



PRACA A KORONAWIRUS.

CO Z ZATRUDNIENIEM OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

Raport z drugiej edycji badania
pracodawców

Opracowanie:

DR SYLWIA DANIŁOWSKA

MGR AGATA GAWSKA

MGR AGNIESZKA ZAWADZKA

Warszawa, październik 2020

PRACA A KORONAWIRUS. CO Z ZATRUDNIENIEM OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

II edycja badania

Realizator:

Fundacja Aktywizacja

Zespół badawczy:

Fundacja Aktywizacja; Pion Badań i Rozwoju:

dr Sylwia Daniłowska, mgr Agata Gawska, mgr Agnieszka Zawadzka

Opracowanie graficzne:

Agata Gawska

Marcin Grant

Ankieterzy:

Adrian Dybel, Justyna Fiedorowicz, Anna Galczewska, Karolina Jusiś, Aleksandra Klunder, Monika Mitrowska, Małgorzata Przytuła, Joanna Różycka, Natalia Szuba

Patronat medialny:

Personel
plus

ISBN 978-83-64734-12-0

Spis treści

Spis treści	3
Wstęp	4
Potrzeba realizacji badania	4
Wpływ koronawirusa na koniunkturę gospodarczą w Polsce	5
Jak pracodawcy postrzegają sytuację gospodarczą?	6
Działanie tzw. „Tarczy antykryzysowej”	7
Metodologia	10
Cel badania i kluczowe pytania badawcze	10
Uczestnicy badania	11
Wykorzystane techniki badawcze i sposób przeprowadzenia badania	11
Charakterystyka badanych podmiotów	12
Sytuacja badanych podmiotów w czasie pandemii koronawirusa	20
Wnioski	31
Oddziaływanie pandemii koronawirusa na ogólne warunki działalności pracodawców	31
Polityka kadrowa w zakresie wynagrodzeń 6 miesięcy po ogłoszeniu stanu epidemicznego w Polsce	33
Polityka kadrowa (polityka zwalniania, zatrudniania i postępowania z pracownikami) pracodawców z trzech sektorów gospodarki (prywatnego, publicznego i pozarządowego) podczas pandemii koronawirusa	33
Warunki zatrudnienia i pacy pracowników z niepełnosprawnościami u pracodawców podczas pandemii koronawirusa	34
Planowane działania w zakresie polityki kadrowej pracodawców	34
Podsumowanie wyników badania	35
Wpływ pandemii koronawirusa na rynek pracy 1 i 6 miesięcy od ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce	36
Graficzne podsumowanie wyników badania	38
Komentarze ekspertów	41
Załącznik- wzór ankiety	47
Spis infografik, wykresów i tabel	53

Wstęp

Potrzeba realizacji badania

Z badania Banku Światowego „Badanie pulsu przedsiębiorstw: COVID-19 Business Pulse Survey”¹ przeprowadzonego w okresie od maja do lipca 2020 r. wynika, że na skutek kryzysu wywołanego pandemią koronawirusa 69% polskich firm odnotowało spadki sprzedaży w porównaniu do analogicznego okresu w 2019 r. Średni spadek przychodów przedsiębiorców wyniósł 30%. w firmach podatnych na oddziaływanie sytuacji związanej z COVID było zatrudnionych przynajmniej 9% pracowników. Większość przedsiębiorców dostosowywała się do sytuacji unikając zwolnień pracowników w pierwszym okresie pandemii poprzez redukcję liczby godzin pracy i udzielanie płatnego urlopu a następnie obniżki pensji. Jedynie niewielki procent firm zdecydował się na zwolnienia pracowników (4%). Przedsiębiorcy prognozowali jednak spadek zatrudnienia o kolejne 3% w następnych miesiącach, a 22% firm deklarowało, że będzie w stanie działać co najwyżej 3 miesiące, jeśli koniunktura gospodarcza się nie polepszy.

W kwietniu 2020 r. Fundacja Aktywizacja przeprowadziła pierwsze badanie, którego celem była ocena wpływu pandemii koronawirusa na politykę zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Większość badanych podmiotów już na początku odczuło wyraźne skutki wynikające z konieczności zmiany organizacji pracy oraz dużej absencji pracowników. Mimo tego większość nie planowała zwolnień pracowników z niepełnosprawnościami i sytuacja tej grupy rysowała się w tamtym czasie stosunkowo stabilnie. z drugiej strony pierwsze badanie pokazało, że ponad połowa badanych pracodawców sygnalizowała ryzyko zakończenia działalności. Po pół roku trwania pandemii postanowiliśmy jeszcze raz przyjrzeć się sytuacji pracodawców i temu, jak działania zaradcze wprowadzane przez przedsiębiorców wpłynęły na zmiany polityki kadrowej w odniesieniu do pracowników z niepełnosprawnościami.

¹ Badanie przygotowywane przez Bank Światowy zrealizowano w 30 państwach. Celem badania było lepsze zrozumienie wpływu pandemii COVID-19 na firmy w Polsce. Badanie zostało przeprowadzone między 25 maja a 1 lipca 2020 r., z wykorzystaniem metod CAWI i CATI. w badaniu wzięły udział 1394 firmy, <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/08-COV-BPS-Survey Poland results FINAL PL plus author info.pdf>, dostęp: 07.10.2020 r.

W drugiej edycji badania wzięło udział **225** respondentów reprezentujących pracodawców ze wszystkich sektorów życia społeczno-gospodarczego (prywatnego, publicznego i pozarządowego). Staraliśmy się dotrzeć również do pracodawców, którzy zaprzestali działalności i zapytać ich o powody jej zakończenia. Udało się to tylko w trzech przypadkach. Dwóch z tych pracodawców jako powód zakończenia działalności podało pandemię koronawirusa. Ze względu na niską liczebność wyniki tych ankiet nie są włączone do poniższej analizy.

Badanie skoncentrowane było wokół następujących obszarów badawczych:

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

Przeprowadzone badanie miało charakter ogólnopolski.

Wpływ koronawirusa na koniunkturę gospodarczą w Polsce

Efekty zamrożenia gospodarki w odpowiedzi na pojawienie się pandemii widać w całej Europie. z danych Eurostatu wynika, że gospodarki państw europejskich bardzo mocno odczuły kryzys, co jest widoczne w dużym spadku PKB (o 11,4%) w porównaniu do poprzedniego kwartału oraz o 13,9% w porównaniu do analogicznego okresu w 2019 r.²

Na początku marca 2020 roku odnotowano w Polsce pierwszy przypadek koronawirusa. 14 marca 2020 roku rząd ogłosił stan zagrożenia epidemicznego, a następnie stan epidemii. Rząd wprowadził obostrzenia, które obowiązywały do 20 kwietnia 2020 r. Po tym okresie rozpoczął się etap stopniowego ich znoszenia. Dane PKB i stan finansów publicznych pokazują, że gospodarka mocno odczuła skutki kryzysu. Według danych GUS w II

² Dane publikowane przez Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10545471/2-08092020-AP-EN.pdf/43764613-3547-2e40-7a24-d20c30a20f64>, [dostęp: 08.10.2020 r.]

kwartale 2020 r. PKB spadł o 8,9% i był niższy o 7,9% w porównaniu z analogicznym okresem z zeszłego roku³. Prognozy dotyczące III kwartału 2020 oscylują wokół 4-5% spadku PKB.

Z danych GUS wynika również, że w II kwartale 2020 r. wzrosła zarówno liczba zarejestrowanych bezrobotnych, jak i stopy bezrobocia⁴. Na koniec czerwca 2020 r. stopa bezrobocia wynosiła 6,1% ludności aktywnej zawodowo i była o 0,7% wyższa w porównaniu do I kwartału 2020 r. oraz o 0,8% wyższa w porównaniu do analogicznego okresu poprzedniego roku.

Pandemia spowodowała obniżenie konsumpcji. Większość firm doświadczyła spadku popytu. Zmniejszyły się dochody szczególnie firm z branży usługowej i handlowej ze względu na zmniejszenie liczby godzin pracy, spadku popytu oraz zmniejszenia płynności⁵. Według komunikatu Konfederacji Lewiatan⁶, rynek pracy na skutek pandemii zmienił się diametralnie, co pokazują wyniki firm HR w II kwartale 2020 r. Pracodawcy wstrzymują się z realizacją procesów rekrutacyjnych. Rynek rekrutacji stałych zmalał o ponad 30%, a pracy tymczasowej o 18%.

Jak pracodawcy postrzegają sytuację gospodarczą?

Wyniki badania GUS „Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2020” (sierpień 2020) wraz z aneksem „Wpływ pandemii COVID na koniunkturę gospodarczą”⁷ pokazały, że wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury jest lepszy niż w lipcu 2020 r. (choć nadal ujemny) we wszystkich obszarach gospodarki. Warto zwrócić uwagę na poprawę ocen bieżących przy jednoczesnym utrzymaniu negatywnych oczekiwań („prognozy”).

Do najważniejszych wniosków z tego badania zaliczyć należy:

³ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/kwartalne-rachunki-narodowe/wstepny-szacunek-produktu-krajowego-brutto-w-drugim-kwartale-2020-r-3,72.html>, [dostęp: 08.10.2020 r.]

⁴ Główny Urząd Statystyczny, Bezrobocie rejestrowane. II kwartał 2020 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-ii-kwartal-2020-roku,341.html>, [dostęp: 08.10.2020 r.]

⁵ Bank Światowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Badanie pulsu przedsiębiorstw: COVID-19 Business Pulse Survey, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/08-COV-BPS-Survey_Poland_results_FINAL_PL_plus_author_info.pdf, [dostęp: 07.10.2020 r.]

⁶ Konfederacja Lewiatan, informacja prasowa: Spadki w usługach HR wieszczą koniec ery rynku pracownika, http://konfederacjalewiatan.pl/dla_mediow/informacje_prasowe/spadki_w_uslugach_hr_wieszczą_koniec_ery_ryнку_pracownika, [dostęp: 04.10.2020 r.]

⁷ Główny Urząd Statystyczny, Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2020 (sierpień 2020), <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/koniunktura/koniunktura/koniunktura-w-przetworstwie-przemyslowym-budownictwie-handlu-i-uslugach-2000-2020-sierpien-2020,440.html>, [dostęp: 07.10.2020 r.]

- W zdecydowanej większości sektorów gospodarki utrzymuje się nieznaczny i spadkowy trend odsetka podmiotów wskazujących na poważne lub zagrażające stabilności firmy negatywne skutki pandemii. Najwyraźniejsza poprawa wystąpiła w sektorze usługowym, w sekcji zakwaterowanie i gastronomia (o 9,0 pkt. proc.).
- We wszystkich sektorach gospodarki mamy do czynienia z deklarowanym spadkiem poziomu inwestycji w 2020 r. w odniesieniu do inwestycji zrealizowanych w 2019 r. Największe deklarowane spadki inwestycji mają miejsce wśród firm usługowych w sekcji zakwaterowanie i gastronomia (o 33,1%) oraz w handlu detalicznym w branży tekstylna, odzież, obuwie (o 27,8%). Wyjątek to największe przedsiębiorstwa budowlane, które deklarują wzrost inwestycji o 3,9% w roku 2020. Jednak i w tym sektorze występują znaczące różnice, gdyż najmniejsze podmioty wskazują z kolei na spadek inwestycji o 30,8%.
- Widoczne jest zróżnicowanie w odpowiedziach o deklarowanym czasie przetrwania powyżej 6 miesięcy w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Pomiędzy sierpniem i lipcem 2020 r. wystąpił wzrost optymizmu w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw oraz spadek w przypadku największych przedsiębiorstw. Taka sytuacja wystąpiła w sektorze przetwórstwa przemysłowego, w handlu detalicznym i usługach. Na podkreślenie zasługuje wyraźny wzrost optymizmu w przypadku sekcji transport i gospodarka magazynowa (wzrost aż o 19,4 pkt. proc. wskazań, co do przewidywanego okresu przetrwania powyżej 6 miesięcy).
- Większość branż najczęściej zgłasza bariery związane z kosztami zatrudnienia. Przedsiębiorcy planują zmniejszenie zatrudnienia, jednak w skali mniejszej niż wskazywali w lipcu 2020 r.

Działanie tzw. „Tarczy antykryzysowej”

W odpowiedzi na pogarszającą się sytuację gospodarczą w wyniku wybuchu pandemii koronawirusa wprowadzono w Polsce szereg rozwiązań wspierających pracodawców. Do najważniejszych z nich z perspektywy pracodawców zatrudniających lub planujących 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 pandemii COVID-19 nastąpił przestój w działalności zakładu lub zmniejszony został przychód.⁸ Wsparcie publiczne dotarło do ok. dwóch trzecich firm w Polsce.

61% beneficjentów wsparcia publicznego przyznano zwolnienie/obniżenie składek ZUS, 56% otrzymało transfer pieniężny a 9% dopłaty do wynagrodzeń. z cytowanego już badania Banku Światowego „Badanie pulsu przedsiębiorstw: COVID-19 Business Pulse Survey - Polska” wynika, że obniżenia lub zwolnienia ze składek ZUS są powszechnie określane jako najbardziej potrzebne wsparcie publiczne, na drugim miejscu plasują się transfery pieniężne (subwencje Polskiego Funduszu Rozwoju lub umarzalna pożyczka), a na trzecim zwolnienia lub obniżki podatkowe.

Z kolei w cytowanym już badaniu GUS „Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2020” widać, że popularność poszczególnych form pomocy i ułatwień w ramach tzw. Tarczy antykryzysowej jest zróżnicowana zarówno ze względu na wielkość firm, jak i branży, którą reprezentują. Na korzystanie z dopłat do wynagrodzeń wskazywały przede wszystkim przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób w przetwórstwie przemysłowym (44,7% wskazań) oraz handlu detalicznym (60,2%). Wśród mniejszych przedsiębiorstw bardziej popularne były zwolnienia i odroczenia z tytułu płatności podatków oraz składek ZUS. Na te rozwiązania wskazały jednostki przetwórstwa przemysłowego (67,1%), handlu detalicznego (67,1%), budowlane (69,9%) oraz usługowe zatrudniające od 10 do 49 osób (63,2%). Wśród mniejszych podmiotów popularne były również pożyczki lub subwencje. Wskazywały na nie szczególnie najmniejsze przedsiębiorstwa handlu detalicznego (65,0%), przetwórstwa przemysłowego (55,8%) oraz zatrudniające od 10 do 49 osób jednostki budowlane (70,5%). Dopłaty do wynagrodzeń były najpopularniejszą formą pomocy i ułatwień w przypadku branży tekstylna, odzież, obuwie (66,2%).

