

Pozaprawne bariery związane z zatrudnianiem w okresie COVID-19

3
RAPORT

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



Pozaprawne bariery związane z zatrudnianiem w okresie COVID-19

Parametry badania:

- ▶ metoda: CAWI;
- ▶ n>100;
- ▶ badanie ogólnopolskie.

Cele:

- ▶ określenie pozaprawnych ograniczeń, wpływających na zmianę skłonności przedsiębiorców do zatrudniania pracowników w czasie trwania pandemii COVID-19;
- ▶ ocena nastawienia przedsiębiorców do zatrudniania pracowników w czasie trwania epidemii COVID-19.

Hipotezy badawcze:

- ▶ istnieją pozaprawne bariery wpływające na zatrudnianie przedsiębiorców w czasie trwania pandemii COVID-19;
- ▶ przedsiębiorcy są negatywnie nastawieni do zwiększania zatrudnienia w czasie trwania epidemii COVID-19.

Epidemia COVID ma negatywny wpływ na poziom zatrudnienia w większości przedsiębiorstw działających na rynku. Zwalnianie pracowników jest jedną z metod obniżania kosztów operacyjnych w firmach broniących się przed upadkiem lub likwidacją. Państwo – poprzez zmianę istniejących lub wprowadzanie nowych regulacji – może wpływać na decyzje przedsiębiorców dotyczące zatrudniania lub zwalniania pracowników. W zależności od kierunku wprowadzanych zmian, działania takie mogą powodować różnego rodzaju skutki, nie zawsze pozytywne. To, co dla jednych okazać się może korzystne, dla innych może być szkodliwe, przyczyniając się do tworzenia nierównowagi rynkowej. Obok zmiany regulacji prawnych, na decyzje pracodawców w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników wpływa także szereg czynników o charakterze pozaprawnym. Ich analiza, ocena oraz modyfikacje mogą mieć równie duże znaczenie, szczególnie w czasie trwania pandemii COVID-19.

Opis metody badawczej

Pytania wymagały od respondentów wiedzy o sytuacji przedsiębiorstwa oraz kompetencji do podejmowania decyzji na poziomie strategicznym i operacyjnym. Z tego powodu do badania zaproszono menedżerów średniego i wyższego szczebla oraz właścicieli przedsiębiorstw z terenu całego kraju (próba ogólnopolska). Zastosowano celowy dobór próby kierując m.in. zaproszenia w formie email do tak zdefiniowanej próby badawczej. Dodatkowo rekrutację do badania prowadzono z wykorzystaniem sieci społecznościowych.

Dane zbierano pomiędzy 3 a 23 listopada 2020 roku, za pośrednictwem kwestionariusza CAWI umieszczonego na platformie badaniahr.pl. Kwestionariusz liczył 14 pytań zamkniętych, jednokrotnego i wielokrotnego wyboru.

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

Badanie przeprowadzono na próbie N=101 przedsiębiorców, którzy pochodzili z terenu całego kraju. Próba składała się w 48% z kobiet i 52% z mężczyzn. Respondenci reprezentowali podmioty zatrudniające:

- ▶ poniżej 50 pracowników – 45%;
- ▶ od 50 do 249 pracowników – 34%;
- ▶ 250 i więcej pracowników – 21%.

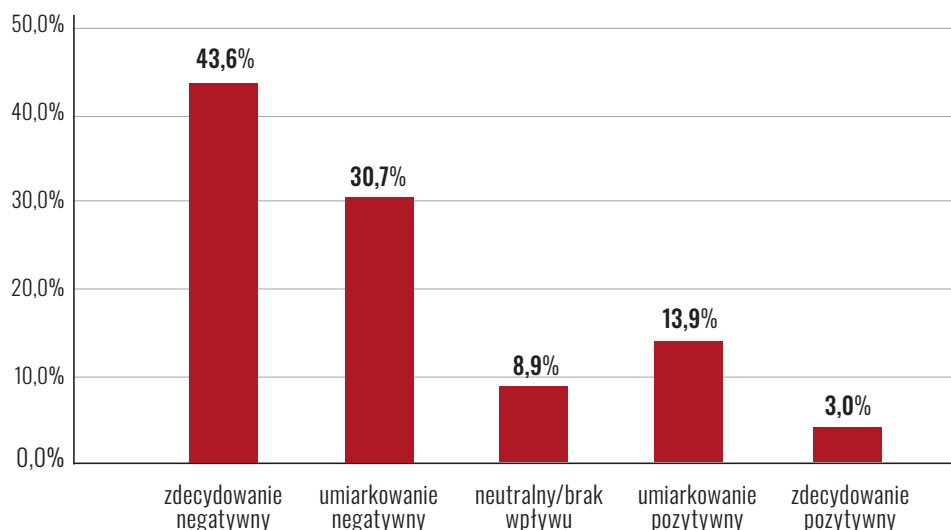
63% respondentów zadeklarowało prowadzenie działalności usługowej, 38% handlowej oraz 32% produkcyjnej (wartości nie sumują się do 100% ponieważ możliwe było wskazanie prowadzenia dwóch lub trzech typów działalności równocześnie).



