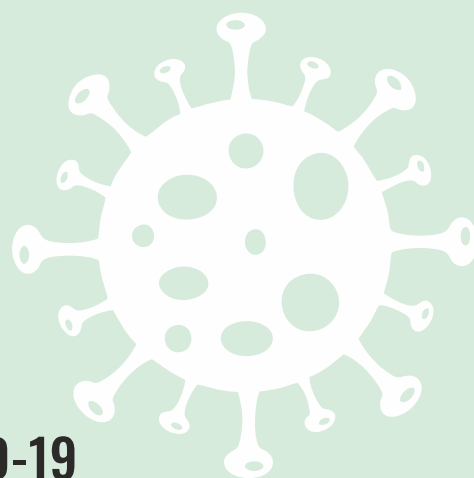




Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku



**Wpływ pandemii COVID-19
na sytuację przedsiębiorstw i pracowników
w województwie podlaskim**



RAPORT Z BADAŃ | 2021

Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację przedsiębiorstw i pracowników w województwie podlaskim

raport końcowy

Raport opracowany przez:



Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o.

ul. A. Ostrowskiego 9, 53-238 Wrocław

tel. 71 332 68 79

e-mail: biuro@instytut-ipc.pl

Raport opracował zespół w składzie:

Jarosław Sawicki

Artur Kotliński

Kamil Pluta

Redakcja naukowa:

dr Marcin Haberla

Zamawiający/Wydawca:



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

tel. 85/ 74 97 200

e-mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

ISBN: 978-83-62258-88-8

Projekt okładki: PET MEDIA Sp. z o.o.

COPYRIGHT © BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU, BIAŁYSTOK 2021

Spis treści

Streszczenie	4
Summary.....	7
1. Słownik pojęć.....	10
2. Wprowadzenie.....	11
2.1. Cele badania.....	11
3. Metodologia badania.....	12
4. Szczegółowe wyniki badania.....	25
4.1. Analiza danych zastanych.....	25
4.1.1. Obostrzenia związane z pandemią	25
1.1.1. Sytuacja na podlaskim rynku pracy.....	26
4.2. Wyniki badań	40
4.2.1. Badanie z przedstawicielami firm	40
4.2.2. Badanie opinii pracowników podlaskim firm	78
4.2.3. Badanie jakościowe	95
4.2.4. Analiza ogłoszeń o pracę	103
4.2.4.1. Struktura popytu na pracę	105
4.2.4.2. Kompetencje i umiejętności poszukiwane w ogłoszeniach o pracę.....	109
4.2.4.3. Warunki pracy	118
4.2.5. Studia przypadków	125
5. Podsumowanie	132
6. Wnioski i rekomendacje z badania	139
7. Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych	141
8. Spis tabel.....	142
9. Spis wykresów.....	143

Streszczenie

Pandemia COVID-19 zachwiała podstawami gospodarki w na całym świecie. Nie ominęła Polski, każde województwo, powiat czy gmina zostały w jakiś sposób naznaczone tym globalnym zjawiskiem w sposób wielowymiarowy oraz wieloaspektowy.

Badanie pn. „Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację przedsiębiorstw i pracowników w województwie podlaskim” miało na celu ukazanie wpływu pandemii COVID-19 na funkcjonowanie przedsiębiorstw i pracowników w województwie podlaskim, a także kształtowanie się popytu na pracę w woj. podlaskim w czasie trwania pandemii COVID-19. Badanie miało pokazać zmiany zachodzące na podlaskim rynku pracy w trakcie trwania pandemii COVID -19, poprzez wskazanie, w jaki sposób funkcjonowały regionalne przedsiębiorstwa oraz ich pracownicy. Niezmiernie ważne było także pokazanie kształtowania się popytu na pracę w trakcie pandemii oraz wpływu pracy zdalnej, po raz pierwszy w historii kraju wdrożonej na taką skalę, na pracowników i przedsiębiorstwa.

Analiza została przeprowadzona za pomocą różnorodnych metod i technik badawczych, które razem tworzą tzw. triangulację badawczą, tj. ukazanie tych samych problemów za pomocą różnych technik badawczych oraz z perspektywy różnych badanych grup. W ramach badania przeprowadzono zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe, a także dokonano analizy danych wtórnych. Jednym z elementów badania było także ukazanie wpływu pandemii COVID-19 na rynek poprzez analizę ogłoszeń o pracę na przestrzeni trwającej sytuacji kryzysowej.

Dane statystyczne pokazują, że w województwie podlaskim drugi kwartał 2020 roku, a więc czas I fali pandemii, przyniósł spore wyhamowanie wzrostowego trendu w liczbie pracujących. Zjawisko to utrzymywało się do końca trzeciego kwartału, po czym liczba zatrudnionych zaczęła ponownie rosnąć. Co ciekawe, w województwie podlaskim w dwóch branżach skutki pandemii przełożyły się na wzrost liczby zatrudnionych, były to działalność w obszarze informacja i komunikacja (czyli między innymi sektor ICT/IT) oraz transport i gospodarka magazynowa.

Co piąty badany mieszkaniec województwa podlaskiego obawiał się, że w wyniku trwającej pandemii może stracić pracę; obawy te szczególnie silne były wśród kobiet i osób w wieku średnim. Zmianę warunków zatrudnienia odczuło w trakcie trwania pandemii prawie 40% badanych pracowników; 15% przyznało, że w okresie pandemii straciło pracę. Dla wielu pracowników z terenu województwa podlaskiego nastąpiła radykalna zmiana w formie wykonywania obowiązków zawodowych – przeszli na modele zdalne i hybrydowe. Pomimo pewnych trudności, tak interpersonalnych, jak i technologicznych, badani dobrze odnaleźli się w nowej rzeczywistości.

Wyniki badań z pracownikami wskazują, że ponad połowa z nich w trakcie pandemii pracowała w taki sam sposób jak przed pandemią. Z kolei co piąty ankietowany pracował w systemie zdalnym, porównywalna grupa – w hybrydowym, łączącym pracę stacjonarną

w siedzibie firmy i zdalnie. Praca zdalna oraz hybrydowa, w odczuciach badanych, ma zarówno plusy, jak i minusy. Do najważniejszych zalet należy brak konieczności dojeżdżania do biura, a co za tym idzie, istotna oszczędność czasu i pieniędzy. Wykonywanie obowiązków zawodowych z domu łączy się także z większą elastycznością i możliwością samodzielnego planowania pracy. Niemniej jednak badani wskazywali także istotne wady: brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, trudności komunikacyjne, brak odpowiednich warunków do pracy. Praca zdalna nieco mocniej dotknęła kobiety, które w bardziej dotkliwy sposób odczuwały trudy łączenia pracy zawodowej oraz obowiązków domowych niż ankietowanych mężczyzn.

Badani pracodawcy z kolei zwracali uwagę na fakt, że pandemia koronawirusa miała negatywny wpływ na sytuację ekonomiczną swojej firmy w postaci zanotowanego przez przedsiębiorstwo spadku obrotów/przychodów. Taki fakt potwierdziła ponad połowa badanych, były to głównie firmy z branż: górnictwo i wydobywanie, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi czy też działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Nie oznacza to jednak, że wszyscy odczuli skutki pandemii jednakowo, spora grupa firm w trakcie kryzysu wręcz zwiększyła swoje obroty, a także stan zatrudnienia. Dotyczyło to np. firm z branż: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, wspomniana wyżej informacja i komunikacja oraz handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle.

Wśród uczestników badania ankietowego tylko niespełna trzech na dziesięciu respondentów potwierdziło korzystanie uprzednio lub obecnie z różnych instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych. Najczęściej badani korzystali z dofinansowania wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Według niemal połowy respondentów w ich firmach w trakcie pandemii COVID-19 nie nastąpiły żadne zmiany wynagrodzeń czy świadczeń pozapłatowych. W pozostałych przypadkach nieco częściej dochodziło do zmniejszenia wynagrodzenia (22,8%) niż jego wzrostu (8,2%). 15,5% badanych zadeklarowało, że w ich firmach doszło z kolei raczej do zwiększenia poziomu świadczeń pozapłatowych niż ich zmniejszenia (12,8%).

Ankietowani przedsiębiorcy w większości, mimo że część z nich przeszła na pracę hybrydową lub zdalną, nie dostrzegali żadnego wpływu pandemii koronawirusa na organizację pracy w ich firmie czy wydajność pracowników (83,3%). Okazało się, że część firm znakomicie sobie radzi w nowych warunkach. Przekłada się to na deklarację firm w zakresie możliwości pracy w zmienionych warunkach. Niemal 70% podlaskich przedsiębiorstw deklaruje możliwość w całości do pracy w formie zdalnej, a 15,2% respondentów uważało, że ich przedsiębiorstwo mogłoby częściowo funkcjonować w trybie pracy zdalnej. Całkowity brak zdolności firmy do realizacji pracy w formie zdalnej był wskazywany przez 16,3% ankietowanych.

Zarówno eksperci, jak i pracodawcy uczestniczący w badaniach jakościowych wskazywali, że pandemia dotykała różne branże w różny sposób. Tak jak w innych rejonach Polski, były grupy,

które mocno zyskiwały na sytuacji, ale także było sporo branż, które odczuły skutki kryzysowej sytuacji w bardzo negatywny sposób, dotyczyło to głównie działalności typu turystyka i hotelarstwo. Podkreślano, że póki co pandemia COVID-19 nie wywołała długotrwałych negatywnych konsekwencji, bowiem widoczne są trendy, które zwiastują poprawę.

W pierwszych tygodniach pandemii odnotowano spadek liczby ogłoszeń o pracę publikowanych na portalach internetowych, następnie w kwietniu i maju 2020 r. nastąpiło odbicie liczby ofert pracy. W kolejnych okresach podaż oferowanych miejsc pracy przeżywała silne wahania, aż do wiosny 2021 roku, kiedy to liczba ogłoszeń silnie wzrosła. Nie odnotowano natomiast większego wpływu pandemii na zmianę w oczekiwanych przez pracodawców kompetencjach, aczkolwiek jedną ze zmian było oczywiście wyższe zapotrzebowanie na znajomość oprogramowania komputerowego.

Na podstawie przeprowadzonych badań wpływu tak trudnego i nadzwyczajnego zjawiska jak ogólnoswiatowa pandemia, na gospodarkę i rynek pracy nasuwają się pewne wnioski. Niezbędne jest wprowadzenie rozwiązań systemowych dotyczących możliwości świadczenia pracy w obliczu ograniczeń w funkcjonowaniu firm, a mianowicie pracy zdalnej oraz hybrydowej. Wydaje się, że istnieje pilna potrzeba opracowania ogólnych rozporządzeń oraz zmian w przepisach prawnych, m.in. w kodeksie pracy, bowiem sytuacja związana z pandemią może mieć charakter trwały lub długofalowy. Są to jednak rozwiązania, które muszą być wprowadzone na szczeblu centralnym, bowiem władze samorządowe nie mają możliwości wprowadzania takich przepisów.

Należy także zadbać o osoby o słabszej pozycji na rynku pracy, które w normalnych warunkach pracy są narażone na jej utratę. W przypadku takich grup jak osoby młode pracujące dorywczo, osoby starsze, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, należy wprowadzić rozwiązania skierowane właśnie do tych grup, które mogą potrzebować pomocy w trakcie kolejnej sytuacji kryzysowej.

Wśród przedsiębiorców istnieje duża niewiedza w zakresie możliwych form wsparcia w ramach poszczególnych działań antykryzysowych. Potrzebne jest wprowadzenie działań informacyjnych, które w odpowiedni sposób pokierują przedsiębiorców do takich form wsparcia, które będą dla nich najbardziej odpowiednie. Niezbędne są także szkolenia dla pracodawców w zakresie umiejętności zarządzania pracownikami w czasie pracy zdalnej. Sporą rolę w takich działaniach mogą odegrać zarówno władze samorządowe, jak i instytucje rynku pracy.

Summary

The COVID-19 pandemic has shaken the foundations of the economy around the world. It did not bypass Poland, each voivodeship, powiat or commune was in some way marked by this global phenomenon in a multidimensional and multifaceted way.

Study entitled "The impact of the COVID-19 pandemic on the situation of enterprises and employees in the Podlaskie Voivodeship" was aimed at showing the impact of the COVID-19 pandemic on the functioning of enterprises and employees in the Podlaskie Voivodeship, as well as the shaping of the demand for labor in the Podlaskie Voivodeship. Podlaskie Voivodeship during the COVID-19 pandemic. The study was to show the changes taking place in the Podlaskie labor market during the COVID -19 pandemic by indicating how regional enterprises and their employees functioned. It was also extremely important to show the shaping of the demand for labor during the pandemic and the impact of remote work, for the first time in the history of the country, implemented on such a scale, on employees and enterprises.

The analysis was carried out using a variety of research methods and techniques, which together form the so-called research triangulation, i.e. showing the same problems using different research techniques and from the perspective of different studied groups. Both quantitative and qualitative studies were carried out as part of the study, and secondary data was analyzed. One of the elements of the study was also to show the impact of the COVID-19 pandemic on the market by analyzing job offers over the course of the ongoing crisis.

Statistical data show that in Podlaskie Voivodeship, the second quarter of 2020, i.e. the time of the first wave of the pandemic, brought a significant slowdown in the upward trend in the number of employees. This phenomenon continued until the end of the third quarter, after which the number of employees started to grow again. Interestingly, in Podlaskie Voivodeship, in two sectors, the effects of the pandemic translated into an increase in the number of employees, these were activities in the area of information and communication (i.e. the ICT / IT sector) as well as transport and warehouse management.

Every fifth respondent resident of Podlaskie voivodeship was afraid that he might lose his job as a result of the pandemic; these fears were particularly strong among women and middle-aged people. Almost 40% of the surveyed employees experienced a change in employment conditions during the pandemic; 15% admitted that they lost their job during the pandemic. For many employees from the Podlaskie Voivodeship, there has been a radical change in the form of performing professional duties - they have switched to remote and hybrid models. Despite some difficulties, both interpersonal and technological, the respondents found themselves well in the new reality.

The results of research with employees indicate that more than half of them worked in the same way during the pandemic as before the pandemic. In turn, every fifth respondent worked in a remote system, a comparable group - in a hybrid, combining stationary work at

the company's premises and remotely. Remote and hybrid work, in the opinion of the respondents, has both advantages and disadvantages. The most important advantages include no need to travel to the office, and thus a significant saving of time and money. Performing professional duties from home is also associated with greater flexibility and the possibility of independent work planning. Nevertheless, the respondents also indicated significant disadvantages: lack of direct contact with colleagues, communication difficulties, lack of appropriate working conditions. Remote work affected women a bit more, as they felt the hardships of combining professional work and household duties more acutely than the surveyed men.

The surveyed employers, in turn, pointed to the fact that the coronavirus pandemic had a negative impact on the economic situation of their company in the form of a decrease in turnover / revenues recorded by the company. This fact was confirmed by more than half of the respondents, they were mainly companies from the following industries: mining and quarrying, activities related to accommodation and catering services or activities related to culture, entertainment and recreation. This does not mean, however, that everyone felt the effects of the pandemic equally, a large group of companies even increased their turnover and employment levels during the crisis. This concerned, for example, companies from the following sectors: administration and support activities, activities related to the real estate market, the above-mentioned information and communication, as well as wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, including motorcycles.

Among the survey participants, only less than three out of ten respondents confirmed that they had previously or now used various financial aid instruments under the so-called Anti-crisis shields. Most often, the respondents used subsidies for the salaries of employees affected by economic downtime or reduced working hours. According to almost half of the respondents, there were no changes in wages or non-wage benefits in their companies during the COVID-19 pandemic. In the remaining cases, the salary was decreased slightly more often (22.8%) than it was increased (8.2%). 15.5% of the respondents declared that their companies increased the level of non-wage benefits rather than their reduction (12.8%).

Most of the surveyed entrepreneurs, despite the fact that some of them switched to hybrid or remote work, did not see any impact of the coronavirus pandemic on the organization of work in their company or employee productivity (83.3%). It turned out that some companies are doing very well in the new conditions. This translates into a declaration of companies regarding the possibility of working in changed conditions. Almost 70% of Podlaskie enterprises declare the possibility of fully working remotely, and 15.2% of respondents believed that their enterprise could partially operate remotely. The complete lack of the company's ability to perform work remotely was indicated by 16.3% of the respondents.

Both experts and employers participating in the qualitative research indicated that the pandemic affected various industries in different ways. As in other regions of Poland, there were groups that benefited greatly from the situation, but there were also many industries

that felt the effects of the crisis in a very negative way, mainly in the field of tourism and hospitality. It was emphasized that so far the COVID-19 pandemic has not caused long-term negative consequences, as trends that herald improvement are visible.

In the first weeks of the pandemic, the number of job advertisements published on internet portals decreased, followed by a rebound in the number of job offers in April and May 2020. In subsequent periods, the supply of offered jobs fluctuated strongly, until the spring of 2021, when the number of job offers increased significantly. However, there was no significant impact of the pandemic on the change in the competences expected by employers, although one of the changes was, of course, the higher demand for the knowledge of computer software.

Based on the research carried out on the impact of such a difficult and extraordinary phenomenon as the global pandemic on the economy and the labor market, certain conclusions can be drawn. It is necessary to introduce systemic solutions regarding the possibility of performing work in the face of limitations in the functioning of companies, namely remote and hybrid work. There seems to be an urgent need to develop top-down regulations and changes in legal provisions, including in the Labor Code, because the pandemic situation may be permanent or long-term. However, these are solutions that must be introduced at the central level, as local government authorities are not able to introduce such regulations.

It is also necessary to take care of people with a weaker position in the labor market, who under normal working conditions are at risk of losing it. In the case of groups such as young people working part-time, elderly people, women, people with disabilities, solutions should be introduced aimed at those groups that may need help during the next crisis situation.

