



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



PROJEKT:

Wpływ pandemii COVID-19 na kształtowanie się nowych modeli pracy

NUMER:

POWR.02.20.00-00-0039/21

HR w kontekście pandemii COVID-19

Wyniki analizy desk research



AUTOR: dr Hanna Kinowska

Spis treści

1. Cele i metodyka badań	3
2. Najważniejsze wnioski z badań	3
2.1. Organizacja pracy	3
2.2. Czas pracy	4
2.3. Menedżerowie	4
2.4. Zarządzanie wydajnością	5
2.5. Digitalizacja	5
2.6. Komunikacja	6
2.7. Szkolenia	6
2.8. Work-life balance	7
2.9. Nowe benefity	7
2.10. Skutki prawne	7
2.11. Równość płci	8

3. Wyniki badań w analizowanych raportach	9
3.1. Sytuacja polskich przedsiębiorstw i rynku pracy po lockdownie, maj 2020	9
3.2. Barometr ManPowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, III kw. 2020, Polska	10
3.3. Sytuacja polskich przedsiębiorstw i rynku pracy po lockdownie, lipiec 2020	11
3.4. Praca i nauka za pośrednictwem internetu w dobie pandemii COVID-19, lipiec 2020	12
3.5. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, lipiec 2020	13
3.6. Praca z domu 2020, marzec – lipiec 2020	15
3.7. Zmobilizowani, zorganizowani, zdeterminowani, listopad, 2020.	16
3.8. Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców, listopad 2020	17
3.9. Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców, listopad 2020	19
3.10. Potrzeby kompetencyjne w kontekście skutków pandemii koronawirusa, październik 2021	20
3.11. Adapting business practices to new realities in the middle of a crisis, wrzesień 2021	21
3.12. Working time in 2019-2020, 2021.	23
3.13. Elastyczność specjalistów i menedżerów na rynku pracy, sierpień 2021	24
3.14. Dwa lata nowej normalności. Pracownicy i kandydaci w nowym świecie pracy, marzec 2022	25
3.15. Polskie firmy w drugim roku pandemii, czyli nowe wyzwania zastępują stare, maj 2022	26
3.16. Od fali odejść do fali zmian. Czy jesteśmy gotowi na nowe podejście do pracy? czerwiec 2022	27
3.17. Aktualny model pracy w firmach a system pracy work-life fit, czerwiec 2022	28
3.18. Gender equality in the workplace, maj 2022	29
3.19. Gender Equality Index 2022. The COVID-19 pandemic and care, 2022	31

1. Cele i metodyka badań

Metoda: Badania wykonano z zastosowaniem metody desk research, polegającej na kompilacji i przetwarzaniu informacji pochodzących z istniejących źródeł. Następnie sformułowano na ich podstawie wnioski dotyczące badanego problemu.

Cel: Zdiagnozowanie kluczowych wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy, biorąc pod uwagę dotychczasowy wpływ pandemii na funkcjonowanie przedsiębiorstw i rynku pracy, obowiązujący stan prawny oraz oczekiwania pracowników (z uwzględnieniem perspektywy płci oraz pełnionych ról społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem rodzicielstwa).

Zakres: Analiza objęła badania wykonane w okresie po rozpoczęciu pandemii COVID-19, od kwietnia 2020 r. do listopada 2022 r.

W analizie uwzględniono raporty z badań dotyczące: modeli odpowiedzi firm na pandemię, rozwiązań prawnych, dobrych praktyk, w tym podejścia firm do zarządzania personelem i organizacji pracy w kontekście pandemii, nowych benefitów z uwzględnieniem perspektywy płci.

Łącznie zidentyfikowano i przeanalizowano 19 raportów.

Etapy analizy:

1. Identyfikacja badań dotyczących HR-u w kontekście pandemii COVID-19;
2. Analiza raportów z badań;
3. Sformułowanie wniosków z poszczególnych badań;
4. Analiza i sformułowanie wniosków z ogółu zidentyfikowanych badań.

2. Najważniejsze wnioski z badań

2.1. ORGANIZACJA PRACY

- Pandemia i jej szeroko zakrojone skutki doprowadziły do zmian w podstawowej działalności gospodarczej w większości firm. Zmiany te były najbardziej widoczne w firmach świadczących usługi, które często musiały przemyśleć sposoby interakcji z klientami.
- Istotne (duże lub umiarkowane) zmiany w zakresie działalności podstawowej przedsiębiorstwa często wiązały się ze zmniejszeniem zatrudnienia.

- W wymiarze europejskim, sześć na dziesięć firm wystąpiło o wsparcie rządowe, aby pomóc im w radzeniu sobie ze skutkami pandemii.
- W wyniku ograniczeń epidemiologicznych, wydanych przez administrację rządową, a związanych z pandemią koronawirusa, prawie 4 na 10 pracowników w Europie rozpoczęło telepracę. Wiele organizacji, w których telepraca praktycznie nie istniała, z dnia na dzień przeszło do nieznanego systemu pracy.
- Bez wcześniejszych doświadczeń z telepracą lub z bardzo ograniczonym doświadczeniem, zespoły i całe jednostki biznesowe pracujące z domu doświadczyły braku jasności co do priorytetów i zadań, które muszą zrealizować.
- Sytuacja obowiązkowej masowej telepracy stanowiła wyzwanie nawet dla najbardziej doświadczonych organizacji i pracowników. Często oznaczała, że pracownicy musieli zapoznać się z nowymi lub innymi narzędziami technologicznymi, a także przestawić się na inny sposób organizacji pracy, co częściowo wyjaśnia, dlaczego wiele osób wydłużyło czas pracy, przeplatając go zajęciami osobistymi, aby dostosować się do tej nowej rzeczywistości.
- Dla pracujących rodziców i opiekunów zamykanie szkół, a także innych placówek opiekuńczych sprawiło, że praca w domu stała się wyzwaniem. Dla tych pracowników równowagę obowiązków zawodowych i opiekuńczych stanowiło wyzwanie i doświadczyli oni nowej dynamiki w zarządzaniu równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.

2.2. CZAS PRACY

- Badania nad telepracą wielokrotnie wykazały, że pracownicy pracujący w domu mają tendencję do pracy w dłuższym wymiarze godzin niż w przypadku pracy w siedzibie firmy, częściowo dlatego, że czas dojazdu do miejsca pracy jest zastępowany przez czynności związane z pracą, a także z powodu zmian w rutynowych czynnościach zawodowych i zacierania się granic między pracą zarobkową a życiem osobistym.
- Telepraca prowadziła często do dłuższych godzin pracy, a także do pracy w większym stopniu w godzinach wieczornych i w weekendy. Ponadto, pracownicy spędzają więcej czasu na spotkaniach jeden na jeden lub na spotkaniach kontrolnych w grupach ze względu na fizyczne rozdzielenie zespołów.

2.3. MENEDŻEROWIE

- Menedżerowie musieli nie tylko zmierzyć się z tym, że ich całe zespoły pracują w różnych miejscach, ale także z tym, że muszą uzgodnić z pracownikami indywidualne wzorce i harmonogramy pracy, aby uwzględnić ich obowiązki związane z opieką. Menedżerowie odgrywają kluczową rolę we wspieraniu pracowników i łagodzeniu

szkodliwego wpływu przepracowania na ich zdrowie i samopoczucie. Cele te można osiągnąć poprzez skuteczne komunikowanie realistycznych oczekiwań, wyznaczenie osiągalnych terminów z uwzględnieniem wysoce nietypowego kontekstu, w jakim odbywała się telepraca, przy jednoczesnym zapewnieniu ciągłości działania i wymaganego poziomu wydajności. Z drugiej strony, nierealistyczne oczekiwania i dodatkowa presja na i tak już przeciążonych pracowników mogły prowadzić do braku zaangażowania, a także zwiększać ryzyko wypalenia zawodowego.

- Przedsiębiorstwa muszą być świadome wzrostu wymagań pracy wobec samych menedżerów, który może wynikać z zarządzania zespołami zdalnymi. Według badań, kierowanie zespołami telepracowników dodało do czasu pracy menedżerów dodatkowe 90 minut tygodniowo, wynikające z rozmów i spotkań jeden na jeden.

2.4. ZARZĄDZANIE WYDAJNOŚCIĄ

- Jednym z najważniejszych źródeł stresu dla każdego menedżera pracowników zdalnych jest utrzymanie wydajności zespołu i wypełnienie zobowiązań wobec interesariuszy. Aby telepraca była skuteczna, musi być oparta na dialogu i współpracy między kierownictwem a pracownikami.
- Badania wskazują, że najlepszą metodą zarządzania personelem zdalnym jest proces zwany zarządzaniem przez wyniki, w którym zarówno menedżer, jak i pracownik uzgadniają wspólny mechanizm pomiaru efektów pracy. Może to obejmować określenie celów, zadań, kamieni milowych oraz monitorowanie i omawianie postępów bez nadmiernie uciążliwego raportowania, co pozwala personelowi na elastyczność i autonomię w organizowaniu swojej pracy bez konieczności ciągłego sprawdzania postępów przez menedżera.

