



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPÓLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

Zmiany na rynku pracy w województwie wielkopolskim związane z wystąpieniem pandemii koronawirusa w 2020 r.

EKSPERTYZA



**Fundusze
Europejskie**
Program Regionalny



**Rzeczpospolita
Polska**



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPÓLSKIEGO**

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



Zamawiający:

Województwo Wielkopolskie
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań
e-mail: wup@wup.poznan.pl

Wykonawca:

ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

99-301 Kutno, ul. Grunwaldzka 5
www.asm-poland.com.pl
tel.: + 48 24 355 77 00, fax: +48 24 355 77 01/03
e-mail: sekretariat@asm-poland.com.pl

Data wydania publikacji:

Grudzień 2020 r.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

Spis treści

SPIS TREŚCI	3
I. WPROWADZENIE.....	5
1.1. METODYKA BADANIA	10
II. ZMIANY W OBSZARZE RYNKU PRACY I ZATRUDNIENIA	12
2.1. POPYT NA PRACĘ	30
2.2. CYFRYZACJA	41
2.3. GRUPY PRACOWNIKÓW I BRANŻE ZAGROŻONE NA RYNKU PRACY	45
2.4. POTRZEBY WIELKOPOLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ COVID-19	52
III. KONSEKWENCJE SPOŁECZNO-GOSPODARCZE	58
IV. SCENARIUSZE ROZWOJU.....	68
SCENARIUSZ OPTYMISTYCZNY	70
SCENARIUSZ OPTYMALNY (REALNY)	71
SCENARIUSZ PESYMISTYCZNY.....	72
V. WNIOSKI I REKOMENDACJE	74
VI. BIBLIOGRAFIA	77
SPIS TABEL	80
SPIS WYKRESÓW.....	81

I. Wprowadzenie

Pojawienie się kryzysów w gospodarce rynkowej wynika z zaistnienia w otoczeniu wewnętrznym lub otoczeniu zewnętrznym systemu gospodarczego szoku podażowego. W ujęciu modelowym, które opiera się na założeniach cybernetycznej teorii systemów zastosowanych do analizy systemów ekonomicznych, powrót gospodarki do pierwotnego stanu równowagi jest możliwy w sytuacji, gdy szok powoduje aktywację negatywnego sprzężenia zwrotnego, natomiast szok wywołujący dodatnie sprzężenie zwrotne powoduje oddalenie się od stanu równowagi pierwotnej. W przypadku otoczenia wewnętrznego systemu gospodarczego, takim negatywnym impulsem popytowym może być pojawienie się braku równowagi w zakresie relacji pomiędzy bieżącymi potrzebami pożyczkowymi konsumentów i podmiotów gospodarczych a możliwości zaspokojenia tych potrzeb ze strony rynku finansowego. Taka sytuacja miała miejsce w 2008 r. w Stanach Zjednoczonych, gdzie doszło do zmian strukturalnych w sektorze finansowym spowodowanych przez nadmierną akcję kredytową po 1999 roku.¹ Obecnie czynnikiem kryzysogennym jest pandemia Covid-19.

Jednym z najważniejszych obecnie wyzwań rozwojowych dla władz różnego szczebla (zarówno regionalnych, jak i krajowych, ale także organizacji o charakterze ponadnarodowym, jak UE) jest przeciwdziałanie skutkom pandemii COVID-19. O ile do początku 2020 roku perspektywy wzrostu gospodarczego były generalnie pozytywne, tak sytuacja drastycznie zmieniała się w kolejnych miesiącach. Postępujący rozwój epidemii koronawirusa SARS-CoV-2 sprawił, że w wielu krajach na całym świecie władze decydowały się na tzw. lockdown, czyli ograniczanie przejawów życia społeczno-gospodarczego. Oczywiście w różnych krajach zakresy ograniczeń były różne, jak również były wprowadzane w różnych okresach, tym niemniej konsekwencją tych działań jest spowolnienie gospodarcze, które dotknęło praktycznie całą światową gospodarkę. Było to konsekwencją zglobalizowania procesów gospodarczych, w efekcie czego zmiany zachodzące w poszczególnych krajach (zwłaszcza jeśli są to znaczące gospodarki) odciskały piętno na innych, nawet takich, w których przypadku wdrożone restrykcje miały mniejszy zakres. Zmiany odczuła także polska gospodarka, która już w pierwszym kwartale 2020 roku odczuła skutki spowolnienia gospodarczego. W efekcie oddziaływania już pierwszych tygodni restrykcji nałożonych w celu walki z rozprzestrzenianiem się epidemii spowolnieniu uległ wzrost PKB, w efekcie czego w I kwartale 2020 r. był realnie wyższy o 2,0% rok do roku, wobec 4,8% w analogicznym kwartale 2019 r.² W II kwartale 2020 roku spadek pogłębił się – zmniejszył się bowiem realnie o 8,9% w porównaniu z poprzednim kwartałem i był niższy niż przed rokiem o 7,9%.³

¹ Jacek Męcina, Przemysław Potocki, Wpływ COVID 19 na gospodarkę i rynek pracy w Polsce – wyciąg z raportu badawczego, Open Eyes Economy Summit

² <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/kwartalne-rachunki-narodowe/wstepny-szacunek-produktu-krajowego-brutto-w-i-kwartale-2020-r-,3,71.html>

³ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/kwartalne-rachunki-narodowe/szybki-szacunek-produktu-krajowego-brutto-za-drugi-kwartal-2020-roku,1,30.html>

Wspomniany wyżej spadek dynamiki PKB jest głównym wskaźnikiem pokazującym osłabienie gospodarcze. W konsekwencji pogorszeniu ulegały także inne wskaźniki, w tym te powiązane z rynkiem pracy. Osłabienie popytu, zatrzymanie bądź ograniczenie działalności szeregu branż (np. eventowej lub turystycznej), ale też spadek nastrojów przedsiębiorców wynikający z niepewności odnośnie tego, kiedy definitywnie zakończy się epidemia sprawiły, że pracodawcy często decydowali się na ograniczanie zatrudnienia. Podstawowym, choć nie jedynym, aspektem definiującym sytuację na rynku pracy jest stopa bezrobocia rejestrowanego, obliczana na podstawie danych pochodzących z rejestrów zatrudnienia prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy. Wskaźnik ten pokazuje, jaki jest udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo, tj. bez pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.⁴ W przypadku statystyk odnoszących się do Unii Europejskiej metodologia obliczania stopy bezrobocia różni się od tej stosowanej w Polsce, bowiem opiera się na metodyce Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności⁵. Według BAEL za bezrobotnych uważa się osoby w wieku 15–74 lata, które spełniają jednocześnie 3 warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
- aktywnie poszukiwały pracy,
- były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.⁶

Stopa bezrobocia jest bezpośrednim odzwierciedleniem tendencji zachodzących w gospodarce i zgodnie z nimi w Unii Europejskiej od około 2013-2014 roku następowała w tym zakresie poprawa. Nie zachodziły one równocześnie w każdym z krajów z uwagi na specyfikę narodowych gospodarek, które funkcjonują wg właściwych sobie cykli koniunkturalnych. W przypadku Polski stopa bezrobocia mierzona wg metodologii BAEL zmniejszyła się z 10,3% do 3,1% i był to wynik znacząco lepszy niż osiągnięty w całej UE. Na tym ostatnim w dużej mierze zaważyła sytuacja w takich krajach jak Grecja, Hiszpania czy Włochy. Jeśli chodzi o wynik Polski to było on w 2020 roku jednym z lepszych nie tylko w Europie Środkowo-Wschodniej, ale całej UE (lepsze osiągnięcia w tym obszarze zanotowano w Niemczech i Czechach). W Polsce stopa bezrobocia wg BAEL zmniejszała się systematycznie właśnie od 2013 roku.

⁴ Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń, Główny Urząd Statystyczny - Departament Pracy i Warunków Życia, Warszawa (<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/2390,pojcie.html>)

⁵ Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzone są także w innych państwach, w tym w całej UE pod nazwą Labour Force Survey (LFS).

⁶ P. Janukowicz, Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie BAEL, Polityka Społeczna nr 1/2010, str. 19

Tabela 1. Stopa bezrobocia BAEL w UE w latach 2013-IX'2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	I'20	III'20	VI'20	VIII'20	IX'20
UE – 27 krajów	11,4	10,8	10,	9,1	8,1	7,2	6,7	6,9	6,5	7,1	7,4	7,4
Austria	5,4	5,6	5,7	6,0	5,5	4,9	4,5	4,3	4,9	6,2	5,4	5,8
Belgia	8,4	8,5	8,5	7,8	7,1	6,0	5,4	5,2	5,0	4,8	5,3	5,2
Bułgaria	13,0	11,4	9,2	7,6	6,2	5,2	4,2	4,6	4,7	5,8	5,8	5,6
Chorwacja	17,3	17,3	16,2	13,1	11,2	8,5	6,6	7,2	7,3	7,5	7,5	7,4
Cypr	15,9	16,1	15,	13,	11,1	8,4	7,1	7,5	7,2	6,7	7,5	7,1
Czechy	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0	2,1	1,9	2,6	2,8	2,8
Dania	7,4	6,9	6,3	6,0	5,8	5,1	5,0	5,0	4,9	5,8	6,3	6,2
Estonia	8,6	7,4	6,2	6,8	5,8	5,4	4,4	4,9	5,0	8,0	7,7	:
Finlandia	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6	7,4	6,7	7,2	7,3	7,9	7,7	7,6
Francja	10,3	10,3	10,4	10,	9,4	9,0	8,5	8,6	7,6	6,2	7,6	7,7
Grecja	27,5	26,5	24,9	23,6	21,5	19,3	17,3	17,1	14,7	17,3	:	:
Hiszpania	26,1	24,5	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	14,2	15,0	15,5	16,5	16,4
Holandia	7,3	7,4	6,9	6,0	4,9	3,8	3,4	3,3	3,2	4,2	4,2	4,4
Irlandia	13,8	11,9	10,	8,4	6,7	5,8	5,0	4,5	4,8	5,4	5,7	5,4
Litwa	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3	6,8	7,6	9,0	9,6	9,8
Luxemburg	5,9	5,9	6,7	6,3	5,5	5,6	5,6	6,0	6,6	7,2	6,7	6,5
Łotwa	11,9	10,8	9,9	9,6	8,7	7,4	6,3	7,2	7,6	8,7	8,6	8,1
Malta	6,1	5,7	5,4	4,7	4,0	3,7	3,4	3,6	3,9	4,3	4,2	4,1
Niemcy	5,2	5,0	4,6	4,1	3,8	3,4	3,2	3,3	3,8	4,5	4,6	4,4
Polska	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9	3,9	3,3	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1
Portugalia	16,4	14,1	12,6	11,2	9,0	7,1	6,5	7,1	6,4	6,9	7,9	7,7
Rumunia	7,1	6,8	6,8	5,9	4,9	4,2	3,9	3,8	4,7	5,5	5,4	5,4
Słowacja	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8	6,0	5,9	6,7	7,0	7,0
Słowenia	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6	5,1	4,5	4,5	4,6	5,0	4,8	4,6
Szwecja	8,1	8,0	7,4	7,0	6,7	6,4	6,8	7,5	7,1	9,8	8,8	8,3
Węgry	10,2	7,7	6,8	5,1	4,2	3,7	3,4	3,5	3,8	4,8	4,4	:
Włochy	12,2	12,7	11,9	11,7	11,2	10,6	10,0	10,4	7,4	9,2	9,2	10,1

Źródło: Eurostat

Zmiany w tym zakresie przyniósł w całej Europie rok 2020, kiedy to pandemia Covid-19 wywołała istotne perturbacje gospodarcze przyczyniając się do zwiększania stopy bezrobocia w kolejnych miesiącach począwszy od marca w znacznej części krajów. Oczywiście w różnych krajach wzrosty i spadki przybierają niejednakowy rozmiar i tendencje, ale jest to pochodna specyfiki regionalnych i lokalnych rynków pracy, w tym ich uzależnienia od globalnych łańcuchów wartości czy struktury branżowej gospodarek. W pierwszym kontekście należy podkreślić, że w zglobalizowanej gospodarce z punktu widzenia identyfikacji wpływu pandemii ważne jest to, że oddziałuje ona nie tylko na pojedyncze przedsiębiorstwa, ale na całe łańcuchy wartości. Dodatkowo dotknęła ona wiele krajów i globalnych centrów gospodarczych niemal w tym samym momencie, natomiast poprzednie różnego rodzaju wstrząsy wywierały wpływ na pojedyncze kraje, regiony albo miasta. Jest to czynnik, który różnicuje pandemię COVID-19

od innych zjawisk będących źródłem kryzysów (np. finansowych).⁷ Wpływa to na zachwianie ciągłości łańcuchów dostaw zarówno w skali globalnej, jak i lokalnej czy regionalnej (w zależności od stopnia powiązań międzynarodowych danej branży). Należy o tym pamiętać wówczas, gdy rozpatrujemy oddziaływanie pandemii. Nie dzieje się to w odniesieniu do pojedynczych podmiotów, ale pociąga za sobą konsekwencje dla innych, bywa że często oddalonych geograficznie (ale też zjawiska zachodzące w innych krajach mogą oddziaływać na rynki lokalne).

Należy również podkreślić, że źródłem obecnych zjawisk kryzysowych w gospodarce są uwarunkowania biologiczne (pandemia wywołana wirusem SARS-CoV-2), a nie rynkowe, jak miało to miejsce chociażby w czasie kryzysu finansowego z 2008 roku (przywoływana wyżej zapaść na rynku pożyczek hipotecznych w USA). W efekcie tym trudniejsze do likwidacji są przyczyny zachodzących procesów, jak również oddziaływanie na ich efekty. Nie wystarczy bowiem skupić się jedynie na stosowaniu instrumentów oddziaływania na gospodarkę, ale konieczne są równoległe prowadzone działania na rzecz ograniczenia rozwoju pandemii. Celem podejmowanych działań powinno być zatem odmrażanie gospodarki i umożliwianie powrotu do normalnej działalności jak największej liczbie branż, a docelowo oczywiście całej gospodarce.

To właśnie konieczność uwzględnienia międzynarodowych powiązań oraz oddziaływanie na zatrudnienie (zapobieganie zwolnieniom pracowników) czy płynność funkcjonowania przedsiębiorstw (w tym płynność finansową oraz zachowanie ciągłości łańcuchów dostaw) są kluczowymi wyzwaniami w walce ze skutkami pandemii. Z jednej strony wiadomo, że potrzebne są elastyczne działania ze strony państw członkowskich i instytucji UE stymulujące gospodarkę, ale kluczowe jest także zdanie sobie sprawy z ograniczonych możliwości oddziaływania ze strony władz samorządowych szczebla regionalnego.⁸ Wynika to chociażby ze specyfiki współczesnych zjawisk gospodarczych, których istotną cechą jest globalny charakter. Dotyka to przy tym również województwa wielkopolskiego, którego gospodarka cechuje się wysokim stopniem powiązań międzynarodowych, np. wysoką liczbą podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego (region plasuje się na trzecim miejscu w kraju)⁹, ale także aktywnością eksportową (wartość eksportu z województwa wielkopolskiego w 2019 roku przekroczyła 100 mld zł, rosnąc dodatkowo z roku na rok rośnie – w latach 2014-2019 w średnim tempie 9,2%) przy występowaniu dodatniego salda handlu zagranicznego.¹⁰

⁷ Marion Laboure, Zakłócenia globalnych łańcuchów wartości, [w:] Deutsche Bank Research, Życie po covid-19, https://www.db.com/poland/docs/DB_konzept_Zycie_po_covid-19.pdf

⁸ D. Wnukowski, Konsekwencje epidemii koronawirusa dla gospodarki UE, Biuletyn PISM nr 45 (1977) 13 marca 2020 r., <https://pism.pl/file/f74ed4f3-19eb-445b-95cd-cd4e3f700254>

⁹ Por. <https://www.umww.pl/gospodarka>

¹⁰ Por. Analiza potencjału eksportowego województwa wielkopolskiego – streszczenie, https://markaw.pl/web/fotki/files/Analiza__rynkow_zagranicznych/Analiza_potencjalu_eksportowego_wojewodztwa_wielkopolskiego_-_streszczenie.pdf

Jest to taki region o powiedziałabym bardzo dużej ekspozycji eksportowej na tle innych regionów Polski, więc też sporo zależy od tego, jak się będzie rozwijała sytuacja w innych krajach. I tutaj przynajmniej na razie, z punktu widzenia województwa wielkopolskiego, taką relatywnie dobrą wiadomością, jest relatywnie dobra sytuacja w Niemczech, który jest takim tradycyjnym partnerem handlowym. (IDI_ ekspert naukowy_4)

Występowanie silnego powiązania ekosystemów gospodarczych różnych krajów i regionów powoduje, że konieczne jest podejmowanie działań systemowych pozostających w kompetencjach władz szczebli centralnych. Uwzględniając oddziaływanie pandemii należy przy tym brać pod uwagę:

- Załamanie popytu, związane głównie z wprowadzonymi przez państwa ograniczeniami mobilności czy działalności wybranych branż. Obejmuje ono rynki wewnętrzne państw dotkniętych epidemią, jak i handel międzynarodowy;
- Zakłócenia łańcuchów dostaw, najbardziej dotkliwe w przypadku silnych powiązań międzynarodowych (import surowców, półproduktów, towarów), lecz odczuwalne także na poziomie rynków wewnętrznych;
- Przystoje operacyjne, narzucone administracyjnie (np. zawieszenie działalności wybranych branż w ramach działań prewencyjnych) albo wynikające z braku zasobów pracy (np. w wyniku ograniczenia mobilności, konieczności sprawowania opieki nad dziećmi, zakażenia personelu czy obaw pracowników o zdrowie);
- Niekorzystne trendy cenowe (pod wpływem osłabienia popytu lub zakłóceń łańcuchów dostaw);
- Pogorszenie sytuacji finansowej odbiorców – firm wpadających w problemy w wyniku kryzysu (możliwe zatory płatnicze) i osób tracących zatrudnienie.¹¹

Jakkolwiek przedmiotowa analiza odnosi się do obszaru województwa wielkopolskiego, to jednak kontekstowe podejście jest kluczowe do pełnego zrozumienia zachodzących zjawisk. Konieczne jest także szersze spojrzenie na rynek pracy, zarówno pod kątem parametrów opisujących sytuację na nim (uwzględnienie w analizie zarówno wskaźników wykraczających poza stopę bezrobocia rejestrowanego), jak również odwołujących się do ogólniejszego oglądu procesów gospodarczych zachodzących w regionalnej czy krajowej gospodarce.

¹¹ Bank Pekao SA, Gospodarka w czasach pandemii. Spojrzenie sektorowe na bazie pierwszych doświadczeń globalnych, kwiecień 2020 r.

1.1. Metodyka badania

Podstawowym założeniem metodycznym badania było przestrzeganie w trakcie jego realizacji następujących zasad:

- **podjęcia eksperckiego** – w trakcie opracowywania ekspertyzy korzystano nie tylko z informacji uzyskanych od ekspertów zewnętrznych, ale również od ekspertów wewnętrznych wchodzących w skład zespołu badawczego,
- **kontekstowości wyjaśnienia** – każdej identyfikacji zjawisk zaobserwowanych w wyniku procesu badawczego towarzyszy podanie kontekstu zawierającego wyjaśnienie.

Ekspertyza opierała się na kilku metodach badawczych:

- analizie danych zastanych,
- wywiadach pogłębionych,
- metodzie scenariuszowej.

Celem **analizy danych zastanych** było pozyskiwanie informacji odnoszących się zarówno do szerszego kontekstu identyfikacji czynników determinujących sytuację na rynku pracy, jak i samej wartości parametrów, które charakteryzują zachodzące w jego obrębie procesy. Źródła danych odnosiły się do dwóch aspektów istotnych dla analizowanego zagadnienia:

- sytuacja na europejskim, krajowym i regionalnym rynku pracy;
- wpływ pandemii COVID-19 na sytuację na rynku pracy.

Wywiady indywidualne zostały zrealizowane w oparciu o opracowany wcześniej scenariusz, który stanowił zestaw zagadnień/dyspozycji do rozmowy. Zrealizowano n=25 wywiadów pogłębionych z przedstawicielami następujących grup:

- **Grupa I: przedstawiciele przedsiębiorstw z głównych branż regionu (11 wywiadów) oraz organizacji pracodawców reprezentujących różne branże/typy przedsiębiorstw (2 wywiady).** Przewidziano realizację wywiadów z przedstawicielami przedsiębiorstw reprezentujących następując branże: przemysł rolno-spożywczy, branżę logistyczno-transportową, branżę motoryzacyjną, handel, budownictwo, przemysł elektrotechniczny, branżę usług biznesowych (finansowych, doradczych) - w każdej z branż co najmniej po 1 wywiadzie. Dobór próby w przypadku przedsiębiorstw zakładał także realizację około połowy wywiadów z mikro- i/lb małymi przedsiębiorstwami oraz połowy z przedsiębiorstwami średnimi i/lub dużymi;
- **Grupa II: przedstawiciele uczelni wyższych, przedstawiciele krajowych i regionalnych ośrodków badawczych i analitycznych z zakresu gospodarki i rynku pracy, analitycy trendów (6 wywiadów);**
- **Grupa III: eksperci z zakresu rynku pracy (przedstawiciele firm świadczących usługi HR i agencji zatrudnienia, trenerzy kariery/doradcy zawodowi/rekruterzy działający**

na rynku komercyjnym, przedstawiciele organizacji pracowników) (6 wywiadów). Przewiduje się realizację wywiadów z przedstawicielami agencji pracy świadczących usługi prozatrudnieniowe w następujących branżach: przemysł rolno-spożywczy, branża logistyczno-transportowa, branża motoryzacyjna, handel, budownictwo, przemysł elektrotechniczny, branża usług biznesowych (finansowych, doradczych).

Metoda scenariuszowa polegała na wskazaniu trzech scenariuszy rozwoju: neutralnego, pesymistycznego i optymistycznego osadzonych m.in. na określonych priorytetach rozwoju wielkopolskiego rynku pracy czy kluczowych czynnikach rozwoju analizowanych branż skonsultowanych w gronie ekspertów

Metoda składa się z trzech podstawowych etapów:

- inwentaryzacja istotnych czynników mających wpływ na rozwój analizowanego zjawiska,
- stwierdzenie występowania oraz opis zależności występujących pomiędzy wytypowanymi czynnikami,
- identyfikacja czynników kluczowych dla ewolucji analizowanego układu (w założonych ramach czasowych).¹²

Istotnym narzędziem realizacji krzyżowej analizy wpływów były, poza wynikami analizy danych zastanych, wywiady pogłębione.

¹² Za: Bondaruk J., Uszok E., Zawartka P.: „Raport z krzyżowej analizy wpływów”, Katowice, październik 2010, praca niepublikowana

II. Zmiany w obszarze rynku pracy i zatrudnienia

Jak wskazano we wprowadzeniu do niniejszego opracowania rozpatrywanie sytuacji na rynku pracy w województwie wielkopolskim nie może się odbywać w oderwaniu od sytuacji w kraju. Nie tylko z uwagi na strukturę powiązań gospodarczych, ale także dla uchwycenia różnic pomiędzy Wielkopolską, a pozostałymi regionami.

Dane pochodzące z powiatowych urzędów pracy odnoszące się do stopy bezrobocia rejestrowanego (tabela 2) pokazują podobne tendencje, jak prezentowane wcześniej bazujące na metodyce BAEL. Prezentowana w poniższym zestawieniu stopa bezrobocia jest nieco wyższa z uwagi na różnice metodologiczne w tych badaniach, w tym przede wszystkim inna definicja osoby bezrobotnej. W tym przypadku również od 2013 roku mamy do czynienia z początkiem trendu spadkowego, który utrzymał się w Polsce i poszczególnych województwach do marca 2020 roku. Od kwietnia z kolei obserwujemy wzrost wartości stopy bezrobocia rejestrowanego. W przypadku województwa wielkopolskiego mamy do czynienia z powrotem do stanu z roku 2017.

Tabela 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 2013-IX 2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020								
								I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Polska	13,4	11,4	9,7	8,2	6,6	5,8	5,2	5,5	5,5	5,4	5,8	6,0	6,1	6,1	6,1	6,1
dolnośląskie	13,1	10,4	8,5	7,2	5,7	5,2	4,6	4,9	4,9	4,8	5,1	5,5	5,6	5,7	5,7	5,6
kujawsko-pomorskie	18,2	15,5	13,2	12,0	9,9	8,8	7,8	8,2	8,1	7,9	8,3	8,6	8,7	8,7	8,7	8,7
lubelskie	14,4	12,6	11,7	10,3	8,8	8,0	7,4	7,8	7,7	7,6	7,9	8,1	8,1	8,1	8,1	7,9
lubuskie	15,7	12,5	10,5	8,6	6,5	5,8	4,9	5,3	5,2	5,2	5,6	6,0	6,1	6,1	6,1	6,1
łódzkie	14,1	11,8	10,3	8,5	6,7	6,1	5,4	5,6	5,6	5,5	5,8	6,0	6,1	6,2	6,2	6,2
małopolskie	11,5	9,7	8,3	6,6	5,3	4,7	4,1	4,3	4,4	4,3	4,8	5,1	5,2	5,1	5,2	5,2
mazowieckie	11,1	9,6	8,3	7,0	5,6	4,9	4,4	4,6	4,6	4,5	4,7	4,9	5,1	5,1	5,1	5,1
opolskie	14,2	11,8	10,1	9,0	7,3	6,3	5,8	6,1	6,0	6,0	6,5	6,8	6,8	6,9	6,9	6,8
podkarpackie	16,3	14,6	13,2	11,5	9,6	8,7	7,9	8,3	8,3	8,2	8,6	8,9	9,0	9,0	9,0	8,9
podlaskie	15,1	12,9	11,8	10,3	8,5	7,7	6,9	7,3	7,2	7,1	7,4	7,7	7,7	7,7	7,7	7,6
pomorskie	13,2	11,1	8,9	7,1	5,4	4,9	4,4	4,7	4,7	4,8	5,2	5,5	5,5	5,5	5,6	5,7
śląskie	11,3	9,6	8,2	6,6	5,1	4,3	3,6	3,8	3,9	3,8	4,2	4,5	4,6	4,7	4,8	4,8
świętokrzyskie	16,6	14,1	12,5	10,8	8,8	8,3	7,9	8,3	8,3	8,0	8,3	8,5	8,6	8,7	8,6	8,5
warmińsko-mazurskie	21,6	18,7	16,2	14,2	11,7	10,4	9,0	9,6	9,6	9,4	10,0	10,4	10,3	10,2	10,0	9,9
wielkopolskie	9,6	7,6	6,1	4,9	3,7	3,2	2,8	3,1	3,1	3,1	3,3	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7
zachodniopomorskie	18,0	15,5	13,1	10,9	8,5	7,4	6,7	7,2	7,2	7,1	7,7	8,0	7,9	7,9	7,9	7,9

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, Wojewódzkie Urzędy Pracy

Dostrzegane różnice w stopie bezrobocia rejestrowanego w różnych regionach (np. najniższy poziom obserwowany w województwie wielkopolskim i niemal trzykrotnie wyższy w województwie warmińsko-mazurskim) mają swoje znaczenie przede wszystkim w kontekście wnioskowania odnośnie potencjału gospodarczego regionów. Rynek pracy jest bowiem obszarem zależnym od koniunktury gospodarczej, a precyzyjniej rzecz ujmując od zachowań przedsiębiorców reagujących na określone zdarzenia rynkowe. Suma tych zachowań składa się na bardziej ogólne tendencje identyfikowane na poziomie regionów czy kraju.

Należy podkreślić, że województwo wielkopolskie należy do grupy regionów najlepiej rozwiniętych, co samo w sobie stanowi korzystny zestaw uwarunkowań dla sytuacji na rynku pracy, która jest bowiem bezpośrednim odzwierciedleniem zjawisk zachodzących w gospodarce. Potwierdzają to chociażby ewaluacje wpływu WRPO 2014+ na sytuację na wielkopolskim rynku pracy, z których wynika, że ograniczone oddziaływanie wdrażanych instrumentów wynika m.in. z korzystnej sytuacji na wielkopolskim rynku pracy wynikającej z potencjału gospodarczego regionu. Wynikająca z koniunktury gospodarczej stabilność miejsc pracy oraz duże możliwości uzyskania zatrudnienia w oparciu o najbardziej preferowane formy jak umowa o pracę powodowały, że w sytuacji uczestników projektów realizowanych w ramach WRPO 2014+ zachodziły niewielkie zmiany.¹³ Na podobny efekt wskazują także eksperci uczestniczący w wywiadach pogłębionych. Dostrzegają oni sukces gospodarczy województwa wielkopolskiego, co bezpośrednio przekładało się na sytuację na rynku pracy, ale jednocześnie osłabienie koniunktury będzie również taki wpływ przejawiać. Osłabienie aktywności przedsiębiorstw wynikające chociażby ze zmniejszenia popytu wpłynie na perspektywy dla rynku pracy.

