



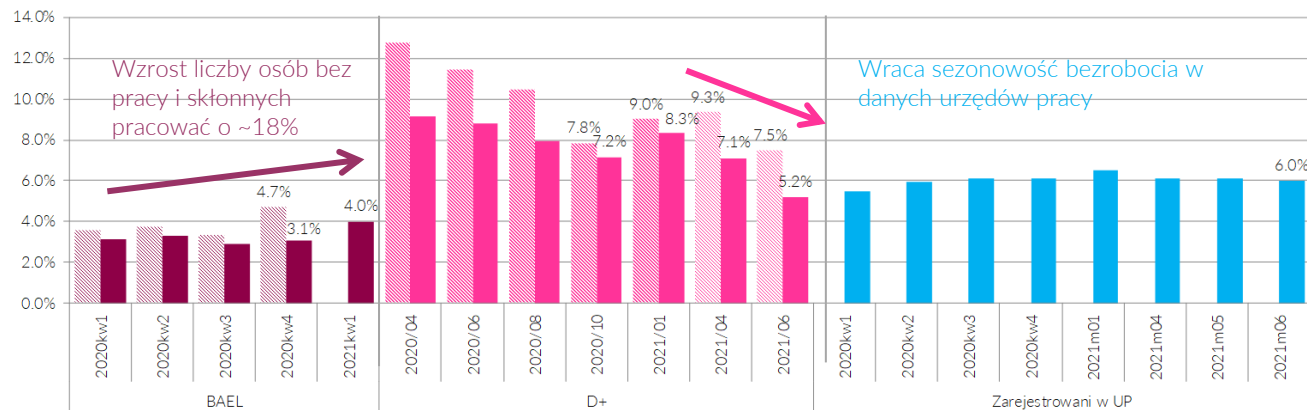
DIAGNOZA |
plus

Diagnoza rynku pracy

Wyniki badania z okresu 8 czerwca – 9 lipca 2021 r.



Jak interpretować zmiany bezrobocia?



Definicja bezrobocia w danych z rejestrów urzędów pracy różni się od stosowanej przez GUS w badaniach ankietowych (a zatem także od definicji bezrobocia w badaniu D+). W danych z rejestrów urzędów pracy figurują osoby spełniające łącznie wszystkie kryteria ustawowe, deklarujące aktywne szukanie pracy i gotowość jej podjęcia. Deklaracje ankietowanych w badaniach GUS oraz D+ mogą odbiegać od tych składanych w urzędach pracy.

- **Bezrobocie obniżyło się w D+**, tak w odniesieniu do poprzedniego badania (kwiecień 2021) jak i w porównaniu do ubiegłych wakacji. Szacunek stopy bezrobocia wskazuje na 5.2% (7.5% wraz z osobami nieposzukującymi). Obniżenie restrykcji gospodarczych i początek sezonu w wielu miejscowościach wakacyjnych sprzyjają zwiększaniu zatrudnienia, nawet jeśli ma ono charakter przejściowy.
- W porównaniu do ubiegłych wakacji, nie zmalał jednak odsetek osób bez pracy i jej obecnie nieposzukujących (ok. 7.8% przed rokiem, ok 7.5% obecnie).

- **Bezrobocie w danych rejestrowych** odzyskuje zmienność sezonową i stopniowo obniżyło się w czerwcu 2021 r w porównaniu do początku bieżącego roku.
- Dane z **badania ankietowego GUS** za I kwartał 2021 r. wskazują na znaczący wzrost bezrobocia, z ok 3.1% do ok 4%. Nie można ocenić, jak zmieniła się liczba osób bez pracy, nieposzukujących obecnie zatrudnienia.

Pełne słupki odzwierciedlają konwencjonalną definicję bezrobocia. Słupki z deseniem odzwierciedlają osoby bezrobotne oraz osoby niespełniające kryterium aktywnego poszukiwania pracy. Oszacowania stopy bezrobocia w tym raporcie z D+ różnią się od wcześniejszych, bo wagi populacyjne uwzględniają dane BAEL udostępnione przez GUS (IV kwartał 2020 r.).

