



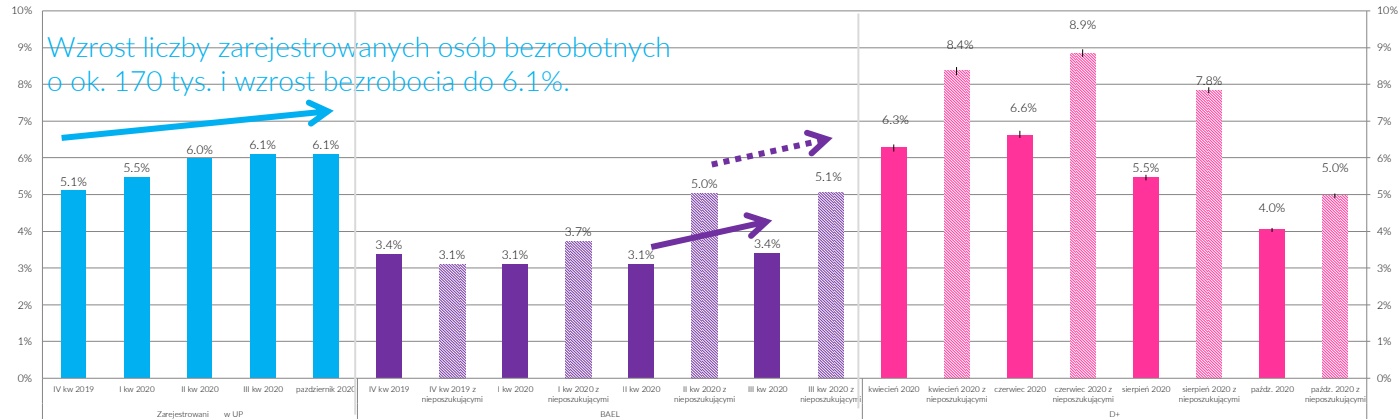
Diagnoza rynku pracy

Wyniki badania z 25 października do 1 listopada 2020 r.



DIAGNOZA.plus

Jak interpretować zmiany 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 październiku odnotowaliśmy stopę bezrobocia na poziomie ok 3.8% (4.7% jeśli uwzględnimy osoby chwilowo nieposzukujące). Jednak w większym stopniu jest to pochodna natury badania D+ w jego obecnej fazie. Odnotowany przez nas spadek jest wypadkową dwóch tendencji: z jednej strony maleje stopa bezrobocia wśród stałych uczestników panelu D+, a z drugiej strony na stałym poziomie niemal 6% utrzymuje się bezrobocie wśród osób dołączających do panelu.

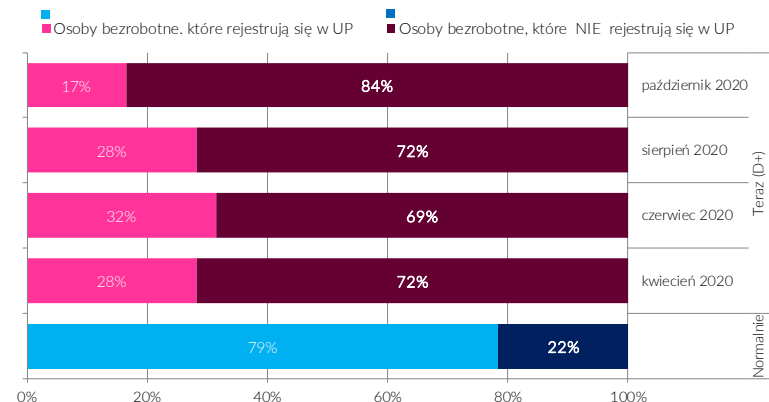
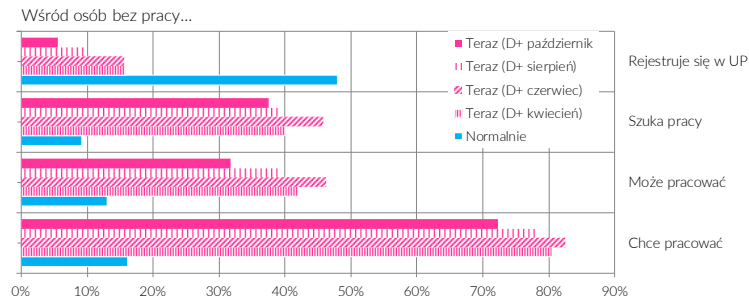
- Nie ma przesłanek, by spodziewać się w październiku 2020 spadku bezrobocia. Na **pogorszenie sytuacji na rynku pracy** wskazują opublikowane wyniki badania BAEL za III kwartał (tj. do końca sierpnia 2020).
- **Bezrobocie w danych rejestrowych** nie zmieniło się od lipca, ale w tym czasie rośnie liczba osób gotowych do podjęcia pracy, lecz chwilowo jej nieposzukujących. Rośnie także udział osób, które mimo utraty pracy nie zgłaszają się do urzędu pracy. Piszemy więcej o tych procesach w dalszej części raportu.



Niewiele osób rejestruje się 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+ niezmiennie 40% osób bez pracy aktywnie jej poszukuje (normalnie ok. 8% osób). Co więcej, spośród osób bez pracy ok. 75% chciałoby pracować (normalnie ok. 15% osób). Odsetki te nie uległy praktycznie zmianie między kwietniem a sierpniem.
- Wysoka aktywność owocuje tym, że uczestnicy panelu D+ relatywnie szybko znajdują pracę pomimo trudnej sytuacji gospodarczej.
- W porównaniu do wcześniejszych fal D+, obniża się gotowość do podjęcia pracy (ok. 33% osób bez pracy), choć nadal pozostaje znacząco wyższa niż w „normalnych” czasach (ok. 11 % osób bez pracy). Trudno nie wiązać tego spadku z zamykaniem szkół, które na początku listopada zostały zamknięte (we wcześniejszych tygodniach zamykano placówki lub kierowano na nauczanie zdalne klasy, w których wystąpiły przypadki osób zarażonych wirusem Covid-19).
- Jesienią w urzędach pracy zarejestrowana było zaledwie ok. co szósta (!) osoba zidentyfikowana jako bezrobotna według badania D+. Odsetek ten obniżył się w porównaniu do okresu letniego, co wiąże się zapewne ze wzrostem zachorowań i nasileniem preferencji do dystansowania się.

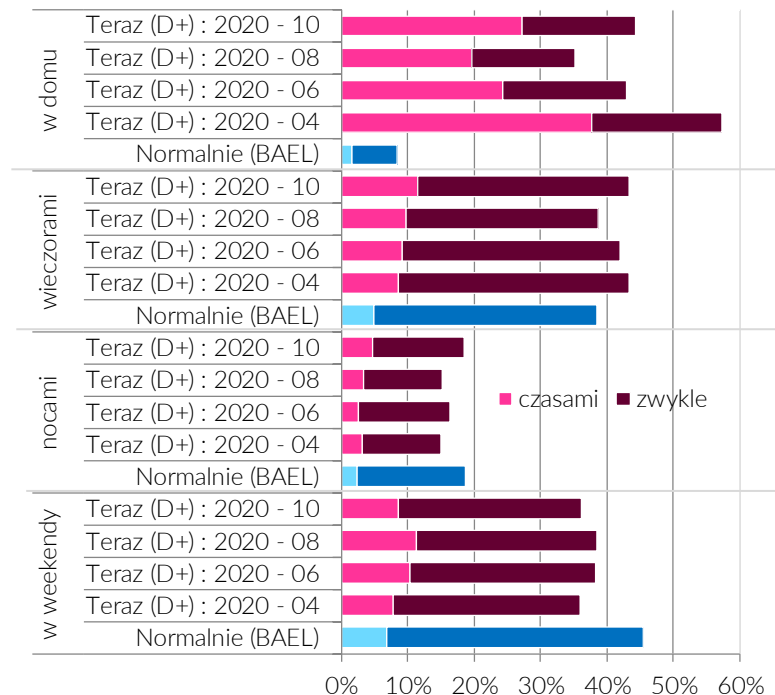
O bezrobociu mowa gdy ktoś spełnia jednocześnie kilka warunków: mieści się w narzuconej prawem grupie wieku, nie ma pracy, chce ją mieć, jest gotów ją podjąć i aktywnie jej poszukuje. Z tych względów osoby starsze, studenci czy osoby pracujące choć na część etatu, choć chciałyby pracować lub pracować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





Praca z domu jeszcze częściej

- W październiku 2020 r., wzrosła liczba osób pracujących z domu. Choć w porównaniu do kwietnia 2020 r. pracuje w domu mniej osób, to odsetek osób pracujących z domu przekroczył już poziom odnotowany w czerwcu. W listopadzie i grudniu 2020, z uwagi na wysoką liczbę zachorowań oraz zamknięcie szkół, spodziewać się należy nasilenia tej tendencji. Na stałym poziomie ok 20% utrzymuje się odsetek pracowników pracujących zazwyczaj z domu (w tzw. „normalnych” czasach jest to ok 7% osób).
- 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 powyżej 40% pracowników i jest 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. W ostatnich miesiącach roku 2020, z uwagi na powrót ograniczeń w świadczeniu wielu usług osobistych, odsetek osób pracujących nocami utrzymywał się będzie nadal 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).



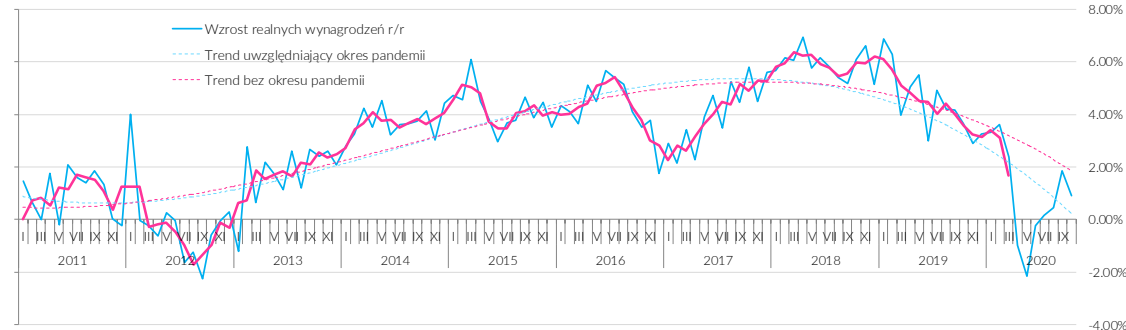
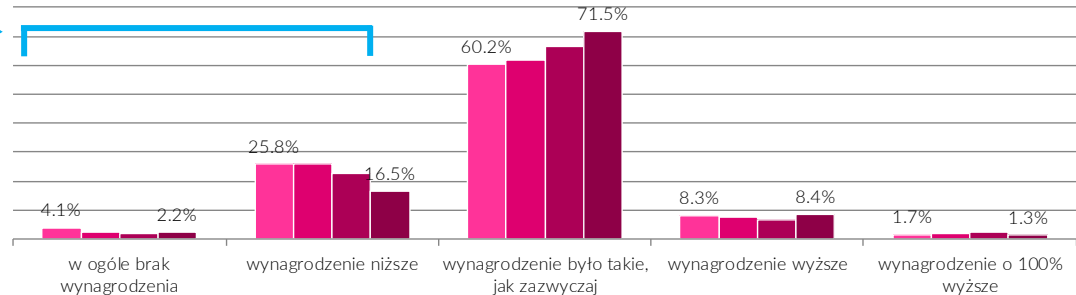
Poprawa sytuacji płacowej

Nadal około 1/6 osób ma w październiku dochody niższe niż gdyby nie było pandemii.

- O ile w kwietniu niższe dochody odnotowało ok. 30%, o tyle w październiku ten odsetek spadł do ok. 16%.
- Za niższymi dochodami stoją nadal niższa liczba przepracowanych godzin, niższe premie za wynik, tzw. „postojowe” oraz ew. niższa zwartość tzw. „koperty”, czyli części wynagrodzenia wypłacanej bez odprowadzania składek.
- Wzrost płac w sektorze przedsiębiorstw jest nadal dodatni: w październiku odnotowując wzrost o 0.9% w ujęciu rocznym po uwzględnieniu inflacji. 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)?

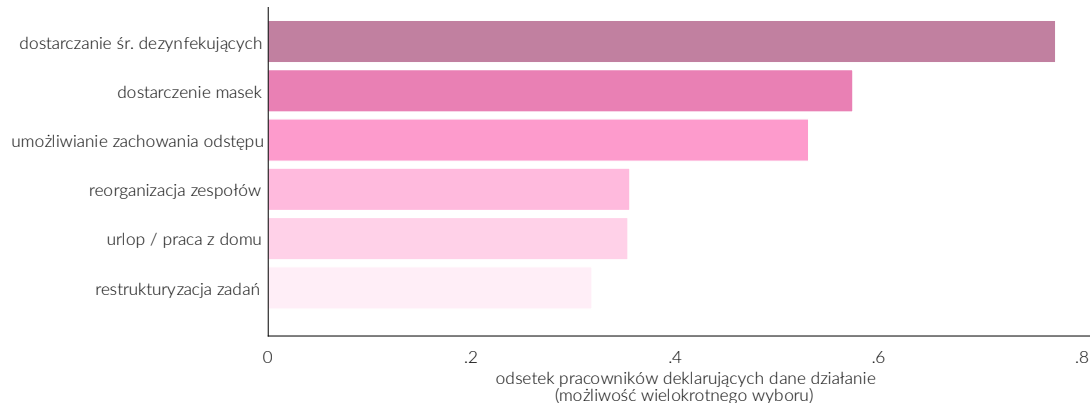
■ kwiecień 2020 ■ czerwiec 2020
■ sierpień 2020 ■ październik 2020



Bezpieczeństwo w miejscu pracy

- **Co piąty z nas nie czuje się bezpiecznie idąc do pracy.** Zapytaliśmy uczestników D+ o to czy i jakie zmiany wprowadzono w ich miejscu pracy by zwiększyć bezpieczeństwo w warunkach pandemii, oraz o to, czy w ich ocenie podjęte działania są wystarczające. W opinii 19% uczestników badania, można było i należało zrobić znacznie więcej dla zapewnienia bezpieczeństwa.
- Ta ocena w tym sensie nie dziwi, że w większości przypadków podjęte działania to dostarczenie środków dezynfekujących (80% osób) i maseczek (58% osób).
- Niewielki odsetek firm zdecydował się na reorganizację zespołów czy restrukturyzację działań. Około połowa firm przeorganizowała przestrzeń w miejscu pracy tak, by zwiększyć zachowanie odstępów pomiędzy pracownikami.
- Trudno porównywać odpowiedzi między Polską a Niemcami z uwagi na zasadnicze różnice w rządowych strategiach walki z pandemią. Na uwagę jednak zwraca fakt, że w badaniu D+ aż 3% ankietowanych deklaruje, że nie stosuje się u nich żadnego z tych działań, a zaledwie 1% ankietowanych, że stosuje się wszystkie z nich.

Jak pracodawcy dostosowali miejsca pracy do pandemii?



Pytania sformułowane w badaniu D+ są analogiczne do realizowanego w Niemczech dedykowanego Covid-19 badania realizowanego wśród uczestników Socio-Economic Panel (SOEP).



Jak to się robi na świecie?

- By zapewnić ludziom komfort psychiczny pracy w warunkach pandemii, **pracodawcy mogą zrobić znacznie więcej** niż tylko spełnienie ustawowych norm odległości biurek i postawienie pojemnika z płynem do odkażania gdzieś przy wejściu. Oto dowody:
- Lufthansa przeprowadziła system spotkań i szkoleń, na których wyjaśnili im szczegółowo na przykład przewagi maseczek nad przyłbicami. Na warsztatach przećwiczyli też w zadaniach praktycznych, jak się przemieszczać w zatłoczonych przestrzeniach, gdy ktoś się za bardzo zbliża, by zachować bezpieczną odległość. Do tego, by zapewnić komfort także pasażerom, Lufthansa zmieniła całkiem sposób wsiadania i wysiadania pasażerów z samolotu, tak, by zminimalizować mijanie się ludzi, zbliżanie się do siebie oraz skrócić do maksimum przebywanie w chmurze oddechowej innych osób.
- NFL (a zanim wiele korporacji) wdrożył system obrączkowania wszystkich osób – pracowników i gości – przebywających na terenie kompleksów poszczególnych drużyn. Nie trzeba pamiętać, z kim jechałeś w windzie (w maseczce!) ani kogo minęłaś na korytarzu, dane sączytane z bransoletek z odpowiednimi sensorami są przechowywane w bazie przez 14 dni, więc gdy tylko czykolwiek wynik okaże się pozytywny (a badają wszystkich stałych pracowników i dostawców codziennie), to z łatwością można powiadomić (i zbadać) wszystkie, nawet całkiem przelotnie napotkane osoby.
- Masowe testowanie jest tanie, jeśli większość osób jest zdrowa, bo dopóki próbki pozytywne są rzadkie, można testować grupowo

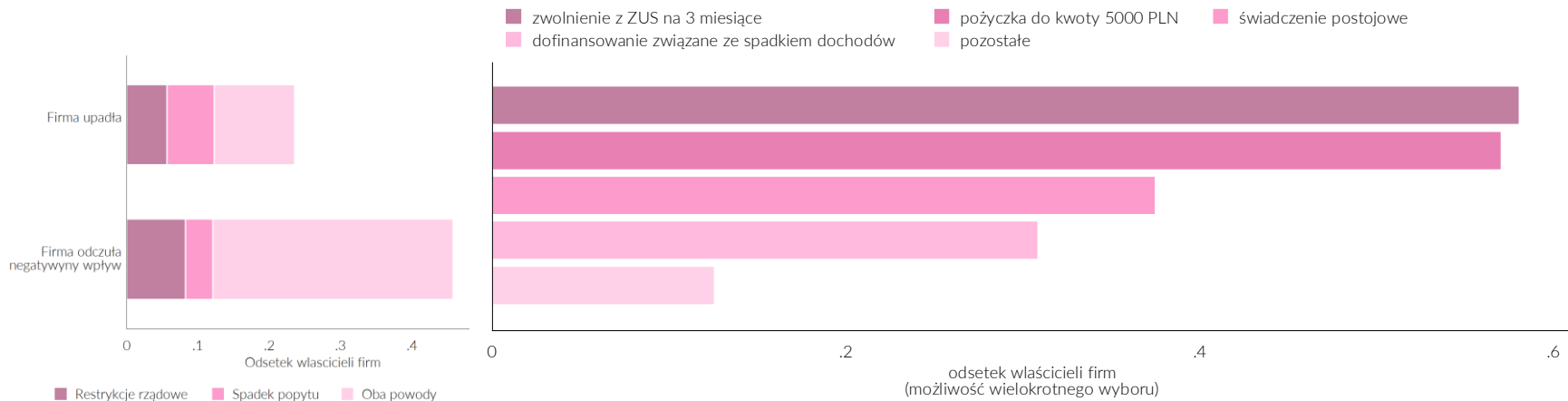
(próbki wielu osób jednocześnie). W Nowym Jorku – mieście ciężko zranionym wiosenną falą zakażeń – bada się przesiewowo *wszystkich* pracowników systemu edukacji i uczniów.

- Wiele kampusów uczelni bada wszystkich studentów i pracowników dwa razy w tygodniu, pobiera też próbki z systemów sanitarnych poszczególnych budynków, by zawęzić pole potencjalnego zagrożenia epidemiologicznego zanim wirus staje się wykrywalny u poszczególnych osób.
- W Niemczech i Włoszech, pracodawcy mogą wystąpić do służb sanitarnych o zindywidualizowany konsulting dotyczący reorganizacji hal produkcyjnych i systemu pracy, by ograniczyć ryzyko roznoszenia wirusa w fabrykach. Chodzi nie tylko o zwiększenie fizycznej odległości między pracownikami, ale o większe zróżnicowanie godzin wejścia i wyjścia, zmienienie niektórych procedur, by pracownicy mogli być dalej od siebie w trakcie ich wykonywania, itp. Ten konsulting realizują za darmo odpowiednio doszkoleni w okresie wakacyjnym specjaliści od BHP (którzy przy okazji podpowiadają rozwiązania także w innych obszarach).

Walka o przetrwanie małych firm

- **Sytuacja małych firm jest trudna.** W badaniu D+, podobnie jak w populacji ogółem, ok 20% uczestników prowadzi działalność gospodarczą. Zapytaliśmy zatem o sytuację tych firm i wsparcie publiczne. Około 30% deklaruje brak wpływu pandemii i restrykcji administracyjnych na swoją działalność. Ok. 20% osób prowadzących działalność w lutym 2020 r. do października ją zamknęło. Trudno porównać ten wysoki odsetek bankructw do normalnych czasów, bo brak w Polsce danych na temat demografii małych firm, ale na podstawie deklaracji przed pandemią w trudnej sytuacji była mniej więcej jedna na pięć z firm, które nie przetrwały.

