

# MAKROEKONOMICZNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY W WARUNKACH PANDEMII KORONAWIRUSA

## Wstęp

Zjawisko pandemii jest to dany rodzaj epidemii występujący na obszarach danego państwa, kraju, czy też kontynentu, a nawet całej kuli ziemskiej. Występują wówczas masowe zachorowania na daną chorobę zakaźną, a liczba chorych charakteryzuje się ciągłym wzrostem w danym czasie<sup>2</sup>. Pandemię wywołują głównie wirusy np. grypa w różnej postaci (grypa hiszpanka, grypa azjatycka, grypa Hong-Kong, pandemia grypy A/H1N1), AIDS, czy obecnie panująca (od listopada 2019, a w Polsce od marca 2020) pandemia COVID-19. Dla tych chorób charakterystyczna jest szybkość rozprzestrzeniania się oraz wysoka zaraźliwość, gdyż wirus może dotknąć znaczną część populacji i trwać przez długi okres czasu. Powstanie sytuacji kryzysowej spowodowane wystąpieniem w skali globalnej pandemii koronawirusa odbiło swoje piętno na całej gospodarce, w tym w szczególności na rynku pracy. Po ogłoszeniu przez Światową Organizację Zdrowia w dniu 11 marca 2020, że zakażenia wirusem COVID-19 uznaje się jako pandemię. Władze w wielu państwach zaczęły wprowadzać obostrzenia i restrykcje by przeciwdziałać rozprzestrzenianiu się wirusa. Zostały zamknięte szkoły, uczelnie oraz centra handlowe. Uczniowie oraz studenci zostali objęci nauką zdalną. Zaczęto odwoływać wszystkie imprezy masowe w tym: koncerty, mecze, imprezy plenerowe. Wstrzymano transport lotniczy oraz wprowadzono rygorystyczne ograniczenia na granicach kraju, a także w przemieszczaniu się lokalnego społeczeństwa. Ludność mogła tylko wychodzić po zakup spożywcze. Wywołało to przestój w funkcjonowaniu wielu dziedzin gospodarki państwa, a zatem doprowadziło do rozwoju sytuacji kryzysowej w społeczeństwie. Sytuacja na rynku pracy zawsze znajduje swoje odbicie w takich szczególnych sytuacjach społeczno-ekonomicznych kraju,

---

<sup>1</sup> dr hab., prof. UPH, [jozef.wrobel@uph.edu.pl](mailto:jozef.wrobel@uph.edu.pl), ORCID: 0000-0002-4350-5215

<sup>2</sup> <https://www.ekologia.pl/wiedza/slowniki/leksykon-ekologii-i-ochrony-srodowiska/pandemia> (dostęp z dnia 01.12.2020).

która w ostatnich dwóch latach pozostaje zarówno pod wpływem szoku wywołanego pandemią, jak i przyjętych przez rząd rozwiązań, zmierzających do przeciwdziałania skutkom rozprzestrzeniania się koronawirusa.

Dlatego też przyjętym w tym opracowaniu celem jest ocena zmian na rynku pracy ze względu na pojawienie się i szybkie rozprzestrzenianie wirusa SARS-CoV-2 oraz działań regulacyjno-ochronnych w tym zakresie podejmowanych ze strony państwa.

Dla realizacji celu niniejszego opracowania poddano analizie wyniki badań przeprowadzone przez:

- Główny Urząd Statystyczny związane z rynkiem pracy oraz wpływem pandemii na ocenę koniunktury gospodarczej w wybranych branżach;
- Centrum Badań i Analiz Rynku związane z barierami w prowadzeniu działalności w wybranych branżach;
- Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości z zakresu sposobów monitorowania syntetycznej oceny wyników aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i rynku pracy.

W procesie badawczym zastosowano metodę analizy opisowej z elementami statystycznej analizy poziomej oraz pionowej. W opracowaniu wykorzystano także metodę syntezy i uogólnienia sprowadzającą się do całościowego potraktowania poszczególnych problemów rynku pracy w procesie poznania działań podejmowanych w ramach przeciwdziałania zagrożeniom wywoływanym pandemią.

## **Polityka rynku pracy w warunkach pandemii**

Przyjęto tezę, że rynek pracy jest to podstawowy czynnik produkcji i konsumpcji, to oznacza, że wpływa on w sposób istotny na efektywną działalność przedsiębiorstw i firm, niezależnie od warunków w jakich ta działalność jest realizowana. Dotyczy to zarówno zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy, jak i popytu na pracę. W klasycznym ujęciu na rynku pracy mają miejsce transakcje kupna pracy, czyli angażowania pracowników oraz transakcje sprzedaży pracy. Popyt reprezentowany jest przez pracodawców oferujących miejsca pracy, podaż natomiast reprezentowana jest przez poszukujących pracy<sup>3</sup>. Tendencje te na rynku pracy zazwyczaj kształtują się stopniowo i w sposób powolny przenikają na rynek pracy w każdym kraju. Lockdown i zamrożenie działalności wielu branż przyniosło niespotykane dotychczas zmiany, zarówno ilościowe, jak i jakościowe, także zmiany te dotyczą podażowej, jak i popytowej stronie rynku pracy. Należy mieć na uwadze, że wpływ na stan rynku pracy mają czynniki związane zarówno z liczbą ludności, jak i ich umiejętnościami. Występujące obecnie niższe demograficzne, spadek liczby urodzeń powodują deficyt rąk do pracy, który dodatkowo został pogłębiony przez wyłączenie znaczącej części zasobów pracy z aktywności zawo-

<sup>3</sup> Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 11.

dowej. Dążenie do zwiększenia bezpieczeństwa w miejscu pracy, system zdalny pracy, zamknięcie zakładów pracy w skutek epidemii koronawirusa powodowało, że aktywność zawodowa w wielu branżach uległa często istotnym zmianom. Niestety już w pierwszym kwartale 2020 r. gospodarka Polski, a w szczególności rynek pracy znalazł się w „objęciach Czarnego Łabędzia”<sup>4</sup>. To określenie odnosi się do zdarzeń *nietypowych*, ponieważ wykracza poza domenę naszych zwykłych oczekiwań, jako że żaden element przeszłości nie wskazuje wyraźnie na możliwość jego zaistnienia. Pandemia wywarła drastyczny wpływ na rzeczywistość (w odróżnieniu od ptaka o nietyповym upierzeniu). Jej objawy, mimo braku typowości tego zdarzenia, nasza natura każe nam szukać *po fakcie* uzasadnienia jego wystąpienia, tak by stało się wytłumaczalne i przewidywalne. Chodzi tu nie tyle o wyjątki, ile o nieproporcjonalnie dużą rolę, jaką skrajne zdarzenia odgrywają w wielu dziedzinach życia, zarówno społecznego, jak i gospodarczego.

I takim nietypowym, nieprzewidywalnym i niewytłaczanym zdarzeniem okazała się epidemia, której skutki miały nie tylko wymiar zdrowotny, ale również gospodarczy poprzez liczne ograniczenia w pierwszej kolejności na rynku pracy. Szokowe decyzje związane z wprowadzeniem obostrzeń – zarówno dla konsumentów, jak i przedsiębiorstw spowodowały ograniczenie szeregu form także działalności społecznej i gospodarczej. Była to jedyna droga hamowania narastających zachorowań i zakażeń ludzi, i to nie tylko aktywnych zawodowo. Polityka rynku pracy powiązana jest z określonymi celami w zakresie rynku pracy. W ich realizacji rząd przyjmuje strategię, która jest drogą dojścia do wyznaczonych celów. W ramach takiej strategii wykorzystuje się instrumenty rynku pracy. Lecz nie każdy sposób działania władzy zyskuje aprobatę społeczną, co stanowi istotne utrudnienie w realizowaniu takiej polityki, a w warunkach pandemii dotyczyło to konieczności izolacji i stosowania środków ochronnych.

Trzeba przyznać, że jeszcze w planach gospodarczych na 2020 rok w Polsce, a zwłaszcza w projekcie budżetu państwa, przyjęto ambitne założenia gospodarcze, także w odniesieniu do rynku pracy. W ujęciu uwarunkowań makroekonomicznych zakładano w stosunku do rynku pracy osiągnięcie wzrostu przeciętnego rocznego funduszu wynagrodzeń w gospodarce narodowej oraz emerytur i rent (nominalnie o 6,3%), wzrost spożycia prywatnego (w ujęciu nominalnym o 6,4%) przy średniorocznym wzroście cen towarów i usług konsumpcyjnych o ponad 2,5%<sup>5</sup>. Pandemia od początku mocno wpływa na rynek pracy w Polsce. Spowolnienie gospodarcze okazało się o wiele bardziej dotkliwe niż wynikało to z rządowych prognoz. Negatywne skutki miały przede wszystkim wymiar społeczny, w tym objęły zmiany dotyczące liczby ofert na rynku pracy, zmiany aktywności zawodowej i wielkości bezrobocia.

<sup>4</sup> Taleb, N. H. (2014). *Czarny łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*, Poznań: Wydawnictwo Zys i S-ka, s. 16 i nast.

<sup>5</sup> Ministerstwo Finansów. (2021). *Sejm RP przyjął budżet na 2020 r. - pierwszy od 30 lat bez deficytu*. <https://www.gov.pl/web/finanse/sejm-rp-przyjal-budzet-na-2020-r--pierwszy-od-30-lat-bez-deficytu> (dostęp z dnia 05.03.2021).

W pierwszych miesiącach 2020 roku notowano duże spadki liczby ofert pracy – sięgające 50% rok do roku. W lecie zauważalna była widoczna poprawa w tym zakresie, a we wrześniu 2020 r. liczba ofert pracy była już tylko o 9,9% mniejsza niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Jednak druga fala pandemii w Polsce zaczęła wywierać wpływ także na rynek pracy, a kolejne obostrzenia znów przełożyły się na mniejszy popyt na pracowników<sup>6</sup>.

Próby oceny rynku pracy w tych szczególnych okolicznościach rozwijającej się pandemii z jednej strony dotyczą podejmowanych decyzji o lockdownie, z drugiej strony skupiają się na jego wybranych obszarach. Chodzi o takie zjawiska, które najpełniej oddają obraz zagrożeń jakie były i w dalszym ciągu pozostają udziałem rynku pracy.

Zasadniczym problemem rynku pracy staje się zawsze poziom zatrudnienia, który wyraża się nie tylko liczbą zatrudnionych, ale także liczbą bezrobotnych. Dodatkowo należy zauważyć, że kryzys wpłynął nie tylko na liczbę nowych ofert pracy, lecz także na ich zawartość. Wpływ pandemii najwyraźniej było widać w pierwszej połowie roku, kiedy wprowadzone zostały pierwsze obostrzenia. Stopa bezrobocia rejestrowanego w marcu wynosiła 5,4%. W kwietniu 2020 roku wzrosła do 5,8%, a w maju do 6%. W kolejnych miesiącach, od czerwca do listopada, stopa bezrobocia utrzymywała się na poziomie 6,1%<sup>7</sup>. Kwiecień był zatem miesiącem, w którym odnotowano gwałtowny wzrost stopy bezrobocia, a zatem pracodawcy złożyli znacznie mniejszą ilość ofert pracy do urzędów pracy. Można rzec, że kwiecień był miesiącem zapaści na rynku pracy. Zgłoszono wówczas aż połowę mniej ofert pracy niż rok wcześniej, a liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy wyniosła 9 osób, wobec jednej oferty pracy na 5 osób rok wcześniej. W czerwcu nastąpiła poprawa, a w lipcu i sierpniu rynek pracy pod względem liczby ofert pracy się unormował. Liczba zgłaszanych ofert pracy jest mniejsza o jedną dziesiątą w stosunku do okresu przed pandemią i utrzymuje się na tym poziomie<sup>8</sup>. Pracodawcy najprawdopodobniej wstrzymywali decyzję o zwolnieniach do roku czasu, gdyż nikt tak naprawdę nie wiedział jak długo potrwa pandemia koronawirusa. W kolejnych miesiącach wraz z rozwojem pandemii oraz większą liczbą chorych rejestrowane bezrobocie uległo wzrostowi.

Bezrobocie w grudniu znowu nieznacznie wzrosło, do 6,2%, jednak było to zjawisko typowe dla końca roku, obserwowane również w latach wcześniejszych<sup>9</sup>. Najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w województwie wielkopolskim

<sup>6</sup> *Rynek pracy w czasie COVID-19*. (2020). Raport Grant Thornton, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/11/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-w-pa%C5%BAdzierniku-1.pdf>

<sup>7</sup> *Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2020 roku*. (2021). <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-w-grudniu-2020-roku,3,109.html> (dostęp z dnia 12.02.2021).

<sup>8</sup> Duda, K. (2021). *Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa. Raport*, Warszawa: Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ, s. 6.

<sup>9</sup> *Szacunek MRPiT: 6,2% wyniosła stopa bezrobocia rejestrowanego w grudniu 2020 r.* <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/szacunek-mrpit-62-wyniosla-stop-a-bezrobocia-rejestrowanego-w-grudniu-2020-r>

(3,7%), zaś najwyższą w warmińsko-mazurskim (10,1%). Polska gospodarka jak dotąd relatywnie łagodnie przeszła przez pierwszą, wiosenną falę kryzysu z 2020 roku, a dzięki programom pomocowym rządu stopa bezrobocia utrzymana została na niskim poziomie.

**Tab. 1.** Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w 2020 roku (%)

Miesiąc	Stopa bezrobocia (%)
Styczeń	5,5
Luty	5,5
Marzec	5,4
Kwiecień	5,8
Maj	6,0
Czerwiec	6,1
Lipiec	6,1
Sierpień	6,1
Wrzesień	6,1
Październik	6,1
Listopad	6,1
Grudzień	6,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2020,4,1.html> (dostęp z dnia 28.12.2020).

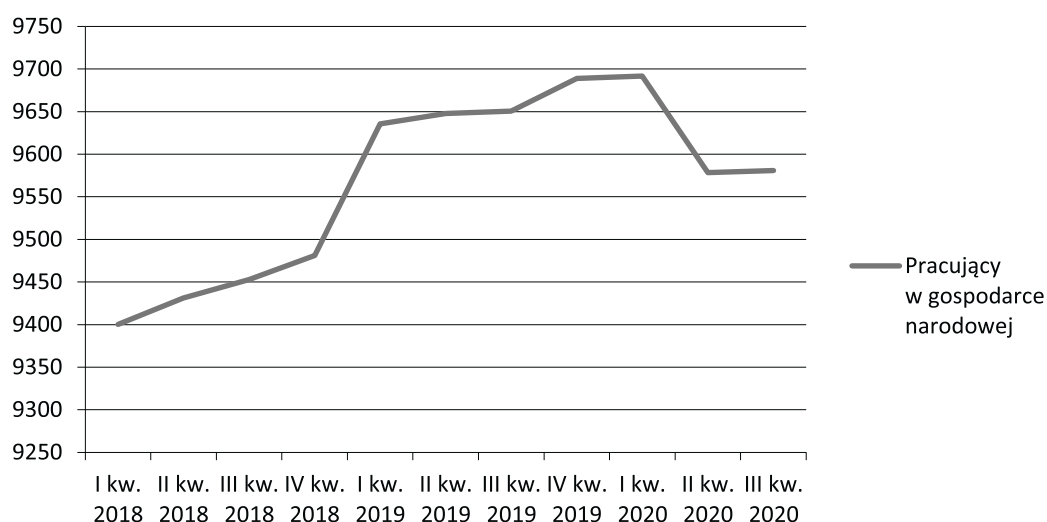
Faktyczny wzrost liczby osób bez pracy był dużo wyższy i wynosił ok. 1,5 mln osób na koniec 2020 r., ponieważ znaczna część osób nie dostała się do urzędu z obawy przed ryzykiem zakażenia np. podczas przejazdu lub ze względu na zamknięty urząd pracy. Ocenia się, że część z osób, które straciły pracę zarejestruje się dopiero, gdy zniknie zagrożenie zdrowotne i jeśli do tego czasu nie znajdą nowej pracy. Część z nich liczy też na zatrudnienie u poprzedniego pracodawcy, gdy sytuacja się unormuje. Podkreślić należy też, że nawet jeśli urzędy pracy umożliwiły rejestrację drogą elektroniczną, to wiele osób z tego nie skorzystało, ponieważ wymagało to wcześniejszego założenia profilu zaufanego lub e-PUAP, a nadal niewiele osób w Polsce korzysta z tych rozwiązań. Wysoka liczba osób nieszukających pracy jest przejawem zdrowego rozsądku i maskuje prawdziwą skalę problemu na rynku pracy.

## Czynniki kształtujące popyt na pracę w warunkach pandemii

Liczba pracujących w Polsce według stanu w dniu 31 grudnia 2020r. wyniosła 9622,8 tys. osób i było to mniej o 0,7% niż przed rokiem, podczas gdy w końcu grudnia 2019r. względem stanu z końca grudnia 2018r. liczba pracujących wzro-

sła o 2,2%<sup>10</sup>. Mimo procentowego wzrostu bezrobocia, dane z ostatniego miesiąca 2020r. mogą dawać powody do optymizmu. Przeciętne zatrudnienie w przedsiębiorstwach w liczbach bezwzględnych zwiększyło się o ponad 10 tys. osób i był to najwyższy grudniowy wzrost od 2017 r.

Biorąc pod uwagę rodzaj działalności najwięcej osób pracowało w sekcji Przetwórstwo przemysłowe. Według stanu w dniu 31 grudnia 2020r. w tej sekcji pracowało 2420,8 tys. osób, w tym dominowali pracujący w sektorze prywatnym (97,9%). W stosunku do sytuacji sprzed roku liczba pracujących w sekcjach zmieniła się. Największy wzrost liczby pracujących, w analizowanych sekcjach, w porównaniu ze stanem z dnia 31 grudnia 2019r. nastąpił w sekcji Informacja i komunikacja (o 2,4%). O około 2% wzrosła w tym czasie również liczba pracujących w sekcjach: Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Transport i gospodarka magazynowa oraz Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami; Rekultywacja. Niewielki, równy 0,2%, wzrost liczby pracujących zanotowano w sekcji Budownictwo. W pozostałych analizowanych sekcjach liczba pracujących zmniejszyła się. Największy spadek dotyczył pracujących w sekcji Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, gdzie ubyło 6,0% pracujących. Znaczne zmiany zanotowano także w sekcjach: Górnictwo i wydobywanie; Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę; Zakwaterowanie i gastronomia. W pozostałych sekcjach ubytek ten wyniósł od 2% do 0,2%<sup>11</sup>.



**Rys. 1.** Pracujący w gospodarce narodowej stan na koniec kwartału (tys.)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://bdm.stat.gov.pl/> (dostęp z dnia 07.01.2020).

<sup>10</sup> <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2020-roku,1,41.html> (dostęp z dnia 14.05.2021).

<sup>11</sup> *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2020 r.* (2021). Informacja statystyczna GUS, Warszawa, Bydgoszcz: Główny Urząd Statystyczny, Departament Rynku Pracy, s.11.

To, jak pandemia koronawirusa wpłynęła na sytuację na rynku pracy, pokazuje też liczba ogłoszeń na portalach rekrutacyjnych. W drugim kwartale, czyli w momencie wejścia w życie pierwszych obostrzeń, firmy zamieściły o ponad 20% mniej ofert w porównaniu do trzech pierwszych miesięcy 2020 r. W dalszej części roku nastąpiło wyraźne odbicie. Liczba ofert pracy zarówno w trzecim, jak i w czwartym kwartale była wyższa w porównaniu do okresu sprzed pandemii<sup>12</sup>. Najczęściej poszukiwano specjalistów zajmujących się handlem i sprzedażą (33% wszystkich ogłoszeń), obsługą klienta (18%), IT (14%), finansami (13%) oraz inżynierią (10%). Branże, które najczęściej prowadziły nabór to bankowość i finanse (11%), handel i sprzedaż detaliczna (9%), produkcja FMCG (9%), IT (7%), handel hurtowy (7%) oraz budownictwo i inżynieria (6%). Najwięcej ogłoszeń pochodziło z województwa mazowieckiego – aż 21% spośród wszystkich. Na drugim miejscu uplasowało się województwo dolnośląskie (10%), a na kolejnych wielkopolskie, śląskie i małopolskie (po 9%). Najmniej ofert pracy było w województwie podlaskim (2%).

Poprawa sytuacji na rynku pracy obserwowana była również w III i IV kwartale 2020 r. Perspektywy zatrudnienia w I kw. 2021 r. pozostają niezmienną w porównaniu z IV kw. 2020 r. i utrzymują się na stosunkowo stabilnym poziomie w ujęciu rocznym.

Z prowadzonych badań w 2021 r. wynika, że 6% pracodawców przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 4% – zmniejszenie liczby pracowników, a 86% deklaruje brak zmian personalnych<sup>13</sup>. Pracodawcy planują wzrost zatrudnienia w 6 z 7 omawianych sektorów. Największy wzrost liczby pracowników miał miejsce w budownictwie (+18%). W produkcji przemysłowej pracodawcy również wskazali, że w tej branży nastąpił wzrost liczby pracowników, deklarując prognozę równą +11%, natomiast dla sektorów handel detaliczny i hurtowy oraz finanse/usługi dla biznesu wskaźniki wynoszą odpowiednio +9% i +5%. W innych usługach i innych obszarach produkcji firmy przewidują umiarkowane wzrosty liczby pracowników, utrzymujące się na poziomie odpowiednio +2% i +1%. Natomiast pracodawcy w sektorze restauracje/hotele liczą się ze spadkiem zatrudnienia, deklarując prognozę na poziomie -7%. Największe ubytki, liczone w tysiącach miejsc, widać w handlu (spadek o prawie 130 tys. osób rok do roku) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (ok. 74 tys.). Zmniejszyła się także liczba pracujących w przetwórstwie przemysłowym (o prawie 50 tys. osób) i budownictwie (o ok. 30 tys.). Te ostatnie pozycje to zaskoczenie, bo okazuje się, że przemysł nie jest tzw. koniem pociągowym dobrej sytuacji na polskim rynku pracy, choć radzi sobie relatywnie najlepiej w kryzysie pandemicznym. Należy pamiętać, że przed nami koniec tzw. okresu ochronnego na rynku pracy wynikający z działania tarcz osłonowych. To znaczy, że możemy mieć do czynienia z restrukturyzacją zatrudniania w niektórych branżach. Tylko 20% przedsiębiorstw prowadziło swoją działalność tak jak zazwyczaj w okresie od marca do czerwca 2020 r. Prawie 80% firm zadeklarowało, że w wy-

<sup>12</sup> *Rynek pracy specjalistów 2020. Rok wielkich wyzwań*. <https://media.pracuj.pl/122709-rynek-pracy-specjalistow-2020-rok-wielkich-wyzwan> (dostęp z dnia 12.02.2021).

<sup>13</sup> *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*. (2020). Warszawa: PARP, s. 11.

niku pandemii koronawirusa zmieniło sposób prowadzenia swojej działalności gospodarczej lub świadczenia usług. Mimo, że większość przedsiębiorstw szybko dostosowała się do rozwijającego się kryzysu, mniej niż połowa badanych posiadała plan ciągłości działania. Świadczy to o tym, że ponad połowa przedsiębiorstw nie ma strategii, która może zminimalizować zakłócenia wynikające z takich wydarzeń jak pandemia COVID-19. Tylko 7% przedsiębiorstw rozważało czasowe lub stałe zamknięcie swojej działalności.

Przedsiębiorcy deklarują, że będą w stanie całkowicie przywrócić działalność, ale wskazywany czas potrzebny do osiągnięcia stanu sprzed pandemii był bardzo zróżnicowany. 30% respondentów przewidywało, że przywrócenie pełnej zdolności produkcyjnej zajmie im miesiąc, 28% – 3 miesiące, 19% – od 3 do 6 miesięcy, a 16% przewidywało ponad sześciomiesięczny okres na osiągnięcie ponownej pełnej zdolności produkcyjnej. W czasie pandemii firmy podejmują taktyczne działania w celu ochrony i utrzymania pracowników. Około 80% przedsiębiorstw na świecie planowało zatrzymać wszystkich swoich pracowników. Znaczna część przedsiębiorstw zwolniła stosunkowo niewielki odsetek pracowników, niektóre z nich były jednak zmuszone do znacznej redukcji zatrudnienia. Spośród wszystkich przedsiębiorstw 1/3 zwolniła lub planowała zwolnienie 1-10% pracowników, kolejna 1/3 zwolniła lub planowała zwolnienie 11-40% pracowników, a 1/4 zwolniła lub planowała zwolnienie ponad 41% pracowników<sup>14</sup>. Prawie 85% przedsiębiorstw zgłaszało wdrożenie środków bezpieczeństwa mających na celu ochronę swoich pracowników przed COVID-19, takich jak zapewnienie im dostępu do środków sanitarnych i innych środków ochrony osobistej. Największym wyzwaniem związanym z COVID-19 były niewystarczające zasoby finansowe na wynagrodzenia dla pracowników (60%). Mniej więcej połowa przedsiębiorstw poinformowała, że dostawcy nie byli w stanie dostarczyć im materiałów do produkcji lub, że surowce nie zostały dostarczone lub były droższe niż zazwyczaj. 40% pracodawców twierdzi, że ich pracownicy byli nieobecni w pracy z powodu ograniczeń narzuconych przez rząd lub z powodu choroby. 23% zwróciło uwagę, że partnerzy biznesowi są poważnie dotknięci kryzysem i nie działają tak jak zazwyczaj. 21% wskazało, że ich klienci odczuli skutki kryzysu, co przyczyniło się do niższego popytu niż zazwyczaj.

Z perspektywy ocen dostępnych danych wydaje się, że druga fala pandemii, choć znacznie silniejsza od pierwszej, nie przyniosła tak wielu niekorzystnych zmian, jak to miało miejsce przy pierwszym „szoku epidemicznym”, kiedy to tylko izolacja była jedynym środkiem walki z koronawirusem. Przed wszystkim wprowadzane zostają programy wspierające przedsiębiorców i pracowników, którzy zmagają się ze skutkami kryzysu epidemiologicznego.

Obraz popytu na pracę w okresie pandemii SARS-CoV-2 nie byłby pełny, gdyby nie ukazywał zmian w zakresie liczby osób zatrudnionych, które w badanym tygodniu nie wykonywały pracy z powodu przerwy w działalności zakładu pracy. Musimy mieć świadomość, że o ile w I kwartale 2020 r. odnotowano takich przy-

---

<sup>14</sup> Tamże, s. 23.

padków 207 tys., to już w II kwartale było ich ponad trzykrotnie więcej (684 tys. osób). Z kolei w III kwartale, który był w znacznej mierze okresem częściowego luzowania obostrzeń wynikających z konieczności przeciwdziałania pandemii koronawirusa, brak pracy w badanym tygodniu z powodu przerwy w działalności zakładu pracy stwierdzono jedynie w 65 tys. przypadków.

Pozytywnym skutkiem pandemii stało się to, że w szerszym zakresie realizowano pracę na odległość. Nie chodzi jedynie o rozwiązania, które są obecne w naszym Kodeksie pracy, gdzie ujęta jest telepraca. Przyjęte formy pracy na odległość nawiązują do pracy zdalnej, która – w przeciwieństwie do telepracy – może mieć bardziej nieregularny (niesystematyczny) charakter i nie wiązałyby się z koniecznością przekazywania wyników pracy za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Wymaga to jednak trwałego (obecne rozwiązania mają bowiem charakter tymczasowy i zostały wprowadzone jedynie na czas zagrożenia epidemicznego albo stan epidemii) wprowadzenia do porządku prawnego pracy zdalnej jako formy pracy na odległość. Z tym, że w przeciwieństwie do obecnie obowiązujących, kryzysowych rozwiązań, prawo do wnioskowania o okresowe wykonywanie pracy w trybie zdalnym powinien mieć nie tylko pracodawca, ale także pracownik. Bez wątpienia takie rozwiązanie, możliwe do wykorzystania nie tylko przy pracach wymagających korzystania ze środków komunikacji elektronicznej, ułatwiłoby w wielu wypadkach godzenie obowiązków rodzinnych z życiem zawodowym. Byłoby także korzystne dla osób mających okresowe trudności z dotarciem do miejsca pracy lub po prostu chcących czasem wykonywać obowiązki zawodowe w domu. Pandemia pokazała nam, że jest to możliwe, a przy spełnieniu odpowiednich warunków przyniesie korzyści dla obu stron. Jest to czynnik, który najbardziej zyskał na znaczeniu, mimo zmian warunków na rynku pracy. Możliwość pracy w przedsiębiorstwie, które działa bez przeszkód w czasie pandemii jest istotnym warunkiem stabilnego i bezpiecznego zatrudnienia.

Należy jednak pamiętać, że praca zdalna nie jest wolna od wad. Brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, zacierania się granicy między pracą a życiem rodzinnym, brak odpowiednich warunków do wykonywania pracy zdalnej w domu – chodzi o stworzenie w domu w pełni higienicznych i bezpiecznych warunków pracy, takich jakie wymagane są przy wykonywaniu pracy zawodowej. Ten rodzaj pracy jest także obciążeniem dla budżetów domowych; może zająć konieczność zakupu dodatkowych mebli biurowych, laptopów, bardziej wydajnego łącza internetowego, czy też konieczność opłacania wyższych rachunków za prąd wykorzystywany do pracy zdalnej. Dobrze, jeśli świadom tego pracodawca poczuwa się do obowiązku zagwarantowania pracownikom „firmowych” urządzeń do komunikacji zdalnej, czy chociaż częściowej rekompensaty poniesionych nakładów.

W końcu marca 2021 r. udział osób, które pracowały zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących objętych badaniem wyniósł 14,2% i było to o 3,2% więcej niż w końcu marca 2020 r. W pierwszym kwartale skala wykorzystania pracy zdalnej w sektorze prywatnym była mniejsza niż w sektorze publicznym.

Natomiast brak nowych stanowisk w wielu branżach w okresie pandemii może być związany z postępowaniem technologii i zastępowaniem pracowników zautomatyzowanymi systemami. Z kolei te systemy powinny być obsługiwane przez wykwalifikowanych specjalistów. Na tej podstawie można więc stwierdzić, że znaczący wpływ na rynek pracy ma stan gospodarki, to w jakim kierunku i jak szybko się zmienia. Pandemia istotnie wpłynęła na podejście pracowników do zmiany zatrudnienia, pracy zdalnej i ich oczekiwań wobec pracodawców.

W wymienianiu czynników kształtujących rynek pracy nie można również pominąć polityki przyjętej przez państwo, które jeszcze przed pandemią otwarło się na zatrudnianie cudzoziemców, a w czasie pandemii wspierali oni zwłaszcza te działy gospodarki, które bezpośrednio uczestniczyły w walce z koronawirusem. Stąd też ocena, że podjęte działania sprawiły, że kreślone na początku pandemii czarne scenariusze o znacznym bezrobociu z wielu względów się nie spełniły.

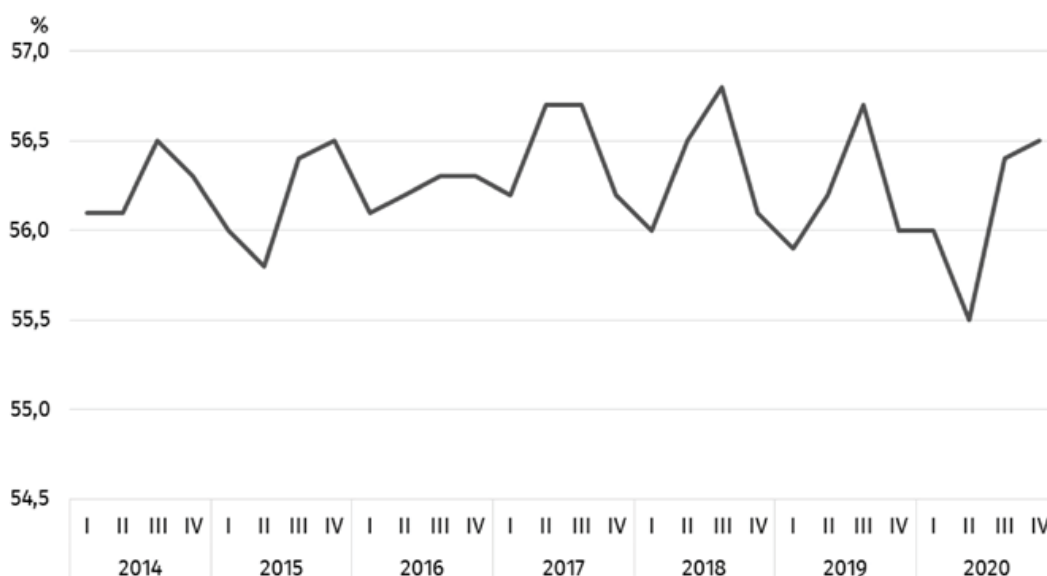
Wpływ na stan rynku pracy mają czynniki związane zarówno z liczbą ludności, jak i ich poziomem aktywności zawodowej.

Współczynnik aktywności zawodowej przedstawiany jest przez Główny Urząd Statystyczny od 1992 roku, czyli od momentu prowadzenia Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności. Współczynnik aktywności zawodowej to procentowy udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15 lat i powyżej. Ludność aktywna zawodowo to natomiast osoby w wieku 15 lat i więcej uznane za pracujące lub bezrobotne. Dane powstają zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy i Eurostatu<sup>15</sup>. W pierwszych latach transformacji wskaźnik utrzymywał się powyżej poziomu 60%, ale około 1994 roku zaczął się obniżać. Od roku 2000 nie spadł jednak poniżej 53%, ale nie przebił też granicy 57%. Od 2008 roku mamy do czynienia z bardzo powolnym, ale dość stabilnym wzrostem tego współczynnika, który w IV kwartale 2019 roku zaczął wykazywać tendencję malejącą, aby w pierwszych dwóch kwartałach 2020 roku osiągnąć zdecydowane załamanie.

Jeżeli w ujęciu globalnym zmiany aktywności ekonomicznej ludności są widoczne, ale nie wykazują jaskrawych różnic w poszczególnych okresach, jednak gdy ująć ten problem ze względu na płeć, to luka w zatrudnieniu pomiędzy kobietami i mężczyznami ma już znaczącą różnicę i wpływa na życie kobiet, w tym na jego jakość i bezpieczeństwo finansowe.

---

<sup>15</sup> Czarny, B., Czarny, E., Bartkowiak, R., Rapacki, R. (2010). *Podstawy ekonomii*, Warszawa: PWE, s. 381.



**Rys. 2.** Współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku 15 lat i więcej

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.* (2020). Informacje statystyczne. Warszawa: GUS, s. 7.

Nierówność płci na rynku pracy znajduje również odzwierciedlenie w zawodach, które wykonują kobiety. Przykładowo są one nadreprezentowane na niskopłatnych stanowiskach, takich jak asystentka opieki, sprzątaczką i sprzedawcą detaliczny. Kobiety stanowią 58% osób zarabiających płacę minimalną i 62% pracowników zarabiających znacznie mniej niż płaca minimalna.

Jednym z efektów nierówności płciowej na rynku pracy jest większe obciążenie, jakie pandemia COVID-19 spowodowała w przypadku kobiet niż mężczyzn. Sektory, które najbardziej ucierpiały w wyniku stosowania środków zapobiegawczych rozprzestrzeniania się koronawirusa, to te, które wiążą się z sektorem usług i obsługą klienta – turystyką, handlem detalicznym, hotelarstwem i lotnictwem – a kobiety stanowią tam 61% pracowników wykonujących ten rodzaj pracy. Młode kobiety były najbardziej narażone na utratę pracy w następstwie pandemii (11% w porównaniu z 9% młodych mężczyzn). Kobiety mogą być również bardziej narażone na stałe wykluczenie na rynku pracy, ponieważ wśród osób, które pracowały przed wybuchem epidemii, a następnie straciły pracę, 4% kobiet stało się nieaktywnych zawodowo (w porównaniu z 1% mężczyzn)<sup>16</sup>.

Interesującym zjawiskiem jest, że na tle UE nie tylko wyróżniamy się pod względem wzrostu ogólnej liczby miejsc pracy. Okazuje się, że inaczej na pandemię reagują też konkretne branże. Przykładowo, o ile w UE liczba pracujących w sektorze ICT wzrosła średnio o 10%, o tyle u nas tylko o 4,6% (w IV kw. w porównaniu z IV kw. 2020 r.), co może wynikać z braku odpowiedniej podaży informatyków i programistów. Z kolei w Polsce w ochronie zdrowia zajęcie znalazło o 10% osób więcej niż przed pandemią, a średnio w UE o 1 proc. mniej. Więcej miejsc pracy niż

<sup>16</sup> *Rynek pracy, edukacja...*, dz. cyt., s. 21.

w UE powstało na naszym rynku w takich sektorach jak logistyka czy administrowanie i usługi B2B, to skrót od angielskiego pojęcia „business to business” (w dosłownym tłumaczeniu na język polski – biznes do biznesu). W rezultacie skrót B2B oznacza relację występującą pomiędzy co najmniej dwoma przedsiębiorstwami. Relacje te mogą występować na wielu płaszczyznach, takich jak: firma-pośrednik, firma-dostawca, firma-dystrybutor itp.

## **Kierunki działania rządu skierowane na utrzymanie istniejących miejsc pracy**

W okresie epidemii wywołanej koronawirusem wprowadzono instrumenty, które wspierały utrzymanie działalności gospodarczej i miejsca pracy w przedsiębiorstwach. Wstrząs wywołany wprowadzeniem lockdownu w sferach produkcyjnych i usługowych gospodarki rząd postanowi łagodzić poprzez udzielanie tym przedsiębiorstwom pomocy publicznej. Pierwszym działaniem Rządu było przyjęcie *ustawy 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*, którą znowelizowano 31 marca rozszerzając jej zakres działania pod nazwą Tarcza 1.0. Odpowiedzią polskiego rządu na kryzys gospodarczy spowodowany pandemią COVID-19 są m.in. kolejne wersje tzw. tarczy antykryzysowej. 31 marca weszła w życie „Tarcza 1.0” Od 2 kwietnia 2020 roku obowiązuje tzw. Tarcza Antykryzysowa, która wprowadziła szereg różnych rozwiązań dla pracodawców i pracowników, które mają na celu pomoc w utrzymaniu miejsc pracy. W pierwszej kolejności zawarto w niej zwolnienia. Zwolnienia przysługuje od opłacania nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych należnych za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r<sup>17</sup>. W zakresie podatków możliwe były jedynie ulgi (odroczenie, rozłożenie na raty, umorzenie na wniosek w szczególnych okolicznościach), które nie będzie wiązało się z dodatkowymi kosztami (opłatą prolongacyjną), jednak odsetki będą naliczane do dnia złożenia wniosku. Istotną częścią tej pomocy było dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w okresie wprowadzonego przez przedsiębiorcę przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu, w przypadku spadku obrotów gospodarczych. Także pracodawca otrzyma dofinansowanie do wynagrodzenia w okresie przestoju w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia i dodatkowo składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanych świadczeń, czyli 1.533,09 PLN, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Nastąpiło także uelastycznienie czasu pracy oraz przyznano dodatkowe 14 dni

<sup>17</sup> *Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2020, poz. 568.*

zasiłku opiekuńczego dla rodziców dzieci do 8. roku życia z powodu zamknięcia szkoły, przedszkola czy żłobka z powodu epidemii koronawirusa.

Kolejna ustawa podejmująca ochronę rynku pracy została określona jako Tarcza 2.0. Wsparcie to obejmowało wszelkie formy oferowania przedsiębiorcom na warunkach rynkowych instrumentów finansowego wsparcia zwrotnego udzielanego przez Instytucję na rzecz przedsiębiorców, w tym w szczególności pożyczki, gwarancje, poręczenia oraz inne instrumenty, których przedmiotem jest finansowanie działalności gospodarczej, z wyłączeniem instrumentów zastrzeżonych dla podmiotów wykonujących działalność bankową oraz ubezpieczeniową.

W połowie maja 2020r. rząd dokonał następnej korekty działań osłonowych, które miały chronić rynek pracy skierowanych przede wszystkim do przedsiębiorców. Ten pakiet działań określono, jako „Tarcza 3.0”. Tarcza 3.0 rozszerzyła zwolnienia ze składek ZUS dla tych przedsiębiorców, którzy osiągnęli wysoki przychód (wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto) oraz na tych, którzy mieli zarejestrowaną działalność gospodarczą przed dniem 1 kwietnia 2020 r. i opłacają wyłącznie składki na własne ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne. W świadczeniu postojowym zmieniona została data rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej – na dzień 1 kwietnia 2020 r. (dotychczas datą graniczną był 1 lutego 2020 r.).

Wprowadzono także zmiany dotyczące daniny solidarnościowej. Podatnicy, którzy w 2019 roku osiągnęli przychód po obniżeniu określonych kosztów ponad 1 mln zł mają obowiązek zapłacić podatek solidarnościowy w wysokości 4% od nadwyżki ponad tę kwotę. Tarcza 3.0. przesunęła obowiązek złożenia deklaracji DSF-1 (którą składa się w związku z tą daniną) z 30 kwietnia 2020 na 1 czerwca 2020r. bez żadnych konsekwencji ze strony fiskusa<sup>18</sup>.

Tarcza 4.0 zawiera dokładny przegląd wszystkich form wsparcia uzupełniając poprzednie ustawy i rozszerzając katalog potencjalnych beneficjentów oraz wprowadzając nowe rozwiązania, które pomogły w utrzymaniu prowadzonej działalności gospodarczej i miejsc pracy. Do najważniejszych dla przedsiębiorców rozwiązań pomocowych należało utworzenie funduszu dopłat do odsetek od kredytów obrotowych, który powstał w Banku Gospodarstwa Krajowego i będzie mógł dopłacać do odsetek kredytów przez maksymalnie 12 miesięcy w 2020 i 2021 roku. Ponadto Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej ponownie zwiększyło pulę funduszu pożyczek płynnościowych na bieżące potrzeby mikro-, małych i średnich firmy – zatrudniających do 250 pracowników, które z powodu pandemii Covid-19 mają problemy z zachowaniem płynności finansowej. Ustawa wprowadza też ułatwienia w skorzystaniu z ulgi na złe długi dla tych podatników, którzy ponieśli negatywne skutki w wyniku pandemii. Dotyczy to również tych firm, które wybrały uproszczoną formę wpłacania zaliczek na podatek dochodowy. Pracodawcy podkreślają jednak, że interpretacja warunku do skorzystania z ulgi może być problematyczna, ponieważ przepisy nie wskazują kryteriów, jakimi należy się

<sup>18</sup> *Jakie zmiany przyniosła tarcza 3.0.* <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-jakie-zmiany-przyniosla-tarcza-3-0> (dostęp z dnia 05.03.2021).

kierować przy ocenie, czy negatywne konsekwencje z powodu epidemii zostały poniesione. Mikro-, małe i średnie firmy, które w wyniku pandemii odnotowały spadek obrotów, mogą się również ubiegać o dofinansowanie do pensji pracowników. Dofinansowanie pokryje 50 proc. minimalnego wynagrodzenia pracowników. W tarczy 4.0 przewidziane zostały również trzymiesięczne wakacje kredytowe dla osób, które z powodu pandemii straciły pracę. Posiadacze kilku kredytów w jednym banku będą jednak mieli prawo do zawieszenia spłat tylko jednego<sup>19</sup>.

Tarcza antykryzysowa 5.0 to kolejna pomoc rządu dla niektórych branż, w które mocno uderzyła pandemia koronawirusa. Od 15 października przedsiębiorcy z branży turystycznej, estradowej i wystawienniczej mogą wystąpić do ZUS z wnioskiem o świadczenie postojowe, dodatkowe świadczenie postojowe i zwolnienie z opłacania składek. Obejmuje ona trzy rozwiązania: świadczenie postojowe, dodatkowe świadczenie postojowe oraz zwolnienie z ZUS. Są to rozwiązania przeznaczone dla przedsiębiorców, którzy nie otrzymali wsparcia w ramach poprzednich tarczy. Z rozwiązań tarczy antykryzysowej 5.0 nie skorzystają przedsiębiorcy, którzy nie prowadzili działalności gospodarczej w 2019 r. Warunkiem otrzymania świadczeń jest porównanie przychodu rok do roku, stąd wielu przedsiębiorców, którzy zaczęli działać od grudnia 2019 r., nie będzie mogło skorzystać z pomocy proponowanej przez rząd.

W grudniu 2020 roku zostały uchwalone nowe zasady wsparcia dla branż najbardziej dotkniętych epidemią COVID-19 – Tarcza 6.0, przede wszystkim poprzez rozszerzenie zakresu kodów PKD, które uprawniają do otrzymania wsparcia. Z uwagi na przedłużające się obostrzenia w walce z koronawirusem zostały rozszerzone dotychczasowe formy pomocy dla przedsiębiorstw. Chodziło o udzielenie wsparcia przedsiębiorstwom działającym w branżach, które znalazły się w trudnej sytuacji w związku z nowymi zasadami bezpieczeństwa, czy też ponoszących koszty związane z obostrzeniami sanitarnymi.

Od 1 lutego 2021 roku przedsiębiorcy z branż najbardziej dotkniętych epidemią COVID-19 mogą korzystać z kolejnych form wsparcia w Tarczy 7.0. Chodzi o świadczenia postojowe, dofinansowanie wynagrodzeń, dotacje na pokrycie bieżących kosztów działalności czy zwolnienie z opłacania składek ZUS za grudzień lub styczeń.

Przedłużający się okres obowiązywania obostrzeń w prowadzeniu działalności gospodarczej spowodował wprowadzenie zmian w zasadach wsparcia wybranych branż w ramach Tarczy branżowej 8.0. Zmiany zasad udzielania wsparcia dla przedsiębiorców poszkodowanych w związku z epidemią COVID-19 dotyczyły czterech instrumentów, z których korzystają przedsiębiorcy. Zmiany zaczęły obowiązywać: 2 kwietnia 2021 – w przypadku dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, 26 kwietnia 2021 – w przypadku dotacji na koszty bieżącej działalności gospodarczej, 4 maja 2021 – w przypadku świadczenia postojowego lub

<sup>19</sup> Ustawa z 19 czerwca 2020r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19. Dz.U. z 23 czerwca 2020r., poz.1086.

ponownego świadczenia postojowego, 4 maja 2021 – w przypadku zwolnienia z opłacania składek ZUS.

Na rządowych stronach 16 kwietnia 2021 r. pojawiło się rozporządzenie dotyczące Tarczy 9.0, zapowiadano, że jest to tzw. tarcza branżowa, która zostanie przedłużona w czasie i rozszerzona o kolejne branże, m.in.: sklepy budowlane, meblowe, elektroniczne, sportowe i branżę beauty. Otrzymane wsparcie posłuży wnioskowaniu o świadczenie na utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy.

## Zakończenie

Polski rynek pracy znosi pandemię relatywnie nieźle. Ogólna liczba pracujących nie uległa drastycznemu zmniejszeniu, ale znaczącemu ograniczeniu uległy plany rekrutacyjne przedsiębiorstw. Wyraźnie spadła liczba ogłoszeń o pracy. Pandemia powoduje, że wzmacniają się raczej negatywne tendencje na rynku pracy, następują przemiany systemu organizacji pracy i niepewność zatrudnienia. Przyspieszy ona zapewne automatyzację i cyfryzację pracy, co można uznać za pozytywny element. Nie ma jednak znaczących działań socjalno-osłonowych. Zaproponowane przez rząd „tarcze antykryzysowe w sposób wyraźny i w większym stopniu wspomagają pracodawców, natomiast w mniejszym stopniu pracowników, szczególnie tych na umowach cywilnoprawnych czy samozatrudnionych. W pierwszej kolejności pracę traciły osoby zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej oraz posiadające umowy na czas określony. Ten czas pandemii zapamiętamy również ze względu na pogarszającą się sytuację młodych na rynku pracy. To właśnie w tej grupie notuje się największy wzrost bezrobocia czy dezaktywizacji zawodowej. Skutków tych zjawisk młode pokolenie będzie doświadczało relatywnie długo, bo jak pokazują badania naukowe, wejście w tak trudnym okresie na rynek pracy lub wypadnięcie z niego na początku kariery, negatywnie rzutuje potem w kolejnych latach na charakter aktywności zawodowej.

Z prowadzonych analiz wynika, że jakość pracy w pandemii spada – subiektywnie i obiektywnie. Psuje się koncepcja zarządzania czasem, która dąży do odnalezienia równowagi pomiędzy „pracą” a życiem prywatnym, dochodzi do wyraźnej intensyfikacji pracy wśród tych, którzy ją mają. Pojawiły się nowe podziały związane z narażeniem na ryzyko zdrowotne wśród osób, które nie mogą pracować zdalnie. Także nowym trendem może być świadome zarządzanie mobilnością talentów w poszczególnych organizacjach. Pandemia przyspieszyła i tak już dynamiczne procesy związane z automatyzacją. W rezultacie zarówno pracodawcy, jak i pracownicy stoją przed wyzwaniem identyfikacji kompetencji przyszłości. W praktyce oznacza to, że firmy w bardziej świadomy sposób będą planować rozwój pracowników. Jednych będą wspierać w pozyskiwaniu nowych kompetencji w ramach organizacji, innych – w znalezieniu nowego zatrudnienia, jeśli zabraknie dla nich miejsca w organizacji. Dla pracowników oznacza to konieczność podnoszenia kompetencji związanych z samoorganizacją, samodyscypliną i zarządzaniem sobą w czasie pracy, jak również nauki współpracy w rozproszonym zespole.

## Piśmiennictwo:

1. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.* (2020). Informacje statystyczne. Warszawa: GUS.
2. Czarny, B., Czarny, E., Bartkowiak, R., Rapacki, R. (2010). *Podstawy ekonomii*, Warszawa: PWE.
3. Duda, K. (2021). *Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa. Raport*, Warszawa: Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ.
4. Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytet Łódzki.
5. *Jakie zmiany przyniosła tarcza 3.0*, (2020). <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-jakie-zmiany-przyniosla-tarcza-3-0> (dostęp z dnia 05.03.2021).
6. Ministerstwo Finansów (2021). *Sejm RP przyjął budżet na 2020 r. - pierwszy od 30 lat bez deficytu*. <https://www.gov.pl/web/finanse/sejm-rp-przyjal-budzet-na-2020-r-pierwszy-od-30-lat-bez-deficytu> (dostęp z dnia 05.03.2021).
7. *Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2020 roku.* (2021). <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-w-grudniu-2020-roku,3,109.html> (dostęp z dnia 12.02.2021).
8. *Rynek pracy w czasie COVID-19.* (2020). Raport Grant Thornton. <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/11/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-w-pa%C5%BAdzierniku-1.pdf> (dostęp z dnia 05.03.2021).
9. *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań.* (2020). Warszawa: PARP, s. 11.
10. Taleb, N. H. (2014). *Czarny łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
11. *Ustawa z 19 czerwca 2020r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19.* Dz.U. z 23 czerwca 2020r., poz.1086.
12. *Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw,* Dz.U. 2020, poz.568.
13. <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/szacunek-mrpit-62-wyniosla-stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-grudniu-2020-r> (dostęp z dnia 05.03.2021).
14. <https://www.ekologia.pl/wiedza/slowniki/leksykon-ekologii-i-ochrony-srodowiska/pandemia> (dostęp z dnia 01.12.2020)
15. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2020-roku,1,41.html> (dostęp z dnia 14.05.2021).

## Streszczenie

Rynek pracy w warunkach pandemii zderzył się w pierwszej kolejności z szeregiem negatywnych zjawisk i wyzwań, które były pochodną ogólnej sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Wywołało to niespotykane dotychczas zmiany zarówno ilościowe jak i jakościowe, tak po podaźowej, jak i popytowej stronie rynku pracy. Zasadniczym problemem rynku pracy staje się zawsze poziom zatrudnienia, który wyraża się nie tylko liczbą zatrudnionych, ale także liczbą bezrobotnych. Poddano ocenie działania związane z lockdownem i zamrożenie działalności wielu branż, które były zmuszone do zmiany stopnia i charakteru prowadzenia działalności.

W pierwszych miesiącach pandemii poziom zatrudnienia wykazywał drastyczne spadki ilościowe, związane z ograniczeniem działalności gospodarczej, co miało swoje odbicie także we wzroście poziomu bezrobocia. W kolejnych miesiącach negatywne tendencje zostały zahamowane dzięki działaniom rządu skierowanym na utrzymanie istniejących miejsc pracy w formie tarczy antykryzysowych. Dokonane oceny dotyczące wprowadzonego systemu wsparcia podmiotów gospodarczych, poprzez system zwolnień i ulg finansowych oraz bezpośredniego wsparcia finansowego, wpłynęły na utrzymanie tylko nieznacznie obniżonego poziomu zatrudnienia i aktywności zawodowej ludności.

**Słowa kluczowe:** polityka rynku pracy w warunkach pandemii, poziom zatrudnienia i bezrobocia, poziomem aktywności zawodowej, praca zdalna, tarcze antykryzysowe