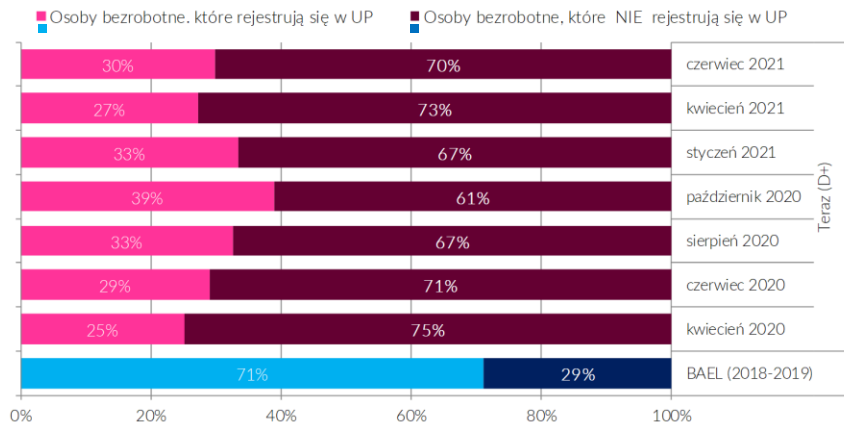
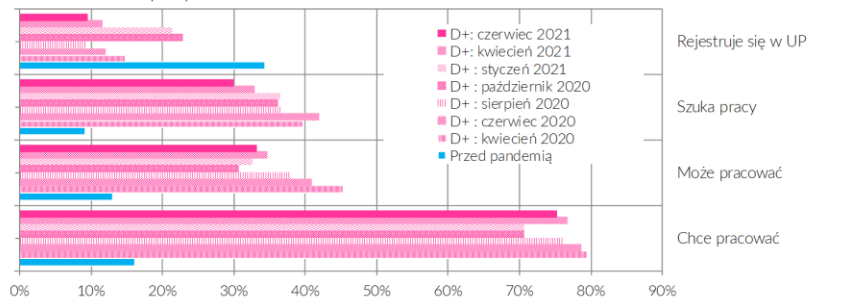
Coraz mniej osób szuka pracy

- 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 spośród osób bez pracy ok. 75% chciałoby pracować (normalnie jest to ok. 16% osób).
- W czerwcu 2021r. co trzecia osoba bez pracy deklaruowała możliwość podjęcia pracy. To niewielki spadek w porównaniu do poprzednich fal D+. Ten odsetek jest znacznie wyższy niż w tzw. „normalnych” czasach (ok. 12 % osób bez pracy), a jego spadek w D+ może odzwierciedlać, iż część osób znalazła np. zatrudnienie sezonowe.
- Około 30% osób bez pracy aktywnie jej poszukuje. Odsetek ten systematycznie obniża się od kwietnia 2020 r.. Nadal jest jednak znacznie wyższy niż w tzw. „normalnych” czasach.
- Na początku lata w urzędach pracy zarejestrowana była ok. co trzecia (!) osoba zidentyfikowana jako bezrobotna według badania D+. Odsetek ten jest tak niski jak w miesiącach letnich ubiegłego roku. Może być to związane z wygasaniem uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego osób, którym skończył się okres wypowiedzenia lub zawiesiły działalność gospodarczą.

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.

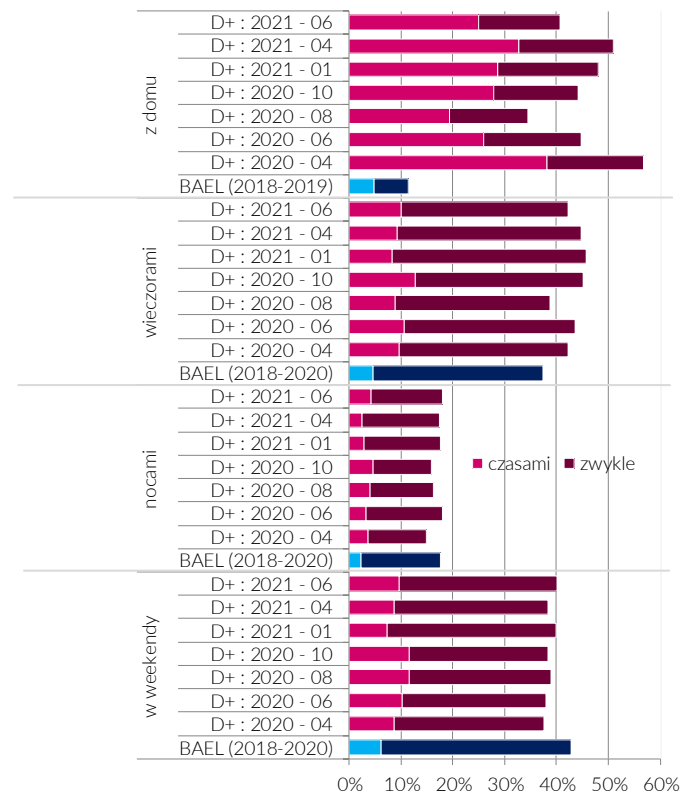
Pytanie o fakt rejestracji w urzędzie pracy w falach od października 2020 do kwietnia 2021 skierowane było jedynie do nowych uczestników badania D+. W pozostałych falach odpowiadali na nie wszyscy uczestnicy D+.