- **Wsparcie było niedostępne dla dużej części małych firm.** Dalece nie wszystkie firmy skorzystały ze wsparcia, co wynikać mogło tak z dobrej sytuacji firm, jak i z niespełnienia kryteriów ustawowych (np. nowoutworzone firmy, które w 2019 odnotowały stratę lub w ogóle jeszcze ich nie było, nie mogły formalnie wykazać strat spowodowanych pandemią). Potwierdza to katalog wykorzystanych instrumentów: przejściowe zwolnienie ze składek na rzecz ZUS należało do najbardziej popularnych, a liczne instrumenty kompensujące straty wykorzystało 10 do 30% małych firm.

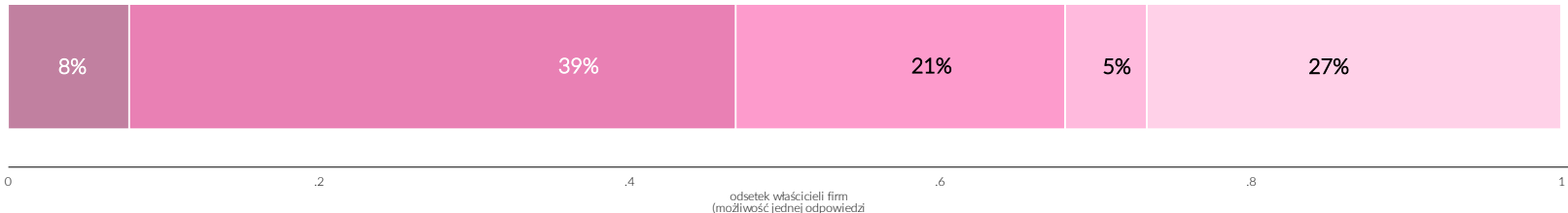


Zapewnianie skuteczności

- Udzielane firmom wsparcie było takie samo dla wszystkich, podczas gdy wyzwania przed firmami były zróżnicowane. W przypadku około 45% firm, wsparcie pomogło w przetrwaniu, przy czym dla ok. 10% firm finansowanie publiczne miało charakter egzystencjalny, a dla ok 39% firm pomocniczy.
- Znaczny odsetek firm deklaruje, że dostępne dla nich wsparcie było niewystarczające, by z konfrontacji ze spadkiem popytu i restrykcjami w prowadzeniu działalności gospodarczej wyjść zwycięsko. W grupie firm, które upadły pomiędzy lutym 2020 a dniem dzisiejszym, zaledwie ok 5% firm deklaruje, że nawet bez pandemii walczyłyby o przetrwanie. W przypadku tych firm, podtrzymanie ich dalszego trwania przez publiczną kroplówkę nie miałoby sensu ekonomicznego.
- Jednak dla ponad 21% firm, w ich subiektywne ocenie, lepiej dostosowane do ich potrzeb wsparcie mogłoby zapobiec bankructwu.
- Niemal jedna trzecia firm deklaruje, że nie korzystała z żadnej formy wsparcia. Poza potencjalnie dobrą sytuacją tych biznesów, zastanawia czy brak zainteresowania wsparciem nie był związany z chaosem informacyjnym, złożonością administracyjną i zbyt restrykcyjnymi zasadami przyznawania dofinansowania. Niewątpliwie barierą mogły być kryteria dostępu do tych instrumentów, tj. spadek przychodów o przynajmniej 75% w porównaniu do poprzedniego roku czy o przynajmniej 15% w porównaniu do poprzedniego miesiąca. Wiele działalności gospodarczych nie jest w stanie przetrwać nawet przy mniejszych spadkach.

■ moja firma przetrwała głównie dzięki wsparciu
 ■ wsparcie było zbyt małe, aby uratować moją firmę przed efektami pandemii
 ■ moja firma nie korzystała z żadnych instrumentów wsparcia

■ wsparcie pomogło mi w przetrwaniu
 ■ wsparcie było zbyt małe, aby uchronić firmę przed jej upadkiem, bo jej sytuacja była zła już przed pandemią





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, 24-30 XI	1 IV – 30 VI, 1 VI-30 IX
Publikacja	28 V, 20 VII, 6 X, 27 XI	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