

Krystyna Gomółka, Marzena Kacprzak, Dorota Kmiec
Agnieszka Król, Janusz Majewski

**Rynek pracy
w dobie pandemii COVID-19
na przykładzie Azerbejdżanu i Polski**

Wydawnictwo SGGW
Warszawa 2021

© Copyright by Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2021

Recenzenci

prof. dr hab. Jan Hybel

dr hab. Zbigniew Staniek, prof. PWS

Autorzy

prof. dr hab. **Krystyna Gomółka**

Zakład Studiów Wschodnich, Wydział Zarządzania i Ekonomii

Politechnika Gdańska

ORCID 0000-0002-7046-0729

dr inż. **Marzena Kacprzak**

Katedra Polityki Rozwoju i Marketingu, Instytut Ekonomii i Finansów

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

ORCID 0000-0002-0680-8241

dr **Dorota Kmiec**

Katedra Ekonomii i Polityki Gospodarczej, Instytut Ekonomii i Finansów

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

ORCID 0000-0002-5746-9841

dr **Agnieszka Król**

Katedra Zarządzania, Instytut Zarządzania i Nauk Technicznych

Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie

ORCID 0000-0002-5685-7578

dr inż. **Janusz Majewski**

Katedra Ekonomii Międzynarodowej i Agrobiznesu, Instytut Ekonomii i Finansów

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

ORCID 0000-0002-6810-7037

ISBN 978-83-8237-042-3

Wydawnictwo SGGW

ul. Nowoursynowska 161, 02-787 Warszawa

tel. 22 593 55 20

e-mail: wydawnictwo@sggw.edu.pl

www.wydawnictwosggw.pl

Druk: Libra-Print, al. Legionów 114B, 18-400 Łomża

SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
RYNEK PRACY W DOBIE KRYZYSU	9
Wprowadzenie	9
Globalne rynki pracy	9
Rynek pracy w Polsce w czasie pandemii	14
Sytuacja kobiet, pracowników poniżej 25. roku życia oraz pracowników 50+ na rynku pracy w dobie kryzysu	21
Profil kompetencyjny pracownika w dobie kryzysu	24
Podsumowanie	32
ZASOBY RYNKU PRACY W AZERBEJDŻANIE	34
Wprowadzenie	34
Rynek pracy w Azerbejdżanie w świetle badań	34
Charakterystyka gospodarki Azerbejdżanu	40
Charakterystyka demograficzna	43
Migracje	59
Wpływ pandemii COVID-19 na zasoby pracy w Azerbejdżanie	61
Podsumowanie	64
SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W OKRESIE PANDEMII	66
Wprowadzenie	66
Poziom i struktura bezrobocia w okresie pandemii	66
Młodzi pracujący jako grupa, która najszybciej odczuła skutki pandemii	73
Zmiany w liczbie ofert pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy	75
Dostęp do Internetu i szkolenia z technologii informacyjno-komunikacyjnych jako istotna determinanta pracy zdalnej w czasie pandemii	78
Praca zdalna a zaopatrzenie w urządzenia przenośne	80
Pandemia a cudzoziemcy legalnie pracujący w Polsce	82
Podsumowanie	89

TENDENCJE NA RYNKU PRACY W POLSCE – BADANIA PILOTAŻOWE	93
Wprowadzenie	93
Rodzaj wykonywanej pracy w przedsiębiorstwie w czasie pandemii	95
Ocena pracy zdalnej przez badanych	96
Praca zdalna czy hybrydowa – opinie badanych	99
Obawa i ryzyko utraty pracy	100
Wprowadzane ograniczenia w przedsiębiorstwach w związku z pandemią	103
Kierunki działań pracodawców w dobie kryzysu	105
Podsumowanie	107
WNIOSKI I REKOMENDACJE	112
BIBLIOGRAFIA	116

WSTĘP

Nieoczekiwane pojawienie się pandemii COVID-19 spowodowało prawdziwą rewolucję w wielu sektorach gospodarek na całym świecie. Jedne z nich dotknięte zostały bardziej niż inne, a z kolei niektóre, jak na przykład branża e-commerce, kurierska, EdTech – edukacja online, przeżywały wręcz prawdziwy rozkwit. W zasadzie można powiedzieć, że każde państwo odczuwa skutki pandemii, zwłaszcza te negatywne, choć oczywiście uwarunkowane jest to wieloma różnymi czynnikami.

Kryzys nie ominął też rynków pracy na całym świecie. Panująca na nich sytuacja w dość dużym stopniu uzależniona jest od ich kondycji z czasów sprzed pandemii, a także efektywności mechanizmów, zwłaszcza w kontekście adaptacji i funkcjonowania w turbulentnym otoczeniu. Polityka rynku pracy w poszczególnych krajach stanęła przed trudnym zadaniem, jakim jest konieczność wdrażania rozwiązań, często innowacyjnych, które pomogą zapobiec wzrastającej stopie bezrobocia oraz zapewnić równowagę w obszarze popytu i podaży pracowników, uwzględniając kształtujący się nowy profil kompetencyjny pracowników na rynku pandemicznym, a także w niedalekiej przyszłości popandemicznej.

Autorzy niniejszej monografii podjęli próbę identyfikacji kluczowych trendów i zjawisk na dotkniętych skutkami pandemii rynkach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji panującej w Azerbejdżanie i Polsce. Analizę rynku pracy oparto na wynikach własnych badań empirycznych.

Cele szczegółowe pracy dotyczyły m.in. charakterystyki rynków pracy w Azerbejdżanie i Polsce; określenia sytuacji różnych grup społecznych (kobiet, pracowników 50+, młodych pracowników) na rynku pracy w okresie kryzysu; identyfikacji sytuacji na rynku pracy osób zatrudnionych w korporacjach i MSP w kontekście pandemii COVID-19.

Sformułowano następujące hipotezy badawcze:

1. Spadek popytu na pracę w okresie pandemii najbardziej dotknął pracowników w najmłodszych i najstarszych grupach wiekowych.
2. Ograniczenia podczas pandemii zwiększyły udział regularnych użytkowników Internetu, zarówno wśród aktywnych, jak i biernych zawodowo.
3. Zdolność adaptacji do wyzwań pandemicznego rynku pracy w dużym stopniu uzależniona jest od posiadanych kompetencji cyfrowych lub efektywności ich kształtowania i rozwoju przez poszczególne grupy pracowników.
4. Wydłużenie wieku produkcyjnego i dodatni bilans procesów migracyjnych były przyczyną powiększenia zasobów pracy w Azerbejdżanie w ciągu dwóch pierwszych dekad XXI w.
5. Pracownicy sektora MSP w większym stopniu zostali dotknięci różnymi ograniczeniami spowodowanymi pandemią niż osoby zatrudnione w korporacjach.

Celem weryfikacji hipotez postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jakie były kierunki zmian podaży pracy i popytu na pracę w Azerbejdżanie i Polsce?
2. Jak zmieniły się kompetencje cyfrowe grup pracowników oraz dostęp i korzystanie z Internetu?
3. Jaki był wynik migracji obywateli Azerbejdżanu w ciągu dwóch pierwszych dekad XX w.?
4. Jaki był wpływ pandemii COVID-19 na rynek pracy w Azerbejdżanie i Polsce?
5. Jaki wpływ wywarła pandemia na sytuację pracowników w przedsiębiorstwach?

Monografia składa się z czterech rozdziałów poruszających kluczowe kwestie związane z funkcjonowaniem rynków pracy w czasie pandemii.

W pierwszej części autorzy dokonali analizy materiałów źródłowych, w tym wyników badań światowych oraz raportów nakreślających sytuację panującą na globalnych rynkach pracy z uwzględnieniem zróżnicowania sektorowego, zmian

w strukturach zatrudnienia, prognoz i determinantów rozwoju rynków pracy w rzeczywistości popandemicznej oraz profili kompetencyjnych. Celem części pierwszej jest identyfikacja kluczowych zjawisk zachodzących na dotkniętym kryzysem rynku pracy, w tym w odniesieniu do konkretnych grup wiekowych pracowników, płci, branż, typów przedsiębiorstw, postaw i działań pracodawców stosowanych przez poszczególne kraje.

Część druga „Zasoby rynku pracy w Azerbejdżanie” przedstawia charakterystykę gospodarki Azerbejdżanu z uwzględnieniem czynników demograficznych oraz wpływu pandemii na lokalne rynki pracy w oparciu o analizę materiałów źródłowych, danych statystycznych, raportów oraz opublikowanych wyników badań. Analiza sytuacji panującej w tym kraju i w Polsce stanowi dość ciekawe porównanie.

W części trzeciej „Sytuacja na rynku pracy w Polsce w okresie pandemii”, określono kierunki zmian na rynku pracy w 2020 r. Ograniczenia związane z ogłoszonym stanem pandemii wymusiły zmiany organizacji pracy w wielu podmiotach gospodarczych, dlatego też ważną kwestią w badaniach jest popyt na pracę, w tym pracę cudzoziemców. Drugim ważnym aspektem jest zaopatrzenie w urządzenia z mobilnym Internetem pracowników, szkolenia z technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz wzrost regularność korzystania z Internetu w różnych grupach ludności, zarówno w tej, która jest obecna na rynku pracy, jak i w grupie biernych zawodowo.

W części ostatniej czwartej „Tendencje na rynku pracy – badania pilotażowe” Autorzy zaprezentowali wyniki badań pilotażowych, co może stanowić podstawę do prowadzenia dalszych analiz i wyciągania wniosków. Mają one na celu identyfikację sytuacji pracowników sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) na obecnym rynku pracy determinowanym przez wpływ pandemii, ze szczególnym uwzględnieniem takich uwarunkowań jak zmiana charakteru dotychczas wykonywanej pracy (praca zdalna lub hybrydowa), zmiana aktywności zawodowej

poszczególnych grup pracowników w kontekście płci, wieku, narodowości, transformacja profilu kompetencyjnego pracownika w czasie kryzysu, a także wprowadzanie ograniczeń w przedsiębiorstwach czy dominujące tendencje w działaniach pracodawców w pandemii.

W monografii wykorzystano dane azerskiego i polskiego urzędu statystycznego, dane Eurostat i OECD, literaturę przedmiotu w języku polskim, angielskim, rosyjskim i azerskim oraz własne wyniki badań, do których wykorzystano sondaż diagnostyczny oparty na kwestionariuszu ankiety.

Niniejsza książka jest skierowana do szerokiego grona odbiorców, studentów kierunków społeczno-ekonomicznych, pracowników naukowo-badawczych i dydaktycznych oraz praktyków. Mamy nadzieję, że pozycja ta sprosta oczekiwaniom także wymagającej grupy Odbiorców.

RYNEK PRACY W DOBIE KRYZYSU

Wprowadzenie

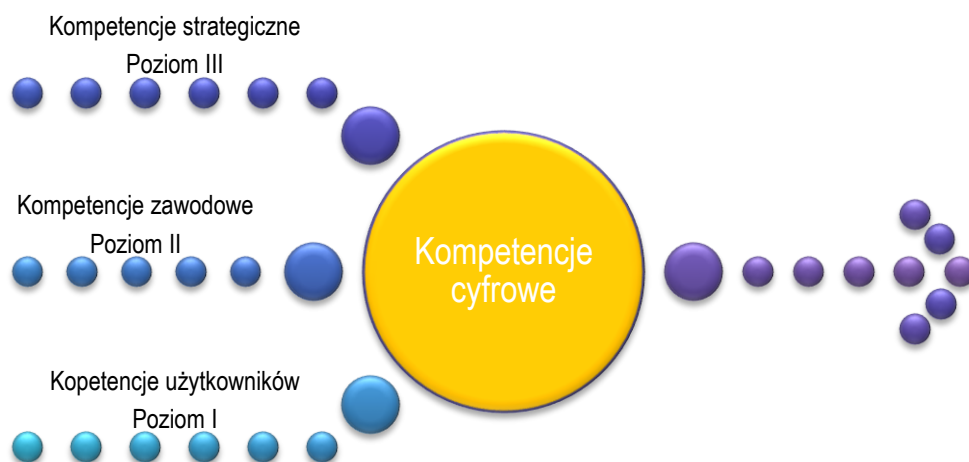
Pojawienie się pandemii koronawirusa niewątpliwie wpłynęło na sytuację rynku pracy na całym świecie. W nierównomiernym stopniu dotknęła ona poszczególne sektory gospodarki. Wpływ pandemii, w tym w większości negatywny, odczuwa w mniejszym czy większym stopniu każde państwo. Jest to uwarunkowane z jednej strony sytuacją panującą na rynku pracy tuż przed pandemią, a z drugiej strony skutecznością mechanizmów i rozwiązań podejmowanych w walce z koronawirusem przez rządy poszczególnych krajów.

Polityka rynku pracy stanęła przed trudnym wyzwaniem i dylematem, jak poradzić sobie w warunkach kryzysu związanego z gwałtownym wzrostem bezrobocia oraz jakie zastosowane narzędzia pozwolą na niwelowanie jego negatywnych skutków dla gospodarek na całym świecie.

Globalne rynki pracy

Obecnie (czerwiec 2021 r.) sytuacja na rynkach pracy na całym świecie jest dość zróżnicowana. Dochodzi na nich do wielu dynamicznych i gwałtownych zmian, ale nie zawsze tylko negatywnych. Niewątpliwym plusem jest rozszerzenie dostępności elastycznych form zatrudnienia dla pracowników oraz wykorzystanie na większą skalę niż dotychczas rozwiązań technologicznych, chociażby w obszarze zdalnej edukacji, w tym szkoleń dla pracowników. Ma to także związek ze wzrostem znaczenia kompetencji cyfrowych wśród pracowników (rys. 1) oraz z pojawieniem się konieczności ich rozwijania¹.

¹ A. Czerniak, E. Durka, J. Piznal (2020). Kompetencje jutro@. Jak budować kompetencje przyszłości w świecie po pandemii, NCBR, Warszawa; Kierunki rozwoju kompetencji cyfrowych i medialnych. Dokument opracowany przez zespół ds. kompetencji cyfrowych przy Radzie ds. Cyfryzacji z ekspertami zewnętrznymi www.gov.pl [2021.03.11]; K. Głąb (2020). Przemysł 4.0. Cyfrowa transformacja rynku pracy i przemysłu w perspektywie 2030 roku. Część I, Warszawa; A. Ferrari (2012). Digital competence in practice: An analysis from framework, Sevilla, Joint Research Centre – Institute for Prospective Technological Studies; OECD. (2016). Skills for digital world. Working party on measurement and analysis of the digital economy.



Rys. 1. Cyfrowa wiedza

Źródło: opracowanie na podstawie: Głąb K., Przemysł 4.0 (2020). Cyfrowa transformacja rynku pracy i przemysłu w perspektywie 2030 roku. Część I, Warszawa, s. 18.

Wyróżniono trzy poziomy kompetencji cyfrowych²:

- POZIOM I PODSTAWOWY – funkcjonalne umiejętności cyfrowe umożliwiające życie i pracę w zawodach nieinformatycznych w środowisku cyfrowym.
- POZIOM II – umiejętności i wiedza niezbędne do pracy w zawodach informatycznych, zdobyte na ogół w ramach edukacji formalnej i kursów specjalistycznych.
- POZIOM III – umiejętności kierowania i zarządzania zespołami, przewidywania koniecznych zmian i rozwoju technologii (poziom liderów transformacji cyfrowej).

² K. Głąb. (2020). Przemysł 4.0. Cyfrowa transformacja rynku pracy i przemysłu w perspektywie 2030 roku. Część I, Warszawa, s. 18.

Nie ulega wątpliwości, że pandemia wpłynęła na szybszy rozwój kompetencji cyfrowych, ukierunkowanych na doskonalenie jakości w edukacji, biznesie, oraz pracy w administracji publicznej.

Bardzo trudno jest określić jednoznacznie, czy mamy rynek pracodawcy, czy pracownika. Z jednej strony zauważalny jest niewątpliwy wzrost bezrobocia na całym świecie, co wskazywałoby na rynek pracodawcy, a z drugiej strony paradoksalnie mamy zauważalny wzrost niedoboru pracowników, w tym pracowników tymczasowych. Ograniczenie dopływu pracowników z zagranicy spowodowany znacznym wydłużeniem okresu oczekiwania na pozwolenia, ograniczenia w przemieszczaniu się, czy konieczność odbywania kwarantanny przyczyniają się do tych trudności. Taki przykład w przypadku rynku pracy w Polsce stanowią chociażby pracownicy z Ukrainy.

Z danych Międzynarodowej Organizacji Pracy wynika, że całkowite lub częściowe wyłączenie z rynku pracy dotknęło blisko 81% światowej siły roboczej. Zwrócono szczególną uwagę na ograniczenie prowadzenia działalności gospodarczej i pojawianie się konieczności szukania działalności zastępczej. Jako najbardziej zagrożone pandemią sektory gospodarki na świecie wskazano (rys. 2):

- budownictwo mieszkaniowe,
- usługi gastronomiczne,
- produkcja,
- handel hurtowy i detaliczny,
- nieruchomości.

Najmniej narażonymi sektorami światowej gospodarki są: edukacja, opieka zdrowotna, pomoc społeczna, administracja publiczna, obrona narodowa, ubezpieczenia społeczne i usługi komunalne. Niejednoznaczna sytuacja panuje natomiast w sektorze transportu i rolnictwa. Z jednej strony mamy dotknięte poważnym kryzysem, np. linie lotnicze, a z drugiej strony wzrost zapotrzebowania

na usługi kurierskie. W rolnictwie natomiast istnieje zagrożenie wynikające z ograniczenia zbytu poprzez zamykanie granic i obostrzenia oraz rozszerzanie się koronawirusa również na obszary wiejskie³.



Rys. 2. Wpływ pandemii na sektory gospodarki

Źródło: opracowanie własne na podstawie IARP. (2020). Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Raport, kwiecień 2020, s. 30-33. Dostęp: https://en.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_rynek_pracy_kwiecie_20200422_200504.pdf.

Według raportu organizacji VOX na szczególnie dotkniętych przez pandemię wskazano młodych pracowników, zwłaszcza tych zatrudnionych na umowach zlecenie, w aspekcie znacznego spadku dochodów oraz utraty przez nich zatrudnienia. Na utratę pracy byli w znacznie większym stopniu narażeni również

³ IARP. (2020). Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Raport, kwiecień 2020, s. 30-33. Dostęp: https://en.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_rynek_pracy_kwiecie_20200422_200504.pdf.

pracownicy o niskich dochodach rocznych⁴. Badaniem objęto blisko 4000 osób z Wielkiej Brytanii oraz USA.

Inny raport, opracowany przez Brookings, organizację non profit z Waszyngtonu, w którym zawarto wyniki badań przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych, wskazuje na szczególnie dotknięte sektory przez pandemię w tym kraju. Są to handel detaliczny, transport pasażerski, sztuka, rozrywka, hotele, restauracje, bary i usługi osobiste (salony fryzjerskie, kosmetyczne, pralnie itp.). Wskazano również na szczególnie dotkniętą grupę pracowników, tj. młodych w wieku 18 do 24 lat, często również zatrudnianych sezonowo lub w niepełnym wymiarze godzin oraz z niższym wykształceniem⁵.

Co istotne, także dynamiczny rozwój technologii na skutek pandemii prawdopodobnie spowoduje, że do 2025 r. podział czasu pracy pomiędzy ludzi a maszyny będzie niemal równy. To może spowodować na świecie likwidację około 85 mln etatów w ciągu najbliższych 5 lat. Z kolei w ich miejsce może zostać utworzonych około 97 mln nowych miejsc pracy. Do najbardziej zagrożonych stanowisk zalicza się te, gdzie wykonywane są prace proste, oparte o powtarzalne czynności, które nie wymagają specjalistycznej wiedzy i umiejętności, ponieważ takie zadania łatwo można opisać za pomocą algorytmów i doskonale nadają się do zautomatyzowania i przekazania do wykonania np. robotom czy komputerom. Dla wielu pracowników będzie oznaczało to konieczność przebranzowienia się, aby zapobiec bezrobociu⁶. W Raporcie Barometr ManpowerGroup przedstawiono perspektywę zatrudnienia na świecie w I kwartale 2021 roku. W tym celu w ramach badania przeprowadzono wywiady z ponad 37 tysiącami pracodawców z 43 krajów i terytoriów w kontekście pandemii COVID-19 (zagrożenie zdrowia, lockdown). Wzrost zatrudnienia prognozuje się przede wszystkim na Tajwanie, w Stanach

⁴ A. Adams-Prassl, T. Boneva, M. Golin, Ch. Rau. (2020). The large and unequal impact of COVID-19 on workers, Raport 08 April, Dostęp: <https://voxeu.org/article/large-and-unequal-impact-covid-19-workers>.

⁵ A. Berube, N. Bateman. (2020). Who are the workers already impacted by the COVID-19 recession? Report, 3 April. Dostęp: <https://www.brookings.edu/research/who-are-the-workers-already-impacted-by-the-covid-19-recession/>.

⁶ Rynek pracy 2021. Dostęp: [trendy] 14.12.2020 <https://hrstandard.pl/2020/12/14/rynek-pracy-2021-trendy/>.

Zjednoczonych, Singapurze, Australii i Brazylii, a najtrudniejszą sytuację w Panamie, Wielkiej Brytanii, Szwajcarii, Austrii i Hongkongu⁷.

Rynek pracy w Polsce w czasie pandemii

Pandemia niewątpliwie jeszcze przez długi czas będzie wywierała wpływ na życie zawodowe i przebieg kariery wielu osób. Na rynku pracy zaczęto w dużym stopniu przechodzić do elastycznych form zatrudnienia, w tym pracy zdalnej. Stopa bezrobocia w Polsce w styczniu 2020 r. wynosiła 5,2%, natomiast w okresie sierpień-październik utrzymywała się na niezmiennym poziomie 6,3%⁸.

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w czerwcu 2020 r. w polskim sektorze przedsiębiorstw zatrudnienie wynosiło 6 mln 185,8 tys. osób. Dla porównania w kwietniu 2020 r. liczba ta była większa o 73 tys. osób, a porównując z analogicznym okresem ubiegłego roku, spadła o 3,3% (rys. 3).



Rys. 3. Spadek zatrudnienia czerwiec 2020 r. w stosunku do czerwca 2019 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

⁷ Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska I kwartał 2021. Raport, s. 13. Dostęp: https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2020/12/Barometr_ManpowerGroup_Perspektyw_Zatrudnienia_Q1_21_PL_WWW.pdf.

⁸ GUS. (2020). Dostęp: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/wyrownania-sezonowe-bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-w-latach-2011-2020,5,1.html>.

Można zatem wnioskować, że czerwiec był kolejnym miesiącem, w którym w niektórych branżach nadal odnotowywano ograniczanie zatrudnienia. Część przedsiębiorstw w Polsce musiała zdecydować się na likwidację miejsc pracy, a także wstrzymać się z tworzeniem planowanych nowych stanowisk pracy⁹.

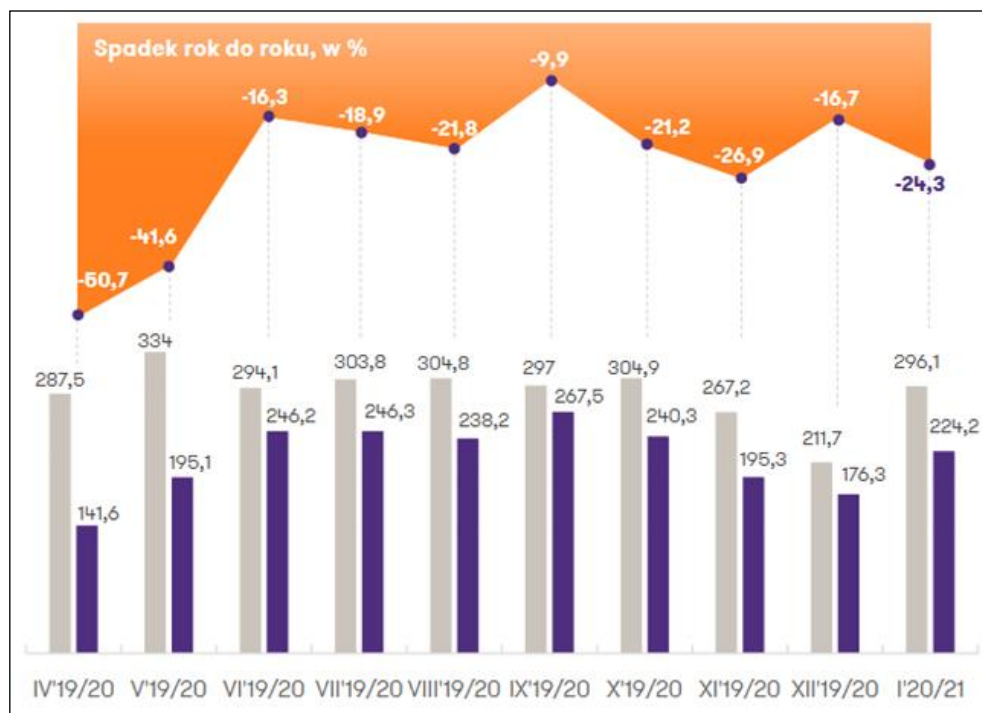
Jak wskazują badania przeprowadzone przez ekspertów serwisu Pracuj.pl, w oparciu o analizę ogłoszeń o pracę zamieszczanych na tym portalu, wzrosła liczba poszukiwanych kandydatów do pracy w obszarze sprzedaży, nowych technologii (IT), finansów/ekonomii i pracy fizycznej. Zauważono natomiast znaczny spadek zapotrzebowania na specjalistów ds. obsługi klienta. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że 46% spośród przedsiębiorstw zamieszczających ogłoszenia na Pracuj.pl oparło proces rekrutacji o rekrutację zdalną¹⁰. Grant Thornton wskazał, że w 2020 r. opublikowano o około 7,5% mniej ogłoszeń niż w roku poprzednim. Najwięcej ofert pracy można było znaleźć dla sprzedawców sklepów spożywczych, pracowników budowlanych, magazynierów i dostawców. Jeśli chodzi o pracowników umysłowych, to jest tych ofert znacząco mniejsza liczba niż przed pandemią. Na podstawie analizy ogłoszeń o pracę można dostrzec spadek oczekiwań względem kandydatów w aspekcie doświadczenia, kwalifikacji, znajomości języka obcego, natomiast wzrosły wymagania co do dyspozycyjności kandydata. Ograniczono również nieco wachlarz oferowanych benefitów, co jest spowodowane koniecznością zmniejszenia wydatków i szukania oszczędności przez pracodawców, m.in. w obszarze oferowanych szkoleń, w tym nauki języka, czy dość popularnej ostatnio opieki medycznej¹¹.

⁹ Rynek pracy w dobie koronawirusa. Wpływ pandemii na pracodawców i pracowników. Dostęp: <https://biznes.interia.pl/artukul-sponsorowany/news-rynek-pracy-w-dobie-koronawirusa-wplyw-pandemii-na-pracodawc,nld,4661695>.

¹⁰ Kogo szukają firmy w czasach kwarantanny. Dane Pracuj.pl. Raport 15.04.2020 <https://media.pracuj.pl/91293-kogo-szukaja-firmy-w-czasach-kwarantanny-dane-pracujpl>.

¹¹ Rynek pracy w czasie COVID-19. Jak przez kryzys gospodarczy spowodowany pandemią koronawirusa zaczął zmieniać się rynek pracy w Polsce, Raport Grant Thornton, kwiecień 2020 <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/04/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-07-04-2020-1.pdf>.

Jak zauważono, wychodzenie z kryzysu okazuje się trudniejsze niż można było przewidzieć. W styczniu 2021 r., pracodawcy w Polsce opublikowali aż o 24% mniej ofert pracy niż rok wcześniej (rys. 4).



Rys. 4. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych (w tys.) oraz zmiana r/r

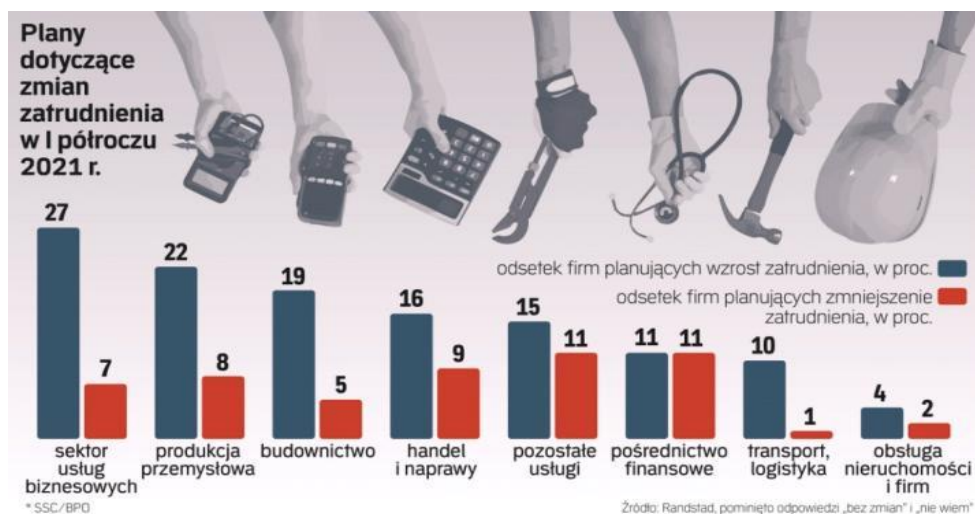
Źródło: Rynek pracy w czasie Covid-19. (2021). Dostęp: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2021/02/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-w-styczniu-2021-18-02-2021.pdf>.

Wszystkie te zmiany spowodowały przeniesienie w dużym stopniu pracy do świata wirtualnego. Praca zdalna¹², stała się tym samym codziennością i wyzwaniem jednocześnie dla pracowników wielu branż. Rok 2021 i nieustająca pandemia, niewątpliwie wpłyną na kontynuację tego trendu. Poszukiwanie i wdrażanie

¹² Zob. D. Krysiński, Możliwości zastosowania pracy zdalnej w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych, Raport z badania. Instytut Badawczy IPC sp. z o.o. / Openfield sp. z o.o. / EDBAD; FBI. Praca zdalna. Rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany. Dostęp http://www.pte.pl/pliki/2/36/Future_Business_Institute.pdf.

rozwiązań ma na celu wprowadzenie bardziej szczegółowych regulacji dotyczących wykonywania pracy zdalnej, na przykład w kwestii partycypacji pracodawcy w kosztach wypadków podczas pracy online.

Mimo drugiej fali pandemii więcej przedsiębiorstw planuje zwiększenie zatrudnienia niż zwolnień pracowników. Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska wskazuje, że zgodnie z deklaracjami respondentów 6% z 509 przedsiębiorców przewiduje zwiększenie zatrudnienia w I kwartale 2021 r., 4% zmniejszenie zatrudnienia, a 86% wskazuje na brak zmian w tym obszarze. Najgorsza sytuacja jest w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 10 pracowników, tam respondenci wskazują na pogorszenie sytuacji i dalsze zwolnienia pracowników (ok. 4%). Wzrost zatrudnienia w opinii respondentów ma nastąpić przede wszystkim w budownictwie oraz w produkcji przemysłowej, natomiast największy spadek w sektorze restauracji / hoteli¹³.



Rys. 5. Planowane zmiany zatrudnienia w I półroczu 2021 r.

Źródło: dostęp: <https://www.rp.pl/Rynek-pracy/312079888-Pracodawcy-z-nadzieja-patrza-na-2021-rok.html>.

¹³ Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska I kwartał 2021. Raport, s. 1, 2, 7. Dostęp: https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2020/12/Barometr_ManpowerGroup_Perspektyw_Zatrudnienia_Q1_21_PL_WWW.pdf.

W Raporcie dotyczącym rynku pracy w Polsce pt. „Prognozy Przyszłości – OLX Prac. Know How 2021”¹⁴ zaprezentowano cztery możliwe scenariusze przyszłości – rozwoju rynku pracy w rzeczywistości popandemicznej. Dodatkowo w opracowywaniu prognoz uwzględniono, że będzie następował dalszy rozwój technologii, będą postępować zmiany klimatyczne, starzenie się społeczeństwa oraz rozwój urbanizacji i dominująca rola obszarów miejskich¹⁵.

SCENARIUSZ I

KIND CAPITALISM (czuły kapitalizm)

DOSTATEK (ROZKWIT) / JEDNOSTKA W CENTRUM ZAINTERESOWANIA

- zautomatyzowanie podstawowych prac i zadań,
- interdyscyplinarność wyznacznikiem dla zdobycia ciekawej pracy,
- postęp technologiczny siłą napędową rozwoju gospodarki samorealizacji oraz czasu wolnego,
- koncentracja pracowników na rozwoju osobistym,
- praca zorientowana na samorealizację, ciągłe doskonalenie,
- mniejsze nierówności w obszarze pracy,
- networking (sieć kontaktów) kluczem do sukcesu,
- wykształceni, kompetentni, zdrowi, szczęśliwi pracownicy,
- elastyczne formy pracy, praca zadaniowa,
- dbałość o pracownika i jego rodzinę.

¹⁴ Opracowanym przez Grupę OLX przy współpracy z Instytutem badawczym ARC Rynek i Opinia oraz FutureS Thinking Group: firmą Zuzanny Skalskiej – 360Inspiration oraz studiem strategiczno-projektowym Greenhat Innovation.

¹⁵ Prognozy Przyszłości - OLX Prac. Know How 2021. Raport, s. 59. Dostęp: <https://olx.fra1.digitaloceanspaces.com/post-files/mBbb62ufGbjeM7y1o6H0XQDk2rSLxP7Ab4xLCni8.pdf>.

SCENARIUSZ II

ACTIVE RESTORATION (aktywna odnowa)

DOSTATEK (ROZKWIT) / SPOŁECZNOŚĆ (MY JAKO PRIORYTET DZIAŁAŃ)

- praca przydatna społeczeństwu,
- nauka jako źródło praktyk i wymiany wiedzy,
- dzielenie się wiedzą, mistrzowie uczą się od swoich uczniów,
- kobiety liderami zmian,
- seniorzy źródłem cennej wiedzy i umiejętności,
- kompetencje społeczne i multidyscyplinarne zespoły.