Wśród osób bez pracy...



Praca z domu nieco rzadziej

- **Odsetek osób pracujących z domu „czasami” lub „zwykle” był w czerwcu 2021 niższy niż przed rokiem (ok. 40% obecnie wobec 45% przed rokiem).** Ten spadek jest efektem z jednej strony spadku liczby zachorowań, a z drugiej strony postępu programu szczepień w grupie osób w wieku 20-60 lat. Obniżyła się liczba osób, które pracują z domu czasami, niezmienny jest odsetek osób stale pracujących z domu. Oznacza to, że na razie w niewielkim stopniu firmy rozpoczęły „powrót” pracowników do miejsc pracy. Więcej piszemy o tym w dalszej części raportu.
- **Na podwyższonym poziomie pozostaje praca wieczorami,** co częściowo wiąże się z szeregiem trudności w łączeniu życia osobistego i zawodowego oraz wzrostu powierzanych obowiązków, o czym piszemy w dalszej części raportu. Odsetek osób deklarujących pracę wieczorami utrzymuje się powyżej 40% pracowników i jest o ok. 7 punktów procentowych wyższy niż w „normalnych” czasach.
- **Praca w dni nominalnie wolne od pracy oraz nocami w niewielkim stopniu zastępuje regularny pobyt w miejscu pracy.** Taki sposób realizowania obowiązków zawodowych jest dziś nawet rzadszy niż w tzw. normalnych czasach.
- **Pomimo zniesienia ograniczeń w świadczeniu wielu usług osobistych, kulturalnych, hotelarskich, restauracyjnych czy sportowych, odsetek osób pracujących nocami lub w weekendy utrzymuje się na niezmiennym poziomie, niższym niż w normalnych czasach.** Jest to sygnałem potencjalnie trwałego spadku popytu na wiele typów usług konsumenckich.

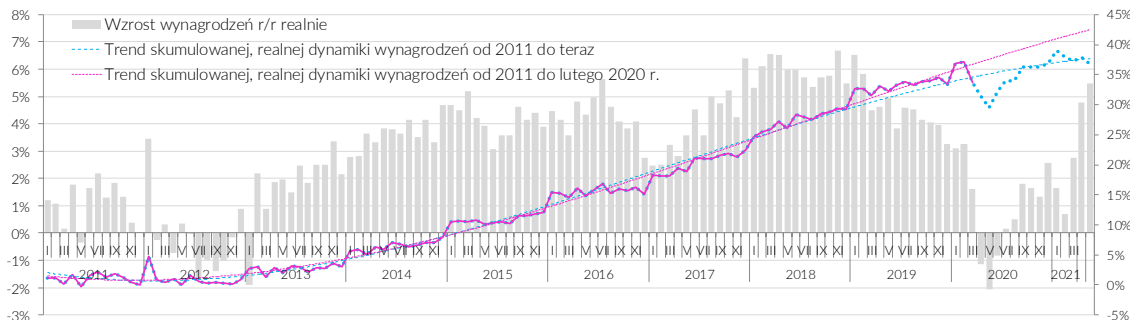
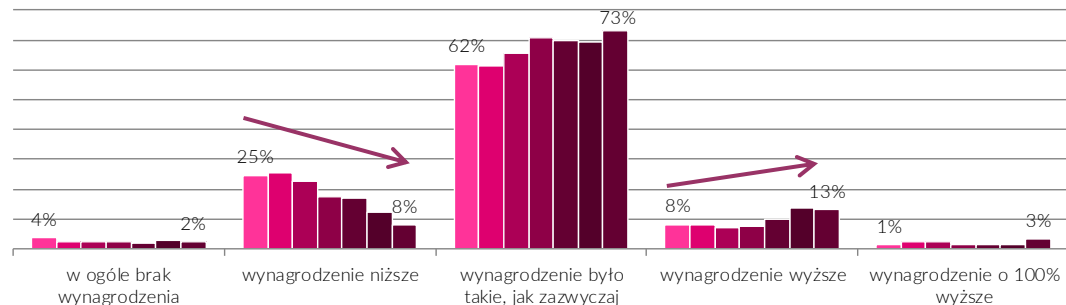


Stopniowy wzrost płac

Około 8% osób ma w kwietniu 2021 r. dochody niższe, niż gdyby nie było pandemii.