Pod względem danych statystycznych obrazujących rynek pracy odstawaliśmy bardzo mocno od średniej wojewódzkiej. To w naszym województwie była najniższa stopa bezrobocia od lat, szczególnie w regionie poznańskim, czyli miasto Poznań, powiat poznański i powiaty ościenne. Rzeczywiście stopa bezrobocia była poniżej jakichkolwiek zdroworozsądkowych wskaźników... sami zachłystnęliśmy się własnym rozwojem i dlatego brakowało pracowników. Sektor edukacji, który też prężnie działa nie był w stanie zaspokoić potrzeb. Czasem brakowało specjalistów w danej dziedzinie, więc tutaj ścisła współpraca przedsiębiorców ze szkołami wyższymi w zakresie odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez przedsiębiorców, czyli produkty dedykowane. (IDI_organizacja pracodawców_1)

Jeżeli chodzi o taką ogólną sytuację na rynku pracy, no to spowolnienie gospodarcze to jest główny czynnik, który jest wskazywany jako zagrożenie dla rynku pracy. Jeżeli chodzi o prowadzenie biznesu, no to jest zmniejszony popyt na dobra i usługi. I tutaj myślę, że można by było wskazać na poziomie całego kraju i tutaj generalnie jakiś różnic znaczących, regionalnych trudno było wskazać. Oczywiście na poziomie regionalnym można by było wskazywać wpływ tego ograniczenia popytu, klientów, wydatków, inwestycji na poszczególne branże. (IDI_ekspert naukowy_5)

Zasadnicza różnica względem prezentowanej we wprowadzeniu stopy bezrobocia bazującej na metodyce BAEL polega na tym, że w skali ogólnopolskiej stopa bezrobocia począwszy od marca nie uległa zmianie. W przypadku danych dotyczących bezrobocia rejestrowanego w urzędach pracy od marca obserwujemy z kolei wzrost liczby osób bezrobotnych (por. tabela 1

¹³ Por. Ewaluacje WRPO 2014+:

- Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim. Identyfikacja wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu

- Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim. Identyfikacja wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu – pomiar 2

(<https://wrpo.wielkopolskie.pl/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/przeczytaj-analazy-raporty-i-podsumowania/ewaluacja-2/badania>)

i 2). Możliwą przyczyną może być przechodzenie części pracowników z zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę np. na rzecz zatrudnienia „na czarno”. W takich przypadkach osoby tracące zatrudnienie rejestrują się w urzędach pracy wyłącznie dla ubezpieczenia społecznego. Jakkolwiek nie jest to sytuacja komfortowa z punktu widzenia bezpieczeństwa socjalnego, to jednak sytuacje kryzysowe, a z taką bez wątpienia mamy obecnie do czynienia, wywołuje po stronie pracodawców dążenia do ograniczania bieżących kosztów działalności. Inną formą działań pracodawców jest też nieprzedłużanie z osobami zatrudnionymi umów czasowych oraz kończenie umów cywilno-prawnych, co skutkuje zwiększeniem liczby osób bez źródła utrzymania. Dualny charakter rynku pracy sprawia, że są niepewne miejsca pracy, gdzie następuje szybsza redukcja zatrudnienia, a pracownicy mają dużą niepewność zatrudnienia.

Po pierwsze możemy mówić o jakimś branżowym zróżnicowaniu i tutaj te branże, które są dotknięte, tam pracownicy będą mieli po prostu trudniej albo w skrajnych przypadkach nie będą mieli po prostu pracy, ale też możemy rozróżnić między tradycyjnymi peryferiami i centrum, jeśli chodzi o rynek pracy. Czyli w teorii dualnego rynku pracy centralny segment czy segment wewnętrzny to jest taki skupiający dosyć dobrej jakości, dobrze chronione prace, a ten peryferyjny to są prace, gdzie praca jest niskiej jakości, słabo chroniona i wiadomo, że w tym segmencie peryferyjnym przede wszystkim trudniej tę pracę utrzymać z tego względu, że łatwiej pracownika zwolnić. Trudniej zwolnić pracownika, który ma umowę o pracę niż pracownika, który pracuje na czarno czy na umowę zlecenie (IDI_ekspert_naukowy_2)

I tutaj po raz kolejny okazuje się, że takie zmiany instytucjonalne, które miały miejsce w Polsce w ostatnich dekadach tak naprawdę, to znaczy z tym przechodzeniem na takie elastyczne formy zatrudnienia, to oczywiście wiązało się często z korzyściami finansowymi zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika, bo to często były po prostu niższe pośrednie koszty pracy. Natomiast teraz jest powiedziałabym pewna cena za to. To znaczy te wszystkie tradycyjne formy jednak po pierwsze, że gwarantują większą stabilność, po drugie też, że Państwo oferuje też rozmaite środki ochrony, czy też wsparcia w przypadku na przykład jakichś zwolnień, czy zwolnień grupowych. Natomiast w przypadku osób zatrudnianych na umowę zlecenie, czy jakieś inne tego typu formy, to oczywiście żadnego tutaj wsparcia nie ma, więc myślę, że wzrost takiego poczucia niepewności czy ryzyka w funkcjonowaniu na tym rynku pracy na pewno jest wyraźny. (IDI_ekspert_naukowy_4)

W efekcie wystąpienia ograniczeń w funkcjonowaniu przedsiębiorstw wywołanych pandemią Covid-19 kwiecień 2020 roku był pierwszym miesiącem, kiedy Polska gospodarka wkroczyła w fazę spowolnienia, a przedsiębiorstwa znalazły się w fazie niepewności, w efekcie czego rozpoczęły działania mające na celu redukcję kosztów. W efekcie okres tuż po lockdownie był takim czasem, kiedy polska gospodarka mocno zwolniła:

- 57% firm zanotowało w kwietniu spadek sprzedaży w porównaniu z lutym, w lipcu z kolei względem czerwca na spadek wskazało 36% firm; wzrosty sprzedaży były udziałem odpowiednio: 6% i 22% firm;

- 62% firm doświadczyło w początku kwietnia spadku zamówień w porównaniu do lutego, a w lipcu w zestawieniu z czerwcem spadek zamówień był udziałem 21% firm (wzrosty odpowiednio u: 6% i 33% firm);
- 26% firm oceniło w kwietniu, że ich płynność finansowa pozwoli im przetrwać co najmniej 3 miesiące, w sierpniu takich firm było już 60%;
- 28% firm planowało w kwietniu zmniejszenie zatrudnienia, podczas gdy w sierpniu było ich tylko 12%;
- produkcja przemysłowa w kwietniu w porównaniu z lutym spadła o 23,7%, a sprzedaż detaliczna w tym okresie spadła o 15,7%.¹⁴

Powyższe konstatacje dowodzą, że jakkolwiek pandemia Covid-19 bez wątpienia uderzy w gospodarkę światową, to należy przyjąć, że długofalowo potrzeby konsumentów pozostaną jednak w dużej części niezmienione, a niektóre wręcz wzmocnione (np. potrzeba bezpieczeństwa). Zmieniają się jedynie sposoby świadczenia usług, np. z większym wykorzystaniem rozwiązań cyfrowych, które już obecnie zaspokajają w znaczącym zakresie oczekiwania rynku klienta. Można jednakże przyjąć, że podaż tego rodzaju rozwiązań będzie rosła. Ten, komu w krótkim czasie uda się dostarczyć nowe e-narzędzia, może zdominować rynek. Epidemia SARS-CoV-2 stworzyła warunki nietypowe, kiedy to w krótkim czasie, na skalę globalną, jako ludzie jesteśmy gotowi zaakceptować nowe technologie, stające się narzędziem do realizacji dotychczasowych i pojawiających się potrzeb. Kluczem do sukcesu jest zatem zagwarantowanie mechanizmów wsparcia dla polskich firm.¹⁵ Cele jest nie tylko stwarzanie warunków do zajmowania wiodących ról na określonych rynkach, ale przede wszystkim zapewnienie możliwości prowadzenia działalności w co najmniej podobnym wymiarze jak przed pandemią.

Warto w tym kontekście podkreślić, że przeprowadzone wywiady (cytat poniżej) pokazują, że mikro i małe przedsiębiorstwa radziły sobie po lockdownie gorzej, choć zgodnie z opiniami respondentów nie dotyczy to osób samozatrudnionych. W tym przypadku na ułatwienie sytuacji wpłynął brak kosztów ponoszonych chociażby na zatrudniania pracowników czy opłacanie kosztów wynajmu lokali czy hal produkcyjnych.

Przez sytuację Covidową dużo osób straciło pracę [w branży budowlanej – red.], bo początek roku był bardzo kiepski, teraz zaczęło się trochę poprawiać, ale dużo osób, co straciło pracę stwierdzili, że sobie pootwierają swoje, popracowali rok, dwa, trzy lata, w cudzysłowie pootwierają. I przez to zaniżają ceny, bo nie mają tak dużych kosztów.(...) i rynek się troszkę psuje. (IDI_przedsiębiorcy_2)

Osoby samozatrudniające się są jak wynika z powyższego bardziej elastyczne rynkowo, choć trzeba również wskazać, że tuż po lockdownie część przedsiębiorstw zaczęła dokonywać

¹⁴ Polski Instytut Ekonomiczny, Polska gospodarka na kwarantannie. Najgorszym momentem dla przedsiębiorstw był koniec kwietnia, 31.08.2020, <https://pie.net.pl/polska-gospodarka-na-kwarantannie-najgorszym-momentem-dla-przedsiębiorstw-był-koniec-kwietnia/>

¹⁵ J. Greblicki, T. Serafin, Efekt zamrożenia. Szansa na radykalną cyfryzację gospodarki, Warszawa, czerwiec 2020 r., https://impactcee.com/reaction/2020/wp-content/uploads/2020/06/raport_cyfryzacja_final.pdf

rezerw finansowych na wypadek wystąpienia podobnych zjawisk w przyszłości.¹⁶ Oznacza to, że przedsiębiorcy na różne sposoby próbują reagować na zachodzące zjawiska kryzysowe, w tym także zabezpieczając się na przyszłość poprzez akumulacje kapitału.

Rynek pracy funkcjonował do czasu pandemii bardzo dynamicznie, na co wskazują zarówno eksperci naukowcy, jak i reprezentanci przedsiębiorstw. Identyfikowano to w różnych aspektach działalności przedsiębiorstw, m.in. w popycie na usługi księgowo, głównie w odniesieniu do obsługi nowo rejestrujących się podmiotów gospodarczych. Rejestracja nowych przedsiębiorstw z jednej strony jest dowodem na korzystne perspektywy rozwojowe regionalnej gospodarki, z drugiej stanowi podstawę do przyszłych pozytywnych trendów na rynku pracy. W efekcie w Wielkopolsce można było mówić o sytuacji zbliżonej do rynku pracownika.

Widziałem go dosyć dobrze jako konkurencyjny i prężnie działający. [Wynika to – red.] z obserwacji ofert pracy, tego, jak klienci nowi przychodzili, ile się spółek u mnie rejestrowało nowych. Poza tym też, oprócz tego, że prowadzę działalność, to pracuję w biurze rachunkowym, obsługujemy firmy, to z innego sektora też miałem porównanie, wiedziałem, jak te firmy funkcjonują, jak prosperują nasi klienci. (...) Jak chodzi o moich klientów [obsługa księgowa firm, wirtualne biuro – red.], to ich liczba się trochę zmniejszyła. Mniej firm się zakłada, a te, co są, to rezygnują z usług. Nie wiem, czy rezygnują, bo znaleźli coś lepszego, czy nie chcą tych usług, sami będą sobie robić, czy będą zamykać działalność. Tego nie wiem. (IDI_przedsiębiorcy_4)

Wielkopolski rynek pracy generalnie jest takim rynkiem o relatywnie dobrej sytuacji, czy przynajmniej w ostatnich latach był rynkiem o relatywnie dobrej sytuacji na tle innych rynków w Polsce. Natomiast te zmiany, które uderzyły generalnie w polską gospodarkę, także nie ominęły tego rynku. (IDI_ekspert_naukowy_4)

Jeśli chodzi o pozostałe wskaźniki definiujące sytuację na rynku pracy to należy do nich wskaźnik zatrudnienia, czyli udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii¹⁷. W przypadku osób w wieku 15-64 lata wskaźnik ten w latach 2017-2020 zwiększał się systematycznie, zarówno w skali kraju, jak i poszczególnych województw. Jakkolwiek w przypadku województwa wielkopolskiego w 2019 roku oraz I połowie 2020 roku obserwowany był spadek wartości wskaźnika.

¹⁶ Polski Instytut Ekonomiczny, Polska gospodarka na kwarantannie. Najgorszym momentem dla przedsiębiorstw był koniec kwietnia, 31.08.2020, <https://pie.net.pl/polska-gospodarka-na-kwarantannie-najgorszym-momentem-dla-przedsiębiorstw-był-koniec-kwietnia/>

¹⁷ Rezolucja w sprawie statystyk ludności aktywnej ekonomicznie, zatrudnienia, bezrobocia i niepełnozatrudnienia, przyjęta na XIII Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy (<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/884,pojecie.html>)

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata w latach 2013-2020

	2017	2018	2019	I kw. 2020	II kw. 2020
Polska	53,7	54,2	54,4	54,2	53,8
dolnośląskie	53,5	54,2	55,3	54,9	53,6
kujawsko-pomorskie	51,8	52,7	53,0	52,7	51,9
lubelskie	51,0	51,9	51,6	50,9	51,3
lubuskie	53,5	53,4	53,9	53,9	53,3
łódzkie	54,7	55,1	54,0	55,5	55,1
małopolskie	53,8	54,3	54,7	54,3	54,0
mazowieckie	57,2	58,1	58,4	58,5	57,4
opolskie	53,4	54,2	53,3	52,5	53,1
podkarpackie	51,8	51,4	51,4	51,7	51,2
podlaskie	52,9	54,0	54,1	53,8	54,1
pomorskie	55,8	56,0	57,2	57,0	55,9
śląskie	51,3	51,4	51,5	51,2	50,5
świętokrzyskie	51,1	50,3	51,6	52,3	52,8
warmińsko-mazurskie	50,2	50,3	51,0	51,1	51,0
wielkopolskie	57,1	57,5	57,3	56,4	56,2
zachodniopomorskie	51,0	52,7	52,1	51,8	52,2

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Tabela 4. Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w okresie 2017-IX 2020

	2017	2018	2019	I 2020	II 2020	III 2020	IV 2020	V 2020	VI 2020	VII 2020	VIII 2020	IX 2020
Polska	6 017 083	6 229 570	6 395 285	6 440 939	6 445 865	6 411 727	6 258 783	6 173 938	6 185 818	6 251 952	6 295 024	6 312 449
dolnośląskie	478 829	487 782	494 734	494 522	494 120	490 246	475 558	468 518	468 573	475 358	478 906	479 957
kujawsko-pomorskie	255 965	260 933	267 873	263 032	262 718	260 248	256 336	254 111	254 816	256 335	257 855	258 352
lubelskie	189 491	194 786	203 265	205 334	204 604	203 065	198 436	196 844	197 075	199 060	200 708	200 608
lubuskie	125 454	130 082	132 922	132 580	132 880	132 194	129 623	127 774	127 837	128 273	129 110	129 787
łódzkie	343 058	353 802	359 057	358 529	357 779	356 065	347 766	342 468	342 765	345 852	347 408	348 321
małopolskie	483 647	500 568	524 818	529 212	530 218	527 540	515 932	509 570	509 356	513 625	518 178	518 903
mazowieckie	1 447 969	1 499 843	1 529 928	1 552 075	1 551 498	1 545 414	1 513 609	1 499 308	1 510 121	1 519 713	1 528 874	1 533 347
opolskie	99 331	104 413	109 020	107 353	107 725	106 259	102 712	100 475	100 260	102 938	103 694	104 649
podkarpackie	235 835	244 953	249 723	254 164	253 310	251 427	241 277	237 773	237 445	241 386	244 802	245 882
podlaskie	107 376	112 608	118 369	119 722	120 124	119 569	117 029	115 818	115 794	117 179	118 043	118 706
pomorskie	318 842	338 960	353 548	356 305	358 161	356 899	350 710	346 687	347 875	351 623	352 479	353 370
śląskie	756 937	778 520	793 302	793 544	795 169	789 154	762 868	740 998	745 588	759 454	767 846	770 205
świętokrzyskie	118 394	123 106	124 869	123 949	126 272	125 366	122 839	121 435	121 888	122 832	122 967	123 378
warmińsko-mazurskie	144 509	146 524	149 370	148 736	149 220	148 085	142 952	140 644	133 339	135 605	136 623	137 568
wielkopolskie	730 288	764 064	792 475	809 126	809 303	808 785	794 451	787 090	787 957	796 760	801 228	802 292
zachodniopomorskie	181 158	188 626	192 012	192 756	192 764	191 411	186 685	184 425	185 129	185 959	186 303	187 124

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Uzupełnieniem powyższych danych jest analiza zmian w wielkości zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw (tabela 5). To przedsiębiorstwa odczuwają w pierwszej kolejności skutki występujących zawirowań koniunktury gospodarczej. Począwszy od marca, a w większym stopniu od kwietnia obserwowany jest spadek zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Trend spadkowy uległ odwróceniu począwszy od miesięcy letnich, na co wpływ mogło mieć zarówno sezonowe zwiększenie aktywności w niektórych branżach (np. rolno-spożywczej, budowlanej czy HeReCa), jak również poprawa nastrojów na rynku.

Podobne korzystne tendencje w skali kraju występują w odniesieniu do osób biernych zawodowo, czyli osób niepracujących i nieposzukujących pracy: osoby niewykazujące chęci do zatrudnienia mimo posiadania zdolności do podjęcia pracy, osoby starsze (w wieku emerytalnym) lub takie, które są w wieku produkcyjnym, ale uzyskały uprawnienia rentowe i nie zamierzają powrócić na rynek pracy. Stan bierności zawodowej dotyczy także osób niepełnosprawnych oraz młodzieży, która nie rozpoczęła jeszcze kariery zawodowej lub czasowo wycofała się z rynku pracy z powodu kontynuowania edukacji lub konieczności opieki nad dzieckiem, rodziną. Zgodnie z definicją GUS i metodologią kwartalnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) za biernych zawodowo uważa się osoby w wieku 15 lat i więcej, które w badanym tygodniu:

- nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały,
- nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym,
- nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 miesiące lub do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć¹⁸.

W przypadku mężczyzn liczba osób biernych zawodowo ulegała systematycznemu zmniejszaniu aż do 2019 roku (por. tabela 7). Nieznaczny wzrost został zanotowany począwszy od I kwartału 2020 roku, co może być pierwszym symptomem oddziaływania pandemii Covid-19. Chodzi o gospodarcze efekty ograniczeń, jakie zaczęto wprowadzać w drugiej połowie marca 2020 roku. Wzrost ten nie wystąpił w przypadku mężczyzn w każdym z regionów, w niektórych wskaźnik ten dla mężczyzn utrzymał się w I kwartale 2020 roku na podobnym poziomie jak w 2019 roku. Wśród kobiet mamy do czynienia ze znacząco większym udziałem osób nieaktywnych zawodowo, dowodząc generalnie rzecz biorąc mniej korzystnej sytuacji kobiet na polskim rynku pracy. Wzrosty w tym obszarze miały miejsce w znacznej części województw nie tylko w I i II kwartale 2020 roku, ale nawet w IV kwartale 2019 roku. Mówimy tu zatem nie tylko o początkach oddziaływania pandemii, ale także systemowych właściwościach rynku pracy. Kobiety osiągnęły wiek emerytalny kilka lat wcześniej od mężczyzn, przez co szybciej wycofują się z rynku pracy. Dodatkowo przechodzenie w bierność zawodową jest sposobem na przetrwanie kryzysu. W przypadku części kobiet bierność wynikała także z

¹⁸ Por. <https://rynekpracy.pl/sownik/bierni-zawodowo-nieaktywni-zawodowo>

pełnionych ról społecznych i konieczności sprawowania opieki nad dziećmi w sytuacji zamknięcia szkół.

Tabela 5. Liczb osób biernych zawodowo w podziale na płeć w latach 2007-2020 (tys. osób)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	I kw. 2020	II kw. 2020
	mężczyźni								
Polska	5 287	5 235	5 248	5 164	5 090	5 095	5 060	5 075	5 102
dolnośląskie	387	368	365	379	388	390	373	385	386
kujawsko-pomorskie	259	266	287	285	281	279	276	283	295
lubelskie	320	345	362	298	294	294	296	295	292
lubuskie	145	149	147	141	138	138	136	137	135
łódzkie	392	376	381	338	321	317	328	328	320
małopolskie	454	455	428	453	453	455	441	441	444
mazowieckie	670	666	703	662	647	643	648	645	661
opolskie	121	128	132	127	120	122	120	121	122
podkarpackie	290	298	303	280	279	289	291	300	293
podlaskie	160	159	162	156	159	153	152	152	152
pomorskie	301	295	294	287	282	283	274	268	271
śląskie	747	693	654	698	689	681	680	690	704
świętokrzyskie	205	211	207	178	178	185	181	168	170
warmińsko-mazurskie	225	224	228	199	196	201	202	201	197
wielkopolskie	392	386	381	435	417	430	423	425	421
zachodniopomorskie	220	216	215	250	249	234	238	237	239
	kobiety								
Polska	8 389	8 321	8 326	8 279	8 238	8 191	8 204	8 259	8 369
dolnośląskie	627	614	621	631	624	616	601	608	622
kujawsko-pomorskie	430	441	459	466	472	466	462	461	470
lubelskie	499	507	528	471	472	460	466	471	467
lubuskie	231	224	220	217	219	219	220	219	225
łódzkie	643	626	620	557	553	545	561	543	554
małopolskie	716	688	670	716	712	710	714	731	740
mazowieckie	1 099	1 100	1 149	1 081	1 085	1 078	1 079	1 061	1 101
opolskie	210	211	220	219	214	205	209	216	213
podkarpackie	439	456	458	444	434	445	452	450	461
podlaskie	243	246	245	246	246	245	243	247	245
pomorskie	487	491	492	475	473	480	469	481	491
śląskie	1 085	1 048	1 022	1 029	1 025	1 026	1 027	1 025	1 032
świętokrzyskie	311	317	306	281	280	284	282	285	278
warmińsko-mazurskie	326	334	336	319	314	314	315	314	316
wielkopolskie	686	672	640	741	735	725	727	770	776
zachodniopomorskie	355	347	341	384	379	372	378	379	377

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Wpływ na powyższą mogła mieć wreszcie utrata zatrudnienia w branżach, które najbardziej ucierpiały w czasie lockdownu ogłoszonego w pierwszym półroczu (np. gastronomii, branża beauty). Trzeba także zwrócić uwagę na dodatkową kwestię związaną z tym, że lockdown i ograniczenia w działalności gospodarczej dotknęły w dużej mierze branże dość mocno

sfeminizowane, jak chociażby szeroko rozumiana branża beauty (zakłady fryzjerskie, kosmetyczne, salony odnowy biologicznej), ale też sektor HoReCa. Ich pracownicy przeczekiwali lockdown nie rejestrując się, oczekując ponownego otwarcia gospodarki, ale równocześnie nie mając możliwości podjęcia pracy i jej nie szukając (całe branże były wyłączone z funkcjonowania).

Wydaje się zatem, że szczególnie istotne i kontynuowane powinno być wsparcie kierowane do kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ich aktywizację zawodową. Tego rodzaju spostrzeżenia dotyczące sytuacji kobiet potwierdzają także przywoływane wyżej ewaluacje wpływu WRPO 2014+ na rynek pracy¹⁹. Podkreśla się w nich, że w przypadku kobiet istotną determinantą sytuacji na rynku pracy może być chociażby statystycznie większy stopień ich obciążenia pełnieniem ról rodzicielskich i opiekuńczych, co może wpływać na ograniczenia aktywności na rynku pracy na rynku pracy (np. mniejszą skłonność do podejmowania pracy w pełnym wymiarze czasu, ewentualnie uznawanie niepełnego wymiaru czasu pracy jako sytuacji akceptowalnej). W efekcie kobiety nieznacznie częściej niż mężczyźni pracowały w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dodatkowo jak pokazują wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) prezentującego dane przeciętne dla kwartału²⁰ wskazują, że osoby aktywne zawodowo stanowiły w II kwartale 2020 r. 55,5% ludności w wieku 15 lat i więcej. Wskaźnik ten zmniejszył się zarówno w porównaniu z I kwartałem 2020 r., jak i w odniesieniu do II kwartału 2019 r. (odpowiednio 0,5 p. proc. oraz 0,7 p. proc.). **Charakterystyczną cechą dla II kwartału 2020 r. jest to, że zmniejszenie liczby pracujących zbliżone było w swojej skali do analogicznego wzrostu w populacji biernych zawodowo, natomiast w mniejszym stopniu zmiany widoczne były w zbiorowości osób bezrobotnych.** Potwierdza to poniekąd postawioną wcześniej tezę, zgodnie z którą przechodzenie w obszar bierności zawodowej (głównie w przypadku kobiet) jest sposobem na przetrwanie kryzysu na rynku pracy.

Osoby pracujące stanowiły w II kwartale 2020 r. 53,8% ludności w wieku 15 lat i więcej. Wskaźnik ten zmniejszył się zarówno w porównaniu z I kwartałem br. - o 0,4 p. proc., jak i II kwartałem 2019 r. - o 0,6 p. proc. Zmniejszenie się liczby osób pracujących w porównaniu z I kwartałem br. w większym stopniu dotyczyło kobiet (o 99 tys., tj. o 1,4%) niż mężczyzn (o 52 tys., tj. o 0,6%). Jeszcze wyraźniej różnice według płci widoczne były w zestawieniu z II kwartałem 2019 roku – wśród kobiet spadek kształtował się na poziomie 176 tys., tj. o 2,4%, a wśród mężczyzn - 33 tys., tj. o 0,4%. W tym zakresie podkreślana jest specyfika Wielkopolski,

¹⁹ Por. Ewaluacje WRPO 2014+:

- Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim. Identyfikacja wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu

- Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim. Identyfikacja wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu – pomiar 2

(<https://wrpo.wielkopolskie.pl/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/przeczytaj-analazy-raporty-i-podsumowania/ewaluacja-2/badania>)

²⁰ Główny Urząd Statystyczny, Aktywność ekonomiczna ludności Polski – II kwartał 2020 r.

która cechuje się pod tym względem korzystnymi cechami, zarówno jeśli chodzi o aktywność zawodową, jak i w obrębie innych wskaźników.

Wielkopolski rynek pracy bardziej charakteryzuje się zwiększającym się współczynnikiem aktywności zawodowej, na przestrzeni lat zmniejszyła się również stopa bezrobocia rejestrowanego, co tutaj należy zauważyć. I w związku z taką dużą, z dużą liczbą zarejestrowanych podmiotów gospodarczych należy również zauważyć, że charakterystyczne dla tego rynku, jest zmniejszenie się w porównaniu z poprzednimi latami liczby osób bezrobotnych życia, do 35 roku życia. To jest tutaj zauważalne. Młodzi ludzie, tak jak wspomniałam wcześniej, mają większą możliwość znalezienia pracy, rozpoczynania w ogóle swojego startu zawodowego na tym rynku. Również co za tym idzie, zmniejszenia liczby bezrobotnych z wykształceniem wyższym w porównaniu z innym województwami. (IDI_ ekspert z zakresu rynku pracy_1)

Przechodząc na poziom województwa wielkopolskiego warto pochylić się na danych dotyczących zróżnicowania stopy bezrobocia rejestrowanego w każdym z podregionów. Niezależnie od występujących obecnie zawirowań koniunkturalnych należy podkreślić, że Wielkopolska cechuje się nierównomiernością potencjałów, co zresztą podkreślają eksperci:

Wiemy, że są powiaty, gdzie bezrobocie też jest większe i w obrębie regionu wielkopolskiego też są regiony uboższe, mówi się o tych regionach południowych, obszarach południowych czy południowo-wschodnich. Trudno mi powiedzieć, jakie są, czym na minus wielkopolska odstaje od reszty. Raczej jest to województwo, które ponadprzeciętnie lepiej sobie radzi. Choć oczywiście w obrębie województwa, które jest duże, mamy też pewne zróżnicowania. (IDI_ ekspert naukowy_2)

Gdybyśmy mieli przeanalizować sytuację na wejściu, że tak powiem, wielkopolski rynek pracy to tak, niskie bezrobocie przede wszystkim w dużych ośrodkach miejskich, miasto Poznań na przykład, dużo ofert pracy na tym rynku. natomiast, jeśli chodzi o płace, w Wielkopolsce mamy stosunkowo niską średnią płacę w porównaniu z innymi z innymi województwami, co sprawia, że rynek ten jest konkurencyjny. (...) Ale co jest słabą stroną, duże zróżnicowanie stopy bezrobocia, bo ja mówię tu o Poznaniu czy powiecie poznańskim, że jest niskie bezrobocie. Ale są też powiaty, nie wiem, wągrowiecki, słupecki, gdzie to bezrobocie jest znacznie wyższe. Więc można powiedzieć, że my możemy się zachłystywać, mówiąc o tym, że jest super, ale mieszkaniec Wągrowca czy Słupcy wcale nie jest taki zadowolony. (IDI_ ekspert naukowy_1)

Zróżnicowanie wewnętrzne potencjału gospodarczego województwa (pod względem rozwoju gospodarczego, rynku pracy, dostępu do usług, dostępności komunikacyjnej, infrastruktury, Internetu) jest podkreślane także jako słaba strona regionu w *Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku*.²¹ Trzeba jednakże mieć na uwadze, że problem ten dotyczy większości, jeśli nie wszystkich województw. W kontekście zróżnicowania wewnątrzregionalnego warto podkreślić, że Poznań wraz z obszarem metropolitalnym to silny gospodarczo region, generujący drugi co do wielkości produkt krajowy brutto na jednego mieszkańca w Polsce. Mamy tu bowiem do czynienia z silną koncentracją funkcji

²¹ Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku. Strategia Wielkopolska 2030, str. 38

gospodarczych.²² Poznań i podpoznańskie powiaty skupiają bowiem największą część potencjału rozwojowego województwa, stanowiąc o konkurencyjności województwa wielkopolskiego na arenie zarówno krajowej, jak i międzynarodowej. Wynika to chociażby z bardzo dobrej lokalizacji pod względem komunikacyjnym, potencjału gospodarczego, kulturowego, turystycznego oraz naukowo-badawczego i akademickiego.²³ W efekcie w Poznaniu i podregionie poznańskim łącznie wytworzona została w 2016 roku blisko połowa (odpowiednio 28,3 i 21,1%) PKB województwa wielkopolskiego. Reszta natomiast w czterech pozostałych podregionach (15,9% w kaliskim, po 13,2% w konińskim i leszczyńskim oraz tylko 8,3% w pilskim).²⁴ Potwierdza to istniejące dysproporcje w rozkładzie potencjału gospodarczego na obszarze województwa, co może nie pozostawać bez wpływu na skuteczność interwencji poddawanej ewaluacji. O ile jednak udziały wartości PKB przypadające na podregion kaliski, koniński i leszczyński są do siebie zbliżone, to znacząco odstaje od pozostałych podregion pilski. Jedną z przyczyn może być peryferyjne położenie podregionu względem reszty województwa skutkujące stykowym charakterem znacznej części podregionu (podregion pilski ma wydłużony południkowo kształt sprawiający, że sąsiaduje z trzema innymi województwami: zachodniopomorskim, pomorskim i kujawsko-pomorskim). Tego rodzaju obszary są natomiast przestrzenią koncentracji problemów rozwojowych i nierówności społecznych, których szeroko rozumianego źródła należy się doszukiwać w koncepcji centrum – peryferie. Można ją chociażby odnieść do istotnej w analizowanym kontekście kwestii rynku pracy, którego wymiar przestrzenny określa m.in. zasięg jego terytorialnego oddziaływania poprzez dojazdy do pracy. O ile jednak to centrum generuje owe dojazdy w relacji „z” oraz „do” otoczenia, to peryferyjność przypisywana jest do najdalej położonych obszarów będących na granicy oddziaływań dwóch lub więcej rynków pracy.²⁵ Podregion pilski wydaje się dobrym przykładem na ilustrację tego zjawiska, w efekcie czego mieszkańcy obszaru korzystają z sąsiadujących rynków pracy innych regionów, jak i odwrotnie (tj. podregion pilski może być miejscem dojazdów do pracy mieszkańców peryferyjnych obszarów sąsiednich województw).