SCENARIUSZ III

SURVEILLANCE CAPITALISM (kapitalizm nadzorujący)

NIEDOBÓR (ZAHAMOWANIE) / JEDNOSTKA (JA W CENTRUM ZAINTERESOWANIA)

- zacieranie różnic pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym (w pracy przetwarzasz a w życiu prywatnym udostępniasz dane),
- definiowanie pracownika przez status materialny, społeczny,
- rozwój i awans jako narzędzie do wzbogacenia,
- pracownik jako inwestycja,
- rozwój kompetencji cyfrowych.

SCENARIUSZ IV

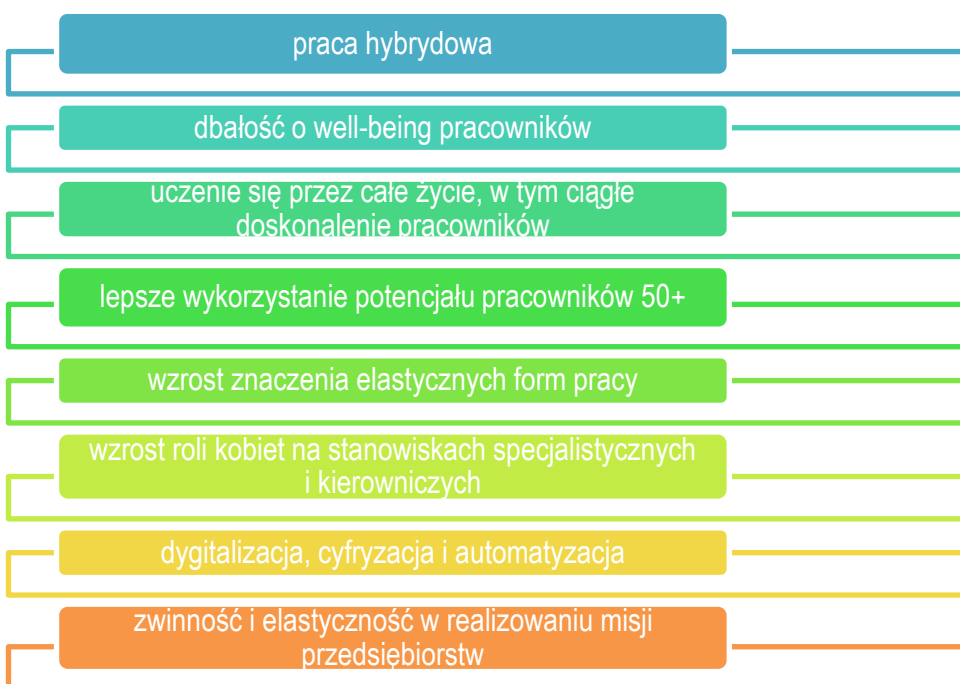
LESS IS ENOUGH (mniej wystarczy)

NIEDOBÓR (ZAHAMOWANIE) / SPOŁECZNOŚĆ (MY JAKO PRIORYTET DZIAŁAŃ)

- kluczowa jest praca zespołowa,
- technologia nie jest warunkiem niezbędnym dla istnienia pracy i społeczeństwa,
- ceniona jest praca rzemieślnicza i umiejętności podstawowe,
- kluczowe znaczenie wymiany doświadczeń i nauki,
- szczególna dbałość o zdrowie (zdrowa żywność itp.),
- wzrost znaczenia empatii i zdolności adaptacyjnych, kompetencji miękkich,
- wzrost znaczenia outsourcingu pracowniczego,
- wzrost znaczenia freelancerów¹⁶.

¹⁶ Prognozy Przyszłości - OLX Praca. Know How 2021, raport, s. 57-95. Dostęp: <https://olx.fra1.digitaloceanspaces.com/post-files/mBbb62ufGbjeM7y1o6H0XQDk2rSLxP7Ab4xLCni8.pdf>.

Scenariusze oparto o osiem kluczowych determinant, które przedstawiono na rysunku 6.



Rys. 6. Determinanty rozwoju rynku pracy po pandemii

Źródło: opracowanie własne na podstawie Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska I kwartał 2021. Raport, s. 1, 2, 7. Dostęp: https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2020/12/Barometr_ManpowerGroup_Perspektyw_Zatrudnienia_Q1_21_PL_WWW.pdf.

Powyższe scenariusze stanowią jedynie prognozy, ale nakreślają także dość realistyczny obraz rynku pracy w niedalekiej przyszłości. Niewątpliwie kluczowe znaczenie, bez względu na ich wariant, będzie miała zmiana dotychczasowego charakteru pracy, przynajmniej częściową – przejście do systemu pracy hybrydowej i zdalnej, a tym samym zwiększenie udziału elastycznych form pracy oraz konieczność uczenia się przez całe życie i dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi.

Pracodawcy będą zwracać większą uwagę na zdrowie pracowników i dbałość o ich potrzeby oraz nauczą się efektywnie wykorzystywać potencjał różnych grup pracowniczych. Pomoże to sprawnie adaptować się do trudno przewidywalnych zmian na rynku pracy. Jedną z takich grup, która dość dobrze odnajduje się na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, o dużych zdolnościach adaptacyjnych i elastyczności, są tzw. giggersi¹⁷ (wolni strzelcy, freelancerzy, niezależni wykonawcy, konsultanci, czy po prostu pracownicy tymczasowi zatrudniani do realizacji określonego projektu). Młode pokolenie aktywnie wchodzące na rynek pracy nie szuka stabilizacji, która gwarantuje pracownikowi etat.

Sytuacja kobiet, pracowników poniżej 25. roku życia oraz pracowników 50+ na rynku pracy w dobie kryzysu

Obecnie kobiety na rynku pracy znalazły się niewątpliwie w dość trudnej sytuacji ze względu na to, że najbardziej dotknięte kryzysem sektory wykazują stosunkowo duże ich zatrudnienie. Chodzi tu przede wszystkim, o duży odsetek zatrudnionych kobiet w sprzedaży, gastronomii, hotelarstwie czy turystyce. Dodatkowo dochodzi znacznie większe obciążenie obowiązkami domowymi w związku z zamknięciem szkół. Coraz trudniej jest znacznej części z nich godzić życie prywatne z zawodowym, dlatego też decydują się na przejście na zasiłki opiekuńcze lub nawet tymczasową rezygnację z pracy. Często przechodzą na pracę zdalną, która z reguły jest znacznie mniej efektywna. Również personel medyczny, który w czasie pandemii stanowią w większości kobiety, znajduje się na pierwszej linii walki z koronawirusem i tutaj mamy odwrotną sytuację, gdzie nie grozi utrata pracy, ale przeciążenie nią. Szansą dla poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy

¹⁷ Zob. Giggersi coraz bardziej pożądana przez pracodawców. Kim są? Dostęp: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1426249,giggersi-freelanserzy-eksperci-alternatywa-dla-etatowego-pracownika.html> [dostęp 2021.03.11]; PARP. (2020). Rynek Pracy Edukacja Kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, Raport. Warszawa; 2019. Polska bankowość w liczbach. IV kwartał 2019. Dostęp: https://prnews.pl/wp-content/uploads/2020/04/polska_bankowosc_w_liczbach_IV_kw_2019.pdf. Biznes Raport. Edukacja menedżera. Gazeta Finansowa, VIII 2019, s. 19.

z sektorów szczególnie dotkniętych kryzysem może być rozwijanie u nich kompetencji cyfrowych, rozwój programów outplacementu w firmach oraz wszelkie inne narzędzia wsparcia rozwoju kompetencji czy przekwalifikowania¹⁸. Jak podaje jeden z ekspertów, „posiadanie kompetencji cyfrowych to prawdziwa tarcza antykryzysowa i przepustka do doskonałego rozwoju osobistego”¹⁹.

Międzynarodowa Organizacja Pracy w swoich raportach, niejednokrotnie podkreślała negatywny wpływ pandemii, szczególnie na młodych pracowników, na rynku pracy, tj. tych poniżej 25. roku życia, określając ich mianem „Pokolenia Lockdown”. Jest to grupa narażona na częstszą utratę zatrudnienia w stosunku do pozostałych osób aktywnych zawodowo, na większe turbulencje w obszarze ich edukacji i szkoleń oraz znacznie większe trudności przy wchodzeniu na rynek pracy. Według raportu „Monitor” 1 na 6 młodych osób straciła pracę z powodu pandemii, a ok. 30% pracuje w branżach szczególnie narażonych, takich jak hotelarstwo, czy usługi gastronomiczne. Najgorsza sytuacja pod tym względem, jak pokazują badania, jest w Grecji, gdzie pracę straciło 27% młodych osób. W Polsce wskaźnik ten wyniósł około 16%. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że około 1/3 osób poniżej 25. roku życia pracuje także w szarej strefie²⁰.

Pandemia COVID-19 znacząco wpłynęła także na dotychczasowy system wartości, jak i postaw, zwłaszcza młodszego pokolenia Z, które podobnie jak pokolenie Y zaczęło doceniać i stawiać za priorytet poczucie bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia. Stopniowo zaczęła zacierać się luka pokoleniowa,

¹⁸ K. Śledziwska, R. Włoch. (2020). Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego. Raport. Dostęp: <https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/Raport-Woman-Update-Cyfrowy-klucz-do-przyszlosci-zawodowej.pdf>.

¹⁹ Okiem ekspertów, [w:] K. Śledziwska, R. Włoch, Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego, Raport, s. 23. Dostęp: <https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/Raport-Woman-Update-Cyfrowy-klucz-do-przyszlosci-zawodowej.pdf>.

²⁰ P. Szewczyk. (2020). „Pokolenie Lockdown”, czyli nowe problemy młodych osób na rynku pracy. Dostęp: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/Pokolenie-Lockdown-czyli-nowe-problemy-mlodych-osob-na-ryнку-pracy.htm>.

zarówno w obszarze pracy, jak i rozwoju zawodowego²¹. K. Zyzik²² wskazuje, że firmy szukające młodych, nieoszlifowanych talentów powinny rozwijać mechanizmy grywalizacyjne, dbać o sensowne i wartościowe oceny okresowe, prowadzić komunikację wewnętrzną angażującą młode talenty²³. Coraz więcej menedżerów staje się świadomych, że dla bezpieczeństwa ich przedsiębiorstw i utrzymania pozycji na rynku będą musieli zacząć inwestować w rozwiązania, które wykraczają poza standardowe narzędzia zarządzania personelem. O konkurencyjności nie decydują bowiem wyłącznie posunięcia rynkowe, ale także inwestowanie w kapitał ludzki i stosowanie narzędzi polityki różnorodności personelu. Jednym z rozwiązań należących do takich strategii zarządzania różnorodnością jest więc zarządzanie kapitałem ludzkim w różnym wieku²⁴. A sam rynek pracy premiuje szybkość, elastyczność i gotowość do zmian, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników²⁵.

Niewątpliwym atutem pracowników 50+, zwanych również Silversami, jest ich bogate doświadczenie związane z koniecznością funkcjonowania w różnego rodzaju kryzysach. Według danych GUS w I kwartale 2020 roku aktywnych zawodowo było 60% Polaków w wieku 50-64 lat. Stopa bezrobocia w tej grupie w pierwszych trzech miesiącach 2020 roku wynosiła zaledwie 2,5%, co stanowiło jeden z najlepszych wyników w Unii Europejskiej. Jak pandemia rozwijająca się w II i III kwartale 2020 roku może wpłynąć na te liczby? Z deklaracji rekruterów badanych przez Pracuj.pl w czasie pandemii wynika, że pozycja osób 50+ na rynku pracy, podobnie jak pozostałych grup społecznych, jest często zależna od specjalizacji. Wyzwania,

²¹ A. Wawrzonek, Wylaniający się rynek pracy - realia i wyzwania rzeczywistości postpandemicznej, *Studia Edukacyjne* nr 58/2020, s. 128.

²² Grupa Pracuj, Talent Acquisition & Capabilities Manager.

²³ Generacja dobrej Kariery. Pokolenia o rynku pracy w Polsce. Raport Pracuj.pl, s. 11. Dostęp: https://prowly-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/214541/85f707f555e79ef9266ea4e315ca2198.pdf.

²⁴ A. Rogozińska-Pawelczyk. (2014). *Pokolenia na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 18.

²⁵ FOB. Młodzi na rynku pracy. Analiza tematyczna nr 1/2015, s. 6. Dostęp: http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2015/02/Analiza-tematyczna_M%C5%82odzi-na-rynku-pracy.pdf.

przed jakimi stanęli pracodawcy w związku z pandemią zaakcentowały szczególnie znaczenie dla doświadczonych ekspertów, gotowych do szybkiego wsparcia przedsiębiorstwa w kluczowych zadaniach i projektach – m.in. w branży IT, sprzedaży czy finansach. W wielu z tych branż to właśnie młodzi pracownicy posiadający znacznie mniejszą wiedzę mogą mieć większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia niż pracownicy 50+. Z kolei w przypadku stanowisk o mniej specjalistycznym charakterze, w których doświadczenie odgrywa mniejszą rolę, mamy sytuację odwrotną i to osoby 50+ mogą mieć spore trudności w znalezieniu pracy²⁶.

Profil kompetencyjny pracownika w dobie kryzysu

Pandemia COVID-19 postawiła zarówno pracowników, jak i pracodawców w obliczu nowych i trudnych doświadczeń. Niewątpliwie wpłynęła na przyspieszenie procesów opartych na nowych rozwiązaniach technologicznych. Pracownicy w znacznej części przedsiębiorstw musieli z dnia na dzień podjąć pracę zdalną, a kadra zarządzająca stanęła przed wieloma dylematami z tym związanymi – jak motywować pracowników zdalnych, jak dbać o ich rozwój, jak oceniać i kontrolować, przy jednoczesnej konieczności redukcji kosztów.

Dla wielu pracowników było to pierwsze zetknięcie się z nową formą pracy – pracy zdalnej i wiązało się niejednokrotnie niewątpliwie ze stresem i spadkiem motywacji. Przeniesienie znacznej części życia przedsiębiorstw do świata wirtualnego związane jest również z częściową modyfikacją obecnego profilu pracownika na rynku pracy. Szczególnego znaczenia będą nabierać kompetencje cyfrowe. „Funkcjonalne kompetencje cyfrowe to zbiór wiedzy, umiejętności i postaw niezbędnych do życia w otaczającym nas środowisku cywilizacyjnym. Łączą podstawowe kompetencje informatyczne z całą gamą umiejętności

²⁶ Badanie Pracuj.pl: pracownicy 50+ na rynku pracy 4.08.2020. Dostęp: <https://media.pracuj.pl/103116-specjalisci-50-w-pracy-badanie-pracujpl>.

związanych z korzystaniem z urządzeń, platform i aplikacji o różnorodnych zastosowaniach. Ich ważną częścią są kompetencje medialne, pozwalające rozróżniać w Internecie prawdę od fałszu, krytycznie oceniać źródła danych i informacji, czy też przeciwstawiać się zagrożeniom związanym z korzystaniem z sieci”²⁷.

Amerykańskie Framework for 21st Century Learning opisało z kolei kompetencje cyfrowe jako te obejmujące przede wszystkim wykorzystanie informacji i danych, kreatywne korzystanie z cyfrowych mediów, zrozumienie i efektywne korzystanie z technologii informacyjno-komunikacyjnych (information and communication technologies – ICT)²⁸.

Wg raportu „Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego”²⁹, kompetencje przyszłości to kompetencje:

1. *Cyfrowe i techniczne* (m.in. kompetencje inżynierskie oraz podstawowe i zaawansowane kompetencje cyfrowe).
2. *Poznawcze* zwane kompetencjami myślenia (m.in. krytyczne myślenie, elastyczność poznawcza, kreatywność, rozwiązywanie złożonych problemów).
3. *Spoleczne* (m.in. inteligencja emocjonalna, współpraca, zarządzanie ludźmi, przedsiębiorczość).

Jak wykazano w badaniach, kompetencje cyfrowe nie należą do silnych stron Polaków i zaledwie co 5. badany Polak posiada ponadpodstawowe kompetencje cyfrowe, a i pracodawcy niezbyt często oferują możliwości rozwoju w tym kierunku. To zwłaszcza kobiety posiadają niższe kompetencje cyfrowe i techniczne, co wynika

²⁷ K. Glomb, A. Książ (red.). (2019). Kompetencje przyszłości w czasach cyfrowej dysrupcji. Studium wyzwań dla Polski w perspektywie roku 2030, Warszawa, s. 11-12.

²⁸ Tamże, s. 17.

²⁹ Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego. Dostęp: <https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/Raport-Woman-Update-Cyfrowy-klucz-do-przyszlosci-zawodowej.pdf>

z wielu uwarunkowań – barier strukturalnych, społecznych czy kulturowych³⁰. Z kolei wg raportu opracowanego przez Institute for the Future „Future Work Skills 2020 / Kompetencje Zawodowe Przyszłości 2020”³¹ wskazano czynniki warunkujące nowe oblicze pracy i związane z tym pożądane kluczowe kompetencje pracowników. Zidentyfikowano 6 kluczowych czynników tj.:

1. Wzrost długowieczności (wydłużenie się ścieżki rozwoju zawodowego na skutek dłuższego życia ludzi).
2. Rozwój inteligentnych maszyn i systemów (automatyzacja pracy oraz nowa współpraca, partnerstwo z maszynami).
3. Zaprogramowany świat (podejmowanie decyzji w oparciu o dane w różnych sferach i dziedzinach życia).
4. Nowa ekologia mediów (rozwój technologii multimedialnych i zmiana sposobów komunikacji).
5. Super struktury organizacyjne (nowe formy tworzenia i kreowania wartości).
6. Globalnie połączony świat (adaptacja i różnorodność).

Do kompetencji przyszłości wg autorów wyżej wymienionego raportu należy zaliczyć (rys. 7):

1. Odkrywanie sensu i nadawanie znaczenia (wysoko rozwinięte umiejętności myślenia ludzi w stosunku do maszyn).
2. Inteligencja społeczna (zarządzanie emocjami).
3. Niekonwencjonalne i adaptacyjne myślenie (zdolność reagowania w trudnych, nieprzewidywalnych sytuacjach).
4. Kompetencje międzykulturowe (praca z ludźmi różnych kultur).
5. Myślenie obliczeniowe (symulowanie, programowanie itp.).
6. Umiejętności korzystania z nowych mediów (nowe narzędzia komunikacyjne).

³⁰ K. Śledziewska, R. Włoch, Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego. Raport, s. 15-18. Dostęp: <https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/Raport-Woman-Update-Cyfrowy-klucz-do-przyszlosci-zawodowej.pdf>.

³¹ Future Work Skills 2020 / Kompetencje Zawodowe Przyszłości 2020. Institute for the Future: Dostęp: <https://aologic.pl/blog/raport-kompetencje-zawodowe-przyszlosci-2020-institute-for-the-future>.

7. Transdyscyplinarność (praca w multidyscyplinarnych zespołach).
8. Myślenie projektowe (dostosowanie rodzaju myślenia do zadania).
9. Zarządzanie obciążeniem kognitywnym (rozróżnianie, filtrowanie informacji).
10. Wirtualna współpraca (praca w zespołach wirtualnych)³².



Rys. 7. Kompetencje w przyszłości

Źródło: D. Zatoński, Raport: Kompetencje Zawodowe Przyszłości 2020 (Institute for the Future).
Dostęp: <https://allogic.pl/blog/raport-kompetencje-zawodowe-przyszlosci-2020-institute-for-the-future>.

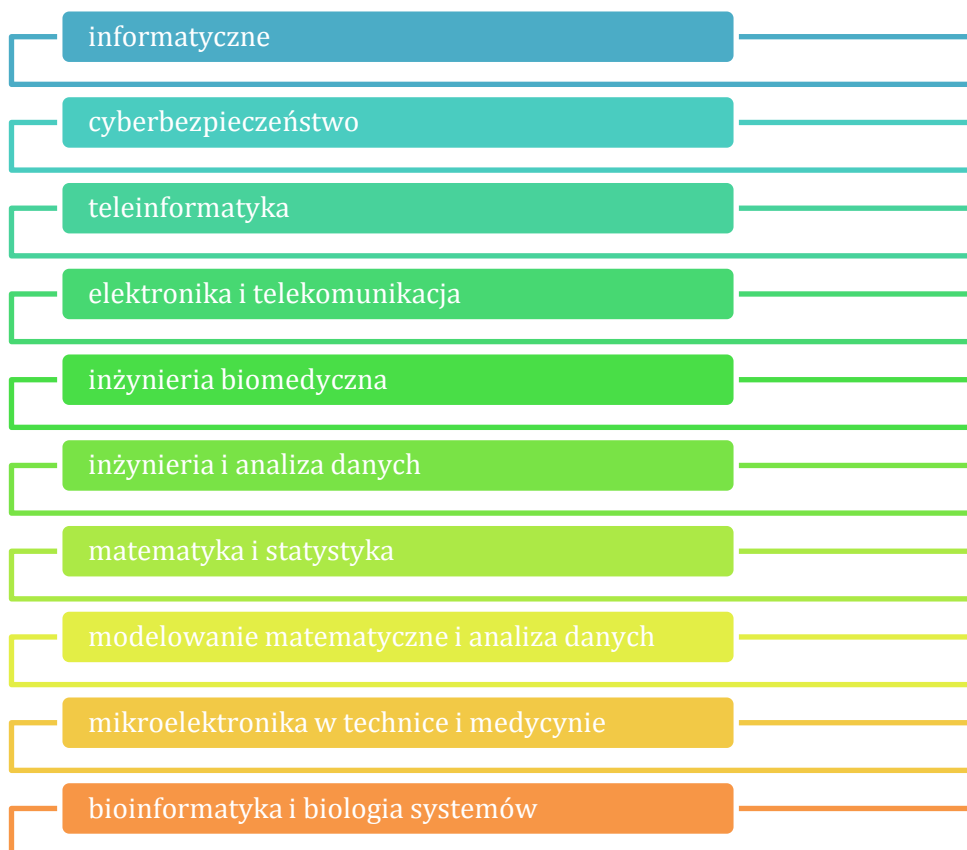
³² A. Davies, D. Fidler, M. Gorbis, "Future Work Skills 2020" Institute for the Future dla Instytutu Badawczego Uniwersytetu w Phoenix, Alogic. Dostęp: <https://allogic.pl/blog/raport-kompetencje-zawodowe-przyszlosci-2020-institute-for-the-future>.

Sondaż Business Centre Club i 4 Business & People, przeprowadzony na przełomie czerwca i lipca 2020 roku, w którym uczestniczyło 1800 przedsiębiorstw, wskazał na braki kompetencyjne pracowników w obliczu pandemii. Były to nieumiejętność adaptacji do zmian (34% respondentów), brak kreatywności innowacyjności (34%), brak odwagi w działaniu w nowej sytuacji (28%), siły i odporności psychicznej (28%), samoorganizacji pracy (26%) oraz proaktywności (25%). Wskazywano również na brak kompetencji do zdalnego zarządzania zespołem (16%), szybkiego uczenia się (14%) oraz umiejętności informatycznych (13%)³³.

Eksperti Fundacji Edukacyjnej „Perspektywy” w kontekście pandemii COVID-19 zidentyfikowali 10 „wirusoodpornych” kierunków technicznych i ścisłych, uwzględniając takie determinanty jak **możliwość pracy zdalnej**, **znaczenie dla biznesu** – ścieżki i role zawodowe możliwe do realizowania w pandemii, **kompetencje przyszłości** – umiejętność elastycznego myślenia, szybkiego uczenia się i oduczania się, krytycznego myślenia oraz zarządzania projektami, **twarda wiedza i kompetencje transferowalne**. Zaliczono do nich kierunki, które w dużym stopniu związane są z naukami ścisłymi³⁴. Przedstawiono je na rysunku 8.

³³ G.J. Leśniak. (2020). Świat po pandemii - oczekiwania firm kontra umiejętności pracowników, Dostęp: <https://www.prawo.pl/kadry/nowe-kompetencje-pracownikow-potrzebne-w-pracy-zdalnej-nowa,501788.html>.

³⁴ Newseria, Pandemia koronawirusa zmienia rynek pracy. W cenie będą zawody wykonywane zdalnie, 13.05.2020. Dostęp: <https://www.codziennypoznan.pl/artykul/2020-05-13/pandemia-koronawirusa-zmienia-rynek-pracy-w-cenie-beda-zawody-wykonywane-zdalnie?fbclid=IwAR0AzirB8e5qZblZZJp-mg-B-1ghzg0gRZA3-ctjX8l3csLyVyy9BGER32mo>.



Rys. 8. Kierunki studiów „odporne” na pandemię

Źródło: Newseria, Pandemia koronawirusa zmienia rynek pracy. W cenie będą zawody wykonywane zdalnie, 13.05.2020. Dostęp: <https://www.codziennypoznan.pl/artukul/2020-05-13/pandemia-koronawirusa-zmienia-rynek-pracy-w-cenie-beda-zawody-wykonywane-zdalnie?fbclid=IwAR0AzirB8e5qZbIZZJp-mg-B-1ghzg0gRZA3-ctjX8l3csLyVyy9BGER32mo>.

Eksperti podkreślili także, że należy pamiętać, iż kierunek studiów nie musi być tożsamy z wykonywanym zawodem. Również, już we wcześniej wspomnianym Raporcie Grupy OLX „Prognozy Przyszłości. Know How 2021”, szczegółowo przedstawiono profil kompetencyjny pracowników przyszłości. Mimo prognozowania różnych scenariuszy rozwoju rynku pracy o pandemii w oparciu o przeprowadzone badania empiryczne zidentyfikowano kluczową grupę

kompetencji pracowników, które będą szczególnie pożądane przez pracodawców – są to głównie kompetencje społeczne i miękkie, co przedstawiono w tabeli 1.

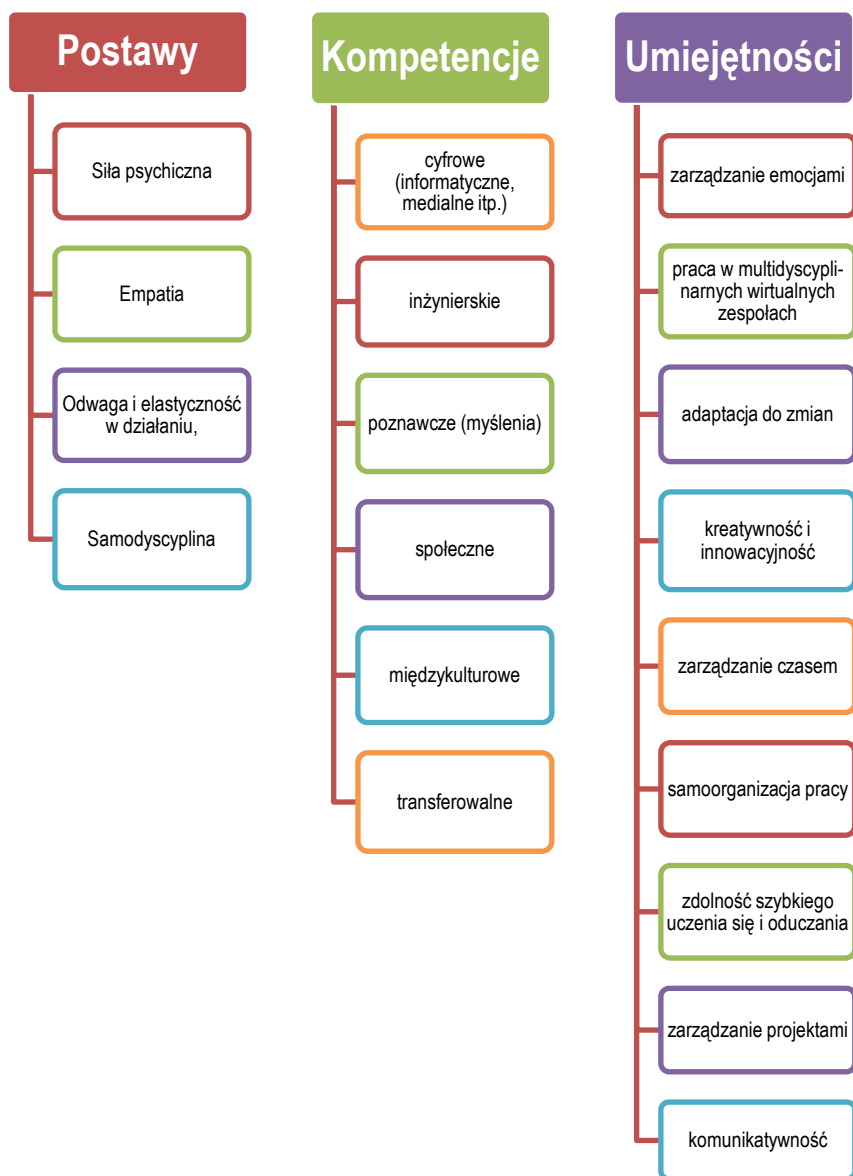
Tabela 1. Kluczowe kompetencje pracowników pożądane przez pracodawców

Nazwa kompetencji	– Wyznaczniki behawioralne
KOMUNIKATYWNOŚĆ	– umiejętność prowadzenia merytorycznej wymiany zdań wolnej od konfliktów interpersonalnych, – komunikacja wielowątkowa, konkretna, otwarta, oparta na merytoryce, – akceptacja odmienności i różnorodności, – znajomość różnic kulturowych, umiejętność odnalezienia się w nich,
SELF-MONITORING	– zarządzanie czasem pracy, – zarządzanie przetwarzanymi treściami, – samodyscyplina, – odpowiedzialność, – odporność na stres, – automotywacja,
UCZENIE SIĘ I ODU CZANIE SIĘ	– krytyczne myślenie, – otwartość, – rozwiązywanie złożonych problemów, – inteligencja emocjonalna,
ELASTYCZNOŚĆ DZIAŁANIA	– akceptacja zmian i niepewności,
ZARZĄDZANIE INFORMACJAMI	– umiejętność pozyskiwania informacji z różnych źródeł, ich segregowania i właściwego ich wykorzystania,
BUDOWANIA WZAJEMNEGO ZAUFANIA W ZESPOŁACH, W TYM ZESPOŁACH WIRTUALNYCH I PRACY ZDALNEJ	– analiza wcześniejszych działań, ich doskonalenie, – uczenie się na błędach, – empatia, – komunikatywność, – relacyjność.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Prognozy Przyszłości. Know How 2021. Raport, s. 101-102. Dostęp: <https://olx.fra1.digitaloceanspaces.com/post-files/mBbb62ufGbjeM7y1o6H0XQDk2rSLxP7Ab4xLCni8.pdf>.

Podsumowując, na podstawie wyżej wspomnianych raportów i badań dotyczących zmian zachodzących na rynku pracy pod wpływem pandemii COVID-19 pomimo ich wieloaspektowości można dostrzec wiele elementów wspólnych, zwłaszcza w obszarze kluczowych kompetencji pracowników.

Poniżej podjęto próbę stworzenia profilu kompetencyjnego pracowników w dobie kryzysu oraz w rzeczywistości popandemicznej (rys. 9).



Rys. 9. Profil kompetencyjny pracowników w dobie kryzysu oraz w rzeczywistości popandemicznej

Źródło: opracowanie własne.

Współczesny, globalizujący się rynek pracy wymaga od pracowników kwalifikacji, kompetencji zawodowych, umiejętności podejmowania decyzji zawodowych oraz odpowiedzialności i partnerstwa³⁵.

Podsumowanie

Żyjemy w czasach, gdzie turbulentność i nieprzewidywalność otoczenia stanowi codzienność. Globalny i krajowe rynki pracy są pod ciągłym wpływem mniejszym czy większym, kryzysów na różnym tle. Pandemia COVID-19 jest przykładem kolejnego kryzysu, który odbija się na rynkach pracy na całym świecie i towarzyszą temu dylematy niełatwe do rozstrzygnięcia – mamy rynek pracownika czy pracodawcy? Istnieje popyt na pracowników, o jakich kompetencjach? Na co mogą liczyć pracownicy a na co pracodawcy? Jak kształtuje się stopa bezrobocia i jak przeciwdziałać bezrobociu? Które grupy społeczne są najbardziej narażone na skutki pandemii i ryzyko utraty pracy?

Kluczowy problem na rynkach pracy w dobie pandemii stanowi znacznie utrudniony bądź okresowo nawet niemożliwy przepływ pracowników między krajami, natomiast dla pracodawców dodatkowo problematyczne staje się zarządzanie nieobecnościami pracowników na znacznie większą skalę niż dotychczas (problemy zdrowotne, opieka nad bliskimi itp.). Aby przedsiębiorstwo mogło sprawnie funkcjonować, nie może zabraknąć osób, które będą wykonywały określone zadania, a z drugiej strony ludzie nie są „robotami”, aby wykonywać zadania swoje i innych ponad siły.

Różne instytucje i podmioty na całym świecie prowadzą systematycznie badania, opracowują raporty, monitorują, formułują wnioski i rekomendacje mają na celu poprawę sytuacji na rynkach pracy. Jak wskazują raporty i badania na temat rynku pracy w dobie pandemii, najbardziej dotkniętą przez pandemię grupą są młode osoby poniżej 25. roku życia, które z jednej strony są najbardziej narażone na utratę

³⁵ M. Kacprzak (2009). Aktywna polityka na rynku pracy w Polsce, *Oeconomia* (8)1, s. 46.

zatrudnienia, gdyż są to zazwyczaj osoby bez doświadczenia, na umowach śmieciowych, a w dodatku ich system edukacji podlega różnym zakłóceniom. Paradoksalnie dość dobrą sytuację na rynku pracy zajmują pracownicy 50+ (oczywiście przy uwzględnieniu specjalizacji i charakteru stanowiska pracy), którzy mieli już do czynienia z niejednym kryzysem. Tymczasem sytuacja kobiet w czasie pandemii jest również dość trudna zwłaszcza ze względu na dodatkowe obowiązki rodzinne.

Współczesne rynki pracy charakteryzuje przede wszystkim:

- elastyczność,
- mobilność,
- oraz zdolności adaptacji do zmian zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Obecnie na rynku pracy kształtuje się profil kompetencyjny pracowników „kryzysowych”. Pracodawcy preferują kompetencje cyfrowe, społeczne, poznawcze, międzykulturowe i te transferowalne oraz inżynierskie, przede wszystkim te związane ze wspomnianą elastycznością, mobilnością i adaptacyjnością do zmian.