Według analiz Konfederacji Lewiatan⁹ dzięki tarczy antykryzysowej i finansowej zaproponowanej przez państwo oraz polityce ochrony miejsc pracy podjętej przez pracodawców w Polsce udało się uniknąć drastycznych konsekwencji w pierwszym etapie pandemii koronawirusa. Jednak nierozwiązane problemy strukturalne, konkurencyjność

⁸ 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: 05.10.2020 r.]

⁹ Konfederacja Lewiatan, *Impuls dla Polski 2020 – 2022*, http://konfederacjalewiatan.pl/aktualnosci/2020/1/raport_impuls_dla_polski_22222_jak_pokonac_kryzys_i_przyspieszyc_wzrost_gospodarczy, s.1, [dostęp: 08.10.2020 r.]

oparta na niższych kosztach wytwarzania produktów oraz niższych kosztach pracy, a także zwiększanie konsumpcji i popytu wewnętrznego poprzez programy socjalne nie zapewnią dalszego efektywnego wychodzenia z kryzysu.

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 ponownie zapytać pracodawców o wpływ koronawirusa na ich politykę HR wobec osób z niepełnosprawnościami.

Metodologia

Cel badania i kluczowe pytania badawcze

Celem badania było określenie wpływu pandemii koronawirusa na funkcjonowanie pracodawców i ewentualnych zmian w prowadzonej polityce kadrowej (HR), w tym też decyzji związanych z zatrudnianiem, zwalnianiem i kształtowaniem warunków zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Obecne badanie zachowało w dużej mierze zbieżność w zakresie pytań z badaniem przeprowadzonym przez nas w kwietniu 2020 r., co umożliwiło również dodatkową analizę porównawczą pomiędzy wynikami tych badań.

Badanie skoncentrowane było wokół następujących obszarów badawczych:

- oddziaływanie pandemii 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 pandemii koronawirusa,
- warunki zatrudnienia i pracy pracowników z niepełnosprawnościami podczas pandemii 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 zatrudniania tej grupy. w badanej grupie znaleźli się zarówno pracodawcy współpracujący, jak i niewspółpracujący 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 r. 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. Jak wynika z doświadczenia Fundacji tacy pracodawcy często i chętnie zatrudniają pracowników z niepełnosprawnością. Sektor NGO jest także stosunkowo dużym pracodawcą, co często w analizach i badaniach jest niedoceniane.

W danych GUS sektor pozarządowy dysponuje 141,4 tys. pełnoetatowymi miejscami pracy i stanowi 1,3% zatrudnienia w gospodarce narodowej¹⁰. Wśród badanych pracodawców uwzględniono także Zakłady Pracy Chronionej. Według danych na koniec grudnia 2019 roku funkcjonowało w Polsce 867 takich podmiotów, a zatrudnionych było w nich 107 tys. osób z niepełnosprawnościami, co stanowiło 0,9% pracujących w sektorze prywatnym¹¹.

Dodatkowo należy podkreślić, że Zakłady Pracy Chronionej są z definicji¹² miejscem pracy dedykowanym takim osobom, dlatego ich udział w przedmiotowym badaniu był istotny.

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 14 września do 30 września 2020 roku.

10 GUS, „Działalność stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych oraz samorządu gospodarczego i zawodowego w 2018 r.” - wyniki wstępne, [dostęp: 07.10.2020 r.]

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

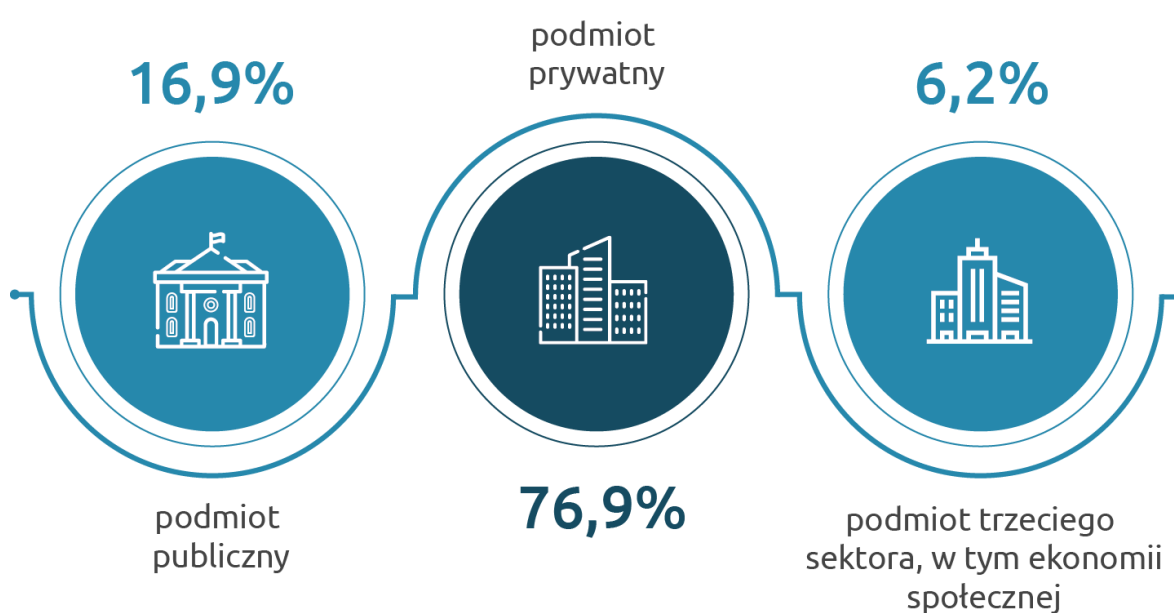
11 Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, dostęp 07.10.2020 r.

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

Charakterystyka badanych podmiotów

Badaniem objęto pracodawców ze wszystkich sektorów życia społeczno-gospodarczego. Najliczniejszą grupę stanowiły podmioty prywatne (173), kolejno publiczne (38) i pozarządowe (14).

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=225)

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

Rodzaj podmiotu publicznego	Udział %	Liczba podmiotów
Jednostka administracji rządowej	18,4%	7
Jednostka samorządu terytorialnego	50,0%	19
Przedszkole	2,6%	1
Służba zespólna	5,3%	2
Spółki samorządowe	5,3%	2
Szkoła	2,6%	1
Inna placówka- jaka?	15,8%	6
Biblioteka Publiczna	2,63%	1
Instytucja kultury	2,63%	1
MOPS	2,63%	1
sklep	2,63%	1
Spółka Skarbu Państwa	2,63%	1
uczelnia wyższa	2,63%	1

Tabela 1. Podmioty publiczne według rodzaju

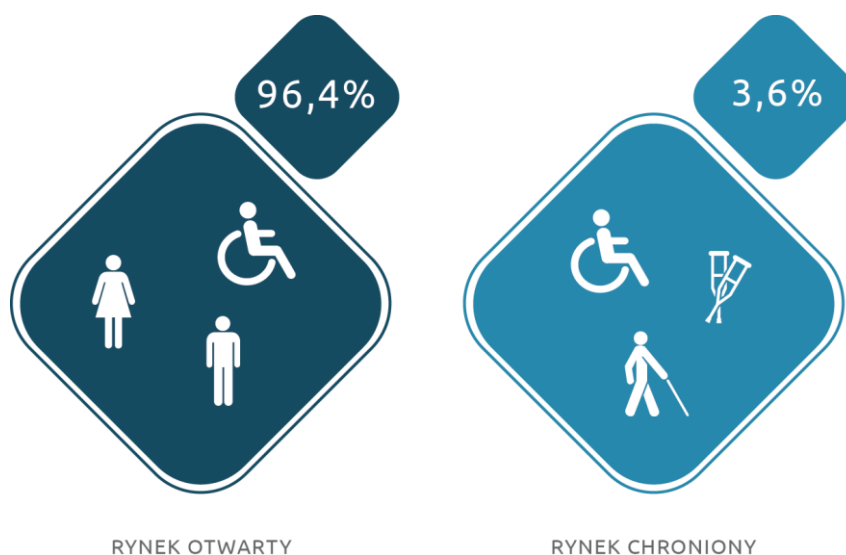
Rodzaj podmiotu pozarządowego	Udział %	Liczba podmiotów
Organizacja pozarządowa	78,6%	11
Zakład aktywności zawodowej	14,3%	2
Inny – jaki?	7,1%	1
Organizacja pożytku publicznego	100%	1

Tabela 2. Podmioty pozarządowe według rodzaju

Pracodawca wielkość i status	Liczba ogółem	W tym publiczne	W tym trzeciego sektora	W tym prywatne
Mikro- do 9 pracowników	22	0	5	17
Mały- 10-49 pracowników	113	15	8	90
Średni- 50-248 pracowników	49	15	1	33
Duży -249 pracowników i więcej	41	8	0	33
Suma	225	38	14	173
W tym niezatrudniający osób z niepełnosprawnościami	56			

Tabela 3. Badani pracodawcy według wielkości i statusu

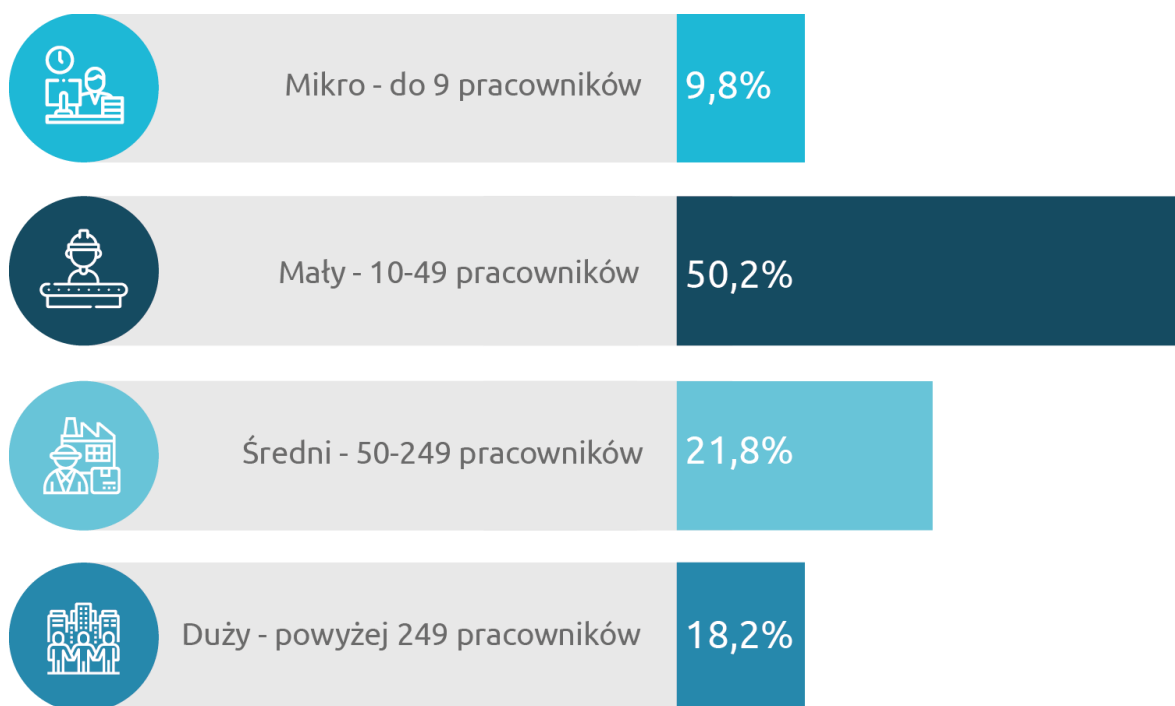
Biorąc pod uwagę zakres badanych obszarów tematycznych ważne jest również wskazanie, że w badaniu zapewniony został udział różnych podmiotów pod kątem rodzaju rynku (rynek chroniony i rynek otwarty¹³) oraz liczby zatrudnionych. Zdecydowana większość badanych (96,4%) reprezentuje rynek otwarty. Pracodawcy na rynku chronionym stanowili 3,6% respondentów (infografika 3).



Infografika 3. Podział badanych podmiotów ze względu na rodzaj rynku

¹³ Na potrzeby badania przyjęto, że rynek otwarty obejmuje wszystkich pracodawców nieposiadających 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.

Pod kątem liczby pracowników najliczniejszą grupę stanowili mali pracodawcy – zatrudniający od 10 do 49 pracowników (50,2%) oraz średni od 50 do 249 pracowników (21,8%). Stosunkowo dużą grupę respondentów stanowili również duzi pracodawcy zatrudniający powyżej 249 pracowników (18,2%) , co prezentuje poniższa infografika.



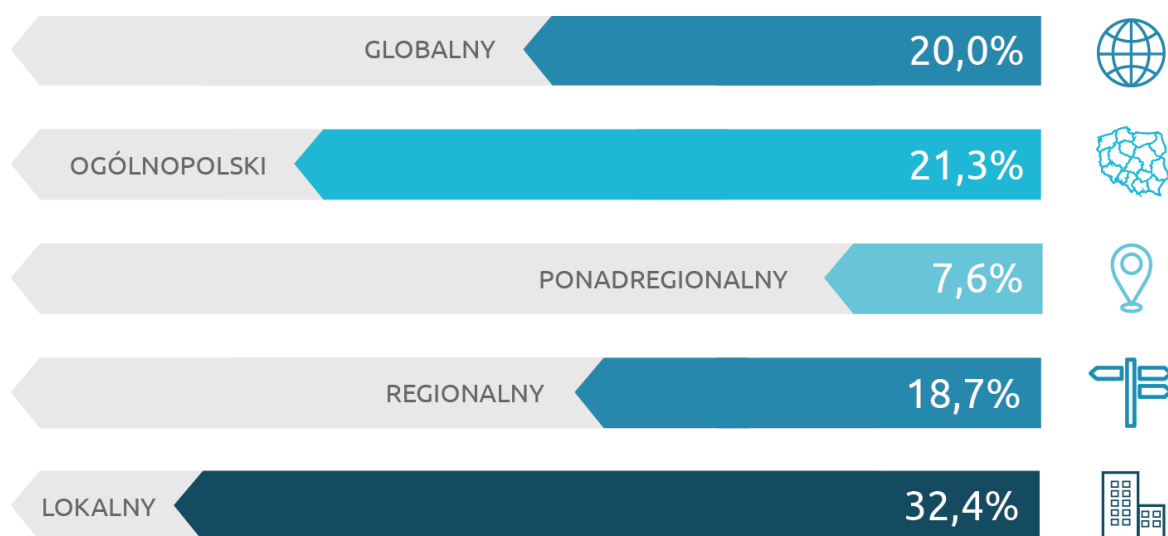
Infografika 4. Podział badanych podmiotów ze względu na wielkość podmiotu

Badani pracodawcy posiadają siedziby na terenie wszystkich województw. Najliczniej reprezentowanymi województwami są mazowieckie (19,1%) następnie kujawsko-pomorskie (12%) oraz łódzkie i podlaskie (po 11,1%), najmniej respondentów miało siedzibę w województwie świętokrzyskim (0,4%).