- Od początku pandemii więcej osób deklarowało iż ich dochody ucierpiały na skutek pandemii – niż, że na niej zyskali w sensie finansowym. W czerwcu 2021 po raz pierwszy grupa korzystających była liczniejsza (13%) niż grupa tracących (8%).
- Pomimo pozytywnych sygnałów dotyczących zatrudnienia i płac z sektora przedsiębiorstw, trend wzrostowy płac pozostaje nadal znacznie niższy niż wynikałoby to z tendencji sprzed okresu pandemii. Stoją za tym z jednej strony niższe podwyżki, a z drugiej strony wyższa inflacja.

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



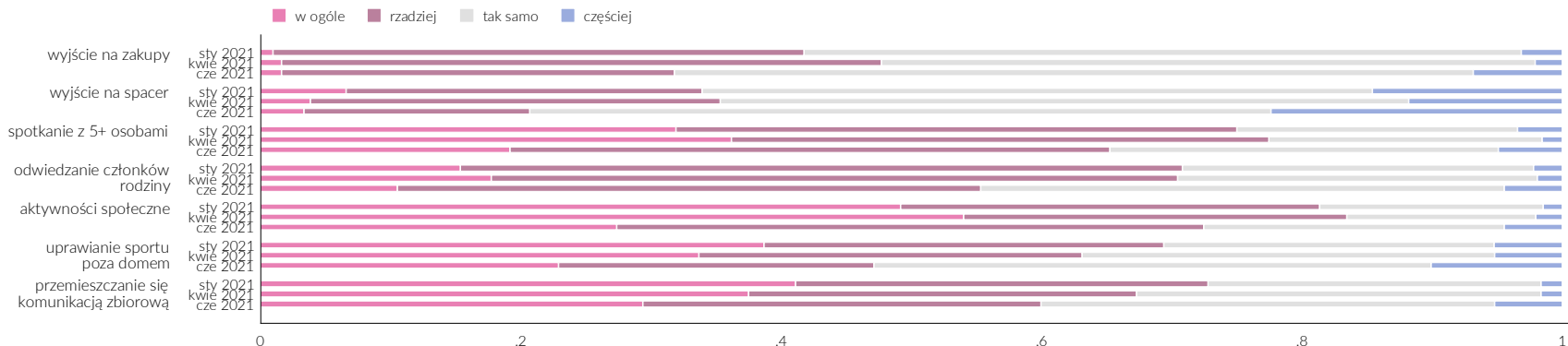
Latem na spacer i do sklepu

- W porównaniu z normalnymi czasami zdecydowanie **zmniejszyliśmy liczbę sytuacji, w których narażeni jesteśmy na kontakt z osobami**, które potencjalnie mogą być nosicielami wirusa: zdecydowanie rzadziej odwiedzamy przyjaciół, rodzinę czy chodzimy na zakupy. Zmalał także odsetek osób, które przemieszczają się komunikacją zbiorową czy też uprawiają sporty.
- W porównaniu do trzeciej fali pandemii, **wraz ze spadkiem zachorowań w czerwcu i lipcu 2021 r oraz coraz bardziej letnią aurą, wzrosła aktywność Polaków poza domem**. W odniesieniu do wszystkich typów kontaktów społecznych wzrósł odsetek osób, które deklarują, że wykonują je tak

samo często jak przed pandemią. W szczególności częściej niż wiosną chodzimy na zakupy, na spacer i spotykamy się z innymi ludźmi, w tym zwłaszcza z członkami rodziny.

Pytamy uczestników D+ o to, czy i w jakim stopniu ograniczyli kontakty społeczne w porównaniu do czasu sprzed pandemii. Pytanie to powtarzamy od stycznia 2021 r.

W porównaniu do czasu sprzed pandemii, jak często obecnie wykonuje Pani/Pan następujące czynności?



