

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Kwiecień 2020



O Raporcie

Niniejszy raport jest dwudziestym 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. Niniejszy raport dotyczy okresu od 26 marca 2020 r. do 22 kwietnia 2020 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy w obliczu pandemii koronawirusa (COVID-19). Odpowiedzą polskiego rządu na spowodowany nią kryzys gospodarczy są kolejne wersje tzw. Tarczy antykryzysowej. 31 marca weszła w życie „Tarcza 1.0” (Dz. U. poz. 568), 17 kwietnia br. – „Tarcza 2.0” (Dz. U. Poz. 695). Trwają prace nad dalszym poszerzeniem pakietu.

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, przedstawić najnowsze wyniki badań w tym zakresie oraz wskazać bieżące trendy dominujące na rynkach pracy. Rynek pracy stoi w obliczu kryzysu spowodowanego pandemią wirusa COVID-19.

- **Stopa bezrobocia na koniec 2020 r. ma wynieść około 9-10%** według oceny MRPiPS.
- Jak twierdzą eksperci sektora bankowego, **głęboki spadek aktywności gospodarczej w wyniku epidemii przełoży się na gwałtowny wzrost stopy bezrobocia w najbliższych miesiącach.**
- **Sytuacja przedsiębiorców uległa pogorszeniu.** W marcu 2020 r. 57% przedsiębiorstw odnotowało spadek przychodów w porównaniu z sytuacją z lutego. W największym stopniu ucierpiały sektory: usługowy (63%), handlu (55%) i produkcji (49%).
- **Lawinowo rośnie liczba wniosków o pomocy w ramach tzw. Tarczy antykryzysowej, składanych przez przedsiębiorców².** Ich zdaniem zawarte w niej rozwiązania są niewystarczające i niedostosowane do sytuacji i potrzeb firm.
- **43,6% firm ma obecnie problemy z opłacaniem swoich zobowiązań finansowych, a 46,6% doświadcza opóźnień w płatnościach ze strony swoich kontrahentów.**
- **Najbardziej pesymistyczne dane³ mówią, że 69% przedsiębiorców planuje redukcje zatrudnienia.** W ciągu najbliższych dwóch miesięcy 54% pytanym firm zamierza zwolnić od 20 do 50% pracowników, najwięcej w firmach małych (71%) i średnich (80%).
- Problemy z prowadzeniem biznesu przekładają się na **plany pracodawców związane z zatrudnieniem oraz utrzymaniem pracowników. Zmiany poziomu wynagrodzeń w związku z trudnościami finansowymi przewiduje połowa przebadanych przedsiębiorstw.**
- Szacuje się, że **na globalnym rynku pracy pełne lub częściowe wyłączenie z rynku pracy dotyczy obecnie prawie 2,7 mld pracowników, co stanowi ok. 81% światowej siły roboczej.**

Przejdź do:

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

² Na 18.04.2020 r. było to 1,3 mln.

³ Wyniki badania przeprowadzonego przez Konfederację Lewiatan.

Rynek pracy w Polsce

Szacuje się, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce pod koniec 2020 r. wyniesie **6-13%**

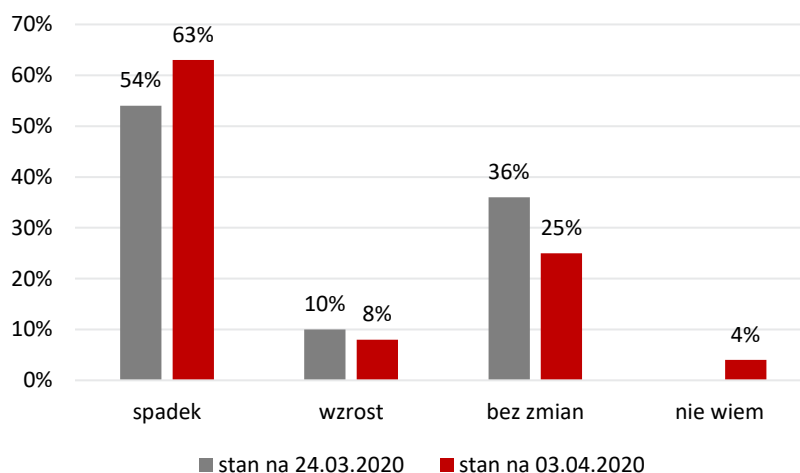
Prognozy dla polskiego rynku pracy po epidemii w zakresie stopy bezrobocia nie są optymistyczne. Według ocen MRPiPS na koniec 2020 r. wyniesie ona około 9-10%.

Podobnego zdania jest TMS Brokers⁴, które prognozuje, że do końca br. stopa bezrobocia wzrośnie do 9,7%.

Eksperti sektora bankowego (Banku Pekao oraz mBanku) szacują, że bezrobocie pod koniec 2020 r. sięgnie 13%⁵.

Zdaniem analityków banku Credit Agricole⁶, bezrobocie w Polsce jeszcze na koniec kwietnia wzrośnie do 8,1%, a na koniec br. osiągnie poziom 8,2%. Największy wzrost poziomu bezrobocia z powodu COVID-19 (do 9,4%) przewidują na koniec czerwca br. Sytuacja na polskim rynku pracy powinna unormować się w połowie 2021 r. Z kolei marcowe prognozy analityków Banku Ochrony Środowiska (BOŚ)⁷ są bardziej optymistyczne. Według ich szacunków, stopa bezrobocia w grudniu 2020 r. wyniesie 6-6,5%. Z raportu Sedla&Sedlak⁸ wynika, że w ocenie przedsiębiorców sytuacja systematycznie się pogarsza, a ich problemy pogłębiają (por. Wykresy 1 i 2).

Wykres 1. Ocena zmian liczby zamówień na produkty, towary, usługi firmy w okresie epidemii koronawirusa (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów Sedla&Sedlak

$N_{\text{stan na 24.03.2020}} = 100$, $N_{\text{stan na 03.04.2020}} = 185$.

⁴ Instytucja doradztwa i pośrednictwa finansowego, wyspecjalizowana w operacjach rynku walutowego i pieniężnego.

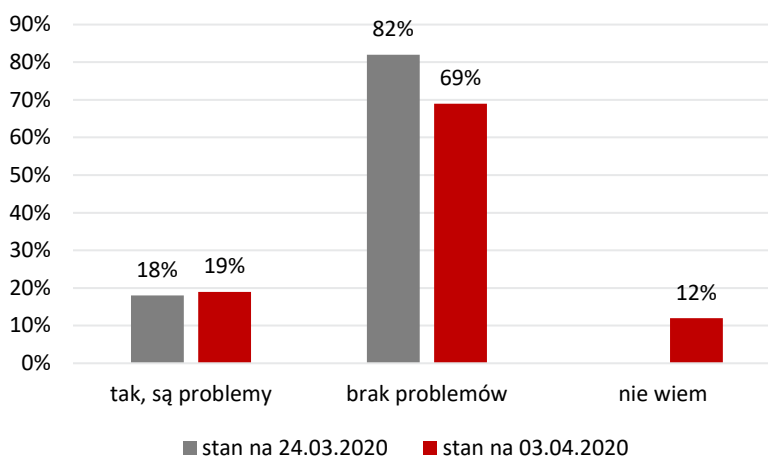
⁵ <https://pbs.twimg.com/media/EUk-zhrU4Ac-HzW?format=png&name=900x900>, dostęp 17.04.2020 r.

⁶ https://static.credit-agricole.pl/asset/m/a/k/makromapa-20200406_18263.pdf, dostęp 17.04.2020 r.

⁷ https://www.bosbank.pl/data/assets/pdf_file/0021/22755/BOSBank_bezrobocie_20.03.24.pdf, dostęp 17.04.2020 r.

⁸ Stan na 03.04.2020 r.

Wykres 2. Ocena płynności finansowej firmy w okresie epidemii koronawirusa



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów Sedla&Sedlak

$N_{\text{stan na 24.03.2020}} = 100$, $N_{\text{stan na 03.04.2020}} = 185$.

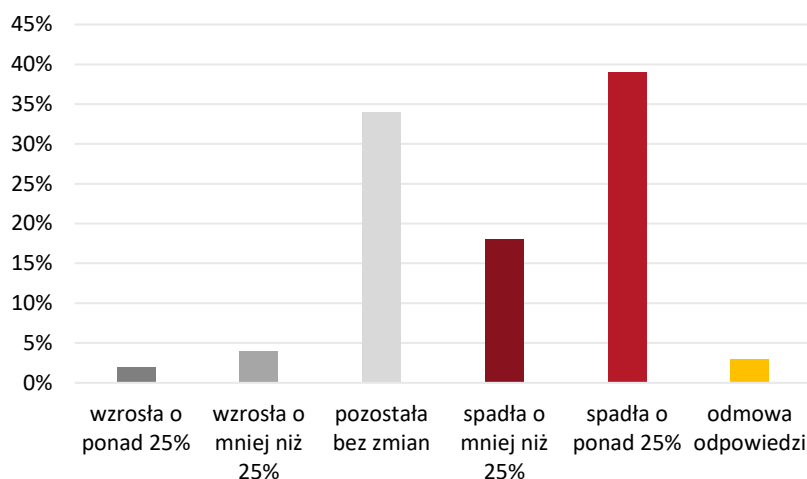
W badaniu przeprowadzonym w dniach 30 i 31 marca 2020 r. przez Pracodawców RP⁹ aż 93% przedsiębiorstw przyznało, że pandemia spowodowała spadek przychodów ich firm, przy czym 1/3 z nich już straciła od 26 do 50% przychodów, a niemal ¼ - od 51 do 75%.

Polski Instytut Ekonomiczny (PIE) zbadał¹⁰ w pierwszych dniach kwietnia sytuację polskich przedsiębiorstw i rynku pracy po pierwszych tygodniach epidemii. Według badania PIE 57% przedsiębiorstw odnotowało w marcu spadek przychodów w porównaniu z sytuacją z lutego. W największym stopniu ucierpiał sektor usługowy, gdzie 63% firm zanotowało mniejszą wartość sprzedaży. Niewiele lepiej jest w sektorach handlu i produkcji, gdzie odpowiednio 55% i 49% przedsiębiorstw doświadczyło spadku przychodów (Wykresy 3 i 4).

⁹ Pracodawcy RP – organizacja zrzeszająca 19 tys. firm dających zatrudnienie 5 mln ludzi.