ZASOBY RYNKU PRACY W AZERBEJDŻANIE

Wprowadzenie

Zasoby pracy są ściśle uzależnione od sytuacji demograficznej państwa, na którą składa się ogólna liczba ludności, ludność zdolna do pracy, w tym ludność aktywna zawodowo, osoby bezrobotne i takie, które nie szukają pracy, w tym osoby uczące się³⁶. „Z demograficznego punktu widzenia ludność w wieku pozwalającym na podjęcie zatrudnienia (uwzględniając tylko dolną granicę wieku) stanowi globalne, natomiast ludność ograniczona do wieku produkcyjnego – potencjalne zasoby pracy”³⁷. Jednak nie wszystkie osoby w wieku produkcyjnym są aktywne na rynku pracy. Wynika to z różnych względów: stanu zdrowia, kontynuacji nauki szkolnej, pełnienia ról opiekuńczych wobec dzieci i osób wymagających opieki lub posiadania innych źródeł utrzymania, które powodują, że dana osoba może pozwolić sobie na niewykonywanie pracy zarobkowej.

Na rynku pracy mogą być również aktywne osoby w wieku przed- lub poprodukcyjnym. Należą do nich pracownicy młodociani oraz osoby, które przekroczyły górną granicę wieku emerytalnego i pobierają należne świadczenia. Dodatkowo wpływ na wielkość zasobów pracy ma saldo migracji, które informuje o wzroście lub spadku zasobów pracy.

Rynek pracy w Azerbejdżanie w świetle badań

Rynek pracy w Azerbejdżanie był tematem prac wielu badaczy oraz źródłem informacji wielu raportów instytucji międzynarodowych. W 2011 r. Komisja Europejska przygotowała raport na temat rozwoju gospodarczego Azerbejdżanu, gdzie szczególną uwagę poświęcono rynkowi pracy i edukacji w latach 1997-2009. Szeroko zostały scharakteryzowane zmiany trendów demograficznych,

³⁶ E. Kryńska, E. Kwiatkowski (2013). Podstawy wiedzy o rynku pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 34.

³⁷ Rynek pracy w 2017 r. Analizy Statystyczne. Wydawnictwo GUS, Warszawa 2019. s. 11.

zabezpieczenie społeczne w Azerbejdżanie, podjęto również próbę oszacowania liczby osób objętych ubóstwem³⁸.

Na temat rynku pracy w Azerbejdżanie wypowiedziała się Amerykańska Izba Handlowa na łamach monografii pt. „Rynek pracy w Azerbejdżanie”³⁹. W pracy podkreślono dynamiczne zmiany zachodzące na omawianym rynku. Inny autor zaleca dokonanie zmian w azerskim prawie, które przyczyniłyby się do większej stabilności zatrudnienia osób wykonujących pracę najemną przez częstsze zawieranie umów na czas nieokreślony⁴⁰. Zwiększenie uprawnień inspektorów pracy i wprowadzenie wyższych kar dla przedsiębiorców omijających prawo przy zatrudnieniu pracowników także jest szeroko opisane w literaturze⁴¹. Wskazuje się także na zatrudnianie specjalistów z pominięciem czynników pozamerytorycznych⁴². Niektórzy autorzy wskazują na konieczność przeciwstawienia się pracy podejmowanej przez dzieci poniżej 7. roku życia⁴³. Wskazuje się także na konieczność przestrzegania Kodeksu Pracy i zatrudniania Azerów przez firmy zagraniczne⁴⁴. Źródłem miejsc pracy przyszłych pokoleń mogą

³⁸ Social Protection and Social Inclusion in Azerbaijan, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Manuscript completed in 2011. Dostęp: https://www.academia.edu/33626425/Social_Protection_and_Social_Inclusion_in_Azerbaijan_European_Commission. Porano 11 października 2020.

³⁹ Labour Market in Azerbaijan, American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

⁴⁰ F. Isayew (2016). Human Capital in Focus: Global and Local Trends, s.9. Labour Market in Azerbaijan, American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

⁴¹ O. Abdullayeva (2016). Labor Audits: What to Expect, s.11-13. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 12 października 2020.

⁴² M. Aliyev (2016). Promoting professional skills and employability, s.14-15. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

⁴³ G. Ismayilova (2016). Social Workers for the Prevention of Child Labor, s.16-19. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

⁴⁴ E. Aliyev (2016). Labor Legislation of the Republic of Azerbaijan, 20-24 American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

być MSP⁴⁵. Poprawa jakości zasobów ludzkich odgrywa kluczową rolę w rozwoju i doskonaleniu rynku pracy. Azerski rynek pracy można scharakteryzować w trzech wymiarach: a) występowanie rozbieżności między umiejętnościami absolwentów wyższych uczelni a potrzebnymi gospodarce; b) duża liczba emigrantów z wyższym wykształceniem; c) chęć podejmowania pracy przez absolwentów wyższych uczelni w firmach, oferujących wysokie wynagrodzenia oraz szkolenia umożliwiające rozwój⁴⁶.

Wysoki wzrost gospodarczy w Azerbejdżanie jest zasługą sektora ropy i gazu. W strategii rozwoju Azerbejdżanu do 2020 r. zapisano, iż do wzrostu winny się przyczyniać również inne sektory gospodarki⁴⁷. Na problem wyczerpania zapasów ropy i gazu w Azerbejdżanie zwraca uwagę T. Bayramova, konkludując iż pomiędzy rokiem 2030-2050 nastąpi ostateczna transformacja na rynku energii, co wiązać się będzie z częściowym lub całkowitym odejściem od wykorzystania zasobów ropy i gazu oraz zmniejszenia zatrudnienia w tym sektorze, dlatego niezbędne jest przebranżowienie⁴⁸. Także zaleca się, aby podstawą nowoczesnej edukacji stała się przede wszystkim znajomość języków obcych, zwłaszcza angielskiego⁴⁹.

W latach 1990-2010 azerski rynek pracy charakteryzował się wysokim współczynnikiem aktywności zawodowej obywateli i niskim poziomem bezrobocia wśród kobiet. Do niepożądanych zmian na rynku pracy na przełomie XX i XXI w.

⁴⁵ R. Khanlarov (2016). SMEs as job generators in Azerbaijan, s.24-27, American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

⁴⁶ A. Piriyeve (2016). Azerbaijani Labor Market - where do we stand and where are we going?, s. 30-33. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

⁴⁷ F. Mohamed (2016). Driving economic growth in Azerbaijan member contribution Is an initial public offering for family-owned businesses a benefit?, s.38-42. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

⁴⁸ T. Bayranova (2016). Effects of ongoing oil crisis into the Azerbaijan Labor market. Unemployment challenges and its solution ways, Baku, s. 59.

⁴⁹ E. Amrullayev (2016). Messengers of innovative education, Kaspi Education Center, s. 44-46. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 13 października 2020.

zalicza się: zwiększenie liczby pracowników z niskim poziomem wykształcenia oraz nadmierny wzrost kosztów pracy nie poparty zwiększeniem wydajności⁵⁰.

Raport dotyczący korzyści z mobilności pracowników Azerbejdżanu dla państw Unii Europejskiej wskazuje, że z trzech państw Południowego Kaukazu (tj. Armenii, Azerbejdżanu i Gruzji) Azerbejdżan jest najbardziej zaawansowany w przechodzeniu z eksportera do importera siły roboczej. Zawdzięcza to głównie zasobom ropy naftowej i gazu, które przyciągają zagraniczne przedsiębiorstwa i zagranicznych pracowników⁵¹. Wykorzystując dochody ze sprzedaży ropy naftowej rząd zwiększył wydatki publiczne na rozwój infrastruktury i edukację. Na przełomie I i II dekady XXI w. wzrosła liczba osób, które uzyskały średnie wykształcenie. Utworzono wiele nowych miejsc pracy, wprowadzono ustawową płacę minimalną i ukierunkowaną pomoc społeczną, co przyczyniło się do spadku wskaźników ubóstwa z 49% w 2001 r. do 9,1% w 2010 r. Standardowy tydzień pracy w Azerbejdżanie to osiem godzin dziennie przez 5 dni plus dwudniowy weekend. Płatny coroczny urlop to 21 dni, z dodatkowymi dniami przyznawanymi dla pracowników młodych, poniżej 18. roku życia, matek, osób wykonujących niebezpieczne prace. Przepisy prawa zabraniają podejmowania nadliczbowych godzin pracy osobom poniżej 18. roku życia oraz kobietom w ciąży i matkom dzieci poniżej 3. roku życia. Według oficjalnych statystyk z 2015 r. odsetek osób pracujących powyżej 40 godzin i 48 godzin tygodniowo zmalał, a liczba osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy rosła do 2009 r., a od 2010 r. spadała. Kobiety w Azerbejdżanie mają prawnie zapewnione krótsze okresy pracy niż mężczyźni. Chociaż w 2019 r. więcej azerskich kobiet pracowało na cały etat

⁵⁰ R. Rahmanov, A. Gasimov, G. Tahirova (2016). The Labor Market in Azerbaijan. Working Paper Series № 02/2016. Baku. Dostęp: <https://uploads.cbar.az/assets/058cf3b4ee0d7861934a667d3.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

⁵¹ A. Allahveranov, E. Huseynov (2013). Costs and Benefits of Labour Mobility between the EU and the Eastern Partnership Partner Countries for the European Commission. (Contract No. 2011/270-312, tender procedure EuropeAid/130215/C/SER/Multi). The study was conducted under the direction of Luca Barbone, CASE project directo Baku 2013, s. 34. Dostęp: <http://legacy.iza.org/files/ENPlazerbaijan.pdf>. Pobrano 5 października 2020.

w porównaniu z 2000 r., to ich udział w obowiązkach rodzinnych nie zmniejszył się. Prawodawstwo zapewnia ochronę pracowników w związku z obowiązkami rodzinnymi, co dotyczy głównie kobiet. Wzrastające wsparcie kobiet w opiece nad dziećmi może zwiększyć ich liczbę na rynku pracy. Pod koniec drugiej dekady XXI w. więcej dzieci, niż w latach wcześniejszych, uczęszczało do przedszkoli. Jednakże wysokie koszty prywatnych placówek skutecznie ograniczały dostęp do nich dla wielu osób.

Pomimo nieprzystąpienia przez Azerbejdżan do umowy o stowarzyszeniu z Unią Europejską, Unia współpracuje z państwem w ramach wschodniego wymiaru regionalnego, kontynuuje Partnerstwo na rzecz mobilności, wspiera programy UE przez doradztwo, szkolenia zawodowe oraz koordynację krajowych interesariuszy w zakresie reformy krajowych kwalifikacji oraz tworzenia zrównoważonego rynku pracy⁵².

Wpływ procesów migracyjnych na kształtowanie rynku pracy wskazał główne kierunki migracji zagranicznych, dynamikę i czas pobytu cudzoziemców przybywających do Azerbejdżanu w celach biznesowych. Analiza pozwoliła na identyfikację pozytywnych i negatywnych skutków procesów migracyjnych dla azerskiego rynku pracy⁵³.

Analizując zachowania emigrantów z Azerbejdżanu w Rosji, podkreślono, iż nie tracili oni kontaktu ze swoją ojczyzną i uważnie śledzili przemiany i wydarzenia zachodzące w ojczyźnie, licząc na powrót w przyszłości. Z tego

⁵² Labor Markets and Employment Opportunities trends and problems in Armenia, Azerbaijan, Belarus and Georgia (in Russian). Dostęp: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/rynki-truda-i-vozmozhnosti-trudoustroystva-tendencii-i>. Pobrano 11 października 2020.

⁵³ R.M. Allahyarov (2015). Impact of migration processes on the labor market of Azerbaijan (in Russian). Economics and Entrepreneurship. Dostęp: <http://naukarus.com/vliyanie-migratsionnyh-protsessov-na-rynok-truda-azerbaydzhana>. Pobrano 11 października 2020.

względem większość emigrantów świadomie nie dążyła do opanowania rosyjskich realiów społeczno-kulturowych, w tym języka i lokalnych norm wspólnoty⁵⁴.

Pomimo iż pod koniec pierwszej dekady XXI w. kobiety w Azerbejdżanie stanowiły prawie połowę zatrudnionych ogółem, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn była duża i wynosiła 56,8% płacy mężczyzny w 2009 r. Jednocześnie na rynku pracy panowała silna segregacja płciowa. Pomimo równego poziomu wykształcenia kobiet i mężczyzn, to kobiety podejmowały pracę w sektorach o niskich płacach. Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych stanowił około 10%⁵⁵. W 2016 r. Azerbejdżan przyjął I strategię rozwoju, która wyznaczyła ramy przejścia od tradycyjnej gospodarki do gospodarki opartej na wiedzy, zróżnicowanej, konkurencyjnej i zapowiedziała eliminowanie różnic między zatrudnionymi kobietami i mężczyznami⁵⁶.

Problemy rynku pracy w Azerbejdżanie dotyczą także młodzieży⁵⁷. Wskazuje się na problemy zatrudnienia młodzieży w gospodarce, ukazuje się różnice w traktowaniu mężczyzn i kobiet na rynku pracy, bariery, jakie młodzi ludzie, zwłaszcza kobiety, napotykają w znalezieniu pracy po ukończeniu studiów.

Podkreśla się dodatkowo konieczność przeprowadzenia reform sprzyjających powstaniu nowoczesnego rynku pracy, zdolnego w krótkim czasie reagować na zmiany zachodzące w gospodarce. Przeprowadzanym przez rząd reformom

⁵⁴ A. Yunusov (2013). Integration factor in migration processes in Azerbaijan (in Russian). Technical Report, Migration Policy Centre, CARIM-East Research Report. Dostęp: <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/27868>. Pobrano 11 października 2020.

⁵⁵ Decent Work Country Profile AZERBAIJAN, 2012, s. 12. Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_307259.pdf. Pobrano 11 października 2020.

⁵⁶ Country programme document for the Republic of Azerbaijan (2016-2020). Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/--program/documents/genericdocument/wcms_562106.pdf. Pobrano 11 października 2020.

⁵⁷ M. Basakova (2013). Youth on the Labor Market of modern Azerbaijan Gender Aspect (in Russian). Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences 2/2013, s. 172-191.

towarzyszy poprawa zabezpieczenia społecznego i wzrost poziomu życia ludności, również w sektorze pozanaftowym⁵⁸.

Liczebny przyrost zasobów pracy⁵⁹, prognoza rozwoju rynku pracy w Azerbejdżanie jest tematem licznych opracowań z tego zakresu⁶⁰. Autorzy tych opracowań, po analizie rynku pracy w drugiej dekadzie XXI w. podkreślają, iż globalne wyzwania skłaniają do ciągłych zmian na rynku pracy w Azerbejdżanie. Prognozy przyszłego rynku pracy dokonane w oparciu o analizę wielu wskaźników statystycznych za lata 2012-2017 pozwalają na postawienie wniosku, że przy wyborze przyszłego zawodu przez młodych duże znaczenie ma wysokość dochodu. Dlatego ważne jest unowocześnienie programów kształcenia na uczelniach wyższych i zawodowych oraz ograniczenie kształcenia młodzieży w segmentach z nadprodukcją wykształconej siły roboczej. Dowodzi się także, iż nadprodukcja wykształconych w zawodach osób jest przyczyną bezrobocia⁶¹.

Charakterystyka gospodarki Azerbejdżanu

Azerbejdżan jest jednym z ważniejszych producentów i dostawców ropy naftowej i gazu na rynki światowe. Ta gałąź przemysłu wydobywczego tworzy największą część dochodu narodowego i przyczynia się do wzrostu zamożności

⁵⁸ S.A. Tofik (2019). Problems and ways of improving the legal regulation of the labor market in Azerbaijan. Master dissertation. Baku. Dostęp: <http://unec.edu.az/application/uploads/2019/10/Agaveva-Sabina-Tofik.pdf>. Pobrano 11 października 2020.

⁵⁹ R. Javadov (2019). Statistical analysis of employment and unemployment in Azerbaijan. Economic and Social Development (Book of Proceedings), s. 267-270. 37th International Scientific Conference on Economic and Social Development. Dostęp: <https://cyberleninka.ru/article/n/statisticheskoe-issledovanie-ekonomicheskoy-aktivnosti-naseleniya-v-azerbaydzhanе/viewer>. Pobrano 11 października 2020.

⁶⁰ L.V. Kashirskaya, A.A. Sitnov, K.O. Shamasheva (2018). Forecast of labor market development in Azerbaijan. Problems of Economics and Legal Practice, No 6, s. 283-288.

⁶¹ R.D. Javalov (2017). Statistical Study of the Economic Activity of the Population in Azerbaijan. Creative Economy 2017, s. 169-174. Dostęp: <https://creativeeconomy.ru/lib/6454>. Pobrano 10 października 2020.

społeczeństwa azerskiego⁶². PKB per capita w 2019 r. wyniosło 4814 USD⁶³. Podstawowe dane makroekonomiczne przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Podstawowe dane makroekonomiczne Azerbejdżanu w latach 2000-2019

Rok	PKB w mln USD	PKB per capita w tys. USD	Inflacja w %
2000	5 373	656	1,8
2001	5 708	675	1,8
2002	6 236	761	2,8
2003	7 275	880	2,1
2004	8 522	1 040	6,7
2005	13 246	1 571	9,6
2006	20 983	2 458	8,2
2007	33 050	3 818	16,6
2008	40 250	5 579	20,8
2009	44 291	4 964	1,4
2010	52 903	5 881	5,7
2011	65 952	7 243	7,8
2012	69 648	7 546	1,0
2013	74 164	7 926	2,4
2014	75 244	7 939	1,4
2015	53 074	5 300	4,0
2016	37 878	3 899	12,4
2017	40 866	4 212	12,8
2018	46 940	4 722	2,3
2019	48 050	4 814	2,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: GPB in Azerbaijan. Dostęp: <https://data.worldbank.org/country/azerbaijan>; <https://knoema.com/atlas/Azerbaijan/Inflation-rate>; <https://knoema.com/atlas/Azerbaijan/Inflation-rate>. Pobrano 10 października 2020.

Od 2014 r. Azerbejdżan dotknęło spowolnienie gospodarcze spowodowane spadkiem cen ropy naftowej. Relatywnie niewielką część dochodu narodowego wytwarzał sektor pozanaftowy. Według danych azerskiego urzędu statystycznego w 2018 r. było to 21,9% PKB⁶⁴. Do najlepiej rozwijających się gałęzi azerskiego przemysłu należały: przemysł przetwórczy, chemiczny, metalurgiczny, materiałów

⁶² K. Gomółka, E. Kacperska, J. Kraciuk, M. Wojtaszek, Bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Świat – Europa – Kaukaz – Polska. Wydawnictwo SGGW Warszawa 2020, s. 83.

⁶³ GPB in Azerbaijan, Inflation in Azerbaijan, GPB per capita. Dostęp: <https://knoema.com/atlas/Azerbaijan/Inflation-rate>. Pobrano 10 października 2020.

⁶⁴ Sectoral structure of industry, relative to gross total, in percentage. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/industry/?lang=en>. Pobrano 15 października 2020.

budowlanych, produkcja energii elektrycznej, zaopatrzenie w wodę i unieszkodliwianie odpadów. Produkcja przemysłowa najlepiej rozwijała się w regionach występowania ropy naftowej i gazu. Były to regiony: półwyspu Abszeron i regionu Aran.

W strukturze użytków rolnych w Azerbejdżanie w 2019 r. przeważały trwałe użytki zielone (50,7%). Grunty orne zajmowały 43%, uprawy trwałe – 5,5%, a ugory – 0,8% użytków rolnych⁶⁵. Ponad 90% ziemi rolnej jest nawadniana sztucznie⁶⁶. Do uprawianych w Azerbejdżanie zbóż zaliczyć można pszenicę, kukurydzę i ryż, a z roślin przemysłowych bawełnę. Azerbejdżan jest producentem warzyw i owoców (morele, brzoskwinie, orzechy, figi, granaty, migdały, cytrusy) oraz winogron. Na pastwiskach ważną rolę odgrywa hodowla owiec i kóz, bydła oraz koni i wielbłądów. Poza tym prowadzony jest chów drobiu, a relatywnie duże znaczenie ma także hodowla jedwabników oraz pszczelarstwo⁶⁷.

W ciągu dwóch pierwszych dekad XXI w. wzrosła rola transportu lądowego, a długość linii kolejowych Azerbejdżanu w 2018 r. przekroczyła 2 470 km, w tym 2 140 km linii zelektryfikowanych. Drogą kolejową w 2018 r. przewieziono 13 954 tys. ton towarów i 2 831 tys. osób. Największy udział stawiły przewozy lokalne⁶⁸. W 2018 r. w Azerbejdżanie było około 28 tys. km dróg, z czego 19 176 km stanowiły autostrady. Dobrze rozwinięty był również transport morski. Port w Baku połączony został promem z największym portem w Turkmenistanie – Turkmenbaszy. W 2018 r. tym środkiem transportu przewieziono 8 206,1 tys. ton towarów. W Azerbejdżanie w 2018 r. istniało 5 438 km rurociągów, którymi przesyłano ropę i gaz.

⁶⁵ Utilised agricultural area, end of the year. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/agriculture/?lang=en>. Pobrano 15 października 2020.

⁶⁶ Irrigated lands, end of the year. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/agriculture/?lang=en>. Pobrano 14 października 2020.

⁶⁷ Crop production by type, all categories of farms. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/agriculture/?lang=en>. Pobrano 14 października 2020.

⁶⁸ Railway transport in Azerbaijan. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/transport/?lang=en>. Pobrano 10 października 2020.

Charakterystyka demograficzna

Republika Azerbejdżanu w latach 2000-2019 charakteryzowała się rosnącą populacją. Ponad połowa ludności kraju zamieszkiwała w 2000 r. w miastach i udział ten wykazywał tendencję rosnącą. W 2019 r. ludność zamieszkała w miastach stanowiła 53% ogółu społeczeństwa. Liczbę ludności Azerbejdżanu w latach 2000-2019 mieszkającej w miastach i na wsiach oraz jej strukturę ukazano w tabeli 3.

Tabela 3. Liczba i struktura ludności Azerbejdżanu w latach 2000-2019, w tys. i %

Rok	Liczba ludności, w tys. osób			Struktura ludności, w %	
	ogółem	miasta	wsie	miasta	wsie
2000	8 032,8	4 107,3	3 925,5	51,1	48,9
2001	8 114,3	4 149,1	3 965,2	51,1	48,9
2002	8 191,4	4 192,6	3 998,8	51,2	48,8
2003	8 269,2	4 237,6	4 031,6	51,2	48,8
2004	8 349,1	4 358,4	3 990,7	52,2	48,8
2005	8 447,4	4 423,4	4 024,0	52,4	47,6
2006	8 553,1	4 502,4	4 050,7	52,6	47,4
2007	8 666,1	4 564,2	4 101,9	52,7	47,3
2008	8 779,9	4 652,2	4 127,7	53,0	47,0
2009	8 922,4	4 739,1	4 183,3	53,1	46,9
2010	8 997,6	4 774,9	4 222,7	53,1	46,9
2011	9 111,1	4 829,5	4 281,6	53,0	47,0
2012	9 235,1	4 888,7	4 346,4	52,9	47,1
2013	9 356,5	4 966,2	4 390,3	53,1	46,9
2014	9 477,1	5 045,4	4 431,7	53,2	46,8
2015	9 593,0	5 098,3	4 494,7	53,1	46,9
2016	9 705,6	5 152,4	4 553,2	53,1	46,9
2017	9 810,0	5 199,0	4 611,0	53,0	47,0
2018	9 898,1	5 237,8	4 660,3	52,9	47,1
2019	9 981,5	5 273,9	4 707,6	52,8	47,2

Źródło: Azerbaijan Statistical Yearbook 2000-2019, Baku 2001-2020. Dostęp: <http://ghdx.healthdata.org/record/azerbaijan-statistical-yearbook-2020>. Pobrano 10 października 2020.

Wolno spadała w Azerbejdżanie liczba ludności zamieszkałej na wsiach. W 2019 r. wyniosła 47,2% ogółu. Strukturę płci obywateli Azerbejdżanu w latach 2000-2019 przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Kobiety i mężczyźni w Azerbejdżanie w latach 2000-2019, w tys. i %

Rok	Liczba ludności wg płci, w tys.			Struktura ludności wg płci, w %	
	ogółem	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
2000	8 032,8	3 927,0	4 105,8	48,9	51,1
2001	8 114,3	3 972,0	4 142,3	49,0	51,0
2002	8 191,4	4 015,0	4 176,4	49,0	51,0
2003	8 269,2	4 058,0	4 211,2	49,1	50,9
2004	8 349,1	4 102,2	4 246,9	49,1	50,9
2005	8 447,4	4 156,2	4 291,2	49,2	50,8
2006	8 553,1	4 213,5	4 339,6	49,3	50,7
2007	8 666,1	4 274,9	4 391,2	49,3	50,7
2008	8 779,9	4 336,8	4 443,1	49,4	50,6
2009	8 922,4	4 414,4	4 508,0	49,5	50,5
2010	8 997,6	4 455,5	4 542,1	49,5	50,5
2011	9 111,1	4 517,1	4 594,0	49,6	50,4
2012	9 235,1	4 583,5	4 651,6	49,6	50,4
2013	9 356,5	4 648,8	4 707,7	49,7	50,3
2014	9 477,1	4 713,5	4 763,6	49,7	50,3
2015	9 593,0	4 775,8	4 817,2	49,8	50,2
2016	9 705,6	4 835,6	4 870,0	49,8	50,2
2017	9 810,0	4 891,2	4 918,8	49,9	50,1
2018	9 898,1	4 938,0	4 960,1	49,9	50,1
2019	9 981,5	4 982,4	4 999,1	49,9	50,1

Źródło: Azerbaijan Statistical Yearbook 2000-2019, Baku 2001-2020. Dostęp: <http://ghdx.healthdata.org/record/azerbaijan-statistical-yearbook-2020>. Pobrano 10 października 2020.

Od początku badanego okresu kobiety stanowiły większość mieszkańców Azerbejdżanu. Ich liczba w badanym okresie rosła, jednak udział w strukturze płciowej mieszkańców Azerbejdżanu się zmniejszał i w 2019 r. stanowił 50,1% ogółu społeczeństwa. Stosunek młodych mężczyzn i kobiet był różny dla poszczególnych grup wiekowych. W 2009 r. kobiety w wieku 15-17 lat stanowiły 49,1%, w wieku 18-24 lata 49,3% osób i 50,1% osób w wieku 25-29 lat. Zwiększony

odsetek kobiet, w starszych grupach wiekowych wynikał głównie z wyższego wskaźnika śmiertelności młodych mężczyzn, powodowanej przez czynniki biologiczne oraz czynniki społeczne, ekonomiczne i kulturowe, związane ze stereotypowymi dla płci rolami, tj. mężczyźni powinni być aktywni, silni i niezależni, a kobiety bierne i posłuszne⁶⁹.

W 1999 r. w Azerbejdżanie urodziło się 112,5 chłopców, w 2005 roku 117,2, a w 2009 roku 116,4 chłopców na 100 dziewcząt. Wyjaśniając ten trend wskazuje się na rosnącą liczbę aborcji w Azerbejdżanie. Pojawiła się w związku z ograniczaniem liczby dzieci w rodzinach azerskich i dostępem do USG płodu. Mając możliwość wyboru płci przyszłego dziecka, niektóre pary preferują chłopców, ponieważ ich „wartość” w rodzinach tradycyjnych jest znacznie wyższa⁷⁰.

Od końca lat 90. XX w. w Azerbejdżanie zmieniano kilka razy kryteria wieku produkcyjnego. Do 1999 r. osoby w wieku produkcyjnym to mężczyźni w wieku 16-59 lat i kobiety 16-54 lata. W latach 1999-2000 do osób w wieku produkcyjnym zaliczano mężczyzn w wieku 15-60 lat oraz kobiety w wieku 15-55 lat. W kolejnych latach przesuwano górną granicę dla osób w wieku produkcyjnym, i tak od 2001 r. do osób w wieku produkcyjnym zaliczono mężczyzn 15-61 lat oraz kobiety 15-56 lata. Od 2010 r. to mężczyźni 15-61,5 lat, kobiety 15-56,5 lat. Od 2011 r. mężczyźni 15-62 lat, kobiety 15-57 lat, od 2012 roku kobiety 15-57,5 lat, od 2013 r. mężczyźni 15-62 lat, kobiety 15-58 lat, od 2014 r. mężczyźni 15-62 lat, kobiety 15-58,5. W latach 2015-2016 do wieku produkcyjnego zaliczano mężczyzn w wieku 15-62 lata oraz kobiety 15-59 lat. W 2017 r. do tej grupy zaliczali się mężczyźni w wieku 15-62,5 lat i kobiety w wieku 15-59,5 lat. W 2018 r. wiek produkcyjnym dla mężczyzn wynosił 15-63 lata, a dla kobiet 15-60 lat⁷¹. Strukturę ludności

⁶⁹ M. Baskakova (2012). Young people in Azerbaijan: The gender aspect of transition from education to decent work, Working Paper No. 5, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia Moscow.

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ Main Socio-Economical indicators of the Labor Market (in Russian). Dostęp: <http://statistika.nmr.az/source/labour/index.php>. Pobrano 10 października 2020.

w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w Azerbejdżanie w latach 2000-2019 przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Struktura wieku ludności w Azerbejdżanie

Rok	Liczba osób w wieku, w tys.				Struktura osób, w %		
	ogółem	przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym	przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym
2000	8 032,8	2 545,6	4 777,4	709,8	31,69	59,47	8,84
2001	8 114,3	2 406,8	4 917,1	790,4	29,66	60,60	9,74
2002	8 191,4	2 328,7	5 059,3	803,4	28,43	61,76	9,81
2003	8 269,2	2 289,1	5 206,4	773,7	27,68	62,96	9,36
2004	8 349,1	2 246,7	5 355,0	747,4	26,91	64,14	8,95
2005	8 447,4	2 198,1	5 502,5	746,8	26,02	65,14	8,84
2006	8 553,1	2 153,3	5 646,6	753,2	25,18	66,02	8,81
2007	8 666,1	2 110,6	5 804,4	751,1	24,35	66,98	8,67
2008	8 779,9	2 060,9	5 932,8	786,2	23,47	67,57	8,95
2009	8 922,4	2 052,7	6 065,3	804,4	23,01	67,98	9,02
2010	8 997,6	2 030,7	6 167,9	799,0	22,57	68,55	8,88
2011	9 111,1	2 032,4	6 285,9	792,8	22,31	68,99	8,70
2012	9 235,1	2 052,5	6 395,7	786,9	22,22	69,25	8,52
2013	9 356,5	2 087,1	6 473,6	795,8	22,31	69,19	8,51
2014	9 477,1	2 118,6	6 548,9	809,6	22,35	69,10	8,54
2015	9 593,0	2 152,7	6 616,4	823,9	22,44	68,97	8,59
2016	9 705,6	2 186,9	6 677,8	840,9	22,53	68,80	8,66
2017	9 810,0	2 219,8	6 755,5	834,7	22,63	68,86	8,51
2018	9 898,1	2 234,2	6 771,6	892,3	22,57	68,41	9,01
2019	9 981,5	2 239,7	6 842,5	899,3	22,44	68,55	9,01

Źródło: opracowanie własne na podstawie Date of information update: 2020-05-12 / Period covered: Year 1995-2020 (In Russian). Dostęp: <https://www.azstat.org/portal/tblInfo/TblInfoList.do;JSESSIONID=8957C5A12DF7B8CEFFB7C7F9A9CC810A#>. Pobrano 10 października 2020.

W wyniku przedłużenia wieku produkcyjnego nastąpił w Azerbejdżanie wzrost liczby ludności mogącej podjąć pracę. W 2000 r. wieku produkcyjnym pozostawało 59,47% ludności Azerbejdżanu. Po przeprowadzeniu zmian w 2019 r. w wieku

produkcyjnym było 68,55%, co oznacza przyrost o 2 065,1 tys. osób. Zwiększenie wieku produkcyjnego oznaczało zmniejszenie liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Jedną z przyczyn rozszerzenia wieku produkcyjnego był wzrost długości życia w Azerbejdżanie. Porównując oczekiwaną długość życia kobiet w 2018 r. w porównaniu z 2000 r., był to okres o 8,4 lat dłuższy, a w przypadku mężczyzn o 9,8 lat dłuższy. Oczekiwaną długość życia kobiet i mężczyzn w Azerbejdżanie w latach 2000-2018 przedstawiono w tabeli 6.

Tabela 6. Oczekiwana długość życia w Azerbejdżanie w latach 2000-2018

Rok	Oczekiwana długość życia, w latach		
	średnio	kobiety	mężczyźni
2000	66,8	69,9	63,7
2001	67,0	70,0	64,0
2002	67, 3	70,3	64,4
2003	67,7	70,7	64,5
2004	68,2	71,2	65,2
2005	68,7	71,7	65,7
2006	72,8	75,5	70,0
2007	72,8	75,5	70,0
2008	73,6	76,3	71,1
2009	73,8	76,3	71,4
2010	73,6	76,0	71,2
2011	71,2	74,3	68,1
2012	74,1	76,6	71,2
2013	74,7	77,1	72,1
2014	74,8	77,3	71,6
2015	75,3	77,7	72,9
2016	72,4	75,0	69,8
2017	75,6	77,9	73,2
2018	76,0	78,3	73,5

Źródło: Długość życia w Azerbejdżanie. Dostęp: https://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bncppjof8f9_&met_y=sp_dyn_le00_in&idim=country:AZE:ARM:GEO&hl=pl&dl=pl. Pobrano 2 października 2020.

Niezwykle istotnym czynnikiem przy badaniu zasobów pracy jest wykształcenie. W Republice Azerbejdżanu system edukacji ma demokratyczny i świecki charakter. Wszyscy obywatele mają prawo do 9 lat obowiązkowej edukacji ogólnej od 6 do 15 lat. Prawo do edukacji zostało zapisane w Konstytucji (art. 42) oraz w Ustawie o edukacji Republiki Azerbejdżanu⁷². Państwo zapewnia bezpłatne obowiązkowe kształcenie ogólne na poziomie średnim, kontroluje system edukacji, ustala minimalne standardy edukacyjne i gwarantuje wszystkim obywatelom Azerbejdżanu prawo do nauki bez względu na narodowość, wyznanie, rasę, język, płeć, wiek, stan zdrowia, status społeczny, miejsce zamieszkania i poglądy polityczne⁷³. Szkolnictwo w Azerbejdżanie dzieli się na stopnie: podstawowe, średnie ogólnokształcące i zawodowe oraz wyższe. Podstawowym językiem nauczania jest azerski. Wiele szkół, oferuje edukację podstawową, średnią i studia w języku rosyjskim lub angielskim. Największy wybór językowy mają studenci. Studia licencjackie w języku angielskim, odbyć można w nowo założonych uniwersytetach: Ada University, Baku Higher School, Baku Engineering University. Oprócz tego „stare” uczelnie, tj. Państwowy Uniwersytet w Baku, Uniwersytet Języków w Azerbejdżanie, oferują przedmioty artystyczne i humanistyczne w języku angielskim. W 2019 r. w Azerbejdżanie istniało 38 państwowych i 11 prywatnych uczelni wyższych⁷⁴. Liczbę uczniów szkół podstawowych, średnich oraz studentów przedstawiono w tabeli 7.

