



BAROMETR
RYNKU
PRACY XV

IV kwartał 2020 r.

Spis treści

Wprowadzenie	4
Rynek pracy	6
Raport w liczbach	8
Zdaniem pracownika	10
Wpływ epidemii koronawirusa na sytuację zawodową	12
Obawy o utratę pracy	13
Plany zmiany pracy	15
Powody zmiany pracy	18
Sposoby poszukiwania pracy	19
Gotowość do przekwalifikowania się	20
Spodziewana zmiana wynagrodzenia	22
Stosunek do pracowników innych narodowości	24
Plany dotyczące emigracji zarobkowej	25
Planujący emigrację w celach zarobkowych	26
Preferowane kraje docelowe emigracji zarobkowej	27
Zdaniem pracodawcy	28
Symptomy kryzysu gospodarczego	30
Planowane zmiany zatrudnienia	31
Planowane rekrutacje	33
Sposoby pozyskiwania pracowników	35
Planowane zmiany wynagrodzenia	37
Niedobór pracowników	39
Trudności w rekrutacji	42
Wpływ niedoboru pracowników na firmę	44
Reakcje firm na niedobór pracowników	46
Sposoby przeciwdziałania rezygnacjom z pracy	48
Wpływ zatrudniania obcokrajowców na kondycję polskiej gospodarki i firmy	50

Spis treści

Trendy na rynku pracy	52
Rynek automatyzacji	54
Obawy zatrudnionych przed automatyzacją miejsca pracy	55
Stosunek firm do automatyzacji	57
Okiem eksperta	60
Kryzys przechodzimy łagodniej niż inne państwa Unii Europejskiej	62
Trudne wyzwania i dylematy	63
W oczekiwaniu na podwyżki płac	64
Skokowy wzrost biznesowej niepewności	65
Rynek pracy w 2021 roku znalazł się w okresie przejściowym	66
Przywództwo odporne na pandemię	67
Firmy dostosowują się do zmiennych uwarunkowań	68
Adaptacja w pandemii – znane trendy i nowe wyzwania	69
Metodologia badania	70

Wprowadzenie



BAROMETR RYNKU PRACY XV

Pandemia przyspiesza zmiany na rynku pracy



Iwona Szmitkowska

Prezes Zarządu Work Service S.A.

Jeszcze rok temu Polacy byli optymistami. Pomimo niepokojących doniesień o rozwijającej się pandemii i symptomów spowolnienia gospodarczego tylko jeden na dziesięciu pracujących obawiał się utraty źródeł dochodów. Spokojnych o zatrudnienie było ponad 80%. Pół roku później Polacy nadal zadziwiali swoim pozytywnym postrzeganiem rynkowych realiów. Od tego czasu sytuacja diametralnie się zmieniła. Różnica między lękającymi się i spokojnymi o zawodową przyszłość wynosi nieco ponad 10%. Jednocześnie liczba pracujących, którzy myślą o zmianie miejsca zatrudnienia, a także tych, którzy deklarują chęć emigracji zarobkowej wzrosła dwukrotnie. Trudno tu już mówić o optymizmie, choć przecież Polska jest w czołówce krajów Unii Europejskiej o najniższym bezrobociu. Zmienność koniunktury skutkuje też wzrostem odsetka Polaków biorących pod uwagę zmianę zawodu. Przez lata nie patrzyli na przyszłość swojego zatrudnienia z takiej perspektywy. Stają się otwarci na zmiany? To proces, który – jak wszystkie – wymaga czasu.

Okres pandemii uwidacznia jak w soczewce, transformację rynku pracy. Home office, elastyczne formy zatrudnienia, cyfryzacja ale też *well-being* weszły na stałe do biznesowego słownika. Mniej rozumiana przez pracowników jest natomiast rola automatyzacji, która wkracza do kolejnych obszarów i której tempa nie da się zatrzymać. Zatrudnieni coraz bardziej widzą w niej zagrożenie. Podczas gdy w lutym i lipcu 2020 roku obawiał się jej jeden na 10 pracujących, pod koniec roku było to już trzy razy więcej.

Przedsiębiorcy nie pozwolili sobie na zaklinanie rzeczywistości. Skupili się na walce o efektywność przy jednoczesnej ochronie miejsc pracy, a decyzje o wstrzymaniu zatrudnień nie były dla nikogo zaskoczeniem. Ceną za ograniczenie zwolnień było obniżenie wymiaru czasu pracy i płacy oraz wprowadzenie bezpłatnych urlopów. Pomocne były też tarcze antykrzysowe. W rezultacie odsetek firm, które chcą utrzymać zatrudnienie i wysokość wynagrodzeń nadal pozostaje wysoki. Następujące po sobie odmrażania gospodarki i wprowadzanie obostrzeń wpływają jednak na niepewność przyszłości i znaczną ostrożność. Tłumaczy to powód, dla którego firmy planujące rekrutację w większym stopniu niż rok temu chcą pozyskiwać pracowników niższego szczebla. Do ponad 7% wzrósł odsetek przedsiębiorców, którzy nie potrafią określić zakresu zmian w obszarze zatrudnienia. Jest on najwyższy w historii „Barometru Rynku Pracy”.

Czy niełatwa koniunktura ułatwia rekrutację? Wydawałoby się, że tak – z początkiem tego roku blisko 70% firm nie odnotowało trudności w znalezieniu pracowników, blisko 20% więcej rok do roku. Nadal jednak przedsiębiorcy zwracają uwagę na brak odpowiednich kandydatów (51,4% wskazań) oraz wygórowane oczekiwania finansowe (47,9%). Bariery są też niewystarczające kompetencje (32,2%). To konsekwencja wieloletnich zaniedbań w obszarze kształcenia zawodowego, problem zgłaszany od lat, który ma szansę na rozwiązanie w świetle ostatnich rządowych deklaracji.

Tymczasem, by poradzić sobie z niedoborem kadr, firmy sięgają po pracowników z innych krajów. W coraz większym stopniu stawiają też na automatyzację. Pozyskanie pracowników jest obecnie głównym powodem jej wdrażania, podczas gdy na początku ubiegłego roku priorytetem było podwyższenie jakości, wydajności i konkurencyjności. Dane dotyczące przyspieszenia procesu automatyzacji były dla mnie dużym zaskoczeniem. Na przestrzeni roku odsetek zainteresowanych nią wzrósł o blisko 20%. Obecnie ponad 37% firm już ją wdraża lub planuje podjęcie takich kroków, rok wcześniej było to dwukrotnie mniej. To przykład tego, jak zdecydowanie technologia wkracza do naszego życia, zmieniając gospodarkę i strukturę zatrudnienia.

Rynek pracy

AKTYWNI
ZAWODOWO

17 086 tys.
osób

IV kwartał 2020 (BAEL)

LICZBA
PRACUJĄCYCH

16 555 tys.
osób

IV kwartał 2020 (BAEL)

LICZBA
BEZROBOTNYCH

531 tys.
osób

IV kwartał 2020 (BAEL)

LICZBA BIERNYCH
ZAWODOWO

13 170 tys.
osób

IV kwartał 2020 (BAEL)

STOPA
BEZROBOCIA
REJESTROWANEGO

6,5%

Koniec stycznia 2021 (GUS)

BEZROBOTNI
ZAREJESTROWANI

1 090,4 tys.
osób

Koniec stycznia 2021 (GUS)

LICZBA OFERT PRACY
ZGŁOSZONYCH
DO URZĘDÓW PRACY

101,4 tys.

Styczeń 2021 (GUS)

WSKAŹNIK
ZATRUDNIENIA

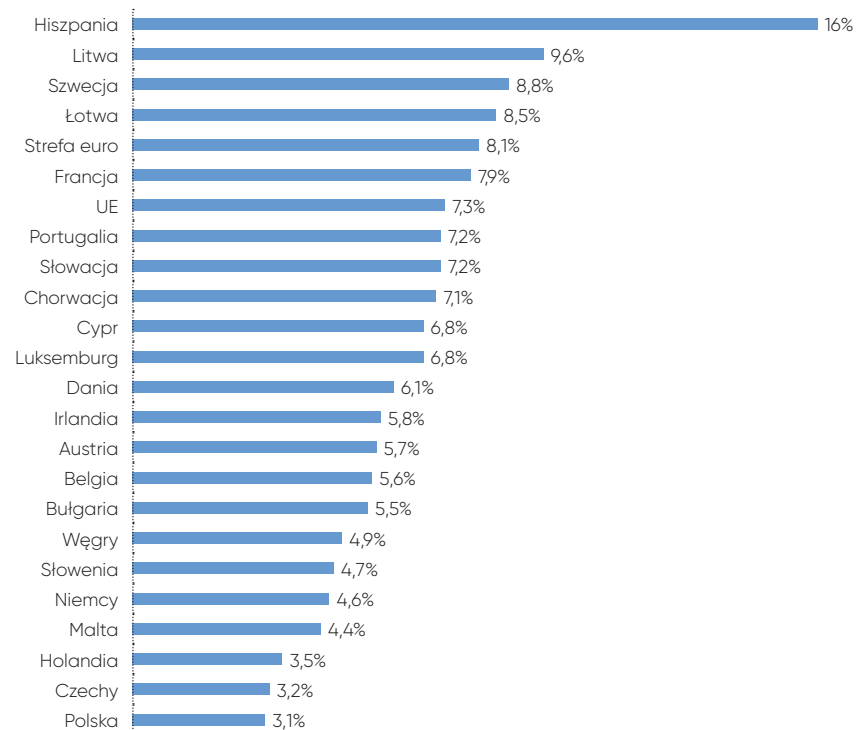
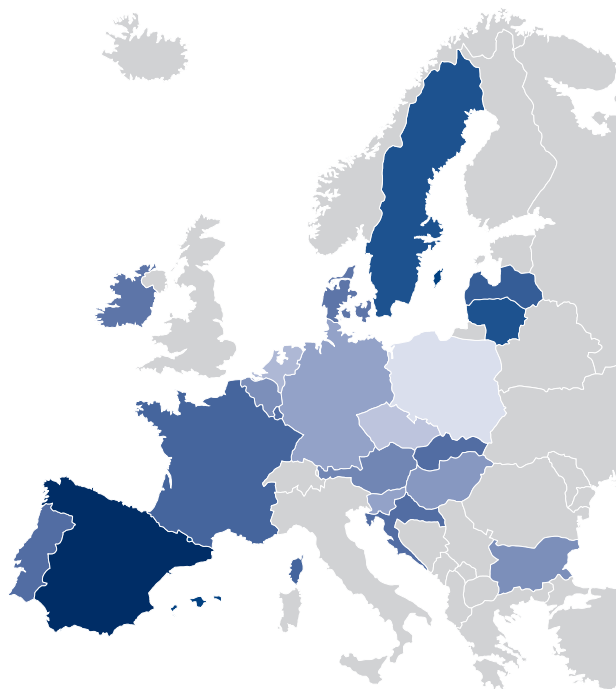
54,7%

IV kwartał 2020 (BAEL)

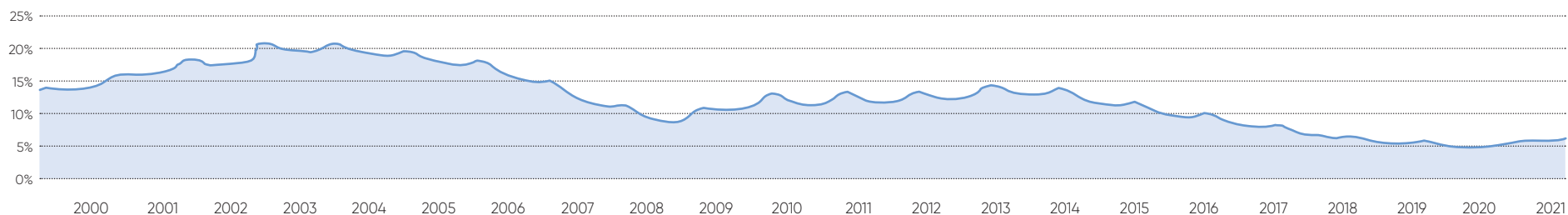
Rynek pracy

Przez miesiąc Polska utrzymywała się w czołówce krajów Unii Europejskiej o najniższym bezrobociu. W styczniu 2021 roku przesunęła się na pierwsze miejsce. Na drugim uplasowały się Czechy, a na trzecim Holandia. Najwyższe wskaźniki bezrobocia zanotowano w Hiszpanii, na Litwie i w Szwecji.

Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej w styczniu 2021 r.*



Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce**



* Eurostat
** GUS

Raport w liczbach

Pracownicy



badanych odczuło w swojej pracy konsekwencje wynikające z epidemii koronawirusa



pracujących Polaków obawia się utraty pracy



pracujących zamierza zmienić obecne miejsce zatrudnienia



Polaków obawiających się utraty pracy lub poszukujących nowej rozważa zmianę zawodu



badanych powyżej 18 roku życia rozważa emigrację zarobkową



pracujących Polaków obawia się automatyzacji miejsca pracy

Raport w liczbach

Pracodawcy



41,1%

przedsiębiorstw odczuwa kryzys gospodarczy



74,6%

firm zamierza utrzymać poziom zatrudnienia



65,5%

przedsiębiorstw chce utrzymać poziom wynagrodzeń



68,6%

firm nie odnotowało trudności w znalezieniu pracowników



45%

firm pozytywnie ocenia wpływ zatrudniania obcokrajowców na gospodarkę



63,6%

przedsiębiorstw jest zainteresowanych automatyzacją

A man with a beard is focused on his work at a sewing machine in a factory setting. The image is overlaid with a blue tint and decorative elements, including a large teal circle on the right and a series of horizontal teal dashes at the bottom. The text "Zdaniem pracownika" is centered in white.

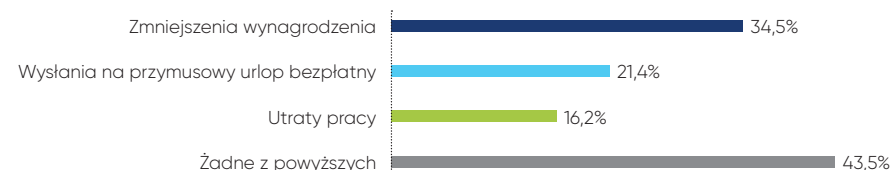
Zdaniem pracownika

Zdaniem pracownika

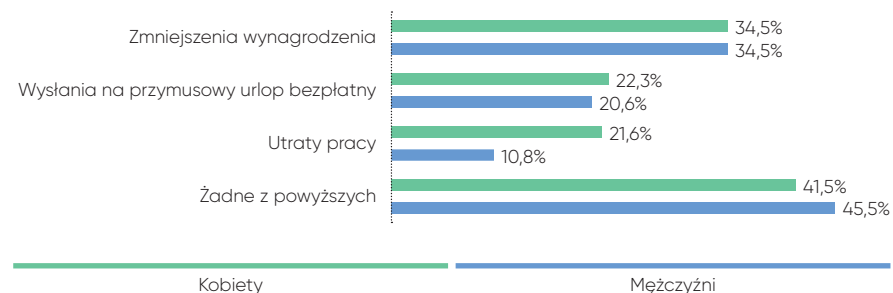
Wpływ epidemii koronawirusa na sytuację zawodową

Jak wynika z Barometru Rynku Pracy, 57% pracujących Polaków odczuło negatywny wpływ pandemii na swoją sytuację zawodową. Średnio jeden na trzech miał zmniejszone wynagrodzenie, 21,4% z nich zostało objętych bezpłatnym urlopem. 16,2% badanych straciło pracę, przy czym znacznie częściej były to kobiety (21,6%) niż mężczyźni (10,8%).

Czy w związku z epidemią koronawirusa Pan/Pani lub ktoś w Pana/Pani rodzinie doświadczył: *



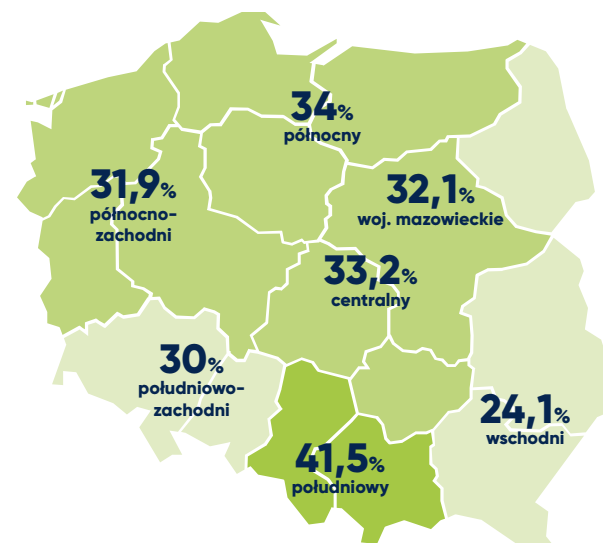
Doświadczenie konsekwencji pandemii ze względu na płeć



Ile osób w Pana/Pani rodzinie doświadczyło obniżki wynagrodzenia?



Ile osób w Pana/Pani rodzinie doświadczyło obniżki wynagrodzenia?



Zmniejszenie wynagrodzenia dotyczyło zazwyczaj jednej osoby w rodzinie (73,1%), znacznie rzadziej większej liczby (26,9%). Spośród wszystkich zatrudnionych najwięcej osób (21%) deklarowało obniżkę od 11% do 30% pensji. Zmniejszenie dochodów do 10% dotyczyło 4% badanych, a 1% osób obniżyło wynagrodzenie o ponad połowę.

Obniżenie wynagrodzenia deklarowali przede wszystkim pracujący w regionie południowym, w najmniejszym stopniu – wschodnim.

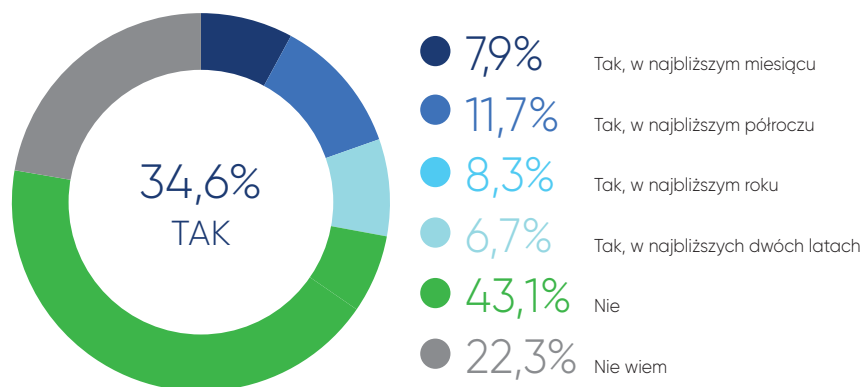
* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

Zdaniem pracownika

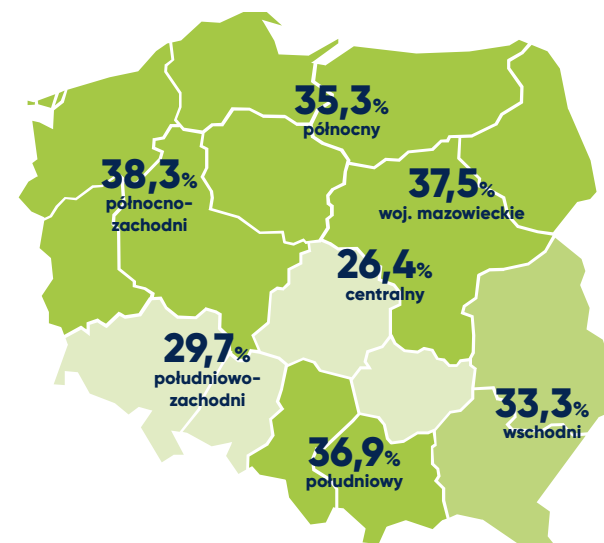
Obawy o utratę pracy

34,6% pracujących Polaków obawia się utraty pracy w ciągu najbliższych dwóch lat, w tym: 8% w najbliższym miesiącu, 12% w najbliższym półroczu, 8% w najbliższym roku. Spokojnych o zatrudnienie jest 43,1%.

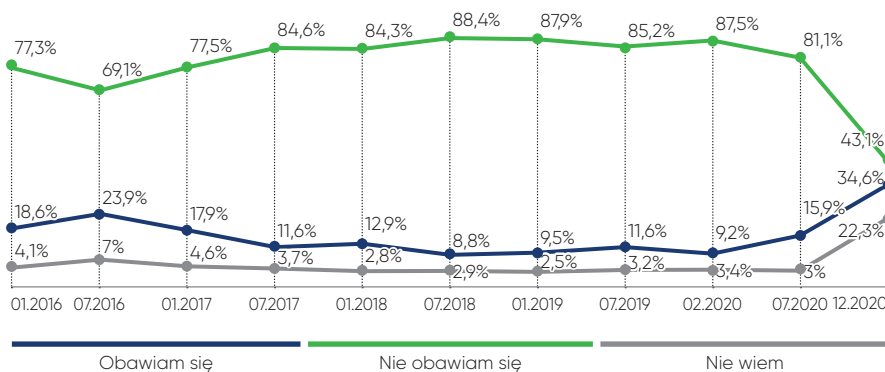
Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?
Obawy o utratę pracy na przestrzeni lat



W porównaniu z poprzednimi wynikami badania rekordowo spadł odsetek pracujących, którzy są spokojni o swoje zatrudnienie. Obecnie to 43,1%, podczas gdy w lipcu 2020 roku było to 81,1%. Jednocześnie do 34,6% wzrósł odsetek lekających się utraty pracy.

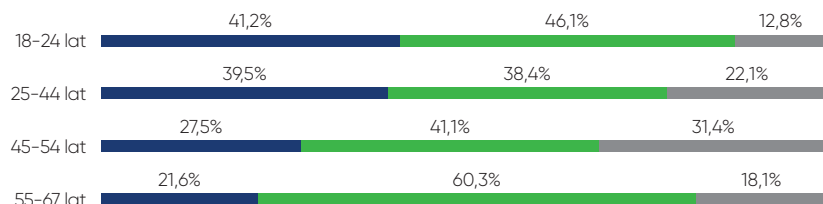
Obawy o utratę pracy są najradsze wśród mieszkańców regionu centralnego i południowo-zachodniego, najczęstsze natomiast w regionie północno-zachodnim i województwie mazowieckim.

Zdaniem pracownika

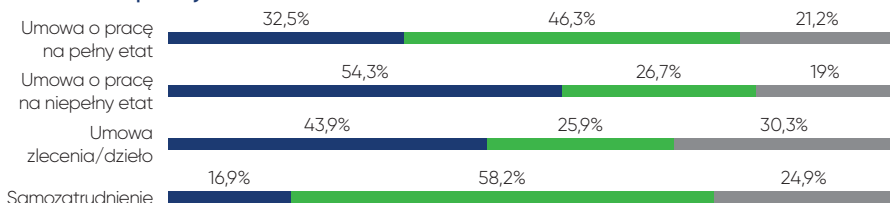
Obawy o utratę pracy

Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?

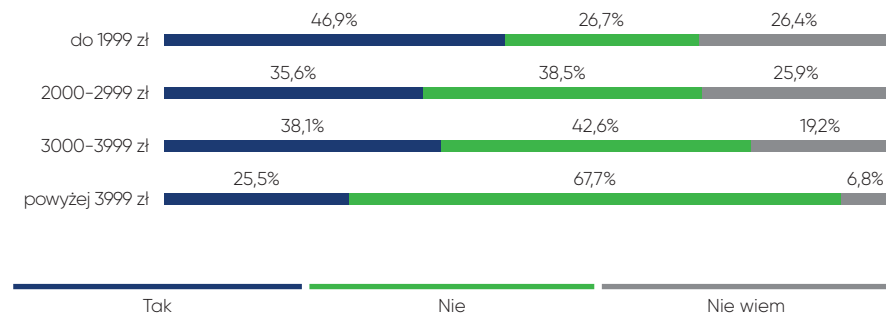
Wiek



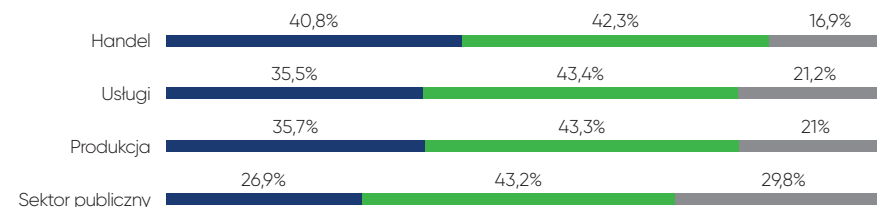
Stosunek pracy



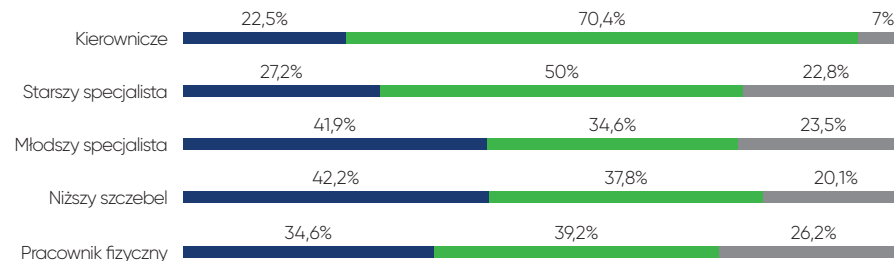
Dochód



Sektor



Stanowisko



Utraty zatrudnienia najbardziej obawiają się pracujący na niepełnym etacie, najmniej zarabiający oraz pracujący w oparciu o umowę zlecenia lub o dzieło. Najspokojniejsze o zawodową przyszłość są natomiast osoby najlepiej zarabiające, w wieku 55+ oraz samozatrudnione.

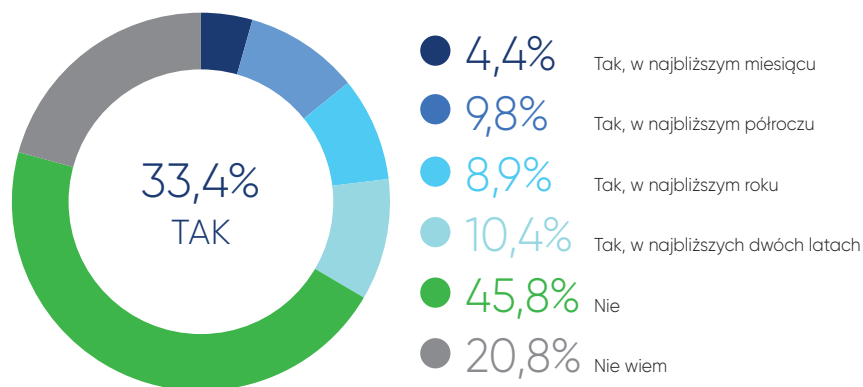
Piastujący stanowiska kierownicze i starsi specjaliści znacznie rzadziej lękają się utraty pracy. Najczęściej martwią się o nią pracownicy niższego szczebla i młodszy specjaliści. Najbardziej niepewni przyszłości są pracownicy handlu, najmniej – sektora publicznego.

Zdaniem pracownika

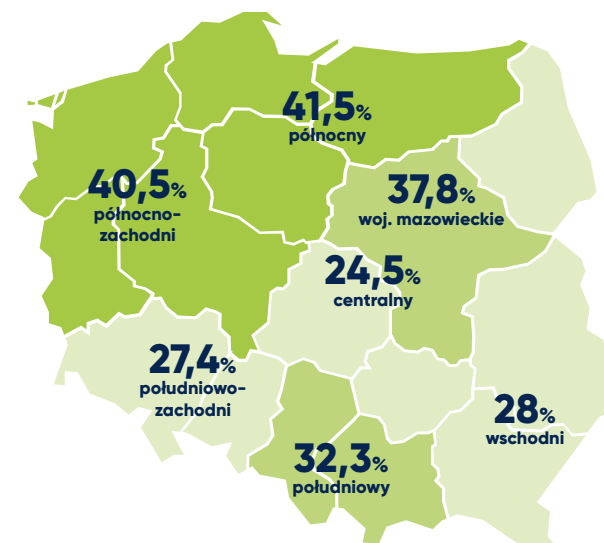
Plany zmiany pracy

Jeden na trzech pracujących Polaków (33,4%) zamierza zmienić pracę w ciągu najbliższych dwóch lat. Nie planuje podejmować takich kroków 45,8% zatrudnionych. **Odsetek osób, które myślą o zmianie pracy jest najwyższy od 2014 roku.**

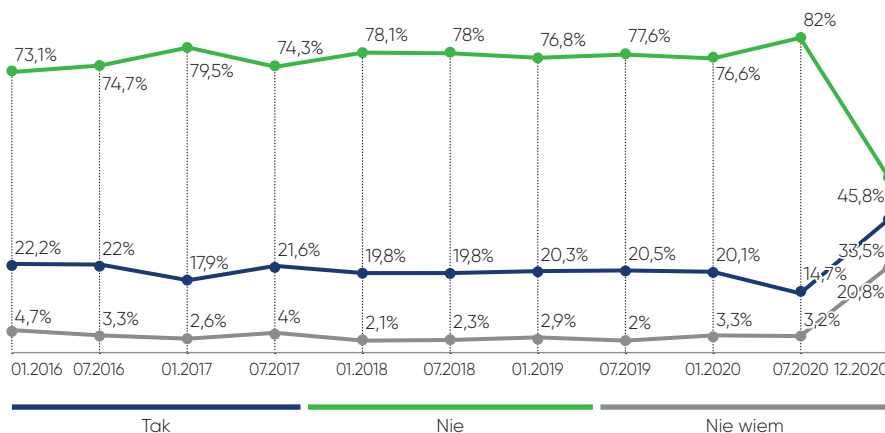
Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?



Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?



Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?
Rozważający zmianę pracy na przestrzeni lat



Plany związane ze zmianą pracy najczęściej mają mieszkańcy regionów północno-zachodniego i północnego. W tych regionach także obawy o utratę pracy są najwyższe.

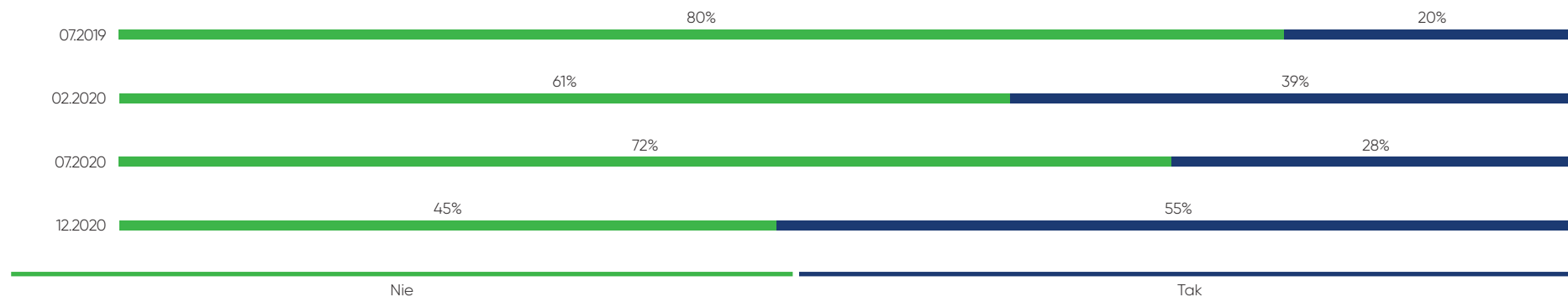
W porównaniu z lipcem 2020 roku liczba pracujących, którzy myślą o zmianie miejsca zatrudnienia, wzrosła ponad dwa razy. Jednocześnie zmalał odsetek osób, które nie zamierzają podejmować takich kroków i wynosi 45,8%. W lutym 2020 było to 76,6%. Sześciokrotnie zwiększyła się liczba osób niezdecydowanych.

Zdaniem pracownika

Plany zmiany pracy

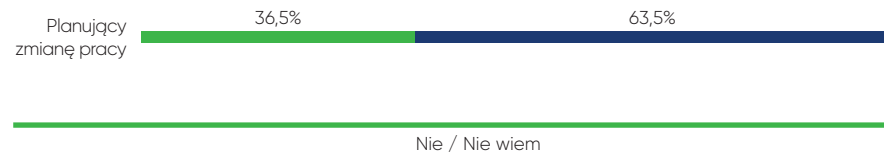
Ponad połowa osób (55,3%) obawiających się utraty pracy szuka nowego miejsca zatrudnienia. Odsetek ten jest obecnie znacznie wyższy niż latem i na początku 2020 roku.

Czy szuka Pan/Pani obecnie pracy? Porównanie z poprzednimi wynikami badania*



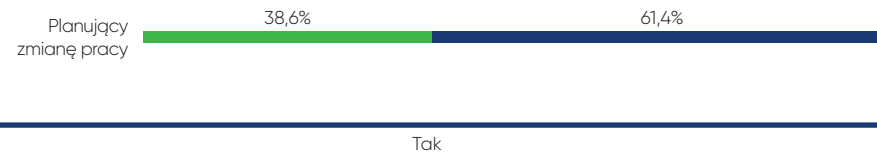
Średnio jedna na pięć pracujących osób obawia się utraty swojej obecnej pracy i zamierza ją zmienić. Nieco ponad połowa badanych nie ma takich obaw i nie rozważa zmiany obecnego miejsca zatrudnienia.

Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



Spośród osób planujących zmianę pracy większość obawia się zwolnienia.

Czy zamierza Pan/i zmienić obecną pracę?



Również większość osób obawiających się utraty pracy zamierza ją zmienić.

* Obawiający się zmiany pracy i/lub zamierzający ją zmienić

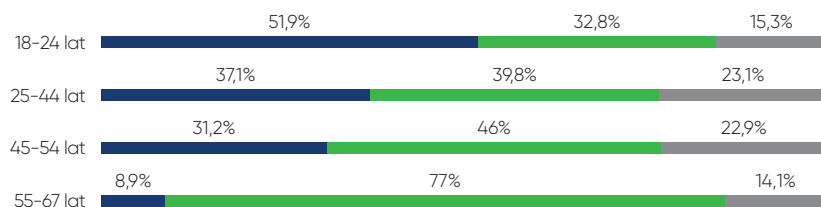
Zdaniem pracownika

Plany zmiany pracy

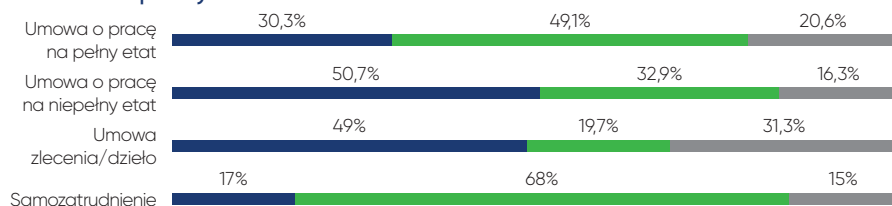
Znacznie częściej plany zmiany pracy deklarują najmłodszy zatrudnieni, osoby pracujące na niepełny etat, na umowie zlecenie, a także najmniej zarabiający. Rzadziej biorą to pod uwagę osoby w wieku 55+, samozatrudnieni oraz najlepiej zarabiający. Płeć oraz miejsce zamieszkania nie mają wpływu na plany zmiany pracy.

Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?

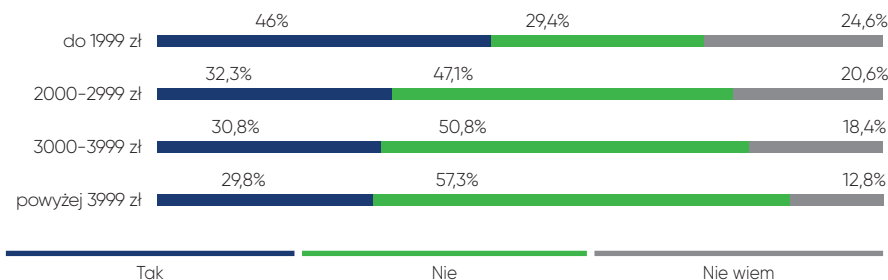
Wiek



Stosunek pracy

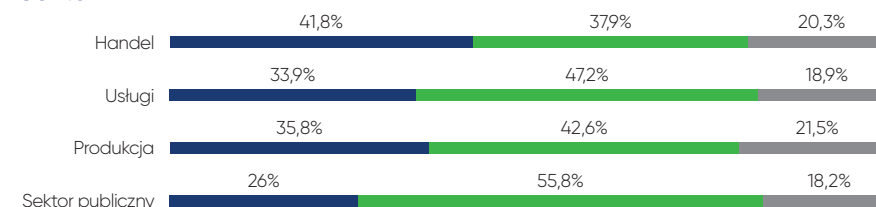


Dochód

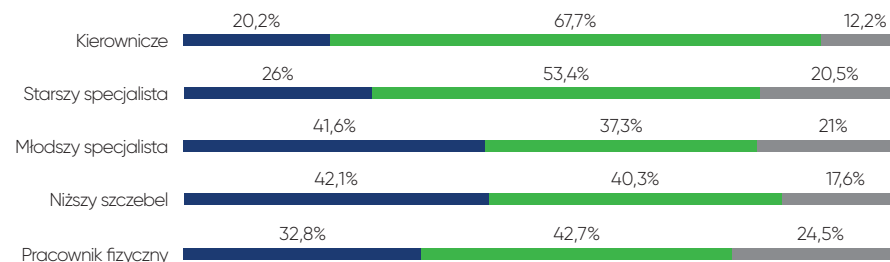


Kierownicy i pracownicy sektora publicznego znacznie rzadziej planują zmienić pracę. Najczęściej myślą o tym pracownicy niższego szczebla i zatrudnieni w handlu.

Sektor



Stanowisko

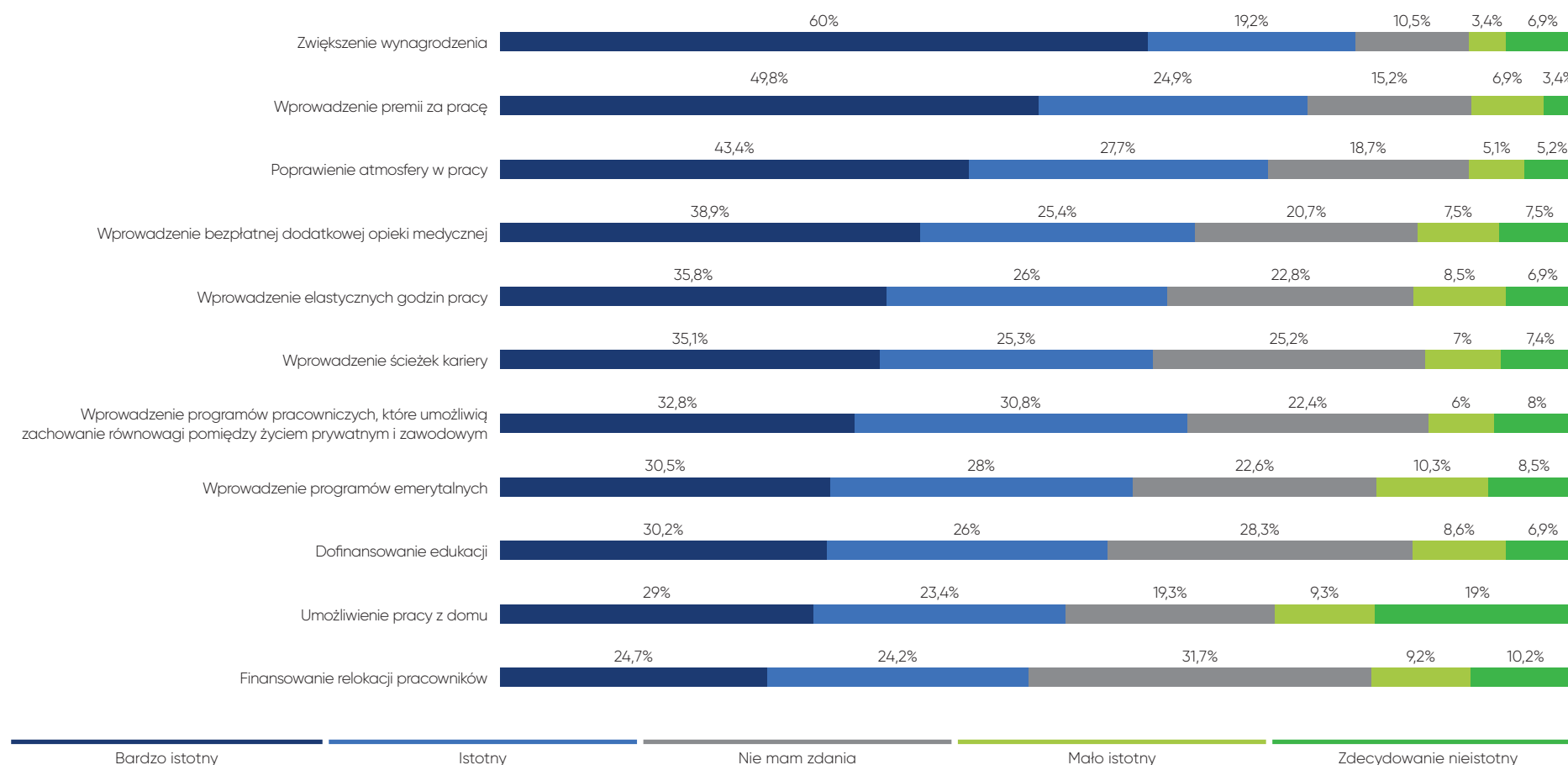


Zdaniem pracownika

Powody zmiany pracy

Na **chęć pozostania w dotychczasowej firmie w największym stopniu wpłynęłyby czynniki finansowe (79,2%) – większe wynagrodzenie i premie**. Istotna jest także atmosfera w miejscu pracy (71%), zapewnienie dodatkowej opieki medycznej (64,3%) i programów pracowniczych (63,6%), a także wprowadzenie elastycznych godzin pracy, ścieżek kariery, programów emerytalnych. **Najczęstszym powodem chęci zmiany pracy jest aspekt finansowy – za niskie wynagrodzenie (47,6%). Istotne są też takie czynniki, jak potrzeba zmiany, brak możliwości rozwoju i awansu, chęć samorealizacji**. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazują na potrzebę wyższych zarobków, większych możliwości samorozwoju. Częściej wskazują na złą atmosferę w pracy jako powód chęci jej zmiany.

Które działania firmy miałyby istotny wpływ na Pana/i chęć kontynuowania zatrudnienia w obecnej firmie?*



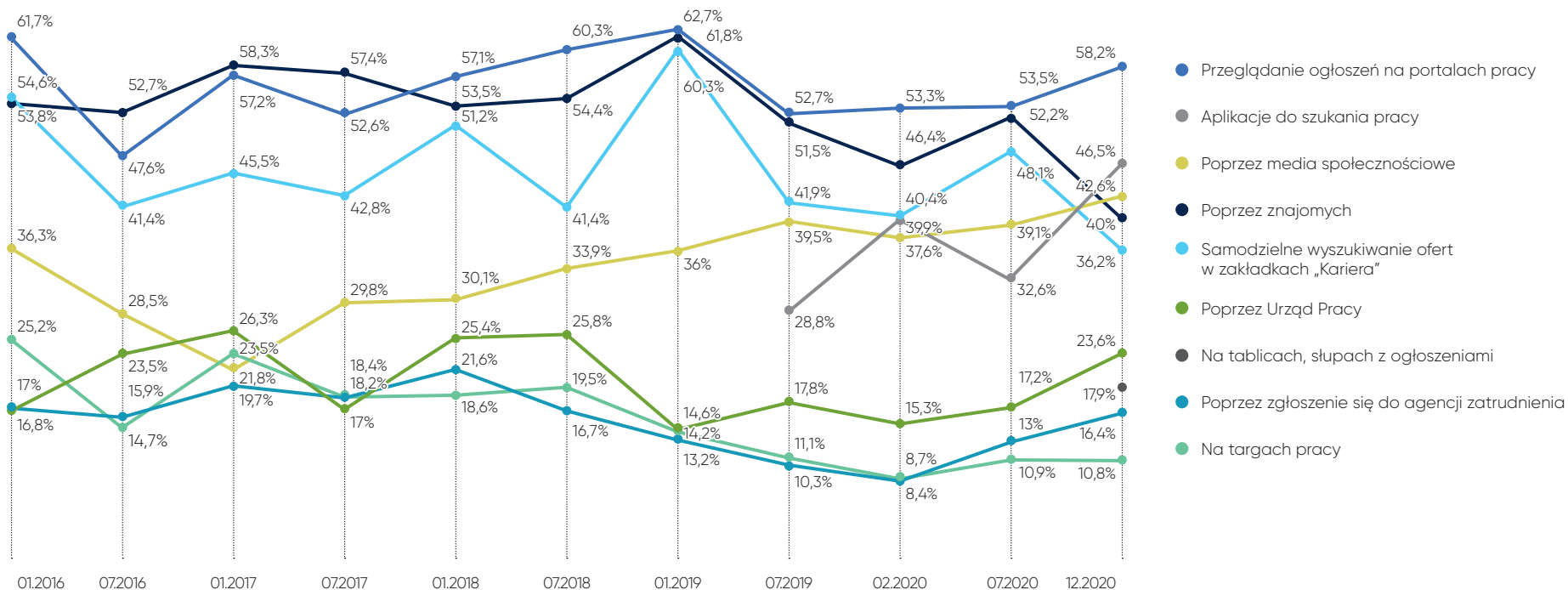
* Pracujący zamierzający zmienić pracę

Zdaniem pracownika

Sposoby poszukiwania pracy

58,2% osób, które obawiają się utraty pracy lub zamierzają ją zmienić, planuje szukać zatrudnienia na portalach pracy. Blisko połowa badanych chce korzystać z dedykowanych aplikacji, mediów społecznościowych lub relacji ze znajomymi. W porównaniu z lutym 2020 roku wzrosła popularność urzędów pracy (do 23,6%) oraz agencji zatrudnienia (16,4%). Atrakcyjność targów pracy utrzymuje się na niskim poziomie.

W jaki sposób zamierza Pan/Pani poszukiwać nowej pracy? Pracujący zamierzający zmienić pracę lub obawiający się utraty pracy*

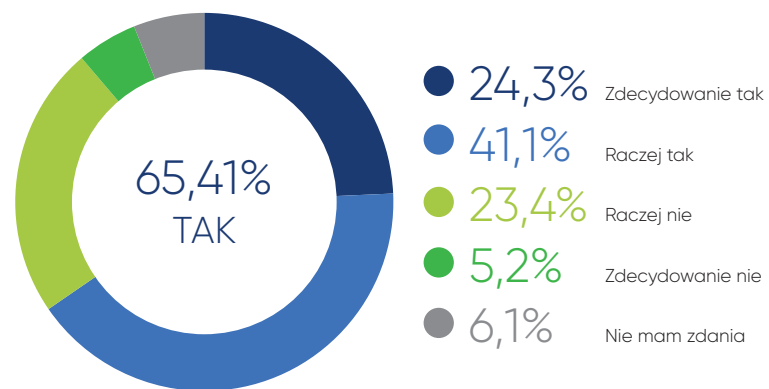


* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

Zdaniem pracownika

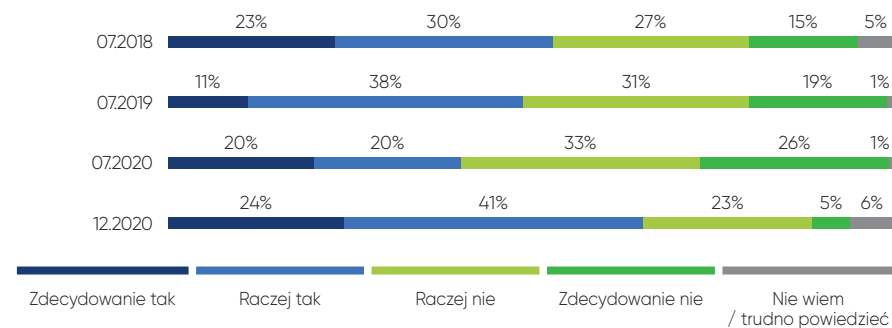
Gotowość do przekwalifikowania się

Czy rozważy Pan/Pani zmianę wykonywanego zawodu?*



Przekwalifikowanie się bierze pod uwagę ponad 65% osób rozważających zmianę pracy lub obawiających się zwolnienia. Nie planuje tego 28,5%. Chęć zmiany może wynikać z obecnego poczucia niepewności powodowanej ekonomicznymi i społecznymi konsekwencjami pandemii.

Czy rozważy Pan/Pani zmianę wykonywanego zawodu?
Rozważający zmianę. Porównanie na przestrzeni lat*



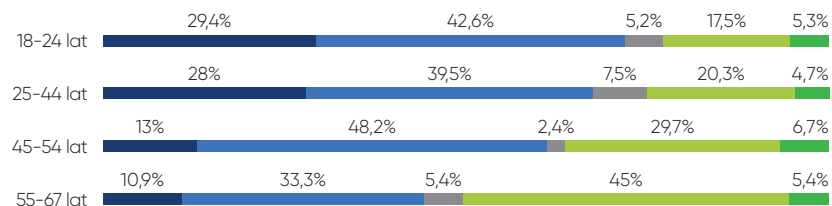
Odsetek osób zamierzających zmienić zawód jest obecnie znacznie wyższy niż we wcześniejszych falach badania.

* Pracownicy obawiający się utraty pracy lub/i rozważający jej zmianę

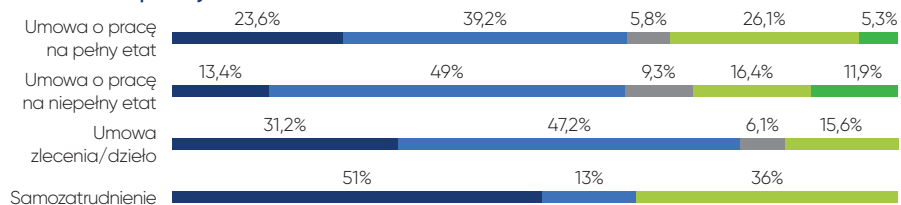
Zdaniem pracownika Gotowość do przekwalifikowania się

Czy rozważy Pan/Pani zmianę obecnie wykonywanego zawodu?*

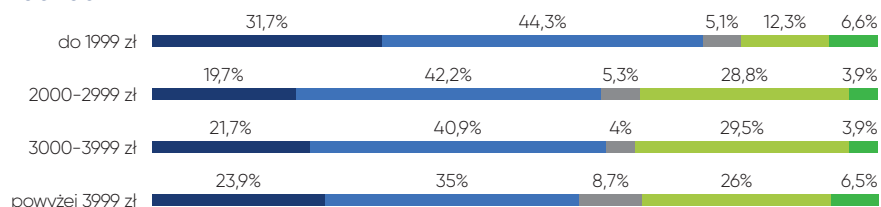
Wiek



Stosunek pracy

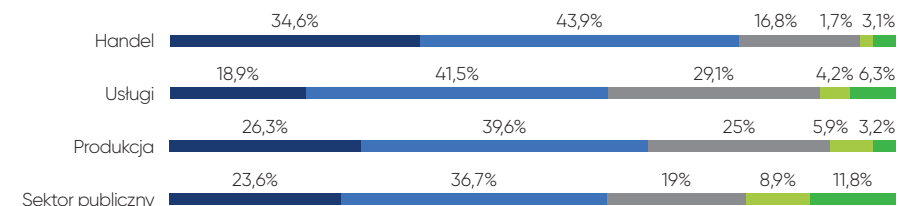


Dochód

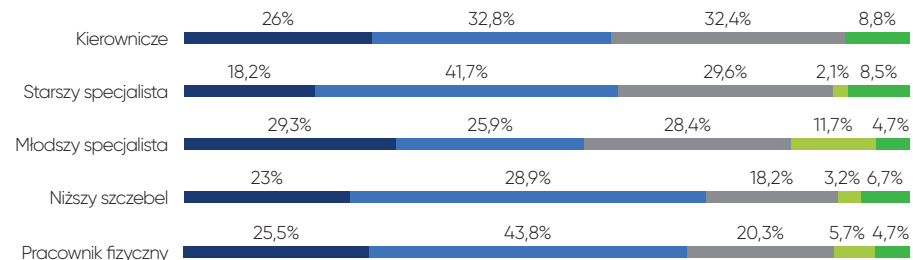


Zdecydowanie tak Raczej tak Nie wiem / trudno powiedzieć Raczej nie Zdecydowanie nie

Sektor



Stanowisko



Chęć zmiany zawodu najczęściej deklarują osoby zatrudnione na umowę zlecenie lub o dzieło (78,4%), najslabiej zarabiające (76%) oraz najmłodszy pracownicy (72%). Płeć i miejsce zamieszkania nie mają tu istotnego znaczenia.

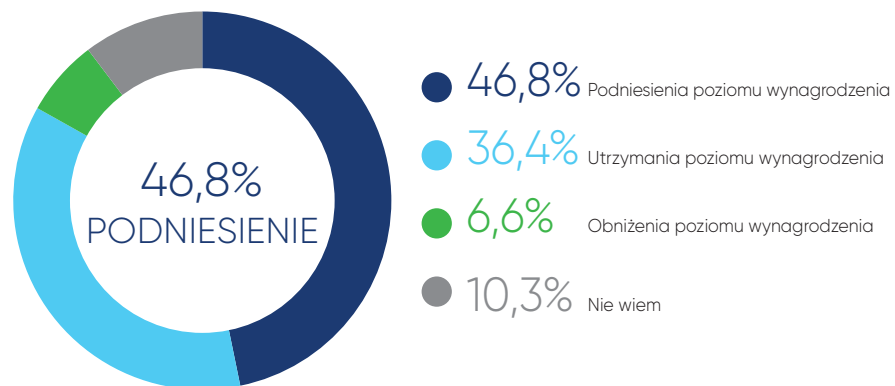
Najczęściej zmianę zawodu biorą pod uwagę osoby pracujące w handlu, to aż 78,4% spośród obawiających się utraty pracy lub rozważających jej zmianę. Także pracownicy niższego szczebla (71,9%) oraz pracownicy fizyczni (69,3%) częściej myślą o zmianie profesji.

* Pracownicy obawiający się utraty pracy lub/i rozważający jej zmianę

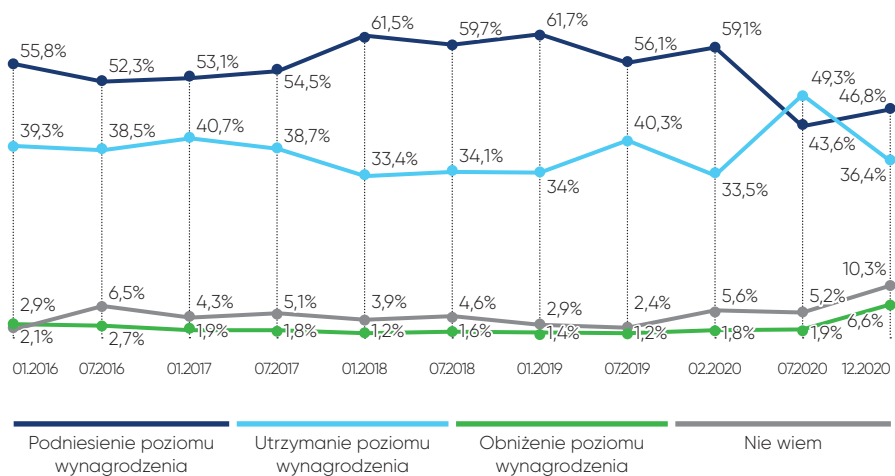
Zdaniem pracownika

Spodziewana zmiana wynagrodzenia

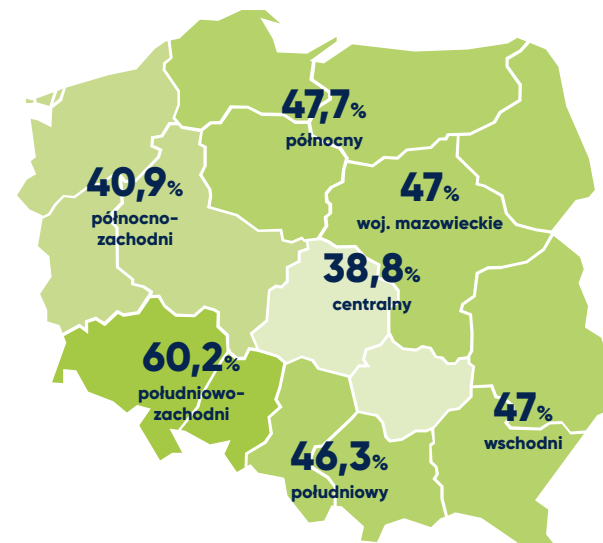
Czego oczekuje Pan/Pani w najbliższych miesiącach w odniesieniu do poziomu wynagrodzenia?



Czego oczekuje Pan/Pani w najbliższych miesiącach w kwestii poziomu wynagrodzenia? Porównanie na przestrzeni lat



Oczekujący wzrostu wynagrodzenia z uwzględnieniem regionu



46,8% zatrudnionych oczekuje wzrostu pensji w najbliższych miesiącach. Jednym z istotnych powodów tak wysokiego odsetka może być fakt, że wielu pracodawców obniżyło wynagrodzenia w 2020 roku. Na podniesienie pensji najczęściej liczą pracownicy z regionu południowo-zachodniego.

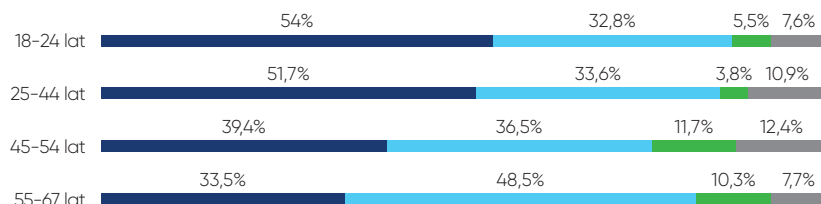
Znacznie mniej osób, niż pół roku temu spodziewa się utrzymania poziomu wynagrodzenia w najbliższych miesiącach. Nieznacznie wzrósł odsetek osób oczekujących podwyżki, więcej osób liczy się z obniżeniem pensji.