Województwo	Udział %	Liczba respondentów
dolnośląskie	4,44%	10
kujawsko-pomorskie	12,00%	27
lubuskie	5,78%	13
łódzkie	11,11%	25
małopolskie	7,56%	17
mazowieckie	19,11%	43
opolskie	4,00%	9
podkarpackie	7,11%	16
podlaskie	11,11%	25
pomorskie	1,33%	3
śląskie	4,44%	10
świętokrzyskie	0,44%	1
warmińsko- mazurskie	2,67%	6
wielkopolskie	7,56%	17
zachodniopomorskie	1,33%	3

Tabela 4. Pracodawcy według siedziby podmiotu

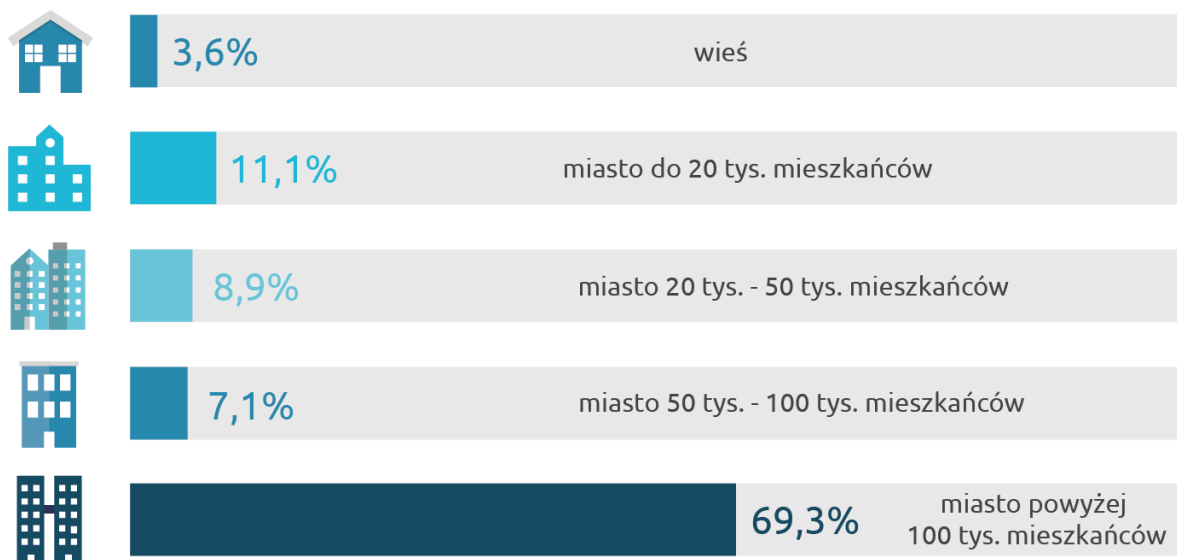
Różnorodność podmiotów jest widoczna również w aspekcie obszaru prowadzonej działalności. Wśród respondentów dominującą grupę stanowiły podmioty prowadzące działalność lokalnie, tj. na terenie mniejszym niż województwo (32,4%), następnie ogólnopolskim (21,3%), globalnym (20,0%), regionalnym (18,7%) i ponadregionalnym (7,6%)¹⁴



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

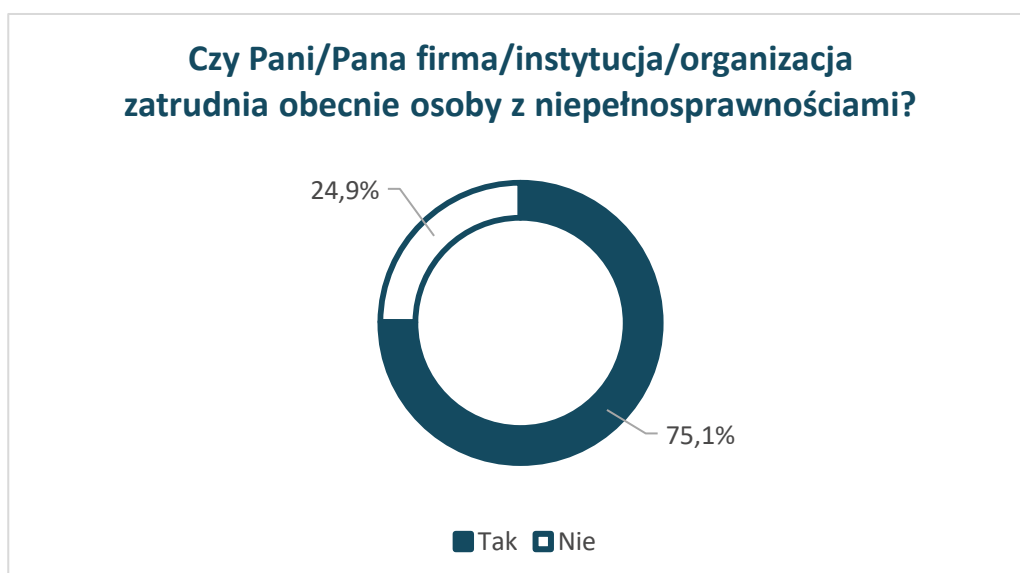
¹⁴ Na potrzeby badania przyjęto klasyfikację zasięgu działania podmiotu: globalny - działa w kraju i za granicą; ogólnopolski - działa na terenie całego kraju; ponadregionalny - działa na terenie co najmniej dwóch województw; regionalny - działa na terenie jednego województwa; lokalny - działa na terenie mniejszym niż województwo.

Najwięcej pracodawców wskazało, że ich siedziba znajduje się na terenie miasta powyżej 100 tys. (69,3%), najmniejszy udział odnotowano w grupie podmiotów mających siedzibę na wsi (3,6%)¹⁵.



Infografika 6. Podział badanych podmiotów ze względu na siedzibę

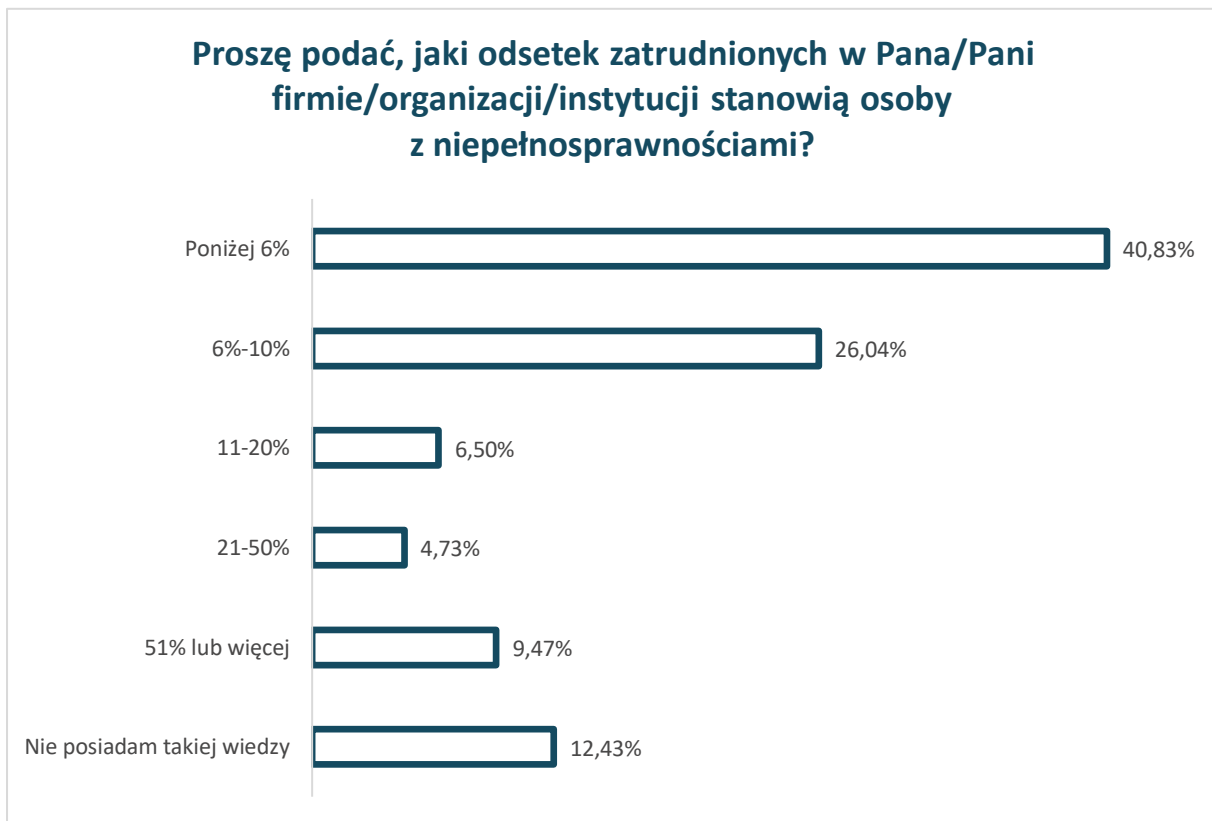
Wśród badanych pracodawców zdecydowana większość (75,1%) zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami, co widać na poniższym wykresie.



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

¹⁵ 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.

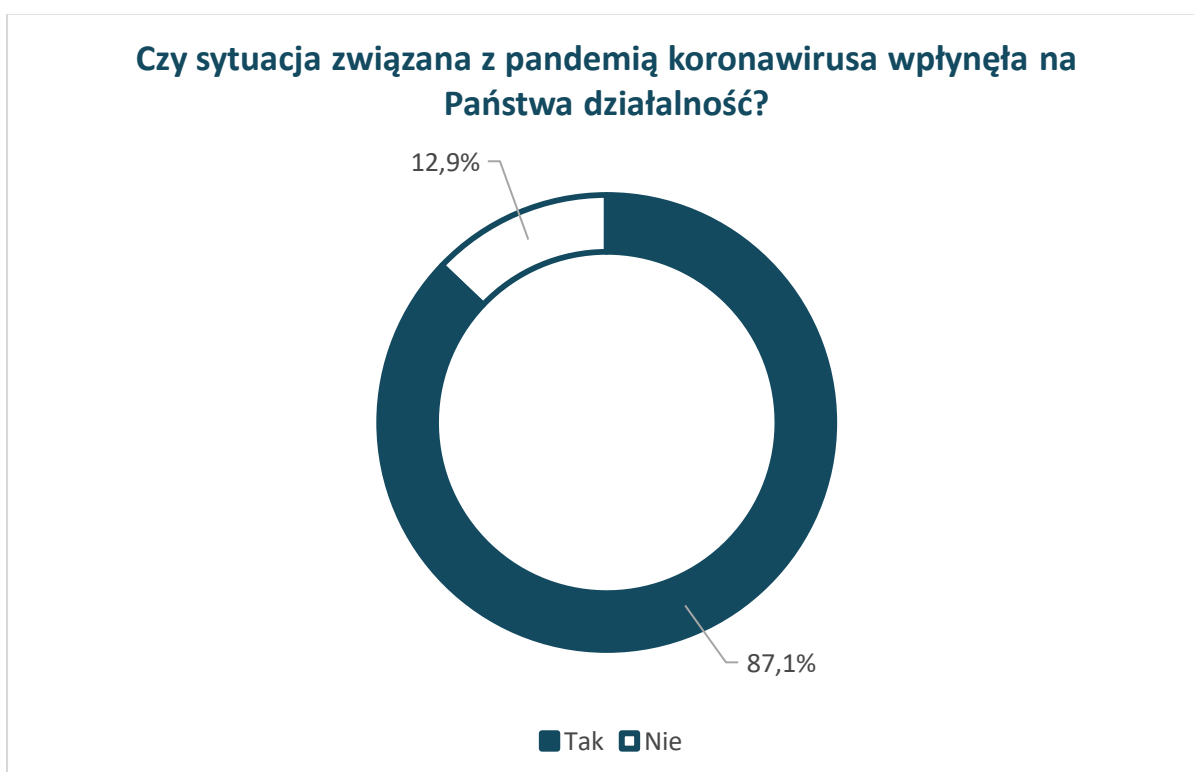
Największa grupa badanych pracodawców zatrudniających pracowników z niepełnosprawnością (40,8%) wskazała, że pracownicy z niepełnosprawnością stanowią w ich zespole mniej niż 6% zatrudnionych. Najmniej liczna grupa – 4,7% badanych pracodawców osiąga wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na poziomie 21-50% ogółu zatrudnianych osób. Dane przedstawia poniższy wykres.



Wykres 2. Odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami w ogólnej liczbie zatrudnionych (N=169)

Sytuacja badanych podmiotów w czasie pandemii koronawirusa

Zdecydowana większość badanych (87,1%) wskazała, że sytuacja związana z pandemią koronawirusa ma wpływ na prowadzoną przez nich działalność, co widać na poniższym wykresie.

