

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

*Aktualne trendy
i wyniki badań*

Wrzesień 2020



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



O Raporcie

Niniejszy raport jest kolejnym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu, w przypadku niniejszego wydania – od 19 sierpnia 2020 r. do 20 września 2020 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

UE-19 – kraje strefy euro

IT – technologie informacyjne

ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne

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

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

r.ż. – rok życia

Raport przygotowany przez:

Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

ul. Zbyszka Cybulskiego 3, 00-727 Warszawa

<https://iarp.edu.pl>

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

Streszczenie

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

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w sierpniu 2020 r. wyniosła 6,1%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian.
- Ze wstępnych danych MRPiPS wynika, że **w sierpniu 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1029,0 tys. bezrobotnych** (o 0,5 tys. mniej niż miesiąc wcześniej).
- **W sierpniu 2020 r. wzrost stopy bezrobocia nastąpił w 3 z 16 województw, a spadek – w 5 województwach.** Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,9%), podkarpackim (9,0%), kujawsko-pomorskim (8,6%) i świętokrzyskim (8,5%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,8%), mazowieckim (5,2%) i małopolskim (5,2%).
- **W sierpniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 94,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 11,5 tys. ofert (o 10,8%) mniej niż w lipcu 2020 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2020 r. wyniosło 6295,0 tys. osób** i było wyższe o 0,7 p.p. w porównaniu z lipcem 2020 r. i niższe o 1,5 p.p. r/r.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2020 r. wyniosło 5337,65 zł.** W porównaniu z lipcem 2020 r. spadło o 0,8 p.p., a w porównaniu z sierpniem 2019 r. wzrosło o 4,1 p.p.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lipcu 2020 r. wyniósł 7,2%, a dla strefy euro (UE-19) – 7,9%.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,2%**².

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

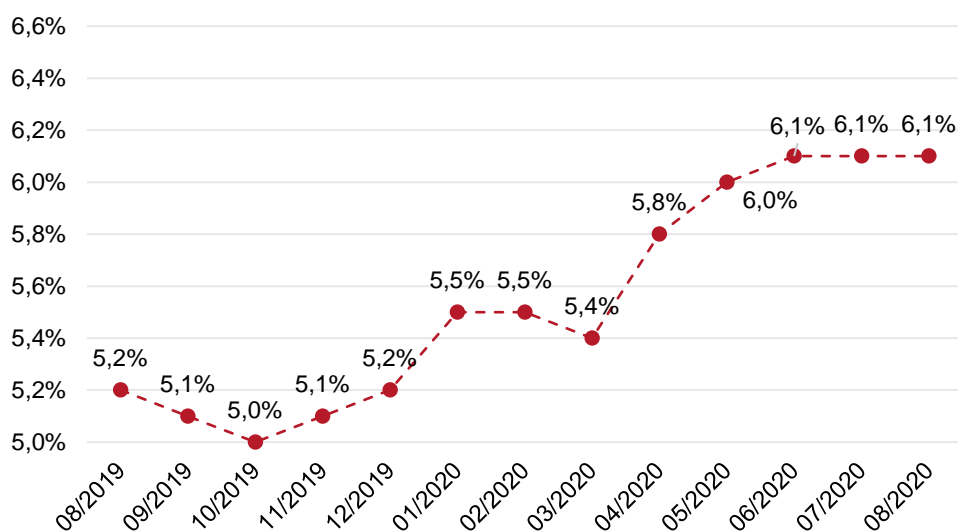
² Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

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

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

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

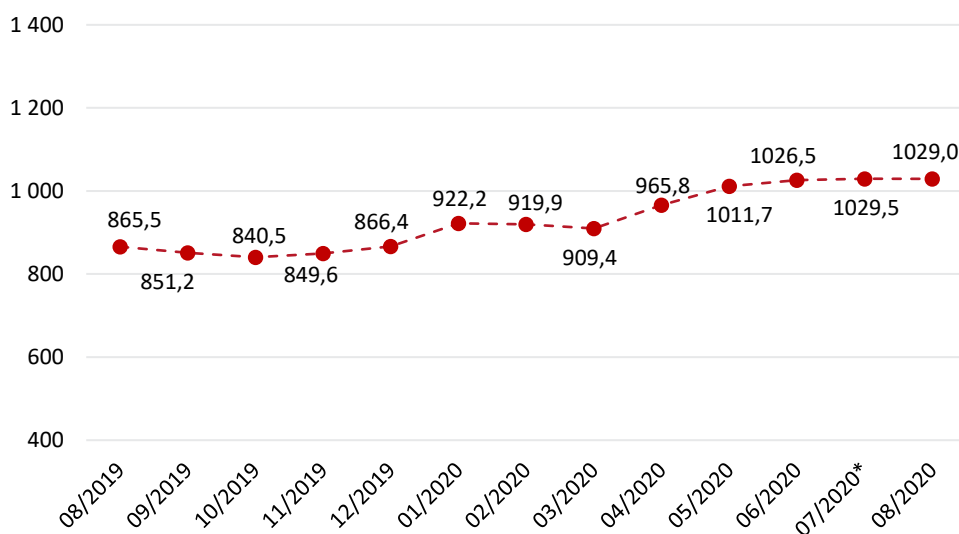


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRPiPS**, data dostępu 16.09.2020.

W sierpniu 2020 r. stopa bezrobocia wzrosła w 3 z 16 województw (mazowieckim, pomorskim, śląskim po 0,1 p.p.), a spadła w 5 (warmińsko-mazurskim – o 0,2 p.p.; kujawsko-pomorskim, lubelskim, świętokrzyskim, zachodniopomorskim – po 0,1 p.p.). Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,9%), podkarpackim (9,0%), kujawsko-pomorskim (8,6%) i świętokrzyskim (8,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,8%), mazowieckim (5,2%) i małopolskim (5,2%).

Pod koniec sierpnia 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1029,0 tys. bezrobotnych. W porównaniu z lipcem 2020 r. ich liczba spadła o 0,5 tys. osób, tj. o 0,05%, natomiast w porównaniu z sierpniem 2019 r. była wyższa o 163,5 tys., tj. o 18,9% r/r (Wykres 2).

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

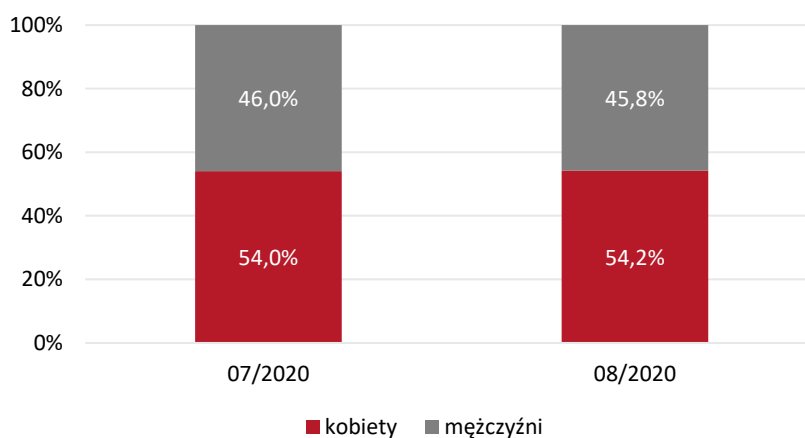


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRPiPS**, data dostępu 16.09.2020.

