



Business Centre
Club



RAPORT **11**

Badania dotyczące
rynku pracy w Polsce

Nastawienie pracodawców do szczepienia pracowników przeciw **COVID-19**



Wprowadzenie

3

Opis metody
badawczej

4

Opis uzyskanej
próby

5

Analiza
wyników badań

5

10

Wnioski z badania

14

Rekomendacje

Wprowadzenie

Pandemia COVID-19 negatywnie wpłynęła na całą gospodarkę i społeczeństwo. Jej rozwój i przebieg ograniczył funkcjonowanie wielu branż oraz wprowadził liczne restrykcje dotyczące działalności handlowej i usługowej. Obecnie, do szczepień mogą przystąpić wszyscy chętni bez względu na wiek i rodzaj zatrudnienia. Jednak nastawienie Polaków do szczepień przeciwko koronawirusowi nie wskazuje na możliwość osiągnięcia populacyjnej odporności.

Polski rząd nie jest skłonny do wprowadzenia obowiązku szczepień przeciwko COVID-19.

Pracodawcy mogą zachęcać i prowadzić akcje informacyjne nt. szczepień w swoich zakładach pracy, jednak w związku z tym, że w prawie pracy nie ma przepisu zobowiązującego pracownika do zaszczepienia się przeciwko COVID-19, odmowa szczepienia nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych. Już dziś niemal pewne jest, że pandemia nie wygasza się, a tylko na chwilę dała nam trochę oddechu. Niniejszy raport pokazuje jaki dzisiaj – po ponad dwóch latach funkcjonowania w warunkach pandemii – jest stosunek pracodawców do szczepień swoich pracowników.

Dyskusja nt. obowiązku szczepień oraz prawa pracodawców do weryfikacji szczepień wśród pra-

owników rozpoczęła się wraz z uruchamianiem programu szczepień przeciwko COVID-19 na przełomie 2020 i 2021 roku. Początkowa euforia związana z opracowaniem szczepionek, ich niedostępność od razu dla całej populacji, ze względu na proces zakupów oraz możliwości organizacji i realizacji przez system opieki zdrowotnej, tworzyły ogólne wrażenie, że każdy chce się zaszczepić – brakuje tylko możliwości dla wszystkich w jednym czasie. Towarzyszyły temu rządowe akcje komunikacyjne, działania uświadamiające podejmowane przez media oraz autorytety i liderów opinii mające na celu doprowadzenie do osiągnięcia odporności populacyjnej szacowanej na co najmniej 80 proc. Po doświadczeniach z I dawką szczepionki p. COVID-19, pojawieniu się kolejnych mutacji i fal pandemii oraz świadomości konieczności przyjmowania dawek przypominających, dość szybko okazało się, że tego celu nie będzie łatwo osią-

Przy braku regulacji odnoszących się do całego społeczeństwa albo szczególnych grup zawodowego ryzyka takich jak pracownicy ochrony zdrowia czy oświaty, powstało poczucie przenoszenia przez rząd ryzyka i odpowiedzialności na pracodawców.

gnąć. W tle odbywała się szersza dyskusja nt. obowiązkowości szczepień w ogóle. Dostrzegając niechęć wielu obywateli do szczepień, zwłaszcza przeciwko COVID-19, jako nowej (a więc w domyśle nie dość jeszcze sprawdzonej) szczepionce, rząd zwlekał z wprowadzeniem obowiązku szczepień zarówno w grupach zawodowych szczególnie narażonych na rozprzestrzenianie się wirusa jak również w odniesieniu do wszystkich obywateli.

Momentem szczególnym był czas, kiedy do Sejmu RP wpłynął projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach zapewniających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w czasie epidemii COVID-19. Projekt, który przygotowała grupa posłów PiS, m.in. Czesław Hoc (stąd późniejsza nazwa „projekt Hoca”) dopuszczał żądanie pracodawcy przedstawienia negatywnego testu na COVID-19 przez pracownika albo wykazania, że jest ozdrowieńcem lub osobą zaszczepioną. Nowe przepisy wiązały się jednak z dodatkowym ryzykiem konsekwencji odmowy współpracy przez pracowników, braku możliwo-

ści zmiany miejsca pracy lub innej organizacji pracy. Przy braku regulacji odnoszących się do całego społeczeństwa albo szczególnych grup zawodowego ryzyka takich jak pracownicy ochrony zdrowia czy oświaty, powstało poczucie przenoszenia przez rząd ryzyka i odpowiedzialności na pracodawców. Oliwy do ognia dołączył drugi, także poselski projekt, który zastąpił ww., czyli **projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach dotyczących ochrony życia i zdrowia obywateli w okresie epidemii COVID-19** (zwany później „lex Kaczyński” lub „lex konfident”), który zakładał m. in., że pracownicy mogliby wykonywać nieodpłatny test w kierunku SARS-CoV-2, a jego wynik mógłby poznać pracodawca. Jednak pracownik, który nie poddał się testowi, mógłby zostać zobowiązany do zapłaty świadczenia odszkodowawczego, jeśli zostałoby potwierdzone, że zaraził koronawirusem innego pracownika. Ze względu na liczne kontrowersje i niejasne zapisy, po burzliwej debacie publicznej oraz debacie w Sejmie, projekt został odrzucony. Pozostały jednak liczne pytania i poczucie, że rząd nie ma koncepcji walki z kolejną falą COVID-19.

Celem badania jest próba odpowiedzi na te pytania i określenie stosunku przedsiębiorców do szczepień przeciwko COVID-19 wśród pracowników oraz ustalenie czy przedsiębiorcom zależy na wprowadzeniu obowiązkowych szczepień przeciwko COVID-19.



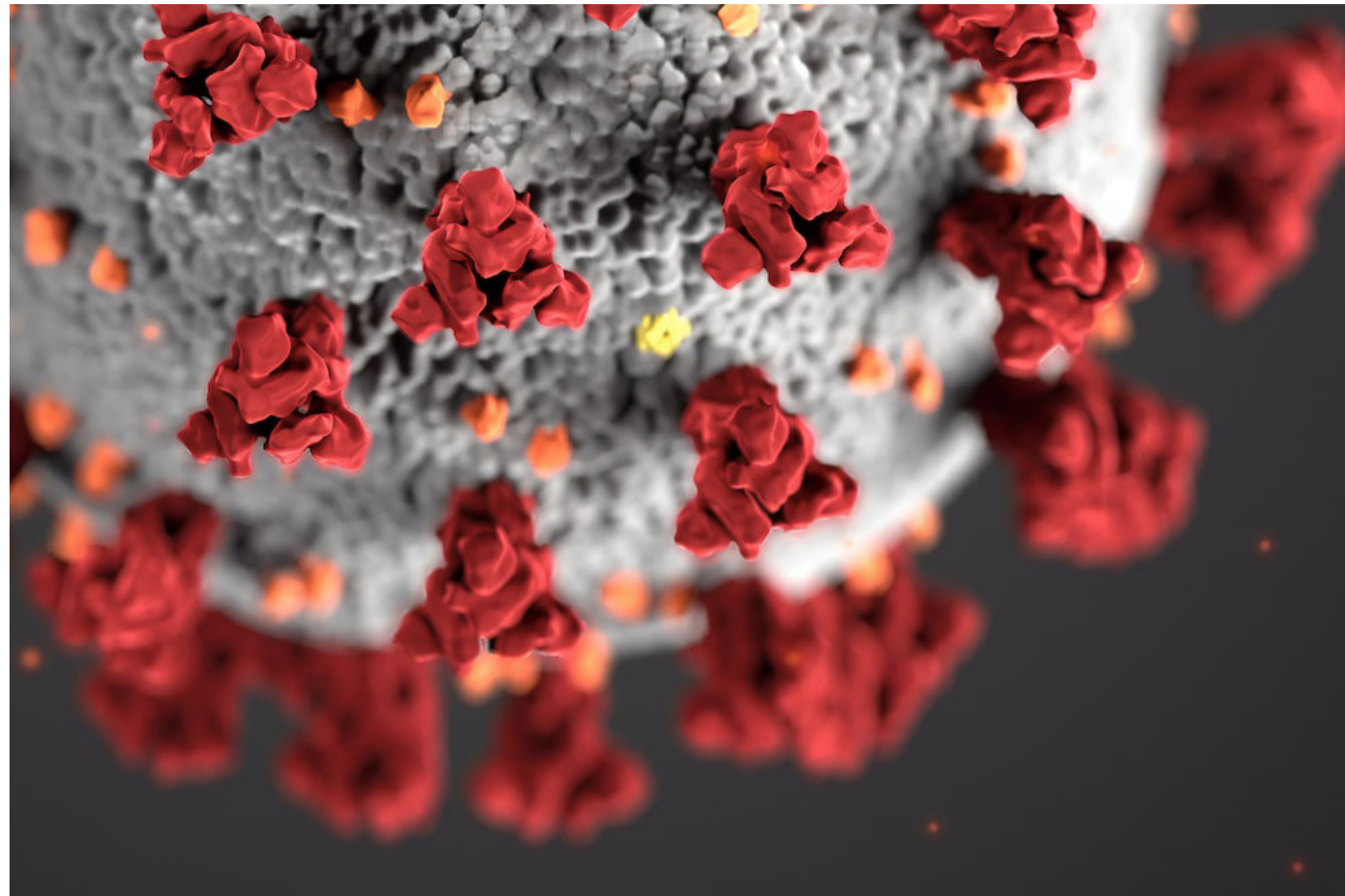
Hipotezy badawcze:

- Pracodawcy, którym zależy na wprowadzeniu obowiązkowych szczepień nie stanowią większości.
- Pracodawcom zależy na narzędziach, które mogliby wykorzystywać organizując pracę w swoich firmach, wykorzystując jednocześnie wiedzę o zaszczepionych pracownikach.