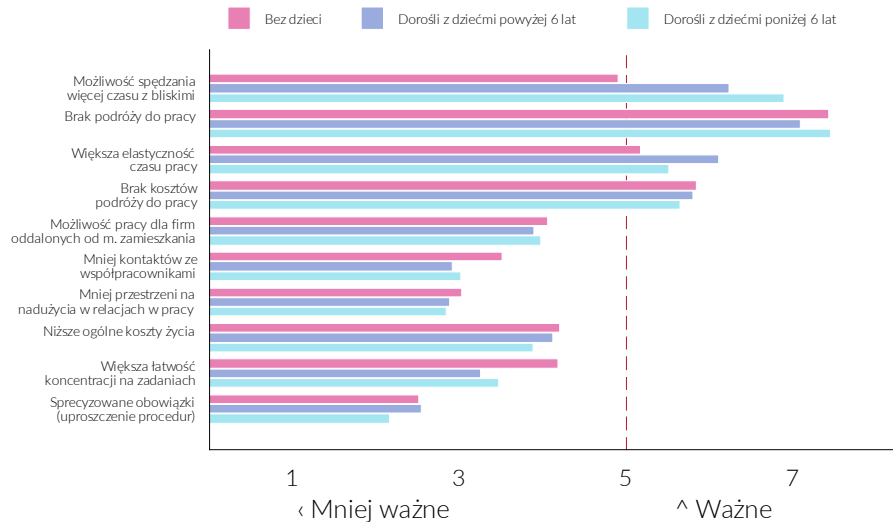


DIAGNOZA |
plus

Nie lubimy dojeżdżać do pracy

- Ok 25% osób deklaruje, że ich pracy nie da się wykonywać zdalnie, podczas gdy ok 20% twierdzi, że zdalnie są w stanie realizować 100% swoich obowiązków. Wśród pozostałych, przeciętnie uważamy, że ok 40% zadań możemy realizować z domu.
- **Brak dojazdów do pracy to największa korzyść pracy z domu.** Ponad 70% osób wskazało tę opcję wśród trzech najważniejszych zalet pracy z domu. Jest to zgodne z wynikami z analogicznego badania w USA, z tą różnicą, że przeciętnie Polak spędza około połowę mniej czasu na dojazdach do pracy niż przeciętny Amerykanin.
- Istotną rolę dojazdów do pracy wzmacnia to, że drugą najpopularniejszą zaletą jest oszczędność kosztów z nimi związanych.
- **Możliwość spędzania czasu z bliskimi ma znaczenie głównie wśród osób z małymi dziećmi.**
- Niewiele osób sklasyfikowało jako istotne zalety często wymieniana w debacie publicznej, m.in. możliwość pracy dla pracodawców w innych miejscowościach, ochronę przed przemocą w firmie, większą elastyczność i zdolność koncentracji.
- Warto podkreślić, że zaledwie połowa osób wg D+ (mniej niż 1/3 osób wg BAEL) miała możliwość skorzystać z opcji pracy z domu.

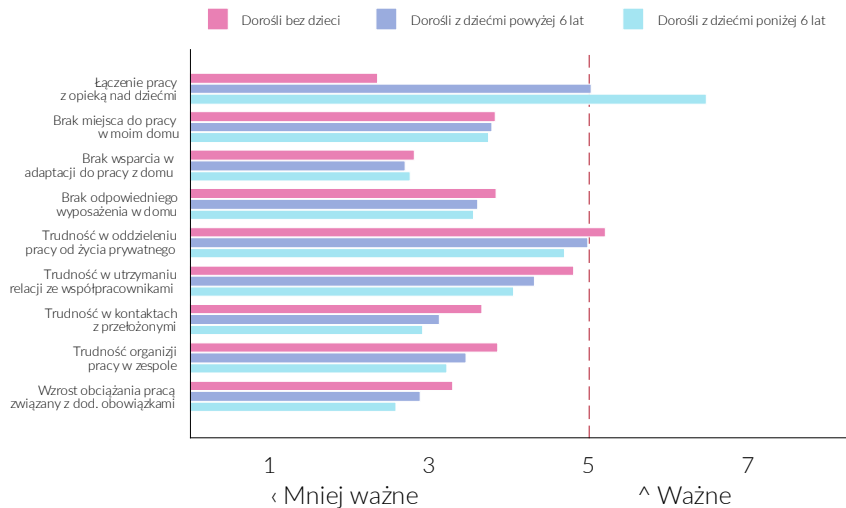
Zalety pracy z domu [10 oznacza najważniejszą zaletę]



Uczestnicy D+ zostali poproszeni o uszeregowanie zalet od najważniejszej do najmniej ważnej. Na pozycjach rankingowych od 10 do 8 ankietowani wskazywali najważniejsze korzyści związane z pracą z domu. Im mniejsza liczba, tym dalej w rankingu wskazano daną zaletę. Jeśli dany uczestnik uszeregował tylko 4 zalety, pozostałym korzyściom przypisano równą wartość o gorszym rankingu tak, by dla każdej osoby suma pozycji rankingowych była taka sama. Ok 70% gospodarstw domowych w grupie wieku 20-65 nie ma dzieci.