Dobra sytuacja gospodarcza znajduje odzwierciedlenie w stopie bezrobocia rejestrowanego, która w subregionie poznańskim jest najniższa spośród wszystkich, choć jednocześnie relatywny wzrost o 0,9 p.p. jest najwyższym w porównaniu z innymi subregionami. Może to wynikać ze specyfiki gospodarki subregionu bazującej w dużej mierze na branżach szczególnie dotkniętych wprowadzanymi obostrzeniami: turystyka, hotelarstwo, gastronomia czy branża targowo-kongresowa. Sektory polskiej gospodarki najbardziej bezpośrednio narażone na ryzyko związane z koronawirusem to przede wszystkim turystyka, pasażerski transport lotniczy, HoReCa i przemysł petrochemiczny. Ponadto duży wpływ epidemii koronawirusa mogą odczuć segmenty produkcji przemysłowej i handlu, które mają duży udział importu w

²² R. Bul. T. Kaczmarek, 2016, *Rola Poznania jako ośrodka metropolitalnego i jego powiązania w województwie wielkopolskim*, *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna* 36: str. 73–89

²³ *Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku (projekt)*, str. 84

²⁴ *Raport o stanie województwa za 2018 rok*, str. 18

²⁵ Por. A. Runge, J. Runge, (2014), *Centralność i peryferyjność w badaniach rynku pracy*, [w:] *Studia Miejskie*, Tom 13, str. 86

kosztach operacyjnych.²⁶ Generalnie rzecz biorąc w każdym z subregionów wzrosty stopy bezrobocia rozpoczęły się już w efekcie sezonowości zatrudnienia od początku 2020 roku, jednak po spadku w marcu ponowne wzrosty (tym razem wywołane pandemią) zaczęły się w kwietniu 2020 roku. Co ważne podobne sezonowe tendencje były obserwowane także w 2019 roku. To co jednak odróżnia porównywane lata, to wysokość stopy bezrobocia, która w 2020 roku znacząco wyższa i nie spada poniżej 3 p.p. nawet w najbardziej korzystnych miesiącach.

Tabela 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie wielkopolskim wg subregionów w okresie I 2019- IX 2020

	2019												2020								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Województwo	3,3	3,3	3,2	3,0	2,9	2,8	2,8	2,8	3,7	2,8	2,8	2,8	3,1	3,1	3,1	3,3	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7
Subregion kaliski	3,1	3,1	3,1	2,9	2,8	2,7	2,7	2,7	3,7	2,7	2,7	2,8	3,0	3,1	3,1	3,4	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7
Subregion koniński	6,7	6,6	6,3	6,0	5,7	5,5	5,6	5,6	6,8	5,5	5,6	5,8	6,2	6,2	6,1	6,3	6,7	6,8	6,8	6,9	6,8
Subregion leszczyński	3,6	3,7	3,6	3,4	3,3	3,2	3,2	3,2	3,9	3,1	3,1	3,2	3,4	3,4	3,4	3,6	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9
Subregion piłski	5,7	5,7	5,4	5,1	4,9	4,8	4,7	4,8	5,8	4,7	4,8	4,9	5,3	5,3	5,2	5,6	5,9	5,9	5,9	5,8	5,8
Subregion poznański	2,1	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,8	2,7	1,8	1,8	1,8	1,9	2,0	1,9	2,2	2,4	2,5	2,5	2,6	2,7

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Co ciekawe wydaje się, że relatywnie odporną na negatywne zjawiska na rynku pracy grupą pracowników mogą być osoby z niepełnosprawnościami. W ich przypadku nie obserwujemy w I połowie 2020 roku wzrostu liczby rejestracji w urzędach pracy. Może to być jednak uwarunkowane nie tyle kwalifikacjami i kompetencjami tych pracowników, co systemowym podejściem pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i w zamian za subwencje uzyskiwane za pośrednictwem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Wskazaną wyżej możliwość daje PFRON na podstawie art. 26a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w postaci miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego wypłacanego pracodawcom w wysokości zależnej od orzeczonego stopnia niepełnosprawności. Sytuacja kryzysowa w gospodarce może zatem paradoksalnie wzmocnić pozycję osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Przedsiębiorstwa dążąc do optymalizacji kosztów mogą chętniej korzystać z tego rodzaju instrumentu wsparcia. Efektów takich działań możemy dopatrywać się patrząc głównie na zmniejszającą się liczbę osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych jako bezrobotne (tabela 7). Spadek liczby osób bezrobotnych w rejestrach urzędów pracy począwszy od wakacji mógł być z jednej strony efektem ożywienia w ofertach pracy, jakie w tym czasie nastąpiło, ale też dostrzeżenia przez

²⁶ A. Duda, W. Stępień, R. Pelc, Gospodarka łapie koronawirusa, BNP Paribas, <https://media.bnpparibas.pl/mediateka/1570041>

pracodawców tej grupy pracowników, która poprzez wsparcie finansowe pozyskiwane z PFRON może stać się atrakcyjną z punktu widzenia pracodawców dążących do optymalizacji kosztowej w okresie niepewności.

Grupą pracowników, która także doświadczyła efektów oddziaływania pandemii były osoby młode, tj. w wieku <30 lat. Liczba takich osób zarejestrowanych jako bezrobotne zaczęła od kwietnia wzrastać, by po odbiciu w miesiącach letnich (efekt m. in. sezonowego wzrostu liczby ofert pracy w sektorze rolno-spożywczym, ale także wspomnianego wyżej ożywienia w ofertach pracy jakie nastąpiło po wiosennym zastoju) ponownie wzrosnąć we wrześniu. Nieco bardziej odporne na zmiany na rynku pracy są osoby w wieku >50 lat, ponieważ ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych zmienił się w niewielkim stopniu, głównie dzięki wzrostom w subregionie poznańskim (tabela 8).

Wzrost bezrobocia osób młodych wiązać należy z segmentacją rynku pracy i dominującym formami umów, jakie oferowane są osobom młodym. Wg danych Eurostat udział zatrudnienia czasowego jest tym wyższy, im młodsza grupa wieku. W grupie wieku 15-24 prawie 60 proc. osób pracuje na umowach czasowych²⁷. W konsekwencji osobom młodym, wchodzącym na rynek pracy, oferowane są niepewne stanowiska, często niżej płatne i nie pozwalające na rozwój zawodowy. W dobie kryzysu są to też miejsca pracy bardziej narażone na redukcję, co utrudnia osobom młodym odnalezienie się na rynku pracy i uzyskanie stabilności finansowej i w zatrudnieniu.

Warto w tym miejscu podkreślić, że wzrost bezrobocia rejestrowanego do V 2020 roku był efektem nie tyle zwiększonego napływu osób bezrobotnych do urzędów pracy, co zahamowania odpływu z rejestrów (por. tabela 9). Ograniczenie aktywności przedsiębiorstw od kwietnia poskutkowało tym, że nie zatrudniali oni nowych pracowników, co najwyżej dążąc do utrzymania dotychczasowego stanu zatrudnienia. W efekcie w marcu i kwietniu 2020 roku spadła ilość wolnych miejsc pracy zgłaszanych do urzędów, jak również zatrzymana została aktywizacja zawodowa (urzędy były zamknięte a pracodawcy niechętni do organizowania staży, z kolei szkolenia ustały ze względu na zamknięcie branży szkoleniowej) – por. tabela 10. Dodatkowo osoby bezrobotne z obawy o zachorowanie nie chciały podejmować zatrudnienia, co zresztą obecnie także jest często podawane jako przyczyna odmowy. Z uwagi na ograniczenia w funkcjonowaniu służby zdrowia nie realizowano badań medycyny pracy, więc osoby bezrobotne nie mogły podejmować zatrudnienia. Nastroje pracodawców w okresie niepewności nie sprzyjały decyzjom o zatrudnianiu. Sygnały z urzędów pracy donoszą także o obawach osób bezrobotnych dotyczących podjęcia zatrudnienia w czasie pandemii, co coraz częściej staje się przyczyną odmawiania przez kandydatów na proponowane oferty zatrudnienia.

²⁷ <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2020/09/PIE-Dualizm.pdf>

Tabela 7. Liczba osób z niepełnosprawnościami bezrobotnych oraz udział % osób z niepełnosprawnościami w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim wg subregionów w okresie od XII 2019 do IX 2020

	XII 2019		I 2020		II 2020		III 2020		IV 2020		V 2020		VI 2020		VII 2020		VIII 2020		IX 2020	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Województwo	3 930	8,5	4 141	8,2	4 096	8,0	4 054	8,0	4 157	7,6	4 253	7,2	4 259	7,1	4 208	7,0	4 183	6,9	4 101	6,8
Subregion kaliski	805	9,7	874	9,5	889	9,5	875	9,3	886	8,5	891	8,0	912	8,1	900	8,0	892	8,1	880	8,0
Subregion koniński	724	7,3	766	7,1	749	6,9	743	7,0	756	6,9	773	6,6	782	6,6	750	6,4	756	6,3	733	6,3
Subregion leszczyński	531	9,5	565	9,4	551	9,1	551	9,2	574	9,0	587	8,8	581	8,6	587	8,6	573	8,5	545	8,0
Subregion pilski	631	7,8	635	7,4	643	7,4	610	7,2	639	7,0	653	6,8	641	6,7	637	6,6	631	6,6	631	6,7
Subregion poznański	1 239	8,6	1 301	8,3	1 264	7,8	1 275	7,9	1 302	7,3	1 349	6,8	1 343	6,6	1 334	6,4	1 331	6,3	1 312	6,1

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Tabela 8. Udział % osób w wieku poniżej 30 roku życia oraz osób powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim wg subregionów w okresie od XII 2019 do IX 2020

	XII 2019		I 2020		II 2020		III 2020		IV 20		V 2020		VI 2020		VII 2020		VIII 2020		IX 2020	
	<30	>50	<30	>50	<30	>50	<30	>50	<30	>50	<30	>50	<30	>50	<30	>50	<30	>50	<30	>50
Województwo	27,7	25,9	28,8	25,1	28,7	25,0	28,5	24,9	29,2	24,0	29,6	23,4	29,4	23,3	28,7	23,5	28,4	23,5	29,1	23,4
Subregion kaliski	29,4	25,4	30,5	24,9	30,1	25,1	29,6	24,9	30,6	23,8	30,9	23,4	30,4	23,4	29,8	23,9	29,9	23,9	31,1	23,7
Subregion koniński	30,4	21,8	31,6	21,0	31,5	21,2	31,0	21,2	31,7	20,7	32,5	20,3	32,5	20,2	31,7	20,3	31,8	20,2	32,8	20,1
Subregion leszczyński	30,0	24,9	30,8	24,2	30,5	24,2	31,0	24,2	31,0	23,9	31,7	23,2	31,8	22,6	31,5	22,4	30,6	22,7	31,8	22,0
Subregion pilski	26,5	28,2	27,4	27,3	27,6	27,2	27,3	27,0	27,8	26,5	28,4	25,6	28,7	25,1	28,2	25,3	27,2	25,3	27,9	25,0
Subregion poznański	24,7	28,1	25,7	27,1	26,0	26,6	26,1	26,3	27,0	25,0	27,1	24,2	26,5	24,3	25,7	24,7	25,4	24,6	25,6	24,8

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Tabela 9. Liczba osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych w województwie wielkopolskim w okresie od I 2019 do IX 2020

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2019 rok	7 724	8 832	10 437	10 874	9 865	9 057	8 685	7 881	10 591	9 801	8 031	6 591
2020 rok	6 372	7 711	7 689	2 960	3 939	6 457	7 758	7 077	9 654	-	-	-

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Tabela 10. Wolne miejsca racy i aktywizacji zawodowej w okresie od I 2019 do IX 2020

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2019 rok	9 516	8 642	8 705	7 254	8 790	7 288	7 493	7 459	8 519	7 056	6 816	4 776
2020 rok	10 630	8 606	5 211	4 095	6 974	6 637	8 215	7 594	8 540	-	-	-

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Tabela 11. Zgłoszenia zwolnień grupowych (ZG) i zwolnienia grupowe (ZW) wg subregionów w okresie od XII 2019 do IX 2020 (liczba osób)

	XII 2019		I 2020		II 2020		III 2020		IV 20		V 2020		VI 2020		VII 2020		VIII 2020		IX 2020	
	ZG	ZW	ZG	ZW	ZG	ZW	ZG	ZW	ZG	ZW	ZG	ZW	ZG	ZW	ZG	ZW	ZG	ZW	ZG	ZW
Województwo	0	35	585	150	220	315	1 072	280	521	248	902	252	1 315	400	250	379	1 089	260	526	386
Subregion kaliski	0	21	51	2	0	0	146	57	145	31	1	60	63	48	0	44	443	236	62	64
Subregion koniński	0	0	340	0	0	315	144	0	7	68	658	135	0	39	0	7	262	1	342	2
Subregion leszczyński	0	0	0	0	0	0	22	0	0	10	211	12	165	0	0	249	0	0	0	1
Subregion pilski	0	1	0	0	142	0	240	138	57	1	1	0	0	19	0	18	1	20	31	22
Subregion poznański	0	13	194	148	78	0	520	85	312	138	31	45	1 087	294	250	61	383	3	91	297

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Odrębnym zagadnieniem z wyprzedzeniem pokazującym ruchy na rynku pracy są dane dotyczące zwolnień grupowych (tabela 11). Począwszy od kwietnia 2020 zarówno liczba pracowników zgłoszonych do zwolnień grupowych, jak i liczba samych osób zwolnionych zaczęła rosnąć. Pocięszające jednak jest to, że przedsiębiorstwa reagują do pewnego stopnia nadmiarowo asekurowując się na wypadek możliwego pogorszenia sytuacji. W efekcie liczb osób zgłoszonych w danym miesiącu nie pokrywa się z liczbą osób zwolnionych grupowo w miesiącach kolejnych. Trzeba jednak podkreślić, że zgodnie z przepisami dane te nie odnoszą się do najmniejszych przedsiębiorstw. Zwolnień grupowych dokonuje pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni, przeprowadza redukcję zatrudnienia, wypowiadając umowę o pracę lub na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników²⁸. Niezależnie od tego dane dowodzą, że przedsiębiorstwa mimo wszystko starają się zachować stan zatrudnienia, co zresztą potwierdzają uczestnicy wywiadów, którzy wskazują, że starali się utrzymać zatrudnienie mając na uwadze przyszłość i dążąc do zapewnienia sobie stanu kadrowego na czas odbicia koniunktury.

Ja dawałam ogłoszenia do PUP, wysyłałam je elektronicznie, bo nie mogłam tego zrobić w czasie pandemii w formie papierowej i powiem szczerze, że byłam bardzo zaskoczona i koordynator, który się zajmował rekrutacją tych osób, czyli bezpośrednią rozmową, bo ja się nie znam dokładnie na budowlancc, to powiem, że zgłosiło się parę osób i powiedziały, że nie będą pracować, bo to jest dla nich za ciężka praca. Albo, że nie odpowiadają im warunki pracy. Byłam trochę zszokowana, bo firma pomimo tego, że była pandemia, był lockdown, to my staraliśmy się utrzymać płynność finansową, nie zwalnialiśmy pracowników. (IDI_przedsiębiorcy_12)

Zmniejszyły się trochę roszczenia pracowników, pracę bardziej szanują, bojąc się tego, co będzie. To widać. Mniej jest takiego czegoś, że chcę więcej, bo jak nie, to odejdę, czy coś takiego. Tutaj raczej takich żądań nie ma. Widzę też po innych firmach, że ludzie mając pracę, szanują ją. Bo nie wiedzą, co będzie dalej. To widać. (...) Zmniejszyła się ilość tych, którzy odchodzą na własne życzenie. (IDI_przedsiębiorcy_3)

Zmniejszyła mi się ilość osób odchodzących z pracy, a osoby, które na przykład chorują, bardzo szybko reagują na L4, bardzo szybko dzwonią, informują. Bardziej zależy im na jej utrzymaniu. (IDI_ekspert z zakresu rynku pracy_4)

Co ważne przedsiębiorstwa przyjmowały różne strategie przetrwania trudnego okresu. Część przedsiębiorstw próbuje przetrwać bądź to, jak wspomniano, zachowując obecny stan zatrudnienia, inne z kolei (mając de facto podobne cele na uwadze) poszukują nowych obszarów dla swojej działalności. Oczywiście przebranżawianie się nie było jednakowo łatwe dla poszczególnych przedsiębiorstw. Firmy dokonywały zmian organizacyjnych, w zakresie świadczonych usług lub przestawiały produkcję. Firmy większe, dysponujące halami produkcyjnymi czy bazą sprzętową szukały nowych możliwości na bazie tego, czym dysponowali. Nie zawsze też, co ciekawe, pomysły spotykały się z zainteresowaniem samych pracowników, którzy często szukali nowego zatrudnienia. Dowodzi to poniekąd, że kondycja

²⁸ <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/146465/zw%20grupowe.pdf>

wielkopolskiego rynku pracy, póki co przynajmniej, nie jest najgorsza. Jeszcze inna grupa przedsiębiorstw z kolei dokonywała z kolei korekt, jeśli chodzi o zatrudnienie – rezygnowano z podwykonawców (osób zatrudnionych w oparciu o umowy B2B) bądź w przypadku pozostałych pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę redukowano wynagrodzenia bądź zmieniano zakres obowiązków. Dokonywano także zmian w formie świadczonych usług (np. gastronomia) lub poszukiwano nowych form dotarcia do klienta (np. instytucje kultury). Wiele zależało tutaj od możliwości elastycznego reagowania przez daną firmę/instytucję i umiejętność znalezienie się w nowych warunkach

Ja nie widzę zwolnień na rynku pracy, takich gwałtownych. Mam taką dużą firmę znajomych, którzy mają ponad 50 osób, handel, to mają wieczne braki w zatrudnieniu i nie ma chętnych. Także ten rynek w Wielkopolsce jest taki, że tych prac nie brakuje. W budownictwie też nie ma chętnych. Rynek się nie zmienił, tak w ogóle. Oczywiście mówi się, że się zwalnia, ale on jeszcze nie uległ zasadniczej zmianie. (IDI_przedsiębiorcy_3)

Firmy się przebranżawiały. Tak, jak moich znajomych, te wszystkie spółki bardzo szybko załatwiły sprawę, (...) bo oni w większości korzystali z podwykonawstwa i praktycznie tam była szybka piłka, że ci ludzie, którzy byli na podwykonawstwie, zostali z dnia na dzień bez pracy, ci, co byli na umowach, to dostali propozycję najniższych stawek i mieli do wyboru. Oni załatwili sprawę bardzo szybko. My chcieliśmy iść inaczej, chcieliśmy tych ludzi zatrzymać, czekaliśmy, jak się sprawa rozwine, ale słabo to wyglądało. (IDI_przedsiębiorcy_1)

(...) wiele firm, z którymi współpracuję, dynamicznie wprowadza zmiany zarówno rekrutacyjno-organizacyjne, a nawet w charakterze działalności. I tutaj od razu powiem o tym przejściu na wersję online-nową, usługi z dowozem, infolinia, rzeczy, które są wdrożone dosyć sprawnie, żeby się utrzymać w ogóle na rynku. I z drugiej strony przystosowanie do zmian, bo właśnie ostatnio kluby sportowe, organizacje, instytucje kulturalne, tutaj obserwujemy sporą elastyczność, żeby móc przetrwać (IDI_ekspert z zakresu rynku pracy_2)

Powyższe obserwacje pokazują, że wielkopolski rynek pracy w okresie począwszy od połowy marca znalazł się w stanie swego rodzaju hibernacji, która wynikała z oceny przez przedsiębiorców, że występujące zjawiska kryzysowe mają tymczasowy charakter. Mieliśmy do czynienia ze swego rodzaju wyczekiwaniem na ustąpienie ograniczeń w funkcjonowaniu w życiu społeczno-gospodarczym. W efekcie nie dokonywano gwałtownych ruchów polegających na redukcji zatrudnienia, głównie z powodu obawy o pozyskanie pracowników, kiedy sytuacja się unormuje. Oczywiście nie można mówić o całkowitym spokoju, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników, czego przejawem są zarówno zmiany w stopie bezrobocia rejestrowanego począwszy od kwietnia-maja, ale też ruchy pracowników, którzy z większą ostrożnością oceniali sytuację na rynku pracy, jak również wyprzedzająco poszukiwali innego zatrudnienia w tych branżach, których szczególnie dotknęły obostrzenia, np. branża targowo-kongresowa. Obserwowana była także mniejsza rotacja pracowników oraz zahamowanie rosnących oczekiwań wobec warunków pracy. Pracownicy, w opinii pracodawców zaczęli bardziej doceniać miejsca pracy.

2.1. Popyt na pracę

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia można uznać, że popyt na pracę po chwilowym zahamowaniu w kwietniu i maju rozpoczął powrót w kierunku stanów sprzed wprowadzenia ograniczeń. Trzeba w tym miejscu podkreślić, że obserwowana do początku 2020 roku koniunktura gospodarcza przyczyniła się do zwiększenia zapotrzebowania na różnego rodzaju pracowników, w dużej mierze w zawodach polegających na wykonywaniu prac prostych, np. w przemyśle, budownictwie czy rolnictwie. Przed wystąpieniem kryzysu gospodarczego wywołanego pandemią zapotrzebowanie pracodawców na pracowników było na tyle duże, że mieliśmy do czynienia z występowaniem rynku pracownika. Warto jednak podkreślić, że kryzys gospodarczy z jednej strony wpłynął na zwiększenie liczby osób bezrobotnych, jednak część osób bez wysokich kwalifikacji, która straciła pracę mogła w miarę łatwo zmienić zatrudnienie przechodząc z jednej branży do innej i wykonując podobnie proste czynności niewymagające wysokich kwalifikacji. Zwracali na to chociażby uwagę przedsiębiorcy uczestniczący w wywiadach pogłębionych. Można przyjąć, że ta właśnie grupa pracowników będzie w relatywnie lepszej sytuacji na odbudowującym się rynku pracy mogąc liczyć na szerokie możliwości znalezienia zatrudnienia w różnych branżach.

To wyglądało na zasadzie castingu, przychodzili do jednego pracodawcy, mieli swoje oczekiwania, pracodawca się z tym godził. Tak, jak ja, bo nie byłem w stanie zweryfikować umiejętności tych ludzi, bo mamy prace manualne, więc te prace trzeba było pokazać. To nie są umiejętności teoretyczne, tylko rzeczywiście umiejętności manualne. I nawet nie chciałem robić spotkań zapoznawczych, żeby coś od tego człowieka wyciągnąć, tylko zaczęliśmy się umawiać bezpośrednio (...) Po czym z 10 osób, które zadzwoniły i się umówiły żadna nie przyszła. Albo przyszły dwie, porobiły chwilę, nie, to jednak nie dla mnie. (...) I w pewnym momencie musieliśmy swoje założenia produkcyjne ograniczyć dosyć mocno i się skupiać na ludziach, których mieliśmy (IDI_przedsiębiorcy_1)

Nie brakowało miejsc pracy tych prostych typu sprzedawca, magazynier, kierowca. Natomiast z tego, co wiem, z obserwacji, z doświadczeń, miejsc pracy, poza informatykami nie było dużo, dla ludzi, którzy mają kompetencje wyższe od przeciętnych, to z tym było różnie z pracą. Dla absolwenta studiów wyższych, to często znalezienie pracy graniczyło z cudem. (IDI_przedsiębiorcy_3)

Mieliśmy dosyć dużą płynność kadr, szczególnie pracowników magazynowych. Była duża płynność, duża rotacja. I mogę powiedzieć, że był to rynek pracownika. Robiliśmy nabory pracowników i nie było łatwo, żeby ktoś po okresie próbnym został. (...) W tej chwili jest bardzo dużo aplikacji. Widać, że ludzie stracili pracę. Nie to, że chcieli ją zmienić, ale sytuacja ich zmusiła, że albo zostali zwolnieni. Rynek pracy otworzył się dla pracodawcy (IDI_przedsiębiorcy_11)

Na kwestię dobrej koniunktury gospodarczej skutkującej występowaniem do początku 2020 roku tzw. rynku pracownika zwracają uwagę analizy Wielkopolskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego. Podkreśla się tak, że rozwój budownictwa w Wielkopolsce spowodował, że w 21 powiatach sektor ten znalazł się w gronie branż wiodących. Sektor poszukiwał specjalistów, osoby wykwalifikowane w swoim fachu, z doświadczeniem zawodowym. O dużej luce kadrowej w branży budowlanej świadczył fakt, że podczas badania pracodawcy często formułowali jako jedyny wymóg od kandydata: „jedynie chęci do pracy”.

W podobnie trudnej sytuacji była branża transportowa. W ciągu ostatnich lat zarejestrowało się w województwie ponad 10 tys. nowych firm w tym sektorze, które lokalizują się głównie w otoczeniu autostrady A2. Transport został uznany w 14 wielkopolskich powiatach za branżę kluczową. Wielkopolska należy do regionów o wysoko rozwiniętym, opartym na tradycji sektorze przemysłowym. Dominuje on w zatrudnieniu i wielkości nakładów na inwestycje w regionie. Wszystko to sprawiało, że pracownicy mieli duże pole manewru, jeśli chodzi o wybór miejsc pracy, co zresztą podkreślali przedsiębiorcy w trakcie wywiadów.²⁹

To był rynek pracownika i to bardzo mocno. Mieliśmy bezrobocie niższe, niż jest to strukturalne, więc pozyskanie pracownika wymagało dużo zabiegów. To oczywiście zależało od stanowiska i kwalifikacji, ale najtrudniej mam wrażenie było pozyskiwać pracowników podstawowych, produkcyjnych, ponieważ rynek wielkopolski, rynek pracy jest nasycony firmami. I jeśli mieliśmy prawie wszystkich zatrudnionych, którzy mogli pracować, to ciężko było pozyskiwać. Jedyne narzędzia jakie pozostawały, to przechwytywanie pracowników za pomocą jakiś bodźców, w zależności od tego, na jakich stanowiskach, to bodźce były różne. Generalnie na pewno wynagrodzenie miało znaczenie i to w badaniach HR wychodziło, że ludzie mocno w tym okresie byli nastawieni na wysokość zarobków. (...) Z punktu widzenia pracodawcy, to niekorzystne zjawisko, bo jest ciężko zdobyć pracownika. W ostatnich dwóch, trzech latach, to Poznań, jako miasto miał w Polsce największe problemy ze zdobyciem pracownika. Oczywiście są jeszcze pewne obszary, które są porównywalne, mówi się o Warszawie, Mazowszu, Gdańsku, czasami o niektórych miastach aglomeracji śląskiej, ale Poznań też znalazł się w tej grupie miast, gdzie rynek pracownika tak bardzo ewidentnie był. (IDI_przedsiębiorcy_10)

Zagadnieniem powiązanim z rynkiem pracy (można powiedzieć, że do pewnego stopnia bazowym) są także tendencje związane z liczebnością podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON. Zależność ta ma dwojaki charakter – z jednej strony nowopowstające podmioty to potencjalni pracodawcy lub osoby chcące skorzystać ze wzrostu gospodarczego, z drugiej natomiast samozatrudnienie jest negatywną tendencją właściwą dla zjawisk kryzysowych w gospodarce. Przedsiębiorcy celem ograniczania kosztów zatrudnienia decydują się na zatrudnianie pracowników na tzw. kontraktach (umowach B2B). Biorąc pod uwagę pozytywne trendy, jakie zachodziły w polskiej gospodarce od około dekady nie można wykluczyć obydwu scenariuszy. Liczba podmiotów wpisanych do rejestru REGON wzrastała systematycznie w latach 2019-2020. Dotyczy to zarówno skali ogólnopolskiej, jak i województwa wielkopolskiego. Warto jedynie zwrócić uwagę, że w okresie III-V 2020 przyrost liczby podmiotów w bazie REGON był mniejszy – przykładowo w kwietniu zarejestrowanych było w województwie wielkopolskim jedynie 600 podmiotów więcej niż w marcu, podczas gdy w maju w porównaniu do kwietnia różnica wyniosła już 1446 podmiotów.