- W ocenie pracodawców, perspektywa powrotu pandemii jest realna, a firmy są na nią przygotowane.

Opis metody badawczej

Ze względu na obszar tematyczny stawianych pytań, wymagający wiedzy o sytuacji przedsiębiorstwa, badanie skierowane było do pracowników



Opis uzyskanej próby

W badanej próbie 65 proc. firm zatrudniało pomiędzy 50 a 249 pracowników, 19 proc. pomiędzy 250 a 500 pracowników, natomiast 17 proc. badanych firm zatrudniało powyżej 500 osób.

20proc. badanych firm jako dominującą formę działalności wskazało handel, 25proc. produkcję, a 56proc. usługi.

Badanie miało charakter ogólnopolski. W próbie najliczniej reprezentowane województwa to mazowieckie (14 proc.), małopolskie (12 proc.), śląskie (11 proc.) oraz wielkopolskie (10 proc.).

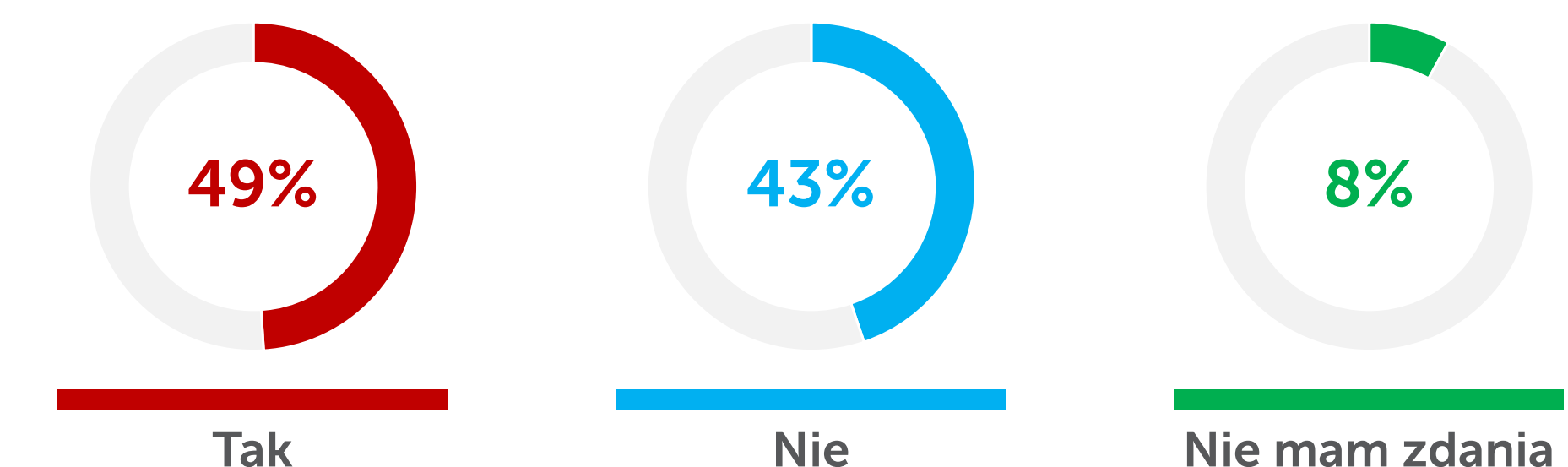
Analiza

Potrzeby pracodawców w zakresie informacji nt. zaszczepionych pracowników

49 proc. respondentów biorących udział w badaniu twierdzi, że pracodawca powinien mieć prawo żądać od pracownika okazania certyfikatu potwierdzającego szczepienie przeciwko COVID-19, zaś 43 proc. badanych uważa, że pracodawca nie powinien mieć takiego prawa. Natomiast 8 proc. badanych osób nie miało w tej kwestii zdania. Wśród firm zatrudniających powy-

żej 500 osób 52,9 proc. badanych twierdzi, że pracodawca nie powinien mieć prawa zażądać od pracownika okazania certyfikatu potwierdzającego szczepienie przeciwko COVID-19 i to przekonanie w tej grupie stanowi zdecydowaną większość. Jednocześnie należy zaznaczyć, że przedsiębiorstwa o liczbie pracowników powyżej 500 były najmniejszą grupą w badaniu (17 przedsiębiorców na 102 przedsiębiorców).

Czy pracodawca powinien mieć prawo zażądać od pracownika okazania certyfikatu potwierdzającego szczepienie przeciwko COVID-19?



Największe znaczenie z punktu widzenia możliwości żądania certyfikatu potwierdzającego szczepienie przeciwko COVID-19 pojawiło się wśród respondentów związanych z produkcją (60 proc. badanych) i usługami (49,1 proc. badanych). Z kolei, w handlu zdecydowana większość udzieliła odpowiedzi negatywnej (65 proc.). Branża pro-

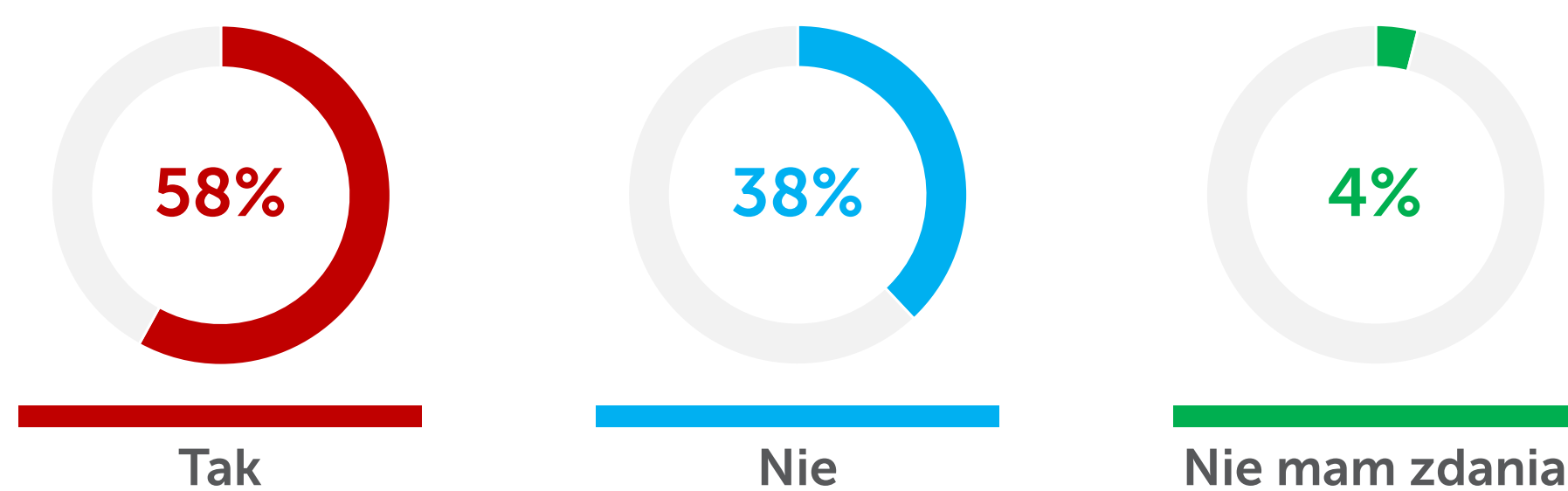
działów personalnych, menedżerów średniego i wyższego szczebla oraz właścicieli przedsiębiorstw, którzy mogli reprezentować stanowisko firmy.

Badanie realizowano na losowo wybranej próbie 102 przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Zastosowano dobór losowy prosty, bez zwracania. Jako operat losowania wybrano bazę Bisnode.