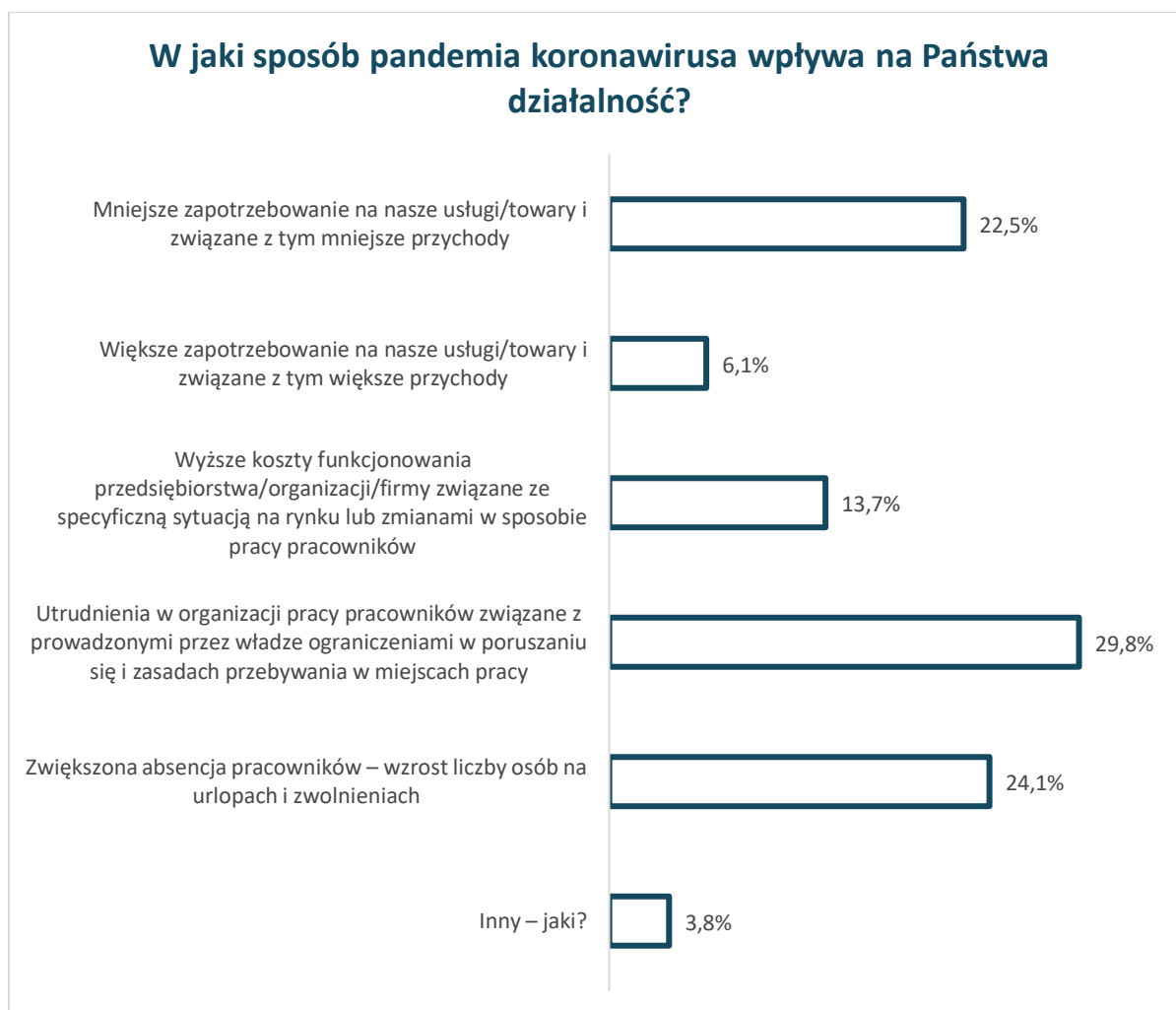


Wykres 3. Wpływ pandemii koronawirusa na działanie podmiotu (N=225)

Pogłębiona analiza wyników pokazuje, że największy wpływ pandemii odczuwają pracodawcy prywatni (88,4%), następnie publiczni (84,2%) oraz pracodawcy z sektora pozarządowego (78,6%).

Różnice w odczuciu skutków pandemii widać także między podmiotami mającymi siedziby na wsi oraz w miastach. 100% respondentów ze wsi (N=8) wskazało, że odczuło skutki pandemii, wraz ze wzrostem wielkości badanych miejscowości maleje liczba podmiotów, które doświadczyły skutków koronawirusa. w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców wartość ta wyniosła 84,6% (N=132).

W ocenie tego, w jaki sposób pandemia wpływa na działalność badanych podmiotów respondenci najczęściej wskazywali na utrudnienia w organizacji pracy (29,8%), zwiększoną absencję pracowników (24,1%) oraz mniejsze zapotrzebowanie na towary/usługi i związane z tym mniejsze przychody (22,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano na poniższym wykresie.



Wykres 4. Rodzaj wpływu pandemii koronawirusa na działalność firm (N=196)

W kategorii „inne” w pytaniu o wpływ pandemii respondenci wymieniali konieczność zwolnień pracowników, problem z dostarczaniem usług, zmianę procedur działania, konieczność czasowego zamknięcia zakładu oraz części oddziałów.

Badani pracodawcy różnią się pod względem oceny obszarów, w których najsilniej odczuwają skutki pandemii. Podmioty publiczne odczuwają największe utrudnienia w organizacji pracy oraz zwiększonej absencji pracowników, a najmniejszy wpływ koronawirusa obserwują

w obszarze zapotrzebowania na usługi (zarówno jeśli chodzi o zmniejszenie, jaki i wzrost tego zapotrzebowania).

Podmioty prywatne oceniają, że największe skutki pandemii występują w zakresie organizacji pracy oraz w mniejszym zapotrzebowaniu na usługi i związanym z tym spadkiem przychodów. Kolejnym obszarem skutków pandemii wymienianym przez tę grupę jest duża absencja pracowników. Niewielka część badanych podmiotów - 26 ze 196 (13,3%) wskazuje na zwiększenie zapotrzebowania na usługi.

Sektor pozarządowy zwraca uwagę z kolei na największe utrudnienia w obszarze organizacji pracy oraz zwiększonej absencji pracowników. w sektorze pozarządowym odnotowano również wzrost zapotrzebowania na świadczone usługi.

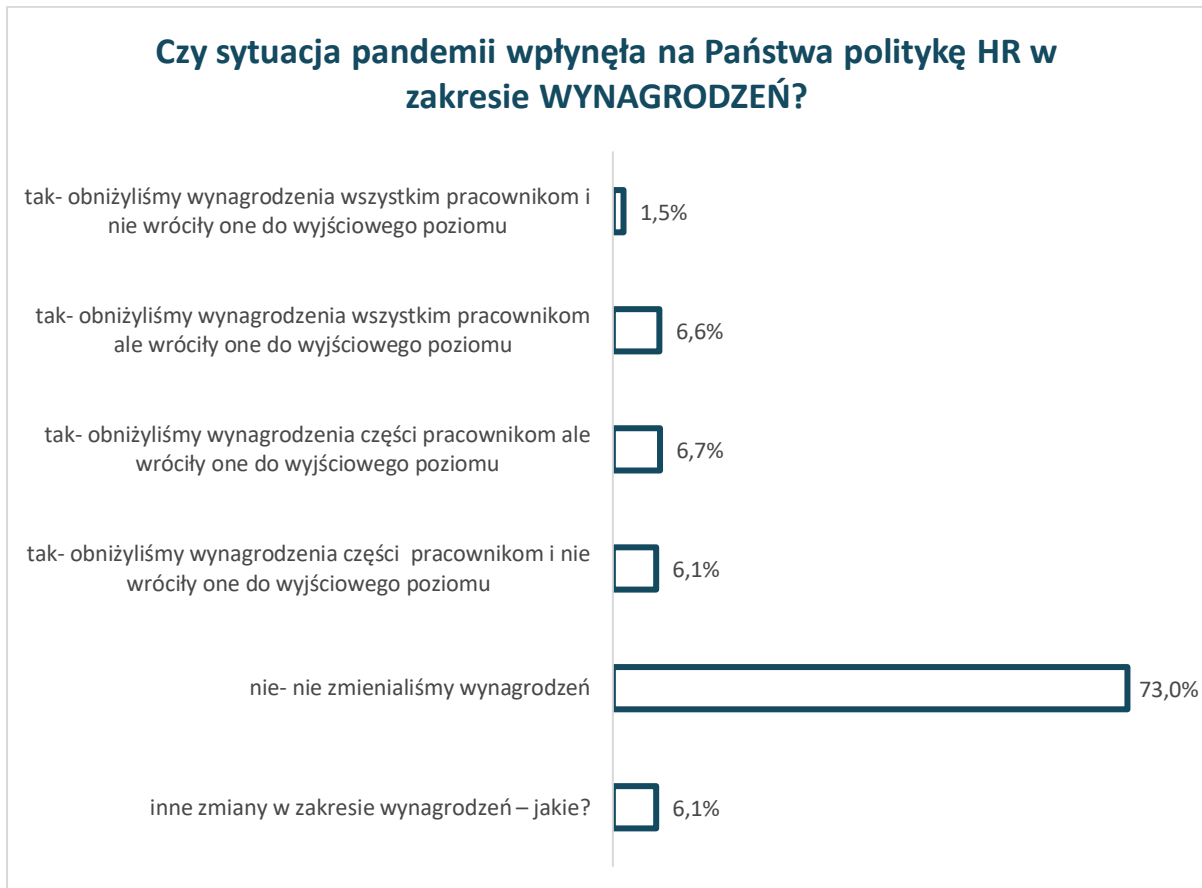
Przeważająca większość badanych pracodawców podjęła działania związane z wystąpieniem pandemii (87,2%). Żadnych działań nie podjęło 8,2% badanych (z czego większość to podmioty małe), a kolejne 4,6% czeka na rozwój sytuacji.



Wykres 5. Podejmowanie działań w związku z pandemią koronawirusa (N=196)

W zakresie polityki związanej w wynagrodzeniami pracowników 73% badanych pracodawców deklaruje, że pandemia nie wpłynęła na zmianę wysokości wynagrodzeń. 1,5% pracodawców obniżyło wynagrodzenia na skutek pandemii i nie wróciły one do wyjściowego

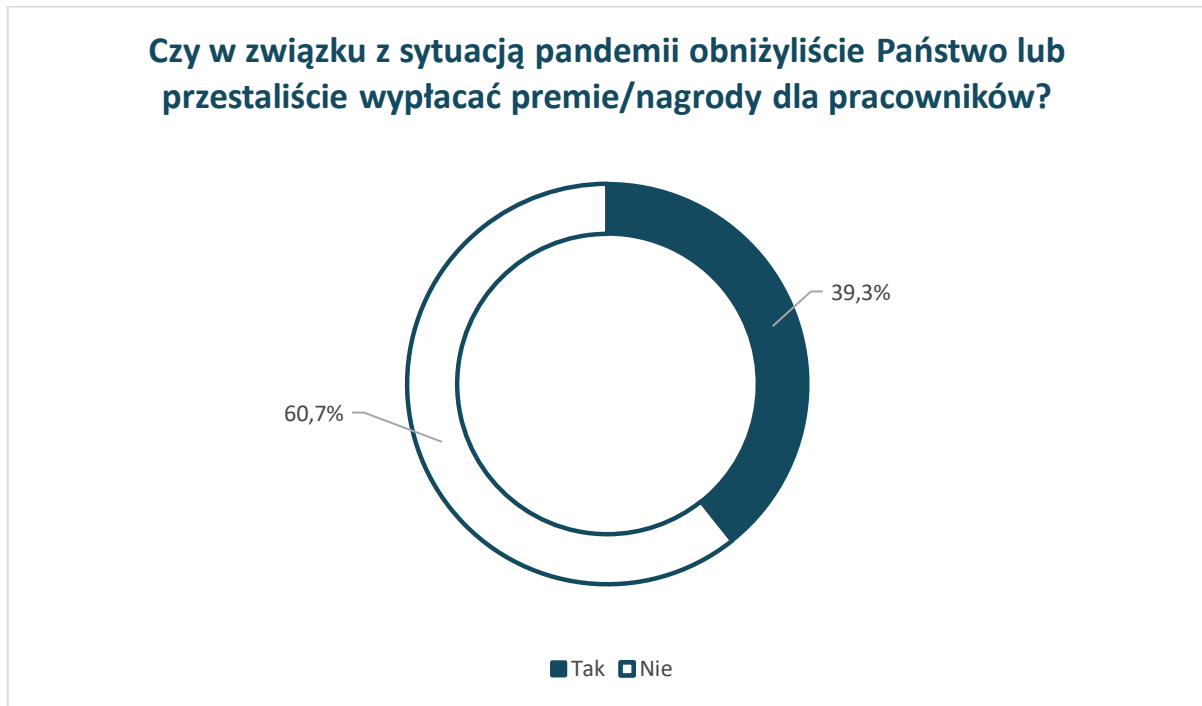
poziomu. Pracodawcy obniżali również czasowo wynagrodzenia wszystkim (6,6%) oraz części pracowników (6,7%), lecz zostały one przywrócone do wyjściowego poziomu. Wyniki obrazuje poniższy wykres.



Wykres 6. Wpływ pandemii koronawirusa na politykę HR podmiotu w zakresie wynagrodzeń (N=196)

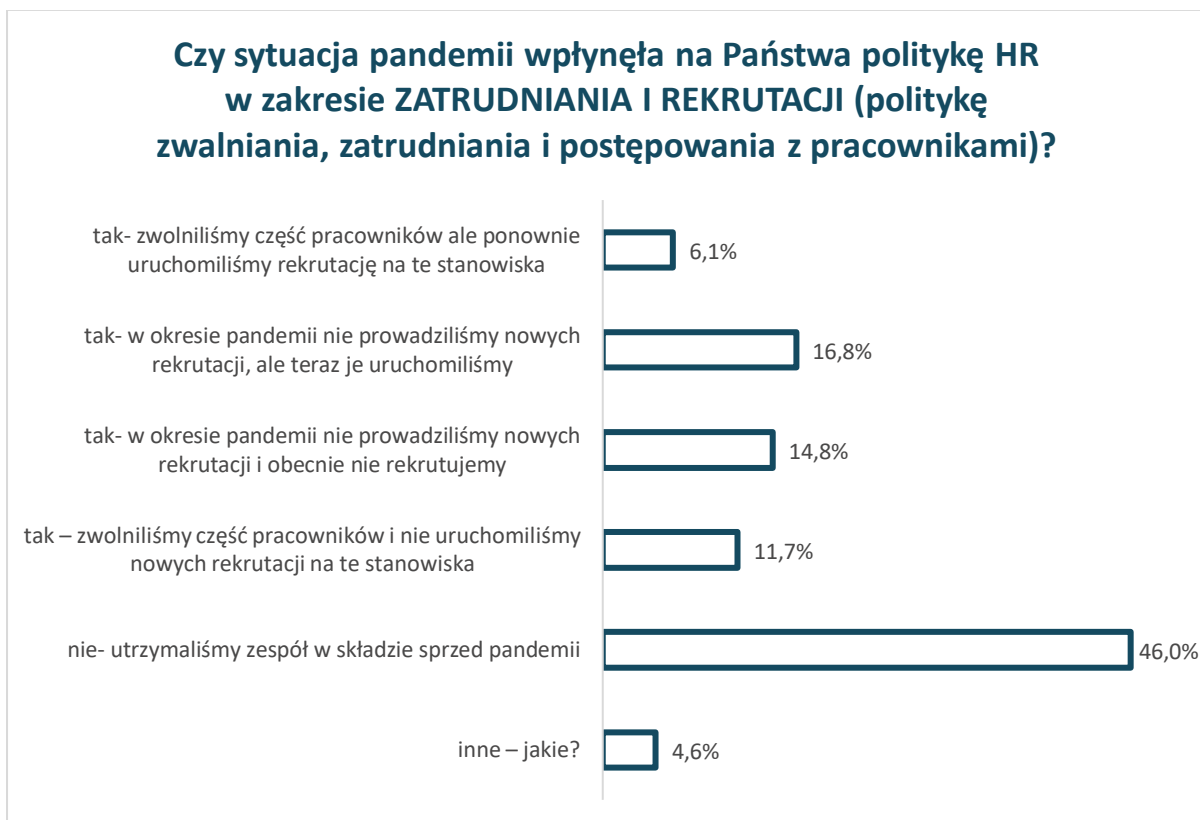
W kategorii „inne” pracodawcy podają zwiększenie zatrudnienia i podniesienie pensji, niewypłacanie lub obniżenie nagród z równoczesnym podniesieniem liczby obowiązków, redukcję zatrudnienia oraz czasu pracy.