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

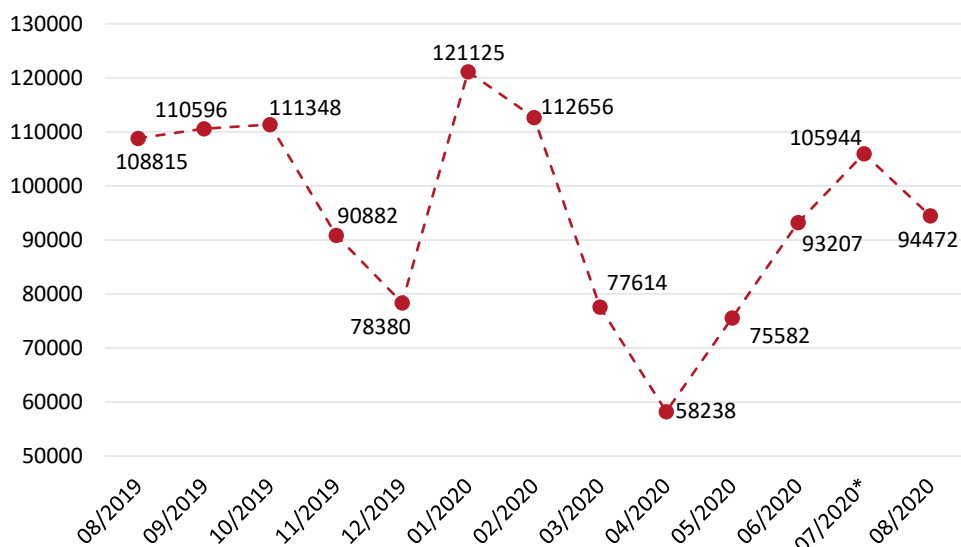
Wykres 3. Struktura osób bezrobotnych wg płci w Polsce w lipcu i sierpniu 2020 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, data dostępu 16.09.2020.

Według wstępnych danych MRPiPS w sierpniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 94,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 11,5 tys. ofert (o 10,8%) mniej niż w lipcu 2020 r. (Wykres 4).

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

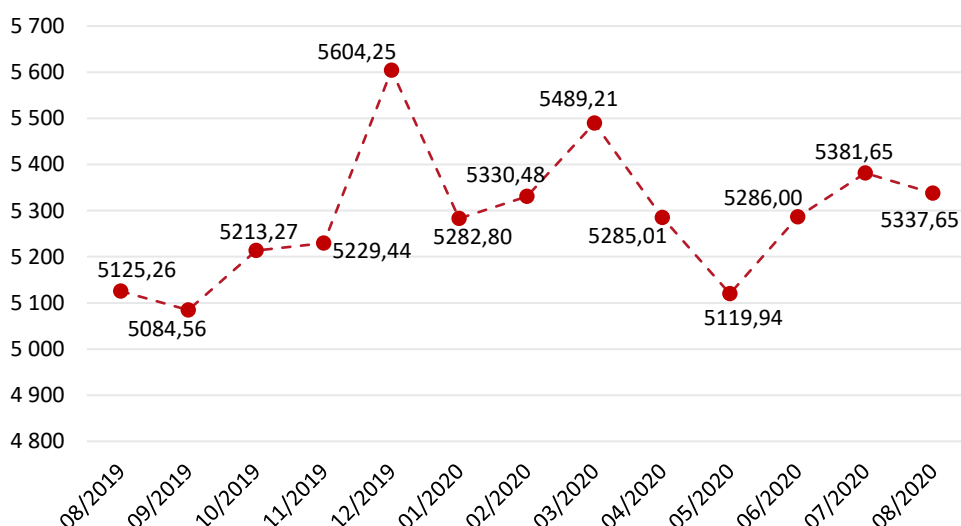


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPIPS**, data dostępu 16.09.2020.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2020 r. wyniosło 5337,65 zł (Wykres 5) i w porównaniu z lipcem 2020 r. spadło o 0,8 p.p., natomiast r/r wzrosło o 4,1 p.p.

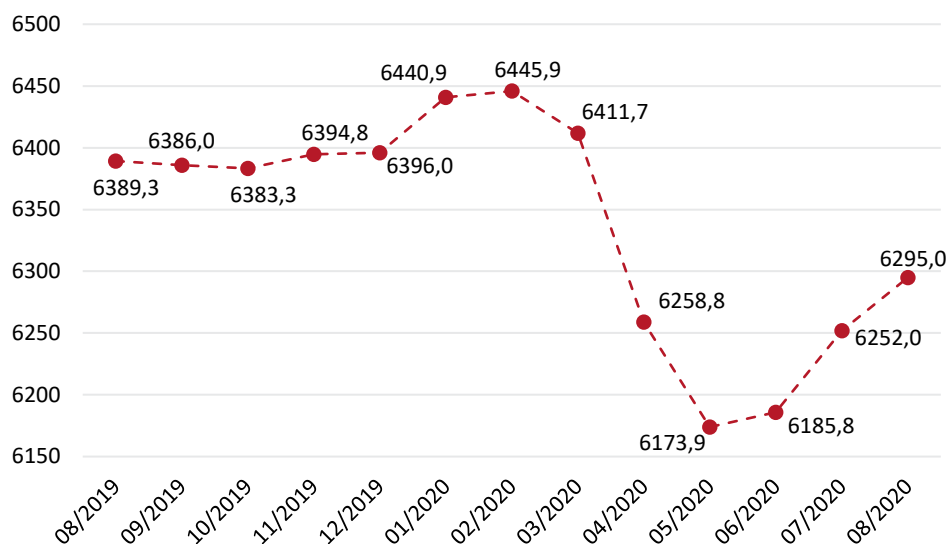
Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2019 r. – sierpień 2020 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 17.09.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2020 r. wyniosło 6295,0 tys. osób. W porównaniu z lipcem 2020 r. zatrudnienie było wyższe o 0,7 p.p. i o 1,5 p.p. niższe r/r (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 17.09.2020.

Według danych **MRPiPS** w ramach tarcz – antykrzysowej, finansowej PFR i pomocowej BGK – na ochronę miejsc pracy przekazano 137,0 mld zł, w tym sama tarcza antykrzysowa to już 47,4 mld zł³. Dofinansowanie do wynagrodzeń to 16,3 mld zł na ochronę 3,8 mln pracowników. Z kolei pożyczki dla mikroprzedsiębiorców – 9,2 mld zł w ramach 1,85 mln pożyczek.