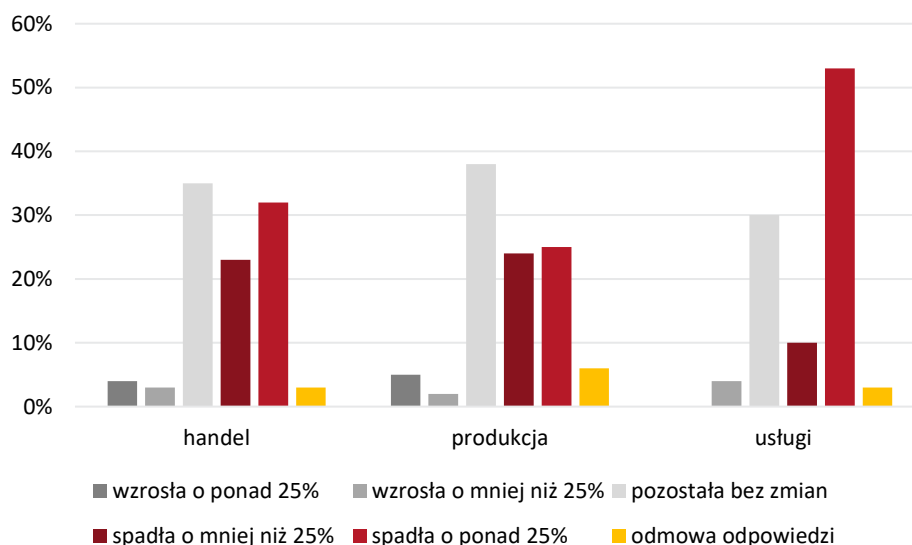
¹⁰ Raport „Sytuacja polskich przedsiębiorstw i rynku pracy po pierwszych tygodniach epidemii”, Polski Instytut Ekonomiczny, 6.04.2020.

Wykres 3. Ocena dynamiki przychodów firmy w marcu 2020 r. w porównaniu z lutym 2020 r. (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu PIE, N = 400.

Wykres 4. Ocena dynamiki przychodów firmy w marcu 2020 r. w porównaniu z lutym 2020 r. wg branż (w %)

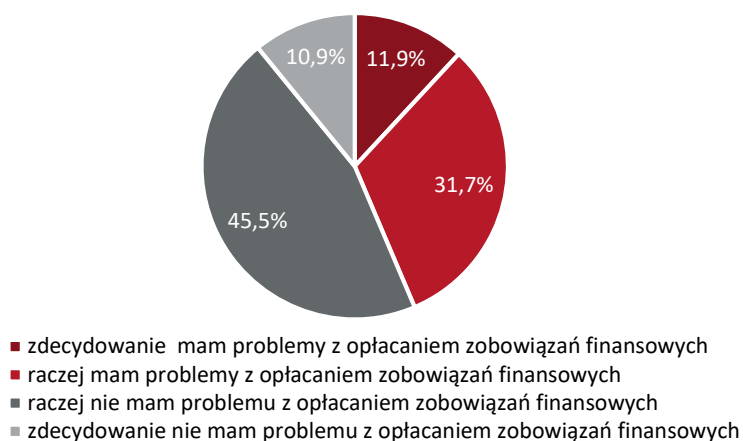


Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu PIE, N = 400.

Z badan¹¹ Krajowego Rejestru Długów (KRD) wynika, że z powodu skutków pandemii koronawirusa 43,6% firm ma obecnie problemy z opłacaniem swoich zobowiązań finansowych, a 46,6% doświadcza opóźnień w płatnościach ze strony swoich kontrahentów. Warto dodać, że 65,4% respondentów jest zdania, że niektórzy kontrahenci opóźniają płatności nie z powodu faktycznego braku środków, lecz z potrzeby zachowania ich jako rezerwy na przetrwanie pandemii (Wykresy 5-7).

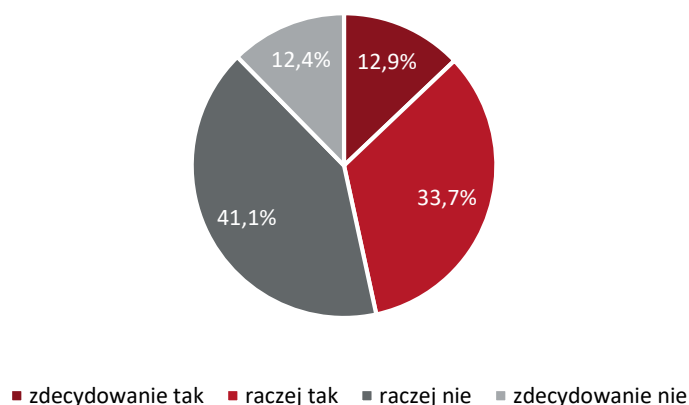
¹¹ Stan na 02.04.2020 r.

Wykres 5. Ocena możliwości opłacania zobowiązań finansowych przez firmę w okresie epidemii koronawirusa (w %)



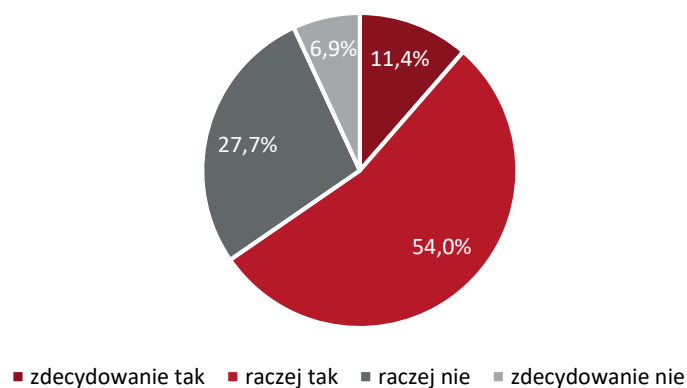
Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu KRD, N = 202.

Wykres 6. Opóźnienia w płatnościach kontrahentów z powodu epidemii koronawirusa



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu KRD, N = 202.

Wykres 7. Opóźnienia w płatnościach kontrahentów jako rezerwa na przetrwanie pandemii

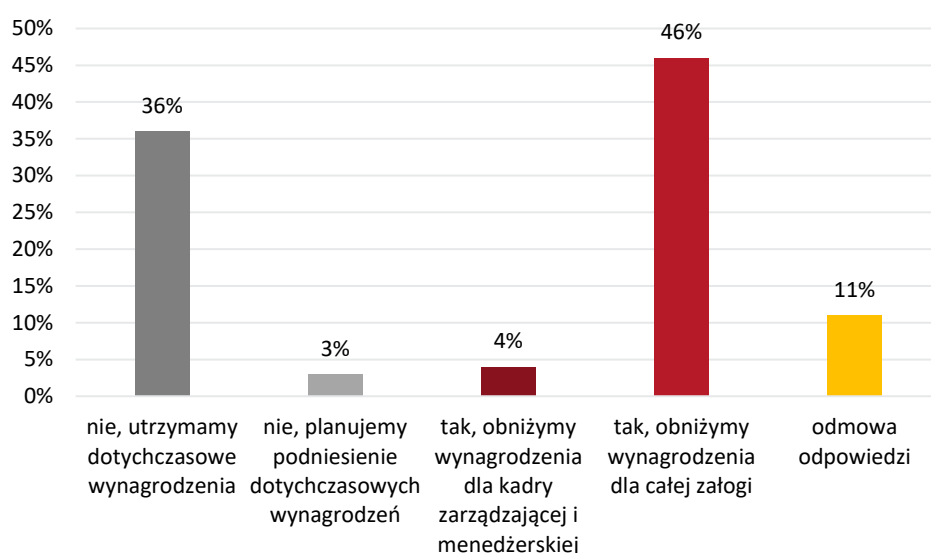


Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu KRD, N = 202.

Problemy z prowadzeniem biznesu przekładają się na plany pracodawców związane z zatrudnieniem oraz utrzymaniem pracowników.

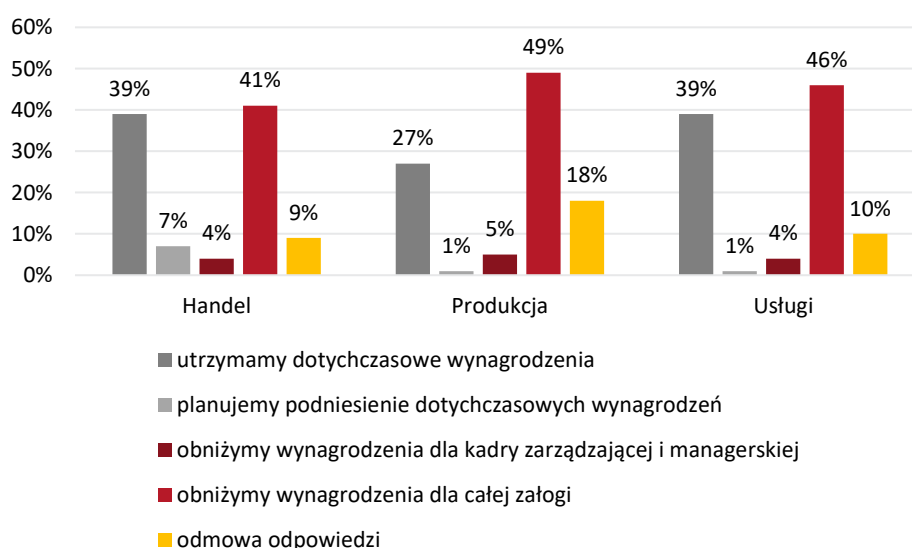
Jak wynika z raportu PIE, plany dotyczące zmiany poziomu wynagrodzeń w związku z trudnościami finansowymi ma połowa przebadanych przedsiębiorstw, z tego jedynie 4% zamierza redukować płace wyłącznie dla kadry zarządzającej i menedżerskiej (Wykres 8-9).

Wykres 8. Plany firm dotyczące zmiany poziomu wynagrodzeń z powodu epidemii koronawirusa (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu PIE, N = 400.

Wykres 9. Plany firm dotyczące zmiany poziomu wynagrodzeń z powodu epidemii koronawirusa wg sektorów (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu PIE, N = 400.

Wśród najczęstszych zmian w polityce wynagrodzeń spowodowanych pandemią koronawirusa respondenci wskazali wstrzymanie lub ograniczenie wypłaty podwyżek, premii i nagród. W porównaniu z badaniami w drugiej połowie marca, na początku kwietnia wzrósł odsetek firm, które planują lub już wprowadziły zmniejszenie wynagrodzeń (Wykres 10).

Wykres 10. Zmiany w polityce wynagrodzeń spowodowane pandemią koronawirusa (w %)

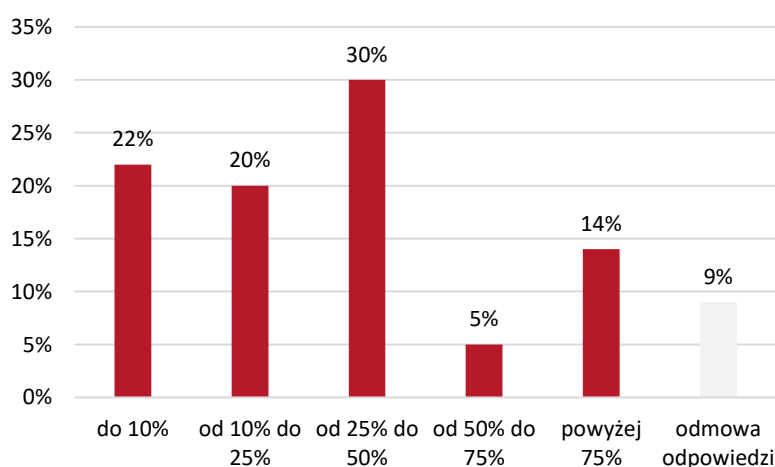


Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów Sedla&Sedlak

$N_{\text{stan na 24.03.2020}} = 100$, $N_{\text{stan na 03.04.2020}} = 185$.