There is a great lack of knowledge among entrepreneurs as to the possible forms of support under individual anti-crisis measures. It is necessary to introduce information measures that will properly guide entrepreneurs to the forms of support that will be most appropriate for them. Trainings for employers in the field of employee management skills during remote work are also necessary. Both local authorities and labor market institutions can play a significant role in such activities.

1. Słownik pojęć

CATI – ankieta telefoniczna wspomagana komputerowo

CAWI – ankieta internetowa

FGI – zogniskowany wywiad grupowy, technika badań jakościowych

GUS – Główny Urząd Statystyczny

EWS – eksperckie wywiady swobodne

TDI – pogłębiony wywiad telefoniczny, technika badań jakościowych

2. Wprowadzenie

COVID-19 jest szokiem, który wpłynął i ciągle wpływa na funkcjonowanie gospodarek światowych i ich rynków pracy. Ten szok nie ominął także Polski i jej rynku pracy. Biorąc pod uwagę coraz silniejsze połączenia polskiej gospodarki z gospodarką światową, wydaje się nieuniknione, że także w naszym kraju dojdzie do kryzysu spowodowanego pandemią.

Po ogłoszeniu przez Światową Organizację Zdrowia stanu pandemii, rządy większości krajów na świecie wydały decyzje administracyjne i wprowadzały restrykcje, których celem było zatrzymanie gospodarek i zmniejszenie mobilności ludzi. Decyzje te spowodowały w większości krajów zaburzenia w funkcjonowaniu rynków pracy w postaci choćby wzrostu bezrobocia i bierności zawodowej. Do czynienia mieliśmy także ze zmianami w relacjach na linii pracownik-pracodawca.

2.1. Cele badania

Przedmiotem badania pn. „Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację przedsiębiorstw i pracowników w województwie podlaskim” było ukazanie wpływu pandemii COVID-19 na funkcjonowanie przedsiębiorstw i pracowników w woj. podlaskim oraz kształtowanie się popytu na pracę w woj. podlaskim w czasie trwania pandemii COVID-19.

Szczegółowe cele badawcze zaproponowane przez Zamawiającego to:

1. Analiza zmian zachodzących na podlaskim rynku pracy w trakcie trwania pandemii COVID -19.
2. Analiza wpływu pandemii COVID-19 na funkcjonowanie przedsiębiorstw w woj. podlaskim z podziałem na sekcje PKD i wielkość przedsiębiorstwa.
3. Analiza wpływu pandemii COVID-19 na sytuację pracowników w woj. podlaskim z podziałem na sekcje PKD i wielkość przedsiębiorstwa.
4. Analiza wpływu pandemii COVID-19 na kształtowanie się popytu na pracę w woj. podlaskim z uwzględnieniem branż gospodarki.

Dodatkowy cel badawczy zaproponowany przez Wykonawcę:

1. Analiza wpływu pracy zdalnej na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz pracowników w trakcie trwania pandemii COVID-19.

3. Metodologia badania

W badaniu wykorzystano następujące techniki badawcze:

I. Analiza danych zastanych (desk research)

Metoda desk research polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie¹.

Analiza danych zastanych objęła m.in.:

- ✓ literaturę przedmiotu, uregulowań prawnych, wyników regionalnych i krajowych badań i analiz oraz opracowań dotyczących badania koniunktury gospodarczej ukierunkowanych na wpływ pandemii COVID-19, m.in.:
 - Rok nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rewolucji na rynku pracy, Pracuj.pl, 2021
 - Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, PARP, 2020
 - Rynek pracy w czasie COVID-19, GrantThornton, 2020
 - Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce (cykl publikacji GUS), GUS, 2020-2021
 - Polski rynek pracy w cieniu COVID-19. Obraz w mediach zajmujących się problematyką gospodarczą, Piotr Szukalski, 2020
 - Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa, Katarzyna Duda, 2020
 - Wpływ epidemii COVID-19 na zmianę sposobu świadczenia pracy wśród studentów i osób z ich otoczenia wykonujących pracę zawodową, Marcin Byliński i inni, 2020
 - Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych
- ✓ zasoby badań dotyczące popytu na pracę umożliwiającą porównanie popytu na pracę przed pandemią COVID-19 i w czasie trwania pandemii

¹ Z. Bednarowska, Desk research — wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, „Marketing i Rynek”, 2015, nr 7, s. 18-26; M. Makowska, Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów, Warszawa 2012.

- Seria publikacji GUS: Popyt na pracę
 - Dane pozyskane z powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego
 - Dane statystyczne GUS
- ✓ dane statystyczne GUS, MRPiT, WUP w Białymstoku dotyczący rynku pracy i podmiotów gospodarczych w woj. podlaskim i na tle Polski (obejmującą dane zastane z okresu przed pandemią COVID-19 oraz w trakcie jej trwania).

II. Badanie ilościowe CATI

W wywiadzie telefonicznym CATI osoba prowadząca wywiad siedzi przed terminalem komputerowym i zadaje respondentom pytania przez telefon, które wyświetlają się na ekranie monitora. Następnie koduje odpowiedź udzieloną przez osobę poddawaną badaniu i przystępuje do kolejnego pytania.

Badanie ilościowe CATI zostało przeprowadzone z udziałem dwóch grup.

Pierwszą grupą były przedsiębiorstwa z województwa podlaskiego. Łącznie przebadano 600 firm. Próba została dobrana według poniższych tabel.

Sekcja PKD	Liczebność
A	14
B	1
C	47
D	2
E	2
F	92
G	129
H	43
I	15
J	22
K	16
L	21
M	53
N	15
O	6

Sekcja PKD	Liczebność
P	20
Q	44
R	11
S i T	47
U	0

Powiat	Liczebność
Augustowski	25
Białostocki	83
Bielski	23
Grajewski	18
Hajnowski	17
Kolneński	14
Łomżyński	19
Moniecki	15
Sejneński	8
Siemiatycki	17
Sokółski	23
Suwalski	13
wysokomazowiecki	24
Zambrowski	20
m. Białystok	205
m. Łomża	36
m. Suwałki	40

Wielkość przedsiębiorstwa	0-9	10-49	50-249	250 i większe
Ilość respondentów	400	150	45	5

Drugą badaną grupą byli pracownicy. Podobnie jak w przypadku badania z przedsiębiorcami, zastosowano ten sam dobór próby oparty na pracy w firmach odpowiedniej wielkości oraz branży.

III. Badanie jakościowe TDI

Wywiad pogłębiony polega na prowadzeniu przez badacza indywidualnej rozmowy z respondentem w oparciu o wcześniej przygotowany scenariusz. Respondent dobierany jest ze względu na jego powiązanie z tematyką badań. Celem wywiadu jest poznanie poglądów, opinii i oczekiwań jednostek oraz uzyskanie możliwie największej ilości ważnych dla badania szczegółów².

Badaniem TDI objęto 9 pracowników z województwa podlaskiego, po 3 z każdego podregionu. Badani reprezentowali różne branże, zarówno te, które pandemia dość mocno doświadczyła negatywnie, jak i te, które zyskały w trakcie wprowadzonych obostrzeń.

IV. Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)

FGI to badania jakościowe mające przede wszystkim charakter eksploracyjny. Poszukiwane informacje przyjmują zazwyczaj postać pytań problemowych: jak? dlaczego? co? Nie jest to metoda mówiąca o natężeniu danej cechy, ale o przyczynach i genezie konkretnych opinii. FGI ma charakter dyskusji prowadzonej przez moderatora, w której uczestniczy kilka osób. Zadaniem moderatora jest właściwe ukierunkowanie rozmowy oraz zachęcanie respondentów do aktywności. Wywiad przebiega wg ściśle określonego scenariusza i jest rejestrowany.

Badanie objęło:

- przedstawicieli organizacji i zrzeszeń pracodawców kluczowych branż woj. podlaskiego (1 grupa),
- przedstawicieli przedsiębiorstw, które straciły w wyniku pandemii COVID-19 (2 grupy),
- przedstawicieli przedsiębiorstw, które zyskały w wyniku pandemii COVID-19 (2 grupy).

V. Analiza zawartości internetowych ofert pracy

Jest to analiza ogłoszeń w różnego rodzaju publikatorach, stronach internetowych z ogłoszeniami o pracę. Analiza polega na zakodowaniu treści ogłoszeń a następnie poddaniu ich analizie statystycznej. W ramach niniejszego badania analizie poddano 9418 ofert opublikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl.

VI. Wywiady eksperckie

² D. Maison, Jakościowe metody badań marketingowych: jak zrozumieć konsumenta, Warszawa 2010; J. W. Crosswell, Projektowanie badań naukowych: metody jakościowe, ilościowe i mieszane, Kraków 2013.

Wywiady eksperckie, to wywiady z osobami, które zawodowo lub naukowo zajmują się konkretną tematyką, przez co opinie przez nich wyrażane są wyjątkowej jakości. Wywiad ekspercki jest podobny w założeniach do wywiadu pogłębionego. W badaniu wzięto udział 6 osób, ekspertów zajmujących się rynkiem pracy: dwóch przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego, przedstawiciel klastra InfoTech, przedstawiciel związku pracodawców, przedstawiciel związków zawodowych, przedstawiciel Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

VII. Studia przypadków

Studium przypadku jest jedną z jakościowych metod badawczych. Głównym celem tej metody jest jak najlepsze zobrazowanie pewnego przypadku. Stanowi ona wnikliwą analizę konkretnego zjawiska. Łącznie przeanalizowano sytuację czterech przedsiębiorstw, z czego dwa z nich odczuły pozytywne zmiany w wyniku pandemii, a dwa negatywne.

Poszczególne techniki badawcze odpowiadały na poniższe szczegółowe pytania badawcze, które zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
Analiza desk research	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jakie wprowadzono obostrzenia związane z pandemią COVID-19 i jaki miały one wpływ na sytuację na rynku pracy w woj. podlaskim i na tle Polski? ▪ Jak przedstawia się sytuacja na regionalnym i lokalnych rynkach pracy w woj. podlaskim z uwzględnieniem krótkookresowych danych statystycznych? ▪ Jaki jest wpływ pandemii COVID-19 na regionalny rynek/lokalne rynki pracy w woj. podlaskim? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na liczbę i strukturę podmiotów gospodarczych funkcjonujących w woj. podlaskim i na tle Polski w ramach poszczególnych sekcji PKD i z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa? ▪ Jaki jest wpływ pandemii COVID-19 na zmiany w zakresie stanu i struktury zatrudnienia zachodzące w przedsiębiorstwach w woj. podlaskim wg sekcji PKD i z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa, w tym zlikwidowane miejsca pracy (m.in. miejsca pracy cudzoziemców, pracowników krótkookresowych, sezonowych)? ▪ Analiza oraz ocena skuteczności działań podjętych w celu ochrony przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19.

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
<p>Badanie ilościowe (CATI) przedsiębiorstw z woj. podlaskiego</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na sytuację ekonomiczną podmiotów gospodarczych (m.in. osiągnięte wyniki) w ramach poszczególnych sekcji PKD gospodarki regionalnej i z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa? Podmioty z jakich branż najbardziej straciły, a z jakich najbardziej zyskały w wyniku kryzysu wywołanego pandemią? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na realizację planów inwestycyjnych przez przedsiębiorstwa w woj. podlaskim? Czy i jakie plany inwestycyjne mają przedsiębiorstwa w woj. podlaskim? ▪ Jakie działania ochronne przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19 zostały wdrożone przez przedsiębiorstwa w woj. podlaskim? Jak przedsiębiorcy w woj. podlaskim oceniają skuteczność tych działań? Czy przedsiębiorcy planują podjąć kolejne działania zmierzające do utrzymania lub poprawy działania firmy? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na politykę kadrową i płacową w podlaskich przedsiębiorstwach (m.in. metody rekrutacji, formy zatrudnienia, czas pracy i warunki pracy, wysokość oferowanego wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe, oczekiwania i wymagania pracodawców względem kandydatów do pracy)? ▪ Jak pandemia COVID-19 zmieniła plany zatrudnieniowe w podlaskich przedsiębiorstwach? Jakie plany kadrowe mają przedsiębiorcy z woj. podlaskiego? Określenie zapotrzebowania na pracowników oraz planów w zakresie zmian w poziomie zatrudnienia, ew. redukcji etatów (ilu pracowników? o jakich kwalifikacjach?). ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na organizację pracy w firmie i wydajność pracowników w związku z obostrzeniami i sytuacją epidemiczną (m.in. ze względu na nieobecności spowodowane kwarantanną, zwolnieniami lekarskimi, opieką nad dziećmi, itp.)? ▪ Jak pandemia COVID-19 zmieniła potrzeby podlaskich pracodawców w zakresie nowych sposobów

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	<p>organizacji pracy pracownikom (np. pracy zdalnej, telekonferencji, szkoleń online)? Jaka jest skala wykorzystania tych form? Jaka jest ocena efektywności wdrożonych elastycznych form pracy oraz spotkań i szkoleń online przez przedsiębiorców w woj. podlaskim?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jak kształtuje się zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w obliczu pandemii COVID-19 i jakie jest zaspokojenie potrzeb pracodawców w tym zakresie? ▪ W jakim stopniu przedsiębiorcy z woj. podlaskiego korzystali/korzystają z instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych? Jaka jest ich ocena tego wsparcia i propozycje zmian? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zakresie wielkości i struktury popytu na pracę w woj. podlaskim? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zakresie kompetencji i umiejętności poszukiwanych przez pracodawców w woj. podlaskim? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zakresie warunków pracy i płacy oraz świadczeń pozapłacowych oferowanych przez pracodawców w ofertach pracy opublikowanych w woj. podlaskim? Czy uległy zmianie procedury naboru stosowane podczas rekrutacji? ▪ Jakie korzyści i straty osiągnęły firmy i pracownicy w wyniku przejścia na pracę zdalną? ▪ Jakie są możliwości zastosowania, ograniczeń oraz barier systemu pracy zdalnej z punktu widzenia przedsiębiorstw oraz pracowników? ▪ Jakie zmiany organizacyjne nastąpiły w wyniku przejścia pracy zdalnej, czy przedsiębiorstwa zachowały swój potencjał czy też go utraciły? ▪ Jakie są branże w woj. podlaskim, w których może mieć zastosowanie praca na odległość, oraz jakie są branże, w których nie ma takiej możliwości?

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
Badanie ilościowe (CATI) pracowników z woj. podlaskiego	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Czy pracownicy w woj. podlaskim mają dostęp do elastycznych form pracy (np. pracy zdalnej, hybrydowej)? Jak oceniana jest efektywność wdrożonych elastycznych form pracy (np. pracy zdalnej) oraz spotkań i szkoleń online przez pracowników w woj. podlaskim? Jaki, zdaniem pracowników, wpływ na zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym ma stosowanie elastycznych form pracy? ▪ Czy skutki pandemii COVID-19 odczuwane były/są w równym stopniu przez pracujące kobiety i pracujących mężczyzn? Czy istnieją różnice w sposobach godzenia pracy z życiem prywatnym w czasie pandemii COVID-19 przez kobiety i mężczyzn w woj. podlaskim? ▪ Jakie są oczekiwania pracowników dotyczących warunków zatrudnienia, wynagrodzenia w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy w trakcie trwania pandemii COVID-19? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na poczucie stabilności zatrudnienia pracowników w woj. podlaskim? Jakie obawy mają pracownicy w związku z pandemią COVID-19? ▪ Jakie kategorie pracowników oraz osób poszukujących pracy są w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w związku z pandemią COVID-19 (osoby młode, starsze, o jakim wykształceniu, umiejętnościach, itp.)? Jakie są ich potrzeby i oczekiwania? Jak można wzmocnić ich sytuację na rynku pracy (instrumenty, formy pomocy, itp.)? ▪ Jakie kompetencje i umiejętności, w ocenie pracowników, są szczególnie istotne w obliczu nowych form funkcjonowania firm i wykonywania pracy? Jaka jest samoocena dotychczas posiadanych, jakie wymagają zdobycia lub rozwinięcia?
Badania jakościowe FGI/FGI online	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zakresie wielkości i struktury popytu na pracę w woj. podlaskim?

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zakresie kompetencji i umiejętności poszukiwanych przez pracodawców w woj. podlaskim? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zakresie warunków pracy i płacy oraz świadczeń pozapłacowych oferowanych przez pracodawców? Czy uległy zmianie procedury naboru stosowane podczas rekrutacji? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na sytuację ekonomiczną podmiotów gospodarczych (m.in. osiągnięte wyniki) w ramach poszczególnych sekcji PKD gospodarki regionalnej i z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa? Podmioty z jakich branż najbardziej straciły, a z jakich najbardziej zyskały w wyniku kryzysu wywołanego pandemią? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na realizację planów inwestycyjnych przez przedsiębiorstwa w woj. podlaskim? Czy i jakie plany inwestycyjne mają przedsiębiorstwa w woj. podlaskim? ▪ Jakie działania ochronne przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19 zostały wdrożone przez przedsiębiorstwa w woj. podlaskim? Jak przedsiębiorcy w woj. podlaskim oceniają skuteczność tych działań? Czy przedsiębiorcy planują podjąć kolejne działania zmierzające do utrzymania lub poprawy działania firmy? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na politykę kadrową i płacową w podlaskich przedsiębiorstwach (m.in. metody rekrutacji, formy zatrudnienia, czas pracy i warunki pracy, wysokość oferowanego wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe, oczekiwania i wymagania pracodawców względem kandydatów do pracy)? ▪ Jak pandemia COVID-19 zmieniła plany zatrudnieniowe w podlaskich przedsiębiorstwach? Jakie plany kadrowe mają przedsiębiorcy z woj. podlaskiego? Określenie zapotrzebowania na pracowników oraz planów w zakresie zmian w poziomie zatrudnienia, ew.