W zakresie polityki HR związanej z wynagrodzeniami 39,3% pracodawców zdecydowało się na obniżenie lub zaprzestanie wypłacania premii i nagród w związku z sytuacją pandemii, co obrazuje poniższy wykres.



Wykres 7. Wpływ pandemii koronawirusa na wypłacanie premii/nagród (N=196)

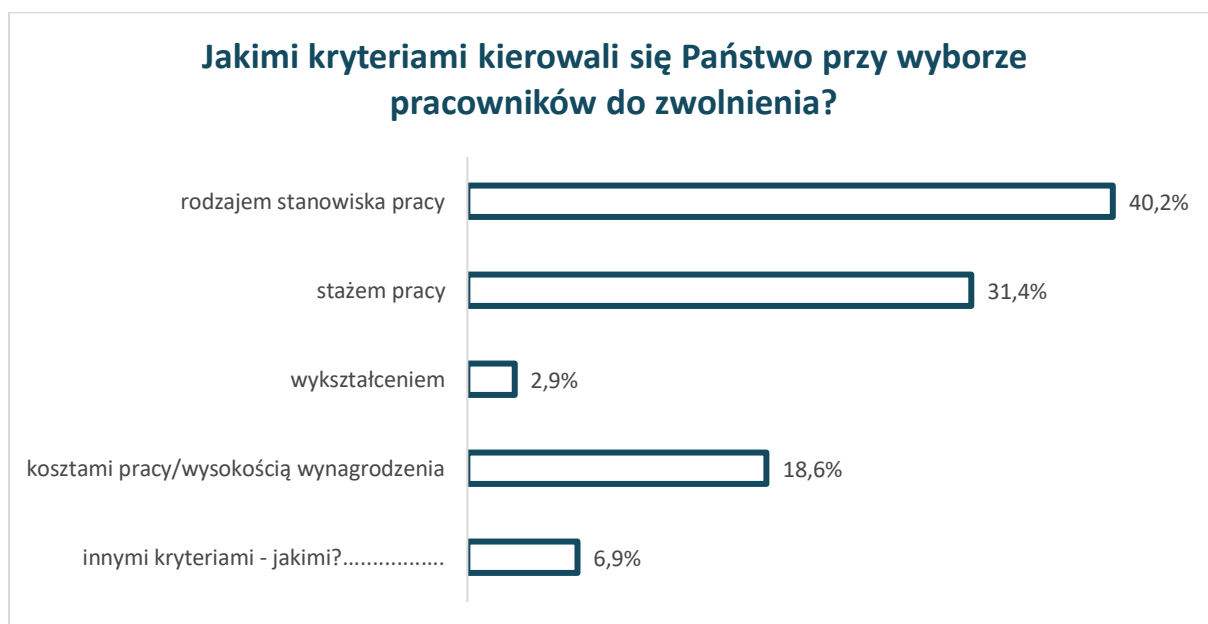
W zakresie polityki HR związanej z rekrutacją, zwalnianiem i postępowaniem z pracownikami 46% pracodawców utrzymało zatrudnienie na poziomie sprzed pandemii. Pozostali wprowadzili zmiany w różnych zakresach działalności: 16,8% wstrzymało rekrutację, lecz uruchomiło je ponownie, 14,8% wstrzymało rekrutację i nadal nie zatrudnia nowych pracowników, 11,7% zwolniło część personelu i nie planuje wznawiać rekrutacji na te stanowiska, 6,7% pracodawców zwolniło część pracowników, ale wznowiło rekrutację, co widać na poniższym wykresie.



Wykres 8. Wpływ pandemii na politykę HR w zakresie zatrudniania i rekrutacji (N=196)

W kategorii „inne” pracodawcy wymieniali zwiększone zapotrzebowanie na pracowników, trudności w rekrutacji – brak chętnych ze względu na ryzyko zdrowotne wynikające z kontaktów z klientem, nieprzedłużenie umów na czas określony.

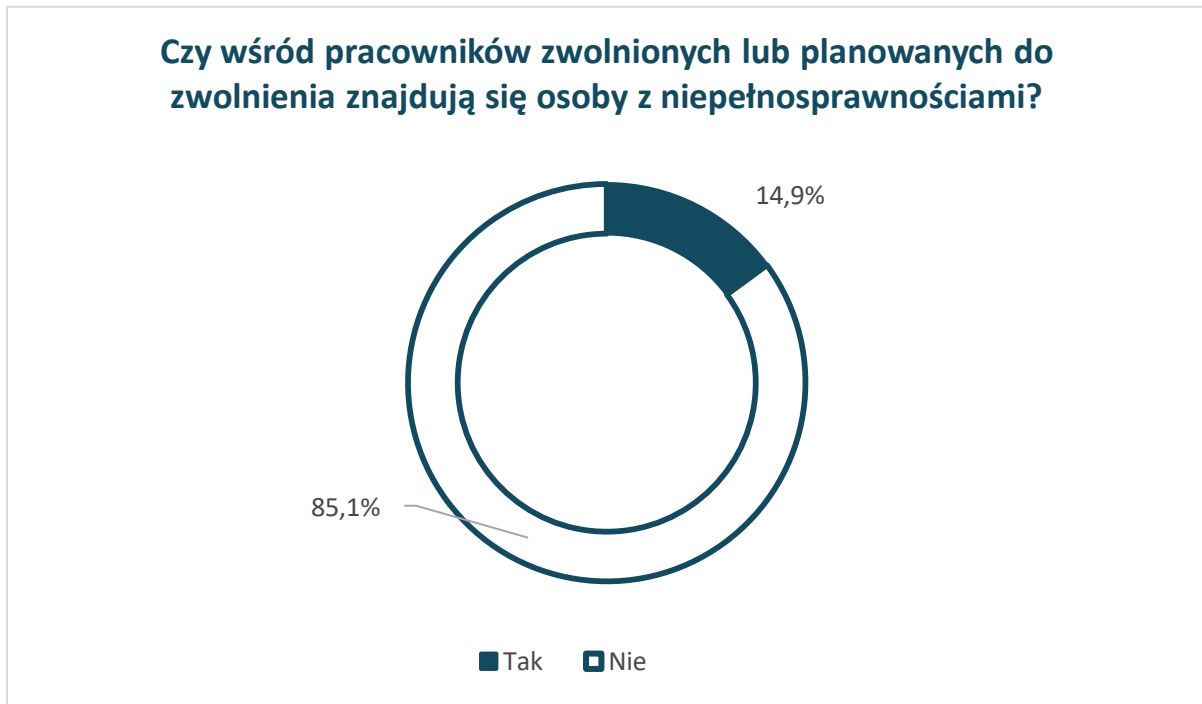
W zakresie kryteriów, jakimi pracodawcy kierowali się przy wyborze pracowników do zwolnienia najczęściej wymieniano rodzaj stanowiska pracy (40,2%).



Wykres 9. Kryteria decydujące o zwalnianiu pracowników (pytanie wielokrotnego wyboru, % wszystkich wyborów dla N=72)

Szczegółowa analiza odpowiedzi pokazała różnice międzysektorowe. Dla podmiotów publicznych głównym kryterium brany pod uwagę przy zwolnieniach jest staż pracy (44,4%), a następnie rodzaj stanowiska pracy (38,9%). Kryterium najrzadziej uwzględnianym przy zwolnieniach przez podmioty publiczne są koszty pracy. Podmioty prywatne jako główne kryterium wskazują rodzaj stanowiska (42,1%), a następnie staż pracy (28,9%) i koszty pracy (19,7%). Najrzadziej stosowanym kryterium przez sektor prywatny jest wykształcenie. w sektorze pozarządowym główne kryterium zwolnień stanowią koszty pracy (37,5%).

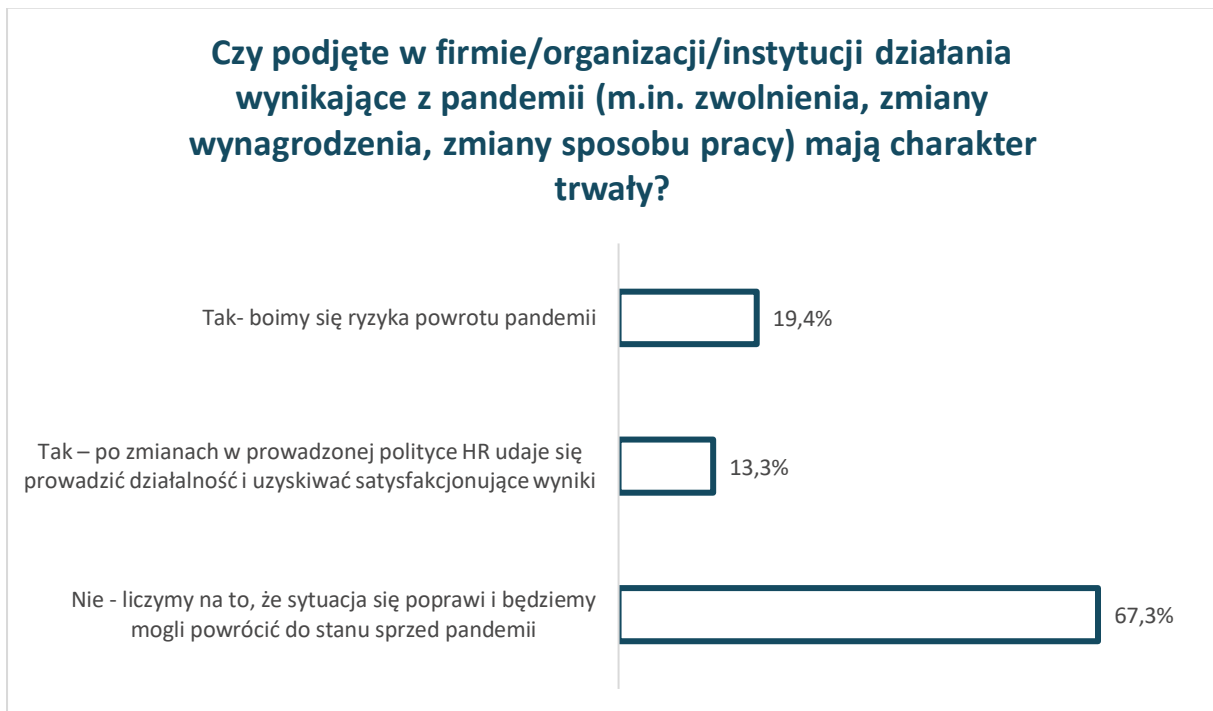
Wśród pracowników zwolnionych lub planowanych do zwolnienia zdecydowana większość podmiotów (85,1%) wskazuje, że nie ma w tej grupie osób z niepełnosprawnościami.



Wykres 10. Udział osób z niepełnosprawnościami wśród zwalnianych pracowników (N=134)

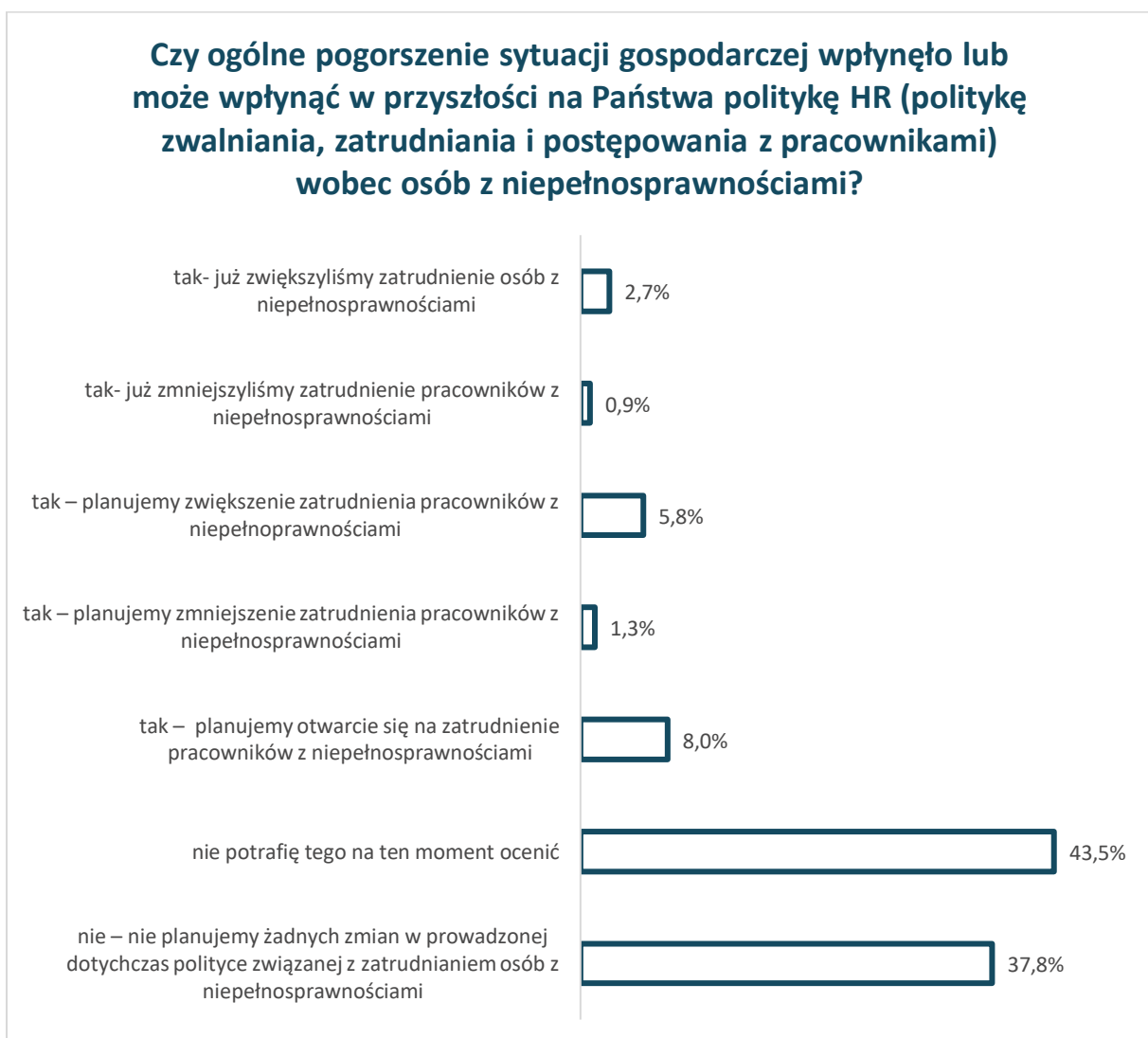
Wśród grupy pracodawców zwalnających również pracowników z niepełnosprawnościami nie ma żadnego z trzeciego sektora (10 z 14 badanych podmiotów pozarządowych wykazało, że zatrudnia osoby z niepełnosprawnością).