2.5. DIGITALIZACJA

- Od początku pandemii tempo digitalizacji przyspieszyło, a przyjęcie technologii cyfrowych przez przedsiębiorstwa doprowadziło do zwiększenia możliwości kontynuowania pracy z domu przez pracowników. Digitalizacja już prowadziła do znaczących zmian w sposobie organizacji zatrudnienia i miejsc pracy, z potencjalnie istotnymi implikacjami dla wymagań dotyczących umiejętności, standardów pracy i dobrostanu pracowników.
- Pracownicy nie powinni ponosić dodatkowych kosztów, gdy wykonują swoją pracę z domu. Mają również prawo do otrzymania od pracodawcy sprzętu i narzędzi, które pozwolą im pracować tak, jakby byli w swoim stałym miejscu pracy, bez negatywnych konsekwencji dla ich wydajności, efektywności i samopoczucia. Dalsza praca na sprzęcie i narzędziach poniżej normy prowadzi do spadku produktywności, frustracji, a w końcu do zniechęcenia pracowników.

2.6. KOMUNIKACJA

- Zespoły, w których większość lub wszyscy członkowie pracują w formie zdalnej, muszą polegać w dużej mierze na regularnej komunikacji elektronicznej, aby wspierać współpracę, zaufanie i przejrzystość. Istnieją jednak dowody na to, że zespoły pracujące zdalnie stają przed poważniejszymi wyzwaniami komunikacyjnymi niż zespoły pracujące twarzą w twarz.
- Pracując osobno, wzrasta stopień separacji i izolacji zawodowej. Współpraca zespołów ulega powolnej erozji, ponieważ komunikując się drogą elektroniczną, pracownicy mają tendencję do dzielenia się mniejszą ilością informacji ze swoimi kolegami, a w niektórych przypadkach mają trudności z interpretacją i zrozumieniem otrzymanych informacji.
- Mniej jest informacji zwrotnych niż miało to miejsce, gdy zespoły pracowały razem, w tym samym miejscu. Pracownicy i kierownicy muszą włożyć dodatkowy wysiłek w zapewnienie skuteczności komunikacji, jasności komunikatów oraz stałego przepływu informacji.
- Biorąc pod uwagę realne ryzyko izolacji społecznej związane z pracą zdalną w pełnym wymiarze godzin, należy dołożyć wszelkich starań, aby pomóc telepracownikom w utrzymaniu kontaktu z przełożonymi, kolegami i całą organizacją. Istotne jest wprowadzanie formalnych i nieformalnych okazji do łączenia się pracowników. Okazje te zazwyczaj odzwierciedlają i rozszerzają wcześniejsze praktyki, począwszy od interakcji społecznych w sieci, aż po zwykłe sprawdzanie, co słychać u kolegów.
- Różne formy kontaktu powinny być zróżnicowane w zależności od potrzeb pracowników cierpiących z powodu izolacji lub niepokoju związanego z sytuacją. Ważne jest, aby znaleźć równowagę i w przeważającej mierze ograniczyć interakcje społeczne do regularnych godzin pracy, aby nie zacierać dalej granicy między czasem pracy a czasem prywatnym.

2.7. SZKOLENIA

- Organizacje muszą przyjąć do wiadomości, że zarówno dla pracowników, jak i dla menedżerów, nowa sytuacja wymaga zmiany starych przyzwyczajeń i nabycia nowych umiejętności w celu lepszego zarządzania sytuacją, zapewnienia dobrego samopoczucia pracowników i utrzymania uzgodnionych wskaźników wydajności.

2.8. WORK-LIFE BALANCE

- Praca zdalna podczas pandemii COVID-19 była znacznie większym wyzwaniem, ponieważ była obowiązkowa, a nie dobrowolna, i w pełnym wymiarze godzin, a nie w niepełnym wymiarze godzin lub okazjonalnie. Badania wykazały, że telepraca zwiększa intensywność pracy i zakłócenia na linii praca-dom, co prowadzi do niekorzystnego wpływu na samopoczucie i poziom stresu pracowników zdalnych.
- Istnieją badania przeprowadzone wśród osób pracujących w domu podczas pandemii ujawniające pozytywne doświadczenia związane z pracą w domu. Utrzymując obciążenie pracą na rozsądnym poziomie i stawiając jasne, realistyczne oczekiwania co do konkretnych rezultatów, które mają zostać osiągnięte, pracownicy są lepiej przygotowani do organizowania własnego czasu i zadań, aby skutecznie pogodzić obowiązki zawodowe z życiem osobistym, w tym z obowiązkami rodzinnymi.
- Pracownicy doceniali brak czasu i stresu związanego z dojazdem do biura. Jednocześnie chwalili sobie spędzanie większej ilości czasu z dziećmi i małżonkami, a także elastyczność godzin pracy.

2.9. NOWE BENEFITY

- Pandemia – i jej skutki – doprowadziły u wielu pracowników oraz menadżerów do przewartościowania potrzeb związanych z pracą. Oczywiście na pierwszym miejscu pozostała kwestia ochrony zdrowia, tak więc najpopularniejszym benefitem, który można otrzymać od pracodawcy jest pakiet usług medycznych. Jednak zmiana w formie pracy, przejście na pracę hybrydową lub zdalną, rozwinęła potrzebę zmniejszenia wymiaru czasu pracy świadczonego w siedzibie organizacji. Jak również uświadomiła wielu pracującym konieczność posiadania dodatkowych dni wolnych od pracy.

2.10. SKUTKI PRAWNE

- Z powodu obostrzeń sanitarnych związanych z pandemią COVID-19 wprowadzono szereg zmian, dotyczących czasu pracy w całej Unii Europejskiej. Nastąpił wzrost stosowania form krótszego czasu pracy czy urlopów postojowych lub tymczasowych subsydiów płacowych. Podczas pierwszej fali pandemii, z takich środków skorzystało blisko 4 mln pracodawców i ponad 40 mln pracowników w UE.
- Zwiększono wymiar pracy zdalnej: w celu zminimalizowania kontaktów międzyludzkich i tym samym ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa większość krajów członkowskich zachęcała do pracy zdalnej, a niektóre państwa wręcz wprowadziły obowiązek tego rodzaju pracy lub zezwoliły pracodawcom jednostronnie narzucić takie regulacje.

- W wielu sektorach gospodarki, uznanych za kluczowe, wprowadzono tymczasowe odstępstwa od przepisów dotyczących czasu pracy. Tymczasowe regulacje wprowadzone podczas pandemii – często w ramach przepisów o stanie wyjątkowym – doprowadziły do ograniczenia lub odstępstwa od praw pracowniczych, w tym w odniesieniu do godzin pracy, odpoczynku i urlopów.
- W wymiarze samych organizacji, kluczowe znaczenie ma wyjaśnienie warunków umów o telepracę, dotyczących lokalizacji, zwrotu kosztów związanych z telepracą, zmian w umowach oraz procedur powiadamiania w przypadku utrudnień w wykonywaniu pracy, choroby lub wypadku przy pracy. Organizacje muszą zweryfikować kilka aspektów prawnych związanych z telepracą, a także posiadać odpowiednie ubezpieczenie na wypadek, gdyby podczas wykonywania telepracy doszło do wypadku przy pracy.
- Pracodawcy muszą wyjaśnić warunki zatrudnienia w formie pracy zdalnej, w tym kwestie dotyczące wynagrodzenia, świadczeń i dodatków pracowniczych, które zostaną zweryfikowane i mogą wymagać korekty, ubezpieczenia oraz implikacji prawnych dotyczących sprzętu i oprogramowania wykorzystywanego podczas telepracy. Zasadniczo warunki zatrudnienia powinny być takie same jak w przypadku wykonywania pracy w siedzibie pracodawcy.

2.11. RÓWNOŚĆ PŁCI

- Wynik Indeksu Równości Płci dla UE wynosi 68,6 punktów na 100 możliwych. Oznacza to nieznaczny (+0,6) wzrost w stosunku do odczytów zeszłorocznych, jednak warto zwrócić uwagę, że wzrost jest wspomagany przez regulacje prawne – wprowadzane przez administracje rządowe, w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom pandemii COVID-19 – bez których nierówności między płciami w Unii Europejskiej by się zwiększyła.
- Pandemia COVID-19 negatywnie wpłynęła na wzrost Indeksu Równości Płci od roku 2010. Po raz pierwszy od dekady nierówności między płciami – w zakresie zatrudnienia, edukacji, stanu zdrowia i dostępu do usług zdrowotnych – zwiększyły się.
- Pandemia zwiększyła wrażliwość ekonomiczną wielu osób, zwłaszcza kobiet z niskim poziomem wykształcenia. Dochody kobiet ucierpiały z powodu skrócenia godzin pracy, nieobecności w pracy lub korzystania z bezpłatnego urlopu. Więcej kobiet zostało wypchniętych z pracy, a jedna trzecia kobiet niepracujących kobiet podała jako powód opiekę nad członkami rodziny.
- Pandemia pogłębiła nierówności edukacyjne. Wyniki w nauce i czas poświęcony na pracę w szkole są w coraz większym stopniu określane przez pochodzenie społeczno-ekonomiczne danej osoby. Brak umiejętności cyfrowych jest szczególnie widoczny wśród starszych kobiet i kobiet o niskim poziomie wykształcenia.

- Pandemia COVID-19 doprowadziła do wzrostu nieodpłatnej opieki w domu, wywierając ogromną presję na ludzi – zwłaszcza kobiety – aby pogodzić pracę i życie osobiste.
- Podczas pandemii COVID-19 wzrosło rozpowszechnienie i dotkliwość przemocy ze względu na płeć, szczególnie w przypadku cyfrowych form przemocy, dotyczących kobiety.

3. Wyniki badań w analizowanych raportach

3.1. SYTUACJA POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW I RYNKU PRACY PO LOCKDOWNIE, MAJ 2020

Charakterystyka raportu:

Raport prezentuje sytuację przedsiębiorstw oraz rynku pracy we wczesnej fazie epidemii koronawirusa. Opracowanie zawiera m.in. informacje o aktualnej sytuacji finansowej firm, rzutującej na zakres popytu na pracę, w miesiącach marzec i kwiecień.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 28-29 kwietnia 2020 r.

Próba: CATI na próbie losowo-kwotowej obejmującej 400 firm, w 4 kategoriach wielkości i 3 sektorach branżowych.

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Polski Instytut Ekonomiczny, Polski Fundusz Rozwoju

Link do raportu: http://doc.rmf.pl/rmf_fm/store/Badania_PIE_Sytuacja_polskich_przedsiębiorstw_04_05_2020.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- 67% firm odnotowało spadek przychodów w kwietniu. Największy spadek sprzedaży w nastąpił w handlu, najmniejszy w produkcji i usługach. Największy spadek sprzedaży zanotowały mikro firmy (74%), najmniejszy zaś duże firmy (56%).
- **85% przedsiębiorców nie dokonało żadnych zmian kadrowych** w porównaniu do lutego 2020 r., zaś 12% dokonało redukcji zatrudnienia. Redukcje zatrudnienia najczęściej miały miejsce w średnich i dużych przedsiębiorstwach (16%) oraz w handlu (15%)

- 12% przedsiębiorców planowało redukcję zatrudnienia ze względu na rozwój epidemii. **71% firm planowało utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia**, a 8% planowało zwiększyć zatrudnienie. 34% firm planujących redukcję chciało zmniejszyć liczbę etatów o nie więcej niż 10%, a 26% 10-25%
- Wzrastał udział firm planujących zwiększenie liczby pracowników – z 2% na koniec marca do 8% na koniec kwietnia.
- **14% firm obniżyło dotychczasowy poziom wynagrodzeń** wszystkich pracowników. Redukcji najczęściej dokonywały mikro firmy (17%). Duże firmy częściej niż pozostałe obniżały wynagrodzenia kadry zarządzającej (16%), i rzadziej niż pozostałe obniżały wynagrodzenia reszty pracowników (8%). 57% firm, które obniżyły wynagrodzenia, deklarowało, że obniżki wyniosły od 10 do 25%.
- **61% firm planowało utrzymanie dotychczasowych poziomów wynagrodzeń.** Duże firmy, relatywnie częściej niż pozostałe, planowały nie zmieniać dotychczasowych wynagrodzeń (68%). 21 % firm planowało obniżenie wynagrodzeń dla całej załogi firmy, a jedynie 1% wyłącznie dla kadry zarządzającej.

3.2. BAROMETR MANPOWERGROUP PERSPEKTYW ZATRUDNIENIA, III KW. 2020, POLSKA

Charakterystyka raportu:

Celem cokwartalnego badania, prowadzanego przez firmę ManPowerGroup, było poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmie.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 17-30 kwietnia 2020 r.

Próba: reprezentatywna próba 436 pracodawców

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: ManPowerGroup

Link do raportu: https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2020/06/Barometr_ManpowerGroup_Perspektyw_Zatrudnienia_Q3_20_PL_WWW.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- 6% pracodawców, biorących udział w badaniu, przewidywało zwiększenie zatrudnienia, 11% deklarowało zmniejszenie liczby pracowników, a **72% brak zmian personalnych**, co dawało prognozę netto zatrudnienia na poziomie -5%

- W trzech z siedmiu analizowanych sektorów rynku – restauracje/hotele, innych usługach oraz handlu detalicznym – **perspektywy zatrudnienia osiągnęły najniższy poziom od momentu rozpoczęcia badania 12 lat temu**. Ponadto prognoza netto zatrudnienia była najniższa od 7 lat w budownictwie, produkcji przemysłowej oraz w innych obszarach produkcji.

3.3. SYTUACJA POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW I RYNKU PRACY PO LOCKDOWNIE, LIPIEC 2020

Charakterystyka raportu:

Raport opisuje sytuację przedsiębiorstw oraz rynku pracy w fazie epidemii koronawirusa. Opracowanie zawiera m.in. informacje o aktualnej sytuacji finansowej firm, rzutującej na zakres popytu na pracę, w miesiącach czerwiec i lipiec.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 1-3 lipca 2020 r.

Próba: CATI na próbie losowo-kwotowej obejmującej 453 firm, w 4 kategoriach wielkości i 3 sektorach branżowych.

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Polski Instytut Ekonomiczny, Polski Fundusz Rozwoju

Link do raportu: https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2021/12/20200707_Badanie-PFR-PIE_lipiec.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- Jeszcze na początku kwietnia **42% firm spodziewało się, że epidemia koronawirusa ustąpi do wakacji**. 23% firm spodziewało się, że uda się wygasić pandemię do końca roku. 30% firm oceniało, że walka z pandemią potrwa od jednego roku do dwóch lat. 31% firm uznawało, że pandemia zostanie z nami na zawsze.
- **36% firm odnotowało spadek sprzedaży** w czerwcu w porównaniu do końca maja. 22% firm odnotowało wzrost sprzedaży w czerwcu względem końca maja. 33% firm utrzymało sprzedaż na niezmiennym poziomie w czerwcu w porównaniu do końca maja.
- 6% przedsiębiorców planowało redukcję zatrudnienia. 13% firm planowało zwiększyć liczbę pracowników firmy. 79% firm planowało utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia. Na tle całego rynku najbardziej wyróżniały się duże firmy: 28% planowało zwiększać zatrudnienie a 12% redukować.

- **Rósł odsetek firm planujących utrzymanie poziomów zatrudnienia.** Od początku kwietnia udział takich firm zwiększył się z 62% do 79% na koniec czerwca (+17 pp.)
- **71% firm planowało utrzymanie dotychczasowych poziomów wynagrodzeń.** 12% firm planowało obniżenie dotychczasowych poziomów wynagrodzeń pracowników firmy. 14% firm planowało podniesienie dotychczasowych poziomów wynagrodzeń.
- **Rósł odsetek firm planujących utrzymanie dotychczasowych wynagrodzeń.** Od początku kwietnia udział takich firm wzrósł z 36% do 71% na koniec maja (+35 pp.)

3.4. PRACA I NAUKA ZA POŚREDNICTWEM INTERNETU W DOBIE PANDEMII COVID-19, LIPIEC 2020

Charakterystyka raportu:

Raport przedstawia perspektywę pracy zdalnej, w kontekście porównania pomiędzy osobami, które pracowały z domu w czasie przed pandemią, a osobami obecnie zmuszonymi do pracy zdalnej.

Informacje ogólne:

Zasięg geograficzny badania: europejski

Podmiot realizujący badanie: Cedefop

Link do raportu: https://www.cedefop.europa.eu/files/9148_pl.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- Według badania na zlecenie Wspólnego Centrum Badawczego Komisji Europejskiej, w 2018 r. 11% osób dorosłych w całej UE sporadycznie świadczyło odpłatne usługi za pośrednictwem platform internetowych, natomiast od 1,4% do 2% osób dorosłych robiła to sporadycznie. Bieżące szacunki wskazywały, że **około jedna trzecia prac w państwach członkowskich i innych rozwiniętych gospodarkach może być wykonywana zdalnie.**
- W czasach przed pandemią pracownicy wybierali pracę zdalną, ponieważ chcieli: być własnymi szefami, móc kontrolować swój czas pracy oraz świadczyć pracę z dowolnej – wybranej przez siebie – lokalizacji.
- W czasie pandemii **praca zdalna stała się wymogiem**, z powodu obostrzeń związanych z rozprzestrzenianiem się koronawirusa. Pracodawcy w mniejszym stopniu zlecali pracę niezależnym kontrahentom, opierając się na własnych pracownikach, którzy zostali przesunięci do pracy w domowych biurach.

- Oczekiwano, że **konwencjonalne metody pracy i komunikacji ulegną znacznym zmianom** po przedsięwzięciu środków mających na celu ograniczenie kontaktów osobistych.
- W perspektywie średnioterminowej **miejsca pracy uzależnione w dużym stopniu od bezpośredniej bliskości i kontaktu z innymi osobami mogły mierzyć się z pewnymi wyzwaniami**. Natomiast praca, która w większym stopniu uzależniona jest od umiejętności i technologii cyfrowych i zazwyczaj wykonywana była zdalnie, umożliwiła przedsiębiorstwom złagodzenie negatywnych skutków kryzysu w odniesieniu do wydajności i utraty miejsc pracy.

3.5. TELEWORKING DURING THE COVID-19 PANDEMIC AND BEYOND, LIPIEC 2020

Charakterystyka publikacji:

Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide opiera się na prowadzonych od dekady badaniach ILO (International Labour Organisation) dotyczących wpływu telepracy na świat pracy oraz sposobów opracowywania i wdrażania skutecznych rozwiązań w zakresie tego rozwiązania.

Informacje ogólne:

Zasięg geograficzny badania: ogólnoświatowy

Podmiot realizujący badanie: International Labour Organization

Link do raportu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- Telepraca została zdefiniowana jako wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych do pracy wykonywanej poza siedzibą firmy, w której pracujący jest zatrudniony. Telepraca odbywa się w ramach dobrowolnej umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w której powinny się znaleźć następujące ustalenia: miejsce pracy (w domu pracownika lub gdzie indziej), zakres czasowy lub harmonogram czasu pracy, wykorzystane formy i narzędzia komunikacji, sposób nadzoru i sprawozdawczość zleconej pracy.
- W wyniku ograniczeń epidemiologicznych, wydanych przez administrację, a związanych z pandemią koronawirusa, blisko 4 z 10 pracowników w Europie rozpoczęło telepracę. Znaczący wzrost pracy zdalnej odnotowano w krajach, które były najmocniej dotknięte przez koronawirusa oraz w tych, w których podobna forma zatrudnienia była popularna przed pandemią.