³ Stan na 17.09.2020 r. Źródło: <https://www.gov.pl/web/rodzina/o-wsparciu-dla-przedsiębiorców-w-czasie-pandemii-i-jego-efektach-w-mrpips>

Europejski rynek pracy

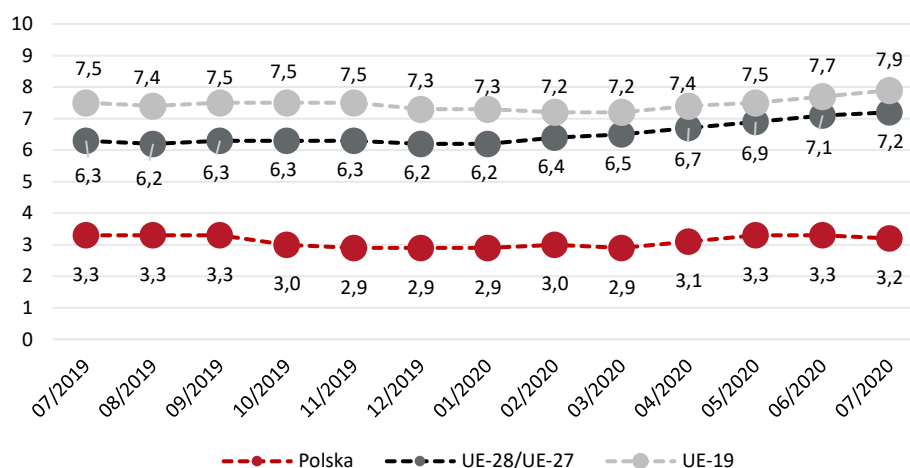
Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w lipcu 2020 r.
wyniósł **7,2%**

Według najnowszych danych Eurostatu⁴ wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lipcu 2020 r. wyniósł 7,2%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p. wobec poprzedniego miesiąca oraz o 0,9 p.p. r/r.

Stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w lipcu 2020 r. wyniosła 7,9%, co oznacza wzrost o 0,2 p.p. w porównaniu z majem 2020 r. oraz o 0,4 p.p. r/r.

W Polsce w lipcu 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,2% i zmalała o 0,1 p.p. zarówno w porównaniu z wynikiem z czerwca br., jak i rok do roku (Wykres 7).

Wykres 7. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie lipiec 2019 r. – lipiec 2020 r.⁵



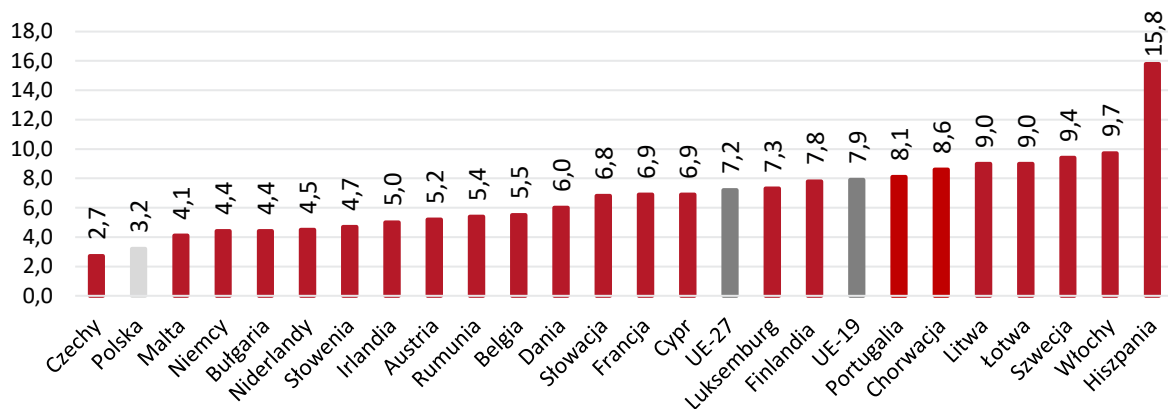
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 16.09.2020.

W lipcowym rankingu Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (15,8%), Włoszech (9,7%) i Szwecji (9,4%), natomiast najniższe – w Czechach (2,7%), Polsce (3,2%), na Malcie (4,1%), w Niemczech oraz Bułgarii (po 4,4%). Brak danych dotyczących stopy bezrobocia dla Estonii, Grecji i Węgier (Wykres 8).

W lipcu 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 17,0% w UE-27 i 17,3% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 16,9% i 16,2% w czerwcu 2020 r. W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,7%), Czechach (8,9%) i na Malcie (9,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (41,7%), Włoszech (31,1%) i Szwecji (28,9%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 9,5%.

⁴ Data dostępu 16.09.2020 r.

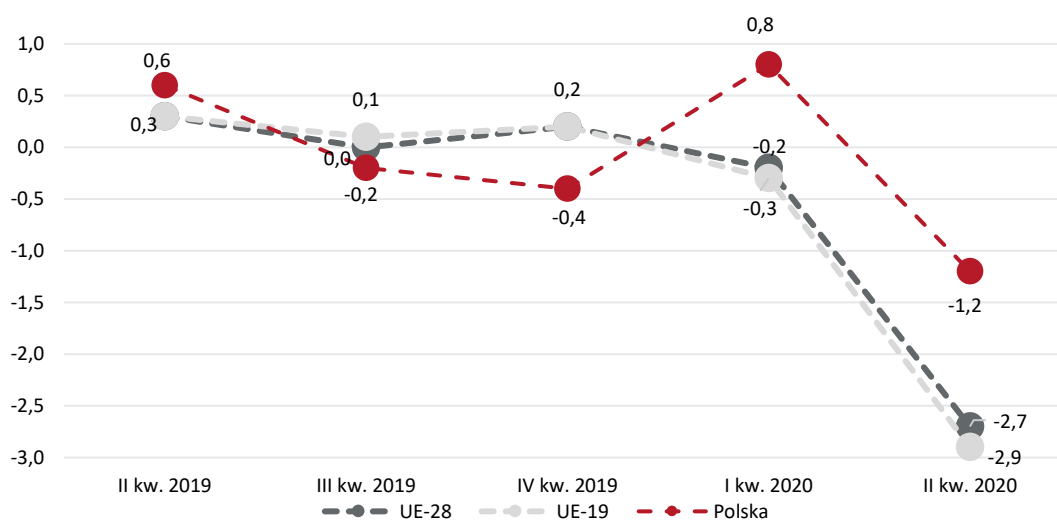
⁵ Dane wyrównane kwartalnie.

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

* Brak danych dla Estonii, Grecji i Węgier.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 16.09.2020.

W II kw. 2020 r. w państwach członkowskich UE-27 zaczęto powszechnie wprowadzać działania zapobiegające rozprzestrzenianiu się COVID-19, co spowodowało spadek stopy zatrudnienia w porównaniu z poprzednim kwartałem o -2,7 p.p. w państwach UE-27 i -2,9 p.p. w państwach UE-19.

Wykres 9. Wzrost stopy zatrudnienia w porównaniu z poprzednim kwartałem dla całej Unii Europejskiej (UE-28/UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie II kw.2019 r. – II kw. 2020 r. (p.p.)

Źródło: **Eurofound**, data dostępu 16.09.2020.

W II kw. 2020 r. zatrudnienie osób spadło we wszystkich krajach członkowskich w porównaniu z poprzednim kwartałem, z wyjątkiem Malty (+0,6 p.p.). Największe spadki odnotowano w Hiszpanii (-7,5 p.p.), Irlandii (-6,1 p.p.), na Węgrzech (-5,3 p.p.) i w Estonii (-5,1 p.p.). W Polsce stopa zatrudnienia zmalała o -1,2 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁶

- Na polskim rynku pracy widoczne są skutki kryzysu spowodowanego pandemią. W sierpniu na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 238,2 tys. ofert pracy – to o 21,8% mniej niż w sierpniu zeszłego roku (304,8 tys.). 83% pracodawców deklaruje brak zmian personalnych. Perspektywy zatrudnienia w IV kw. 2020 r. polepszyły się o 12 p.p. w porównaniu z III kw. br., natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ub.r. wskaźnik zanotował spadek o 3 p.p.