Wśród pracodawców 67,3% ocenia, że wprowadzone na skutek pandemii zmiany w organizacji i polityce HR nie będą miały trwałego charakteru i będzie można wrócić do stanu sprzed pandemii. Trwały charakter zmian ze względu na ryzyko powrotu pandemii utrzymuje 19,4% badanych. Dla 13,3% pracodawców wprowadzone zmiany mają charakter trwały ze względu na utrzymanie działalności i osiągnięcie satysfakcjonujących wyników. Dane obrazuje poniższy wykres.



Wykres 11. Ocena trwałości wprowadzonych zmian spowodowanych pandemią (N=196)

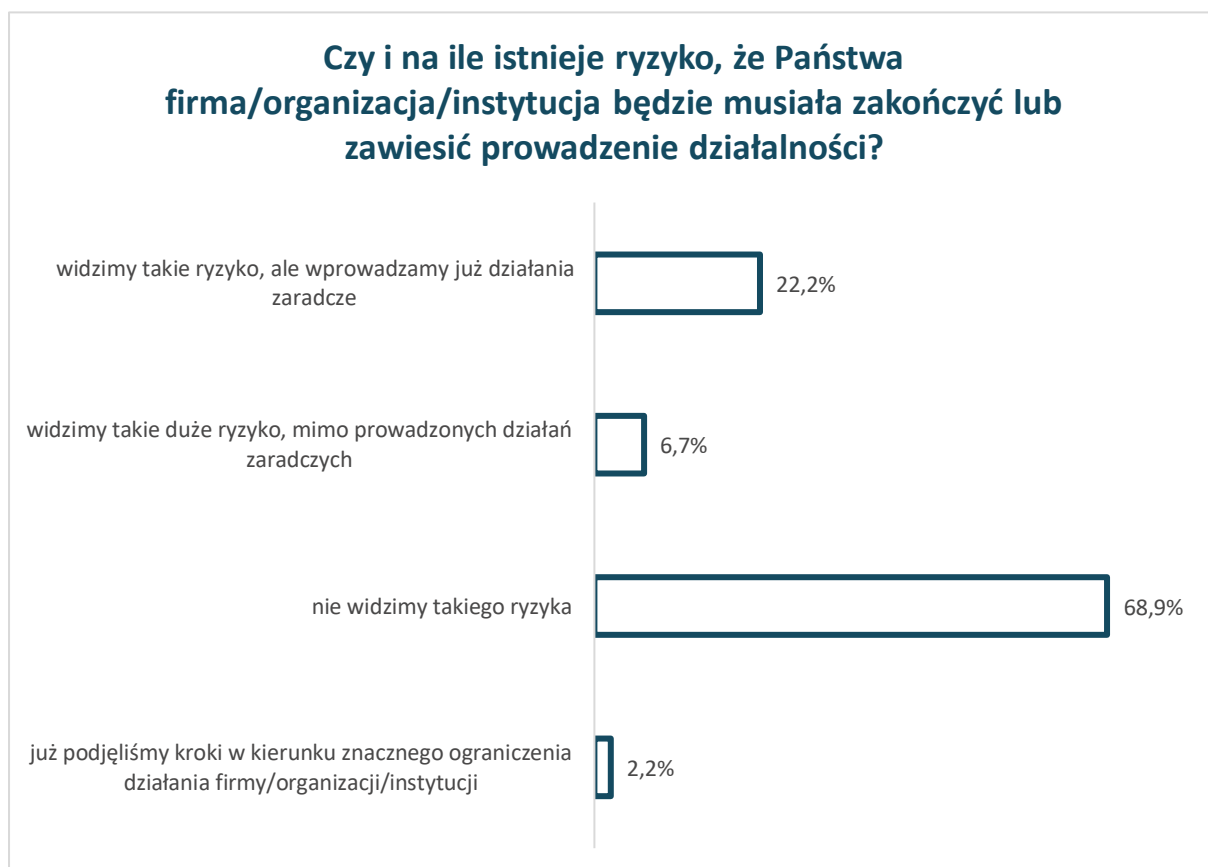
Na pytanie o wpływ pogorszenia sytuacji gospodarczej wywołanej koronawirusem na politykę HR wobec osób z niepełnosprawnościami najwięcej pracodawców (43,5%) zadeklarowało, że na ten moment nie jest w stanie tego ocenić. 37,8% respondentów natomiast wskazało, że nie planuje zmian w dotychczasowej polityce HR wobec tej grupy osób. 8,0% odpowiedziało, że planuje otwarcie się na zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami, a 5,8%, że planuje zwiększenie ich zatrudnienia. Około 1% ankietowanych wskazało na planowane zmniejszenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a 0,9% zadeklarowało, że już zmniejszyło zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Dane obrazuje poniższy wykres.



Wykres 12. Ocena wpływu sytuacji gospodarczej na politykę HR wobec osób z niepełnosprawnościami (N=225)

Wśród pracodawców, którzy planują otworzyć się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami najwięcej deklaracji pochodziło z sektora prywatnego (16 na 18 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. 68,9% badanych odpowiedziało, że nie widzi takiego ryzyka. 22,2% badanych widzi takie ryzyko, ale jednocześnie deklaruje, że podjęło już działania zaradcze. 6,7% ocenia, że mimo podjęcia dotychczasowych działań widzi duże ryzyko zakończenia lub zawieszenia działalności, a 2,2% już podjęło działania w celu znacznego ograniczenia swojej działalności. Rozkład odpowiedzi obrazuje poniższy wykres.



Wykres 13. Ocena ryzyka zakończenia działalności (N=225)

Podmioty trzeciego sektora oraz podmioty publiczne w większości wskazały, że nie widzą ryzyka zakończenia przez nie działalności – odpowiednio 92,9% oraz 89,4%. Na największe ryzyko zakończenia działalności wskazywały podmioty prywatne (26,6%).

Wnioski

Oddziaływanie pandemii 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 obecny kryzys są związane z utrudnieniami w organizacji pracy oraz absencją pracowników. Trudności organizacyjne były częściowo spowodowane zamknięciem przez rząd placówek edukacyjnych w pierwszym etapie pandemii oraz koniecznością sprawowania opieki nad dziećmi przez pracujących rodziców (24,1% badanych wskazuje, że absencja i zwiększona liczba zwolnień utrudnia prowadzenie działalności).

W dalszym okresie zniesienia obostrzeń przyczyną trudności organizacyjnych może być rosnąca lawinowo liczba zakażeń oraz osób na kwarantannach i zwolnieniach zdrowotnych. Wydaje się też, że powszechnie zgłaszane trudności związane z organizacją pracy wynikają także z konieczności organizacji i utrzymania pracy zdalnej (29,8% badanych wskazuje na utrudnienia w zakresie organizacji pracy pracowników). Jak wynika z badania GUS¹⁶ w czerwcu 2020 r. odsetek osób pracujących zdalnie w ogólnej liczbie pracujących wyniósł 10,2%.

Analiza wyników pokazuje pewne różnice w stopniu oddziaływania pandemii koronawirusa na pracodawców reprezentujących poszczególne sektory życia społeczno-gospodarczego. Podmioty publiczne odczuwają największe utrudnienia w obszarze organizacji pracy (ten aspekt wskazuje 40% podmiotów) oraz zwiększonej absencji pracowników (prawie 30% badanych podmiotów), a najmniejsze w zapotrzebowaniu na usługi. Może być to związane z charakterem pracy w administracji, wciąż niską w porównaniu z rynkiem komercyjnym informatyzacją usług oraz niską zależnością zapotrzebowania na usługi administracyjne od mechanizmów rynkowych.

Podmioty prywatne wskazują na utrudnienia w organizacji pracy (jest to czynnik istotny dla niespełna 30% podmiotów prywatnych) oraz zmniejszone zapotrzebowania na usługi i związany z tym spadek przychodów (ponad 20%) Jest to wynik, który ma odzwierciedlenie

¹⁶ GUS, Wpływ epidemii na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w II kwartale 2020 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-drugim-kwartale-2020-roku,4,2.html>, [dostęp: 10.10.2020 r.]

także w innych dostępnych analizach i badaniach pokazujących znaczny spadek aktywności konsumenckiej i popytu związanych z koronawirusem. Pracodawcy, by przetrwać stanęli również przed koniecznością szybkiej zmiany form funkcjonowania i zastosowania zdalnej formuły w organizacji pracy i świadczenia usług.

Organizacje pozarządowe jako barierę wymieniają również utrudnienia w organizacji pracy (na ten czynnik wskazuje ponad 30% podmiotów) i wzrost absencji pracowników (ponad 20% podmiotów). w obszarze pozarządowym odnotowano także wzrost zapotrzebowania na świadczone usługi (ok. 10% podmiotów). Ten ostatni element może być związany z rosnącą liczbą osób, które w efekcie pandemii znalazły się w trudnej sytuacji wynikającej zarówno z utraty dochodów, jak i niezbędnej izolacji. w ciągu ostatnich 6 miesięcy wzrosło zapotrzebowanie na produkcję środków ochrony osobistej (maseczki, przyłbice), wsparcie żywnościowe, prawne, psychologiczne, wsparcie związane z pozostawaniem w izolacji (dostarczanie zakupów, opieka nad psem), co można zaobserwować analizując grupy pomocowe powstałe w mediach społecznościowych w okresie pandemii. Instytucje państwowe nie były w stanie zaspokoić tak dużego wzrostu potrzeb pomocowych wywołanych kryzysem. Wiele z tych działań wzięły na siebie organizacje z trzeciego sektora, w tym podmioty ekonomii społecznej takie jak Zakłady Aktywności Zawodowej. Podmioty te podjęły się produkcji środków ochrony osobistej¹⁷. Zdecydowanie większa elastyczność sektora pozarządowego na tle innych sektorów oraz specyfika ich działania na rzecz osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej lub zawodowej spowodowały wzrost ich aktywności i dostosowania swojej działalności do aktualnych potrzeb potrzebujących ich wsparcia.

Skutki pandemii różnicują również podmioty mające siedziby na wsiach od tych, które działają w miastach. Powodem może być struktura przedsiębiorczości na polskiej wsi, gdzie dominują mikro i małe przedsiębiorstwa oraz małe przedsiębiorstwa rolne. Zarówno więc charakter prowadzonej działalności, jak i mniejszy stopień cyfryzacji wsi mogą decydować o mniejszej elastyczności dostosowań i większym negatywnym wpływie pandemii.

¹⁷ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Od pościele do maseczek – ZAZ w czasach pandemii, <https://www.pfron.org.pl/komunikaty-z-regionu/szczegoly-komunikatu/news/od-poscieli-do-maseczek-zaz-w-czasach-pandemii/>, [dostęp: 10.10.2020 r.]

Polityka kadrowa w zakresie wynagrodzeń 6 miesięcy po ogłoszeniu stanu epidemicznego w Polsce

Ponad 70% pracodawców deklaruje, że nie wprowadziło żadnych zmian związanych z pandemią w wysokości wynagrodzeń. Część pracodawców obniżyła wynagrodzenia czasowo wszystkim lub części pracowników, ale w momencie badania zostały one przywrócone do wyjściowego poziomu. Tylko bardzo niewielka grupa badanych pracodawców (1,5%) obniżyła wynagrodzenia pracownikom i na moment badania nie zostały one przywrócone do wyjściowego poziomu. Część pracodawców zastosowała obniżki lub rezygnacje z wypłacania nagród i premii. Dane uzyskane w ramach niniejszego badania pokrywają się z innymi badaniami i analizami pokazującymi, że przedsiębiorcy w pierwszej kolejności decydowali się na dostosowania związane z redukcją godzin pracy oraz kierowaniem pracowników na urlopy, a w następnej kolejności na obniżki wynagrodzeń.

Polityka kadrowa (polityka zwalniania, zatrudniania i postępowania z pracownikami) pracodawców z trzech sektorów gospodarki (prywatnego, publicznego i pozarządowego) podczas pandemii koronawirusa

54% pracodawców deklaruje, że wprowadziło zmiany w polityce HR związanych z rekrutacją i zwalnianiem pracowników. Zmiany dotyczą zarówno polityki zatrudniania nowych pracowników, jak i utrzymywania dotychczasowego personelu. 17,8% pracodawców w wyniku pogorszenia sytuacji gospodarczej wywołanej pandemią koronawirusa podjęła decyzje o zwolnieniach pracowników. 46% utrzymało skład sprzed pandemii. w wynikach badania wyraźnie rysuje się także trend związany z wstrzymaniem procesów rekrutacyjnych przez pracodawców.

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 największa wrażliwość na koszty funkcjonowania dotyczy sektora pozarządowego, dla którego koszty pracy są głównym czynnikiem brany pod uwagę przy zwalnianiu pracowników. Podmioty prywatne wskazują jako główne kryterium rodzaj stanowiska pracy. w sektorze publicznym kwestia kosztów

pracy nie ma dużego znaczenia, co z pewnością wynika ze specyfiki ich funkcjonowania i źródła finansowania ich działań.

Warunki zatrudnienia i pacy pracowników z niepełnosprawnościami u pracodawców podczas pandemii 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 niepełnosprawnościami pochodzą głównie z sektora prywatnego. Żaden pracodawca z trzeciego sektora nie wskazał zwolnień w tej grupie. Wynikać to może z wynikającej z charakterystycznego dla III sektora bardziej odpowiedzialnego podejścia do grup znajdujących się w szczególnej sytuacji. Dodatkowym czynnikiem może być aspekt finansowy - niższe koszty pracy pracowników z niepełnosprawnościami związane z możliwością skorzystania z systemu dofinansowań do wynagrodzeń tej grupy osób. Biorąc pod uwagę trudności w utrzymaniu stabilności finansowej podmiotów działających w III sektorze wysokość kosztów pracy jest istotnym aspektem funkcjonowania dla tych podmiotów. 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

Prawie 70% pracodawców liczy na poprawę sytuacji i powrót do stanu sprzed pandemii w zakresie polityki HR związanej ze zwolnieniami, zmianami wynagrodzeń i sposobu pracy. Badanie wyłoniło również grupę pracodawców, która zamierza utrzymać wprowadzone zmiany ze względu na uzyskiwanie satysfakcjonujących wyników i utrzymanie działalności firm.