- **Czas pracy i organizacja pracy.** Badania nad telepracą wielokrotnie wykazały, że pracownicy pracujący w domu mają tendencję do pracy w dłuższym wymiarze godzin niż w przypadku pracy w siedzibie pracodawcy, częściowo dlatego, że czas dojazdu do miejsca pracy jest zastępowany przez czynności związane z pracą, a także z powodu zmian w rutynowych czynnościach zawodowych i zacierania się granic między pracą zarobkową a życiem osobistym.
- Menedżerowie muszą nie tylko zmierzyć się z tym, że ich całe zespoły pracują w różnych miejscach, ale także z tym, że muszą uzgodnić z pracownikami indywidualne wzorce i harmonogramy pracy, aby uwzględnić ich obowiązki związane z opieką.
- Wiele organizacji, w których telepraca praktycznie nie istniała, z dnia na dzień przeszło do nieznanego systemu pracy
- Bez wcześniejszych doświadczeń z telepracą lub z bardzo ograniczonym doświadczeniem, zespoły i całe jednostki biznesowe pracujące z domu mogą doświadczyć braku jasności co do priorytetów i zadań, które muszą zrealizować.
- **Zarządzanie wydajnością.** Jednym z najważniejszych źródeł stresu dla każdego menedżera zespołu telepracowników jest utrzymanie wydajności zespołu i wypełnienie zobowiązań wobec interesariuszy. Aby telepraca była skuteczna, musi być oparta na dialogu i współpracy między kierownictwem a pracownikami. Badania wskazują, że najlepszą metodą zarządzania personelem pracującym zdalnie jest proces zwany zarządzaniem przez wyniki.
- **Digitalizacja.** Od początku pandemii tempo digitalizacji przyspieszyło, a przyjęcie technologii cyfrowych przez przedsiębiorstwa doprowadziło do zwiększenia możliwości kontynuowania pracy z domu przez pracowników. Digitalizacja już prowadziła do znaczących zmian w sposobie organizacji zatrudnienia i miejsc pracy, z potencjalnie istotnymi implikacjami dla wymagań dotyczących umiejętności, standardów pracy i dobrostanu pracowników.
- Pracownicy nie powinni również ponosić dodatkowych kosztów, gdy wykonują swoją pracę z domu. Mają również prawo do otrzymania od pracodawcy sprzętu i narzędzi, które pozwolą im pracować.
- **Komunikacja.** Zespoły, w których większość lub wszyscy członkowie pracują w formie telepracy, polegają w dużej mierze na regularnej komunikacji elektronicznej, aby wspierać współpracę, zaufanie i przejrzystość. Biorąc pod uwagę realne ryzyko izolacji społecznej związane z telepracą w pełnym wymiarze godzin, należy dołożyć wszelkich starań, aby pomóc pracownikom zdalnym w utrzymaniu kontaktu z przełożonymi, kolegami i całą organizacją.
- **Skutki prawne i umowne.** Organizacje muszą zweryfikować kilka aspektów prawnych związanych z telepracą, a także posiadać odpowiednie ubezpieczenie na wypadek, gdyby podczas wykonywania telepracy doszło do wypadku przy pracy.
- Innym obszarem, który wymaga zbadania, jest kontrola środowiska pracy telepracowników w celu zapewnienia bezpieczeństwa poprzez identyfikację i korektę czynników ryzyka, które mogą przyczynić się do choroby lub urazu.

- **Work-life balance.** Dla osób posiadających dzieci połączenie zamknięcia szkół i placówek opieki nad dziećmi z długotrwałą, pełnoetatową telepracą stanowi szczególne wyzwanie. Z drugiej strony respondenci badania stwierdzili, że doceniają brak czasu i stresu związanego z dojazdem do biura; spędzanie większej ilości czasu z dziećmi i małżonkami; a także elastyczność godzin pracy.

3.6. PRACA Z DOMU 2020, MARZEC – LIPIEC 2020

Charakterystyka raportu:

Raport z badania „Praca z Domu 2020” prezentuje skalę i różnorodność wyzwań, z jakimi musieli się zmierzyć zarówno pracodawcy, jak i pracownicy w początkowej fazie pracy zdalnej, wywołanej pandemią COVID-19. Na ich podstawie zostały zidentyfikowane 3 typy doświadczeń i związane z nimi style pracy z domu.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: marzec – lipiec 2020 r.

Próba: Badanie zrealizowane zostało metodą mieszaną. Ankieta internetowa przeprowadzona wśród 360 osób oraz wywiady bezpośrednie.

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Kinnarps, Akademia Leona Koźmińskiego, Polski Instytut Środowiska Pracy, Pro Progressio

Link do raportu: <https://www.kinnarps.pl/o-kinnarps/Prasa/raport-praca-z-domu-2020/>

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- **Praca zdalna w warunkach narodowej kwarantanny diametralnie różniła się od pracy zdalnej prowadzonej przed pandemią koronawirusa.** Przeważająca większość badanych deklarowała: poczucie izolacji i odcięcia od życia społecznego, a także lęku.
- Pierwsze tygodnie pracy zdalnej charakteryzowały się intensywnością pracy, dużą presją, w celu zachowania ciągłości operacyjnej przedsiębiorstwa, a także wyzwaniami związanymi z pogodzeniem życia domowego, w tym opieki nad dziećmi oraz wykonywaniem obowiązków zawodowych.
- 1/3 respondentów oceniła swoją efektywność wyżej niż podczas pracy w biurze, 1/3 – niżej, a 1/3 uznała, że nie dostrzega zmian.

- Zdecydowana **większość respondentów deklarowała brak przygotowania domu do pracy zdalnej** i dużą dysproporcję w tym zakresie z warunkami w biurze, np. brak ergonomicznych warunków, które zapewniało biuro. 69% badanych nie miało do dyspozycji fotela ergonomicznego do pracy, a 25% – stołu lub biurka.
- Kwestie **łączenia obowiązków pracy z opieką nad dziećmi, stanowiły wyzwanie** dla dużej grupy respondentów. Okres izolacji okazał się trudnym sprawdzianem łączenia pracy zdalnej i nauki (w tym też opieki nad dziećmi). Ponad połowa osób deklarowała także wydłużenie czasu pracy. Zacieranie się granic czasowych – pomiędzy zadaniami zawodowymi i rodzicielskimi – pogłębiało zmęczenie i frustrację respondentów.
- Co czwarty respondent zwracał uwagę na kulturę pracy w nowych warunkach, zwłaszcza wymagania związane z zarządzaniem i pracą w rozproszonym zespole. **Kluczową kwestią było podtrzymanie jedności zespołów**, w kontekście trudności komunikacyjnych, kłopotami technicznymi zdalnych spotkań, utrzymywaniu kanałów obiegu informacji.

3.7. ZMOBILIZOWANI, ZORGANIZOWANI, ZDETERMINOWANI, LISTOPAD, 2020.

Charakterystyka raportu:

Raport przedstawia sytuację pracowników polskich firm podczas drugiej fali pandemii. Skupia się m.in. na kwestii rekrutacji oraz dostępności pracowników, gotowości pracowników do świadczenia pracy w sytuacji konieczności odbycia obowiązkowej kwarantanny lub izolacji, a także skuteczności działań menedżerów w warunkach pandemii.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 4 –13 listopada 2020 r.

Próba: badanie ankietowe na grupie 533 osób.

Zasięg geograficzny badania: krajowy.

Podmiot realizujący badanie: GrantThornton

Link do raportu: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/12/Raport-z-krajowego-ryнку-pracy-listopad-2020.pdf>

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- **Rekrutacja.** Firmy nadal rekrutowały pracowników na podobnym poziomie, jak podczas wiosennego szczytu epidemii koronawirusa. Wówczas o trwających procesach rekrutacyjnych donosiło niespełna 65% ankietowanych, a obecnie – 68% respondentów. Tzw. miękki lockdown bardzo boleśnie dotknął wiele branż, jednak większości umożliwił dalsze funkcjonowanie – choć w maksymalnym reżimie sanitarnym.

- **Pracownicy.** Mimo bardzo wysokich dziennych liczb nowych zachorowań i dziesiątków tysięcy pracowników przebywających w izolacji lub kwarantannie, aż 60% ankietowanych twierdziło, że w ich firmie nie był odczuwalny brak rąk do pracy czy ograniczenie działalności firmy. Pracodawcy zadbali o ciągłość pracy, jednak nie byłoby to możliwe, gdyby nie odpowiedzialna postawa pracowników, z których aż niemal 89% zadeklarowało gotowość do świadczenia pracy w zdalnym trybie w przypadku konieczności odbycia kwarantanny lub izolacji oraz dobrego samopoczucia w tym okresie.
- **Pracodawcy.** Respondenci zapytani o to, czy w ich firmach pracodawca oferuje wsparcie psychologiczne osobom pracującym zdalnie, w zdecydowanej większości stwierdzili, że albo nie – 73% wskazań, albo nic im o tym nie wiadomo – 12% odpowiedzi. Pracownicy w większości otrzymywali inne formy wsparcia ze strony pracodawców, zgodnie z obowiązującymi przepisami – na czele z niezbędnym sprzętem technicznym oraz biurowym.
- **Menedżerowie.** Ankietowani niezmiennie pozytywnie – choć znacznie gorzej niż podczas czerwcowej edycji tego badania – oceniali skuteczność liderów podczas trwającego kryzysu. Podczas wiosennej fali zachorowań na COVID-19 niemal 76% badanych dodatkowo oceniało ich decyzje – co może być efektem sporego kredytu zaufania. Obecnie nadal większość respondentów – bo ponad 55% – wystawiało menedżerom korzystną cenzurkę. 18% – nie miało wyrobionego zdania. Respondenci zapytani o to, czy obawiają się o swoją pracę lub losy pracodawcy w obliczu drugiej fali pandemii, w 58% odpowiedzieli przecząco – co może potwierdzać zaufanie do zarządzających i dobrą ocenę ich skuteczności w warunkach koronakryzysu. Równocześnie 38% badanych stwierdziło, że ma w tym zakresie obawy. Niemal 58% respondentów badania jako główną kompetencję wymagającą wzmocnienia u menedżerów podało umiejętność budowania zaufania i poczucia bezpieczeństwa.

3.8. OCENA NOWEJ RZECZYWISTOŚCI RYNKU PRACY – PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW, LISTOPAD 2020

Charakterystyka raportu:

Celem badania była analiza wpływu pandemii na podejście pracowników do zmiany zatrudnienia, pracy zdalnej oraz oczekiwań wobec pracodawców. Badanie pokazuje też perspektywę pracodawców, pod kątem przyszłego kształtu rynku pracy oraz funkcjonowania w nowej, post pandemicznej rzeczywistości.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 7 – 24 sierpnia 2020 r.

Próba: metoda CAWI (badanie online) przeprowadzone na reprezentatywnej grupie 130 firm oraz 558 pracownikach.

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: ManPowerGroup

Link do raportu: https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2020/10/ManpowerGroup-i-HRlink_Ocena-nowej-rzeczywistosci-rynk-pracy.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- **Najważniejszymi czynnikami, które przekonałyby do zmiany pracy** były wyższe zarobki (48% badanych) i możliwość rozwoju zawodowego (18%). Co ciekawe tylko 10% firm była gotowa zaoferować wyższe wynagrodzenie w procesie rekrutacji. Przedsiębiorcy woleli oferować nowym pracownikom stabilizację, w postaci umów dłuższych niż na 3 miesiące (37%).
- Z kolei czynnikami, które przekonałyby pracowników do pozostania w firmie były podwyżka (46%) oraz stabilne zatrudnienie (18%).
- **Aż 88% ankietowanych pracowników chciałoby pozostać, w różnym zakresie, przy pracy z domu.** W tej grupie 13% osób oczekiwało, że będzie mogło pracować z domu w pełnym wymiarze swojego czasu pracy. Najpopularniejszy był model hybrydowy – wybierało go aż 3/4 ankietowanych. W wymiarze miesięcznym najchętniej wskazywana była opcja pracy 10 dni z biura – 54%, ale też 46% badanych wolało by spędzać więcej dni na pracy zdalnej.
- **Wśród benefitów oferowanych w czasie pandemii** przez pracodawców największą popularnością cieszyły się: opieka zdrowotna (65%), szkolenia (59%) oraz dodatkowe dni wolne (36%). Najmniej chętnie widziane były zabawy integracyjne (9%) oraz wsparcie psychologiczne (8%).
- **Najważniejszymi priorytetami dla przedsiębiorców było utrzymanie talentów** w firmach – 62% wskazań, 44% chętnie sięgało po uzdolnionych pracowników z innych przedsiębiorstw, a 35% twierdziło, że kluczowe będzie zachowanie work-life balance.

3.9. OCENA NOWEJ RZECZYWISTOŚCI RYNKU PRACY – PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW, LISTOPAD 2020

Charakterystyka raportu:

Celem badania było poznanie opinii i planów przedsiębiorców, w zakresie zmian w poziomie zatrudnienia, polityki wynagrodzeń, a także kondycji firmy oraz przyszłości gospodarki.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 8 października – 6 listopada 2020 r.

Próba: 981 indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganym komputerowo (CATI) oraz 19 indywidualnych wywiadów online (CAWI)

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Randstad

Link do raportu: https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/2704296/Plany%20Pracodawc%C3%B3w%20-%2042%20edycja%20-%20raport.pdf?__hssc=174170813.6.1607635437308&__hstc=174170813.3a434c8acfb29172f3940e98fe9114f7.1605824038585.1607632846024.1607635437308.4&__hsfp=3600518920&hsc-taTracking=2f11a011-f5b9-47f3-ae0d-1156b7f13149%7C77826678-af8a-4afa-a1a-8-c1f933192b0f

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- **Pandemia niekorzystnie wpłynęła na nastroje przedsiębiorców oraz ich plany zatrudniania**, zwiększania płac i poszerzania listy oferowanych benefitów. Podobnie pesymistyczne było podejście do perspektyw gospodarki krajowej. 59% badanych spodziewało się recesji, a tylko 1% wierzyło we wzrost gospodarczy.
- Mimo minorowych nastrojów, **niemal połowa badanych dobrze oceniała kondycję własnych przedsiębiorstw** i aż 70% chciało utrzymać obecny poziom zatrudnienia. Tylko 8% mówiło o zwolnieniach.
- Spośród badanych przedsiębiorców, aż 60% zatrudniało w oparciu o płacę minimalną. Zapowiedziane podwyżki płacy minimalnej miały wpłynąć na wzrost cen produktów i usług, oferowanych przez firmy oraz ograniczyć podwyżki dla innych pracowników, zarabiających powyżej minimum.
- Pracodawcy, nie mogąc – z przyczyn reżimu sanitarnego – organizować spotkań świątecznych z pracownikami (do tej pory najpopularniejszej inicjatywy wobec pracowników), planowali przekazanie bonów podarunkowych (33%) w kwocie znacząco wyższej niż rok wcześniej (35%). Pracodawcy planowali poszerzyć krąg pracowników mogących otrzymać upominki (81%), także o dzieci pracowników (21%).

3.10. POTRZEBY KOMPETENCYJNE W KONTEKŚCIE SKUTKÓW PANDEMII KORONAWIRUSA, PAŹDZIERNIK 2021

Charakterystyka raportu:

Celem badania była identyfikacja krytycznych obszarów i potrzeb strategicznych w sektorach IT oraz TCB, wynikających z sytuacji związanej z pandemią koronawirusa. Dodatkowym celem była identyfikacja potrzeb kompetencyjnych ujawnionych przez pandemię i jej prognozowane skutki oraz weryfikacja jakich kompetencji potrzebują firmy, żeby funkcjonować w rzeczywistości określonej warunkami wywołanymi przez COVID-19.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: rok 2021.

Próba: Badaniem objęci zostali przedstawiciele mikro, małych, średnich i dużych firm z sektora IT i TCB, z zachowaniem zasady reprezentatywności w poszczególnych sektorach. Ostatecznie zrealizowano 259 wywiadów (metoda CAWI): 130 w firmach z sektora IT i 129 w firmach z sektora TCB.

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Sektorowa Rada ds. Kompetencji, PARP.

Link do raportu: https://srtcb.radasektorowa.pl/images/badania_analazy/pandemiczny_rynek_pracy/raport_zbiorczy.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- 36% respondentów twierdziło, że dwoma najważniejszymi działaniami – podjętymi w reakcji na pojawienie się pandemii – były: **aktualizacja polityki cyberbezpieczeństwa** (opracowanie i wdrożenie procedur cyberbezpieczeństwa dostosowywanych do wymogów sytuacji pandemicznej i jej skutków) oraz **zwiększenie szybkości reakcji na zmieniające się potrzeby klientów**.
- Firmy wskazywały, że strategicznymi kierunkami działań dla rozwoju organizacji będą: **zapewnienie warunków technicznych do zdalnej obsługi zadań** oraz identyfikacja technologii i rozwiązań z największym potencjałem na sukces w przyszłości.
- Zdecydowana większość ankietowanych twierdziła, że pandemia koronawirusa nie zmieniła i nie zmieni (w najbliższej przyszłości) poziomu zatrudnienia oraz zestawu niezbędnych kompetencji.
- Respondenci uważali, że w perspektywie kolejnych 12 miesięcy **najważniejsze** będą: **kompetencja obsługa klienta**, w tym również świadczenie usług pomocy technicznej w trybie zdalnym (stąd nacisk na rozwój i szkolenia w tym zakresie), kompetencje związane z **zapewnieniem bezpieczeństwa kanałów komunikacji elektronicznej**, tworzeniem, rozwojem i zarządzaniem oprogramowaniem oraz instalowaniem, konfigurowaniem, administrowaniem i zabezpieczaniem systemów do pracy zdalnej i **telekonferencji**.

- Ankietowani twierdzili, że najważniejszą kwestią dla funkcjonowania firm z sektora było utrzymanie ciągłości działania oraz przygotowanie się na scenariusze kolejnych fal pandemii.
- Respondenci uważali – co może być zaskoczeniem, że kompetencjami, których znaczenie najbardziej zmaleje w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą: zarządzanie projektami w trybie pracy zdalnej oraz w trybie pracy zdalnej i hybrydowej.

3.11. ADAPTING BUSINESS PRACTICES TO NEW REALITIES IN THE MIDDLE OF A CRISIS, WRZESIEŃ 2021

Charakterystyka raportu:

Celem badania była analiza wpływu kryzysu – związanego z pandemią koronawirusa – na przedsiębiorstwa w UE-27, a w szczególności reakcji pracodawców na zmieniającą się rzeczywistość. Oprócz informacji na temat zmian w zakresie podstawowej działalności gospodarczej, infrastruktury i organizacji pracy i organizacji pracy, dokument dostarcza nowego spojrzenia na to, jak pandemia wpłynęła na miejsca pracy i potrzeby w zakresie umiejętności oraz jak pracodawcy zareagowali na te zmiany.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: listopad 2020.

Próba: internetowa ankieta, w której udział wzięło ponad 1200 przedsiębiorstw

Zasięg geograficzny badania: europejski

Podmiot realizujący badanie: Cedefop

Link do raportu: https://www.cedefop.europa.eu/files/6205_en.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

COVID-19 a wpływ na działalność

- **Kontynuowanie działalności.** Około jedna na 10 badanych firm całkowicie zawiesiła działalność z powodu pandemii. W przypadku 36%, bezpośredni wpływ kryzysu spowodował częściowe zawieszenie działalności.
- Wielu pracodawców było słabo lub wcale nie było przygotowanych. Mniej niż jedna na trzy firmy miała wdrożony plan awaryjny lub plan ciągłości działania (BCD) przed uderzeniem pandemii COVID-19.
- Sześć na dziesięć firm wystąpiło o wsparcie rządowe, aby pomóc im w radzeniu sobie ze skutkami pandemii.

- **Zmiany w działalności podstawowej.** Pandemia i jej szeroko zakrojone skutki doprowadziły do zmian w podstawowej działalności gospodarczej w większości firm. Zmiany te były najbardziej widoczne w firmach świadczących usługi, które często musiały przemyśleć sposoby interakcji z klientami.
- Istotne (duże lub umiarkowane) zmiany w zakresie działalności podstawowej przedsiębiorstwa często wiązały się ze zmniejszeniem zatrudnienia.
- **Zmiany operacyjne.** Zarządzanie działalnością w trudnym kontekście stworzonym przez pandemię wymagało od prawie wszystkich firm wprowadzenia zmian w procesach produkcyjnych lub generujących wartość. Łącznie 87% wprowadziło zmiany w infrastrukturze fizycznej w celu spełnienia przepisów BHP związanych z COVID-19.

Praca zdalna (telepraca) oraz zarządzanie personelem

- **Wzrost znaczenia telepracy.** W 2019 r. dwie na trzy firmy nie miały żadnego personelu pracującego zdalnie, a posiadanie ponad 20% pracowników pracujących zdalnie było zjawiskiem marginalnym. W szczytowym momencie pandemii w kwietniu 2020 r. prawie 70% firm miało wdrożone rozwiązania w zakresie telepracy dla części lub całości personelu.
- Znaczna część wzrostu liczby telepracy wydaje się mieć charakter trwały. Większość pracodawców (56%) spodziewa się, że udział pracowników wykonujących telepracę pozostanie mniej więcej taki sam w ciągu najbliższych trzech lat.
- **Zarządzanie personelem.** Zmieniające się okoliczności i masowe przejście na telepracę stały się dla wielu firm powodem do zmiany podejścia do zarządzania personelem.

COVID-19, umiejętności oraz szkolenia

- **Zmiany w działaniach podstawowych.** W 28% firm pandemia doprowadziła do zmian w podstawowych zadaniach pracowników, ale dotyczyło to głównie mniejszości personelu. Zmiana podstawowych zadań była najczęstsza w firmach działających w sektorze handlu i hotelarstwa lub usług finansowych i innych. W firmach budowlanych i transportowych stopień zmian w podstawowych zadaniach pracowników był raczej niewielki.
- **Nowa wiedza i umiejętności.** Pół roku po wybuchu pandemii jedna na 20 firm zgłosiła duże zmiany w zakresie potrzeb dotyczących wiedzy i umiejętności.
- **Dostosowywanie strategii szkoleniowych.** Większość firm zgłosiła zmianę punktu ciężkości w 2020 r.; 45% stwierdziło, że w dużym lub umiarkowanym stopniu skupiło swoją strategię szkoleniową na wspieraniu poszczególnych pracowników. Mniej więcej jedna na trzy firmy przesunęła swój strategiczny punkt ciężkości, aby zwiększyć szkolenia.

3.12. WORKING TIME IN 2019-2020, 2021.

Charakterystyka raportu:

Raport zawiera przegląd najważniejszych rozwiązań stosowanych w zakresie czasu pracy w UE w latach 2019 i 2020, obejmujących głównie środki przyjęte w związku z pandemią COVID-19.

Informacje ogólne:

Zasięg geograficzny badania: europejski

Podmiot realizujący badanie: Eurofound

Link do raportu: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21038en.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- Najistotniejsze zmiany w regulacjach dotyczących czasu pracy w Europie w latach 2019 i 2020 dotyczyły wyzwań powstałych w wyniku pandemii COVID-19. Większość z nich koncentrowała się na systemach skróconego czasu pracy, na podejściu do telepracy dla osób mogących pracować z domu oraz na regulacjach zapewniających bezpieczne świadczenie podstawowych usług.
- W 2020 r. średni uzgodniony zbiorowo tydzień pracy w UE wynosił 37,8 godziny. We wszystkich sektorach przeanalizowanych w sprawozdaniu normalny tydzień pracy według układu zbiorowego najkrótszy był w administracji publicznej (38 godzin), a najdłuższy w transporcie (39,2 godziny). Uprawnienia do corocznego płatnego urlopu (biorąc pod uwagę te ustalone w drodze negocjacji zbiorowych) wyniosły średnio 24,5 dnia w całej UE.
- W latach 2019-2020, z powodu obostrzeń sanitarnych związanych z pandemią COVID-19, wprowadzono trzy główne zmiany dotyczących czasu pracy w całej UE:
 - wzrost stosowania form krótszego czasu pracy, urlopów postojowych: wszystkie kraje UE wprowadziły na szerszą skalę różne formy skróconego czasu pracy, urlopu postojowego lub tymczasowych subsydiów płacowych. Podczas pierwszej fali pandemii, w okresie od marca do września 2020 r., z takich środków skorzystało blisko 4 mln pracodawców i ponad 40 mln pracowników w UE.
 - zwiększenie wymiaru pracy zdalnej: w celu zminimalizowania kontaktów międzyludzkich i tym samym ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa większość krajów członkowskich zachęcała do pracy zdalnej, a niektóre państwa wręcz wprowadziły obowiązek tego rodzaju pracy lub zezwoliły pracodawcom jednostronnie narzucić takie regulacje.

- tymczasowe odstępstwa od przepisów dotyczących czasu pracy w usługach szczególnie potrzebnych w czasie pandemii: w przypadku pracowników świadczących pracę w sektorach kluczowych, którzy musieli wykonywać swoje zadania w miejscu pracy, tymczasowe regulacje wprowadzone podczas pandemii – często w ramach przepisów o stanie wyjątkowym – doprowadziły do ograniczenia lub odstępstwa od praw pracowniczych, w tym w odniesieniu do godzin pracy, odpoczynku i urlopów. Wydłużone godziny pracy, a także ograniczenie lub czasowe wstrzymanie urlopów wypoczynkowych stosowano przede wszystkim w sektorze zdrowia, opieki, transportu i logistyki.

3.13. ELASTYCZNOŚĆ SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW NA RYNKU PRACY, SIERPIEŃ 2021

Charakterystyka raportu:

Celem badania było przeanalizowanie dynamicznie zmieniającego się rynku pracy w perspektywie specjalistów i menedżerów. Raport ma na celu przedstawienie informacji w zakresie różnych form elastyczności pracy, ponieważ obecna sytuacja wymaga zarówno od organizacji, jak i pracowników umiejętności szybkiego dostosowania się do nieuniknionych zmian.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 8 czerwca – 2 lipca 2021 r.

Próba: 1384 specjalistów i menedżerów,

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Antal

Link do raportu: <https://antal.pl/wiedza/raport/elastycznosc-specjalistow-i-menedzero-w-na-ryнку-pracy>

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- 88% specjalistów i menedżerów uważało, że w ich organizacji powinny zostać wprowadzone większe możliwości pracy zdalnej, a jedynie 2% zdecydowanie nie zgadzało się z tym twierdzeniem.
- Badani, preferujący pracę całkowicie lub częściowo zdalną, doceniali ją za elastyczność i oszczędność czasu, które w modelu stacjonarnym byłyby poświęcone na dojazdy. Wskazywali również na poszerzenie dostępnych ofert pracy, ponieważ lokalizacja nie była kluczowym elementem.

- 52% specjalistów i menedżerów oczekiwało, że po zakończeniu pandemii będą pracować zdalnie 3 dni w tygodniu lub więcej. Niemal co trzeci badany chciałby całkowicie pracować zdalnie i jedynie sporadycznie wykonywać swoje obowiązki z biura. 16% specjalistów i menedżerów chciałoby korzystać z pracy zdalnej po zakończeniu pandemii jedynie w wyjątkowej sytuacji.
- Respondenci zauważyli potrzebę budowania zaangażowania poprzez kontakty osobiste, szczególnie w przypadku burzy mózgów w zespole (59%), spotkań zewnętrznych z klientem (57%) oraz wewnętrznych w ramach firmy (56%). W przypadku pracy indywidualnej oraz kreatywnej ankietowani preferowali wykonywanie swoich obowiązków z domu (odpowiednio 78% i 56%).
- Ponad 30% specjalistów i menedżerów twierdziło, że pracowało więcej niż przed pandemią i miało trudności w rozgraniczaniu czasu pracy i czasu wolnego. Natomiast ponad połowa respondentów była zdania, że pracowała tyle samo co zwykle i również tyle samo czasu przeznaczala na rozwój prywatny.
- 88% ankietowanych uważało, że pracodawcy powinni oferować większe możliwości pracy zdalnej, a 86% respondentów twierdziło, że biura powinny być bardziej elastyczne i zapewniać szybką zmianę miejsc dla pracowników w zależności od wykonywanych zadań. Jednocześnie menedżerowie powinni przechodzić regularne szkolenia z zakresu zarządzania pracownikami wykonującymi obowiązki zdalnie (84% wskazań), a pracodawcy – inwestować w nowe technologie i systemy online (82%).
- 69% respondentów sądziło, że biura muszą w głównej mierze spełniać funkcje społeczne – wymiany poglądów, organizacji spotkań.

