



Diagnoza rynku pracy

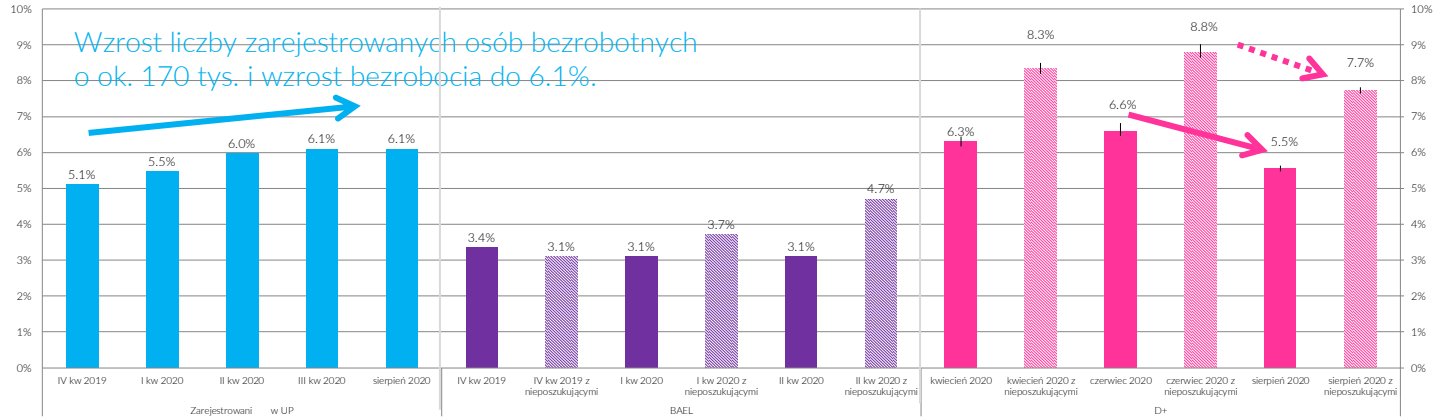
Wyniki badania z 24 do 31 sierpnia 2020 r.



DIAGNOZA.plus



↑ aktywności, spadek bezrobocia



Definicja bezrobocia w danych rejestrowych różni się od stosowanej przez GUS w badaniach ankietowych (a zatem także od definicji bezrobocia w badaniu D+). W danych z rejestrów urzędu pracy figurują osoby spełniające łącznie wszystkie kryteria ustawowe, deklarują aktywne szukanie pracy i gotowość jej podjęcia. Te osoby mogą odpowiadać inaczej w badaniach ankietowych.

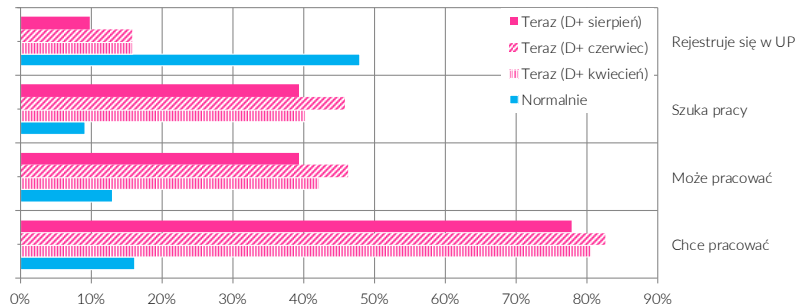
- **Bezrobocie obniża się w D+.** W sierpniu odnotowaliśmy stopę bezrobocia na poziomie ok 5.5%. Jest to szacunek z próby, z uwzględnieniem precyzji pomiaru, szacunek ten zawiera się w przedziale 5.3% oraz 5.6%. Odczyt stopy bezrobocia w badaniu D+ w czerwcu wyniósł 6.6% (w przedziale 6.5% oraz 6.7%).
- Pierwsza fala badania D+ obejmowała ostatni tydzień kwietnia, tj. czas największych obostrzeń w prowadzeniu działalności gospodarczej oraz kiedy nie funkcjonowały rozwiązania mające chronić miejsca pracy w sektorze przedsiębiorstw (tzw. „tarcze”). Drugą falę przeprowadzono w ostatnim tygodniu czerwca, tj. na początku wakacji i przy niższym poziomie restrykcji.
- **Bezrobocie w danych rejestrowych nie rośnie w sierpniu**, bo wiele osób znalazło pracę, a jednocześnie na stałe niskim poziomie pozostaje odsetek osób, które po utracie pracy zgłaszają się do urzędu pracy. **Rośnie również aktywność w poszukiwaniu pracy.** W statystyce publicznej, gdyby była w stanie uchwycić zmiany między czerwcem a sierpniem, oznaczałoby to jednoczesny spadek bezrobocia i wzrost tzw. zasobu siły roboczej. Złagodzenie ograniczeń w kontaktach społecznych ułatwiło **znalezienie** pracy między czerwcem a sierpniem. Trudno ocenić jaką część tych miejsc pracy ma charakter czysto sezonowy.

