

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

*Aktualne trendy
i wyniki badań*

Październik 2020



O Raporcie

Niniejszy raport jest kolejnym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym i obejmują okres sprawozdawczy od momentu ukazania się poprzedniego raportu, w przypadku niniejszego wydania – od 20 września 2020 r. do 19 października 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

MRiPS – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej¹

UE-28/UE-27 – kraje członkowskie Unii Europejskiej²

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. Żelazna 59, lok. 203, 00-848 Warszawa

<https://iarp.edu.pl>

¹ Z dniem 6 października 2020 r. rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 października 2020 r. w drodze przekształcenia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zostało utworzone Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (https://www.gov.pl/web/rodzina/informacje-o-urzedzie?fbclid=IwAR34M1_yFCmTde2IHgHQ69KqmUyqXDjHEnCEkmV5kyJfRDwQK7bHfbskgkk, data dostępu 22.10.2020).

² 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 COVID-19, a poszczególne kraje wprowadzają programy wspierające przedsiębiorców i pracowników, którzy zmagają się ze skutkami kryzysu.

- **Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2020 r. wyniosła 6,1%** i w porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian.
- Ze wstępnych danych MRiPS wynika, że **we wrześniu 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1024,7 tys. bezrobotnych** (o 3,3 tys. mniej niż miesiąc wcześniej).
- **We wrześniu 2020 r. wzrost stopy bezrobocia nastąpił w 1 z 16 województw, a spadek – w 8 województwach.** Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,8%), podkarpackim (8,9%), kujawsko-pomorskim (8,6%) i świętokrzyskim (8,4%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,8%), mazowieckim (5,1%) i małopolskim (5,2%).
- **We wrześniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 109,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 13,0 tys. ofert (o 13,5%) mniej niż w sierpniu 2020 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2020 r. wyniosło 6312,4 tys. osób** i było wyższe o 0,3 p.p. w porównaniu z sierpniem 2020 r. i niższe o 1,2 p.p. r/r.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2020 r. wyniosło 5371,56 zł.** W porównaniu z sierpniem 2020 r. wzrosło o 0,6 p.p., a w porównaniu z wrześniem 2019 r. wzrosło o 5,6 p.p.
- Według danych Eurostatu **wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w sierpniu 2020 r. wyniósł 7,4%, a dla strefy euro (UE-19) – 7,9%.** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,1%**³.

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

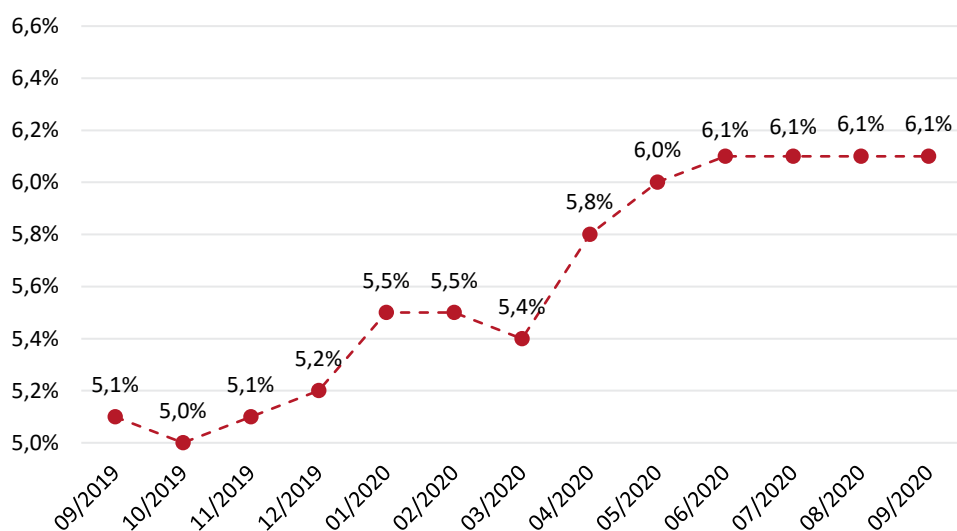
³ Różnica w wyniku stopy procentowej bezrobocia pomiędzy danymi Eurostatu i GUS wynika z przyjęcia innych założeń metodologicznych przez te dwie jednostki. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

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

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

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

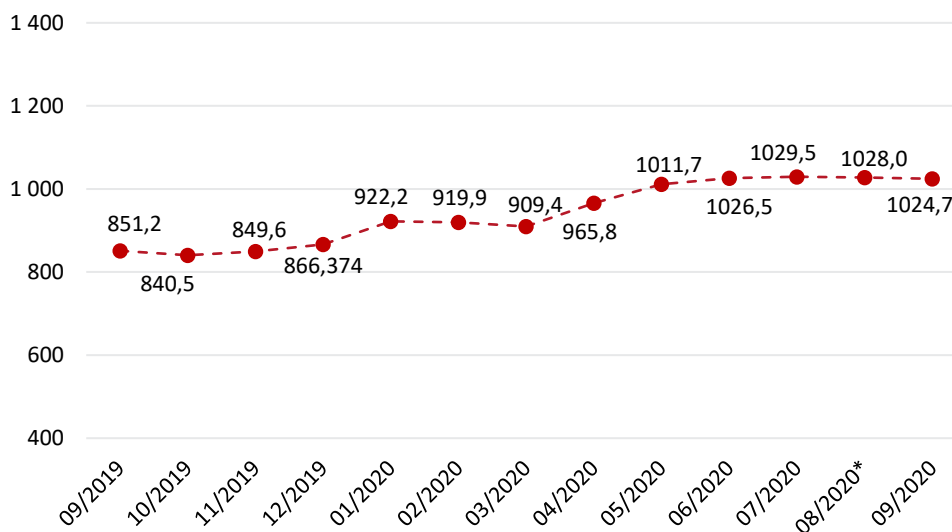


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRiPS**, data dostępu 16.10.2020.

We wrześniu 2020 r. stopa bezrobocia wzrosła tylko w województwie pomorskim (o 0,1 p.p.), a spadła w dolnośląskim, lubuskim, łódzkim, mazowieckim, podkarpackim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim (po 0,1 p.p.) oraz lubelskim (o 0,2 p.p.). Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,8%), podkarpackim (8,9%), kujawsko-pomorskim (8,6%) i świętokrzyskim (8,4%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,8%), mazowieckim (5,1%) i małopolskim (5,2%).

Pod koniec września 2020 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1024,7 tys. bezrobotnych. W porównaniu z sierpniem 2020 r. ich liczba spadła o 3,3 tys. osób, tj. o 0,3%, natomiast w porównaniu z wrześniem 2019 r. była wyższa o 173,5 tys., tj. o 20,4% r/r (Wykres 2).

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

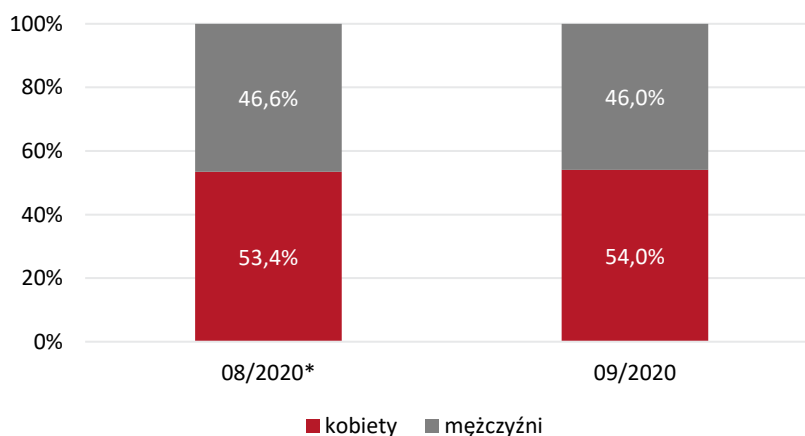


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRiPS**, data dostępu 16.10.2020.

