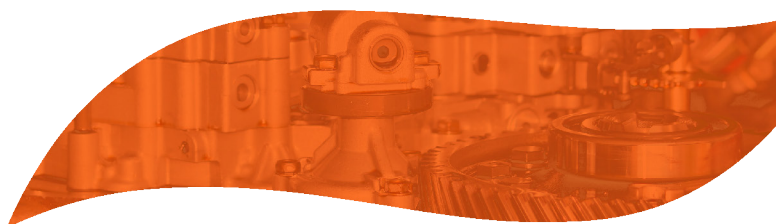




Poprawa sytuacji pracowników

w najtrudniejszej sytuacji
na rynku pracy w sektorze
motoryzacji z uwzględnieniem
elektromobilności.



REKOMENDACJE

Poprawa sytuacji pracowników w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w sektorze motoryzacji z uwzględnieniem elektromobilności.

Pandemia koronawirusa była prawdziwym testem dla wszystkich pracodawców, bez względu na wielkość firmy i branżę. 2020 rok był testem umiejętności adaptacyjnych dla wielu pracodawców pod kątem wdrożenia obostrzeń, zmiany sposobu pracy na stanowiskach, na których było to oczywiście możliwe. Zmiana na pracę zdalną bądź hybrydową, podnoszenie umiejętności komunikacyjnych i sprzedażowych z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, zmiany organizacyjne w firmach i w wielu innych aspektach, zmieniła środowisko pracy. W centrum tych zmian transformacyjnych stanęli nie tylko pracodawcy, ale również pracownicy.

Zmiany, jakie zaskoczyły nas w marcu 2020 roku, pomimo szybkich reakcji ze strony pracodawców i pracowników, odbiły stałe piętno na pracy. Praca zdalna lub hybrydowa, dbałość o kondycję psychiczną pracowników, wellbeing – dobrostan pracownika, poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, integracji, motywacji i wielu innych czynników mających wpływ na samopoczucie, efektywność i motywację do pracy stały się elementami kluczowymi.

Świat VUCA nagle stał się rzeczywistością i codziennością, a zmienność, niejednoznaczność, niepewność i złożoność, zmieniła sytuację na rynku pracy we wszystkich sektorach. Zmiany mocno wpłynęły na branżę motoryzacji we wszystkich obszarach działalności, szczególnie w zakresie dostaw, produkcji i handlu.

Chcąc w sposób systemowy i merytoryczny wpłynąć na złagodzenie skutków wywołanych pandemią COVID-19 w branży motoryzacyjnej z uwzględnieniem elektromobilności w kontekście sytuacji na rynku pracy oraz pracowników w najtrudniejszej sytuacji, należy

zwrócić szczególną uwagę na kilka grup, m.in.:

- pracowników powyżej 50. roku życia,
- pracowników o niskich kwalifikacjach,
- kobiety,
- opiekunów osób zależnych oraz osoby niepełnosprawne.

W przypadku w/w grup należy wziąć pod uwagę kilka aspektów, między innymi aktywność ekonomiczną ludności według wieku i płci, dane dotyczące przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw, poziom wykształcenia, czy stopień niepełnosprawności, aby móc rekomendować konkretne działania i formy złagodzenia skutków wywołanych pandemią COVID-19.

Rynek pracy

Stopa bezrobocia rejestrowanego w listopadzie 2021 roku spadła o 0,1 pkt proc. do 5,4 proc. według Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Sytuacja na rynku pracy znacznie się poprawia, pomimo pandemii COVID-19 i problemów podaży w produkcji.

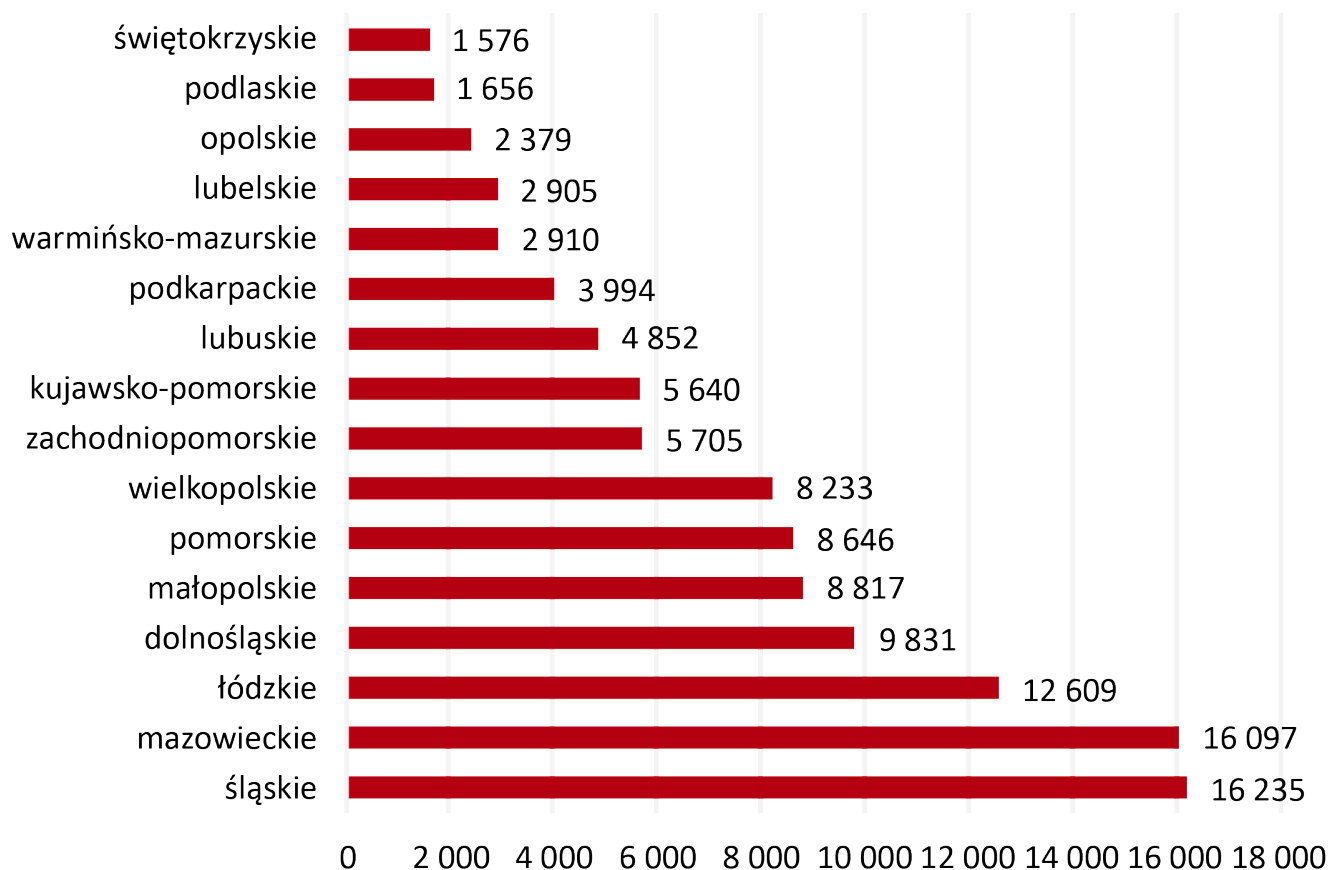
Z danych resortu MRiPS i głównego Urzędu Statystycznego wynika, że na koniec listopada 2021 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 900,1 tys. osób bezrobotnych. To o 10,8 tys. osób mniej niż w październiku 2021. Należy mieć jednak na uwadze, że w danych o stopie bezrobocia uwzględnia się osoby, które są zarejestrowane jako bezrobotne w urzędzie pracy, natomiast nie uwzględnia się w tych statystykach osób nieaktywnych zawodowo, które nie rejestrowały się w urzędzie.

„W listopadzie 2021 r. stopa bezrobocia spadła w ośmiu województwach i zależnie od regionu wahała się od 3,1 do 8,5%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w: warmińsko-mazurskim (8,5%), podkarpackim (8,1%) i kujawsko-pomorskim (7,7%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,1%), śląskim (4,3%) oraz mazowieckim i małopolskim (po 4,6%). W porównaniu z poprzednim miesiącem spadek stopy bezrobocia kształtował się w przedziale 0,1-0,2 p.p. W skali roku stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach, a najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 1,3 p.p.). W końcu listopada 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 900,1 tys. bezrobotnych. W porównaniu

z październikiem 2021 r. ich liczba spadła o 10,8 tys., tj. o 1,2%, a w porównaniu z listopadem 2020 r. – o 125,6 tys., tj. o 12,2%.”¹

Według wstępnych danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w listopadzie 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 112,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 8,9 tys. ofert (7,4%) mniej niż w październiku 2021 r. i o 30,4 tys. (37,2%) więcej r/r, co przedstawia wykres 1 znajdujący się poniżej oraz w Raporcie opublikowanym przez PARP „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Grudzień 2021”.

Wykres 1. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w listopadzie 2021 r. według województw



Źródło: PARP, Raport „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Grudzień 2021”.

1. PARP, Grupa PFR, Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Grudzień 2021, s. 4,

Dane wskazują, że na rynku pracy istnieje dużo większa liczba osób nieaktywnych zawodowo z różnych przyczyn, nie tylko osobistych, ale również instytucjonalnych. W grupie tej należy wyróżnić dwie grupy osób - aktywnych i pasywnych. Obaj kandydaci mogą mieć doświadczenie i pasować do profilu firmy, niestety najtrudniej zmobilizować i dotrzeć do kandydatów pasywnych znajdujących się na rynku pracy, którzy oczekują, że to pracodawca lub sama praca ich znajdzie. Wśród kandydatów pasywnych są również osoby z niskimi kwalifikacjami, osoby wykluczone z rynku pracy przez niepełnosprawności, choroby, wiek, płeć lub obowiązki opiekuńcze i na te grupy należy zwrócić szczególną uwagę poszukując kandydatów do pracy. Jest to niewykorzystany potencjał, który dzięki współpracy organizacji, instytucji rynku pracy i pracodawców jest w stanie zagwarantować odpowiednią ilość potencjalnych kandydatów do pracy w sektorze motoryzacji.

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy

Osoba niepełnosprawna wg EUROSTAT-u to osoba, która posiada odpowiednie orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony lub osoba, która takiego orzeczenia nie posiada, lecz odczuwa ograniczenie sprawności w wykonywaniu czynności podstawowych dla swojego wieku. Ważne jest odniesienie do polskiego systemu prawnego, pamiętając, że mówimy tu o osobach niepełnosprawnych, w stosunku do których orzeczono niepełnosprawność na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2021, poz. 573).

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego w końcu 2020 r. większość osób niepełnosprawnych pracujących w średnich i dużych przedsiębiorstwach była zatrudniona w sektorze prywatnym (76,0%). Więcej niż połowa osób niepełnosprawnych pracowała w sekcji Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (104,0 tys.) oraz w sekcji Przetwórstwo przemysłowe (79,6 tys.)². W porównaniu z 2019 rokiem nastąpił znaczący spadek liczby osób pracujących w średnich i dużych przedsiębiorstwach w roku 2020, aż o 3,1%.

2. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2020-roku,33,2.html>

„W dniu 31 grudnia 2020 r. w podmiotach zatrudniających 10 osób i więcej pracowało 333,7 tys. osób niepełnosprawnych, głównie w działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (31,2%), w tym w działalności detektywistycznej i ochroniarskiej (19,0%) oraz działalności usługowej związanej z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni (9,0%). Co czwarta osoba niepełnosprawna pracowała w przetwórstwie przemysłowym (23,8%). W opiece zdrowotnej pracowało 10,3% osób niepełnosprawnych.”³



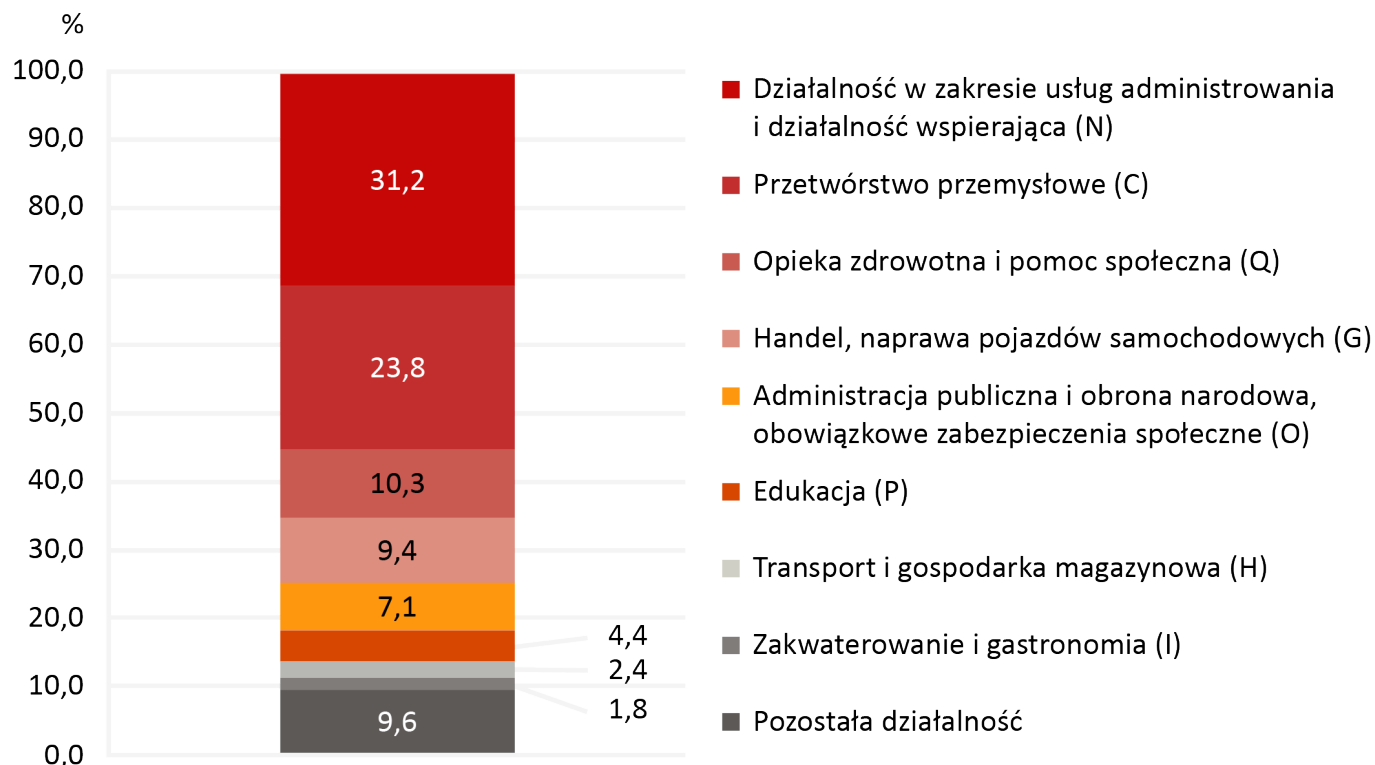
Wykres nr 2 przedstawia szczegółową strukturę pracujących osób niepełnosprawnych według sekcji PKD w 2020 roku. Dane według kodu PKD wskazują, że największa ilość osób niepełnosprawnych pracuje w sekcji usług administrowania i działalność wspierająca (104,0 tys.) oraz w sekcji Przetwórstwo przemysłowe (79,6 tys.).

