

Skłonność przedsiębiorców do zwiększania zatrudnienia w okresie po pandemii COVID-19

10
RAPORT

**ANALIZA RYNKU PRACY
w Polsce w dobie COVID-19**



Skłonność przedsiębiorców do zwiększania zatrudnienia w okresie po pandemii COVID-19

Parametry badania

- ▶ metoda: CAWI;
- ▶ n>150;
- ▶ badanie ogólnopolskie.

Cele

- ▶ określenie skłonności przedsiębiorców do zatrudniania po zakończeniu pandemii COVID-19;
- ▶ identyfikacja czynników mogących wpłynąć na zmianę skłonności przedsiębiorców do zatrudniania pracowników po okresie pandemii COVID-19.

Hipotezy badawcze

- ▶ pandemia COVID-19 miała negatywny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw;
- ▶ istnieją regulacje prawne, które mogą wpłynąć na zmianę skłonności przedsiębiorców do zatrudniania pracowników w czasie trwania epidemii COVID-19;
- ▶ przedsiębiorcy są w stanie ocenić działanie instytucji związanych z prawem pracy w czasie trwania epidemii COVID-19.

Pandemia COVID-19 w negatywny sposób wpłynęła na wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach w Polsce. Pewna część przedsiębiorstw – szczególnie działających w branżach, które na długi czas dotknęły rządowe restrykcje i ograniczenia – upadła, zlikwidowała się, bądź też zawiesiła swoją działalność. Te firmy, które kontynuowały swoje prace, ograniczyły zatrudnienie, dopasowując się do zmniejszonej liczby klientów i spadku sprzedaży. Właściciele i zarządzający przedsiębiorstwami, którzy nie dokonali cięć personelu, ograniczyli liczbę przyjęć nowych pracowników.

Wyniki tego badania pozwoliły na sprecyzowanie, jakie czynniki – w opinii przedsiębiorców – będą wpływały pozytywnie na ten proces. Zdefiniowanie ich może okazać się pomocne we wspieraniu przedsiębiorczości w Polsce, której intensyfikacja zapewne przyczyni się do wzrostu poziomu zatrudnienia. Beneficjentami wyników tego badania są sami przedsiębiorcy, którzy mogą upewnić się, że ich rozumowanie jest właściwe. Innym odbiorcą tego opracowania są instytucje rządowe i samorządowe, które w naturalny sposób powinny wzmacniać czynniki wpływające pozytywnie na proces zatrudniania i niwelować te, których wpływ będzie negatywny.

Opis metody badawczej

Charakter stawianych pytań badawczych zdecydował o celowym doborze próby. Do wypełnienia ankiety zaproszono właścicieli przedsiębiorstw oraz osoby zajmujące stanowiska menedżerskie. Zaproszenie dystrybuowano m.in. za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz w kanałach social media, które skierowane są m.in. dla menedżerów. Dane zbierano pomiędzy 18 stycznia a 3 lutego 2021 roku. W procesie tym wykorzystano kwestionariusz ankiety CAWI umieszczony na stronie internetowej: badaniahr.pl.

Ankieta liczyła 11 pytań jednokrotnego i wielokrotnego wyboru.

Uzyskano 183 wypełnień ankiety. Następnie dane poddano procesowi czyszczenia. Usunięto 30 odpowiedzi od respondentów, którzy nie zatrudniali pracowników lub nie zajmowali stanowiska na szczeblu kierowniczym. Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można przełożyć na całą populację wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających pracowników w Polsce. Wyniki mogą być jednak podstawą do wyciągania wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które mogą być weryfikowane w dalszych badaniach.

Opis uzyskanej próby

Po procesie czyszczenia do analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi pochodzące od 153 respondentów. 51% badanych stanowili mężczyźni, 49% kobiety. 24% uczestników badania określiło swoją działalność jako handlową, 54% jako usługową, a 48% jako produkcyjną (istniała możliwość wskazania wielu typów działalności równocześnie). Największy udział badanych stanowiły osoby z następujących grup wiekowych:

- ▶ 31-40 lat (24%);
- ▶ 41-50 lat (38%);
- ▶ 51-60 lat (23%).

Respondenci proszeni byli również o wskazanie wielkości przedsiębiorstwa. 28% zadeklarowało zatrudnienie 49 osób lub mniejsze, 33% opisało swoje przedsiębiorstwo jako organizację zatrudniającą pomiędzy 50 a 249 osób, a 40% badanych – powyżej 249 pracowników.