Polski rynek pracy w obliczu pandemii koronawirusa
- Niemal 15,9% pracujących Polaków – ponad 7% więcej niż w lutym br. – obawia się utraty pracy w ciągu najbliższych dwóch lat. To najwyższy odsetek od 2017 r. Najbardziej martwią się tym pracownicy w wieku 18-24 lata (25,9%), najmniej – osoby w wieku 45-54 lata (10,6%). Zmniejszyła się także liczba osób, które czują się spokojne o swoje miejsca pracy, choć nadal jest ona bardzo wysoka – 81,1% vs 87,5% w lutym br.

Polscy pracownicy w obliczu pandemii koronawirusa
- W 2019 r. stopa zatrudnienia w UE wzrosła do 73,1% dla ludności w wieku 20-64 lata (72,7% w strefie euro) i spodziewano się kontynuacji tych pozytywnych trendów, ale przewidywania te zostały już znacznie skorygowane. Obecnie oczekuje się, że zatrudnienie w UE zmniejszy się o 4,4% (4,7% w strefie euro) w 2020 r., a w 2021 r. ponownie wzrośnie o 3,3% (3,9% w strefie euro).

Europejski rynek pracy w obliczu pandemii koronawirusa
- Zdobywanie odpowiednich kwalifikacji cyfrowych w dobie 4. Rewolucji Przemysłowej to jedno z najważniejszych wyzwań w Unii. Jak wskazują badania DESI (Digital Economy and Society Index, DESI), ponad 40% Europejczyków nadal nie posiada podstawowych umiejętności informatycznych. Braki te tworzą barierę zarówno do rozwoju na poziomie indywidualnym (np. pogłębiają istniejące nierówności społeczno-gospodarcze), jak i zagregowanym (np. utrudniają wprowadzanie nowych technologii w sektorze przedsiębiorstw).

Kwalifikacje cyfrowe Europejczyków

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

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, IV kw. 2020, 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 grudnia 2020 r. w poszczególnych branżach. Badanie, które zrealizowano w okresie 17-31 lipca 2020 r., objęło reprezentatywną próbę 434 pracodawców. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony⁷.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- 9% pracodawców biorących udział w badaniu przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 4% – zmniejszenie liczby pracowników, a 83% deklaruje brak zmian personalnych.
- Perspektywy zatrudnienia w IV kw. br., w porównaniu z III kw., polepszyły się o 12 p.p., natomiast w porównaniu z analogicznym okresem ub.r. wskaźnik spadł o 3 p.p.
- W porównaniu z III kw., perspektywy zatrudnienia w IV kw. br. w 5 z 6 regionów uległy poprawie. Najbardziej znaczący wzrost, wynoszący 19 p.p., zanotowano w regionie Centralnym, natomiast w regionach Północnym i Południowym prognoza wzrosła o 16 p.p. Poprawę o odpowiednio 10 p.p. i 3 p.p. odnotowano w regionach: Północno-Zachodnim i Południowo-Zachodnim, natomiast pracodawcy z regionu Wschodniego deklarują spadek wynoszący 3 p.p.
- Pracodawcy planują wzrost zatrudnienia we wszystkich 7 omawianych sektorach⁸. Największy wzrost liczby pracowników jest deklarowany w budownictwie (+19%).

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

⁸ Budownictwo, finanse/usługi dla biznesu; handel detaliczny i hurtowy; produkcja przemysłowa; restauracje/hotele; inne obszary produkcji – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: kopalnie/przemysł wydobywczy, energetyka/gazownictwo/wodociągi oraz rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo, inne usługi – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: Instytucje sektora publicznego oraz Transport/Logistyka/Komunikacja.

Pracodawcy w sektorze handel detaliczny i hurtowy również oczekują wzrostu liczby pracowników rzędu 15%. Wzrost na poziomie 6% przewidują firmy w dwóch sektorach – finanse/usługi dla biznesu oraz produkcja przemysłowa. Pracodawcy z sektora restauracje/hotele planują umiarkowany wzrost zatrudnienia w porównaniu do III kw., ponieważ prognoza wynosi tam +2%, natomiast dla innych usług i innych obszarów produkcji wskaźnik równy jest +1%.

Rynek pracy w czasie COVID-19

Charakterystyka raportu

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

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W sierpniu 2020 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 238,2 tys. ofert pracy. To o 21,8% mniej niż w sierpniu 2019 r., kiedy opublikowano 304,8 tys. ofert pracy.
- Rynki pracy w dużych polskich miastach nadal mocno odczuwają skutki pandemii. We wszystkich 10 analizowanych aglomeracjach⁹ w Polsce w lipcu pojawiło się mniej ofert pracy niż w analogicznym okresie 2019 r. Zdecydowanie najgorsza sytuacja jest w Poznaniu, gdzie w sierpniu 2020 r. pojawiło się ok. 1500 ofert, czyli o 62% mniej niż w tym samym okresie rok wcześniej. - Najmniejszy spadek ofert w sierpniu 2020 r. odnotowano w Lublinie – 10% r/r. Dobrze radziły sobie w sierpniu również Wrocław i Szczecin – w obu przypadkach zanotowano spadek tylko o 18% rok do roku.
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców przypada już średnio 8,9 oferty wobec 9,1 miesiąc temu i 12,5 w sierpniu 2019 r.

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

- Wśród 10 przeanalizowanych zawodów¹⁰ największe spadki liczby ofert pracy widać w grupie pracownicy ochrony – spadek o 37%. Natomiast aż 66% więcej ofert niż rok wcześniej czeka na głównych księgowych.
- Oferty pracy w sierpniu 2020 r. utrzymały swoją atrakcyjność – pracodawcy oferowali średnio po 6 benefitów vs 5,8 benefitów w lipcu 2020.
- W ofertach pracy coraz częściej pojawiają się niektóre popularne przed pandemią zachęty i benefity. Pakiety medyczne i sportowe proponuje już ponad 40% przedsiębiorstw. Największy wzrost, w porównaniu z danymi z maja 2020 r., zanotowano w przypadku pakietów sportowych (z 27% do 40%).
- Wraz ze wzrostem liczby benefitów rośnie liczba wymagań stawianych kandydatom. Oferty pracy w sierpniu 2020 r. zawierały średnio 5,3 wymagań (wobec 4,7 miesiąc wcześniej), czyli mniej więcej tyle samo co w analogicznym okresie ubiegłego roku (5,4). W sierpniu 2020 r. pracodawcy najczęściej wymagali od kandydatów doświadczenia na danym stanowisku (62% vs 54% w czerwcu br.) i odpowiedniego wykształcenia (50% vs 33% w czerwcu br.).