⁷² Constitution of the Republic of Azerbaijan (in Russian). Dostęp: <https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTkxMTIvMDQvNjdvbm8wNTJ2bF9rb25zdHV0aXN5YV9ydXNfdXBkYXRILnBkZiJdXQ?sha=6f0a333c8a816eee>. Pobrano 2 października 2020; Law of the Republic of Azerbaijan on Education (in Russian). Dostęp: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30619809. Pobrano 2 października 2020.

⁷³ Constitution of the Republic of Azerbaijan (in Russian). Dostęp: <https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTkxMTIvMDQvNjdvbm8wNTJ2bF9rb25zdHV0aXN5YV9ydXNfdXBkYXRILnBkZiJdXQ?sha=6f0a333c8a816eee>. Pobrano 2 października 2020.

⁷⁴ Transformation of Higher Education Institutional Landscape in Post-Soviet Countries: From Soviet Model to Where? Dostęp: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52980-6_1. Pobrano 7 października 2020.

Tabela 7. Uczniowie i studenci w szkołach średnich w latach 1999-2018

Rok szkolny	Liczba osób uczących się				
	szkoły podstawowe	szkoły zawodowe	średnie szkoły specjalistyczne (technika)	średnie szkoły ogólne	studia wyższe
1999/2000	1 653 703	22 944	42 612	26 403	120 453
2000/2001	1 658 570	21 619	49 203	26 944	119 683
2001/2002	1 691 562	20 753	51 410	19 681	120 039
2002/2003	1 680 424	21 677	53 694	25 438	121 535
2003/2004	1 631 567	21 563	55 794	26 988	127 248
2004/2005	1 583 628	22 189	57 896	28 747	129 948
2005/2006	1 534 580	22 189	56 872	23 873	129 141
2006/2007	1 487 477	24 455	53 489	25 846	130 430
2007/2008	1 428 859	25 184	52 579	28 765	136 587
2008/2009	1 364 961	25 562	52 765	29 822	139 194
2009/2010	1 324 564	27 330	53 451	29 904	140 241
2010/2011	1 291 317	27 387	54 456	31 212	143 146
2011/2012	1 284 853	30 664	55 954	33 327	145 584
2012/2013	1 289 272	29 234	63 273	35 370	151 274
2013/2014	1 322 182	25 414	60 478	35 801	158 212
2014/2015	1 353 309	24 482	56 427	33 645	161 234
2015/2016	1 461 748	23 814	51 702	36 126	163 779
2016/2017	1 520 186	24 024	47 402	38 546	167 677
2017/2018	1 561 875	23 965	51 741	42 102	176 723

Źródło: opracowanie własne na podstawie Education, science and culture 1999-2018. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/education/?lang=en>. Pobrano 7 października 2020.

W Azerbejdżanie zapewniono równy dostęp do wszystkich etapów edukacji młodym mężczyznom i kobietom. Kształcenie przyczynia się do zwiększenia konkurencyjności kobiet na rynku pracy i osiągnięcia rzeczywistej równości płci w sferze zatrudnienia. Pomimo ustawowego zagwarantowania równego dostępu do wykształcenia młodym kobietom, nie udało się osiągnąć równego traktowania. Niektóre grupy rodziców nadal prezentują przestarzałe postawy i uważają, że edukacja jest mniej ważna dla młodych kobiet niż dla młodych mężczyzn. Skrajnym

przejawem takich nastrojów były przypadki, w których rodzice nastoletnich dziewcząt, najczęściej na wsiach, zabraniali im uczęszczania do szkoły średniej⁷⁵. Z drugiej strony należy podkreślić, że wśród rodziców i samych dziewcząt, zwłaszcza w miastach, rosła świadomość znaczenia edukacji, niezbędnej dla znalezienia dobrej pracy⁷⁶.

Mimo tego dziewczęta pod koniec drugiej dekady XX w. stanowiły mniejszość wśród uczniów szkół zawodowych. Odsetek dziewcząt w populacji szkolnej, powoli malał w ciągu 10 lat i wynosił 47,7% w roku szkolnym 2000-2001 oraz 46,4% w roku szkolnym 2008-2009. Niski i malejący odsetek dziewcząt wynika przede wszystkim z asymetrii płci młodzieży w wieku szkolnym. Młodzi mężczyźni częściej niż młode kobiety wolą kształcić się w zawodzie.

Szkolnictwo wyższe to największy i szybko rozwijający się sektor edukacji zawodowej w Azerbejdżanie. Populacja studentów szkół wyższych wzrosła w ciągu 19 lat o 68,1%. System szkolnictwa wyższego wyróżnia się dużym udziałem uczelni prywatnych. Efektem ubocznym wzrostu liczby „płatnych” miejsc w sektorze publicznym i prywatnym szkolnictwa wyższego jest „nadprodukcja” absolwentów niektórych specjalności (najczęściej humanistycznych) oraz rosnące zróżnicowanie między placówkami edukacyjnymi w zakresie jakości usług edukacyjnych. W efekcie wielu absolwentów szkół wyższych nie jest w stanie znaleźć pracy zgodnej z wykształceniem. Problem ten nie dotyczy absolwentów czołowych azerskich uczelni, którzy są poszukiwani przez pracodawców, bowiem nadal brakuje dobrze wykształconych specjalistów⁷⁷.

⁷⁵ M. Basakova (2012). Young people in Azerbaijan: The gender aspect of transition from education to decent work, Working Paper No. 5, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow.

⁷⁶ Ibidem.

⁷⁷ Five universities of Azerbaijan entered the ranking of universities in Europe and Asia (in Russian). Dostęp: <https://az.sputniknews.ru/science/20191015/422039872/azerbaijan-rejting-vuzy.html>. Pobrano 2 października 2020.

Kobiety, według danych Państwowego Komitetu Statystycznego z 2017 r., studiowały w 31,9% na kierunkach humanistycznych i społecznych, 19,6% w „edukacji”, 15,3% w naukach przyrodniczych i 11,4% w „ekonomii i zarządzaniu”. Młodzi mężczyźni wybierali głównie zawody i specjalności, na które jest popyt na rynku pracy (np. informatyka, elektronika, telekomunikacja, energetyka, budowa maszyn, budownictwo itp.). Ludność aktywną i nieaktywną zawodowo w wieku produkcyjnym w latach 2000-2019 ukazano w tabeli 8.

Tabela 8. Ludność aktywna i nieaktywna zawodowo w wieku produkcyjnym w latach 2000-2019, w tys.

Rok	Ogółem ludność	W wieku produkcyjnym	Aktywnych Zawodowo	Nieaktywni zawodowo w wieku produkcyjnym
2000	8 032,8	4 777,4	3 372,2	1 405,2
2001	8 114,3	4 917,1	3 368,1	1 549,0
2002	8 191,4	5 059,3	3 370,5	1 685,8
2003	8 269,2	5 206,4	3 773,5	1 432,9
2004	8 349,1	5 355,0	4 065,6	1 289,4
2005	8 447,4	5 502,5	4 380,1	1 122,4
2006	8 553,1	5 646,6	4 402,0	1 244,6
2007	8 666,1	5 804,4	4 443,3	1 361,1
2008	8 779,9	5 932,8	4 477,7	1 455,1
2009	8 922,4	6 065,3	4 531,9	1 533,4
2010	8 997,6	6 167,9	4 587,4	1 580,5
2011	9 111,1	6 285,9	4 587,4	1 698,5
2012	9 235,1	6 395,7	4 696,1	1 699,6
2013	9 356,5	6 473,6	4 757,8	1 715,8
2014	9 477,1	6 548,9	4 840,7	1 708,2
2015	9 593,0	6 616,4	4 915,3	1 701,1
2016	9 705,6	6 677,8	5 012,7	1 665,1
2017	9 810,0	6 755,5	5 073,8	1 681,7
2018	9 898,1	6 771,6	5 133,1	1 638,5
2019	9 981,5	6 842,5	5 190,1	1 652,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie Number of employed population, Economic activity of population.
Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/labour/?lang=en>. Pobrano 2 października 2020.

Tabela 9. Liczba aktywnych zawodowo, zatrudnionych i bezrobotnych w latach 2000-2019, w tys.

Rok	Liczba aktywnych zawodowo	Zatrudnionych	Bezrobotnych
2000	4 372,2	3 855,5	514,7
2001	4 368,1	3 891,4	476,7
2002	4 370,5	3 931,1	438,6
2003	4 373,5	3 972,6	400,9
2004	4 365,6	4 016,9	348,7
2005	4 380,1	4 062,3	317,8
2006	4 402,0	4 110,8	291,2
2007	4 443,3	4 162,2	281,1
2008	4 477,7	4 215,5	262,2
2009	4 531,9	4 271,7	260,2
2010	4 587,4	4 329,1	258,3
2011	4 587,4	4 375,2	258,3
2012	4 696,1	4 445,3	250,9
2013	4 757,8	4 521,2	243,1
2014	4 840,7	4 602,9	236,6
2015	4 915,3	4 671,6	243,7
2016	5 012,7	4 759,9	252,8
2017	5 073,8	4 822,1	251,7
2018	5 133,1	4 879,3	253,8
2019	5 190,1	4 938,5	251,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Number of employed population, Economic activity of population, Number of unemployment population. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/labour/?lang=en> Pobrano 2 października 2020.

Rezultatem przedłużenia wieku produkcyjnego był wzrost liczby aktywnych zawodowo w 2018 r. w porównaniu z 2000 r. o 11,7%. Niepokojącym zjawiskiem był wzrost liczby osób nieaktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym. W 2000 r. osoby nieaktywne zawodowo stanowiły 23,3%, a w 2018 r. aż 29,6% wszystkich osób w wieku produkcyjnym. W dużej mierze były to kobiety, które nie podejmowały pracy po ukończeniu szkoły lub ją przerywały po zawarciu związku

małżeńskiego. Wśród osób aktywnych zawodowo wyróżnić należy zatrudnionych i bezrobotnych. Liczbę zatrudnionych i bezrobotnych w latach 2000-2019 zaprezentowano w tabeli 9.

W okresie 20 lat wzrosła liczba osób aktywnych zawodowo o 15,8%, a zatrudnionych o 22%. Zmniejszyła się znacznie liczba bezrobotnych z 11,7% w 2000 r. do 4,84% w 2019 r.

Tabela 10. Liczba pracujących w przedsiębiorstwach państwowych i prywatnych w latach 2000-2019, w tys.

Rok	Liczba zatrudnionych ogółem	Pracownicy zatrudnieni w firmach prywatnych	Pracujący w firmach państwowych
2000	3 855,5	2 266,4	1 589,1
2001	3 891,4	2 452,5	1 438,9
2002	3 931,1	2 530,0	1 401,1
2003	3 972,6	2 574,4	1 398,2
2004	4 016,9	2 638,4	1 378,5
2005	4 062,3	2 832,5	1 229,8
2006	4 110,8	2 913,1	1 197,7
2007	4 162,2	2 983,3	1 178,9
2008	4 215,5	3 081,3	1 134,2
2009	4 271,7	3 084,4	1 187,3
2010	4 329,1	3 194,4	1 134,7
2011	4 375,2	3 191,1	1 148,1
2012	4 445,3	3 291,5	1 153,8
2013	4 521,2	3 351,8	1 169,4
2014	4 602,9	3 424,7	1 178,2
2015	4 671,6	3 495,5	1 176,1
2016	4 759,9	3 588,5	1 171,4
2017	4 822,1	3 663,7	1 158,4
2018	4 879,3	3 724,4	1 154,9
2019	4 938,5	3 781,7	1 156,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Labour Market. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/labour/?lang=en>. Pobrano 2 października 2020.

Specyficzną cechą rynku pracy Azerbejdżanu jest niski odsetek pracowników zatrudnionych w firmach państwowych. Udział zatrudnionych w tym sektorze systematycznie się zmniejszał (tab. 10). W 2000 r. stanowił on 41,2%, a w 2019 r. spadł do 23,4%. Samozatrudnione kobiety zajmowały się w 2019 r. głównie rolnictwem, handlem detalicznym i nieruchomościami, wynajmem lokali mieszkalnych, podczas gdy w przypadku mężczyzn było to głównie rolnictwo, handel hurtowy, transport i budownictwo⁷⁸.

Artykuł 25 Konstytucji Azerbejdżanu gwarantuje mężczyznom i kobietom równe prawa, w tym takie samo wynagrodzenie za wykonywaną pracę⁷⁹. Azerbejdżan ratyfikował Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) o równym wynagrodzeniu z 1951 r. (Nr 100)⁸⁰, Konwencję dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. (nr 111)⁸¹; Konwencję dotyczącą równego traktowania pracowników kobiet i mężczyzn mających obowiązki rodzinne z 1983 r. (nr 156)⁸² oraz Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet⁸³.

Artykuł 16 Kodeksu Pracy Republiki Azerbejdżanu (1999) zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć. Artykuł 242 tego kodeksu ogranicza zatrudnianie kobiet posiadających dzieci w wieku poniżej 14 lat na nocną zmianę, powierzanie

⁷⁸ Fuad Musayev got acquainted with the work of self-employed Azerbaijani women (in Russian). Dostęp: <https://sng.today/baku/12537-s-rabotoj-samozanjatyh-azerbajdzhanskih-zhenschin-oznakomilsja-fuad-musaev.html>. Pobrano 2 października 2020.

⁷⁹ Constitution of the Republic of Azerbaijan (in Russian). Dostęp: <https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTkvMTIvMDQvNjdvbm8wNTJ2bF9rb25zdHV0aXN5YV9ydXNfdXBkYXRlLnBkZiJdXQ?sha=6f0a333c8a816eee>. Pobrano 2 października 2020.

⁸⁰ Convention on Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value (in Russian). Dostęp: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/remuner.shtml. Pobrano 2 października 2020.

⁸¹ Convention No. 111 on Discrimination in Respect of Employment and Occupation (in Russian). Dostęp: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsl7Ps%2BOI9M MwdiuBstaCTbljcEOIPt%2BkWzaslgfiuBYSeSpd6tpTvapx9%2BFwW6B6C6OzDrcd7m86eWtz8plaFNWVzLs M5hrfwmjxjzrSUz2vUxdqOO7VFDkTJZuvRe2w%3D%3>. Pobrano 3 października 2020.

⁸² Convention on Equal Treatment and Equal Opportunities for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (in Russian). Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_ru.htm. Pobrano 3 października 2020.

⁸³ Tomorrow Azerbaijan will report to the UN Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (in Russian). Dostęp: <https://news.un.org/ru/story/2007/01/1099781>. Pobrano 3 października 2020.

im nadgodzin, pracy w weekendy lub wysyłanie w delegację. Artykuł 243 przewiduje możliwość przeniesienia kobiet w ciąży i kobiet z dziećmi w wieku poniżej półtora roku do łatwiejszej pracy, a art. 244 zapewnia przerwy na karmienie piersią kobietom z dziećmi w wieku do półtora roku, w godzinach pracy, przy zachowaniu przeciętnego wynagrodzenia. Artykuł 125 określa czas urlopu macierzyńskiego przysługującego z racji urodzenia dziecka. Kobietom zajmującym się produkcją pozarolniczą przysługuje płatny urlop w wymiarze 126 dni kalendarzowych (70 dni kalendarzowych przed i 56 dni kalendarzowych po urodzeniu dziecka)⁸⁴. Artykuł 127 określa prawo rodzica lub innego członka rodziny do bezpośredniej opieki nad dzieckiem do lat 3 oraz do przyznania mu płatnego urlopu socjalnego (wysokość zasiłku jest określona ustawowo)⁸⁵.

Od 2006 r. obowiązuje w Azerbejdżanie ustawa „O gwarancjach równości płci”, której celem jest zapewnienie równości i eliminacja wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć oraz zapewnienie równych szans mężczyznom i kobietom we wszystkich sferach życia. W art. 15 państwo gwarantuje równe szanse mężczyznom i kobietom w korzystaniu z prawa własności i prowadzeniu działalności gospodarczej⁸⁶. W Państwowym Programie Wdrażania Strategii Zatrudnienia Republiki Azerbejdżanu na lata 2007-2010, przewidziano przestrzeganie równości płci w zatrudnieniu, zwiększenie konkurencyjności kobiet na rynku pracy, wdrożenie środków mających na celu szkolenie i przekwalifikowanie bezrobotnych i poszukujących pracy kobiet celem zwiększenia poziomu zatrudnienia kobiet oraz przeprowadzenie badań identyfikujących przyczyny bezrobocia wśród kobiet itp.

⁸⁴ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Republic (Adopted by the Law of Azerbaijan Republic of February 01, 1999, N 618-IG) (in Russian). Dostęp: <http://ask.org.az/wp-content/uploads/2018/11/Labour-Code-of-the-Republic-of-Azerbaijan.pdf>. Pobrano 3 października 2020.

⁸⁵ Ibidem.

⁸⁶ Law of the Republic of Azerbaijan On State Guarantees of Equal Rights for Women and Men Unofficial translation (in Russian). Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127414.pdf. Pobrano 3 października 2020.

Tabela 11. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w latach 2000-2019, w tys.

Rok	Pracujący ogółem	Mężczyźni	Kobiety
2000	3 855,5	2 009,8	1 845,7
2001	3 891,4	2 051,3	1 840,1
2002	3 931,1	2 069,1	1 862,0
2003	3 972,6	2 087,3	1 885,3
2004	4 016,9	2 099,8	1 907,1
2005	4 062,3	2 104,7	1 957,6
2006	4 110,8	2 127,4	2 006,1
2007	4 162,2	2 158,1	2 004,1
2008	4 215,5	2 182,4	2 033,1
2009	4 271,7	2 207,5	2 064,0
2010	4 329,1	2 227,4	2 101,7
2011	4 375,2	2 289,1	2 086,1
2012	4 445,3	2 319,7	2 125,6
2013	4 521,2	2 381,9	2 139,3
2014	4 602,9	2 478,3	2 124,6
2015	4 671,6	2 408,2	2 263,4
2016	4 759,9	2 465,7	2 294,2
2017	4 822,1	2 502,8	2 319,3
2018	4 879,3	2 529,4	2 349,9
2019	4 938,5	2 556,8	2 381,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie Gender data of Labour. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/labour/?lang=en>. Pobrano 2 października 2020.

W latach 2006-2009 rząd opracował i wdrożył pierwsze programy szkoleniowe dla bezrobotnych kobiet oraz przeprowadził pilotażowe projekty promujące samozatrudnienie kobiet⁸⁷. Od 2015 w Azerbejdżanie zrealizowane były projekty edukacyjne i szkoleniowe dla kobiet nt. zwalczania przemocy wobec kobiet

⁸⁷ Guidelines for Formulating National Employment Policies, International Labor Organization, 2013 (in Russian). Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_244240.pdf. Pobrano 2 października 2020.

i dziewcząt, ochrony zdrowia kobiet i dzieci niepełnosprawnych, i zwiększania udziału kobiet w życiu gospodarczym państwa⁸⁸.

Pracodawcy w Azerbejdżanie nie reprezentują jednolitego stanowiska w zakresie zatrudniania kobiet i mężczyzn. Badanie Mariny Basakowej przeprowadzone w Azerbejdżanie wykazało, iż prawa pracy wobec kobiet przestrzegają firmy państwowe, urzędy i duże firmy zagraniczne. Nie czynią tego właściciele firm prywatnych. Jeden z urzędników azerskich zauważył: „Ustawodawstwo to prawodawstwo. To osobna sprawa. A prywatny przedsiębiorca wie, kogo chciałby zatrudnić”. Wpływ na zachowanie przedsiębiorców prywatnych ma tradycyjne postrzeganie ról płciowych w azerskim społeczeństwie. Obniża ono wagę pracy zawodowej młodych kobiet i czyni je zawodnymi i „drugorzędnymi” w oczach pracodawców. Rozpowszechnienie stereotypów związane jest z płcią, a ta ogranicza zakres zawodów, w których kobiety mogą się kształcić i pracować. Młode kobiety mieszkające na wsiach i w małych miastach napotykają na dodatkową przeszkodę w uzyskaniu pracy, a jest nią mniejsza mobilność terytorialna w porównaniu z młodymi mężczyznami. Ponadto przedsiębiorcy uważają mężczyzn za „żywicieli rodziny”, odpowiedzialnych za jej stabilną i bezpieczną egzystencję, podczas gdy kobiety to „gospodynie domowe, opiekunki domowego ogniska, matki”⁸⁹. I choć w XXI w. wiele kobiet jest zmuszonych do podjęcia pracy w celu poprawy kondycji finansowej rodziny, to praca zawodowa w ich życiu odgrywa drugorzędną rolę. Za najważniejszą i tradycyjnie „kobiecą” cechę kobiety nadal uważa się zależność najpierw od rodziców, a potem od męża, dlatego kobiety są często postrzegane przez pracodawców jako „drugorzędni pracownicy”.

⁸⁸ Azerbaijan commits to mainstream gender in all State programmes and legislation to help working women (updated). Dostęp: <https://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments/azerbaijan>. Pobrano 2 października 2020; Azerbaijan Country Gender Assessment, December 2019. Dostęp: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/546166/azerbaijan-country-gender-assessment-2019.pdf>. Pobrano 2 października 2020.

⁸⁹ M. Basakova (2012). Young people in Azerbaijan: The gender aspect of transition from education to decent work, Working Paper No. 5, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow.

W rezultacie kobiety są dyskryminowane ze względu na płeć, a młode kobiety – podwójnie: ze względu na płeć i wiek⁹⁰.

Tabela 12. Bezrobotni w Azerbejdżanie: kobiety i mężczyźni w latach 2000-2019, w tys.

Rok	Bezrobotni ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2000	514,7	282,7	232,0
2001	476,7	279,1	197,6
2002	438,6	238,1	190,6
2003	400,9	210,4	190,5
2004	348,7	193,3	154,7
2005	317,8	184,1	153,7
2006	291,2	165,3	125,9
2007	281,1	160,2	120,9
2008	262,2	160,3	101,9
2009	260,2	160,2	100,0
2010	258,3	156,0	102,3
2011	258,3	150,1	108,2
2012	250,9	143,8	107,1
2013	243,1	138,1	98,5
2014	236,6	138,2	99,6
2015	243,7	141,1	102,6
2016	252,8	145,3	107,5
2017	251,7	145,5	106,2
2018	253,8	145,8	108,0
2019	251,6	144,3	107,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie Gender data of Labour. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/labour/?lang=en> Pobrano 1 października 2020.

Najbardziej sfeminizowanymi zawodami w Azerbejdżanie są opieka zdrowotna i usługi socjalne (kobiety stanowią 71,1% wszystkich pracowników), edukacja (69%) i handel detaliczny (68,9%). Najniższy odsetek kobiet pracuje w budownictwie (9,3%) i transporcie (14%).

⁹⁰ Ibidem.

Zarówno kobiety, jak i mężczyzn dotyka zjawisko bezrobocia. Ogólną liczbę bezrobotnych w latach 2000-2019 oraz z podziałem na kobiety i mężczyzn przedstawiono w tabeli 12.

Bezrobocie w Azerbejdżanie w badanym okresie spadało (tab. 12). W drugiej dekadzie XXI w. tempo spadku było znacznie mniejsze niż w pierwszej dekadzie. W większym stopniu bezrobocie dotknęło mężczyzn. W 2000 r. zanotowano 54,9% bezrobotnych mężczyzn i 45,1% kobiet. W 2019 r. mężczyźni stanowili 57,3% a kobiety 42,7% ogółu bezrobotnych. Najbardziej dotknięci bezrobociem byli młodzi ludzie. W 2008 r. młode kobiety (w wieku 15-29 lat) stanowiły 59,1% wszystkich bezrobotnych kobiet, a młodzi mężczyźni – 54,9% wszystkich bezrobotnych mężczyzn. Ogólny poziom bezrobocia wśród młodych ludzi mieszkających zarówno na obszarach miejskich jak i wiejskich był znacznie wyższy niż wśród osób w średnim i starszym wieku⁹¹.

Migracje

Proces migracji w okresie niepodległości Azerbejdżanu (1992-2019) można podzielić na kilka okresów. Pierwszy obejmuje lata 1990-1995 i można go scharakteryzować jako etap przymusowej migracji spowodowany konfliktem zbrojnym w Górskim Karabachu (wyjazdy Azerów z Azerbejdżanu i Ormian z Armenii). Drugą przyczyną wyjazdów Azerów z kraju w latach 90. XX w była zła sytuacja gospodarcza⁹². Rozpad ZSRR spowodował znaczny odpływ samych Rosjan i innej ludności rosyjskojęzycznej do Rosji, Ukrainy i Białorusi. Według oficjalnych danych w latach 1990-1994 łącznie z Azerbejdżanu wyemigrowało 342 300 osób.

⁹¹ M. Basakova (2012). Young people in Azerbaijan: The gender aspect of transition from education to decent work, Working Paper No. 5, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, s. 43.

⁹² A. Allahveranov, E. Huseynov (2013). Costs and Benefit of Labour Mobility between the UE and the Eastern Partnership Partner Countries. Country Report: Azerbaijan. Case Network Studies & Analyses no 460/2013. Dostęp: https://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/CNSA_2013_460.pdf. Pobrano 11 października 2020.

Tabela 13. Wyjazdy i przyjazdy ludności z Azerbejdżanu w latach 1993-2019, w %⁹³

Rok	Przyjazdy	Wyjazdy	Saldo ogółem
1993	16,3	28,5	-12,2
1994	8,6	19,6	-11,0
1995	6,2	16,0	-9,8
1996	5,8	13,2	-7,4
1997	7,5	15,7	-8,2
1998	5,4	10,5	-5,1
1999	4,8	9,1	-4,3
2000	4,4	9,9	-5,5
2001	2,6	7,3	-4,7
2002	1,2	4,3	-3,1
2003	2,5	3,8	-1,3
2004	2,4	2,8	-0,4
2005	2,0	2,9	-0,9
2006	2,2	2,6	-0,4
2007	2,0	3,1	-1,1
2008	3,6	2,5	1,1
2009	2,3	1,4	0,9
2010	2,2	0,8	1,4
2011	2,2	0,5	1,7
2012	2,2	0,2	2,0
2013	3,1	0,8	2,3
2014	1,9	1,6	1,1
2015	2,7	1,7	1,1
2016	3,2	1,7	1,5
2017	3,2	1,9	1,3
2018	3,2	1,6	1,6
2019	2,0	1,6	0,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie Statistical Yearbook of Azerbaijan 1993-2019. Baku 1994-2020.

⁹³ Wyniki podano w procentach ogólnej liczby ludności.

Z badań wynika, iż ludność rosyjskojęzyczna opuściła Azerbejdżan w latach 1994-1995, głównie z powodu trudności finansowych i braku perspektyw dla swoich dzieci. Do innych czynników emigracji zaliczono: troskę o bezpieczeństwo osobiste, niedostateczną znajomość języka azerskiego, pogarszający się status społeczny ludności rosyjskojęzycznej, poczucie izolacji wynikające z zerwania więzi z rodziną i przyjaciółmi przebywającymi w Rosji⁹⁴.

Z danych przedstawionych w tabeli 13 możemy zaobserwować, iż wyjazdy obywateli Azerbejdżanu przeważały na przyjazdami do 2007 r. Od 2008 r. sytuacja uległa odwróceniu. Do Azerbejdżanu przyjeżdżało i powracało z zagranicy znacznie więcej obywateli niż wyjeżdżało. Taki trend spowodowany był poprawą sytuacji gospodarczej państwa i wzrostem liczby nowych miejsc pracy⁹⁵.

Wpływ pandemii COVID-19 na zasoby pracy w Azerbejdżanie

Pandemia COVID-19 w znaczący sposób negatywnie wpłynęła na gospodarkę Azerbejdżanu. Państwo jest jednym z ważniejszych producentów i dostawców ropy naftowej i gazu na rynki światowe. W 2014 r. Azerbejdżan dotknęło spowolnienie gospodarcze spowodowane spadkiem cen ropy naftowej, które jeszcze bardziej nasiliło się w 2020 r. wraz ze zmniejszonym zapotrzebowaniem na ten surowiec. Ponieważ PKB Azerbejdżanu opiera się na głównie na wpływach z eksportu ropy naftowej i gazu ziemnego, to kryzys na rynkach surowców energetycznych przyczynił się do jego spadku w 2020 r. do wysokości 41,7 mld USD, wobec 48,1 mld USD w 2019 r., tj. o ponad 13%⁹⁶. W mniejszym stopniu do spadku PKB przyczynił się brak dochodów z turystyki.

Pandemia COVID-19 wygenerowała zmiany na rynku pracy. Stan wyjątkowy obowiązywał w Azerbejdżanie w trzech etapach: od 24 marca do 4 maja;

⁹⁴ V. Tishkov, O.D. Komarova (1996). Migration and Migration Policy / Migration and New Diasporas in the Post-Soviet States (in Russian). - M., Aviaizdat JSC, s. 11-54. Dostęp: <http://www.valerytishkov.ru/cntnt/publikacii3/bibliograf1.html>. Pobrano 10 października 2020; V. Tishkov (2003). Requiem for Ethnos: Research in Socio-Cultural Anthropology (in Russian). Moscow: Science 2003. Dostęp: <http://www.demoscope.ru/weekly/2004/0155/biblio01.php>. Pobrano 10 października 2020.

⁹⁵ Will Azerbaijan's economy withstand a massive influx of migrants? (In Russian). Dostęp: <https://report.az/ru/finansy/viderzhit-li-ekonomika-azerbaydzhana-massoviy-pritok-migrantov-mneniya/>. Pobrano 2 listopada 2020.

⁹⁶ GDP in Azerbaijan. Dostęp: <https://data.worldbank.org/country/azerbaijan>. Pobrano 14 września 2021.

19 czerwca – 1 sierpnia 2020 r., a w niektórych regionach do 31 sierpnia, a także od 28 sierpnia do 2 listopada 2020 r.⁹⁷. Pandemia COVID-19 była przyczyną zamknięcia wielu przedsiębiorstw i znacznych zwolnień, również w sektorze państwowym. Oznaczało to pogorszenie sytuacji obywateli na rynku pracy. Według oficjalnych statystyk w 2019 r. w Azerbejdżanie było 251 600 osób bezrobotnych. W sierpniu 2020 r. ich liczba wzrosła aż do 348 000, co oznaczało wzrost bezrobocia o 36,6%⁹⁸.

Wielu rolników w 2020 r. nie uprawiało ziemi w obawie przed rozszerzeniem azersko-ormiańskiego konfliktu zbrojnego, który miał miejsce w okresie od 27 września do 10 listopada 2020 r. Przyczyniło się to do spadku podaży artykułów żywnościowych, co z kolei skutkowało wzrostem cen żywności⁹⁹.

Władze kraju ogłosiły 4 kwietnia 2020 r. program wsparcia dla poszkodowanych przedsiębiorstw i osób fizycznych w wysokości 3,3 mld manatów, tj. 4,85% PKB z 2019 r. (tab. 14).

Prezydent Azerbejdżanu, 2 czerwca 2020 r., zatwierdził zmiany w ordynacji podatkowej, zapewniające ulgi podatkowe przedsiębiorcom w okresie pandemii COVID-19. Wprowadzono roczne zwolnienie z podatków gruntowego i podatku od nieruchomości dla sektorów: turystyki, transportu drogowego, osób zatrudnionych przy przedsięwzięciach związanych z kulturą. Podatek od wynajmu nieruchomości na obszarach najbardziej dotkniętych skutkami pandemii został obniżony z 14 do 7%. Z kolei 23 czerwca rząd przyznał jednorazowe wsparcie finansowe dla bezrobotnych i osób o niskich dochodach¹⁰⁰.

⁹⁷ The Socioeconomic Impact Covid-19 and Oil Price Fluctuations in Azerbaijan. Dostęp: <https://ge.boell.org/en/2020/09/15/socioeconomic-impact-covid-19-and-oil-price-fluctuations-azerbaijan>. Pobrano 14 września 2021.

⁹⁸ Azerbaijan, Education, Training and Employment Developments 2020. Dostęp: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20Fiche%202020%20Azerbaijan%20-%20Education_%20Training%20and%20Employment%20Developments.pdf. Pobrano 14 września 2021; Dane Azerbejdżanu podają liczbę osób bezrobotnych na 300 000 osób – The complex Impact Covid 19 in Azerbaijan. Dostęp: <https://www.borgenmagazine.com/covid-19-in-azerbaijan/>. Pobrano 14 września 2021.

⁹⁹ Azerbaijan's Economy Faces Covid-19 Fallout. Lockdown measures and falling crude prices have taken their toll, despite official optimism. Dostęp: <https://iwpr.net/global-voices/azerbaijans-economy-faces-covid-19-fallout>. Pobrano 30 marca 2021 r.

¹⁰⁰ Azerbaijan: Government and institution measures in response to COVID-19. Dostęp: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/azerbaijan-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html>. Pobrano 28 marca 2021 r.

Tabela 14. Wsparcie finansowe rządu – w celu złagodzenia skutków pandemii COVID-19 w Azerbejdżanie

Lp.	Działanie	Wysokość udzielonej pomocy, w mln manatów
1	Częściowe pokrycie wynagrodzeń dla sektora przedsiębiorców	215
2	Wsparcie dla mikro przedsiębiorców	80
3	Umowy czasowe w sektorze publicznym	54
4	Zasiłki dla bezrobotnych	230
5	Emerytury	200
6	Pomoc społeczna	5,4
7	Dotacje na edukację	20
8	Środki na Fundusz Rozwoju Przedsiębiorczości	50

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Azerbaijan: Government and institution measures in response to COVID-19. <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/azerbaijan-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html>. Pobrano 28 marca 2021 r.