3.14. DWA LATA NOWEJ NORMALNOŚCI. PRACOWNICY I KANDYDACY W NOWYM ŚWIECIE PRACY, MARZEC 2022

Charakterystyka raportu:

Raport podsumowuje dwa lata życia zawodowego w Polsce w obliczu COVID-19, widziane oczami pracowników i kandydatów. Pozwala obserwować ewolucję postaw wobec pracy, zmiany zawodowej i modeli wykonywania obowiązków w obliczu nowej normalności.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 1 – 7 marca 2022 r.

Próba: Badania przeprowadzono metodą CAWI, na 964 użytkownikach serwisu Pracuj.pl.,

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Pracuj.pl

Link do raportu: https://prowly-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/392585/c665d55ec33787076aad2cc305ce65eb.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- **Poprawa nastrojów:** 69% badanych była w lepszej lub podobnej sytuacji zawodowej, jak na początku pandemii. Zmalały obawy przed jej pogorszeniem się, a znacząca część kandydatów dostrzegła rosnącą liczbę ofert zatrudnienia.
- **Asertywność i sprecyzowane oczekiwania:** w porównaniu do poprzednich edycji badania pracownicy i kandydaci byli rzadziej gotowi na ustępstwa wobec pracodawców, oczekiwali także konkretnych informacji w ofertach pracy.
- **Sprawne wejście do nowej pracy, trudniej o więź:** 61% kandydatów rozpoczynających nową pracę w pandemii zostało dobrze wdrożonych do nowego miejsca, ale 46% przyznaje, że w takiej sytuacji trudno zbudować więź z firmą.
- **Kwarantanna, izolacja i ... praca:** aż blisko połowa respondentów przechodzących kwarantannę lub izolację w trakcie pandemii przyznawało, że w tym czasie zdarzyło im się wykonywać zadania zawodowe.
- **Praca hybrydowa, czyli nowa normalność:** 6 na 10 badanych z grupy ogólnej wybierało pracę hybrydową jako preferowany model realizacji obowiązków w bliskiej przyszłości. Rosła presja ze strony kandydatów na umożliwianie pracy z domu.
- **Praca zdalna pod kontrolą pracodawcy:** 35% respondentów pracujących zdalnie lub hybrydowo było kontrolowanych przez pracodawcę. Kolejne 28% nie miało pewności, czy tego typu kontrola miała miejsce.
- **Praca z domu i życie prywatne:** 89% pracujących zdalnie lub hybrydowo przyznaje, że podczas pracy z domu wykonywali w godzinach pracy czynności związane z życiem prywatnym.

3.15. POLSKIE FIRMY W DRUGIM ROKU PANDEMII, CZYLI NOWE WYZWANIA ZASTĘPUJĄ STARE, MAJ 2022

Charakterystyka raportu:

Badanie prezentuje porównanie sytuacji i kondycji przedsiębiorstw, branż i gospodarki w pierwszym (2020) i drugim (2021) roku pandemii. Raport dotyczy najbardziej problematycznych obszarów prowadzenia działalności biznesowej w pandemii.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 1 – 7 marca 2022 r.

Próba: Badania przeprowadzono na grupie 500 firm,

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Instytut Badań Rynkowych i Społecznych (IBRiS), EY

Link do raportu: https://www.ey.com/pl_pl/news/2022/05/ey_pandemia_polskie_firmy_dwa_lata

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- W roku 2022 tylko 33% organizacji dobrze oceniło kondycję zarówno swoją (bez zmian r/r), jak i branży, w której działają (30% vs 26%). Dla całej gospodarki ten odsetek był jeszcze niższy i wyniósł jedynie 9% (6% r/r).
- Najpopularniejszymi formami wsparcia, oferowanymi przez Państwo, były Tarcze Finansowe Polskiego Funduszu Rozwoju (w drugim roku skorzystało z nich 21% badanych spółek, wobec 44% rok wcześniej) oraz zwolnienia ze składek ZUS (w drugim roku skorzystało z nich 48% spółek, co stanowi wzrost rok do roku o 29 punktów procentowych).
- W pierwszym roku pandemii, przedsiębiorcy wskazywali, że największą przeszkodą w prowadzeniu działalności były ograniczenia epidemiologicznej oraz mniejsza liczba klientów. Równie ważne były wysokie koszty działalności bieżącej, ale wysunęły się ono na czoło problemów dopiero w badaniu z 2021 roku, a towarzyszyły im problemy ze znalezieniem pracowników.

3.16. OD FALI ODEJŚĆ DO FALI ZMIAN. CZY JESTEŚMY GOTOWI NA NOWE PODEJŚCIE DO PRACY? CZERWIEC 2022

Charakterystyka raportu:

Publikacja prezentuje wyniki badań na temat powodów zmiany pracy. Autorzy przeanalizowali 6 obszarów (dobrostan, komunikacja, uznanie, rozwój, benefity, technologia), które ich zdaniem znacząco wpływają nie tylko na utrzymywanie pracowników w firmie, ale też na ich zadowolenie z przynależności do organizacji.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 6 – 30 maja 2022 r.

Próba: Badanie w formie ankiety, w którym wzięło udział 974 respondentów

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Deloitte

Link do raportu: http://fnope.org.pl/dokumenty/Deloitte_fala_2022.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- **Zwiększony czas pracy w modelu pracy zdalnej/hybrydowej.** Ponad 50% respondentów stwierdziło, że pracuje co najmniej godzinę dłużej niż we wcześniejszym modelu pracy. Co piąty badany deklaruje pracę dłuższą o dwie godziny. Liderzy zespołów powinni znaleźć przyczynę tego zjawiska, ponieważ wydłużenie się dnia pracy może być szczególnie uciążliwe przy częściowym powrocie do biura i generować frustrację.

- **Komunikacja z liderem.** 30% badanych wskazało, że jakość komunikacji z liderem pogorszyła się po zmianie modelu pracy na hybrydowy/zdalny. 58% twierdziło, że nie uległa ona zmianie. Od jakości procesu przekazywania informacji między liderem a pracownikiem zależał stopień jego zrozumienia celów organizacji i zespołu.
- **Zwiększenie się liczby obowiązków.** Niemal co trzeci badany wskazał zwiększenie liczby obowiązków jako najbardziej stresogenny czynnik w pracy. Inne istotne czynniki wywołujące stres to pogorszenie się współpracy wewnątrz zespołu lub brak jasnej komunikacji w zespole podczas pracy hybrydowej/zdalnej. Nowy model pracy zaburzył wdrożoną wcześniej organizację pracy, co, jak pokazało badanie, było powodem zwiększonego napięcia odczuwanego przez pracowników.
- **Elastyczny czas pracy.** Elastyczny czas pracy stał się wymogiem pracy XXI wieku – w badaniu został wybrany jako najważniejszy benefit pozapłacowy. Jako inne najważniejsze benefity respondenci wskazywali prywatną opiekę medyczną oraz dodatkowy dzień wolny. Badanie pokazało, że pracownicy najbardziej cenili zadbanie o komfort pracy i zadbanie o ich samopoczucie. Do najczęściej wskazywanych jako pożądane benefity należą: możliwość decydowania o swoich godzinach pracy, prywatna opieka medyczna i dodatkowy dzień wolny, co jest zgodne z rosnącym znaczeniem dobrostanu dla pracownika.
- **Wpływ pandemii.** 3/4 badanych zmieniło model pracy z w biurze na pracę zdalną/hybrydową. Co drugi pracownik zamierza zmienić pracę w ciągu pół roku. Jako główne powody takiej decyzji respondenci wymieniali przede wszystkim nieefektywne procesy w organizacji, niski poziom wynagrodzenia oraz brak możliwości rozwoju. Kontynuowanie pracy w modelu zdalnym/hybrydowym wiązało się z koniecznością zagwarantowania pracownikom potrzebnych technologii.

3.17. AKTUALNY MODEL PRACY W FIRMACH A SYSTEM PRACY WORK-LIFE FIT, CZERWIEC 2022

Charakterystyka raportu:

Raport przedstawia analizę możliwości dostosowania aktualnego modelu pracy w firmie do wdrożenia elastycznej organizacji pracy, która wpisuje się w założenia koncepcji work-life fit, która opiera się na elastycznym dopasowaniu sfery zawodowej i prywatnej w taki sposób, by można było jednocześnie realizować cele zawodowe, pogłębiać więzi rodzinne i realizować zainteresowania bez względu na tradycyjne granice czasu i miejsca. Z kolei work-life balance to idea utrzymywania wyraźnych granic między życiem zawodowym a prywatnym.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 18 – 23 marca 2022 r.

