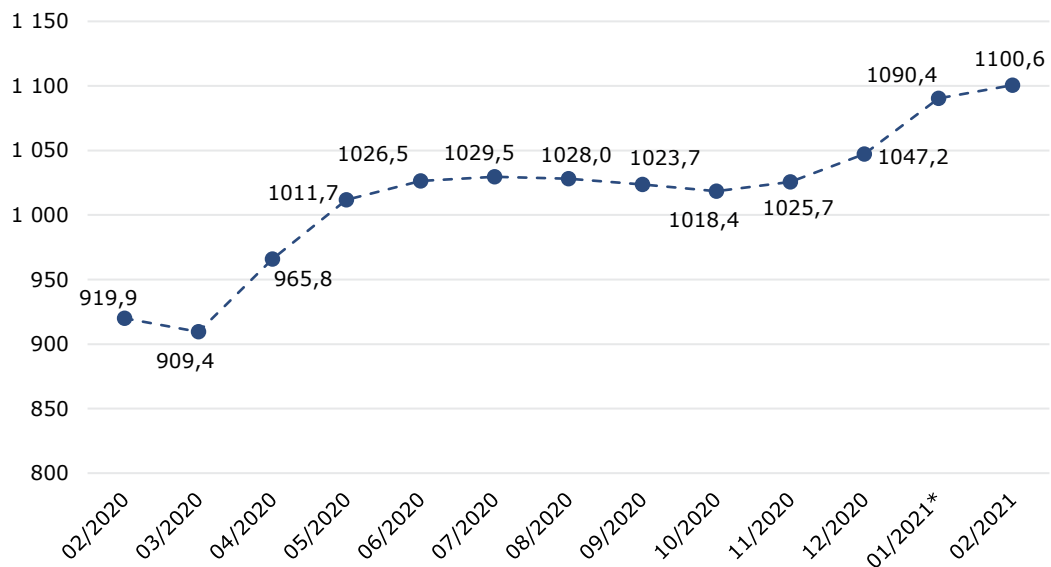


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#) i [MRPiT](#), data dostępu 22.03.2021.

W lutym 2021 r. stopa bezrobocia wzrosła w 14 województwach. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,7%), podkarpackim (9,4%) i kujawsko-pomorskim (9,3%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (4,0%), śląskim (5,2%) i mazowieckim (5,4%).

W końcu lutego 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1100,6 tys. bezrobotnych. W porównaniu ze styczniem 2021 r. ich liczba wzrosła o 10,2 tys., tj. o 0,9%, a w porównaniu z lutym 2020 r. – o 180,7 tys., tj. o 19,6% r/r (wykres 2).

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

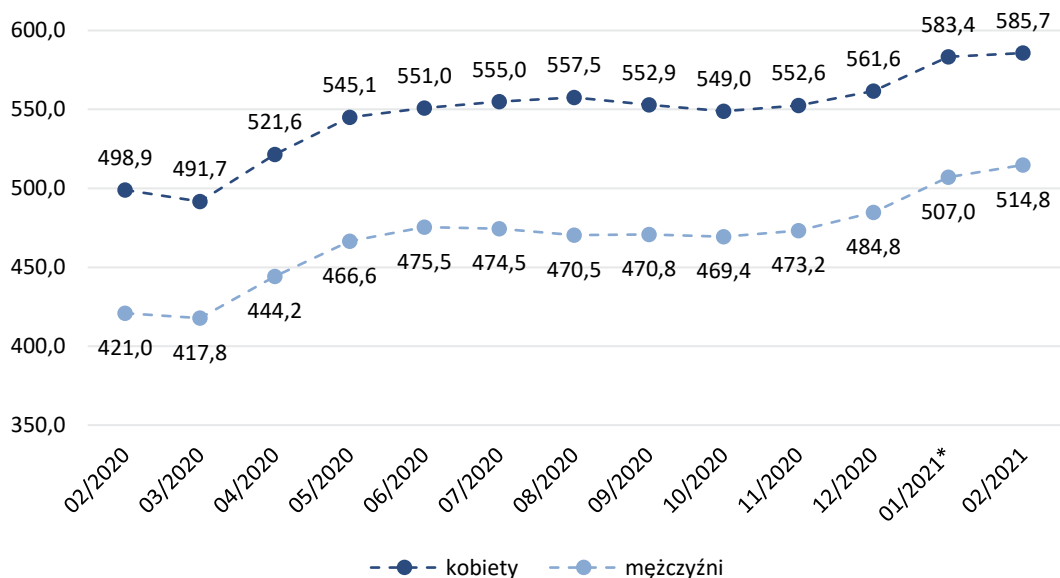


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 22.03.2021.

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

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według płci na koniec miesiąca (tys. osób)

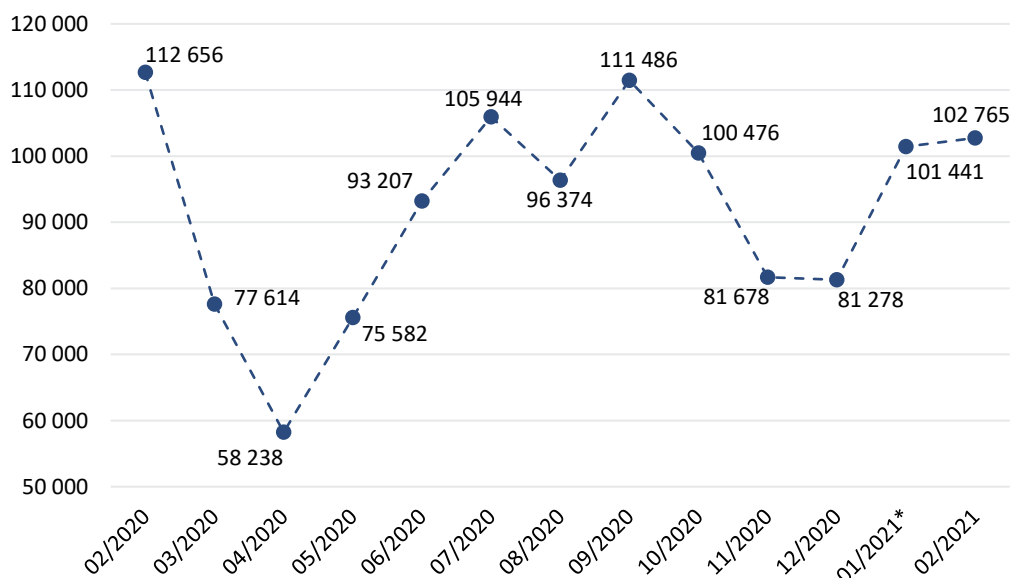


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 22.03.2021.

Według wstępnych danych MRPiT w lutym 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 102,77 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 1,3 tys. ofert (o 1,3%) więcej niż w styczniu 2021 r. (wykres 4).

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej

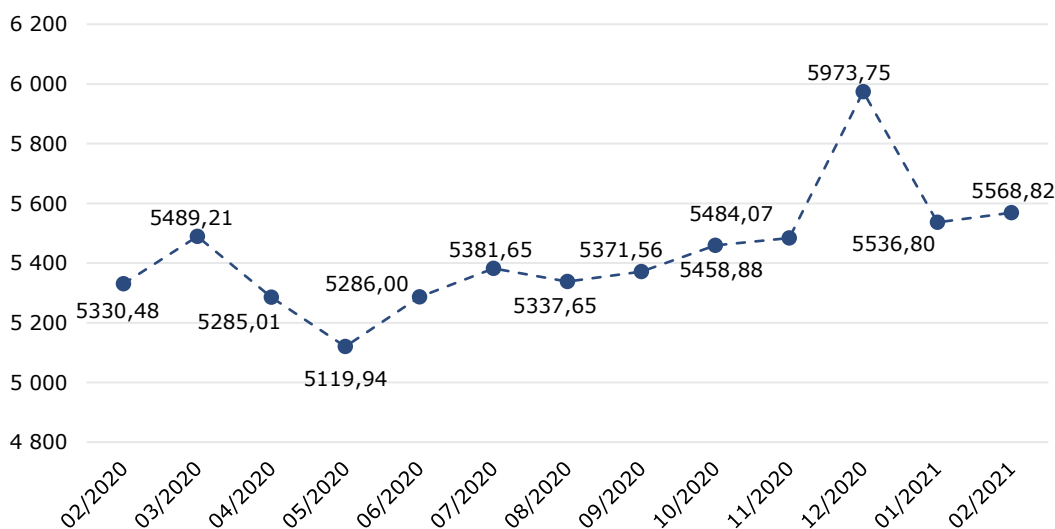


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [MRPiT](#), data dostępu 22.03.2021.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2021 r. wyniosło 5568,82 zł. W porównaniu ze styczniem 2021 r. wzrosło o 0,6 p.p. i o 4,5 p.p. r/r (wykres 5).

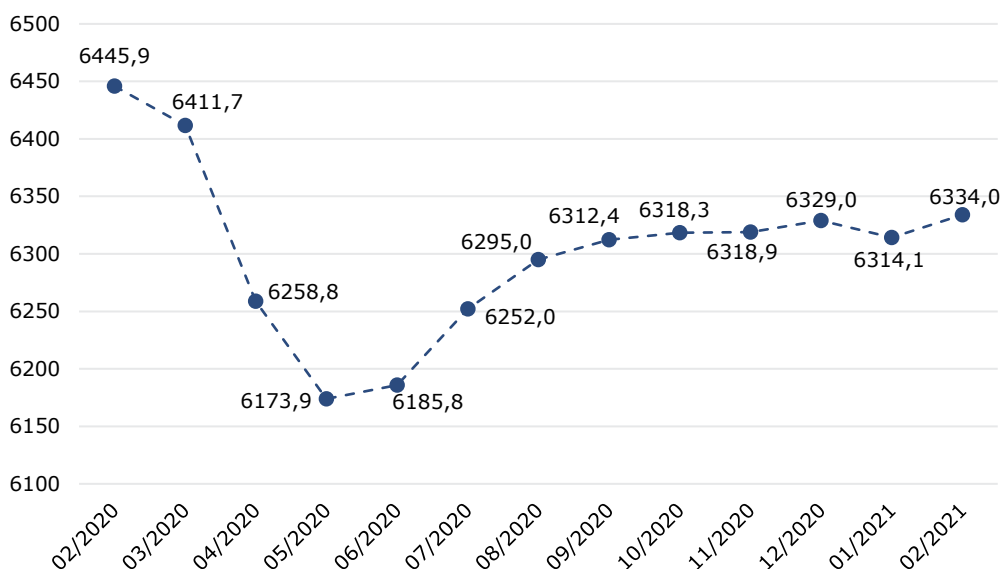
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 22.03.2021.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2021 r. wyniosło 6334,0 tys. osób. W porównaniu ze styczniem 2021 r. zatrudnienie było wyższe o 0,32 p.p. i niższe o 1,7 p.p. r/r (wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 22.03.2021.

Według [GUS](#)¹ w lutym 2021 r. w porównaniu ze styczniem 2021 r. najbardziej wzrosło znaczenie barier związanych z niedoborem wykwalifikowanych pracowników – dotyczy to podmiotów świadczących usługi w zakresie administrowania i działalności wspierającej (27,2% vs 25,4%) i firmach z sekcji przetwórstwa przemysłowego (30,7% vs 29,2%). Z kolei najwyższy odsetek przedsiębiorstw deklarujących bariery wynikające z niedoboru wykwalifikowanych pracowników w lutym 2021 r. odnotowano w budownictwie (32,5%), przetwórstwie przemysłowym (30,7%), wśród podmiotów świadczących usługi transportowe i usługi gospodarki magazynowej (27,9%), prowadzących działalność związaną z informacją i komunikacją (27,9%) oraz w zakresie usług administrowania i wspierającą (27,4%).

We wszystkich zaprezentowanych w raporcie GUS rodzajach działalności w lutym 2021 r. najbardziej odczuwalne trudności wiązały się z kosztami zatrudnienia. Najczęściej barierę tę zgłaszały jednostki świadczące usługi w zakresie administrowania i działalności wspierającej

¹ Analizę ww. barier przeprowadzono w ramach badania koniunktury gospodarczej. Zakres podmiotowy stanowią: 1) podmioty prowadzące działalność gospodarczą na terenie Polski, zorganizowane w formie: spółek handlowych (osobowych i kapitałowych), spółek cywilnych, przedsiębiorstw państwowych, spółdzielni; 2) osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, zaklasyfikowaną według PKD 2007 do sekcji: przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), budownictwo (sekcja F), handel (sekcja G), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), zakwaterowanie i gastronomia (sekcja I), informacja i komunikacja (sekcja J, z wyłączeniem instytucji kultury mających osobowość prawną), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), obsługa rynku nieruchomości (sekcja L), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N), edukacja (sekcja P, z wyłączeniem szkół wyższych), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q, z wyłączeniem samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R, z wyłączeniem instytucji kultury posiadających osobowość prawną), pozostała działalność usługowa (sekcja S, z wyłączeniem działu 94 – działalność organizacji członkowskich). W przetwórstwie przemysłowym obserwacją objęto przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 10 i więcej osób, w pozostałych obszarach uwzględnia się także jednostki o liczbie pracujących do 9 osób.

(66,9%), natomiast najrzadziej – firmy prowadzące działalność związaną z finansami i ubezpieczeniami (41,4%).

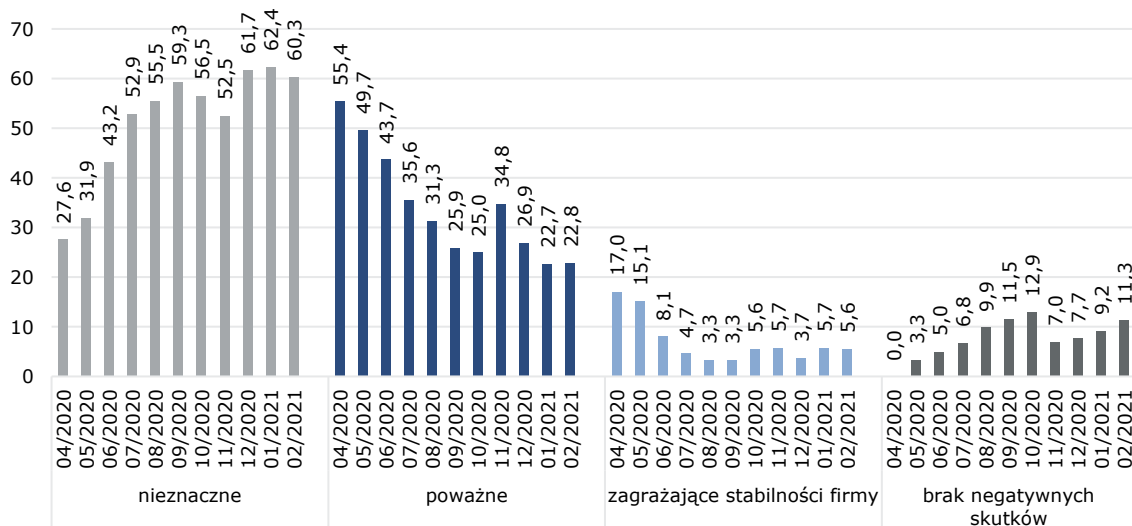
W najbliższych trzech miesiącach² 2021 r. ograniczenie zatrudnienia przewidują podmioty z większości obszarów gospodarki prezentowanych w raporcie GUS. Podobnie jak w styczniu 2021 r., najbardziej pesymistycznie nastawieni są przedstawiciele firm działających w usługach związanych z zakwaterowaniem i gastronomią, finansami i ubezpieczeniami oraz budownictwem. Niewielki wzrost zatrudnienia w lutym br. zadeklarowały firmy prowadzące działalność z zakresu informacji i komunikacji; profesjonalną, naukową i techniczną oraz związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją.

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

Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C wg PKD 2007)

Według [GUS](#)³ w lutym 2021 r. odczuwanie negatywnych skutków pandemii koronawirusa sygnalizowało 88,7% przedsiębiorstw przemysłowych (90,8% w styczniu 2020 r.), w tym 60,3% scharakteryzowało je jako nieznaczne, 5,6% – jako zagrażające stabilności, a 22,8% – jako poważne. Luty był czwartym miesiącem z rzędu ze wzrostem odsetka firm deklarujących brak negatywnych skutków pandemii (w listopadzie 2020 r. – 7,0%, w grudniu 2020 r. – 7,7%, w styczniu 2021 r. – 9,2%, a w lutym – 11,3%), ale odsetek podmiotów wskazujących na poważne lub zagrażające stabilności firmy negatywne skutki pandemii nadal jest stosunkowo wysoki (28,4% w lutym 2021 r.) (wykres 7).

Wykres 7. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

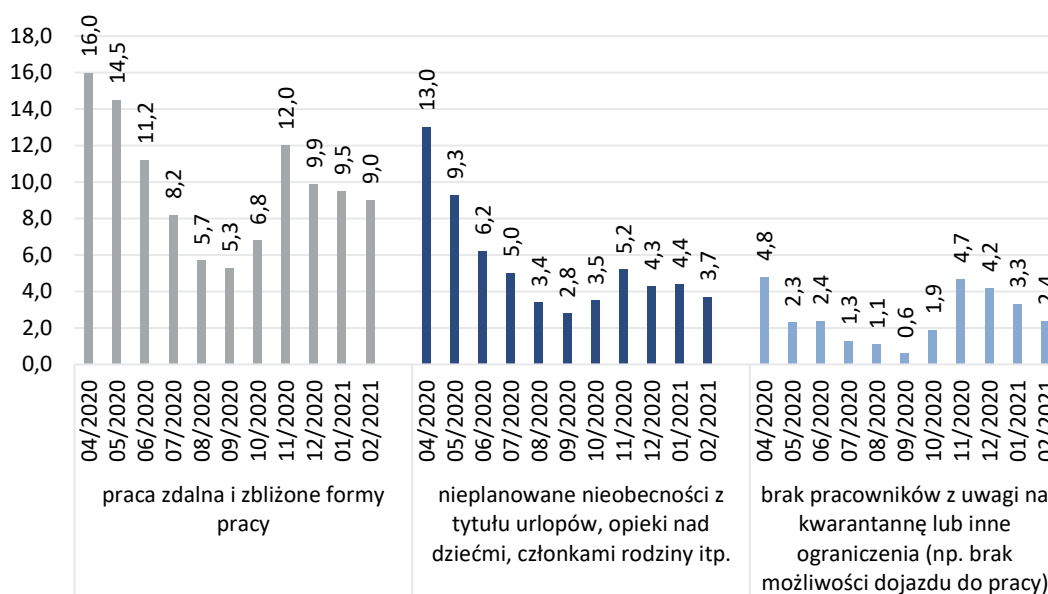
Odsetek pracowników wykonujących pracę zdalnie w lutym 2021 r. w porównaniu ze styczniem 2021 r. spadł o 0,5 p.p., a w stosunku do kwietnia 2020 r., czyli I edycji

² Przedsiębiorstwa udzielają odpowiedzi w okresie od 1. do 10. dnia danego miesiąca.

³ Dane dotyczące oceny skutków pandemii koronawirusa oraz odsetek pracowników objętych każdą z poszczególnych sytuacji publikowane są od kwietnia 2020 r.

badania – o 7,0 p.p. W lutym br. spadł również odsetek pracowników odbywających kwarantannę (2,4% vs 3,3% w styczniu 2021 r.) oraz nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. (3,7% vs 4,4% w styczniu 2021 r.) (wykres 8).

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

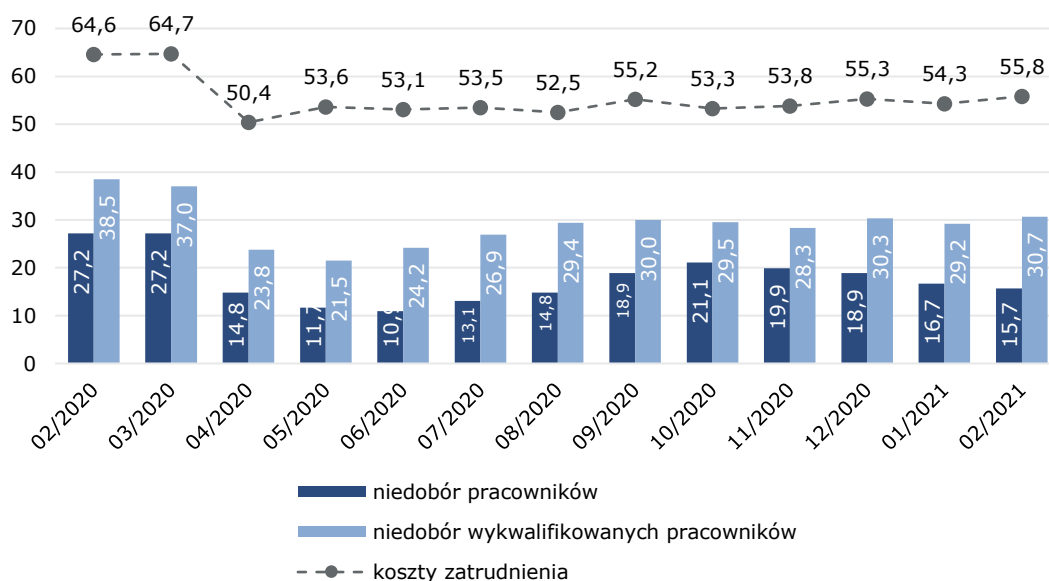


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

W lutym 2021 r. odsetek przedsiębiorstw w przetwórstwie przemysłowym odczuwających w prowadzeniu bieżącej działalności bariery związane z niedoborem pracowników zmniejszył się o 1,0 p.p. (15,7% vs 16,7% w styczniu 2021 r.). Z kolei wzrósł odsetek przedsiębiorców deklarujących trudności z niedoborem wysoko wykwalifikowanych pracowników (30,7% vs 29,2% w styczniu 2021 r.).