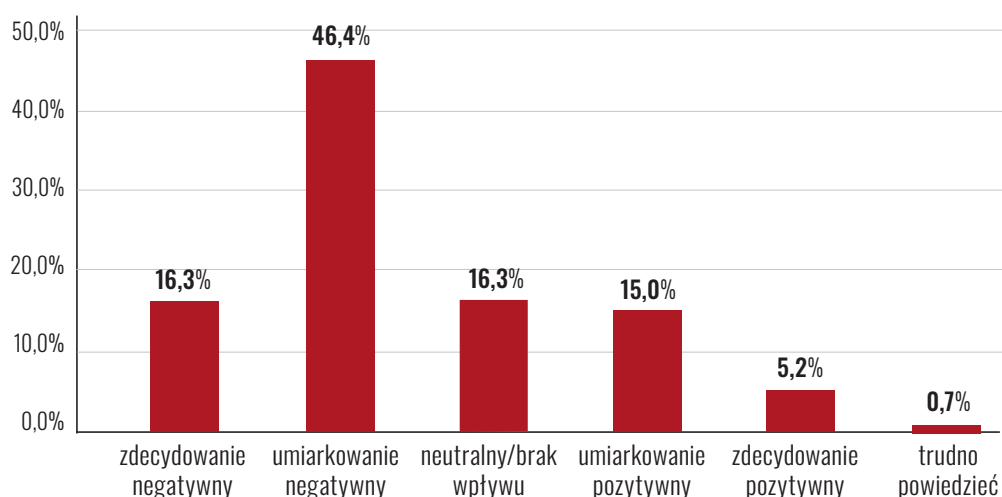
WNIOSKI Z BADAŃ

Wpływ epidemii COVID na przedsiębiorstwa

Pandemia COVID-19 negatywnie wpłynęła na całą gospodarkę. Ograniczenie funkcjonowania wielu branż oraz liczne restrykcje dotyczące działalności handlowej i usługowej, spowodowały pogorszenie sytuacji przedsiębiorstw, zarówno pod względem operacyjnym, jak i finansowym. Wprowadzenie nauki w trybie zdalnym przełożyło się na konieczność umożliwienia pracownikom skorzystania z zasiłków opiekuńczych i czasowego zaprzestania wykonywania zadań z powodu obowiązku opieki nad dziećmi. W związku z restrykcjami dotyczącymi m.in. przemieszczania się oraz przepisami w zakresie wdrażania procedur obniżających ryzyko zakażenia się wirusem przez pracowników, część przedsiębiorców wprowadziła tryb pracy zdalnej, pozwalający na utrzymanie ciągłości działań. Należy jednak pamiętać, że tryb taki był możliwy do wprowadzenia zaledwie w części przedsiębiorstw, które posiadały odpowiednie zaplecze informatyczne oraz nie mają profilu produkcyjnego. Rosnąca skala zakażeń i zachorowań w wielu przypadkach wymuszała czasowe przestoje w pracy w poszczególnych działach, a nawet całych przedsiębiorstwach. Na dzień sporządzania raportu łącznie w Polsce odnotowano 1.556 tys. zachorowań.¹⁾

1) Outsourcing definiowany jest jako wydzielenie ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do wykonania innym podmiotom gospodarczym [za: D. Ciesielska, M. Radło, Outsourcing w praktyce, wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011 r., s. 9, autor definicji: M. Trocki].





Wykres 1. Wpływ pandemii COVID-19 na przedsiębiorstwa.

62,7% respondentów biorących udział w badaniu (przeprowadzonym w okresie spadku zachorowań na COVID-19) stwierdziło, że pandemia miała negatywny wpływ na ich przedsiębiorstwo, a 16,3% badanych oceniło ten wpływ jako zdecydowanie negatywny. 20,2% respondentów ocenia, że pandemia pozytywnie wpłynęła na ich organizacje. Można przypuszczać, że takie opinie wyrazili badani prowadzący działalność w branżach nie dotkniętych bezpośrednio ograniczeniami lub w takim sektorze usług, który bez względu na ograniczenia mógł rozwijać się bez przeszkód, np. e-commerce, przesyłki kurierskie, branża gamingowa, media na żądanie czy branża Ed-Tech.