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

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

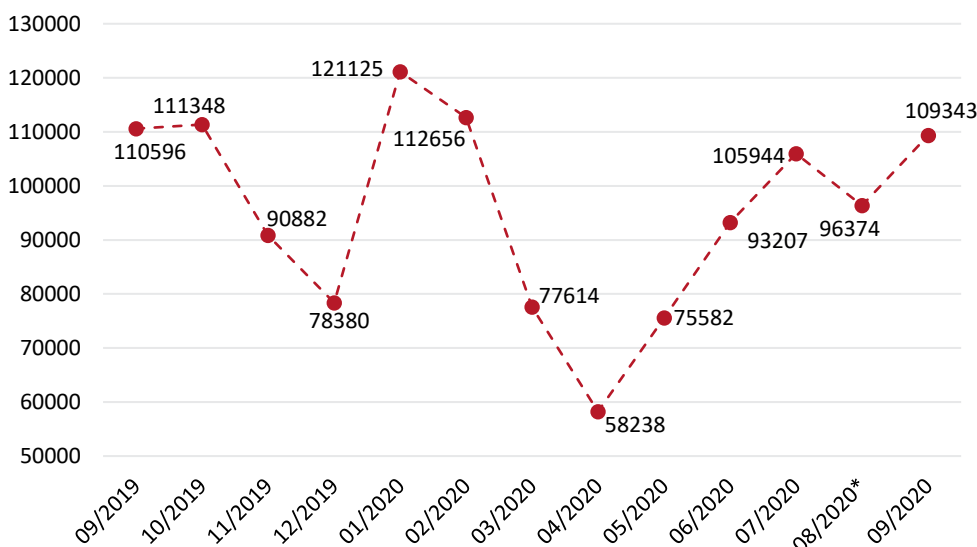


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRiPS**, data dostępu 16.10.2020.

Według wstępnych danych MRiPS we wrześniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 109,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 13,0 tys. ofert (o 13,5%) więcej niż w sierpniu 2020 r. (Wykres 4).

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

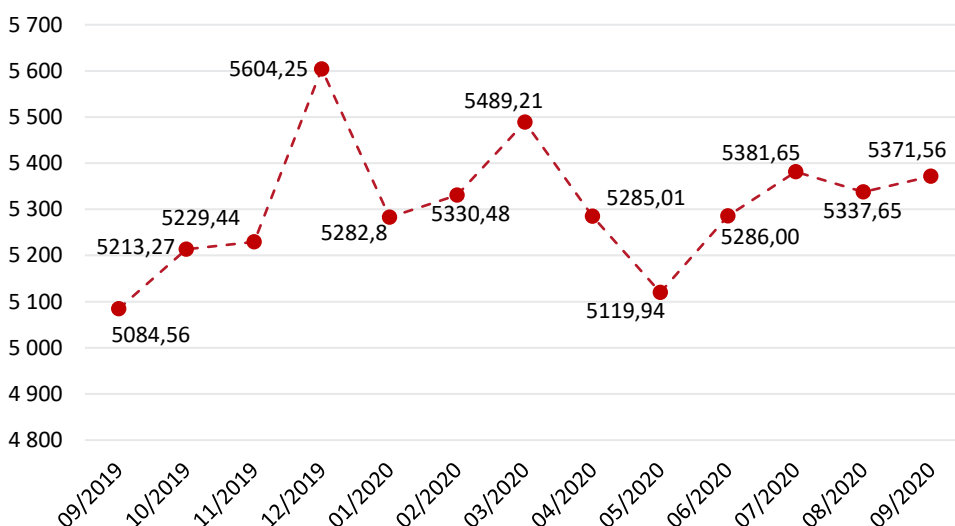


* dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRiPS**, data dostępu 16.10.2020.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2020 r. wyniosło 5371,56 zł (Wykres 5) i w porównaniu z sierpniem 2020 r. wzrosło o 0,6 p.p., z kolei r/r wzrosło o 5,6 p.p.

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

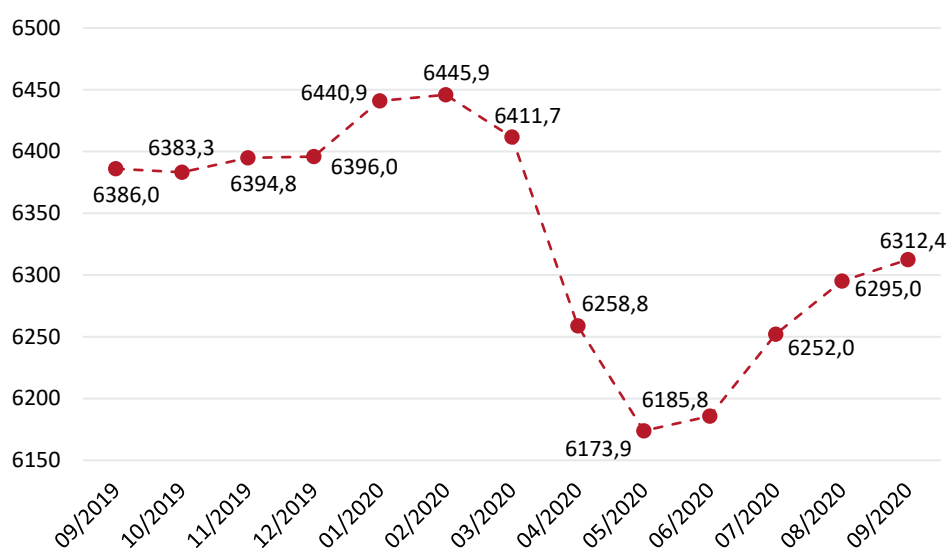


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 19.10.2020.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2020 r. wyniosło 6312,4 tys. osób. W porównaniu z sierpniem 2020 r. było wyższe o 0,3 p.p. i o 1,2 p.p. niższe r/r (Wykres 6).

Według szacunków **MRiPS** zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w najbliższych latach będzie się utrzymywać na poziomie przynajmniej zbliżonym do 2019 r., co wynika z czynników strukturalnych (m. in. demograficznych oraz luk kwalifikacyjnych w określonych zawodach) i przewidywanego ożywienia gospodarczego po pandemii.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 19.10.2020.

Według danych **MRiPS** w ramach tarcz – antykryzysowej, finansowej PFR i pomocowej BGK – na ochronę miejsc pracy przekazano 144,81 mld zł⁴. Dofinansowanie do wynagrodzeń to 17,2 mld zł na ochronę 4,13 mln pracowników. Z kolei mikroprzedsiębiorcom udzielono 1,86 mln pożyczek w łącznej kwocie 9,25 mld zł.

Dzięki wprowadzonej w ramach jednej z tarcz pracy zdalnej, w czasie lockdownu firmy mogły utrzymać ciągłość działań operacyjnych. Duża część firm, która rozpoczęła swoją działalność w sieci, w wyniku lockdownu zapewne ją utrzyma, co korzystnie wpłynie na ich rozwój. Tym bardziej, że ograniczenia wprowadzone w celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się koronawirusa wpłynęły na zmianę zachowań i decyzji zakupowych konsumentów⁵.

⁴ Stan na 15.10.2020 r.

⁵ <https://www.gov.pl/web/rodzina/spadek-liczby-osob-bezrobotnych-drugi-miesiac-z-rzedu>, data dostępu 19.10.2020.