W dniu 31 grudnia 2020 r. 55,7 tys. osób niepełnosprawnych było zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, w tym 16,8% osób miało prawo do zasiłku. W porównaniu z 2019 r. liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych zmniejszyła się o 3,1%, a liczba tych osób z prawem do zasiłku – o 5,3%. W badanej grupie osób bezrobotnych przeważali mężczyźni (55,1%).⁴

3. Tamże, s. 1,

4. Raport na stronie <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2020-roku,33,2.html> , s. 1,

**Wykres 2. Struktura pracujących osób niepełnosprawnych według sekcji PKD w 2020 r.
Stan w dniu 31 grudnia**



Źródło: Osoby niepełnosprawne w 2020 roku. Informacja sygnałowa w formacie PDF⁵

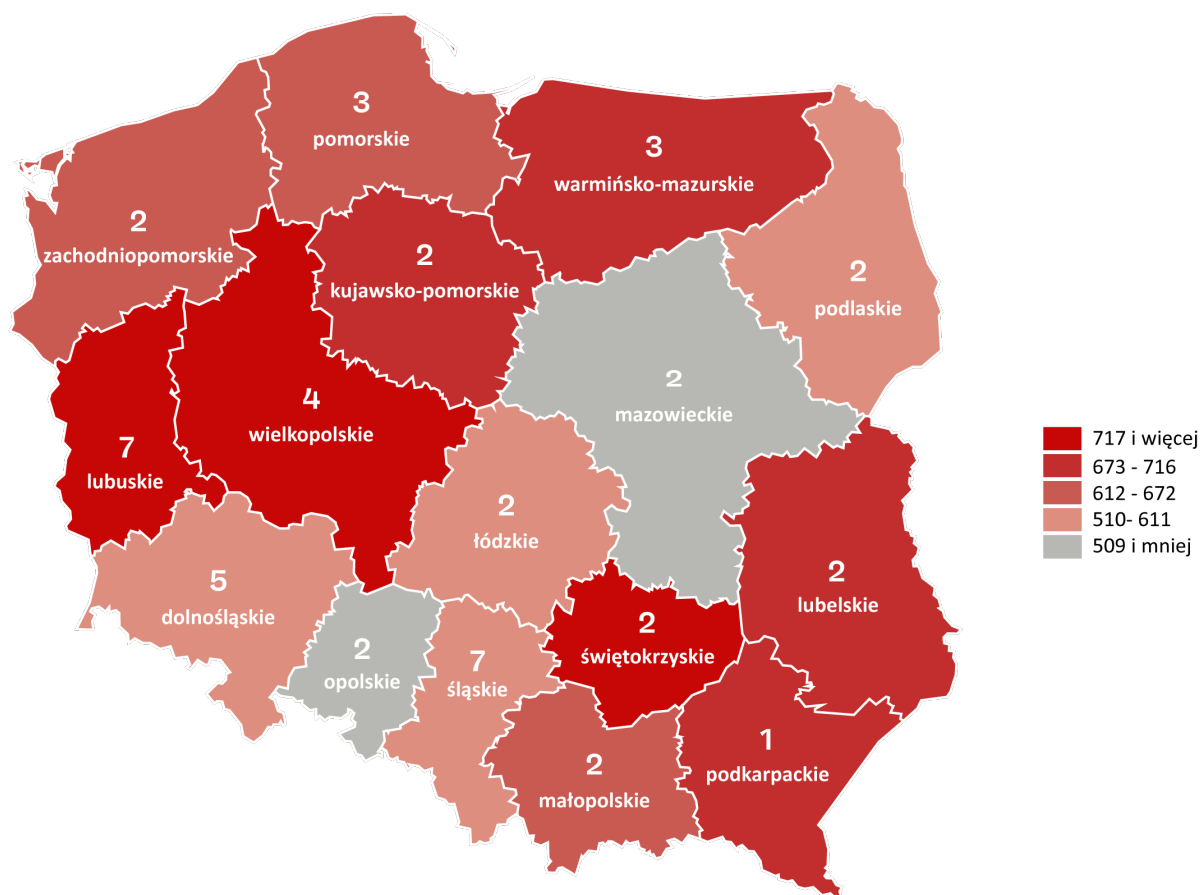
Kluczowe znaczenie dla zatrudnienia lub wsparcia grup osób niepełnosprawnych ma ilość osób niepełnosprawnych na terenach poszczególnych województw. Współpraca na poziomie lokalnym w poszczególnych województwach będzie kluczowym obszarem rekomendacji ponieważ od liczby osób, ich stopnia niepełnosprawności oraz poziomu kwalifikacji i wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej, będzie zależał dostęp do potencjalnych kandydatów do pracy dla branży motoryzacyjnej z uwzględnieniem elektromobilności.

„Najwięcej mężczyzn i kobiet z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności lub stopniu niezdolności do pracy deklarowało zameldowanie w województwie śląskim (odpowiednio 148,4 tys. i 123,8 tys.). Połowa badanej zbiorowości wskazała województwa: dolnośląskie, małopolskie, mazowieckie, śląskie i wielkopolskie. Najmniej osób w badanej zbiorowości

5. Tamże, s.1,

podało województwo opolskie (21,0 tys. kobiet i 25,2 tys. mężczyzn). Najwyższa wartość wskaźnika liczby osób z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności lub stopniu niezdolności do pracy na 10 tys. ludności wystąpiła w województwie lubuskim (890). Wskaźnik przekroczył 700 osób w województwach: wielkopolskim (723), świętokrzyskim (721), podkarpackim (712), kujawsko-pomorskim (708) i warmińsko-mazurskim (706). Z kolei najmniej osób w badanej zbiorowości osób z orzeczeniem na 10 tys. ludności deklarowało województwo mazowieckie (468). Ponadto wartość wskaźnika była mniejsza od 50.0 osób w województwie opolskim (473).”⁶

Mapa 1. Liczba osób posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub stopniu niezdolności do pracy na 10 tys. ludności według województw w 2020 r. Stan w dniu 31 grudnia



Źródło: Kompleksowy System Informatyczny ZUS.

6. Raport na stronie <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2020-roku,33,2.html> , s. 3,

Dane pokazują, jak bardzo zróżnicowana jest pod tym względem liczba osób niepełnosprawnych w poszczególnych województwach. Powyższe dane należy zweryfikować w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy, aby móc wyłonić osoby niepełnosprawne na terenie każdego województwa i niepracujące, zaproponować im zatrudnienie w branży motoryzacyjnej lub przygotować ich do przekwalifikowania się pod kątem potrzeb sektora i poszczególnych firm poszukujących kandydatów do pracy. Należy mieć również na uwadze potrzeby i ograniczenia związane z wykonywaniem czynności na poszczególnych stanowiskach pracy, skrócony czas pracy, czy przekwalifikowanie pod kątem branży i aktualnie posiadanego wykształcenia.



Głównym celem jaki wyłania się w kontekście zwiększania szans na rynku pracy osób niepełnosprawnych jest przeciwdziałanie dyskryminacji pomimo posiadanych ograniczeń i niepełnosprawności. Na pewno potrzeba tu wielu instrumentów wsparcia, zarówno pracodawcy jak i niepełnosprawnego pracownika. Takim wsparciem będą dedykowani doradcy, dla pracodawcy i pracownika w instytucjach państwowych i organizacjach społecznych wspierających osoby niepełnosprawne, którzy pomogą pracodawcy

w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Wyjaśnia przepisy, które ulegają częstym zmianom, pomogą zaplanować ścieżkę kariery, dopasować i dobrać współfinansowane szkolenia uzupełniające wiedzę i umiejętności w wymaganym na danym stanowisku zakresie, dobrać odpowiednie rozwiązania zarządcze. Ważny jest też element edukacyjny, który może zniwelować stereotypowe podejście do osób niepełnosprawnych i ich efektywności pracy.

W biznesie jest wiele przykładów i możliwości zatrudnienia osób z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności i niepełnosprawnych, jak w firmach ochroniarskich, na stanowiskach administracyjnych i innych, a oferowane wsparcie pracodawcy w zakresie wyposażenia stanowiska pracy dla pracownika, może być istotnym wsparciem. Również formy pracy, jak płatne staże, niepełny wymiar pracy, praca zdalna, czy współpraca z firmami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne, wykluczone społecznie jest działaniem wspierającym tą grupę osób. Podmioty ekonomii społecznej, spółdzielnie socjalne, zakłady aktywności zawodowej i wiele innych gwarantują pracodawcom korzyści w postaci działań CSR – społecznej odpowiedzialności biznesu, pomoc osobom niepełnosprawnym poprzez zlecenie i podwykonawstwo konkretnych zleceń, np.: usług sprzątających, marketingowych, cateringowych, administracyjnych i innych.

W grudniu 2020 r. w Polsce było 2,4 mln osób pobierających świadczenia emerytalno-rentowe i/lub ubezpieczonych przez płatników składek w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, które posiadały orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (wydane przez zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności) lub orzeczenie o stopniu niezdolności do pracy (wydane przez ZUS). W badanej populacji osób z orzeczeniem przeważali mężczyźni, którzy stanowili 52,6%. Biorąc pod uwagę wiek w analizowanej zbiorowości najczęściej występowali mężczyźni w wieku 64 lata (54,4 tys.). Około 52,7 tys. mężczyzn było w wieku 63 lata. Najwięcej kobiet z orzeczeniem było w wieku 71 lat (31,7 tys.). Ponad 30 tys. kobiet miało 59 lat (30,7 tys.) lub 70 lat (30,5 tys.). Mediana wieku mężczyzn z orzeczeniem wynosiła 62 lata, a mediana wieku kobiet – 63 lata.⁷

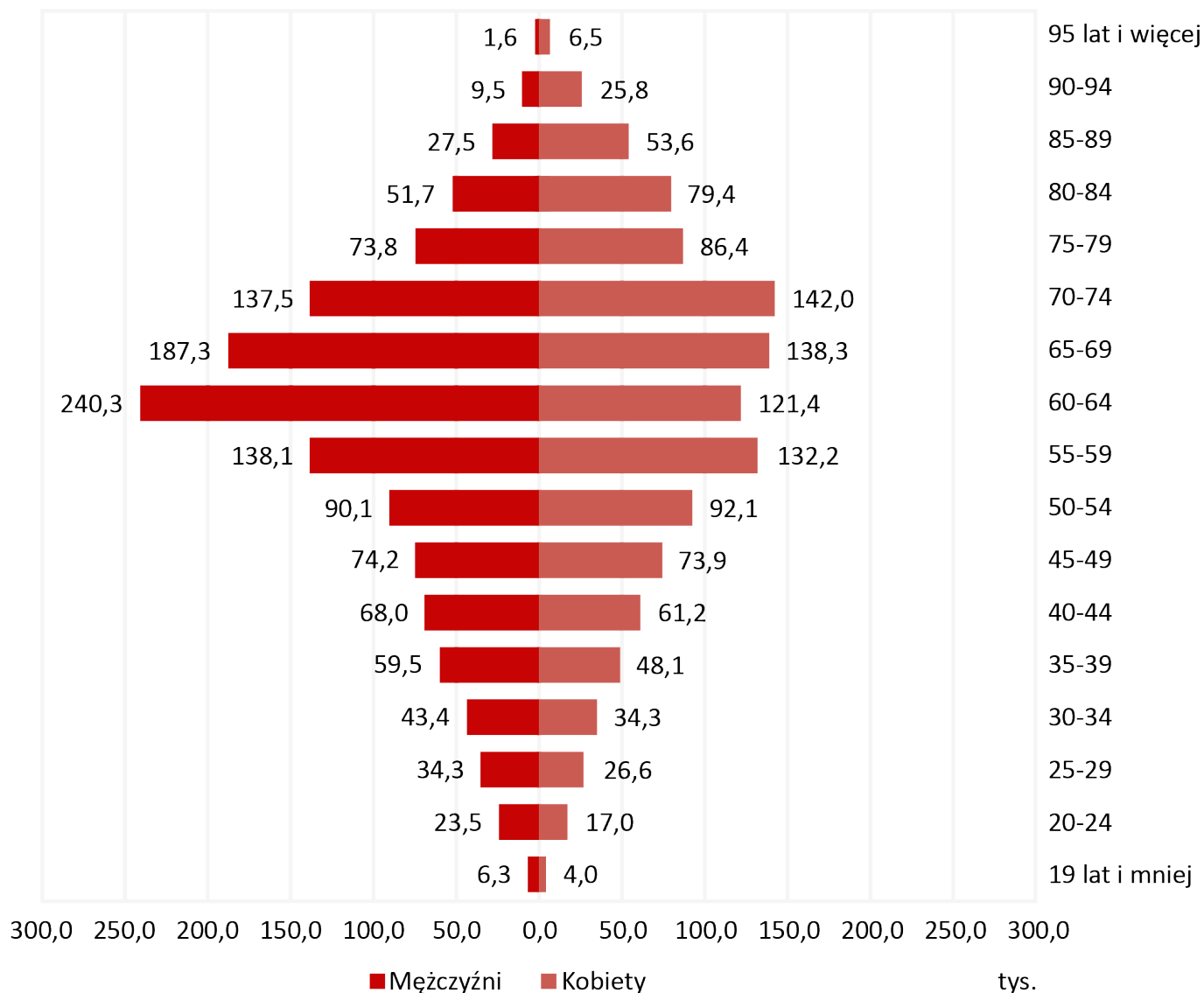
Ilustracją tego stanu jest wykres numer 2, którego źródło pochodzi z Raportu „Osoby niepełnosprawne w 2020 r.”⁸

7. Raport na stronie <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2020-roku,33,2.html> , s. 2,

8. Tamże, s.2,

Wykres 3. Osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub stopniu niezdolności do pracy według płci i grup wieku w 2020 r.