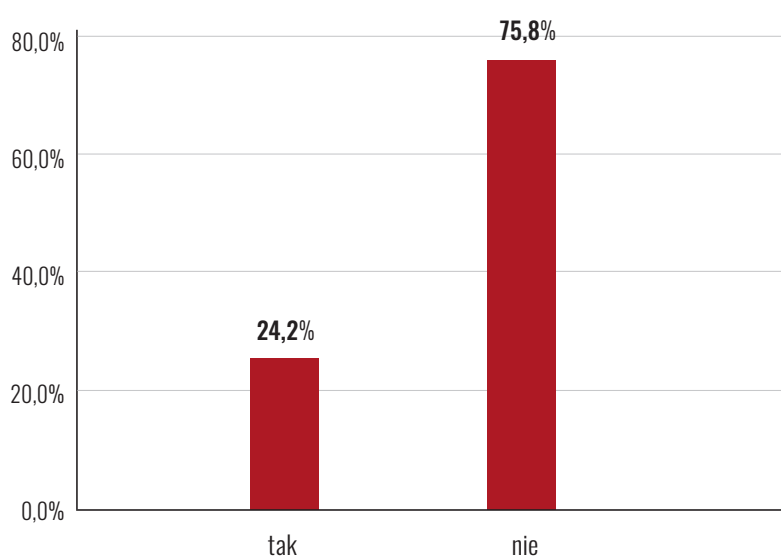
Wpływ pandemii	Liczba	%
zdecydowanie negatywny	25	16,3%
umiarkowanie negatywny	71	46,4%
neutralny / brak wpływu	25	16,3%
umiarkowanie pozytywny	23	15,0%
zdecydowanie pozytywny	8	5,2%
trudno powiedzieć	1	0,7%
	153	100,0%

Tabela 1. Wpływ COVID-19 na przedsiębiorstwa.

Większość przedsiębiorców mniej lub bardziej intensywnie odczuła negatywne skutki zmiany sytuacji na rynku, jaka nastąpiła w marcu i utrzymuje się do dziś. Ważne jest przy tym samo nastawienie badanych. Ich ocena sytuacji wpływa bezpośrednio na skłonność do inwestowania, podejmowania ryzyka inwestycyjnego, a także do udzielania kredytu kupieckiego. Na ocenę nakłada się również poziom emocji i frustracji, które po dziewięciu miesiącach trwania pandemii są na wysokim poziomie. To również wpływa na percepcję zjawiska.

Zwalnianie pracowników ze względu na pandemię

Pandemia COVID 19 w dużym stopniu wpłynęła negatywnie na wiele sektorów gospodarki. Wprowadzane od marca 2021 r. liczne restrykcje i zakazy spowodowały, że znaczna liczba przedsiębiorstw czasowo zawiesiła swoją działalność lub ograniczyła ją do minimum, np. by nie narazić się na kary czy mandaty nakładane przez Sanepid. Zamknięcie hoteli ograniczyło podróże służbowe i wyjazdy turystyczne, zakaz organizacji imprez masowych i zgromadzeń uniemożliwił prowadzenie działań podmiotom działającym w branży eventowej czy konferencyjnej, zamknięcie galerii handlowych całkowicie uniemożliwiło działanie tym przedsiębiorcom, którzy swoją działalność opierali wyłącznie na placówkach stacjonarnych. Taka sytuacja nie mogła pozostać bez wpływu na skłonność pracodawców do utrzymywania ciągłości zatrudnienia dla pracowników, w perspektywie wielomiesięcznych przestojów w prowadzeniu normalnych działań.