Dane zbierano pomiędzy 17 czerwca a 5 lipca drogą telefoniczną. Skontaktowano się z 827 firmami. W 12 proc. przypadków udało się dotrzeć do osoby posiadającej odpowiednią wiedzę, która zgodziła się na udział w badaniu.

dukcyjna i usługowa z konieczności pracująca wyłącznie w trybie stacjonarnym (zakłady przemysłowe, usługi transportowe, pocztowe itd.) jest szczególnie zainteresowana tym, aby dbać o bezpieczeństwo swoich pracowników i klientów. Informacja o tym, czy pracownik jest zaszczepiony lub ma ważny test poświadczający fakt, że nie jest nosicielem wirusa, w wielu przypadkach byłaby bardzo pożądana. Jednocześnie ograniczałaby ryzyko rozpowszechniania choroby.

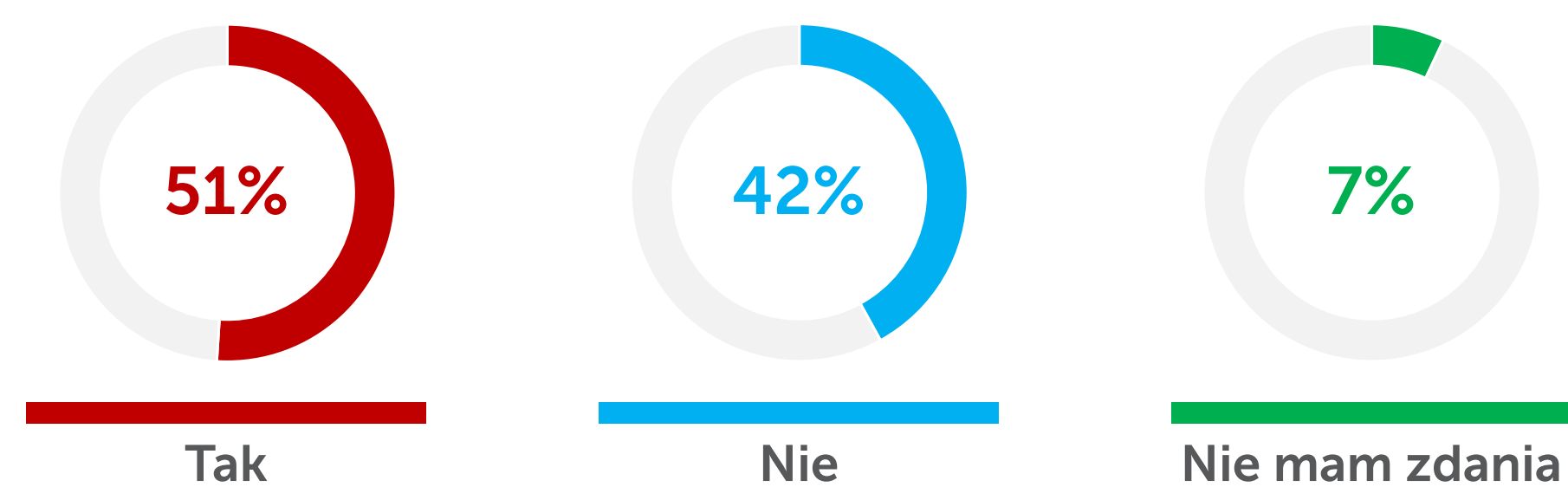
Czy pracodawca powinien mieć dostęp do informacji, ilu pracowników w firmie zostało zaszczepionych przeciw Covid-19?



W badanej grupie 58 proc. przypadków, czyli zdecydowana większość badanych stwierdziła, że pracodawca powinien mieć dostęp do informacji, ilu pracowników w firmie zostało zaszczepionych przeciw COVID-19. Wiedza ta jest ważna dla bran-

ży produkcyjnej (64 proc.) i usługowej (61,4 proc.). O tym, ilu pracowników zostało zaszczepionych chce wiedzieć 68,4 proc. firm dużych, zatrudniających do 500 osób, 59,1 proc. przedsiębiorstw do 250 pracowników oraz 41,2 proc. - zatrudniających powyżej 500 osób.

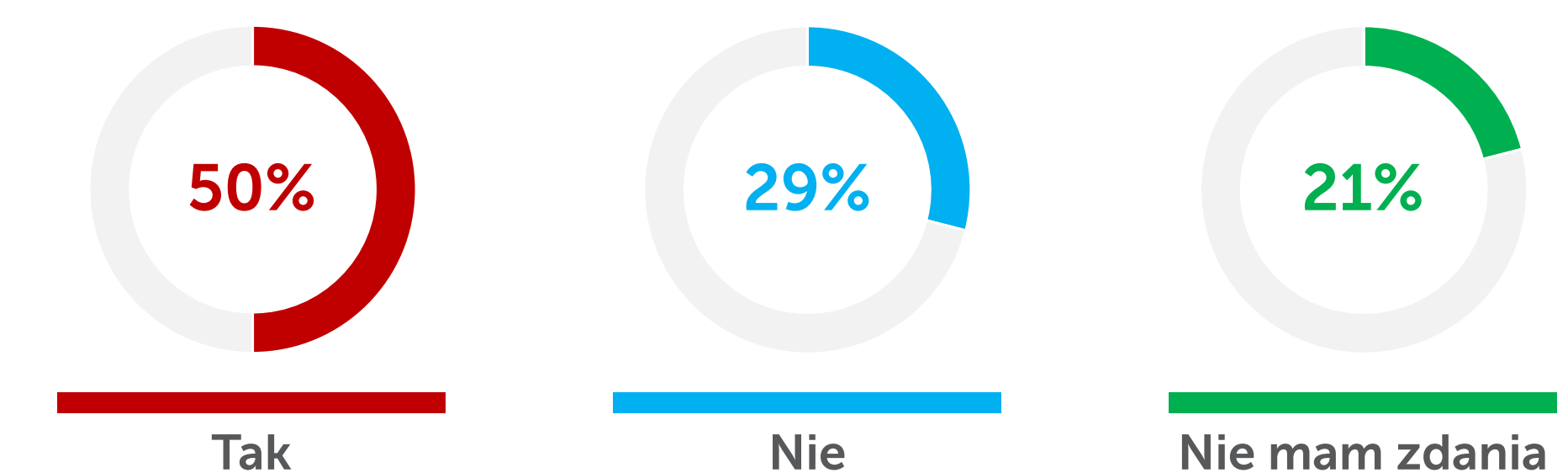
Czy pracodawca powinien wiedzieć, którzy konkretnie pracownicy zostali zaszczepieni?



Także zdecydowana większość pracodawców (51 proc.) zgadza się ze stwierdzeniem, że pracodawca powinien mieć dostęp do informacji, którzy konkretnie pracownicy są zaszczepieni. 42 proc. nie chce mieć takiej wiedzy. O tym, którzy konkretnie pracownicy zostali zaszczepieni, chce być poinformowanych 60 proc. pracodawców z branży produkcyjnej, 54,4 proc. z usługowej i 30 proc. z branży handlowej.

Partycypacja pracodawców w kosztach testów

Czy Twoja firma byłaby w stanie ponosić koszty testów przeciwko COVID-19 w określonych, np. kwartalnych okresach, w trakcie epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego?



50 proc. badanych pracodawców byłaby w stanie ponosić koszty testów przeciwko COVID-19 w określonych, np. kwartalnych okresach, w trakcie epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego. Tylko 29 proc. ankieterowanych twierdzi, że jego firma nie byłaby w stanie ponosić tego typu kosztów. Gotowość do poniesienia kosztów zakupu testów deklaruje także 60 proc. ankieterowanych zatrudnionych w handlu, 52 proc. w produkcji oraz 45,6 proc. w branży usługowej.