Milenialsi 2020, Polska

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania dotyczącego sytuacji przedstawicieli pokolenia Y i Z w Polsce, czyli osób urodzonych odpowiednio pomiędzy styczniem 1983 a grudniem 1994 r. oraz pomiędzy styczniem 1995 a grudniem 2002 r.¹¹ Przedstawiono m.in. ich poglądy na działania, jakie są podejmowane, aby zmienić świat na lepsze, kwestie związane ze zdrowiem psychicznym i stresem, oczekiwania względem kariery zawodowej i pracodawców, roli biznesu w społeczeństwie oraz sposoby radzenia sobie z pandemią.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Deloitte. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 39% ankietowanych przedstawicieli pokolenia Y w Polsce przyznaje, że odczuwa niepokój lub stres stale lub przez większość czasu. Czynnikiem stresogennym u ponad

¹⁰ Pracownik sekretariatu, magazynier, kasjer/sprzedawca, kierowca, analityk finansowy, HR business partner, programista, pracownik ochrony, specjalista ds. marketingu, główny księgowy.

¹¹ <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>

połowy polskich respondentów (51%) jest dobro rodziny. W dalszej kolejności najczęstszym powodem stresu są: przyszłość finansowa oraz zdrowie (po 42%), kariera zawodowa (41%), a dopiero na 5. miejscu aktualna sytuacja finansowa (40%).

- 50% polskich mileniśców uważa, że ich zadowolenie z życia będzie mniejsze w porównaniu z zadowoleniem pokolenia ich rodziców.
- W zakresie troski o środowisko naturalne, najwięcej badanych (38%) wyrażało obawy dotyczące zmian klimatycznych. Prawie 3/4 uczestników badania jest zdania, że zmiany klimatyczne są spowodowane przede wszystkim działalnością człowieka. Ponad 1/3 mileniśców w Polsce uważa, że jest zbyt późno, by naprawić szkody wyrządzone środowisku.
- Uczestnicy badania to osoby, których podejście do finansów jest świadome i ostrożne. 27% mileniśców twierdzi, że nie poradziłoby sobie finansowo, gdyby nieoczekiwanie musiało zapłacić duży rachunek lub pokryć większy wydatek.
- 44% ankietowanych zamierza odejść w ciągu 2 lat od swojego obecnego pracodawcy (wskaźnik wzrósł o 3 p.p r/r). O 13 p.p. r/r zmalał odsetek osób, zamierzających zostać dłużej niż 5 lat u swojego obecnego pracodawcy (22% w 2020 r. vs 35% w 2019 r.).
- 38% mileniśców jest zdania, że koncepcja Przemysłu 4.0 nie będzie mieć wpływu na ich pracę. Z kolei 28% jest przekonane, że ich praca zostanie usprawniona, dzięki czemu będą mogli wykonywać głównie zadania o wartości dodanej.
- 43% polskich mileniśców uważa, że posiada część umiejętności i wiedzy wymaganych przez rynek pracy, na który coraz większy wpływ wywiera koncepcja Przemysłu 4.0. 17% stwierdziło, że posiada wszelką niezbędną wiedzę. Tyle samo uważa, że posiada niewiele wymaganych umiejętności lub nie posiada ich wcale.
- Tylko 24% mileniśców uważa, że sytuacja gospodarcza w Polsce ulegnie poprawie w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Jeszcze mniej, czyli 22%, jest tego zdania o sytuacji społeczno-politycznej.

Barometr Rynku Pracy.

Rynek pracy w dobie koronawirusa. Perspektywa pracowników.

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wizję obecnej sytuacji na rynku pracy z perspektywy pracowników. Wzbogacony jest o opinie ekspertów i przedstawicieli pracodawców.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Work Service. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Niemal 15,9% pracujących Polaków obawia się utraty pracy w ciągu najbliższych 2 lat. To najwyższy odsetek od 2017 r. i ponad 7% więcej niż w lutym br. Jednocześnie zmniejszyła się liczba osób, które czują się spokojne o swoje miejsca pracy, choć nadal jest ona bardzo wysoka – 81,1 vs 87,5% w lutym br.
- Utraty pracy najbardziej obawiają się najmłodszy pracownicy w wieku 18-24 lat (25,9%), najmniej – osoby w wieku 45-54 lat (10,6%).
- O stabilność zatrudnienia częściej martwią się pracownicy z najmniejszymi dochodami – do 1999 zł netto miesięcznie (23,6%). Na drugim miejscu (17,3%) są osoby zarabiające w przedziale 3000-3999 zł netto miesięcznie, a na trzecim (16,8%) – zarabiające od 2000 do 2999 zł. Tylko 7,8% respondentów zarabiających powyżej 3999 zł obawia się utraty pracy.
- W badanych branżach¹² najczęściej planują zmienić pracę zatrudnieni w produkcji (17,7%), usługach (16,9%) i handlu (14,0%), najrzadziej – pracownicy sektora publicznego (8,4%).
- Znacznie częściej plany zmiany pracodawcy deklarują osoby zatrudnione na umowę zlecenie/dzieło (25,6%) oraz niepełny etat (17,5%), najrzadziej – osoby samozatrudnione (6,2%). Pokolenie¹³ Z i Y zdecydowanie częściej (odpowiednio 25,3% i 24,3%) bierze to pod uwagę niż pokolenie X (9,0%). W większym stopniu o zmianie myślą najmniej zarabiający, czyli do 1999 zł.
- W lipcu br. odsetek osób spodziewających się podwyżki spadł, w porównaniu z lutym br., o 15,5% i wyniósł 43,6%. Jednocześnie o 15,8% zwiększyło się grono zatrudnionych liczących na utrzymanie dotychczasowego poziomu wynagrodzenia (49,3%).
- Pracownicy niższego szczebla zdecydowanie najczęściej wyrażają zamiar zmiany wykonywanego zawodu (31,6%). W mniejszym stopniu planują to zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych (10,5%) oraz specjaliści (10,6%). Wśród zastanawiających się nad przekwalifikowaniem się dużą grupę stanowią pracownicy sektora produkcji i usług (odpowiednio 28,4 oraz 22,8%).
- Prawie 10% badanych osób powyżej 18. r.ż., pracujących, bezrobotnych, uczących się, na urloпах macierzyńskich i wychowawczych rozważa wyemigrowanie w celach zarobkowych w ciągu najbliższego roku. Zdecydowanie rozważa taki wyjazd ponad 3% badanych. Nie ma natomiast takich planów 87%, co stanowi 91% pracujących.
- Rozważający wyjazd za granicę nadal zdecydowanie najczęściej wybraliby Niemcy (33%). Wśród najczęściej rozważanych kierunków migracji są także Holandia (21,5%), Wielka Brytania (12,1%) i Belgia (8,3%).

¹² Handel, usługi, produkcja, sektor publiczny.

¹³ Pokolenie X – 37-59-latkowie, pokolenie Y – 25-36-latkowie, pokolenie Z – 18-24-latkowie.

- Ponad 10% pracujących Polaków obawia się automatyzacji własnego miejsca pracy, tzn. częściowego lub całkowitego zastąpienia pracy fizycznej i umysłowej ludzi przez pracę maszyn. Nie martwi się o to 88,7%.
- Młodszy specjaliści znacznie częściej niż osoby zajmujące stanowiska kierownicze obawiają się automatyzacji własnego miejsca pracy (25,7%). Najrzadziej taki niepokój wyrażają osoby na stanowiskach kierowniczych (2,0%) oraz pracownicy sektora publicznego (4,4%).

