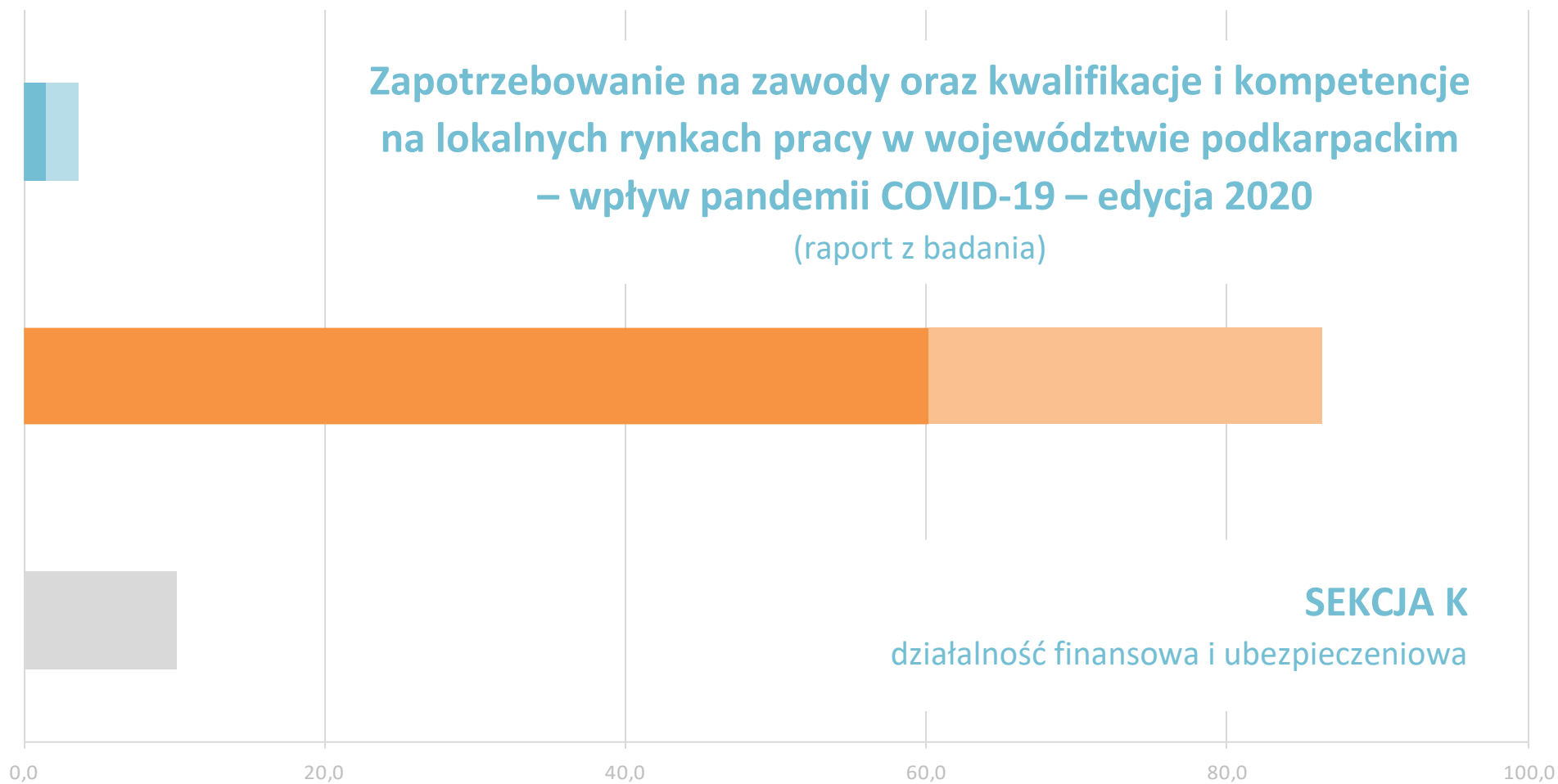


Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim – wpływ pandemii COVID-19 – edycja 2020 (raport z badania)

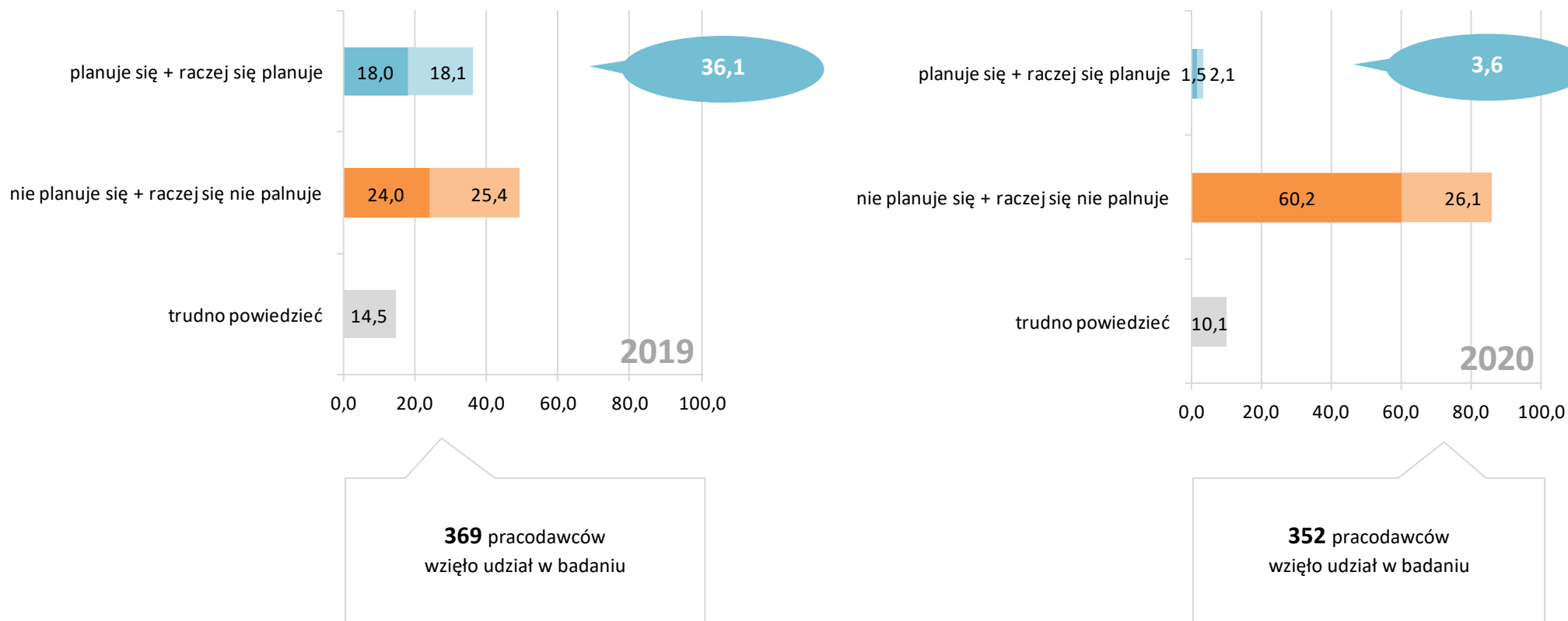


SPIS TREŚCI

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Planowane zatrudnienie..... | 3 |
| 1.1 | Powody planowanego zatrudniania pracowników..... | 4 |
| 1.2 | Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości | 5 |
| 2. | Poszukiwani pracownicy – oczekiwania | 6 |
| 2.1 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie | 6 |
| 2.2 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe | 7 |
| 2.3 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu | 8 |
| 2.4 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności..... | 9 |
| 2.5 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie” | 10 |
| 3. | Zmiany w funkcjonowaniu firm/institucji w okresie pandemii COVID-19 w 2020 roku | 12 |
| 3.1 | Zmiany w organizacji pracy firm/institucji | 12 |
| 3.2 | Zwolnienia pracowników | 15 |
| 3.3 | Kondycja ekonomiczna firm/institucji | 16 |
| 3.4 | Wsparcie dla firm/institucji z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” | 17 |
| 3.5 | Nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firm/institucji | 19 |
| 3.6 | Współpraca z innymi podmiotami gospodarczymi | 21 |
| 4. | Podstawowe informacje o badaniu | 22 |
| 5. | Założenia metodologiczne badania | 23 |
| | SPIS WYKRESÓW | 24 |
| | SPIS TABEL | 25 |
| | SPIS ZAŁĄCZNIKÓW | 25 |

1. Planowane zatrudnienie

Wykres 1 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy¹ – określone w 2019 i 2020 roku² – w %

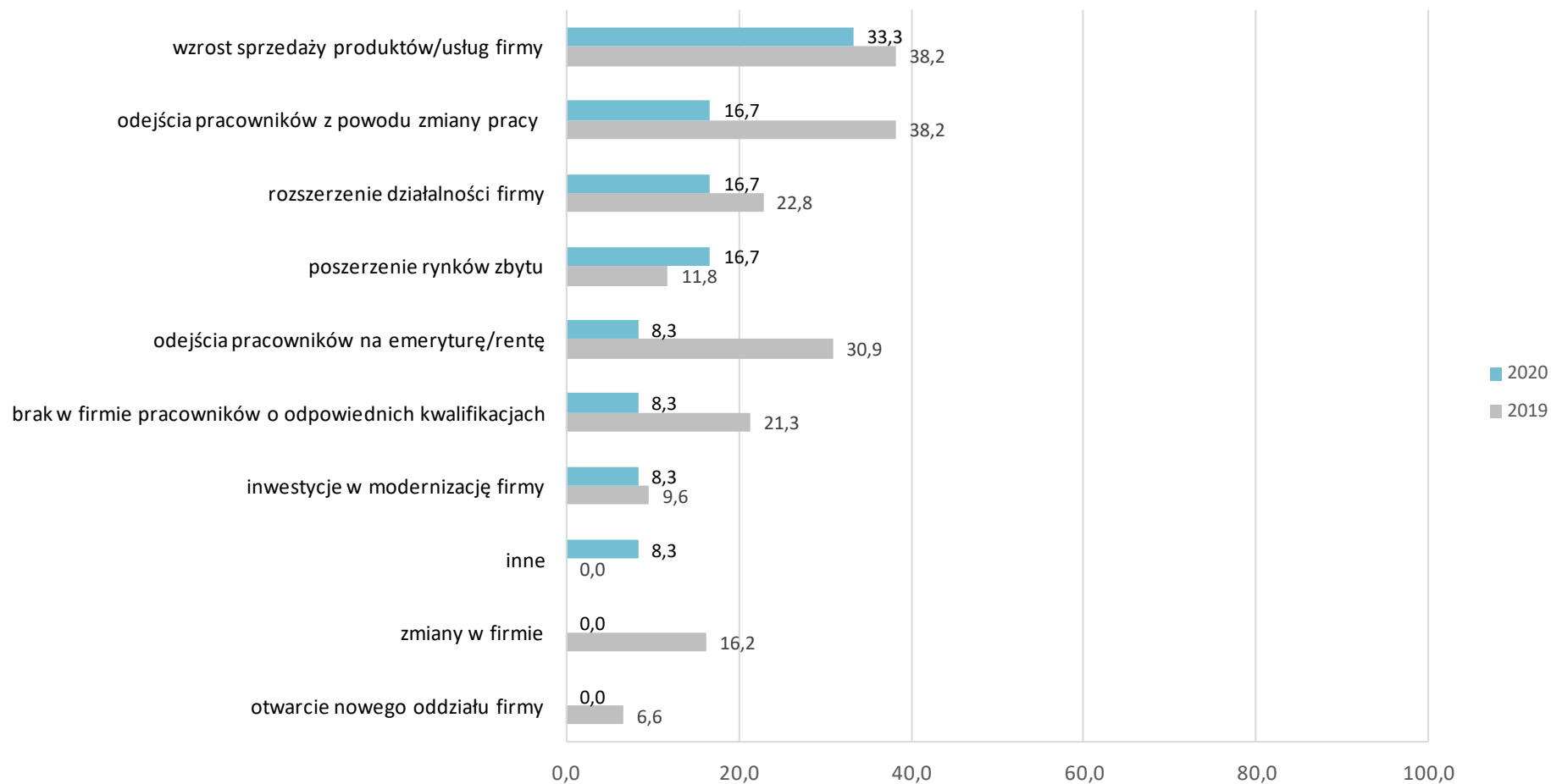


¹ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy, stanowi załącznik nr 1 do raportu.