Od kwietnia 2020 r. ponad połowa badanych przedsiębiorstw w przetwórstwie przemysłowym nadal zgłasza jako barierę koszty zatrudnienia w prowadzeniu bieżącej działalności. W lutym 2021 r. odsetek podmiotów wskazujących na te trudności wynosił 55,8%. Jest to o 1,5 p.p. mniej niż miesiąc wcześniej (wykres 9).

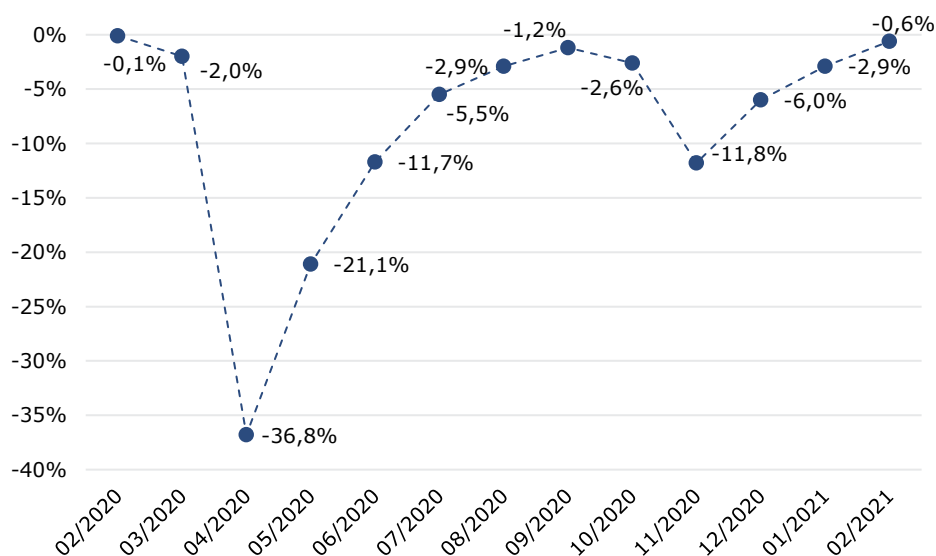
Wykres 9. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

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

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

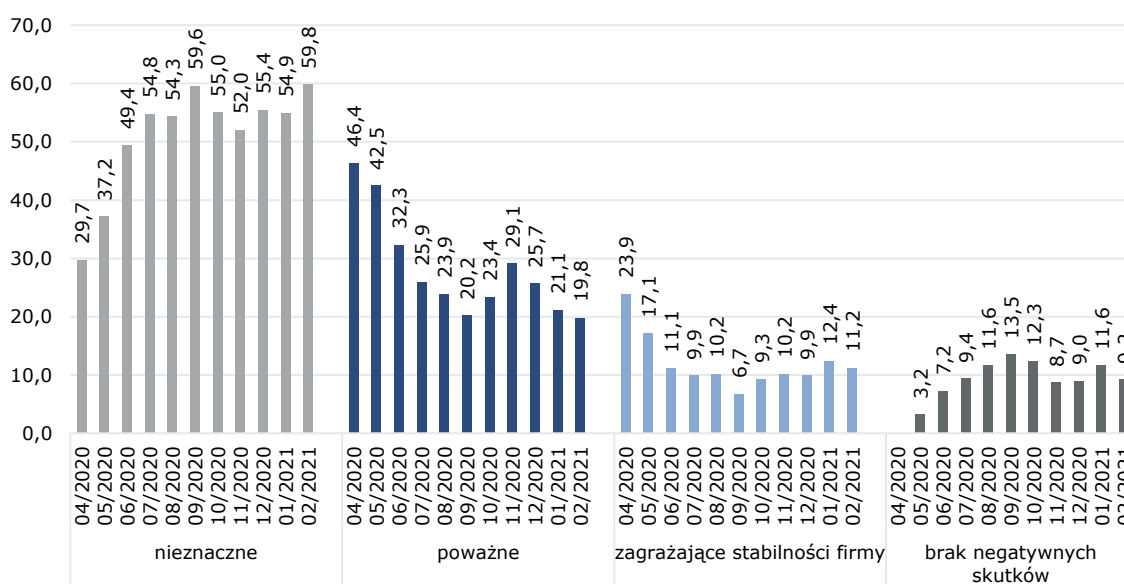


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Budownictwo (sekcja F wg PKD 2007)

W lutym 2021 r. zanotowano wzrost odsetka ankietowanych podmiotów o 4,9 p.p. uznających skutki pandemii za nieznaczne (59,8% vs 54,9% w styczniu 2021 r.). Jednocześnie spadł odsetek firm, dla których pandemia miała poważne negatywne skutki (o 1,3 p.p.) oraz stała się poważnym zagrożeniem dla ich stabilności (o 1,2 p.p.). Odsetek przedsiębiorstw, które nie odczuwają negatywnych skutków, wyniósł w lutym 2021 r. 9,2% – jest to o 2,4 p.p. więcej niż przed miesiącem (wykres 11).

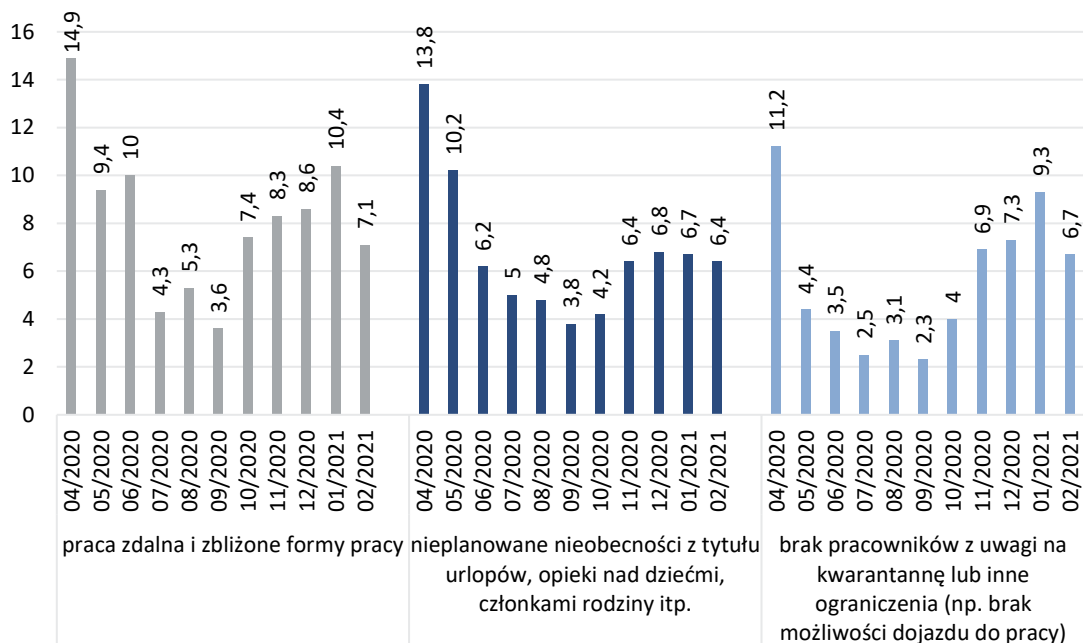
Wykres 11. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

W lutym 2021 r. w porównaniu ze styczniem 2021 r. w firmach budowlanych o 1,5 p.p. spadł odsetek pracowników wykonujących pracę zdalną, nieobecnych w pracy z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia (6,7% vs 9,3% w styczniu 2021 r.), a także z powodu nieplanowanej nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny (6,7% vs 9,3% w styczniu 2021 r.) (wykres 12).

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

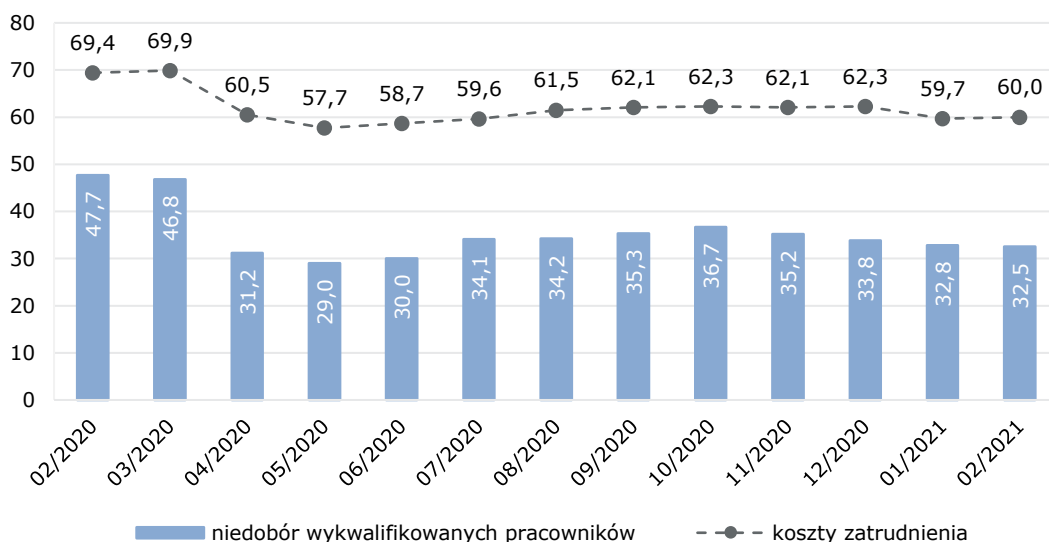


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników w lutym 2021 r. kształtował się na poziomie 32,5% (spadek o 0,3 p.p. w porównaniu do stycznia 2021 r. oraz o 15,2 p.p. r/r). W ostatnich 12 miesiącach najniższy poziom wskaźnika odnotowano w maju 2020 r. (29,0%). W kolejnych miesiącach nie obserwowano dużej zmienności tego poziomu, a wartości oscylowały w przedziale 30,0–36,7%.

W lutym 2021 r. 60,0% przedsiębiorstw zgłosiło koszty zatrudnienia jako barierę związaną z prowadzeniem bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te nie ulegały dużym zmianom i mieściły się w przedziale 57,7–69,9% (wykres 13).

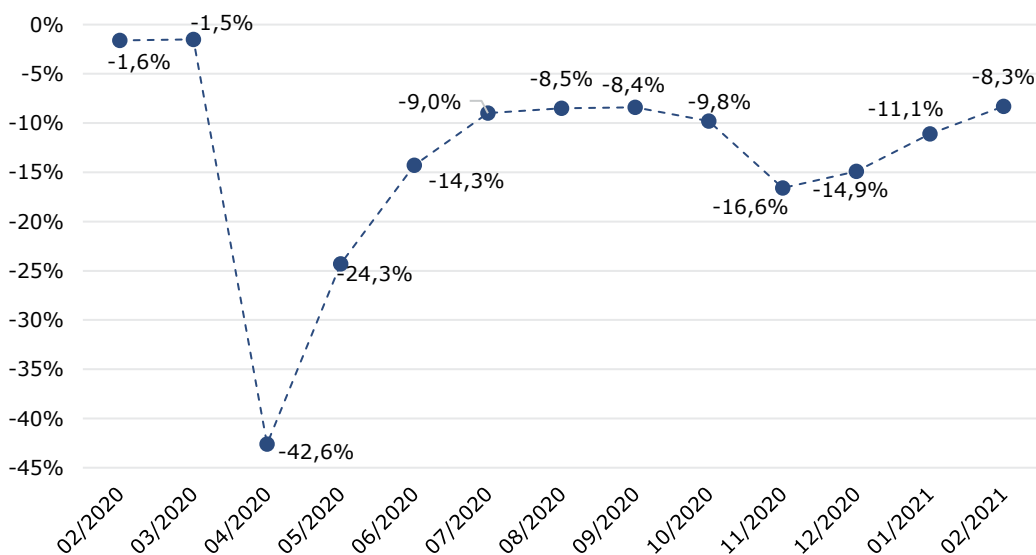
Wykres 13. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

W lutym 2021 r. prognoza zatrudnienia w budownictwie na najbliższe trzy miesiące poprawiła się o 2,8 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, natomiast uległa pogorszeniu w porównaniu r/r (-6,7 p.p.). Należy podkreślić, że w ujęciu rocznym wyniki tej prognozy przyjmowały wyłącznie wartości ujemne. Najsilniejszy spadek wartości w skali roku odnotowano w kwietniu 2020 r., gdy różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -42,6%. Najbardziej pozytywne plany firmy miały w marcu 2020 r. (wykres 14).

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

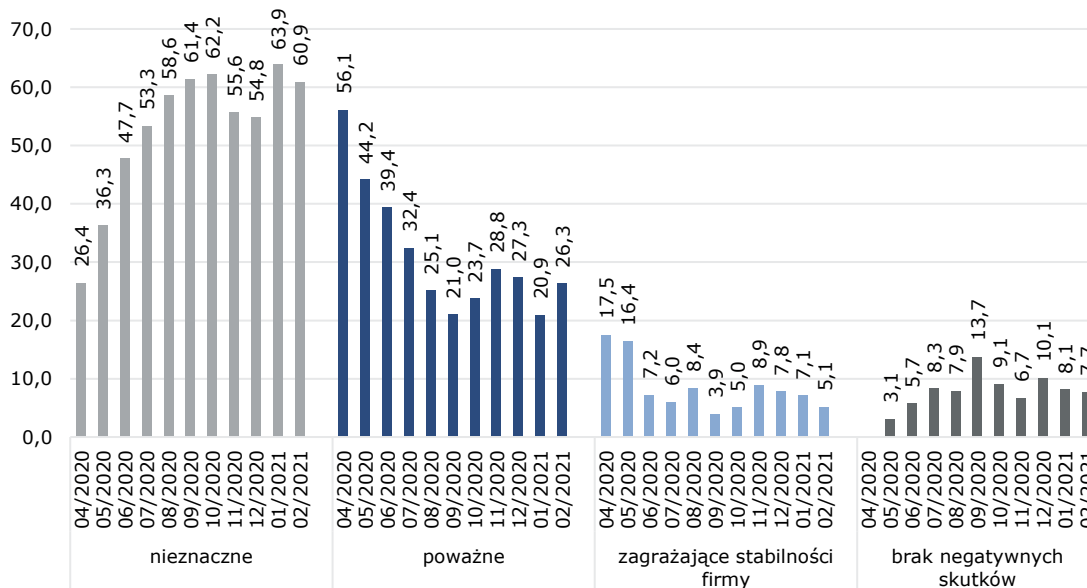


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

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

W lutym br. 60,9% przedsiębiorstw handlu hurtowego oceniło skutki pandemii koronawirusa jako nieznaczne, czyli odsetek tych firm spadł o 3,0 p.p. Za poważne i zagrażające stabilności firmy uznało je odpowiednio 26,3% (wzrost o 5,4 p.p.) i 5,1% (spadek o 2,0 p.p.). Na brak negatywnych skutków wskazało 7,7% ankietowanych podmiotów. W porównaniu ze styczniem 2021 r. odsetek ten zmalał o 2,4 p.p. (wykres 15).

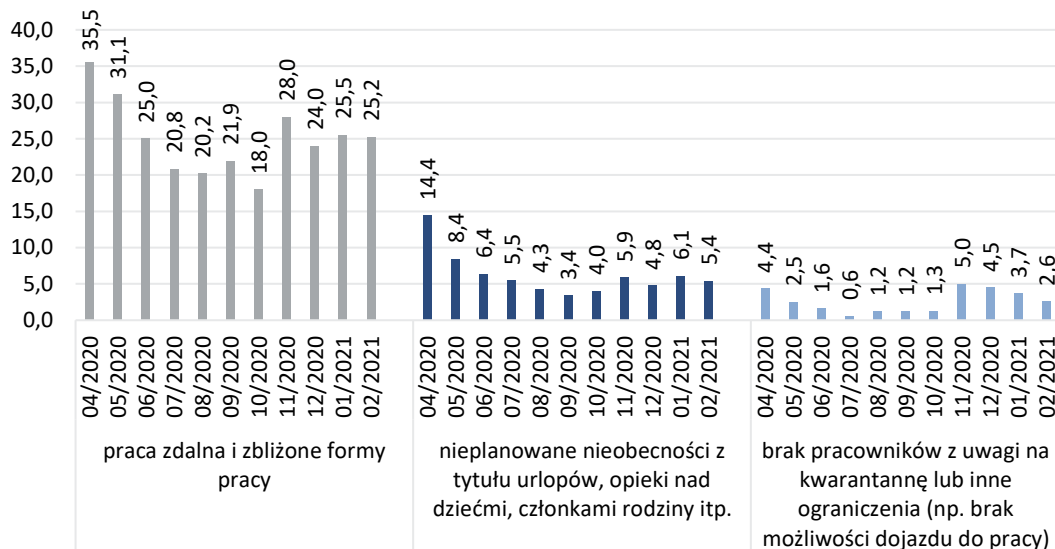
Wykres 15. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Okolo 1/4 pracowników zatrudnionych w ankietowanych firmach handlu hurtowego w lutym 2021 r. pracowała zdalnie. W relacji do poprzedniego miesiąca wskaźnik spadł o 0,3 p.p. Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności w lutym br. wyniósł 5,4% (spadek o 0,6 p.p. w porównaniu do stycznia 2021 r.). Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających nieobecności pracowników z uwagi na kwarantannę w lutym 2021 r. kształtował się na poziomie 2,6% (spadek o 1,9 p.p. względem poprzedniego miesiąca) (wykres 16).

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

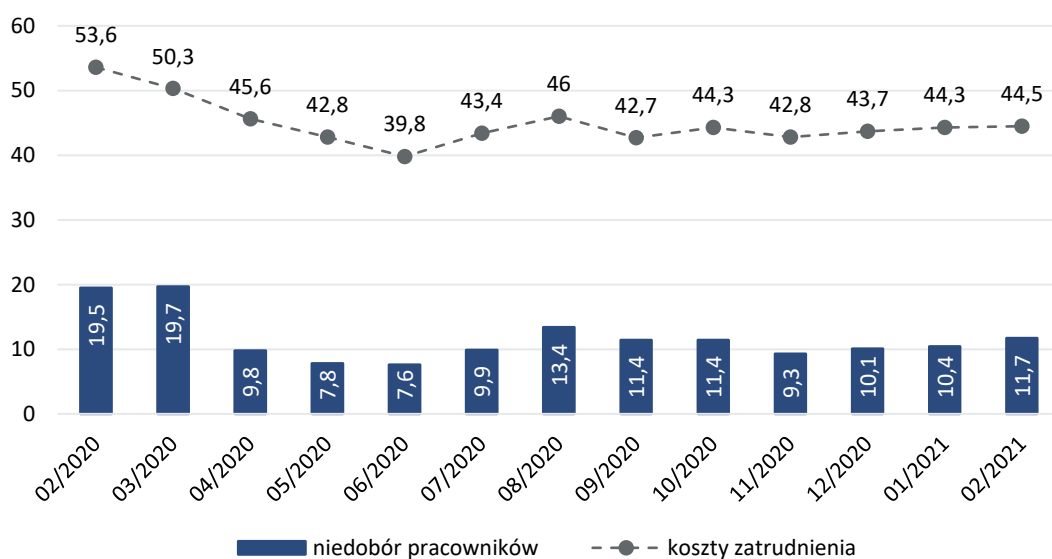


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

W lutym 2021 r. odsetek przedsiębiorstw napotykających bariery związane z niedoborem pracowników wyniósł 11,7%. Jest to o 1,3 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej i o 7,8 p.p. mniej niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery związane z niedoborem pracowników w prowadzeniu bieżącej działalności wahał się w przedziale od 7,6% do 19,7%.

W lutym 2021 r. koszty zatrudnienia były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności dla 44,5% przedsiębiorstw, czyli o 0,2 p.p. więcej niż w styczniu 2021 r. i o 9,2% mniej r/r (wykres 17).

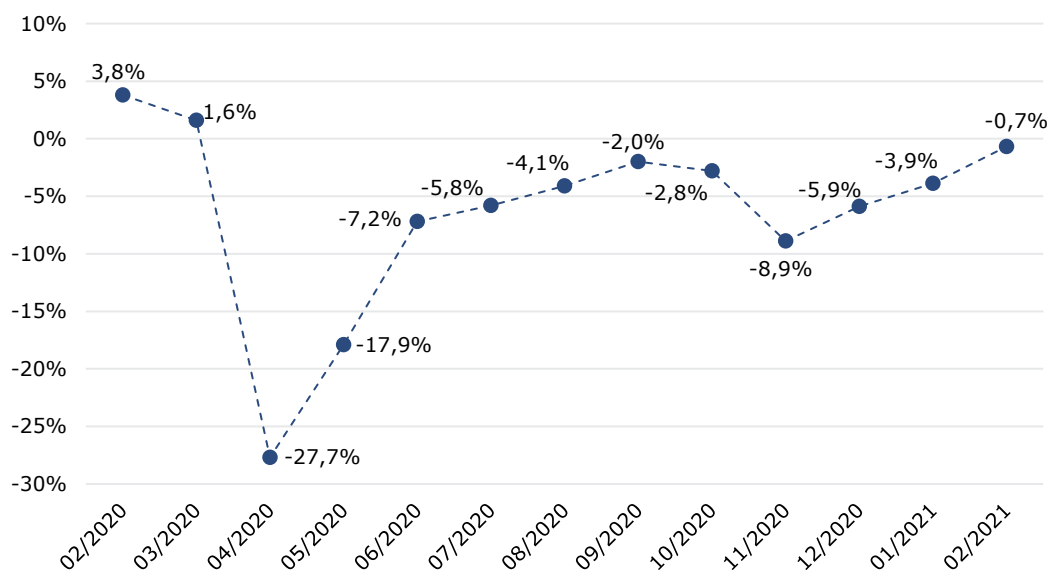
Wykres 17. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



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

W lutym 2021 r. prognoza zatrudnienia w handlu hurtowym na najbliższe trzy miesiące polepszyła się o 3,2 p.p. (-0,7% w lutym 2021 r. vs -3,9% w styczniu 2021 r.). W skali roku najbardziej negatywną prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r. (-27,7%), a najbardziej pozytywną (3,8%) – w lutym 2020 r. (wykres 18).