Stan w dniu 31 grudnia



Źródło: Kompleksowy System Informatyczny ZUS.

Dostępne dane, publikowane i opracowywane przez Główny Urząd Statystyczny prowadzą do wielu przemysłów i rekomendacji, aby zorganizować, zapewnić lub wesprzeć zatrudnienie osób niepełnosprawnych w sektorze motoryzacji i elektromobilności.

Niezwykle ważne informacje dotyczące osób niepełnosprawnych ich poziomu wykształcenia i aktywności zawodowej znajdziemy w badaniach sfinansowanych z środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a zrealizowanych przez Pentor Research International .⁹

Według badań, „osoby niepełnosprawne wyrażają umiarkowane zadowolenie z posiadanego poziomu i kierunku wykształcenia, a także z posiadanych kwalifikacji, kompetencji i umiejętności. Wyniki zrealizowanych badań wskazały, iż obok niedostatków w zakresie „twardych” kompetencji i kształcenia fachowego, istotnym problemem związanym z wykształceniem osób niepełnosprawnych jest brak przygotowania, kompetencji i motywacji do podejmowania pracy – a więc brak umiejętności „miękkich” związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, a także brak inicjatywy, motywacji, przedsiębiorczości. Osoby niepełnosprawne jako swoje mocne strony na rynku pracy postrzegają przede wszystkim pracowitość, sumienność i dokładność oraz umiejętność pracy w zespole. Minusem, oprócz stanu zdrowia, są natomiast twarde kompetencje predysponujące do wykonywania pracy umysłowej (brak znajomości obsługi komputera, brak znajomości języków obcych, brak ogólnej wiedzy o świecie), brak doświadczenia zawodowego oraz zmniejszona odporność na stres i zmęczenie, a także braki w zakresie umiejętności autoprezentacyjnych. Czynnikiem wiążącym się z oceną posiadanych kwalifikacji jest u osób niepełnosprawnych także czas nabycia niepełnosprawności – osoby niepełnosprawne od urodzenia praktycznie na wszystkich wymiarach oceniają siebie dużo gorzej niż osoby, które nabyły niepełnosprawność w późniejszym wieku. Wyniki badań pokazują, iż zdecydowanym minusem z punktu widzenia zaistnienia na rynku pracy jest w przypadku osób niepełnosprawnych obniżona motywacja zadaniowa. Wiele spośród nich postrzega siebie jako osoby nieskłonne do rywalizacji, niestawiające sobie trudnych i ambitnych celów oraz unoszące się gniewem wobec krytyki. Zdecydowanym minusem jest także bez wątpienia obniżona wytrzymałość oraz dość niska odporność na trudne warunki pracy” .¹⁰

Z przeprowadzonych przez Pentor Research International dla PFRON wyłaniają się obszary niedostosowania kwalifikacji i wykształcenia osób niepełnosprawnych, które zdaniem

9. Penthor Research International, Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy -

https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/7780_Raport_CZESC_4z6_N_ruchowa_final.pdf

10. Tamże, s. 9,

badaczy i badanych wynikają z anachronicznych i przestarzałych kierunków kształcenia, które mają ukończone osoby niepełnosprawne oraz braku kwalifikacji i kompetencji potrzebnych aktualnie na rynku pracy. **Są to:**

- Bardzo mały odsetek niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, które w przypadku stanowisk wykwalifikowanych jest już standardem w oczekiwaniach pracodawców.
- Dominujący w strukturze niepełnosprawnych udział osób z anachronicznym wykształceniem zawodowym.
- Duży udział osób z najniższymi kategoriami wykształcenia (gimnazjalne i niższe) – z jednej strony grupa ta zasilana jest przez osoby z wykształceniem podstawowym nabywające niepełnosprawność w dorosłym życiu i wypadające z rynku pracy (m.in. ze względu na brak kwalifikacji), z drugiej przez osoby młode, które rezygnują z dalszej nauki na wczesnym etapie kształcenia.
- Braki w zakresie kształcenia ustawicznego, które pozwala dostosować się do zmieniających realiów rynku pracy. W przypadku każdego z badanych rodzajów niepełnosprawności jedynie pojedynczy respondenci korzystali z jakichkolwiek kursów w ramach edukacji pozaszkolnej.
- Ogólny brak przedsiębiorczości, elastyczności i otwartości na zmiany.
- Braki i niedostatki w zakresie kompetencji społecznych.

Zrealizowane badania rzucają bardzo ciekawe światło na genezę negatywnego ustosunkowania pracodawców do osób niepełnosprawnych, w której to racjonalna ocena kompetencji i wykształcenia, o której tak często mówią sami pracodawcy, niestety odgrywa jedynie marginalną rolę, a najczęściej w ogóle do niej nie dochodzi. Jak wskazywano, postawy pracodawców wobec zatrudnia osób niepełnosprawnych kształtowane są przez **trzy główne czynniki:**

- Brak wiedzy o prawodawstwie i możliwościach prawnych, lęk przed zmieniającymi się przepisami.
- Przekonanie o tym, iż zatrudnienie niepełnosprawnych generuje szereg dodatkowych kosztów i obciążeń dla firmy.
- Brak wiedzy i będący jego konsekwencją stereotypowy sposób myślenia o niepełnosprawnych jako o pracownikach.¹¹

11. Tamże, s.10,

Nowym rozwiązaniem, jest rozwiązanie systemowe, które ukazało się w dniu 25.02.2021 r., w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej «Monitor Polski» pod pozycją 218, gdzie została opublikowana Uchwała nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030.

Jak czytamy na stronie Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, że przyjęta strategia zakłada kompleksowe, horyzontalne, ponadsektorowe podejście polityki publicznej nie tylko do wsparcia osób z niepełnosprawnościami, uwzględniające również potrzeby w zakresie niezależnego życia i włączenia społecznego. Zapisy dotyczące konkretnych działań w Strategii, w tym o charakterze legislacyjnym i programowym, zostały poprzedzone diagnozą stanu faktycznego sytuacji osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Na tej podstawie wskazano 8 obszarów priorytetowych Strategii, a należą do nich: Niezależne życie, Dostępność, Edukacja, Praca, Warunki życia i ochrona socjalna, Zdrowie, Budowanie świadomości, Koordynacja.

Za monitoring w/w obszarów działania, odpowiada Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, a wskazane priorytety i obszary umożliwią osobom z niepełnosprawnościami niezależne życie i pełny udział we wszystkich jego sferach, zapewniając im funkcjonowanie w społeczeństwie na zasadzie równości z innymi osobami. Wskazane zakresy działań wraz z gwarantowanym wsparciem osób niepełnosprawnych w zakresie doradztwa, edukacji i realizacji wytycznych pozwala na stałe monitorowanie sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy oraz daje możliwość zgłaszania rekomendacji związanych z zatrudnieniem i aktywizacją osób niepełnosprawnych na rzecz współpracy i pracy w sektorze motoryzacyjnym.

„Wskaźnikiem monitorującym realizację celu głównego Strategii jest współczynnik aktywności zawodowej dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. W bazowym 2018 r. wynosił on 28,3%, w 2020 r. – osiągnął wartość 30%. Zgodnie z założeniami Strategii w 2025 r. przewidziano jego wzrost do poziomu 35% a w 2030 r. – do 45%”.¹²

Aby móc przeciwdziałać bezrobociu osób niepełnosprawnych, zmienić postawy pracodawców wobec osób niepełnosprawnych, znaleźć najlepsze rozwiązania lokalne

12. <https://niepelnosprawni.gov.pl/p,170,strategia-na-rzecz-osob-z-niepelnosprawnościami-2021-2030>

i systemowe, należy również podjąć szereg działań, które zarekomendujemy w niniejszym opracowaniu.

Opiekunowie osób zależnych

Dokonując analizy trzeba mieć na uwadze również opiekunów osób zależnych, którymi najczęściej są kobiety. Osoba zależna, to osoba wymagająca ze względu na stan zdrowia lub wiek, stałej opieki. Osoba zależna połączona jest więzami rodzinnymi lub powinowactwem z opiekunem i pozostaje z nim we wspólnym gospodarstwie domowym.

Tak zdefiniowana grupa osób, pozostających bez pracy ze względu na wykonywane czynności opiekuńcze – wychowawcze, wymaga szczególnych i skutecznych rozwiązań systemowych oraz oddolnych, lokalnych działań, które umożliwią tym osobom realizację własnej, indywidualnej ścieżki kariery. Zmiany powinny być dopasowane do możliwości sprawowania opieki nad osobą zależną, pozostającą pod opieką lub znalezienia rozwiązań systemowych, które pozwolą na pracę w niepełnym wymiarze godzin i częściowa aktywizację tej grupy osób.

Raport „Godzenie pracy zawodowej z opieką nad osobami zależnymi 2020” przynosi wiele ciekawych spostrzeżeń i rozwiązań systemowych i lokalnych, które mogą pomóc opiekunom osób zależnych na rynku pracy. Dezaktywizacja zawodowa, to jedno z najpoważniejszych wyzwań i pilnych zadań do rozwiązania w obszarze polskiej i europejskiej polityki społecznej.

Przyczyną dezaktywizacji zawodowej staje się konieczność sprawowania opieki, między innymi nad osobami starszymi, chorymi, czy osobami niepełnosprawnymi umysłowo, ruchowo w różnym wieku. Brakuje jednoznacznych danych, które pokażą skalę tego zjawiska w Polsce, to obserwuje się wzrost populacji osób, które nie są czynne zawodowo i nie poszukują pracy, przede wszystkim w związku z wykonywanymi obowiązkami opiekuńczymi nad osobami zależnymi.

Z danych Erostatu¹³ wynika, że w 2019 roku, aż 2,5 % całkowitej populacji nie pracowała

13. <https://data.europa.eu/data/datasets/ly9mzpdtfwfyrhs2aq?locale=en>

ze względu na opiekę nad dzieckiem, czy niezdolnymi do pracy dorosłymi. W Polsce ten odsetek wynosił 3,7% (a w przypadku kobiet było to aż 7%). Co istotne, obowiązki te stają się coraz częstszą przyczyną, dla której dana osoba nie poszukuje zatrudnienia. O ile na odpowiedź tę w 2010 roku wskazało 8,5% osób nieaktywnych zawodowo Polek i Polaków, o tyle w 2019 roku było to już 12,5% osób pozostających bez pracy.

W związku ze starzejącym się społeczeństwem, potrzeby opiekuńcze będą stale rosnąć, a wraz z nimi liczba osób opiekujących się osobami zależnymi i pozostająca bez pracy zawodowej, jedynie na niewielkich zasiłkach opiekuńczych, które finansuje państwo. Musi im jednak towarzyszyć zwiększenie dostępności do publicznych usług i instytucji wsparcia dziennego oraz krótkookresowego dla podopiecznych. Umożliwienie i ułatwienie godzenia pracy zawodowej i opieki leży w interesie państwa oraz pracodawców, a także nas wszystkich jako społeczeństwa.

„Wiemy też, że praca i zaangażowanie społeczne znacząco zwiększa poczucie sensu i ma wpływ na lepszą kondycję psychiczną. Jednocześnie rynek pracy będzie potrzebował pracowników, więc aktywizacja biernych zawodowo stanie się jednym z ważniejszych wyzwań. Dlatego temat godzenia pracy zawodowej z opieką nad osobami zależnymi powinien w większej mierze niż obecnie zostać włączony do głównego nurtu debaty publicznej i trafić na agendę instytucji dialogu społecznego.”¹⁴

Brak pogłębionej analizy oraz debaty publicznej nad sytuacją osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi niesie za sobą złożoną problematykę i konieczność holistycznego podejścia do zaplanowania skutecznych rozwiązań i wsparcia. Brak działań i wsparcia opiekunów i ich rodzin wskazuje na postępującą izolację społeczną, zagrożenie depresją i innymi chorobami psychicznymi, jak czytamy w raporcie, postępujące ubóstwo oraz problem dezaktualizacji nabytych kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Czasowe zejście z rynku pracy zawsze wiąże się z niestety z niemożnością łączenia obowiązków zawodowych z opieką, kurczenie się bazy pracowników, redukcją dochodów.

Pełnienie ról opiekuńczych wśród pracowników wszystkich branż i sektorów gospodarki staje się zjawiskiem masowym. W najbliższych latach istotna stanie się kwestia opieki

14. Raport „Godzenie pracy zawodowej z opieką nad osobami zależnymi. 2020, s. 9, https://dialogkig.pl/wp-content/uploads/2020/11/RAPORT_Godzenie-pracy-zawodowej-z-opieka-nad-osobami-zaleznyimi_2020r.pdf

nad dorosłymi osobami zależnymi. Czy firmy są gotowe na wsparcie pracowników w ich obowiązkach opiekuńczych?

Jak wynika z raportu przygotowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu z badania - "Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce", „łączenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi jest wśród polskich pracowników i pracowników zjawiskiem powszechnym. Dotyczy co trzeciego gospodarstwa domowego w Polsce. Ponad 6,2 mln pracowników i pracownic w Polsce, czyli połowa zatrudnionych na umowę o pracę, pełni role opiekuńcze, zajmując się dziećmi i/lub rodzicami. Konieczne jest więc wdrażanie przez pracodawcę działań wspierających te osoby w łączeniu takich ról. Wyjście naprzeciw ich oczekiwaniom może zapobiec wycofywaniu się z rynku pracy osób wartościowych dla pracodawców, w szczególności kobiet, których te obowiązki dotyczą w największym stopniu. W najbliższych latach szczególnie ważne będzie wsparcie pracowników w pełnieniu ról opiekuńczych nad osobami dorosłymi – rodzicami czy dziadkami pracowników. Wynika to z prognoz demograficznych dla Polski. Osoby w wieku 60 lat i więcej stanowią w Polsce około 25% ogółu mieszkańców, do 2030 roku takich osób będzie 10,8 mln. Tymczasem aż 30% badanych nie wie, czy ich koledzy lub koleżanki opiekują się kimś dorosłym.”¹⁵

Dane liczbowe zawarte w poszczególnych raportach nie zawierają wszystkich istotnych informacji o potrzebach opiekunów zajmujących się osobami zależnymi. Należy rozważyć szczegółowe badania poza statystykami prowadzonymi przez sektor opieki społecznej, ponieważ nie posiadają oni danych dotyczących osób nie pobierających zasiłków opiekuńczych, czy nie korzystających ze wsparcia systemowego państwa. Wiele osób pracuje jednocześnie, więc rekomendacje powinny zawierać udogodnienia dla pracowników, którzy potrzebują indywidualnego wsparcia i rozwiązań, które umożliwią dalszą opiekę nad osobą zależną, bez względu na jej wiek.