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	<p>redukcji etatów (ilu pracowników? o jakich kwalifikacjach?).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na organizację pracy w firmie i wydajność pracowników w związku z obostrzeniami i sytuacją epidemiczną (m.in. ze względu na nieobecności spowodowane kwarantanną, zwolnieniami lekarskimi, opieką nad dziećmi, itp.)? ▪ Jak pandemia COVID-19 zmieniła potrzeby podlaskich pracodawców w zakresie nowych sposobów organizacji pracy pracownikom (np. pracy zdalnej, telekonferencji, szkoleń online)? Jaka jest skala wykorzystania tych form? Jaka jest ocena efektywności wdrożonych elastycznych form pracy oraz spotkań i szkoleń online przez przedsiębiorców w woj. podlaskim? ▪ Jak kształtuje się zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w obliczu pandemii COVID-19 i jakie jest zaspokojenie potrzeb pracodawców w tym zakresie? ▪ W jakim stopniu przedsiębiorcy z woj. podlaskiego korzystali/korzystają z instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych? Jaka jest ich ocena tego wsparcia i propozycje zmian?
Badanie jakościowe TDI z pracownikami	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Czy pracownicy w woj. podlaskim mają dostęp do elastycznych form pracy (np. pracy zdalnej, hybrydowej)? Jak oceniana jest efektywność wdrożonych elastycznych form pracy (np. pracy zdalnej) oraz spotkań i szkoleń online przez pracowników w woj. podlaskim? Jaki, zdaniem pracowników, wpływ na zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym ma stosowanie elastycznych form pracy? ▪ Czy skutki pandemii COVID-19 odczuwane były/są w równym stopniu przez pracujące kobiety i pracujących mężczyzn? Czy istnieją różnice w sposobach godzenia pracy z życiem prywatnym w czasie pandemii COVID-19 przez kobiety i mężczyzn w woj. podlaskim?

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jakie są oczekiwania pracowników dotyczących warunków zatrudnienia, wynagrodzenia w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy w trakcie trwania pandemii COVID-19? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na poczucie stabilności zatrudnienia pracowników w woj. podlaskim? Jakie obawy mają pracownicy w związku z pandemią COVID-19? ▪ Jakie kategorie pracowników oraz osób poszukujących pracy są w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w związku z pandemią COVID-19 (osoby młode, starsze, o jakim wykształceniu, umiejętnościach, itp.)? Jakie są ich potrzeby i oczekiwania? Jak można wzmocnić ich sytuację na rynku pracy (instrumenty, formy pomocy, itp.)? ▪ Jakie kompetencje i umiejętności, w ocenie pracowników, są szczególnie istotne w obliczu nowych form funkcjonowania firm i wykonywania pracy? Jaka jest samoocena dotychczas posiadanych, jakie wymagają zdobycia lub rozwinięcia?
<p>Analiza zawartości internetowych ofert pracy dotyczących woj. podlaskiego</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zakresie wielkości i struktury popytu na pracę w woj. podlaskim? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zakresie kompetencji i umiejętności poszukiwanych przez pracodawców w woj. podlaskim? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zakresie warunków pracy i płacy oraz świadczeń pozapłacowych oferowanych przez pracodawców w ofertach pracy opublikowanych w woj. podlaskim? Czy uległy zmianie procedury naboru stosowane podczas rekrutacji?
<p>Wywiady eksperckie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jakie wprowadzono obostrzenia związane z pandemią COVID-19 i jaki miały one wpływ na sytuację na rynku pracy w woj. podlaskim i na tle Polski? ▪ Jak przedstawia się sytuacja na regionalnym i lokalnych rynkach pracy w woj. podlaskim z uwzględnieniem krótkookresowych danych statystycznych?

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jaki jest wpływ pandemii COVID-19 na regionalny rynek/lokalne rynki pracy w woj. podlaskim? ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na liczbę i strukturę podmiotów gospodarczych funkcjonujących w woj. podlaskim i na tle Polski w ramach poszczególnych sekcji PKD i z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa? ▪ Jaki jest wpływ pandemii COVID–19 na zmiany w zakresie stanu i struktury zatrudnienia zachodzące w przedsiębiorstwach w woj. podlaskim wg sekcji PKD i z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa, w tym zlikwidowane miejsca pracy (m.in. miejsca pracy cudzoziemców, pracowników krótkookresowych, sezonowych)? ▪ Analiza oraz ocena skuteczności działań podjętych w celu ochrony przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19. ▪ Jakie korzyści i straty osiągnęły firmy i pracownicy w wyniku przejścia na pracę zdalną? ▪ Jakie są możliwości zastosowania, ograniczeń oraz barier systemu pracy zdalnej z punktu widzenia przedsiębiorstw oraz pracowników? ▪ Jakie zmiany organizacyjne nastąpiły w wyniku przejścia pracy zdalnej, czy przedsiębiorstwa zachowały swój potencjał czy też go utraciły? ▪ Jakie są branże w woj. podlaskim, w których może mieć zastosowanie praca na odległość, oraz jakie są branże, w których nie ma takiej możliwości?
Studia przypadków (case study)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na realizację planów inwestycyjnych przez przedsiębiorstwa w woj. podlaskim? Czy i jakie plany inwestycyjne mają przedsiębiorstwa w woj. podlaskim? ▪ Jakie działania ochronne przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19 zostały wdrożone przez przedsiębiorstwa w woj. podlaskim? Jak przedsiębiorcy w woj. podlaskim oceniają skuteczność tych działań? Czy przedsiębiorcy planują podjąć kolejne działania zmierzające do utrzymania lub poprawy działania firmy?

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="635 257 1385 562">▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na politykę kadrową i płacową w podlaskich przedsiębiorstwach (m.in. metody rekrutacji, formy zatrudnienia, czas pracy i warunki pracy, wysokość oferowanego wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe, oczekiwania i wymagania pracodawców względem kandydatów do pracy)? <li data-bbox="635 571 1385 875">▪ Jak pandemia COVID-19 zmieniła plany zatrudnieniowe w podlaskich przedsiębiorstwach? Jakie plany kadrowe mają przedsiębiorcy z woj. podlaskiego? Określenie zapotrzebowania na pracowników oraz planów w zakresie zmian w poziomie zatrudnienia, ew. redukcji etatów (ilu pracowników? o jakich kwalifikacjach?). <li data-bbox="635 884 1385 1090">▪ Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na organizację pracy w firmie i wydajność pracowników w związku z obostrzeniami i sytuacją epidemiczną (m.in. ze względu na nieobecności spowodowane kwarantanną, zwolnieniami lekarskimi, opieką nad dziećmi, itp.)?

4. Szczegółowe wyniki badania

4.1. Analiza danych zastanych

4.1.1. Obostrzenia związane z pandemią

Kiedy na początku 2020 roku w Europie pojawiły się doniesienia o epidemicznych zachorowaniach na ostrą chorobę układu oddechowego w Chinach, nikt nie spodziewał się jeszcze, jakie znaczenie dla całego świata będzie mieć rozprzestrzenianie się tajemniczej wówczas choroby – COVID-19. Wpływ wirusa na sytuację społeczną i gospodarczą obserwujemy od ponad roku również w Polsce; próby walki z pandemią przełożyły się bowiem na liczne restrykcje, dotykające w zasadzie wszystkich Polaków.

Pierwszy przypadek COVID-19 w Polsce odnotowano 4 marca 2020 roku w Zielonej Górze³, jednak już wcześniej w kraju podjęto działania mające na celu spowolnienie rozprzestrzeniania się choroby, monitorowanie miejsca pobytu podróżnych przybywających z Chińskiej Republiki Ludowej, a z czasem również ograniczenie liczby lotów do Chin oraz Włoch, pierwszego ogniska pandemii w Europie.

W dziesięć dni po wykryciu pierwszego polskiego przypadku zakażenia wirusem SARS-Cov-2 wprowadzono w kraju stan zagrożenia epidemicznego⁴, znacząco ograniczając między innymi ruch graniczny. Zgodnie z kolejnym rozporządzeniem Ministra Zdrowia⁵, od 20 marca 2020 roku obowiązuje w Polsce stan epidemii.

Pierwsze obostrzenia dotyczyły ograniczenia liczebności imprez masowych, zawieszono również zajęcia stacjonarne w szkołach wyższych, a w kolejnych krokach – w placówkach oświatowych. Granice Polski zostały zamknięte dla ruchu lotniczego i kolejowego, zaś na wszystkich granicach lądowych wprowadzono kontrole paszportowe, z nakazem odbycia przez podróżnych przybywających do kraju 14-dniowej kwarantanny. Działania te miały istotny wpływ na gospodarkę; pomimo bowiem braku restrykcji dotyczących przepływu towarów, długie kolejki na granicach powodowały problemy zaopatrzeniowe, ograniczające możliwości produkcyjne wielu zakładów w Polsce.

Od 1 kwietnia 2020 roku wprowadzono kolejne obostrzenia związane z wirusem – tym razem o charakterze wprost związanym z gospodarką. Zawieszono działalność salonów fryzjerskich, kosmetycznych oraz studiów tatuażu. Ograniczenia dotyczące przemieszczania się wpłynęły na znaczący spadek liczby klientów placówek gastronomicznych. Restrykcje dotknęły również

³ <https://www.gov.pl/web/zdrowie/pierwszy-przypadek-koronawirusa-w-polsce> [04.03.2020.]

⁴ Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. (Dz.U. z 2020 r. poz. 433)

⁵ Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii. (Dz.U. z 2020 r. poz. 491)

placówki handlowe, gdzie wprowadzone zostały regulacje dotyczące liczby klientów mogących jednocześnie przebywać na terenie tych obiektów. Sklepy nie sprzedające artykułów pierwszej potrzeby zostały zamknięte. W kolejnych krokach podjęto decyzję o zakazie spożywania posiłków w lokalach gastronomicznych, zamknięciu placówek kultury oraz obiektów sportowych. Restrykcje znoszono etapowo wraz z malejącą liczbą nowych zakażeń SARS-Cov-2, aż do końca maja 2020 roku.

W okresie letnim restrykcje dotyczące zgromadzeń obejmowały wyłącznie powiaty z najwyższą liczbą zakażonych. Od 24 października 2020 roku, wraz z kolejną falą epidemii, zdecydowano o przywróceniu obostrzeń obowiązujących wiosną. Restrykcje objęły również branżę usług hotelarskich – noclegi można było rezerwować wyłącznie w celach służbowych. Poluzowanie obostrzeń miało miejsce z końcem listopada 2020 roku, w związku ze zbliżającymi się Świętami Bożego Narodzenia. Nadal jednak obowiązywał zakaz funkcjonowania placówek kultury, obiektów sportowych, dyskotek i klubów nocnych, zaś usługi hotelarskie mogły być świadczone tylko dla celów służbowych. Restrykcje obowiązywały w niemal niezminionej formie do połowy lutego 2021 roku.

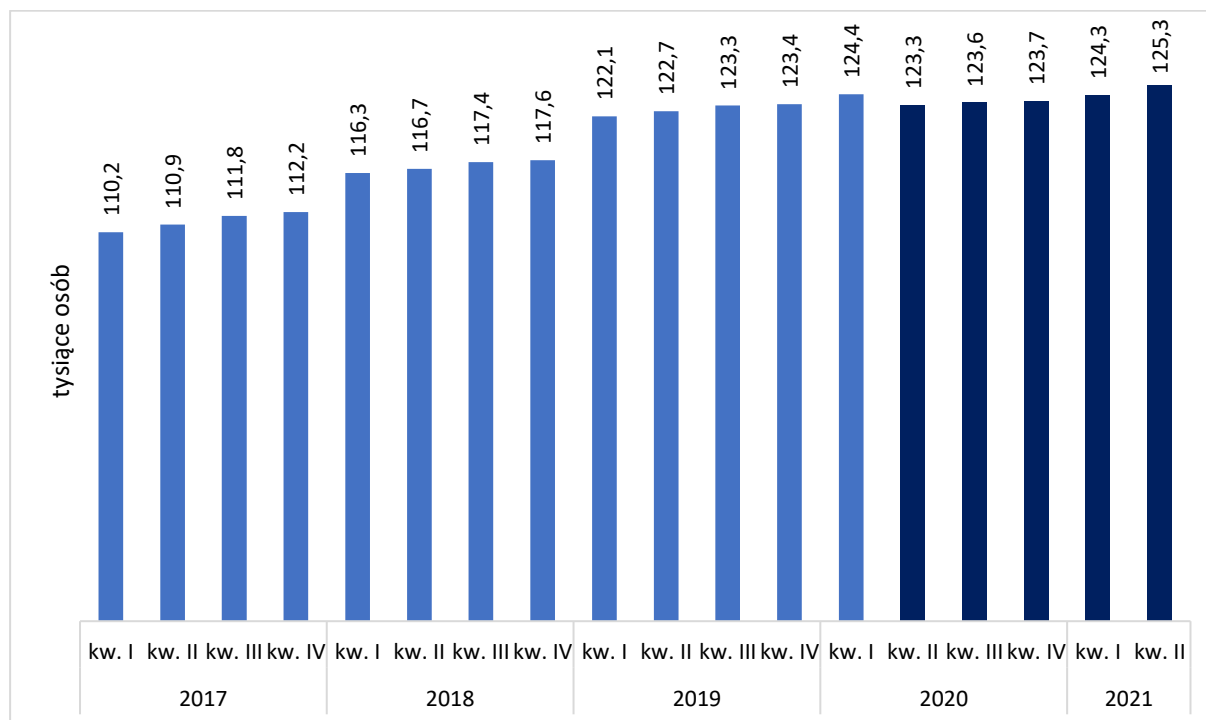
Wiosną 2021 roku, w związku z nadchodzącą kolejną falą epidemii, zauważalną w wyraźnym wzroście nowych zarażeń SARS-Cov-2, wprowadzono obostrzenia po raz kolejny. Zamknięto między innymi centra handlowe, sklepy meblowe, salony fryzjerskie i kosmetyczne. W placówkach handlowych i pocztowych o powierzchni powyżej 100 m² obowiązywał limit liczby osób przebywających jednocześnie na terenie obiektu. Obostrzenia obowiązywały od 25 marca do 18 kwietnia 2021.

8 marca 2020 roku weszła w życie uchwalona przez Sejm RP 2 marca 2020 Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Znowelizowała ona szereg innych ustaw, między innymi Ustawę o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi; umożliwiła także użycie w walce z COVID-19 i jego skutkami środków administracyjnych, budżetowych i epidemiologicznych.

1.1.1. Sytuacja na podlaskim rynku pracy

Stawiając tezę, że kolejne obostrzenia związane z pandemią wpłynęły na sytuację na regionalnym oraz lokalnych rynkach pracy, weryfikację zacząć należy od źródeł dostępnych w statystyce publicznej. Rynek pracy w tym opracowaniu analizowany będzie z dwóch perspektyw – aktywności ekonomicznej ludności oraz liczby i struktury podmiotów gospodarczych.

Wykres 1. Pracujący w sektorze przedsiębiorstw (dane krótkookresowe, stan na koniec kwartału); ogółem; woj. podlaskie



Źródło: Bank Danych Lokalnych

Od początku 2017 roku liczba zamieszkujących województwo podlaskie osób pracujących systematycznie rosła – pomiędzy marcem 2017, a tym samym miesiącem 2020 roku wzrost w liczbach bezwzględnych wyniósł 14,2 tysiąca osób. W końcu drugiego kwartału 2020 roku można zaobserwować zmianę wcześniejszego trendu, tj. spadek liczby zatrudnionych (o 1,1 tysiąca osób w czerwcu w stosunku do marca 2020 roku). W kolejnych miesiącach następował dalszy wzrost liczby zatrudnionych: zarówno na koniec września i grudnia 2020 roku, jak i marca i czerwca 2021 roku, liczba zatrudnionych w województwie podlaskim była wyższa niż w latach poprzednich.

Warto przeanalizować, jak zmiany liczby zatrudnionych przedstawiały się w poszczególnych branżach.