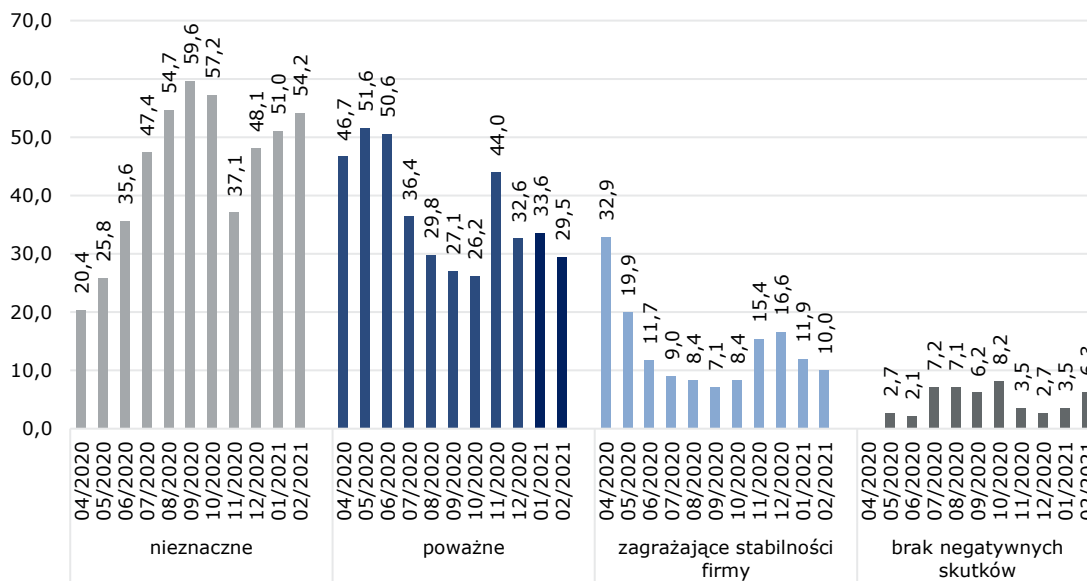
Wykres 18. Przewidywane zatrudnienie w najbliższych trzech miesiącach (różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami)



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

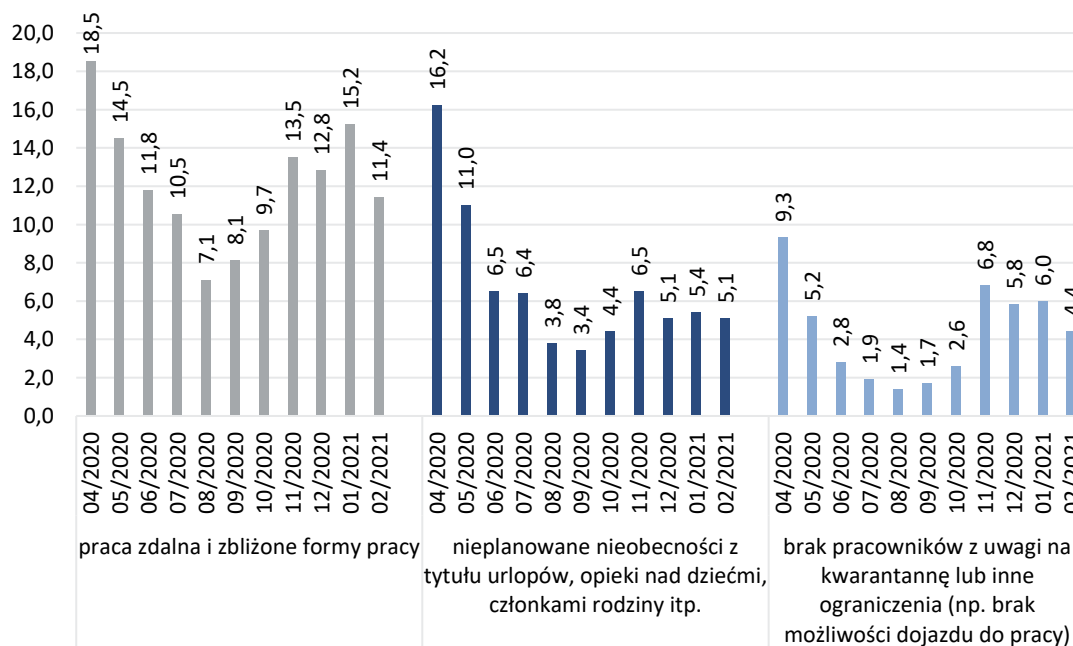
Handel detaliczny (sekcja G, działy 45 i 47 wg PKD 2007)

W lutym 2021 r. blisko 40,0% firm handlu detalicznego oceniło skutki pandemii jako poważne lub zagrażające stabilności firmy (odpowiednio 29,5% i 10,0%). W porównaniu ze styczniem 2021 r. jest to spadek o 4,1 p.p. dla firm oceniających skutki pandemii jako poważne i o 1,9 p.p. – jako zagrażające ich stabilności. Zdaniem 54,2% podmiotów skutki pandemii są nieznaczne (wzrost o 3,2 p.p.), a 6,3% wskazało na brak negatywnych skutków (wzrost o 3,6 p.p.) (wykres 19).

Wykres 19. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 24.03.2021.

W lutym 2021 r. w porównaniu do miesiąca poprzedniego spadł odsetek pracowników znajdujących się w następujących sytuacjach: praca zdalna (o 3,8 p.p.), nieplanowana nieobecność z powodu urlopów, opieki nad dziećmi etc. (o 0,3 p.p.) oraz nieobecność spowodowana kwarantanną lub innym ograniczeniem (o 1,6 p.p.).

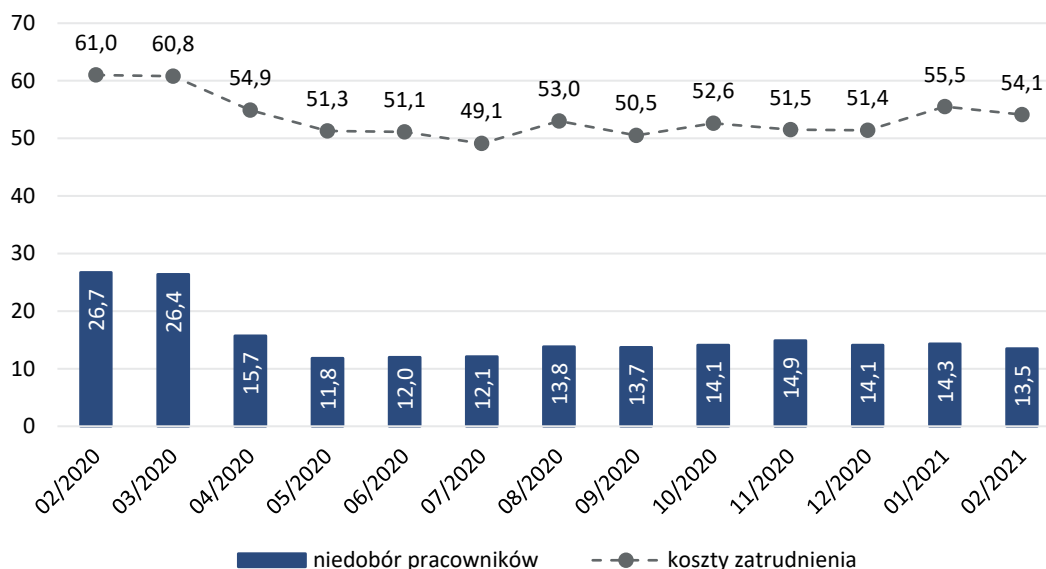
Wykres 20. Pośrednie skutki pandemii w dostępności pracowników (w % pracowników)


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 24.03.2021.

W lutym 2021 r. 13,5% przedsiębiorstw zadeklarowało, że napotyka trudności związane z niedoborem pracowników. W porównaniu ze styczniem 2021 r. wartość tego wskaźnika spadła o 0,8 p.p., a w porównaniu r/r – o 13,2 p.p.

Uciążliwości wynikające ze zbyt wysokich kosztów zatrudnienia w lutym 2021 r. zgłosiło 54,1% przedsiębiorstw. Jest to o 1,4 p.p. mniej niż przed miesiącem i o 6,9 p.p. mniej niż w lutym 2021 r. W ciągu ostatnich 12 miesięcy wysokość tego wskaźnika oscylowała w przedziale 49,1-61,0% (wykres 21).

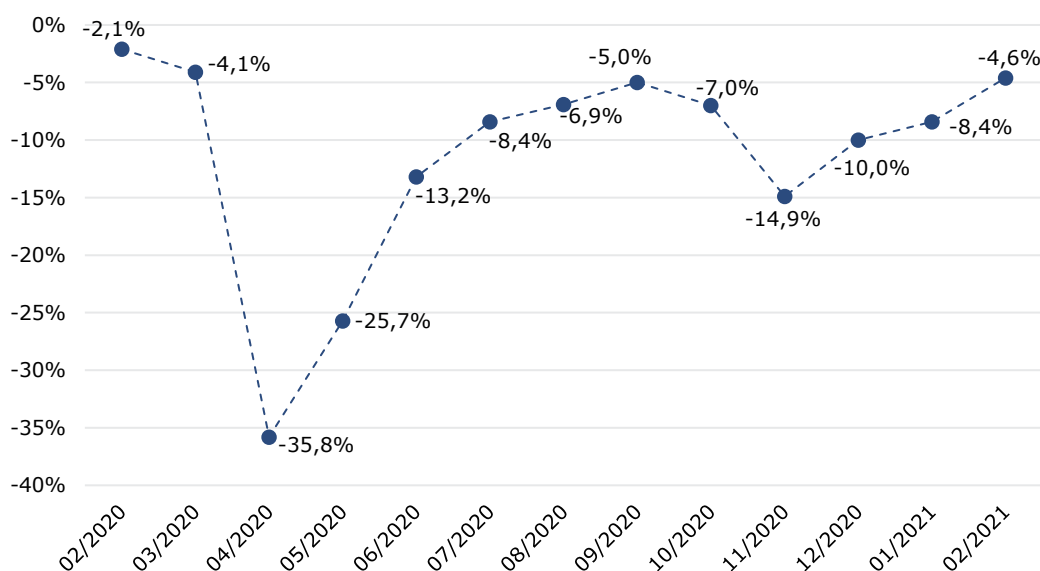
Wykres 21. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 24.03.2021.

W lutym 2021 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem stycznia 2021 r., chociaż wskaźnik ten nadal przyjmuje wyłącznie wartości ujemne. Najwięcej negatywnych odpowiedzi zgłoszonych przez przedsiębiorstwa zanotowano w kwietniu 2020 r., a najmniej – w styczniu 2020 r. (wykres 22).

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

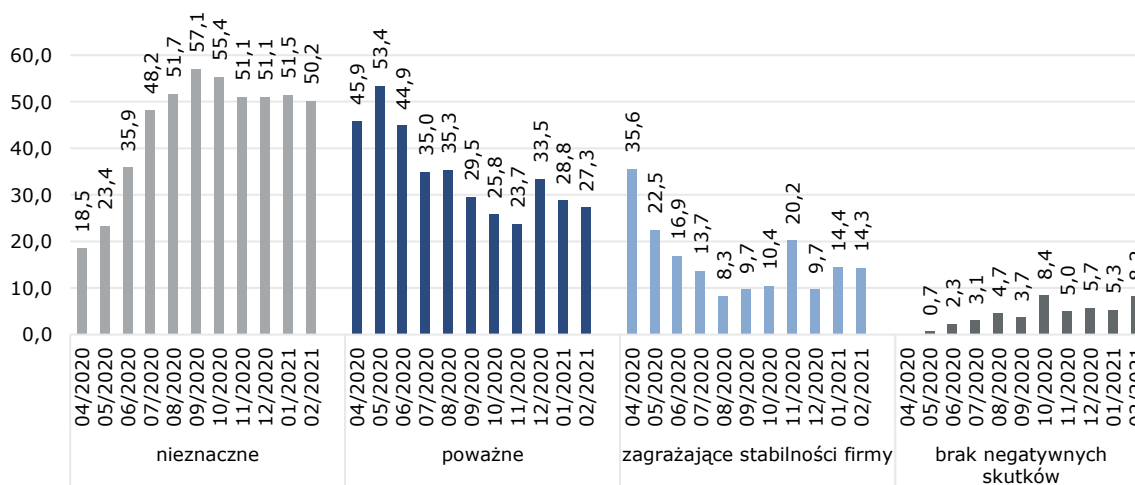


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 24.03.2021.

Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H wg PKD 2007)

Okolo połowa firm świadczących usługi transportu i gospodarki magazynowej już siódmy miesiąc z rzędu ocenia skutki pandemii jako nieznaczne. Jednak 14,3% ankietowanych w lutym podmiotów uważa je za zagrażające stabilności firmy, a 27,3% – za poważne. Odsetek przedsiębiorstw, które nie odczuły negatywnego wpływu pandemii w lutym br., wyniósł 8,2% (wykres 23).

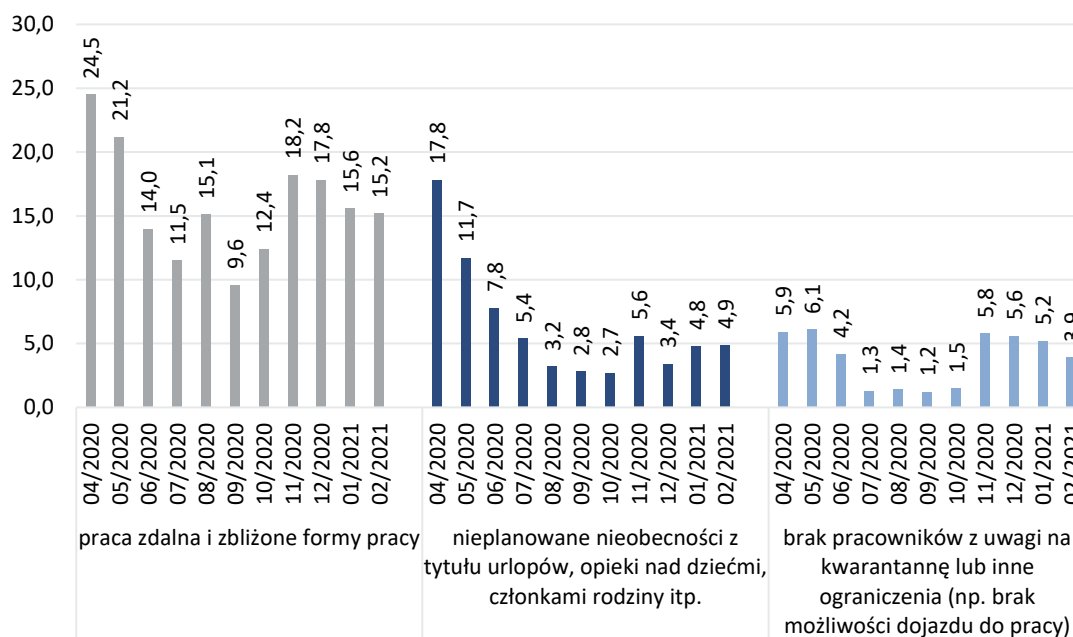
Wykres 23. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

W lutym 2021 r. zdalnie pracowało 15,2% pracowników zatrudnionych w transporcie i gospodarce magazynowej (spadek o 0,4 p.p. w porównaniu ze styczniem 2021 r.). Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanej absencji w lutym br. wzrósł o 0,1 p.p. i wyniósł 4,9%, a nieobecność 3,9% pracowników jest związana z odbyciem kwarantanny lub innych ograniczeń (spadek 1,3 p.p.) (wykres 24).

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

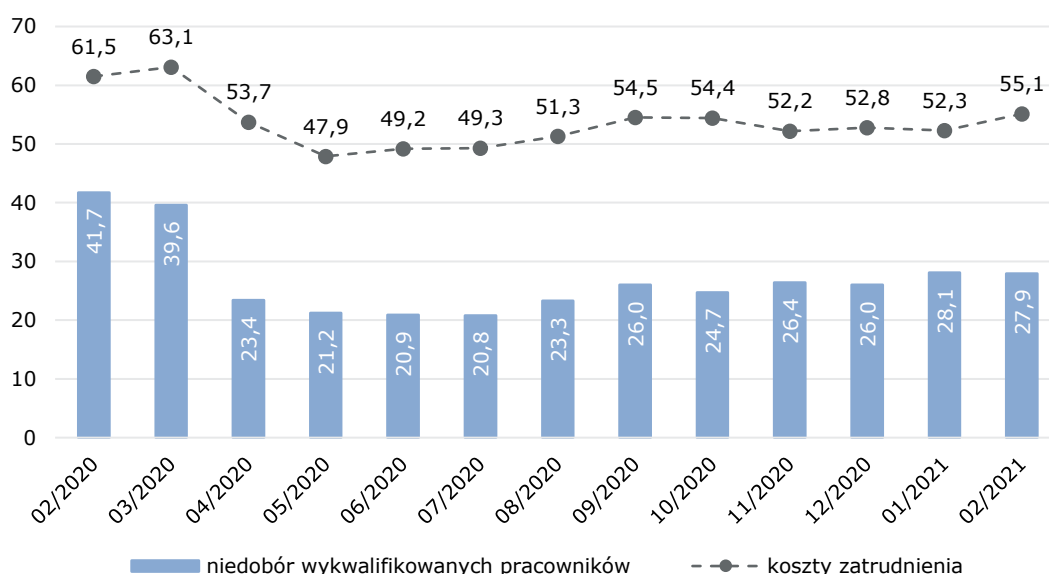


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 23.03.2021.

W lutym br. odsetek firm, które zadeklarowały problemy związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników jako bariery w prowadzeniu ich bieżącej działalności, wyniósł 27,9%, czyli o 0,2 p.p. więcej niż w styczniu 2021 r. i mniej o 13,8 p.p. niż r/r.

Odsetek przedsiębiorstw, dla których koszty zatrudnienia stanowią trudności w prowadzeniu ich bieżącej działalności, w lutym 2021 r. kształtował się na poziomie 55,1% (w styczniu 52,3%, przed rokiem 61,5%). W ujęciu rocznym wartość wskaźnika mieściła się w przedziale 47,9-61,5% (wykres 25).

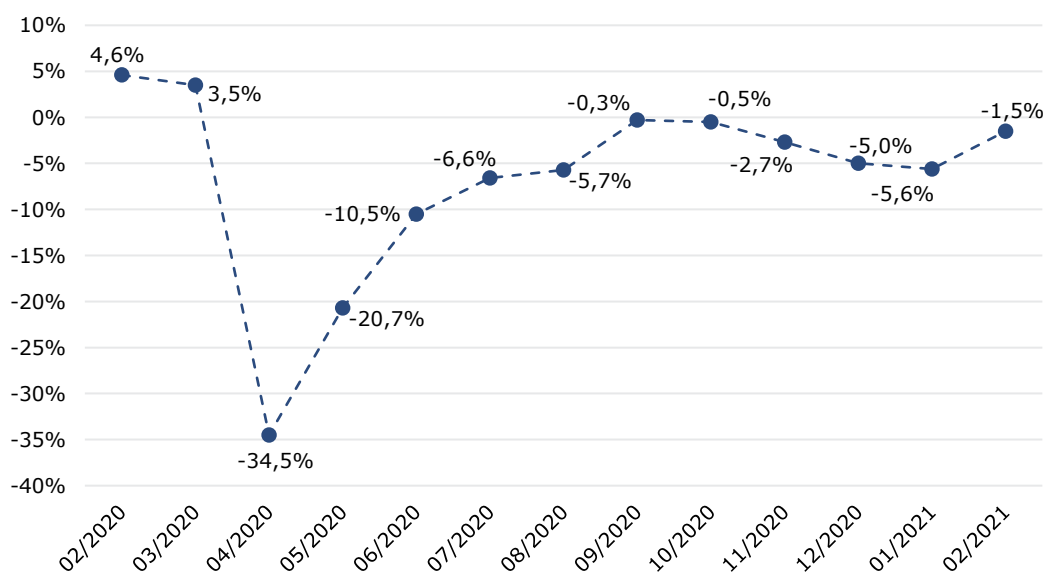
Wykres 25. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Zaplanowane redukcje zatrudnienia są mniejsze od przewidywanych w styczniu 2021 r. Różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w lutym 2021 r. wyniosła -1,5% vs -5,6% w styczniu 2021 r. W skali roku najbardziej negatywną prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r. (-34,5%), a najbardziej pozytywną (4,6%) w lutym 2020 r. (wykres 26).

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

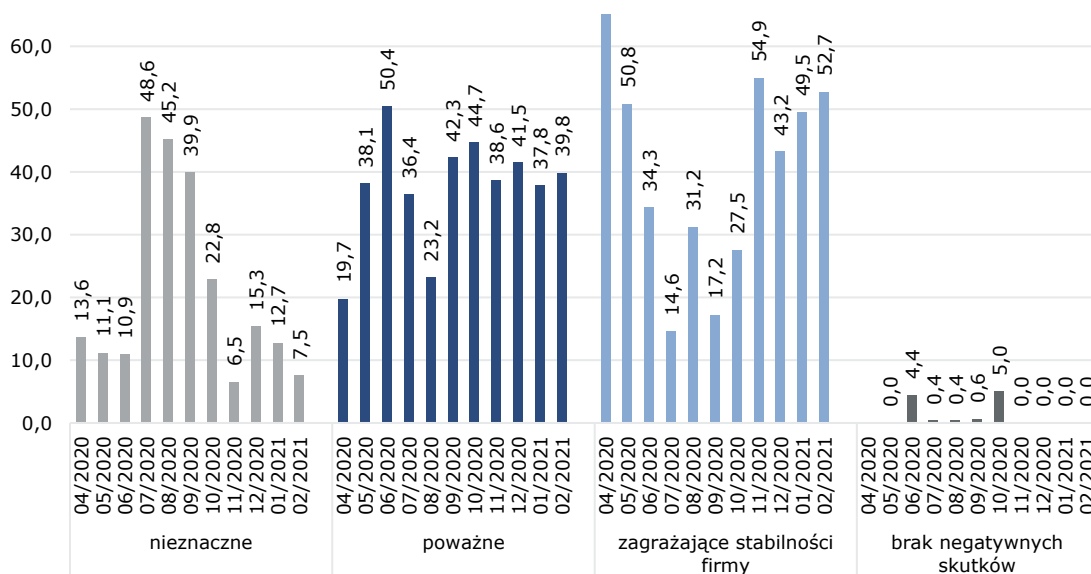


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (sekcja I wg PKD 2007)

Wszystkie firmy z obszaru zakwaterowania i gastronomii ankietowane w styczniu odczuwają negatywne skutki pandemii koronawirusa, z czego 92,5% uznaje je za poważne i zagrażające stabilności firmy i tylko 7,5% za nieznaczne. Na brak negatywnych skutków firmy wskazywały jedynie w okresie czerwiec – październik 2020 r. Ich odsetek wahał się w przedziale 0,4-5,0% (wykres 27).