15. <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/aktualnosci-karta/praca-zawodowa-a-pelnienie-rol-opiekunczych-przez-kobiety-i-mezczyzn-w-polsce-pobierz-pelny-raport-z-badania-forum-odpowiedzialnego-biznesu/>

Aktywność ekonomiczna kobiet

Od lat prawidłowością jest, że największy udział w rynku pracy mają osoby w środkowych grupach wieku, a niższy wśród osób młodszych, dopiero stopniowo wkraczających na rynek pracy oraz osób starszych, wygaszających swoją aktywność zawodową. Szczególnie widoczne jest to na przykładzie zbiorowości pracujących, a tym samym i aktywnych zawodowo, a także wskaźnika zatrudnienia i współczynnika aktywności zawodowej. Ma to związek z faktem, że osoby młode jeszcze kontynuują naukę, część z nich łączy naukę z pracą zawodową, część zaś aktywizuje się dopiero po zakończeniu nauki. Z kolei osoby u schyłku wieku produkcyjnego powoli wygaszają aktywność zawodową z różnych przyczyn, co znajduje odzwierciedlenie w statystyce w postaci malejących wskaźników aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia wraz z rosnącym wiekiem tych osób. Uzyskanie uprawnień emerytalnych wiąże się zaś z istotnym obniżeniem aktywności zawodowej, chociaż nie oznacza, że wszystkie osoby rezygnują automatycznie z pracy po przejściu na emeryturę.¹⁶

Ponadto, w przypadku kobiet (częściej niż mężczyzn) na aktywizację zawodową wpływ ma także decyzja o założeniu rodziny i posiadaniu dziecka. Część kobiet wchodzi na rynek pracy bezpośrednio po zakończeniu edukacji lub w jej trakcie i dopiero potem decyduje się na założenie rodziny i częściową dezaktywizację zawodową lub kontynuuje pracę zawodową bez przerw na urlop wychowawczy (osoby na urloпах macierzyńskich/tacierzyńskich są zaliczane w statystyce do osób pracujących). Część kobiet natomiast odracza moment wejścia na rynek pracy na okres po odchowaniu dzieci, bądź też część z nich rezygnuje z pracy zawodowej. Na kobiecie także częściej spoczywa obowiązek opieki nad dorosłymi członkami rodziny wymagającymi wsparcia, co też decyduje o aktywności lub bierności zawodowej kobiet. Zależność tę wyraźnie widać przy analizie współczynnika aktywności zawodowej oraz wskaźnika zatrudnienia uwzględniających jednocześnie podział wg płci i wieku. W przypadku mężczyzn największy odsetek aktywnych zawodowo dotyczy osób w grupie wieku 25–44 lata, a więc praktycznie zaraz po zakończeniu ścieżki edukacji szkolnej ok. 90% mężczyzn wchodzi na rynek pracy. W przypadku kobiet w analogicznej grupie wieku aktywność zawodowa jest niższa, ale zwiększa się systematycznie wraz z wiekiem i w efekcie maksymalna aktywność zawodowa osiągnąta

16. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-ryнку-pracy-w-polsce-aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-przed-i-w-czasie-pandemii-covid-19,11,1.html> , s.43-44,

jest przez kobiety w wieku 40–49 lat. Podobnie kształtuje się wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn, chociaż jest on z reguły niższy niż współczynnik aktywności z uwagi na fakt, że nie wszystkie osoby aktywne zawodowo od razu znajdują zatrudnienie.¹⁷

Badania Głównego Urzędu Statystycznego¹⁸ pokazują, że pomimo wzrastającego od lat udziału kobiet na rynku pracy, to nadal prawidłowością jest, że wśród pracujących więcej jest mężczyzn. Uwzględniając dane średnioroczne, w 2019 r. na populację pracujących w wieku 15 lat i więcej składało się 9115 tys. mężczyzn i 7346 tys. kobiet. Taka sama zależność dotyczyła też całej populacji aktywnych zawodowo (odpowiednio 9398 tys. wobec 7620 tys.), w której pracujący są dominującą składową. Wskaźniki zatrudnienia i współczynniki aktywności zawodowej także są wyraźnie wyższe dla mężczyzn niż kobiet (dla populacji osób w wieku 15 lat i więcej omawiane wskaźniki w 2019 r. wyniosły odpowiednio: wskaźnik zatrudnienia: 63,0% wobec 46,4%; współczynnik aktywności zawodowej: 65,0% wobec 48,2%).

Należy pamiętać, że w Polsce aktywność zawodowa kobiet jest na poziomie 63%, a w Szwecji na poziomie 80,4%, w Finlandii – 75,9%, w Danii – 76,4%) – tym większy, że w latach 2015-2019 w naszym państwie, odwrotnie niż średnio w UE, wartość analizowanego wskaźnika w przypadku kobiet wzrastała wolniej niż w populacji mężczyzn.¹⁹

Raport Woman Update, „Tytanki pracy. Kobiety na rynku pracy w dobie cyfrowej transformacji 2021”²⁰ wskazał, że pandemia sprawiła pracującym kobietom wiele trudności. Wg raportu dwie na pięć kobiet czuje się przeciążone pandemią i wprowadzanymi obostrzeniami (41%), jedna na pięć boleśnie odczuła izolację społeczną (18%), a 45% ankietowanych kobiet doświadczyła zmiany warunków pracy w związku z pandemią. 60% ankietowanych kobiet, pracujących matek doświadczyła trudności w pogodzeniu obowiązków domowych i zawodowych.

17. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-ryнку-pracy-w-polsce-aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-przed-i-w-czasie-pandemii-covid-19,11,1.html>, s. 44,

18. GUS, Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19, Warszawa 2021, s. 40,

19. PARP, Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, s.16,

20. <https://womanupdate.org/dla-mediow/#raport>, s. 5,

W raporcie zauważono również, że umiejętności i kompetencje ICT i IT kobiet, są znacznie niższe niż mężczyzn, a jednocześnie na rynku pracy brakuje fachowców z tych branż w każdym z sektorów. Podniesienie kompetencji cyfrowych u kobiet jest szansą dla tych sektorów na wykorzystanie ich potencjału, pozyskanie nowych kadr oraz wzmocnienie różnorodności w organizacjach.

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce uzależniona jest od wielu czynników, ale głównie związana jest z zadaniami opiekuńczymi nad małoletnimi, dorosłymi członkami rodziny – zależnymi lub osobami niepełnosprawnymi. Role jakie wykonują kobiety w swoim życiu, są częstym czynnikiem, który warunkuje ich aktywność zawodową w związku z czym ogromna rola pracodawcy, który powinien zadbać o elastyczne warunki pracy i indywidualne rozwiązania.

Uelastycznienie rynku pracy oraz propagowanie elastycznych form zatrudnienia, takich jak: praca zdalna, hybrydowa, wsparcie wszystkich pracowników w szczególności kobiet jest kluczowa ze względu na pozazawodowe obowiązki w/w grupy.

Pracownicy powyżej 50. roku życia

Pomimo pandemii COVID-19 utrzymała się tendencja wzrostowa wskaźnika zatrudnienia osób w wieku niemobilnym, tj. pomiędzy 44 r. życia a formalnym wiekiem emerytalnym – w 2020 roku. Wskaźniki te wyniosły 73,3%, 73,8%, 75,6% i 76,5% (wzrost rok do roku odpowiednio o 2,2 p. proc, 0,7 p. proc., 1,6 p. proc. i 3,4 p. proc.).

Tabela 1 przedstawia aktywność ekonomiczną ludności według wieku. Pandemia i kwartalne wyniki BAEL z 2020 r. pokazują, że pandemia COVID-19 wpłynęła negatywnie przede wszystkim na sytuację zawodową osób młodych. Obrazuje to mniejsza niż rok wcześniej liczba pracujących i niższe wskaźniki zatrudnienia, jak też większa zbiorowość biernych zawodowo. Natomiast analiza danych statystycznych wskazuje, że zmniejszanie się liczby pracujących (rok do roku, ale też porównując zmiany pomiędzy kwartałami 2020 r.) nie przełożyło się wprost na wzrost liczby bezrobotnych. Ze względu na ogólnie trudną sytuację związaną z pandemią, w tym ograniczenia dot. możliwości poszukiwania pracy, szczególnie w I półroczu, najmłodsze osoby zasilają raczej zbiorowość biernych zawodowo i bezrobotnych w kolejnych kwartałach. Trudna sytuacja pracodawców związana z zamrażaniem działalności poszczególnych branż gospodarki nie pozwalała na kontynuowanie dotychczasowych lub podpisywanie nowych umów okresowych, zawieranych głównie z osobami młodymi.

Dane dotyczące osób powyżej 55 roku życia wskazują na odpływ z bierności zawodowej we wszystkich kwartałach w skali roku, co widać w populacji osób w wieku 55–64 lata (mniej o 108 tys., 128 tys., 187 tys. i 270 tys., co oznacza spadek rok do roku o 5,3%, 5,2%, 7,8% i 11,2%).

Zmiany w populacjach pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo według wieku znalazły swoje odzwierciedlenie w podstawowych wskaźnikach rynku pracy, z których także wynika, że młodzież, głównie w wieku do 24 r. życia znalazła się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy niż pozostałe osoby. Wahania dotyczące osób bezrobotnych i biernych zawodowo powyżej 55 roku życia, zależne były w dużej mierze od aktualnej sytuacji w kraju w związku z obostrzeniami i działaniami przeciw pandemicznymi, jednak z danych jasno wyłania się obraz malejącej liczby osób bezrobotnych i biernych zawodowo w związku z podejmowaną przez nich pracę.

Tabela 1. Aktywność ekonomiczna ludności według wieku

Wyszczególnienie Specification	2020							
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
	w tysiącach in thousands				analogiczny kwartał 2019 r. = 100 corresponding quarter in 2019 = 100			
Pracujący Employed persons								
15-24 lata years	1095	1112	1156	1124	98,7	86,7	82,9	81,6
25-34	4095	4085	4054	4007	97,3	95,6	96,1	97,0
35-44	4720	4772	4799	4836	102,4	100,8	101,6	101,2
45-54	3587	3710	3722	3685	104,2	101,4	103,0	105,5
55-64	2429	2445	2494	2449	99,7	100,1	102,0	104,7
65 +	348	360	393	366	106,0	107,8	103,3	110,9
Bezrobotni Unemployed persons								
15-24 lata years	127	129	140	96	81,1	78,3	97,9	140,6
25-34	205	140	114	133	78,0	112,1	118,1	98,5
35-44	152	136	119	107	77,0	95,6	96,6	113,1
45+	181	143	130	150	82,3	96,5	106,9	96,0
Bierni zawodowo Economically inactive persons								
15-24 lata years	2355	2310	2227	2277	97,4	103,7	105,5	104,3
25-34	765	791	769	778	100,8	101,8	97,4	96,3
35-44	721	705	716	710	99,3	104,3	96,6	95,5
45-54	766	689	701	745	94,1	104,6	96,7	88,6
55-64	2499	2464	2393	2405	95,7	94,8	92,2	88,8
65 +	6258	6295	6317	6399	102,9	102,9	103,2	102,7

Źródło danych GUS, Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19, s. 45.

Analizując aktualne dane GUS, badania BAEL²¹, dotyczące III kwartału 2021 roku i grupy badanych osób powyżej 55 roku życia, stopa bezrobocia zmniejszyła się w skali kwartału we wszystkich grupach wieku. Nadal największe bezrobocie obserwowano wśród osób najmłodszych (w wieku 15–24 lata), dla których stopa bezrobocia wyniosła 11,4%. Wśród osób w wieku 25–34 lata natężenie bezrobocia kształtowało się na poziomie 3,7%, 35–44 lata – 2,2%, 45–89 lat – 2,0 %. Wśród osób w wieku produkcyjnym (18–59/64 lata) stopa bezrobocia wyniosła 3,2%.

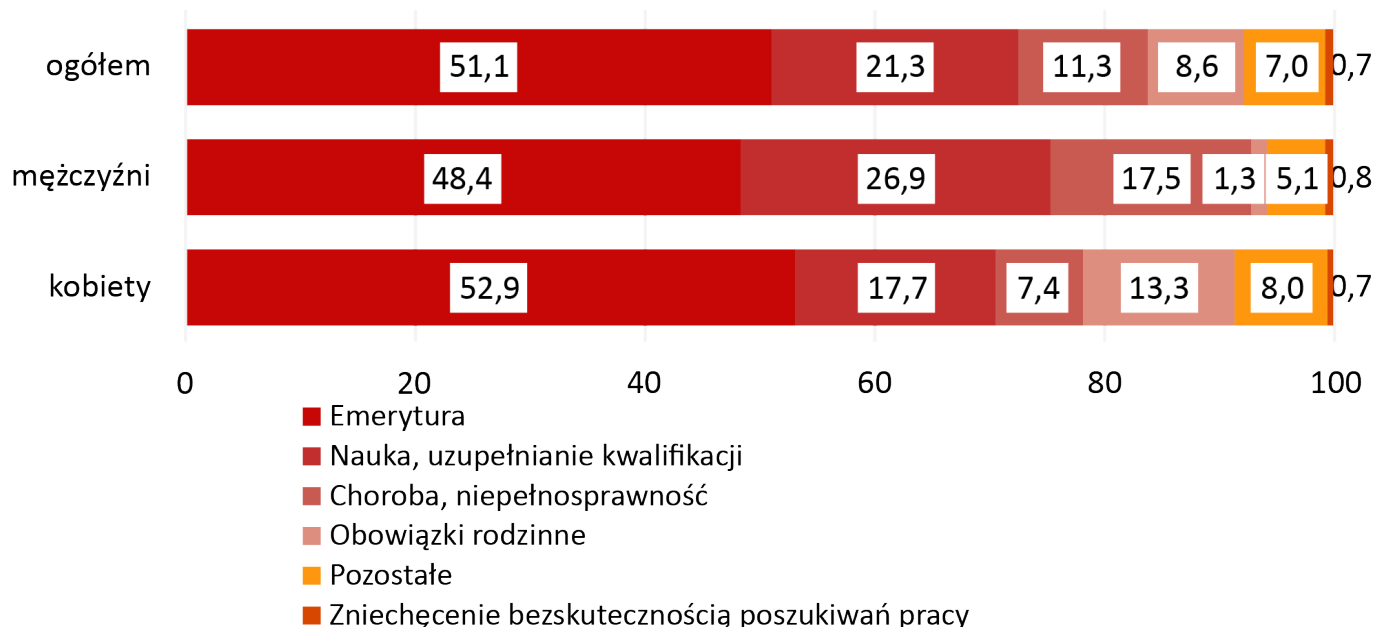
Populacja biernych zawodowo jest specyficzną, jeżeli chodzi o zasoby dla rynku pracy. W ramach tej zbiorowości znajdują się bowiem zarówno osoby, które jeszcze nie weszły na rynek pracy (w tym większość uczącej się młodzieży), osoby, które już definitywnie z rynku pracy odeszły albo nigdy na rynek pracy nie trafią (część emerytów, rencistów, osoby utrzymujące się z innych źródeł niż praca), ale też osoby, które weszły na rynek pracy, potem częściowo się zdezaktywizowały i po przerwie na ten rynek pracy zechcą powrócić.