Tabela 1. Pracujący w sektorze przedsiębiorstw (dane krótkookresowe, stan na koniec kwartału); sekcje wg PKD 2007, woj. podlaskie [tysiące osób]

	administracja i działalność wspierająca	budownictwo	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	handel; naprawa pojazdów samochodowych	informacja i komunikacja	obsługa rynku nieruchomości	przemysł ogółem	transport i gospodarka magazynowa	zakwaterowanie i gastronomia
kw. III 2019	3,93	13,11	2,40	27,47	b/d	2,16	58,1	b/d	2,53

	administrowanie i działalność wspierająca	budownictwo	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	handel; naprawa pojazdów samochodowych	informacja i komunikacja	obsługa rynku nieruchomości	przemysł ogółem	transport i gospodarka magazynowa	zakwaterowanie i gastronomia
kw. IV 2019	3,93	12,92	2,37	27,57	b/d	2,17	58,3	b/d	2,57
kw. I 2020	3,95	13,29	2,04	27,51	1,67	2,21	59,1	7,86	2,49
kw. II 2020	3,66	13,09	2,04	27,30	1,66	2,20	58,7	7,96	2,37
kw. III 2020	3,77	13,13	2,05	27,08	1,72	2,21	58,8	8,09	2,45
kw. IV 2020	3,77	13,10	2,06	27,02	1,72	2,22	59,1	8,09	2,44
kw. I 2021	3,83	13,28	2,05	26,88	1,78	2,19	59,3	8,49	2,29
kw. II 2021	3,78	13,45	2,06	27,06	1,79	2,21	59,8	8,60	2,36

Źródło: Bank Danych Lokalnych

Tabela 2. Procentowe zmiany zatrudnienia w poszczególnych branżach w ujęciu kwartalnym w woj. podlaskim

	administrowanie i działalność wspierająca	budownictwo	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	handel; naprawa pojazdów samochodowych	informacja i komunikacja	obsługa rynku nieruchomości	przemysł ogółem	transport i gospodarka magazynowa	zakwaterowanie i gastronomia
kw. IV 2019	0%	-1%	-1%	0%		0%	0%		2%
kw. I 2020	1%	3%	-14%	0%		2%	1%		-3%
kw. II 2020	-7%	-2%	0%	-1%	-1%	0%	-1%	1%	-5%
kw. III 2020	3%	0%	0%	-1%	4%	0%	0%	2%	3%
kw. IV 2020	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
kw. I 2021	2%	1%	0%	-1%	3%	-1%	0%	5%	-6%
kw. II 2021	-1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	3%

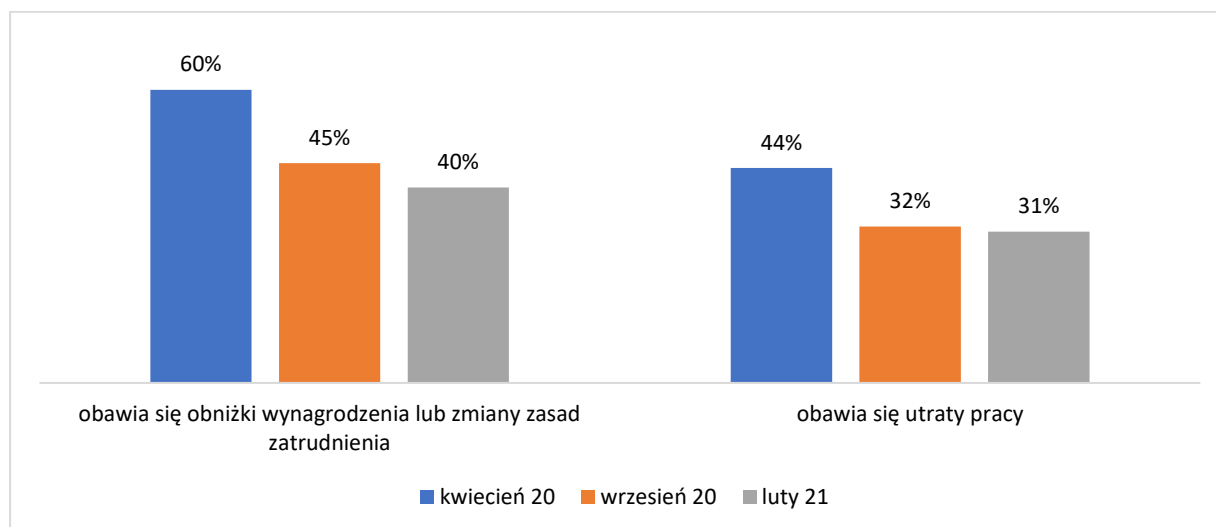
Źródło: Bank Danych Lokalnych; opracowanie własne

Branża, która najszybciej – a jednocześnie najsilniej – odczuła zmiany związane z pandemią COVID-19, to działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Spadek liczby zatrudnionych był tu bardzo wyraźny już w pierwszym kwartale 2020 roku; w kolejnych miesiącach liczba zatrudnionych utrzymywała się natomiast na podobnym poziomie. Istotny spadek liczby zatrudnionych w II kwartale 2020 roku odnotowano również w działalności administracyjnej i wspierającej oraz w sektorze zakwaterowania i gastronomii.

Co istotne, w województwie podlaskim w dwóch branżach skutki pandemii przełożyły się na wzrost liczby zatrudnionych – to działalność w obszarze informacji i komunikacji (wzrost obserwowany w III kwartale 2020 roku) oraz w transporcie i gospodarce magazynowej (wzrost w pierwszym kwartale 2021 roku).

W kontekście danych ogólnopolskich, zmiany na podlaskim rynku pracy nie odzwierciedlają obaw, jakimi Polacy dzielili się w badaniu „Rok nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rewolucji na rynku pracy”, zorganizowanym przez portal Pracuj.pl. Sondaż przeprowadzony został w połowie lutego 2021 roku – a zatem blisko rok po rozpoczęciu obostrzeń związanych z pandemią – na grupie 1374 użytkowników portalu. Co czwarty ankietowany deklarował, że jego obawy związane z utratą pracy wzrosły w stosunku do sytuacji sprzed pandemii.

Wykres 2. Obawy osób zatrudnionych związane ze zmianami na rynku pracy w wyniku pandemii COVID-19; dane ogólnopolskie



Źródło: badanie Pracuj.pl, „Rok nowej normalności”

Pomimo stopniowej stabilizacji rynku pracy w 2021 roku, średnio dwóch na pięciu ankietowanych – pracujących Polaków – obawiało się w lutym pogorszenia warunków pracy, natomiast co trzeci miał obawy związane z możliwością utraty zatrudnienia⁶.

⁶ Pracuj.pl, Rok nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rewolucji na rynku pracy, Warszawa 2021

Poszczególne powiaty województwa podlaskiego w różnym stopniu odczuły wpływ pandemii na rynek pracy – przekłada się to na dane dotyczące liczby bezrobotnych.

Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani w województwie podlaskim w latach 2019-2021 (stan w końcu kwartału)

Powiat	kw. III 2019	kw. IV 2019	kw. I 2020	kw. II 2020	kw. III 2020	kw. IV 2020	kw. I 2021	kw. II 2021
Pow. augustowski	2 004	2 123	2 139	2 254	2 281	2 318	2136	2089
Pow. białostocki	4 067	3 961	4 066	4 609	4 818	5 002	4903	4772
Pow. bielski	1 087	1 147	1 161	1 222	1 201	1 202	970	923
Pow. grajewski	1 957	2 059	2 127	2 150	2 094	2 081	1915	1887
Pow. hajnowski	1 092	1 127	1 102	1 223	1 222	1 325	1211	1197
Pow. kolneński	2 221	2 247	2 204	2 272	2 186	2 277	2143	2149
Pow. łomżyński	1 153	1 226	1 187	1 257	1 185	1 202	950	901
Pow. moniecki	986	1 021	1 016	1 092	1 015	1 077	934	917
Pow. sejneński	1 070	1 052	1 013	1 136	1 109	1 146	1034	1022
Pow. siemiatycki	964	1 041	1 044	1 059	978	997	971	936
Pow. sokólski	2 634	2 727	2 788	2 973	2 874	2 928	2747	2715
Pow. suwalski	532	548	606	716	639	605	552	548
Pow. wysokomazowiecki	1 526	1 545	1 529	1 625	1 617	1 595	1481	1481
Pow. zambrowski	1 114	1 138	1 078	1 196	1 096	1 149	1103	1025
Pow. m. Białystok	7 202	7 072	7 426	8 454	8 787	9 110	9143	8826
Pow. m. Łomża	1 760	1 814	1 889	2 016	1 927	2 002	1635	1569
Pow. m. Suwałki	1 436	1 429	1 665	2 026	1 748	1 814	1590	1514
Woj. podlaskie	32 805	33 277	34 040	37 280	36 777	37 830	35418	34471

Źródło: Bank Danych Lokalnych

Tabela 4. Procentowa zmiana liczby bezrobotnych zarejestrowanych w powiatach województwa podlaskiego

Powiat	kw. IV 19 do kw. III 19	kw. I 20 do kw. IV 19	kw. II 20 do kw. I 20	kw. III 20 do kw. II 20	kw. IV 20 do kw. III 20	kw. I 21 do kw. IV 20	kw. II 21 do kw. I 21
Powiat augustowski	6%	1%	5%	1%	2%	-8%	-2%
Powiat białostocki	-3%	3%	13%	5%	4%	-2%	-3%
Powiat bielski	6%	1%	5%	-2%	0%	-19%	-5%
Powiat grajewski	5%	3%	1%	-3%	-1%	-8%	-1%
Powiat hajnowski	3%	-2%	11%	0%	8%	-9%	-1%
Powiat kolneński	1%	-2%	3%	-4%	4%	-6%	0%
Powiat łomżyński	6%	-3%	6%	-6%	1%	-21%	-5%
Powiat moniecki	4%	0%	7%	-7%	6%	-13%	-2%
Powiat sejneński	-2%	-4%	12%	-2%	3%	-10%	-1%
Powiat siemiatycki	8%	0%	1%	-8%	2%	-3%	-4%
Powiat sokólski	4%	2%	7%	-3%	2%	-6%	-1%
Powiat suwalski	3%	11%	18%	-11%	-5%	-9%	-1%
Powiat wysokomazowiecki	1%	-1%	6%	-1%	-1%	-7%	0%
Powiat zambrowski	2%	-5%	11%	-8%	5%	-4%	-7%
Powiat m. Białystok	-2%	5%	14%	4%	4%	0%	-3%
Powiat m. Łomża	3%	4%	7%	-4%	4%	-18%	-4%
Powiat m. Suwałki	0%	17%	22%	-14%	4%	-12%	-5%
woj. podlaskie	1%	2%	9%	-1%	3%	-6%	-3%

Źródło: Bank Danych Lokalnych; opracowanie własne

W pierwszym kwartale 2020 roku wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano w dziewięciu spośród siedemnastu powiatów województwa podlaskiego. Największe wahania dotyczyły powiatu suwalskiego (wzrost o 11%) oraz miasta Suwałki (wzrost o 17%). W drugim kwartale 2020, liczba bezrobotnych wzrosła we wszystkich powiatach; największy przyrost ponownie odnotowano w Suwałkach oraz powiecie suwalskim. W trzecim kwartale liczba bezrobotnych zaczęła zauważalnie spadać (zapewne w związku z sezonem turystycznym oraz

większą liczbą zatrudnionych sezonowo); spadek liczby bezrobotnych w największym stopniu zauważalny był w powiatach, w których bezrobocie wcześniej najbardziej znacząco rośnie. Z kolei w dwóch pierwszych kwartałach 2021 roku widoczny jest odwrotny trend, mianowicie praktycznie wszędzie zmniejszyła się liczba zarejestrowanych bezrobotnych.

Należy przy tym podkreślić, że dane dotyczące rejestrowanego bezrobocia mogą być istotnie zaniżone. Według analiz przytaczanych przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, wiele osób z przyczyn obiektywnych, takich jak obawa przed ryzykiem zakażenia podczas przejazdu lub w urzędzie pracy, nie rejestrowało się w urzędach pracy.⁷

Szczegółowe dane dotyczące wpływu pandemii COVID-19 na poszczególne obszary gospodarki dostępne są obecnie w ujęciu ogólnopolskim. Analizując sytuację w branżach (zgodnie z PKD), można stwierdzić, że miejsca pracy zlikwidowane z powodu sytuacji epidemicznej w niektórych sekcjach były skorelowane z miejscami pracy zlikwidowanymi w ogóle. Dla przykładu, miejsca pracy zlikwidowane w Sekcji C (Przetwórstwo przemysłowe) stanowiły ok. 24% miejsc pracy zlikwidowanych w całej gospodarce, natomiast miejsca pracy zlikwidowane w tej sekcji w związku z sytuacją epidemiczną to 40% ogółu miejsc pracy zlikwidowanych z tego powodu. Największą różnicę między udziałem miejsc pracy zlikwidowanych w związku z sytuacją epidemiczną a udziałem miejsc pracy zlikwidowanych ogółem można było zauważyć w przypadku działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią. W tej sekcji udział miejsc pracy zlikwidowanych w związku z sytuacją epidemiczną był ponad czterokrotnie większy niż liczba miejsc pracy zlikwidowanych ogółem.⁸

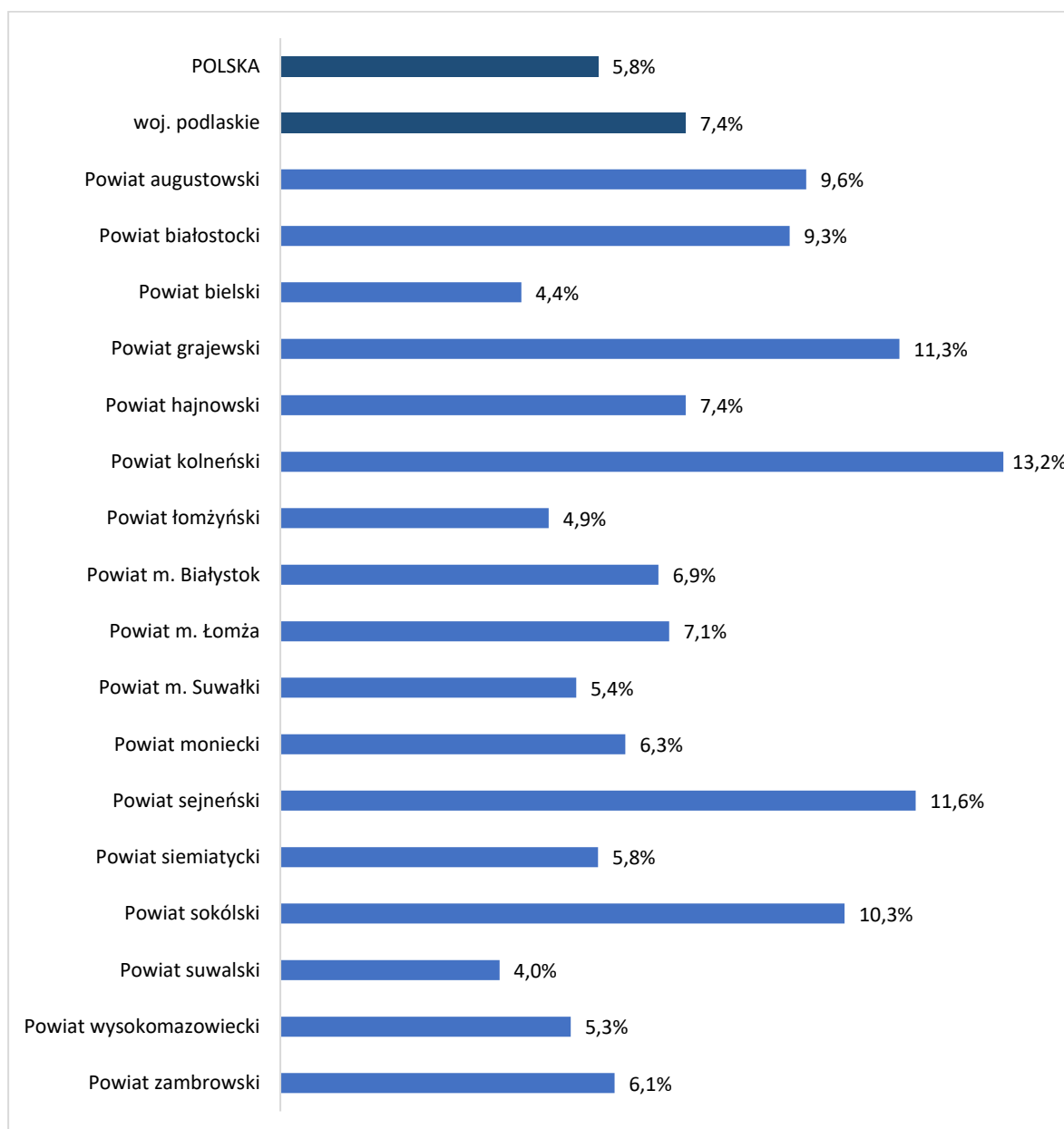
Omawiając dane dotyczące bezrobocia należy zauważyć, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce od czerwca do listopada 2020 roku była niezmienna (wynosiła 6,1%).

W województwie podlaskim w tym samym okresie wahała się od 7,7% (czerwiec-sierpień) do 7,6% (wrzesień-listopad), a zatem na poziomie istotnie wyższym niż ogólnopolski. Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, również w lipcu 2021 roku stopa bezrobocia w województwie podlaskim przewyższała średnią ogólnopolską.

⁷ Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa, OPZZ, Warszawa 2020

⁸ Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w IV kwartale 2020 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021

Wykres 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego – województwo podlaskie, lipiec 2021

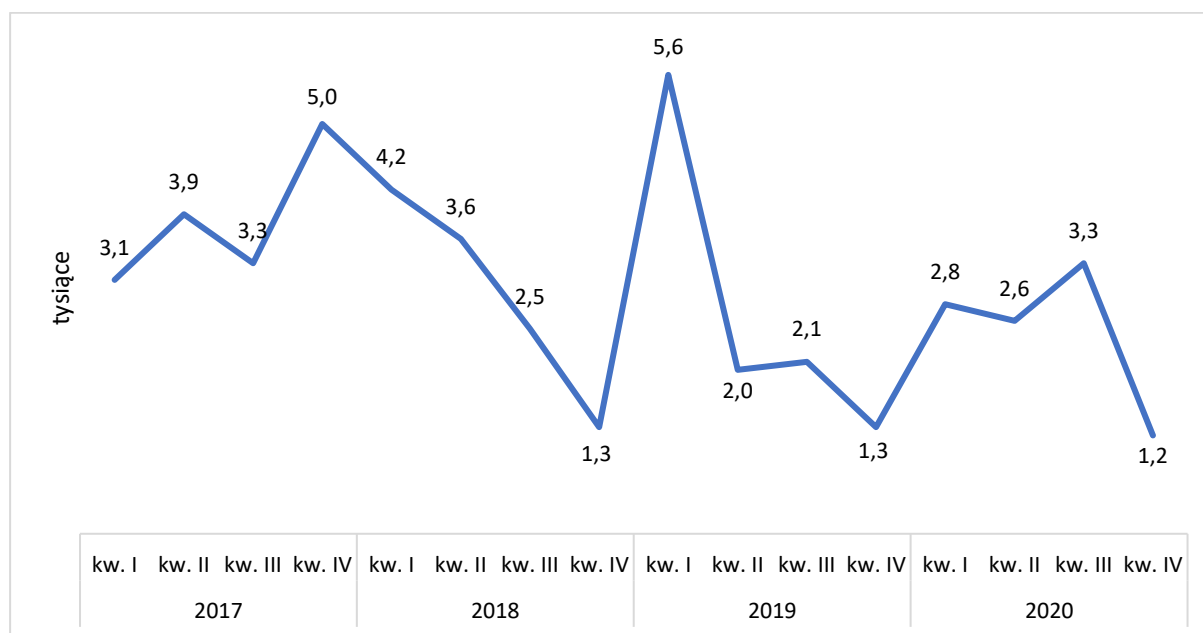


Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Najwyższą stopę bezrobocia w lipcu 2021 roku w województwie podlaskim zanotowano w powiatach grajewskim (11,3%), sejneńskim (11,6%) oraz kolneńskim (13,2%). Poniżej średniej krajowej plasowało się pięć powiatów, zaś najniższe bezrobocie zanotowano w powiecie suwalskim.