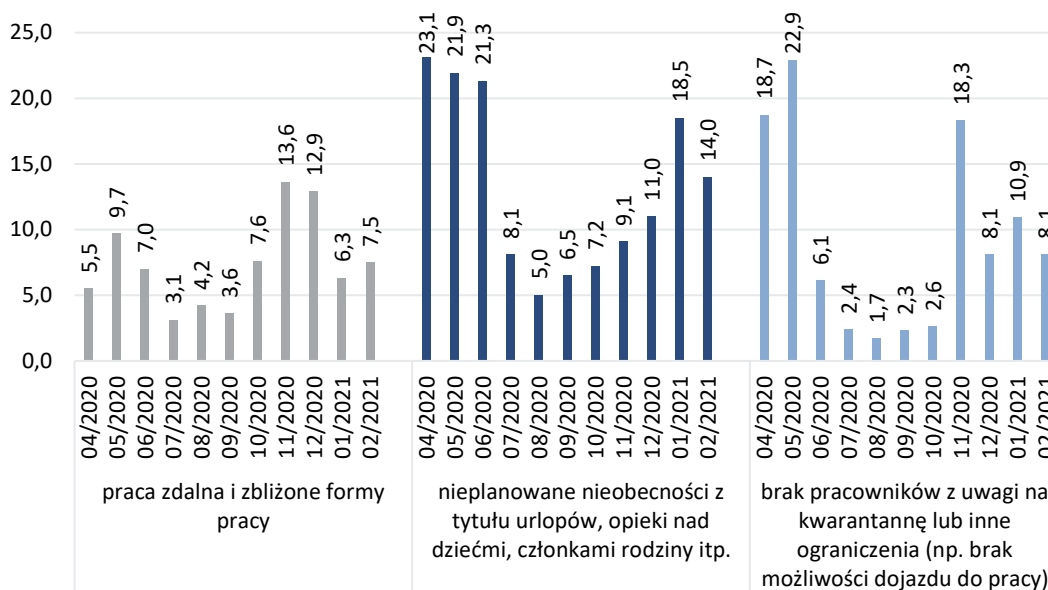
Wykres 27. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Absencja pracownicza w lutym br. wyniosła 22,1%, w tym z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. 14,0%, a z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia – 8,1%. Wskaźnik ten względem stycznia 2021 r. spadł odpowiednio o 4,5 p.p. i o 2,8 p.p. Pracę zdalną w lutym 2021 r. wykonywało tylko 7,5% zatrudnionych pracowników, czyli o 1,2 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej (wykres 28).

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

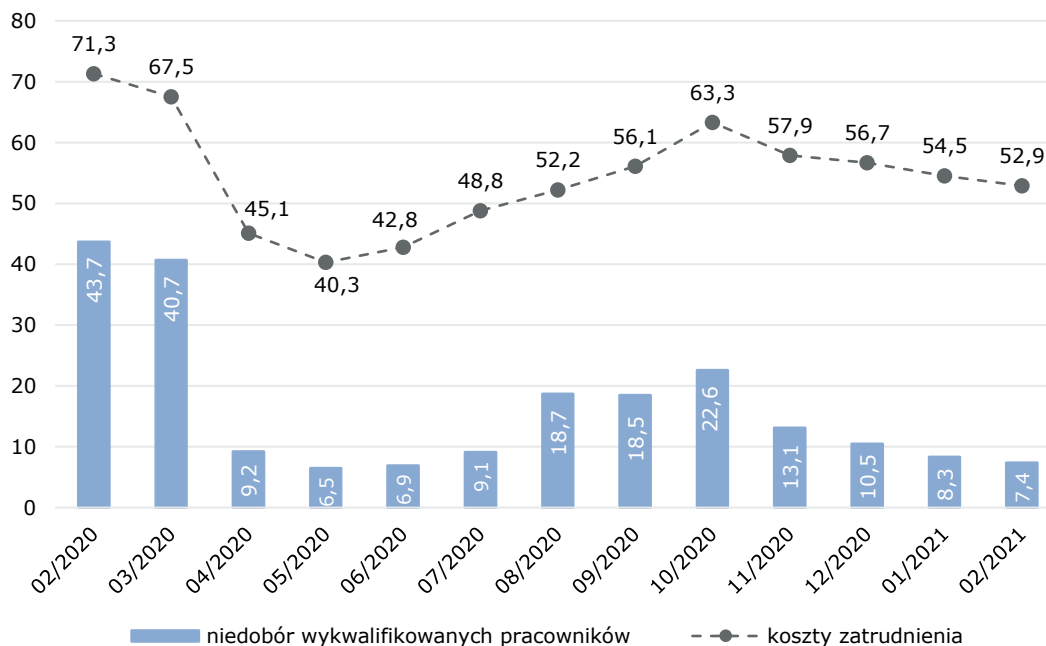


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Odsetek firm zgłaszających w lutym 2021 r. trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 7,4% (spadek o 0,9 p.p. w porównaniu ze styczniem oraz o 36,3 p.p. r/r). W analizowanym okresie zakres wahań tego wskaźnika był szczególnie widoczny między lutym a listopadem 2020 r. W tym czasie odnotowano zarówno minimalną (6,5%), jak i maksymalną (43,7%) wartość.

W lutym 2021 r. 52,9% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te mieściły się w przedziale 40,3-71,3% (wykres 29).

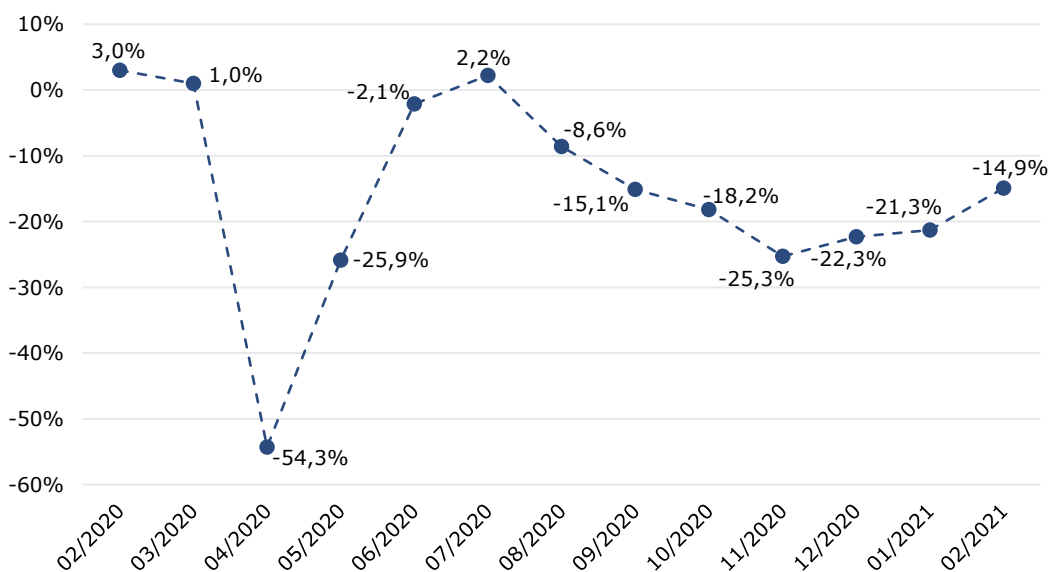
Wykres 29. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

W najbliższych trzech miesiącach planowane redukcje zatrudnienia mogą być mniejsze od przewidywanych w styczniu. Różnica pomiędzy pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami w lutym 2021 r. wyniosła -14,9%, a w styczniu 2021 r. -21,3%. W ostatnich 12 miesiącach najbardziej negatywną (-54,3%) prognozę odnotowano w kwietniu 2020 r., z kolei najbardziej pozytywną (3,0%) – w styczniu 2020 r. (wykres 30).

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

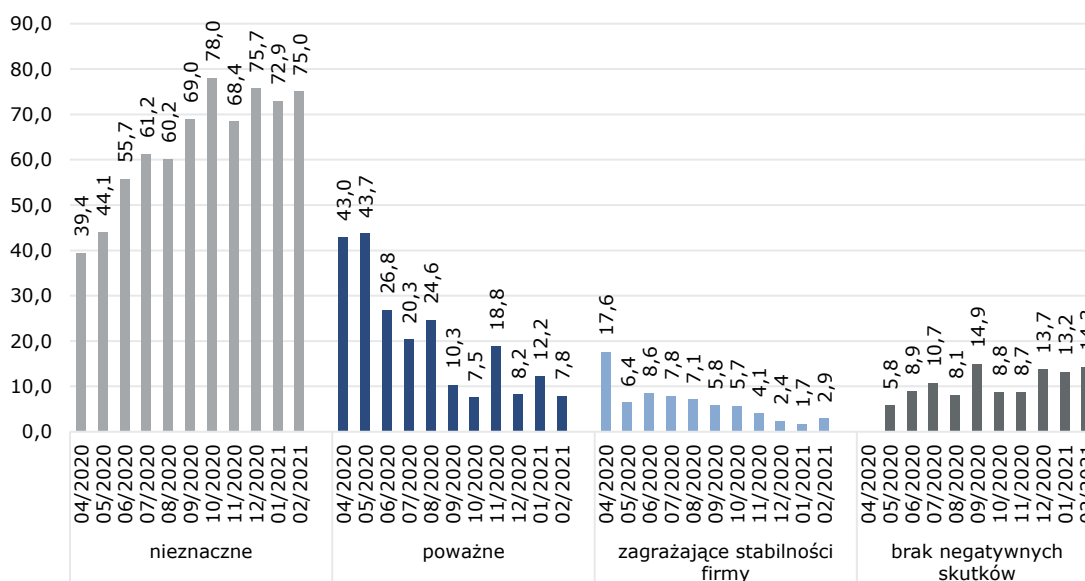


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

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

Zdecydowana większość firm (75,0%) z sekcji informacja i komunikacja uznała skutki wywołane przez pandemię w lutym br. za nieznaczne – w styczniu 2021 r. odsetek ten wyniósł 72,9%, czyli wzrósł o 2,1 p.p. Negatywnych skutków pandemii nie odczuło w lutym br. 14,3% podmiotów, z kolei 7,8% ankietowanych jednostek oceniło je jako poważne. 2,9% podmiotów uważa je za zagrażające stabilności firmy – w porównaniu do poprzedniego miesiąca wskaźnik wzrósł o 1,4 p.p. (wykres 31).

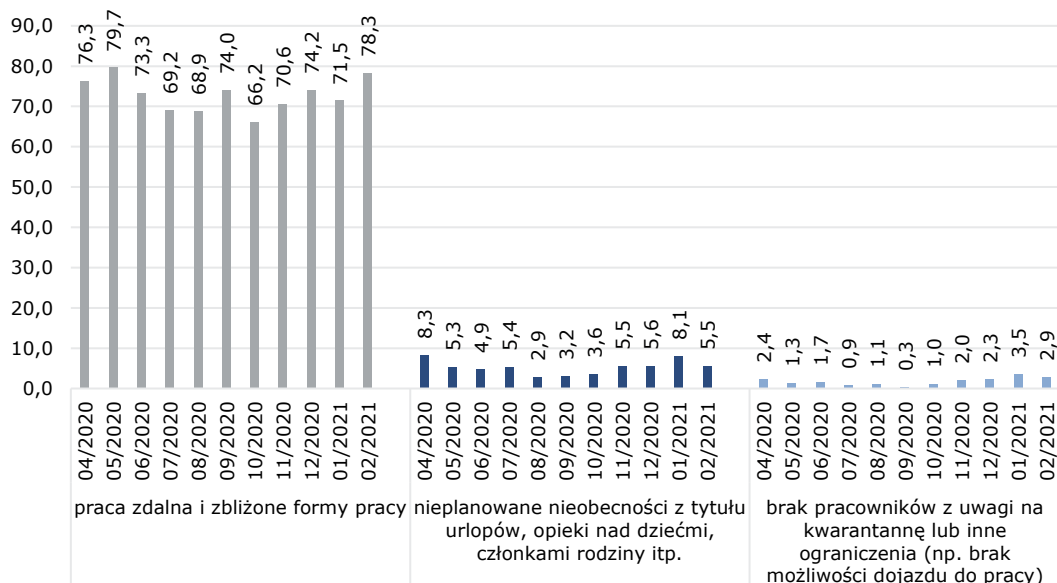
Wykres 31. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Odsetek pracowników wykonujących pracę zdalnie w styczniu br. wyniósł 78,3%. Wzrost zainteresowania tą formą pracy w porównaniu z miesiącem wcześniejszym wyniósł 6,8 p.p. Nieobecnych w pracy w lutym 2021 r. było 8,6% pracowników, w tym 5,5% z tytułu nieplanowanych urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp. oraz 2,59% z powodu kwarantanny (wykres 32).

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

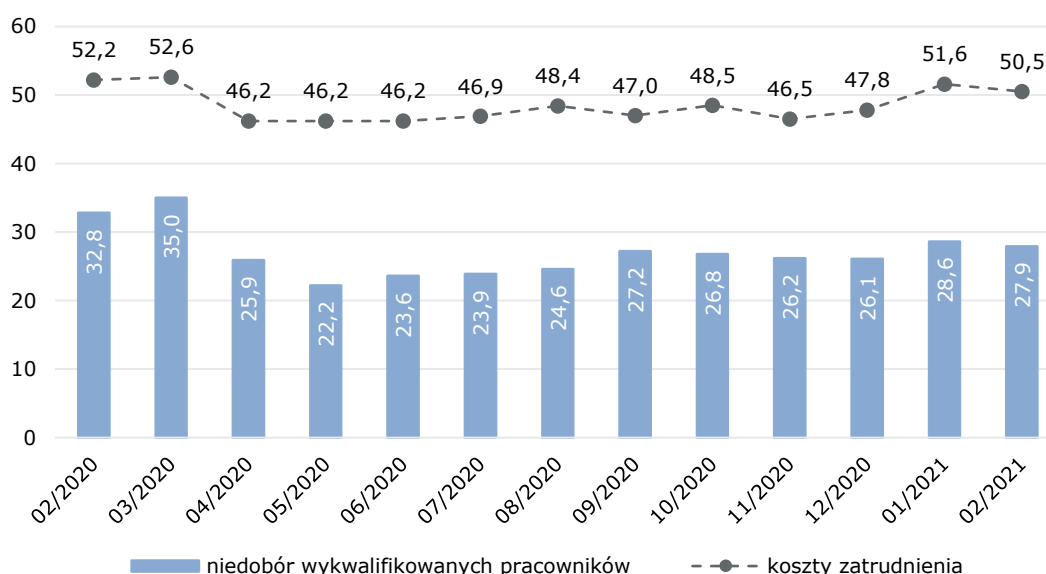


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

W lutym 2021 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały bariery związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, wyniósł 27,9%. Jest to o 0,7 p.p. mniej niż w styczniu b.r. i o 4,9 p.p. mniej niż przed rokiem. W ostatnich 12 miesiącach odsetek firm odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oscylował w przedziale od 22,2 do 35,0%.

W analizowanym okresie nie obserwowano znaczących zmian w odsetku firm, które uważają, że koszty zatrudnienia stwarzają bariery w prowadzeniu bieżącej działalności. Wysokość wskaźnika oscylowała w przedziale 46,2-52,6% (wykres 33).

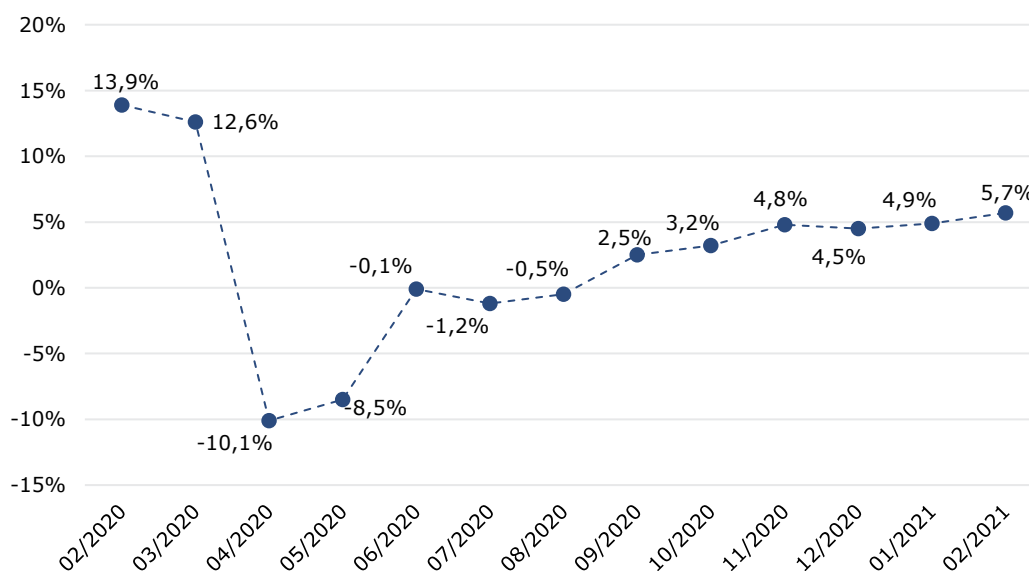
Wykres 33. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Firmy prowadzące działalność związaną z informacją i komunikacją po pesymistycznych prognozach zatrudnienia w kwietniu – sierpniu 2020 r. od września zaczęły deklorować wzrost zatrudnienia. Mimo że to pozytywna zmiana, odnotowany wzrost zatrudnienia jest znacząco mniejszy od sygnalizowanego na początku analizowanego okresu (wykres 34).

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

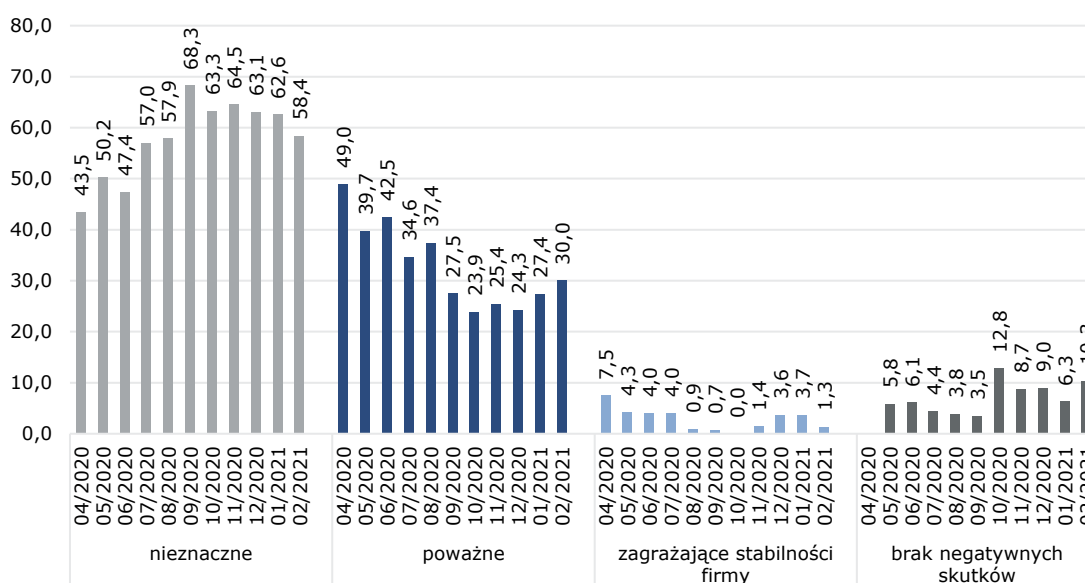


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K wg PKD 2007)

W lutym 2021 r. odsetek firm, które uznały skutki pandemii za nieznaczne, wyniósł 58,4%. W porównaniu do sytuacji odnotowanej w styczniu wartość wskaźnika spadła o 4,2 p.p. Odsetek firm, które deklarują brak negatywnych skutków, wzrósł w lutym br. do 10,3% vs 6,3% w styczniu 2021 r. Tylko 1,3% podmiotów ocenia skutki koronawirusa jako zagrożenie dla stabilności ich firmy, z kolei 30% przedsiębiorstw wskazuje na poważne konsekwencje pandemii (wykres 35).