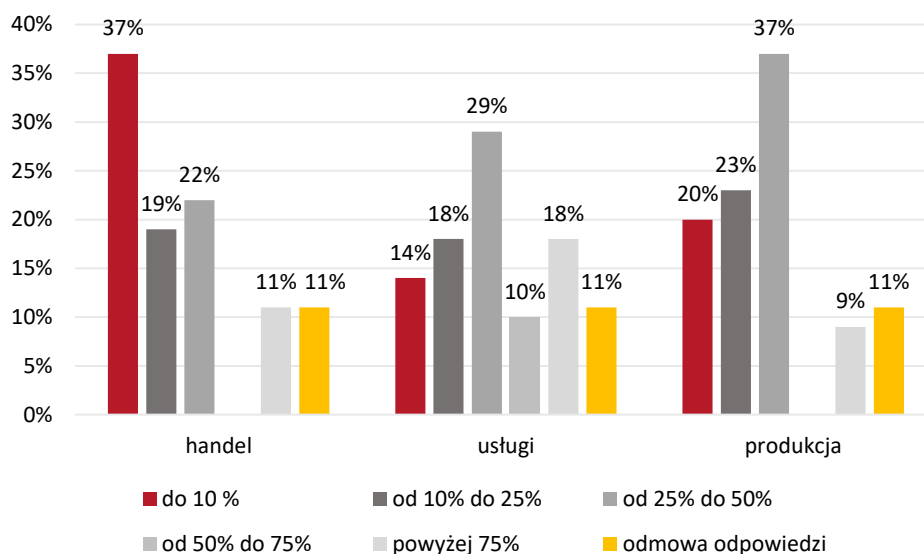
Z badania przeprowadzonego przez Konfederację Lewiatan w dniach 23-25.03.2020 r. na próbie 800 przedsiębiorców wynika, że 69% respondentów deklaruje plany redukcji zatrudnienia. Najgorsza sytuacja jest w firmach małych i średnich, gdzie redukcje planuje odpowiednio 71% i 80% podmiotów uczestniczących w badaniu. W ciągu najbliższych dwóch miesięcy 54% pytanym firm planuje zwolnić od 20 do 50% pracowników.

Wykres 11. Planowany zakres zmniejszenia liczby pracowników spowodowany pandemią koronawirusa wśród firm planujących redukcję etatów (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu PIE, $N = 112$.

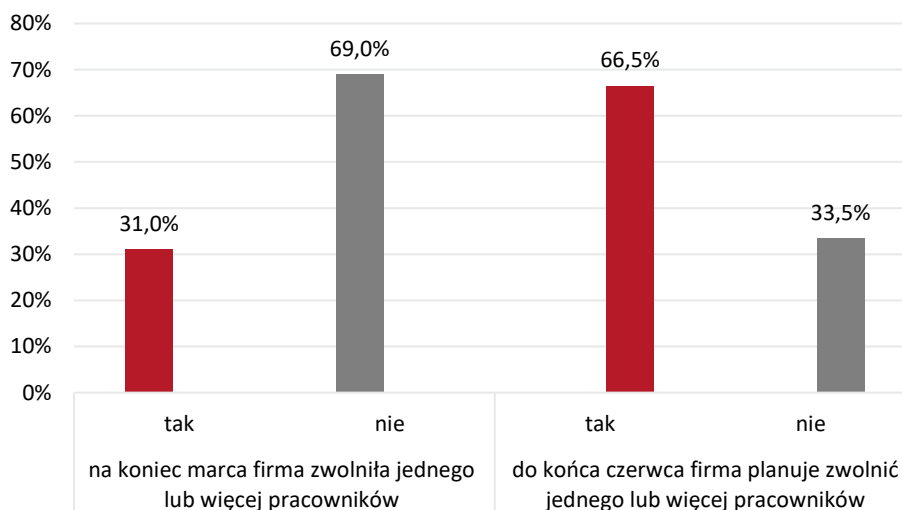
Wykres 12. Planowany zakres zmniejszenia liczby pracowników spowodowany pandemią koronawirusa wśród firm planujących redukcję etatów wg branż (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu PIE, N = 112

Z danych raportu Pracodawców RP wynika, że w związku z epidemią koronawirusa 31% pracodawców już musiało zredukować zatrudnienie, a do końca czerwca taki plan ma 66,5% (Wykres 13).

Wykres 13. Zakres zmniejszenia liczby pracowników spowodowany pandemią (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu Pracodawców RP

Od marca do urzędów pracy w związku z trudną sytuacją ekonomiczną wywołaną pandemią koronawirusa zaczęły wpływać zawiadomienia o zamiarach przeprowadzenia zwolnień grupowych. Według informacji „Wyborczej” otrzymanej od wojewódzkich urzędów pracy liczba pracowników zgłoszonych w ramach zwolnień grupowych wynosi 9122¹² (Wykres 14).

¹² Stan na 11.04.2020 r.

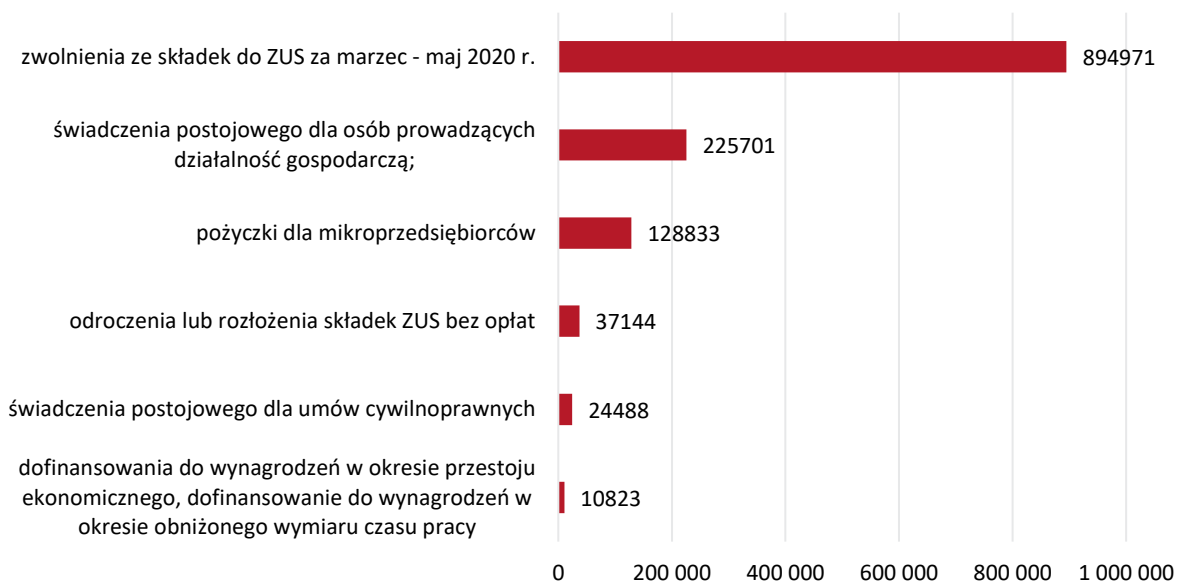
Wykres 14. Liczba pracowników¹³ zgłoszona w ramach zwolnień grupowych od początku epidemii



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych „Wyborczej”, dostęp 17.04.2020 r.

Z danych **MRPIPS** wynika, że przedsiębiorcy złożyli już ponad 1,3 mln¹⁴ wniosków o skorzystanie z rozwiązań oferowanych przez tarczę antykryzysową (Wykres 15).

Wykres 15. Liczba złożonych wniosków wg oferowanych rozwiązań



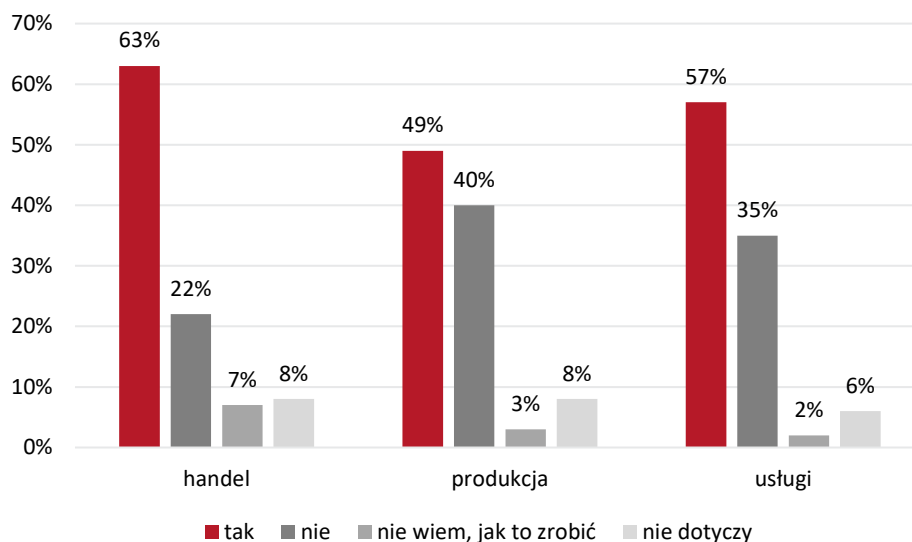
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRPiPS**, dostęp 18.04.2020 r.

¹³ Dla województw: małopolskiego, opolskiego, podlaskiego, pomorskiego, wielkopolskiego, zachodniopomorskiego, dane tylko za marzec.

¹⁴ Stan na 18.04.2020 r.

Dane poniżej analizowanych raportów pokazują, że chociaż rozwiązania zawarte w tarczy antykryzysowej spotkały się z dużym zainteresowaniem, to jednak zdaniem przedsiębiorców są niewystarczające i propozycje rządu nie są dostosowane do sytuacji i potrzeb firm (Wykresy 16-22).

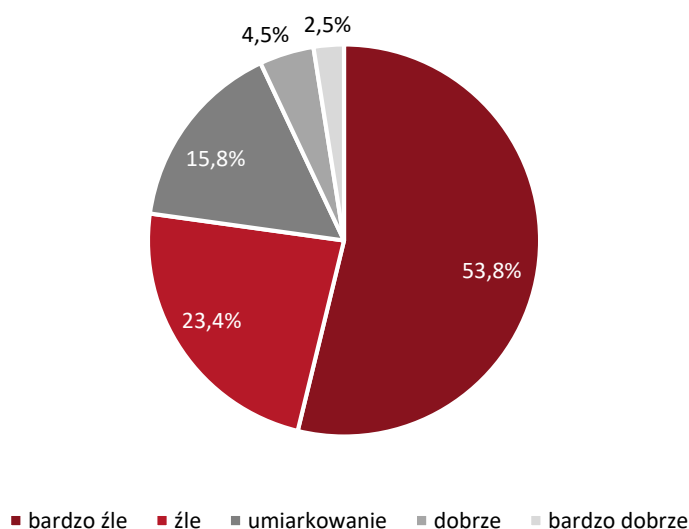
Wykres 16. Plany przedsiębiorstw dotyczące skorzystania z tarczy antykryzysowej wg sektorów (w%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu PIE, N = 400.