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Employment and Social Developments in Europe 2020

Charakterystyka raportu

Komisja Europejska opublikowała coroczne opracowanie na temat rynku pracy i rozwoju społecznego w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Edycja z 2020 r. nosi tytuł: „Leaving no one behind and striving for more: fairness and solidarity in the European social market economy” (Nie zostawiaj nikogo w tyle i żądaj więcej: sprawiedliwość i solidarność w europejskiej społecznej gospodarce rynkowej”). W raporcie czytelnik znajdzie zestawienie aktualnych analiz ekonomicznych dotyczących zatrudnienia i opis tendencji społecznych (zmiany w strukturze ludności) w Europie.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Rok 2020 rozpoczął się od kontynuacji pozytywnych tendencji dotyczących zatrudnienia i rozwoju społecznego w UE. Pomimo spowolnienia wzrostu gospodarczego w stosunku do 2018 r., w całym 2019 r. UE miała najwyższe w historii zatrudnienie i najniższy w historii poziom bezrobocia, przy jednoczesnej dalszej poprawie standardu życia i konsolidacji finansów publicznych.
- W 2019 r. stopa zatrudnienia w UE wzrosła do 73,1% dla ludności w wieku 20-64 lata (72,7% w strefie euro), o 0,7 p.p. r/r. Warto zwrócić uwagę, że wzrost wskaźnika zatrudnienia uległ spowolnieniu w porównaniu z latami 2015-2018, kiedy stopa zatrudnienia rosła o 1 p.p r/r. W prognozach Komisji Europejskiej na 2020 r. i 2021 r. przewidywano kontynuację tendencji spadkowej, zakładając wzrost stopy zatrudnienia

odpowiednio o 0,5% i 0,4% r/r. Pandemia skorygowała powyższe założenia. Obecnie oczekuje się, że zatrudnienie w UE zmniejszy się o 4,4% (4,7% w strefie euro) w 2020 r., a w 2021 r. ponownie wzrośnie o 3,3% (3,9% w strefie euro).

- Do wzrostu zatrudnienia w 2019 r. najbardziej przyczynił się sektor usług. W 2019 r. liczba zatrudnionych wzrosła o 1,6 mln osób w usługach (1,2%), o 193 tys. osób w budownictwie (1,5%) i o 115 tys. osób w przemyśle (0,3%), natomiast zatrudnienie w rolnictwie spadło o 155 tys. osób (2%). Sektor usług zwiększył się szczególnie w działalności w zakresie zdrowia ludzkiego i opieki społecznej, działalności zawodowej, naukowej i technicznej oraz handlu hurtowym i detalicznym.
- W latach 2013-2019 wrosła stopa zatrudnienia zarówno mężczyzn, jak i kobiet, ale różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn zasadniczo nie uległa zmianie i pozostała na poziomie ok. 11,7 p.p. W latach 2014-2018 większość państw członkowskich poczyniła pewne postępy w zmniejszaniu różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Jednak w całej UE w 2018 r. średnie wynagrodzenie brutto za godzinę pracy kobiet było prawie 15% niższe niż mężczyzn. Stopa zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata osiągnęła 33,5% do 2019 r., ale nadal była o 1,5 p.p. niższa od poziomu z 2008 r.
- Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin pozostawało w 2019 r. na stabilnym poziomie 18,3% całkowitego zatrudnienia i było znacznie wyższe w przypadku kobiet niż mężczyzn (29,9% vs. 8,4%).
- Kryzys spowodowany pandemią COVID-19 doprowadził do zwiększenia zagrożeń społeczno-gospodarczych dla takich grup, jak rodzice samotnie wychowujący dzieci, osoby starsze, niepełnosprawni, migranci, w tym pracownicy tymczasowi i (lub) o niskim poziomie umiejętności, niektóre kategorie osób prowadzących działalność na własny rachunek, stażyści oraz osoby mieszkające w obszarach i w gospodarstwach domowych z ograniczoną łącznością cyfrową lub bez niej. Grupy o niskich i średnich dochodach są bardziej narażone na utratę dochodów ze względu na rosnące bezrobocie i ograniczone możliwości telepracy. Zakłócenia w świadczeniu usług (zwłaszcza w kształceniu) mogą również pogłębić istniejące nierówności w wynikach kształcenia i mobilności społecznej oraz zwiększyć trudności, z jakimi młodzi ludzie zazwyczaj borykają się przy przechodzeniu ze szkoły do pracy.

Facing the digital transformation. Are digital skills enough?

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Komisję Europejską ocenia wyzwania związane ze zdobywaniem kwalifikacji (w tym kwalifikacji cyfrowych) w dobie 4. Rewolucji Przemysłowej. Opracowanie omawia poziom kwalifikacji cyfrowych Europejczyków, a także przedstawia możliwe kierunki rozwoju zdobywania nowych kwalifikacji. Dodatkowo przedstawione są zalecenia Unii dla krajów członkowskich dotyczące rozwoju kwalifikacji cyfrowych, a także programy Unii wspierające rozwój kapitału

ludzkiego poprzez promowanie współpracy i wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi oraz ukierunkowane wsparcie finansowe.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Umiejętności w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM), w tym umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, są uważane za niezbędne do wspierania innowacyjności i zapewnienia wzrostu gospodarczego opartego na wiedzy oraz wzrostu wydajności. Analiza zawarta w artykule sugeruje, że aby zapewnić lepszą efektywność, pracodawcy coraz częściej szukają pracowników z szerszym zestawem kwalifikacji – zarówno kognitywnych, jak i pozapoznawczych – aby sprostać wymaganiom związanym z przejściem na technologie cyfrowe. Oczekuje się, że wraz z rosnącym zakresem automatyzacji powtarzalnych zadań wymagania w zakresie umiejętności będą się stopniowo przesuwac w kierunku przedsiębiorczości, krytycznego myślenia i kreatywności oraz innych umiejętności wykorzystywanych do wykonywania nierutynowych zadań, w których pracownicy mają przewagę nad maszynami.
- Ponad 40% Europejczyków nadal nie posiada podstawowych umiejętności informatycznych, jak wynika z badania Indeksu gospodarki i społeczeństwa cyfrowego (Digital Economy and Society Index, DESI). Na poziomie indywidualnym braki w zakresie umiejętności informatycznych stanowią przeszkodę w uczestniczeniu w życiu społecznym i pogłębiają istniejące nierówności społeczno-gospodarcze. Na poziomie zagregowanym mogą utrudniać dalszy rozwój handlu elektronicznego i e-administracji oraz przyjmowanie nowych technologii w sektorze przedsiębiorstw.
- Według danych szacunkowych Eurostatu w latach 2005-2018 udział specjalistów w dziedzinie ICT (w stosunku do całkowitego zatrudnienia) wzrósł z 2,6% do 3,9%. Zapotrzebowanie na kwalifikacje cyfrowe powstałe w wyniku transformacji cyfrowej jest jednak znacznie większe. Ze względu na coraz powszechniejsze wykorzystanie technologii cyfrowych nie tylko specjaliści w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, ale większość stanowisk wymaga obecnie określonego poziomu umiejętności informatycznych. Wyniki badania wskazują, że w 2014 r. ok. 85% miejsc pracy w Unii wymagało przynajmniej podstawowego poziomu kwalifikacji cyfrowych, w tym: 19% - umiejętności podstawowych (korzystanie z internetu lub poczty elektronicznej), 52% - umiarkowanego poziomu kwalifikacji cyfrowych (korzystanie z edytorów tekstu lub oprogramowania arkusza kalkulacyjnych), a 14% –

zaawansowanych umiejętności (w zakresie programowania lub analizy statystycznej) na swoich stanowiskach pracy.