Pozorny ↑ rejestracji w UP

- Osoby bez pracy w okresie pandemii znacznie bardziej angażują się w poszukiwanie pracy w porównaniu do osób bez pracy w normalnych czasach. W badaniu D+ około 40% osób bez pracy aktywnie jej poszukuje (normalnie ok. 8% osób). Co więcej, spośród osób bez pracy aż 75% chciałoby pracować (normalnie ok. 15% osób). Odsetki te nie uległy praktycznie zmianie między kwietniem a sierpniem.
- Wysoka aktywność osób bez pracy zaowocowała tym, że znaczny odsetek osób bez pracy w fali kwietniowej lub czerwcowej w sierpniu miał już nową pracę.
- Wysoka pozostaje także gotowość do podjęcia pracy (ok. 40% osób bez pracy, normalnie ok. 11% tej grupy). Choć ta gotowość utrzymuje się znacząco powyżej „normalnych” poziomów, to na te deklaracje wpływ mogło mieć oczekiwanie, że szkoły i placówki opiekuńcze będą jesienią otwarte.
- Od kwietnia w urzędach pracy zarejestrowana było zaledwie ok. co trzecia osoba zidentyfikowanych jako bezrobotne według badania D+ (ok. 9% osób bez pracy). Odsetek ten nie ulega zasadniczym zmianom, co wynika przede wszystkim z faktu, iż wiele osób poszukujących pracę po prostu ją znalazło bez pomocy UP, a bezrobocie w D+ się obniżyło.

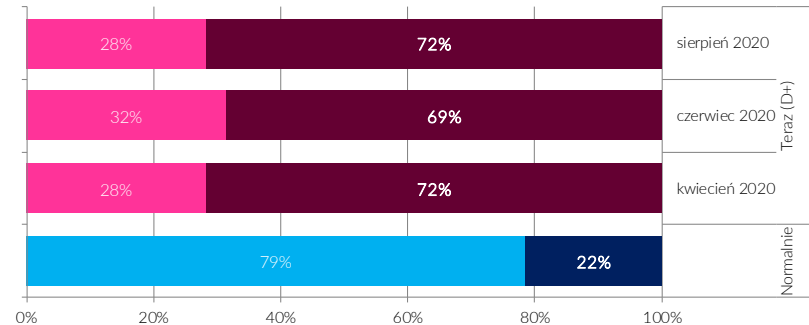
O bezrobociu mowa gdy ktoś spełnia jednocześnie kilka warunków: mieści się w narzuconej prawem grupie wieku, nie ma pracy, chce ją mieć, jest gotów ją podjąć i aktywnie jej poszukuje. Z tych względów osoby starsze, studenci czy osoby pracujące choć na część etatu, choć chciałyby pracować lub pracować więcej – nie są klasyfikowane jako bezrobotne w badaniach ankietowych.

Wśród osób bez pracy...



Osoby bezrobotne, które rejestrują się w UP

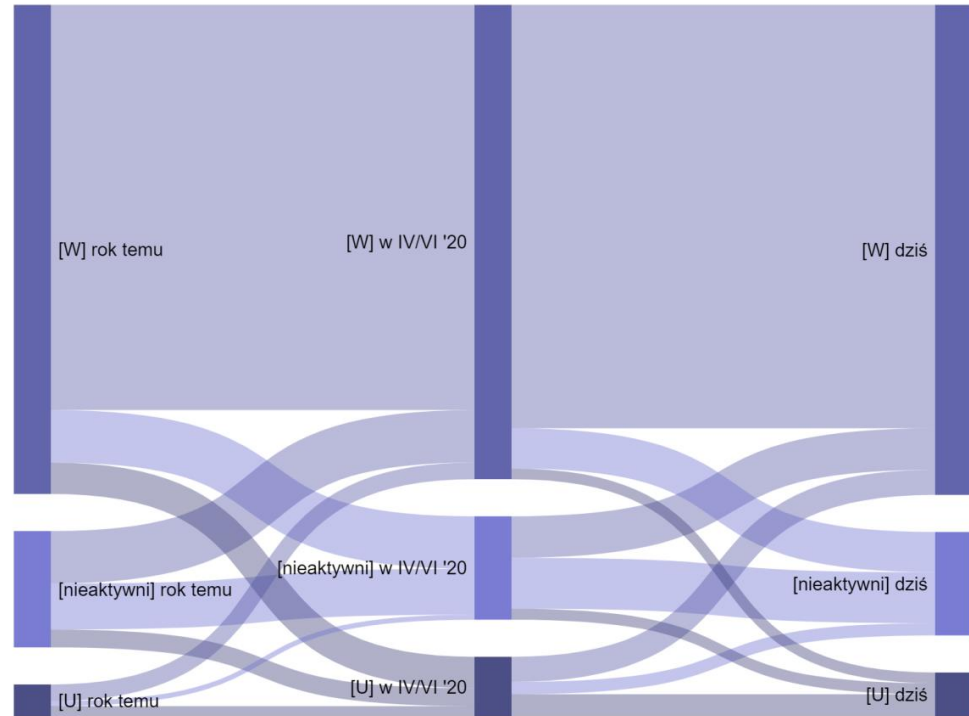
Osoby bezrobotne, które NIE rejestrują się w UP