² Badania realizowano we wrześniu i październiku 2019 roku oraz w listopadzie i grudniu 2020 roku.

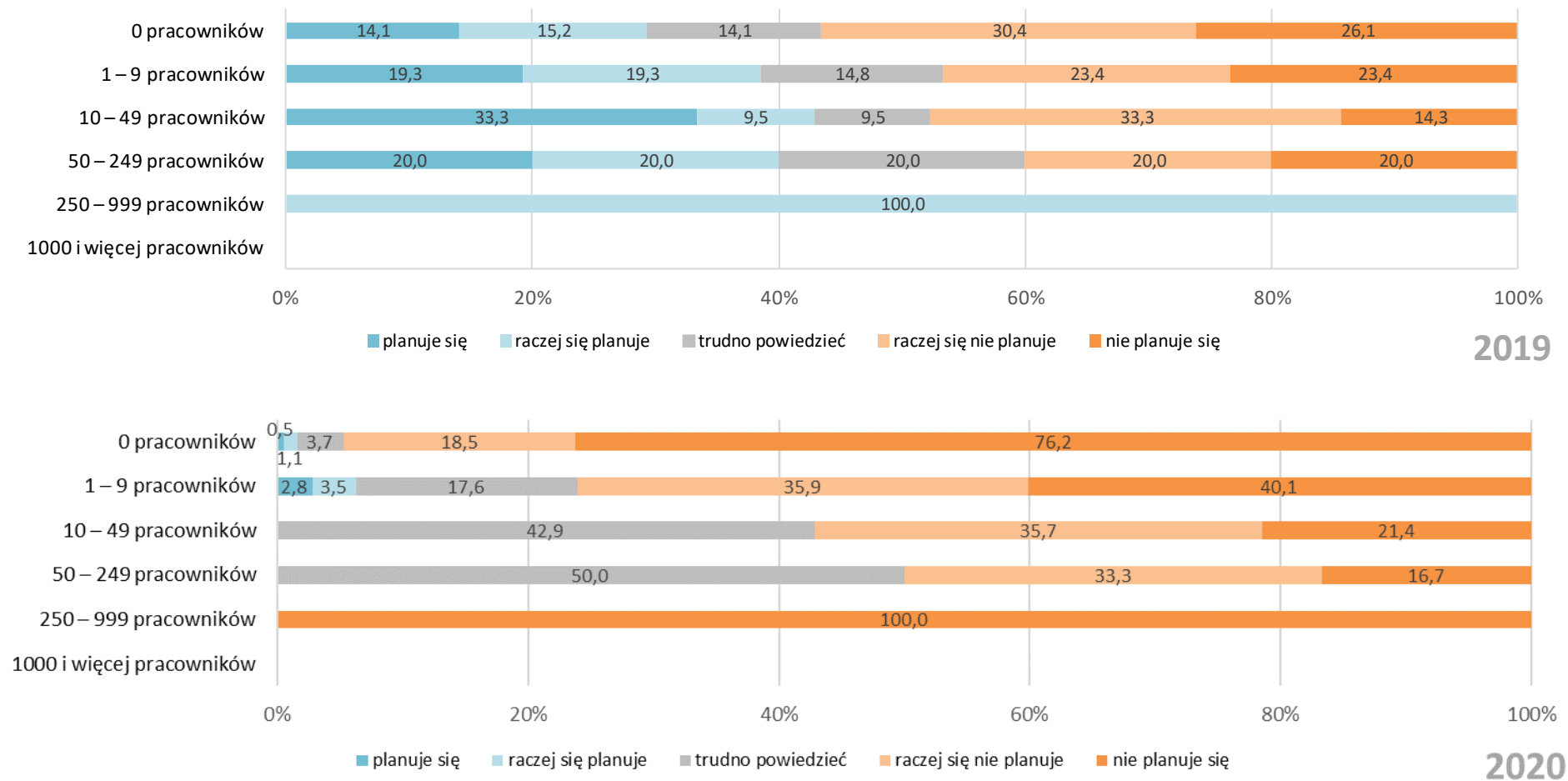
1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników – 2019 i 2020 rok – w %



1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy w firmach różnej wielkości – 2019 i 2020 rok – w %³



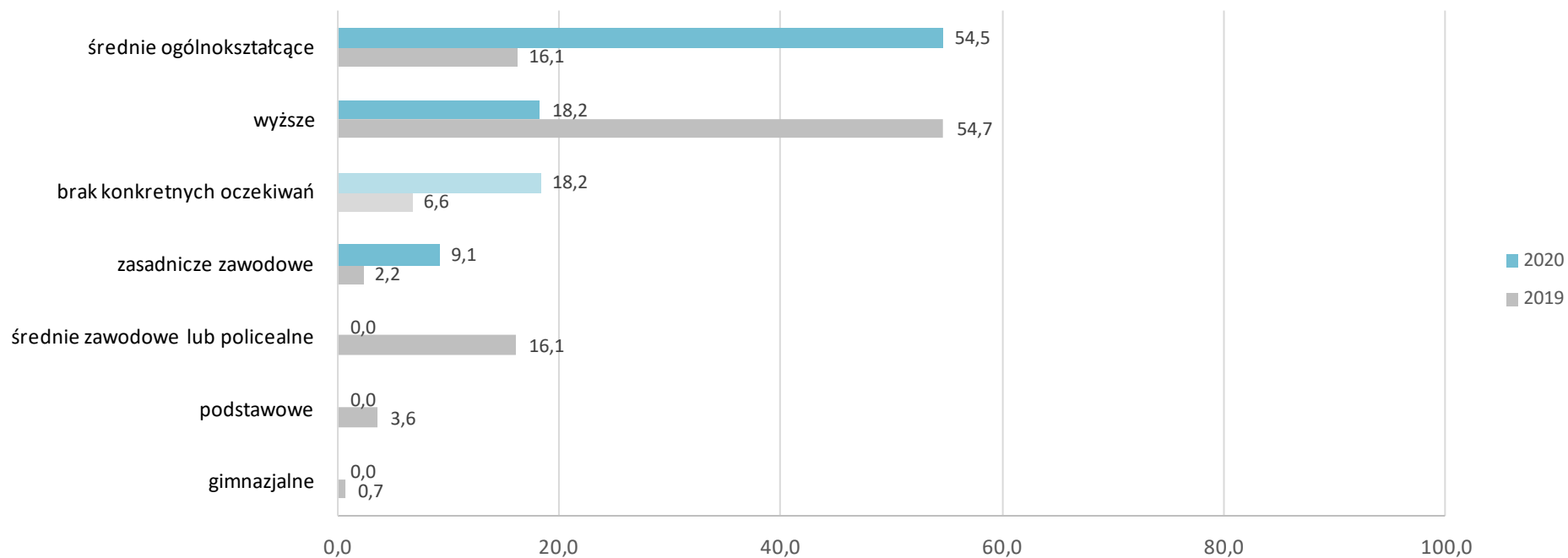
³ Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w sekcji K takich firm nie było w momencie realizacji badań.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

Wszystkie informacje dotyczące wymagań względem kandydatów do pracy odnoszą się do liczby pracowników, których pracodawcy planują zatrudnić w perspektywie 12 miesięcy.

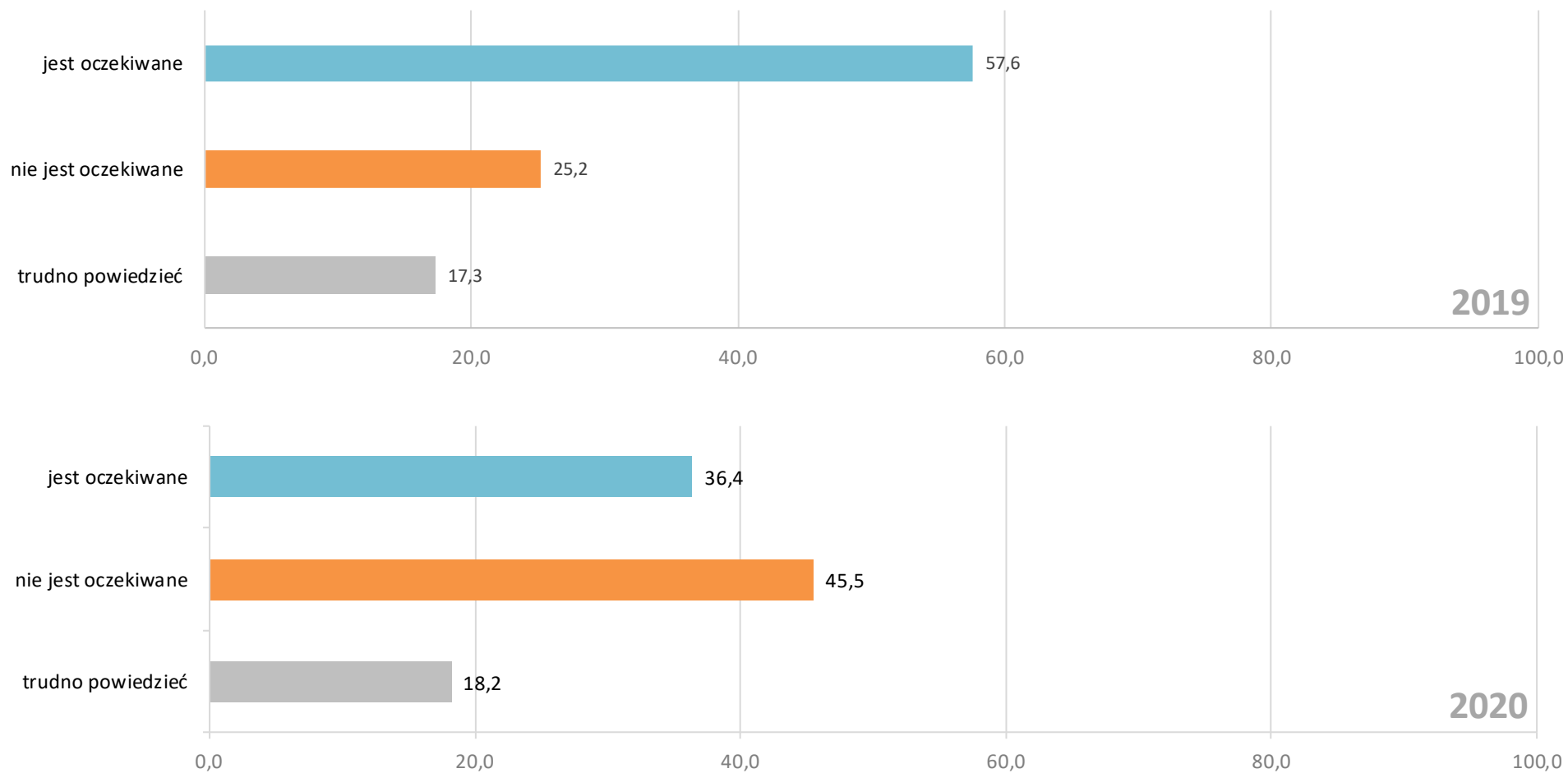
2.1 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