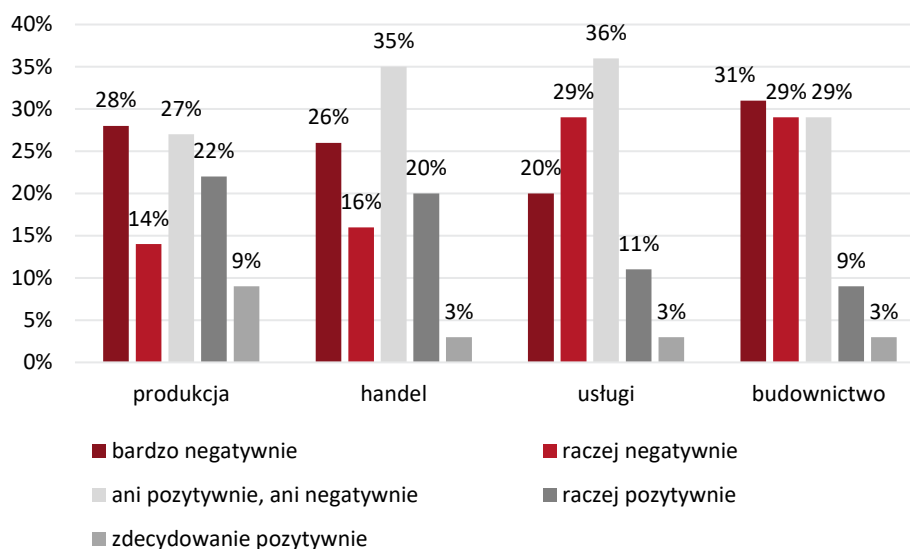
Według raportu Sedlak&Sedlak 78% respondentów jest zdania, że pomoc rządowa jest niewystarczająca, 20% nie ma zdania na ten temat, a 2% badanych uważa, że pomoc jest wystarczająca.

Wykres 17. Ocena przez przedsiębiorstwa propozycji tarczy antykryzysowej (w %)



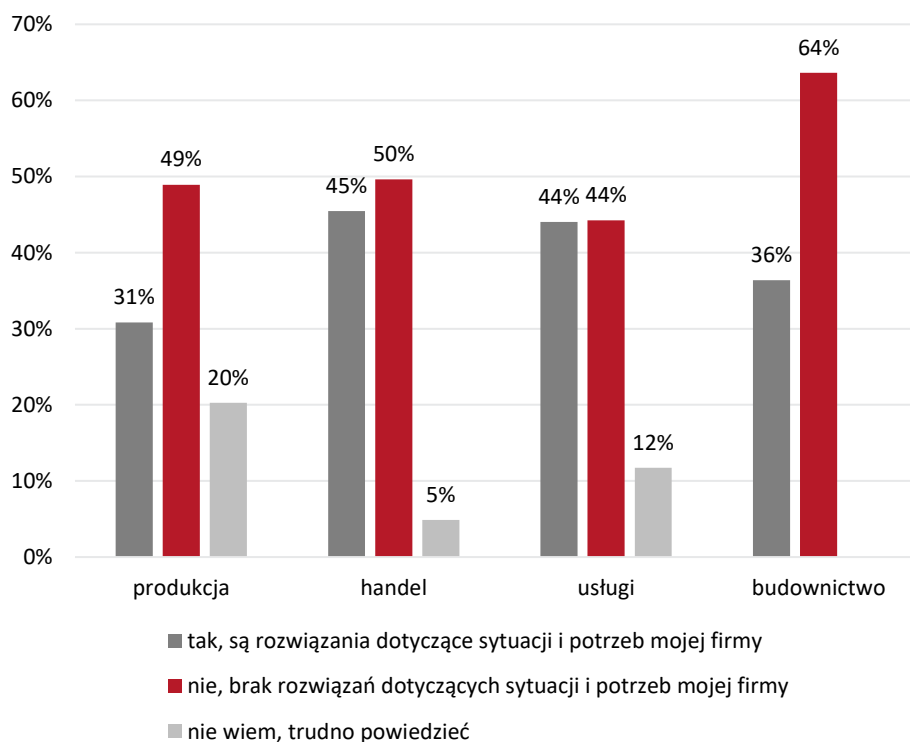
Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Pracodawców RP.

Wykres 18. Ocena proponowanej przez rząd rozwiązań zawartych w tarczy antykryzysowej dla małych i średnich przedsiębiorstw (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu¹⁵ PBS, N = 402

Wykres 19. Ocena dostępności proponowanych rozwiązań tarczy antykryzysowej do sytuacji i potrzeb mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (w %)

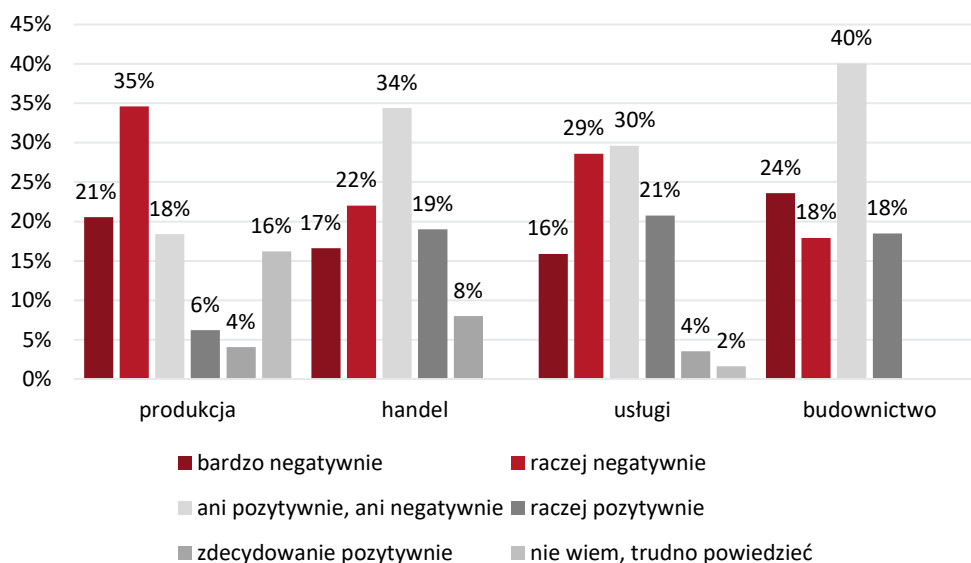


Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu¹⁶ PBS, N = 400.

¹⁵ Badanie zrealizowane w dniach 24-25.03.2020 r.

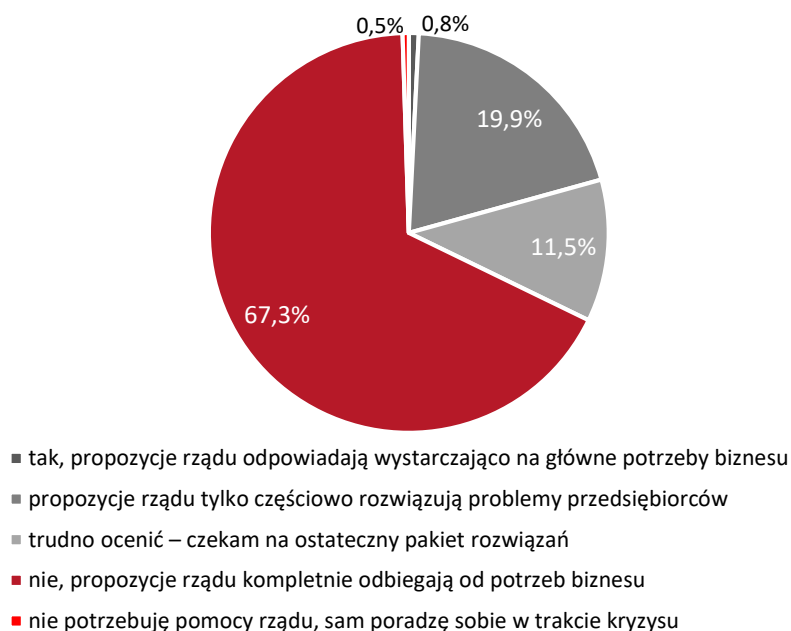
¹⁶ Badanie zrealizowane w dniach 02-03.04.2020 r.

Wykres 20. Ocena dostosowania proponowanych rozwiązań tarczy antykrzysowej do sytuacji i potrzeb mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu¹⁷ PBS, N = 385

Wykres 21. Ocena przez przedsiębiorstwa rodzinne trafności rozpoznania potrzeb polskich przedsiębiorców w obliczu kryzysu gospodarczego spowodowanego pandemią koronawirusa (w %)

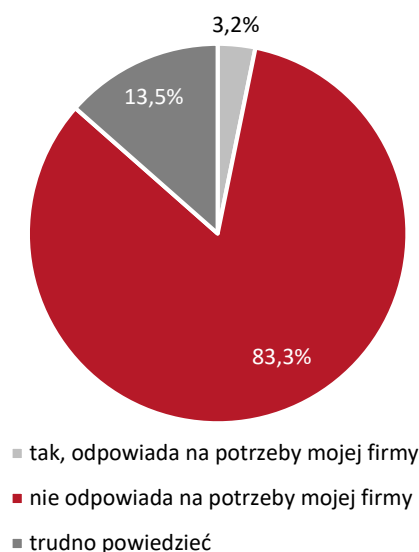


Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu¹⁸ Stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych, N = 156.

¹⁷ Badanie zrealizowane w dniach 02-03.04.2020 r.

¹⁸ Badanie zrealizowane w dniach 02-03.04.2020 r.

Wykres 22. Ocena przez przedsiębiorstwa rodzinne przygotowanego przez rząd pakietu wsparcia (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych, N = 156

Wśród najczęściej wymienianych rozwiązań proponowanych przez firmy znalazły się¹⁹:

- wprowadzenie mechanizmów ochronnych dla wszystkich przedsiębiorstw, niezależnie od ich wielkości i źródeł kapitału;
- anulowanie danin publicznych wszystkim podmiotom dotkniętym kryzysem;
- przekazanie do swobodnego dysponowania przez przedsiębiorcę środków zablokowanych na kontach VAT;
- skrócenie terminu zwrotu podatku VAT z deklaracji;
- przesunięcie na okres 3-6 miesięcy płatności podatków VAT, CIT, PIT i innych;
- pokrycie przez ZUS wynagrodzeń w okresie kwarantanny;
- zwolnienie z opłacania składek na ZUS w okresie 6 miesięcy lub więcej dla wszystkich firm;
- zawieszenie trwających i nierozpoczynanie nowych kontroli podatkowych;
- odroczenie wprowadzenia JPK_V7M i JPK_V7K do końca 2020 r;
- zniesienie ograniczeń w stosowaniu faktur elektronicznych;
- możliwość rezygnacji z opłacania zaliczek uproszczonych dla wszystkich podatników;
- odroczenie obowiązku wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych;
- odbiurokratyzowanie przepisów dot. postojowego – np. małe zakłady usługowe: fryzjerzy, kosmetyczki, małe sklepy, także spożywcze, które zaczęły działalność 3 lutego (poniedziałek, co jest logiczne, a nie w sobotę 1 lutego), nie skorzystają z postojowego;

¹⁹ Na podstawie danych Federacji Przedsiębiorców Polskich, Pracodawcy RP, Konfederacji Lewiatan, Stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych, Forum Rozwoju Przemysłu, Business Centre Club Krajowego Rejestru Długów.