Wady pracy z domu indywidualne

Wady pracy z domu [10 oznacza najważniejszą wadę]

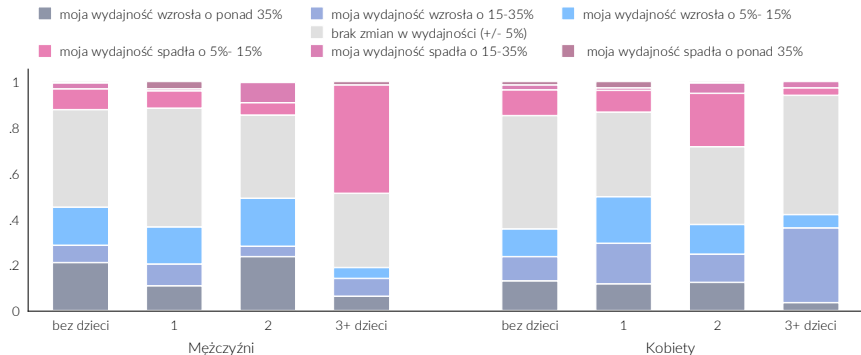


- **Trudno zidentyfikować dominujące wady pracy z domu.** Za dominującą uznalibyśmy sytuację, gdyby któraś z proponowanych opcji systematycznie powtarzała się wysoko w rankingu. Tymczasem niemal żadna z opcji nie zagościła powszechnie w grupie 3 lub 4 najczęściej wybieranych. Nie oznacza to, że praca z domu nie ma wad – raczej, że ich ranking to kwestia bardzo indywidualna.
- Ok 25% uczestników D+ wskazało jako ważne brak stosownego miejsca do pracy w domu oraz trudność w oddzielaniu pracy od życia prywatnego. Ok 20% wśród najważniejszych wad wymieniło brak odpowiedniego wyposażenia oraz trudności w utrzymaniu relacji ze współpracownikami.
- Niewielka rola tych czynników może wynikać z tego, że w ogóle przejście w tryb zdalny, o ile możliwe, było dość gładkie. 60% osób nie poniosło nakładów na przygotowanie siebie lub swojego miejsca pracy. W przypadku około połowy uczestników D+, pracodawca nie udzielał szczególnego wsparcia technicznego ani kompetencyjnego.
- **Łączenie opieki nad dziećmi z pracą jest problemem dla gospodarstw domowych z małymi dziećmi** (poniżej 6 roku życia). Dla ok. 15% ankietowanych ten problem był priorytetowy, przy czym częściej wskazywali go ojcowie niż matki.

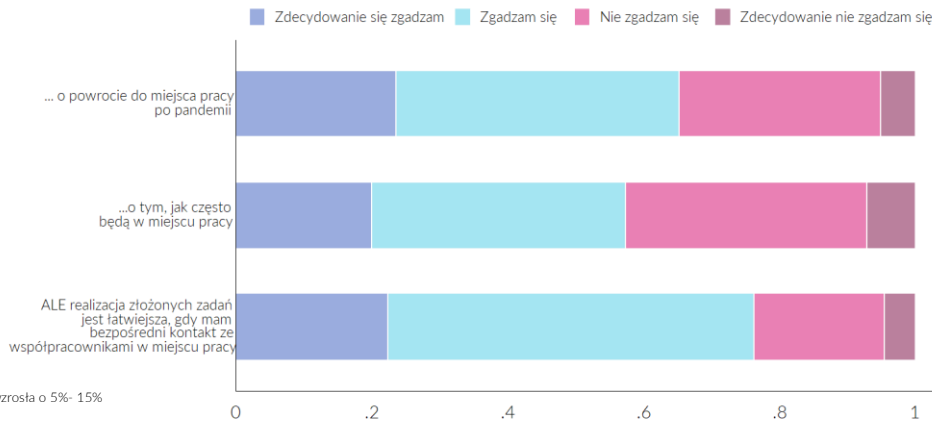
Uczestnicy D+ zostali poproszeni o uszeregowanie wad od najważniejszej do najmniej ważnej. Na pozycjach rankingowych od 10 do 8 ankietowani wskazywali najważniejsze koszty związane z pracą z domu. Im niższa liczba, tym dalej w rankingu wskazano daną wadę. Jeśli dany uczestnik uszeregował tylko 4 wady, pozostałym kosztom przypisano równą wartość o gorszym rankingu tak, by dla każdej osoby suma pozycji rankingowych była taka sama.
Ok 70% gospodarstw domowych w grupie wieku 20-65 nie ma dzieci.