Europejski rynek pracy

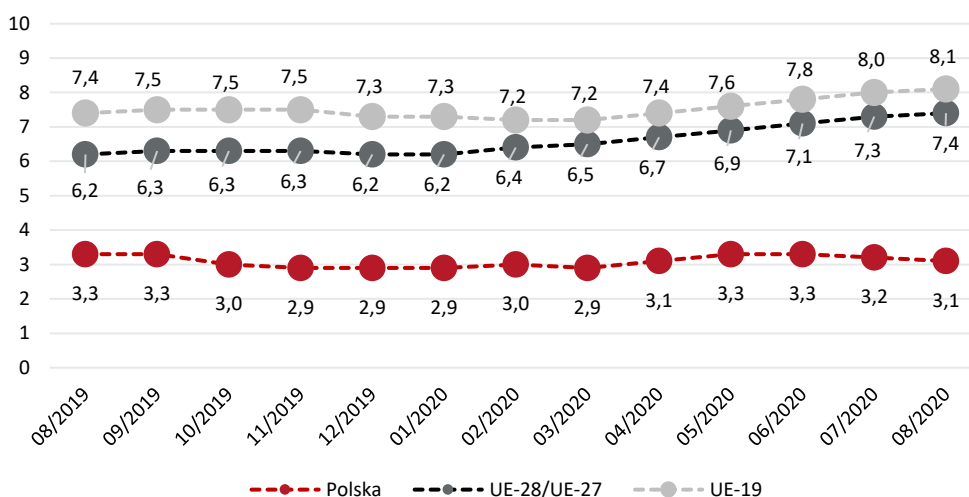
**Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w sierpniu 2020 r.
wyniósł 7,4%**

Według najnowszych danych Eurostatu⁶ wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w sierpniu 2020 r. wyniósł 7,4%, co oznacza wzrost o 0,1 p.p. wobec poprzedniego miesiąca oraz o 1,2 p.p. r/r.

Stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w sierpniu 2020 r. wyniosła 8,1% i wzrosła o 0,1 p.p. w porównaniu z lipcem 2020 r. oraz o 0,7 p.p. r/r.

W Polsce w sierpniu 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,1% i zmalała o 0,1 p.p. w porównaniu z lipcem br., i 0,2 p.p. r/r. (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 sierpień 2019 r. – sierpień 2020 r.⁷ (w %)

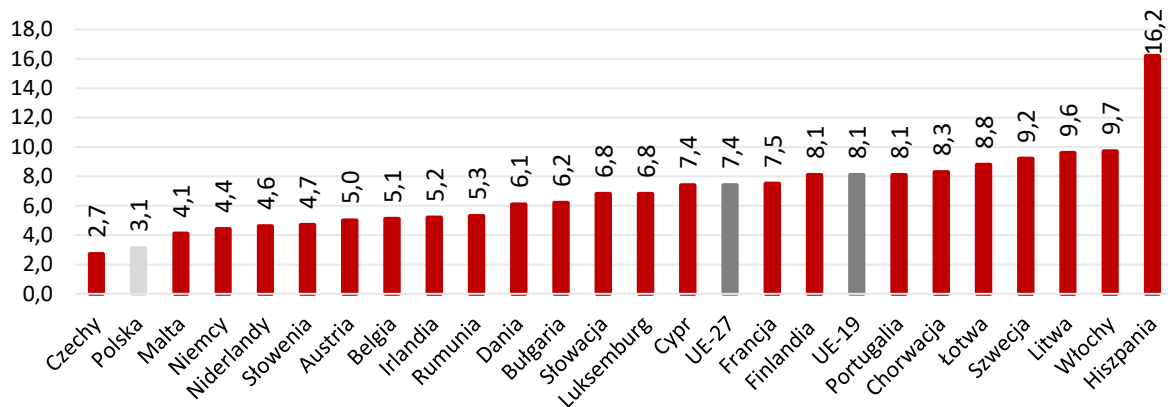


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 16.10.2020.

W sierpniowym rankingu Eurostatu najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (16,2%), Włoszech (9,7%) i Litwie (9,6%), natomiast najniższe – w Czechach (2,7%), Polsce (3,1%), na Malcie (4,1%), w Niemczech (4,4%). Brak danych dotyczących stopy bezrobocia dla Estonii, Grecji i Węgier (Wykres 8).

⁶ Data dostępu 16.10.2020 r.

⁷ Dane wyrównane kwartalnie.

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

* brak danych dla Estonii, Grecji i Węgier

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 16.10.2020.

W sierpniu 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 17,6% w UE-27 i 18,1% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 17,4% i 17,8% w lipcu 2020 r.

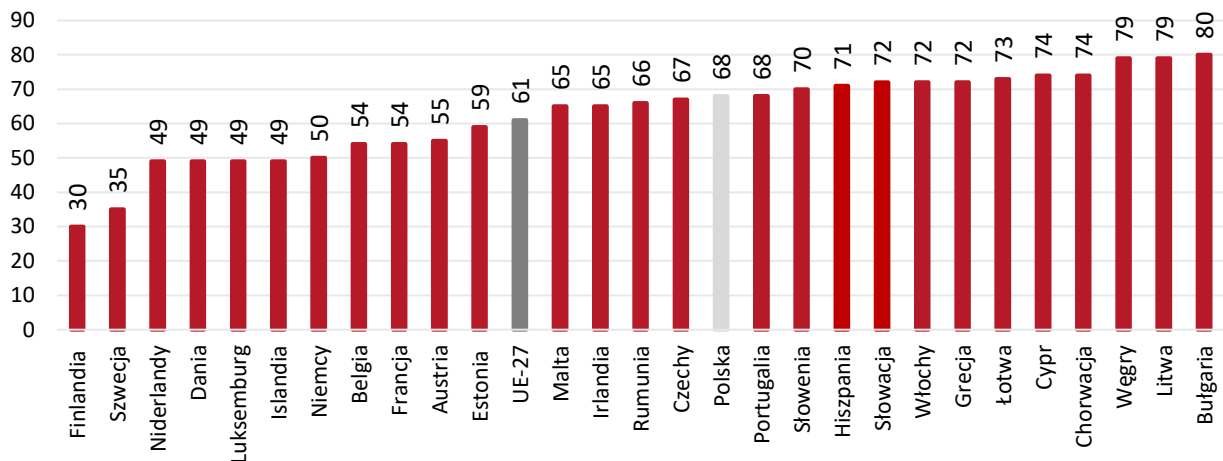
W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,8%), Czechach (8,8%) i Polsce (9,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (43,9%), Włoszech (32,1%) i Szwecji (28,4%).

Według danych Eurostatu, dotyczących organizacji czasu pracy, w 2019 r. to pracodawcy narzucali pracownikom czas rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy (61%) w krajach członkowskich UE-27. Pracodawcy zdecydowali o czasie pracy prawie 118 mln osób spośród 194 mln zatrudnionych w wieku od 15 do 74 lat w Unii Europejskiej (UE-27). Dodatkowo 17% pracowników zadeklarowało, że kontaktowało się z pracodawcą kilka razy w czasie wolnym od pracy w ciągu ostatnich dwóch miesięcy, a 23% kontaktowało się sporadycznie.

Prawie 60% zatrudnionych w UE-27 rzadko lub nigdy nie spotkało się z nieplanowanymi zadaniami ze strony pracodawcy, czego konsekwencją byłby wydłużony czas pracy w ich głównym miejscu zatrudnienia. Mniej więcej co piąta zatrudniona osoba spotykała się z takimi nieprzewidywanymi wymogami co najmniej raz w tygodniu (21%) lub raz w miesiącu (19%).