- W obliczu przemian cyfrowych i środowiskowych oraz zmian demograficznych, które wymagają wzmoczonych wysiłków na rzecz zwiększenia wydajności pracy, oczekuje się dalszego wzrostu znaczenia kwalifikacji jako siły napędowej dobrobytu jednostek i wyników makroekonomicznych. Kwalifikacje mają kluczowe znaczenie dla skutecznego zarządzania zmianami zachodzącymi w związku ze zmianami technologicznymi, zmianami klimatycznymi, globalizacją, migracją i starzeniem się społeczeństwa, a także dla przeciwdziałania rosnącym nierównościom. Kwalifikacje mają także kluczowe znaczenie dla wspierania potrzebnych innowacji oraz przyjęcia, rozpowszechnienia i dalszego rozwoju nowej wiedzy i technologii. Kapitał ludzki jako taki stanowi podstawę konkurencyjności UE w globalnej, coraz bardziej cyfrowej i opartej na wiedzy gospodarce.
- Transformacja cyfrowa wymaga opracowania polityki, która będzie sprzyjać rozwijaniu kompetencji, promowaniu uczenia się przez całe życie i wzmocnieniu powiązań między kształceniem i szkoleniem a światem pracy.

Pozostałe informacje / doniesienia

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w sierpniu br. spadł o blisko 3 punkty i był to drugi miesiąc z rzędu obniżania się jego wartości. Pracodawcy wykazują znacznie mniejszą skłonność do zwalniania pracowników niż miesiąc czy dwa temu. Ciągłe jednak przeważają ci, którzy planują w najbliższym czasie ograniczać zatrudnienie. Dotyczy to przede wszystkim firm małych i średnich.

W konsekwencji takich nastrojów do rejonowych urzędów pracy napływa coraz więcej ofert pracy. Niestety, na razie nie obserwuje się podobnego zwiększonego napływu ofert na portalach internetowych. Prawdopodobnie decydują o tym niepewność i koszty. Jeśli sytuacja gospodarcza będzie się stabilizować, ogłoszenia internetowe również napłyną szerszym strumieniem.

Liczba zwolnień pracowniczych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie zmieniła się w stosunku do poprzedniego miesiąca. Pracodawcy starają się utrzymać dotychczas zatrudnionych pracowników, zdając sobie sprawę, że systemowe problemy naszego rynku pracy nie zniknęły i brak siły roboczej jest i będzie zjawiskiem długookresowym. Blisko 30% ankietowanych przedsiębiorców sektora przetwórstwa przemysłowego uważa, że braki wykwalifikowanej kadry stanowią istotną barierę dla dalszego rozwoju ich firmy.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w internecie ofert pracy, w sierpniu br. nieznacznie wzrósł, we wszystkich województwach. Poprawę wartości wskaźnika, choć nieregularną, obserwowano od maja br., ale mimo wszystko wskaźnik wciąż pozostaje znacznie poniżej wartości sprzed okresu pandemii. Zdaniem ekspertów BIEC, pogorszenie sytuacji epidemiologicznej w krajach sąsiadujących – w tym przede wszystkim w tych o charakterze strategicznym dla polskiego eksportu, jak Niemcy, Czechy i Wielka Brytania – może w najbliższej przyszłości stać się jednym z głównych czynników ograniczających napływ zamówień do polskich przedsiębiorstw.

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

Pandemia automatyzuje Polskę

Celem badania było sprawdzenie, jak zmieniła się sytuacja zawodowa Polaków w czasie pandemii, czy wprowadzono w obszarze pracy nowe technologie i czy w wyniku tego zmienił się format pracy badanych. Badanie zostało zrealizowane w dniach 28.07-30.07.2020 przez agencję SW RESEARCH metodą CAWI. W ramach badania przeprowadzono 802 ankiety z osobami pracującymi (posiadającymi pracę stałą, dorywczą, będącymi właścicielami firm, prowadzącymi własną działalność gospodarczą).

53% badanych boi się utraty pracy z powodu kryzysu gospodarczego po pandemii COVID-19. Jako główne przyczyny tych obaw wskazują: recesję (59,6%), dłuższą izolację wywołaną zakażeniem (41,6%) oraz automatyzację ich stanowiska pracy (18,7%). Blisko 40% badanych wskazuje, że z powodu wszechobecnej pandemii do ich pracy zostały wprowadzone nowe narzędzia technologiczne. 2 na 3 badanych przyznaje, że obecna sytuacja zmusiła ich do częstszego korzystania ze smartfону i komputera. Jednocześnie w pracy zdalnej pracują oni znacznie dłużej i ciężiej niż dotychczas.

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

Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany

Raport opisuje zmiany m.in. w zakresie elastyczności specjalistów i menedżerów w kontekście czasu pracy, miejsca jej wykonywania, a także zajmowanej przez nich roli zawodowej. W raporcie omówiono również działania najczęściej podejmowane przez organizacje w czasie pandemii i w przededniu zapowiadanego kryzysu ekonomicznego. W badaniu wzięło udział ponad 1000 respondentów zajmujących stanowiska średniego i wyższego szczebla.

Podczas pandemii pracę zdalnie wykonywało 79% specjalistów i menedżerów. 46% badanych sądzi, że wymiar pracy zdalnej w ich organizacjach zwiększy się w przyszłości, a jedynie 14% zdecydowanie wyklucza taką możliwość. Tylko co 10. respondent ma sztywne godziny pracy, co 5. natomiast ma możliwość zmiany godzin pracy w wyjątkowych sytuacjach. Jednak

aż 35% specjalistów i menedżerów może rozpocząć i kończyć pracę w określonym przedziale godzin, a 20% respondentów jest rozliczanych wyłącznie zadaniowo.

Pandemia udowodniła, że zdecydowana większość specjalistów i menedżerów (93%) jest w stanie wykonywać obowiązki zawodowe zdalnie. Co więcej, 78% respondentów jest usatysfakcjonowanych z takiej formy pracy. Natomiast średniej i wyższej kadrze podczas nieobecności w biurze najczęściej brakuje relacji społecznych (74% wskazań). Cenią zaś głównie oszczędność czasu na dojazdach (90% wskazań).

Specjaliści i menedżerowie również podejmują szereg kroków w celu przygotowania się do spowolnienia gospodarczego, elastycznie podchodząc do nowych wymagań rynku. 38% poszukuje nowego zatrudnienia, a 22% zwiększa swoje zaangażowanie w wykonywane zadania. Co 5. badany składa również propozycje nowych projektów w firmie.

Źródło: Antal oraz Cushman & Wakefield. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Młodzi Polacy na rynku pracy w „nowej normalności”

Badanie zostało przeprowadzone podczas pandemijnego lockdownu w marcu i kwietniu 2020 r. W liczącej 1813 osób grupie badanych, zdecydowaną większość stanowiły osoby studiujące, do 25. r.ż.