Działania ochronne rządu nie przyniosły przewidywanych skutków, gdyż wielu przedsiębiorcom nie udało się przetrwać okresu zamknięcia. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych wskazuje, iż wiele miejsc pracy zostało zlikwidowanych, a w to miejsce nie powstały nowe.

COVID-19 wpłynął negatywnie na procesy migracji. Stan wyjątkowy wiązał się z zamknięciem granic Azerbejdżanu na dłuższy okres, a to uniemożliwiło wyjazdy i przyjazdy. Według oficjalnych danych w ciągu 2020 r. do Azerbejdżanu na stałe przybyły jedynie 2042 osoby¹⁰¹.

W związku z pandemią zezwolenia na pracę dla imigrantów były wysyłane telefonicznie. W pierwszym półroczu 2020 r. zaobserwowano 16% spadek w uzyskiwaniu pozwoleń na pracę w porównaniu z analogicznym okresem

¹⁰¹ Demographic Indicators of Azerbaijan (2021). Baku. Pobrano: <https://www.stat.gov.az/source/demography/?lang=en>. Pobrano 14 września 2021.

w 2019 r., co było spowodowane zamknięciem wielu przedsiębiorstw. W okresie obowiązywania stanu wyjątkowego nie deportowano pracowników emigrantów, którym wygasły umowy. Rząd Azerbejdżanu nie wydalil również w tym okresie osób podejmujących nielegalną pracę¹⁰².

Podsumowanie

Azerbejdżan jest jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się państw Południowego Kaukazu. W ciągu dwóch dekad XXI w. wzrosła o 20% liczba mieszkańców Azerbejdżanu. Większość obywateli zamieszkiwała w dużych miastach. Kobiety stanowiły większość społeczeństwa w Azerbejdżanie. Dostępność i bezpłatność edukacji państwowej była przyczyną ukończenia przez coraz większą część społeczeństwa szkoły średniej. W dwóch pierwszych dekadach XXI w. populacja studentów szkół wyższych wzrosła o 68,1%. Coraz więcej osób podejmowało studia kierując się kryterium osiągniętych dochodów. Wśród studentów młode kobiety stanowiły mniejszość.

Dzięki podwyższeniu wieku produkcyjnego dla mężczyzn i kobiet wzrosła liczba osób w wieku produkcyjnym, zmniejszyła się liczba osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym. Rezultatem podwyższenia wieku produkcyjnego był wzrost liczby aktywnych zawodowo w 2018 r. w porównaniu z 2000 r. o 11,7%. Niepokojącym zjawiskiem był wzrost liczby osób nieaktywnych zawodowo. W 2000 r. osoby nieaktywne zawodowo stanowiły 23,3%, w 2018 r. aż 29,6% wszystkich osób w wieku produkcyjnym. Były to głównie kobiety, które nie podejmowały pracy po ukończeniu szkoły lub przerywały ją po zawarciu związku małżeńskiego. W badanym okresie wzrosła liczba osób aktywnych zawodowo o 15,8%, a zatrudnionych o 22%. Zmniejszyła się znacznie liczba bezrobotnych z 11,7% w 2000 r. do 4,84% w 2019 r. Specyficzną cechą rynku pracy Azerbejdżanu

¹⁰² The Regional Review Report on implementation of the "Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration" by the Republic of Azerbaijan (2021). Dostęp: https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/azerbaijan_gcm_impl-n_in_report.pdf. Pobrano 14 września 2021.

był niski odsetek pracowników zatrudnionych w firmach państwowych. Udział zatrudnionych w tym sektorze systematycznie się zmniejszał. W 2000 r. stanowił on 41,2%, a w 2019 r. spadł do 23,4%. Samozatrudnione kobiety pracowały w rolnictwie, handlu detalicznym, prowadziły i pracowały w agencjach nieruchomości, zajmowały się wynajmem lokali mieszkalnych. Samozatrudnieni mężczyźni pracowali głównie w rolnictwie, zajmowali się handlem hurtowym, transportem i budownictwem.

Struktura zatrudnienia w 2019 r. w Azerbejdżanie nie należała pod koniec II dekady XXI w. do najnowocześniejszych. Prawie $\frac{1}{3}$ zatrudnionych pracowała nadal w sektorze rolnictwa. Zasoby pracy poprawiło saldo migracji, które od 2008 r. do 2019 r. było dla Azerbejdżanu dodatnie. Do kraju powróciło wielu obywateli podejmujących dotychczas pracę za granicą, najczęściej w państwach WNP.

Pandemia COVID-19 przyczyniła się do spadku PKB Azerbejdżanu w 2020 r. o 13,7%, w porównaniu z 2019 r. Było to spowodowane spadkiem cen ropy naftowej i gazu ziemnego na rynkach światowych i zmniejszonym zapotrzebowaniem na te surowce. Zaproponowany przez rząd program nie złagodził w znacznym stopniu ekonomicznych skutków pandemii. Zamknięcie wielu zakładów pracy w tym okresie przyczyniło się do wzrostu bezrobocia o 36,6% w porównaniu z 2019 r. W 2020 r. odnotowano wzrost cen żywności. Był on efektem nieuprawiania ziemi przez wielu rolników, którzy obawiali się rozszerzenia konfliktu azersko-ormiańskiego o Górski Karabach. Wprowadzenie stanu wyjątkowego i zamknięcie granic ograniczyło również procesy migracyjne i w mniejszym stopniu wpłynęło na kształtowanie zasobów pracy.

SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W OKRESIE PANDEMII

Wprowadzenie

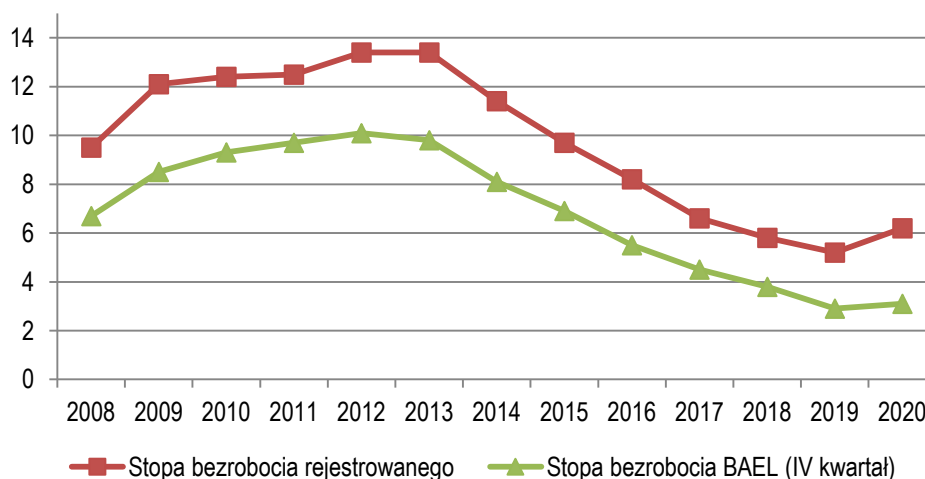
Po kilku latach ogólnej poprawy sytuacji na rynku pracy w Polsce, początek roku 2020 przyniósł wiele zmian w gospodarce ze względu na pojawienie się wirusa SARS-CoV-2. Ogłoszenie w marcu 2020 r. stanu pandemii, przyniosło wiele ograniczeń i zmian w sferze pracy, w związku z izolacją obywateli. Stan pandemii niewątpliwie wpłynął i przyspieszył pewne zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwach, co skutkowało umożliwieniem pracy zdalnej pracownikom.

Wielu pracowników i przedsiębiorców nie mogło wykonywać swojej pracy na dotychczasowych warunkach w związku z wprowadzonym lockdownem. Od samego początku nie było wątpliwości, że kryzys wywołany koronawirusem wpłynie na sytuację na rynku pracy różnych grup zawodowych, ponieważ musieliśmy dostosować się do nowej rzeczywistości.

Poziom i struktura bezrobocia w okresie pandemii

Od początku poprzedniego kryzysu finansowego minęła już ponad dekada. Wówczas odnotowano wzrost stopy bezrobocia od 2008 r. do 2013 r. z poziomu 9,5% do 13,4% (rys. 10). Na koniec 2009 r. bez pracy w Polsce było 1 892,7 tys. osób. Od 2014 r. sytuacja zaczęła się stopniowo poprawiać, stopa bezrobocia zaczęła maleć i osiągnęła poziom 5,2% w 2019 r. Napływające informacje z zagranicy o rozprzestrzeniającym się koronawirusie i decyzje o ograniczeniach w życiu społecznym i gospodarczym nie pozostawiały wątpliwości o tym, że zmiany sytuacji na rynkach pracy wystąpią, aczkolwiek skali tych zmian nikt nie mógł przewidzieć. Przed pandemią, w wielu sektorach gospodarki brakowało pracowników, w wielu publicznie dostępnych miejscach (np. witryny sklepowe) wisiały informacje, że poszukiwani są pracownicy. Zupełnie nowa sytuacja wiązała się z dużą niepewnością, było więcej pytań niż odpowiedzi. Wielu pracodawców stanęło

przed decyzją, czy nadal utrzymać poziom zatrudnienia, czy jednak zredukować zatrudnienie i ograniczać koszty.



Rys. 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego (grudzień) oraz stopa bezrobocia BAEL w Polsce w latach 2008-2020, w %

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Z danych wynika, że od kwietnia 2020 r. liczba osób w rejestrze bezrobotnych w Polsce zaczęła wzrastać. W kwietniu było o 3% więcej bezrobotnych niż rok wcześniej, natomiast już w lipcu o 19% więcej, a w grudniu o 21%. Na koniec 2020 r. stopa bezrobocia była na poziomie 6,2%, a bez pracy pozostawało na koniec roku 1 046,4 tys. osób. Porównując kierunek zmian liczby osób w rejestrach bezrobotnych w sytuacji wywołanej koronawirusem z okresem kiedy wystąpił kryzys finansowy, można zauważyć, że są pewne podobieństwa, w okresach wakacyjnych było prawie o 20% osób więcej w zasobach bezrobotnych niż rok wcześniej. Jednak w 2020 r. te różnice utrzymały się na poziomie 21%, zaś w 2009 r. poziom zmian był większy - pod koniec roku liczba bezrobotnych wzrosła o 28-30% (tab. 15).

Tabela 15. Bezrobocie rejestrowane w Polsce w wybranych latach

Rok/Miesiąc	2009	2010	2019	2020	2009 (2008=100)	2010 (2009=100)	2019 (2018=100)	2020 (2019=100)
Styczeń	1634,4	2052,5	1023,1	922,2	90	126	90	90
Luty	1718,8	2101,5	1016,7	919,9	97	122	90	90
Marzec	1758,8	2076,7	984,7	909,4	103	118	90	92
Kwiecień	1719,9	1973,8	938,3	965,8	107	115	90	103
Maj	1683,4	1907,9	906,0	1011,7	110	113	90	112
Czerwiec	1658,7	1843,9	877,1	1026,5	114	111	91	117
Lipiec	1676,1	1812,8	868,4	1029,5	118	108	90	119
Sierpień	1689,0	1800,2	865,5	1028,0	120	107	90	119
Wrzesień	1715,9	1812,6	851,2	1023,7	125	106	90	120
Październik	1744,3	1818,6	840,5	1018,4	129	104	90	121
Listopad	1811,1	1858,3	849,6	1025,7	130	103	89	121
Grudzień	1892,7	1954,7	866,4	1046,4	128	103	89	121

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

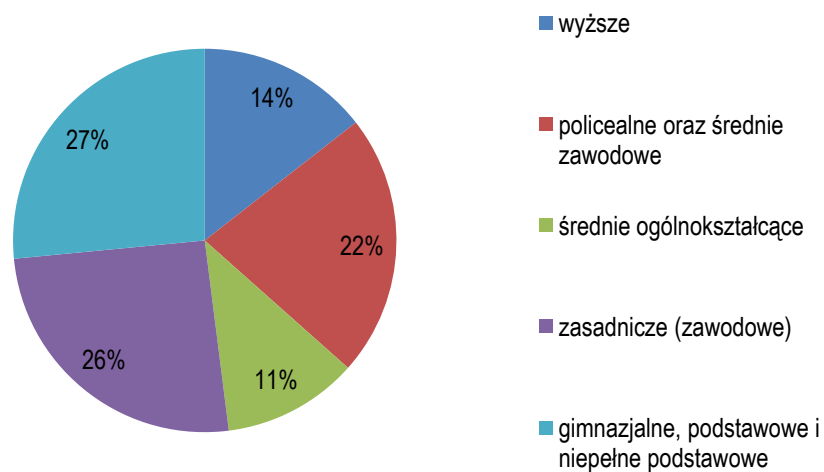
Stopniowe przywracanie możliwości funkcjonowania różnych działalności gospodarczych (w ścisłym reżimie sanitarnym) w pewnym stopniu hamowały dalsze zmiany. Od 28 listopada 2020 r. przywrócono możliwość funkcjonowania sklepów i usług w galeriach i parkach handlowych. Wiele działalności w większym lub mniejszym stopniu są ze sobą powiązane. Na przykład, zmiany i ograniczenia w spotkaniach rodzinnych i w organizacji przyjęć (wesela, komunie), czy też zamknięcie hoteli wiąże się z tym, że pewna grupa osób zostaje bez zleceń. Pomimo że zakłady fryzjerskie i kosmetyczne w 2020 r. były dość krótko zamknięte to zakaz organizacji zgromadzeń spowodował, że wiele wydarzeń nie odbyło się albo zostało przeniesionych do Internetu i klienci w mniejszym stopniu odczuwali potrzebę korzystania z tego typu usług. Nie odbyły się też bale karnawałowe, sylwestrowe, które co roku stwarzały okazję do korzystania z tego, co oferuje branża beauty. Dodatkowo praca zdalna, jak i obawy o zdrowie, wpłynęła na zmianę zachowań konsumentów. Wiele podmiotów miało bardzo dużo rezerwacji i zamówień na swoje

usługi przed stanem pandemii. Po odmrażaniu gospodarki okazało się, że zamówień i zleceń jest mniej, klienci nie powrócili.

Zdecydowanie największy odsetek bezrobotnych w rejestrach powiatowych urzędów pracy stanowią osoby o niskim poziomie wykształcenia. Osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz zawodowym stanowią ponad połowę bezrobotnych. Należy dodać, że w krótkim okresie zmiany struktury bezrobotnych według wykształcenia są niewielkie. Zaobserwowano, że w 2020 r., w porównaniu do roku 2019 r., zwiększył się o 1 pkt. proc. udział osób z wyższym wykształceniem i wykształceniem średnim ogólnokształcącym (rys. 11 i 12).

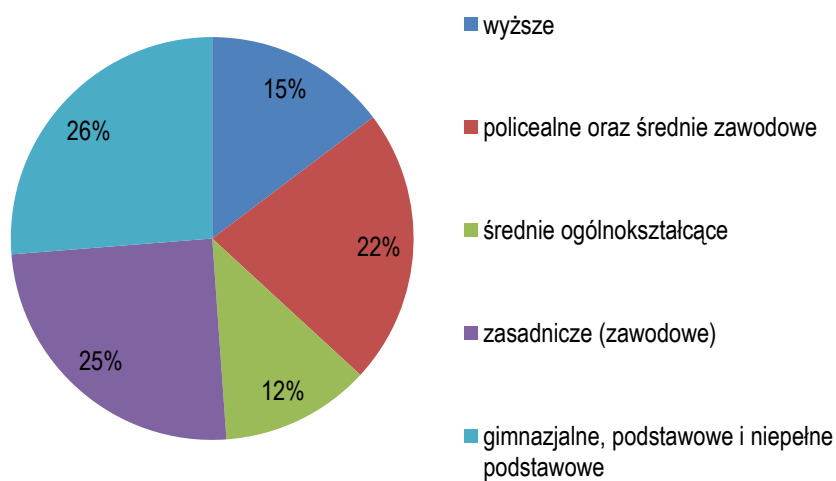
Stopa bezrobocia, czy też wskaźniki struktury, są to standardowe miary sytuacji na rynku pracy. Spadek stopy bezrobocia jeszcze przed pandemią wskazywał na dość dobrą sytuację na rynku pracy i obecnie jest ona na stosunkowo niskim poziomie. W Polsce mamy przecież doświadczenia występowania stopy bezrobocia na poziomie 20% w 2003 r. w skali kraju, co wówczas oznaczało, że na niektórych lokalnych rynkach pracy sytuacja była jeszcze trudniejsza. W wielu powiatach ponad jedna trzecia osób aktywnych zawodowo nie mogła wówczas znaleźć pracy. Obecnie sytuacja na lokalnych rynkach pracy też jest zróżnicowana i stopa bezrobocia odbiega od średniej dla kraju. Najlepsza sytuacja jest w dużych miastach, ponieważ jest tam znacznie więcej możliwości znalezienia pracy.

Na koniec 2020 r. 127 powiatów odnotowało stopę bezrobocia większą niż 150% średniej dla kraju, co stanowiło jedną trzecią wszystkich powiatów w kraju (tab. 16). Jeśli w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku stopa bezrobocia przekraczała 150% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju, bezrobotny ma prawo do zasiłku przez okres 365 dni, zamiast 180 dni. Granica 150% jest sztywna i osoby z powiatów, gdzie stopa bezrobocia wynosi na przykład 140% średniej dla kraju otrzymują zasiłki o pół roku krócej.



Rys. 11. Struktura bezrobotnych według wykształcenia w IV kwartale 2019 r., w %

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS.



Rys. 12. Struktura bezrobotnych według wykształcenia w IV kwartale 2020 r., w %

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS.

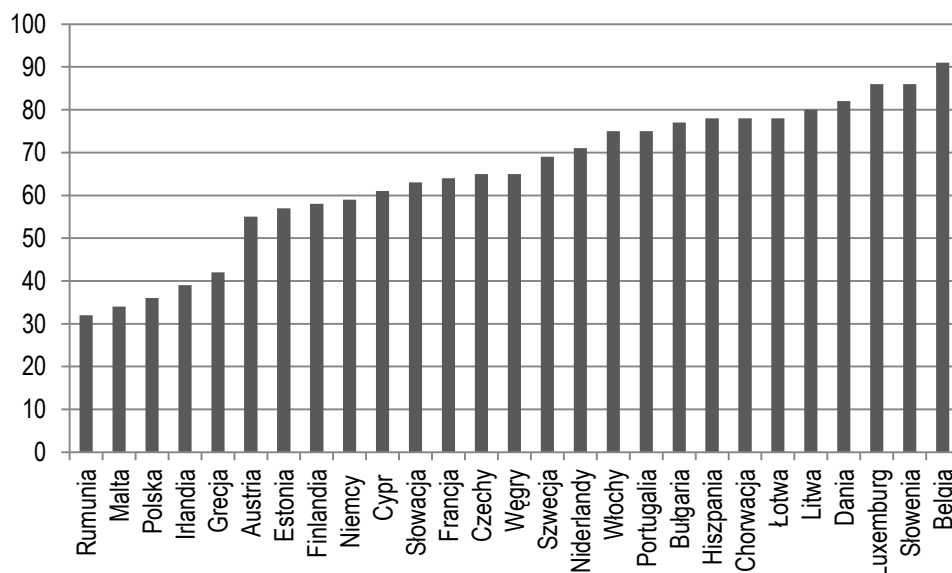
Tabela 16. Liczba powiatów i miast na prawach powiatu z różnym poziomem bezrobocia w 2015 i 2020 r.

Stopa bezrobocia (Polska = 100)	Liczba powiatów (w tym i miast na prawach powiatu)	
	2015	2020
większa niż 300% średniej dla Polski	1	3
201-300% średniej	43	51
151-200% średniej	71	73
100-150% średniej	126	110
poniżej 100%	139	143
Razem	380	380

Źródła: opracowanie własne, dane Banku Danych Lokalnych GUS.

Od września 2020 r. wysokość zasiłku wynosi 1200 zł brutto przez pierwsze 90 dni posiadania prawa do zasiłku, później 942,30 zł w okresie kolejnych dni. Jeśli suma „okresów uprawniających do zasiłku”, czyli ogólnie mówiąc staż pracy jest poniżej 5 lat, to przysługuje 80% kwoty zasiłku, natomiast jeśli okres uprawniający do zasiłku wynosi co najmniej 20 lat, wówczas wypłacany jest zasiłek w wysokości 120%¹⁰³. Przez bardzo krótki okres w 2020 r., w ramach działań antykryzysowych, było nowe świadczenie – dodatek solidarnościowy. Mogły z niego skorzystać osoby, które po 15 marca 2020 r., w następstwie COVID-19, straciły pracę lub ich umowa wygasła. Dodatek solidarnościowy w wysokości 1400 zł przysługiwał od 1 czerwca, maksymalnie przez 3 miesiące. Warunkiem uzyskania dodatku było, podleganie w 2020 r. ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy przez łączny okres co najmniej 60 dni. Świadczenie przysługiwało również bezrobotnym już zarejestrowanym w powiatowym urzędzie pracy.

¹⁰³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, 2023, 2369, 2400.



Rys. 13. Poziom zasiłków dla bezrobotnych jako% poprzednich dochodów po 2 miesiącach bycia bezrobotnym w 2020 r.¹⁰⁴

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD (2021), Benefits in unemployment, share of previous income (indicator). doi: 10.1787/0cc0d0e5-en. Pobrano 13 czerwca 2021 r.

W takiej sytuacji urząd pracy zawieszał dotychczasowo wypłacany zasiłek dla bezrobotnych lub stypendium wypłacane na szkolenia i podnoszenie kwalifikacji. Podniesienie kwoty zasiłku dla bezrobotnych w 2020 r. na pewno jest ważnym krokiem, jeśli chodzi o politykę rynku pracy, ale pozostaje pytanie czy jest to kwota, która rzeczywiście jest zabezpieczeniem potrzeb bezrobotnego i członków rodziny, których ma na utrzymaniu? Czy osoby, które zazwyczaj w pierwszej kolejności tracą pracę, mają szansę w obecnym stanie prawnym na zasiłek, który będzie ich dochodem, przez krótki okres czasu, ale zawsze będzie? Nierzadko w pierwszej kolejności tracą pracę osoby młode, osoby wykonujące pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, osoby, które mają krótkie, nieregularne okresy zatrudnienia.

¹⁰⁴ Obliczenia odnoszą się do osoby samotnej bez dzieci, której poprzednie zarobki w pracy wynosiły 67% przeciętnego wynagrodzenia.

Dodatkowo nie bez znaczenia jest też sposób rozwiązania stosunku pracy. W ustawie przewidziane są sytuacje, które powodują, że prawo do zasiłku nabywa się po pewnym czasie, np. po upływie 90 dni, jeśli w ciągu 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się jako osoba bezrobotna nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem lub porozumieniem stron, chyba że porozumienia stron nastąpiło z powodu upadłości, likwidacji, czy zmian zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy¹⁰⁵. W przypadku osób, które spotkały się z łamaniem praw pracowniczych w miejscu pracy, czy też z mobbingiem, a nie mają zasobów na walkę w sądzie pracy i chcą odejść z pracy to późniejsze nabycie prawa do zasiłku, wpłynie znacząco na sytuację materialną, przy i tak złej kondycji psychicznej, kiedy to bezrobotny nie będzie miał zasobów na poszukiwanie nowej pracy. W Polsce zasiłek dla bezrobotnych nie jest powiązany z wcześniejszym wynagrodzeniem, taki sam jest zasiłek dla osoby, która zarabiała przez rok czasu 10 tys. zł i czy też 2,8 tys. zł. Jeśli spojrzymy na dane dotyczące poziomu zasiłków jako % poprzednich dochodów, to widać, że stopa kompensacji dochodu zasiłkiem w Polsce jest jedną z najniższych w Unii Europejskiej i wynosi zaledwie 36%. U naszych sąsiadów sytuacja jest znacznie lepsza – na przykład w Niemczech stopa kompensacji jest na poziomie 59%, w Słowacji – 63%, a w Czechach 65% (rys. 13).

Młodzi pracujący jako grupa, która najszybciej odczuła skutki pandemii

Początek pandemii przyniósł nie tylko zmiany w rejestrze bezrobotnych ale nastąpiły również zmiany wskaźnika zatrudnienia (tab. 17). W drugim kwartale 2020 r. wskaźnik zatrudnienia w niektórych grupach wiekowych zmienił się - spadł albo wzrósł. Największy spadek wskaźnika zatrudnienia odnotowano w grupie osób młodych. W drugiej połowie 2019 r. – 56% osób w wieku 20-25 lat pracowało, natomiast w drugim kwartale tego roku już tylko 49,1% (tab. 17). O ile w niektórych

¹⁰⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, 2023, 2369, 2400.

grupach wiekowych na koniec roku wskaźnik zatrudnienia wzrósł do poziomu z przed wprowadzenia zamknięcia gospodarki, a nawet był wyższy, jak na przykład w grupach osób powyżej 50. roku życia, to w przypadku osób młodych, do 24. roku życia, sytuacja nie poprawiła się.

Tabela 17. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku w Polsce, w %

Wiek	2019-Q1	2019-Q2	2019-Q3	2019-Q4	2020-Q1	2020-Q2	2020-Q3	2020-Q4
15-19	4,0	4,7	6,3	4,7	5,2	4,6	3,8	3,8
20-24	53,9	54,9	56,5	56,8	54,5	49,1	49,9	48,0
25-29	78,0	79,8	80,7	79,7	77,5	76,9	77,9	79,0
30-34	83,4	82,9	82,5	83,0	84,2	83,2	83,5	83,8
40-44	86,0	87,0	86,8	86,1	85,6	85,3	85,9	86,7
45-49	83,1	85,2	85,5	84,9	85,2	85,4	86,6	86,6
50-54	77,4	80,2	79,6	77,7	78,9	78,7	79,5	81,0
55-59	65,5	67,0	68,5	67,4	66,8	67,5	70,7	71,6
60-64	33,7	33,7	35,0	34,9	35,1	36,2	38,0	38,9
65-69	10,1	10,9	11,6	10,6	10,7	11,1	11,7	11,7
70-74	4,7	4,3	4,9	4,9	4,8	4,6	4,8	4,6
75 i więcej	1,2	1,0	1,3	1,1	1,0	1,1	1,0	0,9

Źródło: dane Eurostat.

Szczególną grupą, której dotyczy zjawisko preryjności są osoby młode, spychane są w gorszy segment rynku pracy. Dodatkowo dotknięci są w większym stopniu niż pokolenia wcześniej niepewnością i ryzykiem związanym z zatrudnieniem i dochodami¹⁰⁶. Wśród osób w grupie 20-24 lata niemal połowa, bo 49,6%, w 2020 r. pracowała na czas określony. W grupie 20-64 lata ten wskaźnik był niższy i wyniósł 14,4%. Częściej młodzi pracują na część etatu (15-24 lata – 12,3%), niż osoby w grupie 20-64 lata (5,5%), co też będzie przekładało się na poziom i stabilność dochodów i jest przyczyną późnego usamodzielniania się¹⁰⁷.

¹⁰⁶ P. Poławski (2012). Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy. *Polityka Społeczna*, 39(9), 16-22.

¹⁰⁷ Dane z bazy danych Eurostat Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%) [lfsq_eppga], dostęp: 13-09-2021.

Niestety, Polska jest krajem, o znacznym odsetku osób dorosłych mieszkających z co najmniej jednym rodzicem. W 2018 r. więcej niż co trzecia osoba (36%) w wieku od 25 do 34 lat mieszkała z rodzicami i nie założyła własnej rodziny, osoby te nazywane są „gniazdownikami”¹⁰⁸. Jak wynika z danych GUS, 60% gniazdowników nie posiadało żadnego dochodu lub osiągało średni miesięczny dochód poniżej stawki minimalnej, która w 2018 r. wynosiła 2100 zł¹⁰⁹. Pojawienie się pandemii jeszcze bardziej komplikuje i tak trudną sytuację ludzi młodych. Ponadto, ze względu na krótki czas zatrudnienia i mniej okresów ciągłego zatrudnienia, osoby te mają mniejsze szanse na otrzymanie zasiłku dla bezrobotnych. Jest to jeden z czynników, który powoduje, że powiatowe urzędy pracy nie cieszą się zbyt dużym zaufaniem wśród osób młodych. Do tego dochodzą stereotypy i uprzedzenia, w świadomości wielu osób są to instytucje mało efektywne¹¹⁰ i podmioty te, rzadko stosują nowoczesne narzędzia komunikacji, sieć instytucji, z którymi współpracują jest stosunkowo wąska, brakuje również współpracy stałej i systematycznej (np. ze szkołami), przez co nie docierają do części potencjalnych beneficjentów¹¹¹.

Zmiany w liczbie ofert pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy

Zmiany sytuacji na rynku pracy obserwować należy przez śledzenie popytu na pracę. Cennym źródłem danych są informacje o ofertach pracy. Urzędy pracy realizują usługi pośrednictwa pracy, które polegają między innymi na pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy, w tym poprzez przekazywanie ich do internetowej bazy ofert pracy. Baza ta udostępniana jest przez ministra właściwego do spraw

¹⁰⁸ Gniazdownik – osoba w wieku 25-34 lata mieszkająca z rodzicami, nieposiadająca współmałżonka i niebędąca sama rodzicem. Populacja gniazdowników nie obejmuje osób rozwiedzionych oraz wdowców. Za: Pokolenie gniazdowników w Polsce, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2020.

¹⁰⁹ Ibidem.

¹¹⁰ P. Błędowski, P. Kubicki, Ł. Posłuszny (2020). Pamiętniki bezrobotnych. T. 1, SGH. Oficyna Wydawnicza, Warszawa.

¹¹¹ M. Smoter (2021) Działania powiatowych urzędów pracy mające na celu upowszechnianie oferty aktywizacyjnej, IBS, Warszawa. Dostęp: <https://ibs.org.pl/publications/dzialania-powiatowych-urzedow-pracy-majace-na-celu-upowszechnianie-oferty-aktywizacyjnej/>.

pracy. Pracodawca ma możliwość poszukiwania pracowników na terenie Polski, Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandia, Norwegia i Liechtenstein), poprzez sieć Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES). Zgłoszone oferty udostępniane są za pośrednictwem Centralnej Bazy Ofert Pracy i przesyłane do bazy ofert pracy na portalu EURES (<https://eures.praca.gov.pl>).

Pracodawca zgłasza ofertę pracy do jednego powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce wykonywania pracy albo innego wybranego przez siebie urzędu. Pracodawca zgłaszając ofertę pracy może nie wyrazić zgody na podanie do wiadomości publicznej informacji, które umożliwiłyby jego identyfikację przez osoby niezarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy. Pośrednictwo pracy oferowane jest nieodpłatnie przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, z tym że wojewódzkie urzędy pracy mogą realizować działania w zakresie pośrednictwa pracy wyłącznie o zasięgu ponad powiatowym, współpracując z powiatowymi urzędami pracy. Pośrednictwo pracy realizowane jest na zasadzie dobrowolności, co oznacza, że nie ma przymusu korzystania z usług, więc nie każde wolne miejsce pracy jest zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.

Informacje odnośnie liczby zgłoszonych ofert na rynku pracy jest jedną ze zmiennych wykorzystywanych do prognoz i oceny sytuacji gospodarczej. Źródłem informacji o liczbie ofert pracy są między innymi powiatowe urzędy pracy oraz Barometr Ofert Pracy, gdzie wykorzystywane są dane pochodzące z największych portali internetowych.

Do powiatowych urzędów pracy trafia tylko część ofert prac i są umieszczane w Centralnej Bazie Ofert Pracy. Szacuje się, że większość ofert pracy nie trafia do urzędów pracy z wielu powodów. Są podmioty, które wybierają inną ścieżkę rekrutacji pracowników. Pracodawca zgłaszając ofertę pracy, musi spełniać określone w ustawie wymagania, musi podać określone informacje i procedura formalna może zniechęcać wielu pracodawców do wybrania usług publicznych służb zatrudnienia. Z drugiej strony trudności ze znalezieniem odpowiednich

pracowników mogą skłaniać do korzystania z pośrednictwa pracy oferowanego właśnie przez urzędy pracy¹¹².

Tabela 18. Wolne miejsca pracy w sektorze publicznym i prywatnym

Rok	Wolne miejsca pracy (w tys.)		
	ogółem	sektor publiczny	sektor prywatny
I kw. 2019	381,8	45,3	336,5
II kw. 2019	345,9	30,6	315,3
III kw. 2019	339,3	30,6	308,7
IV kw. 2019	280,6	17,4	263,2
I kw. 2020	311,4	35,9	275,5
II kw. 2020	227,0	17,9	209,1
III k. 2020	313,8	30,8	283,0
III k. 2020	III kw. 2019=100	92,5	100,7
	I kw. 2020=100	100,8	85,8
	II kw. 2020=100	138,2	172,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, 1 25.05.2018r. Informacja o rynku pracy w drugim kwartale 2020 r. (dane wstępne), 25.08.2020, file:///C:/Users/Dorota/AppData/Local/Temp/informacja_o_rynku_pracy_w_drugim_kwartale_2020_roku_dane_wstepne-1.pdf.

W 2019 r. w pierwszych trzech kwartałach wpłynęło do urzędów pracy w Polsce więcej ofert pracy niż w analogicznym okresie w 2020 r. W pierwszym kwartale 2020 r. ponad 300 tys. ofert pracy trafiło do urzędów pracy, natomiast w drugim kwartale nastąpiło wyraźne zmniejszenie popytu na pracę, zgłoszono tylko 227 tys. wakatów (o 34% mniej niż rok wcześniej), w tym o połowę mniej ofert było z sektora publicznego i o jedną czwartą mniej z sektora prywatnego. W trzecim kwartale ofert zaczęło przybywać – o 38,2% względem kwartału drugiego, jednak w porównaniu do analogicznego okresu rok wcześniej liczba wolnych wakatów była o 7,5% mniejsza (tab. 18).

¹¹² Ł. Arendt, F. Flaszyńska (2019). (Nie)równowaga na rynku pracy w ujęciu popytowym – analiza ofert pracy, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 3(106)/2019. Dostęp: http://www.edukacjaustawicznadoroslych.eu/download/2019/edu_3_2019.pdf#page=88. DOI: 10.34866/418f-6m89.