Skuteczne poszukiwanie pracy

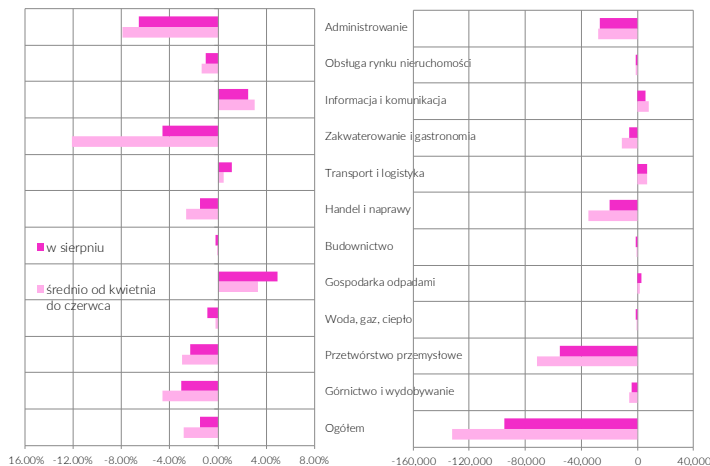
- Wyższe bezrobocie jest konsekwencją większej intensywności zwolnień. Uczestnicy badania D+ są bardzo skuteczni w znajdowaniu pracy. Tak w przypadku osób samozatrudnionych jak i w przypadku pracowników najemnych, skuteczność w znajdowaniu pracy od kwietnia/czerwca do dziś jest większa niż była pomiędzy II kwartałem 2019 roku a okresem pandemii. Wzrost bezrobocia w porównaniu do czasu sprzed pandemii nie może być zatem wyjaśniony niższą skutecznością w znajdowaniu pracy.
- Kategoria „bezrobocie” okazała się nieadekwatna do opisywania sytuacji w okresie największych restrykcji spowodowanych sytuacją epidemiologiczną. Niemal połowa osób nominalnie nieaktywnych w fali kwietniowej lub czerwcowej D+, już w sierpniu deklarowało wykonywanie pracy zarobkowej. Dodatkowo, część z tych osób obecnie „aktywnie poszukuje” pracy.

Dane: D+. [W] oznacza osoby pracujące (tak zatrudnione najemnie jak i samozatrudnione). [U] oznacza osoby bezrobotne w kanonicznym sensie tego pojęcia (tj. bez nieposzukujących pracy). [Nieaktywni] oznacza osoby zainteresowane zatrudnieniem lecz w momencie badania nieposzukujące pracy oraz osoby niezainteresowane w danym momencie podjęciem zatrudnienia. Analiza ograniczona do osób w wieku 26-55, by zminimalizować rolę przepływów z edukacji do zatrudnienia i na emeryturę.



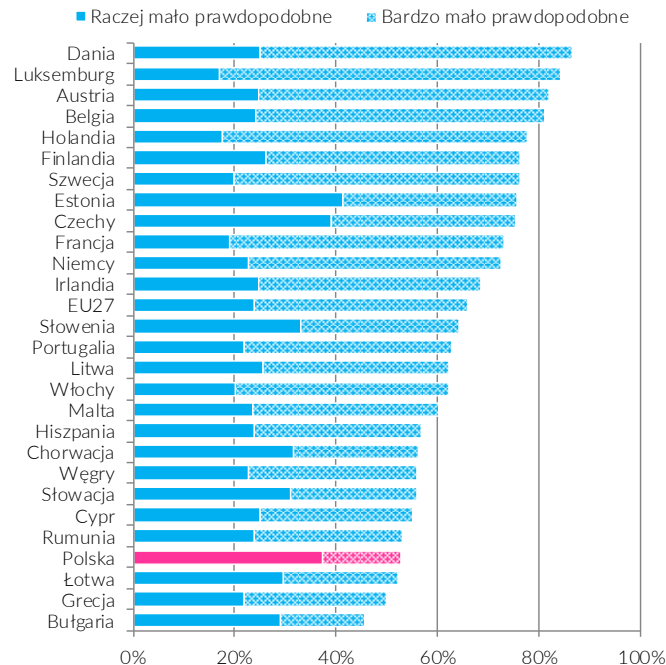
Wysokie obawy o utratę pracy

- W Polsce lęk o utratę pracy jest zazwyczaj znacznie wyższy niż obiektywne ryzyko. Ta cecha w zderzeniu w pandemię skutkuje niemal najniższym poczuciem pewności zatrudnienia na tle krajów UE. Zaledwie połowa Polaków nie obawia się utraty pracy!
- Tymczasem skala dostosowań zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw nie przekroczyła 120 tys. miejsc pracy w szczytowym okresie ograniczeń dla prowadzenia działalności gospodarczej. Obecnie, zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw jest o ok. 90 tys. miejsc pracy niższe niż przed rokiem o tej samej porze.