Ponad 40% pracodawców nie potrafi na ten moment ocenić wpływu pandemii koronawirusa na politykę HR wobec osób z niepełnosprawnościami. Drugie tyle pracodawców planuje utrzymać swoją dotychczasową politykę w tym zakresie.

Na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami planuje otworzyć się 8% pracodawców, a niespełna 6% planuje zwiększyć zatrudnienie tych osób. 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 czynnik stojący za planowanymi zmianami w zakresie polityki HR wobec tych osób.

Podsumowanie wyników badania

Na dzień badania prawie 70% badanych nie widzi ryzyka zakończenia działalności w wyniku pandemii koronawirusa. Ten stosunkowo wysoki wynik może odzwierciedlać wzrost pozytywnych nastrojów wśród przedsiębiorców, widoczny również w badaniu Banku Światowego „Badanie pulsu przedsiębiorstw: COVID-19 Business Pulse Survey”¹⁸, według którego ponad dwie trzecie badanych firm (69%) zadeklarowało, że pomimo niekorzystnych warunków gospodarczych jest w stanie działać dłużej niż do końca 2020 r. Badanie GUS pokazało natomiast wzrost optymizmu pomiędzy lipcem a sierpniem 2020 w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw.

Pozostali pracodawcy podjęli działania zaradcze aby zminimalizować ryzyko zakończenia działalności. Pomimo tego część pracodawców nadal obawia się zakończenia działalności (6,7%). Ponad 2% firm już ograniczyło swoją działalność na skutek kryzysu wywołanego koronawirusem.

Wyniki badania wyraźnie wskazują, że pandemia ma wpływ na sytuację niemal wszystkich badanych pracodawców.

Badanie pokazuje, że poza 11% grupą pracodawców, którzy zdecydowali się na zwolnienia pracowników, znaczna część wdrożyła różne działania zaradcze, aby zminimalizować negatywne skutki kryzysu. w pierwszej kolejności pracodawcy wdrażali rozwiązania HR ukierunkowane na zminimalizowanie skali zwolnień personelu. Były to rozwiązania związane z wstrzymaniem rekrutacji (ok. 30% pracodawców), obniżeniem wynagrodzeń (ok. 20% pracodawców), obniżeniem lub rezygnacją z premii i nagród (39% pracodawców). Co ważne, ponad 80% badanych pomiotów wskazało, że nie planuje zwolnień w grupie pracowników z niepełnosprawnościami. Pokazuje to, że jest to grupa stosunkowo rzadko doświadczająca utraty pracy z tytułu pandemii koronawirusa.

Podsumowując należy stwierdzić, że zaprezentowane w raporcie wyniki badania wyraźnie wskazują na widoczne różnice wpływu pandemii koronawirusa na funkcjonowanie

¹⁸ Bank Światowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Badanie pulsu przedsiębiorstw: COVID-19 Business Pulse Survey, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/08-COV-BPS-Survey_Poland_results_FINAL_PL_plus_author_info.pdf, dostęp: 07.10.2020 r.

podmiotów z poszczególnych sektorów. Dane pokazują, że pracodawcy z sektora publicznego okazali się najmniej narażeni na skutki koronawirusa oraz najbardziej stabilni pod kątem prowadzonej dotychczas polityki HR, w tym też tej dotyczącej osób z niepełnosprawnościami.

Wpływ pandemii koronawirusa na rynek pracy 1 i 6 miesięcy od ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce

Niniejsze badanie zostało wykonane pięć miesięcy po pierwszym badaniu sytuacji pracodawców w obliczu pandemii koronawirusa. Poprzednie badanie przypadło na okres lockdownu i pierwszego szoku wywołanego pandemią. Analizując wyniki badania kwietniowego oraz obecnego widać pewne trendy w dostosowaniach pracodawców do kryzysu wywołanego pandemią.

Niniejsze badanie zostało wykonane na tej samej grupie pracodawców powiększonej o 10 nowych podmiotów oraz w dużej mierze zachowało strukturę pytań poprzedniego badania, co pozwala na analizę porównawczą wyników obu badań.

Porównując wyniki badania 1 i 6 miesięcy po ogłoszeniu stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce można zaobserwować utrzymujące się trendy:

- Zgodnie z wynikami obu badań pracodawcy ze wszystkich sektorów życia społeczno-gospodarczego odczuwają w swojej działalności skutki pandemii koronawirusa. Zmniejszyła się liczba organizacji pozarządowych deklarujących odczuwanie konsekwencji pandemii z 94% do 78,6% oraz wzrosła liczba organizacji pozarządowych, które deklarują wzrost zapotrzebowania na ich usługi. w badaniu kwietniowym nie było żadnej organizacji pozarządowej, która wskazywałaby na ten czynnik.
- Głównymi utrudnieniami, z którymi muszą sobie radzić pracodawcy w wyniku pandemii jest organizacja pracy, duża absencja pracowników oraz konieczność ponoszenia kosztów pracy przy gorszych warunkach prowadzenia działalności.
- Ok. 40 % pracodawców udało się utrzymać skład sprzed pandemii. Wśród pracodawców, którzy podjęli decyzję o redukcji etatów ponad 80% zadeklarowało,

że wśród zwalnianych nie ma pracowników z niepełnosprawnościami. Głównym kryterium zwolnień pozostaje rodzaj stanowiska pracy.

- Na podobnie wysokim poziomie utrzymuje się procent pracodawców wdrażających działania zaradcze związane z wystąpieniem koronawirusa (niespełna 90% pracodawców w obydwu badaniach). Pracodawcy wdrażają działania zaradcze związane z wstrzymywaniem rekrutacji oraz obniżkami wynagrodzeń. Nieznacznie wzrosła liczba podmiotów, które nie podjęły żadnych działań (z 2,1% do 8,2%)
- W stosunku do poprzedniego badania nieznacznie zmalała liczba podmiotów deklarujących otwarcie się na zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz plany związane z ich zatrudnieniem.
- W niniejszym badaniu 54% pracodawców podjęło różne działania związane z czasowym lub stałym wstrzymaniem rekrutacji (według danych z Konfederacji Lewiatan na rynku pracy obserwuje się obecnie 30% spadku rekrutacji stałych i 18% pracy tymczasowej¹⁹).
- Istotną zmianę między 1 a 6 miesięcy po ogłoszeniu stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce zaobserwowano w obszarze szacowania ryzyka zakończenia działalności na skutek COVID przez badane podmioty.
- Na uwagę zasługuje również wzrost optymizmu wśród przedsiębiorców.

¹⁹ Konfederacja Lewiatan, Informacja prasowa: Spadki w usługach HR wieszczą koniec ery rynku pracownika, http://konfederacjalewiatan.pl/dla_mediow/informacje_prasowe/spadki_w_uslugach_hr_wieczcza_koniec_ery_ryнку_pracownika, [dostęp: 10.10.2020].

Graficzne podsumowanie wyników badania

BADANIE WSKAZUJE, ŻE



Wpływ pandemii koronawirusa na działalność pracodawców

87% Pracodawców wskazuje, że pandemia ma wpływ na ich działalność

Wpływ pandemii na działalność pracodawców

- mniejsze zapotrzebowanie na usługi/towary i związane z tym mniejsze przychody **22,5%**
- większe zapotrzebowanie na usługi/towary i związane z tym większe przychody **6,1%**
- wyższe koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa/organizacji/firmy związane ze specyficzną sytuacją na rynku lub zmianami w sposobie pracy pracowników **13,7%**
- utrudnienia w organizacji pracy pracowników związane z prowadzonymi przez władze ograniczeniami w poruszaniu się i zasadach przebywania w miejscach pracy **29,8%**
- zwiększona absencja pracowników – wzrost liczby osób na urloпах i zwolnieniach **24,1%**
- inne **3,8%**



Stabilność zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami

85,1% 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)

- — Zwiększyliśmy zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami **2,7%**
- — Zmniejszyliśmy zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami **0,9%**
- — Planujemy zwiększenie zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami **5,8%**
- — Planujemy zmniejszenie zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami **1,3%**
- — Planujemy otwarcie się na zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami **8,0%**
- — Nie planujemy żadnych zmian w prowadzonej dotychczas polityce związanej z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami **37,8%**
- — Nie potrafię tego na ten moment ocenić **43,5%**

Ryzyko zakończenia działalności pracodawcy

- — nie widzimy takiego ryzyka **68,9%**
- — widzimy takie ryzyko, ale wprowadzamy już działania zaradcze **22,2%**
- — widzimy takie duże ryzyko, mimo prowadzonych działań zaradczych **6,7%**
- — już podjęliśmy kroki w kierunku znacznego ograniczenia działania firmy/organizacji/institucji **2,2%**





— — **Podejmowanie działań w związku z pandemią koronawirusa**

87% pracodawców podjęło działania w odpowiedzi na pandemię koronawirusa

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

- — Utrzymaliśmy zespół w składzie sprzed pandemii **46%**
- — Zwolniliśmy część pracowników, ale ponownie uruchomiliśmy rekrutację na te stanowiska **6,1%**
- — W okresie pandemii nie prowadziliśmy nowych rekrutacji, ale teraz je uruchomiliśmy **16,8%**
- — W okresie pandemii nie prowadziliśmy nowych rekrutacji i obecnie nie rekrutujemy **14,8%**
- — Zwolniliśmy część pracowników i nie uruchomiliśmy nowych rekrutacji na te stanowiska **11,7%**

— — **Czy zmiany wprowadzone przez pracodawców mają trwały charakter**

- — Nie - Liczymy na to, że sytuacja się poprawi i będziemy mogli wrócić do stanu sprzed pandemii **67,3%**
- — Tak - Boimy się ryzyka powrotu pandemii **19,4%**
- — Tak - Po zmianach w prowadzonej polityce HR udaje się prowadzić działalność i uzyskiwać satysfakcjonujące wyniki **13,3%**

Komentarze ekspertów

Aleksandra Skwarska, ekspertka Pracuj.pl

Raport przygotowany przez Fundację Aktywizacja wskazuje, jakie problemy w trakcie pandemii dotknęły osoby z niepełnosprawnościami oraz ich pracodawców. w Pracuj.pl od początku pandemii staramy się śledzić opinie pracowników i kandydatów o zachodzących zmianach, dlatego z naszej perspektywy badania fundacji to istotny wgląd w szerokie spektrum tematów dotyczących osób z niepełnosprawnościami. Obecna sytuacja jest bardzo dużym testem dla całego rynku pracy, a szczególnie dla grup osób mocno narażonych na konsekwencje kolejnych kryzysów gospodarczych. Według naszych analiz III kwartał był okresem wzmożonych rekrutacji w Polsce. Czas po lockdownie przyniósł sporą aktywność pracodawców, co widać między innymi po rosnącej ilości ogłoszeń o pracę. Jednak zmieniająca się sytuacja pandemiczna każe nam wciąż weryfikować kolejne tezy dotyczące najbliższej przyszłości.

Badania Fundacji Aktywizacja pozwalają na umiarkowany optymizm. Wynika z nich, że pracodawcy, mimo obaw o przyszłość, podjęli wiele działań by zachować miejsca pracy. Aż 87 procent z nich przyznało, że pandemia wpłynęła na działanie ich podmiotu, jednak na zwolnienia zdecydowało się tylko 11%. Do działań zaradczych, które minimalizowały skutki pandemii, w tym ograniczały ilość zwolnień, zaliczyły się między innymi: wstrzymanie nowych zatrudnień, obniżenie wynagrodzeń – dotyczy ok. 20% pracodawców - oraz wstrzymanie lub obniżenie wypłacanych premii i nagród, do którego przyznało się 39% pracodawców. To działania obserwowane także wśród ogółu firm na polskim rynku. Tego typu praktyki zaradcze w wielu wypadkach odnoszą skutek. Ponad 80% respondentów-pracodawców wskazało, że nie planują zwolnień wśród pracowników z niepełnosprawnościami.

Na podstawie danych z raportu można więc stwierdzić, że pandemia nie spowodowała bardzo dużych strat w grupie osób z niepełnosprawnościami, a wprowadzone przez pracodawców działania dość dobrze ochroniły pracowników przed utratą pracy. Niestety wpłynęło to negatywnie na zarobki, a także na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Nie oznacza to jednak, że problemy mają już za sobą. Blisko 1/3 firm, organizacji i urzędów obawia się zamknięcia w konsekwencji COVID-19, w dalszej

perspektywie. To wątek, który warto śledzić szczególnie uważnie – celem pracodawców i regulatorów rynku powinno być wsparcie tej grupy w trudnym czasie pandemii.

Piotr Zawadzki, badacz i wykładowca Uniwersytetu Warszawskiego, specjalizujący się w polityce rynku pracy

Z przyjemnością zapoznałem się z przygotowanym przez badaczy skupionych w Fundacji Aktywizacja opracowaniem pt. „Praca a koronawirus. Co z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami? Raport z drugiej edycji badania pracodawców”.

Jasno została w nim określona potrzeba realizacji badania, wzmocniona dodatkowym argumentem, który wskazuje na konieczność jego powtórzenia. Pierwsza edycja odbyła się bowiem na początku pandemii, obecna datuje się na okres pół roku od tego czasu – dzięki temu można zarysować pewne trendy a przynajmniej tendencje w przedmiotowym zakresie, a na pewno zweryfikować tezy i wnioski postawione w kwietniu 2020 r. Powoduje to również, że raport jest aktualny, co ważne w tak dynamicznie zmieniających się okolicznościach społecznych i gospodarczych. Dodatkowo o jego trafności decydują: po pierwsze skupienie się Badaczy na konkretnym problemie badawczym w ramach precyzyjnie zdefiniowanych obszarów, a po drugie i przede wszystkim – osadzenie wniosków w dobrze w sensie metodologicznym zaplanowanym i przeprowadzonym procesie badawczym (w tym określone cele, pytania badawcze, przedmiot, dobór grupy, techniki i narzędzia, konstrukcja raportu – wszystko zgodnie z metodyką właściwą dla tego rodzaju badań). Obie te kwestie uwiarygadniają wyniki całego raportu, co trzeba mocno podkreślić, jako że na tzw. rynku istnieje szereg mniej lub bardziej trafionych opracowań, których wyniki można postawić w wątpliwość właśnie ze względu na niedostateczne umocowanie naukowo-metodologiczne i zaniedbania w zakresie wspomnianych elementów.