W III kwartale 2021 r. w zbiorowości osób biernych zawodowo w wieku 15-74 lata, liczącej 10329 tys. (dla tej grupy wieku ustalana była przyczyna bierności) ponad połowę stanowili emeryci (51,1%), a drugą w kolejności grupą byli uczniowie i studenci (21,3%). Natomiast w przypadku osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym (4165 tys.) najczęstszymi przyczynami bierności były: nauka i podnoszenie kwalifikacji (29,3%), choroba, niepełnosprawność (24,4%), obowiązki rodzinne (20,4%) oraz emerytura (9,1%).²²

21. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/12/48/1/informacja_o_ryнку_pracy_w_trzecim_kwartale_2021_roku_dane_wstepne.pdf, Informacja o rynku pracy w trzecim kwartale 2021 roku (dane wstępne),

22. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/12/48/1/informacja_o_ryнку_pracy_w_trzecim_kwartale_2021_roku_dane_wstepne.pdf, Informacja o rynku pracy w trzecim kwartale 2021 roku, s. 5,

Wykres 4. Struktura osób biernych zawodowo w wieku 15-74 lata według płci i przyczyn bierności w III kwartale 2021r. (w%).



Źródło danych GUS, Informacja o rynku pracy w trzecim kwartale 2021 r., s. 5.

Dane liczbowe są dowodem na rozliczne czynniki mające duży wpływ na bierność zawodową Polaków. Czynniki bierności nie tylko dotyczą tej grupy osób, ale również osób opiekujących się osobami zależnymi, najczęściej grupy kobiet, sprawującej czynności opiekuńcze i wychowawcze, wypełniające obowiązki rodzinne.

Pracownicy o niskich kwalifikacjach

Problem deficytu miejsc pracy znacznie częściej dotyczy osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych przede wszystkim z dwóch powodów. Z jednej strony poziom umiejętności tych pracowników jest często poniżej oczekiwań pracodawców, a dynamicznemu przyrostowi nowych miejsc pracy towarzyszą problemy związane ze znalezieniem osób posiadających wymagany zakres kwalifikacji i kompetencji. Z drugiej strony, w momencie pogarszania się sytuacji rynkowej pracownicy o niskich kwalifikacjach zazwyczaj szybko zasilają grupę osób pozostających bez pracy.

Redukcja kosztów na skutek zmniejszonego popytu często odbywa się poprzez zwalnianie osób o niskich kwalifikacjach. I choć nie jest to regułą, bo pracę tracą również wykwalifikowani specjaliści, to osoby o niskich kwalifikacjach mają zazwyczaj utrudniony powrót na rynek pracy, ze względu na niewielkie umiejętności poruszania się po tym rynku i planowania swojego rozwoju zawodowego. Ponadto w przypadku pracowników o niskich kwalifikacjach trudności w znalezieniu pracy są również skutkiem posiadania słabo rozbudowanej sieci kontaktów społecznych.²³

Osoba o niskich kwalifikacjach według definicji PARP-u, który dekadę temu realizował projekt dla tej grupy osób, przyjęto definicję, zgodnie z którą pracownikiem o niskich kwalifikacjach jest osoba o wykształceniu niepełnym podstawowym, podstawowym lub gimnazjalnym. Trudno jednak zdefiniować ostatecznie kim jest pracownik o niskich kwalifikacjach, jednak przy pierwszym skojarzeniu nasuwa nam się niskie wykształcenie, brak umiejętności, brak doświadczenia lub niewielkie doświadczenie zawodowe, a następnie brak wyuczonego zawodu.

Żeby móc mówić o kwalifikacjach, należy posługiwać się obowiązującą definicją, która znajduje się w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, według którego kwalifikacja to zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący.²⁴

Mamy jednak do czynienia z niedopasowaniem kadr do wymagań nowoczesnej gospodarki i niewielkim udziałem pracowników o niskich kwalifikacjach w edukacji i szkoleniach, które poszerzają ich wiedzę i umiejętności. Najczęstszym postępowaniem pracodawców w sytuacji, gdy na rynku pracy brak wykwalifikowanych kadr, jest sięganie po pracowników o niskich kwalifikacjach, a następnie szkolenie wewnętrzne na potrzeby stanowiska pracy i zakresu czynności, które wykonuje pracownik.

23. <https://docplayer.pl/6387498-Pracownicy-o-niskich-kwalifikacjach.html>

24. Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz. U. z 2020 r., poz. 226, art. 2, pkt 8,

Zmienny rynek pracy i rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę w związku z dynamicznym rozwojem automatyzacji, robotyzacji, technologii i techniki oraz wielu innych procesów w branży motoryzacyjnej sprawia, że możemy mówić o niedopasowaniu zawodowym, ponieważ wiele osób po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej zmienia zawód, a nawet jeśli absolwent podejmuje pracę w swoim wyuczonym zawodzie, to zauważalne jest niedopasowanie edukacji do aktualnych wymagań rynku pracy. Kandydaci wymagają dodatkowego wsparcia szkoleniowego i rozwojowego ze strony pracodawcy, zbudowania ścieżek kariery i rozwoju, a drugą stroną medalu jest nastawienie, motywacja i obawy przed ponownym wejściem na „nowy” rynek pracy przez osoby niepracujące. Ten problem dotyczy nie tylko młodych ludzi bez doświadczenia, ale również pokolenia urodzonego w latach siedemdziesiątych, które obawia się zbyt wygórowanych wymagań, utraty pracy. Motywacją staje się dobre wynagrodzenie i to często stanowi wabik, aby znaleźć pracę w sektorze, który nie był brany pod uwagę przez osoby o niskich kwalifikacjach. Również dobra atmosfera pracy jest kluczowym elementem, na który zwracają uwagę pracownicy z niższymi kwalifikacjami.

Kluczowa również staje się problematyka kształcenia dorosłych oraz uczenie się przez całe życie (Lifelong Learning), które zajmuje od mniej więcej dekady bardzo ważne miejsce wśród priorytetów rozwojowych wielu krajów oraz organizacji międzynarodowych. Związane jest to z kryzysem demograficznym i starzeniem się społeczeństw w krajach wysokorozwiniętych oraz rosnącymi wymaganiami nowoczesnej gospodarki w odniesieniu do kwalifikacji pracowników.

W grudniu 2020 roku Polska przyjęła „Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030 (część szczegółowa)” uchwałą nr 195/2020 z 28 grudnia 2020 r. Dokument został opracowany w wyniku szerokich konsultacji, z uwzględnieniem: wymogów wynikających z Umowy Partnerstwa, rekomendacji raportu „Strategia Umiejętności OECD: Polska” oraz założeń Nowego Europejskiego Programu na rzecz Umiejętności.

W ramach projektu skoncentrowano się przede wszystkim na wspieraniu zwiększonego uczestnictwa dorosłych w procesie uczenia się, ograniczeniu obecnego na rynku pracy niedopasowania umiejętności, wzmocnieniu wykorzystania umiejętności na rynku pracy oraz w miejscu pracy, wzmocnieniu struktur koordynacji oraz zarządzania kwalifikacjami.

„Obszary oddziaływania w ramach ZSU 2030 (część szczegółowa):

- Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
- Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające.
- Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące.
- Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną.
- Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy.
- Doradztwo zawodowe.
- Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną.
- Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

Każdy z obszarów oddziaływania zawiera tematy i kierunki działań, a także katalog podmiotów, które będą zaangażowane w realizację strategii. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030) stanowi ramy strategiczne polityki na rzecz rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia.”²⁵

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 wraz ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji ma za zadanie zapewnić rozwój umiejętności, zdobywanie kwalifikacji potrzebnych w sektorze motoryzacji oraz wesprzeć pracodawców w rozwoju firm i pozyskiwaniu wykwalifikowanych kadr.

Odnotowuje się nieznaczny wzrost odsetka osób uczestniczących w kształceniu dorosłych. Jedynie 7,6% dorosłych w Polsce nie uzyskało kwalifikacji na poziomie ponadgimnazjalnym (średnia w UE: 21,9%). Odsetek zatrudnionych dorosłych o niskich kwalifikacjach to 43,1% (średnia w UE: 56,8%). W 2018 r. jednak jedynie 5,7% dorosłych w wieku od 25–64 lat miało w ciągu ostatnich 4 tygodni jakiekolwiek doświadczenie edukacyjne (średnia w UE: 11,1%), co stanowi nieznaczny wzrost w porównaniu z 4% w 2017 r. W 2017 r. około 16 000 dorosłych w wieku powyżej 25 lat uzyskało kwalifikacje ponadgimnazjalne. W kształceniu dorosłych uczestniczy zaledwie mały odsetek z niemal 1,5 miliona osób w wieku od 25–64 lat mających niski poziom wykształcenia (w tym blisko milion osób w wieku od 45-64 lat).²⁶

25. <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>

26. Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019 – Analiza na szczeblu krajowym, wrzesień 2019, s. 10, https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-poland_pl.pdf

Wszystkie działania, o których mowa, a dotyczą one procesu uczenia się, zdobywania kwalifikacji, uczenia się przez całe życie (LLL), wzmocnienia zakresu współpracy z pracodawcami, również z sektora motoryzacji i elektromobilności poprawi sytuację osób z niskimi kwalifikacjami na rynku pracy. Koniecznym elementem będzie również realny wpływ branż, pracodawców i instytucji otoczenia biznesu na kształcenia formalne, pozaformalne i nieformalne uczenie się, aby nadążyć za zmianami technicznymi, technologicznymi i procesowymi w wielu sektorach bez względu na poziom zajmowanego stanowiska. Wsparcia wymagają nie tylko pracownicy w branży motoryzacyjnej, ale również pracodawcy dużych firm, które nie mają możliwości korzystania z dofinansowania szkoleń dla pracowników z pomocy de minimis. Wsparcie Państwa, samorządów lokalnych i instytucji otoczenia biznesu w upskillingu i reskillingu. Upskilling i reskilling to stosunkowo nowe pojęcia w zarządzaniu rozwojem i karierą zawodową, a nowe technologie i cyfryzacja zmieniają sposób wykonywania pracy i komunikacji wewnątrz firmy oraz zmuszają pracowników do rozwijania zupełnie nowych umiejętności. Jak zapewnić pracownikom możliwości dostosowania ich kompetencji do cyfrowej rzeczywistości? Warto postawić na upskilling i reskilling. Dodatkowe umiejętności i wiedza oraz kompetencje społeczne i osobiste, motywacja, zaangażowanie, chęć rozwoju stają się w chwili obecnej kluczem do znalezienia pracy przez kandydatów.

Upskilling i reskilling to popularne formy przekwalifikowania zawodowego oraz rozwijania nowych kompetencji. Upskilling to proces podnoszenia już posiadanych umiejętności przez pracownika i dostosowywania ich do aktualnej sytuacji panującej na rynku pracy lub wyzwań czy zmian w danej branży w tym motoryzacji. Z kolei reskilling to proces nabywania umiejętności lub kwalifikacji z odmiennej zupełnie dziedziny w celu objęcia innego stanowiska lub zmiany pracy np. zdobycie kwalifikacji programisty. Zmiany i transformacja mobilności wymaga dużych zmian w obszarze produkcji pojazdów i części do ich produkcji oraz w obszarze usług związanych z mobilnością w tym wsparcia pracodawców dużych firm w procesach szkoleniowych w postaci rozwiązań finansowania i dofinansowania szkoleń dla pracowników największych firm motoryzacyjnych w Polsce.

Poszukiwani fachowcy na rynku pracy

Obecnie na rynku pracy poszukiwani są fachowcy, jak dowiadujemy się z Raportu Pracuj.pl „Fachowcy o lepszej pracy. Pracownicy fizyczni o rosnącym rynku zatrudnienia”²⁷, który oparty jest na wynikach badania, którego celem było poznanie opinii pracowników fizycznych na temat poszukiwania nowej pracy, kryteriów wyboru miejsca zatrudnienia, kluczowych aspektów rekrutacji, przyjmowanych postaw finansowych, bezpieczeństwa pracy oraz przyszłości rynku pracy fizycznej. Badanie przeprowadzono we wrześniu i październiku 2021 r. metodą CAWI (profesjonalnego formularza internetowego) na grupie 506 respondentów – pracowników fizycznych w wieku 18-65 lat.

Analizując Raport Pracuj.pl kluczowe wnioski to:

- W pierwszych trzech kwartałach 2021 roku na portalu Pracuj.pl zamieszczono 84 514 aktywnych ofert pracy dla pracowników fizycznych.
- Pracownicy fizyczni zajęli 4 miejsce pod względem ofert pracy skierowanych do nich, po sprzedawcach, specjalistach od programowania i ekspertami ds. obsługi klienta, a przed inżynierami, finansistami, pracownikami administracji, IT i innymi, na 30 specjalizacji klasyfikowanych przez portal,
- Nastąpił silny wzrost liczby ofert w specjalizacjach I półrocze 2021/II półrocze 2020, szczególnie gdy mówimy o łańcuchu dostaw – 49%, transporcie/logistyce – wzrost o 38% oraz produkcji – 31%.
- Wzrost zapotrzebowania na fachowców, wpływa również na ich oczekiwania co do pracodawcy i wymagań wobec niego. W badaniu fachowcy jasno wskazują, że cenią sobie rzetelnych pracodawców, otwarcie komunikujących warunki zatrudnienia i umożliwiających szybką, nieskomplikowaną rekrutację, trwającą do 2 tygodni oraz bez potrzeby wysyłania CV. Bez względu na profesję i branżę poszukują dobrych miejsc pracy u rzetelnych i stabilnych pracodawców, pozwalających na realizację indywidualnych życiowych planów.
- 4 na 10 fachowców aktywnie szuka obecnie nowego miejsca zatrudnienia, natomiast aż 85% jest otwartych na nowe propozycje. 73% pracowników fizycznych znajduje się w takiej samej lub lepszej sytuacji zawodowej co przed wybuchem pandemii COVID-19. Co piąty pracownik fizyczny zmienił pracę w ciągu ostatniego roku, a blisko połowa – w ciągu ostatnich trzech lat.