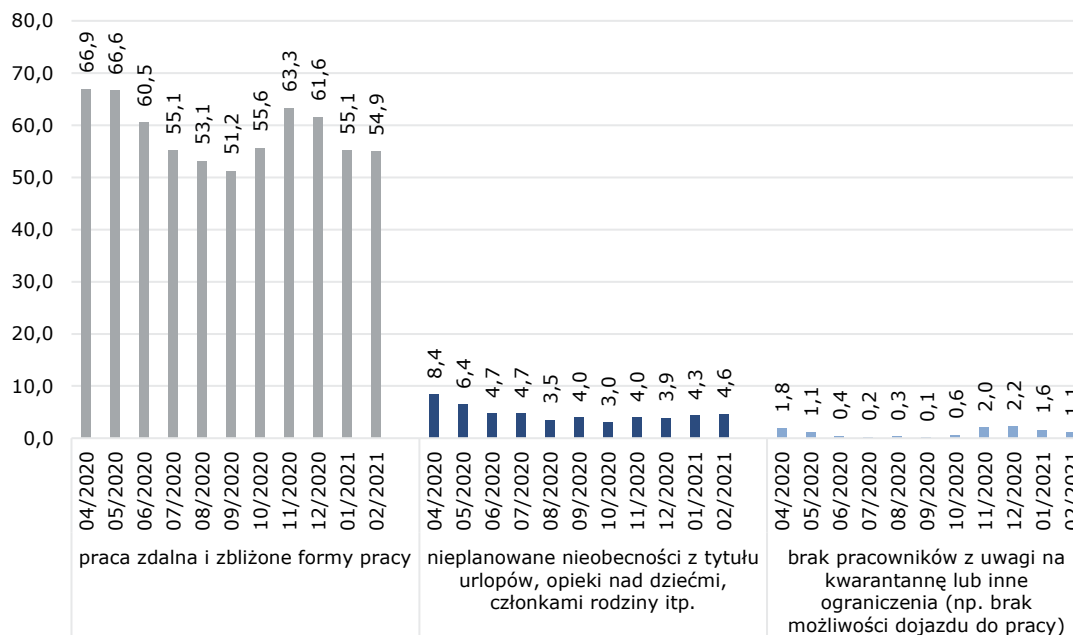
Wykres 35. Ocena skutków pandemii koronawirusa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Blisko połowa (54,9%) pracowników zatrudnionych w ankietowanych w firmach w lutym br. pracowała zdalnie. Jest to o 0,2 p.p. mniej niż w poprzednim miesiącu. Odsetek pracowników nieobecnych w pracy z powodu nieplanowanych nieobecności w lutym 2021 r. wyniósł 4,6% i jest to wzrost o 0,3 p.p. w porównaniu ze styczniem 2021 r. Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających nieobecności pracowników z uwagi na kwarantannę w lutym 2021 r. kształtował się na poziomie 1,1% (spadek o 0,5 p.p. względem poprzedniego miesiąca) (wykres 36).

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



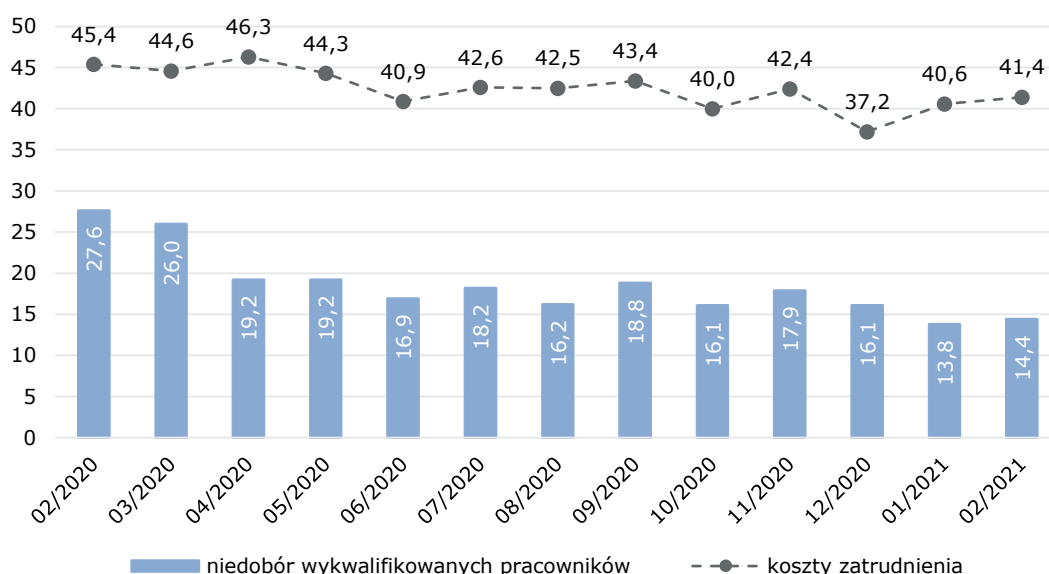
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

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

W porównaniu ze styczniem 2021 r. wartość tego wskaźnika wzrosła o 0,6 p.p., z kolei o 13,2 p.p. spadła w porównaniu z lutym 2020 r.

W lutym 2021 r. w porównaniu ze styczniem 2021 r. o 0,8 p.p. wzrósł odsetek firm odczuwających utrudnienia związane z kosztami zatrudnienia, z kolei w porównaniu z lutym 2020 r. wartość tego wskaźnika spadła o 4,0 p.p. W lutym 2021 r. wyniósł on 41,4% oraz odpowiednio 40,6% i 45,4% w styczniu 2021 i lutym 2020 r. (wykres 37).

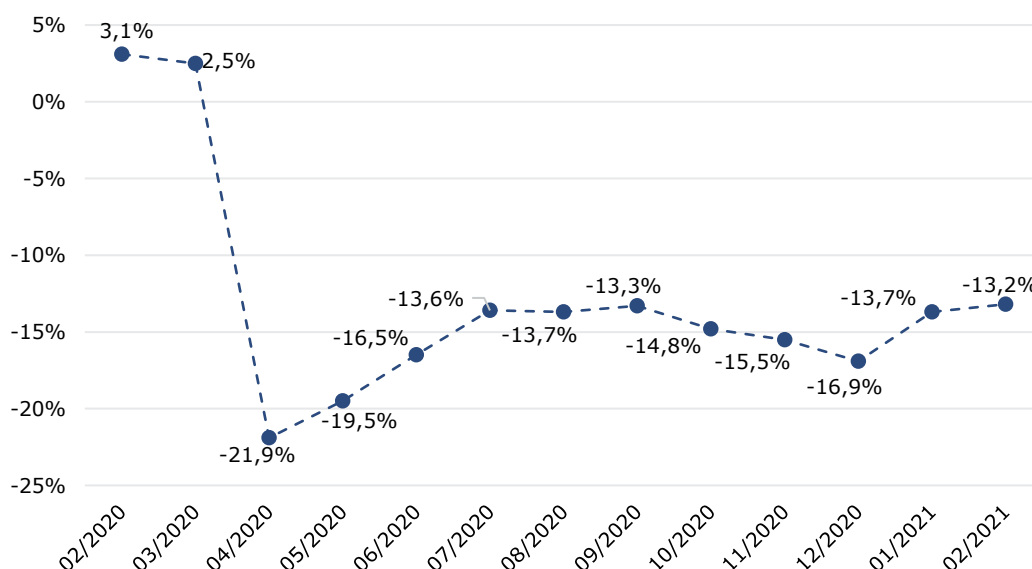
Wykres 37. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Przewidywane są dalsze redukcje zatrudnienia, jednak w porównaniu do prognozy sprzed miesiąca są trochę mniej pesymistyczne. W lutym 2021 r. różnica między pozytywnymi a negatywnymi odpowiedziami wyniosła -13,2%, czyli wartość wskaźnika w porównaniu ze styczniem 2021 r. poprawiła się o 0,5, p.p. (wykres 38).

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



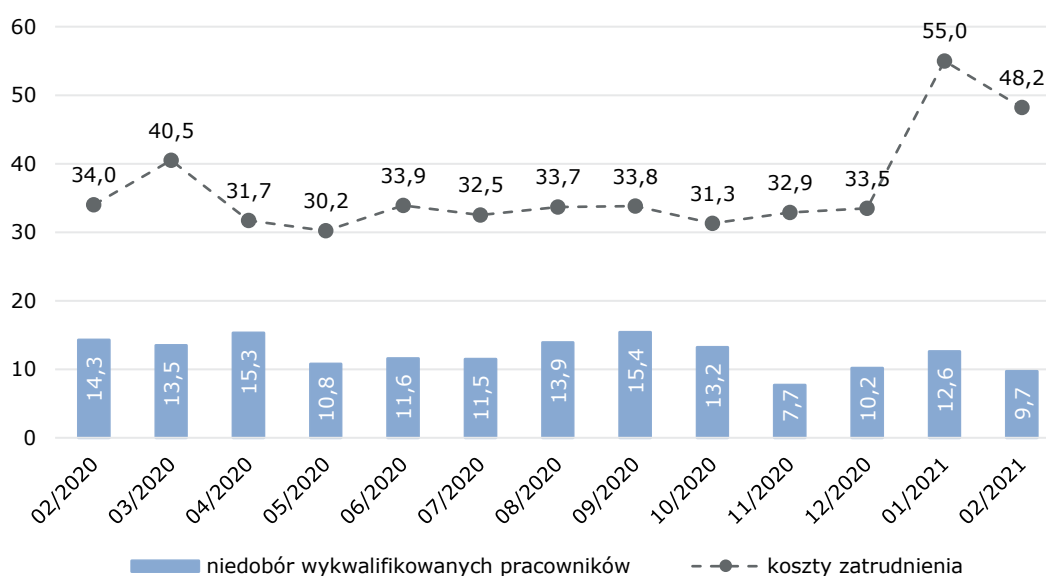
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.02.2021.

Obsługa rynku nieruchomości (sekcja L wg PKD 2007)

W lutym 2021 r. w porównaniu ze styczniem 2021 r. o 2,9 p.p. spadł odsetek przedsiębiorstw, deklarujących uciążliwość bariery związanej z niedoborem wykwalifikowanych pracowników. W ujęciu rocznym odsetek firm odczuwających ten problem oscylował w przedziale od 7,7 do 15,4%.

W lutym 2021 r. w porównaniu ze styczniem br. o 6,8 p.p. spadł odsetek firm dla których koszty zatrudniania były barierą w prowadzeniu bieżącej działalności – wartość tego wskaźnika wyniosła 48,2% (wykres 39).

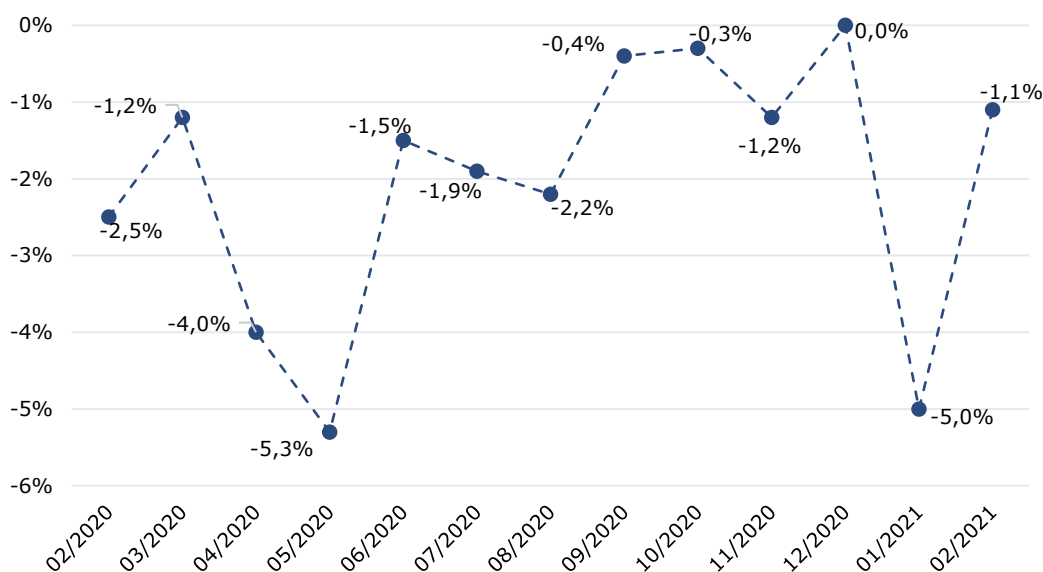
Wykres 39. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Podmioty obsługi rynku nieruchomości w ostatnich 12 miesiącach stale zapowiadały redukcję zatrudnienia. W lutym br. w prognozach nadal dominowały negatywne odpowiedzi, jednak wartość wskaźnika poprawiła się o 3,9 p.p. (-1,1% w lutym vs 5,0% w styczniu 2021 r.) (wykres 40).

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



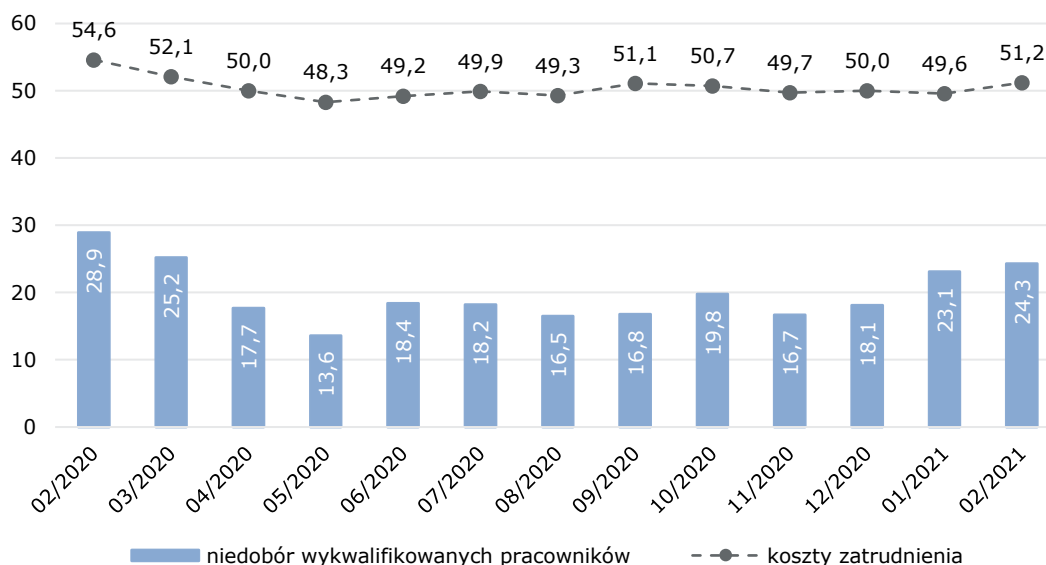
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

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

W lutym 2021 r. odsetek firm prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 24,3%, czyli o 1,2 p.p. więcej niż miesiąc wcześniej. W ostatnich 12 miesiącach wartości tego wskaźnika oscylowały w przedziale 13,6-28,9%.

W lutym 2021 r. 51,2% przedsiębiorstw uznało koszty zatrudnienia za barierę związaną z prowadzeniem bieżącej działalności. W ujęciu rocznym wartości te nie ulegały dużym zmianom i mieściły się w przedziale 48,3-54,6% (wykres 41).

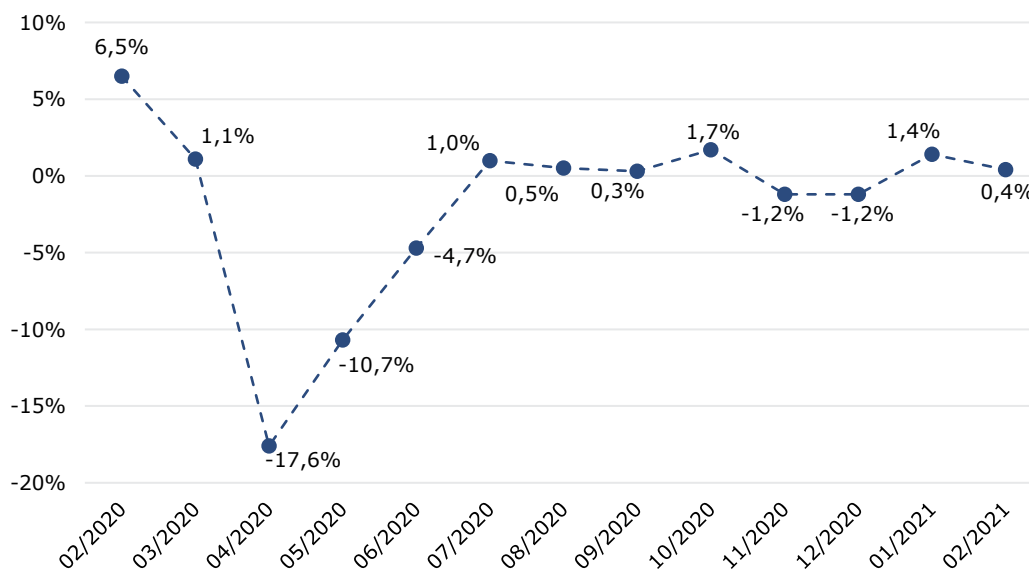
Wykres 41. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Na najbliższe trzy miesiące firmy zapowiadają niewielki wzrost poziomu zatrudnienia, jednak w lutym br. w porównaniu ze styczniem 2021 r. wartość wskaźnika spadła o 1,0 p.p. i wyniosła 0,4%. W skali roku najbardziej pozytywne nastroje wyrażane były w lutym 2020 r., z kolei najwięcej negatywnych odpowiedzi zanotowano w kwietniu 2020 r. (wykres 42).

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



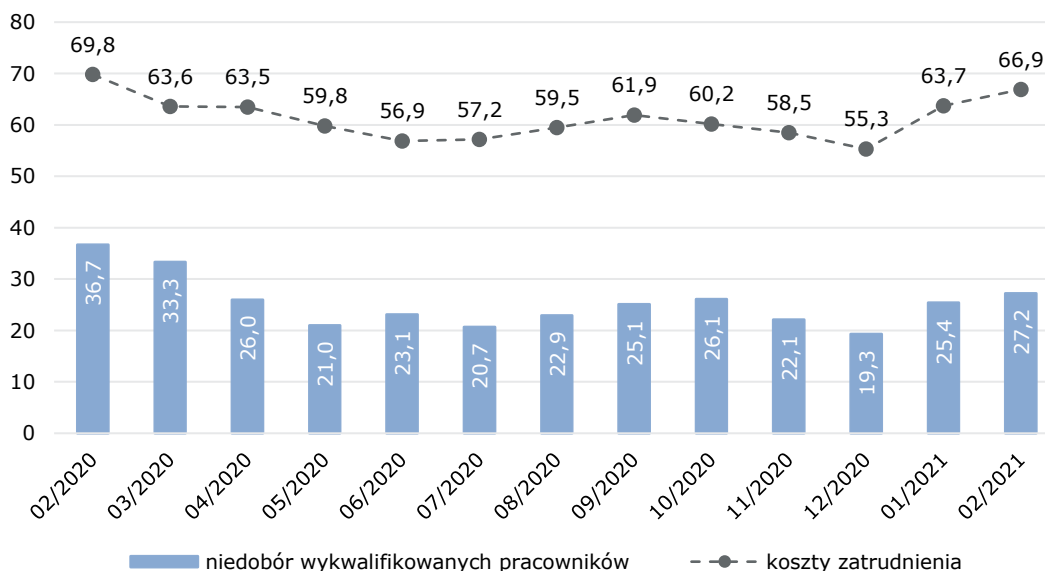
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

Administrowanie i działalność wspierająca (sekcja N wg PKD 2007)

Odsetek firm zgłaszających w lutym 2021 r. trudności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników wyniósł 27,2% – to o 1,2 p.p. więcej w porównaniu ze styczniem br.

W lutym 2021 r. 66,9% przedsiębiorstw za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności uznało koszty zatrudnienia. Wartość wskaźnika wzrosła o 3,2 p.p. względem poprzedniego miesiąca i spadła o 2,9 p.p. r/r. W ujęciu rocznym wartość wskaźnika mieściła się w przedziale 55,3-69,8% (wykres 43).

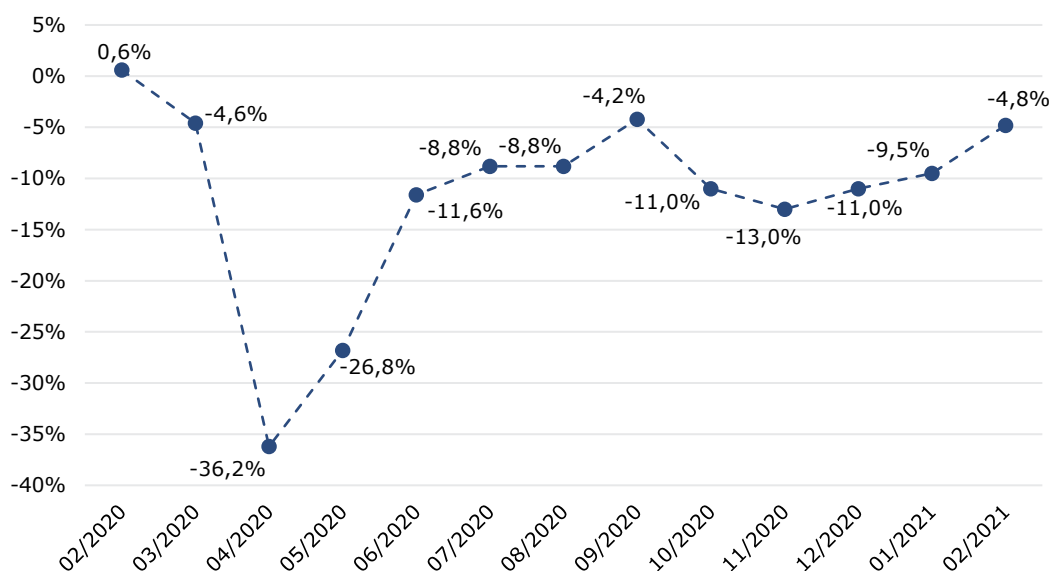
Wykres 43. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

W lutym 2021 r. prognoza zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące polepszyła się względem poprzednich czterech miesięcy, niemniej jednak w okresie ostatnich 12 miesięcy wskaźnik ten dodatnią wartość przyjął tylko w lutym 2020 r. Najwięcej negatywnych odpowiedzi zgłoszonych przez przedsiębiorstwa zanotowano w kwietniu 2020 r., najmniej – we wrześniu 2020 r. (wykres 44).