Narzędzia dla pracodawców do organizacji bezpiecznego miejsca pracy

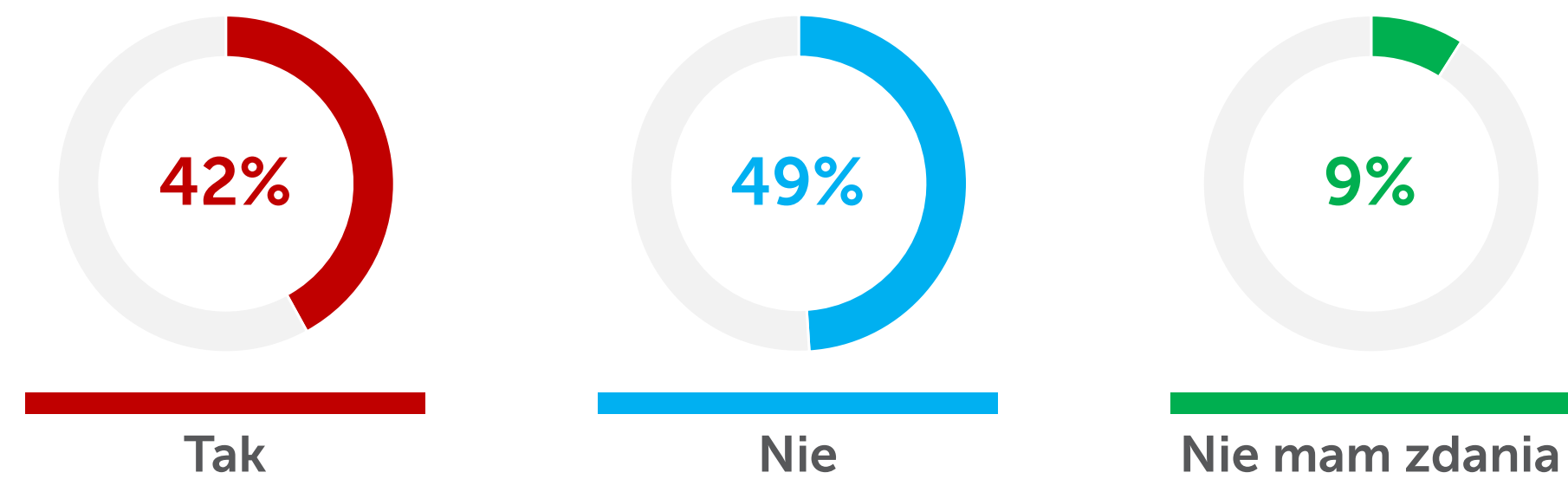
Czy pracodawca w stanie epidemii powinien mieć prawo zmiany zakresu obowiązków/ stanowiska pracownika tak, by miał on jak najmniejszy, fizyczny kontakt z klientem lub innymi pracownikami?



Aż 71 proc. respondentów uważa, że pracodawca w stanie epidemii powinien mieć prawo zmiany zakresu obowiązków/stanowiska pracownika tak, by miał on jak najmniejszy, fizyczny kontakt z klientem lub innymi pracownikami. Tylko 18

proc. stwierdziło, że nie powinien mieć takiego prawa. Odpowiedź twierdząca stanowi większość we wszystkich rodzajach przedsiębiorstw (biorąc pod uwagę ich wielkość i rodzaj).

Czy pracodawca w stanie epidemii powinien mieć prawo kierowania niezaszczepionych pracowników na bezpłatny urlop?

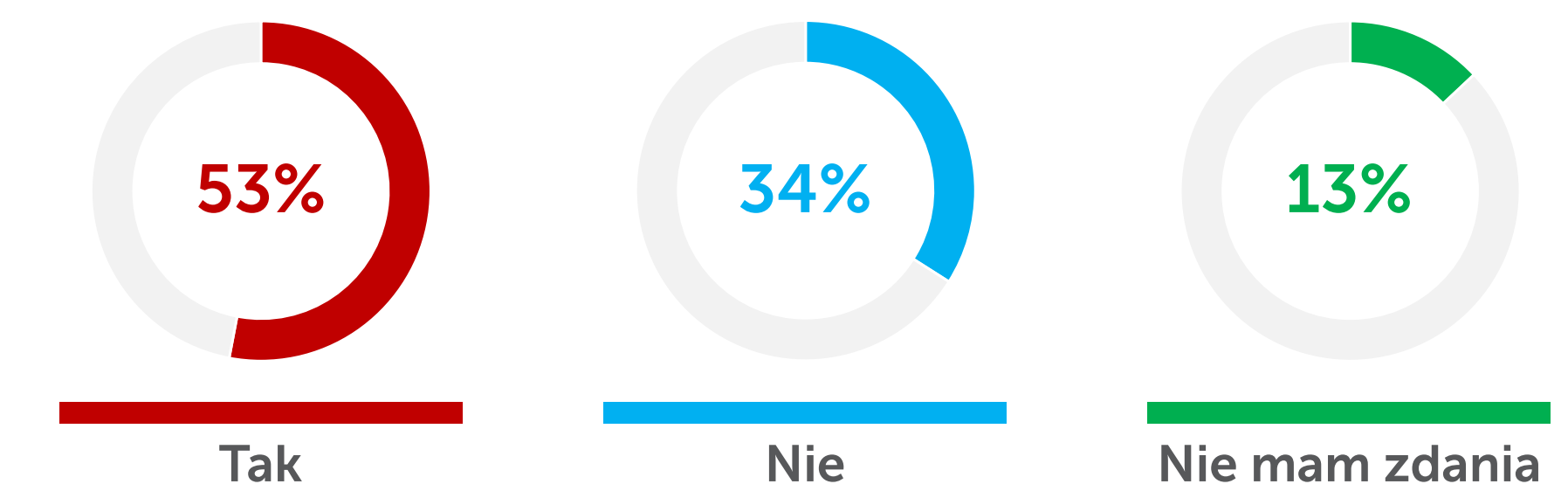


Dla 49 proc. badanych pracodawca nie powinien mieć możliwości kierowania niezaszczepionych pracowników na bezpłatny urlop. 42 proc. ankietowanych opowiedziało się za takim rozwiązaniem. Możliwość udzielania urlopów wypo-

czynkowych przymusowo stanowiłaby pomoc tylko w przypadku dużych pracodawców (zatrudniających od 250 do 500 osób). Analiza wyników badania pokazuje, że przydatność tego rozwiązania nie jest aktualnie znacząca dla żadnej z branż biorących udział w badaniu.

Zachęty czy środki dyscyplinujące?

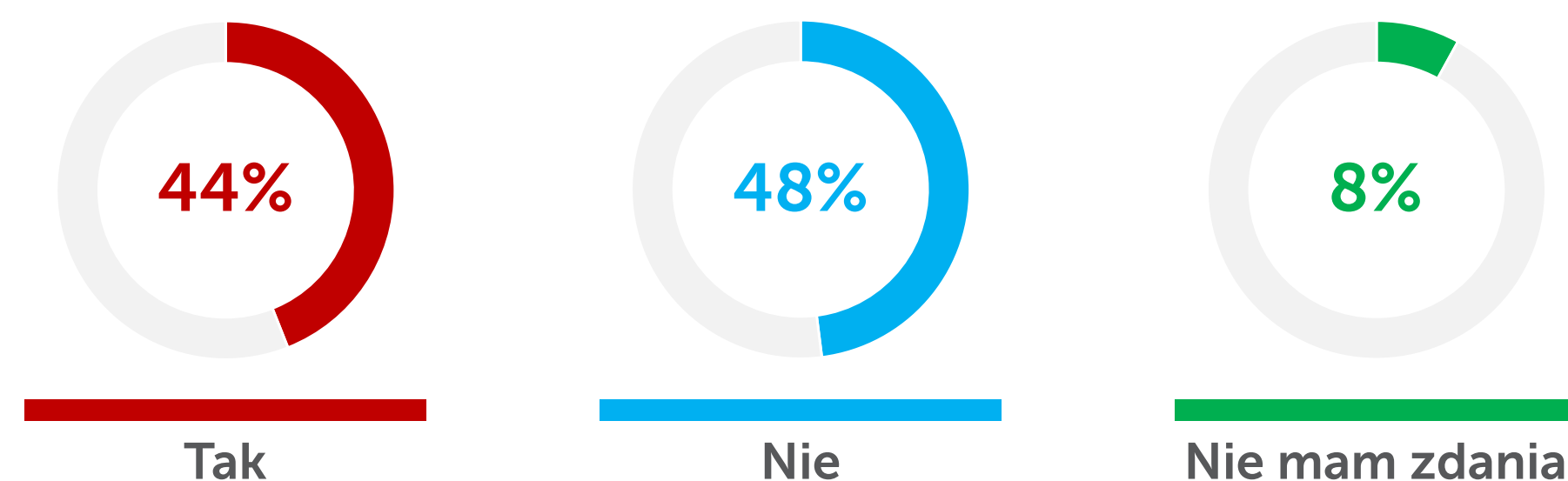
Czy uważasz, że wprowadzenie dodatkowych zachęt dla pracowników, którzy poddali się szczepieniu przeciwko COVID-19 to dobry pomysł? (np. dodatkowy dzień urlopu)?



Dla 53 proc. badanych pracodawców wprowadzenie dodatkowych zachęt dla pracowników, którzy poddali się szczepieniu przeciwko COVID-19 (np. dodatkowy dzień urlopu) to dobry pomysł (w tym tylko w przypadku branży handlowej ta sama grupa ankietowanych stwierdza, że jest to zarówno dobry, jak i zły pomysł po 40 proc. ankietowanych).

Wśród badanych pracodawców, największa różnica pomiędzy opowiedzeniem się za dodatkowymi zachętami dla pracowników zaszczepionych jako dobrą propozycją a deklaracją, że nie jest to dobry pomysł występuje w branży usługowej (na tak 57,9 proc. ankietowanych, na nie 28,1 proc. badanych).

Czy uważasz, że stosowanie środków dyscyplinujących wobec pracowników, którzy odmawiają zaszczepienia (np. nakaz zastaniania ust i nosa przez tych pracowników) to dobry pomysł?