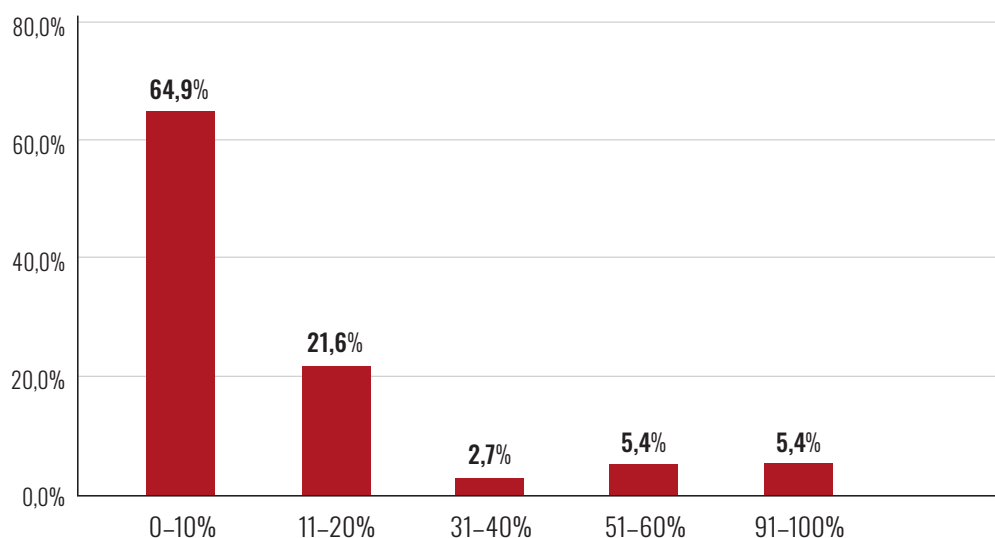
Wykres 2. Czy pandemia wpłynęła na zwalnianie pracowników.

W badanej grupie w 24,2% przypadków pandemia COVID-19 przyczyniła się do zwalniania pracowników. Oznacza to, że co czwarty pracodawca był zmuszony do ograniczenia bieżących kosztów podejmując działania, które w krótkim okresie mogły przynieść najszybsze efekty.

Zwalnianie ze względu na pandemię	Liczba	%
Tak	37	24,2%
Nie	116	75,8%
	153	100,0%

Tabela 2. Czy pandemia wpłynęła na zwalnianie pracowników.

Skala pandemii i jej wpływ na zachowania rządu bezpośrednio i pośrednio wpłynęły na przedsiębiorstwa, które w trosce o ciągłość swojego istnienia zwalniały pracowników. Z perspektywy badania było istotne określenie skali tego zjawiska.



Wykres 3. % pracowników zwolnionych ze względu na pandemię.

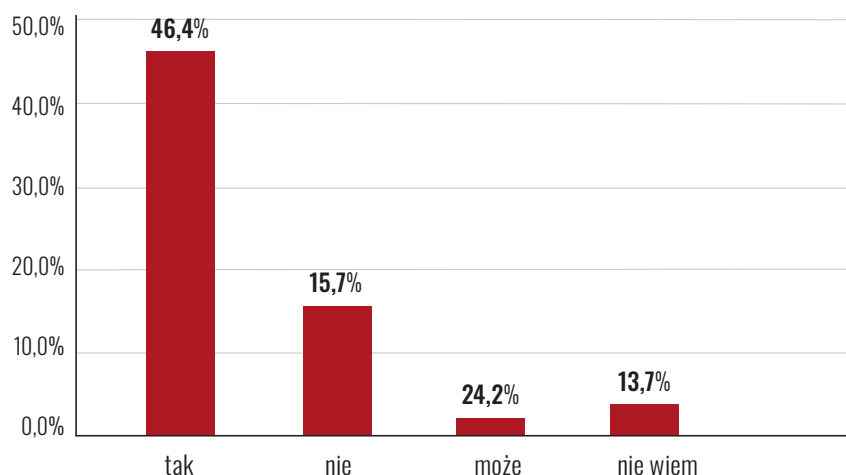
Z badania wynika, że ze względu na pandemię COVID-19 64,9% przedsiębiorstw zwolniło do 10% pracowników. 21,6% badanych firm zwolniło 11-20% zatrudnionych. 5,4% badanych zadeklarowało, że w organizacjach, w których są zatrudnieni lub którymi kierują, zostało zwolnionych od 91-100% pracowników.

% zwolnionych pracowników	Liczba	%
0-10%	24	64,9%
11-20%	8	21,6%
31-40%	1	2,7%
51-60%	2	5,4%
91-100%	2	5,4%
	37	100,0%

Tabela 3. % pracowników zwolnionych ze względu na pandemię – rozkład odpowiedzi.

Zatrudnianie pracowników po pandemii

Mimo trudnej sytuacji przedsiębiorcy są skłonni zatrudniać na nowo pracowników w chwili, gdy pandemia COVID-19 się zakończy. W momencie przeprowadzenia badania zarówno ogólnoswiatowa, jak i polska krzywa zachorowań opadała. Można więc przyjąć założenie, że badani patrzyli na swoje organizacje z większym optymizmem, niż w listopadzie 2020 r., gdy w Polsce notowano największą liczbę dziennych zachorowań.