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



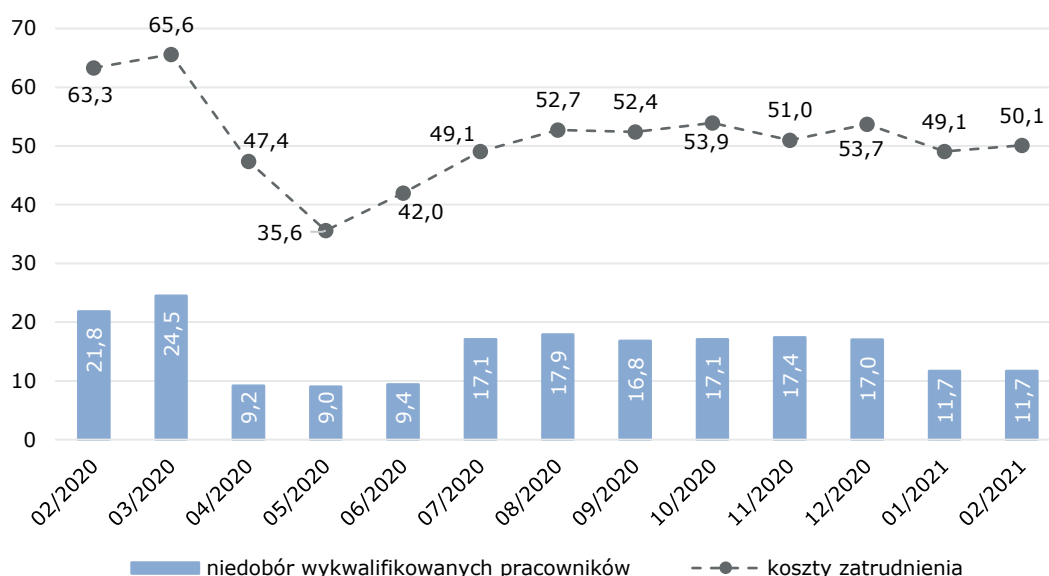
Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](https://gus.gov.pl), data dostępu 23.02.2021.

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

W lutym 2021 r. odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały trudności z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, wyniósł 11,7% i w stosunku do stycznia 2021 r. pozostał bez zmian. W ostatnich 12 miesiącach odsetek firm odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oscylował w przedziale od 9,0 do 24,5%.

W lutym 2021 r. 50,1% przedsiębiorstw za barierę utrudniającą prowadzenie bieżącej działalności uznało koszty zatrudnienia. W ujęciu rocznym wartości wskaźnika mieściły się w przedziale 35,6-65,6% (wykres 45).

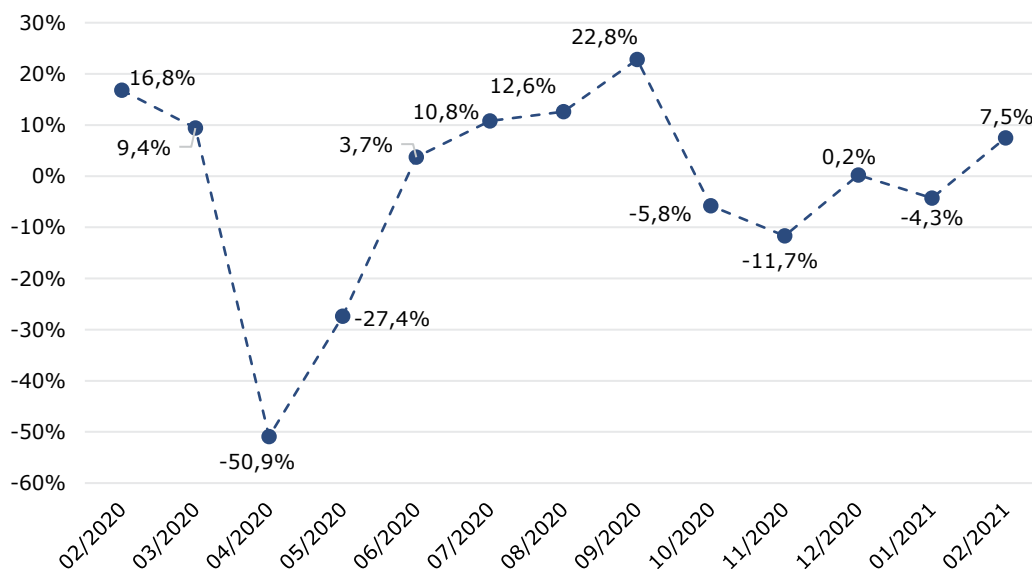
Wykres 45. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem pracowników oraz kosztami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

W lutym 2021 r. zanotowano skokową zmianę prognoz zatrudnienia na najbliższe trzy miesiące – wartość wskaźnika wyniosła 7,5% vs -4,4% miesiąc wcześniej. Firmy znowu planują redukcję zatrudnienia. W ostatnich 12 miesiącach wartość wskaźnika mieściła się w przedziale od -50,9 do 22,8% (wykres 46).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 23.03.2021.

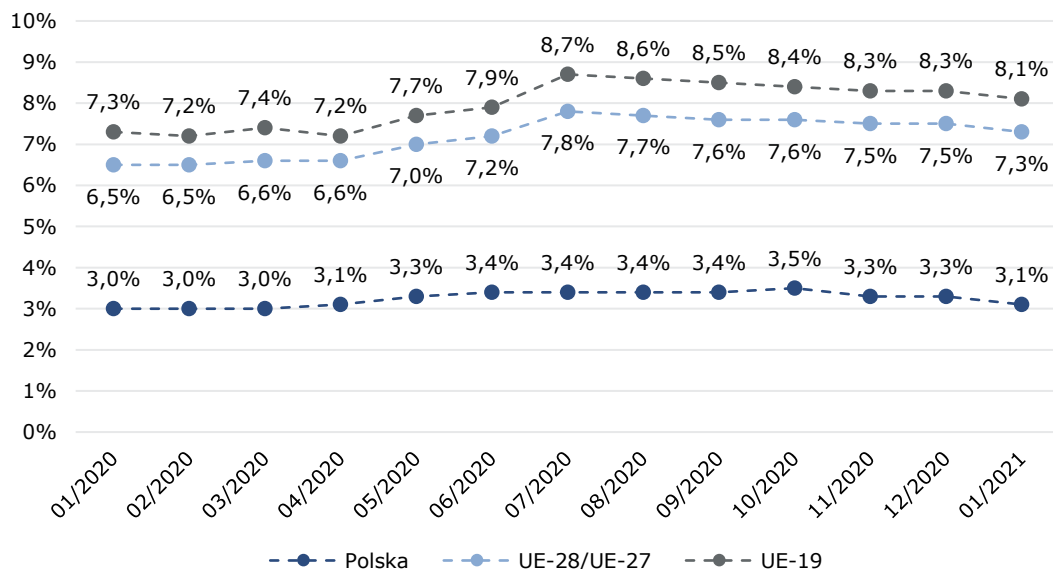
Rynek pracy w Unii Europejskiej

Według najnowszych danych Eurostatu wskaźnik bezrobocia w styczniu 2021 r. wyniósł 7,3% dla krajów członkowskich UE-27, co oznacza spadek o 0,2 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 0,8 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w styczniu 2021 r. wyniosła 8,1%, co oznacza spadek o 0,2 p.p. w porównaniu z grudniem 2020 r. oraz wzrost o 0,8 p.p. r/r.

W Polsce w styczniu 2021 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,1%, co oznacza spadek o 0,2 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 0,1 p.p. r/r (wykres 47).

Wykres 47. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski⁴



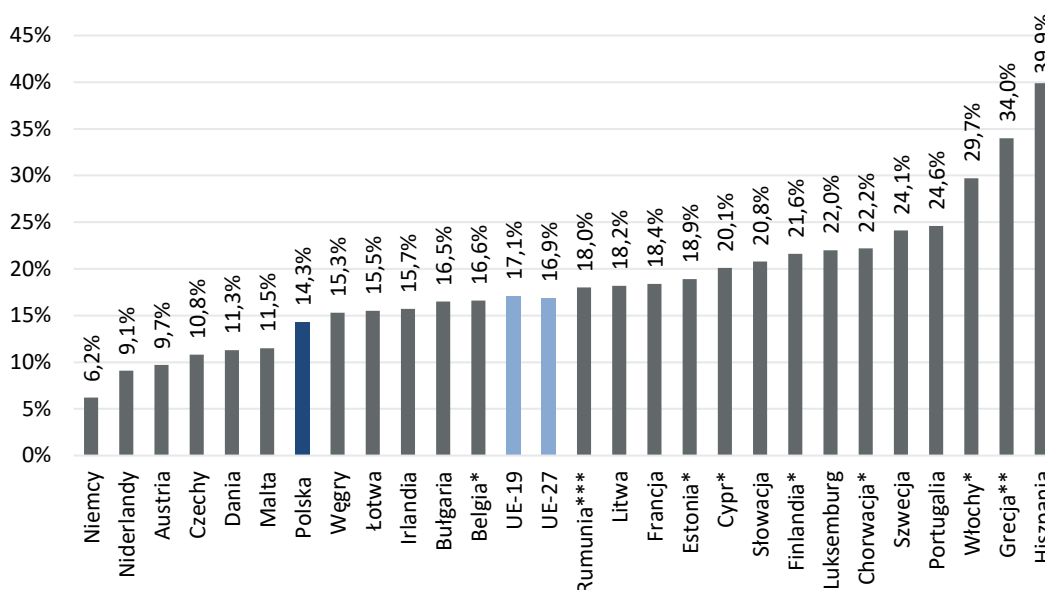
Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 19.03.2021.

W styczniu 2021 r. według danych Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (16,0%), na Litwie (9,6%) i w Szwecji (8,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia stwierdzono w Polsce (3,1%), Czechach (3,2%) i Holandii (3,6%).

W styczniu 2021 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 16,9% w UE-27 i 17,1% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 17,8% i 18,5% z grudniem 2020 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,2%), Holandii (9,1%) i Austrii (9,7%), a najwyższe – w Hiszpanii (39,9%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 14,3% (wykres 48).

⁴ Dane wyrównane kwartalnie.

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



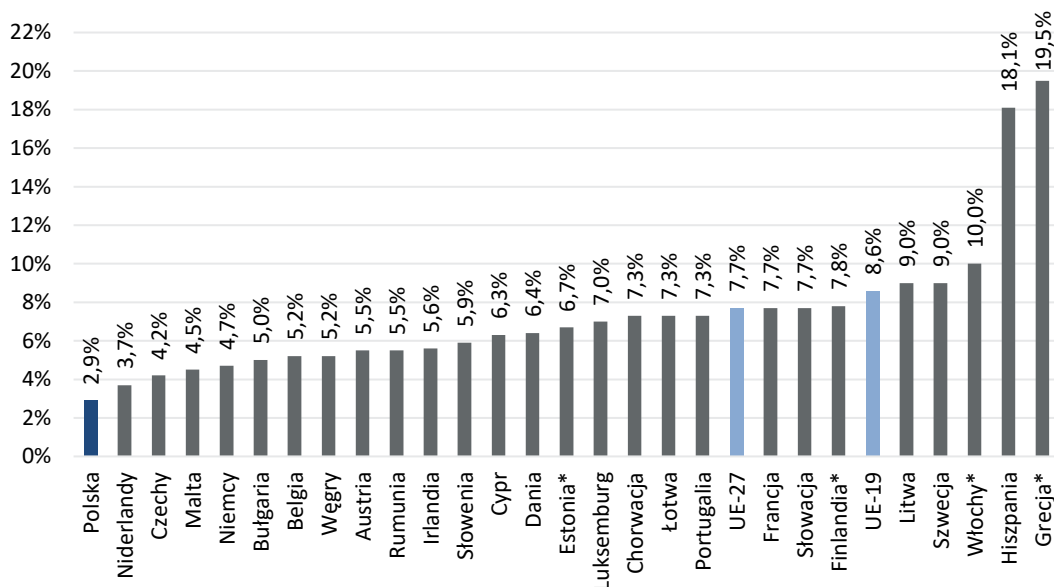
* listopad 2020 r. ** wrzesień 2020 r. *** dane za III kw. 2020 r.

Źródło: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), data dostępu 19.03.2021.

W styczniu 2021 r. stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 7,7% w UE-27, co oznacza spadek o 0,2 p.p. w porównaniu z grudniem 2020 r. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyniosła 7,0%, co również oznacza spadek – o 0,1 p.p. – w porównaniu z grudniem 2020 r. W strefie euro stopę bezrobocia wśród kobiet stwierdzono na poziomie 8,6%, co oznacza spadek 0,2 p.p. w porównaniu z grudniem 2020 r., podczas gdy wśród mężczyzn stopa bezrobocia zmniejszyła się z 7,9% do 7,7% (wykresy 49 i 50).

Najwyższy poziom bezrobocia zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn w krajach UE odnotowano w Hiszpanii (kobiety 18,1%, mężczyźni 14,1%). Z kolei najniższy poziom bezrobocia wśród kobiet stwierdzono w Polsce (2,9%), a wśród mężczyzn – w Czechach (2,7%).

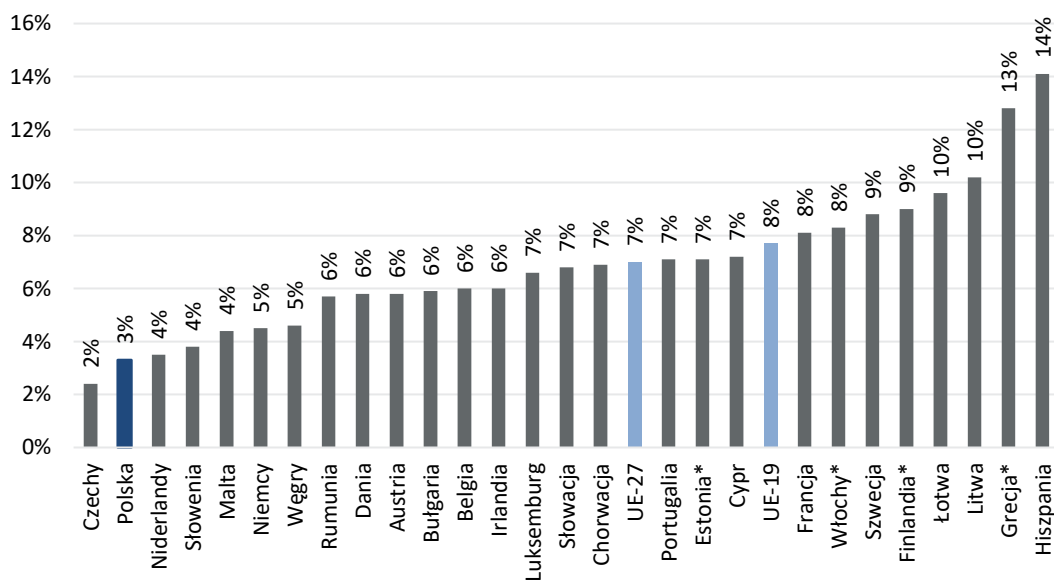
Wykres 49. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w styczniu 2021 r.



* grudzień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 19.03.2021.

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



* październik 2020 r. ** wrzesień 2020 r.

Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 19.03.2021.

Przegląd badań i analiz

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, II kw. 2021, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które ma na celu poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach.

W omawianym raporcie przedstawiono perspektywę zatrudnienia do końca czerwca 2021 r. w poszczególnych branżach. Badanie, zrealizowane w okresie 18-31 stycznia 2021 r., objęło reprezentatywną próbę 509 pracodawców. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony⁵.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Polscy pracodawcy deklarują optymistyczne perspektywy dla osób poszukujących pracy w najbliższych trzech miesiącach. 10% pracodawców biorących udział w badaniu przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 3% – zmniejszenie liczby etatów, a 83% deklaruje brak zmian personalnych, co daje prognozę netto zatrudnienia⁶ równą +7%.
- Wzrost zatrudnienia w nadchodzącym kwartale przewidywany jest w dużych przedsiębiorstwach, z prognozą na poziomie +14%, natomiast wskaźniki w przypadku średnich i małych przedsiębiorstw wynoszą odpowiednio +6% i +3%. Mikroprzedsiębiorstwa spodziewają się spadku zatrudnienia z prognozą na poziomie -2%.
- W porównaniu z I kw. 2021 r. prognoza zatrudnienia odnotowała wzrost o 2 p.p. dla mikroprzedsiębiorstw i dużych przedsiębiorstw oraz osiągnęła ten sam poziom w przedsiębiorstwach małych i średnich.
- Średnie przedsiębiorstwa deklarują umiarkowaną poprawę wyniku – o 7 p.p. r/r, a dla dużych przedsiębiorstw wskaźnik zanotował wzrost o 4 p.p. Małe przedsiębiorstwa deklarują stosunkowo stabilną sytuację na rynku pracy, ale w przypadku mikroprzedsiębiorstw odnotowano spadek wynoszący 2 p.p.
- Wzrost zatrudnienia w II kw. 2021 r. przewidywany jest w 5 z 6 regionów. Najwyższy wynik, tj. +10%, prognozowany jest na Południowym Zachodzie. Na Wschodzie plany personalne są stosunkowo optymistyczne i wskaźnik równa się +9%. W regionach

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

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

Północno-Zachodnim i Północnym prognoza wynosi odpowiednio +6% i +5%. Z kolei wynik dla Polski Centralnej znalazł się na poziomie +2%, a na Południu jest równy 0%.

- W porównaniu z I kw. 2021 r. pracodawcy na Północy i Północnym Zachodzie zgłaszają umiarkowaną poprawę planów zatrudnienia, wynoszącą odpowiednio 4 i 3 p.p.
- W regionach Wschodnim i Południowym odnotowuje się relatywnie stabilną sytuację, natomiast dla regionu Centralnego nie przewiduje się znaczących zmian. Pogorszenie wyniku o 2 p.p. zgłaszają pracodawcy na Południowym Zachodzie.
- W ujęciu rocznym największe wzrosty, wynoszące kolejno 7 i 6 p.p., zanotowano na Północy i Północnym Zachodzie, natomiast w regionie Wschodnim wskaźnik wzrósł o 4 p.p. W regionach Południowym i Centralnym prognozy netto zatrudnienia odnotowały spadki o odpowiednio 3 i 2 p.p.
- W II kw. 2021 r. pracodawcy w 6 z 7 sektorów⁷ prognozują wzrost zatrudnienia. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne przedstawiają firmy w sektorze budownictwo, gdzie prognoza netto zatrudnienia równa się +13%. Przedsiębiorstwa z sektora produkcja przemysłowa również planują powiększać zespoły i deklarują prognozę równą +11%. Podobnie sytuacja wygląda w handlu detalicznym i hurtowym, gdzie wskaźnik wynosi +8%. Dla sektora finanse/usługi dla biznesu przewidywany jest umiarkowany wzrost zatrudnienia, z prognozą wynoszącą +3%. W przypadku innych obszarów produkcji i innych usług wskaźnik wynosi +2%, a redukcji etatów spodziewają się pracodawcy w restauracjach/hotelach, zgłaszając prognozę na poziomie -2%.
- W porównaniu z I kw. 2021 r. pracodawcy w sektorze budownictwo deklarują spadek o 5 p.p., podczas gdy w handlu detalicznym i hurtowym odnotowano pogorszenie wyniku o 3 p.p. Sytuacja na rynku pracy zanotowała poprawę o 5 p.p. w sektorach restauracje/hotele. W pozostałych sektorach wynik utrzymuje się na relatywnie stabilnym poziomie lub pozostaje bez zmian.
- Pracodawcy w 4 z 7 badanych sektorów wskazują na poprawę perspektyw zatrudnienia w porównaniu do analogicznego okresu w poprzednim roku. Wskaźnik w sektorze budownictwo uległ znaczącej poprawie – o 9 p.p. – podczas gdy w produkcji przemysłowej oraz handlu detalicznym i hurtowym odnotowano poprawę o odpowiednio 7 i 5 p.p. Spadki zadeklarowano w trzech sektorach – o 3 p.p. w finansach/usługach dla biznesu, o 2 p.p. w innych usługach i o 1 p.p. w restauracjach i hotelach.

⁷ Budownictwo, finanse/usługi dla biznesu; handel detaliczny i hurtowy; produkcja przemysłowa; restauracje/hotele; inne obszary produkcji – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: kopalnie/przemysł wydobywczy, energetyka/gazownictwo/wodociągi oraz rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo, inne usługi – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: instytucje sektora publicznego oraz transport/logistyka/komunikacja.

Projekcja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego

Charakterystyka raportu

Raport Narodowego Banku Polskiego prezentuje m.in. analizy sytuacji na rynku pracy w Polsce za okres III kw. 2020 r. – styczeń 2021 r. Do opracowania projekcji wykorzystywany jest model makroekonomiczny [NECMOD](#)⁸.

Źródło

Narodowy Bank Polski. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- Po spadku popytu oraz podaży pracy podczas pierwszej fali pandemii sytuacja na rynku pracy w III kw. ub.r. poprawiła się. Natomiast w IV kw. – wraz z zaostrzeniem sytuacji epidemicznej i wprowadzeniem związanych z tym obostrzeń – odbudowa popytu na pracę uległa wyhamowaniu.
- Odbudowa zatrudnienia, jaka nastąpiła w III kw. ub.r., dotyczyła przede wszystkim sektora usługowego i – w mniejszym stopniu – przemysłowego, przy dalszym osłabieniu dynamiki wzrostu liczby pracujących w budownictwie. Jednocześnie liczba pracowników, którzy nie wykonywali swoich obowiązków w związku z przestojem zakładu pracy lub świadczyli pracę w ograniczonym wymiarze, spadła do poziomów obserwowanych przed pandemią.
- Druga fala wzrostu zakażeń i związane z nią obostrzenia spowolniły tempo poprawy na krajowym rynku pracy. Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. ub.r. ukształtowała się na poziomie o 0,6% niższym niż przed rokiem, a liczba ofert pracy w urzędach obniżyła się o 5,4% r/r. Dane za styczeń br. wskazały przy tym na spadek liczby pracujących w sektorze przedsiębiorstw oraz zmniejszenie zainteresowania firm rekrutacją nowych pracowników.
- Współczynnik aktywności zawodowej w III kw. 2020 r. wzrósł do 56,4% wobec 55,5% w II kw. Przyczyniła się do tego przede wszystkim aktywizacja osób w wieku 45-59/64 lata, przy wciąż wyraźnie niższej niż przed rokiem aktywności zawodowej osób w wieku 15-24 lata.
- Według danych urzędów pracy stopa bezrobocia rejestrowanego w IV kw. ub.r. i na początku 2021 r. utrzymała się na poziomie zbliżonym do odnotowanego w III kw. (ok. 6,1%). Stabilizacja stopy bezrobocia nastąpiła w warunkach utrzymującej się znacznie mniejszej niż przed rokiem liczby rejestracji oraz wyrejestrowań z rejestru osób bezrobotnych. Wiązało się to ze wzrostem udziału osób pozostających bez pracy dłużej niż 6 miesięcy wśród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych.
- Odpływ migrantów z krajowego rynku pracy pozostaje ograniczony. O ile dane z lądowych przejść granicznych z Ukrainą wskazują, że liczba cudzoziemców

⁸ Więcej o modelu NECMOD: https://ssl.nbp.pl/home.aspx?f=/polityka_pieniezna/dokumenty/necmod.html, https://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/necmod_reestymacja_2012.pdf, dostęp 28.03.2021.

przebywających na terenie Polski obniżyła się w okresie pandemii, to liczba obcokrajowców ubezpieczonych w ZUS wyraźnie wzrosła w ujęciu rocznym.