Dane: zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, GUS

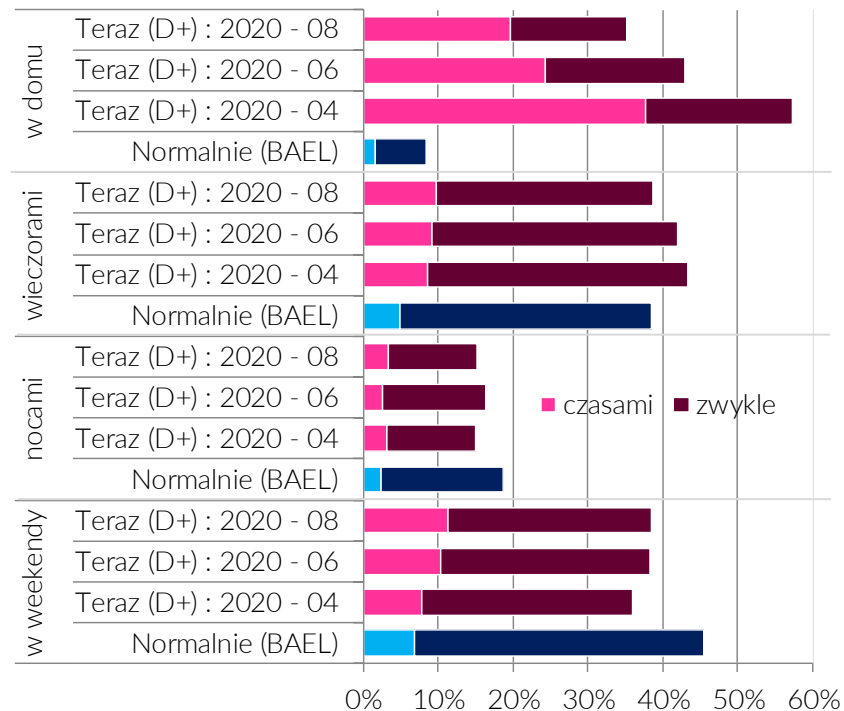
Czy myślisz, że w ciągu najbliższych trzech miesięcy możesz stracić pracę?



Dane: Eurofound (2020), [Living, working and COVID-19](#)

Praca z domu – nowa normalność?

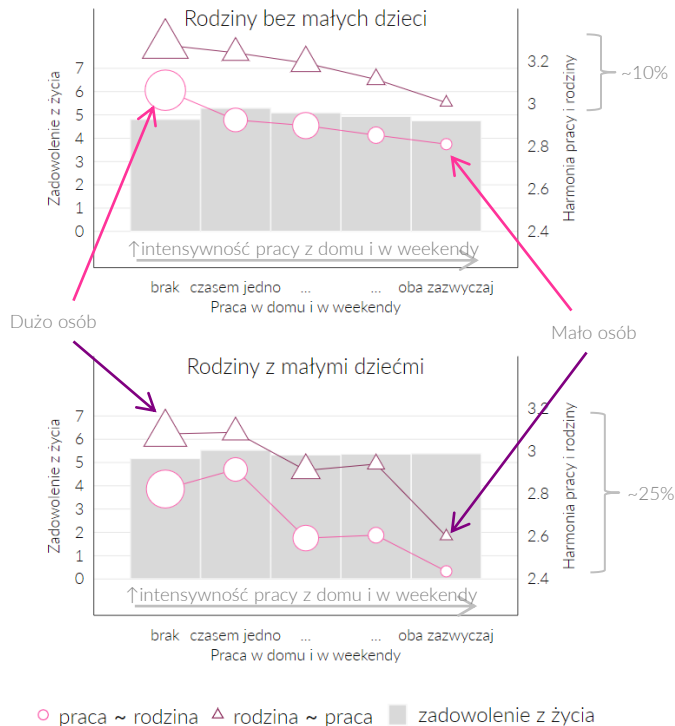
- W sierpniu 2020 r., w domu pracowało nadal czterokrotnie więcej osób niż w tzw. „normalnych” czasach. Choć w porównaniu do kwietnia 2020 r., gdy ograniczenia dla działalności gospodarczej były najbardziej restrykcyjne odsetek osób pracujących w domu często lub czasem znacząco się obniżył z ponad 55% do ok. 36% w sierpniu, praktycznie nie zmalała grupa pracowników pracujących zwykle z domu. Do dziś pracuje tak przeciętnie co piąty pracownik (w tzw. „normalnych” czasach zaledwie co trzynasty).
- Praca wieczorami jest słabym substytutem pracy w regularnych godzinach, nawet jeśli ułatwia łączenie funkcji rodzinno-opiekuńczych. W niewielkim stopniu zmienia się odsetek osób deklarujących pracę wieczorami. Utrzymuje się nieznacznie powyżej 40% pracowników i jest tylko kilka punktów procentowych wyższy niż w normalnych czasach.
- Praca w dni nominalnie wolne od pracy również w niewielkim stopniu zastępuje regularny pobyt w tzw. zakładzie pracy. Nie rośnie częstotliwość z jaką pracujemy w weekendy. Taki sposób realizowania obowiązków zawodowych jest dziś nawet rzadszy niż w tzw. normalnych czasach. Spadek pracy w weekendy zachodzi głównie na skutek **spadku popytu na wiele typów usług konsumenckich**. Pomimo złagodnienia ograniczeń w świadczeniu usług osobistych, kulturalnych, restauracyjnych czy sportowych, odsetek osób pracujących nocami utrzymuje się poniżej tzw. „normalnych” czasów (mowa przy tym o osobach, które nadal pracują; ci którzy utracili pracę na skutek bankructwa czy ograniczenia działalności firm w tych sektorach gospodarki nie sprawozdają godzin pracy).



Czy praca z domu unieszczęśliwia?

Praca z domu dla wielu osób może być wyzwaniem ponad możliwości: pogłębia poczucie rozdarcia pomiędzy rolami zawodowymi i rodzinnymi (szczególnie jeśli w gospodarstwie domowym są dzieci w wieku szkolnym), tym samym potencjalnie obniżając satysfakcję z życia. Nie da się jednak ukryć, że ograniczamy czas spędzany w dojazdach, a rośnie czas, który możemy spędzić z rodziną. W jednoosobowych gospodarstwach domowych, praca z domu może pogłębiać uczucie osamotnienia i osłabiać więzi społeczne.

- Wraz z nasileniem pracy z domu i w weekendy, maleje poczucie harmonii obowiązkami zawodowymi i osobistymi. Ten szczególnie w gospodarstwach domowych z dziećmi, gdzie rozdarcie pomiędzy tymi dwiema sferami życia zwiększa się o 20%. W D+ skorzystaliśmy z szeroko stosowanego narzędzia do badania skali harmonii pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Na przykład **praca ~ rodzina** mierzy jak bardzo obowiązki zawodowe utrudniają realizację zobowiązań rodzinnych (**rodzina ~ praca** robi to samo, tylko w odwrotną stronę). Takie miary pozwalają nam spojrzeć na deklarowaną harmonię tych dwóch sfer życia (względnie rozdarcie pomiędzy nimi). Wielkość okręgów i trójkątów mówi o liczności danej grupy wśród uczestników D+.
- Nie wnioskujemy jednak o przyczynowości: na tym etapie nie można twierdzić, że wraz z pandemią wzrosło poczucie rozdarcia (nawet jeśli wydaje się to naturalne).
- Ten brak przyczynowości widać szczególnie na przykładzie związku pomiędzy pracą z domu i w weekendy oraz satysfakcją z życia: ogólnie w skali od 0 do 7 ankietowani deklarowali ~5. To świetny wynik biorąc pod uwagę tradycyjny pesymizm Polaków oraz nieciekawe czasy. Trudno jednak o dowód empiryczny, że satysfakcja jest niższa u osób, które częściej muszą pracować z domu i w weekendy: najniższy poziom zadowolenia z życia deklarują osoby pracujące regularnie, tj. w miejscu pracy i bez weekendów.



Łączna miara pracy w niestandardowych godzinach. Na podstawie odpowiedzi o pracę w domu i w weekendy, wartość wyższa niż 3 oznacza przynajmniej jedno czasem i jedno często.

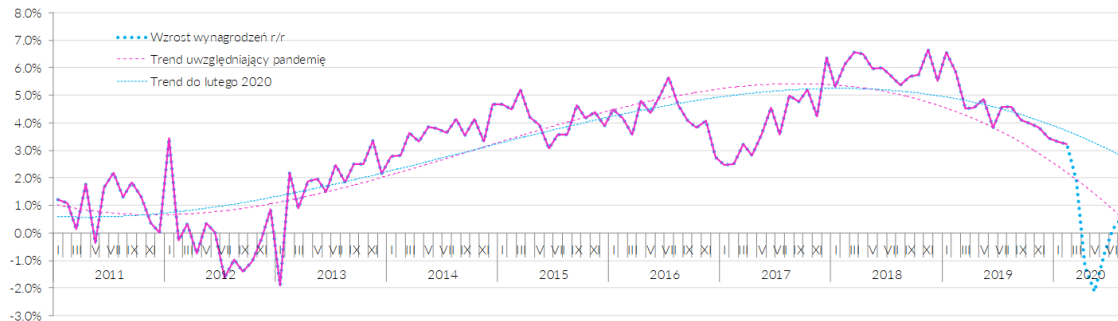
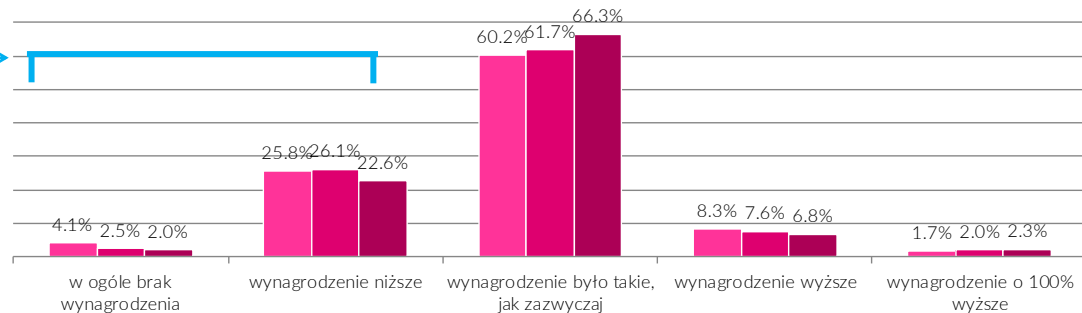
Co czwarty ma niższe dochody

Nadal około 1/4 osób ma w sierpniu dochody niższe niż gdyby nie było pandemii.

- O ile w kwietniu niższe dochody odnotowało ponad 30%, o tyle w sierpniu ten odsetek spadł do około 25%.
- Za niższymi dochodami stoją nadal niższa liczba przepracowanych godzin, niższe premie za wynik, tzw. „postojowe” oraz ew. niższa zawartość tzw. „koperty”, czyli części wynagrodzenia wypłacanej bez odprowadzania składek.
- Wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw zaskoczyły w sierpniu pozytywnie odnotowując wzrost o 0.6% w ujęciu rocznym. Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw przestało spadać w ujęciu miesięcznym, ale jest wciąż 1.5% niższe niż przed rokiem.

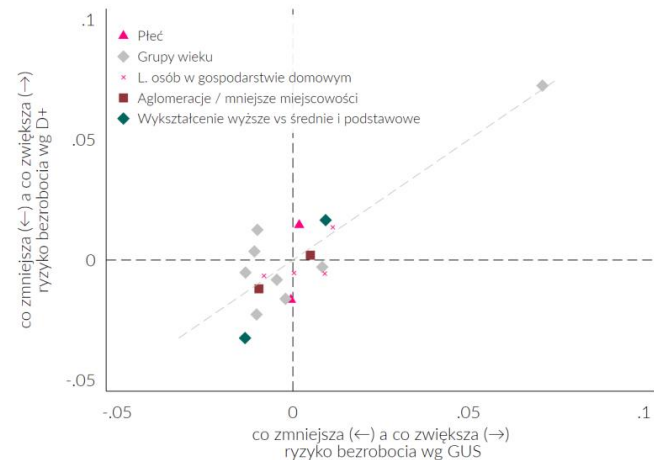
Jak zmieniły się dochody Pani/Pan gospodarstwa domowego (w porównaniu do sytuacji, gdyby nie było pandemii)?

■ kwiecień 2020 ■ czerwiec 2020 ■ sierpień 2020



Dlaczego wyniki z D+ są inne od BAEL?

- Niewątpliwie, wnioski na podstawie D+ różnią się w odniesieniu do II kwartału 2020 roku od wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności opublikowanego przez Główny Urząd Statystyczny. Zgodnie z wynikami D+ bezrobocie w ciągu II kwartału wzrosło z ok. 3% przed pandemią do ok. 6% na koniec czerwca. Dodatkowo, jeszcze ok. 3% osób nie miało pracy, było gotowe do jej podjęcia, ale w okresie znacznych ograniczeń w interakcjach społecznych – nie spełniało kryterium „aktywnego poszukiwania” nowej pracy. Wskazywaliśmy, że to zjawisko w II kwartale 2020 występowało na znacznie większą skalę, niż w tzw. „normalnych czasach”.
- Tymczasem zgodnie z publikacją GUS (jak na razie, GUS nie udostępnił danych jednostkowych do analizy), bezrobocie w II kwartale nie wzrosło w porównaniu z okresem sprzed pandemii, co bardzo odróżnia te wyniki od D+. Podobne natomiast jest to, że zgodnie z publikacją GUS, wzrosła bardzo liczba osób nieaktywnych zawodowo, przede wszystkim na skutek nieposzukiwania pracy. Skąd różnice?
 - 1) Osoby uczestniczące w D+ mogły mieć systematycznie większego pecha niż przeciętnie w gospodarce (tj. bezrobocie dotknęło ich znacznie częściej niż statystycznie). D+ wskazuje na wyższe niż wg GUS ryzyko bezrobocia wśród kobiet oraz osób bez wyższego wykształcenia. W porównaniu do sytuacji sprzed pandemii, w D+ bezrobocie dotyczyło nieco rzadziej osoby powyżej 45 lat.
 - 2) Osoby uczestniczące w D+ różnią się pod względem perspektyw na rynku pracy od populacji BAEL. By ograniczyć rolę tego czynnika, korzystamy z wag, które czynią osoby w D+ statystycznie identycznymi jak osoby w badaniach GUS. Nawet bez wykorzystania wag, sytuacja na rynku pracy przed rokiem była średnio identyczna wśród uczestników D+ jak w badaniach ankietowych GUS.
 - 3) Wreszcie, niewykluczone, że kwestionariusz wystandaryzowany przez Międzynarodową Organizację Pracy i stosowany w obu badaniach (GUS i D+) źle się sprawdza przy samodzielnym wypełnianiu.



