



Raport metodologiczny w celu przeprowadzenia badań i prac eksperckich w ramach przepisów dotyczących rynku pracy, w szczególności w zakresie relacji pracodawca-pracownik/osoba bezrobotna/uczeń.

Spis treści

1. WSTEP.....	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
2. RYNEK PRACY W POLSCE W LATACH 2019 – 2021. ZMIANY, TRENDY, KONTEKST EUROPEJSKI	
	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
3. DZIAŁANIA PODJĘTE W ODPOWIEDZI NA SKUTKI SPOŁECZNO-GOSPODARCZE WYWOŁANE COVID-19.....	9
4. ODPOWIEDŹ UE NA SKUTKI SPOŁECZNO-GOSPODARCZE WYWOŁANE COVID-19.....	15
5. RYNEK PRACY - WYZWANIA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW	19
6. PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE.....	25
7. BIBLIOGRAFIA.....	30

1. WSTĘP

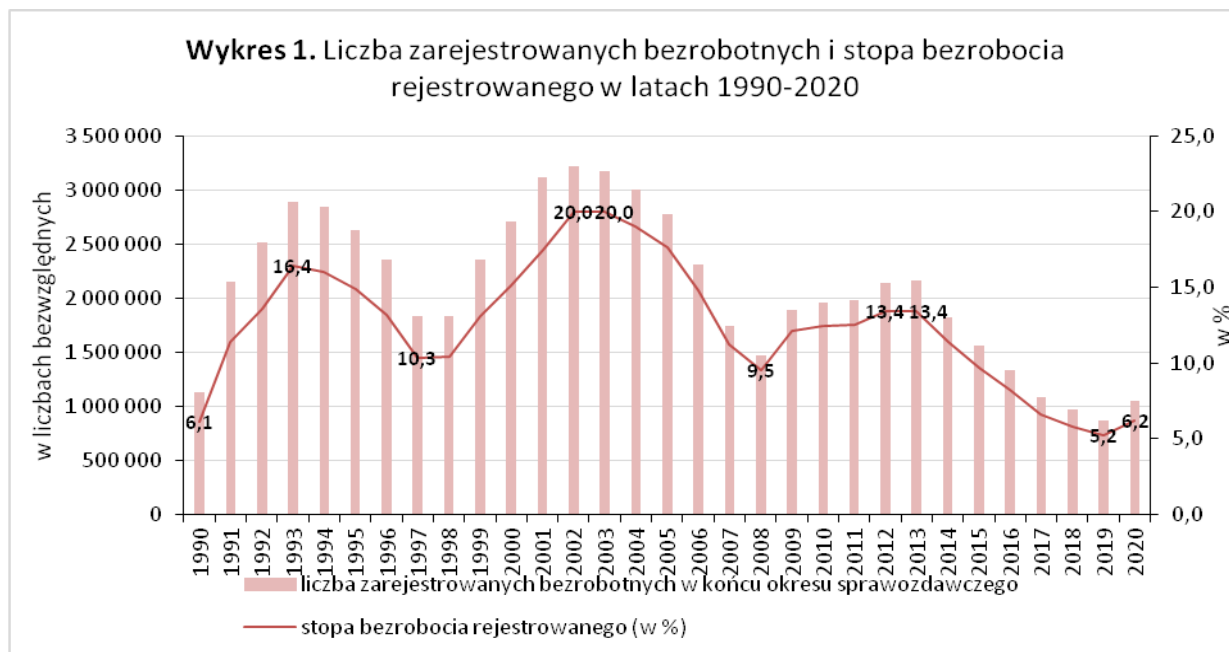
Niniejszy raport opracowany został w ramach projektu pn. „*Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce*” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa: 2 Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie: 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, Numer projektu: POWR.02.20.00-00-0026/19.

Raport obejmuje dane dotyczące lat 2019 - 2021, czyli tuż przed pandemią COVID 19 i w trakcie jej trwania. Takie ujęcie pozwala najlepiej zinterpretować dynamikę zachodzących zjawisk, które jak na sinusoidzie – z dobrej koniunktury rynkowej w 2019 r. weszły w 2020 r. w kryzys gospodarczy, aby w 2021 r. wchodzić w fazę powolnej odbudowy i stabilizacji. Obserwacja trendów i wyzwań stojących przed polskim rynkiem pracy pozwalają także na kreślenie jego obrazu w przyszłości. Jak wynika z dostępnych danych spodziewany jest dynamiczny rozwój, w tym przede wszystkim w obszarach związanych z nowymi technologiami – co będzie skutkowało zapotrzebowaniem na nowe kompetencje wśród pracowników. Opracowanie przedstawia również wizję rynku pracy w przyszłości z punktu widzenia pracowników jak i pracodawców. Dodatkowo raport zawiera analizę działań podjętych zarówno w Polsce jak i na poziomie europejskiego rynku pracy, mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom kryzysu gospodarczego wywołanego przez pandemię.

2. RYNEK PRACY W POLSCE W LATACH 2019 – 2021. ZMIANY, TRENDY, KONTEKST EUROPEJSKI

Korzystne tendencje gospodarcze w ostatnich latach, których wyrazem było m.in. wysokie tempo wzrostu PKB¹, miały pozytywny wpływ na rozwój i poprawę sytuacji na rynku pracy w Polsce. Liczba pracujących w Polsce w IV kwartale 2019 r. wyniosła ponad 16 mln osób (liczba pracujących wg BAEL) i była o ok. 0,4% wyższa niż rok wcześniej. Szczególnego podkreślenia wymaga wzrost liczby pracowników najemnych, w tym zwiększający się z roku na rok odsetek zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony. Liczba pracujących na stabilnych umowach o pracę w IV kw. 2019 r. wynosiła 10,5 mln osób, tj. 79,3% pracowników najemnych (wobec 72,1% w IV kw. 2015 r.).

Obserwowany wzrost popytu na pracę przełożył się na dalszy spadek bezrobocia oraz spowodował, że na niektórych lokalnych rynkach problem bezrobocia w zasadzie przestał istnieć i miało ono wyłącznie charakter frykcyjny. Od kilku lat stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce systematycznie spadała – w końcu 2019 r. wyniosła 5,2%. Ten poziom po raz ostatni odnotowano na przełomie września i października 1990 r., czyli w okresie, gdy bezrobocie w Polsce w zasadzie dopiero się pojawiło.



¹ PKB Polski w 2019 r. wzrósł realnie r/r o 4,7%. Dane GUS (<https://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>)

Wykres 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia w latach 1990–2020 (źródło: MRPiT, kwiecień 2021 r.)

Również liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy była ponad 3-krotnie niższa niż w najtrudniejszym okresie (2003 r.), bowiem od połowy 2019 r. utrzymywała się ona na poziomie ok. 900 tys. osób. Spadek poziomu bezrobocia rejestrowanego w 2019 r. zanotowano we wszystkich województwach i 94% powiatów. W skali roku terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia na poziomie województw zmniejszyło się o 1,0 p.p. (z 7,2 p.p. do 6,2 p.p.). W przypadku powiatów zróżnicowanie stopy bezrobocia zmniejszyło się z 23,1 p.p. w końcu 2018 r. (po korekcie GUS) do 22,0 p.p. w końcu 2019 r. – spadek wyniósł 1,1 p.p. W konsekwencji Polska była krajem znajdującym się w czołówce europejskiej jeśli chodzi o niski wskaźnik bezrobocia. Wg danych publikowanych przez Eurostat w grudniu 2019 r.² Polska zajmowała 2. miejsce w UE 28, po Czechach, osiągając wskaźnik zharmonizowanej stopy bezrobocia na poziomie 2,9%. To bardzo dobry wynik zważywszy, że 15 lat temu wstępując w struktury UE zajmowaliśmy pod tym względem ostatnią pozycję.

Pomimo widocznej poprawy sytuacji na rynku pracy wciąż identyfikowano istniejące – a także nowe – obszary wymagające podjęcia dalszych działań ze strony instytucji publicznych. Wiązały się one ze zmieniającą się sytuacją demograficzną i będącym jej wynikiem kurczeniem się zasobów pracy, nowymi technologiami, robotyzacją i automatyzacją, przechodzeniem na nowe modele gospodarki (tj. gospodarki obiegu zamkniętego i gospodarki niskoemisyjnej), niedoborami kadrowymi w części sektorów i wynikającą z nich potrzebą zarządzania procesami migracyjnymi, a także z potrzebą podnoszenia jakości pracy, stwarzania warunków do godzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz ułatwienia powrotu kobiet na rynek pracy.

Wybuch pandemii COVID-19, początkowo w Chinach na przełomie 2019 i 2020 r., i jej szybkie rozprzestrzenianie się na całym świecie, w tym w Europie (od lutego 2020 r.) i w Polsce (od połowy marca 2020 r.), spowodował nie tylko potrzebę interwencji poszczególnych państw w sektorze ochrony zdrowia na nieznaną dotychczas skalę, ale także wymusił działania władz (w tym restrykcje zapewniające izolację społeczną) mające na celu niedopuszczenie do gwałtownego przyrostu zachorowań. W konsekwencji wystąpił w skali globalnej negatywny szok popytowo-podażowy o nieobserwowanej dotąd sile. Na obecnym etapie jest wciąż wiele niewiadomych, które zdecydują o skali i konsekwencjach tego szoku,

² Baza Eurostat, zmienna EI_LMHR_M

takich jak czas trwania pandemii, jej rozmiary, skutki dystansowania społecznego dla poszczególnych sektorów gospodarki oraz efektywność podejmowanych działań zaradczych.

Wstępne szacunki GUS wskazują, że w Polsce w 2020 r. wartość dodana brutto w gospodarce narodowej zmniejszyła się o 2,8% w porównaniu z 2019 r. (w tym wartość dodana brutto obniżyła się o odpowiednio: 45,5% w zakwaterowaniu i gastronomii, o 5% w transporcie i gospodarce magazynowej, o 0,2% w przemyśle, 3,7% w budownictwie oraz 4,0% w handlu i naprawach). Spadek aktywności krajowej gospodarki w 2020 r. prowadził – począwszy od II kwartału 2020 r. – do pogorszenia sytuacji na rynku pracy. Po sześciu latach wzrostu, w 2020 r. odnotowano spadek –względem poprzedniego roku – przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw. Było ono bowiem o 1,1% niższe niż w 2019 r., przy czym spadek zatrudnienia miał miejsce w większości sekcji – w tym w administrowaniu i działalności wspierającej (o 5,4%), w górnictwie i wydobywaniu (o 3,6%), przetwórstwie przemysłowym (o 2,1%) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (o 1,9%). Należy również podkreślić, że w lutym 2021 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było o 1,7% niższe niż w lutym 2020 r. W 2020 r. przeciętne miesięczne nominalne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw było o 4,7% wyższe niż przed rokiem, natomiast dane za luty 2021 r. wskazują, że było ono o 4,5% wyższe niż w analogicznym miesiącu 2020 r.

Zaprezentowane 1 grudnia prognozy OECD dotyczące wzrostu gospodarczego przewidują, że PKB Polski wzrośnie w 2021 roku o 5,3 proc. W roku następnym spowolnienie będzie minimalne i wzrost wyniesie 5,2 proc. Prognozy Komisji Europejskiej dla Polski przewidują wzrost o 4,9 proc. w 2021 i o 5,2 proc. w 2022 roku. Wydaje się jednak, że prognoza OECD jest bardziej realna w kontekście wzrostu PKB za 3. kwartał, który wyniósł 5,3 proc. r/r.³

Pandemia odcisnęła swoje piętno na rynku pracy. Obserwowany trend dynamicznego spadku poziomu rejestrowanego bezrobocia został odwrócony. W końcu 2020 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 1 046,4 tys. osób bezrobotnych, tj. o 180,1 tys. osób (20,8%) więcej niż w końcu 2019 r. Wzrost poziomu bezrobocia rejestrowanego w 2020 r. zanotowano we wszystkich województwach i w 97% powiatów. W 13 powiatach liczba bezrobotnych była niższa niż w końcu 2019 r., choć spadek wynosił od 20 do 667 osób. W 2020 r. w rejestrach urzędów pracy przeważały bezrobotne kobiety (53,7% zarejestrowanych bezrobotnych), osoby zamieszkałe w miastach (55,2%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym (51,1%), a średni wiek bezrobotnych wynosił ok. 40 lat. Stopa bezrobocia w końcu 2020 r. wyniosła 6,2% i była o 1 p. p. wyższa niż przed rokiem. Najniższą stopę bezrobocia

³ <https://forsal.pl/gospodarka/pkb/artykuly/8306496,pkb-prognozy-w-2022-roku-polska-bedzie-rosnac-szybciej-niz-chiny.html>

odnotowano w M. Katowice (1,7%, wzrost r/r o 0,7 p. p.), zaś najwyższy wskaźnik bezrobocia wystąpił w powiecie szydłowieckim (24,3%, wzrost o 1,0 p. p.).⁴ Jeżeli chodzi o rok 2021 dane udostępnione przez GUS wskazują, że stopa bezrobocia zarejestrowanego wyniosła w listopadzie 5,4 proc. Oznacza to spadek o 0,1 pkt proc. wobec października tego samego roku.⁵

Na przełomie I półrocza oraz w II połowie 2020 r., wskutek pandemii COVID-19 i utrudnień w prowadzeniu działalności gospodarczej, odnotowano zauważalne pogorszenie sytuacji na rynku pracy w UE. Zharmonizowana stopa bezrobocia w UE⁶ wyniosła w marcu i kwietniu 6,4% i 6,7%. W kolejnych miesiącach stopa bezrobocia rosła osiągając 7,8% w sierpniu i we wrześniu 2020 r., potem nieznacznie obniżyła się i w grudniu wynosiła 7,4%. Na wzrost bezrobocia wpływ miało wprowadzenie przez wiele państw członkowskich rozwiązań mających na celu ochronę miejsc pracy, między innymi schematy skróconej pracy, instrument tymczasowego bezrobocia.

W Polsce od kwietnia 2020 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz stopa bezrobocia rejestrowanego przekraczały poziom sprzed roku. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła w okresie od końca marca 2020 r. do końca grudnia 2020 r. o 137 tys. osób (tj. o 15,1%), tym samym w końcu 2020 r. była wyższa od stanu z końca 2019 r. o 180 tys. osób (tj. o 20,8%). Z kolei w lutym 2021 r. liczba bezrobotnych (1 099,5 tys. osób) była o 190,1 tys. wyższa niż w marcu 2020 r. oraz o 233,1 tys. (tj. o 26,9%) wyższa niż w grudniu 2019 r. W rezultacie odnotowano wzrost stopy bezrobocia rejestrowanego – z 5,2% w końcu 2019 r. do 5,4% w końcu marca 2020 r., 6,2% w końcu 2020 r. oraz 6,5% w końcu stycznia i lutego 2021 r. oraz 6,4% w marcu.

Na sytuację gospodarczą w Polsce wpływają zarówno skutki koniecznych działań o charakterze ograniczeń wprowadzonych przez rząd w celu powstrzymania rozprzestrzeniania się COVID-19, jak i sytuacja w skali europejskiej i globalnej – silnie rzutująca na przebieg procesów gospodarczych w Polsce z uwagi na powiązania gospodarek, w tym globalne łańcuchy dostaw. Ww. prognoza KE wskazywała, że spadek popytu ze strony głównych partnerów handlowych Polski i zakłócenia w handlu międzynarodowym spowodują spadek zarówno eksportu, jak i importu w 2020 r.

W 2021 roku znacznie przyspieszyła transformacja rynku pracy, napędzana zmianami wywołanymi przez pandemię i napięciami związanymi z rekordowymi niedoborami

⁴ Bezrobocie rejestrowe w Polsce - Raport za rok 2020 - MRPiT

⁵ Dane GUS z 11/2021

⁶ Baza Eurostat

w strukturach firm oraz zmieniającymi się priorytetami pracowników. Z danych Instytutu Badawczego ADP wynika, że pandemia COVID-19 wywarła negatywny wpływ na 64 proc. globalnego rynku pracy. 28 proc. uwzględnionych w badaniu pracowników zostało zwolnionych lub tymczasowo zwolnionych, a 23 proc. z nich obniżono wynagrodzenie. Pracodawcy zapytani o główne wyzwania, z jakimi będą musieli się mierzyć w kolejnych miesiącach, wskazują m.in. na ciągle utrzymującą się niepewność związaną z koronawirusem (47 proc.), wyższe koszty prowadzenia działalności (43 proc.), spowolnienie gospodarcze (37 proc.) oraz kolejne możliwe obostrzenia rządowe (33 proc.). Firmy przestały się za to bać deficytu kadrowego – wskazuje na to tylko co 8. pracodawca, co jest sygnałem za przechyleniem się szali z rynku pracownika w stronę rynku pracodawcy.⁷

Według danych Eurostatu za 2019 r. Polska stała się najpopularniejszą destynacją jeśli chodzi o migracje zarobkowe do krajów Unii Europejskiej (UE), pod względem liczby przyjęcia nowych migrantów pochodzących spoza UE (724 tys. osób) wyprzedzając znacznie Niemcy (460 tys. osób). W efekcie Polska była pierwszym miejscem pracy dla mieszkańców spoza UE. Warto podkreślić, że spośród 27 krajów UE co drugi nowy migrant (52%) spoza UE przyjechał do Polski w ubiegłym roku do pracy po raz pierwszy. Według Polskiego Instytutu Ekonomicznego w latach 2013–2019 liczba cudzoziemców na polskim rynku pracy wzrosła z około 2,5% do 7%. To z kolei pokazuje jego aktywną internacjonalizację. Tym samym Polska stopniowo zbliża się w tej materii do krajów Europy Zachodniej, w których odsetek zagranicznych pracowników na rynku pracy sięga kilku lub więcej procent⁸.

⁷ <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-2022-r-nowe-trendy-badanie-adp,512188.html>

⁸ <https://www.ukrinform.pl/rubric-economy/3154773-najnowsze-trendy-w-migracji-zarobkowej-polska-liderem-w-ue.html>

3. DZIAŁANIA PODJĘTE W ODPOWIEDZI NA SKUTKI SPOŁECZNO-GOSPODARCZE WYWOŁANE COVID-19

Mając na uwadze opisaną powyżej sytuację społeczno-gospodarczą w dobie pandemii, Rząd RP już w marcu 2020 r. podjął działania w celu przeciwdziałania ekonomicznym skutkom Covid-19. 31 marca 2020 r. zostały uchwalone przepisy umożliwiające praktyczne uruchomienie tzw. tarczy antykryzysowej w pierwszych dniach kwietnia 2020 r.⁹ Celem przyjętego pakietu rozwiązań była ochrona miejsc pracy i bezpieczeństwa pracowników, dofinansowanie przedsiębiorców, którzy ponieśli straty w związku z pandemią, wzmocnienie systemu finansowego oraz inwestycje publiczne, a także ochrona zdrowia. Szacowana całkowita wartość tarczy antykryzysowej to ponad 300 mld zł, czyli ok. 15% PKB. Kolejne części tarczy, rozszerzające, przygotowane – w oparciu o bieżącą analizę sytuacji – instrumenty wsparcia, bądź wydłużające ich czas obowiązywania oraz dodające nowe instrumenty weszły w życie na podstawie ustaw z dnia 16 kwietnia 2020 r.¹⁰, z dnia 14 maja 2020 r.¹¹, z dnia 19 czerwca 2020 r. i z dnia 17 września 2020 r. (tzw. tarcza turystyczna)¹². Do 15 grudnia 2020 r. łączny wolumen wsparcia wypłacony przedsiębiorcom w ramach Tarczy Antykryzysowej wyniósł ok. 166,5 mld złotych, z tego z: PFR ok. 62 mld zł, w ramach instrumentów tarczy wypłacanych przez PUP i WUP (tj. z Funduszu Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, środki EFS) 27,4 mld zł, z BGK 48,4 mld zł¹³, z ZUS 28,6 mld zł, z ARP 129,9 mln zł.

Jako działy gospodarki szczególnie dotknięte pandemią należy przede wszystkim wymienić handel, naprawę pojazdów samochodowych, zakwaterowanie i gastronomię, administrowanie i działalność wspierającą, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarkę magazynową. W efekcie największy spadek liczby pracujących w sektorze przedsiębiorstw w ujęciu względnym przypadł na: administrowanie i działalność wspierającą (o 3,4%, tj. ok. 15 tys.).

⁹ Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 568, z późn. zm.).

¹⁰ Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2021 r. poz. 737).

¹¹ Ustawa z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 875, z późn. zm.).

¹² Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz. U. z 2021 r. poz. 1080, z późn. zm.) została tego samego dnia opublikowana w Dzienniku Ustaw.

¹³ W przypadku gwarancji BGK są to kwoty kredytów zabezpieczonych gwarancjami; a dla dopłat do oprocentowania – kwoty kredytów z dopłatami. Nie można ich więc bezpośrednio sumować np. ze świadczeniami postojowymi wypłacanymi przez ZUS.

Przetwórstwo przemysłowe, oraz handel doświadczyły największego spadku liczby pracujących najwięcej liczby pracujących r/r (odpowiednio po ok.: 39 tys., 15 tys., 15 tys.)¹⁴.

Pandemia spowodowała różne reakcje pracodawców, łącznie z sygnałami o zwolnieniach. Od początku 2020 roku do 11 grudnia 2020 r. urzędy pracy przekazały informacje o zgłoszeniu zwolnień grupowych 73,1 tys. osób wobec 32,0 tys. osób w całym 2019 roku. Jak dotąd najwięcej zgłoszeń zwolnień w 2020 r. dokonano w sierpniu (11,4 tys.). Największa liczba zgłoszeń zwolnień w 2020 r. dotyczyła następujących sekcji PKD: Przetwórstwo przemysłowe (33,5% zgłoszeń w 2020 r.), Handel hurtowy i detaliczny (27,1%), Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (14,3%). Od początku 2020 roku do 11 grudnia 2020 r. zwolniono grupowo 27,6 tys. osób (w 2019 r. 24,6 tys.). Jak dotąd najwięcej zwolnień w bieżącym roku dokonano w czerwcu (4 tys. osób). Najwięcej zwolnień grupowych w 2020 r. dokonali pracodawcy prowadzący działalność w następujących sekcjach PKD: Przetwórstwo przemysłowe (44,7%) oraz Handel hurtowy i detaliczny (27,4% zwolnień grupowych w tym okresie).

W ramach instrumentów Tarczy Antykryzysowej, nadzorowanych przez resort pracy, przyznano wsparcie dla utrzymania 6 mln miejsc pracy¹⁵, ograniczając znacznie skalę wpływu kryzysu na sytuację przedsiębiorstw i pracowników, a tym samym na sytuację polskich gospodarstw domowych. Warto zwrócić uwagę, że nie tylko wsparcie finansowe, ale też umożliwienie świadczenia pracy w trybie zdalnym wprowadzone w ramach Tarczy Antykryzysowej pomogło zachować polskie miejsca pracy. Dzięki temu rozwiązaniu, w czasie lockdownu, firmy mogły utrzymać ciągłość działań operacyjnych. Zgodnie z danymi GUS z badania BAEL, 9,7% wszystkich pracujących w IV kwartale 2020 r. wykonywało pracę w domu.

Dane statystyczne pokazują, iż wsparcie pozwoliło ograniczyć wzrost bezrobocia w Polsce. Stopa bezrobocia rejestrowanego od czerwca do listopada 2020 r. kształtowała się na poziomie 6,1%, a w grudniu 2020 r. na poziomie 6,2% co oznacza, iż wzrosła jedynie o 0,7 pkt. proc. wobec lutego 2020 r. (tj. miesiąca sprzed pandemii), zaś liczba bezrobotnych od

¹⁴ Zmiany przeciętnego zatrudnienia i liczby pracujących w wybranych sekcjach PKD w sektorze przedsiębiorstw (o liczbie pracujących pow. 9 osób, dane za październik 2020), Departament Analiz Gospodarczych, MRPiT.

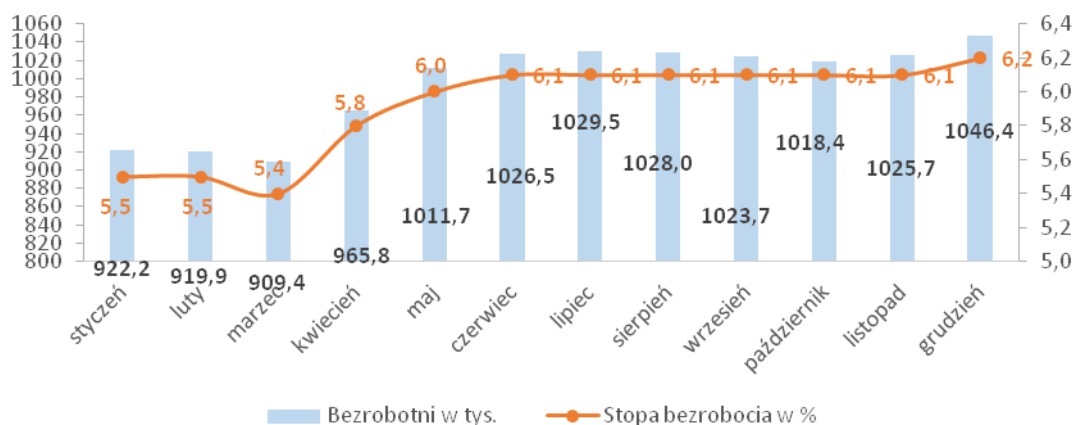
¹⁵ Łącznie z mikroprzedsiębiorcami, będącymi beneficjentami pożyczki podlegającej umorzeniu w przypadku utrzymania działalności przez 3 miesiące od dnia jej udzielenia. Z danych należy korzystać ostrożnie z uwagi na fakt, że przedsiębiorcy mogą składać wnioski na tych samych pracowników co miesiąc (zamiast np. wniosku na 3 miesiące od razu). Agregowane dane nie pozwalają więc stwierdzić, ile osób wśród wskazanej liczby pracowników, na których ochronę miejsc pracy wnioskuje przedsiębiorcy, występuje w danych więcej niż jeden raz.

sierpnia 2020 r. zaczęła nawet nieznacznie spadać do października, natomiast stopniowy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano dopiero w dwóch ostatnich miesiącach 2020 r. Po znacznym spadku w kwietniu 2020 r., gdy obniżyła się do najniższego poziomu w 2020 r., od maja 2020 r. rosła liczba ofert pracy (wyjątek stanowiły sierpień, październik, listopad, grudzień) dostępnych w urzędach pracy i liczba aktywizowanych bezrobotnych.

W grudniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 81,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji, zaś liczba aktywizowanych bezrobotnych wyniosła 14,3 tys. osób. Ponadto, wg danych na koniec grudnia 2020 r., liczba osób poniżej 30 r.ż. zarejestrowanych jako bezrobotne wyniosła 271,2 tys. osób, wobec 239,2 tys. osób na koniec marca 2020 r.

Według GUS liczba nieobsadzonych miejsc pracy zmalała w IV kwartale 2020 roku o 7,4 proc. w porównaniu z poprzednim kwartałem. Jednocześnie, mimo mniejszego popytu na pracę, nie dochodzi do masowej likwidacji etatów. W czwartym kwartale 2020 roku zniknęło 53,9 tys. miejsc pracy, czyli o 13,6 proc. mniej niż w trzecim kwartale 2020 roku i o 12,1 proc. mniej w porównaniu z IV kwartałem 2019 r. Można także zaobserwować zjawisko konsolidacji związane z wyczekiwaniem na pomyślne efekty szczepień i zasadniczo lepsze czasy po pandemii.

Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego oraz liczba bezrobotnych (w tys.) od stycznia do grudnia 2020 r. (stan na koniec miesiąca)



Źródło: Opracowanie własne, MRPiT.

Zgodnie z danymi Eurostatu, Polska w grudniu 2020 r. była razem z Czechami krajem w UE o najniższej zharmonizowanej stopie bezrobocia – wyniosła ona w Polsce 3,2% (spadek o 0,1 p.p. wobec września; od sierpnia 2020 r. do lutego 2021 r. stopa dla Polski utrzymywała się na poziomie nieprzekraczającym 3,3%) wobec 7,4% w grudniu 2020 r. w UE 27.

Analiza danych z CEIDG (Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej) wskazuje na to, iż liczba aktywnych działalności zarejestrowanych w rejestrze na koniec grudnia 2020 r. jest o 53,4 tys. większa wobec stanu na dzień 15 marca 2020 r. (tj. o 2,2%). W porównaniu do ostatniego dnia grudnia 2019 r., liczba aktywnych działalności w końcu grudnia 2020 r. była większa o 56,2 tys., tj. o 1,9%. W grudniu 2021 r. o 5,6 proc. wzrosła liczba nowo zarejestrowanych firm w porównaniu do listopada. Jednocześnie wyrejestrowano o 32,7 proc. przedsiębiorstw więcej. Główny Urząd Statystyczny podaje, że pod koniec 2021 roku do rejestru REGON wpisanych było łącznie ponad 4 mln 836,2 tys. podmiotów. Z danych tych wynika z nich, że w grudniu ub. r. zarejestrowano 31 tys. 412 nowych podmiotów w rejestrze REGON. W przypadku spółek odnotowano wzrost o 32,7 proc., z czego o 56,4 proc. w przypadku cywilnych oraz o 31,1 proc. handlowych. Mniej jest natomiast podmiotów rejestrowanych przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Ich liczba, jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w grudniu zmalała o 0,2 proc. w porównaniu do listopada.

Wśród działań w ramach Tarczy w zakresie utrzymania istniejących miejsc pracy w związku z COVID-19 znalazły się m.in. następujące:

- *dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne u mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców w przypadku spadków obrotów gospodarczych,*
- *dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorców będących osobą fizyczną niezatrudniających pracownika w przypadku spadku obrotów gospodarczych,*
- *niskooprocentowana pożyczka dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej,*
- *świadczenie postojowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą oraz osób wykonujących umowy cywilnoprawne, które wskutek COVID-19 utraciły przychody,*
- *dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne szerokiego kręgu podmiotów wymienionych w art. 15g, 15gg i 15ga specustawy COVID-19 (w tym przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców, instytucji kultury, spółek wodnych, organizacji pozarządowych itp.) w przypadku spadków obrotów gospodarczych albo przychodów.*

Wsparcie w ramach tarczy, na bieżąco udzielane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, kierowane jest bezpośrednio także do pracowników, ponieważ chroni ich przed utratą miejsc pracy, a co za tym idzie pozwala utrzymać aktywność zawodową i stanowi zabezpieczenie materialne na czas kryzysu, w jakim przyszło się zmierzyć polskiej i światowej gospodarce. Rząd szybko i właściwie zareagował na problemy pracodawców oraz pracowników związane z wystąpieniem COVID-19, zaś szerokie zainteresowanie instrumentami Tarczy Antykryzysowej, służącymi ochronie miejsc pracy, wskazuje na efektywne ukierunkowanie oferowanych form wsparcia. Mając na uwadze konieczność podejmowania dalszych działań chroniących miejsca pracy w związku z COVID-19 Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii pracuje nad wdrożeniem kolejnych rozwiązań adresowanych do przedsiębiorców oraz pracowników.

Mając na uwadze prognozowany przejściowy wzrost liczby osób bezrobotnych, z inicjatywy Prezydenta RP uchwalono w czerwcu 2020 r. ustawę o dodatku solidarnościowym¹⁶. Zasadniczym celem ustawy było wsparcie finansowe osób, które straciły źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym epidemią COVID-19, w postaci świadczenia w wysokości 1400 zł miesięcznie, przyznawanego na okres 3 miesięcy (w okresie od 1 czerwca do 31 sierpnia 2020 r.). Według danych ZUS wypłacono 231,1 tysięcy świadczeń.

Jednocześnie ustawa ta od 1 września 2020 r. zwiększyła kwotę zasiłku dla bezrobotnych do 1200 zł w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku i 942,30 zł miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku.

W związku z drugą falą pandemii, która rozpoczęła się w połowie września, konieczne stało się wprowadzenie w II poł. października 2020 r. częściowych restrykcji, zastosowanych już wiosną, w tym zamknięcie klubów fitness, gastronomii oraz instytucji kultury. Restrykcje pogłębiły się w listopadzie, kiedy to wprowadzono m.in. zakaz świadczenia usług przez hotele (poza podróżami służbowymi), działalności galerii handlowych (poza pewnymi wyłączeniami). Jednocześnie zaplanowano wsparcie punktowe, dla branż najbardziej dotkniętych skutkami ww. ograniczeń.

Zmiany wprowadzone na mocy ustawy z dnia 9 grudnia 2020 r.¹⁷. (tzw. tarcza branżowa) miały służyć wyhamowaniu występowania negatywnych skutków gospodarczych dla

¹⁶ Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 (Dz. U. poz. 1068).

¹⁷ Ustawa z dnia 9 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z

przedsiębiorców, których branże doznały ograniczenia w możliwości prowadzenia działalności z uwagi na wprowadzone prawem zasady bezpieczeństwa. Wsparcie dotyczyło przede wszystkim branż gastronomicznej, fitness, targowej, estradowej, filmowej, rozrywkowej i rekreacyjnej, fotograficznej oraz fizjoterapeutycznej.

4. ODPOWIEDŹ UE NA SKUTKI SPOŁECZNO-GOSPODARCZE WYWOŁANE COVID-19

W uzupełnieniu do programów rządowych na rzecz ograniczania wpływu kryzysu na zatrudnienie osób fizycznych oraz w sektorach najpoważniej nim dotkniętych w poszczególnych krajach UE, Komisja Europejska wystąpiła z inicjatywą wsparcia państw członkowskich w celu zmniejszenia ryzyka bezrobocia w związku z sytuacją nadzwyczajną spowodowaną COVID-19 (na zasadzie tzw. drugiej linii wsparcia). Instrument SURE (*Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*) to dodatkowy tymczasowy instrument pozwalający UE na przyznanie państwom członkowskim dotkniętym pandemią pomocy finansowej w maksymalnej wysokości 100 mld euro w formie pożyczek (instrument będzie zabezpieczany gwarancjami wnoszonymi przez państwa członkowskie, zgodnie z ich właściwym udziałem w łącznym dochodzie narodowym brutto UE). Instrument SURE zapewni pomoc finansową na korzystnych warunkach, która pomoże sprostać nagłemu wzrostowi wydatków publicznych w celu utrzymania zatrudnienia oraz w zakresie zwiększonych wydatków na zapewnienie bezpieczeństwa pracy w związku z pandemią¹⁸. Pomoc finansowa UE może również zostać udzielona państwom członkowskim dotkniętym pandemią poprzez Instrument Odbudowy i Zwiększania Odporności (*Recovery and Resilience Facility – RRF*)¹⁹. Jego celem jest wsparcie reform i inwestycji publicznych określonych w Krajowych Planach Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) państw członkowskich. Realizacja instrumentu została zaplanowana na lata 2020–2026²⁰. Środki w ramach RRF wyniosą łącznie 672,5 mld euro (w cenach stałych z 2018 r.), z których 312,5 mld euro zostanie przeznaczone na granty a 360 mld euro udzielone będzie w formie pożyczek. Kryteriami podziału środków są: udział w populacji, zamożność społeczeństwa i wysokość stopy bezrobocia. Polska otrzyma 8,65% i będzie w gronie największych beneficjentów tego instrumentu. Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie RRF, do 31 grudnia 2022 r. Komisja Europejska alokuje 70% kwoty komponentu grantowego należnej państwu członkowskiemu. W przypadku Polski jest to 20,3 mld euro (w cenach bieżących) z łącznej alokacji wynoszącej 23,9 mld euro.

¹⁸ Polska złożyła wniosek o pożyczkę w ramach SURE w sierpniu 2020 r. Przyznana kwota pożyczki jest trzecią co do wielkości w UE (po Hiszpanii i Włoszech). Jest to ok. 11,2 mld euro. Podstawą do oszacowania wydatków poniesionych w związku z ochroną miejsc pracy były wybrane działania z tarczy antykryzysowej, przyjętej przez rząd.

¹⁹ Pomoc jest udzielana również w ramach Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, *ReactUE*, z którego również dostaniemy fundusze w ramach *NextGenerationEU* https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_pl.

²⁰ Początkowy okres kwalifikowalności wydatków to 1 lutego 2020 r., a wszystkie działania finansowane ze środków KPO powinny zakończyć się najpóźniej do końca sierpnia 2026 r. Ostatnia transza płatności z KE powinna zostać wypłacona do końca grudnia 2026 r.

5. WYZWANIA I PERSPEKTYWY POLSKIEGO RYNKU PRACY

Opisana sytuacja z okresu 2019-2021 r. wpływa na wyzwania, przed którymi stoi polski rynek pracy. W perspektywie krótkoterminowej najistotniejsza jest dalsza ochrona miejsc pracy przy jednoczesnym zarządzaniu popytem i podażą pracy w poszczególnych branżach. W perspektywie średniookresowej konieczne jest wdrożenie działań, które wzmocnią rynek pracy pod kątem efektywnego funkcjonowania na nowej ścieżce wzrostu, gdyż wzrost ten będzie miał miejsce w zmienionych warunkach (należy spodziewać się zmodyfikowanych wzorców zachowań konsumenckich, szczególnie widocznych w takich obszarach jak sprzedaż, usługi, turystyka i rekreacja, kultura, transport pasażerski).

Jednocześnie, wyzwania identyfikowane przed wystąpieniem pandemii są wciąż aktualne. Podejście to jest także spójne z zaproponowanym przez większość krajów, a także na poziomie UE. Sytuacja kryzysowa w gospodarkach właściwie wszystkich państw na świecie może mieć skutki odczuwalne nawet w perspektywie kilku lat, ale założyć należy, że ma charakter przejściowy i w związku z tym nie może przesłonić wyzwań i potrzeb długofalowych.

Ewolucja rynku skłoniła zatrudnionych do zmiany priorytetów, redefiniując sposób i miejsce wykonywania pracy. Na pracodawcach ciąży teraz dodatkowa presja, związana z koniecznością dostosowania się do nowych wymagań. Świat pracy jest w ciągłym ruchu. Potrzeby pracowników zmieniają się wraz z rozwojem technologii, czego rezultatem jest ogólna transformacja pojęcia pracy. Aby wspierać pracowników, pracodawcy zakorzeniają proces decyzyjny w danych i wykorzystują swoje spostrzeżenia do lepszego zrozumienia potrzeb pracowników oraz podnoszenia ich produktywności. Pogłębiona analiza sprzyja silniejszemu poczuciu więzi i toruje drogę do szybszego wzrostu, a także wdrażania innowacji.

Jakie zatem, będą globalne trendy kształtujące rynek pracy w najbliższej przyszłości?

- a) **Monitorowanie pracowników zostanie zdefiniowane na nowo.** Pracodawcy, którzy mają już doświadczenie w organizacji zarówno pracy stacjonarnej, jak i w pełni zdalnej czy hybrydowej, będą szukać nowych sposobów na stałe monitorowanie rozproszonego grona pracowników i lepsze zrozumienie ich potrzeb. Jak wynika z badania ADP Research Institute „People at Work: A Global Workforce View”, w ciągu ostatniego roku pandemia COVID-19 znacząco wpłynęła na rozlokowanie pracowników. W ujęciu globalnym aż trzy czwarte (75 proc.) zatrudnionych zmieniło lub ma w planach zmianę miejsca zamieszkania, przy czym odsetek ten jest jeszcze większy (85 proc.) wśród

przedstawiciele pokolenia Z. Dane uwzględniające zmiany wydajności pracowników mają pomóc menedżerom podjąć odpowiednie kroki w celu optymalizacji działań zespołu pracującego w trybie zdalnym lub hybrydowym, tak aby utrzymać kontakt między pracownikami. Istotna jest również kwestia zaangażowania. Jak zauważa Instytut Badawczy ADP, pracownicy, którzy mają zaufanie zarówno do swoich kolegów, jak i lidera zespołu, siedmiokrotnie częściej czują się silnie związani ze swoją organizacją.

- b) ***Ludzie i cele będą napędzać kulturę miejsca pracy.*** To, że pracodawcy szukają sposobów na utrzymywanie kontaktu między pracownikami w nowych modelach pracy dowodzi, iż w najbliższych miesiącach integracja stanie się główną miarą kultury zawodowej. Badania Instytutu Badawczego ADP wskazują, że amerykańscy pracownicy, którzy czują silny związek ze swoim pracodawcą są 75 razy bardziej skłonni do pełnego zaangażowania niż ci, którzy tego związku nie odczuwają. W obliczu wzrostu zaangażowania pracodawcy będą musieli skupić się na swoich podwładnych i znaleźć sposoby na ich lepszą integrację. Elastyczność pracowników wzrośnie, a pracodawcy skoncentrują się na budowaniu miejsca pracy, w którym każdy może się rozwijać. Strategie różnorodności, równości i integracji będą jeszcze bardziej ewoluować i napędzać wymierny postęp rynku. Dane ADP pokazują, że ponad 50 proc. firm, które wykorzystały możliwości analityczne DEI ADP DataCloud, podjęło działania i zdało sobie sprawę z ich pozytywnego wpływu.
- c) ***Wiarygodne dane i wiedza specjalistyczna wzmocnią odporność.*** Ponieważ wielu zatrudnionych pozostaje przy zdalnym lub hybrydowym trybie pracy, do i tak już złożonego systemu regulacyjnego wciąż dochodzą nowe przepisy operacyjne. Prawie 20 proc. amerykańskich firm zatrudniających od 25 do 99 pracowników stoi obecnie przed wyzwaniami związanymi ze zgodnością i kwestiami regulacyjnymi. Wymagania co do nich mogą wzrosnąć wraz ze zmianą przepisów. Dlatego aby sprawnie przekazywać zmiany regulacyjne i dostosowywać się do nich, liderzy będą w większym stopniu polegać na danych w czasie rzeczywistym z bezkompromisowymi zabezpieczeniami.
- d) ***Większa innowacyjność przyspieszy wzrost.*** W miarę ewolucji modeli biznesowych spowodowanych globalnymi zmianami, firmy będą zwracać się ku technologii. Taki krok ma podnieść wydajność przedsiębiorstw i rozszerzyć ich możliwości poprzez wyeliminowanie pracy zadaniowej, a także ponowne ukierunkowanie wysiłków na strategiczne inicjatywy wzrostu. Dzięki narzędziom samoobsługowym pracownicy działów HR zostali zwolnieni z wielu obowiązków administracyjnych, co umożliwiło im skupienie się na zadaniach związanych z kadrą pracowniczą. Cyfryzacja przynosi

korzyści zarówno pracodawcom, jak i zatrudnionym, dla których rozwój zautomatyzowanych technologii oznacza większą elastyczność operacyjną.

- e) ***Gwałtowny wzrost zatrudnienia opartego na konkretnych umiejętnościach będzie napędzał kolejne innowacje.*** Według badania ADP, więcej niż jeden na czterech pracowników (28 proc.) przyjął nową rolę w firmie z powodu pandemicznych zmian na rynku pracy. W przypadku pokolenia Z, odsetek ten wynosi aż 36 proc. Po okresie, w którym pracownicy zostali zmuszeni do przekwalifikowania się, będą oni szukać nowych możliwości wykorzystania swoich umiejętności i mocnych stron. Aby zwiększyć wydajność firmy, pracodawcy muszą dostosować się do tej tendencji i zapewnić pracownikom warunki do dalszego rozwoju lub umożliwić im zmianę ścieżki kariery na taką, która daje większe możliwości rozwoju.²¹

²¹ <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-2022-r-nowe-trendy-badanie-adp,512188.html>

6. RYNEK PRACY - WYZWANIA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

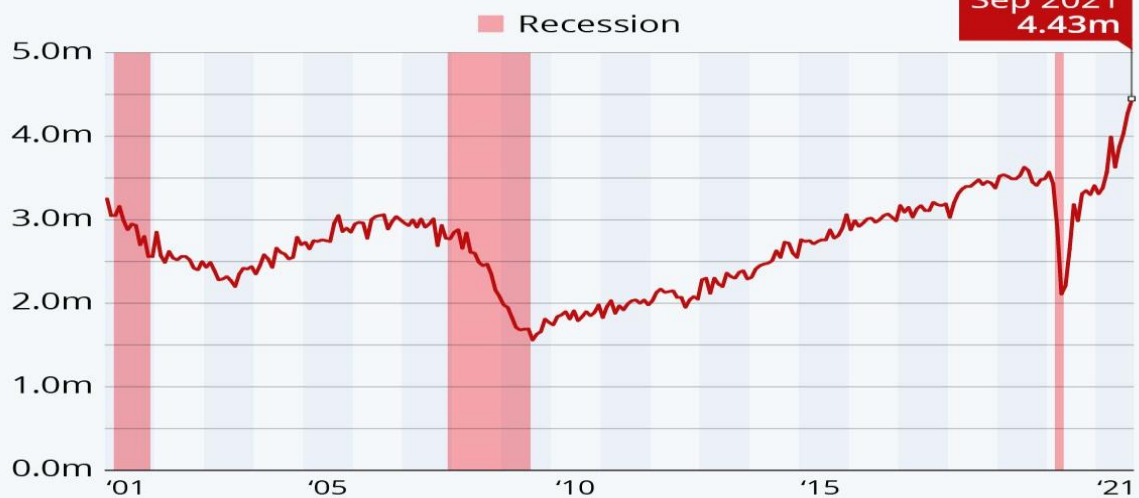
Ostatnie lata przyniosły ze sobą znaczne zmiany na rynku pracy. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy zostali zaskoczeni przez pandemię i przyspieszający rozwój technologiczny. Teraz obie strony muszą przystosować się do nowej rzeczywistości. Czego należy spodziewać się w nadchodzącym roku? Na czym zależy pracownikom a na czym pracodawcy?

➤ *Perspektywa pracownika*

Przyjście pandemii przyniosło ze sobą dla wielu jedną z największych zmian sposobu funkcjonowania w życiu. Standardowy poranek dla wielu nagle nie wymagał przygotowania się do wyjścia, a następnie stania w korku w drodze do biura. Wystarczyło usiąść z kawą przy komputerze, czasem włączając kamerę internetową. Okazało się, że życie z mniejszą ilością pośpiechu i wygodny format pracy wielu osobom się podoba. Właśnie ten zwrot w stronę wygody może mieć największy wpływ na rynek w najbliższych latach. Według badań w Polsce w zależności od branży między 45% a 90% pracowników chce kontynuować pracę co najmniej w systemie hybrydowym. Najbardziej przychylni ku takiemu rozwiązaniu jest sektor IT. Kolejnym udogodnieniem i życzeniem pracowników jest coraz popularniejszy czterodniowy tydzień pracy. Jednym z pierwszych krajów, który zdecydował się na przetestowanie takiego rozwiązania to Islandia. W Reykjavíku rządzący postanowili w ramach eksperymentu przestawić 2,5 tysiąca pracowników rządowych na 35 godzinny tydzień pracy. W efekcie osoby objęte programem zgłaszały zdecydowanie mniejszy poziom stresu, poprawę zdrowia oraz jakość życia prywatnego, jak i zawodowego. Innym przykładem jest Hiszpania, w której zdecydowano się na uruchomieniu projektu pilotażowego, w ramach którego ponad 200 firm przestawi się na 32 godzinny tydzień pracy. Pokazuje to, że ludziom coraz bardziej zależy na wygodzie w pracy i zdrowym balansie życia zawodowego i prywatnego. Pojawiła się również zjawisko fali rezygnacji z pracy, której początek obserwowaliśmy w Stanach Zjednoczonych. Tak zwane The Great Resignation pokazało ogrom skali we wrześniu 2021 roku, kiedy to prawie 4,5 miliona Amerykanów zdecydowało się na opuszczenie firm (wyk. 3)

The Great Resignation

Number of people quitting their jobs in the United States, seasonally adjusted



Source: U.S. Bureau of Labor Statistics



statista

W efekcie wielu pracodawców zostało bez pracowników, a jak się okazało, nie łatwo jest znaleźć nowych chętnych. Na starym kontynencie również widać trend wzrostowy, choć nie tak agresywny, jak w Ameryce. Co może być szczególnie trudne do zrozumienia pracodawcom to powód rezygnacji. Jak mówią byli pracownicy, motywacją wcale nie są pieniądze, a potrzeba zadbania o swój komfort również w pracy. Coraz istotniejsza staje się atmosfera w pracy oraz to, czy lubimy swojego szefa.

Sytuacja po pandemii systematycznie poprawia się z perspektywy pracowników: połowa firm planuje podwyżki, zwiększył się też odsetek przedsiębiorstw prognozujących wzrost zatrudnienia – wskazują wyniki 44. edycji badania Plany Pracodawców przeprowadzonego przez Instytut Badawczy Randstad i GfK Polonia. Z sondażu wynika również, że przedsiębiorcy lepiej oceniają swoją sytuację finansową, a zdecydowana większość pracodawców planuje powrót do pracy stacjonarnej. Prognozowane zmiany w wynagrodzeniach można definiować dwójako, z jednej strony jest to przejaw poprawiającej się sytuacji firm w dobie pandemii, z drugiej jednak świadczy to o powodowanej inflacją presji płacowej. Jednak o wyższych wzrostach wynagrodzeń, które mogą zrekompenzować wzrost kosztów życia, mówi jedynie co czwarty pracodawca planujący podwyższenie płac.

➤ *Perspektywa pracodawcy*

Jak zawsze medal ma dwie strony, dla pracodawcy poza pokłosem Covidu pojawiają się inne czynniki. Niepewność, zmienność, nieprzewidywalność – tymi słowami najtrafniej opisać można aktualną sytuację makroekonomiczną. Gdy dodamy do tego rosnące oczekiwania pracowników, nadchodzące zmiany prawne i podatkowe oraz szereg reperkusji wywołanych przez pandemię, naszym oczom ukaże się pełen wachlarz wyzwań, jakie w 2022 roku czekają na polskich pracodawców. Ci, którzy chcą pozostać w grze, muszą przygotować się na nawigowanie po bardzo burzliwych wodach. Kluczem do sukcesu może okazać się zwinność i gotowość do ciągłego mierzenia się z tym, co niespodziewane.

Jeszcze przed pandemią eksperci zwracali uwagę na rekordowo wysoki poziom oczekiwań pracowników. Wtedy wydawało się wręcz niemożliwe, by mogły one, bez poważnej szkody dla rentowności przedsiębiorstw, jeszcze wzrosnąć. Natomiast ku zaskoczeniu wszystkich, po stosunkowo krótkim zawahaniu w I połowie 2020 roku, rynek pracownika wciąż ma się świetnie. Rosnące oczekiwania osób zatrudnionych można jednak porównać do bańki na rynku finansowym. Gdy w obiegu znajduje się duża ilość zasobów, obserwujemy optymizm graczy oraz spory popyt na ryzyko. Każdy kontrolowany spadek jest w stanie wygenerować odbicie oraz nowe rekordy. Jednak podobnie jak na giełdzie, tak i na rynku pracy, sytuacja trwać będzie tak długo, dopóki zasoby pozostają w obiegu. W momencie poważniejszego tąpnięcia czy nagłego wycofania części z nich bańka pęka, a cały rynek staje w obliczu kryzysu. Obecne beztróskie podejście kandydatów do zmiany pracodawcy oraz ich stale rosnący apetyt na więcej – wyższą pensję, lepsze benefity, większą elastyczność pracodawcy – pozwalają przypuszczać, że nabrzmiała do granic możliwości bańka nie może pęcznieć w nieskończoność.

Wielka Rezygnacja” (z ang. „Great Resignation” lub „Big Quit”) to nieformalne określenie trendu na odchodzenia znacznej liczby pracowników z pracy podczas pandemii COVID-19. Jak pokazują dane U.S. Bureau of Labor Statistics tylko w kwietniu 2021 roku aż cztery miliony Amerykanów rzuciło pracę, ustanawiając tym samym w USA nowy rekord w tej dziedzinie. W sierpniu 2021 został on pobity ponownie, gdyż wypowiedzenie złożyło kolejne 4,3 mln osób. I mimo iż zwykle pojęcie „Wielkiej Rezygnacji” pojawia się w odniesieniu do siły roboczej w USA, eksperci sądzą, że trend ten zaczyna mieć charakter globalny. – Niektóre badania wskazują, że w Polsce nawet ponad 40% ankietowanych byłoby gotowa rozstać się z obecnym pracodawcą bez zapewnienia sobie wcześniej nowej pracy. Jednak dane na temat aktualnej stopy bezrobocia wskazują, że w Polsce mamy na razie do czynienia z rezygnacją deklarowaną. Liczba osób bezrobotnych nad Wisłą nie tylko nie rośnie, ale od

marca 2021 nawet nieznacznie spada. Najnowsze statystyki, dotyczące września 2021 roku, wskazują, że wynosi ona aktualnie 5,6%, czyli prawie tyle, ile wynosiła w lutym i marcu 2020, a więc na moment przed wybuchem globalnej pandemii – *dodaje Lucyna Pleśniar*. I podkreśla, że to, z czym niewątpliwie będą musieli zmierzyć się polscy pracodawcy i co z pewnością można już uznać za naszą rodzimą wersję „Wielkiej Rezygnacji”, to pewnego rodzaju „przetasowanie” wśród pracowników. Już w 2020 roku, wyniki badania przeprowadzonego przez People zwiastowały zapowiedź tego trendu. W ankiecie przeprowadzonej w czerwcu i lipcu 2020 roku pt. „Rynek pracy oczami pracowników”, aż 65% ankietowanych zadeklarowało, że planuje zmianę pracy, przy czym niemal połowa ankietowanych stwierdziła, że chce to zrobić jak najszybciej (24%) lub jeszcze w tym roku (24%). Poza kwestiami związanymi z wynagrodzeniem decyzja o zmianie w większości przypadków miała być podyktowana także możliwościami rozwoju oraz stabilnością zatrudnienia. Możliwe więc, że teraz częściowo obserwujemy efekty decyzji podjętych przez pracowników w ubiegłym roku.

LOJALNOŚĆ ZDALNEGO PRACOWNIKA

Zmiana pracy wydaje się być dziś niezwykle prosta, spada więc lojalność pracowników wobec pracodawcy oraz stopień ich utożsamiania się z wartościami danej organizacji. Wkrótce może okazać się, że lata pracy wielu firm poświęcone na budowaniu kultury organizacyjnej, były czasem straconym. Nowi pracownicy, rekrutowani i wdrażani zdalnie, już teraz mają spore trudności, by identyfikować się z firmowymi wartościami. Dlatego tak ważne jest, by zespół miał ze sobą stały kontakt oraz by, oczywiście z zachowaniem wszelkich środków ostrożności, choć raz na jakiś czas spotykał się w biurze. Praca zdalna odbiera nam wszystkim wiele korzyści płynących z pracy w teamie – kontakt z drugim człowiekiem, poczucie wspólnoty, możliwość uczenia się od siebie nawzajem, inspirowania i wspierania.

BEZPIECZEŃSTWO PRZEDE WSZYSTKIM

Niewątpliwym wyzwaniem, z jakim będą mierzyć się pracodawcy w nadchodzącym roku, będzie też potrzeba zapewnienia bezpiecznych warunków pracy tam, gdzie praca zdalna nie jest możliwa z przyczyn logistycznych. Dotyczy to na przykład fabryk, zakładów produkcyjnych, czy punktów usługowych, branży beauty i gastronomicznej. Polski pracodawca nie ma bowiem możliwości i podstaw prawnych, by wymagać od pracowników zaświadczeń o szczepieniach czy regularnego wykonywania testów. Jedynym narzędziem, jakim obecnie dysponują pracodawcy, jest więc prowadzenie kampanii informacyjnej na temat szczepień, zachęcanie pracowników do przestrzegania zasad bezpieczeństwa oraz

odwoływanie się do ich odpowiedzialności i troski o zdrowie innych. Jednak, jak pokazuje choćby skala kolejnej fali zachorowań, z pewnością nie są to narzędzia wystarczające.

PRACA ZDALNA I ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM ROZPROSZONYM

Również kontynuowanie pracy w trybie zdalnym może w dłuższej perspektywie czasu stanowić dla pracodawców nie lada wyzwanie zarządcze. Z jednej strony niezwykle trudno jest bowiem na bieżąco monitorować poziom zaangażowania poszczególnych członków zespołu, szczególnie w obszarach, gdzie efekty pracy nie są łatwo mierzalne czy policzalne. Z drugiej strony warto pamiętać, że polskie prawo pracy nie nadąża za aktualną rewolucją na rynku. Kodeks pracy jasno określa bowiem liczbę i długość trwania przerw, liczbę dni urlopowych, sposób naliczania nadgodzin – a wszystkie te elementy są niezwykle trudne do zweryfikowania w sytuacji, gdy pracownicy wykonują swoje obowiązki z domu. Sposób rozliczania z efektów pracy, kontroli czy zarządzania zespołami w czasie pandemii dotychczas opierał się więc głównie na zaufaniu i dobrej woli obu stron. Jednak wydaje się niemożliwe, by pracodawcy nadal funkcjonowali w oderwaniu od obowiązującego Kodeksu Pracy.

NOWY POLSKI ŁAD – WYZWANIE NIE TYLKO FORMALNE

Kluczowym wyzwaniem na 2022 rok, a przynajmniej na jego pierwszy kwartał, będą też z pewnością zmiany wywołane wprowadzeniem przepisów Nowego Polskiego Ładu. Kwestie naliczania podatków, wysokości składek ZUS oraz idące za tym zmiany w wynagrodzeniach już teraz spędzają sen z powiek działom kadrowym, księgowym i dyrektorom personalnym. Wstępne szacunki ekspertów wskazują też na to, że zmianę przepisów podatkowych najbardziej odczuje wyższa klasa średnia, czyli osoby z zarobkami od 9 000 zł netto miesięcznie. By zasypać powstałą w portfelu dziurę wysoko wykwalifikowani pracownicy, managerowie i specjaliści, z dużym prawdopodobieństwem zwrócą się więc po kolejne podwyżki do swoich pracodawców.

BEZPRECEDENSOWE OCZEKIWANIA

Jednak rosnące oczekiwania finansowe to nie wszystko, na co pracodawcy powinni być przygotowani w 2022 roku. Wielu z nich już teraz mierzy się bowiem z dość niestandardowymi propozycjami ze strony pracowników. Wśród nich są na przykład pomysły skrócenia czasu pracy z 12 do 10 miesięcy w ciągu roku czy szybko zyskująca na popularności koncepcja czterodniowego tygodnia pracy. Co istotne, w wielu przypadkach jest to postawienie pracodawcy przed faktem dokonanym. Ze strony pracownika pada „propozycja”, w wielu przypadkach skutkuje to jednak złożeniem wypowiedzenia.

WYPALENIE ZAWODOWE I PROBLEMY PSYCHICZNE PRACOWNIKÓW

Pracodawcy coraz częściej będą musieli mierzyć się też w swoich zespołach z nową wersją wypalenia zawodowego. Kluczowa wydaje się więc akceptacja, jak również wzmożona troska o zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie pracowników, na przykład poprzez zapewnienie bezpłatnego wsparcia psychologicznego – podobnie jak dotąd, w ramach benefitów pozapłacowych, oferowana była prywatna opieka medyczna.

W świecie pełnym niepewności, który już na długo przed pandemią określany był przez ekspertów od zarządzania kryzysem mianem czasów VUCA (Volatility – zmienność, Uncertainty – niepewność, Complexity – złożoność i Ambiguity – niejednoznaczność), kluczem do przetrwania jest elastyczność i wysoka odporność na stres. Dlatego pracodawcy będą coraz częściej poszukiwać pracowników nowej generacji – doświadczonych i dysponujących twardymi umiejętnościami, ale przede wszystkim stanowiących dla nich wsparcie w trudnych czasach. Chęć zdobywania nowej wiedzy, ekscytacja w obliczu zmian i otwartość na to, co nieznanne, wkrótce mogą więc stanowić na rynku pracy nową kartę przetargową.

To jak istotna staje się dla pracowników wygoda oraz atmosfera w firmie, wymaga dostosowania się do sytuacji samego zarządu. Zdaniem ekspertów coraz ważniejszy jest wizerunek menedżera, który kreuje go na social mediach. Zarówno te prywatne, jak i publiczne mają znaczenia, bo pokazują, jak prawdziwa jest sprzedawana wizja firmy. Wg raportu PWC 44% kandydatów sprawdza w social mediach profile potencjalnych przełożonych i współpracowników. Robią to, by poczuć, jaka jest w firmie atmosfera, o czym „rozmawiają” ludzie w social mediach, jakie projekty pokazują na swoich profilach na LinkedIn. Szefowie i prezesi aktywni w social mediach to dla firmy prawdziwy skarb, szczególnie jeśli robią to umiejętnie. Z w/w badania wynika, że prezesi na swoich profilach osobistych tylko na LinkedIn generują często większe zasięgi i zaangażowanie niż rozbudowane profile korporacyjne. Ludzie są bardziej autentyczni niż marki i na koniec dnia to dla ludzi się pracuje i od nich odchodzi.

W efekcie pracodawcy muszą przygotować się na umacnianie się rynku pracowniczego. W najbliższym czasie nie wystarczą już owocowe czwartki oraz praca w dynamicznym zespole. To cała firma musi być dynamiczna i otwarta, a zamiast owocowych dni oczekiwana będzie praca w modelu hybrydowym. Wymagać to będzie od wielu firm zmiany pewnych procesów działania. A nawet w stosunku do managerów wyższego szczebla pojawią się oczekiwania zwiększenia aktywności w sieci, nawet jeśli mają to być działania prowadzone przez dział PR.

7. Podsumowanie i wnioski końcowe.

Koronawirus zaskoczył ludzi na całym świecie i był przyczyną wielu przeprowadzanych naprędce 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. Covid na razie nigdzie się nie wybiera, ale nie jest już tak straszny. Pracodawcy i zatrudnieni coraz lepiej odnajdują się w nowych realiach i kontynuują pracę. Badania pokazują, że wskutek wymuszonej pracy zdalnej przez tak długi czas, podejście zarówno pracowników jak i pracodawców odnośnie pracowania z domowego zacisza zmieniło się. Wybuch pandemii i wdrożenie różnego rodzaju obostrzeń spowodowały, że prawie połowa firm musiała podjąć działania nakierowane na zmiany w organizacji pracy. Optymizm budzi fakt, że pomimo takiego zawirowania i konieczności szybkiego dostosowania się do nowej rzeczywistości 2/3 firm twierdzi, że poradziła sobie w czasie pandemii i nie miała żadnych problemów. Branże zmagaly się z różnymi trudnościami. W takich sektorach, jak: IT, PR, marketing czy finanse, zaobserwowane problemy to przede wszystkim braki kadrowe i duże zapotrzebowanie na specjalistów we wskazanych obszarach. Jest to zrozumiałe ze względu na szybki wzrost znaczenia cyfryzacji oraz digital marketingu. Patrząc na stan zatrudnienia w firmach w czasie trwania pandemii, widać, że większość przedsiębiorstw dążyła do jego utrzymania. Opisując rynek pracy w pandemii, nie można zapomnieć o branżach, które zdecydowanie bardziej ucierpiały i odczuły jej skutki. W tych sektorach utrzymanie poziomu zatrudnienia przed pandemią było trudne. Z pewnością branża HoReCa należała do tych, które mocno odczuły wpływ pandemii. Wielu pracowników ze względu na przedłużający się lockdown musiało odejść z branży i się przekwalifikować. Z kolei kiedy sytuacja nieco się uspokoiła, pojawił się problem z dostępnością doświadczonych osób, gdyż te niekoniecznie decydowały się na powrót do swojej branży. HoReCa to jednak nie jedyny sektor, który zmagal się z trudnościami kadrowymi. Branże, które również zwalniały w okresie pandemii, to: handel i naprawy (25% firm redukowało zatrudnienie) oraz usługi budowlane i remontowe (22% zmniejszyło zatrudnienie).²²

Zdecydowanie do największych transformacji, do jakich doszło, można zaliczyć większą otwartość pracodawców na pracę zdalną. Możliwość pracy z domu zmieniła tradycyjne podejście do pracy i udowodniła, że biuro nie jest niezbędne dla organizacji. Pokazała, że dzięki narzędziom cyfrowym firma może prowadzić swoją działalność w sposób zdalny. Praca niestacjonarna

²² NOWE SPOJRZENIE NA RYNEK PRACY – OLX PRACA. KNOW HOW 2022

wpłynęła również na zmianę postrzegania relacji na linii pracownik i pracodawca. Wzmocnieniu uległo znaczenie wzajemnego zaufania i samodzielności pracowniczej. Praca zdalna, nawet jeśli w ocenie wybranych pracodawców nie jest rozwiązaniem, na które mogą sobie pozwolić w długoterminowej perspektywie, zdecydowanie wpłynęła na sposób postrzegania pracy zarówno przez pracowników, jak i kandydatów. Obecnie liczy się przede wszystkim możliwość wyboru. Niemal połowa polskich pracowników chciałaby pracować w trybie hybrydowym. Osoby, które wolą pracować z domu, uważają, że takie rozwiązanie daje im oszczędność czasu, którego nie muszą poświęcać na dojazd, oraz większy spokój podczas wykonywania zadań. Dla części kandydatów możliwość pracy zdalnej jest jednym z głównych kryteriów wyboru pracodawcy. Oczywiście nie jest tak, że pracownicy nie dostrzegają wad tego rozwiązania, ale to, co jest dla nich najważniejsze, to przede wszystkim elastyczność ze strony pracodawców. Z możliwością wyboru wiąże się także nowe zjawisko wkraczające na polski rynek pracy. Gig economy – choć nie jest jeszcze popularnym rozwiązaniem – zdaniem pracowników będzie stopniowo przybierać na sile.

Dla jednych praca zdalna okazała się świetnym rozwiązaniem, ale u innych wzmocniła przekonanie o przewadze pracy stacjonarnej. Pandemia wyłoniła poniekąd dwa opozycyjne zjawiska. Co według pracodawców decyduje o powrocie do tradycyjnej formy pracy? Są to m.in. takie czynniki, jak:

- sprawniejsza komunikacja
- bieżąca kontrola
- brak rozproszenia odpowiedzialności
- większa efektywność
- większa i sprawniejsza wymiana wiedzy w organizacji
- kultura organizacyjna i zarządzanie na podstawie delegowania czynności, a nie celów (potrzeba większej kontroli bieżącej)
- zarząd preferujący tradycyjne rozwiązania („w biurze pracownik jest bardziej w pracy”)
- spotkania, wymiana wiedzy – sprawne uczenie się w czasie pracy
- stanowiska wymagające pracy stacjonarnej (np. w branży produkcyjnej) – dążenie do utrzymania jednolitego modelu pracy w całej firmie.

Pojawienie się pracy zdalnej niekoniecznie wszystkim odpowiada. Pracodawcy stanęli przed wyzwaniem pogodzenia potrzeb obu grup. Powrót do biur okazał się dla części pracowników trudny. Co więcej, nawet wśród osób, które preferują pracę stacjonarną, zdarzały się problemy w powrocie do codziennej, biurowej rutyny. W takiej sytuacji część pracodawców podjęła kroki mające na celu ułatwienie pracownikom powrotu. Na poziomie organizacyjnym pracodawcy wprowadzali przejściowy model hybrydowy. Z kolei na poziomie benefitów zachęcali pracowników do powrotu poprzez wprowadzanie dni z cateringiem (np. śniadanie dla wszystkich

obecnych w biurze) czy z masażem. Pojawienie się pracy zdalnej wpłynęło na jeszcze jeden aspekt zatrudnienia. Zarówno dla zwolenników home office czy pracy hybrydowej, jak i jej przeciwników zmianie uległo postrzeganie znaczenia biura. W trakcie pandemii większość firm zachowała ostrożność w podejmowaniu decyzji dotyczącej zmniejszania lub zwiększania powierzchni biurowej i utrzymała posiadany stan. W najbliższym czasie pracodawcy raczej nie rozważają zmian w tej kwestii. Zwiększyć powierzchnię biurową częściej chcą przedstawiciele branży przemysłowej i produkcyjnej. Z kolei zmniejszenie powierzchni planowane jest raczej przez firmy z branż IT, usług doradczych, finansowych oraz ubezpieczeniowych. Wydaje się, że ostrożność w podejmowaniu decyzji dotyczących wielkości biura była i jest słuszna, gdyż pojawienie się pracy zdalnej nie wyeliminowało potrzeby posiadania przestrzeni do pracy, a jedynie zmieniło jej postrzeganie. Przed pandemią atrakcyjne i dobrze zlokalizowane biuro było uważane za atut pracodawcy. Wprowadzenie hybrydowego modelu pracy w naturalny sposób zmodyfikowało rolę przestrzeni biurowej.

Zmiana roli pracy, przestrzeni biurowej czy relacji społecznych to nie wszystko, co przyniosła pandemia. Wynikową tych zjawisk jest również otwarcie się na możliwość rekrutowania pracowników w sposób zdalny. Z jednej strony taka forma stała się odpowiedzią na bieżące potrzeby i konieczność zapewnienia bezpieczeństwa, z drugiej umożliwiła dostęp do kandydatów z innych lokalizacji. Rekrutacja zdalna i home office stały się też ułatwieniem i rozwiązaniem problemu uzupełniania braków kadrowych. Oprócz zalet rekrutacja online stwarza także wyzwania, np. kwestie podatkowe, które ograniczają gotowość do zatrudniania osób pracujących za granicą. Podnoszony jest ponadto temat regionalizacji stawek wy - nagrodzenia i konieczności dostosowania ich zarówno do stanowiska, jak i do lokalizacji, w której mieszka i pracuje dany pracownik. Innym aspektem związanym z możliwością rekrutacji i pracy zdalnej jest wzrost aktywności zagranicznych firm, które poszukują i zatrudniają polskich pracowników. Rodzimi pracodawcy sygnalizują, że zjawisko to utrudnia im skuteczne konkurowanie o pracowników. Trudno jest im przebić zagraniczne stawki.

Pandemia wpłynęła również na postawy i oczekiwania zarówno pracowników, jak i kandydatów. Mimo że 2021 r. wydaje się bardziej łaskawy pod względem rozwoju sytuacji pandemicznej, to widmo czwartej fali i nie - pewność jutra wciąż przyczyniają się do zwiększonej zachowawczości pracowników. Zdecydowanie spadła ich gotowość do podejmowania ryzyka zmiany pracy, natomiast wzrosło oczekiwanie stałego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Aż 89% respondentów wskazuje na taką formę kontraktu. Co 5. osoba brałaby pod uwagę samozatrudnienie. W opinii części rekruterów sytuacja na rynku pracy już wiosną 2021 r. zaczęła wracać do stanu sprzed pandemii, jednak nadal trudno znaleźć doświadczonych pracowników. Problem stanowią również wysokie oczekiwania finansowe. Konflikt na poziomie wymagań i oczekiwań może wynikać ze zmiany podejścia ze strony pracodawców względem pracowników



i odwrotnie. Pracownicy oczekują elastyczności, wsparcia ze strony pracodawców w zakresie rozwoju kompetencji cyfrowych, pracy z nowymi technologiami, przejrzystych zasad pracy na home office oraz zarządzania opartego na zaufaniu. Pracodawcy z kolei od idealnego kandydata oczekują specjalizacji w danej dziedzinie i wysokiego poziomu zaangażowania. Zarządzający firmami niechętnie widzą wprowadzenie pracy zdalnej na dłuższy czas. Ponad połowa uważa, że jest to niemożliwe ze względu na specyfikę działalności firmy, a co 5. nie rozważa takiej możliwości, mimo że nie ma ku temu wyraźnych przeciwwskazań. Ta dysproporcja pokazuje, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy muszą przeanalizować swoje oczekiwania i znaleźć pewien kompromis.

Innym elementem, który stał się istotny w wyniku pandemii, jest obszar związany ze zdrowiem i dobrostanem psychicznym. Rola pracodawcy uległa transformacji. Stał się on odpowiedzialny za bezpieczeństwo i zdrowie swoich pracowników, nie tylko fizyczne, lecz także mentalne. Na znaczeniu zdecydowanie zyskał well-being. Pracodawcy starają się więc odpowiadać na potrzeby rynku pracy nie tylko poprzez wzrost wynagrodzeń, ale właśnie poprzez zmiany w warunkach pracy, dostosowywanie oferty benefitowej czy intensyfikację działań mających na celu zapewnienie dobrego samopoczucia pracownikom. Nadal w arsenale wykorzystywanych środków rzadkością jest oferowanie przez firmy wsparcia psychologicznego. Tylko 16% firm deklaruje chęć wprowadzenia takiej pomocy dla swoich pracowników.²³

Obecnie wydaje się, że wśród przedstawicieli biznesu panuje raczej dobry nastrój. Trzech na czterech badanych dobrze ocenia sytuację firmy. Opinię tę podzielają reprezentanci większości branż. Jedyne przedstawiciele branż transportowej, spedycyjnej i magazynowej są bardziej powściągliwi w swoich ocenach. W tej grupie bardzo dobrze lub raczej dobrze sytuację firmy ocenia 64% respondentów. Pozytywna ocena nie oznacza, że przedstawiciele firm są pozbawieni jakichkolwiek obaw. W sytuacji przedłużającego się stanu pandemii badanych trudno jednoznacznie określić, jakie zjawiska przybiorą na sile w najbliższej przyszłości. Najczęściej wskazywano na ryzyko powiększania się luki na rynku pracy. Oprócz tego w perspektywie najbliższych 6 miesięcy firmy obawiają się również braku zamówień i sprzedaży, problemów kadrowych oraz absencji pracowników. Potencjalne braki kadrowe oraz trudności z rekrutacją szczególnie niepokoją przedstawicieli największych firm zatrudniających od 250 pracowników.

Dynamika zmian w pandemii i niepewność jutra są przyczynami, dla których ponad 40% firm boi się kolejnego lockdownu. Pracodawcy, wyciągając wnioski z wcześniejszych zdarzeń, nie zamierzają czekać i planują wprowadzenie działań prewencyjnych. Wśród tych firm, które obawiają się lockdownu, 46% zamierza podjąć działania zabezpieczające. Na czym będą polegać? Firmy, które myślą o zabezpieczeniu się na wypadek kolejnego lockdownu, najczęściej zamierzają zgromadzić środki ochrony, a więc maseczki, płyny do dezynfekcji, oraz wprowadzić

²³ Nowe spojrzenie na rynek pracy – OLX Praca. Know How 2022

system pracy zdalnej. Jednocześnie połowa firm prowadzi kampanie zachęcające pracowników do szczepienia przeciwko COVID-19. Częściej działania zachęcające do szczepień prowadzą firmy z:

- sektora administracji publicznej – 71%
- branży edukacyjnej – 70%
- branż: transport, spedycja, magazynowanie – 58%²⁴.

Aktywność przedsiębiorstw w zakresie działań prewencyjnych, w tym zaangażowanie w promocję szczepień, dowodzi, jak ważną rolę odgrywają dzisiaj organizacje w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Nie da się ukryć, że pandemia stała się katalizatorem zmian i odsłoniła przed organizacjami nowy wymiar pracy, relacji społecznych, technologii. Czy świat obecnie stał się lepszy? Na to pytanie nie ma jednoznacznej odpowiedzi, ale zdecydowanie jest inny. Dzisiejszą rzeczywistość charakteryzują zmiana, adaptacyjność i elastyczność. To od naszej postawy zależy, jak się odnajdziemy w tak dynamicznym środowisku. Z pewnością otwartość na zachodzące transformacje oraz sięganie po nowe rozwiązania mogą stanowić przepis na zwycięstwo w walce o przewagę konkurencyjną i najlepszych na rynku specjalistów.

²⁴ Nowe spojrzenie na rynek pracy – OLX Praca. Know How 2022

BIBLIOGRAFIA

- *Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP listopad 2021 r.*
- *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19 – GUS (2021)*
- *Bilans Kapitału Ludzkiego - PARP - Raport podsumowujący wyniki badań 2019 -2020*
- *Bezrobocie rejestrowe w Polsce - Raport za rok 2020 - MRPiT*
- *Dane statystyczne GUS (2020)*
- *Dane statystyczne GUS (2021)*
- *Baza Eurostat, zmienna EI_LMHR_M*
- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2020 poz. 278*
- *Annual Report 2020-2021 - World Economic Forum*
- *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.*
- *Nowe spojrzenie na rynek pracy – OLX Praca. Know How 2022*
- *Portal Rynekpracy.pl*
- *PulsHR.pl*
- *Human Capital Trends 2019, Deloitte 2019*
- *Barometr polskiego rynku pracy 2021 – Personel Service.*
- *Psychologia-plus.pl,*
- <https://forsal.pl/gospodarka/pkb/artykuly/8306496,skb-prognozy-w-2022-roku-polska-będzie-rośnąć-szybciej-niż-chiny.html>
- <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-2022-r-nowe-trendy-badanie-adp,512188.html>
- <https://www.ukrinform.pl/rubric-economy/3154773-najnowsze-trendy-w-migracji-zarobkowej-polska-liderem-w-ue.html>
- <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-2022-r-nowe-trendy-badanie-adp,512188.html>