

**ANALIZA DANYCH DOTYCZĄCYCH RYNKU PRACY,
A W SZCZEGÓLNOŚCI W ZAKRESIE RELACJI
PRACODAWCA-PRACOWNIK/OSOBA BEZROBOTNA/UCZEŃ.**

Niniejsza analiza została przeprowadzona na potrzeby realizacji projektu pn.
Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce
(nr POWR.02.20.00-IP.03.-00-001/19)
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego,
Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Osi Priorytetowej
II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji,
Działania 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia
do potrzeb rynku pracy dla którego Instytucją Pośredniczącą jest Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Celem głównym projektu jest budowanie potencjału podmiotów kształtujących politykę
w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej,
w tym poprzez pakiety sektorowe i terytorialne na rzecz wdrażania reform na szczeblu
krajowym, regionalnym i lokalnym.

Lublin 2021

Spis Treści

| | |
|--|----|
| UWAGI WSTĘPNE..... | 3 |
| DANE OGÓLNE O RYNKU PRACY W POLSCE..... | 3 |
| RYNEK PRACY W POLSCE - CHARAKTERYSTYKA | 11 |
| EUROPEJSKI RYNEK PRACY..... | 32 |
| PODSUMOWANIE..... | 33 |
| BIBLIOGRAFIA | 35 |

UWAGI WSTĘPNE

Niniejsza analiza ma na celu zobrazować aktualną sytuację na rynku pracy na poziomie kraju i regionu (województwo lubelskie), ale także ustalić trendy aktualnie panujące w całej Europie. Celem jest przedstawienie ogólnej charakterystyki rynku pracy, teoretycznych prognoz na przyszłe lata oraz sformułowanie na tej podstawie odpowiednich wniosków.

Przedział czasowy jaki przyjęto do analizy to lata 2019 – 2021. Związane jest to z wybuchem pandemii COVID-19 na świecie (początek grudnia 2019 r. w Chinach), która to zmieniła diametralnie sytuacje na światowych rynkach pracy. Aby zobrazować stopień i zakres wpływu pandemii na badane zjawisko, w analizie odwołano się również do danych sprzed 2019 r.

Analizie poddano wszelkie powszechnie dostępne dane i informacje branżowe, przepisy prawa, dane statystyczne, publikacje urzędów statystycznych, agend rządowych, czy organizacji międzynarodowych. Źródła danych zostały poddane analizie pod kątem ich jakości i wiarygodności, tak aby dokument mógł stanowić wstęp do dalszych badań i działań.

DANE OGÓLNE O RYNKU PRACY W POLSCE

— Najważniejsze akty prawne – poziom krajowy :

- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100, z późn. zm.)*

| Akty wykonawcze do ustawy | | |
|---------------------------|---|-------------------------|
| Podstawa prawna aktu | Przedmiot regulacji | Miejsce ogłoszenia aktu |
| art. 4 ust. 2 | W sprawie systemów teleinformatycznych stosowanych w publicznych służbach zatrudnienia | Dz.U.11.130.754 |
| art. 12 ust. 8 | Refundowanie ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom | Dz.U.20.1581 |
| art. 16 | Szczegółowe zadania i organizacja Ochotniczych Hufców Pracy | Dz.U.11.155.920 |
| art. 17 | Sposób organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych | Dz.U.04.262.2604 |

| Akty wykonawcze do ustawy | | |
|---------------------------|--|-------------------------|
| Podstawa prawna aktu | Przedmiot regulacji | Miejsce ogłoszenia aktu |
| art. 19k | Agencje zatrudnienia | Dz.U.17.1064 |
| art. 20 ust. 9 | Rejestr instytucji szkoleniowych | Dz.U.14.781 |
| art. 23 ust. 13 | W sprawie rad rynku pracy | Dz.U.14.630 |
| art. 33 ust. 5 | Rejestracja bezrobotnych i poszukujących pracy | Dz.U.20.667 |
| art. 35 ust. 5 | W sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy | Dz.U.14.667 |
| art. 36 ust. 8 | Klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakres jej stosowania | Dz.U.18.227 |
| art. 36e ust. 4 | W sprawie wzoru wniosku o akredytację do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES | Dz.U.19.876 |
| art. 46 ust. 6 | Dokonywanie z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawanie środków na podjęcie działalności gospodarczej | Dz.U.17.1380 |
| art. 46 ust. 6a | Przyznawanie środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych, utworzenie stanowiska pracy oraz na finansowanie kosztów wynagrodzenia skierowanej osoby w spółdzielni socjalnej | Dz.U.18.1859 |
| art. 53m | Rozporządzenie ministra pracy w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych | Dz.U.2014.497 |
| art. 53 ust. 9 | Szczegółowe warunki odbywania stażu przez bezrobotnych | Dz.U.09.142.1160 |
| art. 60 | Organizowanie prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowa refundacja kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne | Dz.U.2014.864 |
| art. 66b | W sprawie programów specjalnych | Dz.U.14.638 |
| art. 66l ust. 8 | Wysokość kwot premii i kosztów przejazdu | M.P.20.466 |
| art. 69b ust. 7 | W sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego | Dz.U.18.117 |
| art. 71 ust. 8 | Opłacanie składek na Fundusz Pracy przez osoby podejmujące zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawcy | Dz.U.06.203.1500 |

| Akty wykonawcze do ustawy | | |
|---------------------------|--|--|
| Podstawa prawna aktu | Przedmiot regulacji | Miejsce ogłoszenia aktu |
| | zagranicznego | |
| art. 72 ust. 8 | Wysokość zasiłku dla bezrobotnych | M.P.20.467 |
| art. 73a ust. 6 | W sprawie organizowania prac społecznie użytecznych | Dz.U.17.2447 |
| art. 82 | Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 25 września 2015 r. w sprawie przeciętnej stopy bezrobocia w kraju oraz na obszarze powiatów | M.P.15.913 |
| art. 83 | Szczegółowy tryb przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego | Dz.U.14.1189 |
| art. 90 ust. 1 | W sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń | Dz.U.17.2345 |
| art. 90 ust. 4 | W sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę | Dz.U.18.2273 |
| art. 90 ust. 5 | W sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców | Dz.U.15.97 Dz.U.17.2347 Dz.U.18.1264 |
| art. 90 ust. 9 | W sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca | Dz.U.17.2348 |
| art. 90 ust. 10 | W sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi | Dz.U.17.2349 |
| art. 90a ust. 3 | W sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi | Dz.U.17.2350 |
| art. 100 ust. 2 | W sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy | Dz.U.14.640 |
| art. 108 ust. 3 | W sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy | Dz.U.11.221.1317 Dz.U.2015.261 |
| art. 109 ust. 71 | W sprawie trybu przyznawania samorządom powiatów środków Funduszu Pracy na finansowanie kosztów nagród specjalnych oraz | Dz.U.18.666 |

| Akty wykonawcze do ustawy | | |
|---------------------------|---|-------------------------|
| Podstawa prawna aktu | Przedmiot regulacji | Miejsce ogłoszenia aktu |
| | składek na ubezpieczenia społeczne od nagród specjalnych | |
| art. 109 ust. 11 | Algorytm ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie | Dz.U.14.1294 |

- *Ustawa z dnia 19 czerwca 2009 r. o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę (Dz.U.09.115.964)*

| Akty wykonawcze do ustawy | | |
|---------------------------|--|-------------------------|
| Podstawa prawna aktu | Przedmiot regulacji | Miejsce ogłoszenia aktu |
| rt. 6 ust. 6 | Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru wniosku o przyznanie pomocy państwa w spłacie kredytu mieszkaniowego oraz wzoru oświadczenia instytucji kredytującej | Dz.U.09.123.1023 |

- *ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 842 oraz z 2018 r. poz. 650)*

| Akty wykonawcze do ustawy | | |
|---------------------------|--|-------------------------|
| Podstawa prawna aktu | Przedmiot regulacji | Miejsce ogłoszenia aktu |
| art. 17 | Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy | Dz.U.17.1854 |
| art. 24 | Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dofinansowania kosztów szkolenia pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy | Dz.U.15.168 |

- *ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 15634)*
- *ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.)*

— Instytucje rynku pracy :

Instytucje rynku pracy realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do:

- *pełnego i produktywnego zatrudnienia;*
- *rozwoju zasobów ludzkich;*
- *osiągnięcia wysokiej jakości pracy;*
- *wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;*
- *zwiększenia mobilności na rynku pracy.*

Instytucje rynku pracy to:

1. Publiczne służby zatrudnienia - tworzą je organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.
2. Ochotnicze Hufce Pracy - są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia.
3. Agencje zatrudnienia - są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.
4. Instytucje szkoleniowe – są to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.
5. Instytucje dialogu społecznego na rynku pracy - są to : związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe - jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.
6. Instytucje partnerstwa lokalnego - są to grupy instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.

Inne podmioty wspierające działania instytucji rynku pracy to m.in. gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy.

— **Najważniejsze akty prawne – poziom Unii Europejskiej :**

- Strategia „Europa 2020” to dokument na rzecz wzrostu społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej (UE) do roku 2020. Za proces koordynacji strategii w Polsce odpowiada Minister Rozwoju, Pracy i Technologii. W tym zakresie wspiera go Międzyresortowy Zespół do spraw Strategii „Europa 2020”. Strategia podkreśla potrzebę wspólnego działania państw UE na rzecz wychodzenia z kryzysu, wprowadzania reform związanych z globalizacją, starzeniem się społeczeństw i rosnącą potrzebą racjonalnego wykorzystania zasobów. W celu realizacji tych założeń zaproponowano następujące priorytety:

- *wzrost inteligentny (ang. smart growth), czyli rozwój oparty na wiedzy i innowacjach,*
- *wzrost zrównoważony (ang. sustainable growth), czyli transformacja w kierunku gospodarki konkurencyjnej, niskoemisyjnej i efektywnie korzystającej z zasobów,*
- *wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu (ang. inclusive growth), czyli wspieranie gospodarki z wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną.*

Cele strategii :

- *Zatrudnienie na poziomie 75 proc. wśród osób w wieku 20-64.*
- *Badania i rozwój - 3 proc. PKB UE przeznaczone na inwestycje w badania i rozwój.*
- *Energia i klimat - spadek emisji gazów cieplarnianych o 20 proc. w stosunku do poziomu z 1990 roku, 20 proc. energii pochodzi ze źródeł odnawialnych, wzrost efektywności energetycznej o 20 proc.*
- *Edukacja - poniżej 10 proc. uczniów kończy przedwcześnie edukację, co najmniej 40 proc. osób w wieku 30-34 ma wyższe wykształcenie.*
- *Walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym - spadek liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 mln.*

W celu skutecznej realizacji nowej strategii:



- *wzmocniono system koordynacji polityki makroekonomicznej i zarządzania procesem wdrażania reform strukturalnych w UE,*
 - *przyjęto Zintegrowane wytyczne na rzecz wzrostu i zatrudnienia (zrewidowane następnie w 2015 r.),*
 - *ustanowiono Semestr Europejski, czyli cykl koordynacji polityk gospodarczych.*
- Krajowe Programy Reform (KPR) to główne narzędzie służące realizacji strategii „Europa 2020” na szczeblu państw UE. Zgodnie z założeniami Semestru Europejskiego, KPR są co roku aktualizowane i w kwietniu przekazywane do Komisji Europejskiej (KE) razem z aktualizacją Programów Stabilności lub Programów Konwergencji. W KPR państwa członkowskie przedstawiają m.in.:
 - *średniookresowy scenariusz makroekonomiczny,*
 - *działania będące odpowiedzią na wyzwania zawarte w Sprawozdaniu krajowym,*
 - *działania planowane na rzecz realizacji celów strategii „Europa 2020” i zaleceń Rady UE,*
 - *przykłady programów inwestycyjnych wspierających transformację w kierunku niskoemisyjnej gospodarki,*
 - *powiązanie z SDG.*

W związku z wybuchem pandemii COVID-19 w KPR 2020/2021 uwzględniono również, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, działania Polski mające na celu bezpośrednią walkę z pandemią COVID-19 i przeciwdziałanie rozszerzającym się jej skutkom ekonomicznym, zawartych w ustawach składających się na Tarczę Antykryzysową.

W pierwszej publikacji KPR określono cele krajowe strategii „Europa 2020”, które powinny zostać osiągnięte do 2020 r. Polska, w zakresie pięciu wiodących celów strategii, zadeklarowała osiągnięcie następujących wartości :

- *zatrudnienie osób w wieku 20-64 na poziomie 71 proc.,*
- *poziom nakładów na badania i rozwój (B+R) w wysokości 1,7 proc. PKB,*
- *spadek zużycia energii pierwotnej do poziomu ok. 96 Mtoe,*
- *spadek do 4,5 proc. odsetka osób wcześniej porzucających naukę,*
- *wzrost do 45 proc. odsetka osób w wieku 30-34 posiadających wyższe wykształcenie,*

— spadek o 1,5 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Najnowsza aktualizacja KPR (2020/2021) - Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii "Europa 2020" została przyjęta przez Radę Ministrów 28 kwietnia 2020 r.

— **Najnowsze dane statystyczne dotyczące sytuacji na polskim rynku pracy (stan na IV/2021)**

- *Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2021 r. wyniosła 6,3%, tj. mniej o 0,1 p.p. niż w miesiącu poprzedzającym. Wartość wskaźnika spadła w 13 z 16 województw – najwyższą odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,1%), podkarpackim (9,0%), kujawsko-pomorskim (8,8%), najniższą – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (5,0%) i mazowieckim (5,2%).*
- *Ze wstępnych danych MRPiT wynika, że w końcu kwietnia 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1 053,3 tys. bezrobotnych (o 25,1 tys. mniej niż miesiąc wcześniej – czyli o 2,3 %).*
- *W kwietniu 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 107,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 10,5 tys. ofert (o 8,9%) mniej niż w marcu 2021 r. Jednak w porównaniu ze stanem z kwietnia 2020 r. liczba zgłoszonych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej wzrosła o 49,2 tys. (84,4%).*
- *Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2021 r. wyniosło 6316,9 tys. osób i pozostało na poziomie zbliżonym do notowanego miesiąc wcześniej (spadek o 0,2%). Rok do roku było wyższe o 0,9%.*
- *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2021 r. wyniosło 5805,72 zł. W porównaniu z marcem 2021 r. spadło o 2,1%. W porównaniu natomiast z kwietniem 2020 r. – wzrosło o 9,9 %.*
- *W marcu br. roku Polska trzeci miesiąc z rzędu była krajem o najniższej w Unii Europejskiej stopie bezrobocia liczonej według definicji przyjętej przez Eurostat. W marcu br., podobnie jak w styczniu i lutym br., tzw. zharmonizowana miesięczna stopa bezrobocia wyrównana sezonowo wyniosła w Polsce 3,1%, podczas, gdy w UE(27) wyniosła 7,3%, a w strefie euro - 8,1%.*

RYNEK PRACY W POLSCE - CHARAKTERYSTYKA

Rynek pracy przez ostatnie dekady bardzo mocno ewaluował, diametralnie zmieniało się jego postrzeganie na przestrzeni czasu. Raz mieliśmy do czynienia z „rynkiem pracy pracownika”, innym razem z „rynkiem pracy pracodawcy”. Jak w każdym „rynku” mamy do czynienia z procesem wymiany jednego dobra na dobro inne. A dobrem tym jest w naszym przypadku praca do wykonania – z jednej strony, z drugiej natomiast wynagrodzenie za jej wykonanie. Taka transakcja odbywa się między pracodawcami, będącymi nabywcami, którzy reprezentują popyt na pracę i oferują miejsca zatrudnienia, a pracownikami będącymi sprzedawcami, którzy proponując swoje usługi, decydują o podaży pracy. Jak każdy rynek, tak i ten ma wytyczone cele. Za najważniejszy uznaje się dążenie do równowagi między popytem na pracę a podażą pracy. I równowagę tę osiąga odpowiednio, alokując i relokując dostępne zasoby ludzkie, czyli pracowników i współpracowników, tak by w pełni zaspokoić potrzeby kadrowe pracodawców. I właśnie realizacja tego celu warunkuje, czy obecny rynek pracy możemy nazwać rynkiem „pracownika” czy „pracodawcy”.

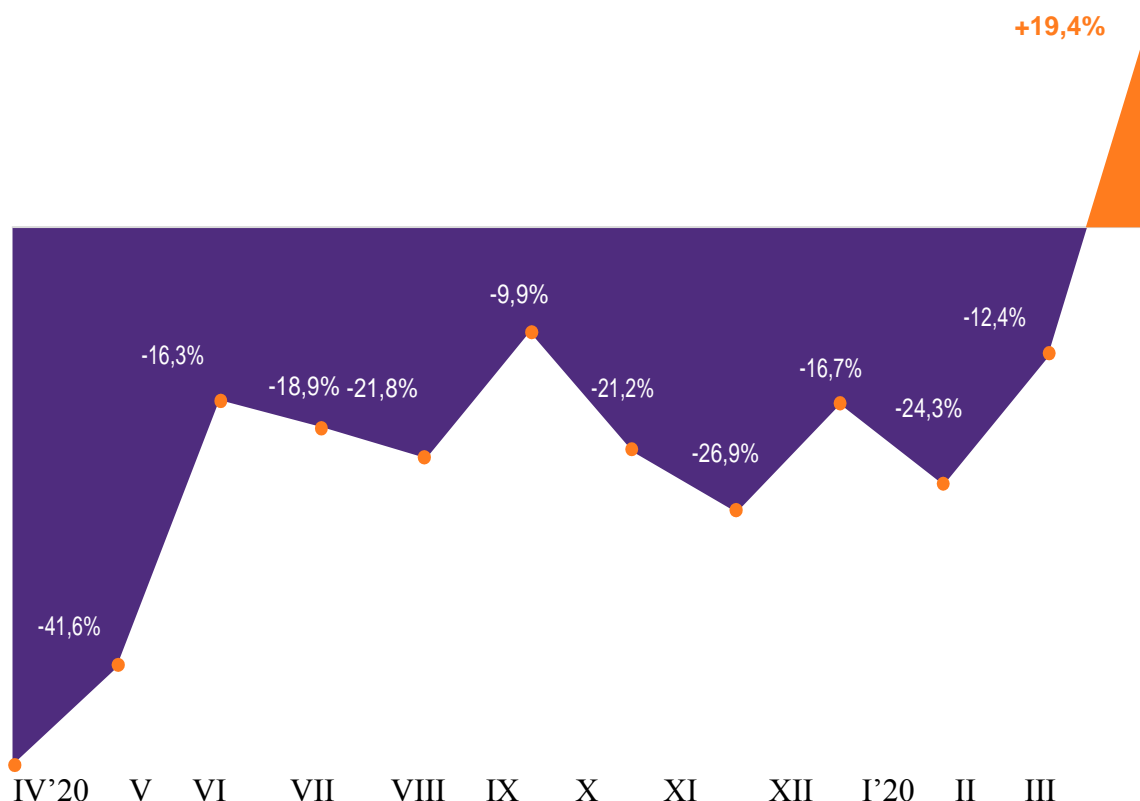
Jeśli ofert pracy na rynku jest więcej niż osób nimi zainteresowanych – wówczas mówimy o „rynku pracownika”, który w tej sytuacji ma silną pozycję negocjacyjną. Takim przykładem może być branża IT, którą od lat trudno nasycić. Natomiast jeśli ofert pracy jest mało, a osób chętnych na pracę wiele, mówimy o „rynku pracodawcy”. I z takim mamy do czynienia obecnie. Epidemia spowodowała wzrost podaży na rynku pracy, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby nowych ofert, w porównaniu do analogicznego okresu w latach poprzednich.

Polski rynek pracy został mocno poturbowany przez pandemię koronawirusa. Nagły lockdown gospodarki w pierwszej, wiosennej fali sprawił, że polscy pracodawcy – zwłaszcza z sektora usług – zaczęli masowo mrozić procesy rekrutacyjne. W kwietniu 2020 roku liczba nowych ofert pracy publikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych spadła o ponad 50 proc. w stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku (2019). Od tego czasu sytuacja wyraźnie się poprawiła. W okresie od czerwca 2020 do stycznia 2021 roku liczba ofert pracy utrzymywała się na poziomie około 20 proc. niższym niż w roku poprzednim, a we wrześniu spadek zmniejszył się nawet do 10 proc. Marzec 2021 roku był pierwszym miesiącem od początku pandemii, w którym dynamika rok do roku osiągnęła dodatni wynik. W miesiącu tym pracodawcy w Polsce opublikowali na 50 największych

portalach rekrutacyjnych aż 276,8 tys., czyli o 19,4 proc. więcej niż marcu zeszłego roku i o 18 proc. więcej niż w lutym 2021 roku. Ostatnio tak wysoki wynik liczby ofert pracy odnotowano w styczniu 2020 roku.

Wykres 1.

Wzrost/spadek liczby nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w porównaniu z analogicznym miesiącem roku poprzedniego w okresie kwiecień 2020 r. – marzec 2021 r.

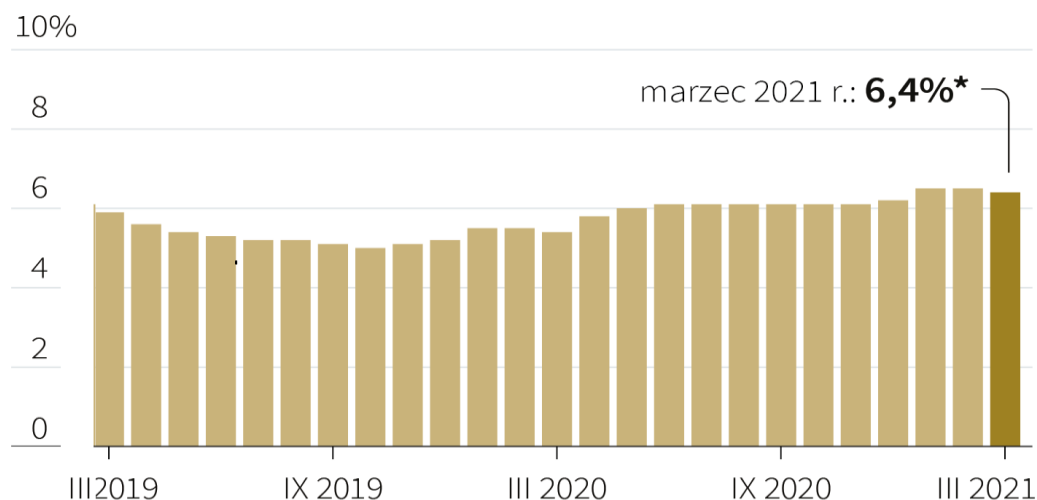


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS i MRPiT.

Wydaje się, że sytuacja na rynku pracy – mimo trzeciej fali zakażeń – poprawia się. Dodatni wynik rok do roku prawdopodobnie nie wynika wyłącznie z tego, że dane porównywane są już z okresem pandemii, jednakże trzeba brać pod uwagę, że dodatni wynik dynamiki rocznej (wykres 1), może być jedynie efektem statystycznym. Dane za marzec 2021 roku zestawione są bowiem z danymi za marzec 2020 roku, a więc bazą odniesienia jest okres, w którym pandemia była już obecna w Polsce i miała ona na pewno realny wpływ na liczbę ofert pracy. Aby uniknąć tego efektu, dane z marca 2021 porównane zostały z danymi nie tylko z marca 2020 roku ale także z analogicznego okresu roku 2019 (wykres 2).

Wykres 2.

Wzrost/spadek liczby nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w porównaniu z analogicznym miesiącem roku poprzedniego w okresie marzec 2019 r. – marzec 2021 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS i MRPiT.

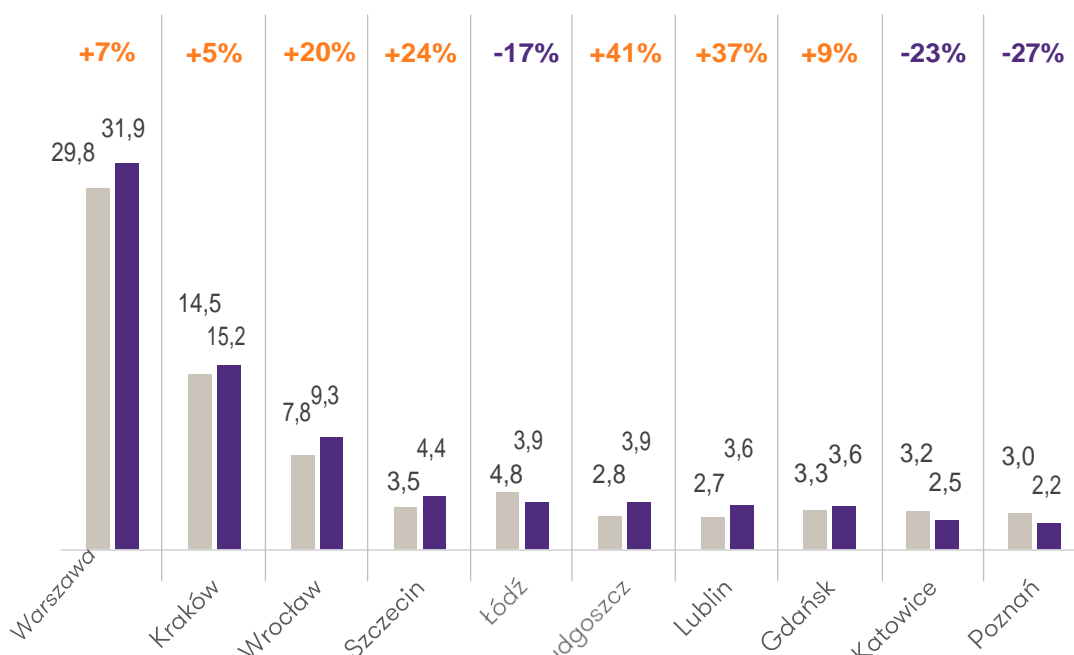
Powyższy wykres wskazuje, że pozytywny trend nie jest jedynie złudzeniem statystycznym ani efektem sytuacji pandemicznej ale ma faktyczne podstawy. Warto zwrócić uwagę, że już w lutym 2021 roku liczba ofert pracy rosła, tymczasem w 2020 roku w tym samym miesiącu liczba ta wyraźnie spadała, choć pandemia nie wydawała się wtedy w Polsce realnym zagrożeniem.

W większości dużych miast w marcu 2021 roku ofert pracy było wyraźnie więcej niż przed rokiem. Liderem spadków pozostaje Poznań. W naszym badaniu sprawdzamy również, jak z załamaniem rynku pracownika wywołanym koronawirusem radzą sobie poszczególne duże miasta w Polsce. Wśród 10 aglomeracji przez całą pandemię najgorzej sytuacja wygląda w Poznaniu – to tam notowane są największe spadki liczby ogłoszeń o pracę. W marcu 2021 roku pracodawcy opublikowali 2,2 tys. nowych ogłoszeń, czyli o 27 proc. mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Niewiele lepiej sytuacja wygląda w Katowicach (-23 proc.) i Łodzi (-17 proc.). Jednak w większości dużych miast aktywność rekrutacyjna pracodawców wygląda znacznie lepiej. W Bydgoszczy w marcu 2021 roku opublikowano 3,9 tys. nowych ogłoszeń, czyli aż o 41 proc. więcej niż przed rokiem. Świetnie radzi sobie też Lublin, gdzie pojawiło się 3,6 tys. ofert, czyli o 37 proc. więcej niż rok wcześniej. Warto zauważyć, że tak wysokie wzrosty w tych miastach nie wynikają z efektu wysokiej bazy. Przed rokiem, w pierwszej fali pandemii, miasta te nie odnotowywały ponadstandardowych, wyższych niż w innych dużych miastach, spadków.¹

¹ *Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP 2021 r.*

Wykres 3.

Liczba nowych ofert pracy w wybranych miastach w marcu 2021 roku (w tys.) i zmiana w stosunku do marca 2020 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRPiT**.

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu br.² ukształtowało się na poziomie 6316,9 tys. i było o 0,9% wyższe niż przed rokiem (wobec spadku o 1,3% w marcu br. oraz o 2,1% w kwietniu ub. roku). Wzrost zatrudnienia, utrzymujący się nieprzerwanie od kilku lat, notowano w informacji i komunikacji (o 3,6%) oraz dostawie wody; gospodarowaniu ściekami i odpadami; rekultywacji (o 2,0%). Zwiększyło się także zatrudnienie w administrowaniu i działalności wspierającej (o 2,2% wobec spadku o 7,0% przed rokiem) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (o 2,0% wobec wzrostu o 0,9% rok wcześniej). Po raz pierwszy od lutego ub. roku wzrosło również zatrudnienie w największych sekcjach, tj. przetwórstwie przemysłowym oraz handlu; naprawie pojazdów samochodowych (po 1,2%). Niewielki wzrost notowano ponadto w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 0,2%). Nadal niższe niż przed rokiem było zatrudnienie w obsłudze rynku nieruchomości (o 3,5%), zakwaterowaniu i gastronomii (o 3,3%), wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 2,3%), górnictwie i wydobywaniu (o 2,0%) oraz budownictwie (o 0,4%).

² Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.

Spośród działów o największym udziale w zatrudnieniu najbardziej wzrosło w skali roku zatrudnienie w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją mebli (o 5,8% wobec spadku o 6,2% przed rokiem) oraz produkcją wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (o 5,3% wobec spadku odpowiednio o 3,4%). Po niewielkich wzrostach obserwowanych w marcu br., zatrudnienie zwiększyło się ponadto w produkcji wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 3,7%) oraz produkcji urządzeń elektrycznych (o 3,3%). Podobnie jak w poprzednich miesiącach, wyższe niż przed rokiem było zatrudnienie w transporcie lądowym i rurociągowym (o 2,9%) oraz magazynowaniu i działalności usługowej wspomagającej transport (o 2,4%). Zwiększyło się również zatrudnienie m.in. w produkcji wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych, handlu detalicznym, budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz handlu hurtowym (w granicach 1,6%–1,1%). Utrzymał się, obserwowany od początku ub. roku, spadek przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w wydobywaniu węgla kamiennego i węgla brunatnego (o 2,4%), budowie budynków (o 2,0%) oraz produkcji maszyn i urządzeń (o 0,6%). W czwartym miesiącu z rzędu nieznacznie niższe niż rok wcześniej było także zatrudnienie w robotach budowlanych specjalistycznych (o 0,2%).

Stopa bezrobocia w województwach kształtowała się w granicach od 3,8% w wielkopolskim do 10,1% w warmińsko-mazurskim. W porównaniu z poprzednim miesiącem stopa bezrobocia obniżyła się we wszystkich województwach, w tym najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 0,4 p. proc.) oraz kujawsko-pomorskim (o 0,3 p. proc.); w pozostałych spadek oscylował w granicach 0,2–0,1 p. proc. W skali roku wskaźnik bezrobocia wzrósł w czternastu województwach, w tym w największym stopniu w pomorskim (o 1,0 p. proc.) oraz śląskim (o 0,8 p. proc.). W dwóch województwach – świętokrzyskim oraz warmińsko-mazurskim – stopa bezrobocia nie uległa zmianie.³

Wśród **bezrobotnych zarejestrowanych** w końcu kwietnia br. kobiety stanowiły 53,4%, tj. o 0,6 p. proc. mniej niż rok wcześniej. W porównaniu z kwietniem ub. roku obniżył się odsetek absolwentów oraz, nieznacznie, osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (przed rokiem notowano wzrost tego odsetka o 0,6 p. proc.). Wzrosły natomiast odsetki osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, nieposiadających kwalifikacji zawodowych oraz dotychczas niepracujących.

³ *Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.*

Udział większości kategorii **osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy** w liczbie zarejestrowanych ogółem był mniejszy niż przed rokiem. Obniżył się odsetek osób w wieku poniżej 30 roku życia, osób posiadających co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 roku życia, niepełnosprawnych, osób w wieku powyżej 50 roku życia oraz osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Zbliżony do notowanego rok wcześniej był odsetek osób posiadających dziecko niepełnosprawne w wieku do 18 roku życia. Wzrósł natomiast odsetek osób długotrwale bezrobotnych, którzy w kwietniu br. stanowili 51,4% bezrobotnych ogółem (wobec 46,1% przed rokiem).

— Wpływ pandemii COVID-19 na rynek pracy w Polsce.

Pandemia koronawirusa już od roku zmienia świat. Wirus i związane z nim zmiany dotyczące zarówno życia codziennego jak i zawodowego dotknęły wszystkich ludzi i znacząco wpłynęły na to, jak przedstawia się obecna sytuacja na rynku pracy. Aby lepiej zauważyć zmiany, jakie zaszły na rynku pracy w Polsce w ciągu ostatniego roku, warto odnieść się do statystyk oraz badań na temat sytuacji firm i pracowników w kraju w okresie sprzed pandemii.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w Polsce w ciągu ostatnich kilku lat poprzedzających rok wystąpienia pandemii COVID-19, systematycznie poprawiała się sytuacja na rynku pracy: zwiększała się populacja osób pracujących (do 2018 r. włącznie), zmniejszała zbiorowość bezrobotnych i jednocześnie malała w tym okresie także populacja osób w wieku 15 lat i więcej pozostających poza rynkiem pracy (biernych zawodowo). Poprawiała się więc relacja osób niepracujących do pracujących: w 2010 r. na 1000 osób pracujących przypadało 1001 osób bez pracy w wieku 15 lat i więcej, w 2014 r. wskaźnik ten wyniósł 953, a w 2019 r. – 840; (dane średnioroczne). W ostatnich latach (tj. do 2019 r.) wskaźnik zatrudnienia powoli zwiększał się (w 2018 i 2019 r. przekroczył 54 proc.), współczynnik aktywności zawodowej ustabilizował się wokół wartości 56 proc., zmniejszała się natomiast stopa bezrobocia, nawet pomimo i tak niskiego już natężenia, najniższego od początku transformacji systemowej (3,3 proc. w 2019 r.; dane średnioroczne) – podkreśla GUS. Według urzędu, pojawienie się w Polsce wirusa SARS-CoV-2, ogłoszenie stanu epidemii w marcu 2020 r. i jednocześnie podjęcie działań mających na celu ochronę zdrowia i życia obywateli poskutkowało zaburzeniem dotychczasowych trendów na rynku pracy, w tym wynikających z sezonowości polskiego rynku pracy.⁴

⁴ *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19 – GUS (2021)*

COVID-19 zaburzył trendy na rynku pracy. Według GUS, wprowadzane restrykcje związane z izolacją społeczną przejawiały się też w ogólnym zamykaniu/ograniczaniu działalności poszczególnych branż, co z kolei miało wpływ na inne sektory gospodarki, tworzące sieć naczyń połączonych. Jednocześnie interwencja państwa w postaci uchwalenia szeregu specustaw tworzących tzw. tarcze antykryzysowe umożliwiła wdrożenie rozwiązań mających na celu ochronę miejsc pracy i dochodów ludności (m.in. możliwość korzystania z tzw. przestojów ekonomicznych, ale też wsparcie dla pracowników w sytuacji m.in. zamykania szkół i przedszkoli poprzez wypłacanie dodatkowych zasiłków opiekuńczych). Wprowadzenie nowych przepisów dopuszczających pracę zdalną „zrewolucjonizowało” i zwiększyło możliwość wykonywania pracy na odległość (w tych segmentach gospodarki, gdzie to było możliwe). Analizując dane kwartalne z 2020 r. w porównaniu z analogicznymi okresami rok wcześniej, zauważyć można, że z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy, „efekt pandemii COVID–19” był zauważalny zarówno w populacji kobiet, jak i mężczyzn, chociaż zmiany te miały nieco inny przebieg. W poszczególnych kwartałach większe różnice r/r dotyczyły aktywności ekonomicznej kobiet, co miało też związek ze zwiększaniem lub zmniejszaniem ograniczeniami dotyczącymi dostępności do instytucji opieki nad dzieckiem, a także nauką zdalną lub powrotem dzieci do szkół w trybie tradycyjnym.⁵

Pandemia uderzyła w młodych. Dane GUS pokazują, że pandemia COVID–19 wpłynęła negatywnie przede wszystkim na sytuację zawodową osób młodych, co widać na mniejszej niż rok wcześniej liczbie pracujących i niższych wskaźnikach zatrudnienia, jak też większej zbiorowości biernych zawodowo. W I kwartale 2020 r. w porównaniu z analogicznym okresem 2019 r. ubyło 124 tys. pracujących w wieku 15–34 lata (88 tys. mężczyzn i 35 tys. kobiet, tj. 3,0 proc. i 1,6 proc.). W kolejnych kwartałach zmiany r/r były wyraźniejsze, bowiem w II kwartale ubyło 329 tys. młodych pracujących (155 tys. mężczyzn i 173 tys. kobiet, tj. 5,3 proc. i 7,7 proc.), w III kwartale zmniejszenie tej zbiorowości r/r wyniosło 356 tys. (176 tys. mężczyzn i 180 tys. kobiet, tj. 5,9 proc. i 8,0 proc.), a w IV kwartale populacja ta zmalała r/r o 329 tys. (176 tys. mężczyzn i 152 tys. kobiet, tj. o 6,0 proc. i 6,9 proc.). Głębsze zmiany in minus dotyczyły zbiorowości osób w wieku 15–24 lata. W pozostałych subpopulacjach pracujących, wyróżnionych ze względu na wiek, zaobserwowano przyrosty liczebności r/r (w wielkościach względnych największe zmiany dotyczyły ludności w wieku

⁵ Tamże.

65 lat i więcej, jest to jednak najmniejsza liczebnie zbiorowość).⁶

Z opracowania GUS wynika, że wpływ pandemii COVID-19 na sytuację zawodową ludności widać już w końcówce I kwartału 2020 r. Dotyczyło to przede wszystkim zmian w strukturze populacji pracujących. W dwóch ostatnich tygodniach marca nastąpił m.in. znaczący wzrost odsetka pracujących, którzy czasowo nie wykonywali swojej pracy. Co piąta osoba posiadająca pracę nie wykonywała jej przez co najmniej tydzień (19,0 proc.; podczas gdy w całym I kwartale 2020 r. odsetek ten wyniósł 8,1 proc.; dla porównania – 5,2 proc. w I kwartale 2019 r.). Dla prawie 14 proc. posiadających pracę, czasowe jej niewykonywanie związane było bezpośrednio z sytuacją epidemiczną. Najczęściej wymienianym powodem była przerwa w działalności zakładu pracy – w dwóch ostatnich tygodniach marca dotyczyło to 6,6 proc. ogółu pracujących (w całym I kwartale 2020 r. – 1,3 proc., w I kwartale 2019 r. – 0,2 proc.). W drugiej kolejności wskazywano na „inne przyczyny”, które swoim zakresem obejmowały m.in. opiekę nad dziećmi – tę grupę przyczyn wskazało 4,6 proc. pracujących (w całym I kwartale 2020 r. analogiczny odsetek wyniósł 0,9 proc., a w I kwartale 2019 r. – 0,1 proc.). W tym samym okresie zaobserwowano także znaczące zwiększenie populacji pracujących w niepełnym wymiarze czasu oraz gwałtowny przyrost zbiorowości osób wykonujących swoją pracę zawodową w domu. Odsetek pracujących, którzy zwykle wykonywali swoją pracę zawodową w domu ukształtował się na poziomie 14,2 proc. (w całym I kwartale 2020 r. wyniósł on 6,4 proc.; a rok wcześniej – 4,8 proc.), a zdecydowana większość (3/4) tej zbiorowości jako bezpośredni powód pracy w domu wskazała właśnie sytuację epidemiczną i związane z nią uwarunkowania. Powyższe zjawiska, nieobserwowane w takiej skali w poprzednich latach, a które można powiązać ze zmianami w organizacji pracy spowodowanymi pandemią COVID-19, były też charakterystyczne dla kolejnych kwartałów 2020 r. Różna tylko była ich intensywność. Największe zmiany w aktywności ekonomicznej ludności, wynikające z uwarunkowań towarzyszących walce z pandemią COVID-19, miały miejsce w II kwartale 2020 r. W tym okresie populacja pracujących, licząca 16274 tys., zmniejszyła się wobec II kwartału 2019 r. o 210 tys., tj. o 1,3 proc., a w porównaniu z I kwartałem 2020 r. – o 151 tys., tj. o 0,9 proc. (dla porównania: liczba pracujących w II kwartale 2019 r. względem II kwartału 2018 r. co prawda także uległa ograniczeniu, ale spadek był mniejszy (o 81 tys., tj. o 0,5 proc.); natomiast pomiędzy I a II kwartałem w latach poprzedzających pandemię kierunek zmian był odmienny niż w 2020 r. (w 2018 r.

⁶ *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19 – GUS (2021)*

zanotowano wzrost o 221 tys. osób, a w 2019 r. - o 210 tys.). III kwartał 2020 r. – z tamtej perspektywy – wydawał się być dającym nadzieję na zakończenie pandemii, stąd poluzowanie restrykcji. Widać to też w danych statystycznych. Liczba pracujących uległa niewielkiemu zwiększeniu względem II kwartału 2020 r., a jednocześnie obniżyły się odsetki osób niewykonyjących pracy z powodu przestojów ekonomicznych, ale także chorób pracowników oraz tzw. „innych przyczyn”, w ramach których mieści się opieka nad dziećmi. W IV kwartale 2020 r. ponownie zastrzono restrykcje związane z przeciwdziałaniem wzrostowi zachorowań na COVID–19, w tym m.in. ponownie zamknięto szkoły, zwiększono ograniczenia w działalności gastronomii, zbiorowego zakwaterowania, obiektów handlowych typu galerie. Mimo tego liczba osób posiadających pracę wyniosła 16555 tys. osób i w porównaniu zarówno z poprzednim kwartałem, jak i analogicznym okresem rok wcześniej, zaobserwowano jej wzrost (odpowiednio: o 43 tys., tj. o 0,3 proc. oraz o 88 tys., tj. o 0,5 proc.). Liczba osób posiadających pracę, ale jej niewykonyjących przez co najmniej tydzień w omawianym kwartale wyniosła 1211 tys. (7,3 proc. ogółu pracujących). W ramach tej zbiorowości nieco częściej niż co czwarta osoba (323 tys., tj. 26,7 proc.) wskazała, że miało to bezpośredni związek z pandemią COVID–19. Populacja osób, które formalnie miały nadal status pracującego, ale nie wykonywały pracy z powodu przerwy w działalności zakładu pracy w IV kwartale 2020 liczyła 121 tys. (w tym dla 100 tys. przerwa ta związana była bezpośrednio z pandemią COVID–19) i stanowiła dwukrotność zaobserwowanej w poprzednim kwartale. Populacja osób pracujących krócej niż zwykle w pracy głównej z przyczyn związanych z zakładem pracy liczyła 93 tys. osób i nieznacznie zmniejszyła się w stosunku do poprzedniego kwartału, natomiast była istotnie większa w odniesieniu do sytuacji rok wcześniej (w IV kwartale 2019 r. populacja ta liczyła 21 tys. osób). Aż 80 tys. osób z nich (tj. 86,0 proc.) wskazało, że sytuacja ta miała bezpośredni związek z pandemią COVID–19.⁷ Pandemia zmieniła również oczekiwania zarówno pracodawców jak i samych pracowników, w tym ludzi młodych, zaczynających dopiero swoją karierę zawodową. Jeszcze w 2019 roku, pracodawcy kładli szczególny nacisk na kompetencje miękkie potencjalnych pracowników takie jak:

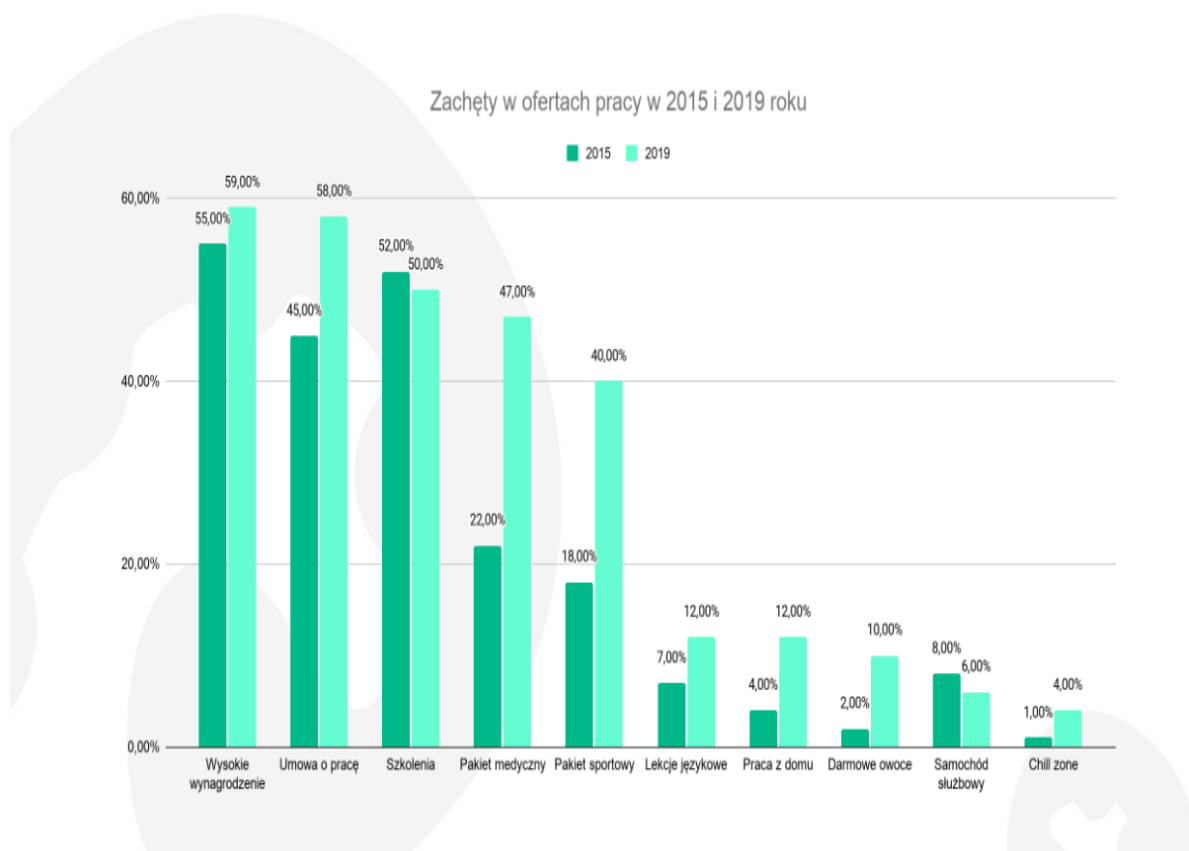
- *pokojowe rozwiązywanie konfliktów (bez eskalowania negatywnych emocji),*
- *życzliwość w kontaktach z innymi,*
- *wysoka kultura osobista,*
- *umiejętność wykonywania poleceń zgodnie ze wskazówkami,*

⁷ Portal prawo.pl - 2021

— asertywność.

Oznacza to, że oprócz umiejętności praktycznych, niezbędnych do wykonywania powierzonych zadań, dla przyszłych pracodawców liczyło się to, jak pracownik potrafi poradzić sobie w najróżniejszych sytuacjach społecznych.⁸ Jednocześnie zauważyć można było tendencję spadkową w związku z ogólnymi wymaganiami pracodawców. Podczas gdy coraz trudniej było znaleźć odpowiedniego specjalistę, firmy były zmuszone obniżyć próg wymagań, zwiększając jednocześnie atrakcyjności ofert pracy. Oznacza to, że w ciągu ostatnich lat warunki oferowane przez przedsiębiorstwa polepszały się.⁹ Najczęściej stosowane zachęty dla pracowników, w okresie przed pandemią, przedstawia poniższa grafika.

Rys. 1



Źródło : Raport rynku pracy 2020/2021 – realia na rynku pracy przed i w trakcie pandemii wirusa Covid-19 - Calamari

⁸ Raport - Rynek Pracy XII 2019 – PARP XII.2019 r.

⁹ Grant Thornton – Rynek pracy pod lupą z końca 2019 roku

Trudna sytuacja na świecie w 2020 roku sprawiła, że podejście pracodawców znacznie się zmieniło. Zatrzymanie w firmie dotychczasowych pracowników stało się głównym celem przedsiębiorstw w 2020 roku, jednocześnie większość firm zdecydowała się na zmniejszenie pakietu benefitów pozapłacowych. Mimo że benefity to ważna część wynagrodzenia pracownika, to obcięcie dodatków pozapłacowych stało się w dobie pandemii koniecznością. Jak podaje badanie Prognozy przyszłości – Know how 2021¹⁰, najczęściej przedsiębiorcy rezygnowali z:

- finansowania wyjść integracyjnych (59%),
- kart sportowych (56%),
- dofinansowania szkoleń (38%),
- owoców w biurze (35%),
- elastycznego podejścia do czasu i miejsca pracy (24%),
- pakiet medyczny (18%),
- dojazd do pracy (15%),
- wsparcie psychologa (9%).

Najwięcej firm zrezygnowało z finansowania wyjść integracyjnych oraz karty sportowej, co w świetle lockdownu powodującego, że większość obiektów sportowych i gastronomicznych została zamknięta, było logiczną decyzją. Dziwi natomiast wysoki odsetek związany z rezygnacją z pakietu medycznego - aż 18% ankietowanych. Jeżeli chodzi o oczekiwania pracodawców, to przewidują oni, że w najbliższej przyszłości największe znaczenie będą miały takie umiejętności, jak:

- współpraca,
- odporność na stres,
- umiejętność zarządzania czasem,
- chęć ciągłego rozwoju,
- kreatywność,
- zdolności interpersonalne,
- empatia,
- zdolności adaptacyjne.

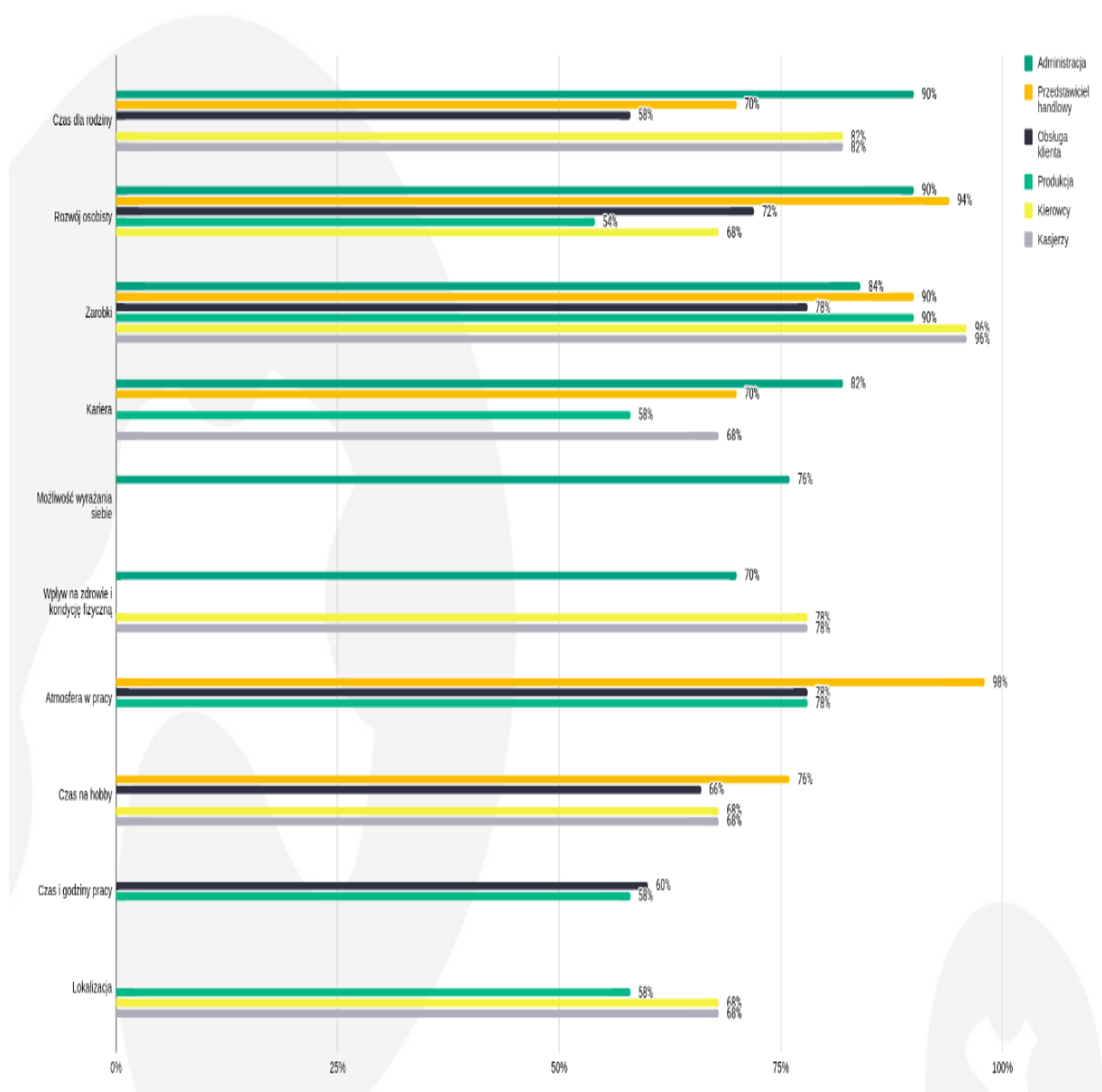
Jak więc widać wyraźnie, duży nacisk na umiejętności miękkie, radzenie sobie ze stresem i pokojowe rozwiązywanie problemów wciąż uznawane są za jedno z najważniejszych cech

¹⁰ Raport KNOW HOW 2021. Prognozy przyszłości – OLX 2021 r.

kandydata na pracownika. Pracodawcy zwracają również uwagę, że w niedalekiej przyszłości nacisk na work-time balance ponownie się zwiększy.

Oczekiwania pracowników w 2019 dobrze obrazuje Raport platformy OLX z 2019 r.¹¹ Zachowania kandydatów, podobnie jak pracodawców, zmieniały się wraz z kolejnymi etapami rozwoju pandemii. Ranking wartości, które w 2019 roku liczyły się najbardziej dla osób szukających nowej pracy, prezentują poniższe diagramy.

Rys. 2



Źródło : Raport rynku pracy 2020/2021 – realia na rynku pracy przed i w trakcie pandemii wirusa Covid-19 - Calamari

¹¹ Raport KNOW HOW 2019. Poznaj swojego pracownika – OLX 2019 r.

Czołowe miejsca w rankingu wartości, w przypadku poszczególnych grup pracowników, wyglądały przed pandemią następująco:

1. Administracja:

- *czas dla rodziny (90%),*
- *rozwój osobisty (90%),*
- *zarobki (84%),*
- *kariera (82%),*
- *możliwość wyrażania siebie (70%),*
- *wpływ na zdrowie i kondycję fizyczną (70%).*

2. Przedstawiciele handlowi

- *Atmosfera w pracy (98%),*
- *Zarobki (90%),*
- *Rozwój osobisty (94%),*
- *Czas na hobby (76%),*
- *Kariera (70%),*
- *Czas dla rodziny (70%),*

3. Obsługa klienta

- *Atmosfera w pracy (78%),*
- *Zarobki (78%),*
- *Rozwój osobisty (72%),*
- *Czas na hobby (66%),*
- *Czas pracy (60%),*
- *Czas dla rodziny (58%),*

4. Produkcja

- *Zarobki (90%),*
- *Atmosfera w pracy (78%),*
- *Godziny pracy (58%),*
- *Kariera (58%),*
- *Lokalizacja (58%),*
- *Rozwój osobisty (54%),*

5. Kierowcy

- *Zarobki (96%),*
- *Czas dla rodziny (82%),*

- *Wpływ na zdrowie (78%),*
- *Czas na hobby (68%),*
- *Lokalizacja (68%),*
- *Rozwój osobisty (68%),*

6. Kasjerzy

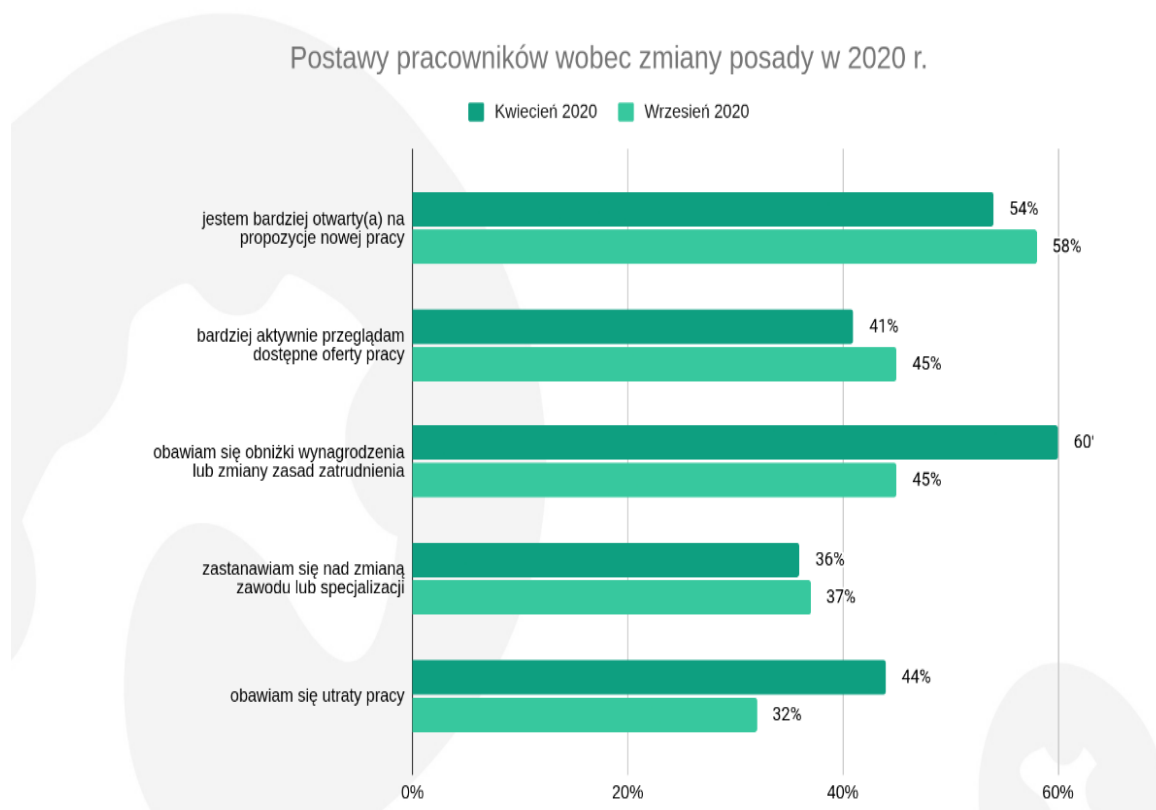
- *Zarobki (96%),*
- *Czas dla rodziny (82%),*
- *Wpływ na zdrowie (78%),*
- *Czas na hobby (68%),*
- *Kariera (68%),*
- *Czas na hobby (68%).*

To samo badanie pokazało również różnice w oczekiwaniach pomiędzy doświadczonymi oraz dopiero rozpoczynającymi karierę pracownikami. Pierwsza grupa oczekiwała od swojego przełożonego doskonałej znajomości swojego fachu. Ludzie chcieli pracować dla osób doświadczonych, od których mogli nabyć cenną wiedzę. Jednocześnie wyrażali potrzebę, by ich przełożony był otwarty na świeże spojrzenie podwładnych i korzystał z ich wiedzy oraz kompetencji. Dużą wartością było dla nich również otrzymywanie benefitów pozapłacowych oraz możliwość brania udziału w firmowych integracjach, szkoleniach oraz dopłaty do edukacji i dofinansowania do wczasów. Niedoświadczeni pracownicy stawiali przede wszystkim na to, że ich przełożeni unikają będą zaznaczania służbowej hierarchii na rzecz budowania nieformalnych relacji pomiędzy pracownikami będącymi na różnych poziomach struktury firmowej. Od lidera oczekiwali charyzmy oraz umiejętności przywódczych.

Nowe realia pandemiczne sprawiły, że pracownicy wielu branż poczuli się na swoich stanowiskach niepewnie. Wiązało się to z potrzebą zmiany sposobu myślenia, by dostosować się do nowych realiów. Z biegiem czasu wątpliwości związane ze stałością zatrudnienia i myślenie na temat przyszłości w nowej rzeczywistości postcovidowej nabrały kształtu. Jak pokazują wyniki badania przeprowadzonego przez Pracuj.pl¹² podeście pracowników w związku z przedłużającą się pandemią wyglądały następująco:

¹² Raport Pracuj.pl "Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy" – X/2020 r.

Rys. 3



Źródło: Raport Pracuj.pl "Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy" – X/2020

Niewielka różnica w zapotrzebowaniu na pracowników i liczbie ofert pracy oraz ustabilizowanie się sytuacji związanej z koronawirusem pomiędzy kolejnymi falami zarażeń sprawiły, że obawy o utratę pracy na przestrzeni kwiecień - wrzesień widocznie zmalały (12%). Obawa o obniżenie wynagrodzenia spadła o 15%, jednak wciąż pozostała na wysokim poziomie (45%). Spośród czynników, które w warunkach pandemii stały się dla pracowników na tyle atrakcyjne, że zachęcały do zmiany pracy, znalazły się:

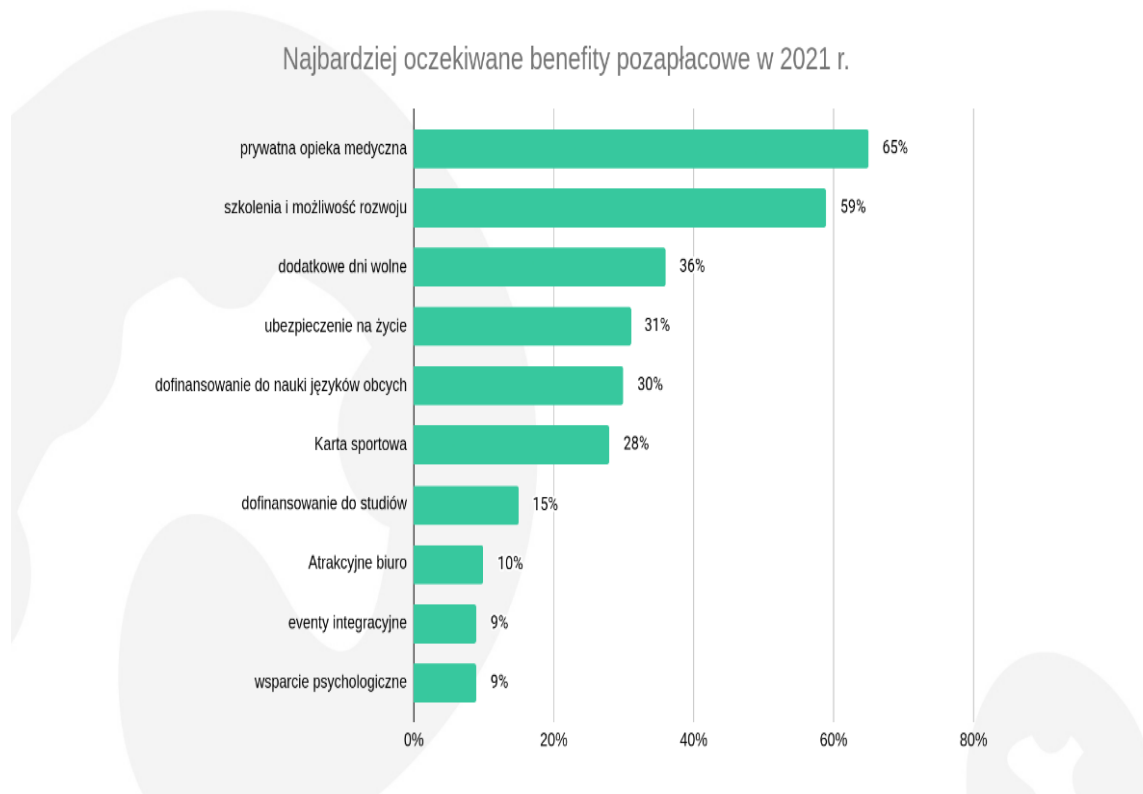
- wyższe wynagrodzenie (48%),
- możliwość rozwoju zawodowego (18%),
- ciekawy zakres obowiązków (7%).

Z kolei najważniejsze powody, dla których pracownicy zdecydowaliby się zostać w dotychczasowej firmie, to:

- podwyżkę wynagrodzenia (46%),
- stabilne zatrudnienie (18%),
- lepsze relacje z przełożonym (11%),
- dobrą atmosferę w zespole (11%),
- awans (11%).

Wśród benefitów wskazywanych przez pracowników za najbardziej oczekiwane w 2021 r., znalazły się:

Rys. 4



Źródło: Raport Pracuj.pl "Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy" – X/2020

Jedną z ciekawszych kwestii związanych z rynkiem pracy w 2020 roku stał się stosunek pracodawców oraz pracowników do pracy zdalnej. Oprócz zwiększonej liczby ogłoszeń dotyczących zatrudnienia 2021 r. przyniósł również zmiany w proponowanych formach pracy. Nie ulega wątpliwości, że przedsiębiorstwa za sprawą pandemii otworzyły się na home office. Taka forma działalności była dla wielu organizacji bezpiecznym wyborem, który pozwalał na zachowanie ciągłości pracy. Od marca do maja 2021 r. pojawiło się o 22% więcej ogłoszeń zapewniających możliwość pracy w formie niestacjonarnej. To pokazuje, że trend pracy zdalnej znalazł swoich entuzjastów i dołączył do kanonu nowych form pracy. Nie każda branża mogła sobie jednak pozwolić na taką modyfikację organizacji pracy w przedsiębiorstwie. Praca zdalna to zdecydowanie domena branż związanych z marketingiem, PR i mediami, telefoniczną obsługą klienta, księgowością oraz IT.

Pandemia przyczyniła się również do pogorszenia i tak złej sytuacji młodych osób na rynku pracy. Nieznaczny wzrost pensji wśród młodych nie zatrzymał negatywnych skutków pandemii koronawirusa. Według danych Eurostatu wzrosło bezrobocie wśród osób do 25. r. życia. Z danych GUS wynika, że wskaźnik zatrudnienia osób do 24. roku życia wyniósł 26,3%. Kryzys w największym stopniu uderzył w osoby młode, ponieważ to one najczęściej traciły pracę.¹³ Od 1 sierpnia 2019 r. młodzi Polacy zaczęli zarabiać więcej. W życie weszły bowiem przepisy wprowadzające zerowy PIT dla osób do 26. roku życia. Rozwiązanie to miało ułatwić młodym ludziom, którzy już przed pandemią byli w trudniejszej sytuacji, sprawne wejście na rynek pracy. Zmiana ta spowodowała, że wolne od podatku dochodowego stały się przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej, spółdzielczego stosunku pracy oraz umów zlecenia otrzymane przez podatnika do ukończenia przez niego 26. roku życia, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł (w 2019 r. kwoty 35 636,67 zł). Od 1 stycznia 2021 r. powyższe zwolnienie objęło również przychody z odbywania praktyki absolwenckiej oraz stażu uczniowskiego. Choć Polska od kilku lat może chwalić się jednym z najniższych poziomów bezrobocia w Europie, to sytuacja młodych ludzi wygląda jednak zupełnie inaczej. A pandemia jedynie ją pogorszyła. Zgodnie z danymi Eurostatu w naszym kraju stopa bezrobocia wśród osób do 25-ego roku życia urosła w ciągu pandemicznego roku z 9,6 proc. aż do 14,8 proc., czyli o 5,2 pkt. proc. Gorzej jest tylko w Hiszpanii i Estonii. Również dane GUS-u potwierdzają, że sytuacja młodych nie jest łatwa. Wskaźnik zatrudnienia w pierwszym kwartale 2021 r. wśród osób najmłodszych (w wieku 15-24 lata) wyniósł zaledwie 26,3 proc. Dla porównania wskaźnik zatrudnienia ogółem wyniósł 55 proc. W pozostałych grupach wiekowych kształtował się następująco: wśród osób w wieku 25-34 lata – 81,9 proc., 35-44 lata – 86 proc., 45-59/64 lata – 75,9 proc. oraz 60/65-89 lat – 8,5 proc. Wśród osób w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) wyniósł 75,4 proc. Spoglądając na dane Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz bilanse światowe, widać, że kryzys w największym stopniu uderzył w osoby młode, nie tylko w Polsce. To one najczęściej traciły pracę w wyniku kryzysu, a uderzenie tego kryzysu w rynek pracy jest czterokrotnie silniejsze niż kryzysu finansowego z 2008 i 2009 r. Większość młodych, którzy stracili pracę w wyniku pandemii, nie trafia do rejestru osób bezrobotnych. Ci młodzi ludzie wpadają w bierność zawodową, co ma fatalne skutki na przyszłość.

¹³ *BUSINESS INSIDER - 2021*

— Wpływ pandemii COVID-19 na rynek pracy w województwie lubelskim.

W pierwszym roku pandemii kondycja regionalnego rynku pracy była stosunkowo stabilna. W świetle danych dotyczących bezrobocia można ostrożnie przyjąć, że województwo lubelskie należy do regionów, które stosunkowo dobrze radzą sobie w globalnych sytuacjach kryzysowych. Zgodnie z danymi na koniec grudnia 2020 r. w województwie lubelskim w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 76 505 osób bezrobotnych. W odniesieniu do końca 2019 r. liczba ta była wyższa o 7 126 osób. Porównując natomiast liczbę osób bezrobotnych zarejestrowanych w lutym 2021 r. do ich liczby z marca 2020 r. możemy mówić o wzroście liczby zarejestrowanych o 7 813 osób.¹⁴ Na przestrzeni ostatnich kilku lat w naszym województwie, podobnie jak w skali kraju, obserwowany był trend sukcesywnie zmniejszającej się stopy bezrobocia. Wybuch epidemii COVID-19, a zwłaszcza wdrożenie obostrzeń sanitarnych znalazło odzwierciedlenie już w kwietniowych wskaźnikach – stopa bezrobocia zaczęła rosnąć, jednak dynamika wzrostu była niewielka i bardzo szybko wyhamowała. W marcu 2020 r. wartość stopy bezrobocia wynosiła 7,6%, a w lutym 2021 r. roku przyjęła wartość 8,5%. Jest to wzrost o 0,9 pkt. procentowego. Należy jednak podkreślić, że w tym czasie stopa bezrobocia wyliczona dla całego kraju wzrosła o 1,1 pkt. procentowego. Województwo lubelskie relatywnie dobrze radzi sobie z kryzysem wywołanym przez pandemię COVID-19. Przyrost wartości stopy bezrobocia jest 2 w kraju, licząc od najniższego (po województwie świętokrzyskim). Tak samo, jak wzrost stopy bezrobocia zróżnicowany jest pomiędzy województwami, tak i w przypadku powiatów województwa lubelskiego odnotowujemy znaczne różnice. Najniższy przyrost stopy bezrobocia w omawianym okresie dotyczył powiatu lubelskiego - wzrost o 0,2 pkt. procentowego. Najwyższy wzrost charakteryzował natomiast powiaty włodawski, chełmski, puławski oraz m. Chełm - wzrost o 1,6 pkt. procentowego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie opracował raport: *Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim podczas raportu z badania epidemii COVID-19 na poziomie sektorów*. Celem badania było określenie wpływu pandemii na zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie w najbliższej przyszłości. Wyniki wyraźnie pokazały, że epidemia przyczyniła się przede wszystkim do spadku liczby firm, a w konsekwencji redukcji zatrudnienia w branżach takich jak wczasy zorganizowane (krajowe i międzynarodowe) (75%), hotele i restauracje, w tym gastronomia (45%), sport, rekreacja i rozrywka, w tym kina, kluby, siłownie, baseny, parki tematyczne,

¹⁴ *Wpływ pandemii na rynek pracy województwa lubelskiego – raport WUP w Lublinie 04/2021*

parki rekreacyjne i sale zabaw (45%), przewóz osób (45%), usługi marketingowe, usługi reklamowe, PR, zarządzanie wydarzeniami, obsługa koncertów, fotografii i drukarni (35%), handlu hurtowego i detalicznego/sprzedaży (35%) oraz usług kosmetycznych i fryzjerskich (35%). Na drugim biegunie znalazły się branże, które skorzystały na epidemii, w których liczba pracowników może wzrosnąć: usługi pocztowe i kurierskie (25%), opieka zdrowotna, domy rehabilitacji i opieki (15%). Jest to więc odbicie trendów panujących na krajowym rynku pracy.

— Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy w dobie pandemii COVID-19.

Obecnie na rynek pracy wchodzi duża grupa młodych osób naznaczonych koronawirusem. Eksperti twierdzą, że to tykająca bomba zegarowa, bowiem pozostawienie młodych ludzi poza rynkiem pracy na długi czas zmniejsza ich szanse na znalezienie lepszej pracy w przyszłości.

Statystycznie ponad 285 tysięcy młodych ludzi do 30ego roku życia było zarejestrowanych w urzędach pracy na koniec lutego 2021 roku. To o ponad 18 % więcej niż rok wcześniej – wynika z opublikowanych danych GUS¹⁵. W dużej mierze był to efekt powiększającej się grupy bezrobotnych Polaków do 25ego roku życia. W lutym 2021 roku prawie 138 tysięcy z nich było oficjalnie bez pracy – to o jedną piątą więcej niż rok wcześniej. Wzrosła też o ponad 13 % w skali roku, liczba bezrobotnych absolwentów szkół i uczelni. Nic więc dziwnego, że w sondażu przeprowadzonym pod koniec 2020 roku na zlecenie agencji zatrudnienia Work Service ponad jedna trzecia Polaków w wieku 18–24 lat rozważała pod koniec zeszłego roku wyjazd do pracy za granicą. To prawie dwukrotnie więcej niż wśród wszystkich badanych.

Istotnym jest też fakt, że młodzi ludzie do 30ego roku życia, to jedyna grupa wiekowa, która na koniec ubiegłego roku miała wyższy poziom bierności zawodowej. Nasz kraj w tym zakresie wpisuje się w globalne trendy, bo z podobnymi zjawiskami boryka się większość światowych gospodarek; w 2020 roku ogólny wzrost bezrobocia na świecie wyniósł 3,7 %, ale wśród młodych liczba osób bez pracy powiększyła się aż o 8,7 %. Jest to związane ze specyfiką obecnego kryzysu, a więc silnymi restrykcjami epidemicznymi. Te na całym świecie dotyczą głównie sektora usługowego (turystyka, branża gastronomiczna, kultura, wydarzenia masowe), w którym nasycenie zatrudnieniem młodych jest wysokie.

¹⁵ Dane statystyczne GUS z lutego 2021 r.

Z danych portali rekrutacyjnych i agencji zatrudnienia wynika, że nawet w branżach, które jak IT, w czasie pandemii dobrze sobie radzą, pracodawcy szukają przede wszystkim specjalistów. Spośród wszystkich ofert pracy opublikowanych w 2020 roku tylko 5 % było kierowanych do osób rozpoczynających karierę w IT (juniorzy). Jeszcze większego znaczenia nabrały jakość i wydajność pracy. Jak dodają eksperci Inhire, platformy rekrutacyjnej z branży IT, pracujące zdalnie firmy nie mają ani możliwości, ani czasu na uczenie i wdrażanie niedoświadczonych kandydatów.

Starsze pokolenia mogą mieć większą pewność zatrudnienia ze względu na doświadczenie i formę umowy, która zabezpiecza przed utratą pracy z dnia na dzień. Tymczasem młodzi ludzie często są zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych, nie mają ugruntowanej pozycji, co przekłada się na ich zwiększony niepokój.

Dzięki badaniom przeprowadzonym w 2021 roku przez PwC, Well.hr oraz Absolvent Consulting¹⁶ wśród studentów i absolwentów wyższych uczelni udało się sporządzić następujące wnioski:

- *Zdaniem połowy młodych Polaków (48,7%) pandemia COVID-19 wpłynęła negatywnie na ich szanse na rynku pracy.*
- *Podejmując decyzję o aplikowaniu na ofertę 68,9% kandydatów sprawdza rozwiązania wdrożone przez firmę w okresie pandemii.*
- *Dostęp do pracy zdalnej to obowiązkowy benefit dla 33,7% badanych . Z drugiej strony, 56% młodych chce pracować z biura. Hybrydowy model pracy to rozwiązanie, które pomoże pogodzić preferencje i potrzeby obu grup.*
- *Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej to „obowiązkowe” benefity dla - odpowiednio – 38,7% i 33,7% badanych.*
- *Sukces zawodowy to dla 36,3% badanych wciąż praca, która jest pasją. Jednak w porównaniu z 2020 rokiem nieco mniej osób tak rozumie sukces (50,5%).*
- *Oczekiwania finansowe młodych ludzi wzrosły w porównaniu z rokiem ubiegłym - mediana oczekiwań finansowych wynosi obecnie 4 500 zł netto.*
- *Dla 74,2% badanych preferowana forma umowy to umowa o pracę. To wzrost w porównaniu z rokiem ubiegłym. W niespokojnym świecie rośnie potrzeba bezpieczeństwa zatrudnienia.*

Jak wynika z obserwacji Hays, nawet w przypadku niepowodzenia w rekrutacji, młodzi kandydaci nie poddają się tak szybko. Pandemia zwiększyła ich determinację w poszukiwaniu

¹⁶ PwC, Well.hr oraz Absolvent Consulting – *Młodzi Polacy na rynku pracy - 2021*

zatrudnienia, a zlecone zadania rekrutacyjne nie zrażają ich w takim stopniu, jak miało to miejsce jeszcze rok temu. Choć zdecydowana większość z nich uważa, że obecna sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza, to zazwyczaj starali się pożytecznie wykorzystać czas lockdownu. Okres pandemii poświęcali na zdobycie nowych umiejętności i wiedzy, m.in. poprzez uczestnictwo w webinarach oraz zdalnych kursach. Wykazywali się również większą elastycznością wobec zmiany uprzednio zaplanowanej ścieżki kariery.

Młodzi chętnie angażowali się również w działania wolontariackie i projekty społeczne, starając się zyskać w ten sposób cenne doświadczenie i jednocześnie móc działać w ważnej dla siebie sprawie. Podsumowując, tzw. Zetki aktywnie szukają pola do rozwoju, wykazują się motywacją i chęcią do nauki, co może pozytywnie wpłynąć na ich przyszłe osiągnięcia na polu zawodowym.

EUROPEJSKI RYNEK PRACY

Europejski Barometr Rynku Pracy w kwietniu nadal rośnie i osiąga 101.2 pkt., sygnalizując bardziej pozytywne prognozy dotyczące rozwoju rynków pracy w Europie. Wskaźnik wiodący Europejskiej Sieci Publicznych Służb Zatrudnienia i Instytutu Badań nad Zatrudnieniem (IAB) wzrósł o 0.5 punktu w porównaniu z kwietniem i wyraźnie przekracza 100 punktów, co oznaczałoby stagnację w rozwoju.

Różnice w perspektywach na rynkach pracy w poszczególnych krajach wyraźnie wzrosły podczas kryzysu COVID, ale w międzyczasie sytuacja ta wróciła do normy i różnice nie są już tak wyraźne, a kraje o gorszych perspektywach nadrabiają zaległości.

Pojawiają się oznaki poprawy perspektyw zarówno w zakresie wzrostu zatrudnienia, jak i bezrobocia. Wskaźnik cząstkowy Europejskiego Barometru Rynku Pracy dotyczący przyszłego rozwoju zatrudnienia wzrósł w marcu br. o 0.6 punktu do 101.4 punktu. Jest więc nieco wyższy niż podwskaźnik rozwoju liczby bezrobotnych, który wzrósł o 0.4 punktu do 101. punktu.

PODSUMOWANIE

Koronawirus zaskoczył ludzi na całym świecie i był przyczyną wielu przeprowadzanych napędce zmian, których zorganizowanie i wdrożenie w możliwie najkrótszym czasie okazało się sporym wyzwaniem. Mimo początkowych obaw, sytuacja Polski na tle innych krajów Unii wygląda bardzo pozytywnie. W porównaniu do wyników z 2019 roku nie widać diametralnych różnic. Niektóre wskaźniki spadły, inne urosły, jednak przeważnie odnotowywany brak drastycznych zmian, a czasami nawet pozytywne zmiany.

Pandemia wirusa Covid-19, lockdown, a następnie powolne powroty do biura i wszystko, co się z tym wiązało, doprowadziło do zmiany podejścia pracowników i właścicieli firm. Pracodawcy i zatrudnieni coraz lepiej odnajdują się w nowych realiach i kontynuują pracę. Firmy musiały szybko zorganizować pracę zdalną, by zadbać o bezpieczeństwo pracowników. Ta ogromna zmiana, której nikt się nie spodziewał, zmieniła sposób, w jaki ludzie zaczęli postrzegać swoją pracowniczą codzienność. Popularyzacja pracy zdalnej, praca hybrydowa, nacisk na work-life balance i słuchanie głosów pracowników to tylko niektóre z konsekwencji pandemii. Oprócz nich, potrzeba zmian w ludzkim stylu życia ze względu na zanieczyszczenie planety, coraz bardziej świadome społeczeństwo oraz nowa generacja pracowników wchodząca na rynek również przyczyniły się do zmian w HRowych realiach. Sprostanie wymaganiom rynku pracowniczego jest niezwykle ważne ze względu na możliwości rozwoju i zatrudniania firmy. Dbanie o zadowolenie i zainteresowanie pracowników pozwala łatwiej osiągać zamierzone cele. Ostatni rok pokazał, jak wiele może się zmienić w krótkim czasie. Prognozowane trendy długoterminowe na przyszłość to:

— **Hybrydyzacja**

Nadchodzące lata będą z pewnością czasem pracy w modelu hybrydowym, mocno ukierunkowanym na połączenie wykonywania obowiązków z domu i w siedzibie firmy. Hybrydyzacja pracy spowoduje zmiany i ulepszenia w zakresie narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do codziennej pracy, szczególnie zdalnej, wsparcie komunikacji, działań rekrutacyjnych i onboardingu online.

— **Elastyczność**

To z pewnością element, który firmy doskonale przećwiczyły w 2020 i w 2021 roku. Rok 2022 będzie czasem doszlifowywania tej umiejętności. Pracownicy będą nadal łączyć życie zawodowe z prywatnym, dzieląc wspólną przestrzeń (home office)

z innymi domownikami. Większa otwartość firm na elastyczne ułożenie czasu pracy, duża mobilność stanowisk pracy, coraz częstsze zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej i współpraca online będą wciąż kluczowymi obszarami wpływającymi na rynek pracy.

— **Rynek pracownika?**

Rynek pracownika, który obserwowaliśmy przez dłuższy czas zdecydowanie wyhamował w 2020 roku i tendencja ta będzie widoczna również w najbliższym czasie. Wbrew pozorom powodem nie jest wyłącznie mniejsza liczba ofert pracy i zwolnienia spowodowane pandemią, ale również samo podejście pracowników. Od II kwartału 2020 roku wśród kandydatów biernych (nie szukających aktywnie pracy) zauważalna jest pewna obawa, wręcz niechęć do zmiany miejsca zatrudnienia. Brak stabilności na rynku obudził wśród potencjalnych kandydatów ogromną ostrożność, i wielu pracowników nie będzie ryzykować tak chętnie, jak we wcześniejszych latach.

— **Bezrobocie i prognozy zatrudnienia**

Bezrobocie w Polsce utrzymuje się na stabilnym poziomie, a pensje choć zdecydowanie wolniej, nadal rosną w niektórych sektorach gospodarki. Dobry, wyspecjalizowany pracownik jest wartością samą w sobie i nadal będzie mógł liczyć na wiele atrakcyjnych ofert. Optymistycznie, jeśli chodzi o zatrudnienia rysuje się sektor budownictwa, e-commerce, produkcja przemysłowa oraz handel detaliczny i hurtowy, czy też firmy związane z finansami i usługami dla biznesu. Są także sektory i zawody, których przedstawiciele w czasie pandemii są nawet bardziej poszukiwani niż miało to miejsce wcześniej. W listopadzie 2020 r. pojawiło się więcej ofert niż rok temu dla analityków finansowych, specjalistów ds. e-commerce, czy specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa. W ujęciu rocznym widoczny jest też wzrost zainteresowania zawodami medycznymi, których przedstawiciele są tak ważni w walce z drugą falą pandemii. Biorąc pod uwagę ubiegły rok, największą stabilność wykazała branża IT. Szansę na pracę w najbliższym czasie mają programiści, specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa oraz administratorzy IT.

BIBLIOGRAFIA

- *Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP 2021 r.*
- *Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim (WUP w Lublinie - 2019, 2020).*
- *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19 – GUS (2021)*
- *Analiza rynku pracy na przestrzeni lat - Impuls-Leasing Polska Sp. z o.o. (2020)*
- *Ministerstwo Rozwoju i Technologii – dane z kwietnia 2021 r.*
- *Dane statystyczne GUS (2020)*
- *Dane statystyczne GUS (2021)*
- *Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.*
- *Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020*
- *Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2021*
- *Pracujący w gospodarce narodowej w 2018, Główny Urząd Statystyczny, 13.11.2019*
- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2020 poz. 278*
- *Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>*
- *Dane MRPIPS(2020)*
- *Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q4 2020 Raport z badania ManpowerGroup IV kwartał 2020 roku.*
- *Rynek pracy w czasie COVID-19 - Grant Thornton*
- *Portal prawo.pl – 2021*
- *Raport - Rynek Pracy XII 2019 – PARP XII.2019 r.*
- *Grant Thornton – Rynek pracy pod lupą z końca 2019 roku*
- *Raport KNOW HOW 2021. Prognozy przyszłości – OLX 2021 r.*
- *Raport KNOW HOW 2019. Poznaj swojego pracownika – OLX 2019 r.*
- *Raport Pracuj.pl "Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy" – X/2020 r.*
- *BUSINESS INSIDER – 2021*
- *PwC, Well.hr oraz Absolvent Consulting – Młodzi Polacy na rynku pracy - 2021*