Dane: D+ oraz BAEL. Na wykresie pokazano warunkowe predykcje w relacji do bezwarunkowej predykcji, czyli zobrazowano o ile dana zmienna zwiększa (wartości dodatnie) lub zmniejsza (wartości ujemne) ryzyko bezrobocia. Jeśli kształty na wykresie układają się dokładnie na szarej przerywanej linii przekątnej, dana cecha tak samo rzutuje na ryzyko bezrobocia w D+ i w BAEL. Jeśli kształty odsuwają się od przekątnej, D+ sugeruje większą (nad przekątną) lub mniejszą (pod przekątną) rolę danego czynnika niż BAEL.



Lepiej rozumieć kryzys COVID19

- Nawet bez pandemii, wiele procesów gospodarczych wymaga pozyskiwania nowych źródeł danych. Badania internetowe stosuje się do badań [płac](#), [praktyk zarządzanych](#), czy [postaw obywatelskich](#).
- W obliczu pandemii, wiele zespołów w poszczególnych krajach i grup międzynarodowych próbowało dostarczyć bieżących danych o sytuacji na rynku pracy. Nowe źródła danych to na przykład tzw. [nowcasting na podstawie Google search](#), dane wygenerowane w obiegu tzw. ekonomii współdzielenia ([platformy](#) ofert pracy, aplikacje do zatrudniania, zakupów usług, itp) oraz [internetowe badania ankietowe](#).
- Na tle badań z innych krajów, w Polsce na temat konsekwencji zamrożenia gospodarki nadal wiadomo bardzo niewiele.
- **Badanie D+ wyróżnia się na tle międzynarodowym**
 - bardzo liczną próbą (20 tys. uczestników badania),
 - możliwością pytania o bieżącą sytuację tych samych osób (tj. obserwowania zmiany sytuacji u uczestników badania, co jest bardziej informatywne niż porównywanie rozłącznych grup osób z kolejnych fal badania),
 - oraz innowacyjną metodą statystyczną zapewniania porównywalności wyników badania D+ z reprezentatywną próbą badań ankietowych GUS.

Nowcasting na podstawie Google search. Ta metoda polega na obserwowaniu zmian w trendach wyszukiwanych słów, np. „jak zarejestrować się po zasiłek dla bezrobotnych”. Wykorzystując np. [zróżnicowanie obostrzeń związanych z pandemią](#) wnioskuje się o zmianach zarówno po stronie firm jak i gospodarstw domowych. Większość tych badań dopiero powstaje, dostępne są jedynie wstępne wyniki, bo metoda jest bardzo nowa. Dla USA badania takie wykonali [E. Kong i D. Prinz](#) oraz [Wei-Fong Pan](#), a dla UE [M. Wolski i P. Wruuck](#).

Platformy. W platformach takich jak Uber, Pyszne czy Pracuj.pl na bieżąco można obserwować pewne specyficzne segmenty rynku pracy, zmiany w popycie na pracę oraz w zapotrzebowaniu na pracowników. Wiele z tych danych odnosi się do sytuacji w USA, lecz dostępne są także wyniki dla [Austrii](#), [Szwajcarii](#), Rosji ([tu](#) oraz [tu](#)) oraz [Szwecji](#). W ujęciu międzynarodowym pracują nad tym [Y. Gao i E. Lazarova](#). W podobny sposób wykorzystuje się dane z kont w bankach oraz od usługodawców płatności elektronicznych by w czasie rzeczywistym i precyzyjnie obserwować wzorce konsumpcji gospodarstw domowych.

Trackery. Raj Chetty i 20 osobowy zespół The Opportunity Insights Team połączyli na poziomie gmin dane o zakupach konsumenckich, biznesowych, ofertach pracy, szkołach oraz działalności banków, by na bieżąco udostępniać dane o stanie aktywności gospodarczej w USA: [TrackTheRecovery.Org](#)

Internetowe badania ankietowe osób. Realizowane są w ok. 30 krajach świata. Finansują je banki centralne, agendy rządowe lub instytucje międzynarodowe (np. [Eurofund](#)). Uczestnicy rekrutowani są w tzw. panelach internetowych (Qualtrics, YouGov, GoogleConsumerSurvey, itp.) lub poprzez media społecznościowe i najczęściej uczestniczą tylko w jednej fali badania. Próba to najczęściej ok 1-4 tys. osób dla danego kraju.