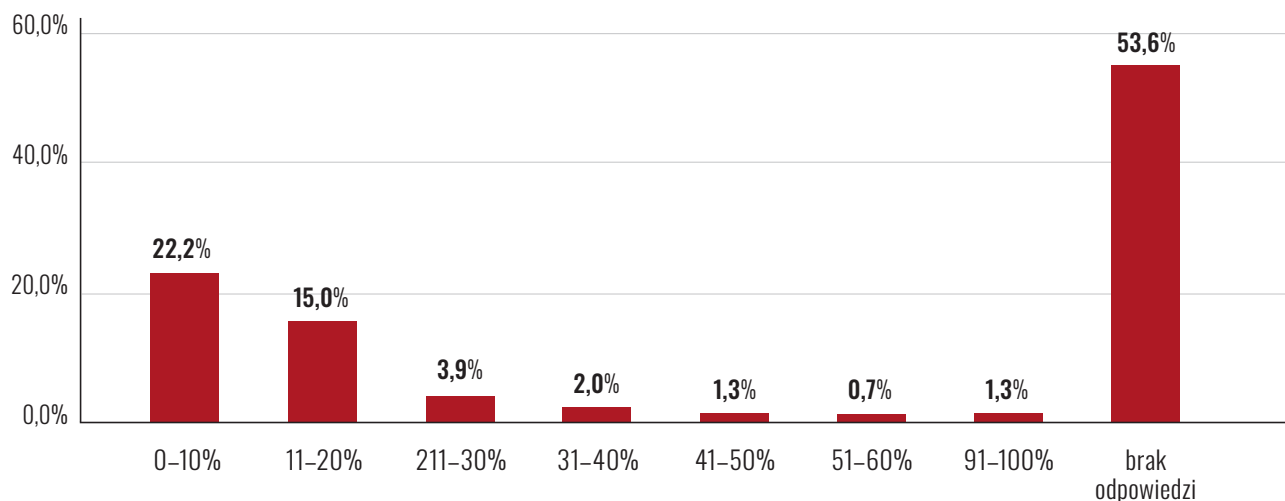
Wykres 4. Skłonność przedsiębiorców do zatrudniania nowych pracowników po zakończeniu pandemii COVID-19.

Po zakończeniu pandemii COVID-19 blisko połowa (46,4%) przedsiębiorców biorących udział w badaniu zamierza zatrudniać nowych pracowników. Dodatkowo 1/4 badanych rozważa taką możliwość. Niezdecydowanych jest 13,7% respondentów. Zatrudnienia nie planuje zwiększać 15,7% badanych.

Czy zamierza zatrudniać po pandemii	Liczba	%
Tak	71	46,4%
Nie	24	15,7%
Może	37	24,2%
Nie wiem	21	13,7%
	153	100,0%

Tabela 4. Skłonność przedsiębiorców do zatrudniania nowych pracowników po zakończeniu pandemii COVID-19 – rozkład odpowiedzi.

Przedsiębiorcy w 70,6% (suma "tak" i "może") po zakończeniu pandemii COVID-19 zamierzają zatrudniać nowych pracowników lub dopuszczają taką możliwość.



Wykres 5. O ile % badani zamierzają zwiększyć zatrudnienie po zakończeniu pandemii COVID-19.