- podejmowanie decyzji o przestoju ekonomicznym samodzielnie przez pracodawcę. Ograniczenie uznaniowości procedur, umożliwienia wnioskowania o odroczenie terminu płatności zobowiązań podatkowych o 3 miesiące bez konieczności wydawania decyzji;
- zniesienie opłat prolongacyjnych²⁰;
- dofinansowanie na preferencyjnych warunkach z gwarancją kredytową BGK;
- czasowe zawieszenie spłaty odsetek i rat kredytów oraz leasingów;
- uzupełnienie rozwiązań dotyczących wykonywania lub skutków wykonywania umów w sprawie zamówień publicznych;
- odroczenie wprowadzenia kas rejestrujących online w branży gastronomicznej i hotelarskiej do końca 2020 r., a także objęcie ich uprawnieniem do stosowania kas fiskalnych w formie oprogramowania;
- obniżenie czynszów w lokalach handlowych do 2000 mkw.;
- odblokowanie handlu w niedzielę z obowiązkiem przestrzegania przez centra handlowe zaleceń służb sanitarnych;
- zawieszenie obowiązku badań lekarskich kwalifikowanych pracowników ochrony;
- zabezpieczenie dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w czasie przestoju dla wszystkich firm;
- wprowadzenie/zwiększenie elastyczności norm czasu pracy i wynagrodzeń: umożliwienie pracodawcom określenia zasad wykonywania pracy zdalnej, umożliwienie pracodawcom wysyłania pracowników na urlop wypoczynkowy, ustalenie zasad wynagradzania za czas niewykonywania pracy w związku z epidemią COVID-19;
- przejęcie przez państwo wypłaty zasiłku chorobowego od pierwszego dnia choroby lub kwarantanny w wysokości 100% wynagrodzenia osoby ubezpieczonej;
- wsparcie w dofinansowaniu miejsc pracy – np. przejęcie przez państwo wypłaty 60% wynagrodzenia pracowników u pracodawcy notującego spadek min. 15% w stosunku do marca 2020 r.;
- umożliwienie wojewodom wszczęcia postępowania pobytowego cudzoziemca bez konieczności jego osobistego stawiennictwa w urzędzie wojewódzkim;
- wprowadzenie możliwości elektronicznego składania wniosków pobytowych przez cudzoziemców;
- zawieszenie konieczności przeprowadzania przez podmioty powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcom testu rynku pracy i przedstawiania w sprawach o pobyt i pracę oraz o zezwolenia na pracę typ A informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na lokalnym rynku pracy;
- szeroko pojęta deregulacja upraszczająca prowadzenie biznesu.

²⁰ Opłaty prolongacyjne, czyli takie, które musi uiścić przedsiębiorca składający wniosek np. o odroczenie terminu płatności podatku lub o rozłożenie zaległości podatkowej na raty. Zobacz więcej: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-oplata-prolongacyjna-czym-jest-i-jak-ja-ustalic>, dostęp 20.04.2020 r.

Europejski rynek pracy

**Wskaźnik bezrobocia
w Unii Europejskiej
w lutym 2020 r.
wyniósł 6,5%**

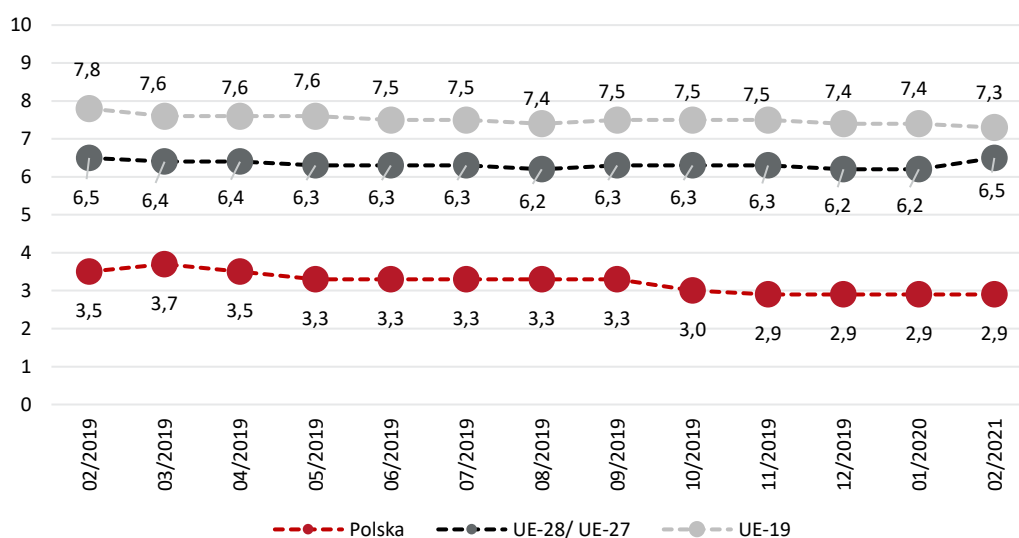
Według najnowszych danych Eurostatu²¹ wskaźnik bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27, w lutym 2020 r. wyniósł 6,5%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem. (dla UE-27 stopa bezrobocia w styczniu 2020 r. wynosiła 6,5%).

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w lutym 2020 r. wyniosła 7,3%, co oznacza spadek o 0,1 p.p.

w porównaniu ze styczniem 2020 r. oraz spadek o 0,5 p.p. r/r.

W Polsce w lutym 2020 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,9% i pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem (Wykres 23).

Wykres 23. Wskaźnik bezrobocia wyrównany sezonowo dla UE-28/UE-27 UE-19 i Polski w okresie luty 2019 r. – luty 2020 r.²²



Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 17.04.2020.

W lutowym rankingu Eurostatu (Wykres 24) najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Grecji (16,3%, dane z grudnia 2019 r.), Hiszpanii (13,6%) i we Włoszech (9,7%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,0%), Polsce (2,9%) i Niemczech (2,9%).

W lutym 2020 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 14,9% w UE-27 i 15,5% w strefie euro (UE-19) w porównaniu odpowiednio z 14,9%²³ i 15,6% w styczniu 2020 r.

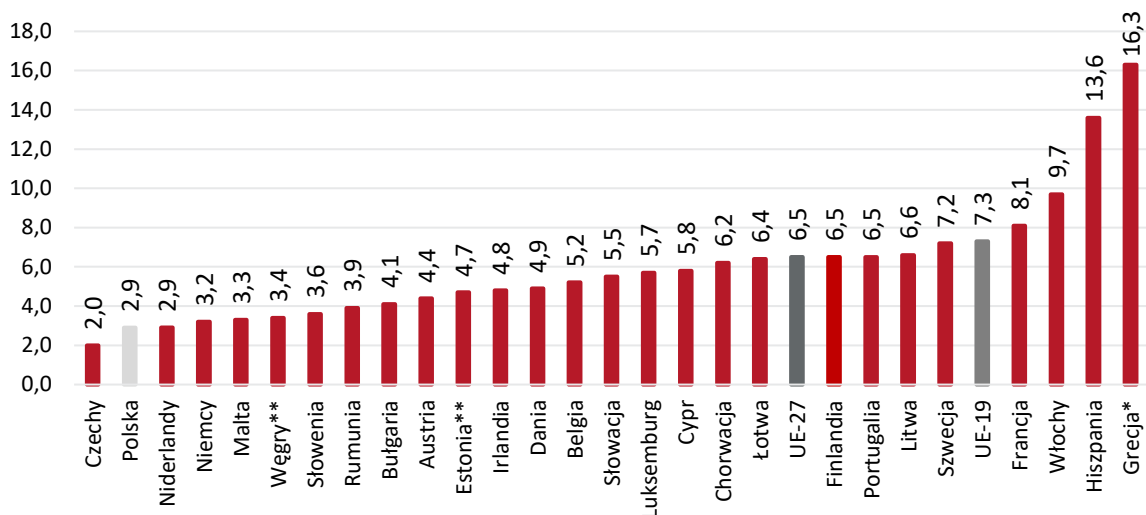
²¹ Data dostępu 17.04.2020 r.

²² Dane wyrównane kwartalnie.

²³ Dane wyrównane kwartalnie.

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Czechach (5,3%), Niemczech (5,3%) i Niderlandach (6,3%), a najwyższe – w Grecji (34,7% w grudniu 2019 r.) Hiszpanii (30,9%) i we Włoszech (29,6%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 7,8%.

Wykres 24. Wskaźnik bezrobocia w krajach UE-27 w lutym 2020 r. (%)



*grudzień 2019 r. ** styczeń 2020 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu: 14.04.2020.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Rynek pracy w Polsce

Monitor Rynku Pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, ich mobilności zawodowej oraz rozwoju kariery. Badanie zostało zrealizowane w okresie 2-11 marca oraz – ze względu na rozwój sytuacji epidemicznej związanej z koronawirusem SARS-CoV-2 – ponownie w dniach 24-30 marca 2020 r. Wyniki badania z początku marca zawierają m.in. informacje na temat rotacji na rynku pracy, głównych powodów poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia, a także satysfakcji z wykonywanego zajęcia. Druga część badania prezentuje m.in. analizę działań w zakresie bezpieczeństwa organizacji pracy w czasie epidemii, obawy oraz ocenę szans na zatrudnienie z perspektywy 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

- Najczęściej podejmowanym działaniem w związku z wprowadzonym stanem epidemii jest wyposażenie miejsca pracy w dodatkowe środki czystości i środki dezynfekcyjne. Praktykuje to 51% firm.
- W porównaniu z wynikami badania z początku marca, w drugiej połowie kwietnia obawy pracowników dotyczące utraty pracy zdecydowanie wzrosły (o 17 p.p.). Utraty pracy najbardziej obawiają się osoby pracujące na umowy na czas określony (39%), umowy zlecenia lub umowy o dzieło (43%), sprzedawcy i kasjerzy (36%), robotnicy niewykwalifikowani (36%), zatrudnieni w hotelarstwie i gastronomii (42%) oraz handlu (34%).
- Ocena szansy znalezienia nowej pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy jest dużo bardziej pesymistyczna. 21% respondentów (wzrost o 11 p.p.) jest zdania, że w przypadku utraty obecnego miejsca zatrudnienia raczej nie znajdzie kolejnego. 38% (wzrost o 13 p.p.) uważa, że ma szansę na znalezienie pracy tak samo dobrej jak obecna, z kolei zdecydowanie o tym przekonane jest 10% respondentów (wzrost o 6 p.p.).

- Swoje szanse na nową pracę najlepiej oceniają ludzie do 29 r.ż. (jakakolwiek praca – 83%; praca tak samo dobra lub lepsza od obecnej – 61%), mieszkańcy województw dolnośląskiego, opolskiego, małopolskiego oraz śląskiego (jakakolwiek praca – 82%; praca tak samo dobra lub lepsza od obecnej – 57%) i największych miast (jakakolwiek praca – 81%; praca tak samo dobra lub lepsza od obecnej – 56%).
- W związku z zagrożeniem koronawirusem i ogłoszonym stanem epidemii niemal połowa pracowników (41%) obawia się zmniejszenia swojego wynagrodzenia, jeden na czterech pracowników – zwolnienia, a 16% – likwidacji firmy. 1/3 pracowników nie ma żadnych obaw w związku z zaistniałą sytuacją.
- Obniżki wynagrodzenia obawiają się szczególnie sprzedawcy i kasjerzy (52%) oraz kierowcy (52%). Obawy dotyczące zwolnienia z pracy najczęściej wyrażają pracownicy branży finansowej (40%), przemysłu (30%) oraz telekomunikacji i IT (30%). Likwidacji firmy najbardziej obawiają się pracujący w hotelarstwie i gastronomii (30%) oraz budownictwie (30%).
- 23% badanych pracowników w ciągu ostatniego półrocza zmieniło pracę (wzrost względem poprzedniego kwartału o 3 p.p.).
- Najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy jest wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (49% wskazań, wzrost o 6 p.p. wobec wyniku badania realizowanego kwartał wcześniej). Kolejnym jest chęć rozwoju zawodowego – spadek w porównaniu z poprzednim kwartałem (43% vs 46%). Trzecim najczęściej wskazywanym powodem zmiany jest korzystniejsza forma pracy u nowego pracodawcy – brak zmian wobec I kwartału 2020 r. (36%).
- Satysfakcja z pracy jest na poziomie zbliżonym do tego z poprzedniego kwartału – $\frac{3}{4}$ pracowników jest zadowolonych z pracy w swojej firmie.

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, II kw. 2020, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które ma na celu poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmie. W raporcie przedstawiono perspektywę zatrudnienia do końca czerwca 2020 r. w poszczególnych branżach. Badanie dla Polski, zrealizowane w okresie 17-29 stycznia 2020 r., objęło reprezentatywną próbę 751 pracodawców. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony²⁴.

²⁴ 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).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 6% pracodawców biorących udział w badaniu przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 2% prognozuje zmniejszenie liczby pracowników, a 88% deklaruje brak zmian personalnych.
- W porównaniu z I kw. 2020 r. prognoza netto zatrudnienia notuje znaczący spadek odpowiednio o 15 i 12 p.p. dla dużych i średnich przedsiębiorstw. Mikroprzedsiębiorcy deklarują obniżenie wskaźnika o 3 p.p., natomiast dla małych firm wzrost on o 3 p.p.
- W porównaniu do I kw. 2020 r. prognoza netto zatrudnienia pogorszyła się w 5 z 6 regionów. Najbardziej znaczny spadek zanotowano na Północnym Zachodzie, gdzie wskaźnik obniżył się o 7 p.p., natomiast w regionach Wschodnim i Północnym odnotowano prognozę niższą o 6 p.p. Pracodawcy z Południowego Zachodu odnotowują nieznaczny wzrost o 3 p.p.
- W porównaniu z poprzednim kwartałem, plany dotyczące zatrudnienia pogorszyły się w 6 z 7 badanych sektorów. Największy spadek, wynoszący 12 p.p., odnotowano w przypadku pracodawców z sektora budownictwa, natomiast w sektorze produkcji przemysłowej i w innych obszarach produkcji zanotowano pogorszenie prognoz o 5 p.p. Pracodawcy w handlu detalicznym i hurtowym deklarują spadek o 3 p.p., a wynik dla sektora restauracje/hotele pogorszył się o 2 p.p. Prognoza zatrudnienia w finansach/usługach dla biznesu nie uległa zmianom w ujęciu kwartalnym.

Rynek pracy w czasie COVID-19

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy, pod kątem zawartych w nich zachęt i wymagań, opublikowanych na portalach pracuj.pl i olx.pl w okresie 10-31 marca 2019 i 10-31 marca 2020 r. Dane zostały zebrane na podstawie losowej próby 500 ofert.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Według obliczeń autorów raportu w okresie 10-31 marca 2020 r. na portalu pracuj.pl pracodawcy opublikowali około 33 tys. nowych ofert pracy. Jest to o 2,6 tys. ofert mniej, czyli o 7,5% mniej względem analogicznego okresu w 2019 r.
- Na portalach pracuj.pl oraz OLX.pl codziennie pojawia się średnio 3837 nowych ofert pracy. Najwięcej ogłoszeń pojawiło się w ostatnich dniach marca – 30. i 31.
- Zdecydowaną większość zamieszczonych ofert stanowią ogłoszenia dla sprzedawców sklepów spożywczych, pracowników budowlanych, magazynierów i dostawców. Oferty pracy dla pracowników umysłowych pojawiają się wyraźnie rzadziej niż przed kryzysem.
- Oferty pracy zmieniły się pod względem atrakcyjności dla pracownika. Pracodawcy obiecują kandydatom średnio o jeden benefit mniej niż rok temu. W pierwszej kolejności pracodawcy zaczęli ograniczać wydatki na szkolenia, lekcje językowe i darmowe owoce.
- Pracodawcy również obniżyli oczekiwania względem przyszłych kandydatów w 3 z 4 badanych obszarach: doświadczenie (spadek z 56% do 50%), wykształcenie (spadek z 44% do 36%) oraz znajomość języka obcego (spadek z 37% do 27%). Wzrosła jedynie liczba ofert wymagająca dyspozycyjności (z 26% do 32%).

Koronawirus a nastroje Polaków dotyczące zatrudnienia

Charakterystyka raportu

Raport dostarcza m.in. informacje na temat sytuacji zawodowej Polaków, ich obaw związanych z optymalizacją kosztów działalności firmy, spowodowaną pandemią koronawirusa, oraz ocenę sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa. Badanie realizowano pod koniec marca 2020 r. Odpowiedzi na pytania mają charakter subiektywny.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Krajowy Rejestr Długów. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 57,2% ankietowanych pod koniec marca deklaroowało, że „pracuje normalnie, jak zawsze”, a 14,4% wykonuje swoje obowiązki zawodowe zdalnie. 4,9% respondentów przebywało na urloпах płatnych, tyle samo – na zwolnieniach lekarskich. 3,4% badanych jest zwolnione z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem

wynagrodzenia, z kolei 4,5% nie wykonuje obowiązków zawodowych z powodu zamknięcia zakładu pracy i nie otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenia.

- 50,4% respondentów negatywnie oceniło wpływ pandemii koronawirusa na sytuację finansową firmy, w której pracuje. Z kolei 9,5% przyznało, że jest on pozytywny. Dla 40,2% epidemia nie ma znaczenia i wpływu na sytuację finansową zatrudniającego go przedsiębiorstwa.
- 59,5% Polaków obawia się, że z powodu epidemii koronawirusa ich wynagrodzenie ulegnie zmniejszeniu, podczas gdy utraty pracy lęka się 37,1%.
- 61,7% Polaków ma oszczędności, które pozwolą im funkcjonować po utracie pracy na skutek koronawirusa. 39,3% deklaruje, że wystarczą one na przeżycie 3 miesięcy. Dla 9,8% ankietowanych oszczędności wystarczy na przetrwanie tylko jednego miesiąca.

Sytuacja polskich przedsiębiorstw i rynku pracy po pierwszych tygodniach epidemii

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia sytuację na rynku pracy i przedsiębiorstw po pierwszych tygodniach epidemii koronawirusa. Opracowanie zawiera m.in. informacje na temat aktualnej sytuacji finansowej firmy i posiadanych przez nią rezerwach finansowych, planów dotyczących zmiany poziomu wynagrodzeń i zatrudnienia oraz skorzystania z tarczy antykryzysowej, dynamiki wyszukiwania „kryzysowych” haseł w wyszukiwarce Google – np. „zwolnienia grupowe”, „zasiłek dla bezrobotnych”, zasiłek opiekuńczy”, „ZUS”, „tarcza antykryzysowa”, „zawieszenie działalności” etc.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Polski Instytut Ekonomiczny. Więcej informacji w pełnym **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 57% przedsiębiorstw odnotowało spadek przychodów w marcu względem lutego. Największy udział w tej grupie ma sektor usługowy (63%), a najmniejszy – produkcja (49%). Im mniejsza firma, tym wyższy udział w grupie przedsiębiorstw, które odnotowały spadek przychodów. Najgorsza sytuacja wystąpiła w mikrofirmach, gdzie 7 na 10 podmiotów deklaruje spadek dochodów.
- 39% przebadanych przedsiębiorstw spodziewa się, że kryzys potrwa do wakacji, a 32% respondentów uważa, że stan ten utrzyma się aż do końca roku.
- 18% przedsiębiorstw w Polsce nie posiada rezerw finansowych, a 30% ma zapasy finansowe tylko na miesiąc lub dwa.

- Oprócz obniżki wynagrodzeń dla swoich pracowników (46%) nieuniknione będą także zwolnienia (28%), w większości sięgające do 50% obecnego zatrudnienia (takie plany zgłosiło 72% respondentów – przeważnie średnie i duże firmy).
- 56% ankietowanych przedsiębiorstw planuje skorzystać z dofinansowania do utrzymania pracowników w zatrudnieniu, przewidzianego w ramach tarczy antykryzysowej. Najbardziej zainteresowane tym rozwiązaniem są duże firmy (90%) oraz sektor handlowy (63%).

Kogo szukają firmy w czasach kwarantanny

Charakterystyka raportu

W zestawieniu przygotowanym przez ekspertów Pracuj.pl przeanalizowano ogłoszenia publikowane na ich portalu między połową marca a połową kwietnia 2020 r. Przygotowane przez serwis zestawienie dotyczy wyłącznie nowo opublikowanych ofert, zamieszczonych między 16 marca a 14 kwietnia, i nie wcześniejszych, które były aktywne w tym okresie. Podejście to obrazuje więc postawy pracodawców w czasie coraz silniejszego wpływu koronawirusa na rynek pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **Publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- W przeanalizowanym okresie co piąte nowe ogłoszenie było kierowane do sprzedawców. Pracowników potrzebowwały sklepy spożywcze, markety i drogerie.
- Drugą najczęściej poszukiwaną grupę kandydatów w analizowanym czasie stanowili specjaliści IT (17%), trzecią – specjaliści z obszaru finanse/ekonomia (10%). 8% ofert było skierowane do pracowników fizycznych.
- Odnotowano spadek (3%) zainteresowania specjalistami ds. obsługi klienta. W ostatnich latach ta grupa zajmowała drugie miejsce wśród najpopularniejszych specjalizacji.
- Pracodawcy coraz lepiej radzą sobie z organizacją rekrutacji zdalnej. W połowie kwietnia tagiem "rekrutacja zdalna" oznaczona była już blisko co druga oferta pracy na serwisie (46%).