Dla najmłodszego pokolenia praca nie stanowi celu samego w sobie, ale niezwykle istotne jest, by była zgodna z ich wartościami (66%). Ponad połowa badanych marzy o pracy, która stałaby się ich pasją. Młodzi Polacy oczekują, że w pierwszej pracy będzie przyjazna, sprzyjająca rozwojowi i nabywaniu doświadczenia atmosfera. 83,6% respondentów preferuje umowę o pracę. Młodzi potrzebują autorytetów – 67% woli szefa, który jest autorytetem niż kolegą. Na budowanie zaufania do pracodawcy oraz jego dobre postrzeganie mają wpływ przede wszystkim transparentność wynagrodzenia (56%) oraz opinie znajomych (54%). Najważniejsze benefity dla młodych to ubezpieczenie zdrowotne, możliwość pracy zdalnej oraz elastyczne godziny pracy.

Źródło: PwC, Well.HR i Absolvent Consulting. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce

Raport przedstawia rezultaty badania Forum Odpowiedzialnego Biznesu, zrealizowanego w partnerstwie z Santander Bank Polska i Henkel Polska, dotyczącego łączenia ról opiekuńczych i zawodowych przez pracowników firm działających w Polsce. Publikacja omawia sytuację osób zajmujących się dorosłymi osobami zależnymi oraz na możliwość włączania się mężczyzn w obowiązki opiekuńcze. Zestawia też działania wprowadzane przez pracodawców z oczekiwaniami pracowników oraz zawiera rekomendacje dla ustawodawców, samorządów i firm.

Konieczność godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych wiąże się z wieloma wyzwaniami i niedogodnościami. W ocenie badanych (45%) praca częściowo negatywnie

wpływa na kwestie rodzinne niż obowiązki rodzinne negatywnie wpływają na pracę (35% badanych). Niemal wszyscy pracownicy (99%) mający obowiązki opiekuńcze podejmowali już jakieś działania dla zapewnienia równowagi na linii praca – życie osobiste. Najczęściej odbywało się to kosztem rezygnacji z pewnych form aktywności poza pracą (sport, hobby). Główne podejmowane działania z obszaru aktywności zawodowej to zmiana czasu pracy oraz przejście na elastyczny czas pracy.

Pracodawcy w zdecydowanej większości wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracowników, oferując im różnego rodzaju rozwiązania sprzyjające godzeniu ról zawodowych i opiekuńczych. Do najczęściej proponowanych należy: możliwość wyjścia na żądanie z pracy w ciągu dnia na krótko, z możliwością odrobienia nieobecności bez straty urlopu (36% pracodawców), elastyczne godziny pracy (22%) i etaty cząstkowe (19%). Z tych ostatnich korzysta jedynie 16% pracowników-opiekunów – można to wiązać z niechęcią do obniżania swoich dochodów – co pokazuje, że przed wdrożeniem nowych rozwiązań warto jest dokładnie poznać potrzeby pracowników, aby w jak największym stopniu korzystali z dostępnych ułatwień.

61% mężczyzn twierdzi, że dzieli się opieką nad dzieckiem z żoną/partnerką po równo – tego samego zdania jest jednak tylko 29% kobiet. Podobnie tylko 19% mężczyzn ocenia, że żona lub partnerka sprawuje główną rolę w opiece nad dziećmi, podczas gdy taką rolę przypisało sobie prawie 60% kobiet. Te dane dowodzą, jak różnie postrzegają swoje obowiązki kobiety i mężczyźni.

Co ciekawe, zarówno mężczyźni, jak i kobiety zgadzają się, że to praca mężczyzn znacznie mocniej ogranicza karierę kobiet z obowiązkami opiekuńczymi niż praca kobiet ogranicza karierę mężczyzn z takimi obowiązkami.

Źródło: Forum Odpowiedzialnego Biznesu w partnerstwie z Santander Bank Polska i Henkel Polska. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Policy brief: The role of employers in skills development systems

Opracowanie przygotowane przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO) prezentuje, w jaki sposób pracodawcy oraz organizacje pracodawców (Employer and Business Membership Organizations, EMBOs) mogą efektywnie włączyć się w proces zdobywania umiejętności i kwalifikacji przez pracowników. Opierając się na najnowszych badaniach i doświadczeniach pracodawców, przedstawiono zalecenia i możliwe interwencje na poziomie krajowym, sektorowym i indywidualnych przedsiębiorstw. Autorzy raportu wykazują, że w interesie pracodawców leży aktywne wspieranie systemów, polityk i programów dotyczących rozwoju umiejętności zatrudnionych, a najkorzystniejsze wydaje się przyjęcie sektorowego podejścia do zagadnienia, w oparciu o wspólne potrzeby. Korzyści pracodawców ze szkolenia pracowników są dwójakie: finansowe – wynikające ze zwiększonej wydajności, efektywności i innowacji biznesowych, a także niefinansowe – czyli lepsza kultura organizacyjna, motywacja pracowników i mniejszą rotacją personelu. Wśród barier, które utrudniają większe zaangażowanie pracodawców w rozwój kwalifikacji pracowników, wyróżniono: (1) ograniczone zasoby ludzkie i finansowe (potencjalnie nasilone przez

oddziaływania COVID-19); (2) brak dostępu do wiedzy technicznej i eksperckiej; (3) brak informacji na temat zapotrzebowania na kwalifikacje.

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

Education at a Glance 2020

Coroczne opracowanie przygotowane przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) stanowi oficjalne źródło informacji na temat stanu edukacji na całym świecie, dostarcza danych na temat struktury, finansów i efektywności systemów edukacyjnych w krajach OECD i wielu gospodarkach partnerskich. Tegoroczna edycja skupia się na stanie i perspektywach kształcenia i szkolenia zawodowego, badając udział uczniów na różnych poziomach edukacji, rynek pracy i wyniki społeczne absolwentów szkół zawodowych, a także zasoby ludzkie i finansowe inwestowane w instytucje i szkoły zawodowe. Jak podają autorzy opracowania, kraje z wysoko rozwiniętymi programami uczenia w miejscu pracy w zakresie kształcenia szkolnego i zawodowego są również krajami o najwyższych wskaźnikach zatrudnienia osób dorosłych posiadających kwalifikacje zawodowe, które przewyższają nawet w niektórych przypadkach wskaźniki zatrudnienia osób dorosłych z wyższym wykształceniem. Jednak we wszystkich krajach OECD w takich programach bierze udział średnio tylko 1/3 wszystkich uczniów szkół średnich. Według najnowszych danych w ok. 2/3 systemów edukacyjnych krajów OECD wprowadzono możliwość kontynuowania nauki na poziomie wyższym dla uczniów szkół zawodowych. W krajach OECD średnio 7 na 10 uczniów szkół zawodowych II stopnia jest zapisanych do programów, które zapewniają bezpośredni dostęp do szkolnictwa wyższego po ich ukończeniu. Lepsze perspektywy dalszej edukacji mogą zachęcić uczniów do zdobycia kwalifikacji zawodowych na poziomie ponadgimnazjalnym.

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