

# **ZMIANY NA RYNKU PRACY W OKRESIE PANDEMII COVID-19 – WYBRANE ASPEKTY**

## **Wstęp**

Pandemia zakaźnej choroby COVID-19 wywoływanej przez koronawirusa SARS-CoV-2 rozpoczęła się jako epidemia 17 listopada 2019 w mieście Wuhan, w prowincji Hubei, w środkowych Chinach, a 11 marca 2020 została uznana przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) za pandemię. Wszystkie strefy życia gospodarczego i społecznego zostały podporządkowane rozprzestrzenianiu się koronawirusa.

Pandemia COVID-19 bardzo ograniczyła szeroko rozumianą mobilność nie tylko związaną z podróżowaniem, ale z przemieszczaniem się osób do swoich zakładów pracy. Spowodowała spowolnienie gospodarek światowych z powodu zamknięcia granic, zawieszenia międzynarodowego transportu pasażerskiego oraz ograniczeń dotyczących kupna i sprzedaży w ujęciu globalnym. Wystąpienie pandemii wpłynęło również na silne wzrosty i spadki notowań kursów walutowych. Wszystko to spowodowało wzrost bezrobocia w wielu gospodarkach światowych<sup>3</sup>. Pandemia spowodowała zaburzenia w funkcjonowaniu rynków pracy, głównie wzrost bezrobocia i bierności zawodowej oraz ingerencje w relacji pracownik-pracodawca<sup>4</sup>.

Ocena sytuacji na polskim rynku pracy podczas pandemii COVID-19 stała się nowym kierunkiem badań dla wielu naukowców. Kalinowski wraz ze swoim zespołem badał wiele aspektów dotyczących pandemii COVID-19 i rynku pracy, m.in. bezpieczeństwo posiadania pracy. Umowa o pracę na czas nieokreślony, szczegól-

---

<sup>1</sup> dr, paulina\_stolarczyk@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0001-8094-1174

<sup>2</sup> dr, paulina\_trebska@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0002-0364-4296

<sup>3</sup> Kozicki, B., Górnikiewicz, M. (2020). Unemployment Rate in Poland and USA during COVID-19 Pandemic: A Case Study. *European Research Studies Journal*, 23, Special Issue 3, s. 187-200, DOI: 10.35808/ersj/1861.

<sup>4</sup> Radlińska, K. M. (2021). Pandemia COVID-19 implikacje dla polskiego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych*, 1(24), s. 113-126.

ne kwalifikacje i wyższe wykształcenie dawało respondentom największe poczucie bezpieczeństwa posiadania pracy<sup>5</sup>. Rutkowski analizował zmiany poszczególnych wskaźników opisujących sytuację na pomorskim rynku pracy dla przedstawicieli szczególnych grup na rynku pracy – kobiet i osób młodych. Wykazano negatywny wpływ pandemii COVID19 na regionalny rynek pracy i zatrudnienie, a negatywne konsekwencje tego wydarzenia będą jeszcze długo widoczne po jej ustaniu<sup>6</sup>. Sytuację kobiet na rynku pracy w czasie pandemii analizowała również Krause<sup>7</sup>. Udowodniono, że kryzys związany z pandemią COVID-19 jest związany z płcią i obnaża nierówności społeczne, które szczególnie dotyczą kobiety. Z powodu pandemii sytuacja kobiet na rynku pracy jest niepewna i jeszcze trudniejsza niż przed wybuchem koronawirusa. Natomiast Zych w swoich badaniach zwrócił uwagę na wpływ pandemii koronawirusa na sytuację osób starszych na wspólnym rynku pracy<sup>8</sup>. Aktywność osób starszych w sytuacji pandemii koronawirusa analizował również Pikuła<sup>9</sup>. Z kolei Kawa zaproponował nowe strategie funkcjonowania na rynku pracy dla osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w kontekście pandemii koronawirusa w Polsce<sup>10</sup>.

Pandemia ukazała również problem niedopasowania kompetencji potencjalnych pracowników do zmian zachodzących na rynku pracy<sup>11</sup>. Rozwój technologii, praca zdalna, komunikowanie ze współpracownikami za pomocą Internetu spowodowały zwiększenie zapotrzebowania na pracowników z umiejętnościami i kompetencjami szybkiego uczenia się nowych technologii, a także umiejętnego dostosowywania się do zachodzących, nieprzewidzianych zmian.

W wielu krajach świata rynki pracy zareagowały różnorodnie na kryzys spowodowany pandemią COVID-2019. Zostały wprowadzone różne instrumenty, które wspomagały funkcjonowanie rynku pracy w obliczu pandemii i panującego kryzysu. Instrumenty wspierające rynek pracy wprowadzone przez kraje Unii Eu-

<sup>5</sup> Kalinowski, S., Wyduba, W. (2020). Sytuacja ekonomiczno-społeczna ludności w czasie pandemii koronawirusa w Polsce, W: K., Hajder, M., Musiał-Karg, M., Górny, (red.). *Konsekwencje pandemii COVID-19: Państwo i społeczeństwo*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa, s. 35-54.

<sup>6</sup> Rutkowski, M. (2020). Wpływ pandemii COVID19 na pomorski rynek pracy. *Rocznik Gdański, Uniwersytet Gdański (i Gdańskie Towarzystwo Naukowe)*, vol. 80, s. 163-178, DOI:10.26881/rgtn.2020.07.

<sup>7</sup> Krause, E. (2021). Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 112, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, s. 159-176.

<sup>8</sup> Zych, A.A. (2020). Aktywność zawodowa osób starszych na rynku pracy w cieniu pandemii koronawirusa. *Praca Socjalna*, nr 6(35), s. 21-33 DOI:10.5604/01.3001.0014.5735.

<sup>9</sup> Pikuła, N. G. (2020). Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa. W: *Aktywność osób starszych w sytuacji pandemii koronawirusa*, Kraków: Biblioteka Instytutu Spraw Społecznych Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, s.139-150.

<sup>10</sup> Kawa, M. (2020). Nowe strategie funkcjonowania na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w kontekście pandemii koronawirusa w Polsce. W: N.G., Pikuła (red.). *Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa*, Kraków: Biblioteka Instytutu Spraw Społecznych Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, s.125-137.

<sup>11</sup> Sus, A., Sylwestrzak, B. (2021). Evolution of the Labor Market and Competency Requirements in Industry 4.0 versus the Covid-19 Pandemic. *European Research Studies Journal*, 24(1), s. 494-506, DOI: 10.35808/ersj/1975.

ropejskiej, zależały od specyfiki danego państwa<sup>12</sup>. W Polsce mechanizm reakcji na szok zewnętrzny od marca 2020 roku przebiegał podobnie jak w pozostałych gospodarkach Unii Europejskiej<sup>13</sup>.



**Rys. 1.** Tarcza Antykryzysowa i Tarcza Finansowa w okresie pandemii

Źródło: <https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa>

W kraju, aby przeciwdziałać kryzysowi gospodarczemu zostały zaprojektowane kolejne wersje tzw. tarczy antykryzysowej. Tarcza to pakiet rozwiązań przygotowanych przez rząd, który ma ochronić polskie państwo i obywateli przed kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa. Opiera się na filarach takich jak: ochrona miejsc pracy i bezpieczeństwo pracowników, finansowanie przedsiębiorców, ochrona zdrowia, wzmocnienie systemu finansowego, inwestycje publiczne. Tarcza z założenia ma ustabilizować polską gospodarkę, a także dać jej impuls inwestycyjny. Polski rząd podaje, że wartość wsparcia oferowanego w ramach Tarczy Antykryzysowej i Tarczy Finansowej wyniesie ponad 312 mld zł.

## Źródła danych i metody badań

Celem pracy jest przedstawienie zmian na rynku pracy jakie nastąpiły w obszarze charakteru/typu pracy oraz absencji pracowników w okresie pandemii COVID-19. Posłużono się następującymi miernikami: stopą bezrobocia, współczynnikiem aktywności zawodowej, wskaźnikiem zatrudnienia oraz przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto w sektorze przedsiębiorstw. Oceny zmiany na rynku pracy w okresie pandemii COVID-19 dokonano na podstawie prostych metod analizy obejmujących wskaźniki struktury i dynamiki. Uzyskane wyniki badań zaprezentowano w formie opisowej, tabelarycznej i graficznej. Źródła danych stanowiła literatura przedmiotu oraz dane statystyki masowej Głównego Urzędu Statystycznego. Analiza obejmuje okres 2019-2020, uwzględniając fakt ogłoszenia

<sup>12</sup> Drela, K., Malkowska, A., Bera, A., Tokarz-Kocik, A. (2021). Instruments for Managing the EU Labor Market in the Face of the COVID-19 Crisis. *European Research Studies Journal*, 24(1), pp. 984-998, DOI: 10.35808/ersj/2006.

<sup>13</sup> Radlińska, K. M. (2021). Pandemia COVID-19 implikacje dla polskiego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych*, 1(24), s. 113-126.

pandemii w Polsce w połowie marca 2020 roku. Okres ten charakteryzował się wprowadzaniem wielu obostrzeń i lockdownu.

## Wyniki badań

Do przedstawienia sytuacji na rynku pracy posłużyły podstawowe mierniki, czyli współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia. Współczynnik aktywności oscylował w granicach 56%, a wskaźnik zatrudnienia w analizowanych latach nie przekroczył 55%. W ujęciu kwartalnym można zaobserwować, że najniższy współczynnik aktywności zawodowej był w II kwartale 2020 roku, w tym też kwartale był najniższy wskaźnik zatrudnienia, stanowił on 53,7%. Jednym z trudniejszych okresów dla gospodarki był marzec i kwiecień 2020 roku. Wtedy zaczęto wprowadzać wiele zmian ograniczających normalne funkcjonowanie społeczeństwa. Przedsiębiorstwa na miarę swoich możliwości wprowadzały inny tryb pracy, nową technologię teleinformatyczną. Pracownicy w dużej części sami uczyli się działania nowych systemów i komunikacji z pracodawcą na odległość. Właściciele małych firm często nie mieli środków finansowych na opłacenie kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

**Tab. 1.** Mierniki aktywności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej w Polsce w 2019-2020 [%]

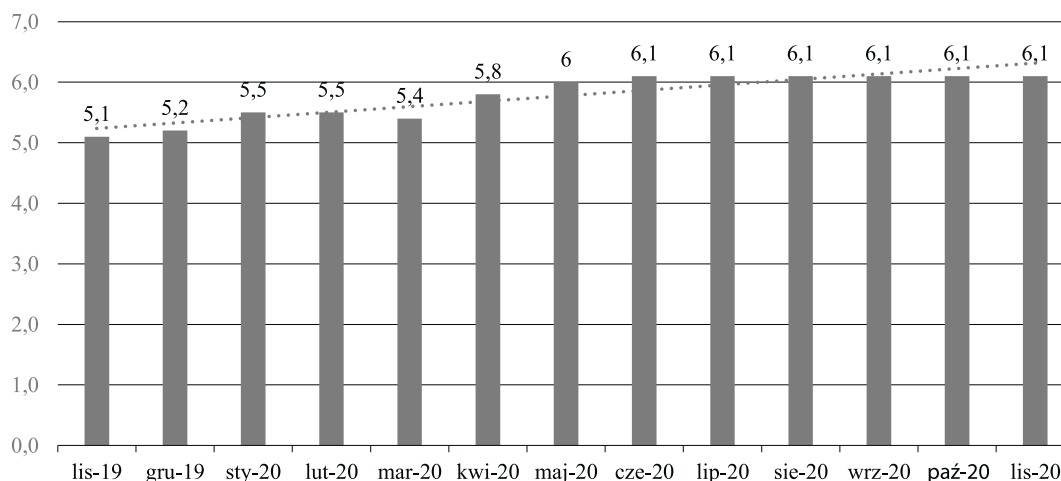
| Wyszczególnienie |             | Współczynnik aktywności zawodowej | Wskaźnik zatrudnienia |
|------------------|-------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 2019             | I kwartał   | 56,2                              | 54,2                  |
|                  | II kwartał  | 56,3                              | 54,4                  |
|                  | III kwartał | 56,3                              | 54,5                  |
|                  | IV kwartał  | 56,2                              | 54,5                  |
| 2020             | I kwartał   | 56,2                              | 54,5                  |
|                  | II kwartał  | 55,5                              | 53,7                  |
|                  | III kwartał | 56,1                              | 54,3                  |
|                  | IV kwartał  | 56,5                              | 54,7                  |

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, BAEL <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/podstawowe-dane-z-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-wyrownane-sezonowo-w-latach-2010-2020,16,2.html>

Najpopularniejszą miarą przedstawiającą sytuację na rynku pracy jest stopa bezrobocia. Przedstawia ona procentowy udział zarejestrowanych bezrobotnych do ludności aktywnej zawodowej według stanu na koniec okresu sprawozdawczego<sup>14</sup>. Do osób aktywnych zawodowo należą osoby pracujące, jak i bezrobotne.

<sup>14</sup> Sadowski, K. (2017). *Podstawowe metody statystyczne analizy bezrobocia*, Warszawa: Wydawnictwo Drugie, s. 16.

Na Rys. 2 została przedstawiona stopa bezrobocia od listopada 2019 do listopada 2020 r. Przez rok od listopada 2019 roku do listopada 2019 stopa wzrosła o 1 p.p.. Na początku analizowanego okresu stopa bezrobocia wynosiła 5,1%, natomiast już w kwietniu 2020 roku wzrosła do 5,8%. Przełom pierwszego i drugiego kwartału 2020 roku stanowił początek COVID-19 w Polsce. Od czerwca do listopada 2020 stopa bezrobocia utrzymywała się na stałym poziomie czyli 6,1%.



**Rys. 2.** Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w ujęciu miesięcznym [w %]

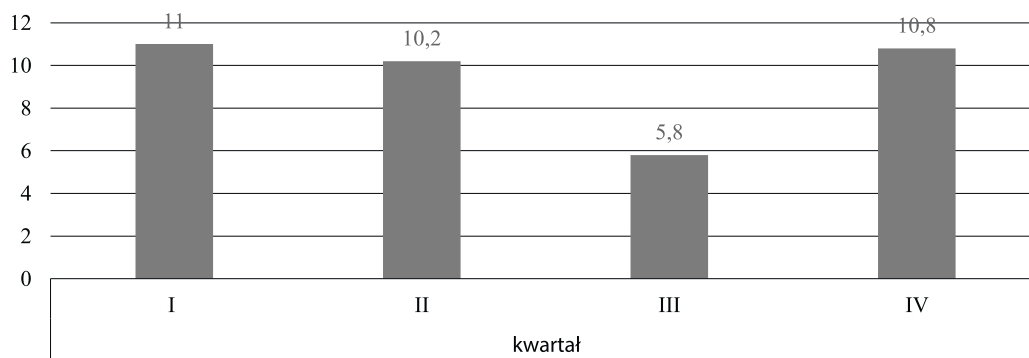
Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2021,4,1.html>

Widoczną zmianą na rynku pracy, która pojawiła się wraz z wprowadzeniem ograniczenia przemieszczania się, było upowszechnienie pracy w formie zdalnej. Rozpowszechniło się świadczenie pracy poza siedzibą firmy, głównie poprzez ograniczoną mobilność. Wiązało się to również z trudnościami w dotarciu do zakładu pracy. Pandemia COVID-2019 spowodowała, że dla większości zawodów praca zdalna stała się koniecznością. Tylko osoby zapewniające podstawowe dobra do życia społeczeństwu pracowały stacjonarnie, jednak tam gdzie było to tylko możliwe praca była wykonywana w formie zdalnej. Jest to elastyczna forma świadczenia pracy, umożliwiająca wykonywanie zadań należących do pracownika poza organizacją<sup>15</sup>.

Potocznie praca zdalna przez pracowników nazywana jest „home office”. W związku z wprowadzaniem przez firmy prywatne, jak i publiczne pracy zdalnej jako ważnej formy świadczenia pracy, ustawodawcy wprowadzili to pojęcie do prawa. Często praca zdalna jest utożsamiana z telepracą<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Sliż, P. (2020). Praca zdalna podczas epidemii COVID-19 w Polsce - wyniki badania empirycznego. *e-mentor*, 3 (85), 50-65. <https://doi.org/10.15219/em85.1474>.

<sup>16</sup> Dolot, A. (2020). Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną - perspektywa pracownika. *E-mentor*, 1(83), s. 35-43. <https://doi.org/10.15219/em83.1456>.



**Rys. 3.** Udział pracujących zdalnie w 2020 roku [w %]

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-drugim-kwartale-2021-r-,4,6.html>

W połowie marca 2020 roku w Polsce ogłoszono lockdown, spowodowało to tymczasowe zamknięcie niektórych zakładów pracy. Znaczna część pracowników zaczęła świadczyć pracę zdalną. Rys. 3 przedstawia udział pracujących poza siedzibą firmy, w kwartałach I, II i IV około 10-11% świadczyło pracę w ten sposób. Znacznie mniej osób pracowało zdalnie w trzecim kwartale tj. 5,8% – zostały wtedy poluzowane obostrzenia oraz jest to okres wakacyjny, w którym część pracowników skorzystało z urlopu wypoczynkowego.

Rozwój pracy zdalnej przyczynił się do innego spojrzenia na umiejętności i kompetencje obecnych, jak i przyszłych pracowników, a także pracodawców. Zaczęto bardziej zwracać uwagę na takie kompetencje jak: organizacja pracy poza zakładem pracy, świadczenie pracy bez bezpośredniego nadzoru pracodawcy, umiejętność łączenia obowiązków domowych z obowiązkami zawodowymi. Często związane jest to z opieką nad dziećmi, które również przez pewien czas nie uczęszczały do żłobków, przedszkoli i szkół. Istotnymi kompetencjami i umiejętnościami wykorzystywanymi w czasie lockdownu były umiejętności cyfrowe, a także szybkość uczenia się nowych technologii i metody komunikacji poprzez m.in. Internet.

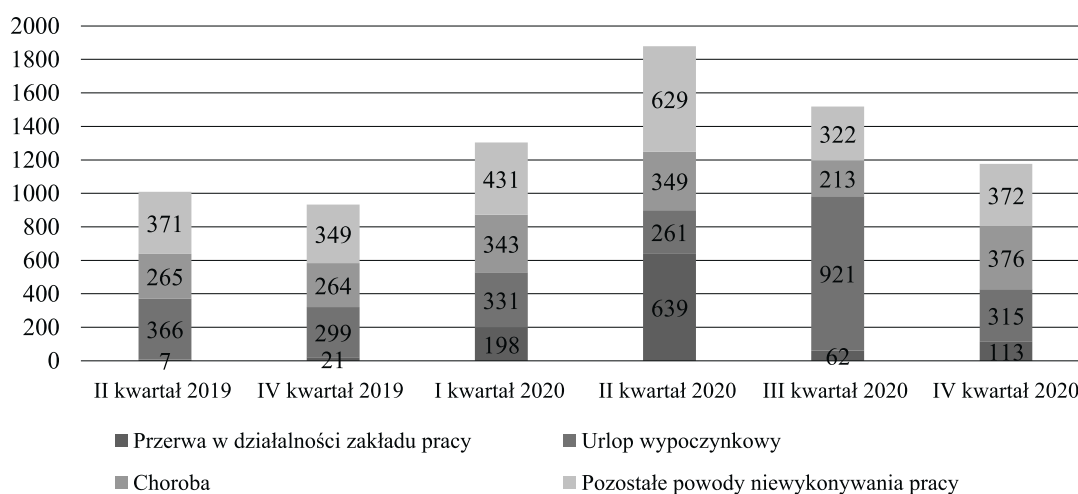
Ciekawe badania na temat wpływu pandemii COVID-19 na pracę zdalną z perspektywy pracownika przeprowadziła Dolot. Badania wykazały, że pozytywne efekty pracy zdalnej to: oszczędność czasu, dostosowanie pracy do osobistych potrzeb, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Najbardziej negatywnymi konsekwencjami pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19 był brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, zacieranie granic między pracą a życiem prywatnym, poczucie stałej obecności w pracy. Brak relacji społecznych i izolacja zostały wskazane jako najistotniejsze utrudnienie pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19. Dla tych respondentów, którzy mają dzieci poniżej 18 roku życia, największym utrudnieniem była obecność dzieci w domu oraz potrzeba opieki nad nimi i uczenia się z nimi. Wyniki badań jednoznacznie wskazują na znaczenie

relacji interpersonalnych w funkcjonowaniu pracowników w organizacji. Respondenci deklarowali chęć częstszej pracy zdalnej po zakończeniu pandemii COVID-19<sup>17</sup>.

Kolejnym aspektem, który należy wziąć pod uwagę przy ocenie zmiany na rynku pracy podczas pandemii COVID-19 jest absencja w pracy. Absencja pracownicza to usprawiedliwiona bądź nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy<sup>18</sup>. Długość tej nieobecności jest unormowana przez przepisy prawne – kodeks pracy<sup>19</sup>. Reguluje on zasady oraz wymiar nieobecności pracownika. Wśród najczęściej występujących przyczyn absencji można wymienić:

- urlop wypoczynkowy,
- urlop macierzyński, rodzicielski lub wychowawczy,
- chorobę (pracownika lub najbliższej rodziny pracownika),
- konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem (w sytuacji, gdy na przykład żłobek lub przedszkole zostaną nagle zamknięte),
- konieczność stawiennictwa w sądach lub na wezwanie urzędu,
- różnego rodzaju zdarzenia losowe,
- uroczystości rodzinne, takie jak śluby, pogrzeby czy narodziny dziecka.

Absencja pracownicza ma negatywny wpływ na stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa, szczególnie absencja chorobowa. Absencja pracownicza jest większa wśród kobiet niż mężczyzn. Wynika to przede wszystkim z faktu wykonywania przez kobiety funkcji rodzicielskich i opiekuńczych w rodzinie<sup>20</sup>.



**Rys. 4.** Absencja w pracy [tys.]

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS. <https://stat.gov.pl/covid/>

Specyficzny okres i ograniczenia związane z przemieszczeniem się, koniecznością zachowania dystansu społecznego, a także trudności w działalności wielu firm i gałęzi gospodarki wpłynęły też na zmiany obserwowane wewnątrz po-

<sup>17</sup> Dolot, A. (2020). Wpływ pandemii COVID-19 ..., dz.cyt., s. 35-43.

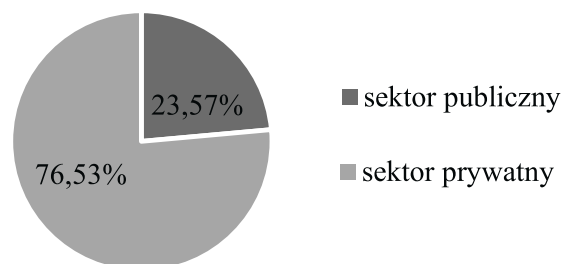
<sup>18</sup> Gimeno, D., Benavides, E.G., Benach, J. (2004). Distribution of sickness absence in the European Union countries. *Occup. Environ. Med.*, nr 61, s. 867-869.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141).

<sup>20</sup> Pęciło, M. (2015). Wpływ warunków pracy na absencję chorobową kobiet i mężczyzn. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, nr 5, s. 8-10.

szczególnych zbiorowości, w tym m.in. na zwiększone absencje pracowników. Na Rys. 4 przedstawiono liczbę osób pracujących w wieku 20-64 lata, które posiadały pracę, ale w badanym tygodniu jej nie wykonywały z różnych powodów. Największą liczbę absencji w pracy odnotowano w drugim kwartale 2020 roku, podczas pierwszej fali pandemii (1878 tys.), czyli o 1009 tys. osób więcej niż w porównaniu z analogicznym okresem 2019 r. Główne powody tych nieobecności to przerwa w działalności zakładu pracy oraz pozostałe powody. W trzecim kwartale 2020 roku liczba absencji zmalała i były to przede wszystkim absencje związane z urlopem wypoczynkowym, co wynikało z sezonu wakacyjnego. Druga fala pandemii przypadła na czwarty kwartał 2020 roku, liczba absencji wyniosła wtedy 1176 tys. osób. Była to głównie nieobecność z powodu choroby i pozostałych powodów.

Do pozostałych powodów niewykonywania pracy przez pracowników, szczególnie w okresie pandemii możemy zaliczyć korzystanie przez rodziców z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 na czas zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły. Zasiłek ten wprowadzono ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>21</sup>, aby rodzice mogli zaopiekować się dziećmi podczas zamknięcia placówek. Czasowe ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu oświaty polegało na zawieszeniu prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej w różnych okresach dla różnych poziomów kształcenia w zależności od zmieniającej się sytuacji epidemiologicznej. W pierwszym kwartale 2021 r. z tego prawa skorzystało w Polsce 1,8% pracujących, z czego zdecydowana większość pracowała w sektorze prywatnym (76%) – Rys. 5.



**Rys. 5.** Struktura pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną korzystali z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 z powodu zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły według sektorów własności w pierwszym kwartale 2021 r.

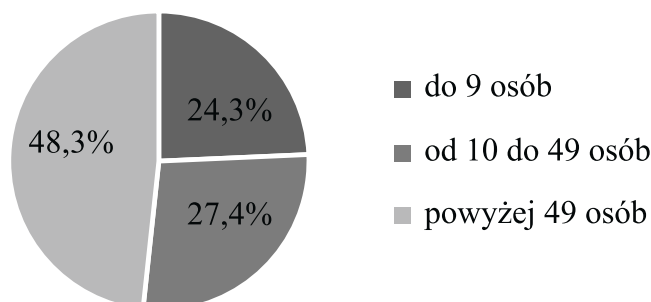
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-drugim-kwartale-2021-r-4,6.html>

Spośród pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną korzystali z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 z powodu zamknięcia

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374).



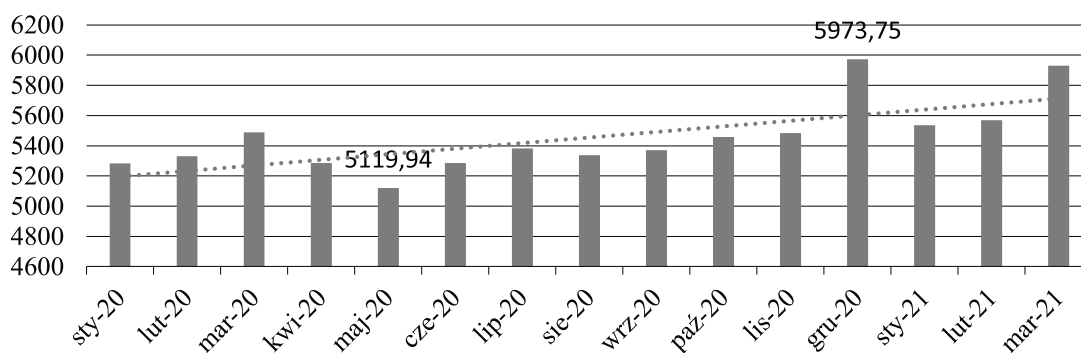
żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły najwięcej pracowało w jednostkach z liczbą pracujących powyżej 49 osób – 48,3% (Rys. 6.).



**Rys. 6.** Struktura pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną korzystali z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 z powodu zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły według wielkości jednostki w pierwszym kwartale 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-drugim-kwartale-2021-r-,4,6.html>

Skala wykorzystania opieki nad dzieckiem z omawianego powodu była zbliżona we wszystkich województwach w Polsce. Udział liczby pracujących rodziców oraz opiekunów prawnych korzystających z prawa opieki nad dzieckiem z powodu sytuacji epidemicznej wahał się od 1,3% w regionie lubelskim do 2,2% w regionie zachodniopomorskim. Według przeprowadzonego badania relatywnie najczęściej, bo 4,5% pracujących nie wykonywało pracy z powodu opieki nad dziećmi w sekcji pozostała działalność usługowa<sup>22</sup>.



**Rys. 7.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w okresie od stycznia 2020 r. do marca 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-w-lutym-2021-roku,3,111.html>.

W okresie pandemii nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw (Rys. 7.). W analizowanym okresie naj-

<sup>22</sup> GUS. (2021). Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w pierwszym kwartale 2021 r., Warszawa.

większy spadek przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw odnotowano w maju 2020 roku (5119,94 zł). W grudniu 2020 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) wyniosło 5973,75 zł. W skali roku (grudzień 2020 r. do grudnia 2019 r.) przeciętne miesięczne wynagrodzenie wzrosło o 6,6%, a tempo wzrostu było szybsze niż obserwowane w poprzednich miesiącach.

## Podsumowanie i wnioski

Wirus SARS-CoV-2 zaczął się rozprzestrzeniać w Polsce w pierwszym kwartale 2020 r. Pandemia COVID-19 spowodowała wiele zmian w gospodarce, w tym szczególnie na rynku pracy. Jednym z efektów zmian wywołanych pandemią COVID-19 jest upowszechnienie pracy zdalnej i przyspieszenie procesów automatyzacji poprzez wprowadzanie do firm nowych technologii. Udział osób, które 31 marca 2021 r. pracowały zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących wyniósł 14,2%. Pomimo wielu zmian na rynku pracy w okresie pandemii nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw, przy utrzymaniu na podobnym poziomie wskaźnika zatrudnienia i współczynnika aktywności zawodowej. Przyglądając się stopie bezrobocia, nastąpił jej wzrost w pierwszej fazie rozwoju pandemii (z 5,5% w lutym do 6,1% w czerwcu 2020 r.).

Okres pandemii charakteryzował się również zwiększonymi absencjami pracowników w pracy, głównie z powodów przerwy w działalności zakładu pracy, choroby czy też skorzystania przez pracowników z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 z powodu zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły.

Pandemia się jeszcze nie skończyła stąd bardzo ważne pytanie jak szybko będziemy wracać do normalności? Po otwarciu gospodarki będziemy w stanie bardzo szybko zredukować bezrobocie, głównie dlatego, że roczników wchodzących na rynek pracy jest coraz mniej. Poza tym, gdy nastąpi ożywienie, zaczną powstawać nowe firmy i będzie zapotrzebowanie na pracowników jeśli sytuacja ogólnoswiatowa będzie korzystna.

## Piśmiennictwo:

1. Dolot, A. (2020). Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. *E-mentor*, 1(83). <https://doi.org/10.15219/em83.1456>.
2. Drela, K., Malkowska, A., Bera, A., Tokarz-Kocik, A. (2021). Instruments for Managing the EU Labour Market in the Face of the COVID-19 Crisis. *European Research Studies Journal*, 24(1). DOI: 10.35808/ersj/2006.
3. Gimeno, D., Benavides, E.G., Benach, J. (2004). Distribution of sickness absence in the European Union countries. *Occup. Environ. Med.*, nr 61.

4. GUS. (2021). *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w pierwszym kwartale 2021 r.*, Warszawa.
5. <http://www.gov.pl> (dostęp z dnia 09.07.2021)
6. <http://www.stat.gov.pl> (dostęp z dnia 09.07.2021)
7. Kalinowski, S., Wyduba, W. (2020). Sytuacja ekonomiczno-społeczna ludności w czasie pandemii koronawirusa w Polsce, W: K., Hajder, M., Musiał-Karg, M., Górny, (red.). *Konsekwencje pandemii COVID-19: Państwo i społeczeństwo*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa.
8. Kawa, M. (2020). Nowe strategie funkcjonowania na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w kontekście pandemii koronawirusa w Polsce. W: N.G., Pikuła (red.). *Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa*, Kraków: Biblioteka Instytutu Spraw Społecznych Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.
9. Kozicki, B., Górnikiewicz, M. (2020). Unemployment Rate in Poland and USA during COVID-19 Pandemic: A Case Study. *European Research Studies Journal*, 23, Special Issue 3. DOI: 10.35808/ersj/1861.
10. Krause, E. (2021). Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 112, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji.
11. Pęciło, M. (2015). Wpływ warunków pracy na absencję chorobową kobiet i mężczyzn. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, nr 5.
12. Pikuła N. G. (2020). Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa. W: *Aktywność osób starszych w sytuacji pandemii koronawirusa*, Kraków: Biblioteka Instytutu Spraw Społecznych Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.
13. Radlińska, K. M. (2021). Pandemia COVID-19 implikacje dla polskiego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych*, 1(24).
14. Rutkowski M. (2020). Wpływ pandemii COVID19 na pomorski rynek pracy. *Rocznik Gdański, Uniwersytet Gdański (i Gdańskie Towarzystwo Naukowe)*, vol. 80. DOI:10.26881/rgtn.2020.07
15. Sadowski, K. (2017). *Podstawowe metody statystyczne analizy bezrobocia*, Warszawa: Wydawnictwo Drugie.
16. Sliż, P. (2020). Praca zdalna podczas epidemii COVID-19 w Polsce – wyniki badania empirycznego. *E-mentor*, 3 (85). <https://doi.org/10.15219/em85.1474>.
17. Sus, A., Sylwestrzak, B. (2021). Evolution of the Labor Market and Competency Requirements in Industry 4.0 versus the Covid-19 Pandemic. *European Research Studies Journal*, 24(1). DOI: 10.35808/ersj/1975.
18. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374).
19. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141).
20. Zych A. A. (2020). Aktywność zawodowa osób starszych na rynku pracy w cieniu pandemii koronawirusa. *Praca Socjalna*, nr 6(35). DOI:10.5604/01.3001.0014.5735.

## **Streszczenie**

Pandemia COVID-19 przyczyniła się do wielu zmian na rynku pracy. Celem pracy było przedstawienie zmian na rynku pracy w Polsce jakie nastąpiły w okresie pandemii COVID-19 w wybranych aspektach. Kierunki działania i dynamika zmian na rynku pracy była ściśle powiązana z wydarzeniami zachodzącymi w gospodarce, podyktowanymi wprowadzaniem ograniczeń przez rząd w celu zmniejszenia rozprzestrzeniania się COVID-2019. Pandemia bardzo ograniczyła szeroko rozumianą mobilność nie tylko związaną z podróżowaniem, ale z przemieszczaniem się osób również do zakładów pracy. Jednym z pierwszych widocznych trendów było upowszechnienie się pracy zdalnej. Pomimo wielu zmian na rynku pracy w okresie pandemii nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, COVID-19, praca zdalna, absencja w pracy