Getting Back to Work

Dealing with the labour market impacts of the Covid-19 recession

Charakterystyka raportu

Pandemia koronawirusa doprowadziła do największego kryzysu gospodarczego we współczesnej historii. Raport Institute for Employment Studies przedstawia ocenę potencjalnych skutków nadchodzącej recesji, a także propozycje działań minimalizujących skutki kryzysu. Opracowanie dotyczy brytyjskiego rynku pracy (8.04.2020).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Wielka Brytania

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Institute for Employment Studies. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Oczekuje się, że bezrobocie na brytyjskim rynku pracy wzrośnie co najmniej do 2,5 mln, czyli ok. 7,5%. Będzie to znacznie szybszy wzrost niż podczas którejkolwiek z trzech ostatnich recesji.
- Kryzys uderzył w brytyjską gospodarkę w szczytowym momencie rozkwitu rynku pracy, kiedy odnotowywano rekordową stopę zatrudnienia, niską stopę bezrobocia i zmniejszające się luki w zatrudnieniu dla grup osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji (osób młodych, pracowników z najniższym wynagrodzeniem). Od 2011 r. do 2020 r. zatrudnienie wzrosło o 3,5 mln osób, z czego ponad 3 mln pracowników uzyskało pracę w pełnym wymiarze czasu, ze stałym zatrudnieniem i/lub wymagającą wyższych kwalifikacji.
- Jednoczesne zamknięcie szkół i wielu sektorów gospodarki spowoduje, że wiele osób tracących pracę postanowi nie szukać innej (przynajmniej w pierwszym okresie) i tym samym zostanie uznanych za nieaktywnych zawodowo. Przyczyni się to do obniżenia wskaźnika bezrobocia, lecz zafałszuje obraz faktycznej sytuacji na rynku pracy. Co istotne, rosnące bezrobocie przekłada się również na znacznie wyższe bezrobocie długookresowe.
- Ze wczesnych analiz wynika, że grupy szczególnie zagrożone w tej recesji to ludzie młodzi i najmniej zarabiający. Skutki pandemii dotknęły w większym stopniu kobiety niż mężczyzn. Zagrożone są również osoby starsze – bezrobotni w starszym wieku dłużej pozostają bez pracy i są bardziej narażeni na długotrwałe bezrobocie.

- Niektóre sektory są szczególnie zagrożone, w pierwszym rzędzie handel detaliczny i hotelarstwo.
- Brak pracy ma szczególne znaczenie dla młodych ludzi, ponieważ długotrwałe bezrobocie może poczynić większe szkody w ich przyszłych zarobkach, perspektywach zatrudnienia oraz zdrowiu i dobrym samopoczuciu. Osoby, które obecnie stoją się bezrobotne, będą miały większe trudności z uzyskaniem nowej pracy i więcej czasu zajmie im ponowne wejście na rynek pracy.
- Autorzy raportu proponują pięć priorytetów i działań, które mogą zminimalizować szkody spowodowane recesją i tym samym zmaksymalizować szanse na odbudowę brytyjskiego rynku pracy. Do priorytetów należą:
 1. Inwestycje w nowe programy aktywnej polityki rynku pracy dla osób bezrobotnych
Będzie to szybka pomoc w ponownym zatrudnieniu bezrobotnych poprzez zapewnienie im bezpłatnej pomocy urzędów pracy (Jobcentre Plus). Wsparcie rządowe zostanie udzielone również agencjom rekrutacyjnym oraz osobom świadczącym usługi w zakresie zatrudnienia, spółdzielniom mieszkaniowym, instytucjom typu for-profit, szkołom i instytucjom szkoleniowych oraz samorządom lokalnym.
 2. Zmiana kierunku zdobywania umiejętności i przekwalifikowania pracowników i bezrobotnych
Kryzys spowodowany koronawirusem w jeszcze większym stopniu pokazuje, że polityka rynku pracy powinna skupić się na rozwijaniu oferty szkoleniowej i treningowej. Autorzy raportu proponują sześć kluczowych priorytetów: (1) zwiększenie liczby szkoleń przed zatrudnieniem; (2) inwestycje w wysokiej jakości, terminowe i dostosowane do potrzeb doradztwo i poradnictwo, potencjalnie w ramach rozszerzonego krajowego programu przekwalifikowania zawodowego; (3) pracę w ramach partnerstwa na szczeblu lokalnym i tym samym decentralizację polityki rynku pracy; (4) współprojektowanie programów szkoleniowych i edukacyjnych wraz z pracodawcami i partnerami społecznymi; (5) ukierunkowanie wsparcia na tych, którzy w przeciwnym razie nie mogliby z niego skorzystać, w tym poprzez zapewnienie, aby praktyki zawodowe wspierały zasadniczo nowe podmioty wchodzące na rynek pracy i osoby ponownie aktywizujące się; (6) plan na rzecz zapobiegania zakłóceniom w wykonywaniu pracy, np. poprzez zachęcanie do szerszego upowszechniania kształcenia cyfrowego.
 3. Zintegrowana i spójna propozycja dla młodych ludzi
Autorzy raportu rekomendują, aby władze lokalne i krajowe współpracowały ze sobą w celu wprowadzenia Zintegrowanej Służby Zatrudnienia i Umiejętności Osób Młodych, która będzie oferować m.in.: (1) specjalistyczne wsparcie dla osób znajdujących się w najbardziej niekorzystnej sytuacji – otwarte dla wszystkich w wieku 16-24 lata; (2) poprawę dostępu do praktyk zawodowych; (3) brak limitu

liczby uczących się w szkolnictwie wyższym; (4) rozważenie możliwości ponownego wprowadzenia wsparcia na utrzymanie dla osób uczących się o niskich dochodach, które zwiększyły osiągnięcia, szczególnie w przypadku osób znajdujących się w najbardziej niekorzystnej sytuacji.

4. Odpowiednio przeprowadzone wycofanie się z Programu Zatrzymania Miejsc Pracy (Job Retention Scheme, JRS)²⁵

Rząd brytyjski wprowadził system finansowania pracowników Job Retention Scheme, stanowiący 80% wynagrodzenia pracownika, który z powodu COVID-19 nie może wykonywać swojej pracy. Autorzy raportu wskazują na potrzebę strategii wyjścia z tego dofinansowania, minimalizując jednocześnie ryzyko, że zakłóci ona ożywienie gospodarcze. Zalecają oni m.in.: (1) zamknięcie programu dla nowych wniosków pod koniec kwietnia 2020 r.; (2) dotowania dotkniętych recesją pracowników najpóźniej do 30 września; (3) stopniowe obniżanie dotacji w okresie od lipca do września do 60%, 40% i 20% wynagrodzenia pracowników.

5. Nowa, partnerska kampania „Back to Work”

Autorzy raportu rekomendują stworzenie kampanii „Back to Work”, która będzie opierała się na dwóch kluczowych komponentach: (1) partnerstwie na poziomie lokalnym; (2) inicjowaniu działań przez biznes i poszczególne sektory przemysłu. Samorządy lokalne odegrały znaczącą rolę w czasie kryzysu i powinno to być kontynuowane w procesie odbudowy. Jednym z zaleceń jest, aby władze centralne przekazały władzom lokalnym część decyzyjności i pieniędzy na rzecz działań aktywizujących zawodowo lokalne społeczności. Oczekuje się, że przedsiębiorcy będą zgłaszać wolne miejsca pracy za pośrednictwem FindaJob Service, oferować praktyki lub staże młodym ludziom i/lub osobom niepracującym. W zamian powinni otrzymać wsparcie finansowe przy obsadzaniu wolnych miejsc pracy oraz pomoc ze strony lokalnej Jobcentre Plus (urząd pracy).

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

Charakterystyka raportu

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) przygotowała drugie z cyklu opracowanie – monitoring dotyczący wpływu pandemii COVID-19 na globalny rynek pracy. W ciągu ostatniego miesiąca epidemia nasiliła się i rozszerzyła pod względem globalnego zasięgu, wywierając ogromny wpływ na zdrowie publiczne i wywołując wstrząsy w poszczególnych gospodarkach i na rynkach pracy. Liczba zakażeń COVID-19 na

²⁵ 20 marca 2020 r. rząd brytyjski ogłosił swój Program Zatrzymania Miejsc Pracy (Job Retention Scheme – JRS), który początkowo miał obowiązywać przez okres trzech miesięcy od 1 marca 2020 r. Oczekuje się, że będzie on gotowy na koniec kwietnia 2020 r. JRS pozwoli przedsiębiorstwom na odesłanie pracowników na urlop (czasowy urlop z powodu nieobecności), a pracownikom zapewni 80% ich zwyczajowych miesięcznych kosztów płac, z zastrzeżeniem limitu w wysokości 2,5 tys. funtów miesięcznie.

świecie wzrosła ponad sześciokrotnie, dlatego też wiele krajów zainicjowało politykę dystansu społecznego w celu spowolnienia rozprzestrzeniania się wirusa, aby uniknąć katastrofalnych skutków dla krajowych systemów opieki zdrowotnej i zminimalizować liczbę ofiar śmiertelnych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 63 kraje ze wszystkich kontynentów

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Pandemia COVID-19 przyspiesza coraz bardziej pod względem intensywności i tym samym rozszerza swój globalny zasięg. Pełne lub częściowe wyłączenie z rynku pracy dotyczy obecnie prawie 2,7 mld pracowników, co stanowi około 81% światowej siły roboczej.
- Ograniczenia i związane z nimi utrudnienia w prowadzeniu działalności gospodarczej, w tym ograniczenia w podróżowaniu, zamykanie szkół i inne środki ograniczające przemieszczanie ludności, miały nagły i drastyczny wpływ na pracowników i przedsiębiorstwa. Zatrudnienie w krajach o obowiązkowym lub zalecanym zamknięciu miejsc pracy stanowi 87% siły roboczej w krajach o średnio-wysokich dochodach²⁶ oraz 70% siły roboczej w krajach o wysokich dochodach²⁷. Pandemia ma również wpływ na kraje rozwijające się, w których możliwości i zasoby są poważnie ograniczone.
- Kryzys spowodowany wirusem COVID-19 powoduje ograniczenia działalności gospodarczej i czasu pracy. Szacuje się, że globalnie w II kw. Liczba godzin pracy zmniejszy się o około 6,7%, co stanowi ekwiwalent 195 mln pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin (zakładając 48-godzinny tydzień pracy). Oznacza to, że wiele z tych osób będzie musiało stawić czoła utracie dochodów i pogłębieniu ubóstwa, nawet jeśli możliwe będzie znalezienie działalności zastępczej (np. powrót do rolnictwa na obszarach wiejskich). Największy spadek jest spodziewany w krajach o średnio-wysokich dochodach, ale wpływ jest porównywalny we wszystkich grupach dochodów.
- Wiele osób nadal pracujących, zwłaszcza pracowników służby zdrowia, znajduje się na pierwszej linii frontu, walcząc z wirusem i dbając o zaspokojenie podstawowych potrzeb ludzi, w tym pracowników transportu, rolnictwa i podstawowych usług publicznych. Na całym świecie jest 136 mln pracowników zajmujących się opieką

²⁶ Lista krajów o średnio-wysokich dostępna stronie Banku Światowego: <https://data.worldbank.org/income-level/upper-middle-income?view=chart>.

²⁷ Lista krajów o wysokich dochodach dostępna na stronie Banku Światowego: <https://data.worldbank.org/income-level/upper-middle-income?view=chart>

zdrowotną i społeczną, w tym pielęgniarki, lekarze i inni pracownicy służby zdrowia, pracownicy placówek opieki domowej i pracownicy socjalni, a także pracownicy pomocniczy, tacy jak pracownicy pralni i sprzątaczk, którzy są narażeni na poważne ryzyko zarażenia się wirusem COVID-19 w miejscu pracy. Około 70% stanowisk w tym sektorze zajmują kobiety.