Kiedy wracać? I jak wracać?

- Doświadczenie pandemii ujawniło wielu osobom, że **praca z domu nie pozostaje bez wpływu na wyniki w pracy**. Około 45% pracowników oceniło, że ich wydajność została bez zmian.
- Około 40% osób ocenia, że ich wydajność wzrosła, głównie na skutek ograniczenia czasu dojazdu do pracy oraz możliwości samodzielnego organizowania realizacji zadań.
- Dla ponad 15% pracowników, praca z domu przełożyła się na spadek wydajności, dotyczy to w szczególności ojców trójki lub więcej dzieci oraz matek dwójki dzieci.
- Ponad 70% osób ocenia, że w przypadku złożonych zadań, praca z domu utrudnia osiągnięcie pożądanego rezultatu.



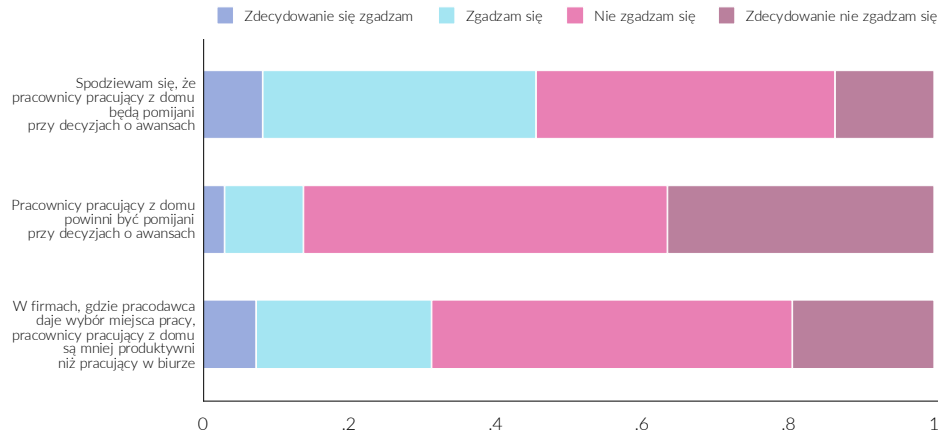
Pracownicy powinni sami móc decydować ?



Lęk przed zagrożeniem epidemiologicznym w pracy i w trakcie dojazdów do pracy jest głównym bodźcem powstrzymującym pracowników przed powrotem do pracy. O ile większość osób chciałaby samodzielnie zdecydować o momencie powrotu do pracy (ponad 60%), to jednak równocześnie 45% osób uważa, że to pracodawca powinien zdecydować, w jakim trybie będziemy pracować po pandemii.

I chcielibyśmy i się boimy

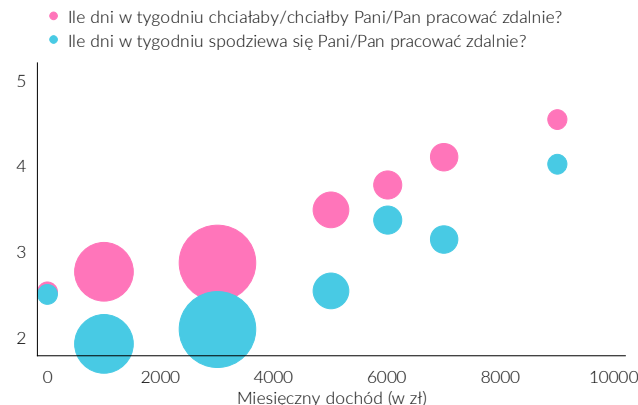
W jakim stopniu zgadza się Pani/Pan z następującymi stwierdzeniami?



Choć większość osób uważa, że praca z domu nie powinna zmniejszać szans na awans (ponad 80%), i tak ponad 30% osób podziela ocenę, że praca z domu wiąże się z niższą produktywnością pracowników.

- Wśród osób z doświadczeniem pracy z domu, ponad 70% chętnie pracowałoby z domu także po pandemii, jeden lub dwa dni w tygodniu.
- Zainteresowanie pracą z domu jest większe wśród osób o przeciętnie wyższych zarobkach.
- Praca w domu budzi jednak wiele niepokoju, bo **dostrzegamy jednak potencjalne koszty takiego rozwiązania**. W szczególności, niemal połowa ankietowanych spodziewa się, że osoby pracujące z domu będą pomijane przy awansach i podwyżkach.