Dostęp do Internetu i szkolenia z technologii informacyjno-komunikacyjnych jako istotna determinanta pracy zdalnej w czasie pandemii

Technologie teleinformatyczne umożliwiły rozwój telepracy i stworzyły możliwości poszukiwania pracy poprzez Internet, nie tylko na lokalnych rynkach pracy położonych blisko miejsca zamieszkania, ale też za granicą. W czasie pandemii Internet odegrał znaczącą rolę w wielu sferach naszego życia. Zdecydowana większość gospodarstw domowych w Polsce (90,4%) posiada połączenie z Internetem¹¹³. Na przestrzeni kilku lat widać wyraźną zmianę, jeśli chodzi o posiadanie połączenia internetowego przez dowolne urządzenie, w tym urządzenia przenośne typu smartfon. Z danych wynika, że posiadanie dzieci jest istotnym czynnikiem wpływającym na dostęp do Internetu w gospodarstwach domowych (tab. 19). Internet odgrywa szczególną rolę w życiu dzieci i młodzieży, a sytuacja pandemii jeszcze bardziej umocniła jego rolę. Dotychczas, był źródłem rozrywki, wspierał naukę, a w czasach pandemii stał się sposobem realizacji obowiązku szkolnego.

Tabela 19. Gospodarstwa domowe posiadające dostęp do Internetu w domu w latach 2016-2020, w %

Gospodarstwa domowe	2016	2017	2018	2019	2020
Z dziećmi	97,7	98,8	99,2	99,3	99,5
Bez dzieci	71,9	73,3	77,0	80,4	85,9

Źródło: Społeczeństwo informacyjne w Polsce, GUS, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Warszawa, Szczecin 2020.

W ostatnich latach poprawia się też dostępność do Internetu w gospodarstwach domowych bez dzieci. W 2020 r. udział gospodarstw bez dzieci z dostępem do tego medium zwiększył się o 5,5 p.p., do poziomu 85,9% ogółu bezdzietnych gospodarstw. Nie można wykluczyć, że zmiany organizacyjne w wielu miejscach pracy, a także obostrzenia związane z ograniczeniem wychodzenia z domu

¹¹³ Społeczeństwo informacyjne w Polsce, GUS, Warszawa, US w Szczecin 2020, s. 131.

oddziaływają na potrzeby i decyzje gospodarstw domowych. W czasach pandemii posiadanie urządzenia przenośnego z łączem internetowym umożliwia kontakt z bliskimi, zwłaszcza w sytuacjach kiedy osoba odbywa kwarantannę, czy jest w szpitalu. Regularnie, co najmniej raz w tygodniu, z Internetu korzystało 81,4% osób w wieku 16-74 lata¹¹⁴. W zdecydowanej większości dotyczy osób pracujących na etatach, pracujących na własny rachunek oraz uczniów i studentów.

Tabela 20. Osoby regularnie korzystające z Internetu według aktywności zawodowej, w % ogółu osób danej grupy

Wyszczególnienie	2016	2019	2020	2020 (2019=100)	2020 (2016=100)
Emeryci i inni bierni zawodowo	36,9	48,3	53,5	111	145
Bezrobotni	64,1	72,0	82,6	115	129
Pracujący	81,3	89,8	91,8	102	113
Rolnicy	49,6	60,0	65,1	109	131
Pracujący na własny rachunek	86,5	95,5	96,0	101	111
Pracownicy najemni	84,2	92,0	93,6	102	111
Uczniowie i studenci	98,6	99,6	99,8	100	101

Źródło: opracowanie własne, dane z: Społeczeństwo informacyjne w Polsce, GUS, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Warszawa, Szczecin 2020.

Na przestrzeni ostatnich pięciu lat (2016-2020) najbardziej wzrósł udział emerytów i innych biernych zawodowo regularnie korzystających z Internetu (o 45%), jak również zwiększył się udział rolników oraz bezrobotnych. Zwłaszcza w 2020 r. można zauważyć wzrost regularnego korzystania z tego zasobu, właśnie w grupie osób starszych oraz bezrobotnych (odpowiednio wzrost o 11% i 15%) (tab. 20). Wraz ze wzrostem regularnych użytkowników wśród osób bezrobotnych warto byłoby aby publiczne służby zatrudnienia wykorzystywały nowoczesne sposoby komunikacji i prowadziły efektywną akcję promocyjną swoich działań, projektów, wykorzystując urządzenia teleinformatyczne. Badania wskazują, że jest

¹¹⁴ Najwyższy wskaźnik korzystania z Internetu jest w Norwegii, Danii, Szwecji, Wielkiej Brytanii (95%), a najniższy w Rumunii (67%). Dane z: Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2020 r., GUS, US w Szczecinie, Warszawa Szczecin 2020.

wiele obszarów, w których należałoby poprawić działania urzędów pracy aby mogły dotrzeć z ofertą aktywizującą do zainteresowanych osób¹¹⁵.

Praca zdalna a zaopatrzenie w urządzenia przenośne

Jedną z ważnych determinant pracy zdalnej na pewno jest rodzaj wykonywanej pracy, posiadane umiejętności i oraz możliwości techniczne – dostęp do Internetu i niezbędny sprzęt. Według danych GUS ponad trzy czwarte przedsiębiorstw w 2019 r. wyposażyło swoich pracowników w urządzenia przenośne (komputery przenośne i inne urządzenia) umożliwiające połączenia z Internetem (76% przedsiębiorstw). W porównaniu do innych krajów w Unii Europejskiej wskaźnik, ten jest wyższy niż średni wskaźnik dla całej UE, który wyniósł 69% (w 2019 r.). Polska pod tym względem zajmuje 12 miejsce na 27 krajów UE. Najwyższy wskaźnik jest w Finlandii (96%), Danii (92%), w sąsiednich Czechach – 84%, a w Niemczech – 65%. Najniższy odsetek przedsiębiorstw zaopatrujących pracowników w urządzenia mobilne jest w Bułgarii (46%), Grecji (56%) oraz Rumunii (58% w 2019 r.)¹¹⁶. Wskaźnik ten dotyczy małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, natomiast nie mamy informacji o podmiotach zatrudniających do 10 pracowników i nie wiadomo ilu pracowników korzysta ze służbowego sprzętu, a jak duża jest część, która potrzebuje urządzeń mobilnych, a nie ma ich zapewnionych i korzysta ze sprzętu prywatnego do celów służbowych.

Jeśli jest mowa o pracy zdalnej to należy uczciwie powiedzieć, że praca umysłowa stwarza najwięcej możliwości wykonywania pracy zdalnej i tutaj rolę odgrywają umiejętności cyfrowe. Dlatego też, oprócz posiadania urządzeń mobilnych ważna jest kwestia podnoszenia umiejętności pracowników, ale też osób, które są poza rynkiem pracy, a wcześniej czy później na nim się znajdą. Rozwój

¹¹⁵ M. Smoter (2021). Działania powiatowych urzędów pracy mające na celu upowszechnianie oferty aktywizacyjnej, IBS, Warszawa. Dostęp: <https://ibs.org.pl/publications/dzialania-powiatowych-urzedow-pracy-majace-na-celu-upowszechnianie-oferty-aktywizacyjnej/>.

¹¹⁶ Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2020 r., GUS, US w Szczecinie, Warszawa Szczecin 2020.

technologii teleinformacyjnych wymaga doszkalania się, poszerzania wiedzy z tego obszaru. W Polsce w 2019 r. 15,9% przedsiębiorstw zorganizowało szkolenia podnoszące umiejętności z technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) dla swoich pracowników (11,5% małych przedsiębiorstw, 28,7% średnich i 64,1% dużych), co na tle średniej UE-27% wynoszącej 23% podmiotów jest znacznie słabszym wynikiem. Znacznie lepiej sytuacja wygląda na przykład w Czechach, gdzie co czwarte przedsiębiorstwo zorganizowało szkolenie. W krajach takich jak Irlandia, Dania, Cypr, Szwecja, Niemcy powyżej 30% przedsiębiorstw zadbało o szkolenia pracowników, a najwięcej w Belgii – 36% i Finlandii – 37%¹¹⁷. W Polsce, z jednej strony mamy duży udział przedsiębiorstw oferujących urządzenia mobilne, a z drugiej strony niski udział przedsiębiorstw zapewniających szkolenia z technologii ICT, co może mieć związek z rodzajem tych urządzeń – być może są to w większości służbowe smartfony i urządzenia, które mają charakter pozapłacowego świadczenia (tzw. benefity). Pokazuje to, też dosyć małe zainteresowanie inwestycjami w rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach. Jak wynika z badań, szkolenia pracowników to nie jest mocna strona przedsiębiorstw. Według danych pochodzących z Bilansu Kapitału Ludzkiego w 2013 r. jedna czwarta pracujących doksztalała się w ciągu ostatniego roku, jednak po odjęciu obowiązkowych szkoleń BHP, odsetek ten był niższy i wynosił 18%¹¹⁸. W przypadku ludności z obszarów wiejskich aktywność edukacyjna wiązała się właśnie z pracą i Internetem – większe szanse na kształcenie pozaformalne było wśród osób pracujących i mających dostęp do Internetu. Natomiast negatywnie wpływał fakt posiadania gospodarstwa rolnego¹¹⁹. Jak wynika z danych

¹¹⁷ Dane z bazy Eurostat: Enterprises that provided training to develop/upgrade ICT skills of their personnel [isoc_ske_itn2]. Dostęp: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_ske_itn2&lang=en. Pobrano 24 lutego 2020.

¹¹⁸ J. Górnica (red.). (2014). Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki, Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r. Warszawa: PARP.

¹¹⁹ D. Kmiec (2016). Uwarunkowania aktywności edukacyjnej ludności wiejskiej w wieku produkcyjnym. Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu, 18(2), s. 149–153.

zaprezentowanych w tabeli 20, coraz więcej rolników korzystało regularnie z Internetu, to nadal na wsi zbyt wolno rośnie zainteresowanie sprzedażą przez wykorzystaniem tego medium¹²⁰. Być może doświadczenia wyniesione z okresu pandemii w przyszłości zaprocentują większym zainteresowaniem wykorzystania Internetu do promocji produktów i sprzedaży.

Brak inwestycji w rozwój pracowników i podnoszenie ich umiejętności, będzie wiązał się z niższą wydajnością pracy i niższym stopniem wykorzystania dostępnych rozwiązań technologicznych. Wyniki badań dotyczące korzystania z Internetu wśród młodzieży, czyli przyszłych pracowników i pracodawców nie pozostawiają złudzeń – młodzież jest zazwyczaj biernym odbiorcą informacji, a prawdziwie twórcze wykorzystanie tych informacji jest już zjawiskiem marginalnym¹²¹. Najniższy odsetek korzystania z Internetu podczas odrabiania prac domowych był wśród młodzieży w Polsce (16% młodzieży, wobec średniej 31%), wiedza na temat bezpieczeństwa w sieci, też jest na niskim poziomie¹²². Wyniki te wskazują, że owszem, młodzież korzysta z sieci internetowej, ale może to robić znacznie efektywniej. Dla pracodawców jest to sygnał, że są obszary, o które trzeba zadbać w środowisku pracy. Zresztą na poziomie edukacji, zarówno formalnej, jak i nieformalnej, w tym obszarze jest bardzo wiele do zrobienia.

Pandemia a cudzoziemcy legalnie pracujący w Polsce

Pandemia COVID-19 i wprowadzony lockdown wpłynęły na zamiany w poziomie zatrudnienia cudzoziemców. Z danych zgromadzonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) o osobach fizycznych posiadających obywatelstwo inne niż polskie można ustalić skalę tych zmian. Zakład Ubezpieczeń

¹²⁰ S. Kalinowski, W. Wyduba (2020). Moja sytuacja w okresie koronawirusa. Raport końcowy z badań, Wyd. IRWiR PAN, Warszawa.

¹²¹ J. Pyżalski, A. Zdrodowska, Ł. Tomczyk, K. Abramczuk (2019). Polskie badanie EU Kids Online 2018. Najważniejsze wyniki i wnioski. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

¹²² D. Smahel, H. Machackova, G. Mascheroni, L. Dedkova, E. Staksrud, K. Ólafsson, S. Livingstone, U. Hasebrink (2020). EU Kids Online 2020: Survey results from 19 countries. EU Kids Online. DOI: 10.21953/lse.47fdeqj01ofo.

Spółecznych dysponuje wieloma danymi odnośnie zgłaszanych osób do ubezpieczenia. W 2019 r. do ubezpieczeń społecznych zgłoszono 651 506 osób, będących cudzoziemcami, w tym obywatele z krajów należących do Unii Europejskiej stanowili tylko 6% zgłoszonych osób. Faktem jest, że wzrosła ponad dwukrotnie liczba zgłoszonych osób z obywatelstwem UE, ale Polska jest krajem, o stosunkowo niskim poziomie wynagrodzeń w porównaniu do krajów zachodnich.

Najwięcej zgłoszonych osób było z krajów spoza UE, czyli z Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Rosji i Mołdawii. Obywatele z tych pięciu krajów stanowili 90% ogółu zgłoszonych do ubezpieczeń wśród obywateli z innych krajów niż kraje należące do UE. Należy zwrócić uwagę na fakt, że w przeciągu kilkunastu lat liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych znacząco wzrosła, a największe zmiany obserwujemy w ostatnich kilku latach¹²³. Dla przykładu w 2015 r. 184,1 tys. osób zostało zgłoszonych, a w 2019 r. ta liczba była trzy razy wyższa. Jak wynika z danych, liczba zgłoszonych do ubezpieczenia rentowego i emerytalnego wzrosła dziesięciokrotnie w porównaniu do 2008 r. W 2019 r. zgłoszono 479 tys. osób z Ukrainy, co daje niemal trzydziestokrotny wzrost (2008 = 100). Duży wzrost wystąpił w przypadku osób z Gruzji – jeszcze w 2008 r. zgłoszeń było niespełna 200, natomiast w 2019 r. zgłoszono 10,6 tys. osób (tab. 21).

¹²³ Nie bez znaczenia dla tego faktu są zmiany w przepisach prawnych, które weszły w życie 1 stycznia 2018 r., ułatwiające zatrudnianie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2017 poz. 1543.

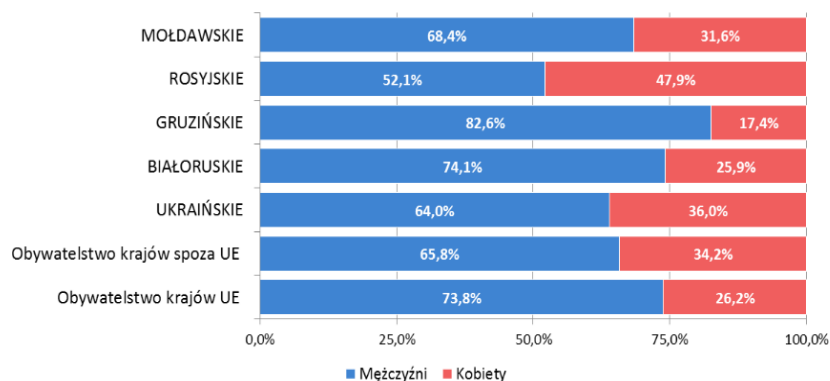
Tabela 21. Liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego według kraju obywatelstwa (stan na koniec roku)

Wyszczególnienie	2008	2015	2019	2015 (2008=100)	2019 (2008=100)
Ogółem	65041	184188	651506	283	1002
Obywatelstwo UE	16350	29421	37596	180	230
Obywatelstwo krajów spoza UE w tym:	48691	154767	613910	318	1261
Ukraina	16237	101150	479 113	623	2951
Białoruś	4184	8903	42 797	213	1023
Gruzja	189	505	10 611	267	5614
Rosja	3018	4692	9 117	155	302
Mołdawia	789	2628	8 901	333	1128

Źródło: opracowanie własne, dane statystyczne z Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych w I półroczu 2020 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych, Warszawa, październik 2020.

Z powyższych danych wynika, że większość cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego to mężczyźni. Z krajów UE niespełna jedna czwarta zgłoszonych to kobiety, zaś z krajów spoza UE kobiety stanowiły 34,2% ogółu cudzoziemców w tej grupie. Wyraźnie widać, że we wszystkich analizowanych krajach spoza UE, pracuje legalnie więcej mężczyzn (rys. 14). Może to być spowodowane tym, że część kobiet wykonuje usługi dla gospodarstw domowych (sprzątanie, opieka, pomoc domowa, pomagają sezonowo przy zbiorach płodów rolnych) i nie są nigdzie zgłaszane do systemu ubezpieczeń.

Struktura wieku cudzoziemców w latach 2015-2019 niemal nie zmieniła się. Zdecydowana większość, bo prawie 75% cudzoziemców było w wieku produkcyjnym mobilnym (do 44 r. ż.). Zmalał natomiast udział osób powyżej 55. roku życia z 7,9% do 6,3% (tab. 22).



Rys. 14. Struktura cudzoziemców wg kraju obywatelstwa i płci. Stan na 31 grudnia 2019 r.

Źródło: Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych Warszawa, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Lipiec 2020.

Faktem jest, że liczba cudzoziemców mieszkających i pracujących w Polsce rośnie. Nie wszyscy legalnie pracujący opłacają składki w ZUS – część osób pracuje na umowach nieskładkowych lub ubezpieczeni są w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), na przykład jako pomocnicy w gospodarstwach rolnych przy zbiorach (umowa cywilnoprawna).

Nie ulega wątpliwości, że wprowadzony lockdown wpłynął na sytuację na rynku pracy, zwłaszcza w pierwszym półroczu 2020 r. Liczba cudzoziemców zgłoszonych w ZUS zmalała, zwłaszcza wśród cudzoziemców spoza UE. Jak wynika z informacji z ZUS, w drugiej połowie roku, popyt na pracę cudzoziemców znacznie wzrósł i odnotowano ponad 725 tys. osób zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych¹²⁴. Niewątpliwie ten wzrost popytu jest uwarunkowany bardzo wieloma czynnikami. Można tutaj wyróżnić zarówno czynniki ekonomiczne, jak i instytucjonalne. Z jednej strony to otwarcie granic dało możliwość przepływu pracowników, a przedłużanie ważności wydanych wcześniej zezwoleń na pracę do

¹²⁴ Rekordowa liczba ubezpieczonych cudzoziemców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Dostęp: <https://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/rekordowa-liczba-ubezpieczonych-cudzoziemcow/3996120>.

upływu 30. dnia po odwołaniu stanu pandemii spowodowało, że nie trzeba było ponownie występować o pozwolenie na pracę. Wzrost liczby cudzoziemców na rynku pracy daje możliwość pracodawcom na obniżenie kosztów pracy, jeśli cudzoziemcy zgodzą się pracować za niższe stawki w porównaniu z pracownikami krajowymi. Cudzoziemcy wypełniają także lukę na rynku pracy w związku z brakiem podaży w wybranych zawodach przy danym poziomie płac.

Tabela 22. Liczba i struktura cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego i emerytalnego według wieku w latach 2015-2019

Cudzoziemcy	2015	2016	2017	2018	2019	2019 (2015=100)	Struktura	
							2015	2019
Ogółem	184188	293188	440255	569724	651506	353,7	100,0	100,0
19 lat i mniej	2119	4296	7371	8948	9400	443,6	1,2	1,4
20-24	19138	35643	57264	70953	74686	390,2	10,4	11,5
25-29	32513	52885	79048	99871	110810	340,8	17,7	17,0
30-34	30684	49598	74186	95701	107970	351,9	16,7	16,6
35-39	26675	41528	62169	83052	97238	364,5	14,5	14,9
40-44	24890	38720	57581	74640	87271	350,6	13,5	13,4
45-49	19894	31123	46956	62932	74867	376,3	10,8	11,5
50-54	13805	20486	29710	40013	48514	351,4	7,5	7,4
55-59	8545	11658	17065	22497	27343	320,0	4,6	4,2
60-64	3784	4767	6020	7868	9776	258,4	2,1	1,5
65 lat i więcej	2141	2484	2885	3249	3631	169,6	1,2	0,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych Warszawa, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Lipiec 2020.

Na podstawie danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych można wskazać sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), które wyróżniają się zapotrzebowaniem na pracę cudzoziemców. Widać wyraźną różnicę w popycie na pracę pomiędzy obywatelami z krajów UE i spoza UE. Z analizy danych dotyczących sekcji PKD płatnika składek można wyciągnąć następujące wnioski:

- Główne sekcje, w których pracują cudzoziemcy z krajów UE to: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, informacja i komunikacja oraz handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów;
- Cudzoziemcy z krajów poza UE najczęściej pracują w następujących sekcjach: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, następnie w przetwórstwie przemysłowym, transport i gospodarka magazynowa oraz budownictwo. Te cztery sekcje skupiają 63,3% pracowników spoza krajów UE i 28,2% osób posiadających obywatelstwo krajów UE;
- Występują różnice pomiędzy strukturą cudzoziemców pracujących dla płatników reprezentujących te 4 sekcje w przypadku ludności rosyjskiej. W wyżej wymienionych sekcjach pracuje jedna trzecia zgłoszonych Rosjan, a prawie połowa pracuje w sekcjach: C, H, G, J;
- Sekcja N to między innymi działalność związana z wynajmem i dzierżawą, z zatrudnieniem, usługi detektywistyczne i ochroniarskie oraz działalność związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni. Prawie jedna trzecia cudzoziemców mających obywatelstwo Gruzji wykonuje pracę w tej sekcji i co piąty obywatel Ukrainy i Mołdawii. Według badań pracownicy z Ukrainy wykonują przede wszystkim prace proste, niewymagające wysokich kwalifikacji¹²⁵;
- Najwięcej, bo ponad jedna trzecia cudzoziemców ubezpieczonych z Białorusi było w sekcji transport i gospodarka magazynowa;
- Najwięcej ubezpieczonych w ZUS obywateli Mołdawii pracowało dla pracodawców z sekcji związanej z przetwórstwem przemysłowym (tab. 23).

¹²⁵ J. Chmielewska, G. Dobroczycki, A. Panuciak (2018). Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2017 r. Departament Statystyki NBP, Warszawa.

Tabela 23. Struktura cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych według kraju obywatelstwa i sekcji PKD płatnika – stan na 30.06.2020 r.

Seksja PKD płatnika	Obywatelstwo krajów						
	UE	spoza UE	spoza UE w tym:				
			Ukraińskie	Białoruskie	Gruzińskie	Rosyjskie	Moldawskie
N - Działalność w Zakresie Usług Administrowania i Działalność Wspierająca	7,6	17,8	19,8	9,3	32,2	9,3	19,5
C - Przetwórstwo Przemysłowe	9,7	16,7	17,9	9,0	22,9	10,4	40,9
H - Transport i Gospodarka Magazynowa	5,8	15,1	15,3	36,0	5,2	11,3	7,0
F – Budownictwo	5,1	13,7	15,6	12,9	14,9	4,8	9,8
G - Handel Hurtowy i Detaliczny; Naprawa Pojazdów Samochodowych, Włączając Motocykle	12,0	9,3	7,9	8,9	6,3	13,6	4,9
I - Działalność Związana z Zakwaterowaniem i Usługami Gastronomicznymi	2,5	5,7	4,8	2,8	3,7	3,5	1,1
M-Działalność Profesjonalna, Naukowa i Techniczna	13,1	4,5	3,9	4,3	3,4	8,0	7,5
J - Informacja i Komunikacja	12,1	2,6	1,7	2,9	1,2	12,9	0,6
Q - Opieka Zdrowotna i Pomoc Społeczna	6,1	1,7	1,6	2,1	0,4	3,6	0,9
P- Edukacja	5,4	1,6	0,9	1,8	0,4	5,4	0,3
Pozostałe i nieustalone sekcje gospodarki narodowej	20,7	11,3	10,7	10,0	9,4	17,1	7,5

Źródło: Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych w I półroczu 2020 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych, Warszawa, październik 2020.

Od lat ważnymi pracownikami w różnych sektorach gospodarki są cudzoziemcy, zwłaszcza pracownicy z Ukrainy. Poprawa sytuacji gospodarczej i sytuacji na rynku pracy, a także zmiany w polityce migracyjnej i w dostępie do rynku pracy cudzoziemców wpłynęły na wzrost wskaźników zatrudnienia wśród

osób urodzonych za granicą¹²⁶. Zamknięcie granic w 2020 r. wywołało obawy o spadek podaży pracy w sektorze rolno-spożywczym. W związku z dużym zapotrzebowaniem na pracowników sezonowych opracowano w 2020 r. wytyczne, które umożliwiały pracownikom zza granicy odbycia 14-dniowej kwarantanny w warunkach gospodarstwa, z możliwością świadczenia pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania zakazu opuszczania gospodarstwa w trakcie kwarantanny. Rolnicy nie ponosili kosztu badania na obecność koronawirusa u pracowników sezonowych ubezpieczonych w KRUS. Wydłużono zezwolenia na pobyt i pracę na czas trwania epidemii, a także o kolejne 30 dni po jej zakończeniu. Te zmiany, chociaż późno wprowadzone, spowodowały, że udało się pozyskać pracowników sezonowych z Europy Wschodniej, którzy wypełnili lukę na rynku pracy. Rok 2020 był bardzo trudny dla wszystkich uczestników rynku pracy ze względu na skalę zmian w życiu społeczno-gospodarczym.

Podsumowanie

Pandemia COVID-19 i wprowadzony lockdown wpłynęły na zmiany w sferze pracy. Po raz pierwszy tak wielu pracowników reprezentujących różne zawody wykonywały swoją pracę zdalnie. Jednym z czynników wpływającym na możliwość pracy zdalnej był dostęp do Internetu. W ciągu ostatnich lat, wzrósł udział gospodarstw domowych bez dzieci z dostępem do sieci internetowej. Ponad 90% osób pracujących oraz uczących się i studiujących korzysta regularnie z tego medium. Ograniczenia w przemieszczaniu, jak również możliwość załatwienia wielu spraw bez wychodzenia z domu dzięki technologiom teleinformatycznym, spowodowały wzrost udziału regularnych użytkowników Internetu wśród osób będących poza rynkiem pracy – emerytów i innych biernych zawodowo. Wzrósł również odsetek rolników regularnie korzystających z Internetu. Pomimo rozwoju

¹²⁶ Kacperska, E., Kacprzak, M., Kmiec, D., Król, A., Łukasiewicz, K. (2019). Migracje międzynarodowe w Europie: trendy problemy, wyzwania. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.

technologii cyfrowych jest jeszcze małe zainteresowanie sprzedażą przez Internet wśród rolników, ale być może ta grupa zawodowa zacznie korzystać z możliwości jakie daje to medium co do promocji swoich produktów i usług na lokalnym rynku.

Na tle innych krajów Unii Europejskiej, Polska wyróżnia się pod względem udziału przedsiębiorstw zapewniających urządzenia mające mobilny dostęp do Internetu. W wyniku dużych zmian w organizacji pracy, dostęp do tego typu urządzeń odegrał kluczową rolę w przejściu na pracę zdalną w czasie trwania pandemii. Zdecydowanie proces ten łatwiej odbywał się wśród pracowników, którzy mieli możliwość już wcześniej pracować zdalnie i byli do tego przygotowani poprzez szkolenia z technologii informacyjno-komunikacyjnych. Jak wynika z danych, tylko 15,9% ogółu przedsiębiorstw oferowało takie szkolenia i częściej to były duże przedsiębiorstwa.

Pojawienie się pierwszych przypadków koronawirusa i wprowadzenie stanu pandemii wpłynęły na zmiany sytuacji na rynku pracy. W drugim kwartale 2020 r. było o 34% mniej ofert pracy w urzędach pracy niż rok wcześniej. Od kwietnia 2020 r. zaczęło przybywać osób bezrobotnych. W miesiącach wakacyjnych było o 20% więcej bezrobotnych niż rok wcześniej. Pod koniec 2020 r. bez pracy było 1 046,4 tys. osób, a stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 6,2%.

Statystyki dotyczące wskaźnika zatrudnienia nie pozostawiają złudzeń. Osoby młode najbardziej odczuły skutki zamknięcia gospodarki. W pierwszym kwartale 2020 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-19 lat wyniósł 5,2% i spadł do poziomu 3,8%. W grupie osób 20-24 lata odnotowano spadek z 54,5% do poziomu 48%. Osoby młode cechują krótkie okresy zatrudnienia, praca na umowach cywilnoprawnych co powoduje, że pracę tracą w pierwszej kolejności i nie spełniają wymagań aby otrzymać zasiłek dla bezrobotnych, który i tak jest stosunkowo niski w porównaniu do kosztów utrzymania. Oszacowano, że stopa kompensacji poprzednich dochodów zasiłkiem dla bezrobotnych w Polsce jest na poziomie 36%, dla porównania w Słowacji – 63%, a w Czechach 65%.

W starszych grupach wiekowych nie było aż tak dużych zmian wskaźnika zatrudnienia, a nawet odnotowano jego wzrost pod koniec roku ponad poziom sprzed stanu pandemii.

Pandemia COVID-19 i wprowadzony lockdown wpłynęły na zamiany w poziomie zatrudnienia cudzoziemców. Z danych zgromadzonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) o osobach fizycznych posiadających obywatelstwo inne niż polskie, wynika, że z roku na rok wzrasta liczba legalnie pracujących osób. Nie wszyscy legalnie pracujący opłacają składki w ZUS – część osób pracuje na umowach nieskładkowych lub ubezpieczeni są w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Rolników, na przykład jako pomocnicy w gospodarstwach rolnych przy zbiorach (umowa cywilnoprawna).

W 2019 r. do ubezpieczeń społecznych zgłoszono 651 506 osób, będących cudzoziemcami, w tym obywatele z krajów należących do Unii Europejskiej stanowili tylko 6% zgłoszonych osób. Najwięcej zgłoszonych osób było z krajów spoza UE, czyli z Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Rosji i Mołdawii. Obywatele z tych pięciu krajów stanowili 90% ogółu zgłoszonych do ubezpieczeń wśród obywateli z innych krajów niż kraje należące do UE. Duża dynamika zmian dotyczy obywateli Ukrainy oraz Gruzji.

Do Polski emigrują osoby stosunkowo młode. Zdecydowana większość, bo prawie 75% cudzoziemców była w wieku produkcyjnym mobilnym (do 44 r. ż.). W Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych zgłoszonych jest znacznie więcej mężczyzn niż kobiet. Kobiety z krajów UE stanowiły niespełna jedną czwartą zgłoszonych do ubezpieczeń, natomiast udział kobiet w grupie osób spoza krajów UE wyniósł 34,2%. Cudzoziemcy z krajów poza UE najczęściej pracują w następujących sekcjach: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, następnie w przetwórstwie przemysłowym, transport i gospodarka magazynowa oraz budownictwo. Te cztery sekcje skupiają 63,3% pracowników spoza krajów UE i 28,2% osób posiadających obywatelstwo krajów UE.

Od lat ważnymi pracownikami w różnych sektorach gospodarki są cudzoziemcy, dlatego zamknięcie granic w 2020 r. wzbudziło obawy o podaż pracy w sektorze rolno-spożywczym. Wprowadzone ułatwienia w przyjeździe pracowników sezonowych pomogły w wypełnieniu luki na rynku pracy.

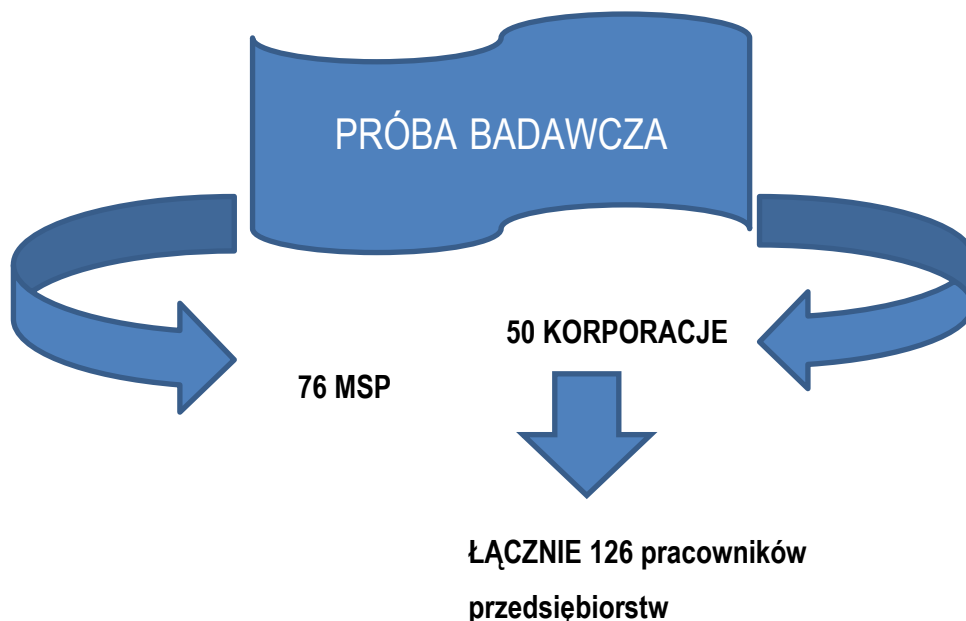
TENDENCJE NA RYNKU PRACY W POLSCE – BADANIA PILOTAŻOWE

Wprowadzenie

Od początku nastania pandemii COVID-19 znaczna liczba organizacji na całym świecie prowadzi badania na temat zmian, jakie zaszły w różnych dziedzinach życia, ze szczególnym zaakcentowaniem sytuacji na rynkach pracy spowodowanych mniejszym lub większym kryzysem, w zależności od uwarunkowań ekonomicznych i społecznych danego kraju. Są to w większości raporty opracowywane na podstawie analiz materiałów wtórnych oraz badań empirycznych z początkowej fazy pandemii, ale już wyraźnie akcentujące pewne tendencje i trendy na rynkach pracy.

W tej części opracowania zostanie zaprezentowana analiza wyników badań pilotażowych, które zostały przeprowadzone w nieco późniejszej fazie pandemii COVID-19, co umożliwiło przedsiębiorcom podjęcie konkretnych kroków i wdrożenie pewnych rozwiązań po zaadaptowaniu się do nowej pandemicznej rzeczywistości. Pozwoliło to na dokonanie wstępnej oceny sytuacji pracowników na rynku pracy w Polsce z uwzględnieniem poszczególnych grup społecznych oraz na identyfikację działań i rozwiązań stosowanych w przedsiębiorstwach w kontekście kryzysu. Umożliwiło to także autorom na sformułowanie wniosków i rekomendacji dla pracodawców. Wyniki wspomnianych badań pilotażowych stanowią przesłankę do kontynuowania pogłębionych badań w tym obszarze, co jest szczególnie istotne z punktu widzenia poszukiwania i wskazywania dobrych praktyk w obszarze zarządzania pracownikami w czasie kryzysu.

Przyjęto następujące kryterium wielkości przedsiębiorstw – przedsiębiorstwa zatrudniające do 250 pracowników – sektor MSP oraz powyżej 250 pracowników – przedsiębiorstwa duże (korporacje).



Rys. 15. Próba badawcza

Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzone badanie miało pozwolić na uzyskanie odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: Jaki wpływ wywarła pandemia na sytuację pracowników w przedsiębiorstwach?

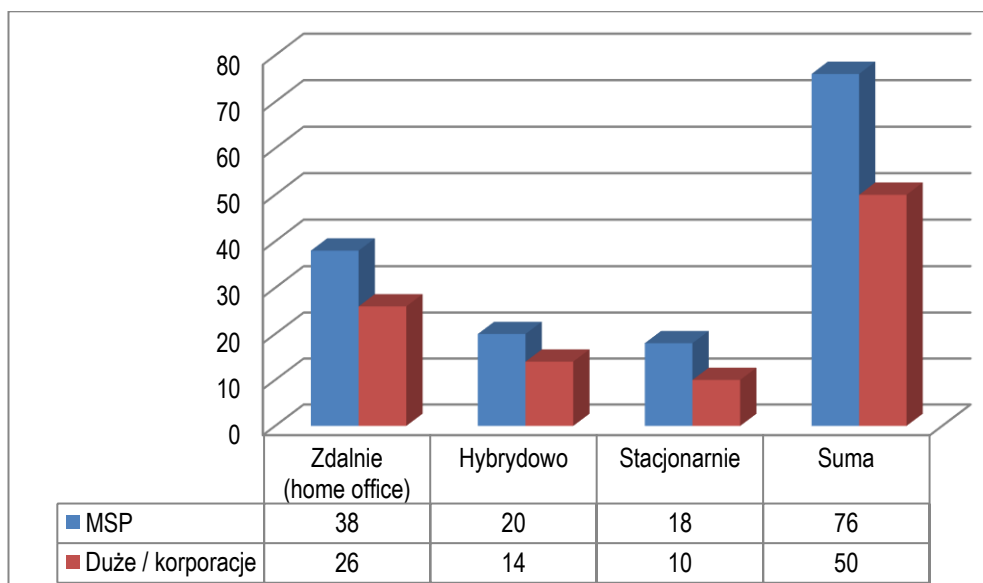
Szczegółowe pytania badawcze dotyczyły zagadnień:

1. Jakie grupy pracowników odczuły największy wpływ pandemii?
2. Jakie zmiany w obszarze pracy zaszły w organizacjach na skutek pandemii?
3. Czy pracownicy boją się utraty pracy?
4. Jakie są doświadczenia pracowników z pracą zdalną?
5. Jakie tendencje są zauważalne w działaniach pracodawców?

Próba badawcza obejmowała 126 pracowników przedsiębiorstw, w tym 50 zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach, a 76 w sektorze MSP (rys. 15). Grupę respondentów stanowiło 68 kobiet i 58 mężczyzn, w tym 30 kobiet i 46 mężczyzn zatrudnionych w MSP oraz 23 kobiety i 27 mężczyzn w korporacjach.

Rodzaj wykonywanej pracy w przedsiębiorstwie w czasie pandemii

Według wstępnych wyników przeprowadzonych badań pracę zdalną wykonywało blisko 50% respondentów w badanych przedsiębiorstwach, a blisko $\frac{1}{3}$ pracowała hybrydowo. Najmniejsza grupa respondentów wskazała na pracę wyłącznie stacjonarną (rys. 16).



Rys. 16. Rodzaj wykonywanej pracy w przedsiębiorstwie w czasie pandemii

Źródło: badania własne.

Niewątpliwie nagłe przejście na pracę zdalną i to na tak dużą skalę, często stanowiło i stanowi nie lada wyzwanie, zarówno dla pracodawców, jak i samych pracowników. Z jednej strony przynosi to rozwiązanie pewne oszczędności i udogodnienia, a z drugiej różne problemy dla obu stron. Istotny problem stanowi nadal brak w polskim prawie szczegółowych uregulowań co do wykonywania pracy zdalnej, chociażby w kwestiach wypadków w domu podczas wykonywania pracy czy ponoszonych kosztów przez pracowników z tytułu wykonywania takiej pracy. Prawdziwe wyzwanie stanowi zarówno efektywność pracy zdalnej, jak i konieczność wdrażania rozwiązań zapewniających sprawną komunikację przy

jednoczesnej ochronie i bezpieczeństwie danych. Wymaga to także wprowadzania zmian w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw. Na całym świecie przez różne instytucje i podmioty prowadzone są systematycznie badania związane z pracą zdalną, co stanowi kluczowy problem podejmowany w środowiskach badawczych w kontekście nie tylko krajowym ale i globalnym. Praca zdalna w czasie pandemii stała się ważnym narzędziem radzenia sobie z kryzysem w obliczu rozwoju cyfryzacji na całym świecie i możliwości wykorzystania jej dobrodziejstw.

Dla porównania, na przykład w raporcie Future Business Institute „Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany”, opartym na badaniach przeprowadzonych w sektorze MSP wskazano, że 83% respondentów zadeklarowało istnienie możliwości pracy zdalnej w ich firmie na wszystkich stanowiskach, 9% na wybranych stanowiskach, a 8% wskazało w ogóle na brak takich możliwości¹²⁷.

Ocena pracy zdalnej przez badanych

Przy analizie wyników badań tego pytania wzięto pod uwagę jedynie respondentów, którzy w pierwszym pytaniu wskazali na pracę zdalną lub hybrydową, czyli 58 osób z MSP oraz 40 osób zatrudnionych w korporacjach, łącznie 98 osób. Wykorzystano 12 wskaźników, które miały pomóc w ocenie mocnych i słabych stron pracy zdalnej (po 6 wskaźników). Respondenci musieli ustosunkować się do każdego wariantu odpowiedzi wpisując tak lub nie. Na kłopoty ze sprzętem w większym stopniu wskazywali pracownicy MSP. Jeśli natomiast chodzi o efektywność pracy zdalnej, to zdania są podzielone w zasadzie po połowie rozkładają się odpowiedzi wskazujące na mniejszą lub większą efektywność. Taki brak jednoznaczności może wynikać z wielu czynników, w tym np. może być

¹²⁷ Raport Future Business Institute „Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany” s. 5. Dostęp: http://www.pte.pl/pliki/2/36/Future_Business_Institute.pdf.

uzależniony od sytuacji rodzinnej czy mieszkaniowej oraz predyspozycji pracownika w obszarze umiejętności pracy zdalnej, organizacji czasu itp.

Na uciążliwość obowiązków domowych wskazała ponad połowa ankietowych z obu grup. Jako minus wskazywali respondenci również na koszty dodatkowe, jakie musi ponosić pracownik, np. związane z naprawą sprzętu, kosztami prądu czy Internetu. Wskazało na ten problem blisko 2/3 pracowników sektora MSP natomiast mniej niż połowa zatrudnionych w korporacjach. Za niewątpliwą zaletę zdalnej pracy respondenci uznali elastyczny czas pracy oraz oszczędność czasu związaną z brakiem dojazdów do pracy oraz brak czynników dekoncentrujących w pracy stacjonarnej, w siedzibie, w biurze (tab. 24).

Respondenci, wskazywali również na rozwój posiadanych kompetencji cyfrowych związanych w dużym stopniu właśnie z przejściem do pracy zdalnej. Jeśli natomiast chodzi o motywację to tutaj są zauważalne znaczne różnice – pracownicy sektora MSP wskazują w większości na spadek motywacji przy tej formie pracy, natomiast zatrudnieni w dużych przedsiębiorstwach odwrotnie – uważają, że praca zdalna stanowi ważny czynnik wzrostu motywacji pracowników korporacji.

Ponad połowa respondentów z obu grup wskazywała na występowanie stresu i zmęczenia związanego ze zmianą formy pracy na zdalną, zwłaszcza że dla większości jest to całkiem nowe doświadczenie i wyzwanie. Dla porównania, wspomniany już wcześniej raport Future Business Institute „Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany” pokazuje, że 61% badanych zadeklarowało, że ich firma jest bardzo dobrze przygotowana do pracy zdalnej, 18% wskazało na brak rozwiązań technologicznych, 11% na brak kompetencji pracowników do pracy zdalnej a 10% na całkowity brak przygotowania w tym zakresie¹²⁸.

¹²⁸ Raport Future Business Institute „Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany” s. 6. Dostęp: http://www.pte.pl/pliki/2/36/Future_Business_Institute.pdf.

Tabela 24. Ocena pracy zdalnej przez pracowników

Wskaźniki	MSP		Duże / korporacje	
	TAK	NIE	TAK	NIE
Kłopoty ze sprzętem, Internetem itp.	26	50	10	40
Mniejsza efektywność pracy	36	40	12	38
Większa efektywność pracy	40	36	38	12
Uciążliwość obowiązków domowych, trudności organizacyjne	42	34	27	23
Elastyczny czas pracy, niezależność	58	18	36	24
Dodatkowe koszty dla pracownika	43	33	18	32
Zwiększony stres, zmęczenie	44	32	27	23
Wzrost motywacji, zaangażowania	26	50	41	9
Spadek motywacji, zaangażowania	50	26	9	41
Oszczędność czasu np. na dojazd do pracy i więcej czasu dla rodziny i na inne zajęcia	52	24	44	6
Brak czynników rozpraszających w pracy stacjonarnej, w biurze np. hałas, rozmowy	39	37	38	12
Rozwój kompetencji cyfrowych pracowników	67	9	45	5

Źródło: badanie własne.

Inny raport „Prognozy Przyszłości – OLX Praca Know How 2021” wskazuje na następujące problemy przy wykonywaniu pracy zdalnej określone przez respondentów, tj.: 49% stanowią problemy techniczne, 26% brak dostępu do wszystkich zasobów firmy wśród pracowników, 23% brak odpowiednich warunków do pracy w domu, 18% brak odpowiedniego wsparcia innych działów, 10% brak samodyscypliny, niższa efektywność w pracy, brak wystarczającej komunikacji

pomiędzy pracownikami, a 5% niższy poziom motywacji, problemy psychologiczne i problemy z raportowaniem efektów pracy¹²⁹.

Z kolei w raporcie Grant Thornton wykazano, że jedynie około 21% badanych wskazuje na brak wsparcia techniczno-organizacyjnego ze strony pracodawcy, natomiast już blisko 80% badanych podkreśla, że nie otrzymuje żadnego wsparcia finansowego w pracy zdalnej¹³⁰.

Praca zdalna czy hybrydowa – opinie badanych

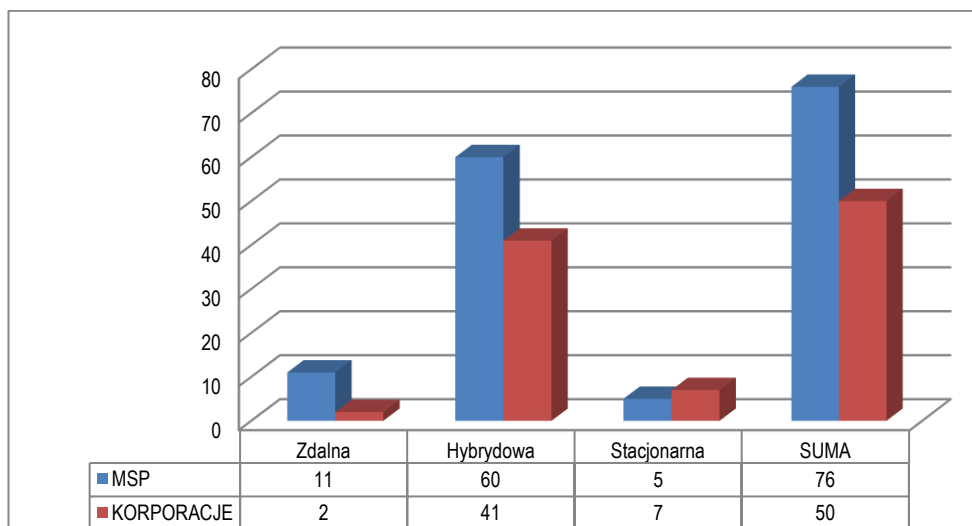
Kolejne pytanie nawiązywało do poprzednich i stanowiło jakoby ich podsumowanie – zapytano respondentów, czy chcieliby pracować zdalnie, hybrydowo, czy może jednak mimo wszystko tylko stacjonarnie, również po pandemii. W badaniu 60 pracowników z 76 badanych z sektora MSP zadeklarowało chęć pracy w trybie hybrydowym, 11 tylko w zdalnym oraz 5 tradycyjnie stacjonarnie. Również stosunkowo dużo osób zatrudnionych w korporacji, bo aż 43 z 50 badanych, wskazało, że praca hybrydowa lub zdalna bardzo ułatwiłaby im zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (rys. 17).

We wspomnianym już raporcie Future Business Institute „Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany”, podobnie jak większość respondentów w prezentowanych przez autorów wynikach badań pilotażowych, 75% badanych wskazało, że po pandemii praca zdalna powinna zostać, jednak najlepiej jakby to było możliwe w trybie hybrydowym¹³¹.

¹²⁹ Prognozy Przyszłości - OLX Praca. Know How 2021. Raport, s. 26. Dostęp: 2021.03.11 <https://olx.fra1.digitaloceanspaces.com/post-files/mBbb62ufGbjeM7y1o6H0XQDk2rSLxP7Ab4xLCni8.pdf>

¹³⁰ Zmobilizowani, zorganizowani, zdeterminowani. Grant Thornton, raport z krajowego rynku pracy II fala kryzysu, listopad 2020, s. 11-12. Dostęp: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/12/Raport-z-krajowego-ryнку-pracy-listopad-2020.pdf>.

¹³¹ Raport Future Business Institute „Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany” s. 7. Dostęp: http://www.pte.pl/pliki/2/36/Future_Business_Institute.pdf.



Rys. 17. Praca zdalna, hybrydowa czy stacjonarna po pandemii

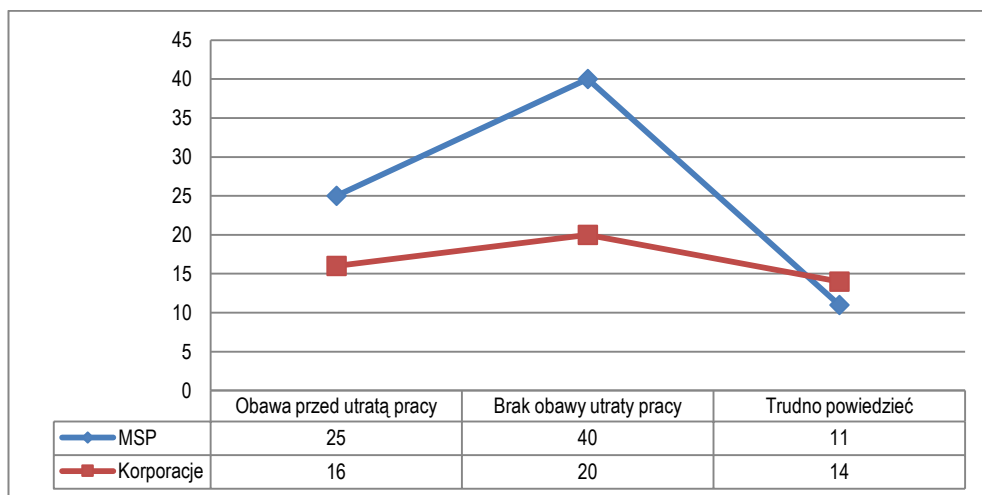
Źródło: badanie własne.

Pracodawcy nie tylko w Polsce powinni w przyszłości zastanowić się nad możliwościami większego wykorzystywania elastycznych form zatrudniania pracowników, w tym pracy zdalnej, jako narzędzia budującego zaangażowanie pracowników.

Obawa i ryzyko utraty pracy

Kluczowym zagrożeniem na rynku pracy w czasie pandemii jest poszukiwanie przez pracodawców źródeł redukcji kosztów. Dość często związane jest to niestety ze zwalnianiem pracowników. W związku z tym, na rynku pracy dostrzegalne jest znaczne pogorszenie nastrojów wśród pracowników.

Z tego powodu czwarte pytanie kwestionariusza ankiety dotyczyło obawy respondentów co do utraty pracy w związku z pandemią. Większą obawę przed utratą pracy w porównaniu z pracownikami korporacji deklarują pracownicy MSP. Jednak brak takiej obawy zadeklarowała ponad połowa respondentów MSP oraz blisko połowa osób pracujących w korporacji (rys. 18).

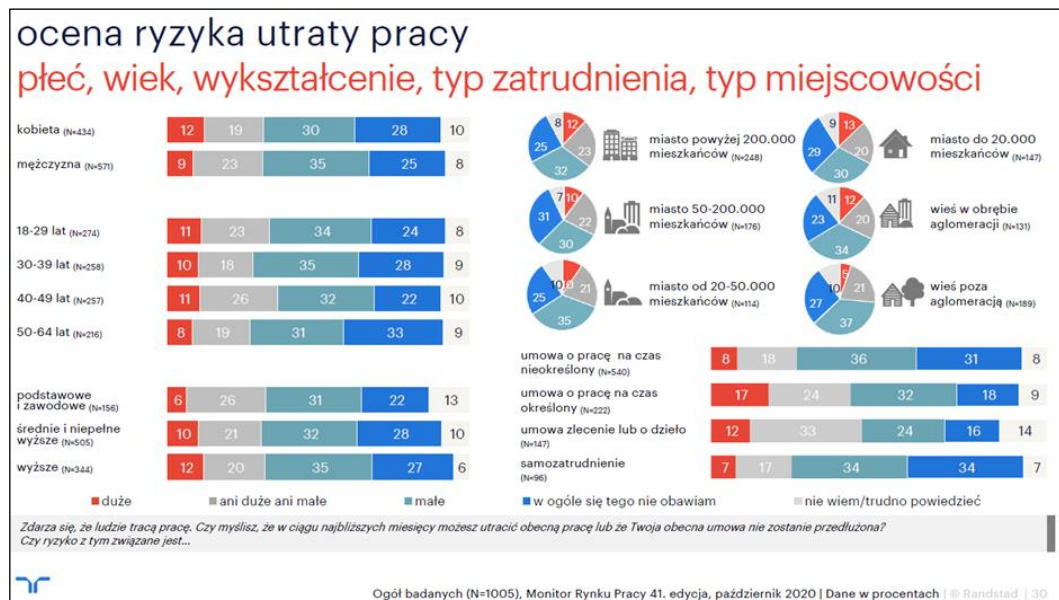


Rys. 18. Obawy respondentów co do utraty pracy w czasie pandemii

Źródło: badanie własne.

Instytut Badawczy Randstad w 41. edycji badania Monitor Rynku Pracy akcentuje wyraźny spadek lęku o utratę zatrudnienia. U 21% Polaków są to umiarkowane obawy, a u 10% duże. Zbliżone wyniki odnotowano w IV kw. 2019 r. przed ogłoszeniem pandemii. W I kw. 2020 r. na obawę możliwości utraty pracy wskazywało 45% zatrudnionych, a w II kw. 38%. W trzecim kwartale 2020 r. nastąpiło dość wyraźne uspokojenie się nastrojów na rynku pracy i znaczny spadek obaw o utratę zatrudnienia w pandemicznej rzeczywistości. Jak pokazują badania, nieco większą obawę przed utratą pracy odczuwają kobiety. Także 84% badanych deklaruje jednocześnie, że w razie utraty pracy uda im się znaleźć jakąkolwiek pracę, zaś aż 62%, że będzie to praca równie dobra a nawet atrakcyjniejsza niż dotychczasowa (rys. 19). Zaledwie 12% badanych, którzy utracili pracę w czasie pandemii deklaruje, że otrzymało propozycję jakiegokolwiek wsparcia ze strony dotychczasowego pracodawcy¹³².

¹³² Monitor Rynku Pracy: mniejszy lęk przed utratą zatrudnienia i większe szanse na znalezienie nowej pracy. Dostęp: <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/monitor-ryнку-pracy-mniejszy-lek-przed-utrata-zatrudnienia-i-wieksze-szanse-na-znalezienie-nowej-pracy,76897.html>



Rys. 19. Ocena ryzyka utraty pracy

Źródło: <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/monitor-ryнку-pracy-mniejszy-lek-przed-utrata-zatrudnienia-i-wieksze-szanse-na-znalezienie-nowej-pracy,76897.html>.

Tabela 25. Grupy pracowników, z których rezygnują przedsiębiorstwa w kryzysie

Grupa pracowników	MSP	Korporacje
Osoby młode	56	41
Pracownicy 50 +	21	9
Na umowach śmieciowych	66	45
Na etatach	11	5
Niskowykwalifikowani	50	39
Specjaliści	8	11
Kobiety	37	24
Mężczyźni	39	26

Źródło: badanie własne.

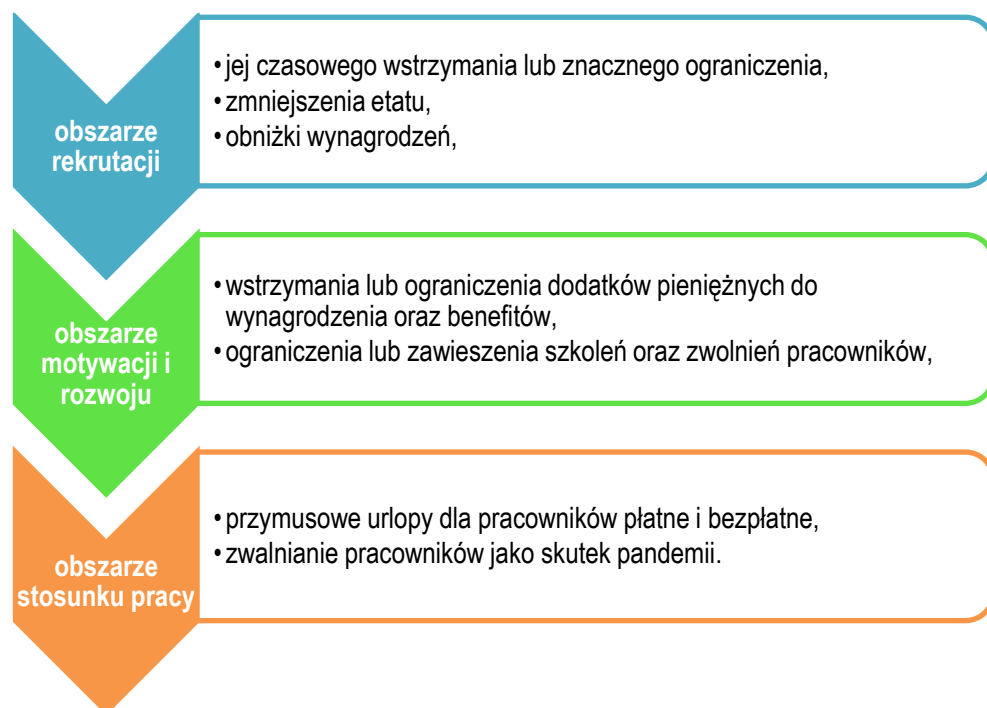
Kolejne pytanie ankietowe miało na celu próbę identyfikacji grup szczególnie zagrożonych zwolnieniami w czasie pandemii (tab. 25). Zapytano o to, z jakich

stanowisk pracownicy są w pierwszej kolejności narażeni na utratę pracy w przedsiębiorstwie w przypadku konieczności dokonania zwolnień związanych z kryzysem. Pierwszą grupę stanowili młodzi pracownicy i 50+, drugą zatrudnieni na etatach i umowach śmieciowych, trzecią niskowyzkwalifikowani i specjaliści, a czwartą kobiety i mężczyźni. Bez względu na wielkość przedsiębiorstwa wskazania dotyczyły w głównej mierze osób młodych, na umowach śmieciowych oraz niskowyzkwalifikowanych. Jeśli chodzi o płeć, to wśród odpowiedzi respondentów nie można dostrzec jednoznacznego wskazania na którąś z płci.

Wprowadzane ograniczenia w przedsiębiorstwach w związku z pandemią

Przedsiębiorcy w czasie pandemii, podobnie jak zresztą w przypadku jakiegokolwiek innego kryzysu, musieli podjąć trudne decyzje związane z częściowym lub całkowitym ograniczeniem zarówno wydatków. Dotyczy to także inwestycji w różnych obszarach swojej działalności, aby móc przetrwać na rynku. Pomimo tego, że to pracownicy stanowią strategiczny zasób każdej organizacji w kryzysowej sytuacji działania „oszczędnościowe” niestety również w mniejszym czy większym stopniu ich dotyczą. Taka sytuacja wymusza na przedsiębiorstwach konieczność przeformułowania dotychczasowych strategii, w tym strategii personalnych, planów i budżetu. Stają również przed poważnym dylematem – co z innowacjami.

W przeprowadzonym badaniu ankietowym znalazło się również pytanie otwarte dotyczące kwestii ograniczeń w czasie pandemii. Jak wskazali badani w ich przedsiębiorstwach pojawiły się przede wszystkim ograniczenia w obszarze: rekrutacji, motywacji i rozwoju oraz stosunku pracy (rys. 20).



Rys. 20. Obszary ograniczeń w przedsiębiorstwach w czasie pandemii

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych empirycznych.

Jak pokazują wyniki badań ankietowych blisko $\frac{1}{3}$ pracowników, zarówno pracujących w sektorze MSP, jak i korporacjach, wskazała na problem zwalniania pracowników. Dodatkowo $\frac{1}{2}$ respondentów MSP wskazała na ograniczenie oferty szkoleniowej, natomiast jeśli chodzi o korporacje to liczba ta jest bliska $\frac{1}{3}$. Analogicznie wygląda sytuacja z ograniczeniem benefitów, dodatków pieniężnych. Na kwestie związane z ograniczeniem lub zawieszeniem procesów rekrutacyjnych wskazało blisko $\frac{2}{3}$ respondentów z MSP oraz około $\frac{1}{2}$ z korporacji (tab. 26).

Tabela 26. Ograniczenia wprowadzone w przedsiębiorstwach w czasie pandemii

Ograniczenia	MSP	Korporacje
Wstrzymanie lub znaczne ograniczenie rekrutacji	52	27
Zmniejszenie etatu	19	8
Obniżka wynagrodzeń	11	7
Wstrzymanie lub znaczne ograniczenie premii, podwyżek, nagród pieniężnych	40	17
Przymusowe urlopy	25	12
Zwolnienia pracowników	25	17
Ograniczenie lub zawieszenie szkoleń dla pracowników	38	19
Wstrzymanie lub ograniczenie benefitów	36	20

Źródło: badanie własne.

Okolo $\frac{1}{4}$ zatrudnionych w MSP zadeklarowało, że ich pracodawcy sięgnęli również do zmniejszania etatów, co jest mniej widoczne w korporacjach. Stosunkowo niewielki odsetek respondentów wskazał na obniżki dotychczasowych wynagrodzeń. Z kolei wysyłanie pracowników na przymusowe urlopy to rozwiązanie, po jakie sięgnęło blisko $\frac{1}{3}$ pracodawców MSP oraz $\frac{1}{4}$ korporacji (tab. 26).

Kierunki działań pracodawców w dobie kryzysu

Respondenci wskazywali na szereg różnych obszarów, w których zauważalne są charakterystyczne zmiany spowodowane pandemią. Jako kluczową zmianę dość często wskazywano na odejście od tradycyjnej pracy, wykonywanej stacjonarnie w siedzibie firmy na rzecz pracy zdalnej lub hybrydowej. Kolejne ważne obszary zmian dotyczyły wprowadzenia lub zwiększenia skali prowadzenia rekrutacji i szkoleń online.

Pracodawcy, zgodnie z deklaracjami respondentów koncentrują swoje działania również szczególnie wokół doskonalenia i rozwijania systemu komunikacji, wdrażania nowych, bardziej efektywnych narzędzi komunikacji

w przedsiębiorstwach, zwłaszcza w dużych korporacjach. Zjawiskiem dość częstym w obecnej rzeczywistości staje się również rozszerzanie zakresu obowiązków i zadań pracowników przy niezmiennym wynagrodzeniu. Godzą się na to pracownicy najczęściej ze względu na: obawy przed utratą pracy, a z drugiej strony chcą wykazać się lojalnością wobec pracodawcy w tym trudnym czasie dla wszystkich. Pracodawcy oczywiście poszukują również innych sposobów ograniczania kosztów, nie tylko kosztów pracy. Blisko połowa respondentów, zarówno z sektora MSP jak i dużych przedsiębiorstw, wskazuje na spadek wymagań co do pracowników, ale tylko pod kątem długości posiadanego doświadczenia praktycznego kandydatów. W czasie kryzysu i niedoboru pracowników pracodawcy w większym stopniu koncentrują się na ich kompetencjach aniżeli posiadanym doświadczeniu.

Znacząco wzrasta również znaczenie posiadania i rozwijania kompetencji cyfrowych przez pracowników, m.in. takich jak umiejętność zarządzania informacjami, wiedzą, komunikacji, współpracy, rozwiązywania problemów, w zakresie własności intelektualnej czy cyberbezpieczeństwa. Jest to podyktowane przede wszystkim automatyzacją pracy, zmianą jej tradycyjnego charakteru, częściowego lub całkowitego przeniesienia do świata wirtualnego i wzrastającym stopniem cyfryzacji gospodarek na całym świecie. Respondenci wskazywali również na większą aktywność pracodawców w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) na rzecz wsparcia otoczenia społecznego przedsiębiorstw zwłaszcza w walce z koronawirusem.

Większość pracodawców stara się ratować miejsca pracy i chętnie korzysta z dostępnych tarcz antykryzysowych czy finansowych, co widoczne jest zwłaszcza w sektorze MSP, zgodnie z deklaracjami respondentów.

Tabela 27. Obszary działań podejmowanych przez pracodawców w czasie kryzysu

Obszar	MSP	Korporacje
Praca zdalna, hybrydowa	58	40
Szkolenia online	22	23
Rekrutacja online	26	29
Rozwój systemu komunikacji w przedsiębiorstwie	24	36
Rozszerzanie zakresu obowiązków pracowników	37	29
Poszukiwanie sposobów ograniczania kosztów	65	41
Spadek znaczenia doświadczenia u kandydatów do pracy ale nie pozostałych kompetencji	33	19
Wzrost znaczenia kompetencji cyfrowych wśród zatrudnianych pracowników	46	39
Rozwój działań CSR	35	43
Korzystanie z tarczy antykryzysowej/ finansowej dla ratowania miejsc prac	67	38

Źródło: badanie własne.

Unia Europejska przeznaczyła blisko 100 mld euro na wsparcie miejsc pracy w państwach członkowskich w czasie pandemii, z czego do Polski ma trafić ponad 11 mld euro (forma pożyczek z instrumentu finansowego SURE)¹³³.

Podsumowanie

Celem badań pilotażowych była identyfikacja sytuacji pracowników na polskim rynku pracy w kontekście pandemii COVID-19. Po analizie zgromadzonego materiału empirycznego trudno jednoznacznie określić czy mamy obecnie do czynienia z rynkiem pracownika czy pracodawcy. Niewątpliwie pandemia wywarła

¹³³ Ratowanie miejsc pracy. Polska dostała z UE 4,3 mld euro, będzie więcej. Dostęp: <https://www.money.pl/gospodarka/ratowanie-miejsc-pracy-polska-dostala-z-ue-4-3-mld-euro-bedzie-wiecej-6603865440561728a.html>.

duży wpływ zarówno na sytuację pracowników jak i pracodawców zarówno w sektorze MSP, jak i w korporacjach. Obie strony próbują się odnaleźć w nowej rzeczywistości, w obliczu wszechobecnych zmian. Przeprowadzone badania wskazały, że pandemia najbardziej dotknęła osoby młode, zatrudnione na umowach śmieciowych oraz o dość niskich kwalifikacjach. Nie dostrzeżono znaczących rozbieżności, jeśli chodzi o płeć respondentów. Aby to zweryfikować, niewątpliwie potrzebne byłoby tu przeprowadzenie bardziej szczegółowych badań, na większej grupie badawczej oraz z uwzględnieniem podziału na branże.

Jeśli chodzi o doświadczenia pracowników z nową dla wielu formą pracy, pracą zdalną lub hybrydową, to mamy tu podzielone zdania co do wad i zalet, co wynika z wielu różnych uwarunkowań, takich jak np. sytuacja rodzinna, mieszkaniowa, posiadane predyspozycje, kompetencje cyfrowe, charakter stanowiska pracy itp. Dla większości badanych praca zdalna była nowym doświadczeniem, co wiązało się ze stresem i zmęczeniem. Jako zaletę pracy zdalnej wskazywano na elastyczność czasu pracy oraz oszczędność czasu związaną z wykonywaniem pracy w domu. Respondenci zatrudnieni w dużych korporacjach wskazywali przede wszystkim na wpływ pracy zdalnej na poprawę motywacji pracowników. Mimo wszystko większość respondentów z obu grup chciałaby w przyszłości mieć szansę pracy zdalnej, najlepiej w systemie hybrydowym.

Jeśli chodzi o nastroje panujące w przedsiębiorstwach, szczególnie związane z obawą utraty pracy to w zasadzie około połowa wszystkich respondentów bierze pod uwagę taką sytuację. Można zauważyć, że obawa ta jest większa obecnie niż przed pandemią.

W przedsiębiorstwach na skutek pandemii zaszło wiele różnych zmian, zarówno tych pozytywnych, jak i negatywnych, zwłaszcza dla pracowników, w tym obszarze pracy. Plusem na pewno jest to, że zaczęto na większą skalę sięgać po nowoczesne rozwiązania technologiczne, a elastyczne formy zatrudnienia stały się bardziej

powszechne i popularne. Nie było jednak czasu na to, żeby przygotować dobrze swoich pracowników, którzy często zostali rzućni na głęboką wodę.

Przedsiębiorstwa w dobie kryzysu zmuszone są do znajdowania różnych oszczędności i redukcji kosztów, co zazwyczaj widoczne jest w ograniczeniach wprowadzanych w systemach motywacyjnych i rozwojowych pracowników. Pozytywnym zjawiskiem jest natomiast zauważalna znacznie większa aktywność pracodawców w obszarze działań na rzecz wsparcia otoczenia społecznego w dobie pandemii.

Hipoteza badawcza mówiąca, że prawdopodobnie pracownicy sektora MSP w większym stopniu zostali dotknięci różnymi ograniczeniami spowodowanymi pandemią niż ci zatrudnieni w korporacjach, częściowo została potwierdzona. Jej całkowita weryfikacja nie jest możliwa na poziomie przeprowadzonych badań pilotażowych. Należałoby rozszerzyć badania o próbę badawczą przedsiębiorstw z podziałem przynajmniej na branże.

Praktyczne podsumowanie poruszanej problematyki stanowi opracowana przez autorów analiza SWOT rynku pracy w Polsce w kontekście rzeczywistości pandemicznej, w tym wpływu lockdownu na rynek pracy (tab. 28).

Pandemia COVID-19 nie jest pierwszym ani ostatnim kryzysem jakiemu muszą sprostać uczestnicy rynku pracy. Społeczeństwo musi nauczyć się żyć w turbulentnym otoczeniu i radzić sobie z przeciwnościami, ucząc się i wyciągając wnioski z podejmowanych działań. Natomiast mechanizmy i regulacje krajowych i regionalnych rynków pracy muszą być systematycznie i adekwatnie do sytuacji usprawniane, aby zapewnić możliwość jak najlepszego funkcjonowania globalnego rynku pracy.

Tabela 28. Rynek pracy w Polsce w rzeczywistości pandemicznej – analiza SWOT

a) Mocne i słabe strony

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
– zwinność i elastyczność przedsiębiorstw – dzielenie się wiedzą – zarządzanie różnorodnością – stosunkowo wysokie kwalifikacje pracowników, kompetentni, utalentowani pracownicy – proinnowacyjne kultury organizacyjne – mobilność rynku pracy – rozwinięty system edukacji, life long learning, – wykorzystanie środków unijnych, bezpłatne szkolenia, – wyrównywanie szans w dostępie do nauki – europejskie ramy kwalifikacji – wsparcie dla start-upów, inkubatory przedsiębiorczości – uczestnicy rynku pracy doświadczeni poprzednimi kryzysami	– starzenie się społeczeństwa – odpływ wysoko wykwalifikowanych pracowników, specjalistów do innych państw – ograniczenie dopływu pracowników z zagranicy (zamykanie granic itp.) – zakłócenia w procesie edukacji zwłaszcza osób młodych przygotowujących do wejścia się na rynek pracy i wchodzących na rynek pracy – brak szczegółowych regulacji prawnych dotyczących elastycznych form zatrudnienia – niedostatecznie rozwinięta sieć internetowa – ograniczona pomoc państwa, słaby dialog państwa z zagrożonymi pandemią branżami, sektorami – słaby system opieki zdrowotnej – stosunkowo niski stopień innowacyjności przedsiębiorstw – szara strefa – wykluczenie cyfrowe niektórych grup społecznych

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 28. Rynek pracy w Polsce w rzeczywistości pandemicznej – analiza SWOT, cd.

b) szanse i zagrożenia

SZANSE	ZAGROŻENIA
– cyfryzacja, digitalizacja i automatyzacja (nowe narzędzia pracy, nowe stanowiska pracy, profesjonalizacja) – popularyzacja elastycznych form zatrudnienia – zwiększenie rekrutacji na kierunki techniczne i ścisłe – lepsze wykorzystanie potencjału pracowników ze wszystkich grup – networking – przekwalifikowanie pracowników – przebranżawianie przedsiębiorstw – stawianie na kreatywność i innowacyjność – tarcze antykryzysowe i finansowe – zwinni liderzy	– cyfryzacja, digitalizacja i automatyzacja (redukcja zatrudnienia) – wzrost bezrobocia – ograniczanie inwestycji w innowacje – pogorszenie warunków pracy, ograniczenie benefitów, spadek motywacji i zaangażowania pracowników – pogorszenie sytuacji w sektorze MSP – wzrost wymagań pracodawców – spadek jakości systemu edukacji

Źródło: opracowanie własne.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Wyniki przeprowadzonych badań i rozważań dotyczących rynku pracy pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

1. Krajowy rynek pracy, podobnie jak rynki międzynarodowe, podlega nieustającym zmianom. Pandemia COVID-19 przyspieszyła te zmiany, zwłaszcza wykorzystania Internetu w zakresie pracy zdalnej. Ważnym problemem na badanych rynkach pracy w okresie pandemii jest utrudniony, a czasowo nawet uniemożliwiony, przepływ pracowników między krajami czy regionami. Prowadzi to do braku rąk do pracy, szczególnie w działach gospodarki, takich jak rolnictwo, które potrzebuje pracowników sezonowych. Utrudniony przepływ pracowników powoduje niedobór pracowników w jednych państwach, a w innych wzrost bezrobocia.
2. Osoby młode do 24 lat stanowią grupę pracowników, którą w największym stopniu dotknęła pandemia koronawirusa. Osoby te są najbardziej narażone na utratę zatrudnienia, gdyż często są zatrudnione na tzw. umowach śmieciowych, mają też niewielkie doświadczenie w pracy lub nie mają go w ogóle. Dodatkowo pandemia COVID-19 przyczyniła się do zakłócenia ich edukacji. Z badań wynika, że skutki pandemii w większym stopniu odczuły młode osoby (15-24 lat) niż starsi pracownicy (50-64 lat), co pozwoliło tylko na częściowe potwierdzenie hipotezy.
3. Rynek pracy w Azerbejdżanie w latach 2000-2019 uległ znacznym zmianom. Nastąpił wzrost, o ponad 10%, liczby osób aktywnych zawodowo, co w dużym stopniu wynikało z politycznych zmian wieku produkcyjnego oraz dodatniego, od 2008 r., salda migracyjnego. Wynikało to z poprawy sytuacji gospodarczej Azerbejdżanu oraz tworzenia nowych miejsc pracy. W badanym okresie liczba osób aktywnych zawodowo wzrosła o 15,8%, a zatrudnionych o 22%, co potwierdza postawioną hipotezę badawczą. Stopa bezrobocia spadła z 11,7% w 2000 r. do 4,8% w 2019 r.

4. Pandemia COVID-19 oraz wprowadzony czasowo lockdown spowodowały zwiększone zapotrzebowanie na dostęp do Internetu. W Polsce ponad 90% osób pracujących, studiujących lub uczących się korzysta regularnie z tego zasobu. Najbardziej wzrósł udział regularnych użytkowników Internetu, zarówno wśród osób aktywnych zawodowo (rolników i bezrobotnych) oraz wśród emerytów, co potwierdza postawioną hipotezę. Ograniczenia w przemieszczaniu oraz uniemożliwienie załatwiania spraw w sposób tradycyjny (m.in. zamknięcie urzędów dla petentów) skutkowały wzrostem regularnego wykorzystania technologii teleinformatycznych.
5. Ponad $\frac{3}{4}$ przedsiębiorstw w Polsce zaopatrzyła swoich pracowników w urządzenia umożliwiające mobilny dostęp do Internetu, co wyróżnia Polskę na tle innych krajów Unii Europejskiej. Urządzenia te miały duże znaczenie w przejściu na pracę zdalną w czasie pandemii, szczególnie w przedsiębiorstwach, które przeprowadziły wśród pracowników szkolenia z technologii informacyjno-komunikacyjnych.
6. Sytuacja na rynku pracy w Polsce zmieniła się po wykryciu pierwszych przypadków koronawirusa w Polsce i wprowadzeniu stanu pandemii. W wyniku tego w II kwartale 2020 r. liczba ofert pracy w urzędach pracy zmniejszyła się o 34% w stosunku do sytuacji sprzed roku. W miesiącach wakacyjnych 2020 r. liczba bezrobotnych była o 20% wyższa niż rok wcześniej, a pod koniec tego roku stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 6,2%.
7. Cudzoziemcy stanowią ważny element rynku pracy w Polsce. Liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalno-rentowych w latach 2008-2019 wzrosła 10-krotnie, z 65 tys. w 2008 r. do ponad 650 tys. osób w 2019 r. Świadczy to o atrakcyjności polskiego rynku pracy, szczególnie dla obcokrajowców z krajów Europy Wschodniej. Jednocześnie pozwala przedsiębiorcom na obniżenie kosztów pracy. Pandemia oraz

wprowadzony lockdown czasowo uniemożliwił przyjazd do Polski pracownikom z zagranicy, jednak wprowadzone rozwiązania instytucjonalne umożliwiły ich przyjazd do Polski. Było to ważne, szczególnie dla działów gospodarki narodowej, takich jak rolnictwo, w których zatrudniani są pracownicy sezonowi, a pracą tą nie są zainteresowani Polacy.

8. Przeprowadzone badania pilotażowe nie dają odpowiedzi na wszystkie postawione pytania badawcze. Wskazują jednak na to, że najbardziej dotknięta pandemią COVID-19 była grupa ludzi młodych (zarówno kobiet, jak i mężczyzn), o niskich kwalifikacjach zatrudnionych na umowach śmieciowych. Wynika to z łatwości zwolnienia takich osób oraz ewentualnego zastąpienia ich pracą maszyn lub robotów.
9. Dla większości respondentów praca zdalna była nowym doświadczeniem. Wskazywali oni zalety, jak i wady tej formy pracy. Za główną wadę wskazywano to, że praca zdalna jest nową i nieznaną formą pracy, a co za tym idzie wiąże się ze stresem, brakiem doświadczenia i zmęczeniem. Jako zalety wskazywano na elastyczność czasu pracy oraz oszczędność związaną z pracą wykonywaną w domu. Większość badanych wskazywała także na chęć kontynuowania pracy w formie zdalnej lub hybrydowej po ustaniu pandemii. Wskazuje to na możliwe trwałe zmiany w sposobie wykonywania pracy po okresie pandemii COVID-19 i wykorzystywanie w większym stopniu pracy w formie zdalnej lub hybrydowej.

Rynek pracy oraz oddziałujące na niego czynniki ekonomiczne, społeczne, polityczne, demograficzne oraz incydentalne powodują nieustanne zmiany. Przeprowadzone w opracowaniu rozważania i badania stanowią jedynie przyczynek do badań zmian na rynkach pracy Polski i Azerbejdżanu w XXI w., z próbą uwzględnienia znaczenia pandemii COVID-19 dla tego rynku. Zauważalna jest relatywnie szybka reakcja na zmiany spowodowane wystąpieniem koronawirusa

i przezwyciężenie kryzysu spowodowanego przez jego pojawienie. Należy jednak zwrócić uwagę, że sytuacja na świecie związana z COVID-19 nie została jeszcze opanowana.

Badania z zakresu rynku pracy należy kontynuować i pogłębiać, co pozwoli na wychwycenie pewnych prawidłowości i sformułowanie wniosków, które mogłyby zostać wykorzystane przez decydentów przy kreowaniu polityki z zakresu rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Abdullayeva O. (2014). Labor Audits: What to Expect, s.11-13. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 12 października 2020.
- Adams-Prassl A., Boneva T., Golin M., Rauh Ch. (2020). The large and unequal impact of COVID-19 on workers, Raport 08 April, Dostęp: <https://voxeu.org/article/large-and-unequal-impact-covid-19-workers>. Pobrano 12 marca 2021.
- Aliyev E. (2016). Labor Legislation of the Republic of Azerbaijan, 20-24 American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Aliyev M. (2016). Promoting professional skills and employability, s.14-15. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Allahveranov A., Huseynov E. (2013). Costs and Benefits of Labour Mobility between the EU and the Eastern Partnership Partner Countries for the European Commission (Contract No. 2011/270-312, tender procedure EuropeAid/130215/C/SER/Multi. The study was conducted under the direction of Luca Barbone, CASE project directed Baku 2013. Dostęp: <http://legacy.iza.org/files/ENPlazerbaijan.pdf>. Pobrano 5 października 2020.
- Allahyarov R.M. (2015). Impact of migration processes on the labor market of Azerbaijan. Dostęp: <http://naukarus.com/vliyanie-migratsionnyh-protseessov-na-rynok-truda-azerbaydzhana>. Pobrano 11 października 2020.
- Amrullayev A. (2016). Messengers of innovative education, Kaspi Education Center, s. 44-46. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 13 października 2020.
- Arendt Ł., Flaszynska F. (2019). (Nie)równowaga na rynku pracy w ujęciu popytowym – analiza ofert pracy, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 3(106)/2019, DOI: 10.34866/418f-6m89.
- Azerbaijan commits to mainstream gender in all State programmes and legislation to help working women (updated). Dostęp: <https://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments/azerbaijan>. Pobrano 2 października 2020.
- Azerbaijan Country Gender Assessment, December 2019. Dostęp: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/546166/azerbaijan-country-gender-assessment-2019.pdf>. Pobrano 2 października 2020.
- Azerbaijan, Education, Training and Employment Developments 2020. Dostęp: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20Fiche%202020%20Azerbaijan%20-%20Education_%20Training%20and%20Employment%20Developments.pdf. Pobrano 14 wrzesień 2021.
- Azerbaijan: Government and institution measures in response to COVID-19. Dostęp: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/azerbaijan-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html>. Pobrano 28 marca 2021 r.
- Azerbaijan's Economy Faces Covid-19 Fallout. Lockdown measures and falling crude prices have taken their toll, despite official optimism. Dostęp: <https://iwpr.net/global-voices/azerbaijans-economy-faces-covid-19-fallout>. Pobrano 30 marca 2021 r.

- Badanie Pracuj.pl: Pracownicy 50+ na rynku pracy 4.08.2020. Dostęp: <https://media.pracuj.pl/103116-specjalisci-50-w-pracy-badanie-pracujpl>. Pobrano 4 sierpnia 2020.
- Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska I kwartał 2021. Raport. Dostęp: https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2020/12/Barometr_ManpowerGroup_Perspektyw_Zatrudnienia_Q1_21_PL_WWW.pdf. Pobrano 11 marca 2021.
- Basakova M. (2013). Youth on the Labor Market of modern Azerbaijan Gender Aspect (in Russian). Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences 2/2013, s. 172-191.
- Basakova M., Young people in Azerbaijan: The gender aspect of transition from education to decent work, Working Paper No. 5, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia Moscow 2012.
- Bayranova, T., Effects of ongoing oil crisis into the Azerbaijan Labor market. Unemployment challenges and its solution ways, Baku 2016.
- Berube A., Bateman N. (2020). Who are the workers already impacted by the COVID-19 recession? Report, 3 April. Dostęp: <https://www.brookings.edu/research/who-are-the-workers-already-impacted-by-the-covid-19-recession/>. Pobrano 12 marca 2021.
- Błęadowski P., Kubicki P., Połuszny Ł., (2020). Pamiętniki bezrobotnych. T. 1, SGH. Oficyna Wydawnicza, Warszawa.
- Chlebowski M. (2029). Biznes Raport. Edukacja menedżera. Gazeta Finansowa, VIII 2019.
- Chmielewska I., Dobroczycki G., Panuciak A. (2018). Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2017 r., Departament Statystyki NBP, Warszawa 2018.
- Constitution of the Republic of Azerbaijan (in Russian). Dostęp: <https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTkxMTIvMDQvNjdvbm8wNTJ2bF9rb25zdHV0aXN5YV9ydXNfdXBkYXRILnBkZiJdXQ?sha=6f0a333c8a816eee>. Pobrano 2 października 2020.
- Convention No. 111 on Discrimination in Respect of Employment and Occupation (in Russian). Dostęp: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsl7Ps%2BOI9MMwduBstaCTbljcEOIPt%2BkWzaslgfiuBYSeSpd6tpTvapx9%2BFwW6B6C6OzDrCd7m86eWtz8plaFNWVzLsM5hrfwmjxjzrSUz2vUxdqOO7VFDkTJZuvRe2w%3D%3>. Pobrano 3 października 2020.
- Convention on Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value (in Russian). Dostęp: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/remuner.shtml. Pobrano 2 października 2020.
- Convention on Equal Treatment and Equal Opportunities for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (in Russian). Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_ru.htm. Pobrano 3 października 2020.
- Country programme document for the Republic of Azerbaijan (2016-2020). Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/--program/documents/genericdocument/wcms_562106.pdf. Pobrano 11 października 2020.
- Crop production by type, all categories of farms. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/agriculture/?lang=en>. Pobrano 14 października 2020.

- Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych w I półroczu 2020 r. Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych Warszawa, październik 2020, ZUS. Dostęp: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy>. Pobrano 12 marca 2021.
- Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych w I półroczu 2020 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Warszawa, październik 2020. Dostęp: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy>. Pobrano 12 marca 2021.
- Czeriak A., Durka E., Piznal J. (2020). Kompetencje jutro@. Jak budować kompetencje przyszłości w świecie po pandemii, NCBR, Warszawa.
- Date of information update: 2020-05-12 / Period covered: Year 1995 2020 (in Azerbaijani). Dostęp: <https://www.azstat.org/portal/tblInfo/TblInfoList.do;JSESSIONID=8957C5A12DF7B8CEFFB7C7F9A9CC810A#>. Pobrano 10 października 2020.
- Davies A., Fidler D., Gorbis M. (2020). "Future Work Skills 2020" Institute for the Future in Phoenix, Alogic. Dostęp: <https://alogic.pl/blog/raport-kompetencje-zawodowe-przyszlosci-2020-institute-for-the-future>. Pobrano 12 marca 2021.
- Decent Work Country Profile AZERBAIJAN, 2012. Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_307259.pdf. Pobrano 11 października 2020.
- Demographic Indicators of Azerbaijan (2021). Baku. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/demography/?lang=en>. Pobrano 14 września 2021
- Education, science and culture 1999-2018. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/education/?lang=en>. Pobrano 7 października 2020.
- FBI. (2020). Praca zdalna. Rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany. Dostęp: http://www.pte.pl/pliki/2/36/Future_Business_Institute.pdf. Pobrano 11 marca 2021.
- Ferrari A. (2012). Digital competence in practice: An analysis from framework, Sewilla, Joinech Research Centre – Institute for Prospective Technological Studies.
- Five universities of Azerbaijan entered the ranking of universities in Europe and Asia (in Russian). Dostęp: <https://az.sputniknews.ru/science/20191015/422039872/azerbaijan-rejting-vuzy.html>. Pobrano 2 października 2020.
- FOB (2015). Młodzi na rynku pracy. Analiza tematyczna nr 1/2015. Dostęp: http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2015/02/Analiza-tematyczna_M%C5%82odzi-na-ryнку-pracy.pdf. Pobrano 11 marca 2021.
- Fuad Musayev got acquainted with the work of self-employed Azerbaijani women (in Russian). Dostęp: <https://sng.today/baku/12537-s-rabotoj-samozanjatyh-azerbajdzhanskih-zhenschin-oznakomilsja-fuad-musaev.html>. Pobrano 2 października 2020.
- Gender data of Labour. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/labour/?lang=en>. Pobrano 1 października 2020.
- Generacja dobrej kariery. Pokolenia o rynku pracy w Polsce. Raport Pracuj.pl. Dostęp: https://prowly-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/214541/85f707f555e79ef9266ea4e315ca2198.pdf. Pobrano 12 marca 2021.
- GPB in Azerbaijan. Dostęp: <https://data.worldbank.org/country/azerbaijan>. Pobrano 14 września 2021

- Giggersi coraz bardziej pożądanymi przez pracodawców. Kim są? Dostęp: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1426249,giggersi-freelanserzy-eksperci-alternatywa-dla-etatowego-pracownika.html>. Pobrano 11 marca 2021.
- Głab K., Przemysł 4.0 (2020). Cyfrowa transformacja rynku pracy i przemysłu w perspektywie 2030 roku. Część I, Warszawa.
- Głomb K., Książ A. (red.). (2019). Kompetencje przyszłości w czasach cyfrowej dysrupcji. Studium wyzwań dla Polski w perspektywie roku 2030, Warszawa.
- Gomółka K., Kacperska E., Kraciuk J., Wojtaszek M. (2020). Bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Świat – Europa – Kaukaz – Polska. Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- Górnika J. (red.). 2014. Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r. Warszawa: PARP.
- GPB in Azerbaijan, Inflation in Azerbaijan, GPB per capita. Dostęp: <https://knoema.com/atlas/Azerbaijan/Inflation-rate>. Pobrano 10 października 2020.
- Guidelines for Formulating National Employment Policies (in Russian). International Labor Organization, 2013. Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/_publication/wcms_244240.pdf. Pobrano 2 października 2020.
- GUS. (2020). Dostęp: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/wyrownania-sezonowe-bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-w-latach-2011-2020,5,1.html>. Pobrano 12 marca 2021.
- IARP. (2020). Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Raport, kwiecień 2020. Dostęp: https://en.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_rynek_pracy_kwiecie_20200422_200504.pdf. Pobrano 12 marca 2021.
- Irrigated lands, end of the year. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/agriculture/?lang=en>. Pobrano 14 października 2020.
- Isayev F. (2016). Human Capital in Focus: Global and Local Trends. Labour Market in Azerbaijan, American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Ismayilova G. (2016). Social Workers for the Prevention of Child Labor, s.16-19. American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Jabrailova Z.G. (2016). Demand and supply in it segment of the labor market of Azerbaijan (in Russian). Dostęp: https://www.researchgate.net/publication/318339480_SPROS_I_PREDLOZENIE_V_IT-SEGMENTE_RYNKA_TRUDA_AZERBAJDZANA. Pobrano 11 października 2020.
- Javadov R. (2019). Statistical analysis of employment and unemployment in Azerbaijan. Economic and Social Development (in Russian) (Book of Proceedings), s. 267-270. 37th International Scientific Conference on Economic and Social Development. Dostęp: <https://cyberleninka.ru/article/n/statisticheskoe-issledovanie-ekonomicheskoy-aktivnosti-naseleniya-v-azerbaydzhanе/viewer>. Pobrano 11 października 2020.
- Javalov R.D. (2017). Statistical Study of the Economic Activity of the Population in Azerbaijan. Creative Economy 2017, s. 169-174. Dostęp: <https://creativeeconomy.ru/lib/6454>. Pobrano 10 października 2020.

- Kacperska E., Kacprzak M., Kmieć D., Król A., Łukasiewicz K. (2019). Migracje międzynarodowe w Europie: trendy problemy, wyzwania. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Kacprzak M. (2009). Aktywna polityka na rynku pracy w Polsce. *Oeconomia* (8)1, s. 39-47.
- Kashirskaya L.V., Sitnov A.A., Shamasheva K.O. (2018). Forecast of labor market development in Azerbaijan. *Problems of Economics and Legal Practice*, No 6, s. 283-288
- Khanlarov R. (2016). SMEs as job generators in Azerbaijan. *American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013*. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Kierunki rozwoju kompetencji cyfrowych i medialnych. Dokument opracowany przez zespół ds. kompetencji cyfrowych przy Radzie ds. Cyfryzacji z ekspertami zewnętrznymi. Dostęp: www.gov.pl. Pobrano 11 marca 2021.
- Kmieć D. (2016). Uwarunkowania aktywności edukacyjnej ludności wiejskiej w wieku produkcyjnym. *Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu*, 18(2), s. 149-153.
- Kogo szukają firmy w czasach kwarantanny. Dane Pracuj.pl. Raport. Dostęp: <https://media.pracuj.pl/91293-kogo-szukaja-firmy-w-czasach-kwarantanny-dane-pracujpl>. Pobrano 15 kwietnia 2020.
- Kryńska E., Kwiatkowski E. (2013). Podstawy wiedzy o rynku pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Krysiński D. (2021). Możliwości zastosowania pracy zdalnej w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych, Raport z badania. Instytut Badawczy IPC sp. z o.o. / Openfield sp. z o.o. / EDBAD.
- Labor Code of the Republic of Azerbaijan Republic (Adopted by the Law of Azerbaijan Republic of February 01,1999, N 618-IG). Dostęp: <http://ask.org.az/wp-content/uploads/2018/11/Labour-Code-of-the-Republic-of-Azerbaijan.pdf>. Pobrano 3 października 2020.
- Labor Markets and Employment Opportunities trends and problems in Armenia, Azerbaijan, Belarus and Georgia (in Russian). Dostęp: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/> rynki-truda-i-vozmozhnosti-trudoustroystva-tendencii-i. Pobrano 11 października 2020.
- Labour Market in Azerbaijan, American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Law of the Republic of Azerbaijan on education (in Russian). Dostęp: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30619809. Pobrano 2 października 2020.
- Law of the Republic of Azerbaijan On State Guarantees of Equal Rights for Women and Men Unofficial translation. Dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127414.pdf. Pobrano 3 października 2020.
- Leśniak G.J. (2020). Świat po pandemii - oczekiwania firm kontra umiejętności pracowników. Dostęp: <https://www.prawo.pl/kadry/nowe-kompetencje-pracownikow-potrzebne-w-pracy-zdalnej-nowa,501788.html>. Pobrano 12 marca 2021.
- Main Socio-Economical Indicators of the Labor Market (in Azerbaijani). Dostęp: <http://statistika.nmr.az/source/labour/index.php>. Pobrano 10 października 2020.

- Mohamed F. (2016). Driving economic growth in Azerbaijan member contribution Is an initial public offering for family-owned businesses a benefit? American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Monitor Rynku Pracy: Mniejszy lęk przed utratą zatrudnienia i większe szanse na znalezienie nowej pracy. Dostęp: <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/monitor-ryнку-pracy-mniejszy-lek-przed-utrata-zatrudnienia-i-wieksze-szanse-na-znalezienie-nowej-pracy,76897.html>. Pobrano 11 marca 2021.
- Newseria, Pandemia koronawirusa zmienia rynek pracy. W cenie będą zawody wykonywane zdalnie. Dostęp: <https://www.codziennypoznan.pl/artykul/2020-05-13/pandemia-koronawirusa-zmienia-rynek-pracy-w-cenie-beda-zawody-wykonywane-zdalnie?fbclid=IwAR0AzirB8e5qZblZZJp-mg-B-1ghzg0gRZA3-ctjX8l3csLyVyy9BGER32mo>. Pobrano 13 maja 2020.
- Number of employed population, Economic activity of population, Number of unemployment population. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/labour/?lang=en>. Pobrano 2 października 2020.
- Okiem ekspertów. W: K. Śledziwska, R. Włoch, Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego, Raport. Dostęp: <https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/Raport-Woman-Update-Cyfrowy-klucz-do-przyszlosci-zawodowej.pdf>. Pobrano 11 marca 2021.
- PARP. (2020). Rynek Pracy Edukacja Kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, Raport. Warszawa;
- Pawłowski P. (2012). Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy. Polityka Społeczna, 39(9), s. 16-22.
- Piriyeva A. (2016). Azerbaijani Labor Market - where do we stand and where are we going? American Chamber Amcham Commerce in Azerbaijan 2013. Dostęp: <http://amcham.az/wp-content/uploads/2016/11/impact16.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Polska bankowość w liczbach (2019). IV kwartał 2019. Dostęp: https://prnews.pl/wp-content/uploads/2020/04/polska_bankowosc_w_liczbach_IV_kw_2019.pdf. Pobrano 12 marca 2021.
- Prognozy Przyszłości - OLX Prac. Know How 2021. Raport. Dostęp: <https://olx.fra1.digitaloceanspaces.com/post-files/mBbb62ufGbjeM7y1o6H0XQDk2rSLxP7Ab4xLCni8.pdf>. Pobrano 11 marca 2021.
- Pyżalski J., Zdrodowska A., Tomczyk Ł., Abramczuk K. (2019). Polskie badanie EU Kids Online 2018. Najważniejsze wyniki i wnioski. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Rahmanov, R., Gasimov A., Tahirova G. (2016). The Labor market in Azerbaijan. Working Paper Series № 02/2016.Baku. Dostęp: <https://uploads.cbar.az/assets/058cf3b4ee0d7861934a667d3.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Railway transport in Azerbaijan. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/transport/?lang=en>. Pobrano 10 października 2020.
- Raport Future Business Institute. Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany. Dostęp: http://www.pte.pl/pliki/2/36/Future_Business_Institute.pdf. Pobrano 12 marca 2021.

- Rekordowa liczba ubezpieczonych cudzoziemców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Dostęp: <https://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/rekordowa-liczba-ubezpieczonych-cudzoziemcow/3996120>. Pobrano 12 marca 2021.
- Rogozińska-Pawelczyk A. (2014). Pokolenia na rynku pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Rynek pracy 2021. Dostęp: <https://hrstandard.pl/2020/12/14/rynek-pracy-2021-trendy/>. Pobrano 14 grudnia 2020.
- Rynek pracy w 2017 r. Analizy Statystyczne. Wydawnictwo GUS, Warszawa 2019.
- Rynek pracy w czasie COVID-19. (2021). Dostęp: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2021/02/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-w-styczniu-2021-18-02-2021.pdf>. Pobrano 21 marca 2021.
- Rynek pracy w czasie COVID-19. Jak przez kryzys gospodarczy spowodowany pandemią koronawirusa zaczął zmieniać się rynek pracy w Polsce, raport Grant Thornton, kwiecień 2020. Dostęp: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/04/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-07-04-2020-1.pdf>. Pobrano 12 marca 2021.
- Rynek pracy w dobie koronawirusa. Wpływ pandemii na pracodawców i pracowników. Dostęp: <https://biznes.interia.pl/artikul-sponsorowany/news-rynek-pracy-w-dobie-koronawirusa-wplyw-pandemii-na-pracodawc,nld,4661695>. Pobrano 11 marca 2021.
- Sectoral structure of industry, relative to gross total, in percentage. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/industry/?lang=en>. Pobrano 15 października 2020.
- Smahel D., Machackova H., Mascheroni G., Dedkova L., Staksrud E., Ólafsson K., Livingstone S., Hasebrink, U. (2020). EU Kids Online 2020: Survey results from 19 countries. EU Kids Online. DOI: 10.21953/lse.47fdeqj01ofo.
- Smoter M. (2021). Działania powiatowych urzędów pracy mające na celu upowszechnianie oferty aktywizacyjnej, IBS, Warszawa. Dostęp: <https://ibs.org.pl/publications/dzialania-powiatowych-urzedow-pracy-majace-na-celu-upowszechnianie-oferty-aktywizacyjnej/>. Pobrano 18 marca 2021.
- Social Protection and Social Inclusion in Azerbaijan, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Manuscript completed in 2011. Dostęp: https://www.academia.edu/33626425/Social_Protection_and_Social_Inclusion_in_Azerbaijan_European_Commission. Pobrano 11 października 2020.
- Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2020 r., GUS, US w Szczecinie. Warszawa-Szczecin 2020.
- Statistical Yearbook of Azerbaijan 1993-2019. Baku 1994-2020.
- Szewczyk P. (2020). „Pokolenie Lockdown”, czyli nowe problemy młodych osób na rynku pracy. Dostęp: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/Pokolenie-Lockdown-czyli-nowe-problemy-mlodych-osob-na-ryнку-pracy.htm>. Pobrano 5 lutego 2021.
- Śledziwska K., Włoch R. (2020). Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego. Raport. Dostęp: <https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/Raport-Woman-Update-Cyfrowy-klucz-do-przyszlosci-zawodowej.pdf>. Pobrano 11 marca 2021.
- The complex Impact Covid 19 in Azerbaijan. Dostęp: <https://www.borgenmagazine.com/covid-19-in-azerbaijan/>. Pobrano 14 września 2021.

- The Regional Review Report on implementation of the "Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration" by the Republic of Azerbaijan (2021). Dostęp: https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/azerbaijan_gcm_impl-n_in_report.pdf. Pobrano 14 września 2021.
- The Socioeconomic Impact Covid 19 and Oil Price Fluctuations in Azerbaijan. Dostęp: <https://ge.boell.org/en/2020/09/15/socioeconomic-impact-covid-19-and-oil-price-fluctuations-azerbaijan>. Pobrano 14 września 2021.
- Tishkov V. (2003). Requiem for Ethnos: Research in Socio-Cultural Anthropology (in Russian). Moscow: Science. Dostęp: <http://www.demoscope.ru/weekly/2004/0155/biblio01.php>. Pobrano 10 października 2020.
- Tishkov V., Komarova O.D. (1996). Migration and Migration Policy / Migration and New Diasporas in the Post-Soviet States (in Russian) - M. Aviaizdat JSC. 1996, s. 11-54. Dostęp: <http://www.valerytishkov.ru/cntnt/publikacii3/bibliograf1.html>. Pobrano 10 października 2020.
- Tofik S.A. (2019). Problems and ways of improving the legal regulation of the labor market in Azerbaijan (in Russian). Master Dissertation, Baku. Dostęp: <http://unec.edu.az/application/uploads/2019/10/Agaveva-Sabina-Tofik.pdf>. Pobrano 11 października 2020.
- Tomorrow Azerbaijan will report to the UN Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (in Russian). Dostęp: <https://news.un.org/ru/story/2007/01/1099781>. Pobrano 3 października 2020.
- Transformation of Higher Education Institutional Landscape in Post-Soviet Countries: From Soviet Model to Where? Dostęp: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52980-6_1. Pobrano 7 października 2020.
- Utilised agricultural area, end of the year. Dostęp: <https://www.stat.gov.az/source/agriculture/?lang=en>. Pobrano 15 października 2020.
- Wawrzonek A. (2020). Wyłaniający się rynek pracy - realia i wyzwania rzeczywistości postpandemicznej, Studia Edukacyjne nr 58/2020, s. 128.
- Will Azerbaijan's economy withstand a massive influx of migrants? (in Russian). Dostęp: <https://report.az/ru/finansy/viderzhit-li-ekonomika-azerbaydzhana-massoviy-pritok-migrantov-mneniya/>. Pobrano 2 listopada 2020 r.
- Yunusov A. (2013). Integration factor in migration processes in Azerbaijan (in Russian). Dostęp: <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/27868>. Pobrano 11 października 2020.
- Zatoński D. (2020). Raport: Kompetencje Zawodowe Przyszłości 2020 (Institute for the Future). Dostęp: <https://alogic.pl/blog/raport-kompetencje-zawodowe-przyszlosci-2020-institute-for-the-future>. Pobrano 12 marca 2021.
- Zayonchkovskaya J.A. (ed.) (2003). Labor migration in the CIS: social and economic effects, Moscow.
- Zmobilizowani, zorganizowani, zdeteminowani. Grant Thornton, raport z krajowego rynku pracy II fala kryzysu, listopad 2020. Dostęp: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/12/Raport-z-krajowego-ryнку-pracy-listopad-2020.pdf>. Pobrano 11 marca 2021.