27. <https://media.pracuj.pl/160723-fachowcy-na-rekrutacyjnej-fali-badanie-pracujpl>

- Najczęściej wskazywaną przyczyną zmiany pracy jest chęć otrzymywania wyższego wynagrodzenia – wskazuje ją 72% respondentów zdecydowanych na zmianę. Co interesujące, w analogicznym badaniu Pracuj.pl z maja 2021 roku ten udział był wyraźnie niższy i wynosił 49%. Również najczęściej wskazywane przyczyny zmiany pracy obok wynagrodzeń był brak możliwości rozwoju czy awansu w obecnym miejscu (27%) oraz poczucie niedocenienia (25%). Warto zauważyć, że co piąty pracownik fizyczny szuka nowych ofert, bo uważa obecną pracę za zbyt ciężką pod kątem fizycznym.
- Ponad 6 na 10 fachowców badanych przez Pracuj.pl nie poszukuje obecnie nowej pracy ponieważ najczęściej wskazywaną przyczyną są wynagrodzenia - 47% respondentów uważa, że w obecnym miejscu pracy jest ono wystarczające. Respondenci nie szukający nowego pracodawcy jako kolejne najczęstsze przyczyny wskazują bowiem wygodną lokalizację obecnej firmy (30%), pozytywną atmosferę panującą w firmie (29%) oraz dobre relacje z szefem (22%). Szczególnie ciekawe są dwa ostatnie czynniki. Jak się okazuje dobry przełożony i zgrany zespół są jednymi z ważnych kwestii decydujących o pozostaniu w firmie.
- Do trzech najważniejszych elementów ofert dla fachowców należą odpowiednie wynagrodzenie, łatwy i szybki dojazd do pracy oraz stabilność firmy. Badani fachowcy preferują częściej pracę dla rozpoznawalnych firm, o których dostępnych jest wiele informacji. Wolą także firmy z tradycją, nawet kosztem wolniejszego rozwoju przedsiębiorstwa. Rozmiar firmy nie gra większej roli. 8 na 10 fachowców zwraca podczas rekrutacji uwagę na renomę firmy i jej dobrą opinię na rynku.
- Ponad 2/3 pracowników fizycznych nie chce brać udziału w rekrutacjach do pracy trwających dłużej, niż dwa tygodnie. 7 na 10 fachowców nie chce czekać długo na decyzję rekrutera i uważa sprawną rekrutację za ważny atut potencjalnego pracodawcy. 59% fachowców chętniej wybrałoby ofertę pracy, która umożliwia aplikowanie o nią bez wysyłania do pracodawcy CV.
- Tylko 45% fachowców jest zadowolonych z wynagrodzenia obecnie otrzymywanego od pracodawcy. Jednocześnie wynagrodzenia wielu z nich rosną – 51% deklaruje otrzymanie podwyżki w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
- 39% pracowników fizycznych spodziewa się, że w przyszłości będą zmuszeni zmienić branżę lub wykonywany zawód dlatego blisko 2 na 3 badanych fachowców byłoby skłonnych wziąć udział w kursach umożliwiających przebranżowienie się. 41% z fachowców zgodziło się z opinią, że w obliczu postępującej cyfryzacji

przebranżawianie się będzie coraz częstszą koniecznością.

- Ważną motywacją do przebranżowienia się przez fachowców jest możliwość dalszego rozwoju kariery – to kwestia, w związku z którą 58% respondentów byłoby gotowych zmienić branżę.²⁸



28. https://proply-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/362094/fa6d537fd7bdfdaf5b63392a67f6ba0.pdf

Trendy w sektorze motoryzacji i elektromobilności oraz zapotrzebowanie rynku pracy w branży automotive

Pandemia COVID-19 zmieniła wiele aspektów i w wielu przypadkach diametralnie przewartościowała rynek pracy w różnych wymiarach. Zmieniło się zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje pracownicze, formy zatrudnienia i sposoby świadczenia pracy. Jednak sytuacja na rynku pracy pozostała w miarę stabilna, a rynek pracownika nadal istnieje, poszukiwane są jednak osoby o nowych kompetencjach i umiejętnościach. Nadal firmy poszukują talentów i zabiegają o ich zainteresowanie swoją marką.

W raporcie firmy Devire, #RynekZmianyPracy 2021, Rynek pracy po roku pandemii - w poszukiwaniu równowagi ²⁹, znajdziemy ciekawe wyniki badań dotyczące sytuacji pracownika w dobie pandemii, ale również prognozy i trendy, które dotyczą wszystkich branż w tym firm produkcyjnych, np. w sektorze motoryzacji.

W wyżej wymienionym raporcie respondenci odpowiedzieli na pytanie, czy pandemia COVID-19 miała wpływ na sytuację zawodową badanych. 45% respondentów uważa, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie, 37% uważa, że ich sytuacja pogorszyła się, a w przypadku 18% badanych sytuacja zawodowa poprawiła się.

Kluczowe wnioski zawarte w raporcie #RynekZmianyPracy 2021, Rynek pracy po roku pandemii - w poszukiwaniu równowagi, to **kluczowe zmiany w działaniu pracodawców i pracowników w obszarach:**

- Praca bez granic. Co trzeci pracownik (77%) deklaruje chęć zmiany pracy nawet gdy nie będzie miał bezpośredniego kontaktu z zespołem i pracodawcą.
- Hybrydowy model pracy. Po prawie dwóch latach pracy w zmiennych, pandemicznych warunkach, aż 61% pracowników deklaruje chęć pracy hybrydowej, łącząc pracę zdalną z pracą w biurze. Takie zmiany wymagają od pracodawców elastyczności i otwartości na nowe potrzeby pracowników.
- Ważnym elementem stała się kondycja psychiczna pracowników. 61% respondentów zauważyła, że pracodawca nie udzielił im należytej pomocy w trakcie pandemii COVID-19, a 40% pracowników zauważyła u siebie znaczny spadek ogólnego samopoczucia i motywacji.

29. <https://www.devire.pl/raport-devire-rynek-zmiany-pracy-2021/>

- Rynek pracownika. Pandemia nie osłabiła dynamiki zmiany pracy. W porównaniu z rokiem 2019 (44%), to 43% respondentów zmieniło pracę w roku 2021. Zmiana pracy dotyczyła przede wszystkim branż, które zyskały na znaczeniu w trakcie pandemii, a mianowicie takie jak: IT, media, marketing, e-commerce, telekomunikacja.
- Stabilizacja i elastyczność pracy stały się kluczowym czynnikiem determinującym zmianę pracy i wybór pracodawcy. Pracownicy zwracają szczególną uwagę na stabilną sytuację finansową firmy i własnego zatrudnienia oraz na elastyczne podejście do form zatrudnienia, elastycznego czasu pracy i możliwości pracy hybrydowej. Lokalizacja miejsca pracy również ma znaczenie dla pracownika, ponieważ pandemia zdaniem respondentów będzie zmieniała również zapotrzebowanie pracodawców na pracę zdalną i hybrydową.

Wyżej wymienione wnioski są kluczowe dla wysunięcia tezy, że „wygrywają ci pracodawcy, którzy trzymają rękę na pulsie i dostosowują się do zmiennych okoliczności”.³⁰

Pracę w trakcie pandemii, wg. Raportu firmy Devire zmieniło 43% respondentów, szczególnie z branż, które silnie się rozwijały, jak: marketing, e-commerce, IT, telekomunikacja. W produkcji przemysłowej, pracę zmieniło jedynie 35% osób. Według raportu grupą, która zmieniła pracę była grupa pokolenia Z (18-25 lat), bo aż 57%. Natomiast pozostałe grupy były bardziej stabilne zatrudnieniowo: 55% milenialsów (26-39 lat) nie zmieniło pracy, pokolenie X (40-54 lat) 60%, baby boomers (55+) – 61% nie zmieniło pracy w 2021 roku. Dane wskazują, że im starszy i doświadczony pracownik, tym bardziej ostrożnie podchodzi do zmiany pracy. Pracownicy doświadczeni dużo częściej weryfikują atrakcyjność nowych propozycji zawodowych, szczególnie pod kątem stabilności branży, trendów i perspektyw oraz wizerunku pracodawcy online. W 5 branżach konsekwencją zmiany pracy była pandemia COVID-19, a mianowicie: 68% w turystyce i hotelarstwie, 51% w branży doradczej i consultingowej, 49% w handlu detalicznym i retail`u, 44% w transporcie, spedycji i logistyce oraz 41% w produkcji przemysłowej.

Widać również że pracownicy bez względu na branżę, „oczekują od swoich pracodawców elastyczności, zapewnienia work-life balance i troski o zdrowie psychiczne. I choć oczekiwania w tych obszarach nie są niczym nowym, to rok pracy zdalnej zdecydowanie

30. <https://www.devire.pl/raport-devire-rynek-zmiany-pracy-2021/>, s.12.

je wzmocnić. Pracodawcy, którzy rozwijają zespoły i chcą utrzymać swoją atrakcyjność na rynku, powinni zatem postawić na budowę kultury opartej na zaufaniu oraz większą elastyczność w wyborze miejsca i sposobu pracy”³¹.

Bez względu na pandemię i jej skutki odsetek osób aktywnych zawodowo jest na etapie zmiany, poszukiwania pracy lub deklaruje chęć zmiany pracy i otwartość na nowe wyzwania. Najbardziej poszukiwani na rynku pracy bez względu na branżę są specjaliści, ale są oni najmniej chętni do zmiany w dobie pandemii, pomimo że otrzymują zaproszenia do udziału w wielu procesach rekrutacyjnych.

„Przyglądając się pracownikom z poszczególnych branż zauważamy, że najbardziej aktywną postawę w poszukiwaniu wykazują kandydaci z obszaru turystyki, gastronomii i hotelarstwa (prawie 80%). Pracy poszukują również przedstawiciele branży PR-u i social mediów – aż 63% planuje zmienić pracę lub aktywnie jej szuka. Na trzecim miejscu znaleźli się pracownicy z branż: doradztwo/consulting, FMCG oraz motoryzacji i lotnictwa – 53% wskazań. Ci pracownicy często tracili pracę z powodu pandemii”³².

Aby zabiegać o wykwalifikowanych kandydatów należy dużo bardziej przyjrzeć się marce pracodawcy (employer branding) poczynawszy od wizerunku w social media i komunikacji zewnętrznej, po całą kulturę organizacyjną, komunikację wewnętrzną oraz elementy związane z rekrutacją, onboarding`iem i doбором benefitów. Z badań firmy Devire wynika, że o ile nie zmienił się ranking czynników ważnych dla pracownika, **to w porównaniu z rokiem 2020 na znaczeniu procentowym nabrały znaczenia wynagrodzenie i możliwość rozwoju:**

- wynagrodzenie (rok 2020 – 65%, rok 2021 – 85%),
- możliwości rozwoju (rok 2020 – 66%, rok 2021 – 68%).

Pozostałe czynniki z rankingu w roku poprzednim – 2021, wyglądają następująco:

- elastyczny czas pracy – 38%,
- możliwość pracy zdalnej – 37%,
- umowa na czas nieokreślony – 34%,

31. Tamże, s. 24.

32. Tamże, s. 25.

- dogodna lokalizacja firmy – 32%,
- i inne, które można znaleźć w szczegółowym raporcie.

Ciekawe wyniki dotyczyły straty pracy w dobie pandemii a przyjęcia oferty potencjalnego pracodawcy, który zaoferuje słabsze warunki niż dotychczasowe. Choć wynagrodzenie zyskało na znaczeniu przy zmianie pracy, to w sytuacji utraty pracy w dobie pandemii aż 43% pracowników przyjąłoby pracę z niższym wynagrodzeniem. Jednocześnie 42% respondentów mówiło o nie przyjęciu oferty pracy poniżej swoich kompetencji i kwalifikacji. Wskazuje to na elastyczność pracowników w sytuacji wyższych konieczności i zaakceptuje niższe wynagrodzenie. Jednocześnie, aż 78 % zadeklarowało, że zrezygnuje z benefitów, aby utrzymać pracę i móc pracować zgodnie ze swoimi kompetencjami. Również słabszy sprzęt i narzędzia, zmniejszony budżet na rozwój lub jego brak (76%) jest do zaakceptowania w aktualnej sytuacji na rynku pracy i w dobie pandemii COVID-19.

Badania pokazują, że w obliczu utraty pracy, część pracowników jest gotowa pójść na pewne ustępstwa, a szczególnie gdy mówimy o czasie pandemii. Raport Devire pokazuje, że na niższe wynagrodzenie zgodzą się pracownicy z branż: HoReCa, motoryzacja i lotnictwo, produkcja przemysłowa. Na ofertę poniżej kompetencji zawodowych zgodzą się pracownicy z branż: HoReCa, transport, spedycja i logistyka, motoryzacja i lotnictwo. Nie jest to jednak zaskoczeniem, że w przypadku niepewnej sytuacji na rynku pracy w trakcie trwania pandemii, pracownicy niektórych branż są w stanie pójść na kompromisy, szczególnie gdy w/w branże najbardziej dotknęła pandemia COVID-19.

W ramach badania PwC «Upskilling Hopes & Fears 2021»³³, 57% aktywnych zawodowo Polaków, jest zdania, że technologie stwarzają pracownikom więcej możliwości niż zagrożeń. Jednocześnie 2/3 respondentów przyznaje, że automatyzacja niesie pewne ryzyko dla niektórych miejsc pracy. Aby zachować swoją pozycję zawodową 86% polskich pracowników jest gotowych do ciągłego zdobywania nowych umiejętności, a nawet do przekwalifikowania. Jako idealny model pracy w przyszłości 77% badanych wybrało model hybrydowy. Co więcej, 53% pracowników w Polsce twierdzi, że jest mało prawdopodobne, by w najbliższych 5 latach postęp technologiczny sprawił, że ich praca się zdezaktualizuje. Na świecie grupa wyrażająca takie samo przypuszczenie jest dużo mniejsza i wynosi 39%, czyli dokładnie tyle samo ile uznających ten scenariusz za prawdopodobny. Ponad połowa

33. <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/przyszlosc-rynku-pracy-polska-perspektywa-badanie-2021.html>

badanych w Polsce (52%; na świecie 59%) spodziewa się, że zmiany technologiczne pozytywnie wpłyną na perspektywę ich zatrudnienia w przyszłości. Wnioski z naszego raportu pokazują jasno, że Polacy dostrzegają pozytywny wpływ nowych technologii na środowisko pracy. Większość z nas nie obawia się cyfryzacji i jest pewna swojej zawodowej pozycji, jednocześnie będąc świadoma, że zdobywanie nowych umiejętności jest koniecznością.

