
ANNALS OF THE POLISH ASSOCIATION OF AGRICULTURAL AND AGRIBUSINESS ECONOMISTS

ROCZNIKI NAUKOWE
STOWARZYSZENIA EKONOMISTÓW ROLNICTWA I AGROBIZNESU

Received: 11.08.2023

Acceptance: 20.09.2023

Published: 26.09.2023

JEL codes: J21, K31, M54, N30, R23

Annals PAAAE • 2023 • Vol. XXV • No. (3)

License: Attribution 3.0 Unported (CC BY 3.0)

DOI: 10.5604/01.3001.0053.8899

RENATA MARKS-BIELSKA, PIOTR BÓRAWSKI¹, ANNA SIERZPUTOWSKA

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Polska

ŚWIATOWA PANDEMIA COVID-19 A RYNEK PRACY W POLSCE²

Słowa kluczowe: pandemia COVID-19, rynek pracy, organizacja pracy, praca zdalna, praca hybrydowa

ABSTRAKT. Głównym celem badań było wskazanie, w jaki sposób światowa pandemia COVID-19 wpłynęła na rynek pracy w Polsce. Przeanalizowano wybrane dane, dotyczące polskiego rynku pracy przed i w trakcie trwania światowej pandemii. Badaniami ankietowymi objęto osoby pracujące i te które utraciły pracę w trakcie pandemii (205 osób). Dokonano również analizy danych GUS. Pandemia wywołała wiele zmian na rynku pracy, m.in. spadek o ponad 204 tys. liczby nowo utworzonych miejsc pracy i wzrost zlikwidowanych miejsc pracy o ponad 15 tys. w 2020 roku do porównaniu do 2019 roku. Zgodnie z odpowiedziami respondentów, ponad 73% osób nie obawiało się utraty pracy, natomiast prawie 90% osób faktycznie jej nie utraciło. Pomimo trudnej sytuacji, prawie 25% ankietowanych planowało zmienić pracę, a około 15% brało udział w rekrutacjach w okresie pandemii. Najwięcej respondentów oczekiwało stabilnego zatrudnienia, podwyższenia wynagrodzenia oraz możliwości rozwoju. W miejscu zatrudnienia u prawie 2/3 ankietowanych osób zmieniono lub ograniczono zakres działalności przedsiębiorstwa albo zawieszono lub zamknięto całkowicie działalność. Mimo napotkanych barier przy wykonywaniu pracy zorganizowanej w formie zdalnej lub hybrydowej, pracownicy uznali, że dostrzegają także korzyści z możliwości wykonywania części pracy w domu.

¹ Corresponding author: pboraw@uwm.edu.pl

² Publikacja została napisana w ramach stażu autorskiego na Uniwersytecie w Walencji i jest współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój), realizowanego w ramach projektu Program Rozwoju na Uniwersytecie Warmińskim i Mazurskiego w Olsztynie (POWR.03.05.00-00-Z310/17). Publikację sfinansowano ze środków Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie nr 30.310.012.110.

WSTĘP

Pandemia koronawirusa miała wpływ nie tylko na liczebność ludności, ale wpłynęła również na zmiany gospodarcze większości państw świata. Na rynku pracy pojawiły się obawy związane z większą niepewnością zatrudnienia, wzrostem bezrobocia, a w konsekwencji uszczupleniem budżetu gospodarstw domowych i ograniczeniami lub brakiem możliwości rozwoju kariery zawodowej [Dvořák i in. 2020]. Pandemia była przyczyną wielu zmian w dotychczas wykonywanej pracy, wpłynęła na liczbę miejsc pracy zlikwidowanych oraz nowo utworzonych, zamknięcie bądź zawieszenie działalności, ograniczenie, rozszerzenie i zmianę zakresu działalności. Zmianie również uległa organizacja pracy, nastąpiła redukcja stanowisk w miejscu zatrudnienia, zastosowano pracę zmianową i zmieniono formę wykonywania pracy [Barbero i in. 2021, Che i in. 2023]. Bardzo popularną formą pracy w okresie pandemii stała się praca zdalna. Nawet jeżeli przed pandemią firma nie korzystała z takiej formy, to w okresie pandemii mogła zastosować sporadycznie bądź okresowo pracę zdalną. Pozwala ona na zachowanie ciągłości procesu oraz znacząco obniża ryzyko zarażenia się koronawirusem. Większość prac umysłowych może być wykonywanych zdalnie [Chomicki, Mierzejewska 2020, Ziemia i in. 2023]. Inną formą, pozwalającą zachować więzi z zespołem jest praca hybrydowa, która równie często była stosowana przez pracodawców. Jest to połączenie pracy zdalnej i stacjonarnej. Takie sposoby wykonywania pracy są bardzo elastyczne [Fita-Ortega 2016], dodatkowo w okresie pandemii sprawdzały się idealnie ze względu na to, że w przypadku wystąpienia zakażenia w miejscu zatrudnienia, pozostała część zespołu pracująca np. w domu, może dalej realizować niezbędny proces pracy. W Niemczech, na koniec kwietnia 2020 roku ponad 1/3 zatrudnionych łączyła pracę zdalną z pracą w miejscu zatrudnienia [Arntz i in. 2020]. Istotne było zapewnienie przez pracodawcę odpowiednich, bezpiecznych warunków do wykonywania pracy przez pracowników stacjonarnych oraz szkoleń, narzędzi i sprzętów przeznaczonych do ulepszenia pracy poza miejscem zatrudnienia [Goździewska-Nowicka i in. 2020, s. 1042].