Większość badanych pracodawców uznaje, że stosowanie środków dyscyplinujących wobec pracowników, którzy odmawiają zaszczepienia (np. nakaz zastaniania ust i nosa przez tych pracowników) to zły pomysł (48 proc. respondentów). Jednocześnie warto zaznaczyć, że w przypadku branży usługowej większość respondentów stwierdziła, że środki dyscyplinujące w tym przy-



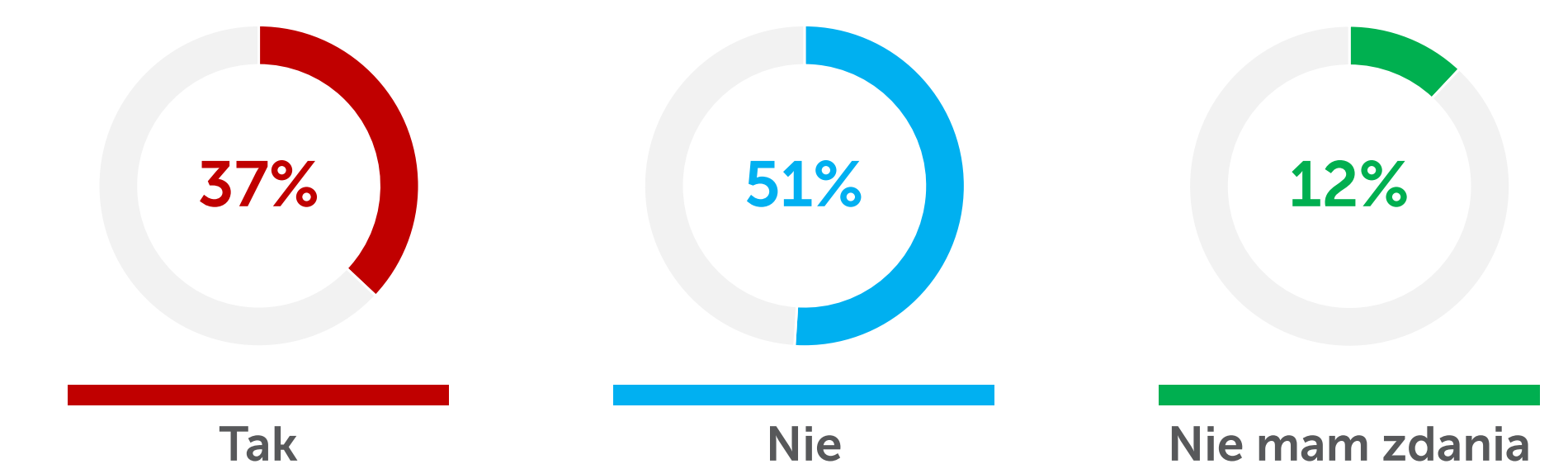
padku są dobrym pomysłem (47,4 proc. badanych), przeciwko opowiedziało się w tej branży niewiele mniej (43,9 proc.).

Stosunek pracodawców do obowiązkowych szczepień p. COVID-19

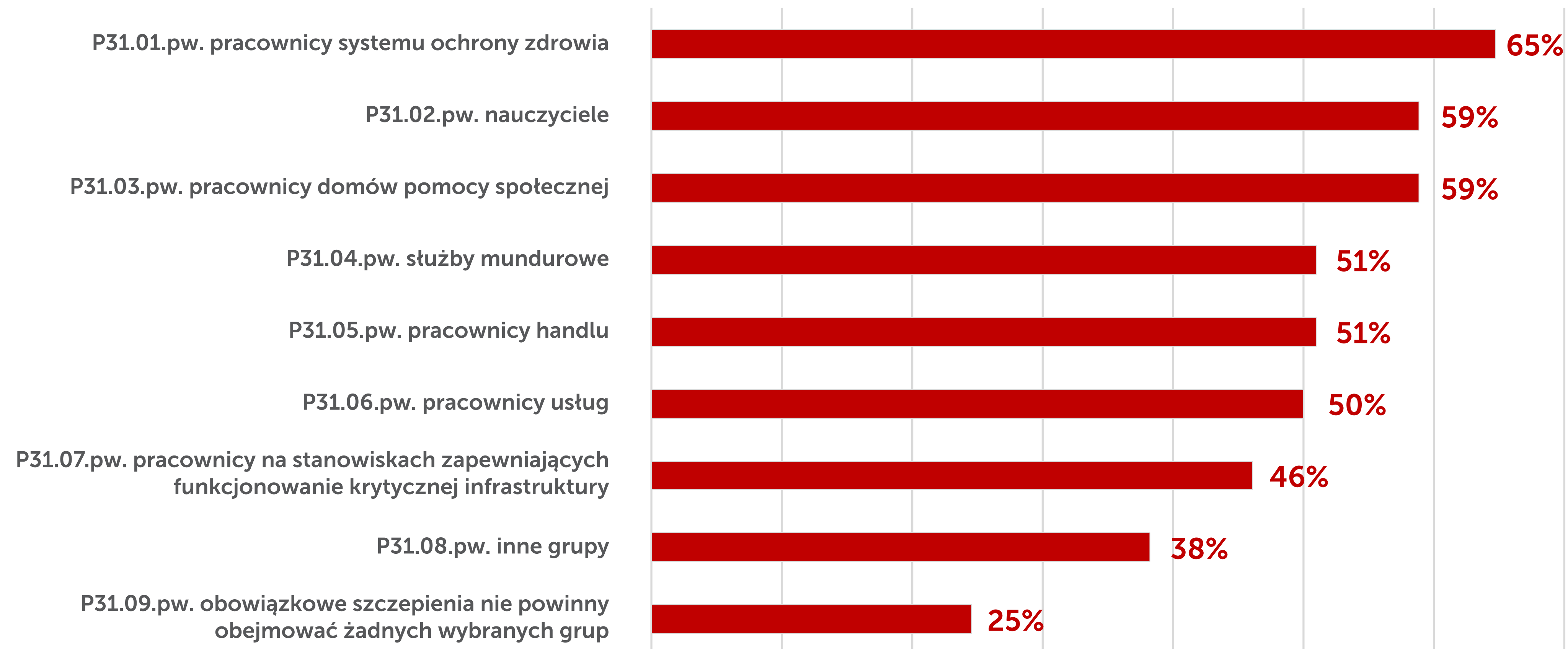
Z badania wynika, że zdaniem 51 proc. respondentów nie należy wprowadzać obowiązkowego szczepienia przeciw COVID-19 dla wszystkich obywateli. Należy zwrócić uwagę, że zarówno w podziale na badane rodzaje branż, jak i wielkość firm zawsze większość ankietowanych nie podzie-

łała zdania o obowiązkowości szczepień przeciwko COVID-19 dla wszystkich.

Czy Twoim zdaniem należy wprowadzić obowiązkowe szczepienia przeciw COVID-19 dla wszystkich obywateli?



Wskaż grupy pracowników, które twoim zdaniem powinny być objęte obowiązkowymi szczepieniami przeciw Covid-19: [można wskazać kilka odpowiedzi]