- W II połowie ub.r. przyspieszył wzrost przeciętnych wynagrodzeń. Dynamika wynagrodzeń w gospodarce narodowej w III kw. ub.r. osiągnęła poziom 4,8% r/r wobec 3,8% r/r w II kw. Mimo ponownego zaostrzenia restrykcji epidemicznych pod koniec ub.r. dynamika przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce narodowej wzrosła w IV kw. do 5,0% r/r. Przyczynił się do tego wzrost dynamiki płac w sektorze przedsiębiorstw z 4,3% r/r w III kw. do 5,4% r/r w IV kw. W znacznym stopniu wynik ten odzwierciedlał wysokie odczyty dynamiki wynagrodzeń w przemyśle w grudniu ub.r., towarzyszące znacznemu przyspieszeniu tempa wzrostu wydajności pracy w tym sektorze. Z początkiem 2021 r. dynamika płac w sektorze przedsiębiorstw nieco zmalała – z poziomu 6,6% r/r w grudniu ub.r. do 4,8% r/r w styczniu br.

Rynek pracy w czasie COVID-19

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem zawartych w nich benefitów i wymagań pracodawców. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w lutym 2021 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zostały zebrane na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert, opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- W lutym 2021 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 234,6 tys. ofert pracy, czyli o 12,4% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji w Polsce przez całą pandemię najgorzej sytuacja wygląda w Poznaniu. W lutym 2021 r. liczba ogłoszeń o pracę spadła o 48% r/r. Niewiele lepiej sytuacja przedstawia się w Łodzi – tutaj w lutym pracodawcy opublikowali o 44% ogłoszeń o pracę mniej, czyli 44% mniej niż przed rokiem. Zupełnie inaczej dzieje się w Bydgoszczy – choć liczba nowych ogłoszeń nadal nie wróciła do poziomu sprzed lockdownu, to różnica jest niewielka i wynosi zaledwie 4%. Podobnie wygląda sytuacja w Lublinie i Wrocławiu, gdzie spadki r/r wynoszą jedynie 7%. Spadki w Warszawie wyniosły w lutym 12%.
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w lutym 2021 r. przypadało średnio 7,6 oferty pracy wobec 8,6 r/r.
- W lutym 2021 r. widoczny był wzrost r/r nowych ofert dotyczących zawodów z obszaru HR (HR Business Partner +77%; specjalista ds. HR +10%; specjalista ds. kadr i płac +5%; rekruter +27%), marketingu (dyrektor marketingu/sprzedaży

+ 21%; specjalista ds. marketingu +10%; specjalista ds. e-commerce +22%) oraz prawa (radca prawny 31%; aplikant radcowski/adwokacki +47%; doradca podatkowy +240%). Widoczny jest też wyraźny wzrost zapotrzebowania na przedstawicieli zawodów medycznych (lekarz +57%).

- Spadki popytu nadal zanotowano wśród zawodów związanych z pracą fizyczną (kasjer/sprzedawca -32%; pracownik ochrony -23%; magazynier -11%; kierowca -6%).
- Atrakcyjność ofert pracy w lutym 2021 r. była podobna jak miesiąc wcześniej. W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6 benefitu vs 6,1 w styczniu 2021 r., natomiast względem lutego 2020 r. oferty stały mniej atrakcyjne – kandydatom proponowano wtedy średnio 6,8 benefitu.
- W lutym 2021 r. najczęściej wymienianym w ofertach pracy benefitem były różnego rodzaju szkolenia (54% w lutym vs 68% w styczniu 2021 r.). Nieco mniejszy, ale również duży odsetek opublikowanych ofert pracy zawierał obietnicę pakietów medycznych (wzrost z 54% do 48%) oraz wysokiego wynagrodzenia (wzrost z 48 do 49%).
- W lutym 2021 r. wzrosły oczekiwania pracodawców względem przyszłych pracowników. Na jedną ofertę przypada ich średnio 5,6. To najwięcej od kwietnia 2020 r., czyli od początku badania.
- Najbardziej pożądanym przez pracodawców wymaganiami jest doświadczenie (79%) następnym – odpowiednie wykształcenie (47%).

Rok nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rewolucji na rynku pracy

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport podsumowuje 12 miesięcy życia zawodowego w czasach COVID-19 w oczach pracowników i kandydatów. Analiza oparta została na wynikach badań przeprowadzonych metodą CAWI przez dział badawczy Grupy Pracuj od 10 do 18 lutego 2021 r. W pomiarze wzięło udział 1374 użytkowników portalu Pracuj.pl. W celach porównawczych badacze odnoszą się w materiale także do wyników analogicznych pomiarów przeprowadzonych przez Grupę Pracuj w kwietniu (n=1894) i wrześniu 2020 r. (n=892).

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- 50% respondentów uważa, że ich sytuacja zawodowa jest gorsza niż na początku pandemii.

- Według zdecydowanej większości badanych (73%) pandemia jeszcze kilka lat będzie wpływać na oferty pracy na rynku. Tylko co trzeci pytany sądzi, że do końca 2021 r. sytuacja wróci do modelu sprzed pandemii.
- 91% badanych posiadających pracę jest otwartych na zmianę pracodawcy, jeśli otrzyma dobrą ofertę.
- Rośnie także aktywność rekrutacyjna osób szukających pracy. W okresie pandemii systematycznie rosła liczba respondentów posiadających pracę, którzy są bardziej gotowi na przyjęcie nowych propozycji niż przed pandemią (63% badanych w lutym 2021 r. vs 58% we wrześniu 2020 r. vs 54% w kwietniu 2020 r.), a także tych, którzy bardziej aktywnie przeglądają dostępne oferty pracy (53% badanych w lutym 2021 r. vs 45% we wrześniu 2020 r. vs 41% w kwietniu 2020 r.). Co szczególnie ważne, 4 na 10 pracujących badanych deklaruje, że zastanawia się nad zmianą zawodu lub specjalizacji (40,5%).
- Bardzo zbliżone do odnotowanych we wrześniu 2020 r. są kluczowe atuty ofert pracodawców, wskazywane przez badanych. Należą do nich wyższe wynagrodzenie (72% vs 76%), a za nim – stabilne i bezpieczne zatrudnienie (57% vs 57%). Trzecie miejsce na piramidzie zachęt zajmuje stabilna pozycja samej firmy (37% vs 41%). Kolejnymi atutami są zakres oferowanych obowiązków (36% vs 34%) i możliwość awansu na wyższe stanowisko (35% vs 32%).
- 88,5% respondentów pracujących zdalnie chciałoby kontynuować ten model pracy po opanowaniu pandemii. Najchętniej realizowaliby to natomiast w modelu hybrydowym (75,5%).
- 91% badanych jest skłonnych brać udział w rekrutacjach zdalnych, a 88% – w rozmowach rekrutacyjnych przez połączenie wideo.

Barometr Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wizję obecnej sytuacji na rynku pracy z perspektywy pracowników oraz pracodawców. Wzbogacony jest o opinie ekspertów i przedstawicieli pracodawców. Badanie zrealizowano w dniach 21.12.2020-12.01.2021 metodą CATI wśród przedstawicieli małych, średnich i dużych firm. Próbę 507 pracodawców dobrano w kwotach dla wielkości zatrudnienia, po ok. 170 wywiadów dla firm małych (10-49 pracowników), średnich (50-249 pracowników) oraz dużych (250+ pracowników), z uwzględnieniem miejsca prowadzenia działalności oraz branży firmy. Badanie pracowników przeprowadzono w okresie 17-22.12.2020 r. metodą CAWI. Próba bazowa 524 pracowników odpowiada strukturze populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz klasy wielkości miejscowości zamieszkania dzięki losowo-kwotowemu doborowi badanych oraz ważeniu wyników. W pytaniach dotyczących emigracji zarobkowej grupę tę uzupełniono o bezrobotnych, na urloпах macierzyńskich i wychowawczych oraz uczących się – próba wraz z pracującymi liczyła 708 osób.

Źródło

Work Service. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- 57% pracujących Polaków odczuło negatywny wpływ pandemii na swoją sytuację zawodową. Średnio 1 na 3 miał zmniejszone wynagrodzenie, 21,4% zostało objętych bezpłatnym urlopem, a 16,2% straciło pracę, przy czym znacznie częściej były to kobiety (21,6%) niż mężczyźni (10,8%).
- 34,6% pracujących Polaków obawia się utraty pracy w ciągu najbliższych 2 lat, w tym 8% w najbliższym miesiącu, 12% w najbliższym półroczu, 8% w najbliższym roku. Spokojnych o zatrudnienie obecnie jest 43,1% pracujących. To rekordowy spadek – w porównaniu z poprzednimi wynikami badania z lipca 2020 r. odsetek takich osób zmalał o 38,0 p.p.
- Utraty zatrudnienia najbardziej obawiają się pracujący na niepełnym etacie (54,3%), najmniej zarabiający (46,9%) oraz pracujący na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło (43,9%). Najspokojniejsze o zawodową przyszłość są natomiast osoby zarabiające powyżej 3999 zł (67,7%), w wieku 55+ (60,3%) oraz samozatrudnione (58,2%).
- Odsetek osób, które myślą o zmianie pracy, jest najwyższy od 2014 r. 1 na 3 pracujących Polaków (33,4%) zamierza zmienić pracę w ciągu najbliższych 2 lat. Nie planuje podejmować takich kroków 45,8% zatrudnionych.
- Na chęć pozostania w dotychczasowej firmie w największym stopniu wpłynęłyby czynniki finansowe (79,2%) – większe wynagrodzenie i premie. Istotne są także: atmosfera w miejscu pracy (71%); zapewnienie dodatkowej opieki medycznej (64,3%) i programów pracowniczych (63,6%); a także wprowadzenie elastycznych godzin pracy, ścieżek kariery, programów emerytalnych. Najczęstszym powodem chęci zmiany pracy jest aspekt finansowy – za niskie wynagrodzenie (47,6%). Istotne są też takie czynniki, jak potrzeba zmiany, brak możliwości rozwoju i awansu, chęć samorealizacji. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazują na potrzebę wyższych zarobków i większych możliwości samorozwoju.
- Większość badanych planuje szukać zatrudnienia na portalach pracy. Blisko połowa chce korzystać z dedykowanych aplikacji, mediów społecznościowych lub relacji ze znajomymi. W porównaniu z lutym 2020 r. wzrosła popularność urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia.
- Przekwalifikowanie się bierze pod uwagę ponad 65% osób rozważających zmianę pracy lub obawiających się zwolnienia. Nie planuje tego 28,5%.
- Wyjazd za granicę w celach zarobkowych w ciągu najbliższego roku rozważa blisko 18% badanych powyżej 18. r.ż., pracujących, bezrobotnych, uczących się, na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. To blisko dwa razy więcej niż w lipcu 2020 r. Zdecydowanych jest ponad 6%, podczas gdy pół roku wcześniej wartość ta była dwa razy mniejsza.

- Osoby rozważające wyjazd za granicę w celach zarobkowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy to przede wszystkim osoby w wieku 25-44 lata, z wykształceniem średnim i zawodowym. Częściej są to mężczyźni niż kobiety, osoby pracujące na pełny etat, mające dochody do 3000 zł.
- Kryzys gospodarczy jest odczuwalny przez ponad 40% firm, w szczególności małych. Pogorszenie sytuacji zaobserwowała w pierwszej kolejności branża handlowa i usługowa, w najmniejszym stopniu – sektor publiczny i produkcja.
- Odsetek firm, które chcą utrzymać poziom zatrudnienia, pozostaje wysoki i na początku roku wyniósł 74,6%. Rekrutację pracowników planuje w ciągu następnego kwartału ponad 35% firm. Blisko 21% przedsiębiorstw zamierza w ten sposób uzupełnić niedobory kadrowe, a 14,2% – zwiększyć liczbę zatrudnionych. Utrzymanie poziomu zatrudnienia bez dodatkowych rekrutacji przewiduje 53,7%, natomiast redukcję liczby zatrudnionych – 4%.
- Na rekrutację w większym stopniu nastawiają się przedsiębiorstwa średnie i duże. 69,5% firm, które planują to w najbliższym kwartale, chce zatrudnić pracowników niższego szczebla, a blisko 40% firm – pracowników średniego szczebla.
- Pracowników niższego szczebla najczęściej potrzebują firmy z branży przemysłowej (88,5%), usług (68%) i handlu (66,3%). Kadry średniego szczebla poszukują w pierwszej kolejności sektor publiczny (51,5%) oraz branża handlowa (41,1%). Kadrę zarządzającą planuje zatrudniać sektor publiczny (20,7%).
- Firmy najczęściej pozyskują nowych pracowników za pośrednictwem urzędów pracy (40,5%) i własnej strony internetowej (38,1%) oraz poprzez publikację ogłoszeń na portalach pracy (37,7%). 1 na 4 firmy zatrudnia osoby polecane przez znajomych lub własnych pracowników, a 1 na 5 – poprzez rekrutacje wewnętrzne. Z agencji pracy i agencji rekrutacyjnych korzysta ponad 14% przedsiębiorców (nie licząc publikowania ogłoszeń na portalach pracy).
- Pomimo niełatwej sytuacji gospodarczej wynikającej z pandemii COVID-19 aż 65,5% firm chce utrzymać poziom wynagrodzeń w ciągu najbliższego kwartału, a 22,5% zamierza je zwiększyć.
- 68,6% firm nie odnotowało trudności w znalezieniu pracowników w ciągu ostatnich miesięcy. To blisko 20% więcej niż rok wcześniej. Im większa firma, tym większe trudności ze znalezieniem pracowników wszystkich szczebli. Najmniejszy problem z rekrutacją pracowników mają firmy z branży handlowej, największy – przedsiębiorstwa przemysłowe i firmy działające w usługach.
- Najczęstszą trudnością, z jaką spotykają się firmy podczas rekrutacji, pozostaje brak odpowiednich kandydatów (51,4%) oraz zbyt wygórowane oczekiwania finansowe (47,9%). Często barierą są też niewystarczające kompetencje (32,2%).
- Najczęstszym sposobem, w jaki firmy będą starały się zatrzymać pracowników, jest wypłacanie premii (38,7%), zwiększanie wynagrodzenia (27,6%) oraz umożliwienie pracy z domu (27,2%).

„Nożyce” na rynku pracy. Coraz więcej Polaków pracuje na własny rachunek

Charakterystyka publikacji

Publikacja porusza zagadnienia dotyczące aspektów pracy osób działających w ramach samozatrudnienia, pokazuje m.in. zmiany w liczbie zatrudnienia osób samozatrudnionych vs pracowników najemnych i przedstawia komentarze ekspertów, wyjaśniających możliwe czynniki warunkujące te zmiany.

Źródło

Money.pl. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Wybrane zagadnienia z publikacji

- Po wybuchu pandemii w Polsce wzrosła liczba samozatrudnionych, a spadła liczba pracowników najemnych w sektorze prywatnym.
- Jedną z przyczyn takiej sytuacji może być tendencja do ograniczania kosztów przez firmy, które borykają się z trudnościami wynikającymi z sytuacji gospodarczej.
- Tarcze rządowe oferowały osobom samozatrudnionym konkretne instrumenty wsparcia – jak świadczenie postojowe, zwolnienie ze składek, bezzwrotna pożyczka – co w pewien sposób promowało jednoosobowe działalności gospodarcze w stosunku do niepewnych etatów.
- Do wzrostu liczby samozatrudnionych mógł przyczynić się też mały ZUS. Przepisy umożliwiające obniżenie składek ZUS dla przedsiębiorców, których przychód nie przekracza 120 tys. zł rocznie, a dochód 60 tys. zł, weszły w życie 1 lutego 2020 r.
- Wzrosła również liczba osób zatrudnionych w rolnictwie. Być może są to osoby, które w czasie kryzysu straciły dotychczasowe zatrudnienie.
- Zdaniem niektórych ekspertów wzrost w ostatnim czasie liczby samozatrudnionych o ok. 100 tys. osób może być uznany jako podstawa do postawienia ostrożnej tezy, że „niskie bezrobocie rejestrowane nie jest wystarczającym powodem do twierdzenia, że Polska doskonale poradziła sobie z wyzwaniami rynku pracy”.

2021 report on gender equality in the EU

Charakterystyka raportu

W raporcie przedstawiono dostępne dane dotyczące wpływu kryzysu spowodowanego COVID-19 w każdym obszarze Strategii na rzecz równości płci 2020-2025 (wolność od przemocy i stereotypów, rozwijanie gospodarki opartej na równości płci, równe przywództwo w całym społeczeństwie, włączanie problematyki płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego, a także finansowanie, promowanie równości płci i równouprawnienia kobiet na całym świecie) oraz zaprezentowano środki, jakie podjęły UE i państwa członkowskie w celu złagodzenia tych skutków. Wyniki przedstawione w raporcie uzyskano na podstawie analizy danych zastanych zgromadzonych w ankiecie

pn. „Przemoc wobec kobiet”, przeprowadzonej w 2014 r. przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej, oraz analizy danych statystycznych zbieranych przez Eurostat. Raport został opublikowany w marcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Liczba zgłoszeń dotyczących przemocy domowej we Francji wzrosła o 32% w pierwszym tygodniu lockdownu, a na Litwie o 20% w ciągu pierwszych trzech tygodni. W Irlandii odnotowano 5x wzrost liczby nakazów w związku z powzięciem informacji o stosowaniu przemocy w rodzinie, a władze hiszpańskie zgłosiły 18% wzrost liczby zgłoszeń w ciągu pierwszych 2 tygodni lockdownu.
- Kobiety stanowią 76% wszystkich pracowników ochrony zdrowia i polityki społecznej oraz 86% pracowników opieki osobistej w służbie zdrowia. W związku z pandemią kobiety zatrudnione w tych sektorach doświadczyły większego obciążenia pracą, wzrostu ryzyka zdrowotnego i wyzwań związanych z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Kobiety są nadreprezentowane w sektorach najbardziej dotkniętych kryzysem (handel detaliczny, hotelarstwo, opieka i prace domowe), ponieważ tych prac nie można wykonywać na odległość. Kobiety miały również większe trudności z ponownym wejściem na rynek pracy podczas częściowego ożywienia gospodarczego latem ub.r. Między II a III kw. 2020 r. wskaźniki zatrudnienia wzrosły o 1,4% w przypadku mężczyzn, ale tylko o 0,8% w przypadku kobiet.
- Kobiety spędzały średnio 62 godziny tygodniowo na opiece nad dziećmi (w porównaniu do 36 godzin w przypadku mężczyzn) i 23 godziny tygodniowo na pracach domowych (15 godzin w przypadku mężczyzn).

Women in Work in 2021. The impact of COVID-19 on women in work

Charakterystyka raportu

Eksperci PwC przygotowali zestawienie krajów OECD pod kątem przyjazności poszczególnych rynków pracy dla kobiet. Ponadto w raporcie zawarto ocenę wzmocnienia pozycji ekonomicznej kobiet w 2019 r. na podstawie danych dla 33 państw OECD. Indeks jest średnią ważoną 5 wskaźników, takich jak: różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn (gender pay gap), aktywność zawodowa i stopa bezrobocia w obu grupach, liczba osób pracujących w pełnym wymiarze godzin i na część etatu. Obecna edycja raportu PwC obejmuje dane za 2019 r. Raport został opublikowany w marcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- W 2019 r. wskaźnik udziału kobiet w sile roboczej w krajach OECD wynosił 70%. Dla porównania w przypadku mężczyzn przyjął on wartość 80%.
- W 2019 r. kobiety zarabiały średnio 15% mniej niż mężczyźni.
- Wskaźnik zatrudnienia kobiet w pełnym wymiarze czasu w 2019 r. w państwach OECD wyniósł 76%, podczas gdy wśród mężczyzn – 91%.
- Pod względem analizowanych wskaźników pierwsze miejsca w obecnej edycji rankingu zajęły Islandia, Szwecja i Nowa Zelandia, ostatnie pozycje zaś należą do Meksyku, Korei Płd. i Chile. Polska uplasowała się na 11. miejscu, co jest efektem m.in. niskiej stopy bezrobocia wśród kobiet, relatywnie niskiej różnicy w płacach kobiet i mężczyzn oraz dużej liczbie zatrudnionych kobiet na cały etat.
- Zamknięcie całych sektorów gospodarki pociągnęło za sobą utratę miejsc pracy zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Ekspertki szacują, że między 2019 a 2020 r. roczna stopa bezrobocia w państwach OECD wzrosła o 1,7 p.p. wśród kobiet (od 5,7% w 2019 r. do 7,4% w 2020 r.) oraz o 1,5 p.p. wśród mężczyzn. Z kolei w Stanach Zjednoczonych stopa bezrobocia wśród kobiet wzrosła z 4,4% w marcu 2020 r. do 16,1% w kwietniu 2020 r. Na koniec roku osiągnęła 6,7%, czyli o 3 p.p. więcej niż w grudniu 2019 r. Wzrosła również stopa bezrobocia wśród mężczyzn, ale w mniejszym stopniu niż w przypadku kobiet.
- W skali globalnej 40% wszystkich pracujących kobiet (prawie 510 mln kobiet na świecie) jest zatrudnionych w sektorach, które najbardziej ucierpiały w wyniku pandemii COVID-19. W przypadku mężczyzn odsetek ten wyniósł 37%. Chodzi m.in. o takie branże, jak turystyka, handel, rozrywka czy usługi gastronomiczne.
- Przed pandemią kobiety poświęcały średnio 6 godzin tygodniowo więcej niż mężczyźni na opiekę nad dziećmi. W czasie epidemii kobiety wzięły na siebie większą część obowiązków i obecnie poświęcają im 7,7 godziny tygodniowo więcej, co odpowiada prawie dodatkowemu pełnemu etatowi.
- Badanie przeprowadzone wśród kobiet pracujących w korporacjach w USA wykazało, że ponad 1/4 z nich rozważa trwale zmniejszenie ilości czasu przeznaczanego na karierę zawodową lub opuszczenie rynku pracy na stałe po zakończeniu pandemii.