Ponadto 66% zatrudnionych uznało za bardzo lub dość łatwe wzięcie jednej lub dwóch godzin wolnego w krótkim czasie na sprawy osobiste lub rodzinne. Podobnie większość zatrudnionych (55%) bardzo lub dość łatwo mogła w krótkim terminie uzyskać jeden lub dwa dni urlopu.

Wykres 9. Liczba pracodawców decydujących o organizacji czasu pracy swoich pracowników w krajach członkowskich UE-27 w 2019 r. (%)



Źródło: Eurofound, data dostępu 19.10.2020.

W 2019 r. pracodawcy najczęściej decydowali o czasie pracy swoich pracowników w następujących krajach: Bułgaria (80%), Litwa (79%), Węgry (79%). Natomiast najmniejszy odsetek pracodawców decydował o tym w Finlandii (30%), Szwecji (35%) i Niderlandach (49%). W Polsce 68% pracodawców decydowało o czasie pracy swoich pracowników.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁸

- We wrześniu na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 267,5 tys. ofert pracy. To najlepszy wynik od początku pandemii i tylko o 9,9% niższy niż przed rokiem.

Polski rynek pracy w czasach pandemii
- Wzrasta atrakcyjność ofert pracy. We wrześniu 2020 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,1 benefitu vs 5,9 w sierpniu 2020 r.

Polscy pracownicy w obliczu pandemii koronawirusa
- Średni czas poszukiwania pracy w III kw. br. wyniósł 2,8 miesiąca i był dłuższy niż w II kw. 2020 r. (2,3 miesiąca).
- Wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy jest najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy, choć w III kw. br. obserwowano spadek znaczenia tego motywu w porównaniu z II kw. (42% vs 46%). Drugim czynnikiem jest chęć rozwoju zawodowego (39% vs 44%, spadek o 5 p.p.). Na trzecim miejscu znajduje się korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy (39% vs 38%, wzrost o 1 p.p.).
- 22% polskich pracowników rozważa wyjazd do pracy za granicę w ciągu najbliższego roku, w tym 4% na stałe, 2% na czas określony, a 16% jeszcze nie wie, jaki to będzie okres. Częściej pracę za granicą planują osoby do 39 r.ż.
- Od początku pandemii COVID-19 pracę straciło 8% pracujących ogółem w UE. W przypadku samozatrudnionych odsetek ten był wyższy i wyniósł 13%. Najbardziej narażona na bezrobocie była najmłodsza grupa wiekowa (18-34 lata) oraz osoby z wykształceniem podstawowym lub średnim. Duża część pracowników musiała także zmniejszyć liczbę godzin swojej pracy.

Europejski rynek pracy w obliczu pandemii
- W UE-27 średnio 71% pracowników posiada umiejętności odpowiadające charakterowi pracy. Spośród pozostałych – 16% ma zbyt wysokie kwalifikacje, a 13% jest niedostatecznie wykwalifikowanych. Tylko w 16% zakładów pracy wszyscy pracownicy posiadają umiejętności niezbędne do wykonywania pracy, które w pełni odpowiadają wymaganiom pracodawcy.

Kwalifikacje i umiejętności Europejczyków

⁸ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Monitor Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, ich mobilności zawodowej oraz rozwoju kariery. Zawiera m.in. informacje na temat rotacji na rynku pracy, ryzyka utraty pracy i szans na znalezienie nowej, głównych motywacji poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia, a także planów i powodów wyjazdu do pracy za granicę. Badanie zostało zrealizowane w okresie 13-21 sierpnia br., na próbie 1005 respondentów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W III kw. br. 20% pracowników zadeklarowało, że w ciągu 6 miesięcy zmieniło pracodawcę – oznacza to, że wskaźnik odnotował wzrost o 2 p.p. względem II kw. r/r.
- 19% pracujących zmieniło w tym czasie stanowisko u swojego pracodawcy. Względem II kw. 2020 r. wskaźnik ten pozostał bez zmian.
- Wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy jest najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy, choć w III kw. br. obserwowano spadek znaczenia tego motywu w porównaniu z II kw. (42% vs 46%). Drugim czynnikiem jest chęć rozwoju zawodowego (39% vs 44%, spadek o 5 p.p.). Na trzecim miejscu znajduje się korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy (39% vs 38%, wzrost o 1 p.p.).
- Średni czas poszukiwania pracy w III kw. br. wyniósł 2,8 miesiąca i był dłuższy niż w II kw. br. (2,3 miesiąca).
- Poziom satysfakcji z pracy w III kwartale br. był nieznacznie niższy niż w poprzednim (76% pracowników zadowolonych z pracy w III kw. 2020 vs 77% w II kw. 2020 r.).
- W III kw. 2020 r. 9% pracowników aktywnie poszukiwało pracy. Najczęściej były to osoby pracujące na takich stanowiskach, jak: kierowcy, robotnicy niewykwalifikowani, pracownicy biurowi i administracyjni, oraz zatrudnione w takich sektorach, jak: telekomunikacja i IT, branża finansowa i ubezpieczeniowa oraz hotelarstwo i gastronomia.
- W III kw. br. w porównaniu do II kw. br. zmalały obawy pracowników o utratę pracy w związku z zastojem gospodarki związanym z pandemią koronawirusa. Duże obawy

o utratę pracy wyraża 10% pracowników (vs 16% w II kw. 2020 r.), umiarkowaną obawę odczuwa 21% (vs 22% pod koniec czerwca 2020 r.). Utraty pracy częściowo obawiają się kobiety, osoby pracujące na umowę na czas określony, sprzedawcy/kasjerzy oraz pracownicy z branży finansowej i ubezpieczeniowej.

- Ocena szansy na znalezienie nowej pracy w perspektywie najbliższych 6 miesięcy poprawiła się w stosunku do wyników z II kw. W III kw. 2020 r. 84% pracowników uważa, że znajdzie jakąkolwiek pracę (wzrost o 4 p.p.), a 62% – że znalazłoby pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej (wzrost o 9 p.p.). Najbardziej spokojni o znalezienie nowej pracy są inżynierowie, mistrzowie i brygadziści oraz technicy i robotnicy wykwalifikowani, a także osoby zatrudnione w sektorze telekomunikacji i IT, przemyśle i budownictwie.
- Spośród osób, które zmieniły pracę w ostatnim półroczu, 26% uczyniło to z powodu straty pracy u poprzedniego pracodawcy i 12% z nich otrzymało wówczas od byłego pracodawcy propozycję wsparcia (np. pomoc w przebranżowieniu się, znalezieniu nowego zatrudnienia).
- 58% respondentów oczekiwali od pracodawcy wsparcia finansowego w przypadku redukcji zatrudnienia, ale duże znaczenie dla badanych ma także pomoc w znalezieniu nowego miejsca pracy (40%) i wystawienie referencji (31%).
- 47% respondentów, którzy stracili ostatnio zatrudnienie, podzieliło się opinią na temat byłego pracodawcy z innymi, w tym 39% opinię tę wyraziło w rozmowie z rodziną i znajomymi, 6% – na portalach z opiniami na temat pracodawców, a 2% – na oficjalnym profilu pracodawcy w mediach społecznościowych.
- 22% pracowników rozważa wyjazd do pracy za granicę w ciągu najbliższego roku, w tym 4% na stałe, 2% na czas określony, a 16% jeszcze nie wie, jaki to będzie okres. Częściej pracę za granicę planują osoby do 39 r.ż.
- Wyjazd na stałe do pracy za granicę częściej rozważają kierowcy, kadra zarządzająca (top management), robotnicy niewykwalifikowani i inżynierowie. Na czas określony częściej planują wyjechać sprzedawcy, kasjerzy, robotnicy niewykwalifikowani, mistrzowie, brygadziści, a także pracownicy z branży hotelarskiej i gastronomii, opieki zdrowotnej, pomocy społecznej i handlu. Pracownicy, którzy planują wyjechać, ale nie wiedzą, na jaki okres, to najczęściej kierowcy, robotnicy niewykwalifikowani oraz mistrzowie i brygadziści, a także pracownicy z sektora telekomunikacja i IT, hotelarstwa i gastronomii oraz transportu i logistyki.
- Pracownicy, którzy nie rozważają wyjazdu do pracy za granicę, to częściej technicy i robotnicy wykwalifikowani, specjaliści z wyższym wykształceniem, kadra kierownicza średniego szczebla oraz osoby zatrudnione w administracji publicznej, ochronie i edukacji.
- Głównym powodem rozważań wyjazdu do pracy za granicę jest lepsza płaca i lepsze warunki zatrudnienia (82%). 1/3 badanych wskazuje zmianę stylu życia, 32% chce opanować język obcy, a 31% zamierza sprawdzić własne możliwości i umiejętności.