Analizując dane dotyczące rynku pracy, warto również uwzględnić dane dotyczące dostępnych miejsc pracy – wolnych, nowopowstałych oraz likwidowanych.

Wykres 4. Nowopowstałe miejsca pracy – województwo podlaskie (w kwartale)

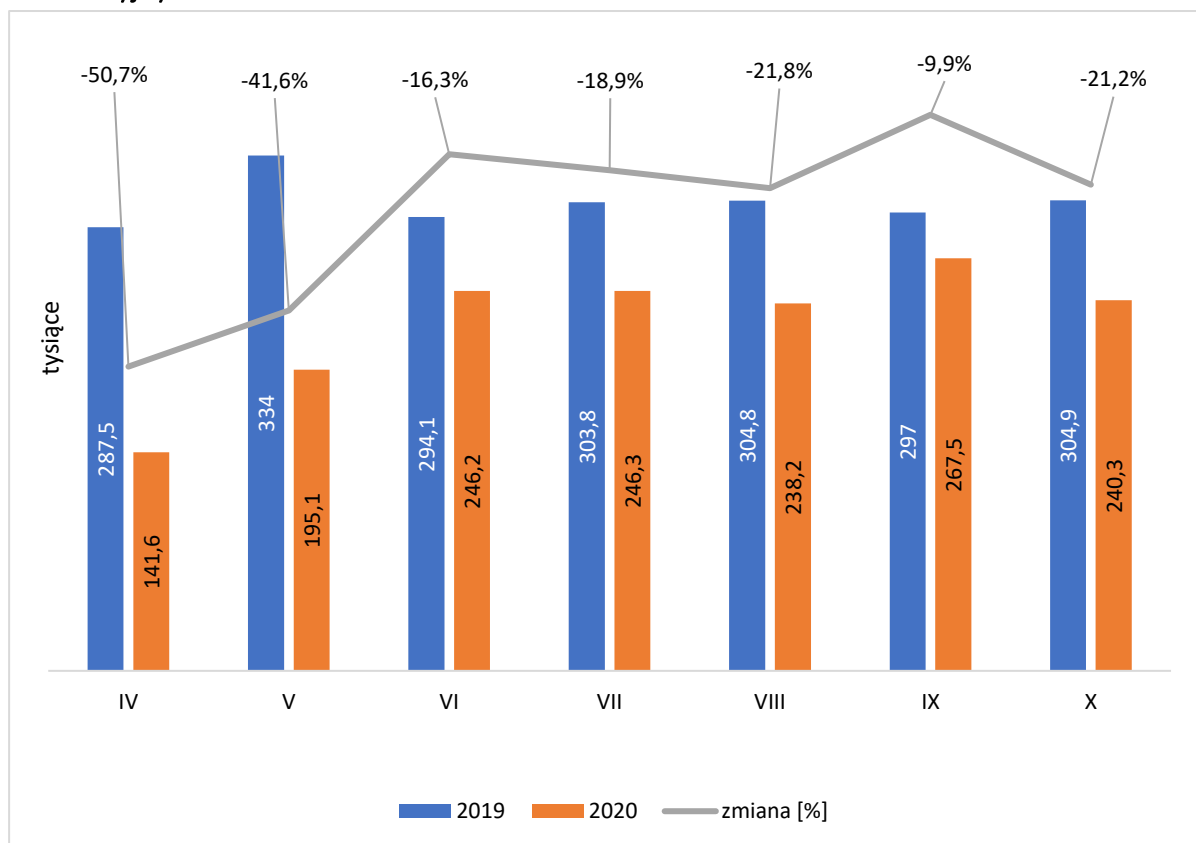


Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Tabele „Popyt na pracę” 2017-2020

Dane dotyczące powstawania nowych miejsc pracy w województwie podlaskim nie wskazują na istotny związek sezonowy z pandemią – w 2019 roku w drugim kwartale spadek liczby nowych miejsc pracy w stosunku do pierwszego kwartału był znacznie wyraźniejszy, niż miało to miejsce w roku 2020. Uwagę zwraca natomiast sumaryczna liczba nowopowstałych miejsc pracy w poszczególnych latach: w roku 2017 utworzono 15,3 tysiąca nowych stanowisk, w 2018 – 11,6 tysiąca, w 2019 – 11 tysięcy, natomiast w „pandemicznym” roku 2020 powstało ich 9,9 tysiąca.

Dane Głównego Urzędu Statystycznego warto zestawić z informacjami zebranymi przez podmioty prywatne. Grant Thornton zrealizował badanie ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce.

Wykres 5. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce oraz zmiana rok do roku



Źródło: Grant Thornton, Rynek pracy w czasie COVID-19

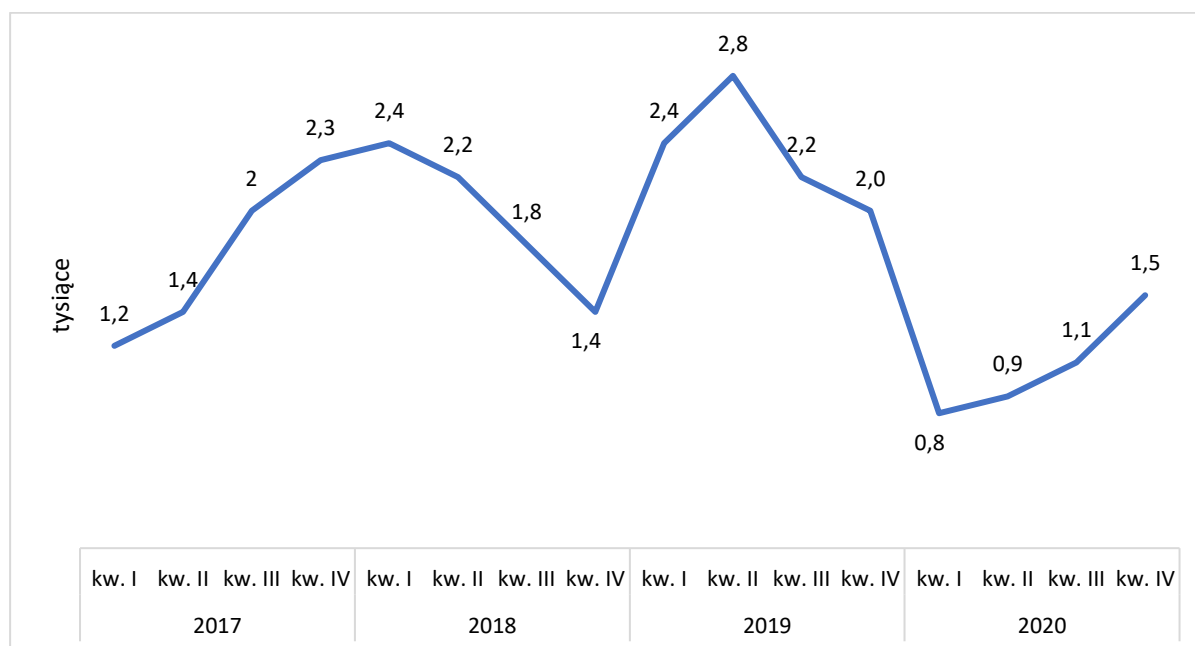
Największe pogorszenie sytuacji na ogólnopolskim rynku pracy miało miejsce na wiosnę 2020 roku. W stosunku do 2019 roku, w kwietniu 2020 roku opublikowano ponad dwukrotnie mniej ogłoszeń dotyczących rekrutacji nowych pracowników. Trudna sytuacja utrzymywała się również w maju, natomiast od czerwca nastąpiła pewna poprawa, związana z jednej strony ze znoszeniem kolejnych obostrzeń, z drugiej zaś – z dostępnością prac sezonowych.

W październiku 2020 roku liczba ogłoszeń rekrutacyjnych ponownie zaczęła się zmniejszać.⁹

Zmiany na rynku pracy widoczne są również w danych statystycznych dla województwa podlaskiego. Tutaj pierwsze dwa miesiące czwartego kwartału 2020 roku przyniosły zdecydowaną poprawę w dostępności wakatów.

⁹ Grant Thornton, Rynek pracy w czasie COVID-19. Jak przez kryzys gospodarczy spowodowany pandemią koronawirusa zmienił się rynek pracy w Polsce, Warszawa 2020

Wykres 6. Wolne miejsca pracy – województwo podlaskie (w końcu kwartału)



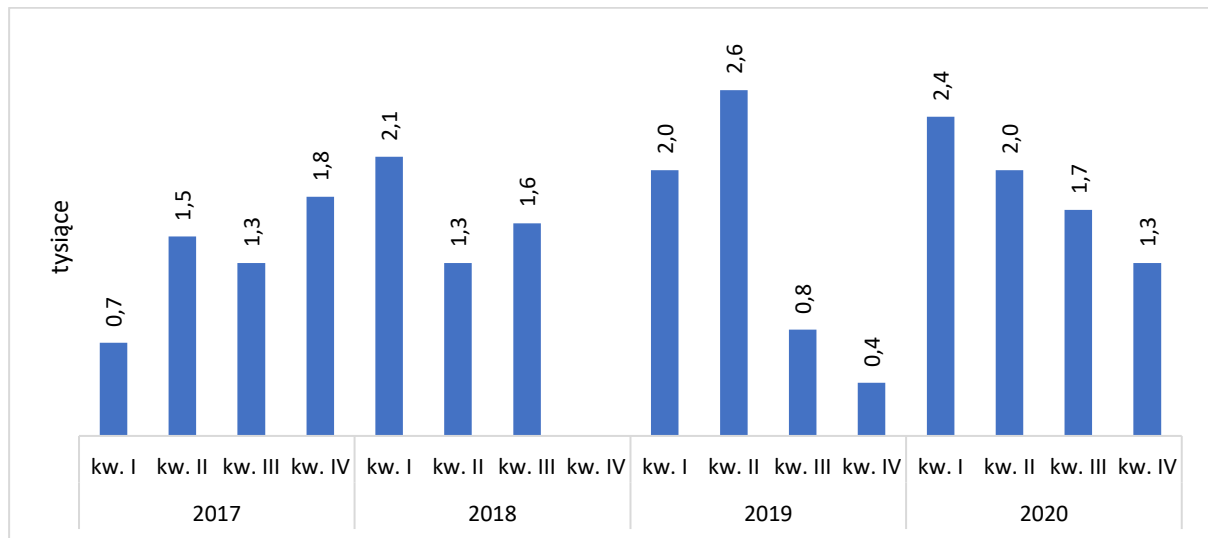
Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Tablice „Popyt na pracę” 2017-2020

Za wyjątkiem 2018 roku, w analizowanym okresie kwartały I i II każdego roku przynoszą wzrost liczby wolnych miejsc pracy, natomiast w drugiej połowie następuje spadek tej liczby. W roku 2020 obserwować można jednak trend wzrostowy pomiędzy II a III kwartałem, z kontynuacją w kwartale IV – a zatem stopniową poprawę na rynku pracy po załamaniu widocznym na początku 2020 roku. Warto również zauważyć, że w latach 2017-2020 rok do roku liczba wolnych miejsc pracy ulegała wahaniom.

Dane ogólnopolskie potwierdzają stawianą wcześniej tezę o dotknięciu przez pandemię COVID-19 wybranych branż; dla pojedynczych sektorów gospodarki odnotowano istotny wzrost wolnych miejsc pracy. Grupami zawodowymi, w których pracowników poszukiwano częściej niż przed pandemią, były zawody medyczne (ratownicy oraz pielęgniarki i pielęgniarze), specjaliści e-commerce oraz ds. cyberbezpieczeństwa¹⁰.

¹⁰ Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, Warszawa 2020

Wykres 7. Liczba zlikwidowanych miejsc pracy – województwo podlaskie



Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Tablice „Popyt na pracę”2017-2020; brak danych za IV kwartał 2018 r.

Rok 2020 okazuje się być bardzo charakterystyczny ze względu na liczbę likwidowanych miejsc pracy – po relatywnie wysokiej wartości tego wskaźnika w pierwszym kwartale, zaczęła ona systematycznie spadać. Tendencję tę można wiązać z coraz efektywniejszym wsparciem publicznym; przedsiębiorstwa, sięgając po fundusze mające na celu przeciwdziałanie skutkom pandemii, musiały zobowiązać się do utrzymania zatrudnienia. Mimo to, o ile w latach 2017-2019 liczba corocznie likwidowanych miejsc pracy oscylowała w okolicach pięciu tysięcy, o tyle w roku 2020 wzrosła o połowę (7,4 tysiąca).

Analizując dane ogólnopolskie, zauważyć można, że liczba likwidowanych miejsc pracy w czwartym kwartale 2020 roku spadła w stosunku do trzeciego kwartału o 14% - w województwie podlaskim natomiast aż o 24%. W skali kraju, dane dotyczące likwidowanych miejsc pracy wskazują, że tylko 12% likwidacji związanych było z rozprzestrzenianiem się COVID-19. W związku z pandemią likwidowane były miejsca pracy głównie w sektorze prywatnym. Największy spadek liczby miejsc pracy odnotowano w małych firmach, zatrudniających do 9 osób.¹¹

Istotne informacje na temat stanu gospodarki – a co za tym idzie, również rynku pracy – wnosi analiza danych dotyczących nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych.

Analiza liczby nowo rejestrowanych podmiotów ze względu na PKD nie przynosi jednoznacznych rozstrzygnięć w zakresie wpływu pandemii COVID-19 na sytuację na rynku.

¹¹ Główny Urząd Statystyczny, Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w IV kwartale 2020 r., Warszawa 2021

Wynika to w dużej mierze z faktu, iż w wielu sekcjach liczba nowo powstających przedsiębiorstw jest bardzo mała.

Wartościową wiedzę w przedmiocie badania wnosi natomiast analiza danych prezentujących liczbę nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych w poszczególnych powiatach.

Tabela 5. Podmioty nowo zarejestrowane w latach 2017-2020– województwo podlaskie

Powiat	2017	2018	2019	2020	2018 do 2017	2019 do 2018	2020 do 2019
Powiat augustowski	400	405	357	334	1%	-12%	-6%
Powiat białostocki	1 184	1 361	1 423	1 204	15%	5%	-15%
Powiat bielski	312	360	359	284	15%	0%	-21%
Powiat grajewski	281	324	341	274	15%	5%	-20%
Powiat hajnowski	223	228	257	192	2%	13%	-25%
Powiat kolneński	178	238	229	206	34%	-4%	-10%
Powiat łomżyński	287	353	374	352	23%	6%	-6%
Powiat moniecki	230	254	266	246	10%	5%	-8%
Powiat sejneński	143	144	181	168	1%	26%	-7%
Powiat siemiatycki	230	285	282	225	24%	-1%	-20%
Powiat sokólski	370	367	354	302	-1%	-4%	-15%
Powiat suwalski	205	225	240	204	10%	7%	-15%
Powiat wysokomazowiecki	255	339	345	281	33%	2%	-19%
Powiat zambrowski	255	328	297	262	29%	-9%	-12%
Powiat m. Białystok	2 984	3 471	3 396	3 022	16%	-2%	-11%
Powiat m. Łomża	447	537	558	437	20%	4%	-22%
Powiat m. Suwałki	581	651	541	474	12%	-17%	-12%
Woj. podlaskie	8 565	9 870	9 800	8 467	15%	-1%	-14%

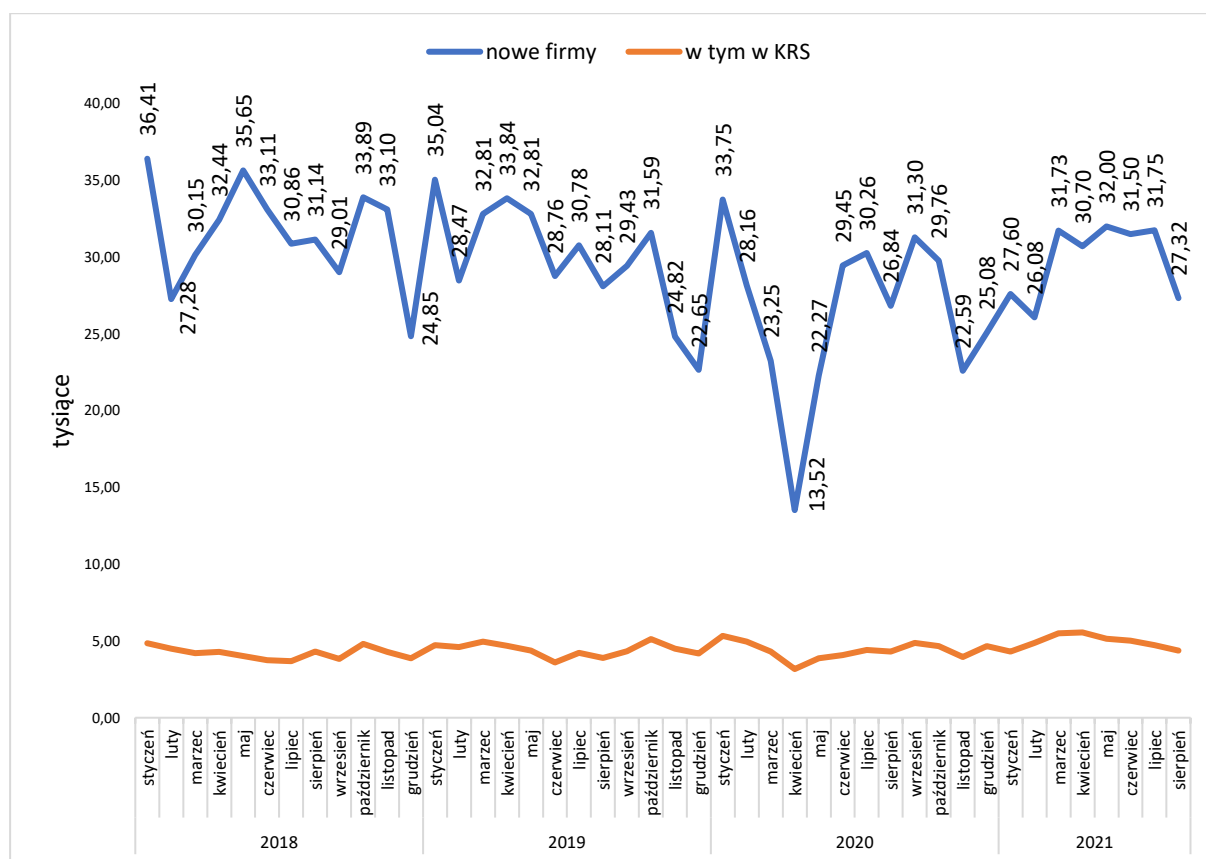
Źródło: Bank Danych Lokalnych; opracowanie własne

W roku 2018 niemal we wszystkich powiatach województwa podlaskiego wzrosła w stosunku do roku poprzedzającego liczba nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych. Największe wzrosty odnotowano w powiatach kolneńskim (34%), wysokomazowieckim (33%) oraz zambrowskim (29%). W roku 2019 nie obserwuje się wyraźnych, kierunkowych zmian –

w części powiatów liczba nowo rejestrowanych przedsiębiorstw rosła (sejneński, 26% w stosunku do 2018), w innych malała (augustowski, Suwałki). W roku 2020 widać natomiast istotne załamanie gospodarki: liczba nowo rejestrowanych podmiotów zmniejszyła się we wszystkich powiatach województwa podlaskiego. Największe spadki odnotowano w powiecie hajnowskim (25%), mieście Łomży (22%) oraz powiecie bielskim (21%).