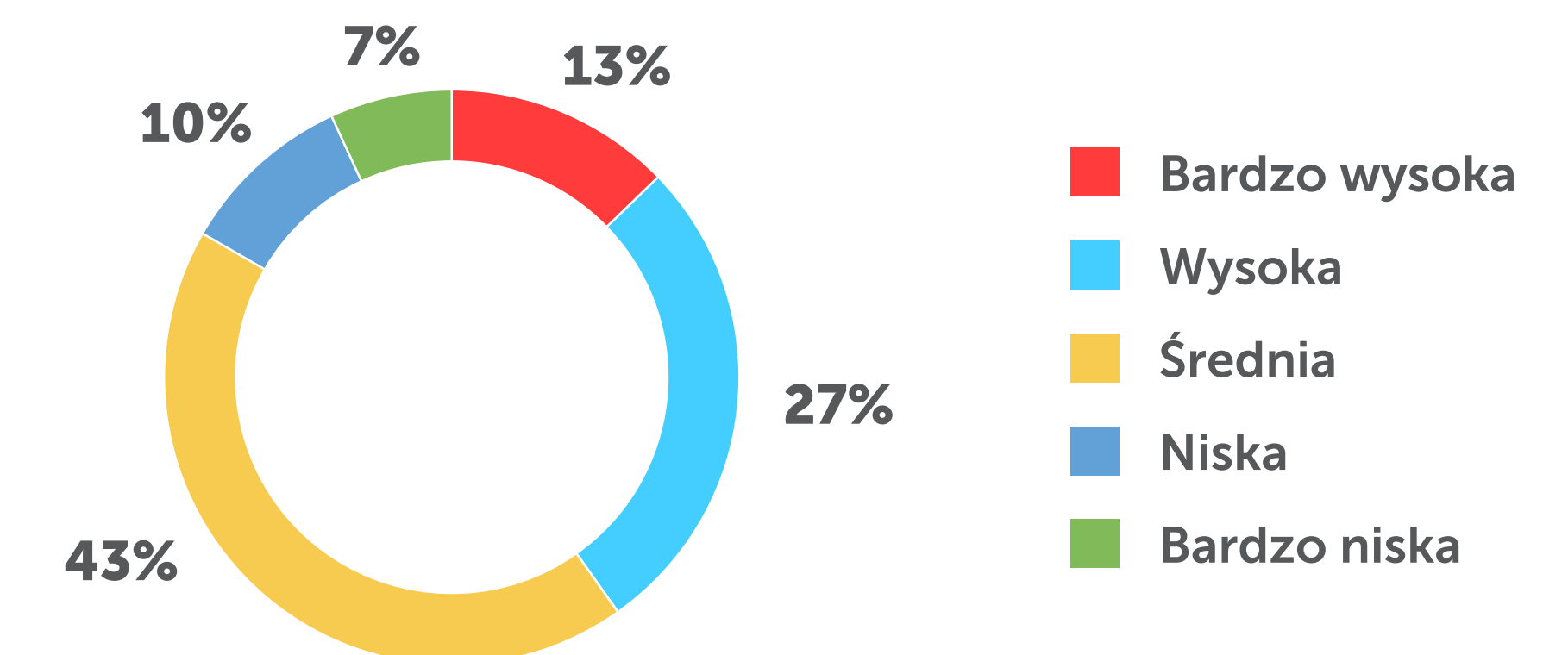


W badaniu, zapytano ankietowanych o wskazanie grup zawodowych, które ich zdaniem powinny być objęte obowiązkowymi szczepieniami przeciw COVID-19. Pierwszą, wskazaną grupą przez 65 proc. pracodawców są pracownicy systemu ochrony zdrowia. Drugą – nauczyciele i jednocześnie pracownicy pomocy społecznej – po 59 proc. ankietowanych dokonało takiego wyboru. Dla 51 proc. badanych pracodawców kolejną gru-

pą są służby mundurowe i pracownicy handlu, 50 proc. ankietowanych wskazuje na pracowników usług, a 46 proc. – pracowników na stanowiskach zapewniających funkcjonowanie krytycznej infrastruktury. 38 proc. ankietowanych wskazało na inne grupy zawodowe nie wymienione wcześniej, zaś 25 proc. deklaruje, że obowiązkowe szczepienia nie powinny obejmować żadnych wybranych grup.

Świadomość rozwiązań prawnych u pracodawców

Proszę określić swoją świadomość nt. stanu prawnego dotyczącego różnicowania w miejscu pracy osób zaszczepionych i niezaszczepionych?

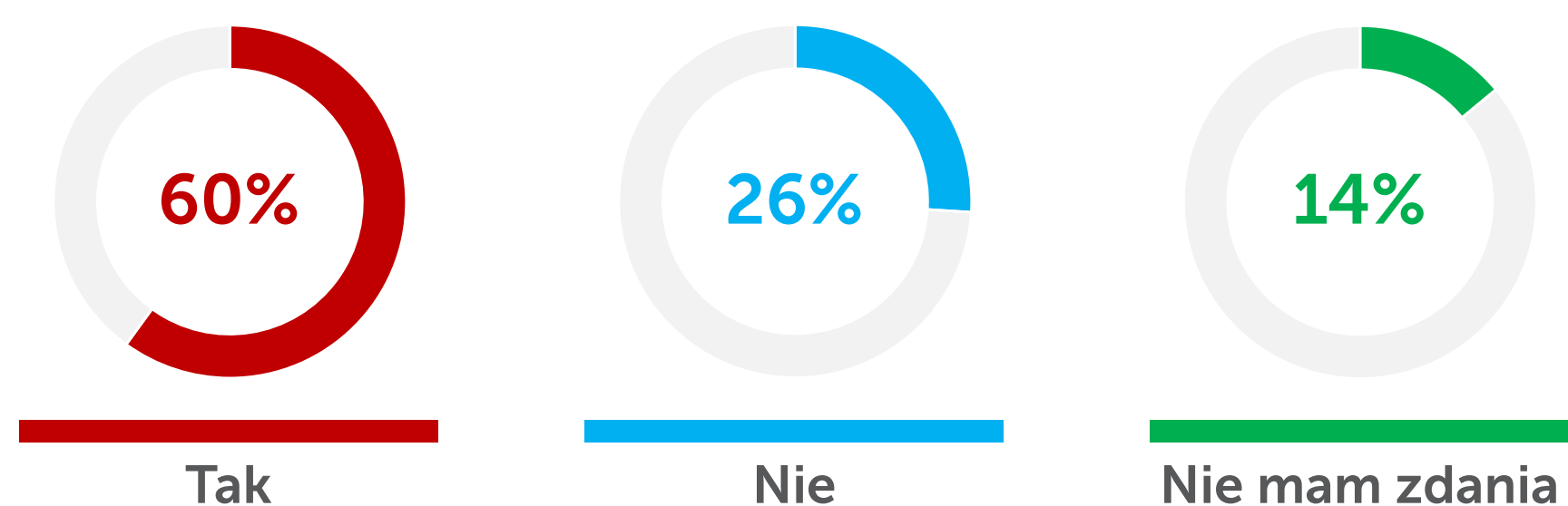


Najwięcej, bo 43 proc. respondentów określiło swoją świadomość nt. stanu prawnego dotyczącego różnicowania w miejscu pracy osób zaszczepionych i niezaszczepionych jako średnią. Istotne jest jednak to, że:

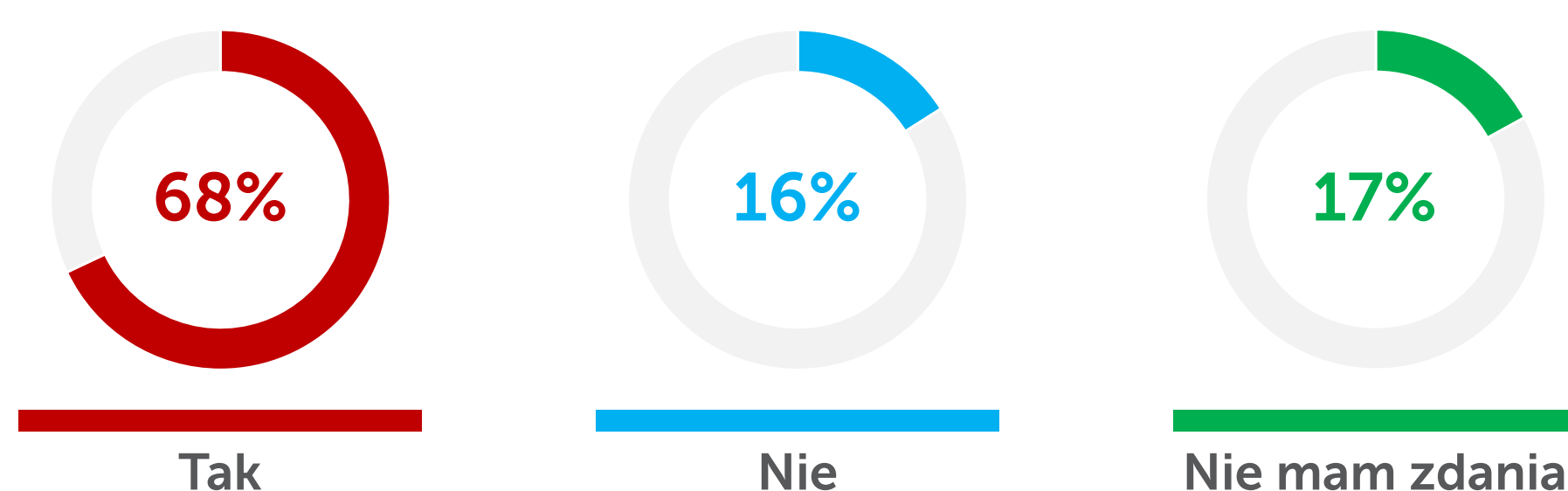
- 27 proc. respondentów ma wysoką świadomość w tym zakresie,
- 13 proc. respondentów uważa, że bardzo wysoką,
- 10 proc. respondentów określa swoją świadomość jako niską, a 7 proc. jako bardzo niską.

Dalszy rozwój pandemii i przygotowanie pracodawców

Czy jesienią 2022 roku spodziewasz się dalszego rozwoju pandemii?



Czy Twoja firma jest przygotowana na kolejną falę pandemii i związane z nią ograniczenia, które mogą pojawić się jesienią?