Praca zdalna i hybrydowa niesie za sobą również negatywne konsekwencje, szczególnie natury psychicznej. Przejście na pracę zdalną nie było łatwym zadaniem, nie tylko dla pracowników, ale i dla pracodawców, szczególnie dla tych, którzy nie stosowali wcześniej takiego rozwiązania. Przejście na pracę zdalną wymagało zapewnienia odpowiedniego, elektronicznego sprzętu, ale także restrukturyzacji hierarchii i stylów kierowania [Grint 2021]. Potrzeba dostosowania celów firmy do życia zawodowego pracowników w trybie zdalnym lub domowym w czasie pandemii wymagała wyższej jakości komunikacji. Wysiłki włożone w zapewnienie prawidłowych warunków pracy w zdecydowanej większości przyniosły pozytywne rezultaty, do których zalicza się m.in. zaufanie do takich kluczowych kwestii, jak: bezpieczeństwo pracy i opieka zdrowotna, rozwój w kierunku

nadażania za postępowaniem technologicznym, poprawa dobrostanu pracowników dzięki elastycznym rozwiązaniom, uwzględnianie sytuacji rodzinnej, wzajemne zaufanie między kadrą kierowniczą a pracownikami oparte na komunikacji, samodyscyplinie i dbałości o bezpieczeństwo danych [Mohanty 2021]. Badania Majid Aleem i współautorów [2023] potwierdzają, że hybrydowa organizacja pracy zostanie upowszechniona po pandemii, ponieważ pomimo napotkanych barier przy wykonywaniu pracy w takiej formie, pracownicy uznali, że dostrzegają wiele korzyści z częściowej pracy w domu.

W obliczu kryzysu, osoby pracujące obawiały się utraty pracy. Zamykanie przedsiębiorstw, zawieszanie bądź zawężanie działalności stanowiło zagrożenie redukcji etatów. Brak pracy wiąże się z utratą źródła dochodu, a tym samym przyczynia się do niższego poziomu życia, niespełnienia zawodowego i frustracji. Dodatkowe trudności w znalezieniu pracy dotknęły osób bezrobotnych, które już przed pandemią mogły mieć problem z zatrudnieniem.

Na rynku pracy podejmowane są kluczowe działania w celu zwiększenia liczby osób aktywnych zawodowo. W okresie pandemii jeszcze ważniejsze stało się utrzymanie istniejących miejsc pracy [EC 2017]. Rząd Polski, oprócz wprowadzania restrykcji ograniczających rozprzestrzenianie się koronawirusa, przygotował pakiet rozwiązań chroniących obywateli przed negatywnymi skutkami kryzysu. Zastosowano m.in. tarczę antykryzysową – wspierającą zarówno pracowników, jak i przedsiębiorców, tarczę branżową – oferującą pomoc głównie przedsiębiorstwom z branż narażonych na ograniczenia w wykonywaniu pracy w okresie pandemii, tarczę finansową – wspierającą firmy, które w wyniku pandemii musiały ograniczyć lub zawiesić działalność [Portal gov. pl. 2022a].

W okresie pandemii bardziej dostrzegana była złożoność sytuacji na wiejskim rynku pracy. Z jednej strony, obszary wiejskie stały się w tym czasie jeszcze atrakcyjniejszym miejscem zamieszkania, szczególnie w przypadku osób, które wykonują zawody pozarolnicze, mogące opierać się na pracy zdalnej. Z drugiej zaś, nasiliły się problemy tych osób mieszkających na obszarach wiejskich, które miały niskie kompetencje cyfrowe oraz kwalifikacje niedostosowanych do lokalnego rynku pracy. Bardziej odczuwalne stały się również niedobory w infrastrukturze IT. Okazało się, że jeden komputer na rodzinę to za mało, a szerokopasmowy internet nie jest dostępny dla prawie połowy gospodarstw domowych z terenów wiejskich [Czerniak i in. 2020].

Kwestia równoważenia lokalnego rynku pracy na obszarach wiejskich od wielu lat charakteryzuje się licznymi komplikacjami związanymi z ich przestrzennością oraz rodzinnym charakterem przeważającej części polskiego rolnictwa. Taka specyfika ma bardzo ważne znaczenie w kształtowaniu podaży i popytu na pracę. Podaż pracy generowana przez ludność wiejską częściowo pochodzi z gospodarstw domowych rolników (najczęściej są to dzieci zarządzającego gospodarstwem). Popyt na pracę dla

ludności wiejskiej w znacznej mierze jest obserwowany w miastach. Rodzinny charakter gospodarstw powoduje, że mamy w nich do czynienia również z bezrobociem ukrytym (zbędna siła robocza) oraz z pracą osób w wieku emerytalnym (marginalna siła robocza). Oprócz tego, na sytuację na lokalnych rynkach pracy mają wpływ również procesy migracji [Stanny i in. 2022].

MATERIAŁ I METODA BADAŃ

Celem głównym prowadzonych badań i analiz było wskazanie, jak światowa pandemia wpłynęła na rynek pracy w Polsce. Realizacja ww. celu wymagała postawienia następujących celów szczegółowych:

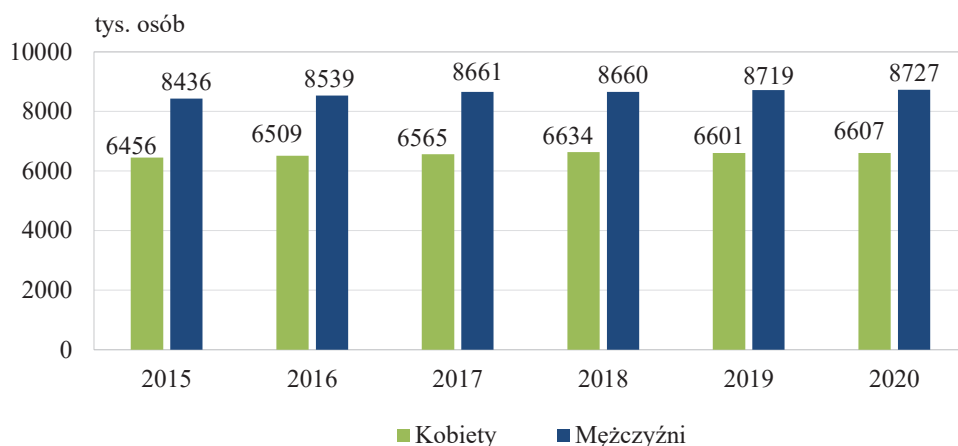
- 1) scharakteryzowanie wybranych elementów rynku pracy w Polsce przed i w trakcie trwania pandemii;
- 2) ustalenie w jakim stopniu polskie przedsiębiorstwa przystosowały się do pracy w okresie pandemii (zmiana organizacji pracy, przystosowanie miejsca pracy do okoliczności, możliwość przejścia na pracę zdalną itd.);
- 3) przedstawienie wpływu pandemii na wybrane elementy rynku pracy.

Zakres czasowy przeprowadzonych badań i analiz dotyczył lat 2015-2020/2021. Wybrany przedział czasowy pozwala wykazać tendencje oraz ustalić wnioski. Górna granica przyjętego zakresu zdeterminowana była dostępnością danych statystycznych.

Przeanalizowano wyniki badań pozyskanych przy wykorzystaniu ankiety przeprowadzonej w mediach społecznościowych na terenie kraju. Zastosowano dobór wygodny, próba badawcza nie odzwierciedla struktury populacji. W związku z tym wnioskowanie było ograniczone. Badania jako wstępne mogą posłużyć do prowadzenia szerszej analizy, na większej próbie badawczej i dostosowanej do struktury populacji. Ankieta była skierowana do osób, które pracują bądź utraciły pracę w trakcie trwania pandemii COVID-19. W ankiecie wzięło udział 205 osób, badanie przeprowadzono w 2021 roku. Ankieta składała się z 20 pytań dotyczących pracy w okresie od 20 marca 2020 roku oraz 5 pytań metryczkowych. Respondentów poproszono o odpowiedź na pytania dotyczące pracy zdalnej, zmian zachodzących w miejscu pracy oraz oczekiwań w okresie pandemii. Dodatkowo zaprezentowano dane statystyczne zaczerpnięte z GUS. Analiza obejmowała: liczbę osób pracujących według wymiaru czasu pracy, wskaźnik zatrudnienia, liczbę bezrobotnych zarejestrowanych, liczbę miejsc pracy nowo utworzonych i zlikwidowanych, udział osób pracujących zdalnie w związku z pandemią. Interpretacja dotyczyła danych sprzed pandemii, jak i tych w trakcie trwania kryzysu. Odpowiedzi respondentów przedstawiono w postaci graficznej, ułatwiło to dalsze wnioskowanie i analizę danych.

WYNIKI BADAŃ

Po rozpoczęciu pandemii można spodziewać się pewnych zmian na rynku pracy. Jednak nie minęło odpowiednio dużo czasu, aby zauważyć zdecydowaną tendencję. W Polsce większość osób pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym znacznie więcej mężczyzn. Liczba osób pracujących na pełny etat w latach 2015-2020 (rysunek 1) wykazywała się wzrostową tendencją, zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. Okres pandemiczny mógł okazać się przyczyną załamania na rynku pracy, jednak w 2020 roku wzrosła liczba osób pracujących na pełny etat, zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet.

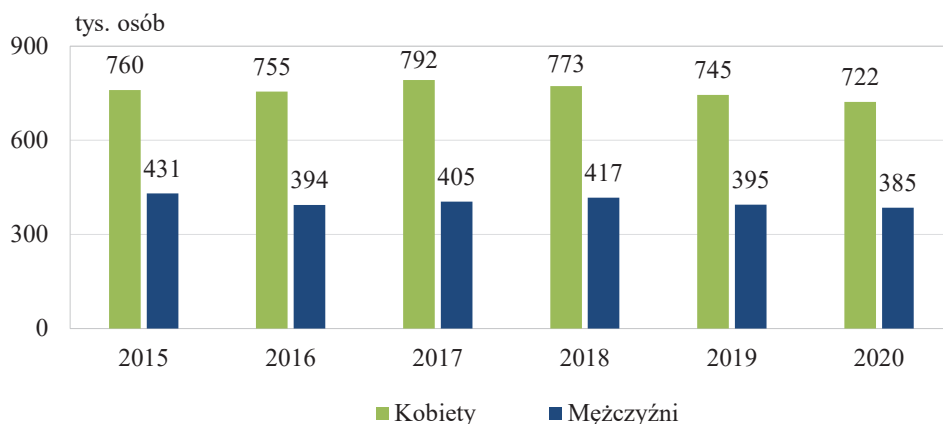


Rysunek 1. Liczba pracujących na pełny etat w latach 2015-2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

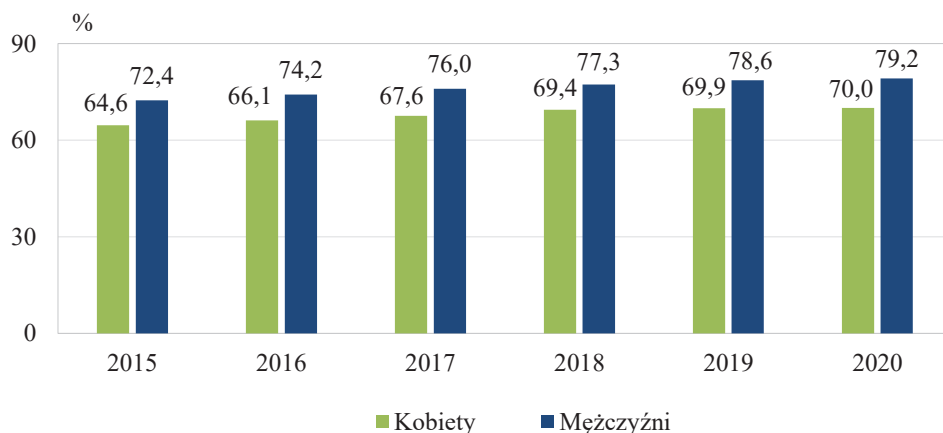
Inaczej wyglądała sytuacja wśród osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. W latach 2015-2020 zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet, liczba osób tak pracujących zmniejszyła się (rysunek 2). Kobiet pracujących w takim wymiarze było prawie dwa razy więcej niż mężczyzn. W czasie pandemii liczba osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu nie zmieniła się znacząco.

Wskaźnik zatrudnienia określa odsetek ludności pracującej zawodowo. Od 2015 do 2020 roku wskaźnik zatrudnienia stale wzrastał, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn (rysunek 3). Dane statystyczne z analizowanego okresu pandemii nie wskazują na negatywny jej wpływ na wysokość udziału ludności w wieku produkcyjnym wśród osób pracujących zawodowo. Zauważalna była różnica pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn i kobiet. W każdym badanym roku wskaźnik zatrudnienia był wyższy wśród mężczyzn. Taka sytuacja występowała również przed pandemią.



Rysunek 2. Liczba osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w latach 2015-2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS



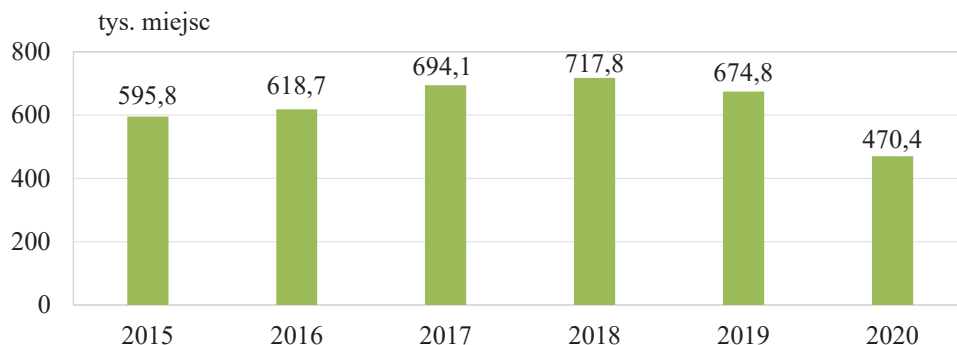
Rysunek 3. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Z uwagi na pandemię koronawirusa porównano dane miesięczne GUS z lat 2019-2021 odnośnie liczby osób bezrobotnych, z podziałem na kobiety i mężczyzn. W każdym z badanych lat wyraźnie więcej było bezrobotnych kobiet. Z miesiąca na miesiąc zwiększała się liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych. W grudniu 2020 roku odnotowano najwięcej zarejestrowanych osób bezrobotnych w tym roku. Dopiero w 2021 roku zauważalny był spadek liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Stopa bezrobocia w 2019 roku wyniosła 5,2%, w 2020 roku wzrosła do 6,3%, natomiast w 2021 roku spadła do 5,4% [BDL GUS 2022].

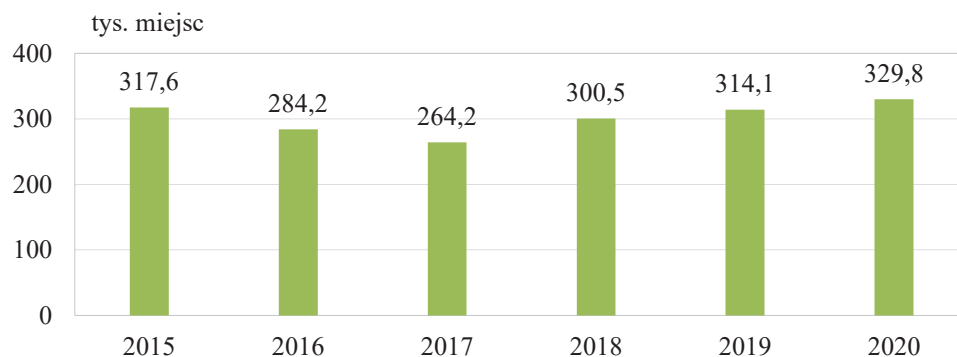
W 2020 roku w Polsce nastąpił zdecydowany spadek liczby miejsc pracy nowo utworzonych o 204,4 tys. w porównaniu z 2019 rokiem (rysunek 4). Liczba tego typu miejsc pracy zwiększała się od 2015 do 2018 roku, natomiast w 2019 roku spadła o 43 tys. Nie był to jednak tak gwałtowny spadek, jak w przypadku 2020 roku. Można przewidywać, że przyczyną znacznego obniżenia liczby miejsc pracy nowo utworzonych była niestabilność na polskim rynku spowodowana pandemią.

W 2020 roku nastąpił wzrost liczby zlikwidowanych miejsc pracy o 15,7 tys. w porównaniu z 2019 rokiem (rysunek 5). Świadczy to o wpływie pandemii na liczbę miejsc pracy w Polsce. Od 2015 do 2017 roku liczba zlikwidowanych miejsc pracy spadała, natomiast od 2018 do 2020 roku odnotowano wzrost liczby zlikwidowanych miejsc pracy w Polsce. W 2020 roku zlikwidowano więcej miejsc pracy niż na początku badanego okresu, tj. w 2015 roku.



Rysunek 4. Liczba miejsc pracy nowo utworzonych w latach 2015-2020

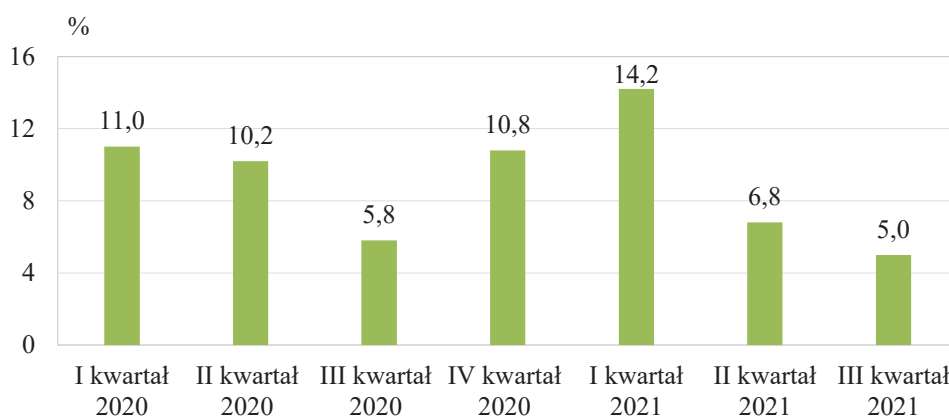
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS



Rysunek 5. Liczba miejsc pracy zlikwidowanych w latach 2015-2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Zgodnie z dostępnymi danymi, najwyższy udział osób pracujących zdalnie odnotowano w pierwszym kwartale 2021 roku, natomiast najniższy w trzecim kwartale 2021 roku oraz podobnie niski w trzecim kwartale 2020 roku. Gwałtowny spadek odsetka osób pracujących zdalnie, aż o 7,4 punkty procentowe (p.p.), wystąpił w drugim kwartale 2021 roku. Również od pierwszego kwartału 2021 roku notowano tendencję spadkową w tym zakresie (rysunek 6). W większości kwartałów w badanym okresie największym udziałem pracujących zdalnie charakteryzowały się sektory: informacji i komunikacji, edukacji, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, działalności finansowej i ubezpieczeniowej [GUS 2022].



Rysunek 6. Udział osób pracujących zdalnie w związku z pandemią (dane kwartalne)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W badaniu ankietowym udział wzięły 163 kobiety i 42 mężczyzn. Najwięcej respondentów, bo aż 114, znajdowało się w przedziale wiekowym 18-25 lat, w dalszej kolejności: 57 osób w wieku 26-35 lat i 25 osób z przedziału 36-45 lat. Najmniej osób było w przedziałach wiekowych 46-55 lat i mniej niż 18 lat – odpowiednio 8 osób i 1 osoba. Ankietowanymi były osoby w zdecydowanej większości z wykształceniem wyższym – 127 osób, następną grupę pod względem wielkości stanowiły osoby z wykształceniem średnim – 70 osób. Wśród respondentów było 6 osób z wykształceniem zawodowym oraz 2 osoby z wykształceniem podstawowym. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby wykonujące prace biurowe – 39 osób, pracujące w handlu – 32 osoby, w przemyśle i budownictwie – 21 osób oraz w edukacji – 20 osób. W dalszej kolejności wśród ankietowanych znalazły się również osoby pracujące w: gastronomii – 17 osób, medycynie – 15 osób, branży IT – 12 osób, rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie – 10 osób oraz 39 osób w innych branżach.

Wybuch pandemii COVID-19 spowodował wiele różnych reakcji wśród ludzi. Reakcjami, które towarzyszyły ludziom w obliczu nowej sytuacji były najczęściej: zagrożenie, naruszenie rutyny, niepokój i martwienie się o przyszłość [Zysberg, Zisberg 2022]. Ogromną obawą pracowników w obliczu kryzysu jest utrata pracy. Następstwem tego zjawiska może być ograniczenie lub utrata środków zasilających budżet gospodarstwa domowego, a w dalszej konsekwencji poczucia bezpieczeństwa, które jest podstawą do zaspokajania potrzeb wyższego rzędu. Traktując pandemię jako kryzys, zadano pierwsze pytanie w ankiecie, które pozwoliło zbadać ilu respondentów utraciło pracę w trakcie pandemii w Polsce (od 20 marca 2020 roku). Zdecydowana większość ankietowanych (88,78%) nie utraciła pracy w trakcie trwania pandemii COVID-19.

Utrata pracy jest to stan faktyczny, natomiast obawa przed utratą pracy wiąże się z niepewnością i lękiem, z którym pracownicy muszą się zmagać w okresie pandemii. W porównaniu z faktyczną utratą pracy, niewiele więcej osób obawiało się utraty pracy – 26,83%. Natomiast pewnych swojego zatrudnienia było 73,17% ankietowanych. Pandemia nie wpłynęła w znacznym stopniu na obawy pracowników przed utratą pracy. Może to świadczyć o stabilności w danym miejscu zatrudnienia, pozytywnych obserwacjach pracowników oraz własnych refleksji na temat rynku pracy.

Z badań Krystyny Gomółki i współautorów [2021] wynika, że większą obawę przed utratą pracy w porównaniu z pracownikami korporacji deklarują pracownicy MSP. Jednak brak takiej obawy zadeklarowała ponad połowa respondentów MSP oraz blisko połowa osób pracujących w korporacji.

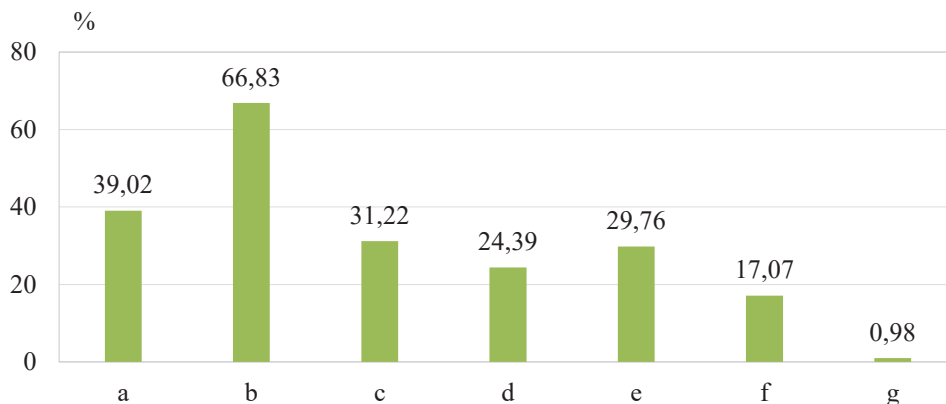
Bardzo ważną kwestią, na którą wielu pracowników zwraca uwagę, są dodatkowe benefity w pracy. Proponowanie pracownikom benefitów jest bardzo istotne, zwłaszcza w okresie pandemii. Jednocześnie taka forma podziękowania za dobrą pracę pomaga nawiązywać pozytywne więzi i zobowiązywać do wykonywania pracy w sposób profesjonalny. Respondenci zostali zapytani o korzyści, które otrzymali od pracodawcy. Najwięcej z nich – 150 osób (73,17%), stwierdziło, że nic nie otrzymało od pracodawcy, następnie najczęściej zaznaczano odpowiedzi: podwyższenie wynagrodzenia (12,20%) oraz dodatkowa premia (11,71%). Ponadto, 5,85% badanych zadeklarowało, że otrzymało dodatkowy dzień wolny od pracy, a po 2,93% – dodatkowe świadczenie związane z pracą zdalną oraz mogło odbyć szkolenie zawodowe. Wśród innych odpowiedzi znalazły się elastyczne godziny pracy i karnety na siłownię.

Zdecydowana większość pracowników zadeklarowała, że nie otrzymała benefitów. Może być to spowodowane deficytem środków w budżecie przedsiębiorstwa. Być może trudna sytuacja finansowa pracodawców w okresie kryzysu nie pozwala im rozdysponować części budżetu na docenienie pracowników. Równie możliwa jest sytuacja, w której pracodawca nie tylko w okresie pandemii nie udziela swoim pracownikom benefitów.

Respondentów zapytano, czy otrzymali benefity z tarczy antykrzysowej [Portal gov. pl 2020]. Zdecydowana większość (168 osób – 81,95%) zaznaczyła odpowiedź, że nic nie otrzymała, 10,24% badanych osób zadeklarowało, że otrzymało Polski Bon Turystyczny [Portal gov.pl 2022b], 8,29% – świadczenie postojowe, a po 1,95% – dodatkowy zasiłek opiekuńczy oraz dodatek solidarnościowy.

Większość badanych (60,98%) nie planowała zmieniać obecnej pracy i chciało pozostać na zajmowanym stanowisku. Może wiązać się to z obawą o trudność ze znalezieniem w krytycznym momencie innej pracy. Możliwa jest również sytuacja, w której pracownik jest zadowolony z wykonywanej pracy i nie chce jej zmieniać. Wśród respondentów 24,39% osób planowało w najbliższych miesiącach zmienić pracę, natomiast 14,63% w okresie pandemii brało udział w rekrutacjach. Łącznie 39,02% respondentów było skłonnych do zmiany pracy.

Następne pytanie dotyczyło oczekiwań pracownika względem pracodawcy w okresie pandemii. Badani pracownicy cenili sobie stabilne zatrudnienie (137 wskazań), podwyżkę (80 wskazań), możliwość rozwoju (64 wskazania) oraz szczególnie ważne w okresie pandemii – zapewnienie odpowiednich zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy (61 wskazań) (rysunek 7).



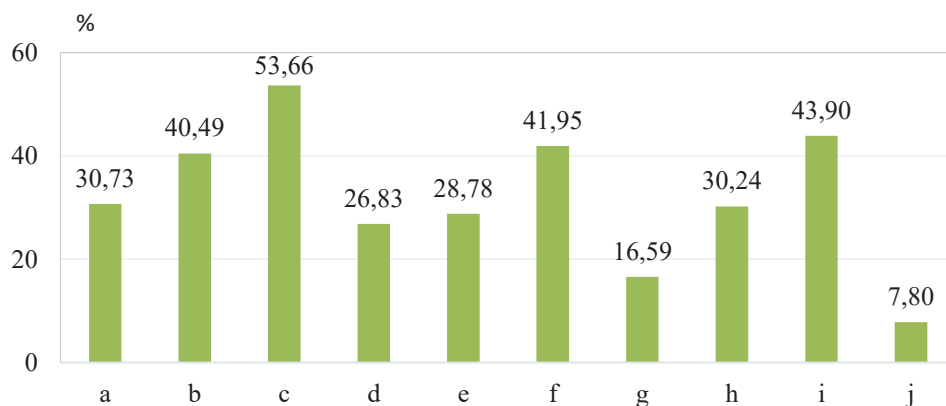
Rysunek 7. Oczekiwania pracowników w okresie pandemii

Możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi:

- a – podwyżka,
- b – stabilne zatrudnienie,
- c – możliwość rozwoju,
- d – możliwość przejścia na pracę zdalną,
- e – zapewnienie odpowiednich zasad bezpieczeństwa,
- f – wyrozumiałość w kwestii konieczności opieki nad dziećmi,
- g – inne

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Respondenci w okresie pandemii bardziej cenili sobie stabilne zatrudnienie niż podwyższenie wynagrodzenia lub możliwość rozwoju zawodowego, które zazwyczaj są najbardziej oczekiwane przez pracowników. Równie istotne okazało się bezpieczeństwo w miejscu pracy, które zapewnia m.in. dostęp do środków higieny zapobiegającym rozprzestrzenianiu się wirusa, zachowanie odpowiednich odstępów między stanowiskami i stosowanie się do restrykcji rządowych. Kolejnym sposobem redukującym zachorowalność na COVID-19 było przejście na pracę zdalną, która wpływa zarówno na efekty pracy, jak i samopoczucie pracowników i ich stosunki międzyludzkie. Najwięcej osób, jako skutek przejścia na pracę zdalną zaznaczyło: ograniczenie zachorowalności na COVID-19, osamotnienie, obniżenie koncentracji oraz obniżenie wydajności pracy (rysunek 8). Wśród innych przyczyn wyszczególniono: gorszy przepływ informacji między pracownikami, pogorszenie kontaktów międzyludzkich, brak aktywności fizycznej, gorsza jakość wykonywanej pracy z powodu braku odpowiednich sprzętów, zmiana obowiązków w pracy oraz odizolowanie się od społeczeństwa.



Rysunek 8. Skutki przejścia na pracę zdalną w opinii badanych

Możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi:

- a – zwiększenie wydajności pracy,
- b – obniżenie wydajności pracy,
- c – ograniczenie zachorowalności na COVID-19,
- d – poprawa samopoczucia pracowników,
- e – pogorszenie samopoczucia pracowników,
- f – obniżenie koncentracji,
- g – podwyższenie koncentracji,
- h – polepszenie więzi rodzinnych,
- i – osamotnienie,
- j – inne

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Więcej respondentów zaznaczało negatywne niż pozytywne skutki przejścia na pracę zdalną. Jednak świadomość ankietowanych oraz ich spostrzeżenia wskazują na to, że praca zdalna faktycznie przyczynia się do ograniczenia zachorowalności na COVID-19. Rzadki kontakt z ludźmi w okresie pandemii zmniejsza prawdopodobieństwo zarażenia się wirusem.

Respondenci zostali zapytani o zmiany w organizacji pracy w ich miejscu zatrudnienia w okresie pandemii. Brak takich zmian wskazało 40% badanych osób. Drugą najczęściej określaną odpowiedzią było ograniczenie liczby pracowników w miejscu pracy (25,85%), następnie przejście większości pracowników na pracę zdalną (19,02%), praca większości pracowników wykonywana hybrydowo (17,07%) i zastosowanie pracy zmianowej (12,20%).

W obliczu kryzysu większość przedsiębiorstw musiała poradzić sobie z restrykcjami związanymi z pandemią COVID-19, takimi jak: ograniczanie liczby osób w pomieszczeniach, stosowanie się do zasad nakładania maseczek i stosowania płynów do dezynfekcji rąk oraz zachowanie odpowiednich odstępów między pracownikami. Rozwiązaniem przyczyniającym się do wzrostu poczucia bezpieczeństwa pracowników była możliwość przejścia na pracę zdalną. Taką możliwość wskazało 43,41% badanych osób, nie było takiej możliwości dla 56,59% ankietowanych. Ponadto 40% osób zadeklarowało, że chociaż raz w okresie pandemii przeszło na pracę zdalną. Prawie 3/4 ankietowanych w momencie przeprowadzania badania pracowało w miejscu zatrudnienia, 14,15% pracowało hybrydowo, a 12,68% – zdalnie.

Gdy dane przedsiębiorstwo oferuje możliwość przejścia na pracę zdalną, ważne jest zapewnienie odpowiedniego szkolenia przygotowującego do wykonywania pracy w takiej formie. Aż 82,93% ankietowanych zadeklarowało, że nie zostało przeszkolonych do wykonywania pracy zdalnie, 17,07% osób potwierdziło odbycie szkolenia przygotowującego. Oprócz szkolenia, powinna być przedstawiona procedura oraz zasady wykonywania pracy z miejsca innego niż miejsce zatrudnienia. Zapewnia to ochronę danych wrażliwych firmy oraz profesjonalne wykonywanie obowiązków pracownika. Istotne jest również zapewnienie sprzętu przez pracodawcę do wykonywania pracy w sposób odpowiedni i nieutrudniający powierzonych obowiązków. Prawie 1/3 badanych zadeklarowała, że taki sprzęt otrzymała.

Wyniki badań Michała Chomickiego i katarzyny Mierzejewskiej [2020] wykazały, że pracodawcy byli dobrze przygotowani do wprowadzenia systemu pracy zdalnej w okresie pandemii, choć nie zawsze oferowali wsparcie poprzez działania dodatkowe (np. szkolenia lub bezpłatny przewóz sprzętu). Cytowani autorzy wskazali, że wyniki przeprowadzonych badań dają podstawę do prognozy, że praca zdalna jako forma świadczenia pracy będzie w dalszym ciągu zwiększać swoją ekspansję. Tempo wzrostu jej popularności niewątpliwie zintensyfikuje się dzięki pandemii COVID-19, która zadziałała jak katalizator, przyspieszając ten proces i jednocześnie potwierdzając efektywność pracy zdalnej jako równorzędnej formy świadczenia pracy.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Początek pandemii w Polsce przypadł w marcu 2020 roku i już w tym miesiącu odnotowano znaczny wzrost liczby osób bezrobotnych, dopiero w 2021 roku sytuacja w kraju się ustabilizowała i liczba osób bezrobotnych zaczęła zmniejszać się. Do zmian od 2020 roku można zaliczyć również spadek liczby miejsc nowo utworzonych o ponad 204 tys. i wzrost zlikwidowanych miejsc pracy o ponad 15 tys. Świadczyć to może m.in. o niestabilności rynku pracy w trakcie pandemii. Zgodnie z odpowiedziami respondentów, w obliczu pandemii ponad 73% osób nie obawiało się utraty pracy, natomiast prawie 90% osób faktycznie nie utraciło pracy. Pomimo trudnej sytuacji, prawie 1/4 ankietowanych planowała zmienić pracę, a około 15% badanych w okresie pandemii brało udział w rekrutacjach. Najwięcej respondentów oczekiwało stabilnego zatrudnienia, podwyższenia wynagrodzenia i możliwości rozwoju. W miejscu zatrudnienia prawie 2/3 ankietowanych osób zmieniono zakres działalności przedsiębiorstwa, ograniczono, zawieszono lub całkowicie je zamknięto.

Nowa, pandemiczna sytuacja wymusiła na pracodawcach i pracownikach zmiany w organizacji pracy. Praca zdalna i hybrydowa stały się ważnymi sposobami na zachowanie ciągłości procesów w przedsiębiorstwach i innych instytucjach, a także były pomocne w zachowywaniu wprowadzonych ustawowo ograniczeń, mających na celu zahamowanie rozprzestrzeniania się wirusa. Zgodnie z dostępnymi danymi, najwyższy udział osób pracujących zdalnie odnotowano w pierwszym kwartale 2021 roku.

W czasie pandemii w miejscu zatrudnienia ponad 43% ankietowanych osób istniała możliwość przejścia na pracę zdalną, 40% ankietowanych przyznało, że chociaż raz w okresie pandemii skorzystało z takiej formy pracy. Przedsiębiorstwa, które oferują możliwość pracy zdalnej powinny również przeszkolić w tym kierunku pracowników oraz zapewnić odpowiedni sprzęt. W miejscu zatrudnienia ponad 17% ankietowanych osób takie szkolenie się odbyło, a prawie 1/3 badanych osobom pracodawcy zapewnili niezbędne narzędzia do wykonywania pracy zdalnej.

Przewiduje się, że w tych branżach, gdzie jest to możliwe ze względu na charakter wykonywanych działań, zdalna i hybrydowa organizacja pracy zostanie upowszechniona po pandemii, ponieważ pomimo napotkanych barier przy wykonywaniu pracy w takiej formie, pracownicy uznali, że dostrzegają także korzyści z możliwości wykonywania chociaż części pracy z domu.

BIBLIOGRAPHY

- Aleem Majid, Muhammad Sufyan, Irfan Ameer, Mekhail Mustak. 2023. Remote work and the COVID-19 pandemic: an artificial intelligence-based topic modeling and a future agenda. *Journal of Business Research* 54: 113303. DOI: 10.1016/j.jbusres.2022.113303.
- Arntz Melanie, Francesco Berlingieri, Sarra Ben Yahmed. 2020. Working from home and COVID-19: the chances and risks for gender gaps. *Intereconomics* 55 (6): 381-386.
- Barbero Javer, Juan José de Lucio, Ernesto Rodríguez-Crespo. 2021. Effects of COVID-19 on trade flows: measuring their impact through government policy responses. *PLoS ONE* 16 (10): e258356. DOI: 10.1371/journal.pone.0258356.
- BDL GUS. 2022. *Rynek pracy* (Labour market), <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat#>, access: 06.10.2022.
- Che Zhilu, Mei Kong, Sen Wang, Jiakun Zhuang. 2023. How does the COVID-19 pandemic impact internal trade? Evidence from China's Provincial-Level Data. *Sustainability* 15 (14): 10769. DOI: 10.3390/su151410769.
- Chomicki Michał, Katarzyna Mierzejewska. 2020. Przygotowanie polskich przedsiębiorstw do świadczenia pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19 (Preparation of Polish enterprises to provide remote work during the COVID-19 pandemic). *E-mentor* 5 (87): 45-54.
- Czerniak Adam, Eliza Durka, Jakub Piznal. 2020. *Kompetencje jutro@. Jak budować kompetencje przyszłości w świecie po pandemii* (Competences of tomorrow@. How to build competences of the future in the post-pandemic world?). Warszawa: Polityka Insight. Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.
- Dvořák Marek, Patrik Rovný, Veronika Grebennikova, Marina Faminskaya. 2020. Economic impacts of Covid-19 on the labor market and human capital. *Terra Economicus* 18 (4): 78-96. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-4-78-96.
- EC (European Commission). 2017. *Active labour market policies*. European Semester Thematic Factsheet, https://commission.europa.eu/system/files/2020-06/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf, access: 10.08.2023.
- Fita-Ortega Fernando. 2016. Labour market segmentation in Spain: is legislation leading to a reduction in duality? *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* 5 (1-2): 4-18. DOI: 10.20318/sllerj.2016.3308.
- Gomółka Krystyna, Marzena Kacprzak, Dorota Kmieć, Agnieszka Król, Janusz Majewski. 2021. *Rynek pracy w dobie pandemii COVID-19 na przykładzie Azerbejdżanu i Polski* (The labor market in the era of the COVID-19 pandemic on the example of Azerbaijan and Poland). Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Goździewska-Nowicka Agnieszka, Joanna Modrzyńska, Paweł Modrzyński. 2020. Teleworking and remote work in local government administration management in Poland. *European Research Studies Journal* XXIII (2): 1027-1043.

- Grint Keith. 2020. Leadership, Management and Command in the Time of the Coronavirus. *Leadership* 16 (3): 314-319.
- GUS. 2022. *Statystyka związana z COVID-19* (Statistics related to COVID-19), <https://stat.gov.pl/covid/>, access: 11.10.2022.
- Mohanty Itishree. 2021. Quality of work life during working from home: COVID-19 pandemic situation. *International Journal of Natural and Applied Sciences (IJONAS)* 10 (1): 23-32.
- Stanny Monika, Łukasz Komorowski, Andrzej Rosner, Agata Mróz. 2022. *Monitoring rozwoju obszarów wiejskich. Etap IV. Synteza* (Monitoring the development of rural areas. Stage IV. Synthesis). Warszawa: Fundacja Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej, Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa.
- Portal gov.pl. 2020. *O tarczy* (About the shield), <https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa/o-tarczy>, access: 08.08.2023.
- Portal gov.pl. 2022a. *Koronawirus; informacje i zalecenia* (Coronavirus: information and recommendations), <https://www.gov.pl/web/koronawirus>, access: 26.03.2022.
- Portal gov.pl. 2022b. *Polski Bon Turystyczny – dla dziecka* (Polish Tourist Voucher – for a child), <https://www.gov.pl/web/gov/polski-bon-turystyczny-dla-dziecka>, access: 03.10.2022.
- Ziemia Paweł, Mateusz Piwowarski, Kesra Nermend. 2023. Remote work in post-pandemic reality – multi-criteria evaluation of teleconferencing software. *Sustainability* 15: 9919. DOI: 10.3390/su15139919.
- Zysberg Leehu, Anna Zisberg. 2022. Days of worry: Emotional intelligence and social support mediate worry in the COVID-19 pandemic. *Journal of Health Psychology* 27 (2): 268-277.

THE COVID-19 WORLD PANDEMIC VS. THE LABOUR MARKET IN POLAND

Key words: COVID-19 pandemic, labor market, work organization, remote work,
hybrid work

ABSTRACT. The main purpose of the research and analysis was to show how the global pandemic affected the labor market in Poland. Selected labor market data before and during the global pandemic were analysed. The subjective scope of the surveys covered working people and those who lost their jobs during the pandemic (205 people). Data from the Central Statistical Office (CSO) were also analyzed. The pandemic caused many changes on the labor market, including: a decrease by over 204,000 the number of newly created jobs and an increase in the number of liquidated jobs by over 15,000 in 2020 compared to 2019. According to the respondents' answers, in the face of the pandemic, over 73% of people were not afraid of losing their jobs, while almost 90% of people actually did not lose their jobs. Despite the difficult situation, almost 25% of respondents planned to change jobs, and almost 15% participated in recruitment during the pandemic. Most respondents expected stable employment, salary increase and development opportunities. In the place of employment, the scope of the company's activity was changed, limited, suspended or closed in almost 2/3 of the respondents. Despite the barriers encountered when performing remote or hybrid work in this form, the employees decided that they also see the benefits of being able to perform part of their work at home.

AUTHORS

RENATA MARKS-BIELSKA, DR HAB. PROF.

ORCID: 0000-0001-7319-1918

University of Warmia and Mazury in Olsztyn, Poland

e-mail: renatam@uwm.edu.pl

PIOTR BÓRAWSKI DR HAB. PROF.

ORCID: 0000-0002-6616-7140

University of Warmia and Mazury in Olsztyn, Poland

Department of Agrotechnology and Agribusiness

e-mail: pboraw@uwm.edu.pl

ANNA SIERZPUTOWSKA, MSC

ORCID: 0009-0003-9294-5908

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

e-mail: annasierzputowska@o2.pl

Proposed citation of the article:

Marks-Bielska Renata, Piotr Bórawski, Anna Sierzputowska. 2023. Światowa pandemia covid-19 a rynek pracy w Polsce. *Annals PAAAE XXV* (3): 204-219