Internetowe badania ankietowe firm. Część naukowców, korzystając z licznej bazy kontaktowej sponsorów uczelni oraz związków pracodawców, przeprowadza także badania tendencji dotyczących zatrudnienia w środowisku przedsiębiorców

Diagnoza rynku pracy – jak to robimy

- W pierwszym kroku, za pośrednictwem mediów tradycyjnych i społecznościowych, docieramy do możliwie szerokiej (zróżnicowanej) grupy dorosłych Polaków. Zapraszamy ich do udziału w badaniu. Pod koniec kwestionariusza, zapraszamy wszystkich do dobrowolnego dołączenia do panelu badawczego, byśmy mogli na bieżąco monitorować rozwój sytuacji na polskim rynku pracy. Przekazujemy też wynagrodzenie za udział w badaniu.
- Po zebraniu próby, sprawdzamy jej reprezentatywność, porównując z badaniami ankietowanymi Głównego Urzędu Statystycznego. Dzięki temu na bieżąco wiemy, czy w naszej próbie internetowej znalazły się wszystkie grupy społeczno-ekonomiczne. Braki w próbie uzupełniamy celowanymi zaproszeniami za pomocą mediów społecznościowych.
- W badaniu pytamy o sytuację na rynku pracy *przed rokiem*. Mając dane o wieku, płci, wykształceniu, miejscu zamieszkania oraz sytuacji na rynku pracy przed rokiem, możemy sprawić, żeby nasza próba miała dokładnie takie same wskaźniki zatrudnienia i bezrobocia w grupach wieku, płci i wykształcenia oraz zamieszkania co reprezentatywna próba w badaniach ankietowych GUS. W skrócie mówiąc, polega to na właściwym ustaleniu takich wag w naszej próbie, by jej struktura według zadanych charakterystyk odpowiadała strukturze obserwowanej w BAEL. Stosujemy w tym celu nowatorską metodę, którą [opracowaliśmy i opublikowaliśmy w prestiżowym Sociological Methods and Research](#).
- Gdy charakterystyki próby z naszego badania są już takie same, jak w pełni reprezentatywnej populacji z BAEL, obliczamy *bieżące* wskaźniki rynku pracy: stopę bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia, itp. Dodatkowo, możemy powiedzieć dużo o tym, jak zmieniły się wynagrodzenia, jak wygląda dziś świadczenie pracy, itp.

	D+	Badania ankietowe GUS
Próba	20 000 i rośnie	100 000
W wieku 18-65	~90%	~45%
Okres, którego dotyczą dane	20-26 IV, 22-28 VI, 24-30 VIII	1 IV – 30 VI, 1 VI-30 IX
Publikacja	28 V, 20 VII, 6 X	25 VIII, 25 XI
Zbieranie danych w pandemii i publikacje	co dwa miesiące	co kwartał
Czas od zebrania danych do publikacji	5 dni	60 dni
Dane do analiz	Dostępne za darmo i (prawie) natychmiast	Dostępne odpłatnie i z wielomiesięcznym opóźnieniem



Autorzy raportu

- Diagnoza.PLUS to wspólny projekt [Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego](#), [GRAPE](#) i [CASE](#) realizowany przy wsparciu technologicznym [PROFITEST](#).
- Partnerami projektu są [CenEA](#), [IBS](#), [Szkoła Główna Handlowa w Warszawie](#) oraz [EY](#).
- Jesteśmy zespołem badaczy rynku pracy, z wieloletnim doświadczeniem w analizie procesów zatrudnieniowych w Polsce. Przez lata pracy analitycznej i badawczej, zaprzyjaźniliśmy się z wszystkimi możliwymi rodzajami danych o polskim rynku pracy. Jesteśmy naukowcami. Z badań nie czerpiemy korzyści biznesowych, wyniki naszych badań upowszechniamy zawsze nieodpłatnie w sposób dostępny dla wszystkich.
- Finansowanie na projekt pozyskaliśmy z Uniwersytetu Warszawskiego oraz z własnych środków. Nie stoi za nami żadne ugrupowanie polityczne.
- Autorzy (w porządku alfabetycznym): Michał Brzeziński [[w|e|t|t](#)], Oliwia Komada [[w|e](#)], Piotr Lewandowski [[w|e](#)], Iga Magda [[w|e](#)], Leszek Morawski [[w|e](#)], Michał Myck [[w|e](#)], Magdalena Smyk [[w|e](#)], Joanna Tyrowicz [[w|e](#)], Lucas van der Velde [[w|e](#)]. Zespół wspiera Robert Borowski.

w
e
t

| diagnoza.plus
| badanie@diagnoza.plus
| 799 012 202

ISBN 978-83-944338-3-3



DIAGNOZA.plus