Przechodząc do kwestii merytorycznych, obok charakterystyki badanych podmiotów, która sama w sobie dostarcza interesujących informacji na temat rynku pracy w zakresie zatrudniania ON, zostały przeprowadzone analiza statystyczna oraz wynikające z niej wnioskowanie, które pozwoliło na wiarygodne określenie sytuacji polskich pracodawców w czasie obecnej pandemii. Obok dosyć oczywistych wniosków w tym zakresie (np. większa absencja pracowników, utrudnienia w organizacji pracy, mniejsze zapotrzebowanie na produkty) interesujący element stanowi wskazanie jedynie przez 3,8% ankietowanych

pracodawców „innych” czynników wpływających na ich działalność, bowiem zaliczono do niej m.in. konieczność czasowego zamknięcia zakładu oraz zwolnień. Absolutna większość z nich (73%) zadeklarowała również brak zmiany w wysokości wynagrodzeń pracowników (jakkolwiek spora ich część wstrzymała premie i nagrody). Takie odpowiedzi znajdują odzwierciedlenie w oficjalnych statystykach dotyczących rynku pracy i mogą napawać ostrożnym optymizmem – ostrożnym ze względu na przynajmniej czasowe wstrzymanie rekrutacji. Podkreślić przy tym należy, że większość pracodawców którzy w czasie pandemii przeprowadzili zwolnienia, w czasie badania zadeklarowała uruchomienie nowych rekrutacji, podobnie jak ci, którzy wcześniej rekrutacji nie prowadzili. Podobnie, jako dobry prognostyk traktować należy przedsięwzięcie przez przeważającą (87,2%) część pracodawców działań w reakcji na pandemię. Jedynie 4,6% z nich zadeklarowało w tym zakresie bierną postawę. Jako znaczny można też określić odsetek (67,3%) pracodawców stawiających optymistyczne prognozy dotyczące powrotu do stanu zatrudnienia „sprzed pandemii” oraz generalnie optymistyczne perspektywy w zakresie dalszego prowadzenia swojej działalności. Być może przekłada się to na co do zasady neutralną postawę wobec zatrudniania ON, tzn. pracodawcy w większości wydają się nie wiązać sytuacji pandemicznej wprost z polityką zatrudniania niepełnosprawnych. Te spostrzeżenia można zresztą odnaleźć we wnioskach z raportu. Skonstruowanych w sposób treściwy, konkretny, dostarczających wielu interesujących informacji w przedmiocie raportu. Zwięzłość i konkretność to zresztą dodatkowe zalety tego raportu, które dodatkowo kwituje jego graficzne podsumowanie, które samo w sobie stanowi cenne i przydatne narzędzie i materiał źródłowy.

Łukasz Komuda, Dziennikarz ekonomiczny, redaktor i ekspert ds. rynku pracy FISE

Pandemia i lockdown uderzyły w polskich przedsiębiorców z niespotykaną siłą. Od 1991 roku PKB Polski nieustannie rosło – mimo, że uderzały nas przecież załamania koniunktury gospodarczej. Tymczasem w II kwartale 2020 roku doświadczyliśmy redukcji tego wskaźnika na poziomie 8,8% w porównaniu do analogicznego kwartału roku poprzedniego i w cenach średniorocznych roku poprzedniego. Sprzedaż detaliczna towarów w cenach stałych w kwietniu zmniejszyła się w porównaniu do kwietnia 2019 roku o 22,9%, a do tej pory największy spadek wynosił ok. 4%. w tym samym miesiącu produkcja sprzedana przemysłu

w cenach stałych spadła o 24,6%, nowe zamówienia w przemyśle – o 30,2%, a eksport w cenach stałych o 25,1%.

A chociaż w kolejnych miesiącach w wielu branżach przedsiębiorstwa odbudowały straty i większość powyższych wskaźników wróciło do względnej „normy”, to w były też takie (turystyka, branża eventowa, szkoleniowa, dalekobieżny transport autobusowy, branża rozrywki), które nie podniosły się do dziś, gdy uderza w nas druga fala koronawirusa. Nic więc dziwnego, że ta sytuacja spowodowała zmniejszenie zatrudnienia – i to mimo pakietu wsparcia firm w postaci kilku odsłon Tarcz Antykryzysowych, z których – w tej czy innej postaci – skorzystało 2/3 polskich przedsiębiorstw. Od lutego do maja 2020 roku w sektorze przedsiębiorstw (podmioty zatrudniające 10 osób i więcej) spadło o 272 tys. osób, czyli o 4,2%. Tak głębokich spadków trzeba szukać pośród rekordów w okresie poprzednich dwóch spadków koniunktury gospodarczej. Jednak zatrudnienie w kolejnych miesiącach odbiło: do września wzrosło o 138 tys., czyli o połowę wcześniejszej straty. A wynagrodzenia w tym miesiącu wzrosły o 5,6% (rok do roku), czyli znacząco więcej niż inflacja (3,2%).

Badania „Plany Pracodawców” przeprowadzone przez firmę Randstad pokazują, że postępowanie pracodawców jest nieco inne, niż podczas poprzedniego kryzysu. Zdecydowanie mniej chce zwiększać zatrudnienie (14%), czyli tyle, co w najgorszych kwartałach 2009 i 2012 roku. Ale ciąć etaty chce 13%, co jest wartością większą niż w ostatnich dwóch latach, gdy odsetek ten spadał nawet do 5%, ale mniejszą w porównaniu do najgorszych kwartałów lat 2011-2013, gdy zdecydowanie przebiegał pułap 15%. Dominuje postawa „żadnych zmian”.

Podobne wyniki przyniosła II edycja badania Fundacji Aktywizacji „Praca a koronawirus. Co z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami”. Analiza ta pozwoliła jednak poznać więcej interesujących szczegółów dotyczących tego, jak przedsiębiorstwa reagowały na szok spowodowany pandemią. w drugiej połowie września 87% firm deklaroowało, że pandemia miała wpływ na ich działalność. 29,8% odczuło ograniczenia lockdownu, które utrudniły organizację pracy, 24,1% dostrzegło zwiększoną absencję pracowników. 22,5% sygnalizowało zmniejszenie popytu na swoje usługi, a 13,7% wyższe koszty działalności związane ze specyficzną sytuacją na rynku i dostosowaniem do nowego sposobu pracy pracowników. Niewielkim pocieszeniem było to, że 6,1% zgłosiło zwiększenie zapotrzebowania na swoje usługi i towary.

2,2% respondentów informowało o znacznym ograniczeniu swojej działalności, a 6,7% mówiło o dużym ryzyku takiego ograniczenia w niedalekiej przyszłości. 22,2% liczyło na to, że wprowadzone działania naprawcze pozwolą uniknąć czarnego scenariusza zakończenia działalności, którego w ogóle nie obawiało się 68,9%. Podstawowe formy reakcji dotyczyły cięć zatrudnienia oraz wynagrodzeń. 11,7% badanych przedsiębiorstw zwalniało pracowników i nie rekrutowało nowych ludzi, 6,1% zwalniało i teraz – po przejściu pierwszej fali – szukało pracowników, by wypełnić część wakatów. 14,8% nie prowadziło rekrutacji w czasie pandemii, ani nie prowadzi ich teraz, natomiast pozytywnym sygnałem jest to, że 16,8% respondentów podało, że w okresie lockdownu nie szukało nowych ludzi, ale rekrutowało po jego ustaniu. Jedynie 46% nie odnotowało żadnych zmian kadrowych. 1,5% firm zmniejszyło trwale wynagrodzenia całej załogi, a 6,1% zrobiło to dla wybranych pracowników. Przejściowe cięcia płac pojawiły się u 6,6% (zmniejszenie wynagrodzeń u wszystkich pracowników) i 6,7% (u części). 39,3% firm obniżyło lub zrezygnowało całkowicie z wypłacania premii oraz nagród.

Najważniejszym kryterium przy zwalnianiu pracowników było stanowisko (40,2% wskazań), staż pracy (31,4%) i koszt pracy/wysokość wynagrodzenia (18,6%). Wykształcenie nie miało natomiast dużego znaczenia (2,9%). Inaczej mówiąc: menedżerowie i przedsiębiorcy, dokonując trudnych decyzji o rozstaniu się z częścią załogi, kierowali się przede wszystkim tym, na ile dana osoba jest niezbędna dla sprawnego funkcjonowania organizacji, oraz tym, na ile pracownik jest związany z firmą (staż). To drugie kryterium działało zdecydowanie na korzyść pracowników z niepełnosprawnościami, którzy statystycznie wiążą się na dłużej z pracodawcą, stanowiąc często najbardziej lojalną część zespołu. W efekcie jedynie 14,9% firm zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami brało pod uwagę zwolnienie lub zwolniło takie osoby. Uwagę zwraca fakt, że żadna z badanych organizacji pozarządowych zatrudniających OzN nie zwolniła i nie brała pod uwagę zwalniania takich osób. Pokazuje to, że hasło „ekonomia społeczna” nie jest tylko pustym sloganem, ale w przypadku III sektora można dostrzec wysiłek, by równoważyć cele ekonomiczne z celami społecznymi.

Badanie zrealizowane przez Fundację Aktywizacja pokazuje skalę wyzwań, przed jakimi stanęli przedsiębiorcy i menedżerowie podczas trzęsienia ziemi, jakim jest pandemia koronawirusa. Jego wartość leży w bardziej szczegółowym podejściu do dylematów, które musieli oni rozwiązywać oraz wyszczególnienie pracodawców zatrudniających osoby

z niepełnosprawnościami, które należą do najwrażliwszych grup pracowników na polskim rynku pracy – czyli takich, których dezaktywizacja byłaby najbardziej bolesną stratą dla nich samych i całego społeczeństwa.

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/instytucja/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/instytucji 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 sytuacja związana z pandemią koronawirusa wpłynęła na Państwa działalność?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Tak
- b. Nie

12. w jaki sposób pandemia 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/instytucji w związku z pandemią koronawirusa?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Tak
- b. Nie
- c. Wciąż czekamy z podjęciem działań.

14. Czy sytuacja pandemii wpłynęła na Państwa politykę HR w zakresie WYNAGRODZEŃ?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. tak- obniżyliśmy wynagrodzenia wszystkim pracownikom i nie wróciły one do wyjściowego poziomu
 - b. tak- obniżyliśmy wynagrodzenia części pracowników i nie wróciły one do wyjściowego poziomu
 - c. tak- obniżyliśmy wynagrodzenia wszystkim pracownikom ale wróciły one do wyjściowego poziomu
 - d. tak- obniżyliśmy wynagrodzenia części pracowników ale wróciły one do wyjściowego poziomu
 - e. nie- nie zmienialiśmy wynagrodzeń
 - f. inne zmiany w zakresie wynagrodzeń – jakie?:
-

15. Czy w związku z sytuacją pandemii obniżyliście Państwo lub przestaliście wypłacać premie/nagrody dla pracowników?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Tak
- b. Nie

16. Czy sytuacja pandemii wpłynęła na Państwa politykę HR w zakresie ZATRUDNIANIA i REKRUTACJI (politykę zwalniania, zatrudniania i z pracownikami)?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. tak – zwolniliśmy część pracowników i nie uruchomiliśmy nowych rekrutacji na te stanowiska
- b. tak- zwolniliśmy część pracowników ale ponownie uruchomiliśmy rekrutację na te stanowiska
- c. tak- w okresie pandemii nie prowadziliśmy nowych rekrutacji, ale teraz je uruchomiliśmy

- d. tak- w okresie pandemii nie prowadziliśmy nowych rekrutacji i obecnie nie rekrutujemy
 - e. nie- utrzymaliśmy zespół w składzie sprzed pandemii
 - f. inne – jakie?:
-

17. Jakimi kryteriami kierowali się Państwo 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?.....:
-

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

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Tak
- b. Nie

19. Czy podjęte w /organizacji/instytucji działania wynikające z pandemii (m.in. zwolnienia, zmiany wynagrodzenia, zmiany sposobu pracy) mają charakter trwały?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- a. Tak- boimy się ryzyka powrotu pandemii
- b. Tak – po zmianach w prowadzonej polityce HR udaje się prowadzić działalność i uzyskiwać satysfakcjonujące wyniki
- c. Nie - liczymy na to, że sytuacja się poprawi i będziemy mogli powrócić do stanu sprzed pandemii

20. Czy ogólne pogorszenie sytuacji gospodarczej wpłynęło lub może wpłynąć w przyszłości 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. tak- już zwiększyliśmy zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami
- f. tak- już zmniejszyliśmy zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami
- g. nie potrafię tego na ten moment ocenić

21. 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

22. Uwagi ankietera

Spis infografik, wykresów i tabel

Infografiki

Infografika 1 Obszary badawcze	10
Infografika 2 Podział badanych podmiotów ze względu na przynależność do sektorów życia społeczno-gospodarczego (N=225).....	12
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.....	18

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=169)	19
Wykres 3. Czy pandemia koronawirusa ma wpływ na działanie podmiotu (N=225)	20
Wykres 4. Rodzaj wpływu pandemii koronawirusa na działalność firm (N=196).....	21
Wykres 5. Podejmowanie działań w związku z pandemią koronawirusa (N=196).....	22
Wykres 6. Czy obecna sytuacja wpływa na politykę HR podmiotu w zakresie wynagrodzeń (N=196) .	23
Wykres 7. Czy sytuacja pandemii wpływa na wypłacanie premii/nagród (N=196).....	24
Wykres 8. Wpływ pandemii na politykę HR w zakresie zatrudniania i rekrutacji (N=196)	25
Wykres 9. Kryteria decydujące o zwalnianiu pracowników (pytanie wielokrotnego wyboru, % wszystkich wyborów dla N=72)	26
Wykres 10. Udział osób z niepełnosprawnościami wśród zwalnianych pracowników (N=134)	27
Wykres 11. Ocena trwałości wprowadzonych zmian spowodowanych pandemią (N=196).....	28
Wykres 12. Ocena wpływu sytuacji gospodarczej na politykę HR wobec osób z niepełnosprawnościami (N=225)	29
Wykres 13. Ocena ryzyka zakończenia działalności (N=225)	30

Tabele

Tabela 1 Podmioty publiczne wg rodzaju.....	13
Tabela 2 Podmioty pozarządowe wg rodzaju.....	13
Tabela 3. Badani pracodawcy wg wielkości i statusu	14
Tabela 4. Pracodawcy według siedziby podmiotu.....	16