- Najczęściej wskazywanym krajem docelowym są Niemcy (37%), w drugiej kolejności Holandia (19%), a następnie Wielka Brytania (17%).

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 ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce we wrześniu 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

- We wrześniu 2020 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali 267,5 tys. ofert pracy. To najlepszy wynik od początku pandemii i tylko o 9,9% niższy niż przed rokiem.
- Rynki pracy w dużych polskich miastach nadal mocno odczuwają skutki pandemii. We wszystkich 10 analizowanych aglomeracjach⁹ w Polsce w lipcu br. pojawiło się mniej ofert pracy niż w analogicznym okresie 2019 r. Zdecydowanie najgorsza sytuacja jest w Poznaniu, gdzie we wrześniu 2020 r. opublikowano jedynie 1500 ogłoszeń o pracę, czyli o 63% mniej niż w tym samym okresie rok wcześniej. Najmniejszy spadek ofert we wrześniu 2020 r. odnotowano w Szczecinie – tylko 5% mniej r/r. Dobrze radziły sobie również Warszawa i Bydgoszcz – spadek odpowiednio o 10% i 11% r/r.
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców we wrześniu przypadało średnio 10 ofert pracy wobec 8,9 miesiąc temu i 12,9 we wrześniu 2019 r.
- Wśród 10 przeanalizowanych zawodów¹⁰ największe spadki liczby ofert pracy widać w grupie specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa – spadek o 35%, oraz kasjerów/sprzedawców i grafików – spadek o 29%. Natomiast o 53% więcej ofert niż rok wcześniej czeka na głównych księgowych.

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

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

- Wzrasta atrakcyjność ofert pracy. We wrześniu 2020 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,1 benefitu vs 5,9 w sierpniu 2020 r.
- W ofertach pracy coraz częściej pojawiają się niektóre popularne przed pandemią zachęty i benefity, m.in pakiety medyczne (51%) i szkolenia (43%). Już 58% pracodawców chce zachęcić kandydatów również obietnicą „wysokiego wynagrodzenia” vs 50% w sierpniu.
- Chociaż w ofertach wzrasta liczba benefitów, zakres wymagań stawianych kandydatom jest stabilny. We wrześniu pracodawcy stawiali im średnio 5,2 wymogu vs 5,3 w sierpniu. We wrześniu 2020 r. pracodawcy najczęściej wymagali od kandydatów doświadczenia na danym stanowisku (64% vs 62% w sierpniu br.) i odpowiedniego wykształcenia (43% vs 50% w sierpniu br.).
- We wrześniu, po raz pierwszy od lipca, więcej ofert pracy (52%) było skierowanych do pracowników fizycznych niż umysłowych (48%).

Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki przeprowadzonego w dniach 10-28 września 2020 r. badania, którego celem było poznanie opinii Polaków na temat zmian, jakie zaszły w ich życiu zawodowym z powodu z COVID-19. Badacze zapytali respondentów m.in. o ich poglądy dotyczące sytuacji na rynku pracy, oczekiwania wobec pracodawców oraz plany zawodowe. Zmierzone zostały także postawy przyjmowane wobec pracy i rekrutacji zdalnej. W badaniu wzięło udział 892 użytkowników portalu Pracuj.pl.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- 83% badanych jest gotowych na przyjęcie nowej oferty pracy – to o 6% więcej niż w kwietniu. Respondenci rzadziej niż pół roku temu obawiają się też utraty pracy czy obniżki wynagrodzenia.
- 87% pracujących chce kontynuować pracę zdalną nawet gdy pandemia zostanie opanowana. Zdecydowana większość badanych spodziewa się także, że praca zdalna będzie coraz ważniejszym modelem zatrudnienia w przyszłości.
- Po pół roku pandemii zarobki są dla respondentów jeszcze częściej kluczowym czynnikiem wyboru ofert (76%) niż na jej początku (69%). Jednocześnie tuż za nimi

plasują się gwarancja stabilnego i bezpiecznego zatrudnienia (57%) oraz stabilna pozycja firmy mimo zmian na rynku (41%).

- 94% respondentów chciałoby mieć możliwość poznania przynajmniej widełek wynagrodzenia związanych ze swoją potencjalną przyszłą pracą.
- Tylko 33% badanych uważa, że rynek pracy ma już za sobą największy kryzys związany z koronawirusem. Pandemia sprawia, że badani odczuwają stres i mniejszą stabilizację, a także obawiają się o przyszłość ich zawodu.
- 92% respondentów jest skłonnych do udziału w rekrutacji prowadzonej zdalnie.
- 2/3 badanych rodziców pracujących zdalnie uważa, że otwarcie szkół i przedszkoli było dla nich dużym odciążeniem. Tyle samo uważa, że ponowne ich zamknięcie byłoby dla rodziców sporą komplikacją przy organizacji życia zawodowego.

Poza Horyzont – Kurs na Edukację. Przyszłość systemu rozwoju kompetencji w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport powstał w ramach projektu „Budowa systemu kształtowania wiedzy, kompetencji i postaw warunkujących szanse rozwojowe Państwa Polskiego w erze rewolucji przemysłowej 4.0”, finansowanego ze środków programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego „DIALOG” w latach 2019-2020. Celem projektu jest wypracowanie zintegrowanego systemu rozwoju wiedzy, kompetencji i postaw niezbędnych do dynamicznego rozwoju społeczno-gospodarczego Polski w warunkach rewolucji przemysłowej 4.0.

Autorzy raportu ukazują globalne megatrendy, które ich zdaniem będą miały największy wpływ na kształt systemu edukacji i kształtowanie kompetencji w Polsce. W raporcie również zdiagnozowano problemy systemu edukacji w Polsce, a także omówiono działania oraz rekomendacje, mające doprowadzić do zasadniczej zmiany tego systemu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Największy wpływ na kształt systemu edukacji i kształtowanie kompetencji w Polsce będą miały intensywne przemiany technologiczne, starzenie się społeczeństwa, zmiany organizacji i charakteru pracy.
- W wyniku rozwoju technologii informacyjnych, w tym sztucznej inteligencji, nastąpi radykalny wzrost automatyzacji (robotyzacji) procesów w wielu branżach, w tym

w usługach biznesowych i konsumenckich. W obrębie branż objętych najsilniejszymi zmianami technologicznymi będzie odczuwalny silny deficyt kreatywnych kadr przy nadmiarze pracowników potrafiących dobrze wykonywać rutynowe czynności.