Wykres 4 Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %



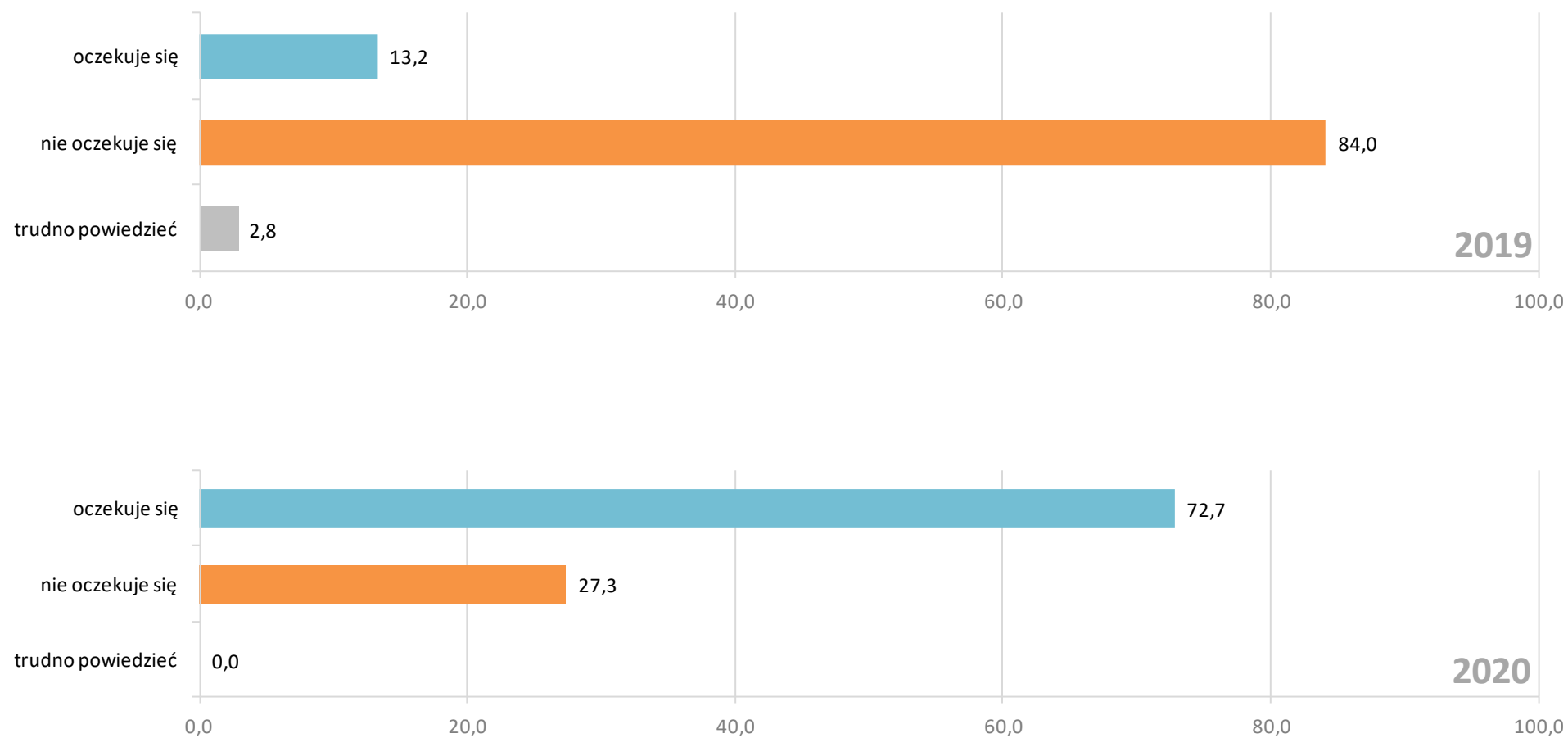
2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

Wykres 5 Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %



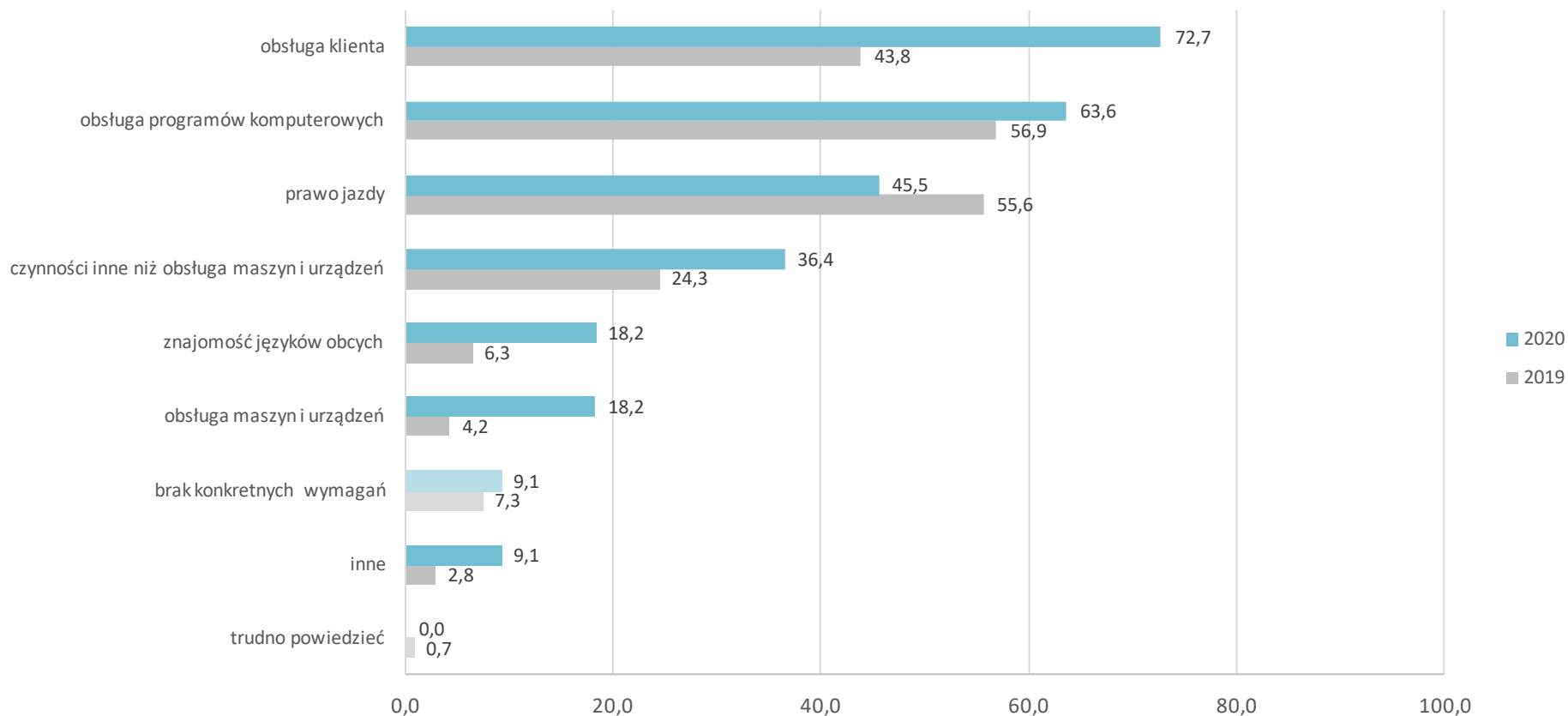
2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

Wykres 6 Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %



2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

Wykres 7 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w %



2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”

Wykres 8 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców wg 3 głównych grup – 2020 rok (w 2019 roku takie pytanie nie było zadawane) – w %

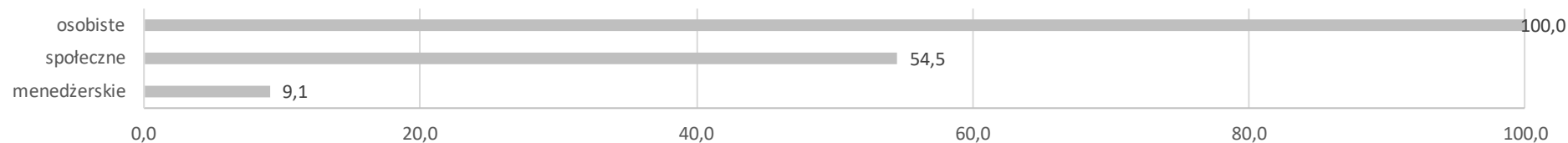


Tabela 1 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców – 2019 i 2020 rok – w %

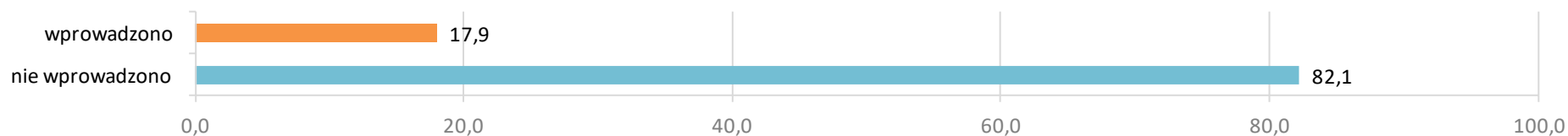
| Kompetencje (ranking wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców) | | | | | |
|---|---|---|---|-------------------------------------|---|
| osobiste | | społeczne | | menedżerskie | |
| 2019 | 2020 (numeracja wg rankingu z roku poprzedniego) | 2019 | 2020 (numeracja wg rankingu z roku poprzedniego) | 2019 | 2020 (numeracja wg rankingu z roku poprzedniego) |
| 1. odpowiedzialność | 2. chęć do pracy | 1. asertywność / posiadanie własnego zdania | 5. otwartość na innych | 1. delegowanie zadań | zdolności organizacyjne |
| 2. chęć do pracy | 4. wysoka kultura osobista | 2. komunikatywność | 7. umiejętność obsługi klienta | 2. rozwiązywanie konfliktów | |
| 3. samodzielność | 14. profesjonalizm | 3. umiejętność współpracy w grupie | 2. komunikatywność | 3. motywowanie | |
| 4. wysoka kultura osobista | 8. rzetelność | 4. umiejętność uczenia innych | bezkonfliktowość | 4. umiejętność zarządzania zespołem | |
| 5. umiejętności i uprawnienia fachowe | 3. samodzielność | 5. otwartość na innych | 6. empatia | | |
| 6. odporność na stres | 19. chęć do nauki i rozwoju | 6. empatia | 1. asertywność | | |

| | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 7. poczucie humoru | 20. dyspozycyjność | 7. umiejętność obsługi klienta | 3. umiejętność współpracy w grupie |
| 8. rzetelność | 23. łatwość przyswajania informacji | | 4. umiejętność uczenia innych |
| 9. uczciwość | 1. odpowiedzialność | | wywieranie wpływu |
| 10. elastyczność | pracowitość | | |
| 11. brak nałogów | 9. uczciwość | | |
| 12. inicjatywność | 24. cierpliwość | | |
| 13. pozytywne nastawienie | 15. dążenie do realizacji celów | | |
| 14. profesjonalizm | 6. odporność na stres | | |
| 15. dążenie do realizacji celów | zaradność | | |
| 16. dobra organizacja pracy | 25. lojalność | | |
| 17. kreatywność | 21. analityczne myślenie | | |
| 18. punktualność | 10. elastyczność | | |
| 19. chęć do nauki i rozwoju | 12. inicjatywność | | |
| 20. dyspozycyjność | 17. kreatywność | | |
| 21. analityczne myślenie | 13. pozytywne myślenie | | |
| 22. etyka zawodowa | 7. poczucie humoru | | |
| 23. łatwość przyswajania informacji | | | |
| 24. cierpliwość | | | |
| 25. lojalność | | | |

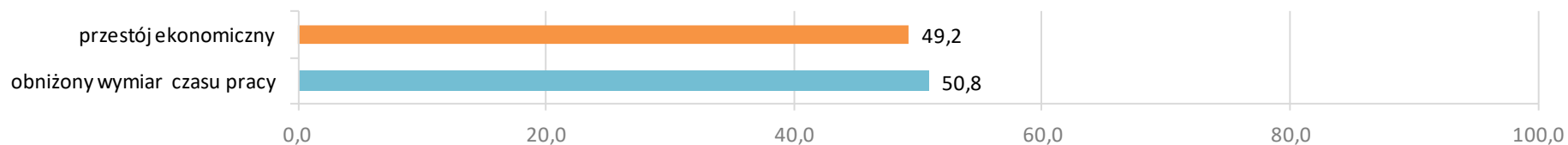
3. Zmiany w funkcjonowaniu firm/institucji w okresie pandemii COVID-19 w 2020 roku

3.1 Zmiany w organizacji pracy firm/institucji

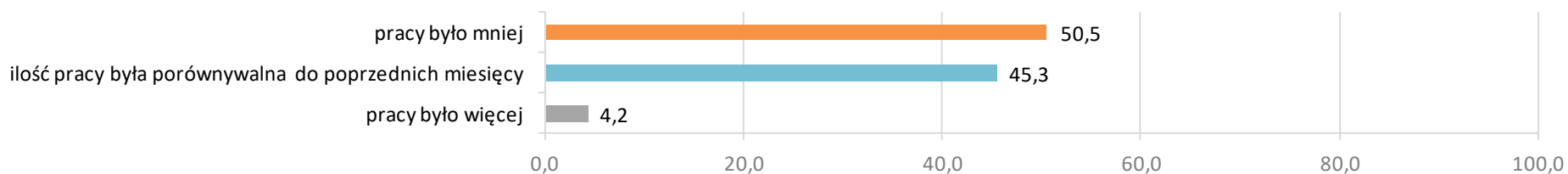
Wykres 9 Wprowadzenie zmian w organizacji pracy firm/institucji w okresie pandemii COVID-19 – w %



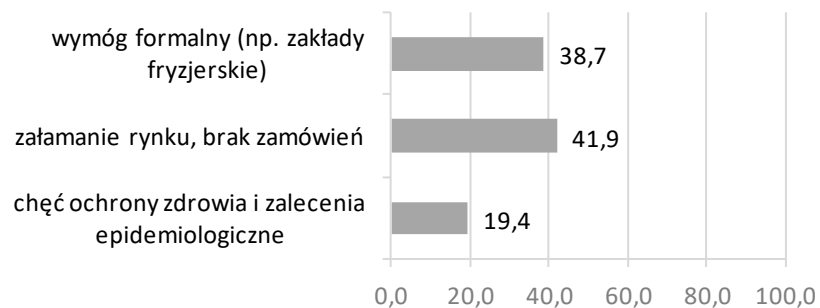
Wykres 10 Wprowadzone formy organizacji pracy – w %



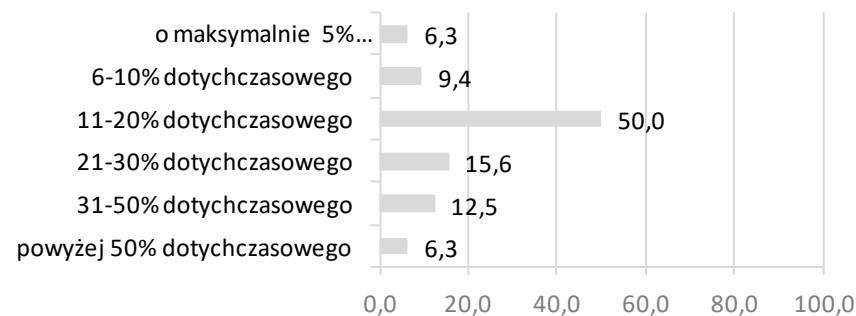
Wykres 11 Zmiana ilości pracy (ze względu na ilość zamówień/wykonywanych usług itp.) – w przypadku pracodawców, którzy NIE WPROWADZILI zmian w organizacji pracy – w %



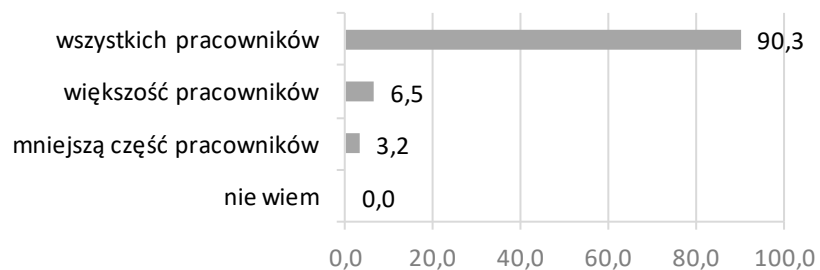
Wykres 12 Powody wprowadzenia przestoju ekonomicznego – w %



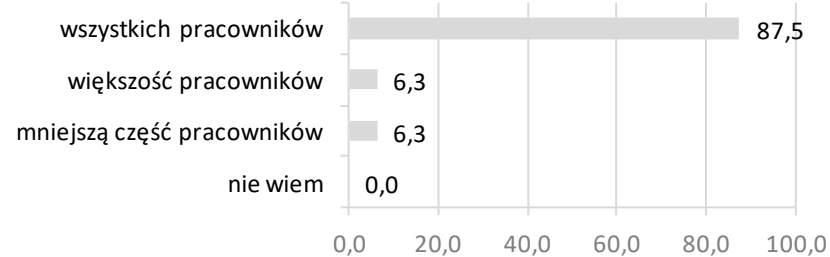
Wykres 15 Wymiar obniżenia czasu pracy – w %



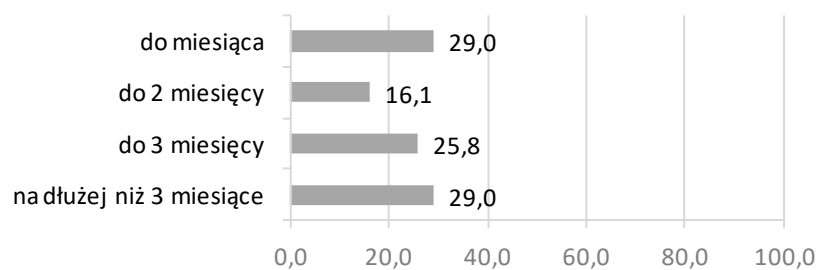
Wykres 13 Część załogi, jaką objął przestój ekonomiczny – w %



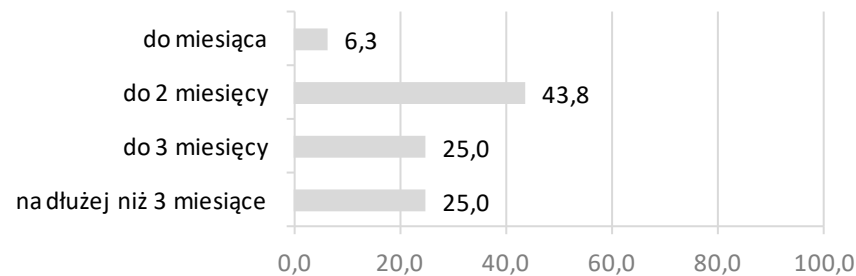
Wykres 16 Część załogi, jaką objął obniżony wymiar czasu pracy – w %



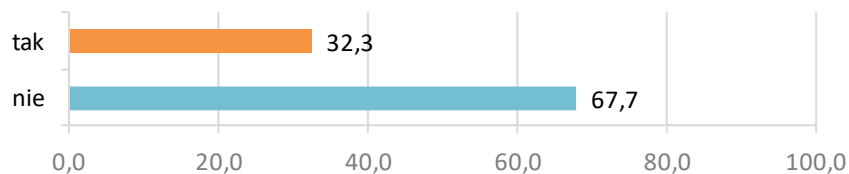
Wykres 14 Okres, na jaki wprowadzono przestój ekonomiczny – w %



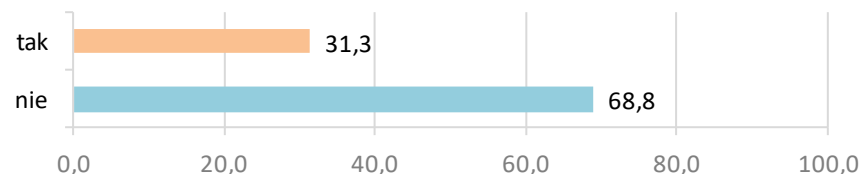
Wykres 17 Okres, na jaki obniżono wymiar czasu pracy – w %



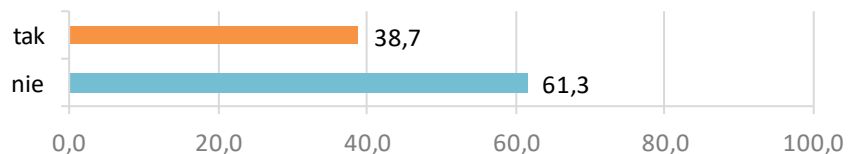
Wykres 18 Czy przestój ekonomiczny nadal trwa? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) – w %



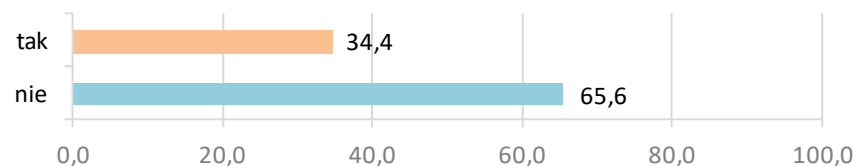
Wykres 21 Czy obniżony wymiar czasu pracy nadal obowiązuje? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) – w %



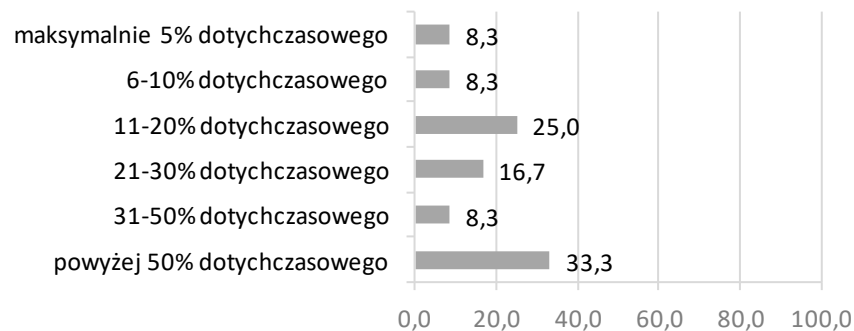
Wykres 19 Czy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? – w %



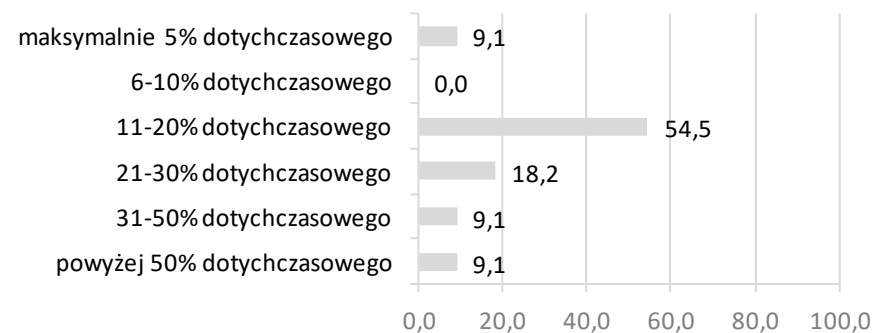
Wykres 22 Czy obniżeniu wymiaru czasu pracy towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? – w %



Wykres 20 O ile przy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? – w %

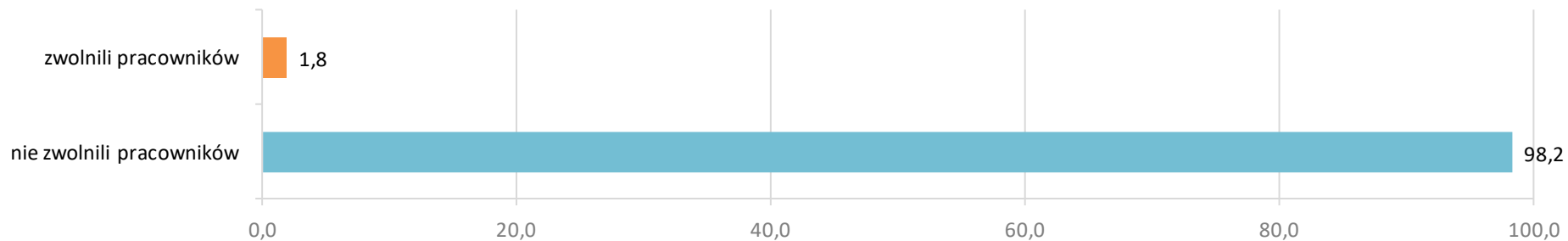


Wykres 23 O ile przy obniżeniu wymiaru czasu pracy obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? – w %

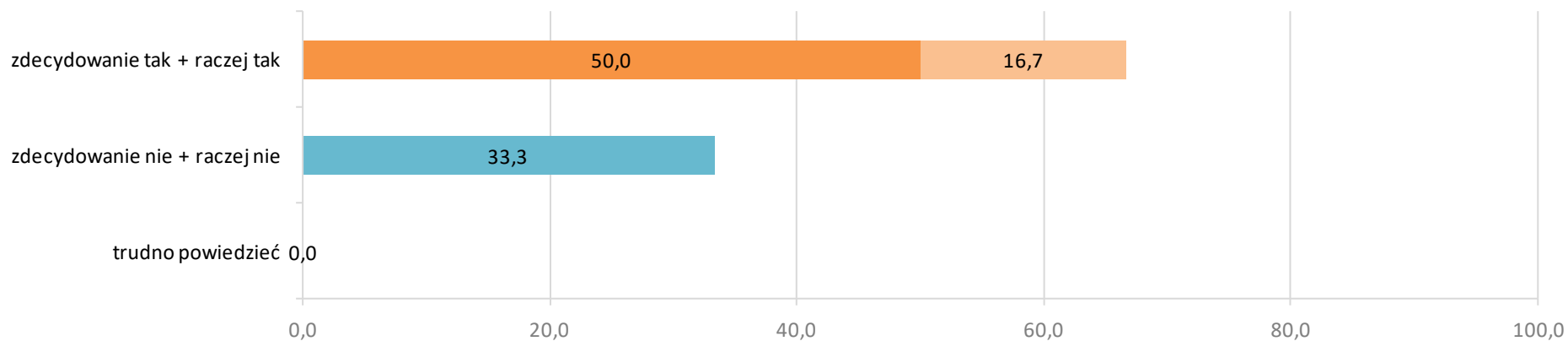


3.2 Zwolnienia pracowników

Wykres 24 Odsetek pracodawców, którzy od momentu wprowadzenia stanu pandemii w Polsce (od 20 marca 2020 r.) zwolnili pracowników

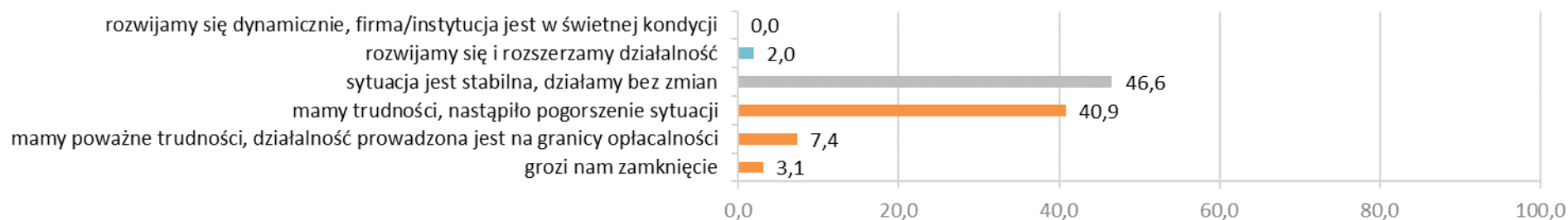


Wykres 25 Czy zwolnienia pracowników były następstwem ograniczenia działalności firmy/institucji, wynikającego ze stanu pandemii COVID-19? – w %

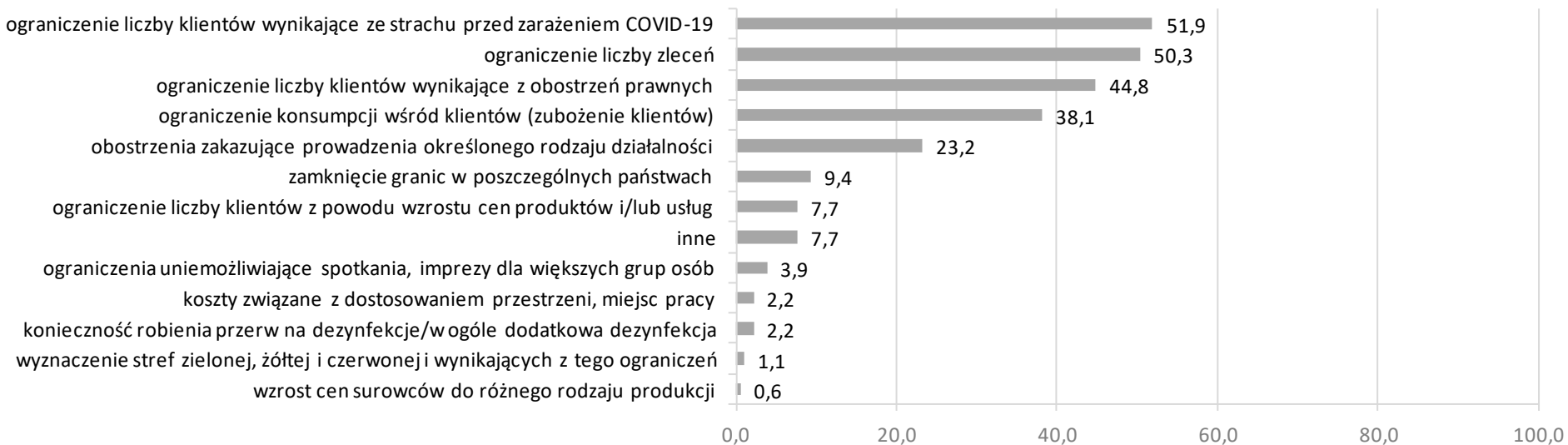


3.3 Kondycja ekonomiczna firm/instytucji

Wykres 26 Ocena kondycji ekonomicznej firm/instytucji w kontekście COVID-19 w opinii pracodawców – w %



Wykres 27 Przyczyny pogarszającej się kondycji ekonomicznej firm/instytucji w kontekście COVID-19 w opinii pracodawców – w %



3.4 Wsparcie dla firm/institucji z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”

Wykres 28 Czy w związku ze stanem pandemii COVID-19 firma/institucja korzystała ze wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” – w %

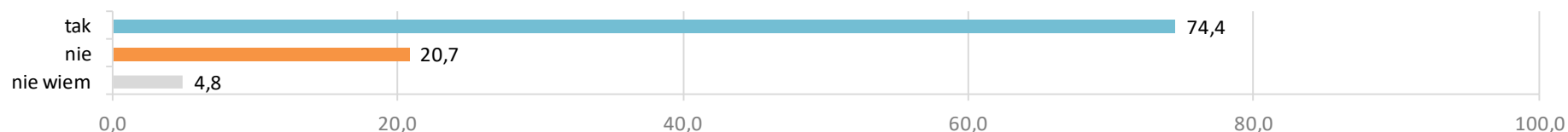
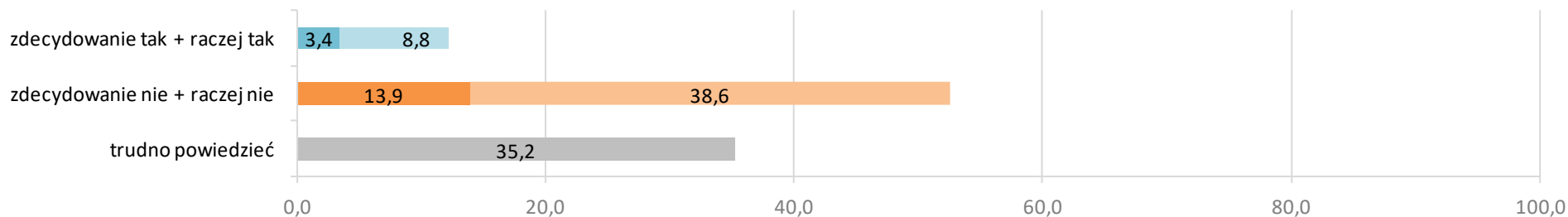


Tabela 2 Rodzaje wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”, z których korzystały firmy/institucje – w %

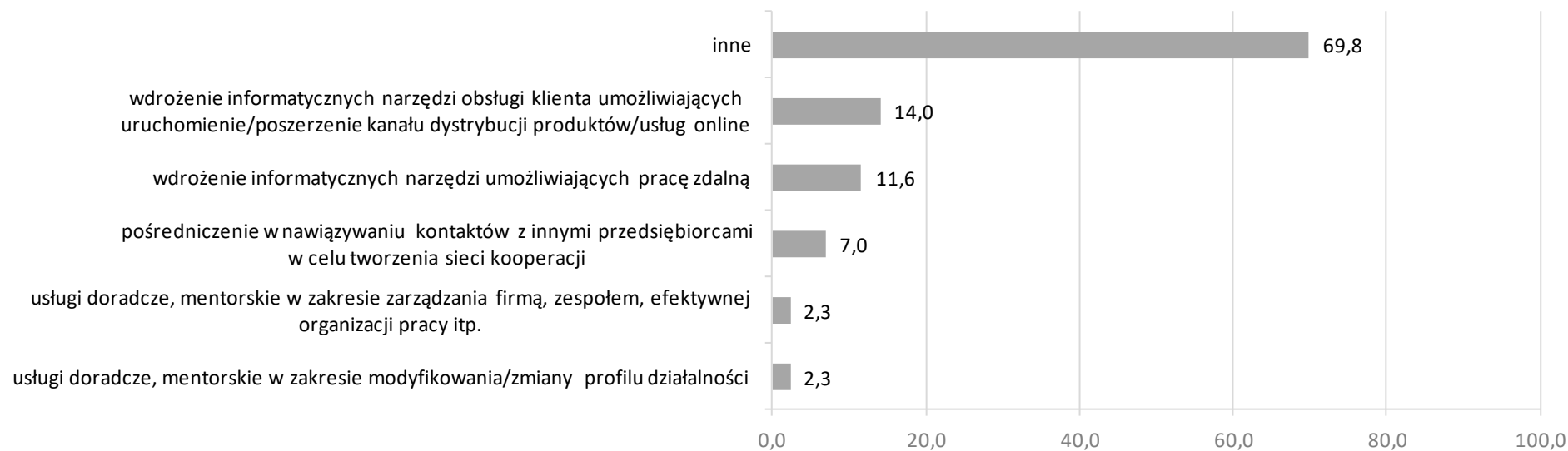
| Rodzaje wsparcia | Odsetek pracodawców, którzy skorzystali ze wsparcia | Na ile łatwo było uzyskać wsparcie? | Na ile zasady wsparcia były dostosowane do potrzeb przedsiębiorców? | Na ile uzyskane wsparcie było skuteczne w niwelowaniu problemów w funkcjonowaniu firmy/institucji? |
|--|---|-------------------------------------|---|--|
| | | ocena na skali od 1 do 5* | ocena na skali od 1 do 5** | ocena na skali od 1 do 5*** |
| świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z Wojewódzkiego Urzędu Pracy (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) | 3,8 | 4,7 | 3,0 | 3,3 |
| dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy | 9,2 | 4,5 | 4,0 | 4,3 |
| pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (5000,00 zł) | 77,5 | 4,6 | 4,0 | 4,1 |
| dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki itp.) | 5,3 | 4,5 | 3,8 | 3,8 |
| zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS | 66,8 | 4,7 | 4,1 | 4,1 |
| świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności | 15,6 | 4,7 | 4,0 | 4,2 |
| pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 dedykowana zapewnieniu finansowania płynnościowego | 0,4 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| inne | 1,9 | 4,2 | 3,2 | 3,4 |

*1 oznacza "bardzo trudno", 5 "bardzo łatwo"/**1 oznacza "zdecydowanie niedostosowane", 5 "w pełni dostosowane"/***1 oznacza "zdecydowanie nieskuteczne", 5 "zdecydowanie skuteczne"

Wykres 29 Opinie pracodawców na temat tego, czy w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu firm/institucji, którymi kierują, pomogłyby inne rodzaje wsparcia – w %



Wykres 30 Dodatkowe rodzaje wsparcia w opinii pracodawców, które pomogłyby w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu firm/institucji, którymi kierują – w %



3.5 Nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firm/instytucji

Wykres 31 Czy w okresie pandemii COVID-19 pracodawcy wprowadzili nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firmy/instytucji? – w %

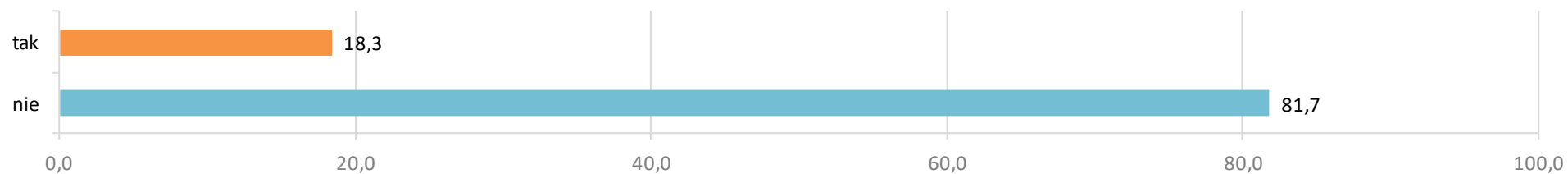
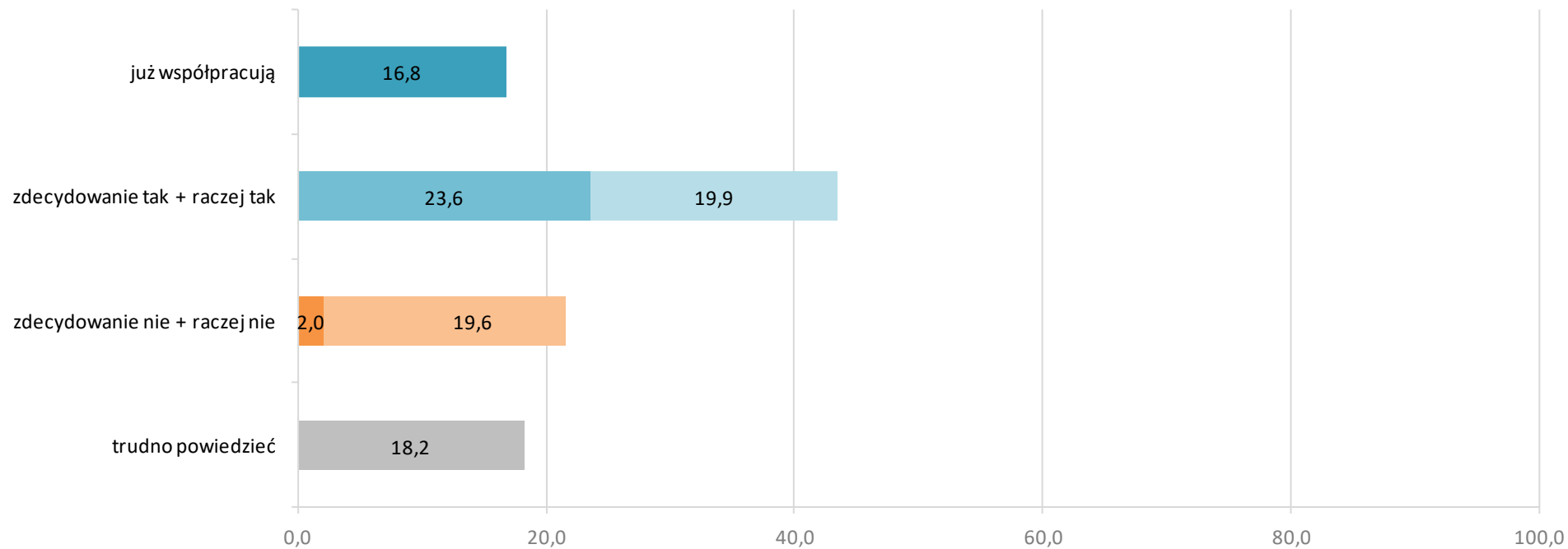


Tabela 3 Rodzaje rozwiązań w funkcjonowaniu firmy/instytucji, jakie pracodawcy wprowadzili w okresie pandemii COVID-19 – w %

| Rodzaje rozwiązań | Odsetek pracodawców, którzy wprowadzili rozwiązanie | Czy nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firm/instytucji wprowadzone w okresie COVID-19 będą kontynuowane po ustaniu stanu pandemii? | | | | |
|--|---|---|------------|-------------------|------------|------------------|
| | | zdecydowanie tak | raczej tak | trudno powiedzieć | raczej nie | zdecydowanie nie |
| dostosowanie warunków pracy do obostrzeń wynikających ze stanu pandemii COVID-19 | 53,4 | 2,5 | 20,2 | 21,8 | 31,9 | 23,5 |
| elastyczne godziny pracy | 21,5 | 8,3 | 14,6 | 14,6 | 29,2 | 33,3 |
| przekierowanie całej załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy | 40,8 | 6,6 | 23,1 | 29,7 | 23,1 | 17,6 |
| przekierowanie części załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy | 17,0 | 2,6 | 15,8 | 7,9 | 34,2 | 39,5 |
| automatyzacja obsługi klienta | 3,6 | 25,0 | 25,0 | 12,5 | 37,5 | |
| przeniesienie sprzedaży do sfery online – użycie już istniejących serwisów (np. allegro, olx) | 1,3 | 33,3 | | 33,3 | 33,3 | |
| przeniesienie sprzedaży do sfery online – uruchomienie własnej platformy sprzedażowej (sklepu on-line) | 0,9 | 100,0 | | | | |
| rozszerzenie sprzedaży w sferze online | 6,7 | 13,3 | 60,0 | 20,0 | 6,7 | |
| inne | 5,8 | 7,7 | 23,1 | 7,7 | 7,7 | 53,8 |

3.6 Współpraca z innymi podmiotami gospodarczymi

Wykres 32 Czy pracodawcy w celu poprawy sytuacji byłoby skłonni współpracować dla wspólnych korzyści z innymi podmiotami gospodarczymi? – w %



4. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Wykonawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (założenia badania, raporty)
Wioletta Pytko, Małgorzata Kawalec, Bartosz Kostecki

Grupa BST Sp. z o.o. z Katowic (ankietowanie, baza danych)

Okres listopad - grudzień 2020 rok

Obszar województwo podkarpackie (21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatu)

Cel główny określenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców/pracodawców tak w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, jak i w skali regionalnej w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych - określenie wpływu pandemii COVID-19 w tym obszarze

5. Założenia metodologiczne badania

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI) oraz telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI).

W ramach ilościowego badania wykonano **352 wywiady z pracodawcami z sekcji K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego i była reprezentatywna zarówno dla województwa, jak i dla każdej sekcji. Poziom ufności próby w odniesieniu do sekcji K wyniósł 95% przy maksymalnym błędzie oszacowania na poziomie 5%.

Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. W związku z tym w przypadku prezentowania danych zbiorczych – zastosowane zostały średnie ważone (zastosowane wagi niwelowały nadreprezentację przedsiębiorstw w poszczególnych kategoriach wielkości, adekwatnie do ich udziału w faktycznej populacji). Liczebność próby wyliczono na podstawie rejestru REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.08.2020.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

| Wielkość firmy | Zrealizowana próba badawcza | % |
|---------------------------|-----------------------------|--------------|
| 0 pracowników | 189 | 53,7 |
| 1 – 9 pracowników | 142 | 40,3 |
| 10 – 49 pracowników | 14 | 4,0 |
| 50 – 249 pracowników | 6 | 1,7 |
| 250 – 999 pracowników | 1 | 0,3 |
| 1000 i więcej pracowników | 0 | 0,0 |
| sekcja K | 352 | 100,0 |

SPIS WYKRESÓW

| | | |
|-----------|--|----|
| Wykres 1 | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – określone w 2019 i 2020 roku – w % | 3 |
| Wykres 2 | Powody planowanego zatrudniania pracowników – 2019 i 2020 rok – w % | 4 |
| Wykres 3 | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy w firmach różnej wielkości – 2019 i 2020 rok – w % | 5 |
| Wykres 4 | Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w % | 6 |
| Wykres 5 | Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w % | 7 |
| Wykres 6 | Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w % | 8 |
| Wykres 7 | Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – 2019 i 2020 rok – w % | 9 |
| Wykres 8 | Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców wg 3 głównych grup – 2020 rok (w 2019 roku takie pytanie nie było zadawane) | 10 |
| Wykres 9 | Wprowadzenie zmian w organizacji pracy firm/institucji w okresie pandemii COVID-19 – w % | 12 |
| Wykres 10 | Wprowadzone formy organizacji pracy – w % | 12 |
| Wykres 11 | Zmiana ilości pracy (ze względu na ilość zamówień/wykonywanych usług itp.) – w przypadku pracodawców, którzy NIE WPROWADZILI zmian w organizacji pracy – w % | 12 |
| Wykres 12 | Powody wprowadzenia przestoju ekonomicznego – w % | 13 |
| Wykres 13 | Część załogi, jaką objął przestój ekonomiczny – w % | 13 |
| Wykres 14 | Okres, na jaki wprowadzono przestój ekonomiczny – w % | 13 |
| Wykres 15 | Wymiar obniżenia czasu pracy – w % | 13 |
| Wykres 16 | Część załogi, jaką objął obniżony wymiar czasu pracy – w % | 13 |
| Wykres 17 | Okres, na jaki obniżono wymiar czasu pracy – w % | 13 |
| Wykres 18 | Czy przestój ekonomiczny nadal trwa? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) – w % | 13 |
| Wykres 19 | Czy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? – w % | 14 |
| Wykres 20 | O ile przy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? – w % | 14 |
| Wykres 21 | Czy obniżony wymiar czasu pracy nadal obowiązuje? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) – w % | 14 |
| Wykres 22 | Czy obniżeniu wymiaru czasu pracy towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? – w % | 14 |
| Wykres 23 | O ile przy obniżeniu wymiaru czasu pracy obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? – w % | 14 |
| Wykres 24 | Odsetek pracodawców, którzy od momentu wprowadzenia stanu pandemii w Polsce (od 20 marca 2020 r.) zwolnili pracowników | 15 |
| Wykres 25 | Czy zwolnienia pracowników były następstwem ograniczenia działalności firmy/institucji, wynikającego ze stanu pandemii COVID-19? – w % | 15 |
| Wykres 26 | Ocena kondycji ekonomicznej firm/institucji w kontekście COVID-19 w opinii pracodawców – w % | 16 |
| Wykres 27 | Przyczyny pogarszającej się kondycji ekonomicznej firm/institucji w kontekście COVID-19 w opinii pracodawców – w % | 16 |
| Wykres 28 | Czy w związku ze stanem pandemii COVID-19 firma/institucja korzystała ze wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” – w % | 17 |
| Wykres 29 | Opinie pracodawców na temat tego, czy w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu firm/institucji, którymi kierują, pomogłyby inne rodzaje wsparcia – w % | 17 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Wykres 30 | Dodatkowe rodzaje wsparcia w opinii pracodawców, które pomogłyby w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu firm/institucji, którymi kierują – w % | 18 |
| Wykres 31 | Czy w okresie pandemii COVID-19 pracodawcy wprowadzili nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firmy/institucji? – w %..... | 19 |
| Wykres 32 | Czy pracodawcy w celu poprawy sytuacji byliby skłonni współpracować dla wspólnych korzyści z innymi podmiotami gospodarczymi? – w % | 21 |

SPIS TABEL

| | | |
|----------|---|----|
| Tabela 1 | Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców – 2019 i 2020 rok – w % | 10 |
| Tabela 2 | Rodzaje wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”, z których korzystały firmy/institucje – w % | 17 |
| Tabela 3 | Rodzaje rozwiązań w funkcjonowaniu firmy/institucji, jakie pracodawcy wprowadzili w okresie pandemii COVID-19 – w %..... | 19 |
| Tabela 4 | Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy | 23 |

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

| | | |
|-------------|--|----|
| Załącznik 1 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy..... | 26 |
| Załącznik 2 | Kwestionariusz ankiety | 28 |

Załącznik 1 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności⁴. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W związku z niewielkim odsetkiem pracodawców planujących zatrudnienie, a co za tym idzie – wskazaniem niewielkiej liczby poszukiwanych pracowników oraz oczekiwań wobec nich – nie jest możliwe zaprezentowanie zestawień procentowych w tym zakresie. Z tego względu zdecydowano się jedynie na podanie listy zawodów wskazywanych przez pracodawców w ramach badania.

| Zawód (zakodowany wg KZiS) | Kod zawodu |
|--|------------|
| GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY | |
| GRUPA 2 - SPECJALIŚCI | |
| Opiekun klienta | 243302 |
| Specjalista do spraw sprzedaży | 243305 |
| GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL | |
| Agent ubezpieczeniowy | 332101 |
| GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI | |
| GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY | |
| Sprzedawca | 522301 |
| GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNIICY, LEŚNICY I RYBACY | |
| GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY | |
| GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ | |
| Kierowca | 833xxx |
| GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE | |

⁴ Klasyfikacja wynikająca z wynikającą z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

| | |
|--|--------|
| Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani | 962990 |
| PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU | |
| brak wskazania zawodu | xxxxxx |

Załącznik 2 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA**M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/institucja?***(pytanie jednokrotnego wyboru)*

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników |
| <input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników |
| <input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników |
| <input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników |
| <input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników |
| <input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników |

M2. Proszę wskazać w jakiej branży działa Państwa firma/institucja.*(ankieter prosi o podanie kodu PKD głównej działalności firmy [z dokładnością do konkretnego symbolu – np. 85.59.B – Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane] lub w przypadku braku jego znajomości – określenie profilu firmy w celu późniejszego zakodowania)*

.....

M3. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/institucja.*(ankieter prosi o podanie powiatu)*

.....

M4. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/institucji.*(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/institucji)*

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> produkcyjny |
| <input type="checkbox"/> usługowy |
| <input type="checkbox"/> handlowy |
| <input type="checkbox"/> inny, jaki? |

PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE

| | |
|--|-------------------------|
| 1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/institucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie jednokrotnego wyboru) | |
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie tak | |
| <input type="checkbox"/> raczej tak | |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć | przejdźcie do pytania 4 |
| <input type="checkbox"/> raczej nie | przejdźcie do pytania 4 |
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie | przejdźcie do pytania 4 |

| | |
|---|--|
| 2. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie wielokrotnego wyboru) | |
| <input type="checkbox"/> inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach) | |
| <input type="checkbox"/> rozszerzenie działalności (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług) | |
| <input type="checkbox"/> poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne) | |
| <input type="checkbox"/> wzrost sprzedaży produktów/usług firmy | |
| <input type="checkbox"/> otwarcie nowego oddziału firmy | |
| <input type="checkbox"/> zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy) | |
| <input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany lub rezygnacji z pracy) | |
| <input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne) | |
| <input type="checkbox"/> brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach | |
| <input type="checkbox"/> inne, jakie? | |

| | |
|--|-------------------------|
| 3. W jakich zawodach Państwa firma/institucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej. (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów) | |
| Zawód / stanowisko 1 | – ile osób? |
| Zawód / stanowisko 2 | – ile osób? |
| Zawód / stanowisko 3 | – ile osób? |
| Zawód / stanowisko 4 | – ile osób? |
| Zawód / stanowisko 5 | – ile osób? |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć | przejdźcie do pytania 4 |

Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów.

3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów?

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku podania wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego technicznego bądź wyższego, ankieter dopytuje o kierunek i wpisuje go w odpowiednim polu, np. cukiernik, prawo administracyjne, finanse i rachunkowość, budownictwo drogowe)

- podstawowe
- gimnazjalne
- zasadnicze zawodowe – jaki kierunek/specjalność
- średnie ogólnokształcące
- średnie zawodowe lub policealne – jaki kierunek/specjalność?
- wyższe – jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/nieważne jakie?
- brak konkretnych oczekiwań

3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku wyboru przez respondenta odpowiedzi „tak”, ankieter dopytuje dodatkowo o rodzaj doświadczenia i czas jego trwania; dopuszcza się możliwość zaznaczenia jednocześnie doświadczenia ogólnego oraz na podobnym stanowisku)

- tak
 - ogólne:
 - krótsze niż rok
 - od roku do 2 lat
 - od 2 lat do 5 lat
 - powyżej 5 lat
 - na podobnym stanowisku:
 - krótsze niż rok
 - od roku do 2 lat
 - od 2 lat do 5 lat
 - powyżej 5 lat
- nie
- trudno powiedzieć

3.3. Czy od kandydatów będzie oczekiwane formalne potwierdzenie posiadanego zawodu/kwalifikacji?

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru spośród rodzajów formalnego potwierdzenia posiadanego zawodu/kwalifikacji)

- tak – jakie?

- studia kierunkowe
- tytuł technika
- świadectwo ukończenia szkoły zawodowej/branżowej
- ukończony kurs/szkolenie w tym zakresie – jakie?
- posiadane uprawnienie (np. prawo jazdy, książeczka spawacza)
- inne – jakie?.....
- nie
- trudno powiedzieć

3.4. Jakie umiejętności będą wymagane od kandydatów ubiegających się o to stanowisko?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

- obsługa maszyn i urządzeń
- wykonywanie czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń
- obsługa programów komputerowych
- znajomość języków obcych
- prawo jazdy
- obsługa klienta
- inne – jakie?
- trudno powiedzieć
- brak konkretnych oczekiwań

3.5. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje psychospołeczne) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko?

(pytanie wielokrotnego wyboru; ankieter odczyta pytanie i poprosi o wskazanie najbardziej pożądanых cech, które zakoduje wg poniższej kafeterii – w przypadku braku oczekiwań co do zdolności i/lub predyspozycji psychospołecznych kandydatów pola pozostaną puste)

- osobiste
 - analityczne myślenie
 - chęć do nauki i rozwoju
 - chęć do pracy
 - cierpliwość
 - dążenie do realizacji celów
 - dyspozycyjność
 - elastyczność

- inicjatywność
- kreatywność
- lojalność
- łatwość przyswajania informacji
- odporność na stres
- odpowiedzialność
- poczucie humoru
- pozytywne myślenie
- pracowitość
- profesjonalizm
- rzetelność
- samodzielność
- uczciwość
- wysoka kultura osobista
- zaradność
- inne – jakie?.....
- społeczne
 - asertywność
 - bezkonfliktowość
 - empatia
 - komunikatywność
 - otwartość na innych
 - umiejętność obsługi klienta
 - umiejętność uczenia innych
 - umiejętność współpracy w grupie
 - wywieranie wpływu
 - inne – jakie?.....
- menedżerskie
 - decyzyjność
 - delegowanie zadań
 - motywowanie
 - rozwiązywanie konfliktów
 - umiejętności przywódcze
 - umiejętność zarządzania zespołem
 - zdolności organizacyjne
 - inne – jakie?.....

Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska.

4. Czy w okresie pandemii COVID-19 (od 20 marca 2020 r.) wprowadzano zmiany w organizacji pracy Państwa firmy/instytucji?

(ankieter prosi o wybór odpowiedzi „nie” lub „tak”, a następnie zadaje dodatkowe pytania będące konsekwencją wybranej odpowiedzi)

nie

Czy towarzyszyła temu zmiana ilości pracy (ze względu na ilość zamówień/wykonywanych usług itp.)?

- a) pracy było mniej
- b) ilość pracy była porównywalna do poprzednich miesięcy
- c) pracy było więcej

tak

1. Jakie formy organizacji pracy wprowadzono?

- a) przestój ekonomiczny (zakład pracy nie funkcjonował/część zakładu nie funkcjonowała, a pracownicy pozostawali w gotowości do pracy)

Z jakiego powodu wprowadzono przestój?

- i. był to wymóg formalny (np. zakłady fryzjerskie, sklepy zlokalizowane w galeriach handlowych)
- ii. wynikało to z załamania rynku, braku zamówień (brakowało pracy)
- iii. wynikało to z chęci ochrony zdrowia pracowników i z zaleceń epidemiologicznych

Jaką część załogi objął przestój?

- i. wszystkich pracowników
- ii. większość pracowników
- iii. mniejszą część pracowników
- iv. nie wiem

Na jak długo wprowadzono przestój?

- i. do miesiąca
- ii. do 2 miesięcy

- iii. do 3 miesięcy
- iv. na dłużej niż 3 miesiące

Czy przestój nadal trwa?

- i. tak
- ii. nie

Czy towarzyszyło temu obniżenie wynagrodzenia?

- i. nie
- ii. tak – o ile względem dotychczasowego wynagrodzenia
 - a. maksymalnie 5% dotychczasowego wynagrodzenia
 - b. 6-10% dotychczasowego wynagrodzenia
 - c. 11-20% dotychczasowego wynagrodzenia
 - d. 21-30% dotychczasowego wynagrodzenia
 - e. 31-50% dotychczasowego wynagrodzenia
 - f. powyżej 50% dotychczasowego wynagrodzenia

b) obniżony wymiar czasu pracy

W jakim wymiarze?

- i. o maksymalnie 5% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- ii. 6-10% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- iii. 11-20% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- iv. 21-30% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- v. 31-50% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- vi. powyżej 50% dotychczasowego wymiaru czasu pracy

Jaką część załogi objęto obniżonym wymiarem czasu pracy?

- i. wszystkich pracowników
- ii. większość pracowników
- iii. mniejszą część pracowników
- iv. nie wiem

Na jak długo pracownikom obniżono wymiar czasu pracy?

- i. do miesiąca
- ii. do 2 miesięcy

- iii. do 3 miesięcy
- iv. na dłużej niż 3 miesiące

Czy obniżony wymiar czasu pracy nadal obowiązuje?

- i. tak
- ii. nie

Czy towarzyszyło temu obniżenie wynagrodzenia?

- i. nie
- ii. tak – o ile względem dotychczasowego wynagrodzenia
 - a. maksymalnie 5% dotychczasowego wynagrodzenia
 - b. 6-10% dotychczasowego wynagrodzenia
 - c. 11-20% dotychczasowego wynagrodzenia
 - d. 21-30% dotychczasowego wynagrodzenia
 - e. 31-50% dotychczasowego wynagrodzenia
 - f. powyżej 50% dotychczasowego wynagrodzenia

5. Czy od momentu wprowadzenia stanu pandemii COVID-19 w Polsce (od 20 marca 2020 r.) w Państwa firmie/institucji doszło do zwolnień pracowników?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> tak | |
| <input type="checkbox"/> nie | <i>przejdźcie do pytania 9</i> |

6. Ilu pracowników zwolniono w Państwa firmie/institucji w okresie COVID-19 i jaki % załogi stanowią?

(ankieter prosi o podanie liczby zwolnionych pracowników i oszacowanie jaki % załogi stanowią)

| liczba zwolnionych pracowników | % zwolnionych pracowników |
|--------------------------------|---------------------------|
| | |

7. Czy zwolnienia pracowników były następstwem ograniczenia działalności Państwa firmy/institucji, wynikającego ze stanu pandemii COVID-19?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie tak |
| <input type="checkbox"/> raczej tak |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć |

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> raczej nie |
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie |

8. Czy w związku z problemami w funkcjonowaniu firmy/institucji wynikającymi z COVID-19 planują Państwo dalsze zwolnienia pracowników? Proszę odnieść się do perspektywy najbliższych 6 miesięcy.

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie tak |
| <input type="checkbox"/> raczej tak |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> raczej nie |
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie |

9. Jak ocenia Pan(i) obecną kondycję ekonomiczną firmy/institucji w kontekście COVID-19?

- | | |
|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> rozwijamy się dynamicznie, firma/institucja jest w świetnej kondycji | <i>przejdźcie do pytania 11</i> |
| <input type="checkbox"/> rozwijamy się i rozszerzamy działalność | <i>przejdźcie do pytania 11</i> |
| <input type="checkbox"/> sytuacja jest stabilna, działamy bez zmian | <i>przejdźcie do pytania 11</i> |
| <input type="checkbox"/> mamy trudności, nastąpiło pogorszenie sytuacji | |
| <input type="checkbox"/> mamy poważne trudności, działalność prowadzona jest na granicy opłacalności | |
| <input type="checkbox"/> grozi nam zamknięcie | |

10. Co jest w Pana(i) opinii przyczyną pogarszającej się/złej kondycji ekonomicznej firmy/institucji?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> obostrzenia zakazujące prowadzenia określonego rodzaju działalności |
| <input type="checkbox"/> ograniczenie liczby klientów wynikające z wprowadzonych obostrzeń prawnych |
| <input type="checkbox"/> ograniczenie liczby klientów wynikające ze strachu przed zarażeniem COVID-19 |
| <input type="checkbox"/> ograniczenie liczby klientów z powodu wzrostu cen produktów i/lub usług |
| <input type="checkbox"/> ograniczenie konsumpcji wśród klientów (zubożenie klientów, mniejsze potrzeby) |
| <input type="checkbox"/> ograniczenie liczby zleceń |
| <input type="checkbox"/> koszty związane z dostosowaniem przestrzeni, miejsc pracy |
| <input type="checkbox"/> wzrost cen surowców do różnego rodzaju produkcji |

| |
|---|
| <input type="checkbox"/> ograniczenia uniemożliwiające spotkania, imprezy organizowane dla większych grup osób |
| <input type="checkbox"/> konieczność robienia przerw na dezynfekcje w ciągu dnia/w ogóle dodatkowa dezynfekcja |
| <input type="checkbox"/> zamknięcie granic w poszczególnych państwach |
| <input type="checkbox"/> wyznaczenie 3 stref (zielonej, żółtej i czerwonej) i wynikających z tego różnych poziomów ograniczeń |
| <input type="checkbox"/> inne – jakie? |

| | |
|--|--------------------------|
| 11. Czy w związku ze stanem pandemii COVID-19 Państwa firma/institucja korzystała ze wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”? (pytanie jednokrotnego wyboru) | |
| <input type="checkbox"/> tak | |
| <input type="checkbox"/> nie | przejdźcie do pytania 16 |
| <input type="checkbox"/> nie wiem | przejdźcie do pytania 16 |

| | |
|--|--|
| 12. Z jakiego rodzaju wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” korzystała Państwa firma/institucja? (pytanie wielokrotnego wyboru) | |
| <input type="checkbox"/> świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z Wojewódzkiego Urzędu Pracy (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) | |
| <input type="checkbox"/> dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy | |
| <input type="checkbox"/> pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (w wysokości 5 000 zł) | |
| <input type="checkbox"/> dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki itp.) | |
| <input type="checkbox"/> zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS | |
| <input type="checkbox"/> świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności | |
| <input type="checkbox"/> pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 – dedykowana w szczególności zapewnieniu finansowania płynnościowego w związku z negatywnymi konsekwencjami spowodowanymi pandemią COVID-19 | |
| <input type="checkbox"/> inne – jakie? | |

| | |
|---|--|
| 13. Na ile łatwo było uzyskać wsparcie wynikające z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”? (ankieter prosi o ocenę tych rodzajów wsparcia, które zostały wybrane w pyt. 13) | |
| Rodzaj wsparcia | Proszę ocenić czy dany rodzaj wsparcia był wystarczający na skali od 1 do 5 (1 oznacza „bardzo trudno”, a 5 „bardzo łatwo”) |
| <input type="checkbox"/> świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z WUP (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy | 1__2__3__4__5 |

| | |
|--|---------------|
| <input type="checkbox"/> pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (5000) | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki...) | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 – dedykowana w szczególności zapewnieniu finansowania płynnościowego w związku z negatywnymi konsekwencjami spowodowanymi pandemią COVID-19 | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> inne – jakie? | 1__2__3__4__5 |

| 14. Na ile zasady wsparcia były dostosowane do potrzeb przedsiębiorców? (ankieter prosi o ocenę tych rodzajów wsparcia, które zostały wybrane w pyt. 13) | |
|--|---|
| Rodzaj wsparcia | Proszę ocenić czy dany rodzaj wsparcia był wystarczający na skali od 1 do 5 (1 oznacza „zdecydowanie niedostosowane”, a 5 „w pełni dostosowane”) |
| <input type="checkbox"/> świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z WUP (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (5000) | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki...) | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 – dedykowana w szczególności zapewnieniu finansowania płynnościowego w związku z negatywnymi konsekwencjami spowodowanymi pandemią COVID-19 | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> inne – jakie? | 1__2__3__4__5 |

| 15. Na ile uzyskane wsparcie było skuteczne w niwelowaniu problemów w funkcjonowaniu firmy/institucji wynikających z COVID-19? (ankieter prosi o ocenę tych rodzajów wsparcia, które zostały wybrane w pyt. 13) | |
|---|--|
| Rodzaj wsparcia | Proszę ocenić czy dany rodzaj wsparcia był wystarczający na skali od 1 do 5 (1 oznacza „zdecydowanie nieskuteczne”, a 5 „zdecydowanie skuteczne”) |
| <input type="checkbox"/> świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z WUP (Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne z Powiatowego Urzędu Pracy | 1__2__3__4__5 |

| | |
|--|---------------|
| <input type="checkbox"/> pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z PUP (5000) | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> dotacja na kapitał obrotowy (PFR, RARR, banki...) | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> zwolnienie z obowiązku płacenia należności z tytułu składek ZUS | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> świadczenie postojowe z ZUS rekompensujące utratę przychodów z prowadzonej działalności | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> pożyczka płynnościowa z RPO WP 21014-2020 – dedykowana w szczególności zapewnieniu finansowania płynnościowego w związku z negatywnymi konsekwencjami spowodowanymi pandemią COVID-19 | 1__2__3__4__5 |
| <input type="checkbox"/> inne – jakie? | 1__2__3__4__5 |

16. Czy uważają Państwo, że w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu Państwa firmy/institucji pomogłyby inne rodzaje wsparcia niż te, z których mogli Państwo skorzystać?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

| | |
|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie tak | |
| <input type="checkbox"/> raczej tak | |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć | <i>przejdźcie do pytania 18</i> |
| <input type="checkbox"/> raczej nie | <i>przejdźcie do pytania 18</i> |
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie | <i>przejdźcie do pytania 18</i> |

17. Jaki dodatkowy rodzaj wsparcia pomógłby Państwu w niwelowaniu negatywnych konsekwencji COVID-19 w funkcjonowaniu Państwa firmy/institucji?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

| |
|--|
| <input type="checkbox"/> usługi doradcze, mentorskie w zakresie zarządzania firmą, zespołem, efektywnej organizacji pracy itp. – w jakim zakresie? <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> controlling – koordynacja oraz kontrola przebiegu wszystkich procesów przedsiębiorstwa <input type="radio"/> system pozafinansowego motywowania pracowników <input type="radio"/> wybór projektów/zadań kluczowych do realizacji (ustalenie priorytetów działalności) <input type="radio"/> optymalizacja kosztów <input type="radio"/> ustalanie modeli kompetencji pracowników w celu maksymalnego wykorzystania potencjału kadry <input type="radio"/> organizacja pracy zdalnej <input type="radio"/> elektroniczny obieg dokumentów <input type="radio"/> inne – jakie? |
| <input type="checkbox"/> usługi doradcze, mentorskie w zakresie modyfikowania/zmiany profilu działalności |
| <input type="checkbox"/> wdrożenie informatycznych narzędzi umożliwiających pracę zdalną |
| <input type="checkbox"/> wdrożenie informatycznych narzędzi obsługi klienta umożliwiających uruchomienie/poszerzenie kanału dystrybucji produktów/usług online |
| <input type="checkbox"/> pośredniczenie w nawiązywaniu kontaktów z innymi przedsiębiorcami w celu tworzenia sieci kooperacji |
| <input type="checkbox"/> inne – jakie? |

18. Czy w okresie pandemii COVID-19 wprowadzili Państwo nowe rozwiązania w funkcjonowaniu firmy/institucji?*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> tak | |
| <input type="checkbox"/> nie | <i>przejdźcie do pytania 21</i> |

19. Jakie nowe rozwiązania wprowadzili Państwo w funkcjonowaniu firmy/institucji w okresie COVID-19?*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> dostosowanie warunków pracy do obostrzeń wynikających ze stanu pandemii COVID-19 |
| <input type="checkbox"/> elastyczne godziny pracy |
| <input type="checkbox"/> przekierowanie całej załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy |
| <input type="checkbox"/> przekierowanie części załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy |
| <input type="checkbox"/> automatyzacja obsługi klienta |
| <input type="checkbox"/> przeniesienie sprzedaży do sfery online – użycie już istniejących serwisów (np. allegro, olx) |
| <input type="checkbox"/> przeniesienie sprzedaży do sfery online – uruchomienie własnej platformy sprzedażowej (sklepu online) |
| <input type="checkbox"/> rozszerzenie sprzedaży w sferze online |
| <input type="checkbox"/> inne – jakie? |

20. Czy nowe rozwiązania, które wprowadzili Państwo w funkcjonowaniu firmy/institucji w okresie COVID-19, będą kontynuowane po ustaniu stanu pandemii?*(ankieter prosi o ocenę tych rozwiązań, które zostały wybrane w pyt. 19)*

| Metody/sposoby pracy | zdecydowanie tak | raczej tak | trudno powiedzieć | raczej nie | zdecydowanie nie |
|--|------------------|------------|-------------------|------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> dostosowanie warunków pracy do obostrzeń wynikających ze stanu pandemii COVID-19 | | | | | |
| <input type="checkbox"/> elastyczne godziny pracy | | | | | |
| <input type="checkbox"/> przekierowanie całej załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy | | | | | |
| <input type="checkbox"/> przekierowanie części załogi do pracy w trybie zdalnym/telepracy | | | | | |
| <input type="checkbox"/> automatyzacja obsługi klienta | | | | | |
| <input type="checkbox"/> przeniesienie sprzedaży do sfery online – użycie już istniejących serwisów (np. allegro, olx) | | | | | |
| <input type="checkbox"/> przeniesienie sprzedaży do sfery online – uruchomienie własnej platformy sprzedażowej (sklepu online) | | | | | |
| <input type="checkbox"/> rozszerzenie sprzedaży w sferze online | | | | | |
| <input type="checkbox"/> inne – jakie? | | | | | |

21. Czy w celu poprawy sytuacji byłoby Państwo skłonni współpracować dla wspólnych korzyści z innymi podmiotami gospodarczymi ?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- już współpracujemy
- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

22. Jak ocenia Pan(i) sytuację rynkową w swojej branży w związku z „COVID-19”?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

- sytuacja zadziałała korzystnie na branżę – obserwuje się jej rozwój
- nie ma wpływu na funkcjonowanie branży
- nieliczne firmy utraciły możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów
- część firm utraciła możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów
- większość firm utraciła możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów
- trudno powiedzieć