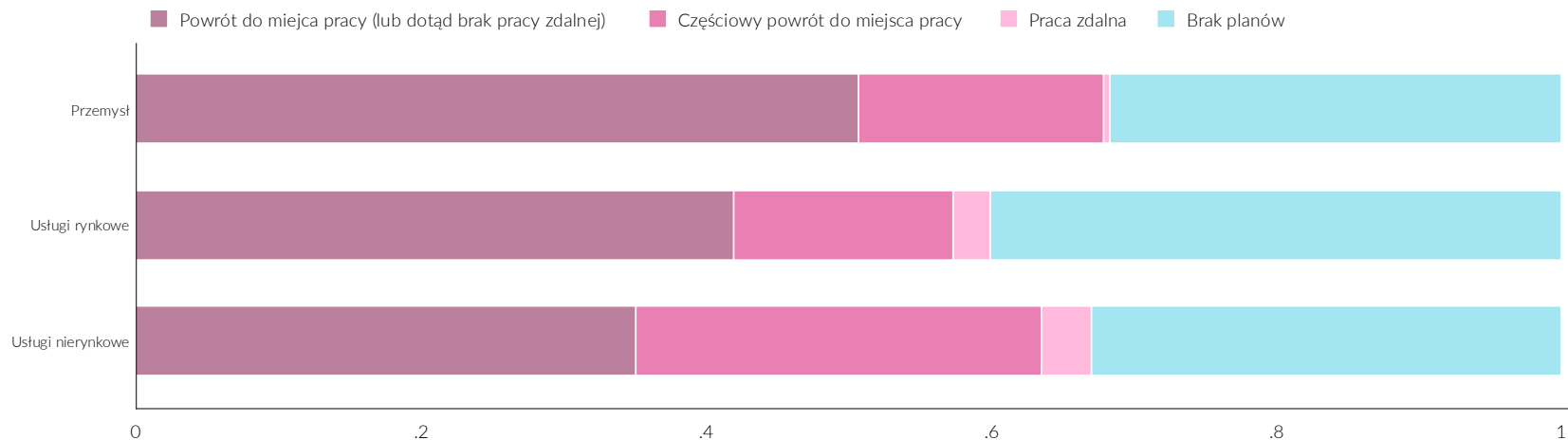
Praca zdalna: oczekiwania vs preferencje



30+% pracodawców bez planu

- Duża niepewność związana z rozwojem sytuacji epidemiologicznej przekłada się na niepewność firm co do dalszej organizacji pracy. Ponad 30% pracodawców nie przekazało swoim pracownikom planów na drugą połowę 2021 roku. W konsekwencji, znaczna część pracowników i pracodawców funkcjonuje w zawieszeniu pomiędzy przedpandemiczną „normalnością” a trwałymi rozwiązaniami po pandemii.
- Wśród pracodawców, którzy mają już plany przeważa koncepcja „powrotu do przeszłości”, czyli praca w firmie. Niewielu pracodawców planuje nadal powszechną pracę zdalną.
- Pewną popularność zyskują różne warianty modelu hybrydowego, z częściowym powrotem do pracy z firmy lub modelem łączącym pracę z domu i pracę na terenie zakładu pracy.

Czy pracodawca ogłosił już plan organizacji pracy na najbliższe sześć miesięcy?





DIAGNOZA |
plus

Lepiej rozumieć kryzys COVID19

- Nawet bez pandemii, wiele procesów gospodarczych wymaga pozyskiwania nowych źródeł danych. Badania internetowe stosuje się do badań [płac](#), [praktyk zarządczych](#), i [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 (32 tys. uczestników badania!),
 - możliwością pytania o bieżącą sytuację tych samych osób (tj. obserwowania zmiany sytuacji u uczestników badania, co jest bardziej informatywnie 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. [źródnicowanie 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 |
plus

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	44 000 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, 2.II-27.II	1 IV – 30 VI, 1 VI-30 IX, 1 XI-31 XII
Publikacja	28 V, 20 VII, 6 X, 27 XI, 10 III, 25 V, 15 VII	25 VIII, 25 XI, 25 II, 25 V,
Zbieranie danych w pandemii i publikacje	co dwa miesiące	co kwartał
Czas od zebrania danych do publikacji	10 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 | diagnoza.plus
e | badanie@diagnoza.plus
t | 799 012 202

ISBN 978-83-944338-3-3