Również w skali ogólnopolskiej, pandemia wpłynęła na wyhamowanie rozwoju przedsiębiorczości. Już w marcu 2020 roku, gdy wirus dopiero co uderzał w polską gospodarkę, odnotowano o 29% mniej nowych firm w porównaniu z poprzednim rokiem¹².

Wykres 8. Rejestracje nowych firm w Polsce (wszystkie typy podmiotów) w latach 2018-2021; dane ogólnopolskie



Źródło: Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej

W kwietniu 2020 roku w Polsce zarejestrowano 13,5 tysiąca nowych firm (wszystkie typy podmiotów). To aż o 60% (20,3 tys.) mniej niż w kwietniu roku poprzedzającego i o 58% mniej niż dwa lata wcześniej.¹³ W województwie podlaskim tymczasem spadek liczby nowo

¹² Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej, Nowe firmy w Polsce w 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014 i 2013 roku; https://www.coig.com.pl/nowe-firmy-w-polsce_2016_2015_2014_2013.php [dostęp: 12.10.2021.]

¹³ Ibidem.

zarejestrowanych firm w 2020 roku w stosunku do 2019 był znacznie niższy – wyniósł on niespełna 14%. Warto przy tym zaznaczyć, że – tak w województwie podlaskim, jak i w skali ogólnopolskiej – spadek liczby spółek rejestrowanych w KRS może wystąpić z opóźnieniem, ze względu na długotrwałą procedurę rejestracyjną.

4.2. Wyniki badań

4.2.1. Badanie z przedstawicielami firm

Charakterystyka przedsiębiorstw

W badaniu CATI uczestniczyło 600 respondentów, przedstawicieli podlaskich przedsiębiorców. Zgodnie z przyjętym założeniem o warstwowym dobrze próby, gdzie warstwę stanowił powiat, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa, struktura respondentów odzwierciedla faktyczne zróżnicowanie przestrzenne firm zlokalizowanych w województwie podlaskim. W związku z powyższym najliczniej w badaniu reprezentowani byli przedsiębiorcy mający siedzibę w Białymstoku, którzy stanowili ponad jedną trzecią próby (34,2%). Niemal co siódma firma zlokalizowana była natomiast w bezpośrednim sąsiedztwie stolicy województwa, w powiecie białostockim (13,8%). Miasto Suwałki reprezentowane było w badaniu przez 40 podmiotów gospodarczych (6,7%), zaś miasto Łomża – przez 36 firm (6%). Liczebność respondentów z pozostałych powiatów kształtowała się na znacznie niższym poziomie, przeważnie było to kilkanaście lub dwadzieścia kilka (powiaty augustowski i wysokomazowiecki) podmiotów. Na tym tle wyróżniał się powiat sejneński, w którym swoją siedzibę miało tylko 8 przedsiębiorców uczestniczących w badaniu, co stanowiło 1,3% próby.

Tabela 6. Siedziba firmy (powiat), N=600.

Powiat	Liczba	Odsetek
Augustowski	25	4,2
Białostocki	83	13,8
Bielski	23	3,8
Grajewski	18	3
Hajnowski	17	2,8
Kolneński	14	2,3
Łomżyński	19	3,2
Moniecki	15	2,5
Sejneński	8	1,3
Siemiatycki	17	2,8

Powiat	Liczba	Odsetek
Sokólski	23	3,8
Suwalski	13	2,2
Wysokomazowiecki	24	4
Zambrowski	20	3,3
Miasto Białystok	205	34,2
Miasto Łomża	36	6
Miasto Suwałki	40	6,7
OGÓŁEM	600	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Struktura przedsiębiorstw pod względem formy prawnej wskazuje na przewagę spółek (łącznie 76,3% próby), z czego większość stanowiły spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (40,7% próby). Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą stanowiły 18,5% uczestników badania, zaś nieliczni respondenci reprezentowali podmioty działające w formie stowarzyszeń (0,7%), fundacji czy innych jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej (po 0,3%). Pozostałe 4% uczestników badania wskazało na inne niż wymienione w kafeterii odpowiedzi formy prawne swojej firmy¹⁴.

Tabela 7. Proszę zaznaczyć poniżej, jaka jest forma prawna Państwa firmy?, N=600.

Forma prawna	Liczba	Odsetek
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	111	18,5
Spółka jawna	59	9,8
Spółka partnerska	37	6,2
Spółka komandytowa	13	2,2
Spółka komandytowo-akcyjna	7	1,2
Spółka akcyjna	61	10,2
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	244	40,7
Spółka cywilna	36	6

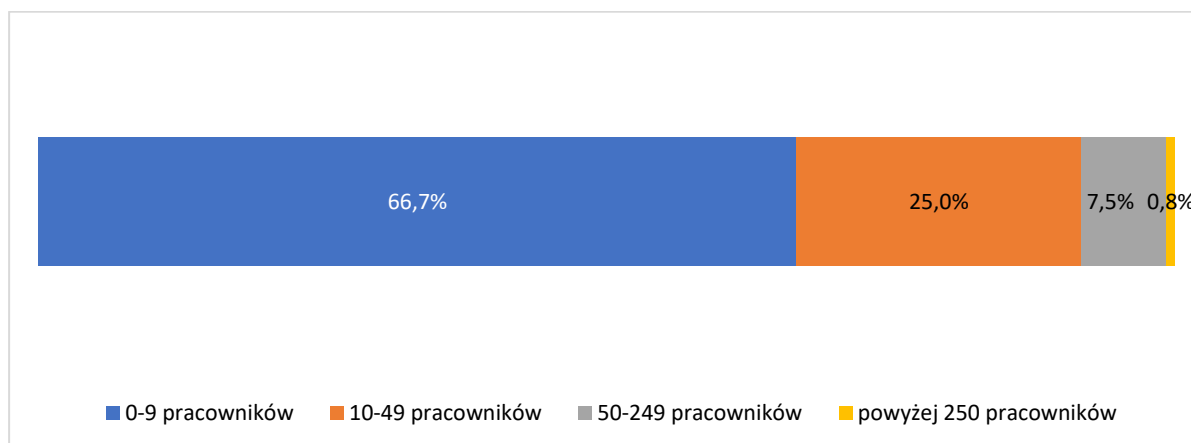
¹⁴ Wśród odpowiedzi inne pojawiały się następujące wskazania: placówka edukacyjna (13 wskazań), placówka medyczna (5 wskazań), instytucja publiczna (5 wskazań), spółka europejska (1 wskazanie).

Forma prawna	Liczba	Odsetek
Fundacja	2	0,3
Stowarzyszenie	4	0,7
Inna jednostka organizacyjna, nie mająca osobowości prawnej	2	0,3
Inna	24	4
OGÓŁEM	600	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Około $\frac{2}{3}$ próby stanowiły firmy zatrudniające od 0 do 9 pracowników (66,7%). Co czwarty uczestnik badania reprezentował przedsiębiorstwo mające między 10 a 49 pracowników (25%). Firmy większe, zatrudniające więcej niż 50 pracowników były najmniej licznie reprezentowane – 7,5% próby stanowiły zakłady pracy liczące od 50 do 249 pracowników, a tylko 0,8%, tj. 5 jednostek, zatrudniało 250 i więcej pracowników.

Wykres 9. Wielkość firmy, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Struktura próby pod względem sekcji PKD odzwierciedlała faktyczną strukturę podlaskich przedsiębiorstw. W konsekwencji przyjętego założenia w próbie najliczniej występowały podmioty z sekcji G, czyli zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle (129 podmiotów, tj. 21,5% próby). Druga pod względem liczebności była branża budowlana i sekcja F (15,3% próby), a na kolejnych miejscach znalazły się: sekcja M (53 podmioty, 8,8%), sekcja C (47 podmiotów, 7,8%), sekcja Q (44 podmioty, 7,3%), sekcja H (42 podmioty, 7,2%) i sekcja S (39 podmiotów, 6,5%). Z kolei najrzadziej wśród ankietowanych przedsiębiorstw występowały te podmioty, które działały w sekcji B (1 podmiot), sekcji D i E (po 2 podmioty), sekcji O (6 podmiotów) oraz sekcji T (8 podmiotów).

Tabela 8. Branża (dominująca sekcja PKD), N=600.

Sekcja PKD	Liczba	Odsetek
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	14	2,3
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	1	0,2
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	47	7,8
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	0,3
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	0,3
Sekcja F – Budownictwo	92	15,3
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	129	21,5
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	43	7,2
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15	2,5
Sekcja J – Informacja i komunikacja	22	3,7
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16	2,7
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	21	3,5
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	53	8,8
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	15	2,5
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6	1
Sekcja P – Edukacja	20	3,3
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	44	7,3
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11	1,8
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	39	6,5
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	8	1,3
Ogółem	600	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Uczestniczące w badaniu podlaskie przedsiębiorstwa okazały się silnie zróżnicowane pod względem roku założenia firmy. Najczęściej były to podmioty, które powstały już po przemianach ustrojowych – aż 76,5% ankietyowanych firm zostało założonych po 1990 roku. Jako ciekawostkę jednak można wskazać, iż najstarsze przedsiębiorstwo, którego przedstawiciel uczestniczył w badaniu, powstało w 1803 roku, zaś 9 podmiotów zostało założonych w bieżącym, 2021 roku.

Tabela 9. Rok założenia firmy, N=600.

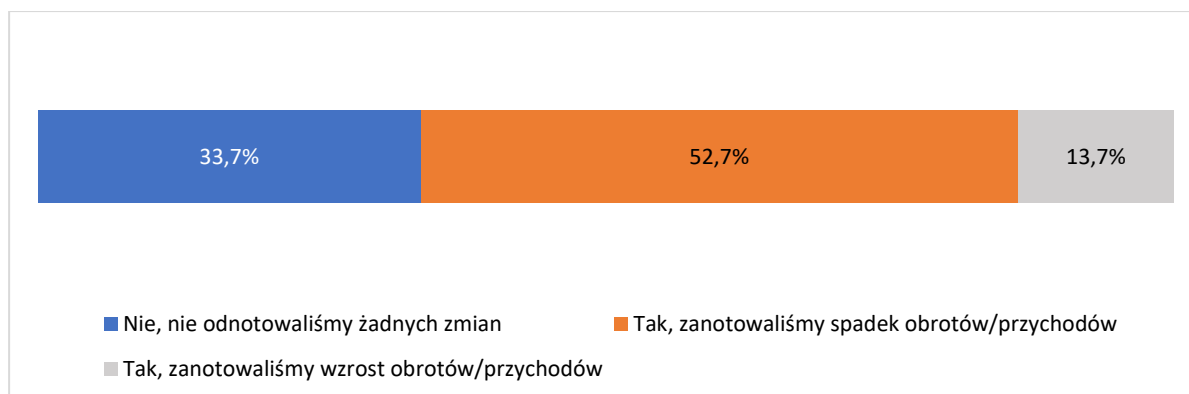
Lata	Liczba	Odsetek
przed 1945 rokiem	17	2,8
1945-1950	15	2,5
1951-1960	7	1,2
1961-1970	10	1,7
1971-1980	15	2,5
1981-1990	77	12,8
1991-2000	157	26,2
2001-2010	129	21,5
2011-2020	164	27,5
2021 rok	9	1,5
Ogółem	600	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Wpływ pandemii na działalność firmy

Pierwsze pytanie ankiety skierowanej do podlaskich przedsiębiorców dotyczyło zaobserwowanego wpływu pandemii COVID-19 na sytuację ekonomiczną firmy. Ponad połowa respondentów (52,7%) zauważyła negatywny wpływ pandemii koronawirusa na sytuację swojej firmy, co wyrażało się w spadku obrotów czy przychodów. Średnio co trzecia firma działająca na Podlasiu nie zauważyła z powodu pandemii żadnych zmian w swojej sytuacji ekonomicznej (33,7%). Co interesujące, na podstawie udzielonych odpowiedzi ankietowych można wskazać, że niemal co siódma podlaska firma zyskała na pandemii COVID-19, gdyż zanotowała w tym okresie wzrost swoich obrotów czy przychodów.

Wykres 10. Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na sytuację ekonomiczną Pana/i firmy?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Dość mocno widoczne jest, że branże, które pandemia najmniej dotknęła, to głównie podmioty z sekcji O (Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne), sekcji J (Informacja i komunikacja) oraz sekcji K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa). Wykluczając z analizy podmioty z sekcji B, D i E (których liczebność w badaniu była bardzo ograniczona), to najmocniej negatywny wpływ na sytuację ekonomiczną odczuły firmy z sekcji I, czyli działalność związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, a także z sekcji T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby. Wzrost obrotów/przychodów najczęściej deklarowali przedstawiciele firm z sekcji N, czyli Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca.

Tabela 10. Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na sytuację ekonomiczną Pana/i firmy?, N=600, dekompozycja na branże

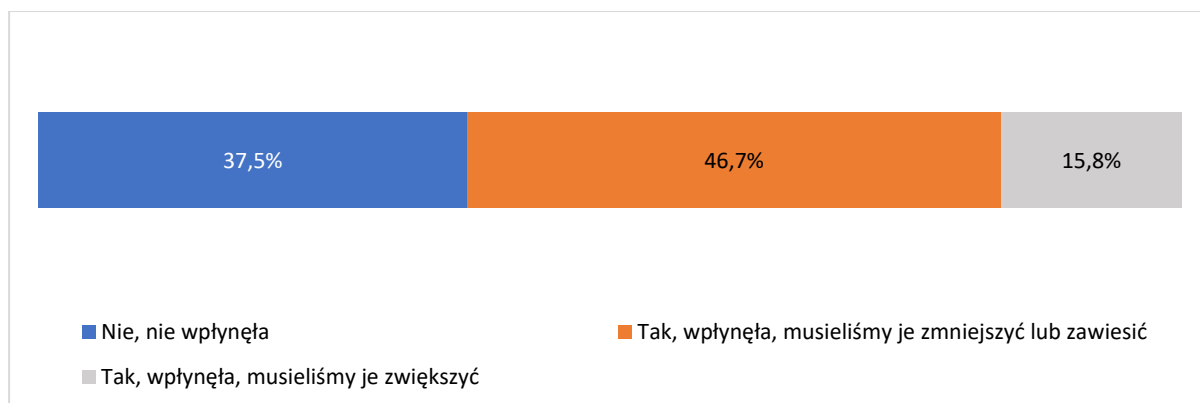
Sekcja PKD	Tak, zanotowaliśmy spadek obrotów/przychodów	Tak, zanotowaliśmy wzrost obrotów/przychodów	Nie, nie odnotowaliśmy żadnych zmian
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	57,10%	7,10%	35,70%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	100,00%		
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	59,60%	14,90%	25,50%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	100,00%		
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	100,00%		
Sekcja F – Budownictwo	54,30%	15,20%	30,40%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	49,60%	17,80%	32,60%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	55,80%	11,60%	32,60%

Sekcja PKD	Tak, zanotowaliśmy spadek obrotów/ przychodów	Tak, zanotowaliśmy wzrost obrotów/ przychodów	Nie, nie odnotowaliśmy żadnych zmian
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	86,70%	6,70%	6,70%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	31,80%	18,20%	50,00%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	43,80%	6,30%	50,00%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	57,10%	19,00%	23,80%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	41,50%	17,00%	41,50%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	46,70%	20,00%	33,30%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16,70%		83,30%
Sekcja P – Edukacja	50,00%		50,00%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	47,70%	11,40%	40,90%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	72,70%	9,10%	18,20%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	61,50%	10,30%	28,20%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	62,50%		37,50%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Dość podobnie przedstawiały się opinie uczestników badania na temat wpływu pandemii na realizację planów inwestycyjnych firmy. Brak takiego wpływu deklarowało 37,5% ankietowanych z podlaskich firm. O negatywnym wpływie pandemii koronawirusa na plany inwestycyjne firmy mówiło 46,7% badanych, którzy wskazali jednocześnie na konieczność ich zmniejszenia lub zawieszenia. Pozostałe 15,8% respondentów z podlaskich firm wskazało, że pandemia COVID-19 spowodowała sytuację przeciwną, tj. konieczność zwiększenia planów inwestycyjnych ich przedsiębiorstwa.