WNIOSKI Z BADAŃ

Wpływ COVID na przedsiębiorstwa

Pandemia COVID-19 w negatywny sposób wpływa na całą gospodarkę. Składa się na to wiele czynników o charakterze ekonomicznym, społecznym, prawnym czy finansowym. Lockdown i ograniczenia administracyjne spowodowały konieczność przystosowania się do nowych warunków działania, zarówno w obszarze miejsca prowadzenia działalności (przenoszenie działań – tam gdzie to możliwe – do świata online), jej skali, jak też sposobu świadczenia usług / dostarczania produktów. Wielu przedsiębiorców zaczęło borykać się ze spadkiem popytu (wywołanego np. na skutek zakazu działania konkretnych branż), zachwianiem łańcuchów dostaw (spowodowanego zamknięciem granic czy przymusowymi postojami w zakładach dostawców), utratą płynności finansowej czy niedoborem odpowiednich zasobów ludzkich (m.in. ograniczenie liczby pracowników czynnie wykonujących swoje zadania ze względu na konieczność opieki nad dziećmi, spadek liczby pracowników spoza Polski ze względu na zamknięcie granic i wprowadzenie restrykcyjnych zasad kwarantanny).



Wykres 1. Wpływ pandemii COVID-19 na przedsiębiorstwa.

74,3% przedsiębiorców biorących udział w badaniu (przeprowadzonym w czasie szczytu zachorowań na COVID-19) stwierdziło, że pandemia miała negatywny wpływ na ich firmy. Blisko 16,9% przedsiębiorców ocenia wpływ epidemii jako pozytywny

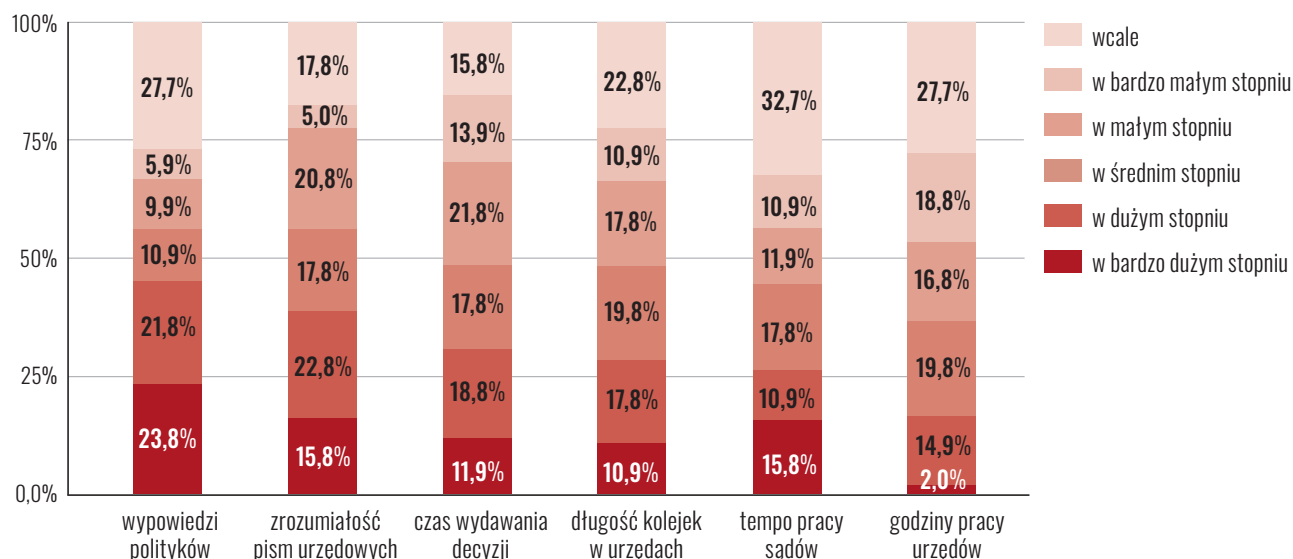
Wpływ pandemii	n	%
zdecydowanie negatywny	44	43,6%
umiarkowanie negatywny	31	30,7%
neutralny/brak wpływu	9	8,9%
umiarkowanie pozytywny	14	13,9%
zdecydowanie pozytywny	3	3,0%
	101	100,0%

Tabela 1. Rozkład odpowiedzi badanych dot. określenia wpływu pandemii COVID-19 na funkcjonowanie przedsiębiorstw. N=101.

Można zatem jednoznacznie stwierdzić, że większość przedsiębiorców 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.

Wpływ badanych zjawisk na zwiększenie skłonności do zatrudniania

Głównym celem badania było określenie pozaprawnych czynników mogących wpłynąć na zwiększenie skłonności przedsiębiorców do zatrudniania w okresie trwania pandemii COVID-19.



Wykres 2. Czynniki mogące wpłynąć na zwiększenie skłonności przedsiębiorców do zwiększania zatrudnienia.

W ocenie badanych, największy wpływ na zwiększanie skłonności do zatrudniania nowych pracowników, mają wypowiedzi polityków. Tak uważa 45,6% respondentów (wpływ duży i bardzo duży). Kolejnym czynnikiem jest prostota pism urzędowych (38,6% wskazań). Wg 30,7% badanych, również czas wydawania decyzji administracyjnych mógłby wpływać na skłonność do zatrudniania. Najmniejszy wpływ na zjawisko miałyby dopasowanie godzin pracy urzędów do rytmu pracy przedsiębiorców. Tak twierdzi 16,9 % respondentów.

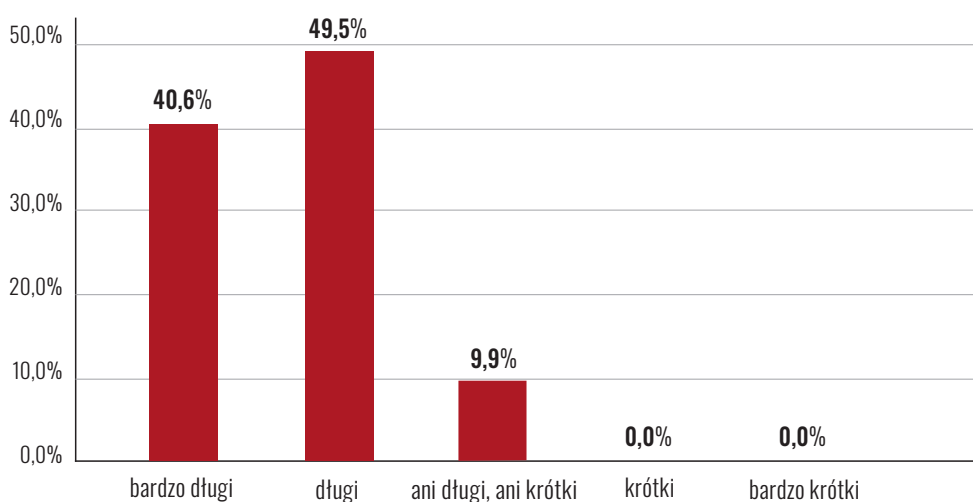
Wpływ zjawisk na zw. skłonności do zatrudniania	wypowiedzi polityków	zrozumiałość pism urzędowych	czas wydawania decyzji	długość kolejek w urzędach	tempo pracy sądów	godziny pracy urzędów
w bardzo dużym stopniu	23,8%	15,8%	11,9%	10,9%	15,8%	2,0%
w dużym stopniu	21,8%	22,8%	18,8%	17,8%	10,9%	14,9%
w średnim stopniu	10,9%	17,8%	17,8%	19,8%	17,8%	19,8%
w małym stopniu	9,9%	20,8%	21,8%	17,8%	11,9%	16,8%
w bardzo małym stopniu	5,9%	5,0%	13,9%	10,9%	10,9%	18,8%
wcale	27,7%	17,8%	15,8%	22,8%	32,7%	27,7%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 2. Zestawienie ocen zjawisk w odniesieniu do wpływu na zwiększenie skłonności przedsiębiorców do zwiększania zatrudnienia.

Zmiany w obszarze czynników wskazanych przez respondentów za najważniejsze, mogłyby w bardzo prosty i efektywny sposób wpłynąć na poprawę lub pogorszenie warunków zarządzania przedsiębiorstwami. Jeśli zmiany zostałyby dokonane w kierunku oczekiwanym przez przedsiębiorców, mogłoby to zwiększyć ich skłonność do zwiększania poziomu zatrudnienia. Pomocne w określeniu tego kierunku są oceny przedsiębiorców dotyczące każdego z tych czynników oddzielnie.

Czas wydawania decyzji administracyjnych

Przedsiębiorca w toku swoich codziennych działań operacyjnych, zmuszony jest wchodzić w interakcje z różnymi urzędami i instytucjami. Są to zarówno kontakty dotyczące kwestii formalnych i proceduralnych, jak też bieżących rozliczeń. Wiele z nich wiąże się z koniecznością oczekiwania na oficjalną odpowiedź, stanowisko lub interpretację ze strony danego urzędu. W dużej liczbie przypadków czas oczekiwania na informację zwrotną wynosi do 30 dni, co wynika z konkretnych przepisów prawa. W czasie pandemii – w związku z pojawieniem się zupełnie nowej i niespotykanej dotąd sytuacji, z jaką musieli mierzyć się przedsiębiorcy – liczba interakcji potencjalnie jeszcze bardziej wzrosła, choćby ze względu na pojawienie się nowych form wsparcia dla przedsiębiorców, z którymi wiązały się skomplikowane i często zmieniające się wymogi formalne. Ze względu na wspomnianą zmienność oraz wysoki stopień komplikacji wniosków, do wypełnienia których zobowiązani byli przedsiębiorcy, pojawił się cały szereg nowych zagadnień, których wyjaśnienia oczekiwali przedsiębiorcy. Tym samym wzrósł także zakres decyzji administracyjnych, po wydanie których zaczęli się zgłaszać przedsiębiorcy. Wiele z tych decyzji w pośredni sposób dotyczyło także rynku pracy, ponieważ uzyskanie konkretnego wsparcia finansowego w wielu przypadkach wpływało na decyzje o utrzymaniu miejsc pracy lub ich likwidacji.



Wykres 3. Czas wydawania decyzji administracyjnych.

Badani w 90,1% odpowiedzi określili czas wydawania decyzji administracyjnych jako długi lub bardzo długi. Żaden z respondentów nie ocenił czasu pracy urzędników jako krótkiego lub bardzo krótkiego.

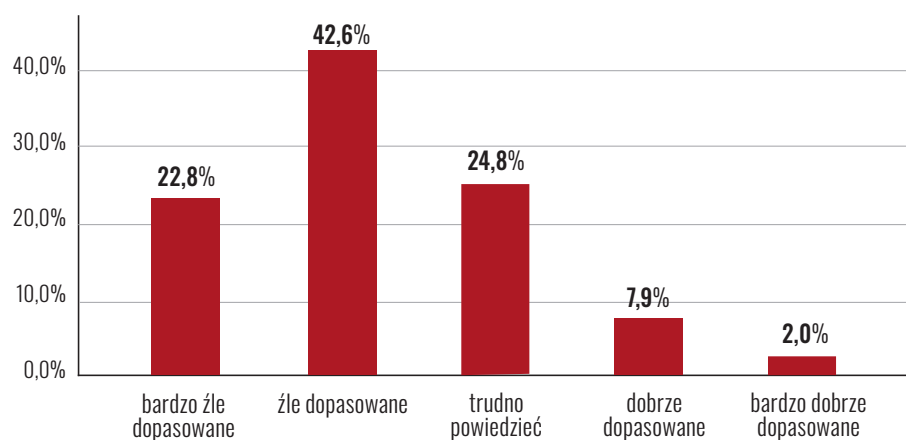
Czas wydawania decyzji administracyjnych	n	%
bardzo długi	41	40,6%
długi	50	49,5%
ani długi, ani krótki	10	9,9%
krótki	0	0,0%
bardzo krótki	0	0,0%
	101	100,0%

Tabela 3. Rozkład odpowiedzi respondentów dot. czasu wydawania decyzji administracyjnych. N=101.

Wskazania respondentów jednoznacznie potwierdzają, że czas wydawania decyzji administracyjnych w Polsce jest zbyt długi. Można przypuszczać, że w zdecydowanej większości przypadków przedsiębiorca otrzymuje decyzję lub odpowiedź na zapytanie w ostatnim możliwym, wyznaczonym przepisami terminie. Biorąc pod uwagę obecne uwarunkowania na rynku spowodowane epidemią, decyzja o przyznaniu lub nieprzyznaniu konkretnej formy wsparcia może się okazać dla przedsiębiorcy podstawą do przetrwania lub pierwszym krokiem do upadłości lub likwidacji. Z tego powodu powinna dotrzeć do wnioskującego w jak najszybszym możliwym terminie, by dać szansę na ewentualne odwołanie lub poszukanie innych możliwości, dających szansę na utrzymanie biznesu.

Dopasowanie godzin pracy urzędów do funkcjonowania przedsiębiorców

Z perspektywy przedsiębiorcy, urząd powinien traktować go jak klienta, a nie jako petenta. Określenie "petent" ma bowiem pejoratywne zabarwienie i oznacza osobę ubiegającą się o coś, co z góry narzuca jej podrzędną pozycję. Z tego punktu widzenia, traktowanie przedsiębiorcy jako klienta, zakładałoby przyznanie mu równorzędnej pozycji, opartej na partnerstwie. Jednym z parametrów współpracy jest dopasowanie godzin pracy urzędów do rytmu funkcjonowania przedsiębiorców, by ułatwić im załatwianie spraw w dogodnym dla siebie momencie.



Wykres 4. Dopasowanie godzin pracy do potrzeb przedsiębiorców.

Dla 65,4% badanych godziny pracy urzędów są źle lub bardzo źle dopasowane do potrzeb przedsiębiorców. Wg 9,9% respondentów, godziny pracy urzędów dopasowane są dobrze. 24,8% badanych nie potrafiło określić swojej odpowiedzi na zadane pytania.

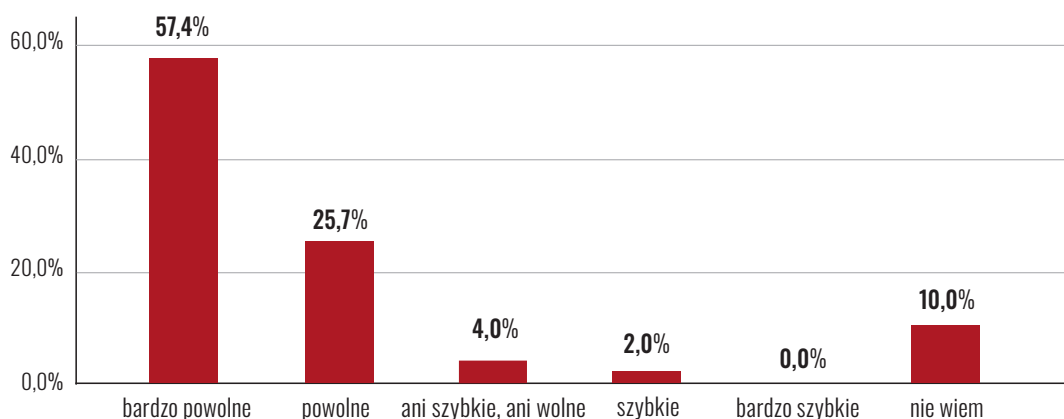
Dopasowanie godzin pracy urzędów	n	%
bardzo źle dopasowane	23	22,8%
źle dopasowane	43	42,6%
trudno powiedzieć	25	24,8%
dobrze dopasowane	8	7,9%
bardzo dobrze dopasowane	2	2,0%
	101	100,0%

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi badanych oceniających dopasowanie godzin pracy urzędów do potrzeb przedsiębiorców. N=101.

Wskazane byłoby ustalenie preferowanych przez przedsiębiorców godzin pracy urzędów, co pozwoliłoby na ich dopasowanie do realnych potrzeb. Nie zawsze bowiem czas przeznaczony np. na składanie wniosków, wypełnianie deklaracji czy poszukiwanie informacji o procedurach pokrywa się z godzinami urzędowymi. Wymagałoby to usprawnień systemowych na poziomie całej organizacji, włączając w to także kolejne obszary związane z obsługą klienta, takie jak np. infolinie o wydłużonych godzinach działania, rozszerzanie możliwości załatwiania spraw drogą elektroniczną, a także zwiększanie świadomości samych urzędników dotyczących celu ich pracy.

Szybkość pracy sądów

Sprawne funkcjonowanie systemu sądowego w Polsce powinno stać się jednym z głównych celów pracy ministerstwa sprawiedliwości i rządu. Wieloletnie zaniedbania doprowadziły do zupełnej niewydolności systemu. Organizacja pracy sądów powszechnych jest praktycznie całkowicie anachroniczna. Procedury są nadmiernie wydłużone, obieg dokumentów odbywa się w większości w formie papierowej, co przekłada się na dużą liczbę błędów i spowolnienie systemu.



Wykres 5. Ocena szybkości pracy sądów w Polsce.

W ocenie respondentów sądy w Polsce są powolne lub bardzo powolne. Tak uważa 83,1% badanych. 2% uważa, że sądy są szybkie. Nikt z badanych nie określił tempa pracy tych instytucji jako bardzo szybkiego. 4% stwierdziło, że nie można jednoznacznie określić szybkości pracy tych instytucji. 10,9% respondentów nie potrafiło ocenić szybkości pracy sądów.

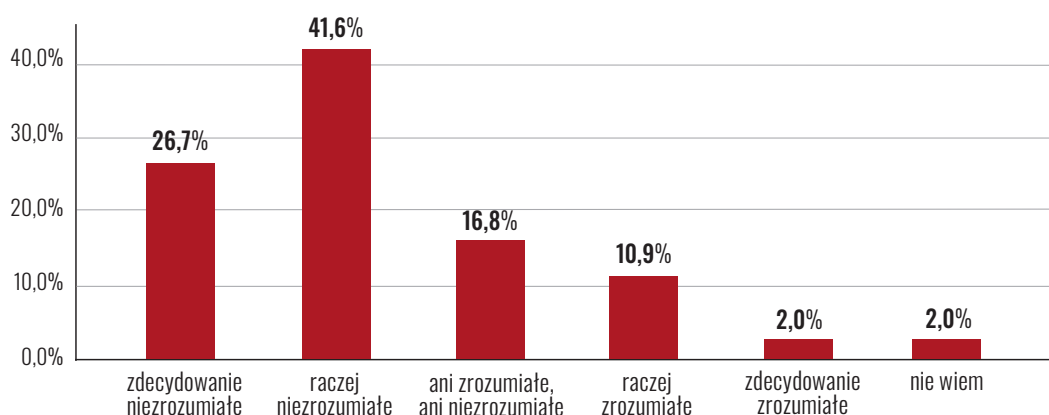
Tempo pracy sądów	n	%
bardzo powolne	58	57,4%
powolne	26	25,7%
ani szybkie, ani wolne	4	4,0%
szybkie	2	2,0%
bardzo szybkie	0	0,0%
nie wiem	11	10,9%
	101	100,0%

Tabela 5. Rozkład odpowiedzi respondentów dot. pytania o szybkość pracy sądów w Polsce. N=101.

Sądy w Polsce pracują zbyt wolno, a przez to nieefektywnie. Przedsiębiorcy nie mają w aparacie sprawiedliwości wsparcia. Najprostsze sprawy ciągną się latami, bez względu na to, czy dotyczą one np. sporu między przedsiębiorcami, czy też wydania nakazu zapłaty wobec nierzetelnego kontrahenta. Wszystko to przyczynia się do ogólnego spadku zaufania do systemu prawnego.

Prostota urzędowej korespondencji

Funkcjonowanie w biznesie wiąże się z wymianą korespondencji z urzędami, która może dotyczyć np. prośby o wydanie interpretacji, wezwania do wyjaśnień lub poinformowania o decyzji administracyjnej. Ważne jest, aby pismo z urzędu było przygotowane w jasny i zrozumiały sposób. Prostota takiego przekazu jest kluczowa. W przeciwnym wypadku rodzą się wątpliwości i błędy interpretacyjne. Stopień skomplikowania korespondencji urzędowej jest ciągle na tyle wysoki, że wielu przedsiębiorców musi korzystać ze wsparcia prawnika lub doradcy podatkowego, co wiąże się z dodatkowymi i niepotrzebnymi kosztami.



Wykres 6. Zrozumiałość pism urzędowych.

Respondenci uważają, że kierowane do nich pisma z urzędów są niezrozumiałe. Tak uważa 68,3% badanych. 16,8% nie określa w zdecydowany sposób czy pisma są zrozumiałe czy nie. 12,9% osób biorących udział w ankiecie uważa, że pisma są zrozumiałe. 2% badanych nie ma zdania na ten temat.

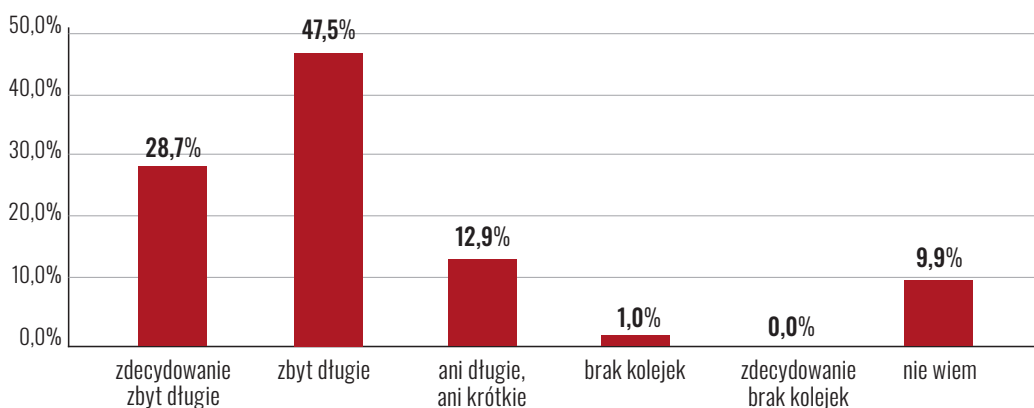
Zrozumiałość pism urzędowych	n	%
zdecydowanie niezrozumiałe	27	26,7%
raczej niezrozumiałe	42	41,6%
ani zrozumiałe, ani niezrozumiałe	17	16,8%
raczej zrozumiałe	11	10,9%
zdecydowanie zrozumiałe	2	2,0%
nie wiem	2	2,0%
	101	100,0%

Tabela 6. Rozkład odpowiedzi respondentów nt. zrozumiałości pism urzędowych. N=101.

Uproszczenie pism urzędowych ułatwi podejmowanie decyzji zarządczych. Przedsiębiorca będzie mógł zrozumieć istotę przekazu oraz w łatwy sposób zinterpretować, jakiego rodzaju decyzja została wydana oraz jakiego rodzaju reakcji oczekuje urząd. Udrożnienie tego kanału komunikacji wiąże się z ogólnym usprawnieniem funkcjonowania przedsiębiorstwa, a to z kolei może przełożyć się na zwiększenie skłonności do zwiększania zatrudnienia w firmach w krótszej i dłuższej perspektywie.

Długość kolejek w urzędach

Kierowanie przedsiębiorstwem wiąże się z optymalizacją czasu, jaki jest przeznaczony m.in. na podejmowanie decyzji w różnych obszarach czy załatwianie codziennych spraw, związanych choćby z koniecznością wypełnienia zobowiązań wobec różnego rodzaju urzędów i instytucji. Część z tych spraw, wiąże się z koniecznością odbycia wizyty w konkretnym urzędzie. Od tego, jak sprawnie przebiegnie takie spotkanie, z iloma urzędnikami konieczne będzie odbycie rozmów, jak długi będzie czas oczekiwania na nie oraz jakim efektem się zakończy, zależeć będzie to, ile czasu dodatkowo poświęcić trzeba będzie na powtórne zajęcie się tą sprawą.



Wykres 7. Długość kolejek w urzędach.

W ocenie respondentów kolejki w polskich urzędach są zbyt długie. Tak uważa 76,2% badanych. 12,9% badanych twierdzi, że kolejki nie są ani długie, ani krótkie. 1% stwierdziło, że w polskich urzędach nie ma kolejek. 9,9% nie miało zdania.

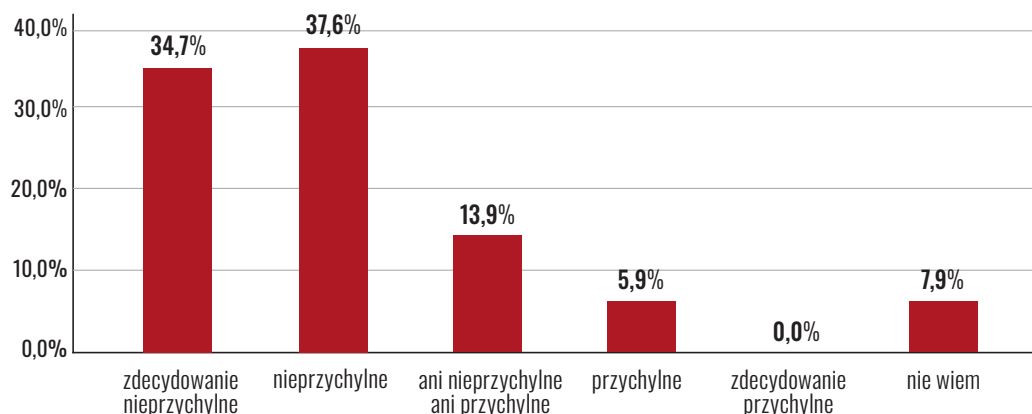
Długość kolejek w urzędach	n	%
zdecydowanie zbyt długie	29	28,7%
zbyt długie	48	47,5%
ani długie, ani krótkie	13	12,9%
brak kolejek	1	1,0%
zdecydowanie brak kolejek	0	0,0%
nie wiem	10	9,9%
	101	100,0%

Tabela 7. Rozkład odpowiedzi respondentów nt. długości kolejek w urzędach. N=101.

Kolejki w polskich urzędach mogą być realną przeszkodą w prowadzeniu przedsiębiorstwa. Do czasu jaki trzeba przeznaczyć na zajęcie się daną sprawą, doliczyć należy także czas dotarcia do odpowiedniego urzędu i oczekiwanie na swoją kolej przed okienkiem urzędnika. W ten sposób traci bezpowrotnie w skali roku niepotrzebnie od kilku do kilkudziesięciu godzin, które można byłoby przeznaczyć na efektywne zarządzanie firmą i podejmowanie decyzji strategicznych z punktu widzenia jej działań. Likwidacja kolejek lub przynajmniej próba ich ograniczenia poprzez zmianę organizacji pracy urzędów, mogłaby wpłynąć pozytywnie na sprawność działania przedsiębiorcy i efektywniejsze wykorzystywanie przez niego posiadanych zasobów, a pośrednio także na jego decyzje w obszarze zwiększania zatrudnienia.

Wypowiedzi polityków na temat przedsiębiorców

Politycy wygłaszający publicznie opinie na temat przedsiębiorców, mogą w istotny sposób wpłynąć na to, jak obywatele postrzegają biznes. Nieprzemysłane, negatywnie nacechowane komentarze, nie mające odzwierciedlenia w rzeczywistości, dotyczące np. sposobu działania przedsiębiorców, budują równie negatywne reakcje społeczne.



Wykres 8. Wypowiedzi polityków na temat przedsiębiorców.

72,3% respondentów uważa, że wypowiedzi polityków na temat przedsiębiorców są nieprzychylnie. 13,9% badanych ocenia je jako naturalne. Z kolei 5,9% uczestników określiło wypowiedzi polityków jako przychylnie przedsiębiorcom. Nikt nie ocenił wypowiedzi polityków jako zdecydowanie przychylnych biznesowi. 7,9% uczestników badania nie miało zdania w tym temacie.

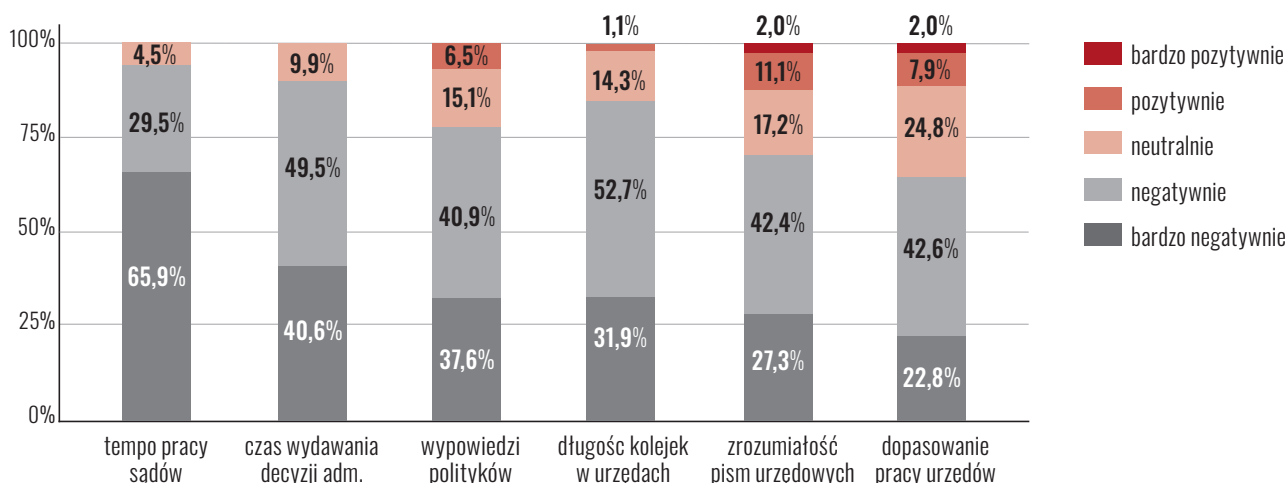
Wypowiedzi polityków nt. przedsiębiorców	n	%
zdecydowanie nieprzychylnie	35	34,7%
nieprzychylnie	38	37,6%
ani nieprzychylnie, ani przychylnie	14	13,9%
przychylnie	6	5,9%
zdecydowanie przychylnie	0	0,0%
nie wiem	8	7,9%
	101	100,0%

Tabela 8. Rozkład odpowiedzi respondentów dot. wypowiedzi polityków na temat przedsiębiorców. N=101.

Negatywne komentarze ze strony polityków, jeśli nie mają one odzwierciedlenia w rzeczywistości, mogą kreować negatywny odbiór społeczny tego sektora, który ma strategiczne znaczenie dla wypracowania PKB. Może to prowadzić do sytuacji, w której skłonność do zakładania nowych firm będzie malała, ze względu na społeczny ostracyzm, czego rezultatem może być ograniczenie globalnej liczby nowo tworzonych miejsc pracy.

Zestawienie ocen opisywanych zjawisk

Jednym z głównych celów badania było określenie wpływu wyszczególnionych zjawisk na zwiększenie skłonności przedsiębiorców do zwiększania zatrudnienia w czasie trwania pandemii Covid-19. Oceny wszystkich tych czynników zostały ze sobą zestawione, a przyznane im odpowiedzi sprowadzone do jednorodnej, ujednoliconej skali, składającej się z opcji: bardzo pozytywne, pozytywne, neutralne, negatywne i bardzo negatywne. Dzięki temu możliwe było ustalenie poziomu ich istotności.



Wykres 9. Zestawienie badanych zjawisk.

Badani najbardziej negatywnie ocenili tempo pracy polskich sądów. 95,4% wskazało, że instytucje te działają zbyt wolno. W ocenie 90,1% respondentów czas wydawania decyzji administracyjnych jest zbyt długi. 78,5% badanych uważa, że wypowiedzi polityków na temat przedsiębiorców są negatywne. Kolejki w urzędach są zbyt długie według 84,6% przedsiębiorców, którzy wzięli udział w ankiecie. Pisma urzędowe są niezrozumiałe w ocenie 69,7% badanych. Z kolei według 65,4% respondentów godziny pracy urzędów są niedopasowane do potrzeb przedsiębiorców.

Wszystkie parametry	tempo pracy sądów	czas wydawania decyzji adm.	wypowiedzi polityków	długość kolejek w urzędach	zrozumiałość pism urzędowych	dopasowanie pracy urzędów
bardzo negatywnie	65,9%	40,6%	37,6%	31,9%	27,27%	22,8%
negatywnie	29,5%	49,5%	40,9%	52,7%	42,42%	42,6%
neutralnie	4,5%	9,9%	15,1%	14,3%	17,17%	24,8%
pozytywnie	0,0%	0,0%	6,5%	1,1%	11,11%	7,9%
bardzo pozytywnie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,02%	2,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,00%	100,0%

Tabela 9. Zestawienie badanych zjawisk z ujednoliconą oceną respondentów.

Oceny przedstawionych zjawisk są niezwykle ważne w kontekście ogólnych warunków zarządzania przedsiębiorstwem. Mogą być również podstawą do określenia, które z nich mogą stanowić czynnik ograniczający skłonność do zatrudniania pracowników w firmach.



PODSUMOWANIE BADAŃ

Wpływ COVID-19 na przedsiębiorstwa:

- 74,3% badanych oceniło wpływ pandemii COVID-19 na swoje przedsiębiorstwo jako negatywny;
- na podstawie tego wnioskować można, że przedsiębiorcy oceniający negatywnie wpływ pandemii na swoją działalność mają niższą skłonność do zatrudniania pracowników, w ich firmach spadły przychody lub też utraciły zdolność do spłaty zobowiązań;
- negatywna ocena może wpływać na równie negatywne nastawienie przedsiębiorców do prowadzenia działalności gospodarczej w ogóle.

Ocena czynników pozaprawnych, wpływających na skłonność do zatrudniania:

- w ocenie 90,1% respondentów czas wydawania decyzji administracyjnych jest zbyt długi;
- 65,4% badanych uważa, że urzędy nie mają dopasowanych godzin pracy do potrzeb przedsiębiorców;
- 83,1% badanych twierdzi, że sądy pracują w Polsce zbyt wolno;
- 68,3% respondentów uważa, że korespondencja, którą otrzymują z urzędów jest niezrozumiała;
- kolejki w polskich urzędach są zbyt długie w opinii 76,2% badanych;
- 72,3% uczestników badania stwierdziło, że wypowiedzi polityków na temat przedsiębiorców mają negatywne zabarwienie.

Na podstawie udzielonych odpowiedzi, można postawić następujące tezy:

- należy dopasować godziny pracy urzędów do rytmu pracy firm; wskazane byłoby także usprawnienie pracy urzędników (narzędzia i systemy informatyczne) oraz zwiększenie możliwości obsługi zdalnej i poprzez strony www;
- wielomiesięczne, a czasem wieloletnie oczekiwanie na wyrok lub orzeczenie powoduje, że przedsiębiorcy tracą swoje cenne zasoby na prowadzenie długich postępowań sądowych, zamiast skupiać się na bieżącej działalności;
- zmiana retoryki i mówienie o przedsiębiorcach w sposób pozytywny, spowoduje zmianę nastawienia społecznego.

RAPORT 3

Pozaprawne bariery
związane z zatrudnianiem
w okresie COVID-19

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