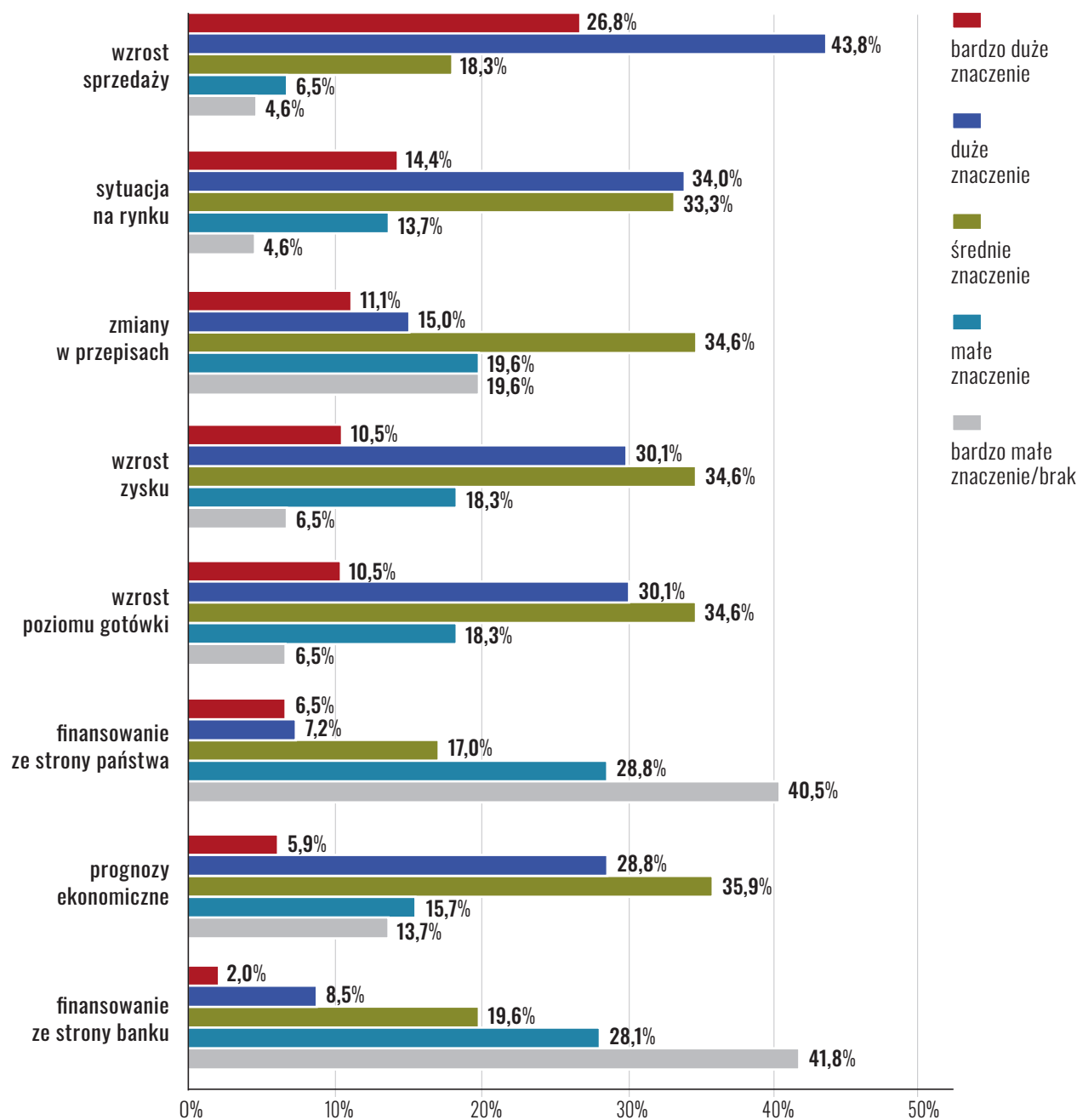
Przedsiębiorcy, którzy wzięli udział w badaniu, aż w 53,6% nie byli w stanie zadeklarować, o ile chcą zwiększyć zatrudnienie po zakończeniu pandemii COVID-19. Dodatkowo rozkład odpowiedzi nie odpowiada wskazaniom dotyczącym zwolnionych pracowników. Może to wynikać z lęku przed przyszłością, z niskiego poziomu optymizmu u przedsiębiorców lub też być sygnałem wysokiej ostrożności badanych.

O ile % zamierza zwiększyć zatrudnienie po pandemii	Liczba	%
0-10%	34	22,2%
11-20%	23	15,0%
21-30%	6	3,9%
31-40%	3	2,0%
41-50%	2	1,3%
51-60%	1	0,7%
91-100%	2	1,3%
Brak odpowiedzi	82	53,6%
	153	100,0%

Tabela 4. O ile % badani zamierzają zwiększyć zatrudnienie po zakończeniu pandemii COVID-19 – rozkład odpowiedzi.

Co wpływa na podjęcie decyzji o zatrudnianiu pracowników

Próba sprecyzowania poziomu skłonności do zatrudniania po okresie pandemii COVID-19 może zostać rozszerzona o próbę określenia powodów i przyczyn dotyczących podejmowania tej ważnej dla przedsiębiorcy decyzji.



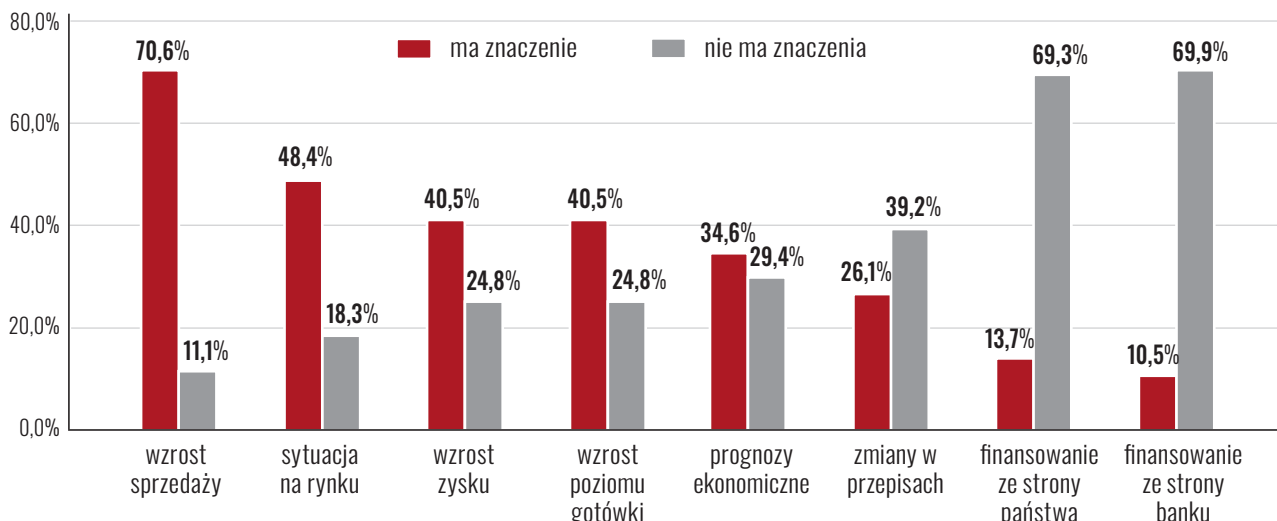
Wykres 5. Przyczyny dot. podjęcia decyzji o zwiększeniu zatrudnienia.

Największy wpływ na podjęcie decyzji o zwiększeniu zatrudnienia ma sytuacja wewnętrzna w przedsiębiorstwie (wzrost sprzedaży) oraz sytuacja na rynku (uwarunkowania zewnętrzne dotyczące prowadzenia działalności). Zdecydowanie świadczy to o racjonalnym podejściu przedsiębiorców do sytuacji. Najistotniejszym dla nich czynnikiem jest to, na co mogą mieć realny wpływ, czyli osiągnięcie wyższych obrotów, które pozwolą w rezultacie na wypracowanie zysku i wzrostu ilości gotówki w firmie. Dodatkowo ważna jest z ich perspektywy szeroko rozumiana sytuacja na rynku, na którą składać się mogą m.in. poziom popytu, jasne, przejrzyste i przewidywalne warunki prowadzenia działalności gospodarczej pozwalające na planowanie strategii w długim okresie czy też dostęp do pracowników chcących podjąć zatrudnienie.

Co będzie miało wpływ na decyzję o zatrudnieniu	Wzrost sprzedaży		Sytuacja na rynku		Zmiany w przepisach		Wzrost zysku		Wzrost poziomu gotówki		Prognozy ekonomiczne		Finansowanie ze strony państwa		Finansowanie ze strony banku	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Bardzo duże znaczenie	41	26,8%	22	14,4%	17	11,1%	16	10,5%	16	10,5%	9	5,9%	10	6,5%	3	2,0%
Duże znaczenie	67	43,8%	52	34,0%	23	15,0%	46	30,1%	46	30,1%	44	28,8%	11	7,2%	13	8,5%
Średnie znaczenie	28	18,3%	51	33,3%	53	34,6%	53	34,6%	53	34,6%	55	35,9%	26	17,0%	30	19,6%
Małe znaczenie	10	6,5%	21	13,7%	30	19,6%	28	18,3%	28	18,3%	24	15,7%	44	28,8%	43	28,1%
Bardzo małe znaczenie lub brak	7	4,6%	7	4,6%	30	19,6%	10	6,5%	10	6,5%	21	13,7%	62	40,5%	64	41,8%
	153	100,0%	153	100,0%	153	100,0%	153	100,0%	153	100,0%	153	100,0%	153	100,0%	153	100,0%

Tabela 5. Przyczyny dot. podjęcia decyzji o zwiększeniu zatrudnienia – rozkład odpowiedzi.