Zdaniem pracownika

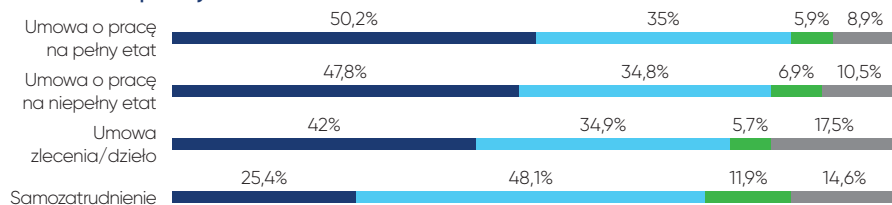
Spodziewana zmiana wynagrodzenia

Czego oczekuje Pan/Pani w najbliższych miesiącach w odniesieniu do poziomu wynagrodzenia?

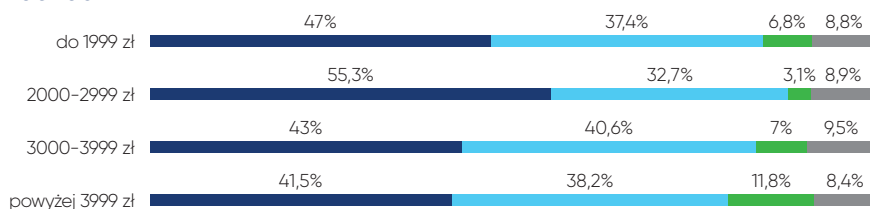
Wiek



Stosunek pracy

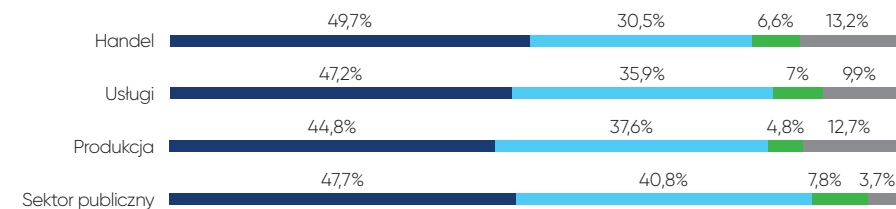


Dochód

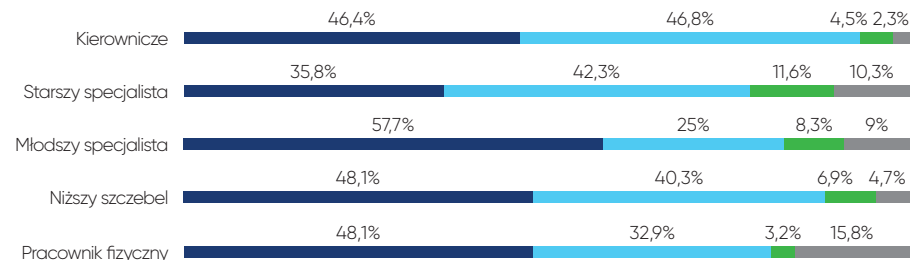


■ Podniesienie poziomu wynagrodzenia
 ■ Utrzymanie poziomu wynagrodzenia
 ■ Obniżenie poziomu wynagrodzenia
 ■ Nie wiem

Sektor



Stanowisko



Wzrostu uposażenia znacznie częściej oczekują zatrudnieni na umowę o pracę na pełny oraz niepełny etat, zarabiający do 3 000 zł, pracownicy w wieku 18-44 lat. Do tej grupy zaliczają się też młodszy specjaliści. Starsi specjaliści dużo rzadziej spodziewają się podniesienia pensji.

Utrzymania wynagrodzenia na obecnym poziomie najczęściej oczekują osoby powyżej 55 lat, samozatrudnieni, piastujący stanowiska kierownicze i pracownicy sektora publicznego.

Płeć oraz miejsce zamieszkania nie mają wpływu na oczekiwany poziom wynagrodzenia.

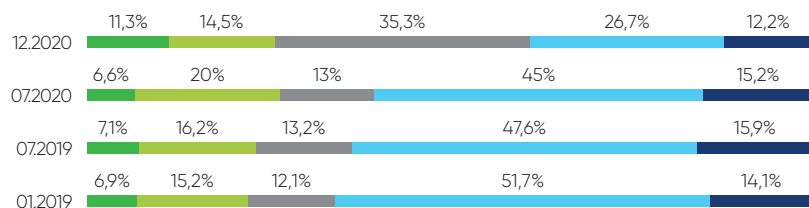
Zdaniem pracownika

Stosunek do pracowników innych narodowości

Pod koniec 2020 roku znacznie zmalał odsetek osób pozytywnie oceniających wpływ pracowników innych narodowości na kondycję polskiej gospodarki, kondycję firm i warunków pracy.

Ocena wpływu obcokrajowców

Na gospodarkę



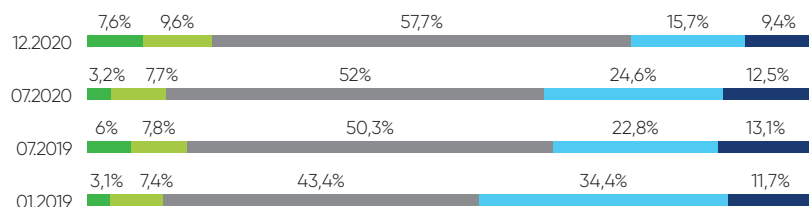
Blisko 39% zatrudnionych jest zdania, że pracujący w naszym kraju obcokrajowcy mają korzystny wpływ na gospodarkę. To znacznie mniej niż w lutym 2020 roku, kiedy odsetek ten wynosił ponad 60%. Jednocześnie istotnie wzrosła liczba niezdecydowanych.

Ponad 25% zatrudnionych uważa, że pracownicy z innych krajów mają pozytywny wpływ na kondycję firmy. Na początku 2020 roku wypowiedało się tak 37,1% badanych.

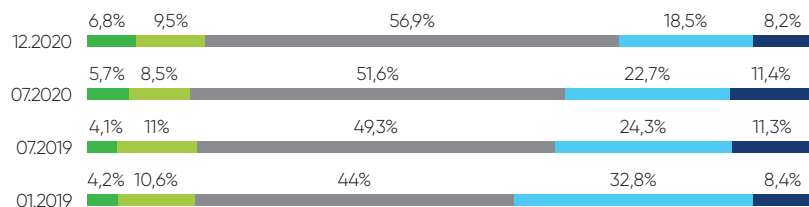
26,7% pracowników ocenia, że obcokrajowcy mają korzystny wpływ na warunki pracy (34,1% na początku 2020 roku).

Poziom negatywnie wypowiedających się na temat wpływu obcokrajowców na polską gospodarkę i warunki pracy pozostaje na zbliżonym poziomie. Wzrosła natomiast liczba osób niekorzystnie oceniających ich wpływ na kondycję firmy.

Na kondycję przedsiębiorstwa



Na warunki zatrudnienia

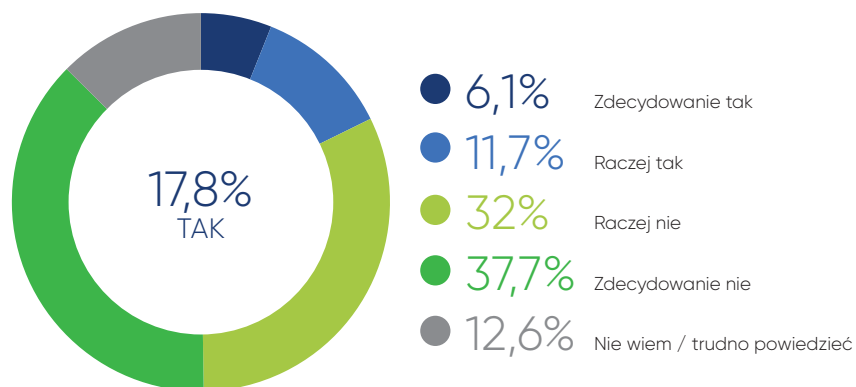


Zdaniem pracownika

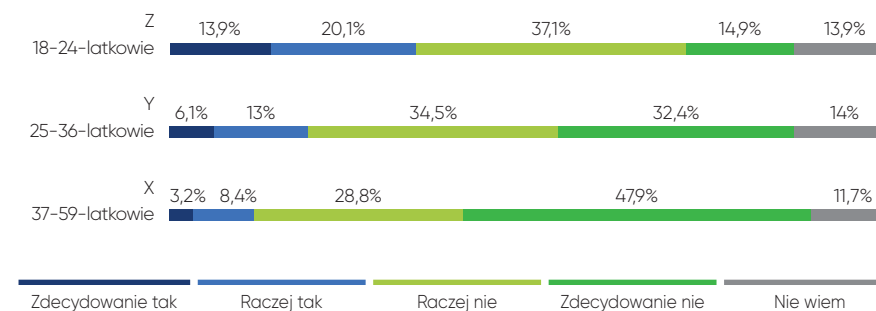
Plany dotyczące emigracji zarobkowej

Wyjazd za granicę w celach zarobkowych w ciągu najbliższego roku rozważa blisko 18% badanych powyżej 18 roku życia, pracujących, bezrobotnych, uczących się, na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. To blisko dwa razy więcej niż w lipcu 2020 roku. Zdecydowanych jest ponad 6%, podczas gdy pół roku wcześniej było to 3%. Wyjazdu za granicę nie rozważa 69,7% Polaków niewykлучzonych z rynku pracy. W lipcu 2020 roku było to 87,3%. Jednocześnie czterokrotnie wzrosła w tym okresie liczba niezdecydowanych. Rozważający emigrację mieszkają przede wszystkim w regionie centralnym, wschodnim i północnym. Nie występuje zróżnicowanie ze względu na wielkość miejscowości zamieszkania.

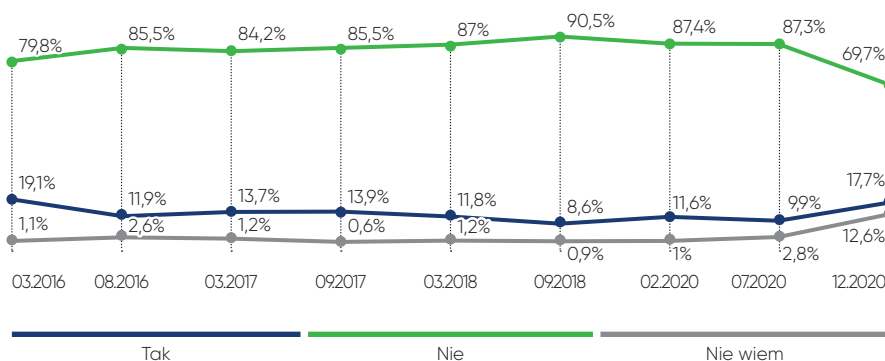
Czy rozważa Pan/Pani emigrację za pracą w okresie najbliższych 12 miesięcy?



Czy rozważa Pan/Pani emigrację za pracą w okresie najbliższych 12 miesięcy? Podział ze względu na pokolenie



Czy rozważa Pan/Pani emigrację za pracą w okresie najbliższych 12 miesięcy? Rozważanie emigracji zarobkowej na przestrzeni lat



Odsetek osób planujących emigrację zarobkową przez ostatnie lata pozostawał na zbliżonym poziomie. Koniec 2020 roku przyniósł znaczące zmiany.

Zdaniem pracownika

Planujący emigrację w celach zarobkowych

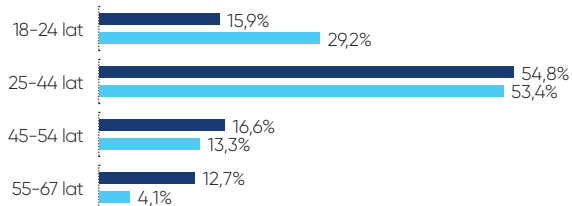
Osoby rozważające wyjazd za granicę w celach zarobkowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy to przede wszystkim osoby w wieku 25–44 lat, z wykształceniem średnim i zawodowym. Częściej są to mężczyźni niż kobiety, osoby pracujące na pełny etat, mające dochody do 3 000 zł. W stosunku do niewykluczonych zawodowo, emigrację wybrałoby istotnie więcej osób do 25 roku życia, z wykształceniem podstawowym i zawodowym oraz niepracujących a uczących się.

Czy rozważa Pan/Pani emigrację za pracą w okresie najbliższych 12 miesięcy?

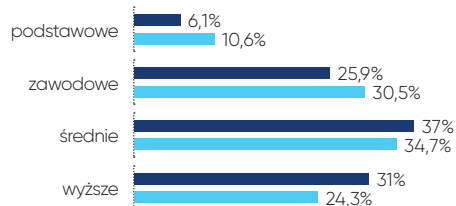
Płeć



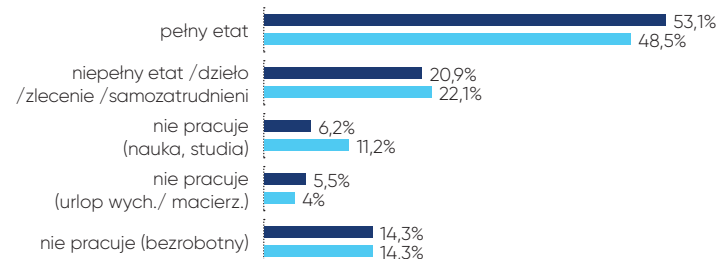
Wiek



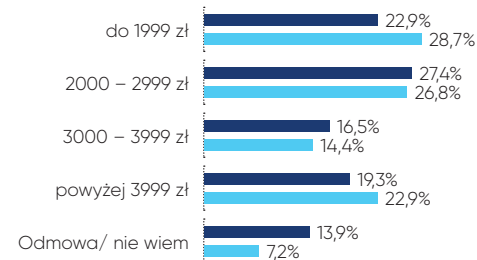
Wykształcenie



Forma zatrudnienia



Miesięczne dochody netto



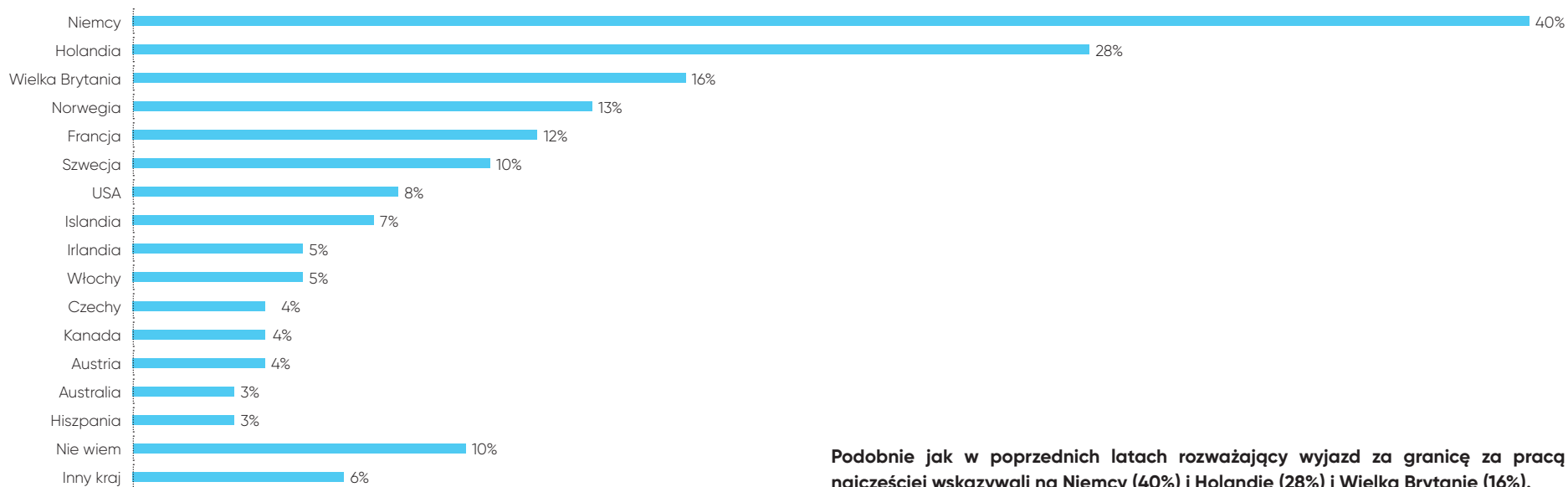
18+ bez emerytów

Planuje emigrację

Zdaniem pracownika

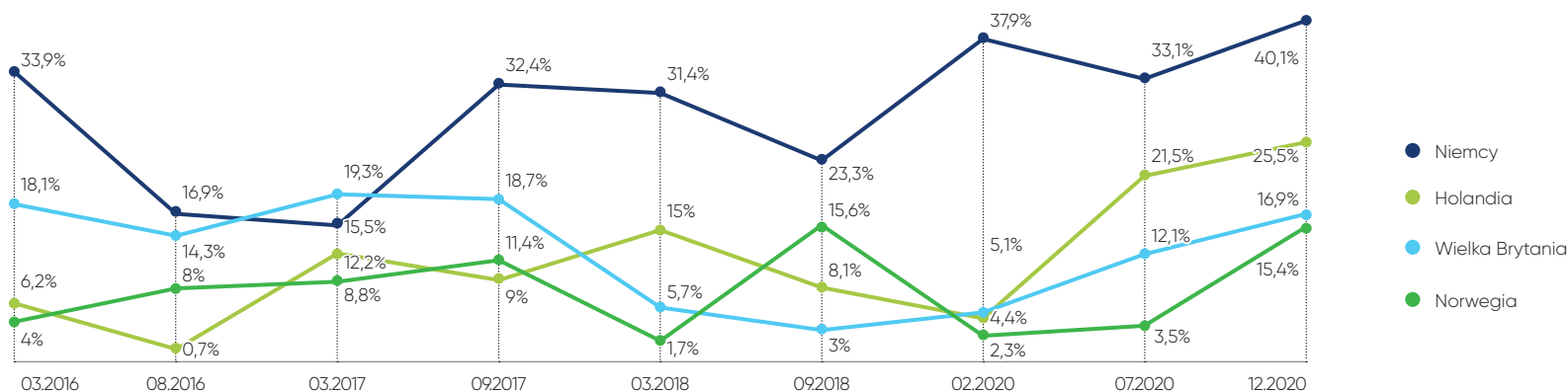
Preferowane kraje docelowe emigracji zarobkowej

Do jakiego kraju rozważa Pan/Pani emigrację za pracę?



Podobnie jak w poprzednich latach rozważający wyjazd za granicę za pracę najczęściej wskazywali na Niemcy (40%) i Holandię (28%) i Wielką Brytanię (16%).

Do jakiego kraju rozważa Pan/Pani emigrację za pracę? Rozważający emigrację zarobkową na przestrzeni lat



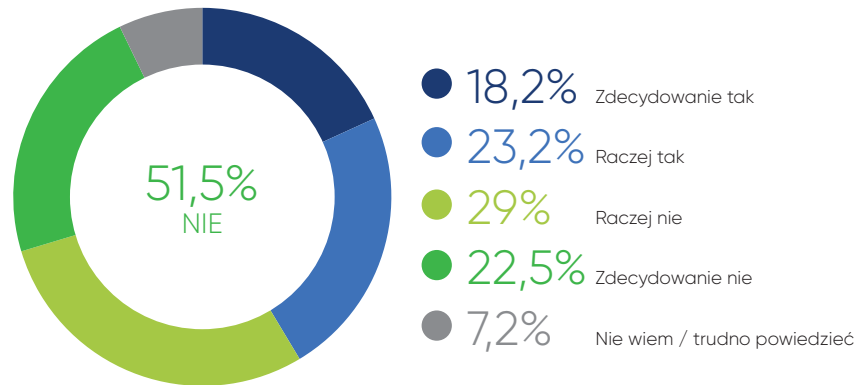
Zdaniem pracodawcy



Zdaniem pracodawcy

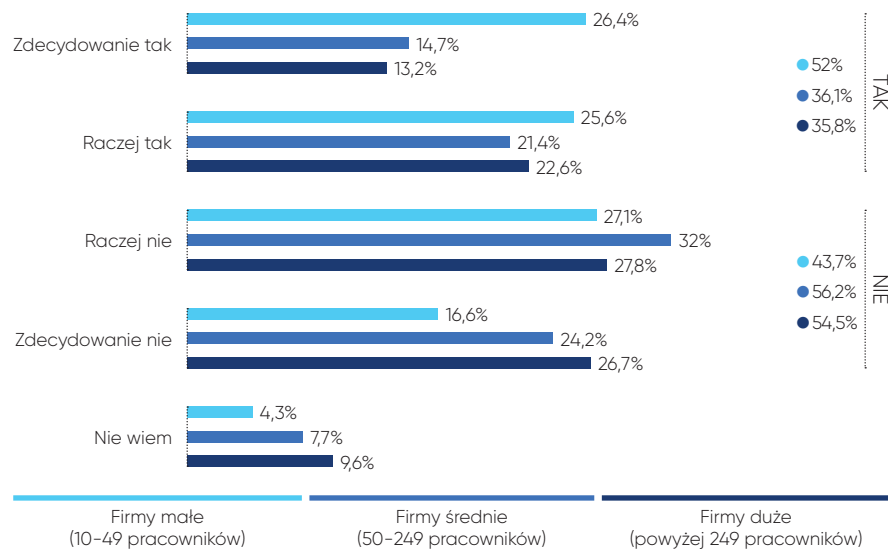
Symptomy kryzysu gospodarczego

Czy odczuwa Pan/Pani symptomy kryzysu gospodarczego?

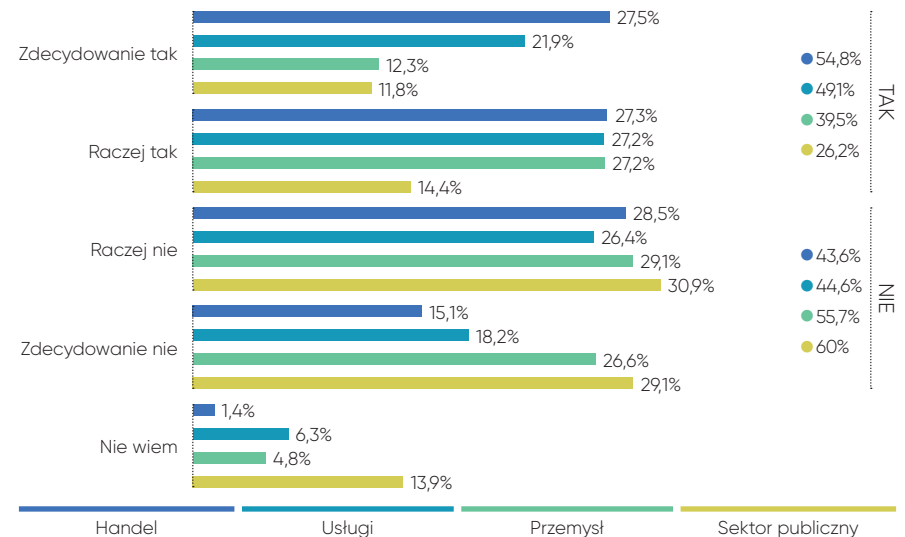


Kryzys gospodarczy jest odczuwalny przez ponad 40% firm, w szczególności małych. Pogorszenie sytuacji zaobserwowała w pierwszej kolejności branża handlowa i usługowa, w najmniejszym stopniu – sektor publiczny i produkcja. Zmian nie odnotowała połowa przedsiębiorstw.

Odczuwanie symptomów kryzysu w zależności od wielkości firmy



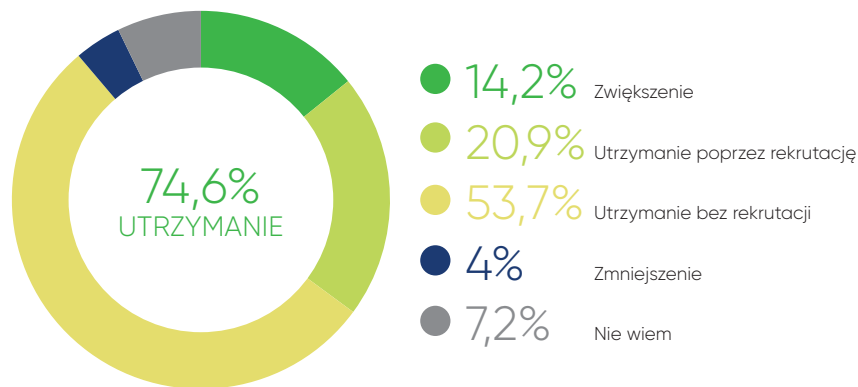
Odczuwanie symptomów kryzysu w zależności od branży



Zdaniem pracodawcy

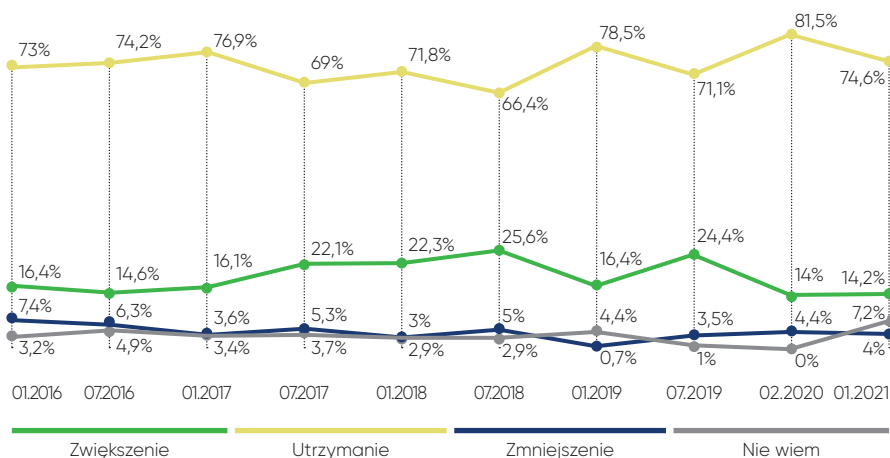
Planowane zmiany zatrudnienia

Plany dotyczące zatrudnienia w ciągu najbliższego kwartału



Odsetek firm, które chcą utrzymać poziom zatrudnienia pozostaje wysoki, na początku roku wyniósł 74,6%. Rekrutację pracowników planuje w ciągu następnego kwartału ponad 35% firm. Blisko 21% przedsiębiorstw chce w ten sposób uzupełnić niedobory kadrowe, 14,2% zwiększy liczbę zatrudnionych. Utrzymanie poziomu zatrudnienia bez dodatkowych rekrutacji przewiduje 53,7%, redukcję liczby zatrudnionych – 4%.