Próba: Metodą CATI przeprowadzono 120 wywiadów ze zróżnicowaną próbą pracowników na określonych stanowiskach w wybranych segmentach sektora prywatnego, w firmach liczących co najmniej 10 pracowników, natomiast w badaniu on-line (CAWI), mającym na celu zdefiniowanie obecnego modelu pracy i jakości łączenia życia zawodowego z prywatnym oraz poznanie stosunku badanych do koncepcji work-life fit, zebrano 1053 ankiety internetowe wśród aktywnych zawodowo Polek i Polaków powyżej 18. r.ż

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Podmiot realizujący badanie: Talent Place, SW Research

Link do raportu: https://talentplace.pl/wp-content/uploads/2022/06/TalentPlace_WorkLifeFit_RAPORT_20220602.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- 67% ankietowanych było rozliczanych z faktycznego czasu poświęconego na realizację swoich zadań. Za sprawiedliwe uznaje to 44%, podczas gdy prawie połowa pracowników (48%) wolała być oceniana w oparciu o efekty pracy.
- 37% organizacji dawało możliwość załatwiania prywatnych spraw w trakcie godzin pracy, ale taki sam odsetek podmiotów nie wspierał tego w szczególny sposób. Załatwianie spraw prywatnych w trakcie czasu pracy w 49% firm było dozwolone jedynie w wyjątkowych przypadkach
- Badani wskazywali, że najpopularniejszymi benefitami były: dofinansowanie do kursów i szkoleń (51%), zapewnienie możliwości pracy zdalnej (49%), pożyczki pracownicze (31%) oraz możliwość regulowania czasu pracy (29%).

3.18. GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE, MAJ 2022

Charakterystyka raportu:

Raport przygotowany przez agencję Randstad analizuje problem dyskryminacji ze względu na płeć w sektorach budownictwa, edukacji, opieki zdrowotnej i technologii w Wielkiej Brytanii. Opisano w nim zarówno praktyki pracodawców, mające na celu wspieranie pracowników i zapobieganiu dyskryminacji, jak również oczekiwania zatrudnionych, co do działań pracodawców.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: maj 2022 r.

Próba: Badanie przeprowadzone na grupie 6000 pracowników z sektorów: budownictwa, edukacji, opieki zdrowotnej i technologii,

Zasięg geograficzny badania: europejski

Podmiot realizujący badanie: Randstad

Link do raportu: https://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2022/09/Randstad_Gender_Equality_in_the_workplace_2022.pdf

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- 72% kobiet spotkało się z nieodpowiednim zachowaniem ze strony współpracowników lub było świadkiem nieprzychylnych komentarzy lub zachowania dyskryminacyjnego.
- 73% badanych kobiet twierdzi, że pracodawcy nie robią wystarczająco dużo, aby wspierać kobiety w okresie menopauzy. Dodatkowo większość respondentek nie wierzy, że po urodzeniu dziecka mogłyby wrócić do pracy na stanowisku menadżerskim w niepełnym wymiarze godzin.
- Około jedna na pięć respondentek stwierdziła, że elastyczne godziny pracy zachęciłyby więcej kobiet do podjęcia pracy.
- 15% respondentek zaznaczyło, że brak elastycznych godzin pracy był przyczyną odchodzenia kobiet z branży. Potwierdza to wcześniejsze badanie Randstadu z 2022 roku na reprezentatywnej próbie 10 000 pracujących Brytyjczyków. Okazuje się, że przez drugi rok z rzędu równowaga między pracą a życiem prywatnym ma większe znaczenie dla pracowników, niż wynagrodzenie lub jakiegokolwiek inne czynniki przy wyborze nowej pracy.
- 96% badanych mężczyzn i kobiet stwierdziło, że posiadanie kobiety na stanowisku kierowniczym poprawiłoby ich warunki pracy.
- W sektorze budownictwa: 89% respondentek zetknęło się z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć, 41% potwierdziło, że obawy przed molestowaniem w miejscu pracy miały wpływ na karierę zawodową, 48% – wskazało na brak kobiet na stanowiskach kierowniczych, a 52% zwróciło uwagę na brak szkoleń dla kobiet.
- Pomimo różnic w badanych sektorach, respondenci wskazują na wiele zbieżnych oczekiwań wobec pracodawców:
 - zapewnienie większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym pomoc w pokryciu kosztów opieki nad dziećmi,
 - bardziej elastyczne godziny pracy, parytet płacowy;
 - wyrównywanie kobietom szans na rozwój kariery zawodowej;
 - wsparcie w okresie menopauzy;
 - więcej kobiecych wzorców i mentorów w miejscu pracy.

3.19. GENDER EQUALITY INDEX 2022. THE COVID-19 PANDEMIC AND CARE, 2022

Charakterystyka raportu:

Raport przygotowany przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn przedstawia wyniki corocznego badania Indeksu Równości Płci. W publikacji zwrócono uwagę na wpływ pandemii COVID-19 na równość płci w krajach Unii Europejskiej. Analiza została przeprowadzona na podstawie badania z 2021 r.

Informacje ogólne:

Okres realizacji badania: 2021.

Zasięg geograficzny badania: europejski

Podmiot realizujący badanie: Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn,

Link do raportu: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>

Kluczowe wnioski z badania dotyczące wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy:

- Wynik Indeksu Równości Płci dla UE wynosi 68,6 punktów na 100 możliwych. Oznacza to nieznaczny (+0,6) wzrost w stosunku do odczytów zeszłorocznych, jednak warto zwrócić uwagę, że wzrost jest wspomagany przez regulacje prawne – wprowadzane przez administracje rządowe, w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom pandemii COVID-19 – bez których nierówności między płciami w UE by się zwiększyła.
- Pandemia COVID-19 negatywnie wpłynęła na nieznaczny wzrost Indeksu Równości Płci od 2010 r. **Po raz pierwszy od dekady nierówności między płciami** – w zakresie zatrudnienia (wskaźnik zatrudnienia w przeliczeniu na pełny etat oraz długość życia zawodowego), edukacji (ukończenie studiów wyższych i udziału w formalnym lub nieformalnym kształceniu i szkoleniu), stanu zdrowia i dostępu do usług zdrowotnych – **zwiększyły się**. Różnice między płciami w zagrożeniu ubóstwem i podziale dochodów między kobietami a mężczyznami pozostały niezmiennie.
- Najwyższy wynik Indeksu Równości Płci 2022 odnotowano w Szwecji (89,3 pkt), Danii (77,8 pkt) i Holandii (77,3 pkt). Natomiast najniższe wyniki zaobserwowano na Węgrzech (54,2 pkt), w Rumuni (53,7 pkt) i Grecji (53,4 pkt).
- W przypadku Polski Indeks Równości Płci wyniósł 57,7 pkt w 2022 r., co oznacza wzrost o 1,1 punktu w porównaniu z 2021 r. i o 2,2 punktu w porównaniu z 2010 r.
- Sektory najbardziej dotknięte blokadami COVID-19 są zdominowane przez kobiety, ponieważ kobiety częściej pracują w sektorach usługowych i zawodach o wysokim poziomie interakcji społecznych. Jednocześnie wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn w sektorach edukacji i opieki zdrowotnej, mogło pomóc w utrzymaniu kobiet w pracy podczas pandemii.

- Pandemia zwiększyła wrażliwość ekonomiczną wielu osób, zwłaszcza kobiet z niskim poziomem wykształcenia. Dochody kobiet ucierpiały z powodu skrócenia godzin pracy, nieobecności w pracy lub korzystania z bezpłatnego urlopu. Więcej kobiet zostało wypchniętych z pracy, a jedna trzecia kobiet niepracujących kobiet podała jako powód opiekę nad członkami rodziny.
- Pandemia pogłębiła nierówności edukacyjne. Wyniki w nauce i czas poświęcony na pracę w szkole są w coraz większym stopniu określane przez pochodzenie społeczno-ekonomiczne danej osoby. Wzrósł odsetek młodych ludzi, którzy nie uczą się ani nie pracują, zwłaszcza wśród dorastających chłopców. W czasie pandemii bardzo ucierpiało samopoczucie nauczycieli – głównie kobiet. Brak umiejętności cyfrowych jest szczególnie widoczny wśród starszych kobiet i kobiet o niskim poziomie wykształcenia.
- Pandemia COVID-19 doprowadziła do dramatycznego wzrostu liczby nieodpłatnej opieki w domu, wywierając ogromną presję na ludzi – zwłaszcza kobiety – aby pogodzić pracę i życie osobiste. Kobiety z dziećmi poniżej 12 roku życia, zwłaszcza samotne matki, miały najwięcej konfliktów między życiem zawodowym a prywatnym i najwięcej godzin opieki nad dziećmi. Pandemia zwróciła również uwagę na warunki pracy pracowników opieki długoterminowej.
- W trakcie pandemii COVID-19 decyzje, dotyczące sytuacji kryzysowych i odbudowy, były podejmowane głównie przez mężczyzn. Podczas pandemii (do marca 2022 r.) tylko 1 na 4 ministrów zdrowia UE i mniej niż 4 na 10 wiceministrów było kobietami. W kwietniu 2022 roku 44% członków naukowych komitetów doradczych w UE stanowiły kobiety. Choć ich obecność w tych komitetach wzrosła w latach 2021 i 2022, różnica między płciami utrzymuje się. Nierówność płci w procesie podejmowania decyzji wzmacnia nierówne struktury władzy i osłabia reakcje na zagrożenia, wynikające z pandemii COVID-19.
- Podczas pandemii COVID-19 wzrosło rozpowszechnienie i dotkliwość przemocy ze względu na płeć, szczególnie w przypadku cyfrowych form przemocy, dotyczących kobiety.