Zaprezentowane w ten sposób wyniki nie pozwalają na jednoznaczne zdefiniowanie tych czynników, które w opinii przedsiębiorców mają największy i najmniejszy wpływ na ich skłonność do zatrudniania po zakończeniu pandemii COVID-19. Z tego powodu dane zostały zagregowane oraz uproszczone, co pozwoliło na uszeregowanie czynników zgodnie z wagą, nadaną im przez respondentów. Odrzucone zostały odpowiedzi neutralne ("średnie znaczenie"), a pozostawione wyłącznie te, w przypadku których udzielono odpowiedzi "bardzo duże znaczenie" i "duże znaczenie" (połączone we wspólną kategorię "ma znaczenie") oraz "małe znaczenie" i "bardzo małe znaczenie" (połączone we wspólną kategorię "nie ma znaczenia").



Wykres 6. Przyczyny dot. podjęcia decyzji o zwiększeniu zatrudnienia – widok uproszczony

W ujęciu uproszczonym widać wyraźnie kolejność czynników, które w opinii respondentów mogą mieć wpływ na zmianę ich skłonności do zatrudniania po zakończeniu pandemii. Zauważyć można, że wśród czterech najistotniejszych czynników, aż trzy są takimi, które związane są z wewnętrzną sytuacją w przedsiębiorstwie. Wzrost sprzedaży, wzrost zysku i wzrost poziomu gotówki to elementy, na które przedsiębiorca może mieć realny wpływ dzięki zastosowaniu odpowiedniej i racjonalnej strategii działań. Jeśli zarządzający mają perspektywy rozwoju oraz posiadają odpowiednie zasoby, mogą podejmować decyzje w zakresie inwestycji czy też zwiększania liczby pracowników. Dodatkowo sprzyjająca sytuacja rynkowa zachęcać ich może do intensyfikacji działań i ekspansji, która także wiąże się najczęściej ze zwiększaniem poziomu zatrudnienia.

Z drugiej strony, do czynników o najmniejszym wpływie na wzrost skłonności do zatrudniania respondenci zaliczyli finansowanie ze strony państwa oraz finansowanie ze strony banku, a zatem czynniki zewnętrzne. Z perspektywy przedsiębiorcy, pozyskanie takiego zewnętrznego finansowania wiąże się nie tylko z dopływem funduszy lecz także z przyjęciem na siebie dodatkowych kosztów i zobowiązań. Pojawia się bowiem tutaj konieczność spłaty w przyszłości łącznie z odsetkami, a w przypadku uzyskania pomocy ze strony państwa – także wypełnienia określonych obowiązków, takich jak na przykład konieczność utrzymania zatrudnienia przez określony czas, bez względu na realny poziom wypracowanych obrotów czy też nowe restrykcje, jakie mogą być nakładane na branżę, w której przedsiębiorca działa.

Warto zwrócić uwagę także na fakt, że taki czynnik jak zmiana przepisów został zaledwie przez ¼ respondentów określony jako mogący zachęcić do zwiększenia zatrudnienia i jednocześnie przez blisko 40% badanych uznany za nie mający wpływu. Można przyjąć ostrożne założenie, że część osób biorących udział w badaniu ocenia kierunek zmian regulacji prawnych przez pryzmat modyfikacji wprowadzanych w ostatnich kilku latach, które najczęściej były zmianami na gorsze. Dodatkowo w tak nietypowej sytuacji, w jakiej znalazła się gospodarka w związku z pandemią, jeszcze bardziej zauważalne jest skupienie się przedsiębiorców na "tu i teraz". Z tej perspektywy rozważanie, czy zmiany w prawie wprowadzone w przyszłości będą miały wpływ na prowadzenie biznesu, może w ogóle nie być brane pod uwagę, bo przedsiębiorca do tego momentu może być zmuszony do ogłoszenia upadłości lub likwidacji. Można więc postawić tezę, że biznes jest w stanie poradzić sobie sam bez nadmiernej ingerencji ze strony państwa, szczególnie jeśli ta ingerencja polegałaby na nakładaniu dodatkowych obciążeń i zobowiązań.

RAPORT 10

autor: **dr Krzysztof Matela**
602 438 747
krzysztof.matela@bcc.org.pl
Business Centre Club
Warszawa
wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**

Skłonność przedsiębiorców
do zwiększania zatrudnienia
w okresie po pandemii COVID-19