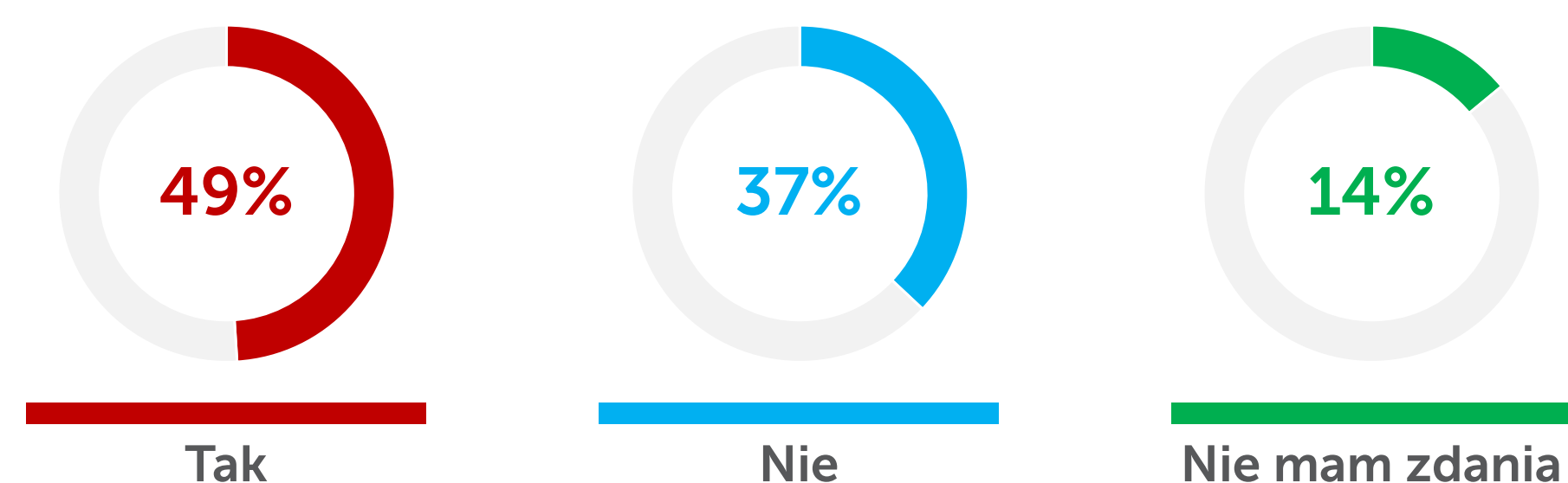


Większość pracodawców (60 proc.) biorących udział w badaniu stwierdziła, że jesienią 2022 roku spodziewa się dalszego rozwoju pandemii, a więc

kolejnej fali zakażeń i możliwych, związanych z nią lockdownów. Zdaniem 26 proc. badanych – pandemia w Polsce nie będzie dalej się rozwijać, a 14 proc. nie ma w tej sprawie zdania.

Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu, aż w 68 proc. zadeklarowali, że ich firma jest przygotowana na kolejną falę pandemii i związane z nią ograniczenia, które mogą pojawić się jesienią. Tylko 16 proc. przedsiębiorców biorących udział w badaniu stwierdziło, że nie jest na to przygotowana, a 17 proc. badanych nie miało na ten temat opinii.

Czy organizacje pracodawców powinny zabiegać o to, aby rząd wprowadził możliwość weryfikowania przez pracodawców szczepienia pracowników przeciwko COVID-19?



49 proc. respondentów biorących udział w badaniu stwierdziło, że organizacje pracodawców powinny zabiegać o to, aby rząd wprowadził możliwość weryfikowania przez pracodawców

szczepień pracowników przeciwko COVID-19, a 37 proc. stoi na stanowisko, że zdecydowanie nie. 14 proc. respondentów nie miało w tej kwestii zdania.

Nieco więcej ankietowanych z branży produkcyjnej (52 proc. badanych) i usługowej (50,9 proc. badanych) wyraziło opinię, że należy zabiegać o wprowadzenie możliwości weryfikowania przez pracodawców szczepienia pracowników przeciwko COVID-19. Pozytywnie opowiedzieli się również ankietowani w firmach zatrudniających od 250 do 500 osób (68,4 proc. badanych) oraz od 50 do 250 osób (45,5 proc. badanych). Przeciwnego zdania byli ankietowani z firm zatrudniających powyżej 500 osób (52,9 proc.).

Podsumowanie wniosków z badania

Pandemia COVID-19 z całą pewnością wpłynęła negatywnie na kondycję przedsiębiorców. Miała też negatywny wpływ na funkcjonowanie większości zakładów pracy oraz skomplikowała zarządzanie i organizację pracy (duża abstynencja pracowników, nakładane na nich kwarantann). Jednocześnie, pandemia jeszcze mocniej podkreśliła rolę pracodawców zobowiązanych do ochrony zdrowia i życia swoich pracowników

poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zgodnie z art. 207 Kodeksu Pracy. W obliczu możliwości zaszczepienia się przeciwko COVID-19 pojawiła się szansa na zażegnanie pandemii i zmniejszenia zachorowań. Jednak należy pamiętać, iż zgodnie z obowiązującym prawem szczepienia na COVID-19 są całkowicie dobrowolne, więc pracodawcy nie mogą ich wymagać. Pojawiły się dyskusje w wielu kręgach, co do szczepień – ich skuteczności, obowiązkowości, sensowności.

Państwowa Inspekcja Pracy w swoim stanowisku wskazała, „że zgodnie z Kodeksem pracy obowiązkiem pracodawcy jest ocena i dokumentacja ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz zapewnienie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko. W przypadku zatrudniania pracowników w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca ma obowiązek stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Ponadto pracodawca jest zobligowany do prowadzenia rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagro-

żenia oraz rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia.” (27.07.2021 r. <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/126965,stanowisko-na-temat-szczepien-przeciwko-COVID-19.html>)

Nie istnieje dominujący pogląd wśród pracodawców nt. potrzeby przyznania im prawa do zażądania od pracownika okazania certyfikatu potwierdzającego szczepienie przeciwko COVID-19. Jedyną grupą pracodawców z przewagą głosów za prawem do weryfikacji szczepień był sektor produkcyjny.

Jednak już dostęp do informacji ilu pracowników w firmie zostało zaszczepionych przeciw COVID-19 byłby przydatny dla 58 proc. respondentów, zwłaszcza z sektora produkcji (64 proc.) i usług (61,4 proc.).

Pracodawcy, którzy uważają, że powinni mieć możliwość żądania od pracownika okazania cer-

tyfikatu potwierdzającego szczepienie przeciwko COVID-19 stanowią nieznacznie większość (49 proc. vs. 43 proc.). Co ciekawe, wśród firm zatrudniających powyżej 500 osób – 52,9 proc. badanych twierdzi, że pracodawca nie powinien mieć prawa zażądać od pracownika okazania certyfikatu potwierdzającego szczepienie przeciwko COVID-19. Warto podkreślić, że przedsiębiorstwa o liczbie pracowników powyżej 500 były także najmniejszą grupą, która wzięła udział w badaniu (16,7 proc. ankietowanych).

Dla znacznej większości badanych pracodawców (58 proc.) przydatny byłby dostęp do informacji, ilu pracowników w firmie zostało zaszczepionych przeciw COVID-19. Wiedza ta jest przede wszystkim istotna dla branży produkcyjnej (64 proc.) i usługowej (61,4 proc.). Wnioskować można, że w tych dwóch branżach potrzebna jest największa przewidywalność i stabilizacja. Wiedza, którzy konkretnie pracownicy zostali zaszczepieni jest mniej istotna. Za dostępem do takiej informacji, opowiedziało się 51 proc. badanych, zaś 42 proc. stwierdziło, że nie chce mieć takiej wiedzy. To, którzy konkretnie pracownicy zostali zaszczepieni ważne jest dla pracodawców branży produkcyjnej (60 proc. badanych), usługowej (54,4 proc.) i zaledwie dla 30 proc. badanych z branży handlowej.

Prowadzi to do wniosku, że pracodawcy potrzebują narzędzi do zarządzania miejscami pracy w trakcie pandemii w celu minimalizowania ryzyka rozprzestrzeniania się wirusa, jednak chcą uniknąć stygmatyzowania poszczególnych pracowników poprzez przymus jednostkowej weryfikacji.

innymi pracownikami. Wnioskować można, że ułatwiłoby to pracodawcom organizację pracy/zarządzanie w firmie w okresie wzmożonych zachorowań. Tylko 18 proc. badanych stwierdziło, że pracodawca nie powinien mieć takiego prawa.

Niemal połowa, bo 49 proc. badanych pracodawców nie chce mieć możliwości kierowania niezaszczepionych pracowników na bezpłatny urlop. Za takim rozwiązaniem opowiada się 42 proc. ankietowanych. Możliwość udzielania urlopów wypoczynkowych przymusowo, stanowiłaby pomoc tylko w przypadku dużych pracodawców (zatrudniających od 250 do 500 osób).