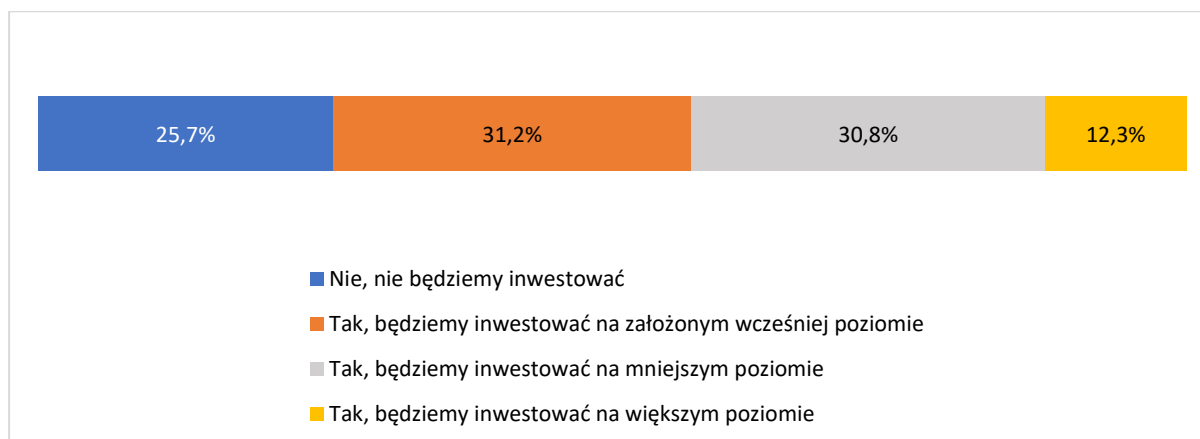
Wykres 11. Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na realizację planów inwestycyjnych Pana/i firmy?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Podlaskie firmy okazały się silnie zróżnicowane pod względem posiadania w chwili badania planów inwestycyjnych. Średnio co czwarty przedsiębiorca zapowiadał brak jakichkolwiek inwestycji w obecnej sytuacji (25,7%), pozostali zakładali, że inwestycje będą prowadzone, jednak na różnym poziomie. Zwiększenie poziomu inwestycji deklarowało zaledwie 12,3% respondentów, znacznie częściej pojawiały się wskazania na zmniejszenie ich poziomu (30,8%) bądź utrzymanie na poziomie założonym wcześniej (31,2%).

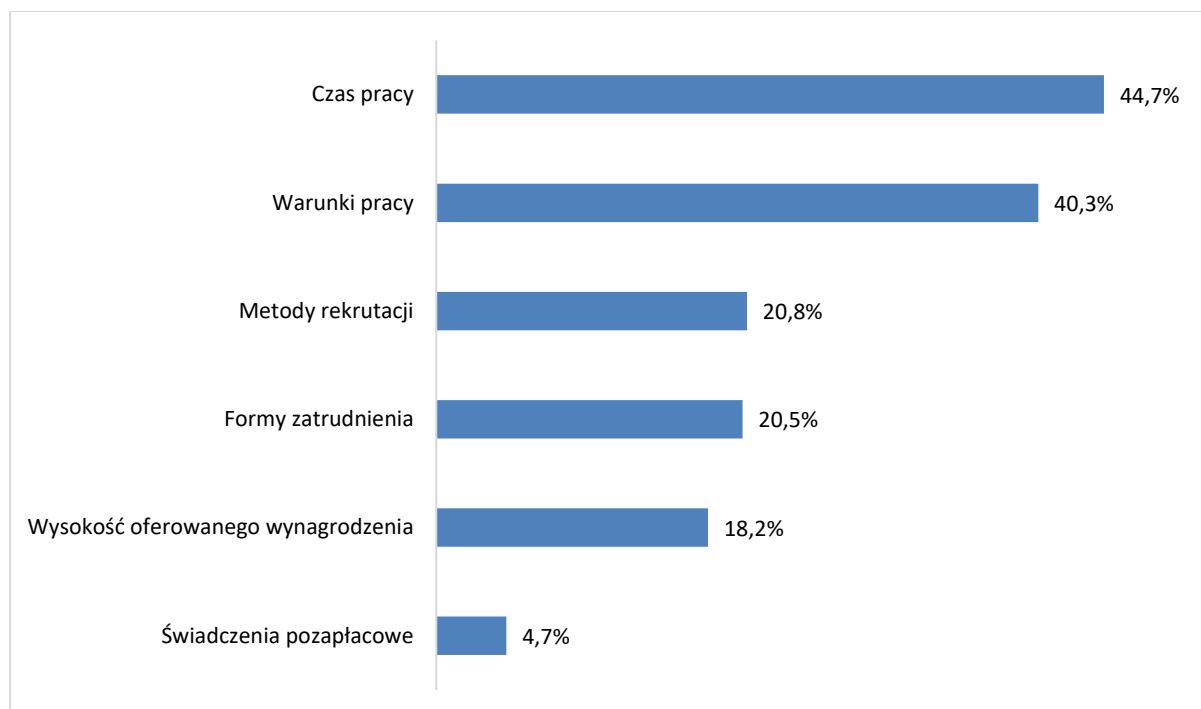
Wykres 12. Czy w chwili obecnej Pana/i firma ma plany inwestycyjne?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Pandemia COVID-19 w różny sposób wpłynęła na poszczególne elementy polityki kadrowej i płacowej w podlaskich przedsiębiorstwach. Respondenci najczęściej zauważali wpływ pandemii koronawirusa na czas pracy (44,7%) oraz warunki pracy (40,3%). Średnio co piąty ankietowany dostrzegał wpływ pandemii na metody rekrutacji (20,8%), formy zatrudnienia (20,5%) oraz wysokość oferowanego wynagrodzenia (18,2%). Zaledwie 4,7% badanych zauważyło z kolei wpływ pandemii na otrzymywane świadczenia pozapłacowe.

Wykres 13. Proszę wskazać wpływ pandemii COVID-19 na poszczególne elementy polityki kadrowej i płacowej, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W zakresie metod rekrutacji najpowszechniejszą zmianą, wynikającą z obostrzeń wywołanych pandemią koronawirusa, było wprowadzenie i stosowanie na dużą skalę rekrutacji zdalnej (69,6% wskazań). Było to dominujące wskazanie przedstawicieli przedsiębiorstw z województwa podlaskiego w zakresie zauważonego wpływu COVID-19 na stosowane w firmach metody rekrutacji.

Tabela 11. Wpływ pandemii na metody rekrutacji, najczęstsze wskazania, N=125(więcej niż 1 wskazanie).

Wpływ pandemii na metody rekrutacji	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
rekrutacja zdalna	87	69,6%
brak rekrutacji	12	9,6%
ograniczona rekrutacja	8	6,4%
stosowanie środków ochronnych	5	4,0%
inne metody rekrutacji	3	2,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W zakresie formy zatrudnienia wpływ pandemii objawiał się najczęściej wprowadzeniem pracy zdalnej (39,8%). Rzadziej respondenci sygnalizowali kwestie związane ze zmniejszeniem etatu czy skróceniem czasu pracy (10,6%). Nieliczni ankietowani wskazywali na zmianę

dotychczasowej formy zatrudnienia (6,5%), przy czym ich doświadczenia były silnie zróżnicowane – niektórzy uzyskali zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę, a niektórzy byli zmuszeni pracować na podstawie umów zlecenia czy na okres próbny. Niezbyt często w ramach wpływu pandemii na formy zatrudnienia pojawiały się wskazania na zmniejszenie liczby przyjęć do pracy i ograniczenie rekrutacji, zawieszenie procesów rekrutacyjnych czy zwolnienia pracowników.

Tabela 12. Wpływ pandemii na formy zatrudnienia, najczęstsze wskazania, N=123 (więcej niż 1 wskazanie).

Wpływ pandemii na formy zatrudnienia	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
praca zdalna	49	39,8%
zmniejszenie etatu, czasu pracy	13	10,6%
zmiana formy zatrudnienia	8	6,5%
zmniejszenie liczby nowych pracowników, ograniczenie rekrutacji	6	4,9%
umowa zlecenie	6	4,9%
brak rekrutacji	6	4,9%
umowa o pracę	5	4,1%
zwolnienia pracowników	4	3,3%
brak wpływu	3	2,4%
praca hybrydowa	2	1,6%
okres próbny	2	1,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Wpływ pandemii COVID-19 na czas pracy w opinii zdecydowanej większości podlaskich przedsiębiorców objawiał się skróceniem czasu pracy (68,7%). Znacznie mniej respondentów deklarowało wystąpienie przeciwnej sytuacji, czyli wydłużenie czasu pracy w efekcie obostrzeń związanych z pandemią koronawirusa (12,7%). Nieliczni wskazywali na pracę zdalną (3%), wprowadzenie elastycznych godzin pracy (2,6%), pracę hybrydową (2,2%) czy wydłużenie przerw między zmianami jako skutek pandemii w obszarze czasu pracy (1,1%).

Tabela 13. Wpływ pandemii na czas pracy, najczęstsze wskazania, N=268 (więcej niż jedno wskazanie).

Wpływ pandemii na czas pracy	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
skrócony czas pracy	184	68,7%
wydłużony czas pracy	34	12,7%

Wpływ pandemii na czas pracy	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
praca zdalna	8	3,0%
elastyczny czas pracy	7	2,6%
praca hybrydowa	6	2,2%
większe przerwy między zmianami	3	1,1%
pozytywnie	3	1,1%
brak wpływu	2	0,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Niewątpliwie pandemia COVID-19 wywarła wpływ na warunki pracy w przedsiębiorstwach. Jej najczęstszym przejawem było wdrożenie pracy zdalnej (38%) tam, gdzie było to możliwe pod względem organizacyjnym. Jednak również w przypadku tych przedsiębiorstw, które mimo pandemii pracowały w dotychczasowym trybie, nastąpiła zmiana warunków pracy, wynikająca głównie z konieczności dezynfekcji, stosowania się do reżimu sanitarnego (14%), obostrzeń i ograniczeń (13,6%), noszenia maseczek (8,3%) czy ograniczania bądź unikania kontaktów bezpośrednich (6,2%), zarówno między pracownikami, jak i w relacjach z klientami.

Tabela 14. Wpływ pandemii na warunki pracy, najczęstsze wskazania, N=242 (więcej niż jedno wskazanie).

Wpływ pandemii na warunki pracy	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
praca zdalna	92	38%
dezynfekcja, zwiększona higiena i reżim sanitarny	34	14%
obostrzenia i ograniczenia	33	13,6%
konieczność noszenia maseczek	20	8,3%
pogorszenie warunków pracy	19	7,9%
ograniczenie kontaktu bezpośredniego, izolacja	15	6,2%
ochrona pracowników	5	2,1%
zmniejszenie ilości pracy	4	1,7%
brak zmian	4	1,7%
pogorszenie relacji między pracownikami	2	0,8%
konieczność pracy w rękawiczkach	2	0,8%
większe bezpieczeństwo pracy	2	0,8%

Wpływ pandemii na warunki pracy	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
spadek wynagrodzenia	2	0,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Zdecydowanie najczęściej pojawiającą się konsekwencją pandemii COVID-19 w sferze wysokości oferowanego wynagrodzenia było obniżenie pensji (czy w szerszym kontekście – zarobków w firmie) – 74,3%. Choć nieliczni respondenci deklarowali wzrost wynagrodzenia w trakcie pandemii koronawirusa (9,2%), sytuacje takie zdarzały się znacznie rzadziej niż obniżenie wynagrodzeń. Niektórzy ankietowani w sferze wpływu pandemii na wysokość wynagrodzenia wskazywali na ograniczenie lub brak premii czy podwyżek (5,5%), co wynikało m.in. z braku sprzedaży czy niższych obrotów firmy.

Tabela 15. Wpływ pandemii na wysokość oferowanego wynagrodzenia, najczęstsze wskazania, N=109 (więcej niż jedno wskazanie).

Wpływ pandemii na wysokość oferowanego wynagrodzenia	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
obniżenie wynagrodzenia	81	74,3%
wzrost wynagrodzenia	10	9,2%
ograniczenie/brak premii lub podwyżek	6	5,5%
bez zmian	3	2,8%

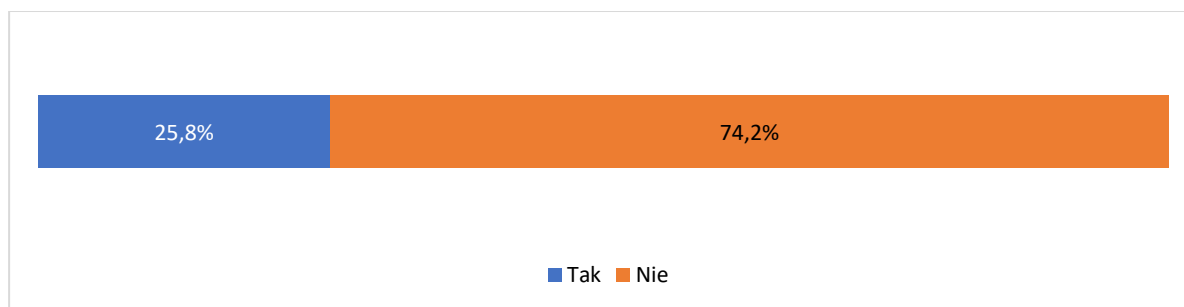
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Wpływ pandemii COVID-19 na świadczenia pozapłacowe (N=28) dotyczył przede wszystkim kwestii związanych ze zmniejszeniem liczby oferowanych bonów (9 wskazań) oraz braku premii (3 wskazania). O innych formach wpływu pandemii na świadczenia pozapłacowe w swoich przedsiębiorstwach mówiły pojedyncze osoby.

Działania ochronne przed skutkami covid-19

Podlascy przedsiębiorcy zostali również zapytani o wdrożenie specjalnych działań ochronnych przed negatywnymi skutkami COVID-19. Na podstawie odpowiedzi respondentów można wskazać, że działania takie zostały podjęte średnio w co czwartym przedsiębiorstwie (25,8%). Pozostali ankietowani, tj. zdecydowana większość (74,2%), nie wdrażała działań ochronnych przed negatywnymi skutkami pandemii koronawirusa.

Wykres 14. Czy Pana/i firma wdrożyła działania ochronne przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Wśród wprowadzanych przez podlaskich przedsiębiorców działań ochronnych przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19 najczęściej pojawiała się praca zdalna, dezynfekcja oraz obowiązek noszenia maseczek. Rzadziej wskazywano na utrzymywanie dystansu społecznego, stosowanie środków ochronnych (wskazania bez specyfikacji) czy wprowadzenie pracy rotacyjnej i innych działań ograniczających kontakty między pracownikami (po kilkanaście wskazań). Inne działania podjęte w firmach jako ochrona przed skutkami koronawirusa wskazywane były przez nielicznych respondentów.

Tabela 16. Wprowadzone działania ochronne przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19, najczęstsze wskazania, N=155 (więcej niż jedno wskazanie).

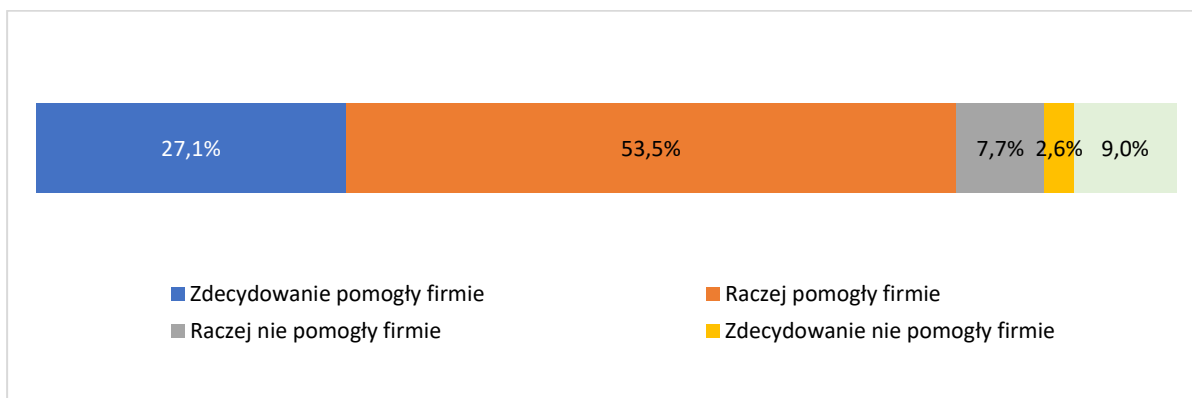
Wprowadzone działania ochronne	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Działania ochronne		
środki ochronne (maseczki, rękawiczki, fartuchy lekarskie)	68	43,9%
dezynfekcja i odkażanie, higiena, mierzenie temperatury	61	39,4%
praca zdalna	55	35,5%
Działania profilaktyczne		
dystans społeczny, osłona miejsc pracy, odizolowanie od klientów, ograniczenie liczby klientów	25	16,1%
praca rotacyjna, ograniczenie kontaktów między pracownikami	10	6,5%
profilaktyka, szczepienia	9	5,8%
Działania prawno-finansowe		
stosowanie się do wytycznych	6	3,9%
ograniczenie kosztów, cięcia finansowe	5	3,2%
ograniczenie czasu pracy, zmniejszanie etatów	5	3,2%

Wprowadzone działania ochronne	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
korzystanie z tarcz antykryzysowych	3	1,9%
różne	4	2,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Podmioty, które wdrożyły działania ochronne przed negatywnymi skutkami COVID-19, zostały poproszone o ocenę ich skuteczności z punktu widzenia firmy. Zdecydowana większość podlaskich przedsiębiorców pozytywnie oceniała skuteczność wdrożonych działań ochronnych – łącznie aż 80,6% badanych deklaroowało, że podjęte działania pomogły firmie. Tylko w co dziesiątym przedsiębiorstwie nie zauważono pozytywnego wpływu wdrożonych działań ochronnych, przy czym 7,7% badanych uznało, że działania te raczej nie pomogły firmie, a kolejne 2,6% sformułowało zdecydowanie negatywne oceny.