- Zmiany technologiczne i turbulentne otoczenie zmieniają i będą zmieniać sposób funkcjonowania organizacji. Wyraźnie widoczne są już następujące przemiany: spadek znaczenia organizacji hierarchicznych i scentralizowanych na rzecz sieciowych i rozproszonych; budowanie przewag konkurencyjnych w oparciu o umiejętność zarządzania rozproszonym i wirtualnym środowiskiem pracy oraz utrzymania motywacji i lojalności pracowników w tych warunkach; wzrost znaczenia zaufania jako regulatora stosunków organizacyjnych; konkurowanie zdolnością do generowania i rozprzestrzeniania innowacji.
- Polska szkoła nadal jest mocno zakotwiczona w paradygmacie szkoły epoki przemysłowej. Wśród zasadniczych problemów edukacji w Polsce wymieniono m.in.: nierówne szanse edukacyjne; niewłaściwe metody kształcenia; złą kondycję psychiczną młodzieży; niskie kompetencje nauczycieli, słabości szkolnictwa wyższego etc.
- Ogólnospołeczny i wielopokoleniowy system rozwoju kompetencji to coś znacznie więcej niż oparte na założeniach wczesnej nowoczesności systemu masowego kształcenia, w tym także masowego kształcenia wyższego.
- Dla planowania realnych zmian niezbędne jest głębsze osadzenie edukacji w instytucjach, które mogą kształtować kompetencje i rozważyć skodyfikowanie szeroko rozumianych przepisów prawa oświatowego w postaci kodeksu oświatowego, oraz wypracowanie koncepcji silnie umocowanej instytucji międzyresortowej – instytutu myśli edukacyjnej, którego zadaniem byłoby planowanie spójnego modelu uczenia się przez całe życie, w tym na wszystkich etapach edukacji formalnej.
- Zdaniem autorów raportu w ramach edukacji szkolnej należałoby: pozyskiwać odpowiednie osoby do zawodu nauczyciela; podnosić poziom kształcenia nauczycieli; doskonalić nauczycieli; umacniać prestiż zawodu nauczyciela; powiązać system wynagrodzeń z oceną pracy nauczyciela; umacniać przywództwo szkolne; troszczyć się o sukces każdego ucznia. Z kolei w szkolnictwie wyższym: budować responsywny system kształcenia; dążyć do wysokiej jakości systemu kształcenia; modyfikować system kształcenia w oparciu o system stypendialny oraz kredyty studenckie; umożliwić uznanie kompetencji pozyskanych przed rozpoczęciem studiów.
- Generalnym zarzutem wobec systemu edukacyjnego jest jego niezamierzone, lecz utrwalone prowokowanie bierności uczniów, mimowolne odbieranie im inicjatywy i ciekawości świata, niesprzyjanie otwieraniu się na przyszłość i brak celowego ukierunkowania działań edukacyjnych na wykształcenie poczucia sprawstwa, które by pozwalało na ograniczenie niepewności, jaką przyszłość nieuchronnie przynosi.
- Obecnie dominujący transmisyjny (jednokierunkowy) sposób (model) przekazywania wiedzy powinien być zastąpiony przez model relacyjny, w którym doświadczanie rzeczywistości dzieje się w bezpośredniej relacji między dwiema lub więcej osobami (zarówno rówieśnikami, jak i międzypokoleniowo), stanowiąc podstawowe ogniwo

budowania wiedzy, umiejętności, postaw i wartości. Tak rozumiane doświadczenia edukacyjne sumują się w trwałe efekty kształcenia. Transmisyjny model przekazywania wiedzy w świecie samouczących się maszyn skazuje znaczną część absolwentów formalnych systemów edukacji na los „ludzi zbędnych”. Ich zasób możliwości działania nie będzie w stanie konkurować z samouczącą się maszyną. Przejście do modelu relacyjnego jest potrzebne po to, by mocniej wydobyć to, w czym człowiek ma szansę być lepszy od maszyny.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

European Company Survey 2019 – Workplace practices unlocking employee potential

Charakterystyka raportu

Eurofound we współpracy z CEDEFOP opublikowała raport analizujący wyniki badania European Company Survey (ECS). ECS mapuje i analizuje politykę oraz praktyki działania przedsiębiorstw, które mogą mieć wpływ na inteligentny, zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost gospodarczy, a także rozwój dialogu społecznego w przedsiębiorstwach. W opracowaniu, przedstawiającym wyniki czwartej edycji badania wyniki ECS 2019, opisano zakres praktyk i strategii wdrażanych przez przedsiębiorstwa europejskie w zakresie organizacji pracy, zarządzania zasobami ludzkimi, wykorzystania i rozwoju umiejętności oraz opinii pracowników.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W większości zakładów w UE-27 panuje pozytywna atmosfera pracy: 84% kierowników zgłosiło dobre lub bardzo dobre relacje między kierownictwem a pracownikami w miejscu pracy. Oznacza to jednak, że w prawie 1/5 zakładów stosunki nie są dobre. Stosunkowo niewielki odsetek kadry kierowniczej zgłasza trudności w utrzymaniu pracowników (27%) oraz zbyt dużą liczbę zwolnień lekarskich (21%).
- Zakłady w UE-27 na ogół zapewniają swoim pracownikom bezpieczeństwo zatrudnienia, ponieważ 78% z nich zatrudnia większość pracowników (co najmniej 80%) na umowach na czas nieokreślony. Oznacza to, że 22% zakładów zatrudnia większość swoich pracowników na umowę na czas określony.

- Elastyczność czasu pracy w odniesieniu do umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin jest stosunkowo ograniczona. Większość zakładów ma niewielki odsetek pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin: w 71% zakładów mniej niż 20% pracowników pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Tylko w 5% zakładów większość pracowników (co najmniej 80%) pracuje w niepełnym wymiarze godzin.
- W UE-27 pracownicy na ogół posiadają umiejętności dopasowane do wykonywania swojej pracy – średnio 71% z nich posiada umiejętności odpowiadające charakterowi pracy. Spośród pozostałych pracowników 16% ma zbyt wysokie kwalifikacje, a 13% jest niedostatecznie wykwalifikowane. Tylko w 16% zakładów pracy wszyscy pracownicy posiadają umiejętności niezbędne do wykonywania pracy, które odpowiadają wymaganiom na ich stanowisku pracy.
- Dominującym podejściem przedsiębiorstw dotyczących rozwoju umiejętności jest uczenie się od współpracowników (45%). Dla kolejnych dwóch grup (po 19%) najważniejszą metodą rozwoju umiejętności są: (1) szkolenia i kursy oraz (2) nauka poprzez działanie.
- Ponad połowa zakładów w UE-27 posiada znaczne potrzeby szkoleniowe. W 39% zakładów odsetek pracowników wymagających ciągłego szkolenia wahają się od 20% do 79%, podczas gdy w 15% dotyczy to 80% lub więcej pracowników
- 54% zakładów pracy oferuje ograniczone możliwości kształcenia – niewielki odsetek pracowników (mniej niż 20%) pracuje na stanowiskach, gdzie możliwe jest doksztalcanie. W 38% zakładów pracy od 20% do 79% pracowników ma możliwość podniesienia kwalifikacji. Odsetek zakładów, w których znaczna większość pracowników (co najmniej 80%) pracuje na stanowiskach oferujących możliwości uczenia się nowych rzeczy, jest niewielki (8%).

Living, working and COVID-19

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound przedstawia wyniki badania online „Living, working i COVID-19”, przeprowadzonego w celu uchwycenia daleko idących skutków pandemii koronawirusa dla warunków życia i rynku pracy w całej Europie. Do tej pory zrealizowano dwie rundy badania elektronicznego: jedną w kwietniu, kiedy większość państw członkowskich była zamknięta, i drugą w lipcu, kiedy społeczeństwo i gospodarka powoli otwierały się ponownie. 87 477 sondaży (63 354 w kwietniu i 24 123 w lipcu) przeprowadzono w internecie wśród respondentów, do których dotarto za pośrednictwem stron Eurofound i reklam w mediach społecznościowych.

Informacje ogólne

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

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Od początku pandemii COVID-19 pracę straciło 8% pracujących ogółem. W przypadku samozatrudnionych odsetek ten był jeszcze wyższy i wyniósł 13%.
- Hiszpania miała najwyższy odsetek respondentów, którzy stracili pracę w czasie pandemii (16%). Najmniej osób straciło pracę w Szwecji (3%) i Niderlandach (4%). W Polsce było to około 9%.
- Najbardziej narażona na bezrobocie była najmłodsza grupa wiekowa (18-34 lata) oraz osoby z wykształceniem podstawowym lub średnim.
- Duża część respondentów była zmuszona pracować mniej godzin w czasie pandemii. W pierwszej rundzie e-sondażu około połowa zatrudnionych respondentów wskazała na zmniejszenie liczby godzin pracy. Liczba przepracowanych godzin zwiększyła się w drugiej rundzie badania.
- Podczas gdy poziom niepewności zatrudnienia był niższy wśród respondentów w lipcu w porównaniu z kwietniem, obawa ta jest nadal powszechna wśród respondentów zatrudnionych na podstawie umów na czas określony. W lipcu 10% zatrudnionych respondentów uważało, że może stracić pracę w ciągu najbliższych trzech miesięcy (w porównaniu z 15% w kwietniu). 40% mężczyzn w wieku 34-49 lat z umową na czas określony wskazuje, że mogą stracić pracę w ciągu najbliższych trzech miesięcy.
- W lipcu 34% respondentów z dziećmi poniżej 12 r.ż. uważało, że ich praca uniemożliwia im poświęcenie czasu rodzinie, w porównaniu z 16% respondentów, którzy nie mają dzieci i 21% respondentów, którzy mają dzieci w wieku 12-17 lat.
- Respondenci z dziećmi poniżej 17 r.ż., którzy w czasie kryzysu COVID-19 pracowali wyłącznie w domu, zgłaszali większy stopień braku równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – zarówno w porównaniu z osobami mającymi dzieci, jak i z osobami pracującymi w siedzibie pracodawcy lub w innych miejscach, a także z osobami bezdzietnymi. Było to szczególnie widoczne w dwóch aspektach: (1) koncentracji na pracy oraz (2) możliwości pracy w domu. Odpowiedź (1) „trudno jest skoncentrować się na pracy ze względu na rodzinę” zaznaczyło 22% respondentów mających dzieci i pracujących tylko w domu (w porównaniu z 8% pracujących w innych lokalizacjach i 5% respondentów bez dzieci, którzy pracowali zdalnie). Opcję (2) – „rodzina nie daje czasu na pracę” – zaznaczyło 17% respondentów mających dzieci i pracujących tylko w domu (w porównaniu z 6% pracującymi w innych lokalizacjach i 3% respondentów bez dzieci, którzy wykonywali telepracę).

Gender Equality in the Workplace Measuring What Matters For Transformative Change

Charakterystyka raportu

Organizacja Narodów Zjednoczonych opublikowała opracowanie dotyczące równości płci w miejscu pracy. Raport przedstawia zarówno stan obecny, jak i proponowane cele i zalecenia skierowane do decydentów politycznych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Organizacja Narodów Zjednoczonych. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Nierówność płci na rynku pracy jest nadal znacząca, o czym mówią następujące dane na poziomie globalnym: 63% wobec 94% wskaźnika aktywności zawodowej (kobiety wobec mężczyzn w wieku 25-54 lata); różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosi 22%; 27,1% stanowisk kierowniczych jest obsadzonych przez kobiety; 6,6% kobiet zajmuje stanowisko dyrektora; kobiety poświęcają 2,5 razy więcej czasu na bezpłatną opiekę i prace domowe niż mężczyźni.
- Zaleca się, aby pracodawcy zwrócili większą uwagę na zagadnienie związane z nierównością płci. Powinni m.in. wprowadzić parytety na stanowiskach kierowniczych, programy wsparcia w zakresie różnych obowiązków związanych z opieką oraz potrzebami pracowników i ich rodzin.
- ONZ rekomenduje następujące cele i zadania, które mogą pomóc decydentom politycznym w zwalczaniu nierówności płci:
 - w zakresie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn: doprowadzić do stanu, w którym wyniesie ona mniej niż 3%. Co roku zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć powinno się zmniejszać o ponad 3%;
 - w zakresie reprezentacji kobiet: wprowadzenie parytetów szczególnie na wyższych stanowiskach zawodowych, gdzie pracownicy mają wyższe zarobki;
 - w zakresie opieki: stworzenie szerokiego wachlarza środków wspierających pracujące kobiety, które są odpowiedzialne za opiekę nad osobami zależnymi.

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)¹¹

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, we wrześniu zmalał o niespełna 2 punkty. Skala zmian była mniejsza niż przed miesiącem, ale większa niż przed dwoma miesiącami. Wskaźnik osiągnął wartość z marca br. Eksperti BIEC są zdania, że czarny scenariusz, prognozujący istotny wzrost bezrobocia w wyniku lockdownu i związanej z nim recesji, nie zrealizuje się. W znacznym stopniu przyczyniło się do tego w miarę szybkie otwarcie gospodarki. Nie bez znaczenia jednak jest świadomość przedsiębiorców co do stanu zasobów siły roboczej, niskiego współczynnika aktywności zawodowej i trudności ze znalezieniem pracowników.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)¹²

Barometr Ofert Pracy, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w internecie ofert pracy, we wrześniu br. spadł we wszystkich województwach za wyjątkiem zachodniopomorskiego. Największe spadki w skali miesiąca obserwowano w woj. podkarpackim, mazowieckim i podlaskim. Województwa o największym wzroście zakażeń wykazały także wyraźne spadki liczby ofert pracy, a były to m.in.: woj. kujawsko-pomorskie, pomorskie oraz warmińsko-mazurskie. Nieco lepsza sytuacja panuje w zachodniopomorskim, opolskim oraz lubuskim. Należy zaznaczyć, że te dwa ostatnie województwa obecnie cechują się relatywnie niską liczbą zakażeń na COVID-19 i relatywnie niskim tempem wzrostu liczby zakażeń w skali miesiąca. Ten drugi wskaźnik w obecnych warunkach eksperci BIEC uważają za najważniejszy, ponieważ to on będzie decydował o kolorze strefy, do której województwo będzie należało, co z kolei będzie się wiązało z ograniczeniami epidemicznymi oraz – w konsekwencji – spadkiem popytu na pracę.

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

Generacja Z. Miejsce pracy liderów jutra

Celem badania było rozpoznanie oczekiwań przedstawicieli pokolenia Z – osób urodzonych pomiędzy rokiem 1995 a 2005, najmłodszego pokolenia na rynku pracy – związanych z pożądanym i atrakcyjnym miejscem pracy. Badanie zostało zrealizowane na próbie 1010 osób w okresie 20 listopada 2019 r. – 18 lutego 2020 r.¹³. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego liczebność pokolenia Z w Polsce to 4,2 mln osób. Jest ono o 31% mniej liczne w porównaniu z pokoleniem Y – grupą urodzonych w latach 1984-1994, co przekłada się

¹¹ Data publikacji 30 września 2020 r.

¹² Data publikacji 12 października 2020 r.

¹³ W domenie publicznej raport opublikowano 24.09.2020 r.

również na mniejszą liczbę absolwentów uczelni wyższych, a w szczególności uczelni ekonomicznych. Kierunki techniczne cieszą się zwiększonym zainteresowaniem pokolenia Z w porównaniu z wcześniejszymi generacjami, co może świadczyć o poszukiwaniu stabilnego zatrudnienia w branżach, które obecnie są wskazywane jako najbardziej przyszłościowe. Model pracy zdalnej w pełnym wymiarze cieszył się najmniejszym zainteresowaniem tej grupy i został wskazany jedynie przez 13% respondentów, 61% „Zetek” preferuje połączenie modelu pracy stacjonarnej i zdalnej, a dla 70% praca z domu stanowi wyzwanie.

Najczęściej wskazywanymi przez „Zetki” niedogodnościami zdalnego trybu wykonywania swoich obowiązków zawodowych były: ograniczona możliwość zdobywania wiedzy od bardziej doświadczonych współpracowników oraz brak komfortowej przestrzeni do pracy w domu. Ponadto praca zdalna zaburza relacje pomiędzy współpracownikami, co bezpośrednio wpływa na atmosferę w organizacji, która jest jednym z głównych czynników wskazywanych przez pokolenie Z w kontekście opisywania idealnego środowiska pracy. Pokolenie Z oczekuje również bardzo szybkiej informacji zwrotnej, którą łatwiej jest otrzymać, pracując w tym samym pomieszczeniu. Są to osoby przyzwyczajone do komunikacji dualnej – z jednej strony za pośrednictwem kanałów online, ale też potrzebujące silnych relacji interpersonalnych. Mimo to przedstawiciele pokolenia Z chcą mieć swoje, przypisane miejsce pracy i wolą wykonywać indywidualne zadania, niż działać w zespołach.

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

Preferowany pracodawca, czyli kto?

Raport prezentuje zmianę potrzeb i preferencji wobec potencjalnych pracodawców. Badanie „Percepcja wizerunku pracodawców w oczach kandydatów” zostało przeprowadzone w dwóch etapach: pierwszy zrealizowano tuż przed wybuchem pandemii w marcu 2020 r., a drugi – w czerwcu, gdy gospodarka po odmrożeniu zaczęła wracać do dawnej dynamiki. W badaniu wzięło udział blisko 5500 osób.

Obecnie jedynie 55% respondentów deklaruje, że ma „wybranych, preferowanych” pracodawców. Jeszcze na początku marca 2020 r. taką deklarację złożyło 63% badanych. Po wybuchu pandemii kandydaci znacznie częściej oczekują w trakcie rekrutacji bezpośredniego spotkania z potencjalnymi przełożonymi (84% badanych vs 36%) niż z rekruterem (34% vs 82%).

Wyniki badań pokazały, że istotnym czynnikiem motywującym kandydata do aplikowania na dane stanowisko i do konkretnej organizacji nadal mogą być benefity pracownicze. Wciąż jako najważniejsze świadczenie pozapłacowe uznaje się pakiety medyczne. Mimo tego, że bezpośredni dostęp do placówek medycznych jest utrudniony z powodu obaw o zarażenie się koronawirusem oraz obostrzeń związanych z reżimem sanitarnym, zainteresowanie tą formą gratyfikacji spadło jedynie o 4 p.p. – z 81% do 77%.

Pozycją numer dwa na liście „top-benefitów” jest elastyczny czas i możliwość pracy zdalnej. Chociaż pandemia w wielu przypadkach wymusiła ten tryb pracy, niezmiennie uznawany jest

za wartościowy benefit (74% wskazań w pierwszej fali badania i 71% w drugiej przypadającej na czerwiec 2020 r.).

Z pierwszego miejsca (w marcowej edycji badania) na trzecie (w czerwcowej edycji badania) spadło zainteresowanie awansem na wyższe stanowisko. Nie oznacza to jednak, że kandydaci nie chcą się rozwijać. Bardzo mocno stawiają na rozwój osobisty, zdobywanie nowych kompetencji i poszerzanie dotychczasowych. Obecnie większy nacisk kładą jednak na możliwość skorzystania z wewnętrznych szkoleń i programów rozwojowych oraz uzyskania dofinansowania specjalistycznych kursów i szkoleń.

Inaczej sprawa wygląda w przypadku dodatkowych ubezpieczeń na życie lub emerytalnych. W obecnej, niepewnej sytuacji pracownicy przywiązują większą wagę do zabezpieczenia siebie i swoich bliskich. I choć w drugim etapie badania procentowo mniejsza liczba ankietowanych wybierała dodatkowe ubezpieczenia jako wartościowe świadczenie, to jednak w „klasyfikacji generalnej” jego znaczenie wzrosło, o czym świadczy awans z pozycji piątej na czwartą na liście preferowanych benefitów.

69% aktywnych zawodowo Polaków chciałoby mieć jasno określone kryteria rozwoju zawodowego i możliwości awansu. 61% badanych uważa, że ważnym elementem kultury organizacji jest styl komunikowania się w firmie. Pracownicy chcą też, by organizacje działały w oparciu o jednolite procedury i normy. Potrzebę równego traktowania deklaruje dzisiaj ponad połowa uczestniczących w badaniu osób.

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

How COVID-19 has pushed companies over the technology tipping point — and transformed business forever

Opracowanie przygotowane przez McKinsey prezentuje analizę wyników badania McKinsey Global Survey, które sprawdzało wpływ pandemii koronawirusa na cyfryzację przedsiębiorstw. W badaniu, przeprowadzonym w lipcu 2020 r., udział wzięło 899 respondentów. W czasie pandemii konsumenci zaczęli coraz częściej korzystać z usług online, do czego musiały dostosować się poszczególne branże i przedsiębiorstwa. Wyniki badania potwierdzają szybką zmianę w kierunku interakcji z klientami za pośrednictwem kanałów cyfrowych. Respondenci trzykrotnie częściej niż przed kryzysem zadeklarowali, że co najmniej 80% ich interakcji z klientami ma charakter cyfrowy. Rozwój produktów cyfrowych w czasie pandemii jest zróżnicowany sektorowo, jednak tempo wzrostu jest bardziej zróżnicowane w sektorach, w których istnieją produkty fizyczne, niż w przedsiębiorstwach B2B i B2C. Przekładowo sektor dóbr konsumpcyjnych w opakowaniach (CPG) oraz motoryzacyjny i montażowy zgłaszają stosunkowo niski poziom zmian w swoich portfelach produktów cyfrowych, natomiast w sektorze opieki zdrowotnej i farmaceutycznej, usług finansowych oraz specjalistycznych wzrosty notowane są prawie dwukrotnie częściej niż w przypadku firm CPG.

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

What skills do employers seek in graduates?

Opracowanie przygotowane przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) przedstawia wyniki analizy dotyczącej rodzaju kwalifikacji i umiejętności poszukiwanych przez pracodawców. Wynika z niej, że zawody związane z technologią informacyjno-komunikacyjną, ekonometrią i matematyką, zarządzaniem oraz zawody medyczne i opiekuńcze stanowią 60% stanowisk pracy oferowanych online. Najczęściej wymaganym stopniem naukowym są studia licencjackie. Dotyczy to w szczególności zawodów związanych z biznesem i finansami. Wśród umiejętności poznawczych najbardziej pożądane są dobre umiejętności komunikacyjne, krytyczne myślenie i umiejętność rozwiązywania problemów. Również sumienne wykonywanie zadań oraz współpraca z zespołem i zaangażowanie są powszechnie wymaganymi umiejętnościami społeczno-emocjonalnymi.

Badanie zostało przeprowadzone na bazie ponad 9 mln ogłoszeń o pracę przedstawianych online w USA. Dane dotyczące ofert pracy stanowią uzupełnienie istniejących systemów informacji o rynku pracy.

Źródło: Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w **Raporcie**.