COVID-19: Implications for employment and working life

Charakterystyka raportu

Celem niniejszego raportu była ocena wpływu kryzysu COVID-19 na zatrudnienie w Europie (do II kw. 2020 r.), w tym jego skutków w różnych sektorach i dla różnych kategorii pracowników. W raporcie przeanalizowano również środki wdrożone przez decydentów w celu ograniczenia negatywnych skutków kryzysu. W pierwszej kolejności przedstawiono różne podejścia polityczne przyjęte w celu złagodzenia wpływu kryzysu na sytuację przedsiębiorstw, pracowników i obywateli. Badanie, które na poziomie krajowym przeprowadzono w okresie od lipca do września 2020 r., opierało się na przeglądzie literatury i wywiadach z trzema kluczowymi grupami interesariuszy: przedstawicielami rządów, związków zawodowych i pracodawców. Raport został opublikowany w marcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- W ciągu 12 miesięcy poprzedzających wiosnę 2020 r. zatrudnienie w UE spadło o 2,4%, tygodniowy czas pracy osób, które utrzymały zatrudnienie, zmniejszył się o prawie 1 godzinę, a odsetek pracowników zatrudnionych, ale niepracujących wzrósł ponad dwukrotnie (do 17%).
- Do lipca 2020 r. prawie 50% pracowników w UE przeszło w całości lub w części na telepracę, co przyczyniło się do powstania nowych nierówności, ponieważ osoby lepiej wykształcone i mieszkające na obszarach miejskich miały większe możliwości pracy z domu.
- Młodzi ludzie doświadczyli najostrzejszego spadku zatrudnienia, natomiast pracownicy w przedziale wiekowym 25-54 lata oraz starsi mężczyźni byli najbardziej narażeni na skrócenie godzin pracy.
- Ryzyko utraty pracy z powodu pandemii szczególnie dotyczyło prekariuszy⁹: liczba umów na czas określony w UE-27 zmniejszyła się o 17% między wiosną 2019 r. a wiosną 2020 r., odpowiadając za ponad 3/4 spadku łącznego zatrudnienia w UE.

World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport jest pierwszą próbą uchwycenia doświadczeń pracowników i przedsiębiorstw związanych z cyfrowymi platformami pracy. Opiera się na wynikach ankiet i wywiadach z 12 000 pracowników w 100 krajach, a także z 70 przedsiębiorstwami, 16 firmami platformowymi i 14 stowarzyszeniami pracowników platform działających w wielu sektorach i krajach. Raport został opublikowany w lutym 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Liczba platform internetowych i lokalizacyjnych (taksówkarskich i dostawczych) wzrosła ze 142 w 2010 r. do ponad 777 w 2020 r. Liczba internetowych platform internetowych potroiła się w tym okresie, natomiast platform taksówkowych i dostawczych wzrosła prawie dziesięciokrotnie. Duża część platform jest skoncentrowana w zaledwie kilku miejscach, w tym w Stanach Zjednoczonych (29%),

⁹ Prekariusz to przedstawiciel prekariatu, osoba nieposiadająca stałej pracy lub zatrudniana na krótkoterminowych umowach cywilnoprawnych, niepewna swojej sytuacji materialnej.

Indiach (8%) oraz Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (5%).

- Badania przeprowadzone przez agencje statystyczne w Europie i Ameryce Północnej w latach 2015-2019 sugerują, że odsetek dorosłej populacji, która wykonywała pracę na platformie, waha się od 0,35 do 22%.
- Większość pracowników platform (w szczególności w krajach rozwijających się) jest w wieku poniżej 35 lat oraz ma wyższe wykształcenie.
- Kobiety stanowią jedynie 4 na 10 osób zatrudnionych na platformach internetowych i 1 na 10 osób zatrudnionych na platformach opartych na lokalizacji. Kobiety częściej niż mężczyźni świadczą profesjonalne usługi (takie jak usługi prawne, tłumaczenia, pisanie i redagowanie) oraz zadania związane z usługami biznesowymi lub sprzedażą i marketingiem. Niewiele kobiet wskazało w ankietach, że wykonywały zadania związane z technologią i analizą danych.
- Uzupełnienie dochodów, preferencja lub potrzeba pracy w domu oraz elastyczność zatrudnienia to główne czynniki motywujące do wykonywania takiej pracy. Z kolei dla pracowników platform opartych na lokalizacji kluczowymi czynnikami motywującymi do podjęcia pracy były brak alternatywnych możliwości zatrudnienia, elastyczność oraz lepsze wynagrodzenie w porównaniu z innymi dostępnymi miejscami pracy.
- Pracownicy platform internetowych pracują średnio 23 godziny w typowym tygodniu, włączając w to zarówno pracę płatną, jak i niepłatną, przy czym około 1/3 czasu, czyli 8 godzin, poświęcają na pracę niepłatną. Około połowa z nich wykonuje inne zajęcia w celu zarobkowym, pracując w nich średnio 28 godzin tygodniowo, co może oznaczać długi tydzień pracy.
- Na platformach opartych na lokalizacji większość pracowników w taksówkach i sektorze dostawczym pracuje średnio 65 godzin tygodniowo w sektorze taksówek i 59 godzin tygodniowo w sektorze dostawczym.
- Aż 9 na 10 kierowców taksówek i 7 na 10 pracowników w sektorze usług kurierskich wskazało na malejący popyt, który spowodował obniżenie zarobków.
- W czasie pandemii 7 na 10 pracowników stwierdziło, że nie było w stanie wziąć płatnego zwolnienia lekarskiego w przypadku pozytywnego wyniku testu na obecność wirusa, narażając w ten sposób zdrowie innych osób.

Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework

Charakterystyka raportu

Niniejsze sprawozdanie zawiera podsumowanie najważniejszych wyników badań Eurofound dotyczących warunków pracy przeprowadzonych w okresie 2017-2020. Podkreślono w nim, które grupy są najbardziej narażone na ryzyko doświadczania złych warunków pracy. Tendencje w tym zakresie przeanalizowano w oparciu o cztery ostatnie fale European Working Conditions Survey (2000, 2005, 2010 i 2015). Sprawozdanie

dostarcza również dowodów na istnienie środków, które mogłyby doprowadzić do dalszej poprawy jakości pracy i osiągnięcia sprawiedliwych warunków zatrudnienia dla wszystkich pracowników w UE. Przedstawione wyniki opierają się na badaniach przeprowadzonych w dużej mierze przed wybuchem epidemii COVID-19 i z tego powodu nie uwzględniają jej wpływu. Raport został opublikowany w marcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Jakość czasu pracy w UE uległa poprawie, zwłaszcza w latach 2000–2010. W szczególności zauważalny jest spadek odsetka pracowników zgłaszających przypadki nadgodzin.
- Poziom umiejętności i autonomia w miejscu pracy od 2005 r. w większości państw członkowskich znacznie wzrosły, głównie ze względu na nasilenie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz zapewnienie przez pracodawców płatnych szkoleń.
- Perspektywy kariery zawodowej są gorsze dla kobiet niż dla mężczyzn, co prawdopodobnie wiąże się ze skutkami przerw w karierze i organizacji czasu pracy w celu opieki nad dziećmi lub innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu. Od 2005 r. odsetek pracowników płci męskiej twierdzących, że ich praca oferuje dobre perspektywy rozwoju kariery, jest stale większy niż odsetek pracowników płci żeńskiej.
- Wzrósł odsetek pracowników wykonujących zawody mieszane (stosunek mężczyzn do kobiet wynoszący 40-60%), pod wieloma względami charakteryzującymi się lepszą jakością miejsc pracy. Pomimo tego większość pracowników nadal wykonuje zawody zdominowane przez jedną płć i jest zarządzana przez przełożonych lub szefów tej samej płci. Warunki pracy, których doświadczają mężczyźni i kobiety, różnią się pod wieloma względami, nawet w przypadku podobnych zawodów lub tego samego zawodu.
- Starsi pracownicy w mniejszym stopniu uczestniczą w szkoleniach zawodowych. Biorąc pod uwagę zmieniające się wymagania dotyczące umiejętności, utrudnia to utrzymanie zdolności do zatrudnienia i utrzymanie tych pracowników na rynku pracy.
- Możliwość pracy w dowolnym czasie i z dowolnego miejsca wiąże się z ryzykiem zatarcia się granic między życiem zawodowym i pozazawodowym. Wysoki poziom elastyczności w zakresie czasu i miejsca pracy w połączeniu z wysokim poziomem wymagań zwiększa intensywność pracy.

Non-standard workers and the self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic

Charakterystyka raportu

Celem niniejszego opracowania było stworzenie mapy kluczowych środków ochrony socjalnej podjętych w czasie pandemii z perspektywy rozdrobnienia statusów na rynku pracy, w szczególności poprzez skupienie się na pracownikach niestandardowych i samozatrudnionych, a także uwzględnienie w analizie wymiaru płci. Badanie koncentruje się na raportach (m.in. MOP, Eurofound, ESPN Flash) i danych dostępnych dla 27 państw członkowskich UE, obejmujących okres pierwszej fali pandemii: od początku marca 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. Raport został opublikowany w marcu 2021 r.

Źródło

European Social Observatory/ European Trade Union Institute (ETUI). Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wybrane zagadnienia z raportu

- Kryzys wyraźnie uwidocznił i wzmocnił nierówności w dostępie do ochrony socjalnej. Na przykład osoby samozatrudnione należą do kategorii pracowników najbardziej zagrożonych w przypadku przedłużającej się recesji ze względu na ograniczony dostęp do systemów ochrony socjalnej w kilku państwach członkowskich UE.
- Systemy zasiłków dla bezrobotnych pozostają najbardziej niedostępnymi świadczeniami dla niektórych kategorii pracowników niestandardowych i osób samozatrudnionych, a podczas pierwszej fali pandemii nie nastąpiły żadne zmiany w zasadach formalnego dostępu do zasiłków dla tych grup.
- Zasiłki chorobowe były podstawowymi środkami ochrony socjalnej w czasie pandemii. Najczęstszymi działaniami podejmowanymi w państwach członkowskich UE było dostosowanie tych systemów lub wprowadzenie nowych, tak aby obejmowały one szczególne okoliczności związane z pandemią.
- Prawie 2/3 państw członkowskich objęło osoby samozatrudnione systemem urlopowym, a w większości przypadków przyznano im taką samą stawkę rekompensaty jak pracownikom.
- Mapowanie wykazało, że w czasie pandemii najczęstszym podejściem było tworzenie nowych rozwiązań urlopowych *ad hoc*. 20 państw członkowskich zapewniło wsparcie dla rodziców w sytuacji, gdy oboje byli zatrudnieni i żadne z nich nie mogło zapewnić opieki nad dzieckiem.
- W kwietniu 2020 r. 48% respondentów prowadzących działalność na własny rachunek stwierdziło, że ich gospodarstwo domowe ma trudności z wiązaniem końca z końcem. Badania wykazały również, że 73% osób samozatrudnionych uważa, że dostępna ochrona socjalna nie odpowiada ich potrzebom.
- Autorzy raportu szacują, że grupą najbardziej dotkniętą przez kryzys będą młodzi ludzie oraz kobiety, którzy częściej niż inne grupy wykonują niestandardowe prace.

The role of innovation and human capital for the productivity of industries

Charakterystyka raportu

W niniejszym opracowaniu autorzy wskazują, w jaki sposób innowacje oraz wyposażenie w umiejętności i inwestycje w różnego rodzaju szkolenia wiążą się z wydajnością pracy. W szczególności analizuje się, w jaki sposób wydajność pracy i prawdopodobieństwo wprowadzenia innowacji w danej branży kształtowane są przez umiejętności kognitywne pracowników (określane przez umiejętność liczenia), umiejętności ICT i STEM oparte na zadaniach, rozproszenie umiejętności kognitywnych oraz inwestycje w różne rodzaje szkoleń (formalne, pozaformalne i nieformalne). W celu zbadania tych zależności autorzy badania stworzyli szereg wskaźników. Po pierwsze, liczbę patentów na poziomie kraju skompilowano poprzez dopasowanie nazw podmiotów zgłaszających patenty z bazy danych Worldwide Patent Statistical Database (PATSTAT) do firm, a następnie wykorzystano klasyfikacje branżowe z danych na poziomie firm zawartych w bazie ORBIS. Po drugie, oparto się na szacunkach OECD dotyczących inwestycji w szkolenia, na wskaźnikach umiejętności poznawczych i zadaniowych, a także kapitału organizacyjnego pracowników, skonstruowanych na podstawie danych z Programu Międzynarodowej Oceny Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC). Autorzy wykorzystali również informacje wyjściowe ze zbioru danych STAN. Raport został opublikowany w marcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Wydajność wzrasta znacząco wraz z innowacyjnością produkcji, inwestycjami w szkolenia, odsetkiem pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz poziomem intensywności kapitału fizycznego. Wzrost (1%) liczby patentów wiąże się z wyższą o 0,04-0,06% produktywnością, a 1% wzrost inwestycji w szkolenia ogółem zwiększa produktywność o 0,19-0,21%. Z kolei na 1% wzrostu aktywów trwałych netto wydajność pracy wzrasta o 0,375%.
- Gdy efekty inwestycji w szkolenia formalne, nieformalne i pozaformalne są badane indywidualnie, największy wzrost produktywności obserwuje się w przypadku szkoleń nieformalnych. Jednoprocentowy wzrost inwestycji w szkolenia nieformalne wiąże się z 0,26-0,275% wzrostem produktywności. Wartość ta spada do 0,17-0,18% w przypadku szkoleń nieformalnych i do 0,07-0,095% w przypadku szkoleń formalnych.
- W większości modeli wydajności pracy umiejętności w zakresie TIK są pozytywnie powiązane z wydajnością poprzez ich silną i pozytywną korelację z działalnością innowacyjną.
- Wyniki wskazują na potrzebę podnoszenia umiejętności w zakresie TIK w celu ułatwienia podejmowania działań innowacyjnych i poprawy wydajności. Ponadto podkreślają one znaczenie szkoleń nieformalnych, sugerując, że kluczowe znaczenie dla decydentów politycznych ma angażowanie się i zachęcanie firm do przekształcania się w organizacje uczące się, ponieważ są one najbardziej produktywne.

Demand for AI skills in jobs: Evidence from online job postings

Charakterystyka raportu

Raport ten dostarcza wyniki pierwszych badań na temat zawodów wymagających kompetencji związanych ze sztuczną inteligencją oraz rodzaju wymaganych od pracowników kompetencji i umiejętności związanych z AI. Dokonana analiza ma na celu dostarczenie informacji na temat zapotrzebowania na umiejętności i roli, jaką kapitał ludzki może odegrać w umożliwieniu cyfrowej transformacji firm i branż – zwłaszcza rozpowszechnienia technologii związanych z AI – w celu dostarczenia dowodów na poparcie polityki dotyczącej przyjęcia i rozwoju technologii, wyników gospodarczych i potrzeb w zakresie umiejętności. Analiza opiera się na informacjach z internetowych platform publikujących ogłoszenia o pracę i stron internetowych firm, zebranych przez Burning Glass Technologies (BGT) dla Kanady, Singapuru, Wielkiej Brytanii i Stanów Zjednoczonych w latach 2012-2018. Posiłkuje się również ustaleniami i słowami kluczowymi związanymi z AI, zidentyfikowanymi w pracy WPIA oceniającej rozwój nauki i technologii związanej z AI. W analizie wykorzystano także porady ekspertów z brytyjskiego Departamentu ds. Biznesu, Energii i Strategii Przemysłowej na temat pakietów oprogramowania i repozytoriów oprogramowania wykorzystywanych w rozwoju związanym z AI. Raport został opublikowany w marcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Całkowita liczba ofert pracy związanych z AI ogłaszanych online wzrosła w badanym okresie i osiągnęła liczbę prawie 150 tys. ofert w USA w 2018 r.
- We wszystkich analizowanych krajach wzrosła liczba ofert pracy związanych z AI ogłaszanych w internecie, w których wymagano od kandydatów wielu umiejętności związanych z AI. W 2012 r. żadna praca związana z AI nie wymagała więcej niż 7 umiejętności w Kanadzie i Singapurze, ani więcej niż 9 umiejętności w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych. W 2015 i 2018 r. ogłoszenia o pracę, w których wymagano 10 lub więcej umiejętności związanych z AI, zaobserwowano we wszystkich krajach.
- Jeśli chodzi o grupy zawodowe, w ramach których ogłaszane są oferty pracy związane z AI, wiele stanowisk pracy należało do kategorii „specjaliści” oraz „technicy i pokrewni specjaliści”.
- Umiejętności związane z komunikacją, rozwiązywaniem problemów, kreatywnością i pracą zespołową nabierają z czasem względnego znaczenia i uzupełniają te związane z oprogramowaniem oraz z AI, choć w różnym stopniu w poszczególnych krajach.
- Szczególnie w Kanadzie, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych wiele umiejętności, które w tym okresie zanotowały wzrost, dotyczyło eksploracji i klasyfikacji danych, NLP i lingwistyki komputerowej. W tym samym okresie we wszystkich krajach odnotowano wzrost umiejętności związanych z wizją

maszynową, w tym rozpoznawaniem i przetwarzaniem obrazów, rozpoznawaniem wzorów, a także planowaniem ruchu.

- Wydaje się, że umiejętności związane z AI są poszukiwane w niemal wszystkich sektorach gospodarki, choć w różnym stopniu. Grupa sektorów „informacja i komunikacja”, „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” oraz „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” uplasowała się na szczycie listy sektorów intensywnie wykorzystujących AI we wszystkich krajach objętych badaniem.

Adult Learning and COVID-19: How much informal and non-formal learning are workers missing?

Charakterystyka raportu

W niniejszym raporcie dokonano ilościowego określenia wpływu, jaki pandemia COVID-19 wywiera na zdolność pracowników do uczestniczenia w nieformalnych i pozaformalnych działaniach edukacyjnych, z wykorzystaniem różnych scenariuszy opracowanych przez OECD w celu oceny wpływu koronawirusa na działalność gospodarczą. Omówiono również kanały, poprzez które takie ograniczenie możliwości uczenia się w miejscu pracy może negatywnie wpływać na pracowników, przedsiębiorstwo i gospodarkę. W tym celu posłużono się danymi zebranymi w bazie OECD oraz wynikami ankiety PIAAC. Raport został opublikowany w marcu 2021 r.

Źródło

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

Wybrane zagadnienia z raportu

- Szacuje się, że uczestnictwo w uczeniu się nieformalnym z powodu powszechnego zamknięcia działalności gospodarczej zmniejszyło się o 25%. W przypadku uczenia się pozaformalnego szacunki te wynoszą 18%.
- Zakłada się, że w warunkach powszechnego lockdownu pracownicy zatrudnieni w administracji i obsłudze technicznej, sztuce, rozrywce i rekreacji zostaną pozbawieni średnio w tygodniu prawie 3/4 możliwości nieformalnego i pozaformalnego uczenia się w porównaniu z ilością nauki, jaką zdobywali tygodniowo przed pandemią.
- Kryzys COVID-19 najprawdopodobniej najdotkliwiej dotknął pracowników o niskich kwalifikacjach, ponieważ zawody wymagające niższego poziomu umiejętności w mniejszym stopniu mogą być wykonywane zdalnie i były bardziej narażone na ścisłe restrykcje. To z kolei doprowadziło do zmniejszenia możliwości uczenia się dla pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, którzy najprawdopodobniej będą potrzebowali przekwalifikowania w miarę rozprzestrzeniania się kryzysu gospodarczego i związanych z nim zwolnień oraz dalszego przyspieszania automatyzacji. Szacunki wskazują, że przeciętnie pracownicy średnio- i nisko wykwalifikowani doświadczają ograniczenia możliwości uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, które jest ponad 2 razy większe niż w przypadku osób dorosłych z wykształceniem wyższym.

- Szacunki wskazują również, że różnice w zatrudnieniu między płciami w różnych sektorach mogły doprowadzić do tego, że mężczyźni stracili prawie o 50% więcej możliwości uczenia się pozaformalnego i nieformalnego niż kobiety. Jednak prognozy te nie uwzględniają różnej ilości czasu, jaki mężczyźni i kobiety poświęcają na opiekę nad dziećmi i wykonywanie innych obowiązków domowych, zwłaszcza w okresach zamknięcia szkół.
- Pandemia COVID-19 przyspieszyła transformację cyfrową. Jednak osoby nieposiadające umiejętności informatycznych, takie jak pracownicy o niskich kwalifikacjach i osoby starsze, a także osoby nieposiadające odpowiednich narzędzi cyfrowych i łączności internetowej, mogą zostać jeszcze bardziej zmarginalizowane, ponieważ nie będą w stanie w pełni uczestniczyć w pracy i nauce zdalnej.