Badanie PwC pokazuje również ważną kwestię związaną z pozytywnym wpływem na społeczeństwo, że misja i wartości firmy są niezwykle ważne dla pracowników. Aż 81% respondentów w Polsce (75% na świecie) chce pracować w organizacji, która ma pozytywny wpływ na społeczeństwo. Z kolei 52% aktywnych zawodowo Polaków (49% na świecie) chciałoby zostać przedsiębiorcą i założyć własną firmę ³⁴.

Przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji stało się kluczowe na rynku pracy w dobie pandemii. Badanie PwC: Upskilling Hopes and Fears 2021 wskazuje, że 62% polskich pracowników (58% na świecie) pozytywnie oceniło swoje umiejętności cyfrowe, które stały się kluczowe w czasie pandemii, a przez to pracy zdalnej i hybrydowej. Co piąty respondent w Polsce (19%) jeszcze rok temu nie miał wystarczających umiejętności digital, a ich nauczanie stanowiło duże wyzwanie, jednak zdaniem respondentów pracodawcy umożliwiają zdobywanie umiejętności cyfrowych – 78%.



34. <https://www.pwc.pl/pl/media/2021/2021-04-22-polska-edycja-badania-upskilling-hopes-and-fears-2021.html>

„Aż 86% polskich pracowników (w porównaniu do 76% na świecie) jest gotowa do ciągłego zdobywania nowych umiejętności, a nawet do przekwalifikowania, aby utrzymać się na rynku pracy. Niemal tyle samo osób przyznaje (85%), że zdobywa nowe umiejętności, by dostosowywać się do coraz bardziej cyfrowego świata. W ciągu ostatnich 12 miesięcy najwięcej pracowników nauczyło się nowych rzeczy poprzez wykonywanie swoich obowiązków w pracy (48%), a 45% uczestniczyło w darmowych kursach online. Jedynie 28% respondentów sfinansowało szkolenia dla siebie z własnych pieniędzy. Badanie PwC sprawdziło też, które umiejętności są najmocniejszą stroną polskich pracowników. Wśród wymienianych najczęściej były: współpraca (89%), szybkie uczenie się nowych rzeczy i rozwiązywanie problemów (po 87% wskazań) oraz zdolność do adaptacji (84%)”³⁵.

W badaniu PwC ciekawym przykładem, stał się element dotyczący odpowiedzialności za przekwalifikowanie pracowników. 76% respondentów uważa, że za przekwalifikowanie odpowiada sam pracownik, 73% uważa, że odpowiedzialny jest pracodawca, zdaniem 38% ankietowanych odpowiada rząd, 37% uznało, że związki zawodowe, a 21%, że społeczeństwo.

Takie podejście skłaryfikuje również kwestię odpowiedzialności za przekwalifikowanie pracowników, aby móc dopasować rynek pracy, na którym często pozostają bez pracy osoby powyżej 50. roku życia, pracownicy o niskich kwalifikacjach, kobiety, opiekunowie osób zależnych oraz osoby niepełnosprawne.

Elektromobilność i branże pokrewne

Wiele raportów i badań wskazuje nowe trendy w branży motoryzacyjnej z uwzględnieniem elektromobilności jako kluczowy czynnik zmian, do których należy przygotować rynek pracy, a w szczególności pod kątem nowych kwalifikacji związanych z trendami oraz przekwalifikowywania pracowników wraz z trendem elektromobilności i tzw. „zielonych sektorów”, które będą się dynamicznie rozwijały.

35. <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/przyszlosc-rynku-pracy-polska-perspektywa-badanie-2021.html>

Raport „Jak elektromobilność zmieni rynek pracy w Polsce? Zielone sektory przyszłości”³⁶ opracowany przez Polskie Stowarzyszenie Paliw Alternatywnych wyróżnia osiem grup, które obejmują dwie kategorie – motoryzację i branże pokrewne. Podział wygląda następująco: na branżę motoryzacyjną, która składa się z producentów samochodów (OEM), dostawców silników spalinowych, dostawców części innych niż silniki oraz serwis i naprawa. Branże pokrewne, które składają się z czterech grup pośrednio związanych z samochodami, jak: sprzęt i usługi, produkcja energii, infrastruktura energetyczna i recykling materiałów.

We wszystkich ośmiu grupach zdaniem badaczy znajduje się wiele wyspecjalizowanych stanowisk pracy, które w najbliższej dekadzie będą kluczowe jeśli chodzi o zmiany w zakresie kompetencji i kwalifikacji pracowniczych. Rozbieżności jakie znajdują się w zestawach kompetencji w branży motoryzacyjnej i opisanych branżach pokrewnych na rynku elektromobilności będą kluczowe w zapewnieniu pracownikom zmian ścieżek kariery, czy wsparcia w rozwoju ich kompetencji.

Autorzy badania podzielili je na 5 kategorii ³⁷:

- technologia, czyli prace badawcze związane z samochodami, komponentami, funkcjami, oprogramowaniem oraz zarządzanie tymi projektami,
- zaopatrzenie, czyli zakup materiałów, urządzeń, usług i części oraz stanowiska z nimi związane, czyli pracy w controllingu i księgowości,
- działalność produkcyjna i usługowa, czyli działalność produkcyjna i serwisowa, wykonywana przez operatorów maszyn, pracowników logistyki, utrzymania ruchu i planowania tych czynności,
- sprzedaż, obsługa posprzedażowa i marketing produktów i usług objętych badaniem wykonywanych przez analityków rynku i dyrektorów handlowych,
- inne stanowiska – miejsca pracy pośrednio związane z przedmiotem badania, między innymi w HR lub IT, które nie należą do powyższych kategorii.

W raporcie pokazano 6 kierunków mających wpływ na zatrudnienie w branżach i trendy rynkowe w zakresie elektromobilności, które zmieniają branżę motoryzacyjną

36. <https://pspa.com.pl/2021/raport/jak-elektromobilnosc-zmieni-rynek-pracy-w-polsce-raport/>

37. PSPA, Raport, „Jak elektromobilność zmieni rynek pracy w Polsce. Zielone sektory przyszłości, Warszawa 2021, S.7,

i zatrudnienie do 2030 roku, to: wielkość sprzedaży, rozwój technologii, charakterystyka pojazdów, wydajność, rozwój elektromobilności, offshoring miejsc pracy. Raport wskazuje również na zmiany w poszczególnych grupach, branżach oraz w regionach, dokonując szczegółowej analizy zmian, zmniejszania liczby stanowisk pracy w branży motoryzacyjnej i wzrosty w branżach pokrewnych oraz wymagane przekwalifikowanie się lub częściowe z powodu zmian w zakresie elektromobilności, produkcji i recyklingu ogniw akumulatorowych. Wszystkie te elementy będą wpływać na zatrudnienie i przekwalifikowanie się niektórych grup pracowników.

Zmiany jakie niesie za sobą technologia, trendy i megatrendy w motoryzacji, gospodarce i na rynku pracy wymagają ograniczenia niepożądanych skutków transformacji dla sektora motoryzacji. Zarówno pracodawcy, instytucje otoczenia biznesu, instytucje rynku pracy i edukacji, kluczowi partnerzy społeczni, administracja państwowa oraz instytucje wspierające osoby niepełnosprawne i zależne mają przed sobą szereg zadań, które we współpracy ze sobą muszą zrealizować, aby mieć realny wpływ na poprawę sytuacji pracowników w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Tylko współpraca, zmiany legislacyjne, dopasowanie miejsc pracy i wsparcie poszczególnych grup, pozwoli na realną pomoc w znalezieniu pracy lub też pomoc w aktywnym uczestnictwie w rynku pracy z uwzględnieniem szeregu ograniczeń, które wpływają na ich kariery, życie zawodowe i osobiste.

Rekomendacje zawierają szereg propozycji wsparcia zatrudnienia i polepszenia sytuacji pracowników powyżej 50. roku życia, pracowników o niskich kwalifikacjach, kobiet, opiekunów osób zależnych oraz osób niepełnosprawnych na zmiennym i wymagającym rynku pracy.

Rekomendacje

- Osoby niepełnosprawne wbrew tendencjom rynkowym i edukacyjnym, coraz częściej wybierają mniej efektywne i odrzucane przez osoby pełnosprawne zasadnicze szkoły zawodowe – co więcej, ich kształcenie zawodowe podporządkowane jest nie potrzebom rynku pracy, ale zasobom instytucji kształcących, które jak pokazują zrealizowane badania wciąż wykazują bardzo duży opór wobec konieczności zmian

w programach nauczania. Świadczy o tym praktycznie niezmieniająca się od wielu lat lista zawodów, w których kształcić mogą się osoby niepełnosprawne w zawodowych szkołach specjalnych. W konsekwencji, niepełnosprawni wciąż zdobywają zawody, na które istnieje bardzo małe zapotrzebowanie na rynku pracy. Decyzje o wyborze konkretnej ścieżki kształcenia są decyzjami przypadkowymi, podporządkowanymi możliwościom oferty edukacyjnej (która jest zdecydowanie zbyt wąska), a nie możliwościom i zainteresowaniom osoby niepełnosprawnej. Rekomendacją dla wsparcia osób niepełnosprawnych na zmiennym rynku pracy będzie nawiązanie współpracy z jednostkami i osobami, które wspierają osoby niepełnosprawne w różnych, dedykowanych jednostkach i organizacjach publicznych i niepublicznych, jak np.: współpraca z organizacjami pozarządowymi, jednostkami samorządu terytorialnego, Wojewódzkimi i Powiatowymi Urzędami Pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, przedstawicielami Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, z Powiatowymi i Wojewódzkimi Radami Rynku Pracy. Współpraca z organizacjami i jednostkami pomoże we wspólnym opracowywaniu rozwiązań dla wsparcia osób niepełnosprawnych, poprzez wypracowanie kierunków kształcenia, rekomendowanie kierunków dopasowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz predyspozycji osobistych i zdrowotnych osób niepełnosprawnych, również w kontekście zwiększenia zatrudnienia w branży motoryzacyjnej.

- Zmieniające się zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności cyfrowe wymaga dostosowania systemów kształcenia. Obecne systemy kształcenia – zarówno początkowego, jak i ustawicznego – powinny zostać poddane przeglądowi, aby dowiedzieć się, czy odpowiadają na potrzeby rynku pracy. Można to zrobić w ramach unijnego Programu Odbudowy, ponieważ jego priorytety obejmują przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji, dostosowanie systemów edukacji do wspierania umiejętności cyfrowych, a także kształcenie i szkolenie zawodowe.
- Zwiększenie ilości godzin z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych w zakresie planowania własnej ścieżki zawodowej, kształcenia umiejętności komunikacyjnych, personalnych i osobistych ułatwiających współpracę w zespole. Badanie predyspozycji uczniów do wykonywania zawodu, upowszechnianie wiadomości o zawodach, kwalifikacjach rynkowych znajdujących się w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz możliwości ich nabywania oraz różnych drogach zdobywania kwalifikacji (edukacja formalna, pozaformalna,

- uczenie się nieformalne w myśl idei uczenia się przez całe życie – lifelong learningu). Kluczowa jest współpraca doradców z lokalnymi pracodawcami, nawiązywanie kontaktów, organizowanie wycieczek zawodoznawczych, zdobywania wiedzy przez uczniów w zakresie rynku pracy i zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje. Nawiązywanie współpracy, wsparcie doradców zawodowych, budowanie lokalnych sieci doradczych, mających na celu wymianę wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk.
- Nawiązywanie współpracy pracodawców ze szkołami podstawowymi, ponadpodstawowymi i uczelniami wyższymi w celu upowszechniania wiedzy na temat działalności firm, budowania wizerunku pracodawcy, promowania własnej działalności i atrakcyjnych miejsc pracy. Oferowanie staży, praktyk uczniowskich, wsparcia szkoleniowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, uwzględniające nowoczesne rozwiązania i technologie. Nawiązywanie formalnej i nieformalnej współpracy z przedstawieniem korzyści dla obu stron partnerstwa (m.in. realny wpływ pracodawców z branży motoryzacyjnej na kierunki kształcenia, program kształcenia zawodowego i technicznego, rozwój kompetencji społecznych istotnych na poszczególnych stanowiskach pracy, rozwój edukacyjny kadry dydaktycznej szkół i inne).
 - Nawiązywanie współpracy z sektorem edukacji w szczególności na poziomie krajowym (Ministerstwo Edukacji i Nauki) i lokalnym (Kuratoria Oświaty, Wydziały Oświaty miejskie i powiatowe) w celu szerokiej współpracy, diagnoz zapotrzebowania na kierunki kształcenia, potrzeb lokalnych rynków pracy i poszczególnych branż w tym sektora motoryzacji i elektromobilności. Aktywne kreowanie rynku pracy i potrzeb poszczególnych pracodawców. Rekomendowanie i prognozowanie zmian na rynku pracy w zakresie rozwoju branży i poszczególnych firm i pracodawców. Kreowanie zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje, kompetencje lub umiejętności wymagane od kandydatów w branży automotive. Wykorzystanie wiedzy i doświadczenia instytucji otoczenia biznesu, branżowych klastrów, Sektorowej Rady d. Kompetencji Motoryzacja i Elektromobilność do nawiązywania współpracy i kreowania wykwalifikowanego rynku pracownika sektora motoryzacji, poprzez wypracowywanie wspólnych rekomendacji, wspólnych działań i realizowania projektów, w tym z wykorzystaniem środków finansowych UE.
 - Wsparcie przedsiębiorców z branży motoryzacyjnej w zakresie nawiązywania współpracy na linii biznes – edukacja, edukacja – biznes w tym pomoc w opracowaniu dokumentów wspierających realizację praktyk uczniowskich na terenie zakładu pracy,

umów stażowych i innych przez instytucje otoczenia biznesu, organizacje, zrzeszenia pracodawców w tym wszystkich procedur i wymagań dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Takie działanie ma za zadanie łamać stereotypy i uprzedzenia wobec współpracy z osobami nieletnimi – w zakresie odbywania praktyk i staży oraz generować wyższe zatrudnienie osób niepełnosprawnych w różnych wymiarach etatów i różnych formach pracy, jak praca zdalna czy hybrydowa.