²⁹ Biuletyn Wielkopolskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego, numer XII (2019), lipiec–grudzień, str. 17-18

Tabela 12. Podmioty wpisane do rejestru REGON³⁰ w latach 2019-2020 (wg miesięcy)

	Polska		Województwo wielkopolskie	
	2019 rok	2020 rok	2019 rok	2020 rok
I	4 376 827	4 509 916	4309 91	446 215
II	4 391 166	4 512 914	432 601	446 300
III	4 408 600	4 534 908	434 334	448 670
IV	4 425 853	4 540 765	435 920	449 270
V	4 444 545	4 555 197	437 616	450 716
VI	4 461 910	4 573 499	439 322	452 359
VII	4 477 947	4 593 325	440 787	454 372
VIII	4 492 762	4 610 882	442 445	456 106
IX	4 505 001	4 628 534	443 823	457 993
X	4 520 965	4 644 889	445 467	459 548
XI	4 531 992	-	446 450	-
XII	4 509 916	-	446 215	-

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Dodatkowych informacji na temat potencjału rozwoju przedsiębiorczości dostarczają także dane dotyczące podmiotów nowo zarejestrowanych w rejestrze REGON. W przypadku Polski ich liczba w zależności od miesiąca i pory roku wahała się w skali kraju na poziomie 24-37 tysięcy. Bardziej jednak niż na liczbę rejestrowanych podmiotów warto zwrócić uwagę na jej znaczący spadek w kwietniu. Podobne tendencje są obserwowane również w przypadku podmiotów wyrejestrowywanych, na co w tym przypadku mogło mieć wsparcie oferowane przedsiębiorcom w ramach tarczy antykryzysowej. Mogło to wpływać na decyzje tych przedsiębiorców, w przypadku których działalność ulegała pogorszeniu, jednak możliwość skorzystania ze zwolnień w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne czy z tzw. świadczenia postojowego mogła odwlekać decyzje o zakończeniu działalności. Nieznacznie więcej podmiotów niż zwykle zostało jednak zawieszonych w kwietniu.

Tabela 13. Jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON³¹ w latach 2019-2020 (wg miesięcy)

	Polska		Województwo wielkopolskie	
	2019 rok	2020 rok	2019 rok	2020 rok
I	37 940	23 789	3 906	3 506
II	30 097	35 178	3 093	3 074
III	34 417	24 337	3 361	2 390
IV	35 274	14 026	3 331	1 420
V	34 343	22 836	3 181	2 306
VI	30 228	30 683	2 854	2 900
VII	32 405	31 478	3 068	3 109
VIII	29 452	27 870	2 990	2 701
IX	31 356	33 138	3 125	3 289
X	33 514	30 635	3 282	2 983
XI	26 146	-	2 424	-
XII	23 789	-	2 353	-

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

³⁰ Bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne

³¹ Bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne

Tabela 14. Jednostki wykreślone z rejestru REGON³² oraz z zawieszoną działalnością w latach 2019-2020 (wg miesięcy)

	Podmioty wyrejestrowane				Podmioty z zawieszoną działalnością			
	Polska		Województwo wielkopolskie		Polska		Województwo wielkopolskie	
	2019 rok	2020 rok	2019 rok	2020 rok	2019 rok	2020 rok	2019 rok	2020 rok
I	25 271	44 225	2 395	2 447	b.d.	448 330	b.d.	b.d.
II	15 287	30 698	1 439	3 233	b.d.	467 198	b.d.	b.d.
III	16 499	13 693	1 528	1 281	b.d.	489 708	b.d.	43 695
IV	17 456	8 060	1 668	789	b.d.	510 669	b.d.	45 623
V	15 198	8 108	1 436	822	b.d.	494 500	b.d.	44 323
VI	12 493	12 010	1 159	1 198	b.d.	478 122	b.d.	43 191
VII	15 893	11 341	1 527	1 039	b.d.	465 563	b.d.	42 486
VIII	14 223	10 029	1 308	970	b.d.	464 330	b.d.	42 239
IX	18 608	15 073	1 697	1 375	b.d.	473 376	b.d.	42 431
X	17 034	13 934	1 563	1 376	b.d.	484 246	b.d.	43 107
XI	14 734	-	1 373	-	b.d.	-	b.d.	-
XII	44 225	-	2 447	-	b.d.	-	b.d.	-

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

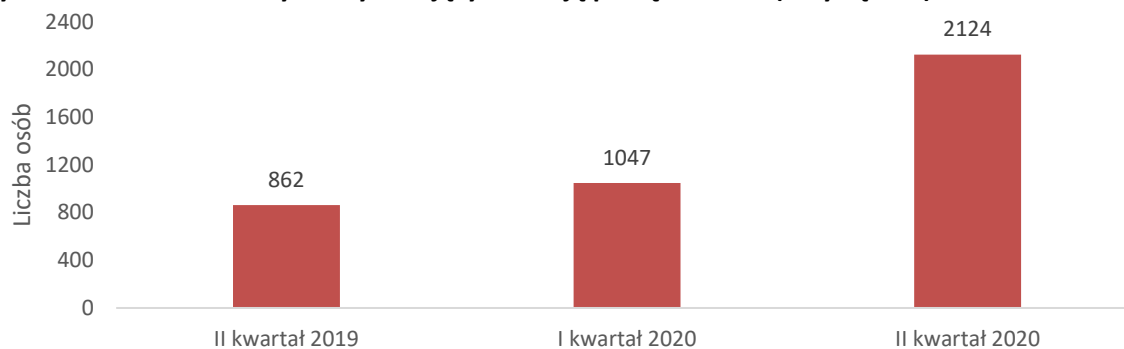
Na znaczenie rozwoju przedsiębiorczości w kontekście rynku pracy zwracają uwagę respondenci wywiadów. Powstawanie nowych podmiotów gospodarczych daje perspektywę pod w przyszłości rozwój miejsc pracy. W przypadku Wielkopolski po okresowym zastoju w kwietniu i maju sytuacja zaczęła wracać do normy, co oznacza, że nastroje w tym zakresie zaczęły się odbudowywać. Trudno jednakże obecnie ocenić, na ile negatywne piętno odcisną kolejne obostrzenia obowiązujące obecnie do połowy stycznia 2021 roku.

Przede wszystkim mnogość podmiotów gospodarczych, które funkcjonują tutaj. Duża różnorodność i tutaj nowy, absolwent, który dopiero, co ukończył studia, ma możliwość znalezienia tej pierwszej pracy, co w innych regionach może być znacznie utrudnione. Też położenie, lokalizacja przede wszystkim, myślę, że jest takim zdecydowanie dominującym czynnikiem. (IDI_ekspert z zakresu rynku pracy_1)

Kwestia zmian w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w sposób zdalny jest również tą, która pokazuje wpływ pandemii Covid-19. Jak wynika z danych odnoszących się do miejsca wykonywania pracy w II kwartale 2020 r. liczba osób zwykle wykonujących swoją pracę w domu wyniosła 2 124 tys. (co stanowiło 13,1% wszystkich pracujących) i podwoiła się w stosunku do I kwartału 2020 r. (wzrost o 1 077 tys. osób), jak i do analogicznego okresu poprzedniego roku (wzrost o 1262 tys. osób). **Wśród tej omawianej zbiorowości z II kwartału 2020 r. 1 539 tys. osób (tj. 72,5%) pracowało w domu z powodu sytuacji związanej z pandemią Covid-19 (spośród nich 1 493 tys. osób wykonywało swoje obowiązki zawodowe w formie pracy zdalnej).**

³² Bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne

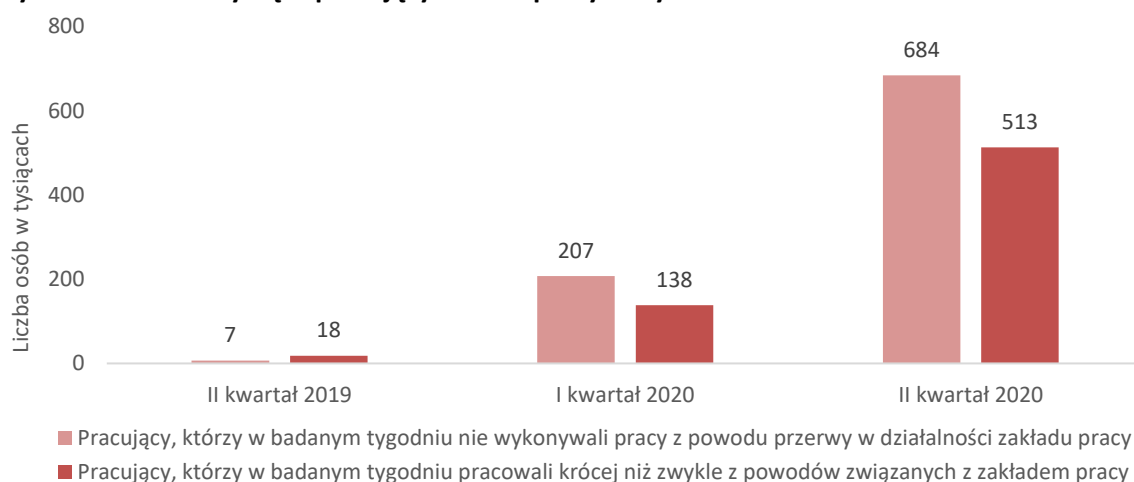
Wykres 1. Liczba osób zwykle wykonujących swoją pracę w domu (w tysiącach)



Źródło: Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – II kwartał 2020 r.*

Inną cechą charakterystyczną dla zbiorowości pracujących w II kwartale 2020 roku był zdecydowany wzrost liczby osób, które w badanym tygodniu pracowały krócej niż zwykle z przyczyn związanych z zakładem pracy. W omawianym okresie populacja ta liczyła 513 tys. osób i w stosunku do poprzedniego kwartału wzrosła 3-krotnie, natomiast jeszcze wyraźniej zwiększyła się w odniesieniu do II kwartału 2019 roku (por. wykres 2). W ramach opisywanej zbiorowości w II kwartale 2020 r. aż 504 tys. osób wskazało, że sytuacja ta miała bezpośredni związek z pandemią Covid-19.³³

Wykres 2. Dane dotyczące pracujących w niepełnym wymiarze czasu



Źródło: Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – II kwartał 2020 r.*

Takie dane pokazują, że rynek pracy specjalistów, pracowników biurowych czy generalnie rzecz biorąc tzw. pracowników umysłowych nie zmienił się znacząco. W efekcie w relatywnie bardziej korzystnej sytuacji mogą znajdować się absolwenci studiów wyższych, w dużej mierze szukający zatrudnienia w branżach/zawodach, w przypadku których funkcjonowanie było możliwe dzięki wprowadzeniu pracy zdalnej. Dzięki temu nie było konieczne ograniczanie działalności firm i redukcja zatrudnienia. Wskazują na ten aspekt również eksperci z zakresu rynku pracy. Przechodzenie na zdalny tryb pracy, możliwe oczywiście nie we wszystkich

³³ Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – II kwartał 2020 r.*

zawodach i branżach, jest zapewne jednym z czynników, które spływają negatywne oddziaływanie pandemii na rynek pracy.

Z pewnością [oddziałują na rynek pracy – red.] wszelkie decyzje dotyczące obostrzeń. One w jakiś sposób przyczyniają się do zmiany sytuacji w szczegółowych branżach, branża fitness, branża gastronomiczna, branża handlowa. Ale także zmienia tryb pracy osób, które są zatrudnione, nie tracą zatrudnienia, wykonują swoją pracę, ale zmienia się ten tryb z tego trybu osobistego na rzecz pracy zdalnej. (IDI_ekspert_naukowy_1)

Nawiążę do absolwentów i do pracy osób młodych. Dla nich, jest trochę pracy, na tę pracę się mówi rutynowa praca intelektualna. To znaczy taka, która wymaga pewnego przygotowania i pewnej wiedzy ogólnej, szczegółowej na poziomie edukacji wyższej. Natomiast jest mimo wszystko dosyć prosta do realizacji. Czyli na przykład fakturowanie, usługi księgowe czy pewne usługi finansowe. I to jest praca, którą faktycznie często absolwenci, zwłaszcza uczelnie ekonomiczne się zajmują. I to są rzeczy, które faktycznie udało się w COVID-zie wypchnąć. To znaczy ta praca często nie wymaga obecności w określonym miejscu, bo to można robić zdalnie. I nie obserwuję, żeby studenci pracujący albo świeży absolwenci szczególnie cierpieli ze względu na COVID i pracę. raczej udało się tę pracę zachować, między innymi również z tego względu, że to były, mówię o absolwentach uczelni ekonomicznej, że to były rzeczy, które łatwo można było wypchnąć do rzeczywistości, do świata wirtualnego. Tym bardziej, że te stanowiska często są dostosowane już i tak do takiej elastycznej, zdalnej pracy, bo studenci bardzo mocno uzupełniają zapotrzebowanie na siłę roboczą, zwłaszcza w Poznaniu (IDI_ekspert_naukowy_2)

Analizując oddziaływanie pandemii należy wziąć pod uwagę jej wpływ na okresowe lub na stałe wykluczenia z rynku pracy – przebywanie na kwarantannie lub w izolacji, choroba, konieczność opiekowania się chorym członkiem rodziny etc. to czynniki, które utrudniają funkcjonowanie przedsiębiorstw. Potwierdzają to zresztą wielkopolscy przedsiębiorcy.

Do tej pory nam się udaje utrzymywać taki sam stan zatrudnienia pracowników, którzy są w stanie pracować. Bo to nie chodzi o stan zatrudnienia, tylko o to, kto przyjdzie do pracy w danym dniu na takim poziomie, że jesteśmy stanie funkcjonować. Oczywiście to nie jest tak, że każdego dnia przychodzi nam 100% załogi, bo codziennie dowiadujemy się, że dziecko jest na samoizolacji i cała rodzina, tu się spotkałem z kimś, jechałem w samochodzie, a on ma Covida. To są problemy, które nas spotykają. Cała uwaga i wysiłek managerski są skupione na tym, żeby sobie z tymi tematami radzić. To największy nasz problem. Nie zatrzymało nas to na razie. Obawiamy się, że nasi odbiorcy, bo odbiorcami są firmy w Polsce i za granicą, że nasi odbiorcy się zatrzymają, czyli lakiernicy, którzy naprawiają samochody albo ci, co wykonują jakieś prace budowlane na naszych produktach. (IDI_przedsiębiorcy_10)

Dodatkowo należy wziąć pod uwagę zwiększone koszty funkcjonowania szeregu branż, które wynikają chociażby z konieczności zastosowania zwiększonych wymogów sanitarnych, co ma miejsce chociażby w handlu czy zakładach świadczących usługi fryzjerskie czy kosmetyczne. Dodatkowo także ograniczenia w mobilności wpływają na ograniczenie bądź co najmniej zmianę modelu konsumpcji. Jakkolwiek długookresowo mogłoby to doprowadzić do przemodelowania struktur gospodarki, tak w krótkim okresie wpływa negatywnie na funkcjonowanie wybranych branż. Spadek zamówień przekłada się wprost na ograniczania

mocy produkcyjnych i w konsekwencji spadek zatrudnienia. Oczywiście to od każdorazowo indywidualnych decyzji przedsiębiorców zależy czy zatrudnienie będzie zmniejszane, czy też raczej obniżone będą wynagrodzenia kosztem zachowania liczby eleatów. Niezależnie od rozwiązania długofalowe mnożnikowe oddziaływanie na rynek jest kwestią czasu. Dodatkowo także skala negatywnych efektów jest zależna od tego, jakie skutki w zakresie zachorowalności i umieralności przyniesie pandemia.³⁴

Analizowanie oddziaływania pandemii zwraca uwagę na kwestię dopasowania strukturalnego rynku pracy. Przeprowadzone analizy pokazują, że skala niedopasowania kompetencji pracowników do potrzeby rynku pracy rośnie wraz ze wzrostem bezrobocia. Wspomniane niedopasowanie w różnej skali jest zjawiskiem powszechnym dotyczącym gospodarek o różnym poziomie rozwoju.³⁵ Jednak w kontekście oddziaływania pandemii należy zwrócić uwagę, że obecnie mamy (oczywiście do pewnego stopnia i tylko w wybranych dziedzinach gospodarki) do czynienia z niedopasowaniem nie strukturalnym, ale cyklicznym. W dużej mierze jest on wywołane oddziaływaniem czynników mających swoje źródło poza gospodarką w tym znaczeniu, że nie jest efektem przemian zachodzących w ekosystemach społeczno-gospodarczych, ale skutkiem decyzji administracyjnych wyłączających lub ograniczających działalność wybranych branż. Pozbawieni zatrudnienia pracownicy bądź właściciele przedsiębiorstw muszą „z dnia na dzień” szukać nowych możliwości pracy lub zarobkowania wywołanej jednak nie ograniczeniem popytu na wytwarzane dobra, ale ograniczeniami administracyjnymi blokującymi działalność przedsiębiorstw.

Badania przeprowadzone tuż po lockdownie zarządzonym w marcu 2020 pokazały także, że pandemia wpłynęła na przemiany na rynku pracy w zakresie postaw przedsiębiorców odnośnie ofert zatrudnienia:

- W kwietniu 2020 roku na stronie pracuj.pl opublikowano 36,6 tys. ofert pracy, czyli o prawie ¼ mniej niż przed rokiem. Pomimo spadku liczby publikowanych ofert w kwietniu, na stronach z ofertami pracy nadal codziennie pojawiały się tysiące nowych propozycji. Dla kwietnia 2020 roku średnia dzienna wyniosła 3,76 tys. ofert;

Tabela 15. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na portalu pracuj.pl w marcu i kwietniu w 2019 i 2020 roku

	Liczba ofert pracy	Spadek r.d.r.
W okresie 10-31.03.2019	35262	-7,5%
W okresie 10-31.03.2020	32634	
W okresie 1-30.04.2019	48451	-24,4%
W okresie 1-30.04.2020	36641	

Źródło: Grant Thornton, Rynek pracy w czasie COVID-19, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/05/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-RAPORT-08-05-2020.pdf>

³⁴ W. McKibbin, R. Fernando, The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios, 2 March 2020, https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2020/03/20200302_COVID19.pdf (26.09.2020)

³⁵ A. Arpaia, A. Kiss, A. Turrini, Is unemployment structural or cyclical? Main features of job matching in the EU after the crisis, 2014, https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2014/pdf/ecp527_en.pdf (26.09.2020)

- Kwietniowe oferty pracy były skromniejsze niż miesiąc wcześniej. Średnia liczba oferowanych benefitów w ofertach spadła z 5,8 w marcu do 4,9 w kwietniu;
- W ofertach pracy wzrosła natomiast liczba oczekiwań stawianych przed kandydatem. W kwietniu od kandydata oczekiwano spełnienia średnio 4,9 wymagań, to wzrost z 4,6 w marcu 2020 roku, choć jednocześnie rok wcześniej w kwietniu tych wymagań było średnio 5,4. Oznacza to, że rynek pracy po tendencjach w kierunku rynku pracownika w ciągu roku rozpoczął przesunięcia w kierunku rynku pracodawcy;
- Ponad połowa ofert pracy w kwietniu 2020 roku była skierowana do pracowników fizycznych. Popyt na pracę umysłową natomiast spada;
- Coraz więcej firm w Polsce zdecydowało się na prowadzenie rekrutacji zdalnej. W kwietniu odsetek rozmów kwalifikacyjnych przez Internet wzrósł do 35 % z 32% w marcu.³⁶

Na rolę analizy ofert pracy jako istnego wskaźnika pokazującego tendencje zachodzące na rynku pracy wskazują także eksperci uczestniczący w badaniu, zarówno eksperci naukowcy, jak i osoby zawodowo zajmujące się obsługą procesów rekrutacyjnych (przedstawiciele agencji zatrudnienia). Wskazują oni, co zresztą podkreślano, że zjawiska kryzysowe, ogólnie rzecz biorąc oddziałując negatywnie, to jednak wpływają na różne branże w niejednakowym stopniu. O ile bowiem w części branż mieliśmy do czynienia z zapaścią, to równocześnie nowa sytuacja wywołana pandemią spowodowała, że w innych obszarach działalności gospodarczej pojawiały się nowe potrzeby w zakresie zatrudniania bądź świadczenia usług.

Przed wszystkim zdecydowanie zmniejszyła się liczba ofert pracy w tym okresie. Zdecydowanie, już od kwietnia, od kwietnia zanotowano bardzo duży spadek w stosunku do miesięcy poprzednich. Kwiecień, maj, czerwiec były to takie miesiące, lipiec również, lipiec, sierpień to były miesiące, w których rzeczywiście odnotowano dosyć duży spadek liczby ofert pracy, praktyk, staży, które tutaj prowadzimy w biurze. Takie odbicie już samo nastąpiło we wrześniu. Tutaj zdecydowanie ten rynek powrócił. (IDI_ ekspert z zakresu rynku pracy_1)

Wydaje się, że najlepszym źródłem informacji o bieżącej sytuacji na rynku pracy jest analiza ofert pracy. I oczywiście nie tych zgłaszanych do urzędu pracy. To jest ta część rynku pracy taka negatywnie bierna. Zwolnienia i bezrobotni to są Ci, którzy jakby wypadają bezpośrednio z rynku pracy. Natomiast chcę spojrzeć na tą drugą stronę jakby pozytywną na rynku pracy, czyli tą dynamiczną, w sensie zmiany, tworzenia czegoś, powstawania, to są oferty pracy. Tutaj bym rekomendował bieżące, codzienne analizowanie jak najszersze ofert pracy i to widać z dnia na dzień. I to mogę powiedzieć na podstawie swoich doświadczeń, pierwszy lock down pokazywał, że to z dnia na dzień się pojawiało spadki albo pojawiały się z dnia na dzień wiele ofert pracy na przykład w edukacji, do właśnie edukacji zdalnej albo w ochronie zdrowia. (IDI_ ekspert naukowy_4)

Nie zawsze przy tym „przechodzenie” pracowników między branżami może być łatwe, co jest efektem różnicy w wymaganiach poszczególnych branż. Podobnie występowanie zjawiska

³⁶ Grant Thornton, Rynek pracy w czasie COVID-19, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/05/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-RAPORT-08-05-2020.pdf>

rynek pracodawcy – rynek pracownika uzależnione jest od branży, gdyż część stanowisk nadal jest trudnych do obsadzenia i znalezienia adekwatnych kandydatów, podczas gdy w innych pracodawcy mogą dyktować warunki.

Z jednej strony można oczywiście powiedzieć, że znowu się zbliżamy do rynku pracodawcy, że znowu za wiele osób straciło pracę. Wzrost stopy bezrobocia generalnie jest takim okresem, kiedy wydaje się, że rośnie siła negocjacyjna pracodawców, natomiast pracownicy są tutaj jakby słabsi. Ale z drugiej strony zawsze jest aspekt strukturalny, to znaczy mamy pracodawców, którzy szukają pracowników i tych potencjalnych pracowników może być bardzo dużo, natomiast może się okazać, że kwalifikacje, których oni poszukują są inne niż te, które mają ci bezrobotni. Więc jeżeli nawet będzie się rozwijał sektor informatyczny, a będziemy zwalniać kelnerów i recepcjonistki, to niekoniecznie ci kelnerzy i recepcjonistki, w taki prosty i automatyczny sposób znajdą zatrudnienie. (IDI_ ekspert naukowy_4)

O racjonalnym podejściu wielkopolskich przedsiębiorców do prowadzonej działalności, ale też silnej pozycji regionalnej gospodarki, świadczy także wzrastająca liczba składanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom. Po dość gwałtownym spadku w kwietniu aż do września mamy do czynienia ze znaczącym wzrostem liczby zatrudnianych cudzoziemców, głównie obywateli Ukrainy. Są oni zatrudniani głównie w subregionie poznańskim, jednak wynika to z tego, że ich formalnymi pracodawcami są zlokalizowane w subregionie agencje zatrudnienia. Warto także podkreślić, że badania przeprowadzone wśród pracowników z zagranicy pokazały, że pandemia w niewielkim stopniu dotknęła osób, które pozostały w Polsce. Około jednej czwartej pracujących w Polsce cudzoziemców, głównie z zachodniej granicy, zmieniło branżę, a co piąta osoba musiała zmienić miejscowość wykonywania pracy. Dość powszechne stały się jednak obawy utraty pracy, jak również konieczność powrotu do kraju rodzinnego i/lub brak możliwości powrotu do Polski.³⁷

Tabela 16. Liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom wg subregionów w okresie od XII 2019 do IX 2020

	XII 2019	2020								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Województwo	9 590	13 107	13 708	11 249	4 573	8 075	12 594	16 676	14 260	19 163
Subregion kaliski	1 873	2 682	2 613	2 011	692	1 366	2 573	3 000	3 002	3 423
Subregion koniński	504	717	641	403	198	417	679	814	919	973
Subregion leszczyński	945	1 053	1 227	1 078	340	757	1 373	1 456	1 314	1 716
Subregion pilski	344	346	324	279	131	254	404	517	436	390
Subregion poznański	5 924	8 309	8 903	7 478	3 212	5 281	7 565	10 889	8 589	12 661

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

³⁷ Pracownik zagraniczny w dobie pandemii. Raport z badania socjologicznego „Pracownik z zagranicy w Polsce podczas epidemii koronawirusa” przeprowadzonego przez EWL S.A., Fundację Na Rzecz Wsparcia Migrantów Na Rynku Pracy „EWL” i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego

Na kwestię tę zwracali także eksperci uczestniczący w badaniu. Jakkolwiek formalne zatrudnienie, co wykazano wyżej, jest powiązane z subregionem poznańskim, to jednak sektor przemysłowy i rolniczy zlokalizowany w pozostałych subregionach jest odbiorcą usług świadczonych przez imigrantów. Dla wielkopolskich przedsiębiorstw zatrudnianie imigrantów jest w dalszym ciągu istotnym aspektem pozwalającym na zachowanie ciągłości funkcjonowania. Dodatkowo świadczy również poniekąd o tym, że wielkopolska gospodarka i – co za tym idzie – rynek pracy w niektórych obszarach dysponują w dalszym ciągu potencjałem rozwojowym.

Specyfiką województwa wielkopolskiego jest kwestia zatrudnienia cudzoziemców. To jest, jak rozumiem, województwo, które zarówno w sektorze przemysłowym, ale też w sektorze rolniczym, który tam powiedziałabym jest dość dobrze rozwinięty w znaczeniu takiego, nazwijmy to przemysłowego rolnictwa, znaczy nie indywidualnych gospodarstw, tylko dużych gospodarstw, które są tak naprawdę takimi profesjonalnymi producentami różnych artykułów rolno-spożywczych. Wyraźnie od kilku lat korzystają z siły roboczej cudzoziemskiej, migrantów. Jakby zarówno tutaj bliższych i dalszych, generalnie tutaj spoza Unii Europejskiej. I też jak się wydaje, te obostrzenia związane generalnie z mobilnością teraz na skutek pandemii, też mogą tutaj stanowić poważne zagrożenie. (IDI_ ekspert naukowy_4)

Zapotrzebowanie na pracowników będzie cały czas takie samo, bo pół Ukrainy do nas przyjechało i cały czas brakuje. Z 5-6 lat temu Ukraińców nie było i rynek pracy się trzymał, pracodawca przyjmował kogo chciał, a teraz pracodawca musi przyjąć, bo jak potrzebuje ręce do pracy musi przyjąć. (IDI_przedsiębiorcy_2)

Warto podkreślić, że polskie przedsiębiorstwa w większości nie odczuły większych problemów z personelem ze względu na wyjazdy imigrantów spowodowane pandemią Covid-19. Zdecydowana większość firm (67%) zatrudniających imigrantów z Ukrainy nie odnotowała problemów związanych z brakiem rąk do pracy ze względu na zwiększone wyjazdy z ostatnich miesięcy. Jedynie około 5% firm określiło wyjazdy imigrantów z Ukrainy jako problem masowy lub duży i zagrażający ciągłości pracy przedsiębiorstwa. Problemy związane z epidemią COVID-19 nie wpłynęły na preferencje dotyczące zatrudnienia imigrantów ok. 73% firm, ale ok. 15% wskazywała, że w przyszłości będzie zatrudniać mniej imigrantów niż poprzednio a 7% firm deklaroowało, że będzie unikać zatrudniania imigrantów. Około 4% deklaroowało natomiast szersze korzystanie z pracy imigrantów w przyszłości.³⁸

Respondenci podkreślają, że pomimo sytuacji pandemicznej procesy demograficzne są niezmiennie i w województwie wielkopolskim będzie następował deficyt siły roboczej wynikający ze zmian struktury wieku ludności. Formą jego przeciwdziałania są i będą migracje, przy czym obecne obostrzenia w przemieszczaniu się, a i indywidualne obawy pracowników zagranicznych, mogą je utrudniać.

Generalnie można wskazać takie czynniki demograficzne, które no jednak na najbliższym horyzoncie kilku najbliższych lat, powiedzmy dziesięciu to można się różnych rzeczy spodziewać. Obniżenia podaży pracy. Czyli jednak dalej się

³⁸ Imigranci w polskiej gospodarce – raport z badań ankietowych, Narodowy Bank Polski, Departament Statystyki, Warszawa 2020 r.

spodziewać rynku pracownika, czyli te zasoby pracy będą się ograniczały, jeżeli chodzi o demografię. No i tutaj te rozwiązania, które i tak się dzieją, czy działają się. No teraz też są ponownie ograniczone migracje związane z rynkiem pracy, czyli napływ pracowników głównie ze wschodu. To też te działania czy procesy będą, że tak powiem ograniczały ten negatywny wpływ liczby ludności. No, bo na ten temat prognozy demograficzne są nieubłagane dla Polski. Przy jakimś wsparciu ze strony imigracji to zależy tutaj, że nie ma żadnych przewidywań tutaj, jeśli chodzi o liczbę pracujących, ale raczej taka status quo, czyli bez znaczących przyrostów. Tutaj oczywiście lokalnie i jakby tak krótkookresowo, jeżeli będą się pokazywały okresy szybszego rozwoju gospodarczego to popyt na pracę będzie rósł. (IDI_ ekspert naukowy_5)

2.2. Cyfryzacja

Istotnym obszarem zmian wywołanych pandemią koronawirusa jest przenoszenie przez przedsiębiorstwa części procesów do Internetu. Aspekt ten został już poniekąd podniesiony w kontekście pracy zdalnej (por. wykres 1), której świadczenie opiera się wszak na wykorzystaniu narzędzi komunikacji elektronicznej. Daje to zarówno możliwość podtrzymania działalności firm, ale także, niejako przy okazji, daje możliwość ograniczenia kosztów związanych np. z podróżami służbowymi. Oczywiście nie zawsze wprowadzenie pracy zdalnej jest możliwe. Jak wskazuje raport nie pozwala na to charakter wykonywanych obowiązków (np. handel, praca produkcyjna) lub też firmy nie dysponują odpowiednią ilością sprzętu elektronicznego, którym mogliby dysponować pracownicy (co potwierdzają respondenci wywiadów pogłębionych). Branże, które najczęściej wdrażały prace zdalną to nieruchomości, IT i telekomunikacja oraz usługi dla biznesu (w tym SSC/BPO).³⁹

Wielu pracodawców stwierdziło, że inwestuje w sprzęt przenośny dla pracowników administracji, których mamy 180 i też patrząc na słowa rządu, że wyślijcie wszystkich na home office, możemy ich wysłać, ale część pracodawców nie ma pieniędzy na to, żeby wykupić te laptopy. Tych obszarów finansowania jest wiele i wspomżenia pracodawców. (IDI_przedsiębiorcy_5)

Sytuacja, w której się znajdujemy jest jak najbardziej zróżnicowana i ona w dalszym ciągu będzie zróżnicowana. Tak jak wspomniałam, chociażby kwestia prac biurowych, księgowości, rachunkowości, kwestii HR-u. To są te elementy, prace, obowiązki zawodowe, które śmiało możemy wykonywać z każdego miejsca świata. Kwestie, nie wiem, branży ubezpieczeniowej, po części również bankowości, która też przenosi się do świata wirtualnego i do tej formy zdalnej. To są branże, w których zdecydowanie będziemy ograniczać kontakt bezpośredni pomiędzy usługodawcą a usługobiorcą. Ale są branże, w których choć byśmy się bardzo starali, zdalnie w rolnictwie nie da się pracować, czy w ogrodnictwie. Trudno sobie wyobrazić, że zdalnie będziemy zbierać jabłka albo ziemniaki wykopywać. Więc są branże, jest cała sfera przemysłu, gdzie też jest wymagana, oczywiście ze względu na automatyzację, komputeryzację ten czynnik ludzki odgrywa nieco mniejszą rolę w porównaniu z tym, jak funkcjonowało lat temu 10 czy 20, niemniej jednak nie wszędzie da się na tę pracę zdalną przejść (IDI_ekspert_naukowy_5)

W przypadku przedsiębiorstw w województwie wielkopolskim takie procesy również mają miejsce, a przedsiębiorcy traktują je jako działanie wynikające z konieczności dostosowania się do nowej rzeczywistości gospodarczej.

Wiele firm, z którymi współpracuję, dynamicznie wprowadza zmiany zarówno rekrutacyjno-organizacyjne, a nawet w charakterze działalności. I tutaj od razu powiem o tym przejściu na wersję onlineową, usługi z dowozem, infolinia, rzeczy, które są wdrożone dosyć sprawnie, żeby się utrzymać w ogóle na rynku. I z drugiej strony przystosowanie do zmian, bo właśnie ostatnio kluby sportowe, organizacje, instytucje kulturalne, tutaj obserwujemy sporą elastyczność, żeby móc przetrwać. (IDI_ekspert_zzakresu_rynku_pracy_2)

³⁹ Wpływ koronawirusa na polskie przedsiębiorstwa. Wyniki badania Devire, https://www.devire.pl/wp-content/uploads/2020/03/Raport_Devire_Wp%C5%82yw_koronawirusa_na_polskie_przedsi%C4%99biorstwa.pdf

Na pewno było [na szkoleniach zdalnych – red.] więcej uczestników niż na szkoleniach tradycyjnych. Ale, czy efektywność warsztatów była równie skuteczna? Śmiem przypuszczać, że nie. Uczestniczyłem w wielu webinarach i skupienie uwagi, żeby oglądać coś w Internecie, bo tu mówimy o oglądaniu czy słuchaniu czegoś w Internecie, na pewno jest mniejsza, niż uczestniczenie w warsztatach rzeczywistych. Jest wiele czynników rozpraszających uwagę. Taka interakcja z osobą prowadzącą w trybie stacjonarnym jest lepsza niż interakcja via Internet. (IDI_przedsiębiorcy_2)

Jak ktoś jest słabszy i mniej zorganizowany (...) z funkcjonowaniem przez Internet, to sobie na tym rynku nie poradzi. (IDI_przedsiębiorcy_13)

Cyfryzacja procesów odnosi się także do procesów rekrutacji, które siłą rzeczy w dużej mierze przeniosły się w obszar kontaktów za pomocą komunikatorów. Zdarza się jednak, że po stronie potencjalnych pracowników, zwłaszcza tych aplikujących na stanowiska niezwiązane z wysokimi kwalifikacjami, mamy do czynienia z brakiem wystarczających kompetencji cyfrowych, aby skutecznie uczestniczyć w zdalnych procesach rekrutacyjnych. Wynika z tego potrzeba wsparcia tego rodzaju procesów ze strony chociażby urzędów pracy czy generalnie rzecz biorąc ze strony samorządu województwa.

Zauważam, że przy pracownikach tych niżej wykwalifikowanych mamy problem, żeby z tymi ludźmi porozmawiać, bo nie mają Skype'ów, nie mają możliwości wysłania CV (...). Więc takie wsparcie, jak chodzi o nowoczesne techniki komunikacji by się przydało dla osób, które mieszkają poza Poznaniem, więc są pewnie trochę na gorszym poziomie. Większość pracodawców będzie robić przez Internet. Jakies umożliwienie przez PUP takich miejsc, gdzie można się umówić on-line na rozmowę, to by nam pomogło w przyszłości. Ja widzę, że część osób nawet nie jest w stanie wysłać CV. Chcąc nie chcąc my ich odrzucamy, a może fajny człowiek, który mógłby się tutaj fajnie sprawdzić. Ale nie możemy sobie pozwolić na to, żeby się z nimi spotykać face to face. (IDI_przedsiębiorcy_2)

Mając do dyspozycji pewne środki czy narzędzia, związane na poziomie województwa to mniej może z politykami rynku pracy, bardziej to jest takie oddziaływanie miękkie na władze powiatowe, które Urzędami Pracy zawiadują czy mają na nie jakiś wpływ. (...) Mogą działać właśnie na rzecz ułatwienia przedstawienia się gospodarki właśnie na taką gospodarkę zdalną, funkcjonującą zdalnie. To jest choćby kwestia dostępu do infrastruktury, takiej teleinformatycznej, Internetu, komputerów czy tego typu rzeczy. (IDI_ekspert z zakresu rynku pracy_4)

Warto podkreślić, że spektrum możliwości, jakie są dostępne dla przedsiębiorstw jest bardzo szerokie. Są to zmiany, które dotyczą wielu obszarów funkcjonowania firmy, zaczynając od rozproszonej pracy zespołów, przez zdalną i cyfrową współpracę z kontrahentami, elektroniczny obieg dokumentów, po komunikację i dostarczanie wartości klientom w zupełnie nowy sposób (por. tabela 19).⁴⁰ Wdrażanie tego rodzaju rozwiązań może być odpowiedzią nie tylko na bieżące wyzwania, ale również sposobem na budowanie przewagi konkurencyjnej w przyszłości.

⁴⁰ 15 technologicznych rozwiązań w czasach pandemii COVID-19, EY

Tabela 17. Wybrane rozwiązania technologiczne możliwe do wdrażania w firmach

Nazwa rozwiązania	Korzyści dla przedsiębiorstwa
Cyfrowy podpis	Skrócenie czasu zamykania transakcji biznesowych Rezygnacja z potrzeby drukowania, skanowania czy korzystania z usług kurierskich Dostęp z dowolnego urządzenia z dostępem do sieci
Platformy SaaS dodo łatwej budowy aplikacji biznesowych	Automatyzacja procesów biznesowych Oszczędność czasu i środków przeznaczanych na wdrożenia dużych systemów Zwiększenie efektywności procesów i komunikacji biznesowej
Grafik pracy online	Optymalizacja czasu pracy, brak nadgodzin Kontrola nad kosztem pracy Rejestracja czasu pracy bez kart i czytników Oszczędność czasu w procesach związanych z planowaniem i rozliczaniem czasu
Rozwiązanie umożliwiające komunikowanie się z klientami poprzez w pełni spersonalizowane treści wideo generowane w czasie rzeczywistym na podstawie danych i interakcji klientów (dedykowane organizacjom obsługujących konsumentów)	Zwiększenie „klikalności” i zaangażowania klientów Zwiększenie wskaźnika zwrotu z inwestycji
Platformy służące digitalizacji papierowych wersji dokumentów	Optymalizacja procesu obiegu dokumentacji, Ograniczenie wolumenu generowanych dokumentów papierowych i zastąpienie ich elektronicznymi odpowiednikami, Zwiększenie przepływu informacji wewnątrz organizacji.

Źródło: 15 technologicznych rozwiązań w czasach pandemii COVID-19, EY

Co ważne w niektórych branżach przechodzenie do stosowania zdalnych procesów staje się poniekąd koniecznością, nawet niezależnie od występujących obecnie zjawisk kryzysowych. Dotyczy to bez wątpienia przedsiębiorstw handlowych czy generalnie rzecz biorąc bazujących na obsłudze konsumentów. Komunikacja internetowa jest poniekąd odpowiedzią nie tylko na aktualne potrzeby wynikające z ograniczenia możliwości kontaktów bezpośrednich (bądź obaw przed nimi), ale przede wszystkim koniecznością wynikającą ze zmieniających się preferencji konsumentów.

Handlowcy, myślę, że to już wiele sieci sprzedaży też to robi, bardziej skupiają się na handlu w Internecie, czyli odejście od handlu takiego osobistego (IDI_ ekspert z zakresu rynku pracy_1)

Biorąc pod uwagę zarówno istniejące możliwości cyfryzacji różnego rodzaju procesów, jak i różny poziom zaawansowania przedsiębiorstw wydaje się konieczne wspieranie przedsiębiorstw w zakresie analizowania potencjałów rozwojowych w kierunku możliwości zmodyfikowania swojej działalności poprzez szersze wykorzystanie nowoczesnych technologii. Mówimy chociażby o procesach wirtualizacji, np. w odniesieniu do kanałów sprzedaży czy

komunikacji z klientami.⁴¹ W tym zakresie bez wątplenia przydatne byłoby doradztwo pozwalające na przemodelowanie modeli biznesowych przedsiębiorstw w taki sposób, aby w większym stopniu umożliwiać np. świadczenie pracy zdalnej czy szersze wykorzystanie nowoczesnych technologii. Modelowanie biznesowe jest także odpowiedzią na problem, który może wystąpić u przynajmniej części przedsiębiorców, a mianowicie brak umiejętności odnalezienia się w nowej sytuacji gospodarczej czasów popandemicznych. Do takich właśnie podmiotów powinna być skierowana oferta doradztwa biznesowego pozwalająca wypracować nowe sposoby zarobkowania i umożliwiającą utrzymanie zatrudnienia.

Jeżeli dobrze to wykorzystamy, to mogą być skutki pozytywne, bo myślę, że tak jak większość firm kupuje czy przechodzi na nowoczesne technologie, to my też byśmy mogli to swoim klientom sprzedawać. Czyli, żeby odczytać wodomierz, to nie trzeba wejść do mieszkania, tylko radiowo odczytać, ale muszą kupić nakładki. Dla kilku branż jest okienko w tunelu, że można tę pandemię wykorzystać pozytywnie. Natomiast nie wszyscy byli do tego przygotowani i też tak my dopiero ją realizujemy. Pod tym kątem myślę, że sobie dobrze poradzimy mimo wszystko. (IDI_przedsiębiorcy_9)

Robić granty na to, żeby ci przedsiębiorcy mogli dofinansować technologicznie swoje przedsiębiorstwo i konkurencyjnie stawiać czoło temu, co się dzieje, czyli właśnie wchodzić w te nowoczesne technologie, za pomocą których mogą oferować swoje towary klientom. (IDI_ ekspert naukowy_1)

⁴¹ Ewa Jastrzębska, Gospodarka o obiegu zamkniętym – nowa idea czy stare podejście? Dobre praktyki społecznie odpowiedzialnych przedsiębiorstw, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 491/2017, str. 229-232

2.3. Grupy pracowników i branże zagrożone na rynku pracy

W kontekście dokonanych wyżej analizy należy podkreślić, że jakkolwiek kryzys wywołany pandemią ma oddziaływanie ogólnogospodarcze, to jednak wpływ pandemii na poszczególne branże czy sektory gospodarki nie jest jednakowy. Istotna z tego punktu widzenia, jak również w odniesieniu do możliwości wspierania działalności gospodarczych, jest bowiem (niezależnie od regionu czy kraju) możliwość ich adaptacji do zmienionych warunków funkcjonowania. To z kolei jest w dużej mierze zależne od specyfiki działalności podmiotów danej branży. Nie wszędzie bowiem w jednakowym stopniu możliwe jest chociażby przechodzenie na pracę zdalną.⁴² O ile w przypadku branży ICT czy działalności finansowej świadczenie pracy zdalnej nie stanowi przeszkody w prowadzeniu działalności, tak w przemyśle czy rolnictwie tego rodzaju możliwości są zarezerwowane jedynie do stanowisk administracyjnych. Dodatkowo także należy wziąć pod uwagę, na ile dana działalność (a konkretnie jej efekty) jest niezbędna do codziennego życia i nie doświadczy spadku popytu. O ile zatem można przyjąć, że w okresie kryzysowym spadnie zapotrzebowanie na usługi pośrednictwa finansowego, tak zakupy żywności nie powinny doświadczyć istotnych ograniczeń. Potencjalne ograniczenie popytu na określone dobra czy usługi może skutkować ograniczeniem zatrudnienia.

Z danych zawartych w tabeli poniżej wynika, że najbardziej odporne branże i potencjalni „zwycięzcy” kryzysu to takie branże jak:

- Rolno-spożywcza,
- Farmaceutyczna,
- E-commerce,
- Usługi kurierskie,
- ICT.

⁴² Jacek Męcina, Przemysław Potocki, Wpływ COVID 19 na gospodarkę i rynek pracy w Polsce – wyciąg z raportu badawczego, Open Eyes Economy Summit

Tabela 18. Prawdopodobieństwo wystąpienia określonych ograniczeń w działalności przedsiębiorstw w różnych branżach: N – niskie, Ś – średnie, W – wysokie

Sekcje PKD 2007	Możliwość pracy zdalnej	Prawdopodobieństwo redukcji zatrudnienia
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	N	N
B - górnictwo i wydobywanie	N	N
C - przetwórstwo przemysłowe	N	Ś
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	N	N
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	N	N
F - budownictwo	N	Ś
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	Ś	W
H - transport i gospodarka magazynowa	N	Ś
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	N	W
J - informacja i komunikacja	W	Ś
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	W	Ś
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	Ś	Ś
M - działalność profesjonalne, naukowa i techniczna	W	Ś
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	Ś	W
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	Ś	N
P - edukacja	W	N
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	N	N
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	W	Ś
S - pozostała działalność usługowa	N	Ś

Źródło: Grant Thornton, Rynek pracy w czasie COVID-19, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/05/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-RAPORT-08-05-2020.pdf>

Jako o najbardziej odpornych mówimy zatem o branżach nastawionych na produkcję dóbr pierwszej potrzeby, przede wszystkim żywności, a w obecnych warunkach także farmaceutyki (zwłaszcza w kontekście prac nad lekiem na koronawirusa). Pomimo pewnych problemów (np. z logistyką), branże te mogą liczyć na względnie stabilny popyt. Do tej grupy zalicza się także branże odczuwające w pewnych obszarach wzrost popytu związany ze zmianą trybu funkcjonowania społeczeństw i gospodarek. Są to przede wszystkim ICT (rozwiązania zdalne i mobilne) oraz e-commerce (wzrost handlu internetowego niektórymi produktami) i obsługujące ten kanał handlu usługi kurierskie.⁴³

Jakkolwiek zapotrzebowanie na pracowników po stronie wielkopolskich przedsiębiorstw występuje, to oczywiście nie dotyczy to branż dotkniętych szczególnymi ograniczeniami, jak chociażby branża targowo-kongresowa. Podobnie rzecz ma się z branżą HoReCa. Z innej strony patrząc są branże (por. rozdział I. Wprowadzenie), które cechują się atrakcyjnością niezależnie

⁴³ Bank Pekao SA, Gospodarka w czasach pandemii. Spojrzenie sektorowe na bazie pierwszych doświadczeń globalnych, kwiecień 2020 r.

od stanów koniunkturalnych z uwagi chociażby na potrzeby, jakie zaspokajają (należy do nich chociażby produkcja żywności).

W tej jednej firmie [branża targowa – red.], to skutki są do dziś i bardzo mocne, bo my jeszcze w marcu, ja w marcu domyślałem się, że te wszystkie eventy zostaną ograniczone. Mieliliśmy nadzieję, że od września to ruszy, bo to jest taka sezonowość, co jest sezon letni i zimowy. I marzec, kwiecień, maj się fajnie dzieje, lipiec, sierpień się nic nie dzieje, w sierpniu zaczynaliśmy produkcję i we wrześniu był mega boom i październik, potem znowu listopad, grudzień, to wszystko wymierało i w styczniu się budziło, więc to była taka sezonowość. Tak teraz praktycznie od marca wpompowaliśmy w firmę mnóstwo pieniędzy, bo mieliśmy halę, wynajmowaliśmy magazynowo – produkcyjną. Na ten moment mamy złożone wypowiedzenie, bo nie jesteśmy w stanie tego utrzymać. (IDI_przedsiębiorcy_1)

Na pewno jest bardzo istotne zróżnicowanie po branżach. Oczywiście w tych branżach, które zostały bardzo bezpośrednio dotknięte COVID na myśl przychodzi przede wszystkim turystyka czy gastronomia, to tu mamy dość istotną recesję. Natomiast przedsiębiorstwa z branż transportowych, na przykład kurier czy tym podobne zawody czy branże dają większe możliwości znalezienia zatrudnienia. Stąd wzrosty zatrudnienia bądź spadki w zależności, o jakiej branży mówimy. (IDI_ekspert_naukowy_6)

Są branże, które w większym stopniu będą odczuwały skutki pandemii, chociażby właśnie, to już sztandarowe, że tak powiem, branża turystyczna, szeroko rozumiana, gastronomiczna, hotelarstwo, ale są też branże, które w nieco mniejszym stopniu będą odczuwały te negatywne skutki pandemii, bo z pewnych usług, czy w pandemii, czy bez pandemii, musimy korzystać, bo nie jesteśmy w stanie inaczej funkcjonować we współczesnym świecie. (IDI_ekspert_naukowy_3)

Jeśli on produkuje masło, a masło wszyscy dalej jedzą na tym samym poziomie, nawet jak jest COVID. To jak on może zrezygnować z pani z Ukrainy na stanowisku jakiejś tam taśmy produkcyjnej, gdy z tego powodu u niego będzie spadek o tysiąc sztuk kostek masła dziennie w produkcji? A przecież zapotrzebowanie na to masło nie spadło zupełnie. Ludzie jak jedli to masło, to dalej jedzą. (IDI_ekspert_z_zakresu_rynku_pracy_6)

Oczywiście uwarunkowania wpływu pandemii na różne branże może być także rozpatrywane w innych kontekstach. Funkcjonowanie przedsiębiorstw jest bowiem uwarunkowane szerzej niż tylko w opisanych dwóch aspektach. Dla rynkowej egzystencji przedsiębiorstw ważny jest także poziom popytu rynkowego, ale także ciągłość łańcuchów dostaw. Wskazane aspekty w niejednakowym stopniu dotyczą poszczególne branże, co prezentuje poniższa tabela. Wynika z niej, że sektory polskiej gospodarki najbardziej bezpośrednio narażone na ryzyko związane z koronawirusem to przede wszystkim turystyka, pasażerski transport lotniczy, HoReCa⁴⁴ i przemysł petrochemiczny. Ponadto duży wpływ epidemii koronawirusa mogą odczuć segmenty produkcji przemysłowej i handlu, które mają duży udział importu w kosztach operacyjnych.⁴⁵

⁴⁴ Łączne określenie sektora hotelarskiego oraz gastronomicznego (ang. **Hotel, Restaurant, Catering/Café**)

⁴⁵ A. Duda, W. Stępień, R. Pelc, Gospodarka łapie koronawirusa, BNP Paribas, <https://media.bnpparibas.pl/mediateka/1570041>

Tabela 19. Potencjalny wpływ pandemii Covid-19 na funkcjonowanie wybranych branż

Branże	Potencjalny wpływ pandemii Covid-19
Turystyka, hotelarstwo, gastronomia	Spadek popytu
Transport lotniczy	Spadek popytu
Produkcja pojazdów samochodowych	Problemy z dostawami materiałów
Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	Problemy z dostawami materiałów
Produkcja elektrycznych silników, prądnic i transformatorów	Problemy z dostawami materiałów
Produkcja aparatury rozdzielczej i sterowniczej energii elektrycznej	Problemy z dostawami materiałów
Produkcja elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego	Problemy z dostawami materiałów
Opieka zdrowotna	Wzrost popytu/niewystarczające zasoby
Produkcja leków	Wzrost popytu/niewystarczające zasoby
Sprzedaż hurtowa: odzieży i obuwia, wyrobów tekstylnych, artykułów użytku domowego, komputerów i urządzeń peryferyjnych, sprzętu elektronicznego i telekomunikacyjnego	Problemy z dostawami towarów

Źródło: A. Duda, W. Stępień, R. Pelc, *Gospodarka łapie koronawirusa*, BNP Paribas, <https://media.bnpparibas.pl/mediateka/1570041>

Z punktu widzenia perspektyw rozwoju gospodarki, w tym reakcji przedsiębiorstw na zachodzące zmiany, jest ich ocena przyszłości, oczywiście pod kątem perspektyw prowadzenia biznesu. W październiku br. wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury we wszystkich obszarach gospodarki (za wyjątkiem handlu hurtowego) kształtuje się na niższym poziomie niż w miesiącu poprzednim. Jako jedyne, pozytywnie oceniają koniunkturę jednostki z sekcji informacja i komunikacja oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa.⁴⁶ W tym przypadku warto przywołać chociażby podawana wcześniej informację (por. tabela 2) o możliwościach dostosowania poszczególnych branż do warunków kryzysowych wywołanych pandemią. Informacja i komunikacja czy finanse i ubezpieczenia należą do tych, w przypadku których możliwe jest chociażby świadczenie usług bez konieczności fizycznej obecności w biurze. Z kolei branża HoReCa jako najbardziej dotknięta nie tylko z uwagi na obostrzenia w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, ale także ograniczenia mobilności, należy do tych, które najbardziej pesymistycznie postrzegają przyszłość gospodarczą.

⁴⁶ Główny Urząd Statystyczny, *Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach – październik 2020 r.*

Tabela 20. Wskaźniki ogólnego klimatu koniunktury według rodzaju działalności

	X 2019	IX 2020	X 2020
Przetwórstwo przemysłowe	-1,9	-6,2	-9,7
Budownictwo	0,7	-15,0	-16,5
Handel hurtowy	2,5	-4,5	-5,3
Handel detaliczny	2,8	-6,5	-9,8
Transport i gospodarka magazynowa	-1,0	-8,7	-12,8
Zakwaterowanie i gastronomia	2,0	-21,2	-29,0
Informacja i komunikacja	17,0	9,5	7,5
Finanse i ubezpieczenia	26,4	5,6	3,8

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, *Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach – październik 2020 r.*

Z powyższych analizy wnika, że branże potencjalnie najbardziej dotknięte efektami ograniczeń wynikających z pandemii Covid-19 to budownictwo, szeroko rozumiana branża logistyczna, a w szczególności branże, których działalność została niemal całkowicie zablokowana: HoReCa oraz branża targowo-kongresowa. Warto jednakże podkreślić, że poza oddziaływaniem specyfiki branży w niektórych przypadkach znaczenie może mieć także sam sposób działalności danego przedsiębiorstwa. W relatywnie dobrej sytuacji wydaje się natomiast być branża rolno-spożywcza, głównie z tego powodu, że żywność nie należy do tej grupy produktów, na które popyt uległ ograniczeniu. W przypadku pozostałej produkcji jej sytuacja jest uzależniona od zapotrzebowania na produkty, które ulegać będą zmianom wraz ze zmianami w stylu życia konsumentów i w funkcjonowaniu odbiorców przemysłowych. Istotne jest zatem przyglądanie się łańcuchom dostaw i sprzedaży, by móc dostosowywać się do sytuacji odbiorców.

Znaczą tutaj bym wskazał dwa obszary, to jest rolnictwo. Trudno byłoby określić w jakimś stopniu wpływ lock down-u na rolnictwo, bo tutaj akurat ten dział gospodarki jest można powiedzieć chroniony. Nie wpływa bezpośrednio na niego pandemia, a nawet można powiedzieć przez to, że produkty spożywcze, nie zaobserwowano jakiegoś załamania w konsumpcji, a nawet przez tworzenie zapasów i tak dalej, zwiększenie więc tutaj można by powiedzieć, że się opiera i tutaj jest to jakby szansa dla wielkopolskiego rynku pracy, jest to jeden z największych rynków pracy, rolniczych. To jeden element, a drugi to na pewno bym zwrócił uwagę na produkcję przemysłową. Tutaj o zakłady związane, firmy związane z produkcją, no z szeroko rozumianym działem automotiv, produkcji samochodów czy części samochodowych. Tutaj sytuacja jest troszeczkę inna. Mimo, że obecnie nie obserwuje się jakiegoś znaczącego obniżenia produkcji. Jeszcze jakby ten efekt nie jest bezpośrednio widoczny. No tutaj należy się spodziewać, że jeżeli gospodarka dalej będzie hamowała tak, czyli ten drugi lock down będzie znaczący, no to też popycie na dobra luksusowe, ale też na samochody głównie. Może to się odbić dosyć znacząco. (IDI_ ekspert naukowy_5)

Rynek pracy do pandemii, to rozwijał się prężnie. U nas [branża budowlana, transportowa, magazynowa – red.] ten rok zapowiadał się optymalnie najlepszym rokiem w ciągu ostatnich 5 lat. I jak chodzi o zamówienia, realizacje, to już było na takiej dobrej drodze, że rzeczywiście zacieraliśmy ręce. (IDI_przedsiębiorcy_1)

Takim obszarem szczególnie dotkniętym właśnie poprzez skutki tej epidemii, to są kwestie związane z usługami transportowymi, motoryzacją, przemysłem samochodowym, produkcją części czy gotowych samochodów. Są to takie branże, które od kilkunastu, można powiedzieć kilkudziesięciu, prawie od początku transformacji, się dosyć intensywnie w Wielkopolsce rozwijają. (IDI_ ekspert naukowy_4)

Jeśli natomiast chodzi o grupy pracowników to poza kobietami (por. analizy w odniesieniu do bierności zawodowej) na uwagę zasługują osoby o relatywnie niższych kwalifikacjach, w tym kompetencjach cyfrowych. W dużym uproszczeniu można przyjąć, że mówimy o osobach w średnim wieku lub starszych, w przypadku których problemem może być odnalezienie się w sytuacji, kiedy np. procesy rekrutacyjne mają charakter zdalny. Kompetencje cyfrowe stają się także pożądane, w związku ze zmianami w dystrybucji produktów czy zmianami organizacyjnymi.

Prawdopodobnie pracownicy 50+, ta grupa taka starsza, wiekowa, nazwijmy to, ze względu na to, że oni będą musieli w tych nowoczesnych technologiach się przebić, tak to się mówi. To jest zresztą problem nie tylko związany z epidemią, ale w ogóle brakuje takiego wsparcia dla tych pracowników i często utrata pracy w tym wieku polega na tym, że człowiek właściwie nie szuka pracy w tym samym zawodzie, tylko zupełnie myśli o zmianie swojego miejsca w życiu. Tak że wsparcie dla grup wiekowych 50+. (IDI_ ekspert naukowy_1)

Nadal utrzymuje się deficyt pracowników na stanowiskach, których obsadzenie od lat stanowi problem na wielkopolskim rynku pracy, tj. w zawodach budowlanych, związanych z logistyką, transportem, handlem, a także w pracach prostych. W ocenie pracodawców sytuacja na rynku pracy nie uległa tak dużym zmianom, które sprawiłyby, że ludzie chętnie podejmą zatrudnienie w trudnych warunkach.

W niepewnej sytuacji znajdzie się także najmłodsza grupa pracowników. Osoby młode stanowią grupę najbardziej narażoną na zawirowania na rynku pracy, co widać po rosnącym bezrobociu w tej grupie wiekowej. Z jednej strony nie posiadają oni doświadczenia zawodowego i stabilnej sytuacji zawodowej, z drugiej oferowane im zatrudnienie zwykle na początku kariery opiera się na umowach cywilno-prawnych lub czasowych. Tym samym pracodawcy stojący przed koniecznością ograniczenia zatrudnienia decydują się na ich zwolnienia/niekontynuowanie zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest, że wiele branż usługowych, które ucierpiały w wyniku obostrzeń gospodarczych, stanowi zaplecze miejsc pracy dla osób młodych (np. branża fitness, beauty, rozrywkowa). Brak stabilizacji i podejmowanie pierwszych prac na niekorzystnych warunkach lub niezwiązanych z posiadanym wykształceniem czy zawodem skutkuje trudnościami w stabilizacji dalszej drogi zawodowej osób młodych. Trudności osób młodych z odnalezieniem się na rynku pracy były widoczne w czasie kryzysu w 2008 roku i latach późniejszych. W obecnej sytuacji dodatkowym utrudnieniem dla młodych jest problem z dostępem do edukacji, która przez funkcjonowanie w trybie zdalnym utrudnia zdobywanie umiejętności społecznych i praktycznych. W perspektywie czasu deficyty wywołane brakiem dostępu do tradycyjnego nauczania mogą rzutować na sytuację obecnych uczniów i studentów na rynku pracy.

Z danych wynikało, że zmniejszyła się liczba ofert pracy, czyli po pierwsze, no taki jakby status quo tak. Nie wymieniamy pracowników, nie polepszamy jakby jakości kadry. Z jednej strony bezpiecznie, ale z drugiej strony dla wchodzących na rynek pracy, czy chcących zmienić pracę tak, czy doksztalających się to ta sytuacja jest trudna. (IDI_ ekspert naukowy_5)

Natomiast no bardzo silne też i społeczna, takiej utraty bezpieczeństwa społeczeństw to myślę, że te skutki będą. Na nie trzeba będzie zwracać uwagę takie psychiczno- psychologiczne. Myślę, że tutaj też będą znaczące z punktu widzenia rozwoju młodzieży, dzieci tak. Tutaj te wszystkie problemy rozwiązane z edukacją. (IDI_ ekspert naukowy_5)

Istotnym obszarem runku pracy wymagającym uwagi jest, przywoływana resztą wyżej, działalność najmniejszych firm, w przypadku których często mówimy o zatrudnianiu osób na tzw. podwykonawstwie lub w oparciu o umowy cywilno-prawne. Jest to sytuacja, gdy samozatrudnienie jest poniekąd wymuszane przez pracodawcę, który w celu obniżanie kosztów woli mieć podwykonawców niż pracowników. Pracownicy czy też współpracownicy tych firm w obliczu zjawisk kryzysowych tracą możliwość zarobkowania. W przypadku tych najmniejszych przedsiębiorstw istotnym wsparciem byłyby (poza zwolnieniami z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, co jest w gestii administracji szczebla centralnego) różnego rodzaju formy preferencyjnego finansowania pozwalające na utrzymanie działalności gospodarczej przez przedsiębiorców.

Formy wsparcia i mikropodmiotów i ewentualnie możliwości zwalniania przez jakiś okres czasu przedsiębiorców ze składek, z płacenia składek, ewentualnie jakieś niskooprocentowane pożyczki czy kredyty, to wszystko, co pozwala na utrzymanie działalności gospodarczej przez przedsiębiorców. (IDI_ ekspert naukowy_3)

Na pewno dla wybranych [powinno być kierowane wsparcie – red.]. Ja bym celował w mikro i małych przedsiębiorców, bo często średni przedsiębiorca, nie mówiąc o dużych, ma rezerwy na funkcjonowanie. Natomiast rzeczywiście weryfikacja tych przychodów i kosztów mikro i małych przedsiębiorców i kierowanie do nich pomocy finansowej, to może być rzeczywiście pomocne. (IDI_ przedsiębiorcy_5)

2.4. Potrzeby wielkopolskich przedsiębiorstw w związku z pandemią Covid-19

Kryzysowa sytuacja w gospodarce wywołana działaniami mającymi na celu zwalczanie epidemii nie pozostała bez wpływu na przedsiębiorstwa, co wykazały powyższe analizy. Wywołany zewnętrznymi wobec gospodarki przyczynami stan kryzysowy zachwiał kondycją wybranych dziedzin gospodarowania, ale do pewnego stopnia również wszystkimi branżami wpływając w konsekwencji na rynek pracy.

W tych warunkach pracodawcy oczekiwali pomocy, która pojawiła się w postaci Tarczy Antykryzysowej. Na poziomie lokalnych rynków pracy obejmowało ono:

- Dofinansowanie przedsiębiorcy części kosztów wynagrodzeń pracowników (art. 15zzb 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 kryzysowych⁴⁷);
- Dofinansowanie osobie prowadzącej samodzielnie działalność gospodarczą części kosztów prowadzenia tej działalności (art. 15zxc);
- Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy (art. 15zxd);
- Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności organizacji pozarządowej (art. 15zxda);
- Dofinansowanie organizacji pozarządowej części kosztów wynagrodzeń pracowników (art. 15zxe);
- Dofinansowanie kościelnej osobie prawnej części kosztów wynagrodzeń pracowników (art. 15zxe2).

Jak pokazały analizy prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w ramach pomocy dla firm i pracowników w województwie wielkopolskim do połowy września 2020 roku za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy udzielono pomocy 244 586 podmiotom gospodarczym na kwotę 1 807 035 zł. Jak wynika z poniższego zestawienia ponad 80% wniosków odnosiła się do bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorstw.

⁴⁷ <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/szczegolne-rozwiazania-zwiazane-z-zapobieganiem-przeciwdzialaniem-i-18966440>

Tabela 21. Wnioski składane do wielkopolskich PUP w ramach Tarczy Antykryzysowej – stan na 18 września 2020 r

Obszar wsparcia	Liczba wnioskujących, którym udzielono pomocy
Dofinansowanie przedsiębiorcy części kosztów wynagrodzeń pracowników	15 750
Dofinansowanie osobie prowadzącej samodzielnie działalność gospodarczą części kosztów prowadzenia tej działalności	28 131
Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy	197 002
Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności organizacji pozarządowej	1 766
Dofinansowanie organizacji pozarządowej części kosztów wynagrodzeń pracowników	146
Dofinansowanie kościelnej osobie prawnej części kosztów wynagrodzeń pracowników	42

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Poza finansowaniem w ramach Tarczy Antykryzysowej przedsiębiorcy bądź pracownicy, którzy utracili zatrudnienie mogli także korzystać z innych możliwości:

- **Dofinansowanie do wynagrodzeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** na podstawie wniosków składanych do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu. Łącznie do WUP (do 18 września 2020 r) wpłynęło 8 455 wniosków o pomoc z Tarczy Antykryzysowej z tego pozytywnie zostało rozpatrzonych 5 580 wniosków na łączną kwotę 1 064 729 163 PLN. Trzy czwarte złożonych wniosków dotyczyło Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym i obniżonym wymiarem czasu pracy
- **Dodatek solidarnościowy** w wysokości 1400 zł brutto miesięcznie dostępny dla osób, które po 15 marca 2020 r. w następstwie Covid-19 straciły pracę lub ich umowa wygasła. Jego wypłacania miało na celu zapobieganie negatywnym skutkom utraty pracy przez osoby wcześniej pracujące. Dodatek solidarnościowy przysługiwał od 1 czerwca maksymalnie przez 3 miesiące i był wypłacany przez ZUS (nie można było równolegle pobierać zasiłku dla osób bezrobotnych). W województwie wielkopolskim w okresie jego obowiązywania (od 21 czerwca do 31 sierpnia 2020 r.) złożono 12 227 wniosków o dodatek solidarnościowy, na podstawie których wypłacono 18 125 świadczeń. Łączna kwota wypłaconych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych dodatków w Wielkopolsce w wymienionym okresie wyniosła 24 484 419,31 zł.

Wsparcie dla przedsiębiorców jest także oferowane przez Wielkopolską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (WARP), która realizuje projekt pn. „Wielkopolska Tarcza Antykryzysowa” w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014–2020, Oś Priorytetowa 1 Innowacyjna i Konkurencyjna Gospodarka, Działanie 1.5 Wzmocnienie konkurencyjności Przedsiębiorstw, Poddziałanie 1.5.2 Wzmocnienie konkurencyjności kluczowych obszarów gospodarki regionu. Celem projektu jest wsparcie wielkopolskich

przedsiębiorców, których sytuacja pogorszyła się w związku z Covid-19 w finansowaniu kapitału obrotowego, czyli finansowaniu bieżącej działalności firmy. Przykładowo mogą to być:

- koszty związane z zatrudnieniem pracowników (wynagrodzenia, ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia obowiązkowe),
- czynsz za wynajem lokali,
- opłaty za media,
- zakup towarów handlowych,
- zakup materiałów niezbędnych do produkcji i/lub prowadzenia biura,
- zakup usług niezbędnych do prowadzenia działalności (np. księgowych, prawnych, telekomunikacyjnych, pocztowych, sprzętania, ochrony),
- paliwo,
- spłata zobowiązań (np. rat leasingowych, kredytów).⁴⁸

Kwota alokacji przeznaczona na dofinansowanie wszystkich grantów w ramach projektu grantowego wynosi 94 293 867,92 zł. Zainteresowanie uzyskaniem grantów było bardzo wysokie, bowiem w generatorze zarejestrowano 50 138 wniosków na łączną kwotę ponad 1 696 000 000 zł. Ogółem do dalszej weryfikacji zostało zakwalifikowanych 2856 wniosków złożonych w pierwszej minucie uruchomionego naboru. Dodatkowo przekroczyły one wartość założonej alokacji. Wśród zakwalifikowanych do dalszego rozpatrywania wniosków 42,6% stanowiły przedsiębiorstwa z branż szczególnie dotkniętych ograniczeniami, jak branża HoReCa, branża beauty czy targowa.⁴⁹

Finansowanie bieżących kosztów w obliczu ograniczeń w możliwości swobodnego prowadzenia działalności i generowania przychodów jest jedną z pilniejszych potrzeb z punktu widzenia przedsiębiorców. Świadczy o tym chociażby zainteresowanie pożyczkami płynnościowymi – zainteresowanie pierwszą z nich było bardzo duże, co skutkowało wydłużeniem okresu rozpatrywania wniosków (są one w trakcie weryfikacji). Dodatkowo w ofercie WARP znajdują się kolejne instrumenty finansowe kierowane do firm dotkniętych negatywnymi skutkami epidemii COVID-19. Jest to Mała Pożyczka Inwestycyjna i Pożyczka Inwestycyjna, w przypadku których do najważniejszych rozwiązań należą: oprocentowanie już od 0,29% (obowiązuje od 01.10.2020 r.), okres spłaty 84 lub 120 miesięcy, możliwość finansowania kapitału obrotowego i kosztów bieżących działalności, ale także możliwość skorzystania z dodatkowej karencji i wakacji pożyczkowych.⁵⁰

Otrzymywane przez przedsiębiorców wsparcie było oceniane pozytywnie jako istotny czynnik wspierający firmy w trudnym okresie kryzysu. Bez wątplenia przy tym wspólnym mianownikiem wszystkich postulatów zgłaszanych przez uczestniczących w niniejszym badaniu przedsiębiorców było dostrzeganie, że sytuacja, w której znajdują się obecnie przedsiębiorcy jest w dużej mierze pochodną administracyjnych ograniczeń nakładanych przez

⁴⁸ <https://wsparcie.wielkopolskie.pl/dotacje/wsparcie-msp-w-zakresie-finansowania-kapitalu-obrotowego/>

⁴⁹ Por. <https://warp.org.pl/uwaga-15/>

⁵⁰ <http://warp.org.pl/oferta/pozyczki-2/pozyczka-plynnosciowa-dla-msp-negatywnie-dotknietych-skutkami-epidemii-covid-19/>

państwo. Jest to rozumiane jako ingerencja w wolny rynek, a co za tym idzie oczekiwana jest adekwatna pomoc. Jej celem jest z jednej strony utrzymanie działalności, ale także zapobieganie zwalnianiu pracowników. Dotychczas otrzymywana pomoc rządowa była oceniana pozytywnie, ponieważ pozwoliła wielu firmom przetrwać najgorszy czas właśnie bez zwalniania załogi i dała czas na odnalezienie się w nowej sytuacji. Kluczowe w obecnej sytuacji jest to, jak długo i w jakim zakresie zostaną utrzymane obostrzenia. Jak pokazały niniejsze analizy krótkoterwałe ograniczenia, jakkolwiek powodujące niekorzystne efekty np. na rynku pracy, nie mają dalekosiężnych skutków. Wynika to z naturalnych dążeń przedsiębiorców do maksymalizacji przychodów i rozwoju działalności, w tym poszukiwania nowych obszarów aktywności rynkowej.

Jeżeli branża jest dotykana na przykład obostrzeniami jakimiś, zakazami, no to powinna być czy, czy jakieś odroczenia podatkowe, czy jakieś inne formy pomocy. No jest to specjalna sytuacja. No taka wyjątkowa i tutaj chyba należałoby odchodzić od rozwiązań typowo takich wolnego rynku, a w kierunku rozwiązań regulacyjnych. Jeżeli celem jest właśnie utrzymanie miejsc pracy i zabezpieczenie jakby funkcjonowania gospodarki w następnych okresach. To wtedy myślę, że należy się z tym zgodzić, że tutaj wolny rynek pewnie, że będzie organizował jakąś tą sytuację, bo rynek nie znosi próżni. Natomiast jeżeli celem jest jak najlepsze utrzymanie jak najlepszej kondycji rynku pracy, czyli utrata jak najmniejszej liczby miejsc pracy, no to te działania skierowane właśnie do poszczególnych branż powinny być organizowane. (IDI_ekspert_naukowy_5)

Na ten moment, dopóki się rynek nie otworzy, to tylko pomoc finansowa, bo jak jest praca, to nikt nie oczekuje pomocy finansowej, chodzi tylko o to, żeby przeżyć ten trudny okres i rzeczywiście firmy, które tak, jak ja, który musiałem, czy muszę do dzisiaj wynajmować jakieś magazyny, gdzie my w ogóle możemy zaistnieć, to na to pieniędzy nie ma. I to jest taki kamień milowy w pierwszej kolejności, którego trzeba przeskoczyć. I tutaj jedynie środki finansowe są opcją, żeby coś pomóc. (IDI_przedsiębiorcy_1)

Może nie ma zysków wielkich, ale staramy się nie mieć strat. W związku z tym, mając środki, które dostaliśmy ekstra, te środki powodują, że mamy płynność finansową. Jak będzie dłuższy lockdown, to może być problem. Ale przy normalnym trybie działania, firma sobie radzi. Jakby ktoś zachorował, albo firma poszła na kwarantannę na tydzień czy 10 dni, to byłby problem, bo się pogarsza wszystko. Ale na razie udaje nam się, dzięki tym środkom otrzymanym w miarę działać. Nie mam zaległości płatniczych. (IDI_przedsiębiorcy_3)

Na pewno pomogły tarcze z programu rządowego. (...) Zniżki z ZUS, pożyczka bezzwrotna Urzędu Pracy. (...) Natomiast szkoda, że nie udało się uzyskać tego grantu, o który wszyscy walczyli. W jedną sekundę się wszystko rozeszło. (IDI_przedsiębiorcy_2)

Analiza potrzeb wielkopolskich przedsiębiorstw pozwala na stwierdzenie, że koncentrują się one przede wszystkim wokół dwóch celów: **utrzymanie działalności (płynności finansowej)** oraz **utrzymanie zatrudnienia**. Dotychczas kierowana do nich pomoc okazała się skuteczna, bo pozwoliła im na przetrzymanie okresu ograniczeń prowadzenia działalności, jakie miały miejsce w I połowie 2020 roku. Obecnie jednak sytuacja powtarza się, a dodatkowo nie ma pewności, kiedy wróci do normy, co dodatkowo utrudnia przedsiębiorstwom planowanie

przyszłości biznesowej. Rośnie zatem potrzeba otrzymania kolejnego wsparcia o podobnym zakresie, zwłaszcza w przypadku branż, które relatywnie bardziej zostały dotknięte obostrzeniami.

Dotychczasowe działania rządu polskiego miały za zadanie nie dopuścić do fali bankructw wśród dotkniętych kryzysem firm, a koncentrując się przede wszystkim na dostarczeniu gospodarce płynności. Polski rząd postępował w tym względzie analogicznie do innych państw OECD, które wykorzystały w tym celu podobne instrumentarium makroekonomiczne: zaciągnięcie długu publicznego (wzrost deficytu o kilka, a nawet kilkanaście procent PKB) uzupełnione przez luzowanie monetarne, czyli wykup rządowych obligacji przez banki centralne. Pakiety te są konieczne w krótkim okresie, ale zarazem trudne do utrzymania w dłuższym – ze względu na ryzyka makroekonomiczne (inflacji, stagnacji produktywności, niewyłączalności sektora publicznego) i niepożądane efekty mikroekonomiczne (m.in. w systemie bankowym). Długofalowa strategia walki z epidemią powinna więc wskazać różnorodny mix środków epidemiologicznych i gospodarczych sprzyjających redukcji liczby osób zakażonych i zapobiegających ich kumulacji w krótkim czasie w warunkach kwazi-normalnej działalności gospodarczej.⁵¹

Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników. Ewentualnie niskooprocentowane pożyczki. To są tak naprawdę takie podstawowe usługi, z których powinni mieć możliwość skorzystania pracodawcy i tak jak mówię, przede wszystkim ten sektor MŚP. (IDI_ekspert_naukowy_3)

Dla mnie najlepszą formą było, Urząd Pracy miał formę, że dofinansowywał w połowie do płacy bezrobotnego 50plus. Jak pracodawca przyjmował pracownika, to przez rok, czy dwa dostawał połowę wynagrodzenia, to było minimalne wynagrodzenie. To lepsza forma niż dawanie do ręki bezrobotnym. Bo dawanie uczy bycia na zasiłku, bo po co się męczyć. Natomiast danie pracodawcy pieniędzy, dołożenie do pensji, powoduje to, że w interesie pracodawcy jest zatrudnić człowieka, bo będzie miał tańszego pracownika. Akceptuję wszystkie formy dofinansowania, na zasadzie dokładania do pensji pracownika nowo utworzonych miejsc pracy. (...) Byłbym za tym, żeby pulę rozszerzyć na 40 lat i zwiększyć. Bo 40-latek też ma problemy z pracą. Młodszy jest bardziej wydajny, bystrzejszy, szybszy. (IDI_przedsiębiorcy_3)

Gwarancja finansowania wsparcia firmy w przypadku przestoju ekonomicznego tj. sytuacji, gdy na skutek decyzji administracyjnych zawieszona została działalność podmiotu. Właśnie taka sytuacja polegająca na zaprzestaniu działalności lub jej radykalnym ograniczeniu wystąpiła w związku z pandemią. Z deklaracji ponad 70% firm wynika, że uruchomienie przez rząd instrumentów, które pomogą sfinansować koszty przestoju, pozwoli na ograniczenie redukcji miejsc pracy.⁵²

Warto także wskazać na możliwości, jakie niesie za sobą tzw. **Tarcza 5.0**, która została wprowadzona na potrzeby wsparcia działalności, które szczególnie mocno odczuły na sobie

⁵¹ Maciej Bukowski, Orzeł z popiołów, Gospodarka po COVID-19, <http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2020/04/ORZE%C5%81-Z-POPIOŁOW-GOSPODARKA-PO-COVID-19-RAPORT.pdf>

⁵² Jacek Męcina, Przemysław Potocki, Wpływ COVID 19 na gospodarkę i rynek pracy w Polsce – wyciąg z raportu badawczego, Open Eyes Economy Summit

skutki panującej epidemii COVID-19, czyli firm z sektora turystycznego, hotelarskiego, organizacji i obsługi targów, konferencji czy wystaw. Są to branże istotnych z punktu widzenia wielkopolskiego rynku pracy. W ramach tarczy będą dostępne zwolnienia z ZUS, świadczenia postojowe (w tym wtórne). Niemniej przedłużające się ograniczenie działalności usług turystycznych i hotelarskich prowadzi do znacznych problemów tej branży, którym działania antykryzysowe nie zapobiegną.

Oczywiście spektrum możliwych form wsparcia dostępnych dla przedsiębiorców jest szersze i obejmuje chociażby szereg możliwości ograniczenia kosztów ponoszonych w związku ubezpieczeniami społecznymi. Jak jednak wynika z opinii zgłaszanych przez przedsiębiorców szczególnie istotna jest dla nich możliwość podtrzymywania działalności gospodarczej, w tym zachowania zatrudnienia. Szczególnie pożądane są zatem wszelkie formy wsparcia, które odnoszą się do zmniejszenia bieżących obciążeń. Wspominane jest także doradztwo w zakresie organizacji i dostosowywania się do innych form działalności oraz wspieranie w przebranżowieniu dla pracowników.

III. Konsekwencje społeczno-gospodarcze

Rozwój pandemii Covid-19 oraz związane z nią ograniczenia w ramach aktywności społecznych czy działalności przedsiębiorstw wywołały różnego rodzaju skutki zarówno w wymiarze gospodarczym, jak i społecznym. Oczywiście znaczna ich część, w postaci efektów na rynku pracy, została opisana w rozdziale poświęconym zmianom w obszarze rynku pracy i zatrudnienia. Konieczne jest jednak poszerzenie spektrum możliwych efektów, bowiem wykraczają one poza opisane wyżej zagadnienia. Należy przy tym dokonać istotnego zastrzeżenia, że skala zmian będzie zależna od skali ograniczeń, które będą wprowadzane bądź utrzymywane przez rząd. W chwili opracowywania niniejszej ekspertyzy utrzymanie różnorodnych obostrzeń (w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, działalności szkół czy obiektów kultury) jest planowane de facto do połowy stycznia 2021 roku, kiedy to planowane jest rozpoczęcie szczepień przeciwko SARS-CoV-2. Jak jednak wskazano w ramach analizy aktualny kryzys pandemiczny, odmiennie niż to miało miejsce w przypadku globalnego kryzysu finansowego 2008 roku, jest bezpośrednio związany z potencjałem organizacyjno-finansowym publicznej służby zdrowia, co może zmniejszać skłonność władz publicznych do zmniejszania skali środków prewencyjnych i zwiększania zakresu swobody obrotu gospodarczego.⁵³

Wśród konsekwencji społeczno-gospodarczych, jakie mogą być efektem zidentyfikowanych zmian można wymienić:

- **Wzrost liczby osób biernych zawodowo** – dotyczy to w szczególności kobiet, dla których, jak wspomniano, przechodzenie w bierność zawodową jest sposobem na przetrwanie kryzysu związanego z pandemią COVID-19, a najczęściej wynikające z niej przyczyny osobiste i rodzinne, choć znaczącą przyczyną jest także zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia. Mówimy zatem o wzroście negatywnych nastrojów, co koresponduje z przywoływanym wcześniej obniżonym znacząco wskaźnikiem nastrojów konsumenckich (por. tabela 17). Tego rodzaju zjawiska, poza obciążeniem systemu ubezpieczeń społecznych (wyzwanie dla szkieletu centralnego) może także wywołać efekt zbliżony do tego, jaki może wystąpić w efekcie zmniejszania wynagrodzeń na skutek pogłębiającego się kryzysu gospodarczego. Jak wynika z poniższej tabeli po okresowym spadku liczby emerytów w lutym i w marcu 2020 roku nastąpił wzrost ich liczby do poziomu 9,33 mln. Wzrosty dotyczą przy tym głównie emerytów i rencistów z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych. W ślad za zwiększeniem liczby osób pobierających emeryturę i renty idzie zwiększenie wysokości wypłacanych świadczeń obserwowane od marca 2020 roku;

⁵³ Jacek Męcina, Przemysław Potocki, Wpływ COVID 19 na gospodarkę i rynek pracy w Polsce – wyciąg z raportu badawczego, Open Eyes Economy Summit

Tabela 22. Zmiany liczby emerytów i rencistów oraz wysokości wypłacanych emerytur i rent w Polsce w latach 2019-2020

	Liczba emerytów i rencistów (tys)			Emerytury i renty (mln)
	ogółem	z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych	rolników indywidualnych	
2019 I	9256	8117	1138	19647,8
2019 II	9258	8125	1133	19641,7
2019 III	9257	8127	1130	20389,0
2019 IV	9262	8135	1127	20452,1
2019 V	9268	8143	1125	20602,6
2019 VI	9265	8143	1123	20414,9
2019 VII	9252	8133	1119	20429,9
2019 VIII	9256	8138	1118	20670,6
2019 IX	9281	8168	1113	20672,1
2019 X	9293	8184	1109	20745,8
2019 XI	9313	8204	1108	20740,2
2019 XII	9317	8212	1104	20735,9
2020 I	9310	8209	1101	20809,7
2020 II	9305	8210	1096	20804,8
2020 III	9302	8210	1092	21724,5
2020 IV	9313	8223	1090	21759,1
2020 V	9321	8232	1089	21721,6
2020 VI	9316	8228	1088	21725,8
2020 VII	9307	8224	1083	21768,0
2020 VIII	9311	8231	1080	21995,2
2020 IX	9328	8254	1074	22039,9

Źródło: Główny Urząd Statystyczny

- Pogłębienie się dualizmu rynku pracy i podziału na miejsca pracy o stabilnej i niestabilnej sytuacji** – wobec konieczności obniżania kosztów prowadzonej działalności wykorzystywane będą przez pracodawców możliwości zatrudniania na mniej stabilnych umowach cywilno-prawnych bądź czasowych, które stanowią mniejsze obciążenie dla pracodawców a pozwalają na ich łatwiejsze zakończenie. Przed pandemią elastyczność zatrudnienia była także atrakcyjna dla niektórych pracowników, pozwalała im na częstsze zmienianie miejsca zatrudnienia czy łączenie różnych miejsc pracy. W sytuacji ograniczania kadr, bezpieczeństwo zatrudnienia i stabilne warunki, nawet przy niższych wynagrodzeniach, stanie się ponownie zaletą dla osób pracujących. Z kolei pewne grupy pracowników będą funkcjonowały w ramach niestabilnego rynku pracy, co będzie kształtowało ich sytuację zawodową i życiową. Sytuacja ta może dotyczyć w szczególności osób młodych, co przekładać będzie się na opóźnianie ich usamodzielnienia się i podejmowania zobowiązań rodzinnych. Inną narażoną grupą będą przedstawiciele branż dotkniętych spowolnieniem gospodarczym, gdzie pracodawcy będą ograniczać zatrudnienie i unikać – do czasu odzyskania pozycji – długoterminowych zobowiązań wobec pracowników. Tym samym wymagania pracowników na wielu stanowiskach ulegną redukcji, a rynek pracownika będzie występował w zawodach, gdzie brakować będzie odpowiednich kandydatów.

Także zaczęliśmy znowu zatrudniać pracowników produkcji. I muszę powiedzieć, co się zmieniło. Więc odzew rynku jest bardzo duży. Niestety śledząc CV pracowników, to można tutaj łatwo zobaczyć, że ten marzec, kwiecień, to są ludzie, którzy w tamtym okresie zostali zwalniani. Z branży restauracyjnej, czy w zakładach produkcyjnych, po prostu osoby zostały zredukowane. Nie ma nacisku dużego na wysokość wynagrodzenia. Każdego interesuje stabilność pracy, jak przeżyliśmy trudny okresy covidowe. Zgadają się na wszystkie wymagania, które stawiamy. (IDI_przedsiębiorcy_3)

Natomiast ja bym tutaj zwrócił uwagę na jednoosobowe firmy i tutaj na tym poziomie wojewódzkim czy powiatowym to jest w mojej opinii kluczowe, żeby na ten obszar rynku pracy zwrócić uwagę. Dlaczego jednoosobowe firmy, bo tutaj ze względu na to, że to są właśnie często elastyczne formy zatrudnienia, a dodatkowo umowy krótkoterwałe, które się skończyły, nie zostały wznowione i tutaj się pojawiają znaczące, mogą się pojawiać znaczące problemy. (IDI_ekspert naukowy_5)

- **Obniżenie wysokości wynagrodzeń pracowników w sytuacji utrzymujących się obostrzeń** – tego rodzaju działanie, będące poniekąd naturalną odpowiedzią na dekonstrukcję gospodarczą ma swoje konsekwencje dla budżetów domowych, ale także dla osłabienia popytu, czego bezpośrednim efektem jest obserwowany spadek sprzedaży detalicznej produktów (por. tabela 15). Negatywny wpływ pandemii odczuwają zatem nie tylko na branżę bezpośrednio doświadczające ograniczeń w funkcjonowaniu, ale także inne branże, np. handel. Konsumenci bowiem rezygnują z zakupów, odkładają je na bliżej nieokreśloną przyszłość bądź zwyczajnie ograniczają. W efekcie oddziaływania efektu mnożnikowego kolejne branże dotyka ograniczenie działalności. Efektem może być, w zależności od tego jak długo i w jakiej skali będą utrzymywane obostrzenia w prowadzeniu działalności gospodarczej. W przypadku Wielkopolski obniżenie wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw miało miejsce w okresie IV-VI.

Tabela 23. Zmiany w wysokości wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw w województwie wielkopolskim

	Wysokość	Wzrost r.d.r
2020 I	4817,74 zł	5,5%
2020 II	4913,97 zł	7,8%
2020 III	4969,48 zł	6,4%
2020 IV	4962,42 zł	2,0%
2020 V	4953,94 zł	5,5%
2020 VI	4899,65 zł	5,7%
2020 VII	4927,59 zł	3,2%
2020 VIII	4877,19 zł	4,6%
2020 IX	4926,26 zł	5,7%

Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Efektom zachodzących zjawisk poza wymienioną wyżej zwiększoną skalą przechodzenia w obszar bierności zawodowej jest także zwiększenie liczby osób, dla których koniecznością staje się korzystanie ze świadczeń pomocy społecznej. Dotyczy to nie tylko osób, które straciły pracę, ale także tych, którym np. obniżono

wynagrodzenia. Jak wynika ze statystyk udostępnianych przez Główny Urząd Statystyczny wysokość zasiłków oraz rent socjalnych wypłacanych w 2020 roku jest znacząco wyższa niż w 2019 roku. Zmniejszyła się natomiast wysokość wypłacanych zasiłków i świadczeń przedemerytalnych, co jest zapewne efektem tego, że część osób, która pobierała tego rodzaju świadczenia i jednocześnie pracowała zdecydowała się w obliczu kryzysu przejść na emeryturę/rentę.

Tabela 24. Zmiany w wysokości kwot przeznaczanych na wybrane świadczenia pomocy społecznej w Polsce w latach 2019-2020 (mln zł)

	zasiłki	renta socjalna	zasiłki i świadczenia przedemerytalne
2019 I	2269,9	288,0	104,4
2019 II	2181,5	287,0	102,3
2019 III	2133,0	307,2	101,0
2019 IV	2077,8	307,5	105,9
2019 V	2180,5	307,9	104,9
2019 VI	2099,9	308,0	103,7
2019 VII	2182,9	308,5	104,1
2019 VIII	2138,3	309,1	97,6
2019 IX	2182,0	308,5	95,9
2019 X	2204,3	309,0	95,0
2019 XI	2201,5	308,8	92,8
2019 XII	2245,1	307,7	91,0
2020 I	2394,3	310,0	90,2
2020 II	2312,5	309,5	88,4
2020 III	2182,3	341,5	87,0
2020 IV	2262,5	343,6	91,5
2020 V	2997,5	345,2	90,1
2020 VI	3360,3	342,4	89,2
2020 VII	3269,1	342,6	89,4
2020 VIII	2725,4	342,2	84,3
2020 IX	2549,5	342,8	82,2

Źródło: Główny Urząd Statystyczny

- **Bankructwa bądź zawieszanie działalności przedsiębiorstw**, zwłaszcza w branżach dotkniętych ograniczeniami⁵⁴, ale także w odniesieniu do podmiotów w szeroko rozumianych łańcuchach dostaw. Należy bowiem pamiętać, że poszczególne przedsiębiorstwa bazują w swojej działalności na pracy dostawców. W przypadku gastronomii mówimy o producentach żywności, w branży targowej z kolei konsekwencje odczuwają przedsiębiorstwa zajmujące się obsługą wystawców (np. przygotowaniem stoisk), ale także hotele i gastronomia (tu łańcuch powiązań sięga oprócz dostawców żywności, także firmy zajmujące się wytwarzaniem i obrotem środków czystości, wyposażenia). Problem ten dotyczy branż, których działalność została istotnie ograniczona (jak wspomniana branża HoReCa, branża targowa, branża eventowa, siłownie i kluby fitness), ale także instytucji kultury (teatry, kina, muzea).

⁵⁴ Na serwisach sprzedażowych można znaleźć np. oferty wyprzedaży sprzętu i wyposażenia siłowni i klubów fitness datowane chociażby na listopad – por. <https://sprzedajemy.pl/wielkopolskie/sport-i-wypoczynek/silownia-i-fitness>

Efekt ten jest spotęgowany obowiązującym w dniach 7-29 listopada br. zakazem funkcjonowaniem galerii handlowych, który dotknął nie tylko najemców, ale także – w zależności od ich specyfiki – producentów (np. odzieży, sprzętu sportowego) czy dostawców (np. dla gastronomii). Podobnie zawieszenie działalności szkół czy ograniczenie edukacji wyższej na poziomie stacjonarnym wpływa na działalności handlowe i gastronomiczne utrzymujące się przy skupiskach ludności jakimi są szkoły czy uczelnie. Trzeba mieć na uwadze, że konsekwencje likwidacji działalności gospodarczych odczuwają także budżety samorządów lokalnych oraz województw, których dochody bazują m.in. na udziale w podatku dochodowym czy wpływach z podatków lokalnych. Utrzymanie dotychczasowego poziomu wydatków będzie wymagało zwiększania zadłużenia.

- **Spadek wskaźnika ogólnego klimatu koniunktury** – Jak wspomniano we wcześniejszej części opracowania sytuacja na rynku pracy jest pochodną ogólnej sytuacji gospodarczej. Analiza wybranych wskaźników (tab. 24) sytuacji społeczno-gospodarczej kraju pokazuje, że pandemia Covid-19 odcisnęła tu swoje piętno. Począwszy od kwietnia 2020 roku możemy obserwować negatywne zmiany w obszarze analizowanych wskaźników:

- zmalało przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw;
- obniżeniu względem wcześniejszych miesięcy uległa wysokość wypłacanych wynagrodzeń;
- zmniejszeniu uległy ceny produkcji sprzedanej przemysłu, jak również obniżyła się sama produkcja;
- istotnie spadła sprzedaż detaliczna towarów.⁵⁵

Jakkolwiek po chwilowym spadku obserwowane jest odbicie w zasadzie wszystkich z prezentowanych w poniższej tabeli wskaźników, to jednak nie zawsze udało się powrócić do poziomów sprzed pandemii. Dodatkowo także należy wziąć pod uwagę, że dane w kolejnych miesiącach w efekcie pogłębiania się pandemii i powiązanych z nią restrykcji administracyjnych mogą się w dalszym ciągu pogarszać.

⁵⁵ Główny Urząd Statystyczny, Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach – październik 2020 r.

Tabela 25. Wybrane wskaźniki sytuacji społeczno-gospodarczej kraju w latach 2019-2020

		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw ⁵⁶ w tys. osób	2019	6368	6378	6394	6392	6380	6394	6397	6390	6386	6383	6395	6396
	2020	6441	6446	6412	6259	6174	6186	6252	6295	6312			
Przeciętne miesięczne realne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw – analogiczny miesiąc poprzedniego roku=100	2019	106,6	106,2	103,9	104,8	105,3	102,6	104,5	104,0	104,0	103,4	102,7	102,8
	2020	102,8	103,0	101,8	98,7	98,5	100,6	100,9	101,3	102,4			
Wskaźniki cen produkcji sprzedanej przemysłu:													
poprzedni miesiąc=100	2019	100,2	100,5	100,1	100,4	100,2	99,5	100,1	100,3	100,4	99,4	99,8	100,1
	2020	100,1	99,8	99,6	99,4	99,8	100,4	100,3	99,6	100,1			
analogiczny miesiąc poprzedniego roku=100	2019	102,2	102,9	102,5	102,6	101,4	100,5	100,5	100,9	100,8	99,7	99,9	101,0
	2020	100,9	100,2	99,7	98,6	98,3	99,2	99,4	98,7	98,4			
Wskaźniki cen produkcji budowlano-montażowej:													
poprzedni miesiąc=100	2019	100,2	100,1	100,3	100,4	100,3	100,3	100,2	100,2	100,2	100,3	100,2	100,2
	2020	100,3	100,3	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	100,3			
analogiczny miesiąc poprzedniego roku=100	2019	103,6	103,7	103,7	103,8	103,7	103,7	103,5	103,5	103,3	103,2	103,0	102,9
	2020	103,0	103,1	103,0	102,8	102,6	102,5	102,5	102,5	102,5			
Produkcja sprzedana przemysłu (ceny stałe⁵⁷):													
poprzedni miesiąc=100	2019	107,3	98,5	109,9	96,4	100,0	94,2	102,8	93,9	110,8	107,9	94,2	90,6
	2020	104,5	102,2	102,2	74,5	110,3	113,9	103,4	94,3	115,5			
analogiczny miesiąc poprzedniego roku=100	2019	106,0	106,9	105,6	109,2	107,7	97,4	105,8	98,5	105,6	103,7	101,4	103,8
	2020	101,1	104,8	97,5	75,4	83,1	100,5	101,1	101,5	105,9			

⁵⁶ Dane dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób; w przeliczeniu na etaty.

⁵⁷ Średnie ceny bieżące z 2015 r.

		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Produkcja budowlano-montażowa (ceny stałe)													
poprzedni miesiąc=100	2019	38,8	115,1	127,2	107,1	105,3	109,3	105,8	97,8	112,7	96,2	99,6	123,7
	2020	42,7	114,1	125,0	102,4	100,8	112,5	96,4	96,6	115,5			
analogiczny miesiąc poprzedniego roku=100	2019	103,2	115,1	110,8	117,4	109,5	99,3	106,6	102,6	107,6	95,9	95,3	96,7
	2020	106,4	105,5	103,7	99,1	94,9	97,7	89,0	88,0	90,2			
Sprzedaż detaliczna towarów (ceny stałe)													
poprzedni miesiąc=100	2019	81,2	96,8	113,5	103,5	96,5	101,6	102,1	100,1	95,9	107,0	97,6	114,1
	2020	79,4	100,4	96,8	87,7	114,9	108,4	106,5	97,6	97,8			
analogiczny miesiąc poprzedniego roku=100	2019	106,1	105,6	101,8	111,9	105,6	103,7	105,7	104,4	104,3	104,6	105,2	105,7
	2020	103,5	107,3	91,1	77,1	92,3	98,7	103,0	100,5	102,5			

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach – październik 2020 r.

- **Pogorszenie nastrojów konsumenckich** – poza wpływem na przedsiębiorstwa pandemia oddziałuje także na gospodarstwa domowe determinując między innymi skalę popytu na określone dobra konsumpcyjne. Pośrednio oczywiście wpływa to na przedsiębiorstwa. Jak wynika z badania Budżetów Gospodarstw Domowych,⁵⁸ za miarę zakresu gospodarczych konsekwencji pandemii przyjęto odsetek gospodarstw domowych, których członkowie są najbardziej narażeni na utratę pracy lub spadek dochodów w wyniku pierwszej fali konsekwencji kryzysu gospodarczego będącego skutkiem pandemii wirusa COVID-19. Pod uwagę wzięto osoby pracujące lub prowadzące działalność w ramach tych sektorów gospodarki, które w największym stopniu narażone są na skutki zaistniałych ograniczeń. Z analiz wynika, że ryzyko utraty dochodów związane z pierwszą falą gospodarczych konsekwencji pandemii dotyczy aż 17,2% gospodarstw domowych w Polsce, przy czym dla 5,2% gospodarstw ryzyko to można określić jako szczególnie wysokie. Biorąc pod uwagę wyłącznie gospodarstwa, w których co najmniej jedna osoba jest aktywna zawodowo, te proporcje to odpowiednio 24,7% i 7,4%. Według przyjętych kategorii ryzyka dla osób pracujących pracowników szczególnie narażonych na negatywne gospodarcze konsekwencje pandemii – tych pracujących w zagrożonych działach gospodarki na umowach innych niż umowa o pracę lub samozatrudnionych, było w marcu ponad 780 tys., z czego 57% stanowiły kobiety. Największy odsetek gospodarstw domowych z osobami szczególnie narażonymi na negatywne konsekwencje pandemii był w dużych miastach.⁵⁹ Dodatkowo jak wynika z przeprowadzonego przez GUS badania koniunktury konsumenckiej wskaźnik ufności konsumenckiej przyjmował w 2020 roku wartości znacząco niższe niż rok wcześniej.

Tabela 26. Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej⁶⁰

	2019	2020
I kwartał	6,3	2,1
II kwartał	8,4	-28,7
III kwartał	9,1	-14,6
IV kwartał	6,8	-

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, *Koniunktura konsumencka – listopad 2020 r.*

Jak wynika z przeprowadzonej dotąd analizy wielkopolski rynek pracy pozostaje pod istotnym wpływem oddziaływań zewnętrznych. Pandemia, która ma w tej chwili charakter globalny, jak również będące jej następstwem obostrzenia administracyjne oraz zmiany w zachowaniach konsumentów w istotny sposób zmodyfikowały

⁵⁸ Główny Urząd Statystyczny, *Budżety gospodarstw domowych w 2019 r.*, Warszawa 2020, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzety-gospodarstw-domowych-w-2019-roku,9,14.html>

⁵⁹ M. Myck, M. Oczkowska, K. Trzciniński, *Komentarze CenEA: Skala ryzyka finansowego dla gospodarstw domowych: pierwsza fala konsekwencji gospodarczych pandemii COVID-19*, 23/03/2020, https://cenea.org.pl/wp-content/uploads/2020/03/komentarz_20200323.pdf (26.09.2020)

⁶⁰ Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej jest średnią sald ocen zmian sytuacji finansowej gospodarstwa domowego, zmian ogólnej sytuacji ekonomicznej kraju oraz obecnego dokonywania ważnych zakupów.

ekosystemy gospodarcze. Jak dotąd zmiany te nie miały charakteru trwałego, bowiem po chwilowym (2-3 miesięcznym) spowolnieniu poszczególne wskaźniki zaczynały wracać do wcześniejszych stanów. Dalszy rozwój sytuacji jest jednak zależny od scenariuszy rozwoju epidemii, jakie będą miały miejsce, jak również zakresu i skali obostrzeń administracyjnych, jakie będą w następstwie wprowadzane. Kluczowe jest chociażby to, czy zostanie wprowadzona pełna kwarantanna, która w istotny sposób zablokuje życie gospodarcze w Polsce wpływając na zasadzie odwróconego efektu mnożnikowego. Ograniczenie mobilności czy możliwości korzystania z szeregu obiektów usługowych, w dodatku jeśli nie zostanie dookreślony czas obowiązywania ograniczeń, może spowodować istotne zmiany na rynku pracy wywołane zwolnieniami pracowników. To, co jednak jest najistotniejsze, to fakt, że oddziaływanie na determinanty również jest w dużym stopniu utrudnione. W gestii władz regionalnych pozostają jedynie możliwości łagodzenia efektów i reagowania na skutki, zaś kluczowe narzędzia pozostają w gestii administracji rządowej i narzędzi oddziaływania, jakimi dysponuje, również makroekonomicznych.

- **Pogorszenie płynności finansowej przedsiębiorstw** – opisane wyżej skutki pandemii, zarówno w odniesieniu do przedsiębiorstw bezpośrednio dotkniętych ograniczeniami działalności, jak i uczestników łańcuchów dostaw, przyczynia się do pogorszenia płynności finansowej, w tym powstawaniu zatorów płatniczych. Ograniczenia w działalności poszczególnych branż w istotny sposób wpływają na pogorszenie możliwości ciągania zobowiązań, co w konsekwencji przenosi się na dalsze ogniwa łańcuchów dostaw rodząc kolejne problemy przedsiębiorstw;⁶¹
- **Zmiany profili gospodarowania bądź korekty modeli biznesowych** – jest to proces, które będzie średnio- i długookresową konsekwencją zmian, jakie nastąpią w efekcie ograniczania działalności wybranych branż. Ponieważ część przedsiębiorstw (np. siłowni i klubów fitness, gastronomii, instytucji kultury) nie ma możliwości prowadzenia działalności gospodarczej w tradycyjnym pojęciu oferowanych usług, poszukuje innych opcji dostarczania swoich usług klientom. Wymaga to jednak kreatywnych zmian w organizacji, dostosowania produktów, przy czym zainteresowanie klientów, zwłaszcza w małych biznesach, zwykle jest mniejsze i nie wystarcza na pokrycie kosztów działalności. Zmiany wprowadzane są także przez duże przedsiębiorstwa. Należy pamiętać, że zaistniała sytuacja z jednej strony ogranicza popyt na pewne usługi czy produkty, z drugiej generuje inne potrzeby do zaspokojenia.

My jesteśmy firma handlową. Może ja źle powiedziałam, nie chciałabym, żeby było, że ze względu na pandemię zwiększamy nie wiadomo jak obroty, itd. to nie jest tak do końca. Może w okresie pandemii obroty nie spadły, tylko były nawet wyższe, ale t wynikało ze specyfiki sytuacji. Bo, jak oferowaliśmy do sprzedaży te artykuły, które były w tym okresie i nadal są potrzebne, typu płyny dezynfekujące, rękawiczki i inne

⁶¹ Por. Polski Instytut Ekonomiczny, Polska gospodarka na kwarantannie. Najgorszym momentem dla przedsiębiorstw był koniec kwietnia, 31.08.2020, <https://pie.net.pl/polska-gospodarka-na-kwarantannie-najgorszym-momentem-dla-przedsiębiorstw-był-koniec-kwietnia/>, str. 39

rzeczy, które teraz są na rynku bardziej potrzebne niż kiedyś.
(IDI_przedsiębiorcy_11)

- **Cyfryzacja gospodarki** – jest to efekt, który w różnych branżach objawi się w różny sposób, począwszy od usprawniania operacji administracyjnych (np. elektroniczny obieg dokumentów czy wdrażania technologii wspierających pracę zdalną), na szerszym wykorzystaniu kanałów e-commerce.⁶² Cyfryzacja będzie także aspektem oddziałującym na zmiany w procesach rekrutacji, co może stanowić barierę dla grupy pracowników o niskich kompetencjach cyfrowych.
- **Wzrost deficytu finansów samorządu terytorialnego** – w samym tylko Poznaniu, głównie w efekcie ograniczenia wpływów z podatku dochodowego dochody budżetu zmniejszyły się o kilkadziesiąt milionów złotych. Ograniczeniu uległy też wydatki we wszystkich właściwie obszarach. Warto przy tym zwrócić uwagę na wzrost w obszarach powiązanych z ochroną zdrowia (wzrost o około jedną trzecią względem złożenia budżetowych) oraz pomocą społeczną (wzrost o około 12%).⁶³ W 2021 roku możemy mieć do czynienia z pogłębianiem się skali zadłużania lokalnych samorządów, co jest jedyną, poza ograniczeniem wydatków, możliwością utrzymania dotychczasowego poziomu zaangażowania w poszczególnych obszarach czy aktywności inwestycyjnej.
- **Zwiększone obciążenia budżetu centralnego** – pandemia generalnie zwiększy szeroko rozumiane wydatki państwowe na ochronę zdrowia i produkty medyczne, co odbije się na innych pozycjach budżetowych. Dodatkowo finansowanie zwalczania epidemii i pakietów stymulacyjnych, wraz z ograniczeniem przychodów firm spowodowanym recesją, doprowadzi do zwiększenia interwencjonizmu państwowego oraz znacznego wzrostu zadłużenia na świecie – zarówno publicznego, jak i prywatnego.⁶⁴

Z powyższego zestawu obserwowanych i możliwych konsekwencji społeczno-gospodarczych wyłania się obraz niekorzystnych uwarunkowań, które mogą w przyszłości, nawet już po zahamowaniu epidemii utrzymywać stan dekoniunktury gospodarczej, która z kolei może negatywnie oddziaływać na sytuację na rynku pracy.

⁶² J. Greblicki, T. Serafin, Efekt zamrożenia. Szansa na radykalną cyfryzację gospodarki, Warszawa, czerwiec 2020 r., https://impactcee.com/reaction/2020/wp-content/uploads/2020/06/raport_cyfryzacja_final.pdf

⁶³ Por. <https://bip.poznan.pl/bip/budzet-2020.doc,1003,3901/> - ostatnia korekta została dokonana 31 października 2020 roku

⁶⁴ M. Wąsiński, D. Wnukowski, Skutki pandemii COVID-19 dla gospodarki światowej, Biuletyn PISM nr 84 (2016) 20 kwietnia 2020 r., <https://www.pism.pl/file/7c1db3e4-ac8e-4c61-9599-dbe30224f6ed>

IV. Scenariusze rozwoju

Rozważając scenariusze rozwoju na wielkopolskim rynku pracy trzeba raz jeszcze podkreślić, że źródła obecnego kryzysu tkwią w otoczeniu regionu. Pandemia Covid-19 bowiem jest zewnętrznym i niezależnym czynnikiem wywołującym gospodarcze turbulencje, więc po ustąpieniu pandemii modele powinny w długim okresie wrócić do równowagi. Jednak to w jaki sposób do równowagi dotrzemy, zależy od tego, w jaki sposób wirus ustąpi: gwałtownie, tak jak w przypadku hiszpanki, czy w wyniku wielomiesięcznego procesu. Warto podkreślić, że jest to pierwsza od stulecia epidemia (od czasów epidemii grypy hiszpanki z lat 1918-19), która wywołują tak wyraźne efekty gospodarcze włącznie ze zmianami strukturalnymi.⁶⁵ W efekcie pandemii COVID-19 prognozowany jest znaczący spadek dynamiki globalnego wzrostu gospodarczego. Kluczowe dla zażegnania kryzysu gospodarczego jest zatem ustąpienie zjawisk pandemicznych. Generalnie rzecz biorąc możliwe są w tym aspekcie dwa główne scenariusze rozwoju epidemii:

- **Scenariusz I. Pandemia wygasa w ciągu kilku tygodni po szczycie zachorowań** – w tym scenariuszu można zaobserwować proces powrotu na naturalną ścieżkę wzrostu. Przyspieszenie wzrostu gospodarczego będzie wówczas o wiele szybsze niż wcześniej zakładano. Spowodowane to będzie ustąpieniem jedyne go czynnika kryzysu. Należy bowiem pamiętać, że przed pandemią światowa gospodarka była w fazie spowolnienia, ale żaden sektor nie przeżywał kryzysu, który mógłby promieniować do innych sektorów gospodarki. W takich warunkach zostanie uwolniony popyt na poziomie znacznie wyższym od tego sprzed pandemii. Odpowiadać na niego będą przedsiębiorstwa, które dzięki rozwiązaniom osłonowym wprowadzonym przez rządy nie straciły wcześniej płynności finansowej. Warunkiem szybkiego wzrostu i powrotu na ścieżkę długookresową będą pakiety stymulacyjne. Zauważamy, że na poziomie pojedynczych przedsiębiorstw, branż i całych gospodarek zgłaszane są problemy z niedoborem kapitału. W tym zakresie konieczna będzie interwencja państwa.
- **Scenariusz II: Pandemia wygasa powoli i nierównomiernie** – Jeżeli rządy państw nie wprowadzą pakietów osłonowych dla przedsiębiorców i pracowników, część z nich straci płynność finansową i ogłosi upadłość. Zmiany strukturalne - spowodowane, między innymi, wyjściem wielu firm z rynku - przedłużą okres recesji. Gospodarka wróci na ścieżkę wzrostu, jednak nowa struktura rynku i przedłużający się wpływ koronawirusa może spowodować zmianę długookresowej ścieżki wzrostu. PKB będzie wówczas rosnąć we wcześniejszym tempie, ale poniżej poziomu potencjalnego: nie zostanie odnotowany, tak jak w przypadku scenariusza I, entuzjazm na rynkach. Między innymi z tego względu powrót do poziomu PKB sprzed pandemii nastąpi

⁶⁵ Lars Jonung and Werner Roeger, The macroeconomic effects of a pandemic in Europe. A model-based assessment, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs Publications https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication708_en.pdf (26.09.2020)

później niż w scenariuszu I, a sam wzrost będzie bardziej wrażliwy na czynniki zewnętrzne.⁶⁶

Kluczowym aspektem dla tego, kiedy wygaśnie pandemia, ale też dla nastrojów w gospodarce będzie **pojawienie się szczepionki przeciwko wirusowi SARS-cov-2**. Rozpoczęcie szczepień może poprawić nastroje przedsiębiorstw jeszcze przed wygaśnięciem pandemii.⁶⁷ Scenariusze wygasania pandemii oraz pojawienie się szczepionki są zatem dwoma bazowymi czynnikami determinującymi przyszłość wielkopolskiego (i nie tylko) rynku pracy. Obecnie przewidywanym terminem na rozpoczęcie szczepień jest styczeń lub luty 2021 roku. Choć szczepienia obejmą na początek najbardziej zagrożone grupy (np. seniorów, kadrę medyczną), to jednak już samo ich uruchomienie powinno poprawić nastroje gospodarcze

Kolejnym aspektem, który należy brać pod uwagę i w dalszym ciągu, podobnie jak dwa powyższe czynniki, obwarowanym dużym poziomem niepewności, jest **skala możliwych obostrzeń**, jakie może wprowadzić polski rząd.⁶⁸ Im pełniejszy zakres, tym większe potencjalne problemy przedsiębiorstw z utrzymaniem działalności, nie mówiąc już o zachowaniu dotychczasowego stanu zatrudnienia. Pochodną tego rodzaju działań administracji rządowej, jak również kolejnym czynnikiem, który będzie determinował przyszłość wielkopolskich przedsiębiorstw, jest **skala i zakres działań ostonowych**. Chodzi zarówno o propozycje oferowane przez administracje szczebla centralnego, jak i samorząd województwa.

Mając na uwadze przyszłe perspektywy rozwojowe należy również wziąć pod uwagę aspekt, który jest rozpatrywany w *Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku* jako jedno z zagrożeń rozwojowych. Chodzi o niepewność odnośnie finalnego **rozdziału środków w ramach polityki spójności UE**, w tym możliwe ograniczenie ich wysokości.⁶⁹ Dla ułatwienia przyjmuje się, że na poziomie UE w obliczu zjawisk kryzysowych dojdzie jednak do porozumienia, w efekcie którego budżet przeznaczony na politykę spójności jaki przypada Polsce zostanie przekazany do dyspozycji polskiego rządu. Przeciwna sytuacja będzie bowiem źródłem kolejnych zjawisk kryzysowych znacząco również utrudniając zniwelowanie efektów pandemii Covid-19.

Uwzględnienie wymienionych wyżej czynników pozwala na opracowanie trzech możliwych scenariuszy rozwoju sytuacji, które są efektem splotu wymienionych wyżej czynników. Ich oddziaływanie przyczyni się do określonych zmian w obrębie różnego rodzaju aspektów sytuacji społeczno-gospodarczej, w tym zmian na rynku pracy.

⁶⁶ D. Standerski, A. Wójtowicz, Koronawirus. Gospodarka wstrzymuje oddech, Fundacja Kaleckiego, <http://kalecki.org/pl/p/d/koronawirus-gospodarka-wstrzymuje-oddech>

⁶⁷ S&P Global (2020). Coronavirus Impact: Key Takeaways From Our Articles, <https://www.spglobal.com/ratings/en/research/articles/200204-coronavirusimpact-key-takeaways-from-our-articles-11337257>, (dostęp: 26 września 2020)

⁶⁸ W chwili przekazywania niniejszej ekspertyzy pojawiły się informacje o kolejnych obostrzeniach oraz lockdownie, jaki może zostać wprowadzony w ciągu kolejnego tygodnia.

⁶⁹ Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku. Strategia Wielkopolska 2030, str. 40

Scenariusz optymistyczny

W scenariuszu optymistycznym sytuacja z punktu widzenia przedsiębiorstw wraca do normy na początku 2021 roku. W tym scenariuszu prace nad szczepionką przyspieszają zgodnie z informacjami zostanie ona udostępniona na początku 2021 roku.⁷⁰ Już przed końcem 2020 roku jednak informacje o możliwych nieodległych szczepieniach wprowadzają na rynek optymizm.

W tym scenariuszu polski rząd nie wprowadza całkowitego lockdownu, ponieważ stosowane dotąd fragmentaryczne ograniczenia zaczynają przynosić efekty. Umożliwia to przedsiębiorstwom prowadzenie działalności w ograniczonym chociażby zakresie w zależności od branży. Dodatkowo branża turystyczna i wystawiennicza dzięki wprowadzeniu Tarczy 5.0 ma szansę na ograniczenie strat i powstrzymanie procesów zamykania bądź zawieszania działalności.

Brak całkowitego ograniczenia kontaktów społecznych sprawia także, że popyt wewnętrzny nie ulega znaczącemu wygaszeniu. Ułatwia to podtrzymywanie działalności przedsiębiorstw i zapobiega całkowitemu paraliżowi gospodarstwu. Działania osłonowe zaproponowane na szczeblu centralnym w ramach kolejnych edycji tarcz osłonowych pozwalają przedsiębiorstwom, w szczególności mikro i małym, na sfinansowanie przynajmniej części kosztów związanych z zatrudnieniem, ale też pokrywających przynajmniej część stałych kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw. Dzięki tym rozwiązaniom przedsiębiorstwa w dalszym ciągu nie straciły płynności finansowej.

W tym scenariuszu rozwojowym od początku 2021 roku rynek zaczyna wracać na powolną ścieżkę wzrostu. Z uwagi na okres zimowy część branż prowadzi co prawda jeszcze działalność w ograniczonym zakresie (np. branża budowlana, ale też gastronomiczna), ale większość gałęzi gospodarki zaczyna działać w pełnej skali. Oczywiście na miarę aktualnego popytu, bowiem rynek zaczyna dopiero wracać do normy. W efekcie wskaźniki opisujące koniunkturę gospodarczą (zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, sprzedaż detaliczna, wskaźniki odnoszące się do produkcji przemysłu) zaczynają powrót do wartości sprzed marca 2020 roku. Jest to efekt dążeń przedsiębiorstw do odrabiania strat spowodowanych spowolnieniem gospodarczym.

Dzięki odmrażaniu gospodarki i wchodzeniu na powolną ścieżkę wzrostu gospodarczego w optymistycznym scenariuszu stopa bezrobocia rejestrowanego zaczyna się zmniejszać począwszy od marca 2021 roku, podobnie jak dzieje się to w normalnych warunkach. Wzrasta przy tym zarówno liczba zgłaszanych ofert pracy, jak i więcej osób wypisuje się z rejestrów. Dzięki temu przyrost liczby osób biernych zawodowo zmniejsza się do poziomu, jaki miało miejsce przed wystąpieniem pandemii. Towarzyszący temu ponowny wzrost wynagrodzeń z jednej strony napędza popyt wewnętrzny, ale również pozwoli systemowi pomocy społecznej finansowanemu przez samorządy lokalne zmniejszyć nakłady ponoszone np. na zasiłki.

⁷⁰ Por. <https://www.dw.com/pl/szczepionka-na-koronawirusa-ruszy%C5%82a-procedura-certyfikacji/a-55180539>

Dodatkowo towarzyszący rosnącym wynagrodzeniom wzrost dochodów samorządów lokalnych pochodzących z podatku dochodowego umożliwi samorządom różnych szczebli powrót do zmniejszania deficytów budżetowych już w II połowie 2021 roku.

Co szczególnie istotne z punktu widzenia województwa wielkopolskiego powrót do normalności społecznej i gospodarczej stworzy warunki do ponownego uruchomienia branż istotnych dla regionalnego rynku pracy, tj. HoReCa oraz wystawienniczej. Również odmrożenie pozostałych branż działających dotychczas w ograniczonym zakresie bądź zamkniętych (np. eventowa, kulturalna czy siłownie i fitness) uruchomi na powrót przerwana dotychczas łańcuchy dostaw. Wpływie także na stopniową poprawę płynności finansowej przedsiębiorstw.

W optymistycznym scenariuszu nie ma potrzeby dodatkowych działań osłonowych, ale pomocne w szybkim wzroście i powrocie na ścieżkę długookresową będą pakiety stymulacyjne oferowane przez budżet centralny oraz samorząd województwa. Jest to odpowiedź na zgłaszane na różnych poziomach problemy z niedoborem kapitału.

Scenariusz optymalny (realny)

W scenariuszu optymalnym sytuacja z punktu widzenia przedsiębiorstw wraca do normy dopiero w II połowie 2021 roku. W tym scenariuszu prace nad szczepionką ulegają opóźnieniu i zostaje ona udostępniona dopiero na wiosnę 2021.⁷¹ Optymizm rynkowy, który w optymistycznym scenariuszu pojawił się w końcu 2020 roku bądź na początku 2021 roku uwidacznia się dopiero kilka miesięcy później. Taki stan rzeczy skutkuje, że ograniczenia w normalnym funkcjonowaniu trwają jeszcze kilka miesięcy. Jest to znacząco dłużej niż w czasie pierwszej fali pandemii, co stawia pod znakiem zapytania przyszłość szeregu przedsiębiorstw i całych branż (np. HoReCa czy wystawienniczej). Co prawda będą one korzystały ze wsparcia oferowanego chociażby w ramach tarczy osłonowej 5.0, ale w dłuższej perspektywie dla wielu przedsiębiorstw pozbawionych możliwości generowania przychodów może się to okazać niewystarczające. Będzie to skutkowało koniecznością uruchomienia przez samorząd województwa środków przeznaczonych na przebranżowienie bądź przekształcanie modeli biznesowych.

W tym scenariuszu polski rząd co prawda nie wprowadza całkowitego lockdownu, ponieważ stosowane dotąd fragmentaryczne ograniczenia zaczynają przynosić efekty. Jednak nie są one na tyle wyraźne, żeby znieść wcześniejsze restrykcje. Dodatkowo także potencjalna możliwość całkowitej kwarantanny wprowadza niepewność rynkową. Umożliwia to przedsiębiorstwom prowadzenie działalności w ograniczonym zakresie, ale w dalszym ciągu jest ona niewystarczająca. Nie likwiduje to procesów utraty płynności finansowej, zmniejszając jedynie ich skalę. Podobnie jeśli chodzi o funkcjonowanie łańcuchów dostaw. Działanie w ograniczonym zakresie powoduje, że nasila się konkurencja, co prowadzi do spadku cen, jak również ograniczenia wzrostu wynagrodzeń, a być może nawet ich nieznacznego spadku.

⁷¹ Por. <https://www.dw.com/pl/szczepionka-na-koronawirusa-ruszy%C5%82a-procedura-certyfikacji/a-55180539>

Dodatkowo brak jednoznacznej i dostrzeganej w identyfikowalnej perspektywie zmiany skłania wiele przedsiębiorców do zawieszenia bądź likwidacji działalności. Efektem jest dalszy wzrost stopy bezrobocia. W dalszym ciągu stopniowo wzrasta także liczba osób biernych zawodowo, jak również zwiększają się nakłady ponoszone przez samorządy w obszarze pomocy społecznej.

Brak całkowitego ograniczenia kontaktów społecznych sprawia także, że co prawda popyt wewnętrzny nie ulega znaczącemu wygaszeniu i zapobiega całkowitemu paraliżowi gospodarczemu, jednak długotrwały stan niepewności nie sprzyja inwestycjom. Nie będzie mu także sprzyjał ograniczony wzrost bądź nawet spadek wynagrodzeń. W tym scenariuszu rozwojowym działania osłonowe zaproponowane na szczeblu centralnym oraz samorządu oferowane przedsiębiorstwom muszą zostać podtrzymywane. Bez działań zmniejszających obciążenia przedsiębiorstw w zakresie kosztów bieżących oraz kosztów zatrudnienia płynność finansowa przedsiębiorstw może ulec znaczącemu osłabieniu. W tym scenariuszu dodatkowe działania osłonowe są konieczne również po to, aby pomóc w powrocie na długookresową ścieżkę wzrostu.

W optymalnym scenariuszu stopa bezrobocia rejestrowanego zaczyna się zmniejszać dopiero od wakacji. Dopiero wówczas zaczynamy obserwować trwały wzrost liczby ofert pracy zgłaszanych w urzędach, jak również więcej osób wyrejestrowuje się z urzędów pracy z uwagi na podjęcie zatrudnienia. W efekcie wskaźniki opisujące koniunkturę gospodarczą (zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, sprzedaż detaliczna, wskaźniki odnoszące się do produkcji przemysłu) zaczynają powrót do wartości sprzed marca 2020 roku dopiero w II lub IV kwartale 2021 roku.

Scenariusz pesymistyczny

W scenariuszu pesymistycznym sytuacja z punktu widzenia przedsiębiorstw wraca do normy co najmniej na koniec 2021 lub na początku 2022 roku. W tym scenariuszu wprowadzenie szczepionki na rynek przesunie się znacząco, co wydłuży czas funkcjonowania w stanie niepewności i pesymizmu rynkowego.

W tym scenariuszu z uwagi na długotrwały okres niepewności wprowadzanie przez polski rząd całkowitego lockdownu jest konieczne, choć nie stanowi kluczowego czynnika z uwagi na długotrwałość oddziaływania niekorzystnych uwarunkowań. Jakkolwiek przedsiębiorstwa mogą prowadzić działalności w ograniczonym zakresie, to jednak z uwagi na utrzymujący się stan niepewności coraz więcej z nich zamyka bądź zawiesza działalność. Powoduje to powstawanie zatorów finansowych w łańcuchach dostaw prowadząc do zaburzeń w ich funkcjonowaniu. Niekorzystne efekty ekonomiczne zaczynają ujawniać się również w branżach, które nie były bezpośrednio narażone na ograniczenia działalności.

Głównym źródłem podtrzymującym rynek jest popyt wewnętrzny na dobra i usługi konsumpcyjne. Słabnie jednak z uwagi na zwiększającą się liczbę osób pozostających bez pracy, zwiększającą się liczbę osób biernych zawodowo, jak również spadek wynagrodzeń. Wywołuje to po stronie samorządów lokalnych konieczność zwiększania wydatków

przeznaczanych na świadczenia pomocy społecznej, jak równie obniżenie dochodów pochodzących z podatków dochodowych od osób fizycznych i przedsiębiorstw, jak również podatków i opłat lokalnych (np. sytuacji zamykania przedsiębiorstw działających w lokalach bądź na terenach należących do samorządów gminnych). Prowadzi to do konieczności nowelizowania budżetów w kierunku ograniczania wydatków lub zwiększania deficytu.

W tym scenariuszu rozwojowym działania osłonowe zaproponowane na szczeblu centralnym są dalece niewystarczające, ponieważ zaspokojenie potrzeb wszystkich przedsiębiorstw zagroziłoby równowadze budżetowej. Bez dodatkowych działań proponowanych na szczeblu samorządowym coraz więcej przedsiębiorstw będzie traciło płynność finansową. W tym scenariuszu rozwojowym rynek zaczyna wracać na powolną ścieżkę wzrostu dopiero na początku 2022 roku.

W kontekście opisanych scenariuszy rozwoju konieczne jest jedno zastrzeżenie. Odnosi się ono do dużego poziomu niepewności, bowiem szereg działań jest niezależnych od intencji i możliwości oddziaływania władz samorządowych szczebla regionalnego. Nieoczekiwane i podawane często z niewielkim wyprzedzeniem informacje o kolejnych obostrzeniach administracyjnych bądź wprowadzane bezterminowo restrykcje znacząco utrudniają planowania działań łagodzących skutki pandemii. Kluczowe dla efektywności interwencji jest bowiem rozstrzygnięcie, jaki powinien być jej cel. Przedłużające się ograniczenia skutkujące zachwianiem stabilności rynku przy jednoczesnej niepewności odnośnie dalszego ciągu zdarzeń determinujących zjawiska gospodarcze mogą bowiem skutkować tym, że akcenty powinny być położone na wzmocnienie przedsiębiorstw i ułatwienie im rynkowego przetrwania. Z kolei w sytuacji wygaszania pandemii i wracania na ścieżkę wzrostu spektrum działań wspierających przedsiębiorstwa powinno uwzględnić stymulację rozwojową.

V. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Odbiorca rekomendacji
1.	W relatywnie mniej korzystnej sytuacji w efekcie oddziaływania zjawisk kryzysowych zachodzących na skutek pandemii Covid-19 są najmniejsze podmioty. Jakkolwiek podmioty te mają relatywnie większą zdolność do adaptacji do nowych warunków rynkowych, to jednak nie dysponują rezerwami finansowymi pozwalającymi na pokrycie operacyjnych kosztów działalności bądź przebranżowienia	Uruchomienie działań osłonowych pozwalających na sfinansowania kosztów stałych przez określony czas n. 3 miesiące dla tych przedsiębiorstw, które wykażą spadek przychodów w efekcie wprowadzanych obostrzeń i restrykcje administracyjne	Samorząd województwa
2.	Wprowadzana obostrzenia i restrykcje administracyjne w niejednakowym stopniu dotyczą poszczególnych branż. W efekcie wprowadzanych przez władze centralne kolejnych decyzji ograniczających działalność poszczególnych sektorów w szczególnie trudnej sytuacji znalazły się przedsiębiorstwa z branży HoReCa oraz targowo-kongresowej.	Skierowanie do przedsiębiorstw z branży HoReCa oraz targowo-kongresowej preferencyjnych pożyczek płynnościowych	Samorząd województwa
3.	Kluczowym z punktu widzenia zapewnienia stabilności na wielkopolskim rynku pracy, jak również utrzymania na zbliżonym poziomie popytu wewnętrznego jest utrzymanie zatrudnienia w wielkopolskich przedsiębiorstwach na zbliżonym do obecnego poziomie.	Kontynuowanie interwencji polegającej na oferowaniu przedsiębiorstwom dotacji z przeznaczeniem na finansowanie wynagrodzeń pracowników przez 3 miesiące.	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu Powiatowe Urzędy Pracy
4.	W przypadku wielkopolskich przedsiębiorstw jedną z reakcji na zachodzące zjawiska kryzysowe w określonych branżach jest poszukiwanie nowych dróg rozwoju.	Uruchomienie grantów na usługi doradcze w zakresie modelowania biznesowego umożliwiającego poszukiwania nowych dróg rozwoju Doradztwo dla przedsiębiorstw, współpraca i wymiana doświadczeń	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu Powiatowe Urzędy Pracy Instytucje otoczenia biznesu
5.	W przypadku wielkopolskich przedsiębiorstw jedną z reakcji na zachodzące zjawiska kryzysowe w określonych branżach jest poszukiwanie nowych dróg rozwoju. Nie wszystkie z nich potrafią poszukiwać szans rynkowych w innych obszarach niż te, w których dotychczas funkcjonowali.	Skierowanie do przedsiębiorstw planujących zmianę branży działalności preferencyjnej pożyczki inwestycyjnej z odroczonym o kilka miesięcy terminem płatności Analiza łańcuchów współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami i kierowanie pomocy w obszary najbardziej narażone/problematyczne	Samorząd województwa
6.	Wielkopolskie przedsiębiorstwa w coraz większym zakresie dostrzegają konieczności wykorzystania nowoczesnych technologii w zakresie wspierania swojej działalności.	Uruchomienie grantów na usługi doradcze w zakresie poszukiwania nowych dróg rozwoju w oparciu o zastosowanie nowoczesnych technologii	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Odbiorca rekomendacji
7.	Będzie to dotyczyć zarówno cyfryzacji (wirtualizacji) procesów operacyjnego zarządzania przedsiębiorstwami (np. obsługi procesów pracy zdalnej), jak i wykorzystywania nowoczesnych technologii w procesach pozyskiwania klientów bądź ich obsługi.	Dostosowanie funkcjonowania urzędów do obsługi przedsiębiorców zdalnie, pomoc przedsiębiorcom i bezrobotnym w realizacji zdalnych procesów rekrutacyjnych	Powiatowe Urzędy Pracy Instytucje otoczenia biznesu
		Skierowanie do przedsiębiorstw preferencyjnej pożyczki inwestycyjnej z przeznaczeniem na zakup nowoczesnych technologii wspierających działalność przedsiębiorstw bądź umożliwiających ich rozwój	Samorząd województwa
8.	Zmiany jakie wystąpiły dotąd na rynku pracy powodują, że odtworzenie potencjału branż szczególnie dotkniętych ograniczeniami będzie procesem długotrwałym (nawet przy założeniu optymistycznego scenariusza rozwoju sytuacji). W efekcie część pracowników będzie zmuszona do poszukiwania zatrudnienia w innych branżach, co może okazać się utrudnione z uwagi na występujące często różnice w niezbędnych kwalifikacjach wynikające ze specyfiki branż. Dodatkowo wprowadzana w przyspieszonym tempie automatyzacja procesów (np. w handlu) doprowadzić może do uwolnienia zasobów pracy, wymagających przebranżowienia lub nabycia dodatkowych kompetencji	Uruchomienie na poziomie lokalnym (PUP) wsparcia polegającego na udostępnieniu możliwości korzystania z oferty szkoleń dostosowujących kwalifikacje pracowników do wymogów lokalnego rynku pracy Organizacja szkoleń i form zatrudnienia pozwalających na nabycie doświadczenia zawodowego na nowych stanowiskach pracy (wspieranie przebranżowienia) Wspieranie szkoleń pozwalających na nabycie kompetencji cyfrowych pracownikom Ułatwienia w zdalnych formach komunikacji osób poszukujących pracy lub bezrobotnych z urzędami pracy	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu Powiatowe Urzędy Pracy Instytucje otoczenia biznesu Szkoły i uczelnie
9.	Problemem obecnego systemu dystrybucji wsparcia jest długotrwałość procedur, które nie zapobiegają występowaniu negatywnych zjawisk na rynku pracy	Wypracowanie zaistnienia w przyszłości podobnych zjawisk kryzysowych o podłożu niemającym charakteru ekonomicznego mechanizmów szybkiego transferu kapitału do przedsiębiorstw celem zachowania ich płynności finansowej oraz umożliwienia utrzymania stanu zatrudnienia	Samorząd województwa Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
10.	Obecna sytuacja na rynku pracy jest w dużej mierze obwarowana niepewnością, zarówno jeśli chodzi o rozwój pandemii (jej koniec), jak i działania podejmowane na szczeblu centralnym w kontekście ograniczeń życia społecznego i gospodarczego.	Prowadzenie regularnego monitoringu sytuacji na regionalnym rynku pracy pozwalającego identyfikować występujące tendencje. Monitorowanie zapotrzebowania na pracowników zgłaszanego poza Urzędami Pracy	Samorząd województwa Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Odbiorca rekomendacji
12	Ograniczanie rekrutacji i spowolnienie pewnych branż doprowadzi do problemów dla osób wchodzących na rynek pracy, zwłaszcza zatrudnianych w ramach umów czasowych	Kontynuacja i rozwój programów wspierających zatrudnienie osób młodych Ułatwienia w zdalnych formach komunikacji osób poszukujących pracy lub bezrobotnych z urzędami pracy	Samorząd województwa Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu Powiatowe Urzędy Pracy
13	Pandemia spowoduje wzrost zainteresowania korzystaniem z usług teleinformatycznych w zakresie świadczenia usług, pracy, edukacji i życia społecznego. Wymaga to dostosowania możliwości infrastruktury do większego zapotrzebowania.	Wspieranie rozwoju infrastruktury teleinformatycznej w regionie Promowanie i wspieranie przedsiębiorstw rozwijających i wdrażających nowoczesne technologie	Samorząd województwa Instytucje otoczenia biznesu

VI. Bibliografia

1. Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu
2. Publikacje Wielkopolskiego Obserwatorium Rozwoju Terytorialnego (Wyzwania przyszłości i trendy globalne w zakresie rozwoju technologicznego oraz ich wpływ na wielkopolski rynek pracy, Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej i przestrzennej województwa wielkopolskiego 2019, Biuletyny Wielkopolskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego: lipiec-grudzień 2019, styczeń-czerwiec 2020)
3. Eurostat
4. Bank Danych Lokalnych GUS
5. Dane sprawozdawcze WRPO 2014-2020
6. technologicznych rozwiązań w czasach pandemii COVID-19, EY
7. A. Arpaia, A. Kiss, A. Turrini, Is unemployment structural or cyclical? Main features of job matching in the EU after the crisis, 2014, https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2014/pdf/ecp527_en.pdf (26.09.2020)
8. Analiza potencjału eksportowego województwa wielkopolskiego – streszczenie, https://markaw.pl/web/fotki/files/Analiza__rynkow_zagranicznych/Analiza_potencjalu_eksportowego_wojewodztwa_wielkopolskiego_-_streszczenie.pdf
9. Bank Pekao SA, Gospodarka w czasach pandemii. Spojrzenie sektorowe na bazie pierwszych doświadczeń globalnych, kwiecień 2020 r.
10. M. Bukowski, Orzeł z popiołów, Gospodarka po COVID-19, <http://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2020/04/ORZE%C5%81-Z-POPIOLOW-GOSPODARKA-PO-COVID-19-RAPORT.pdf>
11. Deutsche Bank Research, Życie po covid-19, https://www.db.com/poland/docs/DB_konzept_Zycie_po_covid-19.pdf
12. A. Duda, W. Stępień, R. Pelc, Gospodarka łapie koronawirusa, BNP Paribas, <https://media.bnpparibas.pl/mediateka/1570041>
13. European Commission, Country Report Poland 2020, Brussels, 26.02.2020, https://ec.europa.eu/info/publications/2020-european-semester-country-reports_en
14. European Parliamentary Research Service, Angelos Delivorias and Nicole Scholz, Economic impact of epidemics and pandemics, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/646195/EPRS_BRI\(2020\)646195_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/646195/EPRS_BRI(2020)646195_EN.pdf) (26.09.2020)
15. EWL Group, Pracownik zagraniczny w dobie pandemii. Raport EWL
16. K. Georgieva, World Bank, Economic impact coronavirus epidemic covid19 likely scenarios, <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/economic-impact-coronavirus-epidemic-covid19-likely-scenarios>
17. Główny Urząd Statystyczny, Statystyka związana z COVID-19, <https://stat.gov.pl/covid/opracowania-covid-19/>
18. Grant Thornton, Rynek pracy w czasie COVID-19, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/05/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-RAPORT-08-05-2020.pdf>

19. J. Greblicki, T. Serafin, Efekt zamrożenia. Szansa na radykalną cyfryzację gospodarki, Warszawa, czerwiec 2020 r., https://impactcee.com/reaction/2020/wp-content/uploads/2020/06/raport_cyfryzacja_final.pdf
 20. Imigranci w polskiej gospodarce – raport z badań ankietowych, Narodowy Bank Polski, Departament Statystyki, Warszawa 2020 r.
 21. P. Janukowicz, Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie BAEL, Polityka Społeczna nr 1/2010
 22. E. Jastrzębska, Gospodarka o obiegu zamkniętym – nowa idea czy stare podejście? Dobre praktyki społecznie odpowiedzialnych przedsiębiorstw, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 491/2017
 23. L. Jonung, W. Roeger, The macroeconomic effects of a pandemic in Europe. A model-based assessment, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs Publications https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication708_en.pdf (26.09.2020)
 24. W. McKibbin, R. Fernando, The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios, 2 March 2020, https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2020/03/20200302_COVID19.pdf (26.09.2020)
 25. M. Myck, M. Oczkowska, K. Trzciniński, Komentarze CenEA: Skala ryzyka finansowego dla gospodarstw domowych: pierwsza fala konsekwencji gospodarczych pandemii COVID-19, 23/03/2020, https://cenea.org.pl/wp-content/uploads/2020/03/komentarz_20200323.pdf (26.09.2020)
 26. OECD Economic Outlook, Coronavirus Data Insights, <http://www.oecd.org/coronavirus/en/data-insights/>
 27. Polski Instytut Ekonomiczny, Polska gospodarka na kwarantannie. Najgorszym momentem dla przedsiębiorstw był koniec kwietnia, 31.08.2020, <https://pie.net.pl/polska-gospodarka-na-kwarantannie-najgorszym-momentem-dla-przedsiębiorstw-był-koniec-kwietnia/>
 28. J., P. Potocki, Wpływ COVID 19 na gospodarkę i rynek pracy w Polsce – wyciąg z raportu badawczego, Open Eyes Economy Summit
 29. K. Pouliakas, J. Branka, EU Jobs at Highest Risk of COVID-19 Social Distancing is the pandemic exacerbating the labour market divide?, The European Centre for the Development of Vocational Training, Working paper series, No 1 / May 2020
 30. A. Runge, J. Runge, (2014), Centralność i peryferyjność w badaniach rynku pracy, [w:] Studia Miejskie, Tom 13
- Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku. Strategia Wielkopolska 2030
31. S&P Global (2020). Coronavirus Impact: Key Takeaways From Our Articles, <https://www.spglobal.com/ratings/en/research/articles/200204-coronavirusimpact-key-takeaways-from-our-articles-11337257>, (dostęp: 26 września 2020)
 32. D. Standerski, A. Wójtowicz, Koronawirus. Gospodarka wstrzymuje oddech, Fundacja Kaleckiego, <http://kalecki.org/pl/p/d/koronawirus-gospodarka-wstrzymuje-oddech>
 33. World Health Organization, Strategic preparedness and response plan for the new coronavirus, 14 April, 2020, Geneva, <https://www.who.int/publications/i/item/strategic-preparedness-and-response-plan-for-the-new-coronavirus> (26.09.2020)
 34. M. Wąsiński, D. Wnukowski, Skutki pandemii COVID-19 dla gospodarki światowej, Biuletyn PISM nr 84 (2016) 20 kwietnia 2020 r., <https://www.pism.pl/file/7c1db3e4-ac8e-4c61-9599-dbe30224f6ed>
 35. D. Wnukowski, Konsekwencje epidemii koronawirusa dla gospodarki UE, Biuletyn PISM nr 45 (1977) 13 marca 2020 r., <https://pism.pl/file/f74ed4f3-19eb-445b-95cd-cd4e3f700254>

36. Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim. Identyfikacja wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu
37. Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim. Identyfikacja wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu – pomiar 2
38. Wpływ koronawirusa na polskie przedsiębiorstwa. Wyniki badania Devire

SPIS TABEL

Tabela 1. Stopa bezrobocia BAEL w UE w latach 2013-IX'2020	7
Tabela 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 2013-IX 2020	12
Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata w latach 2013-2020.....	17
Tabela 4. Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w okresie 2017-IX 2020.....	18
Tabela 5. Liczb osób biernych zawodowo w podziale na płeć w latach 2007-2020 (tys. osób).....	20
Tabela 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie wielkopolskim wg subregionów w okresie I 2019- IX 2020	24
Tabela 7. Liczba osób z niepełnosprawnościami bezrobotnych oraz udział % osób z niepełnosprawnościami w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim wg subregionów w okresie od XII 2019 do IX 2020	26
Tabela 8. Udział % osób w wieku poniżej 30 roku życia oraz osób powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim wg subregionów w okresie od XII 2019 do IX 2020.....	26
Tabela 9. Liczba osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych w województwie wielkopolskim w okresie od I 2019 do IX 2020	27
Tabela 10. Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej w okresie od I 2019 do IX 2020.....	27
Tabela 11. Zgłoszenia zwolnień grupowych (ZG) i zwolnienia grupowe (ZW) wg subregionów w okresie od XII 2019 do IX 2020 (liczba osób).....	27
Tabela 12. Podmioty wpisane do rejestru REGON w latach 2019-2020 (wg miesięcy)	32
Tabela 13. Jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON w latach 2019-2020 (wg miesięcy)...	32
Tabela 14. Jednostki wykreślone z rejestru REGON oraz z zawieszoną działalnością w latach 2019-2020 (wg miesięcy).....	33
Tabela 15. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na portalu pracuj.pl w marcu i kwietniu w 2019 i 2020 roku.....	36
Tabela 16. Liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom wg subregionów w okresie od XII 2019 do IX 2020	38
Tabela 17. Wybrane rozwiązania technologiczne możliwe do wdrażania w firmach	43
Tabela 18. Prawdopodobieństwo wystąpienia określonych ograniczeń w działalności przedsiębiorstw w różnych branżach: N – niskie, Ś – średnie, W – wysokie	46
Tabela 19. Potencjalny wpływ pandemii Covid-19 na funkcjonowanie wybranych branż	48
Tabela 20. Wskaźniki ogólnego klimatu koniunktury według rodzaju działalności	49
Tabela 21. Wnioski składane do wielkopolskich PUP w ramach Tarczy Antykryzysowej – stan na 18 września 2020 r	53
Tabela 22. Zmiany liczby emerytów i rencistów oraz wysokości wypłacanych emerytur i rent w Polsce w latach 2019-2020	59
Tabela 23. Zmiany w wysokości wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw w województwie wielkopolskim.....	60
Tabela 24. Zmiany w wysokości kwot przeznaczanych na wybrane świadczenia pomocy społecznej w Polsce w latach 2019-2020 (mln zł).....	61
Tabela 25. Wybrane wskaźniki sytuacji społeczno-gospodarczej kraju w latach 2019-2020	63
Tabela 26. Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej	65

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Liczba osób zwykle wykonujących swoją pracę w domu (w tysiącach)	34
Wykres 2. Dane dotyczące pracujących w niepełnym wymiarze czasu	34