Respondenci biorący udział w badaniu uważają, że stosowanie środków dyscyplinujących wobec pracowników, którzy odmawiają zaszczepienia (np. nakaz zasłaniania ust i nosa przez tych pracowników) to zły pomysł (48 proc. respondentów). Choć i w tym przypadku opinie są dość podzielone, ponieważ już za stosowaniem środków dyscyplinujących wobec pracowników jest 44 proc. badanych.

Za to wprowadzenie dodatkowych zachęt dla pracowników, którzy poddali się szczepieniu przeciwko COVID-19 (np. dodatkowy dzień urlopu) zdaniem 53 proc. badanych pracodawców jest dobrym pomysłem.

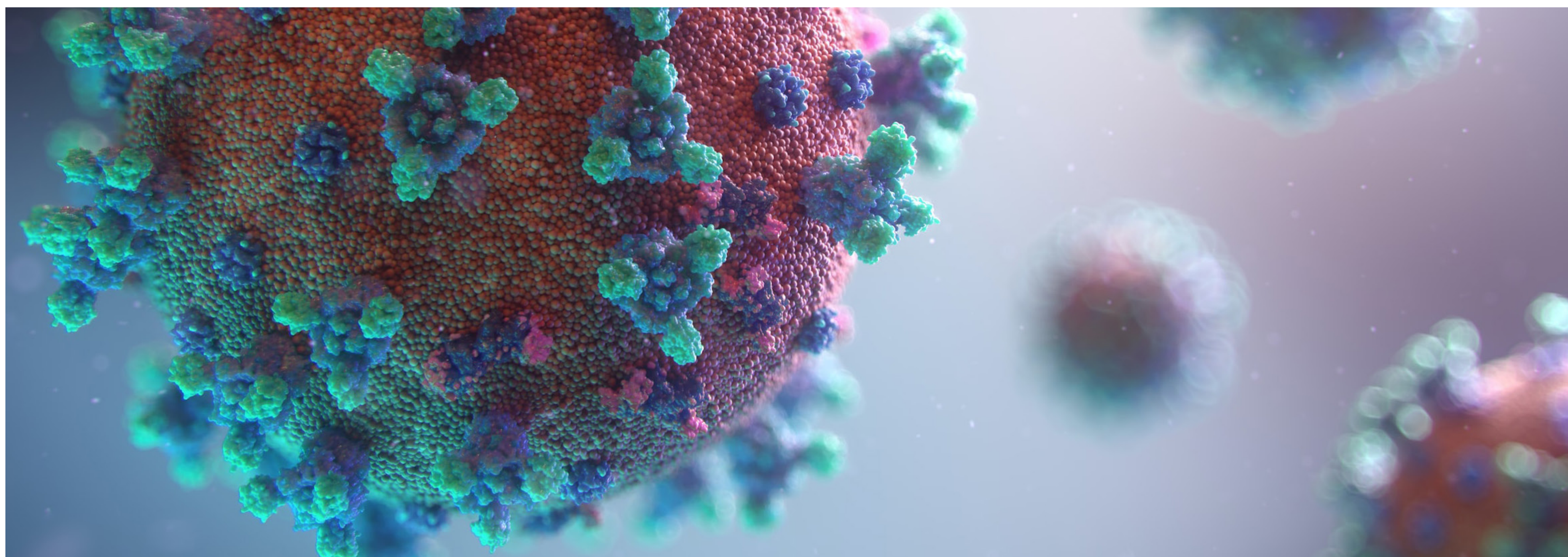
Na podstawie uzyskanych wyników badania można bez wątpienia wskazać, iż wprowadzenie obo-

wiązkowych szczepień przeciw COVID-19 dla wszystkich obywateli jest coraz mniej istotne. 51 proc. respondentów stwierdza, że nie należy go wprowadzać. Warto podkreślić, że bez względu na rodzaj branży czy wielkość firmy, większość ankietowanych jest przeciwko obowiązkowym szczepieniom przeciwko COVID-19.

Najczęściej wskazywaną grupą zawodową, która zdaniem 65 proc. ankietowanych powinna być objęta obowiązkowymi szczepieniami przeciw COVID-19 byli

pracownicy systemu ochrony zdrowia, drugą – nauczyciele i jednocześnie pracownicy pomocy społecznej – po 59 proc. ankietowanych dokonało takiego wyboru. Następnie, 51 proc. badanych pracodawców wskazało na służby mundurowe

Ponad dwie trzecie pracodawców (68 proc.) deklaruje, że ich firma jest gotowa na kolejny sezon pandemii.



i pracowników handlu, a 50 proc. ankietowanych – pracowników usług i 46 proc. – pracowników na stanowiskach zapewniających funkcjonowanie krytycznej infrastruktury. Na inne grupy zawodowe, nie wymienione w badaniu wskazało 38 proc. pracodawców, a 25 proc. zadeklarowało, że obowiązkowe szczepienia nie powinny obejmować żadnych wybranych grup.

Warto zwrócić uwagę na świadomość ankietowanych na temat stanu prawnego w zakresie różnicowania w miejscu pracy osób zaszczepionych i niezaszczepionych. Przez 43 proc. respondentów została ona określona jako średnia, 27 proc.

respondentów określiło ją jako wysoką, 13 proc. – bardzo wysoką, a 10 proc. określiło ją jako niską i 7 proc. jako bardzo niską. Można przyjąć ostrożne założenie, że większa część pracodawców biorących udział w badaniu dobrze orientuje się w zakresie możliwości związanych z weryfikacją szczepień oraz relacji między pracodawcą a pracownikami w tym aspekcie.

Większość badanych pracodawców (60 proc.) spodziewa się dalszego rozwoju pandemii jesienią 2022 roku. Nieco ponad jedna czwarta (26 proc.) pozostaje przy stwierdzeniu, że nie będzie dalszego rozwoju pandemii COVID-19. W korelacji

z powyższą prognozą, pozostaje kwestia przygotowania firm na kolejną falę pandemii i związane z nią ograniczenia, które mogą pojawić się jesienią. Ponad dwie trzecie pracodawców (68 proc.) deklaruje, że ich firma jest gotowa na kolejny sezon pandemii. Tylko 16 proc. przedsiębiorców biorących udział w badaniu stwierdziło, że nie jest na to przygotowana, a 17 proc. badanych nie miało na ten temat zdania.

Niemal połowa (49 proc.) respondentów biorących udział w badaniu twierdzi, że organizacje pracodawców powinny zabiegać o to, aby rząd wprowadził możliwość weryfikowania przez pracodawców szczepienia pracowników przeciwko COVID-19, 37 proc. jest temu zdecydowanie przeciwnych, a 14 proc. respondentów nie ma w tej kwestii zdania. Nieco więcej ankietowanych z branży produkcyjnej (52 proc. badanych) i usługowej (50,9 proc.) wyraziło opinię, że organizacje pracodawców powinny zabiegać o wprowadzenie możliwości weryfikowania przez pracodawców szczepienia pracowników przeciwko COVID-19. Pozytywnie za taką możliwością opowiedzieli się również ankietowani w firmach zatrudniających od 250 do 500 osób (68,4 proc.) oraz od 50 do 250 osób (45,5 proc. badanych). Przeciwnego zdania są ankietowani z firm zatrudniających powyżej 500 osób (52,9 proc.).

Rekomendacje

1

W opinii pracodawców, obowiązek szczepień i stworzenie narzędzi umożliwiających uzyskanie wiedzy, kto z pracowników zdecydował się na szczepienie a kto nie, nie stanowi już zdecydowanej większości. Może to wynikać prawdopodobnie z faktu, że – po ponad dwóch latach funkcjonowania w warunkach zagrożenia COVID-19 – obyliśmy się jako społeczeństwo z pandemią i łatwiej dziś jest nam w niej funkcjonować.

2

Wszelkie systemowe rozwiązania prawne i narzędzia w walce z COVID-19 powinny umożliwiać efektywne zarządzanie w poszczególnych skupiskach ludzkich w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się pandemii.

3

Znacznie większą wartość dla pracodawców mają narzędzia umożliwiające organizację pracy w firmie, np. możliwość zmiany zakresu obowiązków/ stanowiska pracownika tak, aby miał on jak najmniejszy, fizyczny kontakt z klientem lub innymi pracownikami, czy wprowadzenie dodatkowych zachęt dla pracowników, którzy podejmą decyzję o zaszczepieniu się przeciwko COVID-19.

4

Lepszym rozwiązaniem byłoby ułatwienie pracodawcom wykonywania pracownikom testów w kierunku SARS-CoV-2 niż umożliwienie weryfikacji certyfikatu potwierdzającego szczepienie przeciwko COVID-19.

RAPORT 11

Emil Muciński

602 571 395

emil.mucinski@bcc.pl

wiceprezes BCC,

dyrektor Instytutu Interwencji Gospodarczych

Warszawa, 2022

wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**

Badanie realizowane w ramach projektu:

Badanie dotyczące rynku pracy - wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym