



PRACA A KORONAWIRUS.

CO Z ZATRUDNIENIEM OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

Raport z badania pracodawców

Warszawa, maj 2020

Opracowanie:

DR SYLWIA DANIŁOWSKA
MGR AGATA GAWSKA

**PRACA A KORONAWIRUS. CO Z ZATRUDNIENIEM OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?
RAPORT Z BADANIA PRACODAWCÓW**

Realizator:

Fundacja Aktywizacja

Zespół badawczy:

Fundacja Aktywizacja; Pion Badań i Rozwoju:

dr Sylwia Daniłowska

mgr Agata Gawska

współpraca merytoryczna: mgr Agnieszka Zawadzka

Opracowanie graficzne:

Agata Gawska

Marcin Grant

Ankieterzy:

Alicja Adamska, Adrian Dybel, Justyna Fiedorowicz, Anna Galczewska, Karolina Jusic,
Aleksandra Klunder, Edyta Rarata, Joanna Różycka, Piotr Sędek, Natalia Szuba, Mariusz
Wąsowski

978-83-64734-10-6

Spis treści

Spis treści	3
Wstęp.....	4
Potrzeba realizacji badania.....	4
Wpływ koronawirusa na koniunkturę gospodarczą w Polsce	5
Jak to widzą pracodawcy?	5
Z jaką odpowiedzią na problemy pracodawców przyszło państwo?	6
Metodologia	8
Cel badania i kluczowe pytania badawcze.....	8
Uczestnicy badania	9
Wykorzystane techniki badawcze i sposób przeprowadzenia badania	10
Charakterystyka badanych pomiotów	11
Sytuacja badanych podmiotów w czasie epidemii koronawirusa	19
Wnioski.....	28
Oddziaływanie epidemii koronawirusa na ogólne warunki działalności pracodawców	28
Polityka kadrowa pracodawców z trzech sektorów życia społeczno-gospodarczego podczas epidemii koronawirusa.....	29
Warunki zatrudnienia i pracy pracowników z niepełnosprawnościami u pracodawców podczas epidemii koronawirusa.....	30
Planowane działania w zakresie polityki kadrowej pracodawców	30
Podsumowanie	31
Graficzne podsumowanie wyników badania.....	33
Załącznik- wzór ankiety	36
Spis infografik, wykresów i tabel	41

Wstęp

Potrzeba realizacji badania

Trudno znaleźć sektor gospodarki, który byłby niedotknięty w jakikolwiek sposób przez wybuch epidemii koronawirusa. Poważne trudności w funkcjonowaniu pracodawców¹ były sygnalizowane przez nich krótko po wybuchu epidemii koronawirusa i wprowadzeniu przez władze związanych z tym ograniczeń. Ekonomiści dość zgodnie zaczęli przedstawiać prognozy radykalnego spadku PKB², a prezentowane szacunki spadku PKB opiewały od 0,1 do nawet 10%³.

Zmianę dotychczasowych planów dotyczących realizacji działań związanych z polityką kadrową (HR) w odniesieniu do pracowników z niepełnosprawnościami zauważyliśmy stosunkowo szybko również wśród współpracujących z Fundacją Aktywizacja pracodawców. Niektórzy zawiesili zainicjowane procesy rekrutacyjne, inni w oczekiwaniu na rozwój sytuacji zupełnie się z nich wycofali, a część dotychczas zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami nie decydowało się na przedłużanie im umów kończących się w tym okresie.

W odpowiedzi na napływające do Fundacji sygnały od pracodawców zdecydowaliśmy się na podjęcie tematu wpływu epidemii koronawirusa na działania pracodawców w obszarze prowadzonej polityki HR, w tym tej związanej z osobami z niepełnosprawnościami. Zależało nam na zbadaniu podmiotów o różnej wielkości, pochodzących z różnych regionów i ukształtowanych przez różne specyficzne uwarunkowania. Kolejnym istotnym założeniem, które nam przyświecało przy realizacji poniższego badania było objęcie nim zarówno podmiotów zatrudniających, jak i niezatrudniających obecnie pracowników z niepełnosprawnościami.

W badaniu wzięło udział 215 respondentów reprezentujących pracodawców ze wszystkich sektorów życia społeczno-gospodarczego (prywatnego, publicznego

¹ Termin pracodawcy oznacza w niniejszym badaniu podmioty o różnym statusie prawnym zatrudniające pracowników. Definicja ta nie obejmuje osób samozatrudnionych.

² <https://alebanc.pl/mocny-wplyw-koronawirusa-na-polska-gospodarke-wyrasne-zalamanie-konsumpcji-w-ii-kw-mozliwy-dwucyfrowy-spadek-pkb/>

³ <https://www.money.pl/gospodarka/koronawirus-uderzy-w-polska-gospodarke-oto-najnowsze-prognozy-6488129586636929a.html>

i pozarządowego). Badanie skoncentrowane było wokół następujących obszarów badawczych:

- oddziaływanie epidemii koronawirusa na ogólne warunki działalności pracodawców,
- polityka kadrowa (polityka zwalniania, zatrudniania i postępowania z pracownikami) pracodawców z trzech sektorów gospodarki (prywatnego, publicznego i pozarządowego) podczas epidemii koronawirusa,
- warunki zatrudnienia i pracy pracowników z niepełnosprawnościami podczas epidemii koronawirusa,
- planowane działania pracodawców w zakresie polityki kadrowej.

Przeprowadzone badanie miało charakter ogólnopolski.

Wpływ koronawirusa na koniunkturę gospodarczą w Polsce

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w marcu 2020 r. odnotowano spadek przeciętnego zatrudnienia w porównaniu do miesiąca poprzedniego. Wynikało to m.in. z przejścia pracowników na emerytury, zakończenia umów terminowych i ich nieprzedłużania. Nie bez znaczenia były też rozwiązywane umowy o pracę. Część z powyższych zachowań na rynku pracy mogła być bezpośrednio spowodowana obawą przed sytuacją związaną z epidemią koronawirusa, co przełożyło się na wysokość przeciętnego zatrudnienia i wynagrodzenia⁴.

Jak to widzą pracodawcy?

Wyniki badania GUS „Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2020” za kwiecień 2020 pokazały, że ocena koniunktury w tym miesiącu była

⁴ Główny Urząd Statystyczny, *Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2020 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-w-marcu-2020-roku,3,100.html>, dostęp: 15.05.2020 r.

najniższa od początku prowadzenia badania we wszystkich prezentowanych obszarach gospodarki⁵.

Do najważniejszych wniosków z tego badania zaliczyć należy:

- rosnący odsetek firm, dla których negatywny wpływ epidemii koronawirusa jest odczuwalny. Dla znacznej części z tych podmiotów obecna sytuacja zaczyna zagrażać stabilności firmy;
- pogorszenie sytuacji gospodarczej na każdym z poziomów prowadzonej działalności – począwszy od głównych dostawców/wykonawców, po poddostawców/podwykonawców, klientów i pracowników. W praktyce wskazywane pogorszenie sytuacji gospodarczej widoczne jest m.in. w obniżeniu poziomu inwestycji, czy redukowaniu zapotrzebowania na zamówienia;
- rosnący w porównaniu z danymi z marca 2020 r. odsetek podmiotów doświadczających zatorów – zadeklarowało je i uznało za poważne ok. 85% respondentów;
- brak szybkich i radykalnych zmian w sposobie świadczenia pracy - praca zdalna w przetwórstwie, budownictwie, czy handlu detalicznym dotyczy ok. 15% stanowisk, w logistyce – 22,3% i handlu hurtowym – 33,6%;
- duży wzrost liczby osób efektywnie świadczących pracę - w kwietniu liczba ta spadła o ponad 40% w hotelarstwie i gastronomii oraz o ok. 20-25% w pozostałych analizowanych w badaniu GUS branżach.

Z jaką odpowiedzią na problemy pracodawców przyszło państwo?

W odpowiedzi na pogarszającą się sytuację gospodarczą w wyniku wybuchu epidemii koronawirusa wprowadzono w Polsce szereg rozwiązań wspierających pracodawców. Do najważniejszych z nich z perspektywy pracodawców zatrudniających lub planujących

⁵ Główny Urząd Statystyczny, *Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2020 (kwiecień 2020). Z pogłębioną prezentacją wyników dla sekcji zakwaterowanie i gastronomia*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/koniunktura/koniunktura/koniunktura-w-przetworstwie-przemyslowym-budownictwie-handlu-i-uslugach-2000-2020-kwiecien-2020-z-poglebiona-prezentacja-wynikow-dla-sekcji-zakwaterowanie-i-gastronomia,4,36.html>, dostęp: 18.05.2020 r.

zatrudnić pracowników z niepełnosprawnościami należy zaliczyć wzrost kwot dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami oraz rekompensatę wynagrodzenia wypłaconego osobom z niepełnosprawnościami. Dotyczy to takich sytuacji, w których z powodu epidemii COVID-19 nastąpił przestój w działalności zakładu lub zmniejszony został przychód⁶.

Mając na uwadze powyżej przedstawione dane z badań i prognoz oraz docierające do Fundacji ze strony pracodawców informacje o zmianach w dotychczasowych planach lub w już podjętych konkretnych działaniach w obszarze zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami postanowiliśmy sami zapytać pracodawców o wpływ koronawirusa na ich politykę HR wobec osób z niepełnosprawnościami.

⁶ Więcej na temat wprowadzonych w ramach tarczy antykryzysowych rozwiązań w: Gruntowski Mateusz, *Tarcza antykryzysowa z punktu widzenia pracownika z niepełnosprawnością*, maj 2020, <http://aktywujprace.pl/tarcza-antykryzysowa-z-punktu-widzenia-pracownika-z-niepelnosprawnoscia/>, dostęp: 22.05.2020 r.

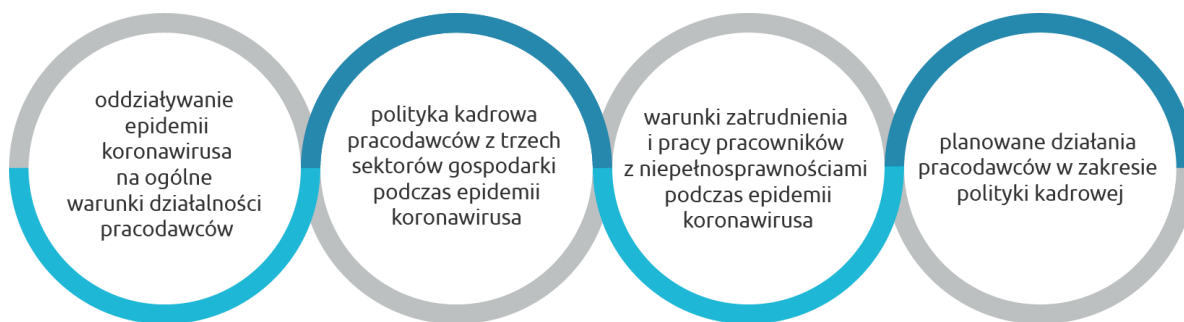
Metodologia

Cel badania i kluczowe pytania badawcze

Celem badania było określenie, czy sytuacja wywołana epidemią koronawirusa ma lub będzie miała wpływ na funkcjonowanie pracodawców i czy wpłynie na zmiany w prowadzonej polityce kadrowej (HR), w tym też decyzji związanych z zatrudnianiem, zwalnianiem i kształtowaniem warunków zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Badanie skoncentrowane było wokół następujących obszarów badawczych:

- oddziaływanie epidemii koronawirusa na ogólne warunki działalności pracodawców,
- polityka kadrowa (polityka zwalniania, zatrudniania i postępowania z pracownikami) pracodawców z trzech sektorów gospodarki (prywatnego, publicznego i pozarządowego) podczas epidemii koronawirusa,
- warunki zatrudnienia i pracy pracowników z niepełnosprawnościami podczas epidemii koronawirusa,
- planowane działania pracodawców w zakresie polityki kadrowej.



Infografika 1. Obszary badawcze

Uczestnicy badania

Badaniem objęto dwie grupy pracodawców – podmioty zatrudniające i niezatrudniające pracowników z niepełnosprawnością. Część z badanych podmiotów miała wcześniejsze doświadczenia w zatrudnieniu tej grupy pracowników. Wśród respondentów znaleźli się zarówno reprezentanci pracodawców współpracujących, jak i niewspółpracujących dotychczas z Fundacją Aktywizacja.

W badaniu uwzględniono proporcjonalny do udziału w gospodarce udział wszystkich trzech rodzajów pracodawców: publicznych, prywatnych i pozarządowych. Według danych GUS w 2019 roku liczba osób pracujących w sektorze prywatnym wyniosła 12.546.000, a w sektorze publicznym 3.403.700. Udział sektora prywatnego jako pracodawcy wynosi zatem 79%.

Dodatkowo w badaniu zdecydowano się na wyodrębnienie z sektora prywatnego pracodawców pozarządowych. Wynika to z tego, że są to pracodawcy często i chętnie zatrudniający pracowników z niepełnosprawnością. Sektor pozarządowy jest także stosunkowo dużym pracodawcą, co często w analizach i badaniach jest niedoceniane. Według danych GUS sektor pozarządowy dysponuje 141,4 tys. pełnoetatowymi miejscami pracy i stanowi 1,3% zatrudnienia w gospodarce narodowej⁷.

Wśród badanych pracodawców uwzględniono także udział Zakładów Pracy Chronionej - na koniec grudnia 2019 roku funkcjonowało 867 takich podmiotów, a zatrudnionych było w nich 107 tys. osób z niepełnosprawnościami, co stanowiło 0,9% pracujących w sektorze prywatnym⁸. Dodatkowo należy podkreślić, że Zakłady Pracy Chronionej są z definicji⁹ miejscem pracy dedykowanym osobom z niepełnosprawnościami, dlatego ich udział w przedmiotowym badaniu był istotny.

7 Główny Urząd Statystyczny, *Działalność stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych oraz samorządu gospodarczego i zawodowego w 2018 r. - wyniki wstępne*, dostęp 15.05.2020 r.

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/dzialalnosc-stowarzyszen-i-podobnych-organizacji-spoecznych-fundacji-spoecznych-podmiotow-wyznaniowych-oraz-samorzadu-gospodarczego-i-zawodowego-w-2018-r-wyniki-wstepne,3,8.html>

8 Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, dostęp 15.05.2020 r.

9 Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

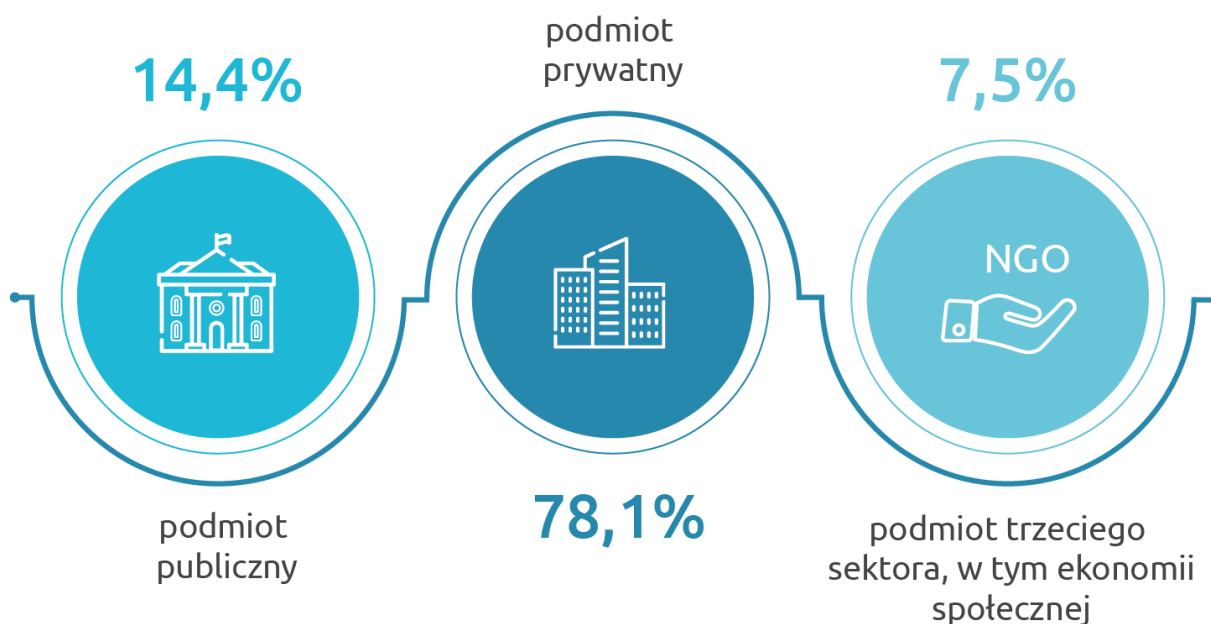
Wykorzystane techniki badawcze i sposób przeprowadzenia badania

Badanie przeprowadzono metodą ilościową z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu telefonicznego typu CATI. Wzór zastosowanego w badaniu kwestionariusza stanowi załącznik do niniejszego raportu.

Badanie przeprowadzono w okresie od 15 kwietnia do 5 maja 2020 roku.

Charakterystyka badanych pomiotów

Badaniem objęto pracodawców ze wszystkich sektorów życia społeczno-gospodarczego. Rozkład pracodawców ze względu na kryterium przynależności do ww. sektorów przedstawiono na poniższej grafice.



Infografika 2. Podział badanych podmiotów ze względu na przynależność do sektorów życia społeczno-gospodarczego (N=215)

Najliczniejszą grupę stanowiły podmioty prywatne (168), kolejno publiczne (31) i pozarządowe (16).

W ramach sektora publicznego i pozarządowego dodatkowo można wyodrębnić podgrupy, które ujęto w poniższych tabelach.

Rodzaj podmiotu publicznego	Udział %	Liczba podmiotów
Jednostka samorządu terytorialnego	45,16%	14
Jednostka administracji rządowej	6,45%	2
Służba zespolona	0,00%	0
Spółki samorządowe	12,90%	4
Szkoła	12,90%	4
Przedszkole	6,45%	2
Inna placówka- jaka?	16,13%	5
<i>Miejska instytucja kulturalna</i>	<i>3,23%</i>	<i>1</i>
<i>Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej</i>	<i>3,23%</i>	<i>1</i>
<i>Dom Kultury</i>	<i>3,23%</i>	<i>1</i>
<i>Szpital</i>	<i>3,23%</i>	<i>1</i>
<i>Spółka Skarbu Państwa</i>	<i>3,23%</i>	<i>1</i>

Tabela 1. Podmioty publiczne według rodzaju

Rodzaj podmiotu pozarządowego	Udział %	Liczba podmiotów
Organizacja pozarządowa	75,00%	12
Spółdzielnia socjalna	6,25%	1
Zakład aktywności zawodowej	18,75%	3
Inny – jaki?	0,00%	0

Tabela 2. Podmioty pozarządowe według rodzaju

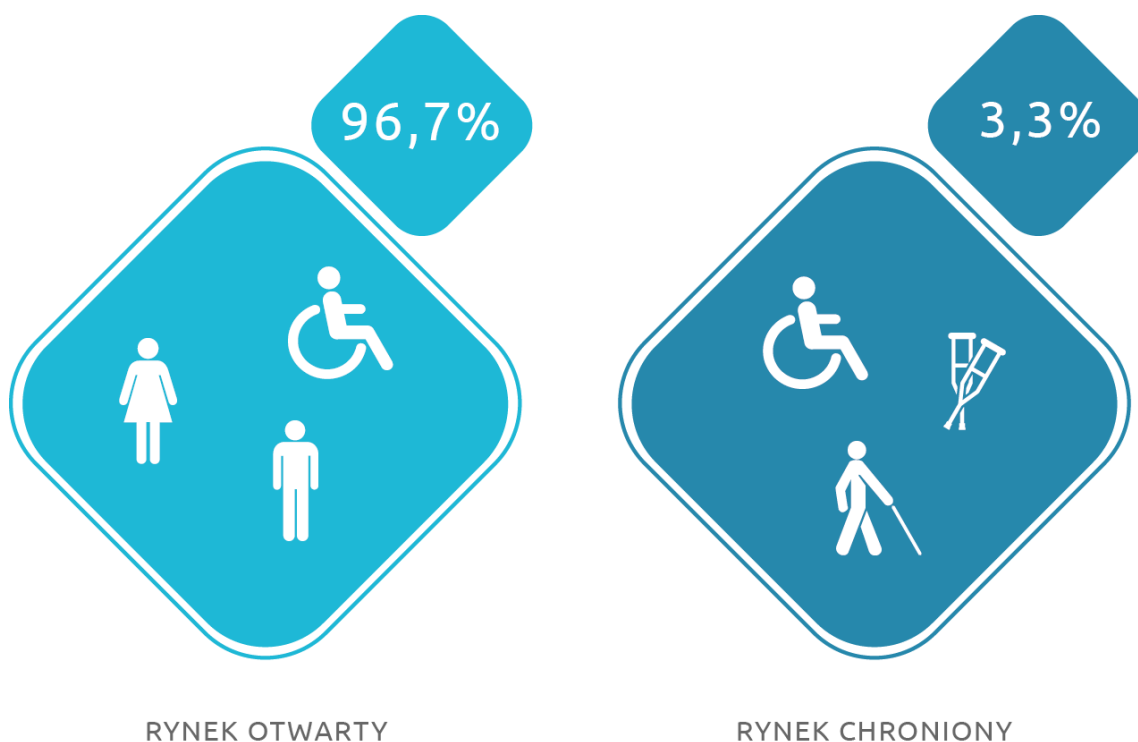
Biorąc pod uwagę zakres badanych obszarów tematycznych ważne jest również wskazanie, że w badaniu zapewniony został udział różnych podmiotów pod kątem rodzaju rynku (rynek chroniony i rynek otwarty¹⁰) oraz liczby zatrudnionych. Dane ujęto w poniższej tabeli.

Pracodawca-wielkość i status	liczba ogółem	w tym publiczne	w tym pozarządowe	w tym prywatne
W tym mikro do 9 pracowników	22	1	9	12
Małe od 10 do 49 pracowników	126	12	7	107
Średnie od 50-249 pracowników	45	14	0	31
Duże powyżej 249 pracowników	22	4	0	18
Suma	215	31	16	168
w tym niezatrudniający osób z niepełnosprawnościami	50			

Tabela 3. Badani pracodawcy według wielkości i statusu

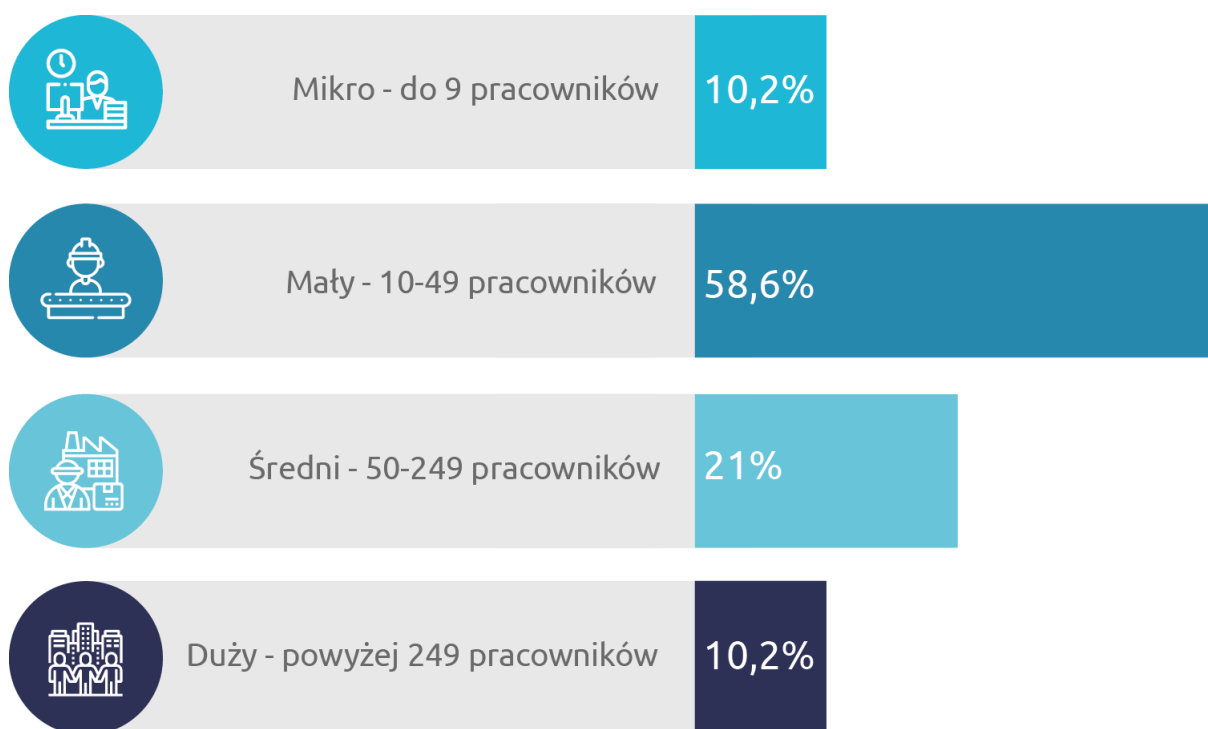
Zdecydowana większość badanych (97%) reprezentuje rynek otwarty. Pracodawcy na rynku chronionym to 3% respondentów (infografika 3).

¹⁰ Na potrzeby badania przyjęto, że rynek otwarty, to wszyscy pracodawcy nie posiadający statusu Zakładu Pracy Chronionej lub Zakładu Aktywności Zawodowej. Rynek chroniony to pracodawcy posiadający status Zakładu Pracy Chronionej lub Zakładu Aktywności Zawodowej- oba statusy przyznawane są pracodawcom z dużym udziałem (powyżej 50%) pracowników z niepełnosprawnością na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.



Infografika 3. Podział badanych podmiotów ze względu na rodzaj rynku

Pod kątem liczby pracowników najliczniejszą grupę stanowili mali pracodawcy – zatrudniające od 10 do 49 pracowników (58,6%) oraz średni od 50 do 249 pracowników (20,9%), co prezentuje poniższa infografika.



Infografika 4. Podział badanych podmiotów ze względu na wielkość podmiotu

Badani pracodawcy posiadają siedziby na terenie wszystkich województw kraju. Najliczniej reprezentowanym województwem jest kujawsko-pomorskie (13%), następnie łódzkie i mazowieckie (po 12,5%), najmniej respondentów miało siedzibę w województwie lubelskim i świętokrzyskim (0,9%).

Województwo	Udział %	Liczba respondentów
dolnośląskie	4,19%	9
kujawsko-pomorskie	13,02%	28
lubelskie	0,93%	2
lubuskie	6,98%	15
łódzkie	12,56%	27
małopolskie	7,44%	16
mazowieckie	12,56%	27
opolskie	4,65%	10
podkarpackie	7,91%	17
podlaskie	9,76%	21
pomorskie	1,86%	4
śląskie	4,65%	10
świętokrzyskie	0,93%	2
warmińsko- mazurskie	3,26%	7
wielkopolskie	7,44%	16
zachodniopomorskie	1,86%	4

Tabela 4. Pracodawcy według siedziby podmiotu

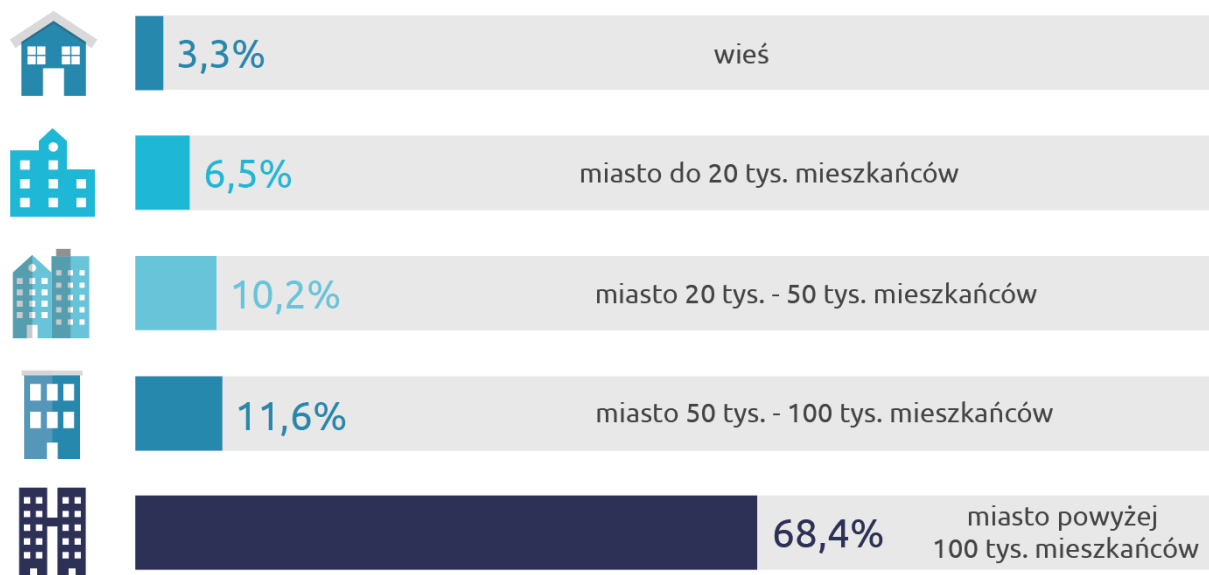
Różnorodność podmiotów jest widoczna również w aspekcie obszaru prowadzonej działalności. Wśród respondentów dominującą grupę stanowiły podmioty prowadzące działalność lokalnie, tj. na terenie mniejszym niż województwo (30,2%), następnie ogólnopolskim (26,5%), globalnym (18,1%), regionalnym (16,3%) i lokalnym (30,2%)¹¹.

¹¹ Na potrzeby badania przyjęto klasyfikację zasięgu działania podmiotu: globalny - działa w kraju i za granicą; ogólnopolski - działa na terenie całego kraju; ponadregionalny - działa na terenie co najmniej dwóch województw; regionalny - działa na terenie jednego województwa; lokalny - działa na terenie mniejszym niż województwo.



Infografika 5. Podział badanych podmiotów ze względu na obszar działania podmiotu

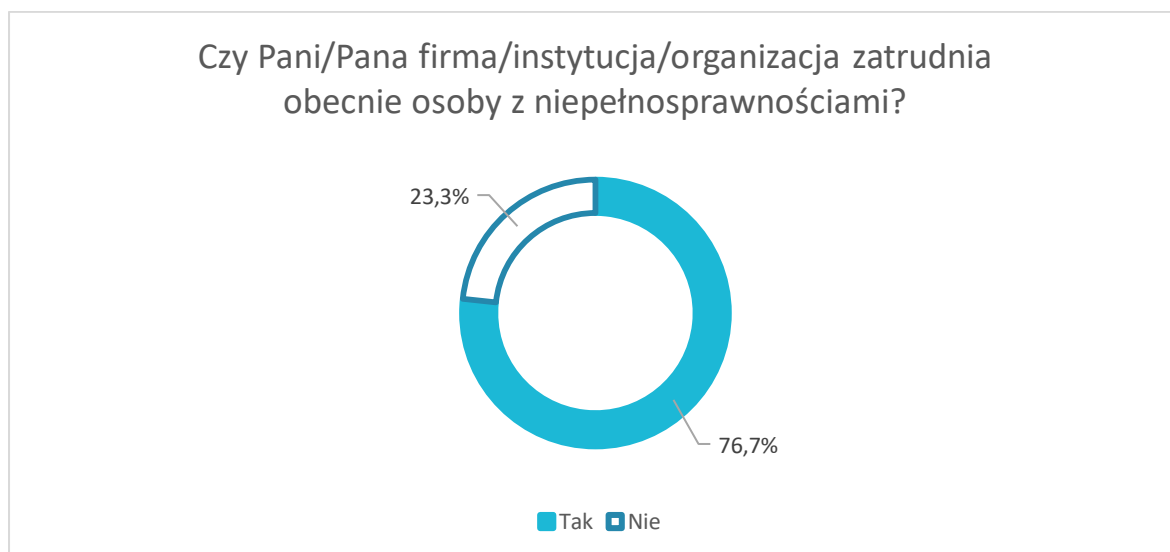
Najwięcej pracodawców wskazało, że siedziba firmy znajduje się na terenie miasta powyżej 100 tys. (68,4%), najmniejszy udział odnotowano w grupie podmiotów mających siedzibę na wsi (3,3%)¹².



Infografika 6. Podział badanych podmiotów ze względu na siedzibę firmy

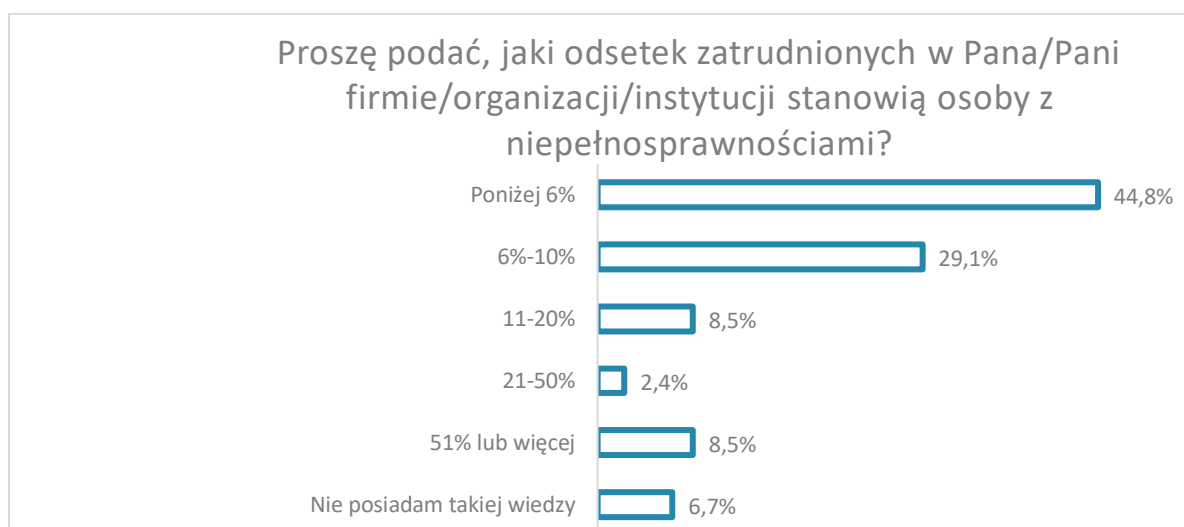
¹² Na potrzeby badania rozszerzono grupy miast w stosunku do przyjętych w badaniach GUS. GUS klasyfikuje miasta według następujących kategorii: do 20 tys. (w tym poniżej 5 tys.), 20-100 tys., powyżej 100tys.

Wśród badanych pracodawców zdecydowana większość (76,7%) zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami, co widać na poniższym wykresie.



Wykres 1. Podział badanych podmiotów ze względu na aspekt zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

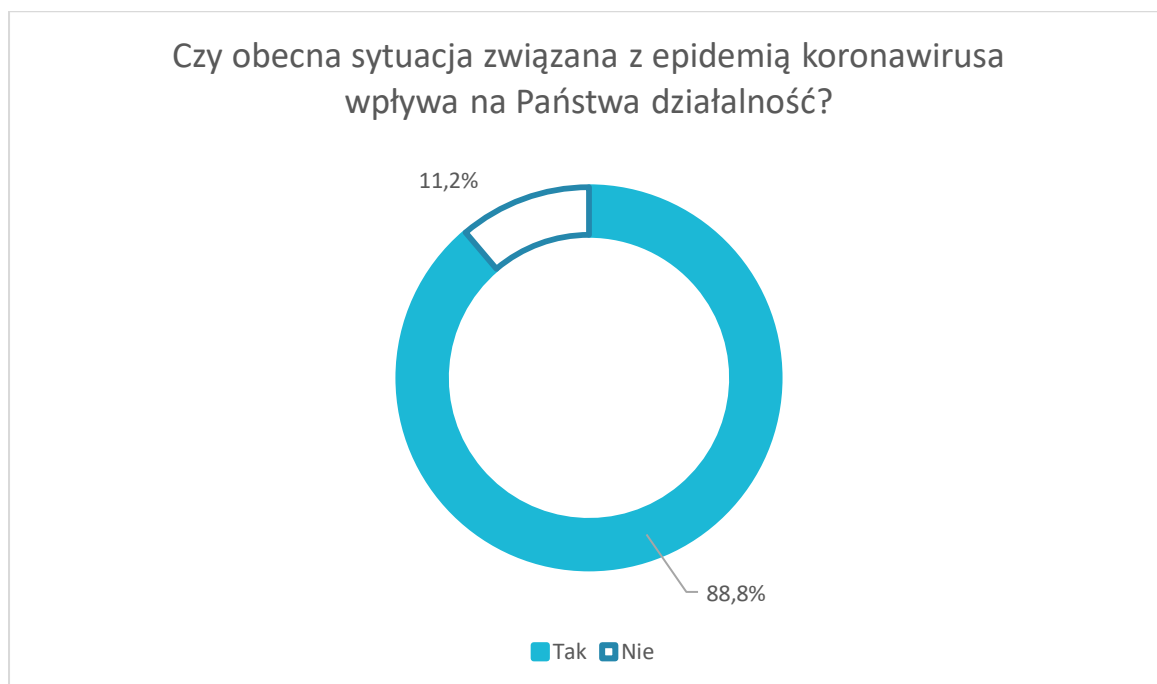
Największa grupa badanych pracodawców zatrudniających pracowników z niepełnosprawnością (44,8%) wskazała, że pracownicy z niepełnosprawnością stanowią w ich zespole mniej niż 6% zatrudnionych. Najmniej liczna grupa – 2,4% badanych pracodawców osiąga wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na poziomie 21-50% ogółu zatrudnianych osób.



Wykres 2. Odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami w ogólnej liczbie zatrudnionych (N=215)

Sytuacja badanych podmiotów w czasie epidemii koronawirusa

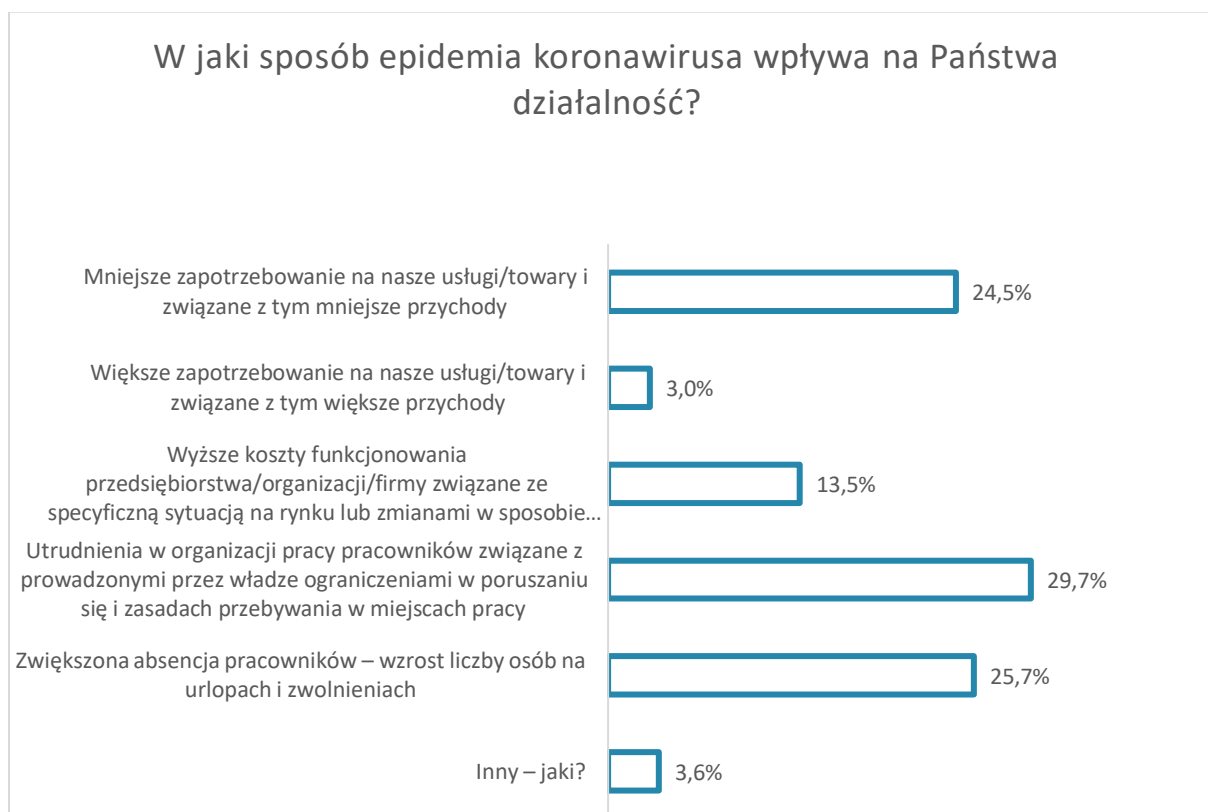
Zdecydowana większość badanych (88,8%) wskazała, że sytuacja związana z epidemią koronawirusa ma wpływ na prowadzoną przez siebie działalność, co widać na poniższym wykresie.



Wykres 3. Czy epidemia koronawirusa ma wpływ na działanie podmiotu? (N=215)

Pogłębiona analiza wyników pokazuje, że największy wpływ epidemii dostrzegają pracodawcy z sektora pozarządowego - 94% badanych podmiotów z tego sektora, kolejno sektor prywatny - 89% badanych oraz pracodawcy z sektora publicznego - 84% badanych podmiotów z tego sektora widzi wpływ epidemii na swoją działalność.

W ocenie tego, w jaki sposób epidemia wpływa na działalność badanych podmiotów respondenci najczęściej wskazywali na utrudnienia w organizacji pracy (29,7%), zwiększoną absencję pracowników (25,7%) i mniejsze zapotrzebowanie na towary/usługi i związane z tym mniejsze przychody (24,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano na poniższym wykresie.



Wykres 4. W jaki sposób epidemia koronawirusa wpływa na działalność pracodawców? (N=191)

W kategorii „inne” w pytaniu o sposób wpływu epidemii respondenci wymieniali: brak możliwości świadczenia usług, wycofanie kontaktów z klientami i redukcję etatów, zmienność w płynności zleceń, rezygnacje kontrahentów, naprzemienną pracę w formule zdalnej i stacjonarnej, utrudnienia w wykonywaniu pracy, spadek zysków pomimo większego zapotrzebowania na usługi związany ze spadkiem ceny surowca.

Pogłębiona analiza wykazała, że istnieją widoczne różnice w zakresie skutków koronawirusa w różnych obszarach prowadzonej działalności między podmiotami publicznymi, prywatnymi i pozarządowymi. Podmioty publiczne odczuwają największe utrudnienia w organizacji pracy,

a najmniejsze w zakresie zapotrzebowania na prowadzoną działalność. Z kolei podmioty prywatne oceniają, że największe utrudnienia występują w zakresie organizacji pracy, mniejszym zapotrzebowaniu na usługi oraz w spadku dochodów. W tym sektorze znikome jest zwiększenie zapotrzebowania na usługi, wskazuje na to tylko 11 ze 168 (6,5%) badanych podmiotów prywatnych. Sektor pozarządowy zwraca uwagę na największe utrudnienia w obszarze ograniczeń działalności, absencji pracowników i zmniejszone zapotrzebowanie na usługi. W tym sektorze w ogóle nie odnotowano zwiększenia zapotrzebowania na świadczone usługi.

Przeważająca większość badanych pracodawców w momencie badania podjęła już działania związane z wystąpieniem epidemii (88%). Tylko 2,1% badanych zadeklarowało, że nie podjęło żadnych działań w związku z epidemią koronawirusa, a kolejne 9,9% czeka na rozwój sytuacji.

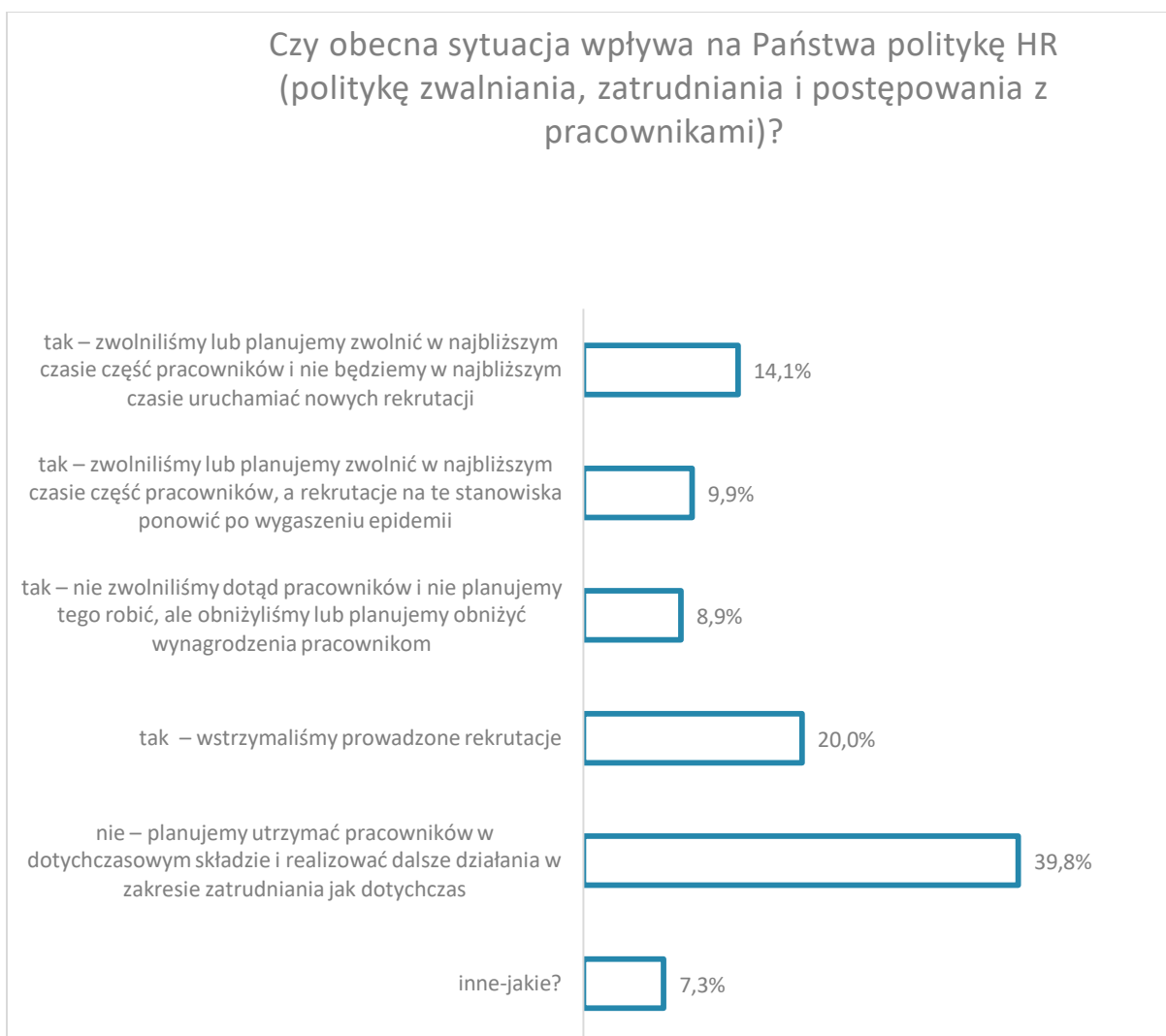


Wykres 5. Podejmowanie działań adaptacyjnych w związku z epidemią koronawirusa (N=191)

W zakresie polityki kadrowej niemal 40% badanych pracodawców deklaruje chęć utrzymania dotychczasowego zespołu pracowników oraz realizację działań w zakresie zatrudnienia na niezmiennym poziomie.

Pozostała część pracodawców wprowadziła zmiany w różnych zakresach działalności. 20% wstrzymało rekrutacje, 14,1% zwolniło lub planuje zwolnienia personelu w najbliższym czasie i nie planuje wznawiać rekrutacji na te stanowiska, 9,9% pracodawców zwolniło lub planuje zwolnienia personelu w najbliższym czasie, ale planuje wznówić rekrutacje po wygaszeniu epidemii.

Tylko 8,9% badanych pracodawców obniżyło lub planuje obniżyć wynagrodzenia, ale nie zwalnia i nie planuje zwolnień pracowników. 37 % podejmuje inne działania w obszarze HR.

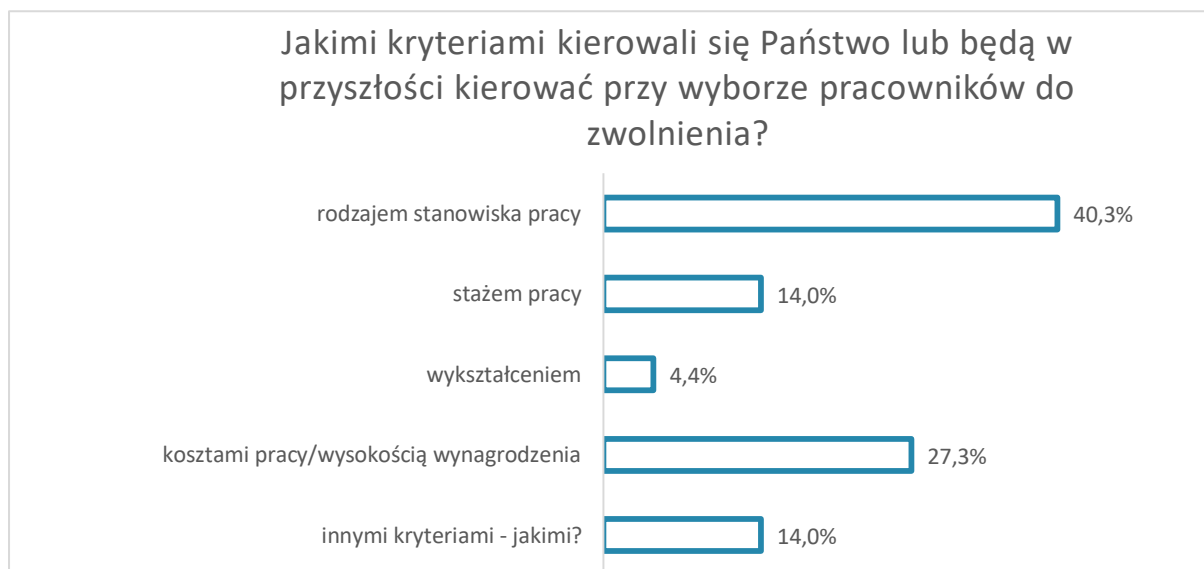


Wykres 6. Czy obecna sytuacja wpływa na politykę HR podmiotu (N=191)

W kategorii „inne” pracodawcy wymieniali najczęściej obniżenie pensji i wymiaru czasu pracy (21,4% respondentów) oraz wysłanie pracowników na zaległe urlopy (21,4%), a także pojedyncze wskazania dla: wstrzymania wypłaty wynagrodzeń i wstrzymania procesów rekrutacyjnych.

W przypadku zarówno już przeprowadzonych, jak i planowanych zwolnień pracowników, jako główne kryterium stosowane przy podjęciu decyzji o zakończeniu z danym pracownikiem współpracy 40,3% badanych podaje rodzaj stanowiska pracy. Drugim w kolejności kryterium wskazywanym przez 27,3% respondentów były koszty pracy i wysokość wynagrodzenia na danym stanowisku. Najrzadziej wymienianym kryterium było wykształcenie.

W kategorii „inne” pracodawcy wymieniali: efektywność i zaangażowanie oraz kompetencje najbardziej pasujące do wykonywanych zadań, ale także wpływ zachowania pracownika na zespół i kreatywność. Pełne dane przedstawiono na poniższym wykresie.

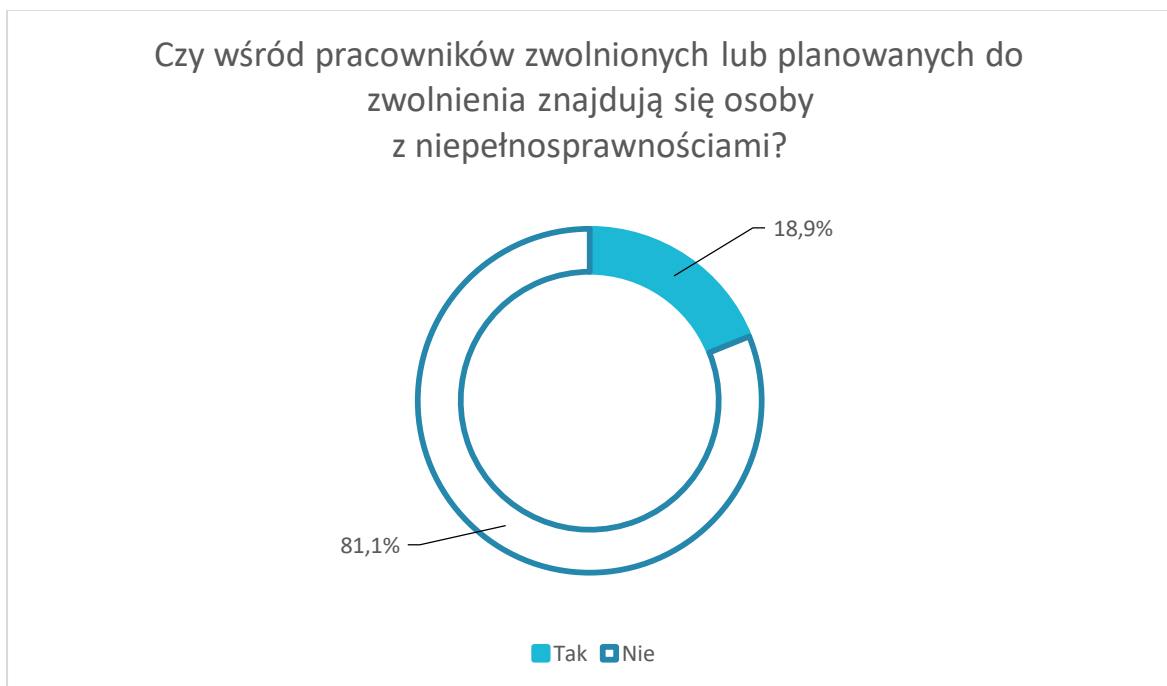


Wykres 7. Kryteria decydujące o zwalnianiu pracowników (N=191)

Szczegółowa analiza odpowiedzi pokazała różnice międzysektorowe. Dla podmiotów publicznych głównymi kryteriami branymi pod uwagę przy ewentualnych zwolnieniach są rodzaj stanowiska (45,9%) oraz staż pracy (21,6%). Podmioty prywatne najczęściej

wskazują rodzaj stanowiska (40,5%) oraz koszty pracy (29,1%). W sektorze pozarządowym również istotne, jak dla sektora prywatnego, są kwestie kosztów pracy (26,3%).

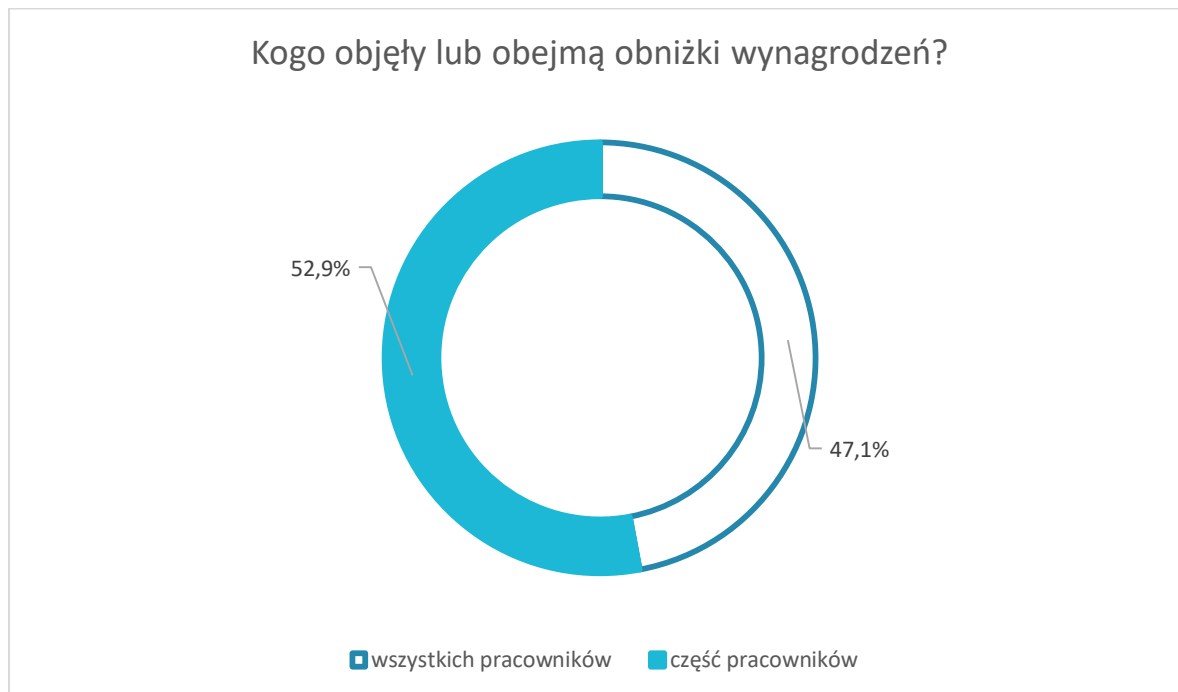
Wśród pracowników zwolnionych lub planowanych do zwolnienia zdecydowana większość podmiotów (81,1%) wskazuje, że nie ma w tej grupie osób z niepełnosprawnościami, co można zaobserwować na poniższym wykresie.



Wykres 8. Udział osób z niepełnosprawnościami wśród zwalnianych pracowników (N=191)

Wśród grupy pracodawców zwalnających również pracowników z niepełnosprawnościami nie ma żadnego z trzeciego sektora (11 z 16 badanych podmiotów pozarządowych wykazało, że zatrudnia osoby z niepełnosprawnością).

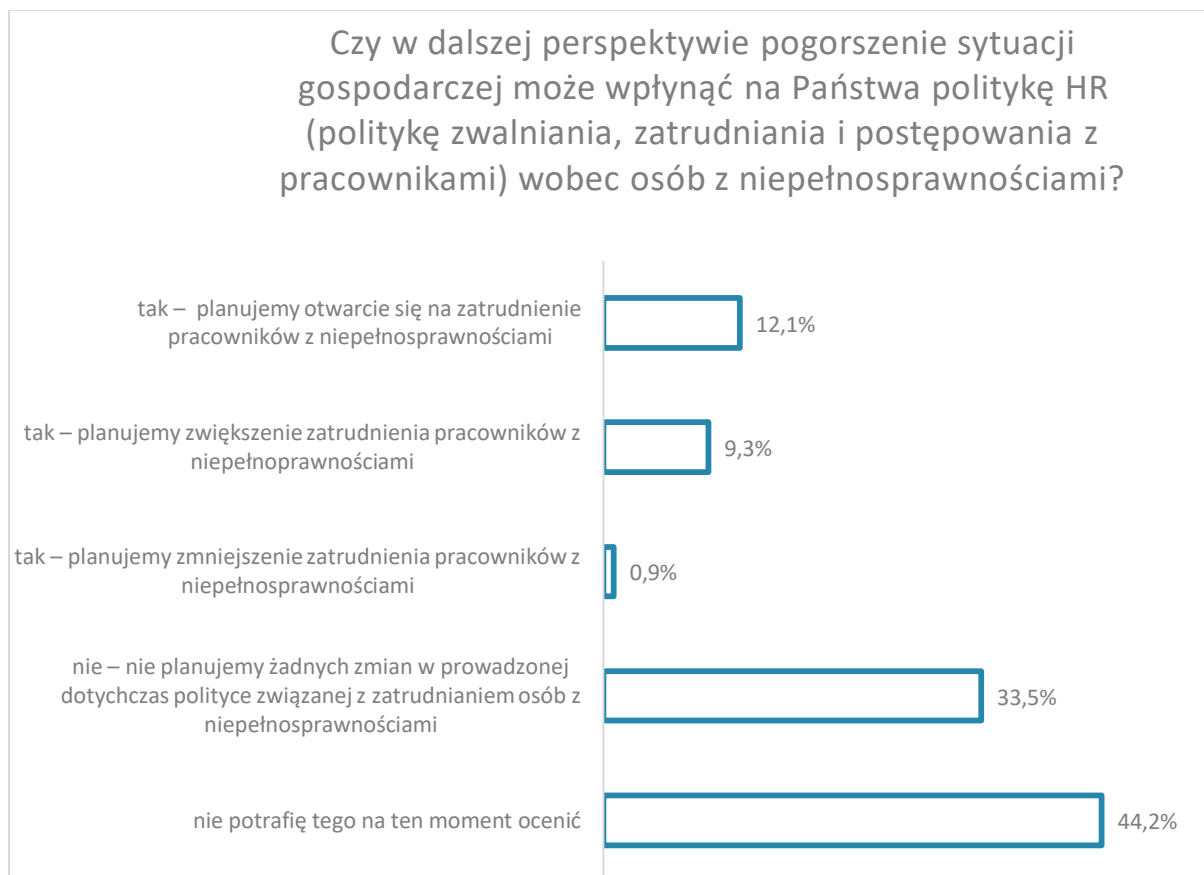
Wśród respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie o to, kogo objęły lub obejmą obniżki wynagrodzeń 47,1% wskazało, że dotyczą one wszystkich pracowników, a 52,9%, że części zespołu.



Wykres 9. Kogo dotyczą obniżki wynagrodzeń (N=51)

Obniżki wynagrodzeń w zdecydowanej większości dotyczą sektora prywatnego - na to pytanie 94% odpowiedzi pochodziło z tego sektora (48 na 51 podmiotów).

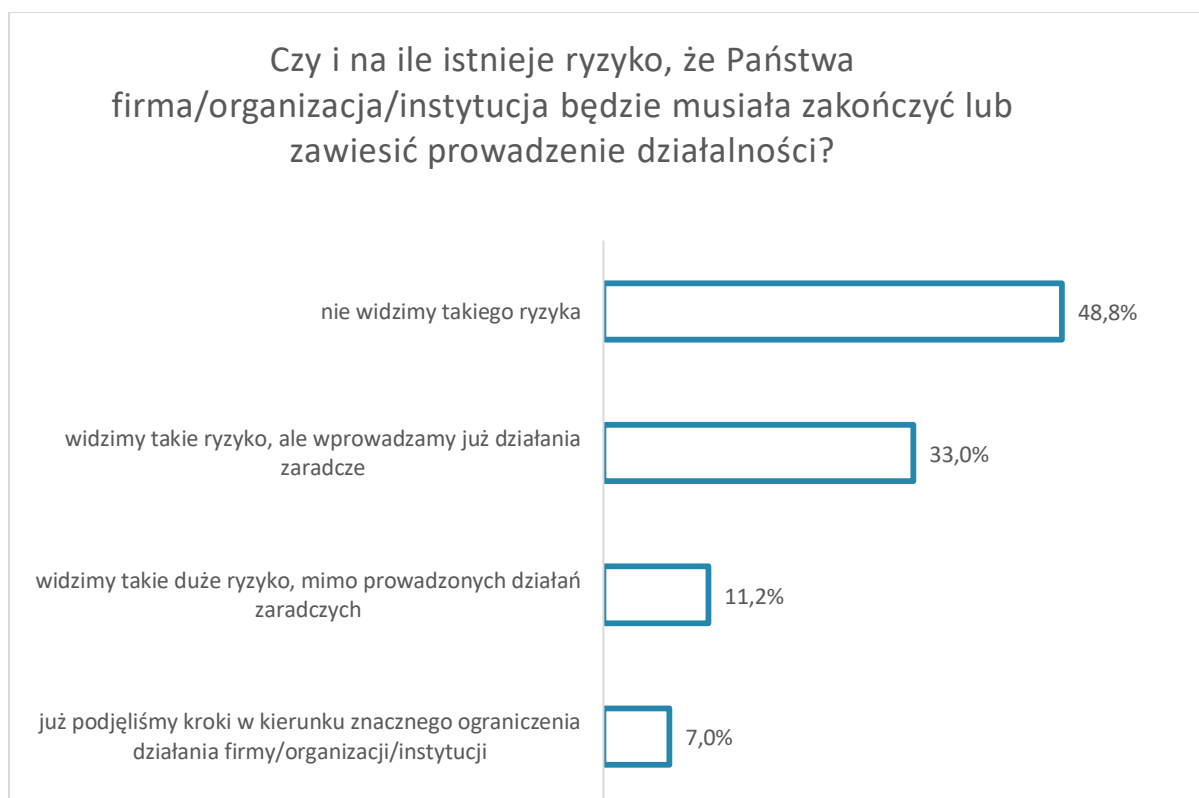
Na pytanie o wpływ pogorszenia sytuacji gospodarczej wywołanej koronawirusem najwięcej pracodawców (44,2%) zadeklarowało, że na ten moment nie są w stanie tego ocenić. 33,5% respondentów natomiast wskazało, że nie planuje zmian w dotychczasowej polityce HR wobec tej grupy osób. 12,1% odpowiedziało, że planuje otwarcie się na zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami, a 9,3%, że planuje zwiększenie ich zatrudnienia. Niespełna 1% ankietowanych wskazało na planowane zmniejszenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.



Wykres 10. Ocena wpływu sytuacji gospodarczej na politykę HR wobec osób z niepełnosprawnościami w dalszej perspektywie czasowej (N=215)

Wśród pracodawców, którzy planują otworzyć się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami najwięcej deklaracji pochodziło z sektora prywatnego (25 na 26 wskazań). Wśród planujących zwolnienia osób z niepełnosprawnościami wszystkie wskazania również pochodzą z sektora prywatnego.

Poza obecnymi lub planowanymi zmianami w obszarze polityki HR respondenci zostali również zapytani o ocenę ryzyka zakończenia lub zawieszenia swojej działalności. 48,8% badanych odpowiedziało, że nie widzi takiego ryzyka. 33% badanych widzi takie ryzyko, ale jednocześnie deklaruje, że podjęło już działania zaradcze. 11,2% ocenia, że mimo podjęcia dotychczasowych działań widzi duże ryzyko zakończenia lub zawieszenia działalności, a 7% już podjęło działania w celu znacznego ograniczenia swojej działalności. Rozkład odpowiedzi obrazuje poniższy wykres.



Wykres 11. Ryzyko zakończenia lub zawieszenia działalności podmiotu (N=215)

Institucje publiczne znacząco rzadziej niż podmioty sektora prywatnego i pozarządowego wskazywały, że istnieje ryzyko zawieszenia lub zakończenia przez nie działalności (74,2%). Z kolei największe ryzyko zakończenia działalności, mimo podjętych działań widać w sektorze prywatnym (13,7%).

Wnioski

Oddziaływanie epidemii koronawirusa na ogólne warunki działalności pracodawców

Niemal wszyscy badani pracodawcy wskazują, że sytuacja związana z koronawirusem ma wpływ na prowadzoną przez nich działalność.

Główne obszary, na które wpływa epidemia są związane z ograniczeniami wprowadzonymi przez władzę, co powoduje utrudnienia w organizacji pracy. Dużym utrudnieniem dla pracodawców jest też absencja pracowników i zmniejszenie zapotrzebowania na usługi.

„Sytuacja pandemiczna wymusiła wprowadzenie zmian w dotychczasowym modelu pracy: pracownicy, którzy mają możliwość realizować zadania w oparciu o podstawowe narzędzia i otrzymany do domu sprzęt pracują w formule home office.”

Pracodawca prywatny, rynek otwarty

Analiza wyników pokazuje różny stopień oddziaływania epidemii koronawirusa na pracodawców reprezentujących poszczególne sektory życia społeczno-gospodarczego.

Podmioty publiczne odczuwają największe utrudnienia w obszarze organizacji pracy, a najmniejsze w ograniczeniu zapotrzebowania na usługi, co może wynikać z tego, że administracja publiczna w porównaniu z sektorem prywatnym czy pozarządowym stosuje najmniej elastyczne formy pracy i jest sektorem najmniej z informatyzowanym a zapotrzebowanie na usługi tego sektora nie kształtują tak mocno, jak w przypadku dwóch pozostałych sektorów, mechanizmy rynkowe.

Wybuch epidemii koronawirusa oraz wynikające z niej ograniczenia w poruszaniu się postawiły sektor publiczny przed koniecznością wprowadzenia istotnych zmian proceduralnych oraz technologicznych. Miały one na celu nie tylko zapewnienie świadczenia usług w formie zdalnej, ale także pracy zdalnej dużej grupie pracowników.

Z racji pełnionej misji związanej z realizacją wzajemnych obowiązków obywateli - państwo zapotrzebowanie na realizację zadań w sektorze publicznym nie mogło zostać ograniczone w takim stopniu, jak ma to miejsce w przypadku sektora prywatnego.

Sektor pozarządowy wskazuje z kolei na to, że największym utrudnieniem jest dla niego ograniczenie działalności. Biorąc pod uwagę specyfikę funkcjonowania trzeciego sektora i wysoki poziom „uzależnienia finansowego” działalności podmiotów w nim działających od środków zewnętrznych pochodzących od prywatnych lub publicznych grantodawców oraz niemożności świadczenia części swoich usług w dotychczasowej skali i zakresie, skutki wprowadzonych ograniczeń w tym sektorze są szczególnie odczuwalne.

Polityka kadrowa pracodawców z trzech sektorów życia społeczno-gospodarczego podczas epidemii koronawirusa

Ponad 60% pracodawców deklaruje, że nie wprowadziło zmiany w różnych obszarach polityki HR wobec pracowników. Zmiany dotyczą zarówno polityki zatrudniania nowych pracowników, jak i utrzymywania dotychczasowego personelu. Część pracodawców w wyniku pogorszenia sytuacji gospodarczej wywołanej epidemią koronawirusa zwolniła pracowników lub planuje to zrobić w najbliższym czasie.

„Zarząd firmy widzi ryzyko konieczności wprowadzenia zmian kadrowych. Obecnie niektórzy z pracowników (głównie Ci najmłodszy stażem) otrzymali aneksy do umów, zredukowano im etaty i wynagrodzenie. Większość zespołu pracuje zdalnie, w biurze wprowadzone zostały dyżury. W kwestii ewentualnych zwolnień to osoby niepełnosprawne będą traktowane na równi z innymi pracownikami”

pracodawca prywatny, rynek otwarty

Pracodawcy zapytani o główne kryteria brane pod uwagę w przypadku zwolnień pracowników najczęściej wskazywali rodzaj stanowiska pracy. Widoczne różnice pomiędzy poszczególnymi badanymi sektorami pokazują, że najmniejsza stabilność finansowa jest w sektorze pozarządowym, dla którego koszty pracy pracowników są głównym czynnikiem brany pod uwagę przy zwalnianiu pracowników. Szczególną wagę przywiązują do tego

kryterium także podmioty prywatne, choć tutaj przeważa rodzaj stanowiska pracy. W sektorze publicznym kwestia kosztów pracy nie ma dużego znaczenia, co z pewnością wynika ze stosunkowo wysokiej stabilności finansowania działań podmiotów w nim funkcjonujących.

„Prowadzę sklep spożywczy i jeszcze nigdy nie przynosił tak wysokiego dochodu. Mam pełne ręce roboty i problem z zatrudnieniem, nie ma osób chętnych do pracy pomimo wszelkich zabezpieczeń, w które zaopatrzeni są pracownicy (maseczki, przyłbice, ekrany odgradzające od klientów, środki dezynfekujące).”

pracodawca prywatny, rynek otwarty

Warunki zatrudnienia i pracy pracowników z niepełnosprawnościami u pracodawców podczas epidemii koronawirusa

Większość pracodawców nie zwolniła dotąd i nie planuje zwalniać pracowników z niepełnosprawnością. Ci pracodawcy, którzy wskazali, że w grupie zwolnionych znajdują się osoby z niepełnosprawnością, pochodzą z sektora prywatnego i publicznego. Żaden pracodawca z trzeciego sektora nie wskazał zwolnień w tej grupie. Wynikać to może z tego, że osoby z niepełnosprawnością z uwagi na dofinansowanie ich wynagrodzeń generują niższe koszty, niż pracownicy pełnosprawni, a aspekt finansowy jest istotnym parametrem prowadzenia działalności w trzecim sektorze. W tym miejscu warto dodać, że respondenci z tego sektora wskazali, że koszty pracy są najistotniejsze przy wyborze pracowników do zwolnienia.

Planowane działania w zakresie polityki kadrowej pracodawców

Niemal połowa pracodawców nie potrafi na ten moment ocenić wpływu epidemii koronawirusa na politykę HR wobec osób z niepełnosprawnościami. 1/3 planuje kontynuować swoją dotychczasową politykę w tym zakresie. Na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami planuje otworzyć się 12% pracodawców, a co 10-ty planuje to zatrudnienie zwiększyć. Większość tych deklaracji pochodzi z sektora prywatnego. Biorąc pod

uwagę obowiązujący w Polsce system dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami (jeszcze wzmocniony poprzez zwiększenie ich wysokości w ramach tarczy antykryzysowej), można przypuszczać, że niższe koszty płac tej grupy pracowników stanowią istotny, o ile nie najważniejszy czynnik stojący za planowanymi zmianami w zakresie polityki HR wobec tych osób.

„Zatrudniamy pracowników do obsługi obiektów w zakresie ochrony i prac porządkowych. Na chwilę obecną, o ile klient nie zmniejszy budżetu na wykonywanie tych usług w ramach umowy, nie są przewidywane zwolnienia ani zmniejszanie etatów. Firma zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami i nie planuje zmian w polityce HR, dąży do zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych.”

pracodawca prywatny, rynek otwarty

Podsumowanie

Na dzień badania niemal połowa badanych nie widzi ryzyka zakończenia działalności w wyniku epidemii koronawirusa. Pozostali pracodawcy już podjęli działania zaradcze, aby to ryzyko zminimalizować. Pomimo podjętych działań zaradczych część z nich obawia się zakończenia działalności (11%). Dodatkowo aż 51,2% badanych pracodawców wskazuje, że istnieje ryzyko zakończenia działalności w wyniku epidemii.

Wyniki badania wyraźnie wskazują, że epidemia ma wpływ na sytuację niemal wszystkich badanych pracodawców. Poza istotnym aspektem wystąpienia utrudnień w organizacji pracy należy zwrócić szczególną uwagę na wysoki odsetek wskazań dla mniejszego zapotrzebowania na usługi i w związku z tym spadek przychodów firmy, który stwarza nie tylko duże ryzyko zarówno dla stabilności zatrudnionych w tych podmiotach pracowników, ale też funkcjonowania samego podmiotu.

Mimo wyraźnych zmian w zakresie funkcjonowania pracodawców sytuacja pracowników z niepełnosprawnościami w podmiotach obecnie ich zatrudniających wydaje się być stosunkowo stabilna - ponad 80% badanych podmiotów wskazuje, że nie planuje zwolnień w tej grupie pracowników. Z pewnością, jak już wspomniano wcześniej, na tę sytuację ma wpływ wzmocniony jeszcze w ostatnim czasie system dofinansowań do wynagrodzeń

pracowników z niepełnosprawnością. Istotność tego aspektu polityki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w Polsce nabiera jeszcze większego znaczenia, gdy zestawimy te najnowsze zmiany z danymi w zakresie wysokości wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami. Według badania Fundacji Aktywizacja, czy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych¹³ średnie wynagrodzenie¹⁴ osób z niepełnosprawnościami pracujących w pełnym wymiarze oscyluje wokół wynagrodzenia minimalnego, zatem dofinansowanie do ich wynagrodzenia pokrywa je w znacznym stopniu, a tym samym ma znaczący wpływ na obniżenie kosztów osobowych pracodawców korzystających z tego systemu.

Tendencja zwiększania zainteresowaniem pracownikami z niepełnosprawnościami przez pryzmat czysto kosztowy może być jeszcze bardziej widoczna wraz z ewentualnym dalszym pogarszaniem się sytuacji gospodarczej w Polsce.

Podsumowując należy stwierdzić, że zaprezentowane w raporcie wyniki badania wyraźnie wskazują na różnice wpływu epidemii koronawirusa na funkcjonowanie podmiotów z poszczególnych sektorów. Dane pokazują bowiem, że pracodawcy z sektora publicznego okazali się najbardziej stabilni pod kątem prowadzonej dotychczas polityki HR, w tym też tej dotyczącej osób z niepełnosprawnościami.

¹³ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, „Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych”, Warszawa 2017, https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analizy/Badanie_potrzeb_ON/Raport_koncowy_badanie_potrzeb_ON.pdf, dostęp: 15.05.2020 r.

¹⁴ Daniłowska S., Gawska A., Kocejko M., *Badanie sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami objętych usługami aktywizacji zawodowej przez Fundację Aktywizacja*, marzec 2019, <https://aktywizacja.org.pl/wiedza/badania/badanie-sytuacji-zawodowej-osob-z-niepelnosprawnosciami-objetych-uslugami-aktywizacji-zawodowej-przez-fundacje-aktywizacja/>, dostęp: 15.05.2020 r.

BADANIE WSKAZUJE, ŻE



Wpływ epidemii koronawirusa na działalność pracodawców

89% Pracodawców wskazuje, że epidemia ma wpływ na ich działalność

Zakres wpływu epidemii koronawirusa na działalność pracodawców

- mniejsze zapotrzebowanie na nasze usługi/towary i związane z tym mniejsze przychody **24,5%**
- większe zapotrzebowanie na nasze usługi/towary i związane z tym większe przychody **35%**
- wyższe koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa/organizacji/firmy związane ze specyficzną sytuacją na rynku lub zmianami w sposobie pracy pracowników **13,5%**
- utrudnienia w organizacji pracy pracowników związane z prowadzonymi przez władze ograniczeniami w poruszaniu się i zasadach przebywania w miejscach pracy **29,7%**
- zwiększona absencja pracowników – wzrost liczby osób na urloпах i zwolnieniach **25,7%**
- inne **3,6%**



Podejmowanie działań w związku z epidemią koronawirusa

88% pracodawców już podjęło działania w odpowiedzi na epidemię koronawirusa

Działania podjęte przez pracodawców w ramach polityki HR (polityka zwalniania, zatrudniania i postępowania z pracownikami)

- — zwolniliśmy lub planujemy zwolnić w najbliższym czasie część pracowników i nie będziemy w najbliższym czasie uruchamiać nowych rekrutacji **14,1%**
- — zwolniliśmy lub planujemy zwolnić w najbliższym czasie część pracowników, a rekrutacje na te stanowiska ponowić po wygaszeniu epidemii **9,9%**
- — nie zwolniliśmy dotąd pracowników i nie planujemy tego robić, ale obniżyliśmy lub planujemy obniżyć wynagrodzenia pracownikom **8,9%**
- — wstrzymaliśmy prowadzone rekrutacje **19,9%**
- — planujemy utrzymać pracowników w dotychczasowym składzie i realizować dalsze działania w zakresie zatrudniania jak dotychczas **39,8%**
- — Inne **7,3%**



Stabilność zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością

81% Pracodawców deklaruje, że wśród pracowników zwolnionych lub planowanych do zwolnienia nie ma osób z niepełnosprawnościami

Perspektywy dla polityki HR (polityka zwalniania, zatrudniania i postępowania z pracownikami)

- — planujemy otwarcie się na zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami **12,1%**
- — planujemy zwiększenie zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami **9,3%**
- — planujemy zmniejszenie zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami **0,9%**
- — nie planujemy żadnych zmian w prowadzonej dotychczas polityce związanej z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami **33,5%**
- — nie potrafię tego na ten moment ocenić **44,2%**

Ryzyko zakończenia działalności pracodawcy

- — nie widzimy takiego ryzyka **48,8%**
- — widzimy takie ryzyko, ale wprowadzamy już działania zaradcze **33,0%**
- — widzimy takie duże ryzyko, mimo prowadzonych działań zaradczych **11,2%**
- — już podjęliśmy kroki w kierunku znacznego ograniczenia działania firmy/organizacji/institucji **7,0%**



Załącznik- wzór ankiety

1. Rodzaj podmiotu

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. podmiot publiczny - przejdź do pyt. 2
- b. podmiot prywatny - przejdź do pyt. 4
- c. podmiot trzeciego sektora, w tym ekonomii społecznej - przejdź do pyt. 3

2. Rodzaj podmiotu publicznego

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Jednostka samorządu terytorialnego
- b. Jednostka administracji rządowej
- c. Służba zespolona
- d. Spółki samorządowe
- e. Szkoła
- f. Przedszkole
- g. Inna placówka..... Jaka?:

3. Rodzaj podmiotu trzeciego sektora, w tym ekonomii społecznej

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Organizacja pozarządowa
- b. Spółdzielnia socjalna
- c. Zakład aktywności zawodowej
- d. Inny – jaki?:

4. Wielkość podmiotu

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Mikro- do 9 pracowników
- b. Mały- 10-49 pracowników
- c. Średni- 50-249 pracowników
- d. Duży – powyżej 249 pracowników

5. Województwo, w którym siedzibę ma firma/organizacja/institucja?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. dolnośląskie
- b. kujawsko-pomorskie
- c. lubelskie
- d. lubuskie
- e. łódzkie
- f. małopolskie
- g. mazowieckie
- h. opolskie
- i. podkarpackie
- j. podlaskie
- k. pomorskie
- l. śląskie
- m. świętokrzyskie
- n. warmińsko- mazurskie
- o. wielkopolskie
- p. zachodniopomorskie

6. Wielkość miejscowości, w której firma/organizacja/institucja ma siedzibę

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Wieś
- b. Miasto do 20 tys. mieszkańców
- c. Miasto powyżej 20 tys. do 50 tys. mieszkańców
- d. Miasto powyżej 50 tys. do 100 tys. mieszkańców
- e. Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców

7. Rodzaj podmiotu z uwagi na status/rodzaj rynku

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. chroniony
- b. otwarty

8. Zasięg działania podmiotu

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Globalny - działa w kraju i za granicą
- b. Ogólnopolski - działa na terenie całego kraju
- c. Ponadregionalny - działa na terenie co najmniej dwóch województw

- d. Regionalny - działa na terenie jednego województwa
- e. Lokalny - działa na terenie mniejszym niż województwo

9. Czy Pani/Pana firma/institucja/organizacja zatrudnia obecnie osoby z niepełnosprawnościami?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Tak
- b. Nie - przejdź do pyt. 11

10. Proszę podać, jaki odsetek zatrudnionych w Pana/Pani firmie/organizacji/institucji stanowią osoby z niepełnosprawnościami?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Poniżej 6%
- b. 6%-10%
- c. 11-20%
- d. 21-50%
- e. 51% lub więcej
- f. Nie posiadam takiej wiedzy

11. Czy obecna sytuacja związana z epidemią koronawirusa wpływa na Państwa działalność?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Tak
- b. Nie

12. W jaki sposób epidemia koronawirusa wpływa na Państwa działalność?

Zaznacz kilka odpowiedzi

- a. Mniejsze zapotrzebowanie na nasze usługi/towary i związane z tym mniejsze przychody
- b. Większe zapotrzebowanie na nasze usługi/towary i związane z tym większe przychody
- c. Wyższe koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa/organizacji/firmy związane ze specyficzną sytuacją na rynku lub zmianami w sposobie pracy pracowników
- d. Utrudnienia w organizacji pracy pracowników związane z prowadzonymi przez władze ograniczeniami w poruszaniu się i zasadach przebywania w miejscach pracy
- e. Zwiększona absencja pracowników – wzrost liczby osób na urloпах i zwolnieniach
- f. Inny – jaki?:

13. Czy podjęliście Państwo jakiegokolwiek działania w firmie/organizacji/institucji w związku z epidemią koronawirusa?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Tak

- b. Nie
- c. Jeszcze nie, czekamy na rozwój sytuacji

14. Czy obecna sytuacja wpływa na Państwa politykę HR (politykę zwalniania, zatrudniania i postępowania z pracownikami)?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. tak – zwolniliśmy lub planujemy zwolnić w najbliższym czasie część pracowników i nie będziemy w najbliższym czasie uruchamiać nowych rekrutacji
- b. tak – zwolniliśmy lub planujemy zwolnić w najbliższym czasie część pracowników, a rekrutacje na te stanowiska ponowić po wygaszeniu epidemii
- c. tak – nie zwolniliśmy dotąd pracowników i nie planujemy tego robić, ale obniżyliśmy lub planujemy obniżyć wynagrodzenia pracownikom
- d. tak – wstrzymaliśmy prowadzone rekrutacje
- e. nie – planujemy utrzymać pracowników w dotychczasowym składzie i realizować dalsze działania w zakresie zatrudniania jak dotychczas
- f. inne – jakie?:

15. Jakimi kryteriami kierowali się Państwo lub będą w przyszłości kierować przy wyborze pracowników do zwolnienia?

Zaznacz kilka odpowiedzi

- a. rodzajem stanowiska pracy
- b. stażem pracy
- c. wykształceniem
- d. kosztami pracy/wysokością wynagrodzenia
- e. innymi kryteriami - jakimi?.....:

16. Czy wśród pracowników zwolnionych lub planowanych do zwolnienia znajdują się osoby z niepełnosprawnościami?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Tak
- b. Nie

17. Kogo objęły lub obejmą obniżki wynagrodzeń?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. wszystkich pracowników
- b. część pracowników

- c. nie dotyczy

18. Czy w dalszej perspektywie pogorszenie sytuacji gospodarczej może wpłynąć na Państwa politykę HR (politykę zwalniania, zatrudniania i postępowania z pracownikami) wobec osób z niepełnosprawnościami?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. tak – planujemy otwarcie się na zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami
- b. tak – planujemy zwiększenie zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami
- c. tak – planujemy zmniejszenie zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami
- d. nie – nie planujemy żadnych zmian w prowadzonej dotychczas polityce związanej z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami
- e. nie potrafię tego na ten moment ocenić

19. Czy i na ile istnieje ryzyko, że Państwa firma/organizacja/institucja będzie musiała zakończyć lub zawiesić prowadzenie działalności?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. nie widzimy takiego ryzyka
- b. widzimy takie ryzyko, ale wprowadzamy już działania zaradcze
- c. widzimy takie duże ryzyko, mimo prowadzonych działań zaradczych
- d. już podjęliśmy kroki w kierunku znacznego ograniczenia działania firmy/organizacji/institucji

Spis infografik, wykresów i tabel

Infografiki

Infografika 1. Obszary badawcze	8
Infografika 2. Podział badanych podmiotów ze względu na przynależność do sektorów życia społeczno-gospodarczego (N=215).....	11
Infografika 3. Podział badanych podmiotów ze względu na rodzaj rynku	14
Infografika 4. Podział badanych podmiotów ze względu na wielkość podmiotu	15
Infografika 5. Podział badanych podmiotów ze względu na obszar działania podmiotu	17
Infografika 6. Podział badanych podmiotów ze względu na siedzibę firmy.....	17

Wykresy

Wykres 1. Podział badanych podmiotów ze względu na aspekt zatrudniania osób z niepełnosprawnościami	18
Wykres 2. Odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami w ogólnej liczbie zatrudnionych (N=215)	18
Wykres 3. Czy epidemia koronawirusa ma wpływ na działanie podmiotu? (N=215).....	19
Wykres 4. W jaki sposób epidemia koronawirusa wpływa na działalność pracodawców? (N=191)	20
Wykres 5. Podejmowanie działań adaptacyjnych w związku z epidemią koronawirusa (N=191).....	21
Wykres 6. Czy obecna sytuacja wpływa na politykę HR podmiotu (N=191)	22
Wykres 7. Kryteria decydujące o zwalnianiu pracowników (N=191).....	23
Wykres 8. Udział osób z niepełnosprawnościami wśród zwalnianych pracowników (N=191)	24
Wykres 9. Kogo dotyczą obniżki wynagrodzeń (N=51)	25
Wykres 10. Ocena wpływu sytuacji gospodarczej na politykę HR wobec osób z niepełnosprawnościami w dalszej perspektywie czasowej (N=215)	26
Wykres 11. Ryzyko zakończenia lub zawieszenia działalności podmiotu (N=215)	27

Tabele

Tabela 1. Podmioty publiczne według rodzaju.....	12
Tabela 2. Podmioty pozarządowe według rodzaju	12
Tabela 3. Badani pracodawcy według wielkości i statusu.....	13
Tabela 4. Pracodawcy według siedziby podmiotu.....	16