- Zbudowanie sektorowego programu wsparcia sektora motoryzacyjnego w zakresie szkoleń i zdobywania przez uczniów uprawnień elektrycznych dla branży automotive. Wsparcie w tworzeniu i prowadzeniu klas patronackich, praktyk w zakładach pracy na innych zasadach, niż w obecnym kształcie, aby móc prowadzić takie działania w dużych firmach. Nowe rozwiązania i lobbowanie na rzecz nowych rozwiązań pozwoli na zbudowanie skutecznego systemu podwyższania kompetencji niezbędnych w branży oraz zdobywania nowych kwalifikacji przez pracowników sektora motoryzacji, które reprezentują duże firmy.
- Opracowanie i upowszechnianie wiedzy na temat różnych rozwiązań wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, benefitów dla pracodawcy dotyczących dofinansowania miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, odpisów podatkowych i opłat, możliwości dofinansowania szkoleń dla tych przygotowane w formie elektronicznej wersji poradnika dla pracodawcy. Dzielenie się dobrymi praktykami i rozwiązaniami procesowymi i zarządczymi z zatrudnienia osób niepełnosprawnych w firmach motoryzacyjnych. Poradnik w wersji elektronicznej powinien zostać przygotowany i rozprowadzany wśród pracodawców i przez zrzeszenia pracodawców.
- Współpraca z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy w zakresie zapotrzebowania na pracowników z niskimi kwalifikacjami. Szeroko zakrojona akcja związana z aktywizacją zawodową osób niepracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Przedstawienie lokalnego zapotrzebowania na kwalifikacje potrzebne w branży z uwzględnieniem trendów i zmian w sektorze. Współpraca publicznych służb zatrudnienia z dyrektorami HR firm motoryzacyjnych w celu wypracowania najlepszych rozwiązań szkoleniowych, doradczych i wspierających zatrudnienie w sektorze automotive. Realizacja badań w sektorze, aktualizacja danych i zapotrzebowania z podziałem na gminy i województwa. Animowanie współpracy przez instytucje wspierające branżę, jak izby gospodarcze, związki, stowarzyszenia branżowe, Sektorową Radę.

- Położenie dużego nacisku na budowanie lub modyfikacje istniejących w firmach strategii Employer Brandingowych z nastawieniem na skuteczną komunikację wewnętrzną i zewnętrzną skierowaną do potencjalnych kandydatów do pracy, środowisk edukacyjnych, rodziców uczniów, lokalnych społeczności, mające na celu promowanie wartości, misji, wizji firmy, jej kultury organizacyjnej, kluczowej działalności i atrakcyjnych miejsc pracy w branży motoryzacyjnej. Takie działania pozwolą na aktywizację środowisk w tym grup zagrożonych, omówionych w rekomendacji. Zaplanowanie strategii EB (employer brandingowych), a nie tylko marketingu rekrutacyjnego.
- Dotychczas realizacja przez pracodawców praktyk z zakresu work-life balance była często postrzegana przez pryzmat dodatkowych świadczeń dla pracowników, związanych z ich zainteresowaniami i dodatkowymi aktywnościami w czasie wolnym. Rośnie jednak oczekiwanie, by firmy skupiły się na odpowiedzi, na realne potrzeby zatrudnionych osób, związane z pełnieniem przez nich ról opiekuńczych/opieką nad dziećmi, niepełnosprawnymi i osobami dorosłymi. Benefity pracownicze stanowią istotny element, na który zwracają uwagę osoby poszukujące pracy. Zaprojektowanie unikalnych rozwiązań wewnątrz firm motoryzacyjnych pomoże zachęcić osoby opiekujące się osobami zależnymi oraz kobiety do przyjęcia oferty pracy, również z powodu bonusów opiekuńczych. Pracą i bonusami, na pewno zainteresowane będą matki samotnie wychowujące dzieci, rodzice dzieci, osób niepełnosprawnych opiekunowie osób dorosłych. Rozwiązaniem może być dofinansowanie usług opiekuńczych z przeznaczeniem na opiekę nad dzieckiem (żłobek, klub dziecięcy, niania) ponieważ bony opiekuńcze mają ograniczony dostęp ze względu na wysokość dochodu na członka rodziny. Może być to oferta na opiekę nad dorosłymi i niepełnosprawnymi osobami zależnymi (opieka godzinowa realizowana przez opiekunów prywatnych i instytucjonalnych). Wsparcie i elastyczność godzin pracy z wykorzystaniem modelu pracy hybrydowej (online i stacjonarnie). Propozycja 2 dodatkowych dni na opiekę nad dzieckiem lub osobą zależną, poza ustawowo przewidzianymi dniami dla rodziców dzieci do 14 roku życia.
- Pandemia zweryfikowała rynek pracy, przyspieszając transformację cyfrową gospodarki i stawiając przed pracownikami i pracodawcami nowe wyzwania. Jednym z najważniejszych jest rozwijanie digitalowych kompetencji, których brak w przyszłości stanie się coraz istotniejszym źródłem wykluczenia z rynku pracy. Problem dotknie przede wszystkim kobiety, osoby niepełnosprawne, z niskimi kwalifikacjami i osoby

po 50. roku życia. Inwestycja w rozwój kompetencji cyfrowych i większa otwartość na zmiany i cyfrowy świat staje się pilnym zadaniem także dla biznesu i firm działających w oparciu o kulturę wartości. Jak potwierdzają bowiem badania, im wyższe umiejętności cyfrowe u wszystkich grup pracowników, tym większa równość w środowisku pracy. Wspierając zatem możliwości rozwijania kompetencji cyfrowych wskazanych grup, równocześnie przeciwdziałamy ich wykluczaniu z rynku pracy.

- Wspieranie branży motoryzacyjnej i osób z niższymi kwalifikacjami znajdujących się na rynku pracy poprzez przeciwdziałanie nowym wykluczeniom, jak cyfryzacja i digitalizacja. Promowanie w tej grupie pracowników podwyższania poziomu wiedzy i umiejętności zakresu umiejętności ICT i IT. Dofinansowanie szkoleń i kursów dla poszczególnych grup. Korzystania z aplikacji i programów podczas pracy zdalnej i hybrydowej, szczególnie gdy mówimy o osobach z niskimi kwalifikacjami, po 50. roku życia czy osobach niepełnosprawnych. Przełamywanie uprzedzeń, rozwój kompetencji i umiejętności cyfrowych, sprzyjających rozwojowi osobistemu i zawodowemu pracowników. Pozyskiwanie partnerów i środków na finansowanie szkoleń ICT i IT.
- Stałe wspieranie i inwestowanie we wszystkich pracowników sektora, szczególnie w rozwój kompetencji społecznych, umiejętności współpracy w grupie, pracy zdalnej, organizacji pracy i czasu, panowania nad emocjami i radzenie sobie z nimi, dbanie o dobrostan pracownika w czasie pandemii COVID-19 po pandemii, kondycję zdrowotną i psychiczną pracowników, radzenie sobie ze stresem i odosobnieniem, wspieranie motywacji i integracji zespołów (nawet w formie zdalnej). Badanie firmy Devire³⁸ „Zdrowie psychiczne pracowników a pandemia” pokazało, że w czasie pandemii, aż 50.% ankietowanych wskazało, że samodzielne organizowanie sobie czasu jest trudne, a nie chodząc do biura i nie mając jasno określonych zasad funkcjonowania, pracownicy często mają wrażenie, że są cały czas w pracy. Inne problemy obejmują komunikację, która w przypadku telepracy jest utrudniona. 35% pracowników skarży się na brak wymiany wiedzy i doświadczeń w zespole, 35% na dezinformację, 20% na brak komunikacji z przełożonym, a 28% – na ogólny brak komunikacji. Również zmiana warunków pracy, poczucie izolacji, brak fizycznego kontaktu ze współpracownikami, strach przed utratą pracy, kryzys i niepewność jutra spowodowało, że aż 39% stwierdziło że ich zdrowie psychiczne ucierpiało. W takiej sytuacji niezbędne jest zapewnienie pracownikom benefitów w postaci wsparcia psychologa, zwiększyć ilość spotkań online aby zadbać o integrację pracowników

38. <https://www.devire.pl/zdrowie-psychiczne-pracownikow-pandemia/>,

w pracy i poza nią. Ustalenie zasad komunikacji, znalezienie balansu między pracą, a życiem prywatnym, organizowanie porannych spotkań statusowych i podsumowanie dnia lub tygodnia, wypracowanie rytuałów i różnych form odpoczynku i relaksu pomiędzy poszczególnymi zadaniami, aby zwiększyć efektywność i motywację do pracy. Wellbeing staje się kluczowym benefitem w dobie pandemii i powinien pozostać stałym elementem post pandemicznego kultury organizacyjnej firm.

- Zarządzanie różnorodnością jest strategicznym elementem każdej nowoczesnej organizacji. Posiadanie zróżnicowanych zespołów prowadzi do lepszego funkcjonowania firmy, szczęśliwszych pracowników, a także do większych przychodów. Mimo to, mniejszości i członkowie niedostatecznie reprezentowanych społeczności nadal są dyskryminowani przez potencjalnych pracodawców. Należy zwrócić szczególną uwagę na tworzenie różnorodnych zespołów, złożonych z przedstawicieli wszystkich omawianych grup. Walka z uprzedzeniami w pracy sprzyja kulturze, w której członkowie zespołu czują się szanowani, doceniani i pewni swojego wkładu w rozwój organizacji. Wyzwaniem jest zatem kontynuowanie rozwoju i edukowanie pracowników. Najczęściej wymienianymi działaniami, które tworzą tolerancyjne środowisko pracy są szkolenia i mentoring. Szkolenia zapewniają zdobywanie nowej wiedzy oraz wspólne wypracowanie rozwiązań mających na celu promowanie różnorodności oraz integrację zespołu. Z kolei mentoring pomoże nowym pracownikom wdrożyć się i lepiej zrozumieć kulturę organizacji. Tylko dzięki wspólnej pracy i innowacyjnemu podejściu do zarządzania firmą jesteśmy w stanie stworzyć tolerancyjne środowisko pracy, w którym każdy będzie czuł się bezpieczny i doceniony.
- Tworzenie międzypokoleniowych i międzykulturowych zespołów pracowników. Wspieranie i doradztwo dla osób po 50. roku życia, osób niepełnosprawnych poprzez opiekunów, mentoring, współpracę z doradcami zawodowymi, coachami i pracownikami działów HR.
- Lobbowanie na rzecz osób z omawianych grup w celu poprawy sytuacji wszystkich grup na rynku pracy.
- Promowanie zawodów szkolnictwa branżowego i technicznego. Przygotowanie ogólnopolskiej akcji promocyjnej i komunikacyjnej. Promowanie sektora motoryzacji, firm i atrakcyjności zatrudnienia w sektorze automotive. Zaprojektowanie strategii marketingowej.
- Aby kobiety miały szansę na równą pozycję na rynku pracy, potrzebne jest zaangażowanie wszystkich interesariuszy: biznesu, samorządów, organizacji

pozarządowych oraz władz. Niezbędne jest też wsparcie mężczyzn. Promocja lifelong learning, włącznie na stałe programów upskillingowych w miejscach pracy oraz wsparcie instytucjonalne w opiece nad dziećmi czy osobami zależnymi.

- Budowanie świadomości wewnętrznej siły, umiejętności i potencjału, które pomogły przejść kobietom przez okres trudności związanej z pandemią, wsparcie najbliższych i równomierne rozłożenie obowiązków opiekuńczych i domowych na oboje rodziców, spojrzenie na wsparcie rozwoju zawodowego kobiet jako inwestycję w dobro rodziny. Promowanie rozwiązań wspierających work-life balance i umożliwianie pracy w elastycznym i ograniczonym wymiarze godzin, np. pracy zdalnej, wprowadzanie rozwiązań wspierających rodziców i zachęcanie mężczyzn do większego zaangażowania się w opiekę nad dziećmi, np. poprzez pełnopłatne urlopy tacierzyńskie w wymiarze 12 tygodni, pokój rodzica dostępny w firmie, firmowe punkty przedszkolne i inne.
- Wsparcie lokalnych społeczności, wsparcie osób z młodszego pokolenia, osób po 50. roku życia poprzez przekazywanie wiedzy osobom o mniejszych kompetencjach cyfrowo-technologicznych, przez lokalne, bądź internetowe sieci wsparcia.
- Zaangażowanie pracodawców w upowszechnianie dostępu do takich samych jak mężczyznom możliwości rozwoju zawodowego i awansu, z naciskiem na branże dotąd postrzegane jako „męskie” w tym, w sektorze motoryzacji. Tworzenie przez pracodawców odpowiednich warunków do rozwoju zawodowego kobiet, pokazywanie sukcesów innych kobiet. Dzielenie się doświadczeniami pomiędzy pracownikami z większym doświadczeniem, a tymi na początku drogi zawodowej, promowanie idei mentoringu.
- Zapewnienie wszystkim nowym pracownikom mentoringu, opieki (np. tzw. Buddy`ego) osoby, która zapewni poczucie bezpieczeństwa w procesie onboardingu w szczególności dla osób z omawianych grup, aby poczuły się dobrze w nowym miejscu pracy. Korzyścią jest zyskanie większej pewności w nowym miejscu pracy, możliwość poznania zwyczajów tych formalnych i nieformalnych w firmie i kultury organizacyjnej. Promocja takich rozwiązań i zawarcie tego rozwiązania w strategii EB.
- Rekomendowanie zmian legislacyjnych i prawnych dotyczących kwestii zatrudnienia i dotyczących rynku pracy. Udział w konsultacjach społecznych i branżowych nie tylko samych pracodawców, ale również instytucji zrzeszających pracodawców z branży automotive, aby poprawić sytuację osób na rynku pracy i pracowników powyżej 50. roku życia, pracowników o niskich kwalifikacjach, kobiet, opiekunów osób zależnych oraz osób niepełnosprawnych.



Opracowanie merytoryczne: specjalista ds. badań i analiz,
regionalny lider ds. ZSK, trener, marketingowiec, doradca
biznesowy i brandingowy - Iwona Caputa