Plany dotyczące zatrudnienia. Porównanie na przestrzeni lat



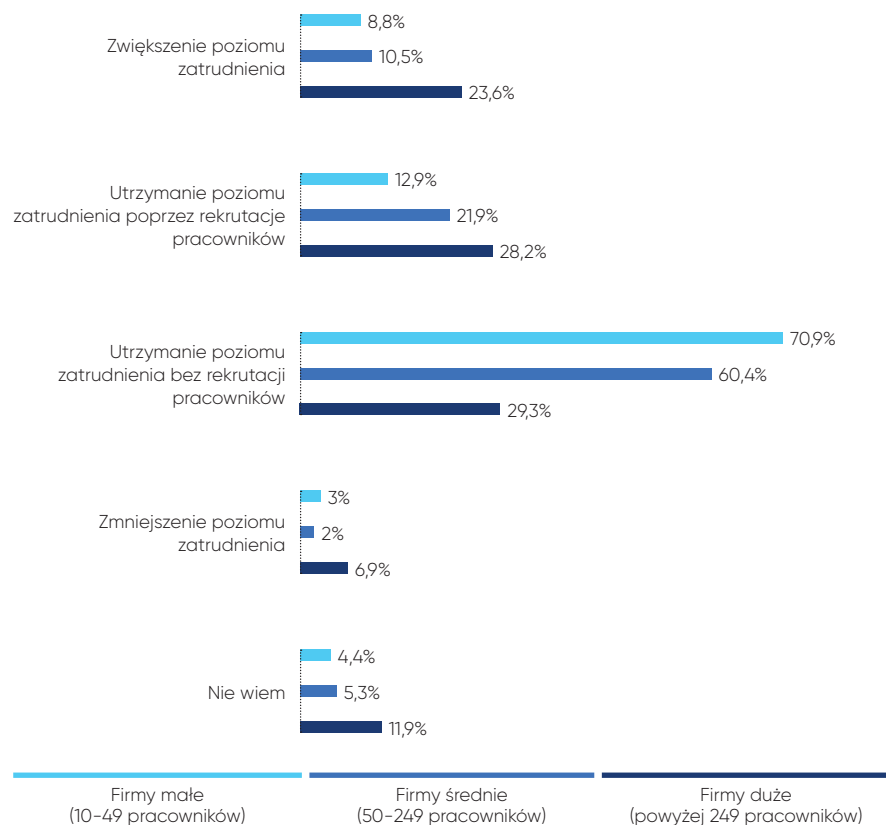
Odsetek pracodawców planujących utrzymanie zatrudnienia zmalał o blisko 7% rok do roku, jest jednak wyższy niż w lipcu 2019. Jednocześnie na zbliżonym poziomie co rok wcześniej pozostaje liczba firm zamierzających zwiększyć (około 14%) lub zmniejszyć (4%) liczbę pracowników. **Do 7,2% wzrósł odsetek przedsiębiorców, którzy nie są w stanie określić zakresu zmian. To najwyższy odsetek od początku realizacji „Barometru Rynku Pracy”, świadczący o znacznej niepewności firm w obecnej sytuacji gospodarczej.**

Zdaniem pracodawcy

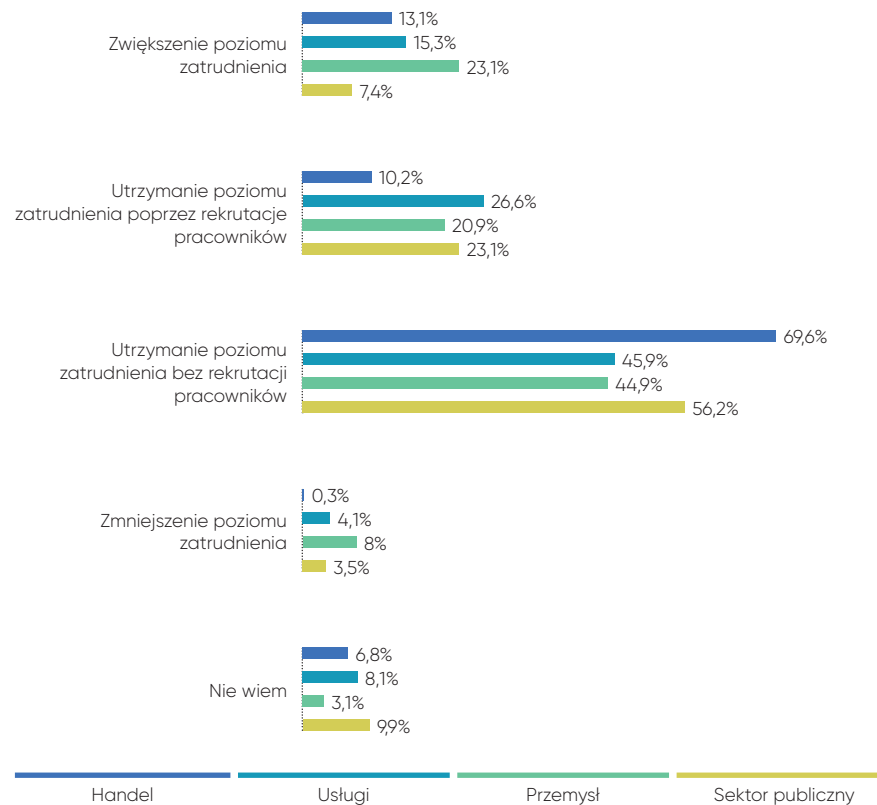
Planowane zmiany zatrudnienia

Na rekrutację w większym stopniu nastawiają się przedsiębiorstwa średnie i duże, firmy z sektora usług i przemysłu. Bez dodatkowej rekrutacji chcą poradzić sobie przede wszystkim firmy małe, działające w branży handlowej.

Plany zatrudnienia w najbliższym kwartale w zależności od wielkości firmy*



Plany zatrudnienia w najbliższym kwartale w zależności od branży*

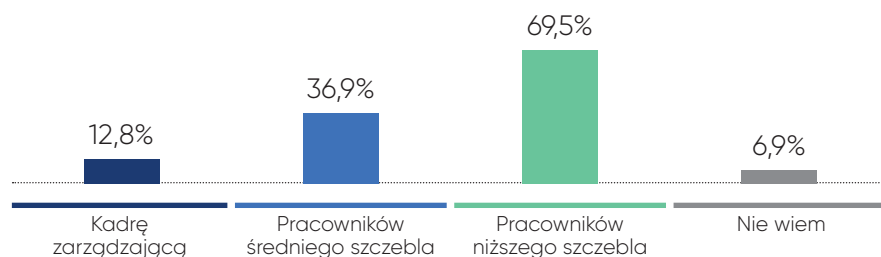


* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

Zdaniem pracodawcy

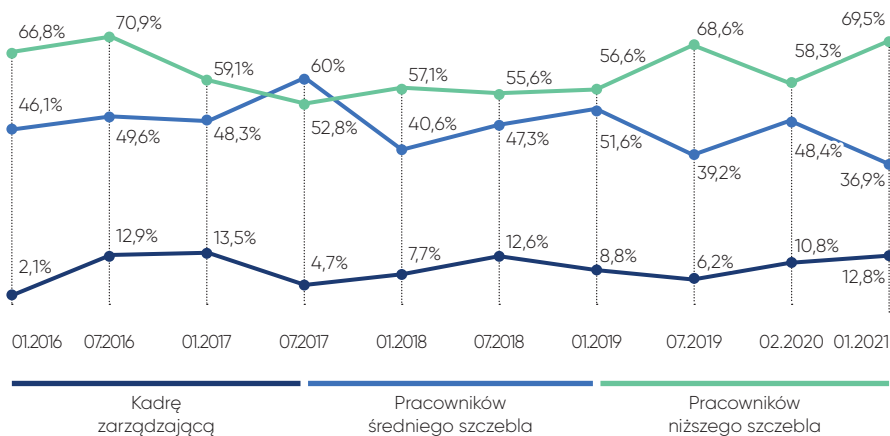
Planowane rekrutacje

Jakich pracowników planują rekrutować firmy?*



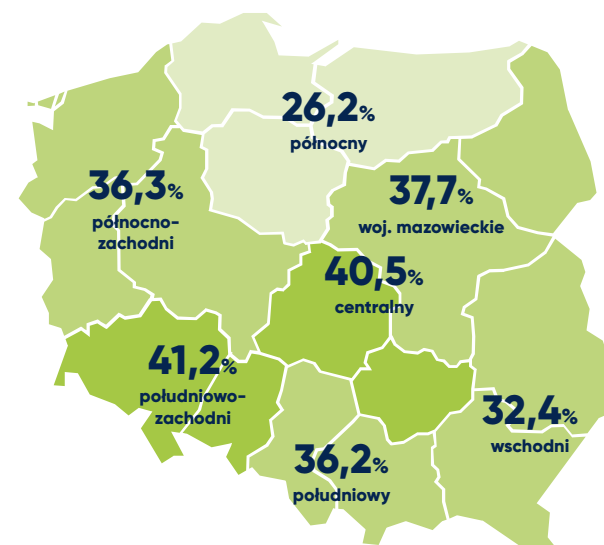
Aż 69,5% firm, które planują rekrutację w najbliższym kwartale, chce zatrudnić pracowników niższego szczebla. Odsetek ten znacząco wzrósł w porównaniu z lutym 2020 i poprzednimi latami. Pracowników średniego szczebla chce zatrudnić blisko 40% firm, o 11,5% mniej niż rok wcześniej. W ciągu ostatnich lat systematycznie rosło zapotrzebowanie na przedstawicieli kadry zarządzającej (obecnie 12,8%).

Jakich pracowników planują Państwo rekrutować?
Porównanie na przestrzeni lat*



* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

Plany dotyczące rekrutacji w zależności od regionu



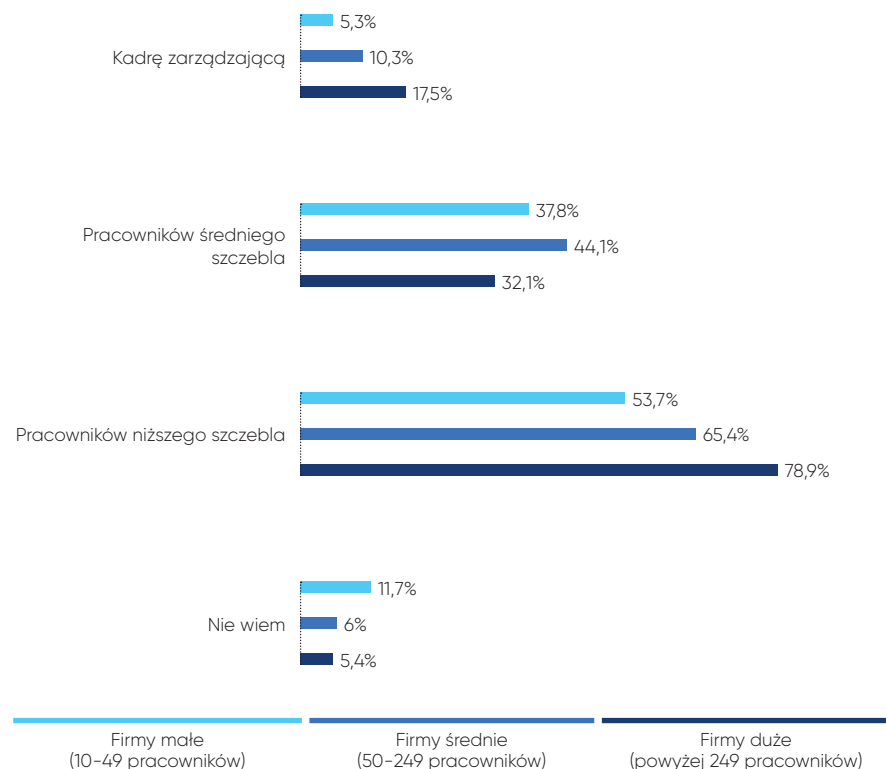
Firmy z regionu południowo-zachodniego i centralnego najczęściej planują rekrutację i utrzymanie poziomu zatrudnienia. O zachowaniu skali zatrudnienia w większym stopniu myślą też przedsiębiorcy regionu wschodniego.

Zdaniem pracodawcy

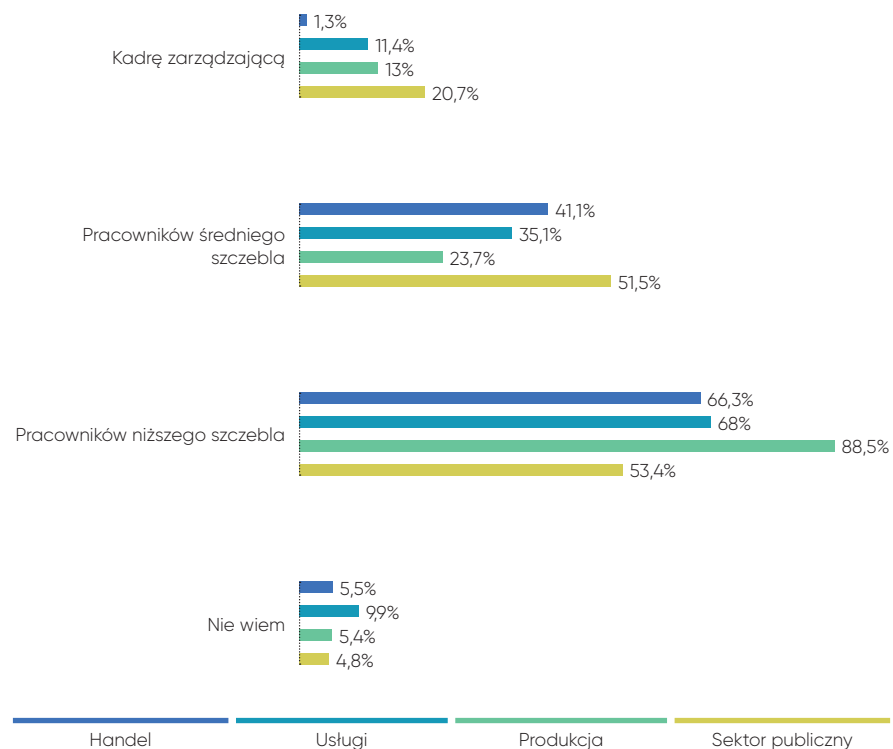
Planowane rekrutacje

Pracowników niższego szczebla najczęściej potrzebują duże firmy, przede wszystkim branży przemysłowej (88,5%), usług (68%) i handlu (66,3%). Kadry średniego szczebla poszukuje w pierwszej kolejności sektor publiczny (51,5%) oraz branża handlowa (41,1%). Kadre zarządzającą planują zatrudniać przede wszystkim duże firmy (17,5%) oraz sektor publiczny (20,7%).

Jakich pracowników planujecie Państwo rekrutować?



Jakich pracowników planują Państwo rekrutować?



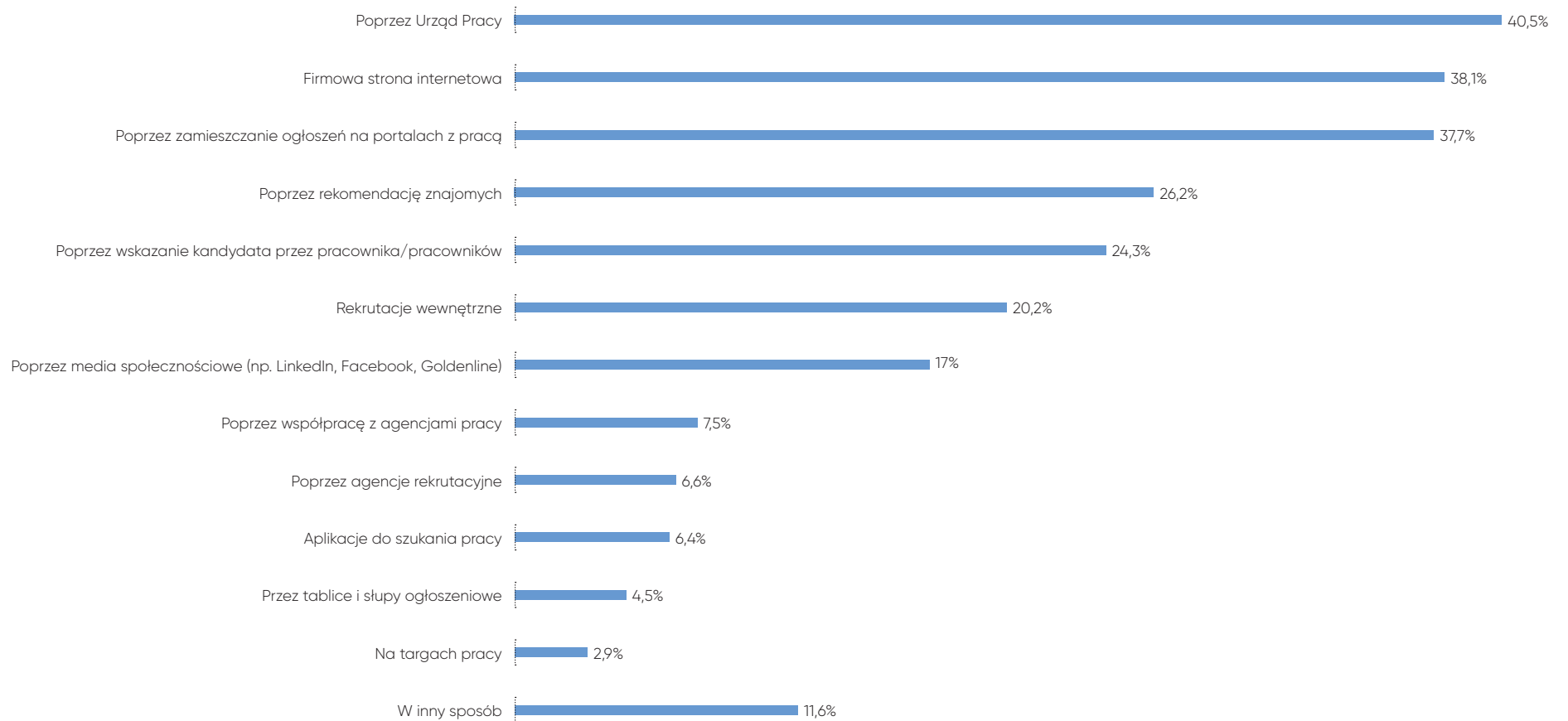
Zdaniem pracodawcy

Sposoby pozyskiwania pracowników

Firmy najczęściej pozyskują nowych pracowników przez urzędy pracy (40,5%), własną stroną internetową (38,1%) oraz publikację ogłoszeń na portalach pracy (37,7%).

Jedna firma na cztery zatrudnia osoby polecane przez znajomych lub własnych pracowników, jedna na pięć – poprzez rekrutacje wewnętrzne. Z agencji pracy i agencji rekrutacyjnych korzysta ponad 14% przedsiębiorców (nie licząc publikowania ogłoszeń na portalach pracy).

W jaki sposób najczęściej pozyskują Państwo pracowników?*



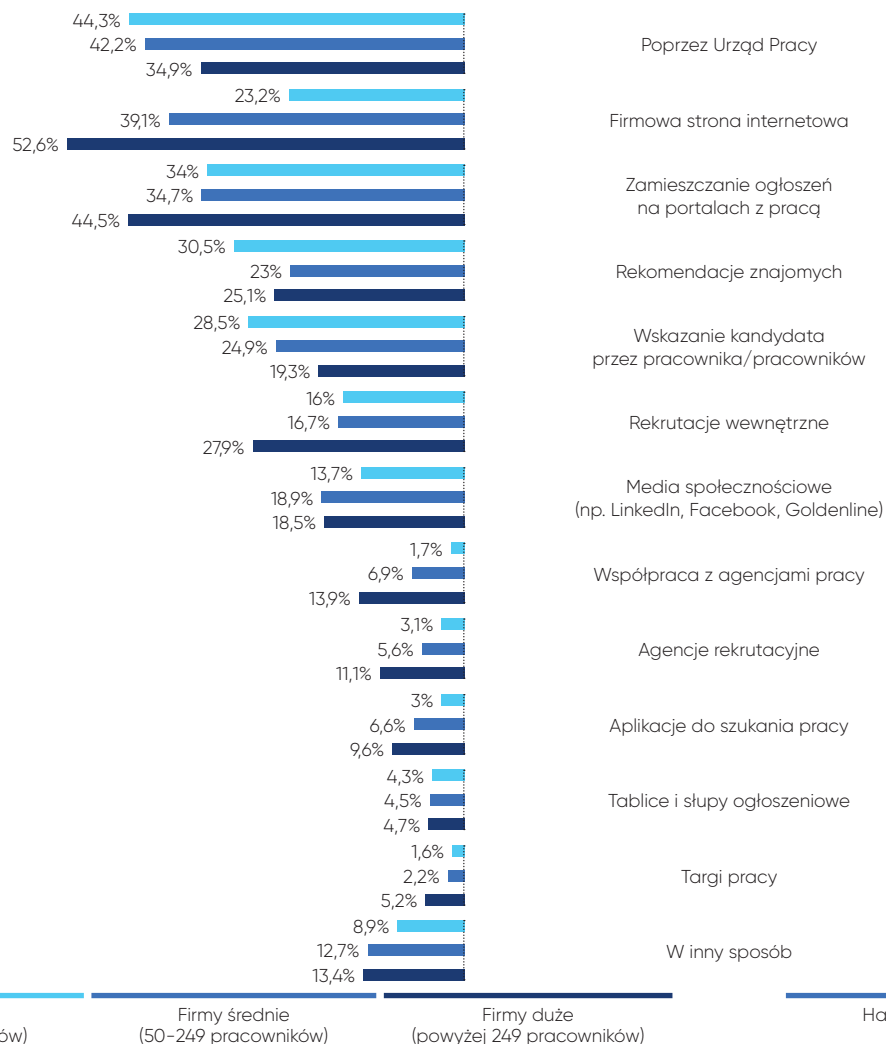
* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

Zdaniem pracodawcy

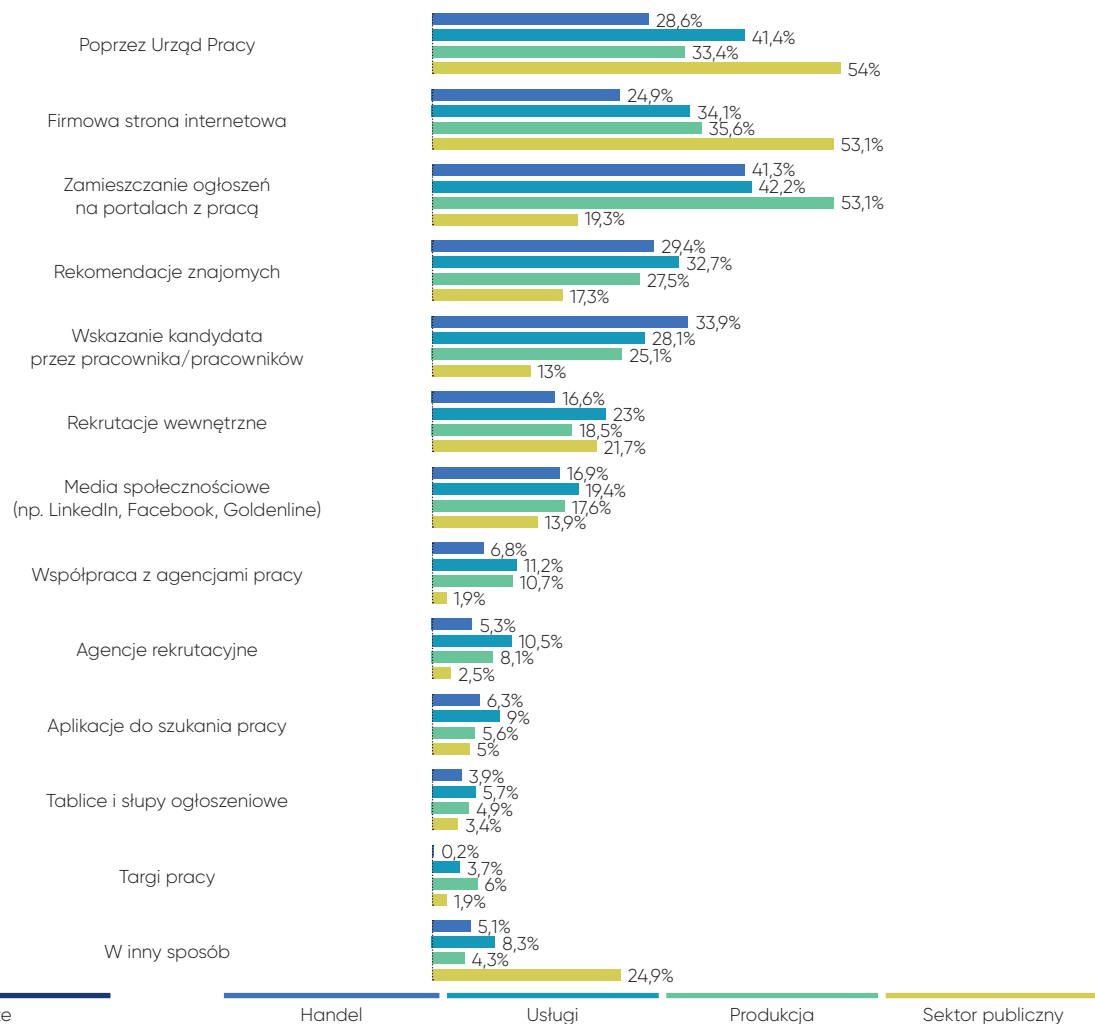
Sposoby pozyskiwania pracowników

Duże firmy najczęściej rekrutują poprzez własną stronę internetową, częściej też niż pozostałe publikują ogłoszenia na portalach pracy (w tym agencji pracy). Z kolei polecenia i rekomendacje są najbardziej wykorzystywane przez małe firmy, branżę handlową i usługi. Sektor publiczny chętniej korzysta w celach rekrutacyjnych z firmowej strony www i wsparcia urzędu pracy.

Sposoby pozyskiwania pracowników w zależności od wielkości firmy*



Sposoby pozyskiwania pracowników w zależności od branży*

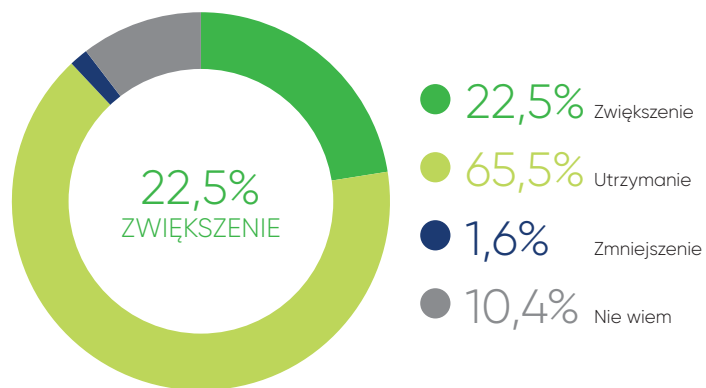


* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

Zdaniem pracodawcy

Planowane zmiany wynagrodzenia

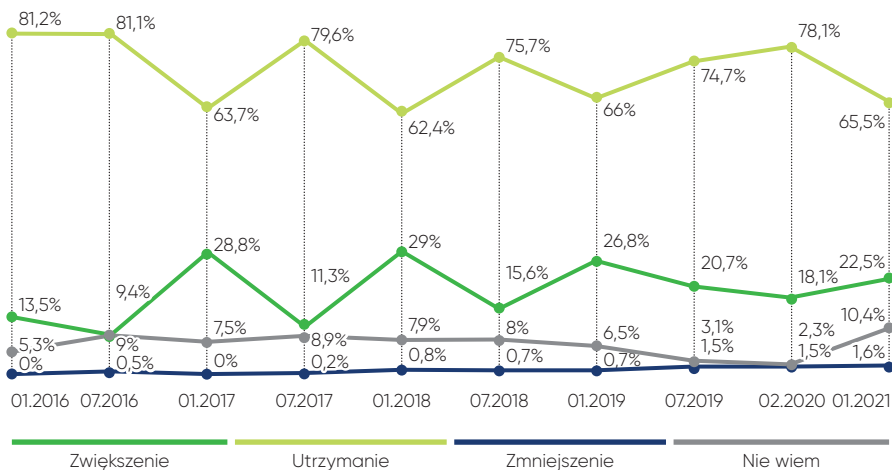
Co w ciągu najbliższych miesięcy planują firmy w zakresie wynagrodzeń?



Pomimo niełatwej sytuacji gospodarczej wynikającej z pandemii COVID-19, aż 65,5% firm chce utrzymać poziom wynagrodzeń w ciągu najbliższego kwartału, 22,5% zamierza je zwiększyć. Przy czym prawdopodobnie część z nich obniżyła pensje po wybuchu pandemii. O zmniejszeniu pensji myśli zaledwie 1,6% przedsiębiorstw.

Jedna firma na dziesięć nie wie, jakie podejmie decyzje dotyczące wynagrodzeń w ciągu najbliższego kwartału. Jest to najwyższy odsetek odnotowany w ramach wszystkich edycji „Barometru Rynku Pracy”.

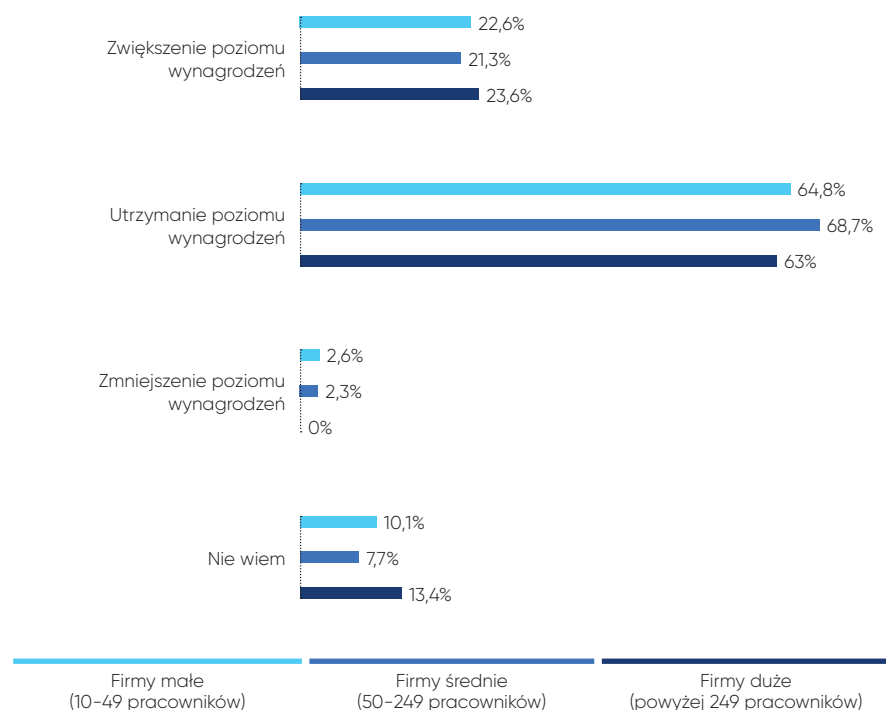
Planowane zmiany wynagrodzenia. Porównanie na przestrzeni lat



Zdaniem pracodawcy

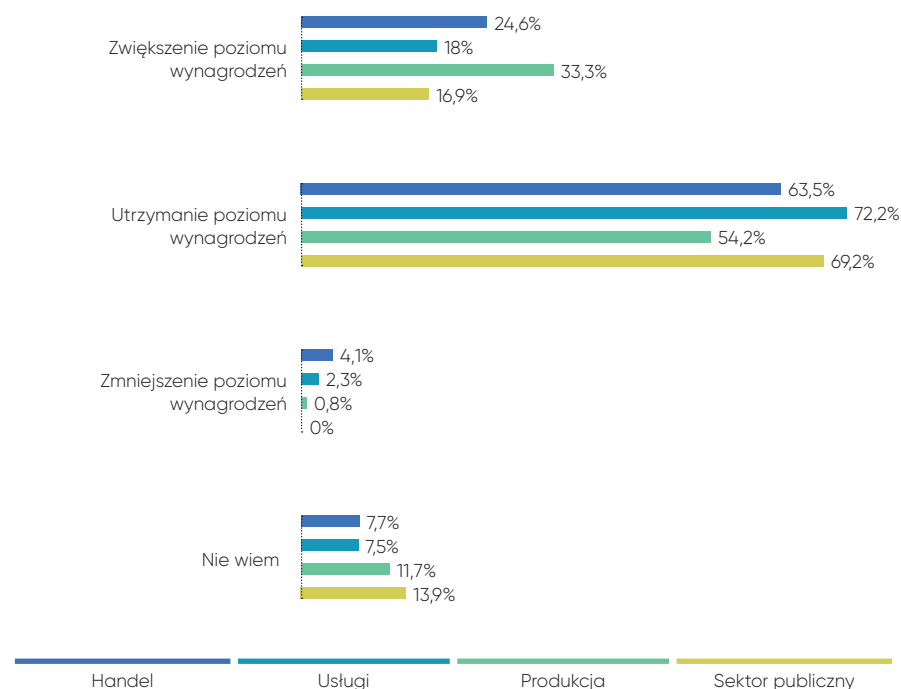
Planowane zmiany wynagrodzenia

Planowane zmiany wynagrodzenia w zależności od wielkości firmy



Wielkość firm nie ma istotnego wpływu na ich plany dotyczące zmian wynagrodzeń w najbliższym kwartale.

Planowane zmiany wynagrodzenia w zależności od branży



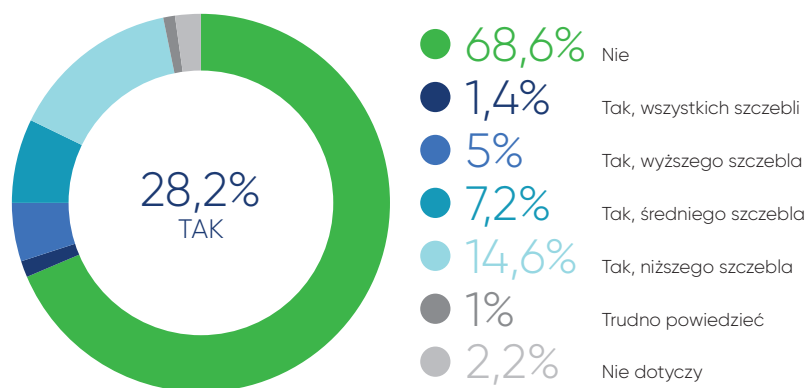
Zwiększenie wynagrodzeń planuje w pierwszej kolejności branża przemysłowa (33,3%) oraz handlowa (24,6%), utrzymanie pensji – usługi (72,2%), sektor publiczny (69,2%) i handel (63,5%).

Zdaniem pracodawcy

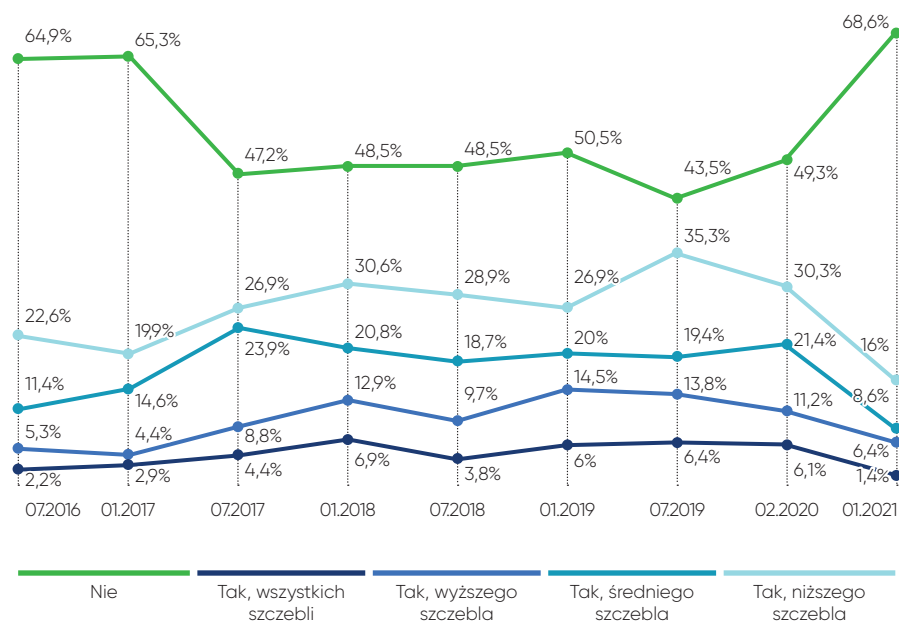
Niedobór pracowników

68,6% firm nie odnotowało trudności w znalezieniu pracowników w ciągu ostatnich miesięcy. To blisko 20% więcej niż rok wcześniej. Z problemami w rekrutacji pracowników, zwłaszcza niższego szczebla, borykało się 28,2% firm. Łatwiejsze niż w latach poprzednich pozyskanie kadr można tłumaczyć aktualną sytuacją na rynku pracy, w tym wzrostem bezrobocia oraz niepewnością dotyczącą sytuacji gospodarczej i stopnia opanowania pandemii. Zwiększona liczba zatrudnionych rozważających zmianę pracy lub przebranżowienie się może dodatkowo ułatwić rekrutację.

Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?



Trudności ze znalezieniem pracowników
Porównanie na przestrzeni lat

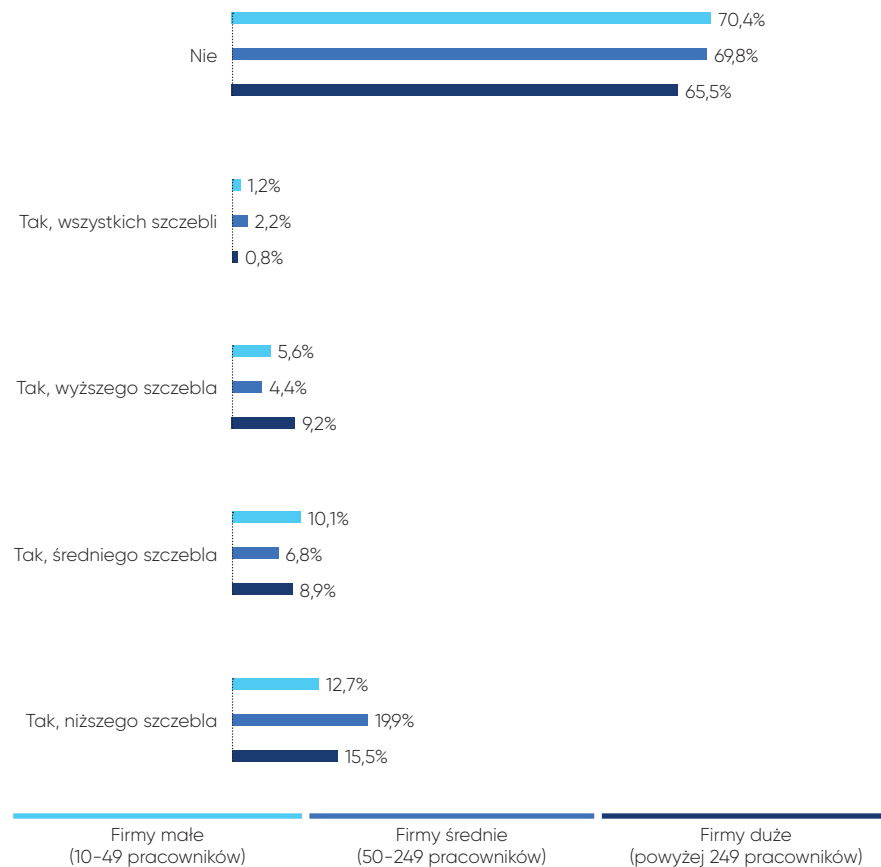


Zdaniem pracodawcy

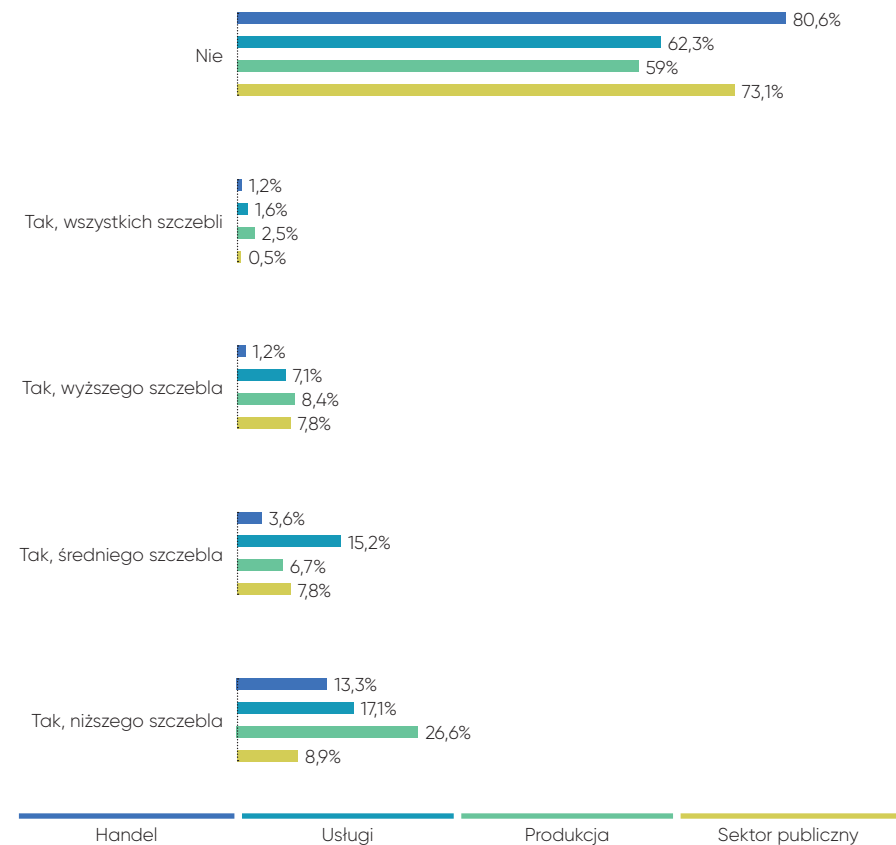
Niedobór pracowników

Im większa firma, tym większe trudności ze znalezieniem pracowników wszystkich szczebli. Najmniejszy problem z rekrutacją pracowników mają firmy z branży handlowej, największy – przedsiębiorstwa przemysłowe i firmy działające w usługach.

Problemy ze znalezieniem pracowników w zależności od wielkości firmy



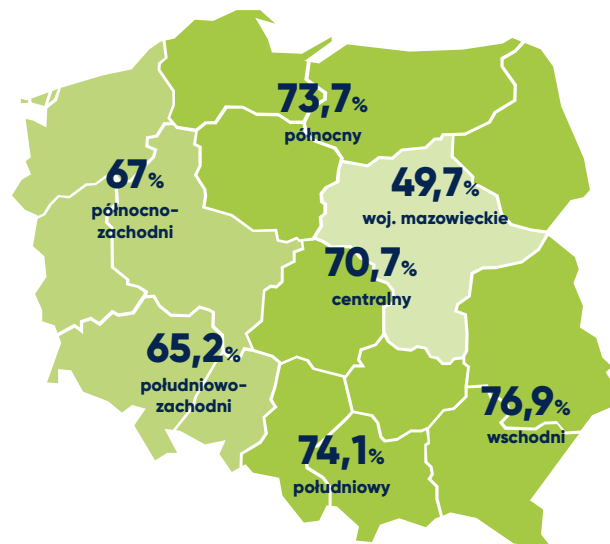
Problemy ze znalezieniem pracowników w zależności od branży



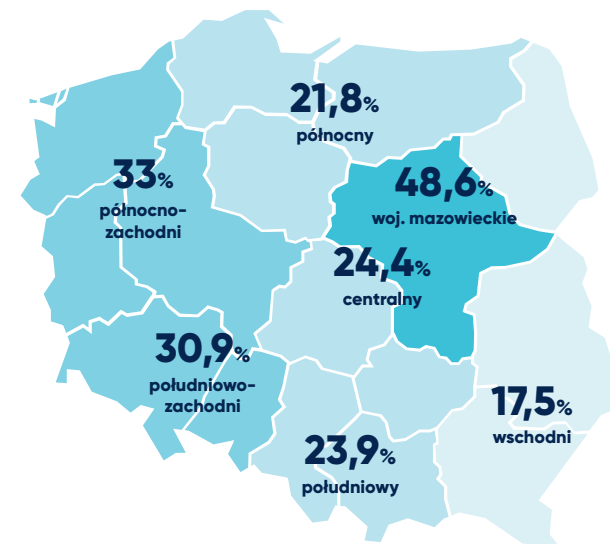
Zdaniem pracodawcy

Niedobór pracowników

Procent firm, które nie odnotowują trudności w znalezieniu pracowników



Procent firm, które odnotowują trudności w znalezieniu pracowników



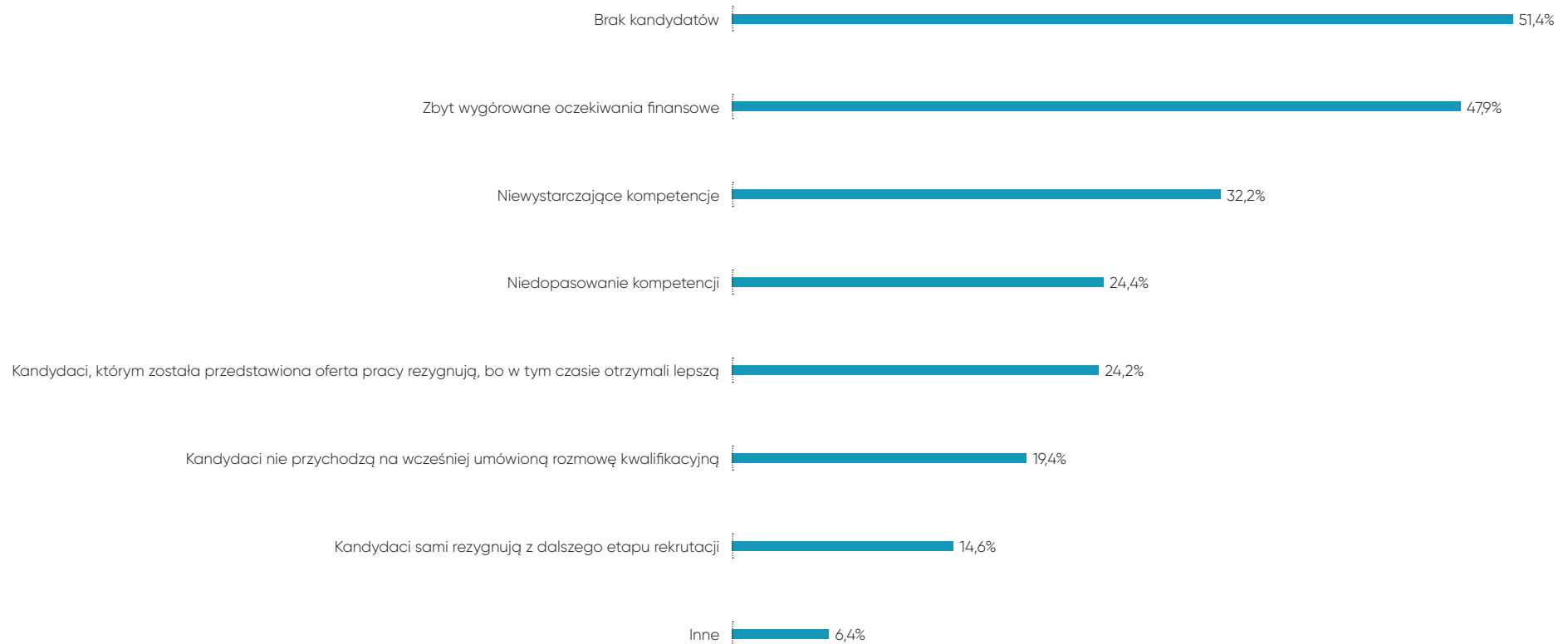
Województwo mazowieckie i rejony zachodnie to obszary, na których działające firmy mają największe problemy ze znalezieniem pracowników. Im bardziej na wschód (wykluczając mazowieckie), tym trudności w pozyskaniu pracowników są mniejsze.

Zdaniem pracodawcy

Trudności w rekrutacji

Najczęstszą trudnością, z jaką spotykają się firmy podczas rekrutacji pozostaje brak odpowiednich kandydatów (51,4%) oraz zbyt wygórowane oczekiwania finansowe (47,9%). Często barierą są niewystarczające kompetencje (32,2%).

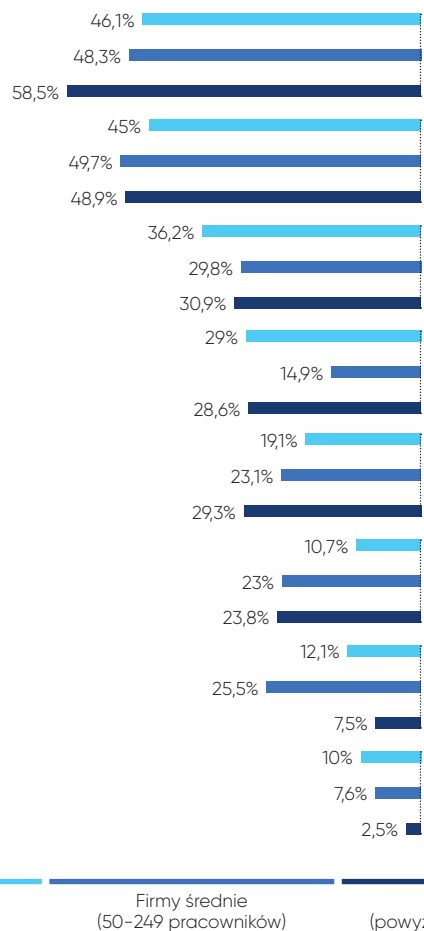
Co w głównej mierze wpływa na trudności rekrutacyjne?



Zdaniem pracodawcy

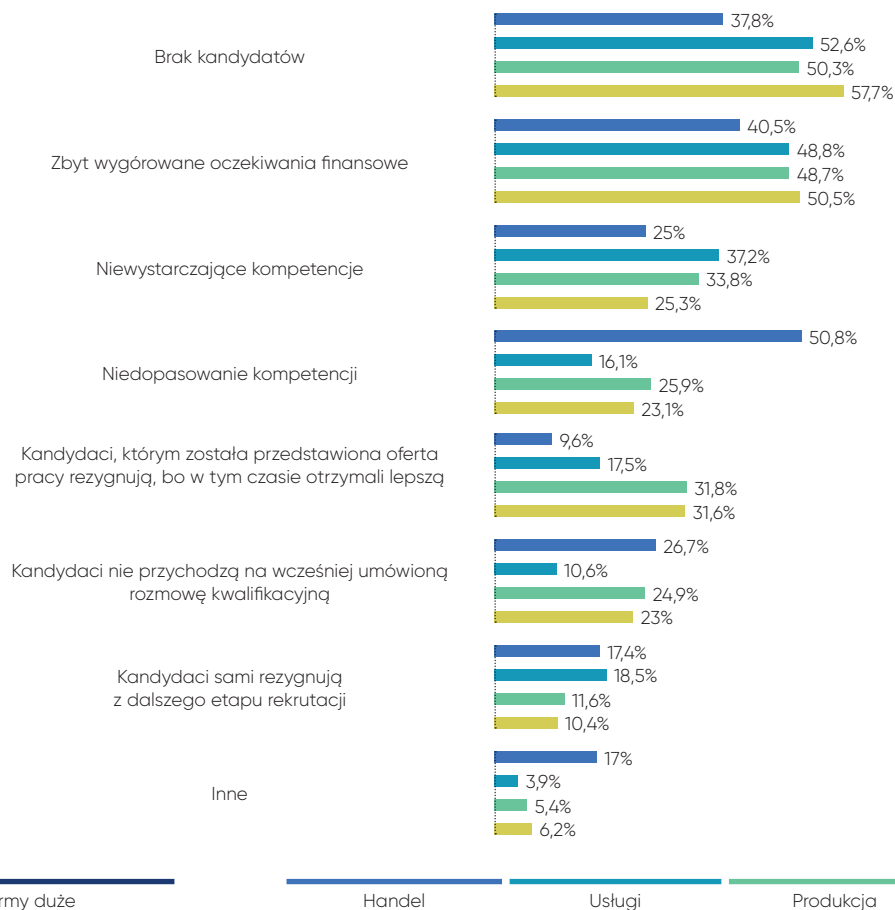
Trudności w rekrutacji

Trudności rekrutacyjne w zależności od wielkości firmy



Brak kandydatów na dane stanowisko jest trudnością, z jaką spotykają się przede wszystkim duże przedsiębiorstwa (58,5%), na niewystarczające kompetencje wskazują małe firmy (36,2%).

Trudności rekrutacyjne w zależności od branży



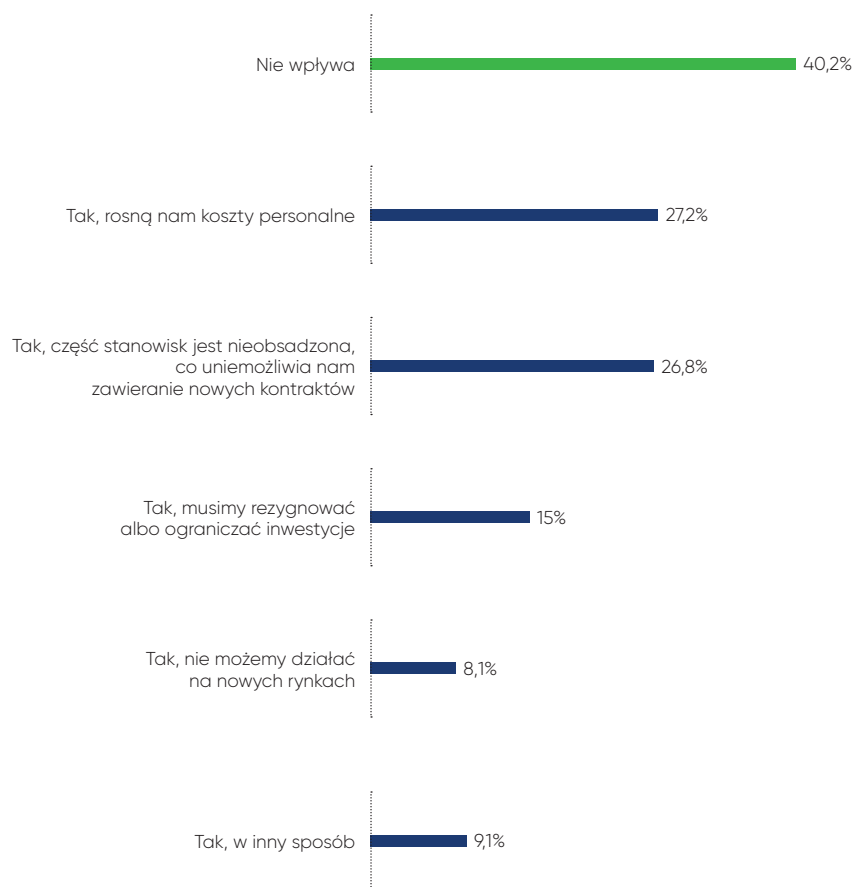
Na brak kandydatów i zbyt wygórowane oczekiwania finansowe zwraca uwagę sektor publiczny, przemysł i usługi. Niedopasowanie kompetencji to przeszkoda w rekrutacji w sektorze handlu. Nieprzychodzenie na rozmowę kwalifikacyjną zauważa handel, przemysł i sektor publiczny, a rezygnacje z rekrutacji przemysł i sektor publiczny.

Zdaniem pracodawcy

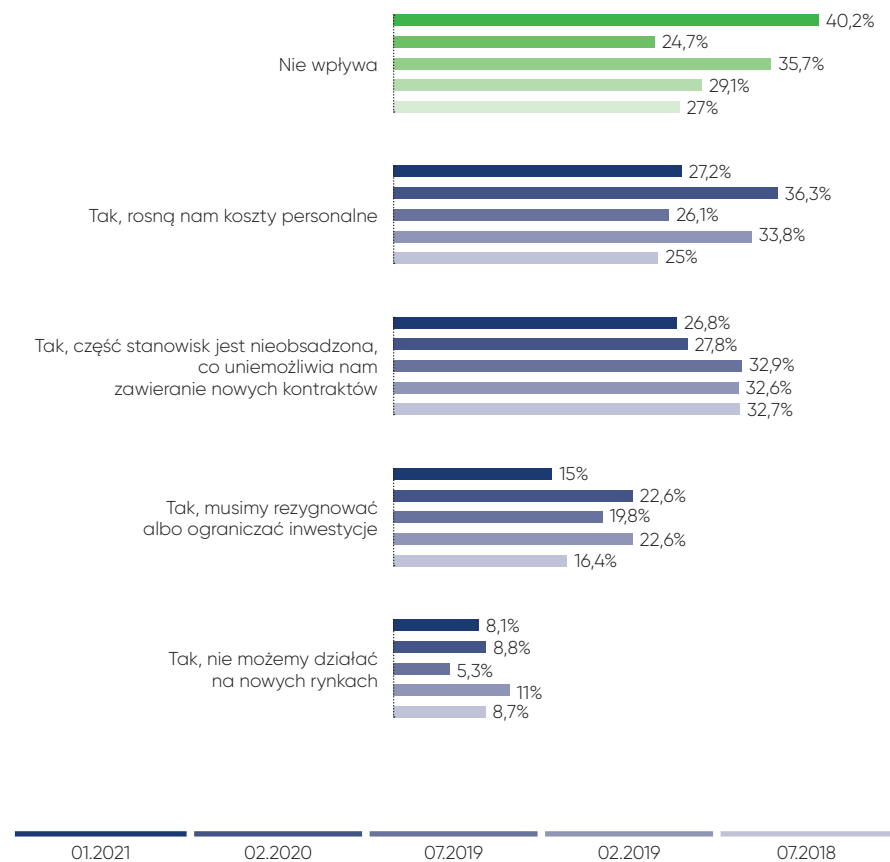
Wpływ niedoboru pracowników na firmę

Większość firm (59,8%) nie ma wątpliwości co do tego, że niedobór pracowników ma negatywny wpływ na ich działalność, przy czym odsetek ten jest wyższy w porównaniu z wynikami poprzednich badań. Jednocześnie 40,2% nie zauważa negatywnych konsekwencji braku kadr.

Czy i w jaki sposób niedobór pracowników wpływa na Państwa firmę?



Wpływ niedoboru pracowników na rynku pracy na firmę. Porównanie z poprzednimi wynikami badania

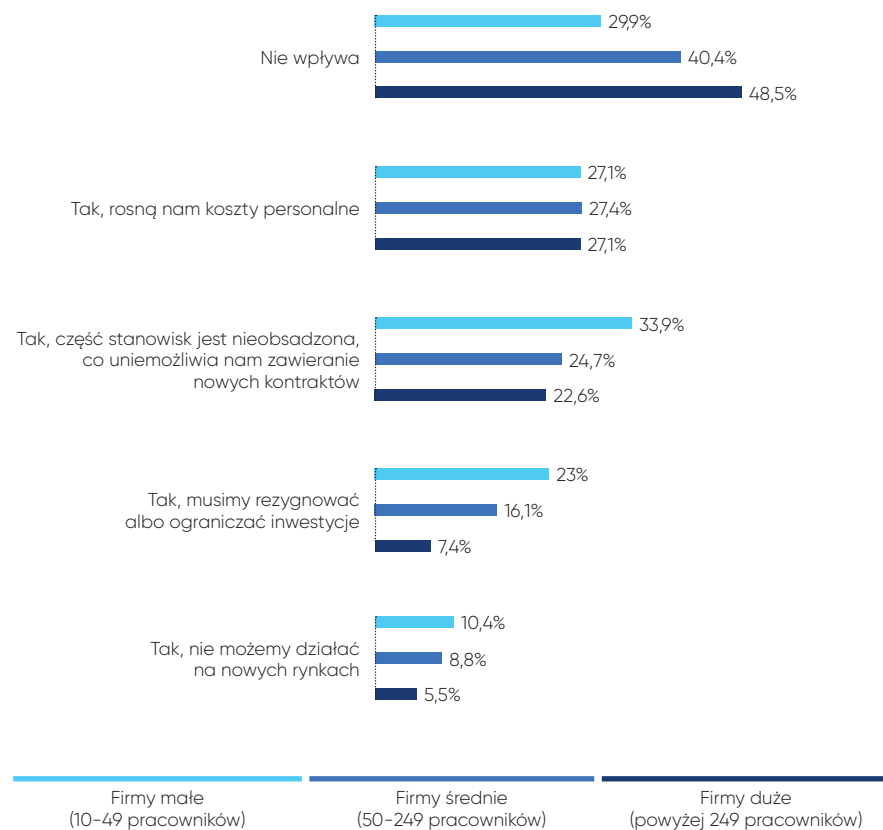


Zdaniem pracodawcy

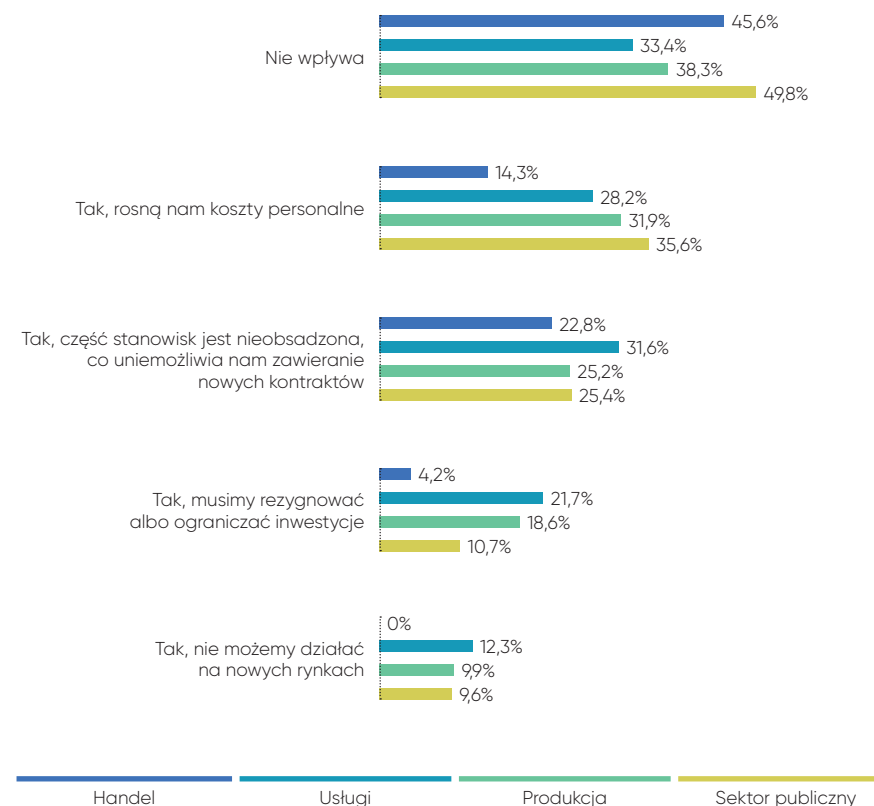
Wpływ niedoboru pracowników na firmę

Brak pracowników najczęściej jest przyczyną dodatkowych kosztów personalnych, zmniejszenia liczby zawieranych kontraktów, ograniczenia inwestycji. W mniejszym stopniu wpływa na większe przedsiębiorstwa, a im niższy poziom zatrudnienia, tym ograniczenia dostępności pracowników są dotkliwsze, zwłaszcza w zakresie pozyskiwania nowych kontraktów. Największe trudności wynikające z niedoboru kadr mają firmy branży przemysłowej i usług, przedsiębiorstwa działające na terenie regionu centralnego i północnego.

Wpływ niedoboru pracowników na firmę w zależności od wielkości firmy



Wpływ niedoboru pracowników na firmę w zależności od branży

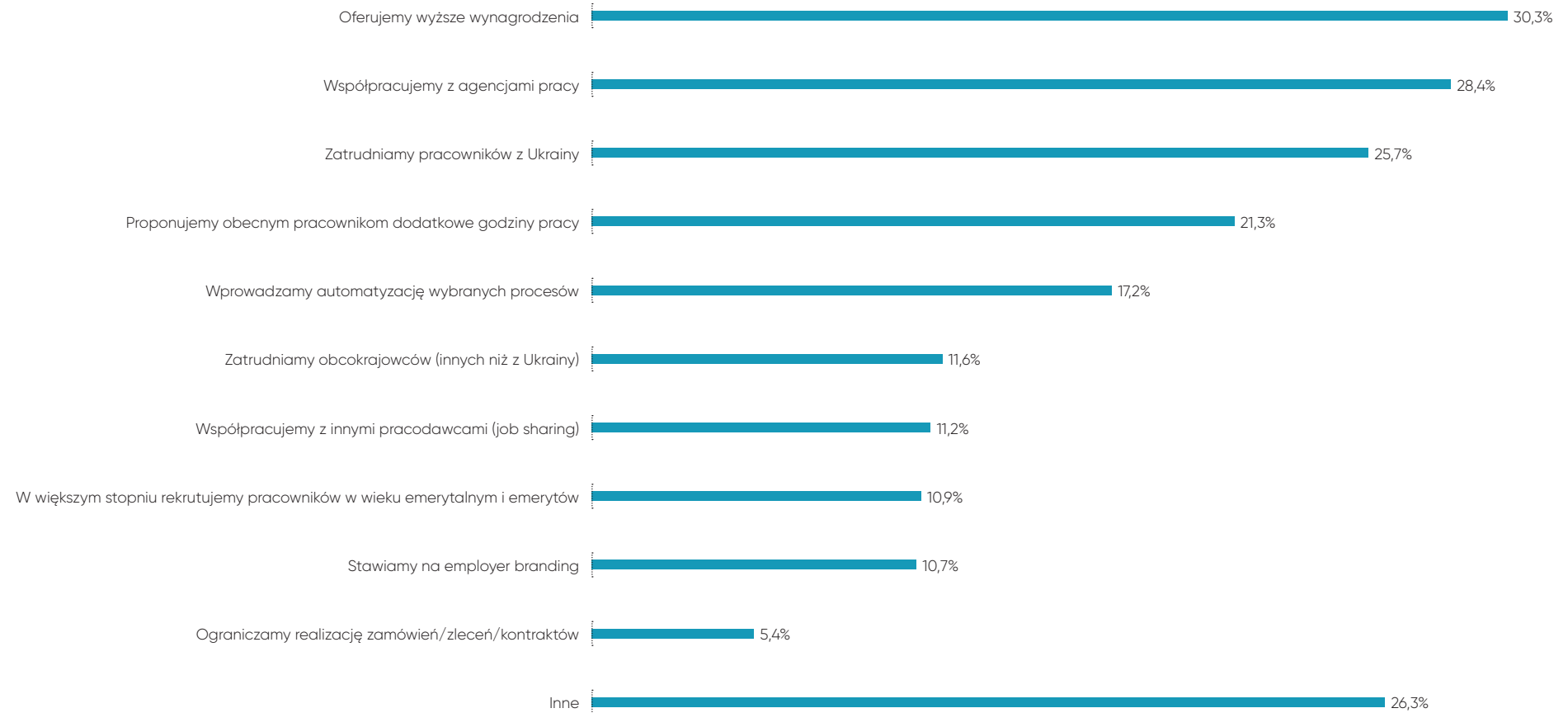


Zdaniem pracodawcy

Reakcje firm na niedobór pracowników

Najczęstsze sposoby radzenia sobie z niedoborem pracowników to oferowanie wyższego wynagrodzenia (30,3%), współpraca z agencjami pracy (28,4%) oraz zatrudnianie pracowników z Ukrainy (25,7%) lub innych krajów. Firmy proponują także dodatkowe godziny pracy, wprowadzają automatyzację procesów, job sharing, dbają o wizerunek.

W jaki sposób radzą sobie Państwo z problemami rekrutacyjnymi?*



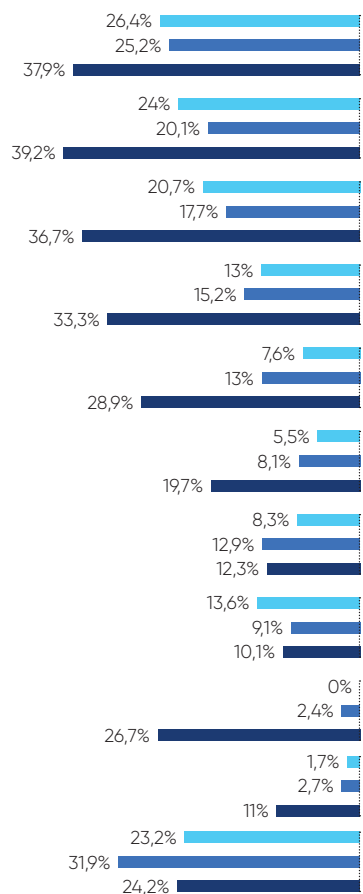
* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

Zdaniem pracodawcy

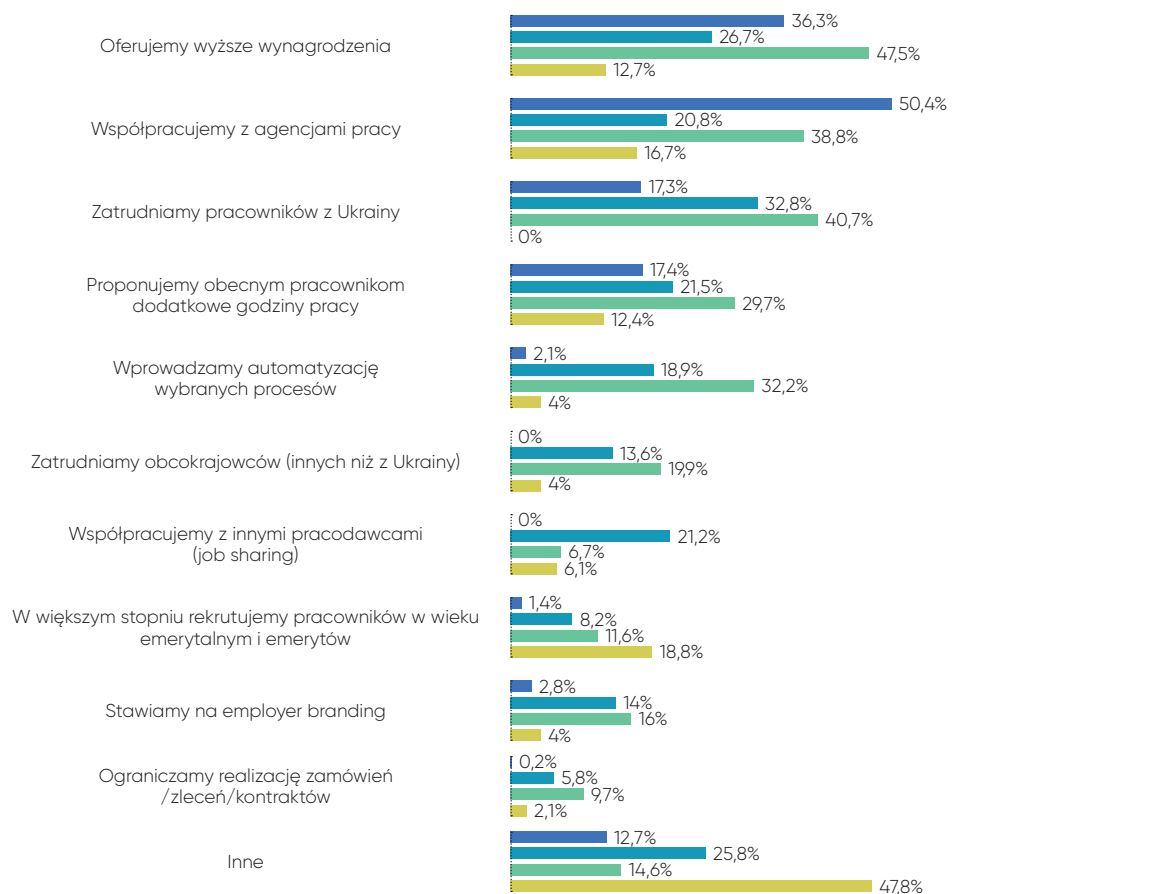
Reakcje firm na niedobór pracowników

Najwięcej działań zwiększających skuteczność rekrutacji podejmują firmy duże – to one również najczęściej napotykają na trudności rekrutacyjne. Przemysł w pierwszej kolejności oferuje wyższe wynagrodzenia i dodatkowe godziny pracy, zatrudnia cudzoziemców, automatyzuje procesy, współpracuje z agencjami pracy. Sektor handlowy najchętniej korzysta ze wsparcia agencji pracy i zapewnia wyższe wynagrodzenia. Usługi zazwyczaj zatrudniają pracowników z Ukrainy, oferują wyższe wynagrodzenia, współpracują z agencjami pracy.

Sposoby radzenia sobie z niedoborem pracowników w zależności od wielkości firmy*



Sposoby radzenia sobie z niedoborem pracowników w zależności od branży*



Firmy małe (10-49 pracowników) Firmy średnie (50-249 pracowników) Firmy duże (powyżej 249 pracowników)

Handel Usługi Produkcja Sektor publiczny

* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

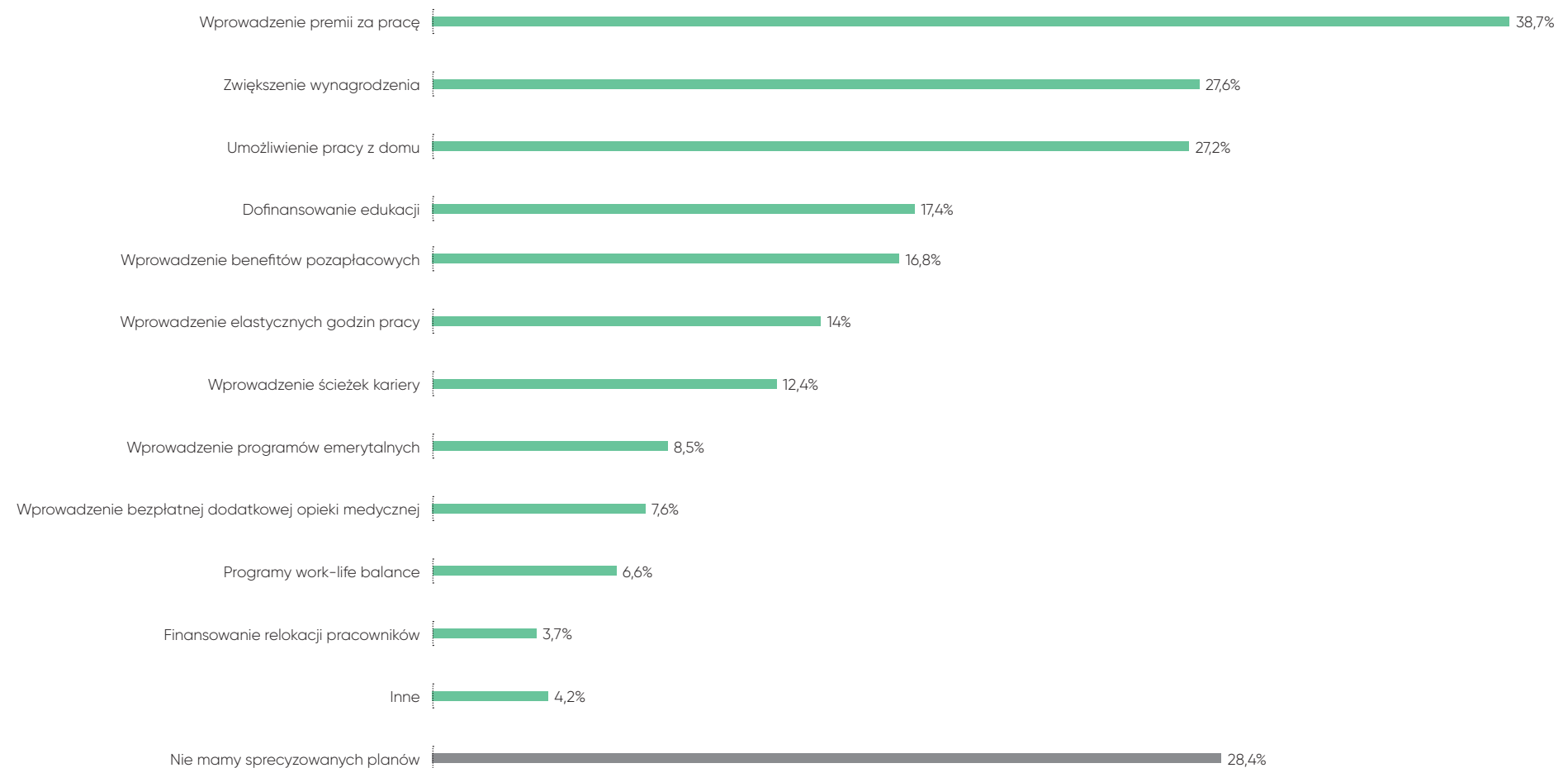
Zdaniem pracodawcy

Sposoby przeciwdziałania rezygnacjom z pracy

Najczęstszym sposobem, w jaki firmy będą starały się zatrzymać pracowników, jest wypłacanie premii (38,7%), zwiększanie wynagrodzenia (27,6%), umożliwienie pracy z domu (27,2%).

Rzadziej będą dofinansowywać edukację, zapewniać benefity pozapłacowe i elastyczne godziny pracy. Premie będą wypłacane przez firmy niezależnie od ich wielkości, natomiast wynagrodzenia podwyższą przede wszystkim duże firmy, które w większym stopniu niż małe czy średnie mają sprecyzowane plany w obszarze motywowania pracowników. Także one częściej umożliwią pracę z domu, dofinansują edukację, wprowadzą benefity pozapłacowe, elastyczne godziny pracy, ścieżki kariery i bezpłatną opiekę medyczną.

Jakie działania motywujące pracowników planuje podjąć Pana/Pani firma w tym roku, by zmniejszyć rotację i zatrzymać najlepszych pracowników?*



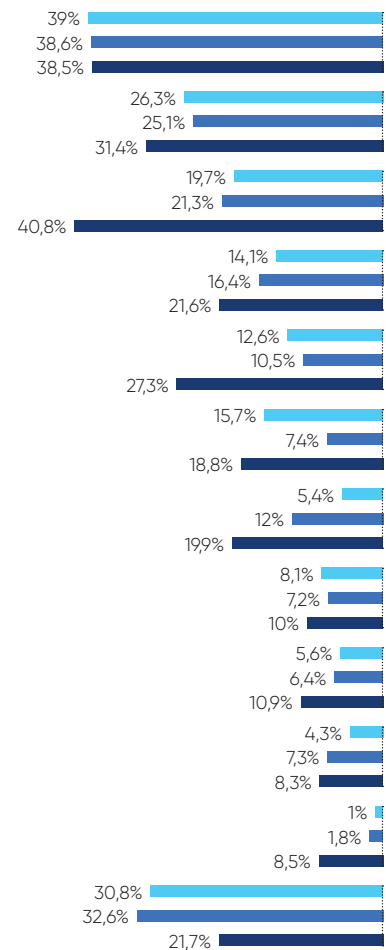
* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

Zdaniem pracodawcy

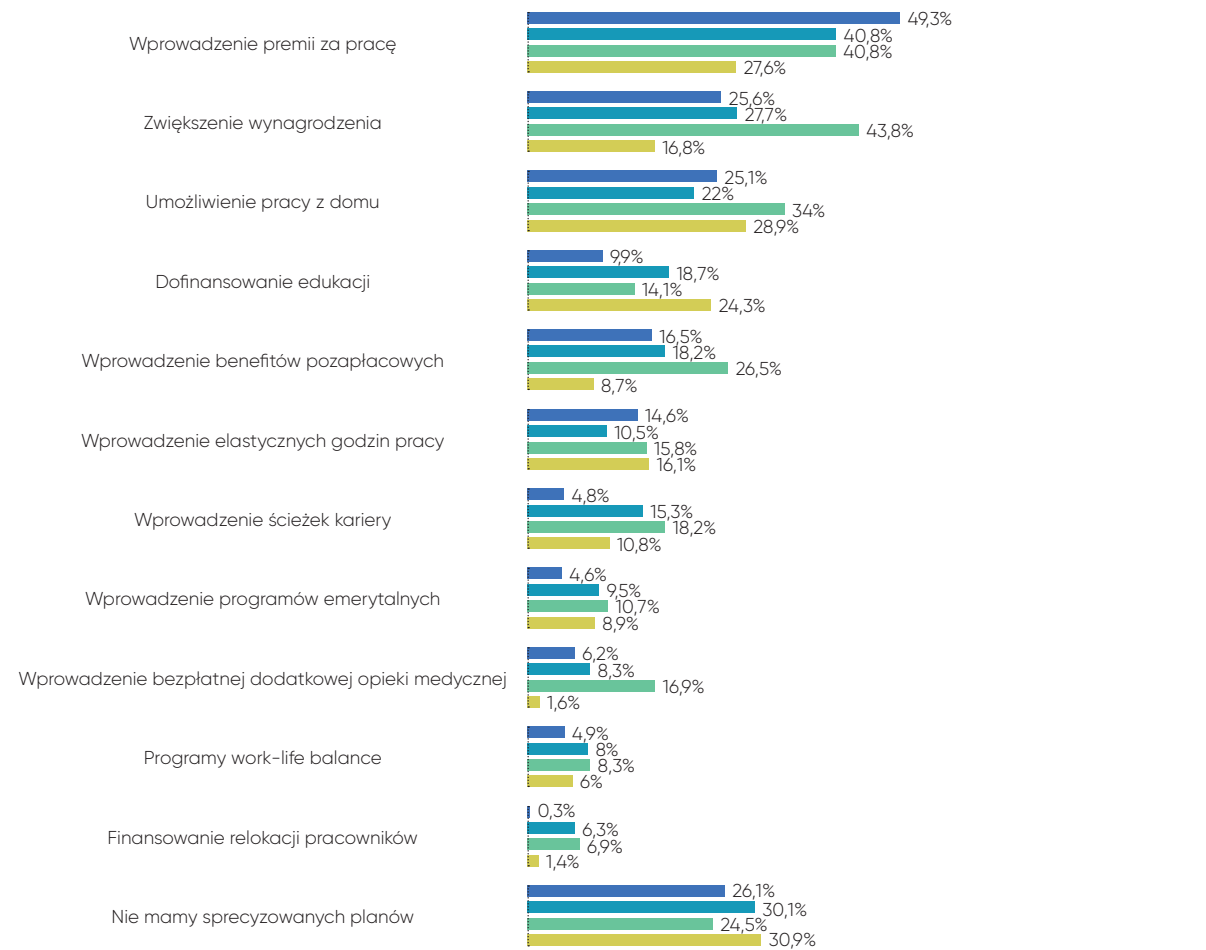
Sposoby przeciwdziałania rezygnacjom z pracy

Branża przemysłowa w pierwszej kolejności planuje podwyżki wynagrodzeń, benefity pozapłacowe, dodatkową opiekę zdrowotną, a także wprowadzenie ścieżek kariery i umożliwienie pracy z domu. Handel przewiduje premie, natomiast w najmniejszym stopniu chce dofinansowywać edukację, wprowadzać programy emerytalne i dodatkową opiekę medyczną. Sektor publiczny najrzadziej zakłada motywację finansową i bezpłatną opiekę medyczną, najchętniej – dofinansowanie edukacji. Często także umożliwi pracę z domu.

Działania motywacyjne w zależności od wielkości firmy*



Działania motywacyjne w zależności od branży*



Firmy małe
(10-49 pracowników)

Firmy średnie
(50-249 pracowników)

Firmy duże
(powyżej 249 pracowników)

Handel

Usługi

Produkcja

Sektor publiczny

* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

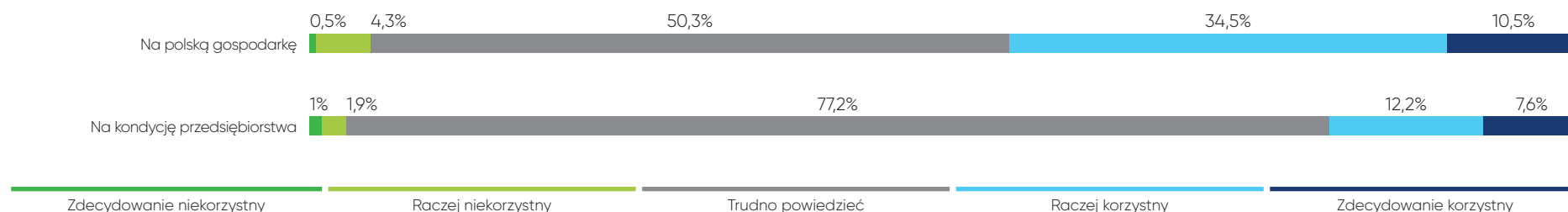
Zdaniem pracodawcy

Wpływ zatrudniania obcokrajowców na kondycję polskiej gospodarki i firmy

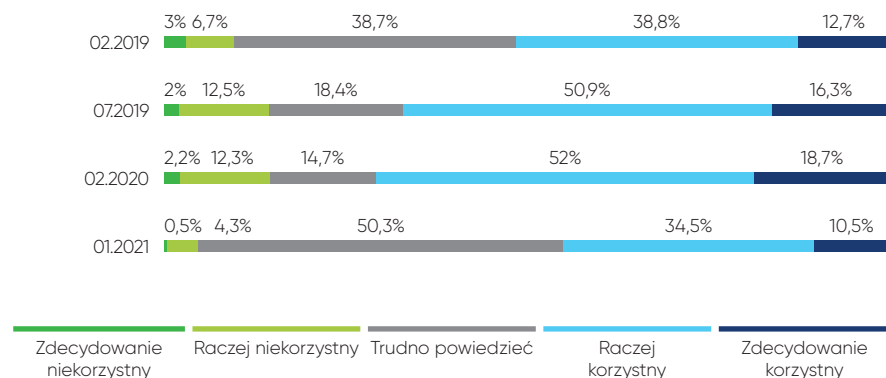
Wpływ zatrudniania obcokrajowców na gospodarkę Polski pozytywnie ocenia 45% firm, połowa z nich nie potrafił podać jednoznacznej odpowiedzi. Jednocześnie tylko 19,8% przedsiębiorców korzystnie wypowiada się na temat wpływu zatrudniania pracowników z zagranicy na działalność ich firm. Większości (77,2%) odpowiedź sprawia trudność.

Początek 2021 roku przyniósł zmiany w postrzeganiu wpływu zatrudniania cudzoziemców na gospodarkę i firmy. Wyraźnie wzrósł odsetek niezdecydowanych (z 14,7% do 50,3%), zmniejszyła się liczba ocen pozytywnych i negatywnych. Opinie na temat wpływu pracowników z innych krajów na kondycję firm są zbliżone do wyników poprzednich edycji „Barometru Rynku Pracy”.

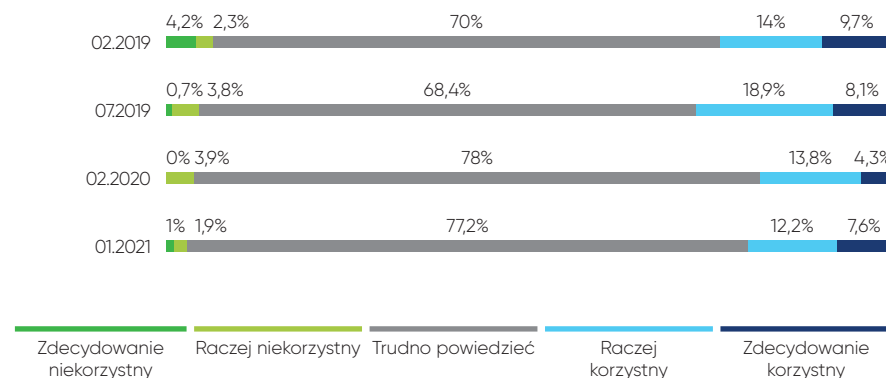
Wpływ pracowników innych narodowości pracujących w Polsce na...



Wpływ na kondycję gospodarki Porównanie na przestrzeni lat



Wpływ na kondycję przedsiębiorstwa Porównanie na przestrzeni lat

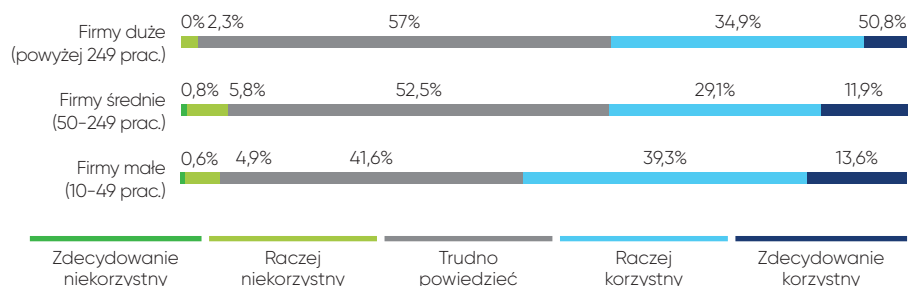


Zdaniem pracodawcy

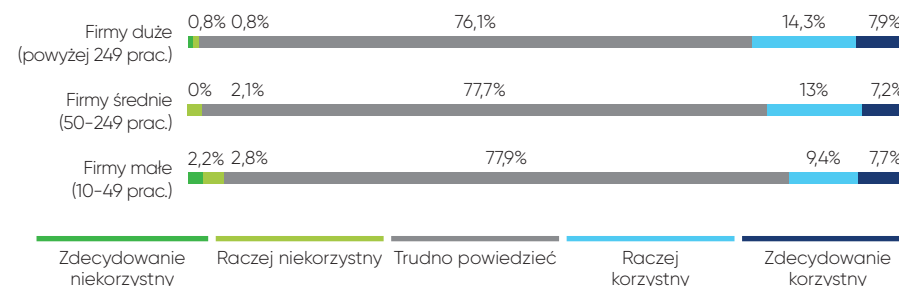
Wpływ zatrudniania obcokrajowców na kondycję polskiej gospodarki i firmy

Przedsiębiorcy pozytywnie oceniają wpływ zatrudniania cudzoziemców na gospodarkę, nieco mniej korzystnie na same firmy. Negatywne opinie to zaledwie kilka procent. **Przemysł, handel i usługi, a także małe firmy najbardziej doceniają wpływ rekrutowania pracowników z zagranicy na gospodarkę, najmniej – sektor publiczny.**

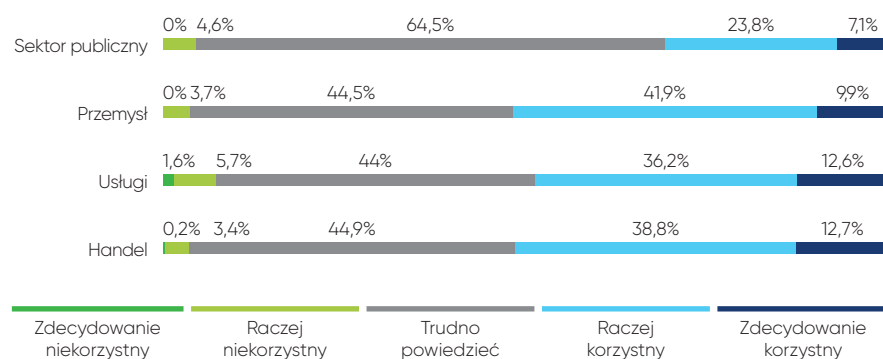
Wpływ na kondycję gospodarki z uwzględnieniem wielkości firmy



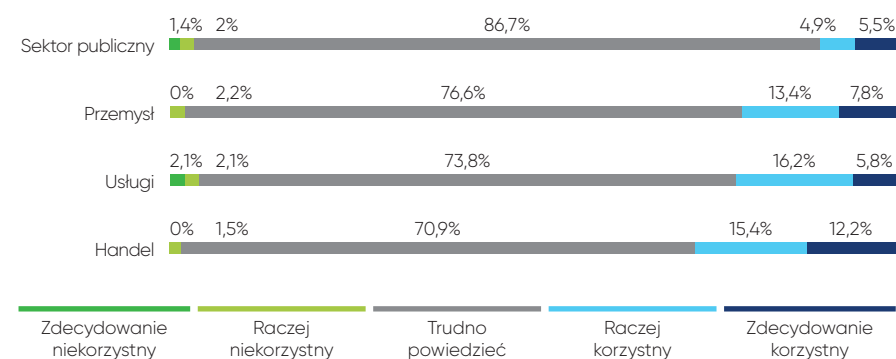
Wpływ na kondycję firmy z uwzględnieniem wielkości firmy



Wpływ na kondycję gospodarki z uwzględnieniem branży



Wpływ na kondycję firmy z uwzględnieniem branży





Trendy na rynku pracy

Trendy na rynku pracy

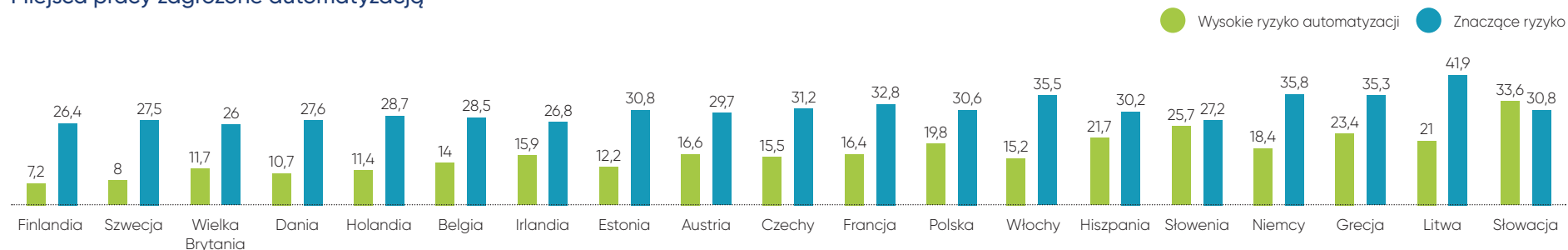
Rynek automatyzacji

Znaczenie technologii rośnie w błyskawicznym tempie. Wykorzystanie robotów, zastosowanie sztucznej inteligencji i blockchain to już nasza rzeczywistość. Automatyzacja, choć nadal kojarzy się przede wszystkim z branżą produkcyjną, na stałe zagościła też w innych sektorach, wspiera procesy biznesowe, umożliwia skuteczne zarządzanie bazami danych. **Firmy podkreślają jej wpływ na efektywność, poprawę jakości oraz bezpieczeństwa pracy, ograniczenie skomplikowanych i monotonicznych zadań przez pracowników.** Wskazują ją jednocześnie jako istotny sposób poradzenia sobie z brakiem specjalistów w wielu sektorach. Automatyzacja zmienia rynek pracy i strukturę zawodów, oznacza niebagatelne inwestycje i konieczność wsparcia kadr w zdobywaniu nowych umiejętności. Od pracowników wymaga zmiany dotychczasowego myślenia o zawodowej przyszłości i otwartości na przekwalifikowanie się.

OECD szacuje, że w wyniku automatyzacji 14% istniejących miejsc pracy może zniknąć w ciągu najbliższych 15-20 lat, a kolejne 32% radykalnie się zmieni*. Zgodnie z przewidywaniami, w Polsce blisko 20% miejsc pracy zostanie zautomatyzowanych, 30,6% powinna się liczyć ze znacznym ryzykiem zmiany. Dla porównania – w Niemczech wysokie ryzyko automatyzacji dotyczy 18,4% miejsc pracy, na Słowacji 33,6%.

OECD wskazuje jednocześnie na brak wystarczającej liczby pracowników z odpowiednimi kompetencjami, w tym cyfrowymi, aby sprostać zmianom technologicznym.

Miejsca pracy zagrożone automatyzacją*



14%

MIEJSC PRACY



jest wysoko zagrożonych automatyzacją

32%

MIEJSC PRACY



radykalnie zmieni swój charakter

6 na 10

DOROSŁYCH NA ŚWIECIE

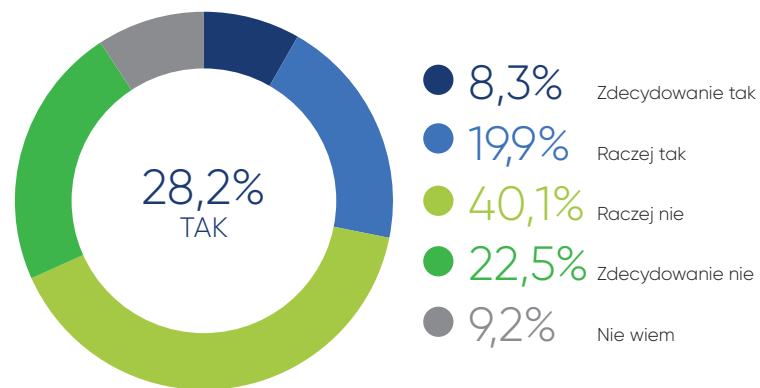


nie ma podstawowych umiejętności informatycznych i doświadczenia w pracy z komputerami

Trendy na rynku pracy

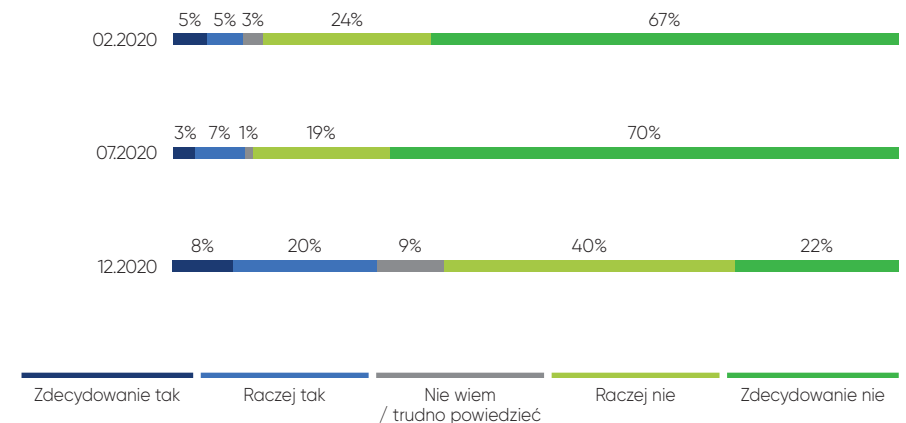
Obawy zatrudnionych przed automatyzacją miejsca pracy

Czy obawia się Pan/Pani automatyzacji Pana/Pani miejsca pracy?



Blisko 30% pracujących Polaków obawia się automatyzacji własnego miejsca pracy (częściowego lub całkowitego zastąpienia wykonywanej przez ludzi pracy fizycznej i umysłowej pracą maszyn). Takich obaw nie ma 62,6% pracujących.

Czy obawia się Pan/Pani automatyzacji Pana/Pani miejsca pracy?
Porównanie na przestrzeni lat



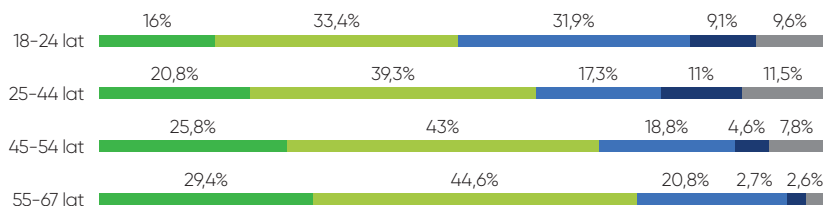
Stosunek pracujących Polaków do automatyzacji miejsca pracy znacznie się zmienił w ciągu ostatniego roku. Podczas gdy w lutym i lipcu 2020 roku lękało się jej ok. 10% badanych, pod koniec roku było to już 28%. Z około 90% w lutym i lipcu 2020 roku do 62% w grudniu zmalało grono nieobawiających się. Jednocześnie wzrosła liczba niezdecydowanych.

Trendy na rynku pracy

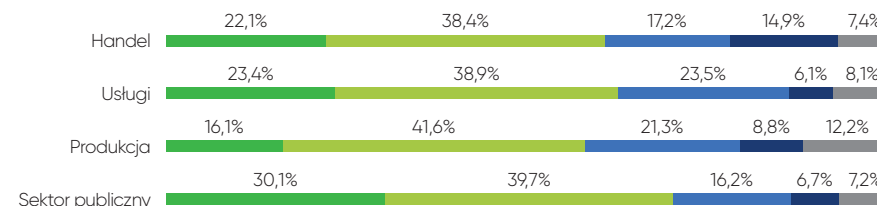
Obawy zatrudnionych przed automatyzacją miejsca pracy

Czy obawia się Pan/Pani automatyzacji Pana/Pani miejsca pracy?

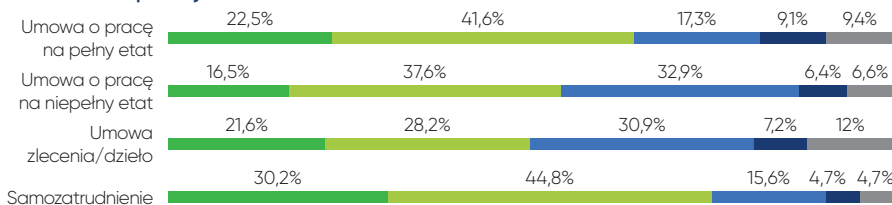
Wiek



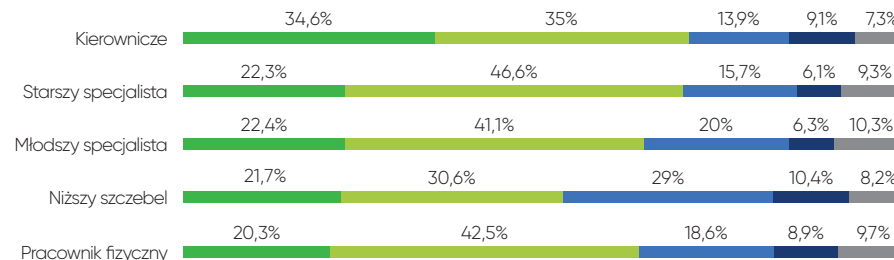
Sektor



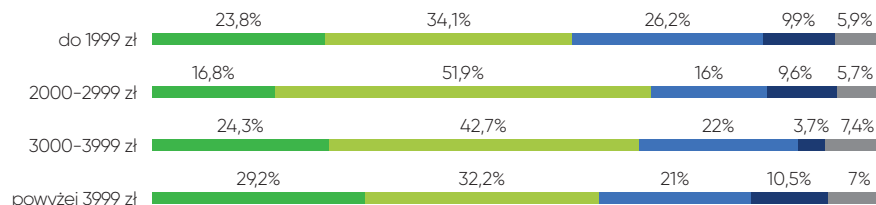
Stosunek pracy



Stanowisko



Dochód



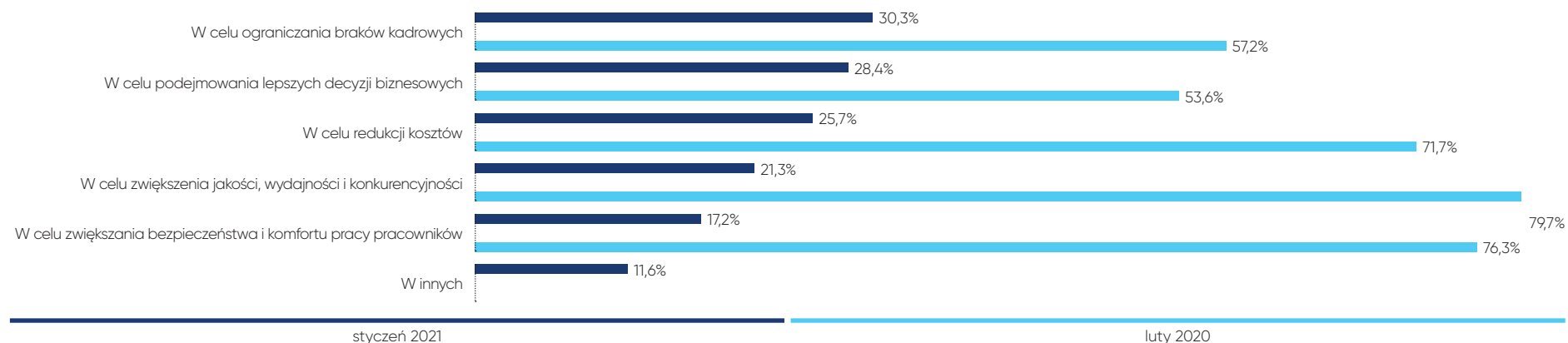
Automatyzacji własnego miejsca pracy najmniej obawiają się samozatrudnieni, osoby po 45 roku życia oraz przeciętnie zarabiające. To pracownicy sektora publicznego, starsi specjaliści oraz piastujący stanowiska kierownicze. Najbardziej zaniepokojone jest natomiast młode pokolenie, pracujący na niepełny etat, umowę zlecenie lub o dzieło. W pierwszej kolejności są to zatrudnieni w produkcji i pracownicy niższego szczebla. Płeć i miejsce zamieszkania nie mają tu znaczenia.

Trendy na rynku pracy

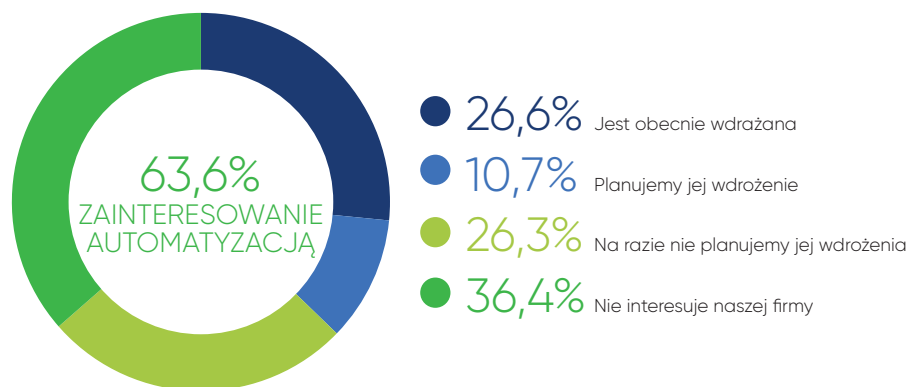
Stosunek firm do automatyzacji

Firmy wdrażają automatyzację przede wszystkim po to, by ograniczyć braki kadrowe (30,3%), podejmować lepsze decyzje biznesowe (28,4%), zmniejszyć koszty (25,7%), podwyższyć jakość, wydajność i konkurencyjność (21,3%). Istotnym czynnikiem jest zwiększenie bezpieczeństwa i komfortu pracy (17,2%). W ciągu ostatniego roku zmieniły się priorytety przedsiębiorstw. Na początku ubiegłego roku firmy na pierwszym miejscu stawiały zwiększenie jakości, wydajności i konkurencyjności, bezpieczeństwa i komfortu pracy oraz redukcji kosztów.

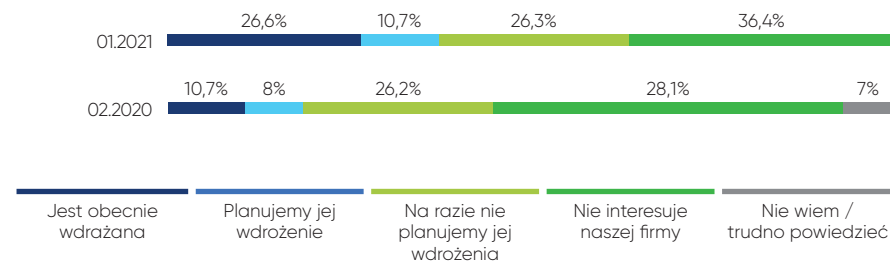
W jakim celu wdrażają lub planują Państwo wdrażać automatyzację?*



Które ze stwierdzeń najlepiej opisują stosunek Pana/Pani firmy do automatyzacji?



Stosunek do automatyzacji
Porównanie z wynikami poprzednich lat



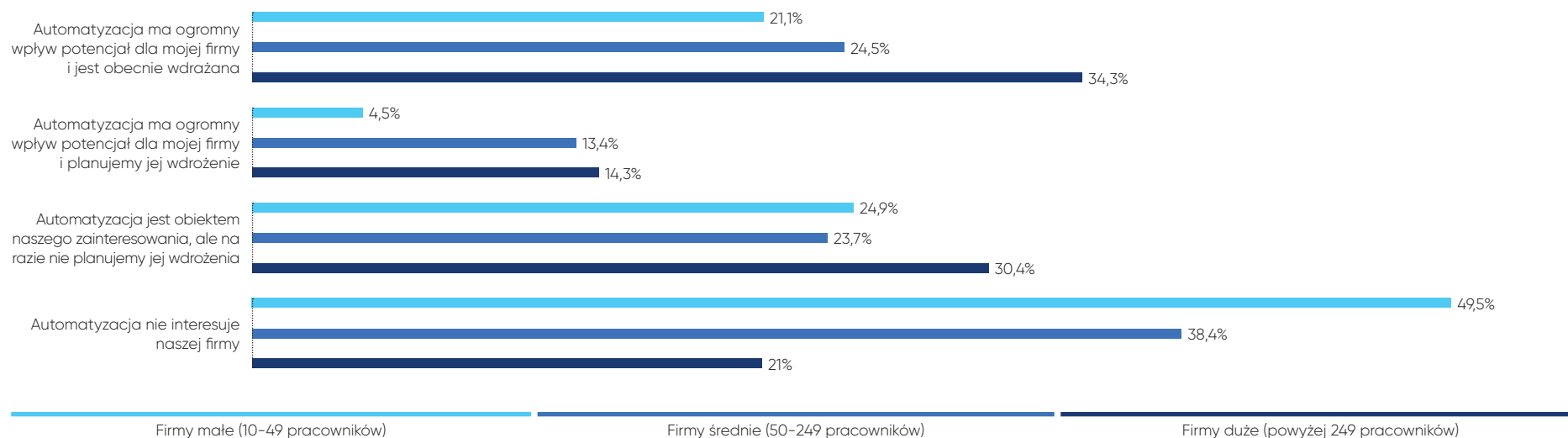
* Pytanie wielokrotnego wyboru. Możliwość wielu odpowiedzi

Trendy na rynku pracy

Stosunek firm do automatyzacji

Automatyzacją w największym stopniu są zainteresowane duże firmy – aż 48,6% z nich ją wdraża lub to planuje. W porównaniu z początkiem 2020 roku liczba wprowadzających automatyzację podwoiła się, w szczególności dotyczy to małych i średnich firm. Jednocześnie zmalał odsetek dużych przedsiębiorstw, które nie wyrażają nią zainteresowania.

Zainteresowanie automatyzacją w zależności od wielkości firmy



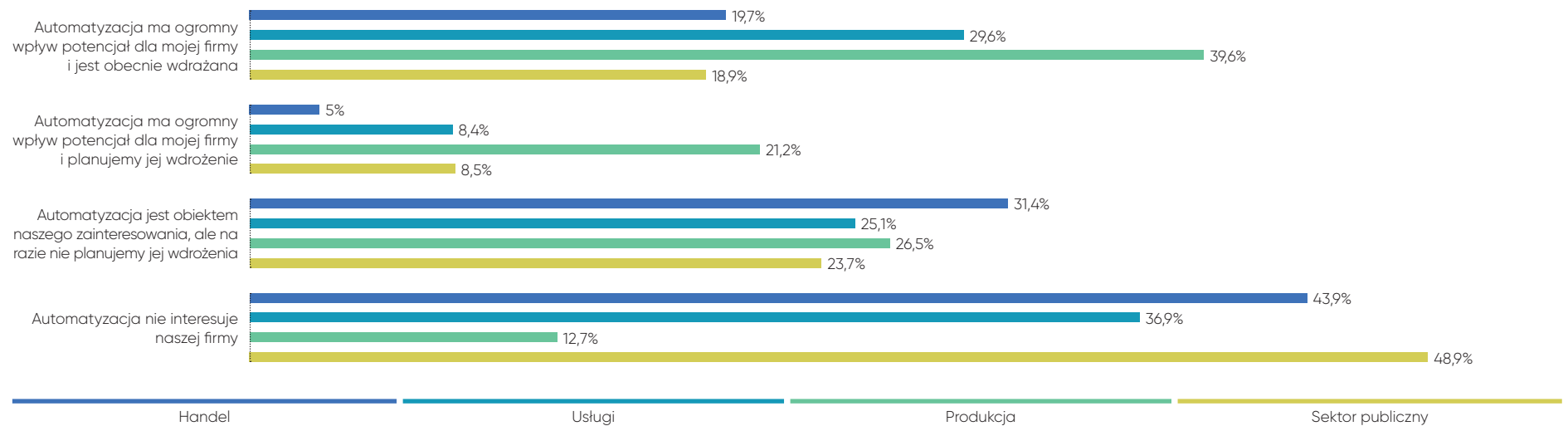
Stosunek do automatyzacji	Firmy małe (10-49 prac.)		Firmy średnie (50-249 prac.)		Firmy duże (powyżej 249 prac.)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Automatyzacja ma ogromny wpływ potencjał dla mojej firmy i jest obecnie wdrażana	9,8%	21,1%	12,2%	24,5%	22,5%	34,3%
Automatyzacja ma ogromny wpływ potencjał dla mojej firmy i planujemy jej wdrożenie	8,2%	4,5%	6,1%	13,4%	15,0%	14,3%
Automatyzacja jest obiektem naszego zainteresowania, ale na razie nie planujemy jej wdrożenia	26,2%	24,9%	26,5%	23,7%	22,5%	30,4%
Automatyzacja nie interesuje naszej firmy	49,2%	49,5%	46,9%	38,4%	30,0%	21,0%
Nie wiem	6,6%	–	8,2%	–	10,0%	–

Trendy na rynku pracy

Stosunek do automatyzacji

Automatyzacją w największym stopniu zainteresowane są firmy branży przemysłowej – ponad 87% z nich, z czego aż 60,8% ją wdraża lub to planuje. **W porównaniu z początkiem 2020 roku liczba przedsiębiorstw, które już wprowadziły automatyzację wzrosła dwukrotnie w branży handlowej, przemyśle i sektorze publicznym, aż trzykrotnie w przypadku usług.**

Zainteresowanie automatyzacją w zależności od branży



Stosunek do automatyzacji	Handel		Usługi		Przemysł		Sektor publiczny	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Automatyzacja ma ogromny wpływ potencjał dla mojej firmy i jest obecnie wdrażana	8,8%	19,7%	8,3%	29,6%	21,0%	39,6%	8,2%	18,9%
Automatyzacja ma ogromny wpływ potencjał dla mojej firmy i planujemy jej wdrożenie	5,8%	5,0%	0,0%	8,4%	16,9%	21,2%	8,2%	8,5%
Automatyzacja jest obiektem naszego zainteresowania, ale na razie nie planujemy jej wdrożenia	26,5%	31,4%	28,2%	25,1%	39,8%	26,5%	17,8%	23,7%
Automatyzacja nie interesuje naszej firmy	52,2%	43,9%	62,2%	36,9%	15,0%	12,7%	55,2%	48,9%
Nie wiem	6,7%	–	1,2%	–	7,3%	–	10,5%	–

Okiem eksperta





Kryzys przechodzimy łagodniej niż inne państwa Unii Europejskiej

Iwona Michałek

Wiceminister Rozwoju, Pracy i Technologii

Ostatnie lata dla polskiej gospodarki to czas wzrostu Produktu Krajowego Brutto, którego główną siłę napędową stanowią przemysł oraz eksport. Wszystko to przy znaczącym spadku liczby bezrobotnych – stopa bezrobocia osiągała swoje minima w końcu 2019 roku. Umiejętnie prowadzona polityka zachęt dla przedsiębiorstw spowodowała wzrost nakładów na badania i rozwój, stając się dobrą bazą wzrostu dla innowacyjności polskich przedsiębiorstw. Całość naszych wysiłków została poddana próbie w 2020 roku, wraz z nadejściem światowego kryzysu. Kryzysu, który przerósł w skutkach ten wywołany ponad dekadę wcześniej na rynku amerykańskim.

Po roku od momentu wybuchu epidemii wirusa SARS-CoV-2 można stwierdzić, że nasza gospodarka jest stabilna, a sam kryzys przechodzimy łagodniej niż inne państwa Unii Europejskiej. Złożyło się na to wiele czynników zwiększających naszą odporność, w tym niższy niż w wielu innych krajach udział usług w gospodarce, które najmocniej zostały dotknięte skutkami ograniczeń wprowadzonych z powodu pandemii. Kluczowe znaczenie, obok naszych przewag ekonomicznych, miały jednak działania, które podjęliśmy od marca ubiegłego roku i, co najważniejsze, przynoszące wymierne efekty – efekty widoczne najszybciej na rynku pracy. Wystarczy wspomnieć, że w styczniu mieliśmy najniższą stopę bezrobocia spośród wszystkich państw Unii Europejskiej, a w ramach pomocy dla polskich przedsiębiorców udało nam się ochronić około 6,9 mln miejsc pracy.

Ilość środków, jakie zostały przekazane przedsiębiorcom, przełożyła się także na dobre wyniki, widoczne też w badaniu „Barometr Rynku Pracy”. Wystarczy wspomnieć, że ponad 80% pracodawców planuje utrzymanie lub zwiększenie zatrudnienia, a jedynie 4% ma zamiar zmniejszać liczbę etatów. W ciągu najbliższego kwartału ponad 87% pracodawców planuje utrzymanie lub wzrost poziomu wynagrodzeń. Cieszy to tym bardziej, gdy spojrzymy na wyniki badania wśród pracowników, którzy mimo pandemii chcą podejmować decyzję o zmianie zatrudnienia, nie z powodu redukcji etatów, ale chęci otrzymania wyższego wynagrodzenia.

Cechami charakterystycznymi polskiego, choć nie tylko, rynku pracy w czasach szoków makroekonomicznych jest to, że grupami szczególnie zagrożonymi utratą zatrudnienia są najczęściej osoby młode, najmniej zarabiające oraz pracujące w oparciu o niestabilne formy zatrudnienia. Taki obraz wyłania się również z przeprowadzonego badania. W odpowiedzi na problemy młodych, urzędy pracy mają od kilku lat, w ramach programu Gwarancja dla Młodych, obowiązek zaoferowania młodemu bezrobotnemu powrotu na rynek pracy w ciągu czterech miesięcy od zarejestrowania. Wiele zostało także zrobione, żeby zachęcić pracodawców do zawierania stabilnych kontraktów, co również przyczyniło się do pozytywnych zmian. Mamy obecnie najniższy wskaźnik umów o pracę na czas określony od czasu naszej akcesji do Unii Europejskiej – 18% wszystkich umów.

Jednocześnie wydaje się, że nie bez znaczenia dla większości odpowiedzi udzielanych w ramach przeprowadzonego badania wśród pracowników, miał czas jego przeprowadzenia. Byliśmy w przededniu ponownego wprowadzenia praktycznie całkowitego zamknięcia gospodarki po okresie świąt Bożego Narodzenia. Od tego momentu wiele się zmieniło i prawdopodobnie obecne wyniki i odpowiedzi respondentów np. pracujących w handlu wyglądałyby podobnie jak w poprzednich edycjach badania.

Nie zmienia to jednak faktu, że musimy zrobić wszystko, aby utrzymać pozytywny efekt udzielonej pomocy w dłuższej perspektywie czasu. Kluczowe wydają się tu środki unijne, które Polska otrzyma w ramach mechanizmu RRF, przeznaczonych na odbudowę sektorów najbardziej dotkniętych przez pandemię. Mowa o Krajowym Planie Odbudowy, w ramach którego możemy liczyć na około 23 mld euro środków bezzwrotnych (granty) oraz na około 34 mld euro w ramach korzystnie oprocentowanych pożyczek. Koniecznym jest także dobre i szybkie wdrażanie programów finansowanych ze środków unijnych w ramach nowej perspektywy finansowej UE 2021–2027.



Trudne wyzwania i dylematy

dr hab. Agnieszka Chłoń-Domińczak

Prof. SGH. Prorektor ds. nauki. Dyrektor Instytutu Statystyki i Demografii. Kierownik projektów SHARE i ZPA.

Członek Komitetu Nauk Demograficznych PAN

„Barometr Rynku Pracy” bardzo wyraźnie wskazuje na dwa podstawowe wyzwania, przed którymi stoją pracodawcy i pracownicy na początku 2021 roku. Pierwszym z nich jest sytuacja związana z pandemią, dotyczącą wiele branż i sektorów, a pośrednio całą gospodarkę. Drugim są tendencje długookresowe, w tym przede wszystkim starzenie się społeczeństwa, zmniejszenie liczby osób wchodzących na rynek pracy, tym samym kurczenie się jej zasobów.

Wyzwania te stawiają pracodawców przed trudnym dylematem – czy utrzymywać zatrudnienie pomimo niełatwej obecnie sytuacji choć w przyszłości trudniej będzie rekrutować, czy jednak zmniejszyć zatrudnienie. Widać, że większość firm decyduje się na to pierwsze rozwiązanie, co wpływa stabilizująco na rynek pracy. Strategią dostosowania w takim przypadku jest ograniczanie wzrostu wynagrodzeń. Wyniki badania wskazują również na korzystne postrzeganie roli cudzoziemców na rynku pracy. Jest to dobra wiadomość, gdyż kurczenie się zasobów pracy w Polsce będzie wymagać coraz większego wykorzystania potencjału pracowników z zagranicy.

W moim przekonaniu pracodawcy nadal nie doceniają, a także w pełni nie wykorzystują możliwości inwestowania w rozwój kompetencji pracowników i ich szkolenia, a to może przecież stanowić istotny element zachęty, szczególnie dla grupy najmłodszych i najstarszych.

Warto również zwrócić uwagę na coraz powszechniejsze planowanie wdrożenia automatyzacji. Jest to jedno z niezbędnych rozwiązań dla rosnącego problemu niedoboru rąk do pracy, chociaż wykorzystanie potencjału automatyzacji wymaga równoczesnego inwestowania w rozwój kadr, które będą uczestniczyć w tych procesach. Mogłoby jednocześnie zmniejszyć skalę obaw pracowników przed negatywnymi skutkami automatyzacji dla zatrudnienia. W dłuższej perspektywie ważne jest myślenie o rozwoju pracowników i dbaniu o to, aby wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych było połączone z przygotowaniem kadr.

Widać również dużą niepewność zatrudnionych, zarówno jeżeli chodzi o utrzymanie miejsc pracy, jak i wysokość zarobków. W efekcie pracownicy często rozglądają się za nowymi możliwościami zawodowymi, widać też wyraźny wzrost skłonności do migracji w poszukiwaniu pracy za granicą.

Podsumowując nastroje panujące wśród pracowników i pracodawców, można zauważyć bardzo dużą – i zrozumiałą – niepewność dotyczącą sytuacji gospodarczej i rynku pracy. Rozwój sytuacji pandemicznej jest tutaj kluczowy.



W oczekiwaniu na podwyżki płac

dr hab. Monika Gładoch

Prof. Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie,
kierownik Katedry Prawa Pracy. Radca prawny, Kancelaria M. Gładoch

W pierwszej kolejności odniosę się do oczekiwań w zakresie wynagrodzenia za pracę, przy czym dane z ostatniego „Barometru Rynku Pracy” warto analizować w kontekście wyników wcześniejszego badania.

Aż 47% pracowników oczekuje podwyżki, co łączy się z przewidywaniem zakończenia sytuacji kryzysowej wynikającej z pandemii. Zatrudnieni liczą na to, że pracodawcy przywrócą poprzednie stawki wynagrodzenia lub zaproponują wyższe przy podpisywaniu nowych umów.

Badanie uświadamia, że jednym z podstawowych sposobów utrzymania poziomu zatrudnienia było obniżenie wynagrodzenia lub wysyłanie pracowników na urlop bezpłatny. Ochrona miejsc pracy wiązała się więc z istotnym pogorszeniem warunków wynagradzania. Aż 34,5% badanych pracowników przyznaje, że ktoś w ich rodzinie doświadczył zmniejszenia pensji. Zazwyczaj dotyczyło to jednej osoby (73%), znacznie rzadziej więcej niż jednego zatrudnionego (27%). Głównym powodem poszukiwania nowej pracy jest właśnie niskie wynagrodzenie.

Niepokojące są wyniki dotyczące obaw o utratę pracy. Ponad 1/3 pracujących boi się utraty źródeł dochodu w ciągu najbliższych dwóch lat, w tym 8% – w najbliższym miesiącu.

Nasilającym się zjawiskiem jest obawa o automatyzację miejsca pracy. Technologia postępuje. Także praca zdalna stała się faktem. Pracownicy dojrzali (po 45 roku życia) nie są pewni swoich umiejętności informatycznych. To obecnie ważny sygnał dla pracodawców, aby w szerszym zakresie zainwestowali w szkolenie kadry, przynajmniej starszej grupy wiekowej.



Skokowy wzrost biznesowej niepewności

Wojciech Konecki

Prezes związku pracodawców AGD – Applia

Wiceprezes KIG

Tak jak wskaźnik PMI jest kluczową informacją gospodarczą wyprzedzającą podstawowe trendy rynkowe, tak „Barometr Rynku Pracy” umożliwia nie tylko porównanie zjawisk, które już wystąpiły, ale też i tych dopiero nadchodzących. Co ciekawe, pierwszy raz w historii stykamy się z sytuacją wywołaną przez zewnętrzne i destrukcyjne zjawisko o skali globalnej. Interesujące jest zatem to, że nie mamy do czynienia z planowym zmniejszeniem zatrudnienia, a wskaźnik firm planujących redukcję jest jak na trudne i niepewne czasy wyjątkowo niski, choć ponad połowa firm odczuwa symptomy kryzysu gospodarczego. Zauważalny jest jednak skokowy wzrost biznesowej niepewności (szczególnie w firmach dużych, nieprzemysłowych), co w tej sytuacji jest zrozumiałe.

W 2019 roku w Polsce obserwowaliśmy najniższe bezrobocie rejestrowane od czasu przemiany ustrojowej. I choć w grudniu 2020 roku dane o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych były lepsze, niż oczekiwane przez rynek, to dane „Barometru Rynku Pracy” nie są już tak optymistyczne.

W prezentowanej edycji badania wśród najbardziej interesujących zjawisk wskazałbym znaczne zmniejszenie trudności ze znalezieniem pracowników. Jest to jedna z najbardziej widocznych zmian w całym raporcie. Widać też, że reakcje na problemy rekrutacyjne są zróżnicowane. Świadczy to o elastyczności pracodawców i zdawaniu sobie sprawy z różnych oczekiwań kandydatów.

Jednocześnie aż 40% respondentów odpowiedziało, że niedobór pracowników nie wpływa negatywnie na sytuację firmy. Jest to co prawda mniej niż połowa, ale i tak wskaźnik ten jest dość wysoki i przyznam, że dla mnie wręcz niezrozumiały. Chyba, że chodzi tu o ograniczenie skali działalności, automatyzację lub inną organizację pracy. Przykładem, który może to zilustrować są duże firmy handlowe, które zmieniły strukturę sprzedaży, wzmacniając e-commerce.

Skupiając się na odpowiedziach nieoczywistych, moją ciekawość zwraca olbrzymi odsetek respondentów (77%), którzy nie potrafili określić, czy zatrudnienie obcokrajowców jest korzystne dla ich firmy. Ten brak zdecydowania nie jest zależny od wielkości czy specyfiki firmy, co więcej – utrzymuje się już od lat. Ciekawe jest też, że wiara w korzystny wpływ cudzoziemców dotyczy bardziej całej gospodarki niż firmy. Może dostrzegana tu jest konieczność zatrudnień w rolnictwie, który to sektor nie jest ujęty w badaniu.

Docenianie automatyzacji staje się trendem, który cieszy. W każdym sektorze, szczególnie przemysłowym, choć informacja o 26% firm, które dostrzegają szansę, ale na razie nie planują podjęcia kroków w tym obszarze może być zastanawiająca.



Rynek pracy w 2021 roku znalazł się w okresie przejściowym

dr hab. Jacek Męcina

Prof. Uniwersytetu Warszawskiego, szef Katedry Ustroju Pracy i Rynku Pracy
Doradca Zarządu Konfederacji Lewiatan

Poprzednia edycja „Barometru Rynku Pracy”, z lipca 2020 roku zaskakiwała nieuzasadnionym optymizmem pracowników, ale także, choć w mniejszym stopniu, optymizmem firm co do rozwoju sytuacji na rynku pracy. Badanie z początku 2021 roku uwzględnia doświadczenia blisko roku walki z pandemią oraz jej skutki dla gospodarki. Mimo że bezrobocie w tym okresie znacznie nie wzrosło, to jednak konsekwencje ograniczeń i kosztów COVID-19 są zdecydowanie bardziej odczuwalne. Odnotować należy większą niepewność i troskę o przyszłość firm, a po stronie pracowników – poszukiwanie większej stabilności i lepszej jakości zatrudnienia, zwłaszcza pod względem wynagrodzeń.

Pewnym optymizmem może napawać fakt, że mimo wskazywanych zagrożeń i trudności, firmy w zasadzie nie zamierzają zmniejszać zatrudnienia w 2021 roku, tylko 4% składa takie deklaracje. Rekrutację planuje ponad 1/3 przedsiębiorstw, w większości dużych i średnich, zwłaszcza w przemyśle. Co ciekawe, najczęściej będą poszukiwani pracownicy niższego szczebla, głównie przy wsparciu urzędów pracy, co jest sporą szansą na strukturalne i instytucjonalne zmiany na rynku pracy. Wzrost zatrudnienia pracowników niższego szczebla, częściej dotychczas zagrożonych bezrobociem, stworzy możliwość poprawy sytuacji tej grupy, a chęć korzystania z usług urzędów pracy to ważna informacja dla decydentów. Może to być dobry moment na reformę urzędów, by stały się wreszcie sprawnie działającymi agencjami. Warto tu też podkreślić wyraźną potrzebę zwiększania publicznych inwestycji w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne. Przedsiębiorcy deklarują chęć zatrudniania, ale podnoszą problem braku pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami.

Ważnym trendem staje się postępująca automatyzacja – zainteresowanie nią deklaruje większość firm, a ponad 1/3 już wdraża nowe rozwiązania. Coraz większą rolę odgrywa cyfryzacja oraz takie zjawiska, jak praca zdalna, której popularność wzrosła na przestrzeni ostatnich miesięcy. Rynek pracy w Polsce czeka więc poważne prze-wartościowanie. W krótkiej perspektywie firmy myślą jednak raczej o odrabianiu strat.

Negatywne skutki pandemii i obawy dotyczące przyszłości są jeszcze bardziej widoczne w wynikach badań pracowników – z badania wynika, że aż 57% z nich zostało bezpośrednio dotkniętych ograniczeniami. Mimo że oczekują powrotu wzrostu wynagrodzeń, to aż 35% obawia się utraty pracy. Duża grupa deklaruje brak stabilności zatrudnienia i pogorszenie zarobków myśli o zmianie pracy lub liczy się ze zmianą zawodu. Innym charakterystycznym trendem jest wzrost zainteresowania, zwłaszcza młodych, migracją zarobkową, głównie do Niemiec i Holandii.

Przedstawione wyniki pokazują rzeczywisty obraz polskiego rynku pracy po blisko roku walki z pandemią. Choć wciąż unikamy pesymistycznego scenariusza zapaści gospodarczej i znacznego wzrostu bezrobocia, firmy i zatrudnieni postrzegają sytuację jako trudną, a przede wszystkim wciąż niestabilną. Pracownicy odczuwają skutki spadku zatrudnienia i obniżenia wynagrodzeń, a znajdujące się w niełatwej sytuacji gospodarczej firmy nie mają spójnej strategii powrotu do normalności. Czynniki zdrowotny związane z COVID-19 wciąż wprowadza niepewność.

Nowe zjawiska, których symptomy mogą wpływać na rynek pracy 2021 roku i kolejnych lat, to spore zmiany wynikające z planowanych procesów automatyzacji, zwiększonej fluktuacji pracowników, ale także nasilania się procesów migracyjnych młodych Polaków, pozbawionych stabilnych pod względem zatrudnienia i wynagrodzeń miejsc pracy. Jeśli szybko poradzimy sobie z pandemią, jest szansa na odbudowę rynku pracy, której powinny towarzyszyć instrumenty państwowej polityki zatrudnienia, ułatwiające firmom inwestycje w jakość wynagrodzeń i szkolenia pracowników. Ważnym elementem jest pozyskiwanie zasobów pracy dzięki migracjom zarobkowym do Polski.



Przywództwo odporne na pandemię

Konrad Pokutycki

Prezes Zarządu BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego

To już trzecie wydanie „Barometru Rynku Pracy”, które zostało opublikowane w okresie pandemii COVID-19. Wyniki badania rzucają ciekawe światło na niektóre z powszechnych już przekonań dotyczących wpływu pandemii na rynek pracy. Odczytuję je przede wszystkim z perspektywy własnych doświadczeń z branży produkcji sprzętu gospodarstwa domowego.

Z przeprowadzonego wśród pracodawców badania wynika, że 10% przedsiębiorstw nie ma pewności, jaką przyjmie politykę w zakresie wynagrodzeń w najbliższych miesiącach. To najwyższy odsetek w historii badania, który świadczy o utrzymującym się w wielu firmach poczuciu niepewności. Jest tak mimo, iż Polska zalicza się do krajów, które w Unii Europejskiej najlepiej radzą sobie ze skutkami pandemii. Bezrobocie nie wzrosło tak drastycznie, jak mogliśmy się tego obawiać w pierwszej połowie ubiegłego roku. Pandemia nie zaszkodziła też polskiej wymianie handlowej. Stosunkowo płytką recesję zawdzięczamy różnym czynnikom, m.in. pomocy publicznej w ramach tarcz antykrzysowych. W dużej mierze też temu, że zakłady produkcyjne nie przerwały działalności, a na ich produkty jest popyt. Jest to ogromna szansa dla polskich branż wytwarzających komponenty dla przemysłu na włączenie się w proces przemodelowania łańcuchów dostaw, które ucierpiały z powodu pandemii.

Warto zauważyć, że solidny fundament przemysłu w naszym kraju stanowi branża AGD. W Polsce produkuje się już około 35% urządzeń dużego AGD w całej Unii Europejskiej. Jako największy europejski producent sprzętu gospodarstwa domowego odczuwamy znaczący wzrost popytu na nasze urządzenia marek Bosch i Siemens. Z powodzeniem odpowiadamy na to rosnące zapotrzebowanie. Cieszę się, że w tym trudnym czasie, gdy wiele branż, przede wszystkim z sektora usług, przechodzi kryzys, BSH sprawdza się jako solidny pracodawca dla ponad 7 tys. osób w Polsce.

Nie mam wątpliwości, że największym atutem polskiej gospodarki są nieprzeciętne umiejętności i potencjał mieszkańców naszego kraju. Polacy myślą nieszablonowo i potrafią rozwiązywać bezprecedensowe problemy, a w trudnych chwilach są solidarni i skory do poświęceń. Dlatego jako pracodawcy musimy teraz przede wszystkim zatroszczyć się o pracowników.

„Barometr Rynku Pracy” utwierdził mnie w przekonaniu, że zdajemy właśnie egzamin z przywództwa. Jako przedsiębiorcy zachowujemy ostrożność, chronimy miejsca pracy, a wszystkie decyzje podejmujemy z myślą o upragnionym zakończeniu pandemii. Nie zapominajmy jednak o znaczeniu przyjaznej kultury organizacyjnej i komunikacji wewnętrznej. Słuchanie pracowników i tworzenie im przestrzeni do wypowiedzi jest teraz kluczowe dla zapewnienia efektywnego działania przedsiębiorstw. Zbudowanie dobrych relacji, atmosfery zaufania i zaangażowania, to sposób na przekucie trudnej sytuacji we wzmocnienie więzi w zespole. To z kolei wyzwoli w naszych firmach dodatkowy potencjał i nowe możliwości.

Firmy dostosowują się do zmiennych uwarunkowań

Krzysztof Pyc

Kierownik ds. HR, Adient Seating Poland Sp. z o.o.

Sektor motoryzacyjny jest jednym z tych, które w znacznym stopniu odczuły skutki COVID-19. Jest przykładem zależności od nieprzewidzianych kryzysów, zmiennej koniunktury czy międzynarodowego łańcucha dostaw, a także radzenia sobie z niełatwą sytuacją gospodarczą.

Ostatni „Barometr Rynku Pracy” trafnie prezentuje reakcje rynku i sposoby radzenia sobie z konsekwencjami pandemii. Widać, że firmy wykorzystały 2020 rok do tego, by jak najlepiej dostosować się do zmiennych warunków i powszechnej niepewności. Pomocne zapewne było wsparcie Tarcz antykryzysowych, w tym dla ochrony miejsc pracy. Obecnie priorytetem jest zapewnienie z jednej strony bezpiecznych warunków pracy i stabilności zatrudnienia, z drugiej – maksymalnej elastyczności działania w zależności od popytu, skali zamówień klientów, płynności międzynarodowego łańcucha dostaw. Optymistycznie nastroja relatywnie niskie bezrobocie w naszym kraju i fakt, że większość firm chce utrzymać poziom zatrudnienia i wynagrodzeń.

Pomimo stabilności większości działów branży produkcyjnej, także i wśród jej pracowników zauważalny jest niepokój o dalsze zatrudnienie. Liczne ograniczenia i restrykcje, ciągła niepewność wynikająca z przedłużającej się pandemii, a także doniesienia o rosnącym bezrobociu mają też inny efekt. Polacy w większym stopniu dostrzegają przemiany zachodzące na rynku pracy, jego niestabilność, czego efektem jest większa gotowość do szukania nowej pracy lub wręcz przebranżowienia się.

W obecnej sytuacji gospodarczej coraz częściej w kontekście zatrudnienia mówi się o powrocie rynku pracodawcy. Bez wątplenia o pracowników jest łatwiej i jak wynika z badania, większość firm nie odnotowało trudności w znalezieniu pracowników w ciągu ostatnich miesięcy. Nadal jednak dużym wyzwaniem pozostaje brak kandydatów mających odpowiednie kwalifikacje np. ślusarzy narzędziowych. Trendy demograficzne też nie są pozytywne. Kandydaci zdają sobie z tego sprawę, a to sprawia, że w wybranych przypadkach oczekiwania finansowe wykwalifikowanego specjalisty są równe wymaganiom menadżerów. Skala tych barier nie zmalała, a wręcz przeciwnie. W przemyśle, który zatrudnia przede wszystkim pracowników niższego i średniego szczebla, może to być spora przeszkoda w osiągnięciu pełnej efektywności.

Jak biznes sobie z tym radzi? Jak zatrzymać kompetentnych pracowników i pozyskać nowych o odpowiednich umiejętnościach? Przykłady rynkowe dowodzą, że pracownicy najbardziej liczą na wyższe wynagrodzenia i premie. Doceniają też benefity, atmosferę w miejscu pracy i prestiż pracodawcy, jednak w dużo dalszej kolejności. By sprostać problemom rekrutacyjnym, firmy modyfikują politykę wynagrodzeń, korzystają ze wsparcia agencji pracy, sięgają po obcokrajowców. Widoczna jest coraz powszechniejsza cyfryzacja i automatyzacja procesów, w tym produkcji. Zjawiska te przyspieszyły i są zgodne ze światowymi trendami.

Innym sposobem radzenia sobie z niedoborem kadr jest tworzenie lub współtworzenie szkół branżowych, fundowanie stypendiów, zapoznavanie przyszłych kandydatów ze specyfiką pracy firmy. Ostatnie deklaracje Ministerstwa Edukacji i Nauki dotyczące powrotu do szkolnictwa zawodowego dają nadzieję na stopniowe niwelowanie wieloletnich zaniedbań w tym obszarze i zapewnienia równowagi między potrzebami biznesu, a programem kształcenia kadr, na które niecierpliwie czeka rynek.



Adaptacja w pandemii – znane trendy i nowe wyzwania

dr hab. Łukasz Sienkiewicz

Prof. w Katedrze Przedsiębiorczości, Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej
Prezes Zarządu Instytutu Analiz Rynku Pracy. Ekspert ds. rynku pracy i prognozowania zapotrzebowania na umiejętności Komisji Europejskiej (DG EMPL), Europejskiej Fundacji Szkoleniowej (ETF), Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) oraz Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP)

Wyniki najnowszej edycji badania „Barometr Rynku Pracy” potwierdzają przyspieszenie zauważalnych od dawna trendów rynku pracy – zarówno tych bezpośrednio związanych z oddziaływaniem pandemii, jak i długoterminowych. W szczególności uwidoczniła się w praktyce koncepcja świata VUCA (nieprzewidywalnego, niepewnego, złożonego i o niejasnych związkach przyczynowo-skutkowych), w którym kierunek i skala zmian są trudne do przewidzenia. Skutkuje to nie tylko wzrostem dynamiki niektórych trendów na rynku pracy, ale także wpływa na niepewność przedsiębiorstw, ograniczającą możliwość strategicznego planowania zatrudnienia.

Wyraźnym trendem, widocznym w najnowszej edycji badania, jest zmiana stosunku firm (w zasadzie wszystkich wielkości) do procesów automatyzacji. O ile przed rokiem automatyzacją aktywnie zainteresowanych było około 19% przedsiębiorstw (wdrażanie lub planowanie do wdrożenia), to obecnie jest to ponad 37%. Jest to bardzo znacząca zmiana, będąca odzwierciedleniem również trendów światowych. Według raportu „The Future of Work After COVID-19”, opublikowanego w lutym 2021 przez McKinsey Global Institute, do trendów, których dynamika wzrosła znacząco na skutek lub w trakcie pandemii należą: praca zdalna, digitalizacja (w tym głównie e-commerce, ale też praca przez platformy) oraz robotyzacja. Z kolei według raportu „The Future of Jobs Report 2020” Światowego Forum Ekonomicznego, odsetek prac wykonywanych przez maszyny lub w których automatyzacja i robotyzacja będą odgrywać znaczącą rolę, wzrośnie z 33% w roku 2020 do 47% w roku 2025.

Postępująca digitalizacja i automatyzacja wpływa znacząco na zmiany oczekiwań kompetencyjnych pracodawców wobec kandydatów oraz zatrudnionych pracowników. Prezentowane wyniki „Barometru Rynku Pracy” potwierdzają obserwowane w innych badaniach (np. w prowadzonych przez GUS badaniach koniunktury) nieoczywiste skutki pandemii dla rynku pracy. Mimo rosnącego bezrobocia nie zwiększa się dostępność pracowników o oczekiwanych kompetencjach. Odsetek przedsiębiorstw, które odczuwają bariery w prowadzeniu działalności wynikające z niedoboru pracowników w różnych branżach, rośnie w ostatnich miesiącach. Może to oznaczać – obserwowany w badaniach międzynarodowych, m.in. OECD – wzrost dynamiki oczekiwań kompetencyjnych pracodawców, związany ze zmianą treści pracy będącej wynikiem digitalizacji.

Według różnych badań prowadzonych w Europie i na świecie, wśród kompetencji coraz częściej oczekiwanych od pracowników, poza umiejętnościami cyfrowymi (ICT skills), wymienia się w pierwszej kolejności umiejętność samodzielnej organizacji pracy (związaną z pracą zdalną), odporność na stres (związaną z wyzwaniami pracy w izolacji i obniżającym się poczuciem wellbeingu), umiejętność wyszukiwania, analizy i syntezy informacji (związaną z przeciążeniem informacyjnym) czy elastyczność i zdolność zdobywania wiedzy i umiejętności (związaną z dynamicznymi zmianami technologicznymi czy zmianami oczekiwań).

Należy przy tym pamiętać, że postępująca digitalizacja pracy może mieć różne oblicza w perspektywie pokoleniowej. W przypadku młodszych pokoleń (Y i Z), określanych często jako digital natives, przejście na pracę zdalną (w pełni online) czy wykorzystanie nowoczesnych technologii, to procesy naturalne oraz łatwiej akceptowalne. W perspektywie starszych pokoleń (digital nomads), nawet jeżeli nie będą one odczuwać problemów wykluczenia cyfrowego, sytuacja ta wymaga większego dostosowania czy zdobycia nowych umiejętności. Z tego względu integracja cyfrowa międzypokoleniowych zespołów wydaje się obecnie dużym – choć nie zawsze zauważanym – wyzwaniem dla przedsiębiorstw i organizacji sektora publicznego i non-profit.

Metodologia badania

XV edycja badania Barometr Rynku Pracy została przeprowadzona przez ARC Rynek i Opinia Sp. z o.o. na zlecenie Work Service.

Zostało zrealizowane w dniach 21.12.2020-12.01.2021 metodą wspomaganą komputerowo wywiadów telefonicznych (CATI) z przedstawicielami małych, średnich i dużych firm. Próbę 507 pracodawców dobrano w kwotach dla wielkości zatrudnienia, po ok. 170 wywiadów dla firm małych (10-49 pracowników), średnich (50-249 pracowników) oraz dużych (250+ pracowników), z uwzględnieniem miejsca prowadzenia działalności oraz branży firmy. Badanie pracowników zostało przeprowadzone w okresie 17-22.12.2020 roku metodą wywiadów online (CAWI) na panelu badawczym epanel.pl należącym do ARC Rynek i Opinia. Próba bazowa 524 pracowników odpowiada strukturze populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz klasy wielkości miejscowości zamieszkania – dzięki losowo-kwotowemu doborowi badanych oraz ważeniu wyników. W pytaniach dotyczących emigracji zarobkowej próbę tę uzupełniono o bezrobotnych, na urloпах macierzyńskich i wychowawczych oraz uczących się – próba wraz z pracującymi – 708.



Work Service S.A. to największa w Polsce firma branży HR zapewniająca innowacyjne rozwiązania w obszarze zasobów ludzkich. Specjalizuje się w doradztwie personalnym, restrukturyzacji w zakresie HR, rekrutacji i outsourcingu pracowniczym. Z jej usług skorzystało do tej pory ponad 3 tys. firm. Work Service jest pierwszą spółką z sektora usług personalnych notowaną na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie, akcje są też notowane na London Stock Exchange. Działa od 1999 roku.

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE:

Dorota Zawadzka (Work Service)

REDAKCJA:

Dorota Zawadzka, Katarzyna Lewandowska (Work Service)

OPRACOWANIE GRAFICZNE:

Grzegorz Janiszewski (LABORATORIUM)

WIĘCEJ INFORMACJI:

Dorota Zawadzka

Manager ds. Komunikacji, Work Service

M: +48 692 186 083

E: dorota.zawadzka@workservice.pl

BAROMETR RYNKU PRACY XV

© 2021 Work Service S.A., Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: Raport Work Service – „Barometr Rynku Pracy XV”