- Pandemia koronawirusa jest zróżnicowana sektorowo. Do najbardziej narażonych branż należą: budownictwo mieszkaniowe i usługi gastronomiczne, produkcja, handel hurtowy i detaliczny oraz nieruchomości i działalności gospodarczej. Sektory te zatrudniają często nisko opłacanych i wykwalifikowanych pracowników, w szczególności w przypadku zakwaterowania i usług gastronomicznych oraz handlu detalicznego. Ich liczba wynosi 1,25 mld na całym świecie, co stanowi prawie 38% światowej siły roboczej. W zależności od kontekstu krajowego pracownicy ci stoją w obliczu drastycznego i druzgocącego zmniejszenia liczby godzin pracy, cięć płac i zwolnień, i prawdopodobnie oni będą stanowić większość szacunków z przedstawionego powyżej modelu nowelizacji.
- Do sektorów najmniej narażonych globalnie należą: edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, administracja publiczna i obrona narodowa; sektor obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, sektor usług komunalnych.
- Do sektorów gospodarki, które ucierpiały najbardziej, należą handel hurtowy i detaliczny. Obie gałęzie mają największy udział pracowników zazwyczaj nisko opłacanych i niechronionych. Do tej grupy 482 mln pracowników należą m.in. kasjerki, magazynierzy, sklepikarze i pracownicy wykonujący pokrewne prace. Pracownicy tego sektora, którzy są zaangażowani w działania uznawane za niezbędne (np. dystrybucja żywności), mogą nadal pracować, ale są narażeni na większe ryzyko zawodowe w zakresie zdrowia. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach innych niż te uznane za istotne stoją w obliczu powszechnego zamykania przedsiębiorstw, gwałtownego spadku zatrudnienia i liczby godzin pracy.
- Poważnie ucierpiały również sektor mieszkalnictwa i usług gastronomicznych, w którym zatrudnionych jest 144 mln osób. Sektor ten cierpi z powodu prawie całkowitego zamknięcia w niektórych krajach i gwałtownego spadku popytu w przypadkach, gdy działalność może być kontynuowana. Ponad połowa z tych pracowników to kobiety.
- Poważnie dotknięty kryzysem został również sektor wytwórczy, który zatrudnia 463 mln pracowników. Pracownicy tego sektora zostali objęci polityką zamknięcia przedsiębiorstw, dodatkowo zamykanie sklepów detalicznych, anulowane zamówień i obniżki wynagrodzeń hamują popyt w kluczowych gałęziach sektorów, takich jak przemysł samochodowy i tekstylny, odzieżowy, skórzany i obuwniczy.
- Transport, magazynowanie zapewnia 204 mln miejsc pracy na całym świecie. Kryzys w obrębie sektora nie jest równomierny. Podczas gdy niektórzy z tych pracowników odczuwają negatywne skutki (np. branża lotnicza), inni nadal zaspokajają zwiększony popyt na internetową sprzedaż detaliczną.

- Chociaż skutki gospodarcze nie są jeszcze odczuwalne w rolnictwie, które jest największym sektorem w większości krajów rozwijających się, pojawia się ryzyko braku bezpieczeństwa żywnościowego ze względu na wprowadzone ograniczenia, w tym zamykanie granic. Oczekuje się, że w miarę rozszerzania się wirusa na obszary wiejskie, pracownicy tego sektora będą coraz silniej odczuwać skutki epidemii.

Pozostałe informacje / doniesienia

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP)

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP), informujący z wyprzedzeniem o możliwych zmianach wielkości bezrobocia w Polsce, w marcu 2020 r. nie zmienił swej wartości. Przez poprzednie 5 miesięcy odnotowywano jego spadek, choć o różnej dynamice. Analiza tendencji średniookresowej wskazuje na odwrócenie trendu w kierunku wzrostu bezrobocia. Ekspert BIEC podkreślają, że „możliwości spadku stopy bezrobocia zostały w dużej mierze wyczerpane i nawet gdyby gospodarce nie zagrażał kryzys koronawirusa, należało spodziewać się pogorszenia sytuacji na rynku pracy. O jego skali trudno w tej chwili przesądzać”.

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

Barometr Ofert Pracy (BOP)

Barometr Ofert Pracy – mierzący zmianę liczby publikowanych w internecie ofert pracy – w marcu 2020 r. wykazał się niewielką redukcją. Do spadku przyczyniła się kwarantanna wywołana pandemią koronawirusa i związane z nią ograniczenie działalności wielu przedsiębiorstw na terenie kraju.

Według prognoz ekspertów BIEC, w związku z coraz większym zasięgiem pandemii, w kwietniu prawdopodobnie spadek liczby ofert pracy będzie większy niż w marcu. Konsekwencją tej sytuacji stanie się wzrost bezrobocia, spowodowany zwolnieniami w najbardziej wrażliwym na obecne ograniczenia sektorze usług, przede wszystkim w hotelarstwie, turystyce, gastronomii oraz z zawodach związanych z obsługą klienta, rozrywką, usługami kosmetycznymi i fryzjerskimi.

Ekspert zaznacza również, że obecna sytuacja spowodowana jest czynnikami pozaekonomicznymi, dlatego nie prognozuje się znacznego i trwałego wzrostu bezrobocia. Po zniesieniu ograniczeń działalności gospodarczej i konsumenckiej można przewidywać znaczny wzrost popytu oraz nadrabianie zakupów i czasu pracy.

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

Praca na czarno w opinii Polaków

Raport prezentuje wyniki badania, którego celem było poznanie opinii i doświadczeń respondentów na temat zatrudnienia „na czarno”. Ankietowanych pytano o ich stosunek do pracy bez umowy, czy podejmowali taką pracę w ciągu ostatniego roku i ewentualnie z jakiego powodu. Wyniki przedstawiono w podziale na grupy wiekowe oraz partie wyborcze. 11% ogółu badanych stwierdziło, że ich stosunek do pracy „na czarno” jest pozytywny, 47% – że obojętny, a 42% – że negatywny.

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

Kobiety w pracy

Raport prezentuje poglądy Polek na temat ich życia zawodowego, wpływu płci na zarobki i możliwości awansu oraz oferowanych form wsparcia ich karier.

Według 6 na 10 badanych, kobiety w Polsce są w znacznie lepszej sytuacji zawodowej niż 10 lat temu. Jednocześnie aż 7 na 10 z nich zauważa, że wciąż nie mają równych szans na rynku pracy. Badane Polki w większości przypadków odnoszą się pozytywnie do różnorodnych form wsparcia ich karier, wykorzystywanych na rynku pracy. Największym uznaniem badanych (83% wskazań) cieszą się gwarancje równych zarobków na równoważnych stanowiskach. Tylko 15% oczekuje, że ich stanowisko będzie podawane w żeńskiej formie.

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

Zdalna praca i jej efektywność w opinii pracowników

Raport przedstawia wyniki badania opinii pracowników na temat popularności i efektywności pracy zdalnej, obaw związanych ze zmianami na rynku pracy oraz preferencji związanych z układem przestrzeni w biurze. Z badania, przeprowadzonego w dniach 21-24 marca 2020 r., wynika, że blisko 70% pracowników w pełni lub częściowo pracuje zdalnie. Wielu spośród nich wyraża chęć pracy zdalnej w przyszłości, w różnym wymiarze czasu: 28% – jednego dnia tygodniowo, 31% liczy na dwa dni, 14% chętnie pracowałoby zdalnie przez trzy dni w tygodniu, a 13% chciałoby wpadać do biura tylko raz w tygodniu.

Źródło: Grafton Recruitment i CBRE. Więcej informacji w [Publikacji](#).

The large and unequal impact of COVID-19 on workers

Przygotowana przez VOX analiza omawia sytuację pracowników na brytyjskim i amerykańskim rynku pracy w obliczu pandemii koronawirusa. W badaniu wzięły udział 4003 osoby w USA i 3974 osoby w Wielkiej Brytanii. Ludzie już deklarują brak możliwości podjęcia pracy, zmniejszone wynagrodzenia, utratę pracy lub dotkliwe straty w zakresie dochodów. Pogorszenie jest szczególnie dotkliwe dla młodszych pracowników i tych, którzy

mają mniej pewne formy zatrudnienia, np. pracujących za pośrednictwem platform lub samozatrudnionych. Przykładowo w Wielkiej Brytanii 75% samozatrudnionych twierdzi, że w pierwszym tygodniu kwietnia zarobili mniej niż w typowym tygodniu pracy. Natomiast w przypadku pracowników zatrudnionych na etat liczba ta wynosi mniej niż 1/4. Spośród wszystkich respondentów badania, którzy mieli pracę cztery tygodnie wcześniej, 11,6% i 9,2% (odpowiednio w USA i Wielkiej Brytanii) odpowiedziało, że straciło pracę z powodu COVID-19. W największym stopniu zwolnienia dotknęły pracowników o niskich rocznych dochodach. W Wielkiej Brytanii 16% respondentów o dochodach poniżej 10 tys. funtów twierdzi, że straciło pracę z powodu COVID-19 w porównaniu do 5% pracowników o wyższych dochodach.

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

Who are the workers already impacted by the COVID-19 recession?

Raport przygotowany przez Brookings prezentuje dane z USA dotyczące sytuacji w sektorach po pierwszej fali zachorowań na koronawirusa. Jak wskazują autorzy, ponad 37 mln Amerykanów (23% ogółu zatrudnionych w USA) pracuje w branżach, na które COVID-19 ma bezpośredni wpływ i musiały szybko odpowiedzieć na pandemię (np. przez zamknięcie). Należą do nich: handel detaliczny, transport pasażerski, sztuka i rozrywka, hotele, restauracje i bary oraz szereg innych usług osobistych, które z reguły zatrudniają ludzi gorzej wykształconych, młodych, w niepełnym wymiarze godzin lub sezonowo. W całym kraju 22% wszystkich pracowników, na których pracę wpłynęła pandemia to osoby w wieku 18-24 lata.

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

How to rebuild and reimagine jobs amid the coronavirus crisis

Opracowanie przygotowane przez McKinsey prezentuje rekomendacje działań, jakie poszczególne rządy i liderzy sektora publicznego, prywatnego i społecznego powinni podjąć w celu opanowania szybko rozwijającego się kryzysu zatrudnienia i pracy. Dwie główne proponowane strategie to: (1) stworzenie szczegółowego obrazu, kto potrzebuje pomocy w utrzymaniu pracy lub znalezieniu nowej. Poszczególne kraje powinny przygotować ocenę, które miejsca pracy są zagrożone, a gdzie istnieje zapotrzebowanie na pracowników. Analiza ta powinna dostarczyć informacji w podziale na sektory, zawody i sytuację społeczno-demograficzną pracowników. Szczególną uwagę należy zwrócić na małe i średnie przedsiębiorstwa oraz skoncentrować się na pracownikach najbardziej zagrożonych, w tym zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych; (2) Należy tworzyć międzysektorowe rozwiązania, aby pomóc najbardziej poszkodowanym grupom. Rządy, przygotowując się do ponownego otwarcia rynków powinny postawić na maksymalizację zatrudnienia. Rządy i przedsiębiorstwa muszą stworzyć nowe mechanizmy przekwalifikowania się i podnoszenia kwalifikacji.

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