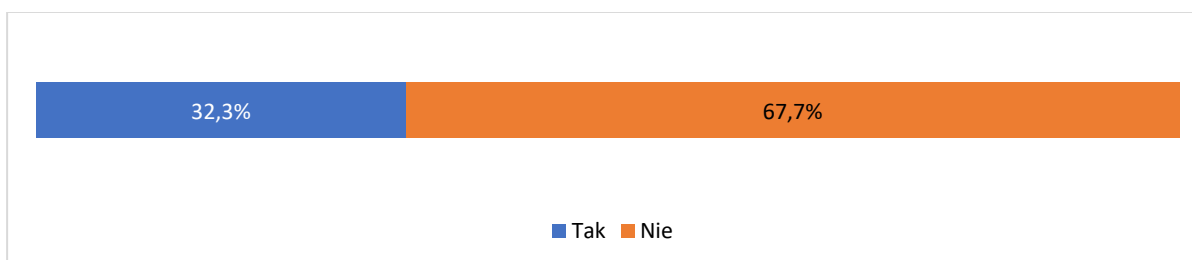
Wykres 15. Proszę spróbować ocenić wdrożone działania, N=155.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Mimo przeważających pozytywnych ocen wdrożonych działań ochronnych przed negatywnymi skutkami COVID-19, większość podlaskich firm nie planuje podjęcia kolejnych działań zmierzających do utrzymania lub poprawy działania firmy (67,7%). Na podstawie złożonych deklaracji można wskazać, że takie działania będą realizowane tylko w 32,3% ankietowanych przedsiębiorstw.

Wykres 16. Czy Pana/i firma planuje podjąć kolejne działania zmierzające do utrzymania lub poprawy działania firmy?, N=155.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Szczegółowy opis kolejnych działań, jakie planują podjąć firmy w celu utrzymania lub poprawy funkcjonowania przedsiębiorstwa, został przedstawiony w poniższej tabeli. Respondenci wskazywali przede wszystkim na chęć rozwoju firmy i realizację inwestycji, rzadziej na podjęcie działań marketingowych oraz reklamę swojej firmy lub też wprowadzanie pracy zdalnej. Inne działania planowane do realizacji w ankietowanych przedsiębiorstwach wskazywane były przez mniej niż 5 respondentów.

Tabela 17. Planowanie kolejnych działań zmierzających do utrzymania lub poprawy działania firmy, N=50 (więcej niż 1 wskazanie).

Planowane działania zmierzające do utrzymania lub poprawy funkcjonowania firmy	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
rozwój firmy (np. nowe sektory działalności, wzrost produkcji, zwiększenie asortymentu, zakup maszyn)	9	18%
inwestycje (np. nowa siedziba, nowe technologie)	7	14%
reklama i marketing	5	10%
praca zdalna	5	10%
nie wiem	4	8%
nacisk na ochronę zdrowia i zabezpieczenie przed zarażeniem	4	8%
rozwój kompetencji pracowników	3	6%
działania zgodne z wytycznymi i prawem	3	6%
poprawa sytuacji finansowej firmy	2	4%
ograniczenie wynagrodzeń	2	4%
szczepienia	2	4%
zwiększenie liczby pracowników	2	4%
powrót do "normalności"	2	4%
takie same jak dotychczas	2	4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Rekrutacja w pandemii

Kolejne pytania ankiety poświęcone były doświadczeniom przedsiębiorców związanym z procesem rekrutacji w okresie pandemii. Wśród uczestników badania z województwa podlaskiego 41% respondentów potwierdziło prowadzenie procesów rekrutacyjnych w okresie pandemii COVID-19. Pozostałe 59% ankietowanych podlaskich przedsiębiorstw w trakcie pandemii nie rekrutowało pracowników.

Co warte zauważenia, niespełna 16,8% uczestniczących w badaniu ankietowanym podlaskich przedsiębiorców potwierdziło wpływ pandemii na sposób rekrutacji. Pozostali, tj. zdecydowana większość respondentów (83,2%), nie zauważyli jakiegokolwiek wpływu pandemii na stosowane sposoby rekrutacji pracowników.

Jeśli chodzi o wpływ pandemii na sposób rekrutacji w firmach, to zdecydowanie najczęściej objawiał się on koniecznością przejścia na rekrutację zdalną w formie online (48,5%). W przypadku części przedsiębiorstw pandemia spowodowała u 23,8% badanych całkowite zaniechanie procesów rekrutacyjnych (także z powodu ograniczenia pracy samej firmy czy spadku/braku dochodów) lub też znaczne jej ograniczenie czy wydłużenie i spowolnienie (13,9%). Pojawiały się również głosy wskazujące na zmniejszenie lub nawet brak chętnych do pracy (2%), prowadzenie rekrutacji w reżimie sanitarnym (3%) czy inne ograniczenia w rekrutacji wynikające z pandemii koronawirusa.

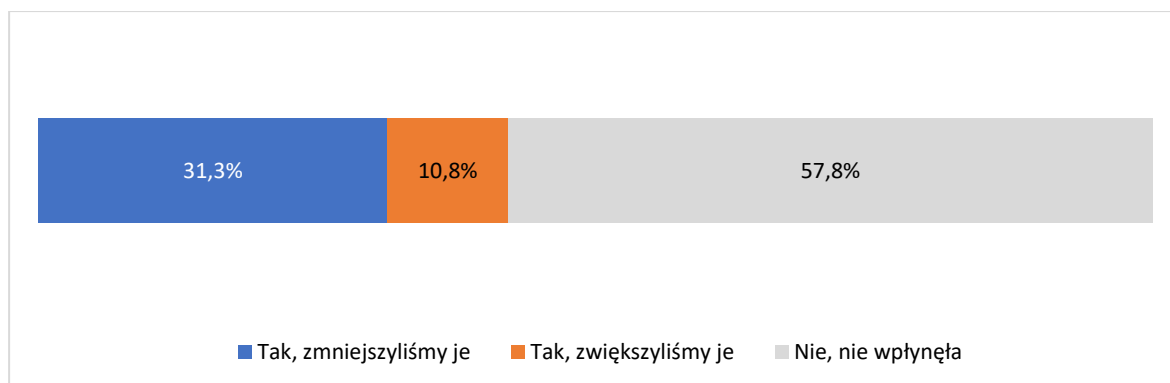
Tabela 18. Wpływ pandemii COVID-19 na sposób rekrutacji w firmie, N=101 (więcej niż 1 wskazanie).

Wpływ pandemii na sposób rekrutacji	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
rekrutacja zdalna, online	49	48,5%
brak naboru	24	23,8%
zmniejszenie liczby przyjęć nowych pracowników	14	13,9%
mniej chętnych do pracy	4	4%
rekrutacja w reżimie sanitarnym	3	3%
zmiana formy rekrutacji	3	3%
brak chętnych do pracy	2	2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Ponad połowa podlaskich przedsiębiorców uczestniczących w badaniu ankietowym (57,8%) wskazała również, że pandemia COVID-19 w ogóle nie zmieniła planów zatrudnieniowych w ich firmie. Pozostali zauważali wpływ pandemii koronawirusa na plany zatrudnieniowe przedsiębiorstw, przy czym znacznie częściej był to wpływ negatywny, tj. wskazania na zmniejszenie planów rekrutacyjnych (31,3%) niż pozytywny, tj. zwiększenie zatrudnienia w firmie (10,8%).

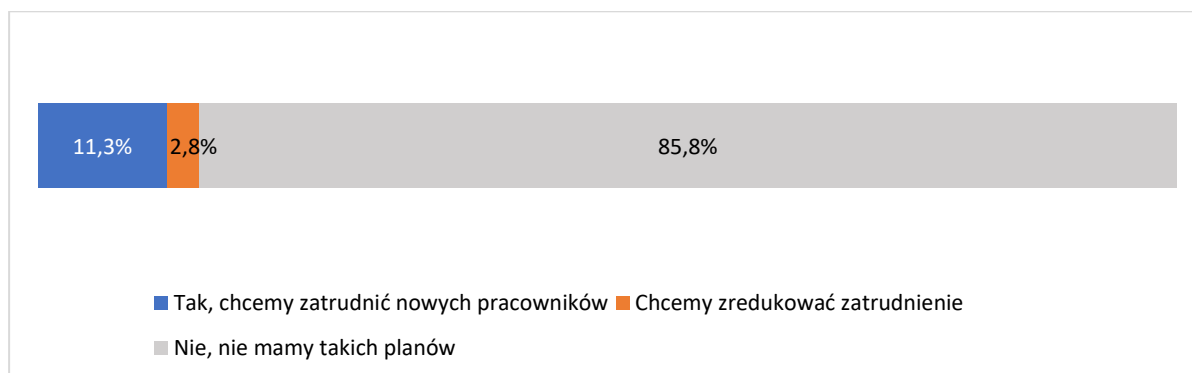
Wykres 17. Czy pandemia COVID-19 zmieniła plany zatrudnieniowe w Pana/i firmie?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Przeważająca większość podlaskich firm uczestniczących w badaniu (85,8%) nie planowała w chwili obecnej zmiany liczby swoich pracowników – ani zatrudniania ani zwalniania. Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że o planach redukcji zatrudnienia mówiło zaledwie 2,8% respondentów, natomiast 11,3% badanych firm planowało zwiększyć zatrudnienie i zaangażować nowych pracowników.

Wykres 18. Czy w chwili obecnej Pana/i firma ma plany zatrudnienia lub zwolnienia pracowników?, N=600.

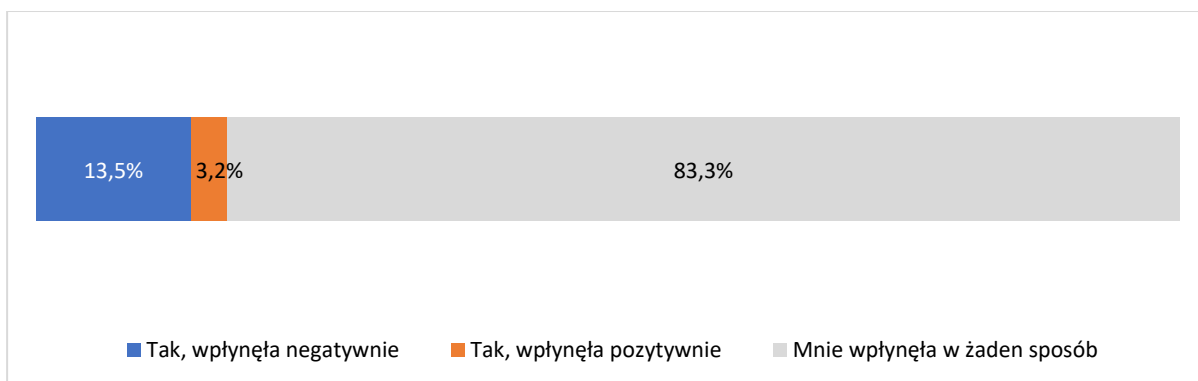


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Organizacja pracy w pandemii

Podlascy przedsiębiorcy w zdecydowanej większości nie dostrzegali żadnego wpływu pandemii koronawirusa na organizację pracy w ich firmie czy wydajność pracowników (83,3%). O negatywnym wpływie pandemii na organizację pracy i wydajność pracowników, co wynikało z obostrzeń i sytuacji epidemicznej, mówiło tylko 13,5% ankietowanych, zaś 3,2% dostrzegło pozytywny wpływ pandemii na organizację pracy i wydajność pracowników.

Wykres 19. Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na organizację pracy w Pana/i firmie i wydajność pracowników w związku z obostrzeniami i sytuacją epidemiczną?, N=600.

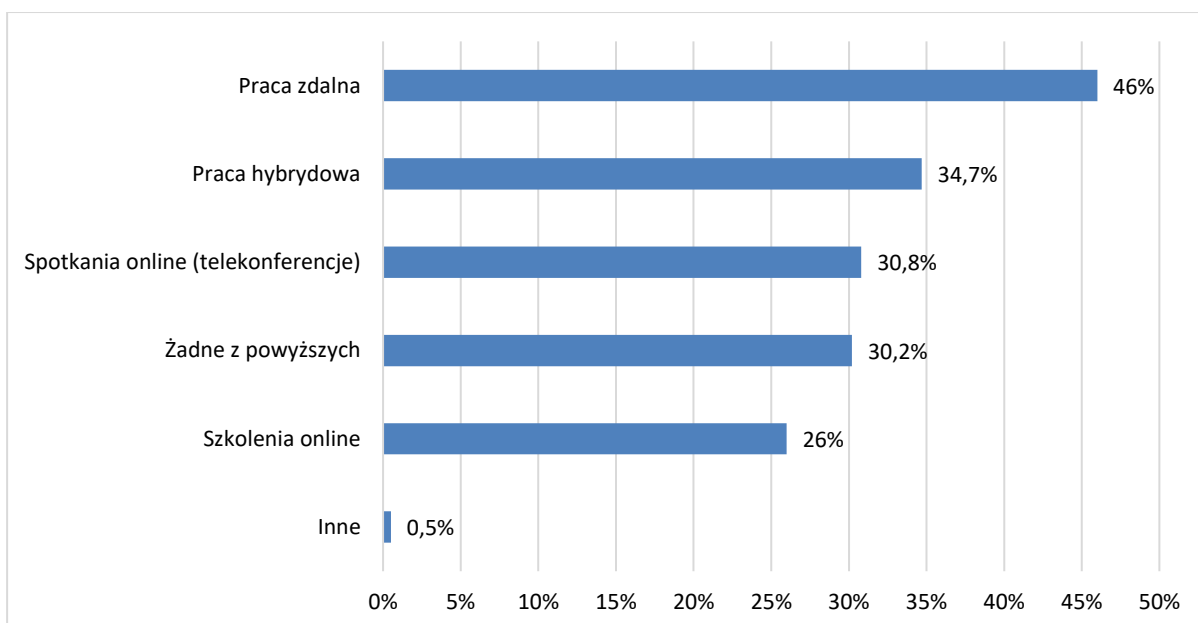


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W trakcie badania ankietowego przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie, czy pandemia COVID-19 zmusiła ich do wykorzystania różnych sposobów organizacji pracy. Wśród zaproponowanych sposobów organizacji pracy największą popularnością cieszyła się praca zdalna, z której skorzystało 46% ankietowanych przedsiębiorstw. Niemal 35% badanych wskazało na korzystanie z pracy hybrydowej, prawie 31% odbywało telekonferencje, a 26% prowadziło szkolenia online.

Należy również wskazać, że 30% uczestniczących w badaniu podlaskich firm nie korzystało w trakcie pandemii COVID-19 z żadnego z wyżej wymienionych sposobów organizacji pracy.

Wykres 20. Czy w trakcie pandemii COVID-19 Pana/i firma wykorzystwała następujące sposoby organizacji pracy?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Branże, które najczęściej wdrażały pracę zdalną, to: sekcja P (Edukacja), sekcja J (Informacja i komunikacja) oraz sekcja N (Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca). W przypadku pracy hybrydowej były to branże: sekcja J (Informacja i komunikacja), sekcja N (Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) oraz sekcja C (Przetwórstwo przemysłowe).

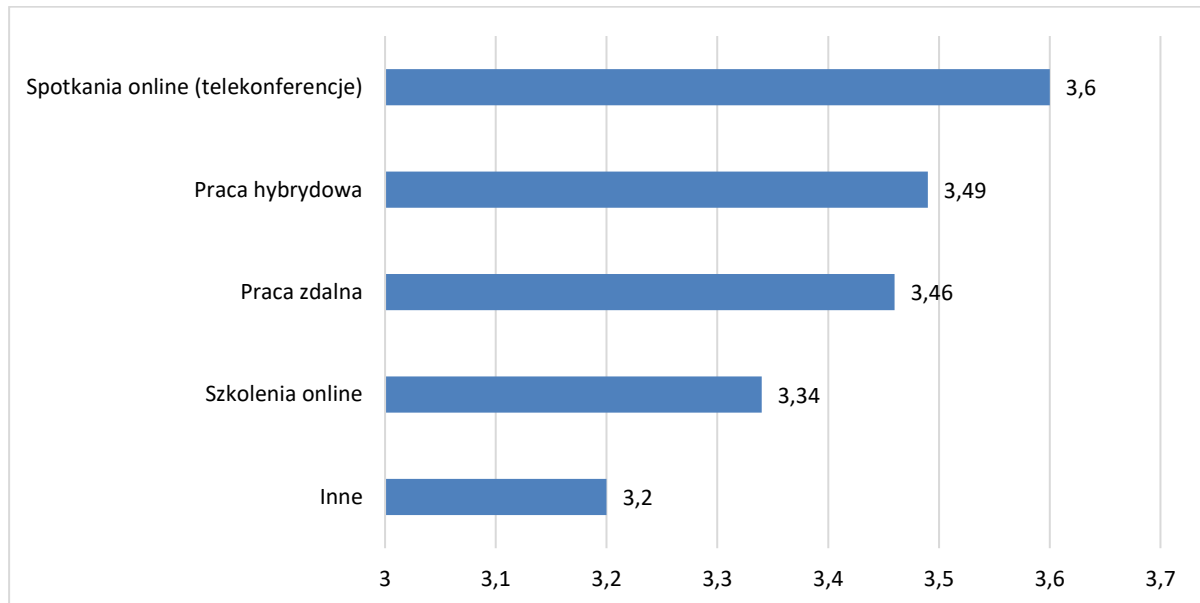
Tabela 19. Wprowadzone sposoby organizacji pracy według sekcji PKD, N=600.

Sekcja PKD	Praca zdalna	Praca hybrydowa
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	57,1%	28,6%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	50,0%	61,8%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	50,0%	
Sekcja F – Budownictwo	59,2%	46,9%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	63,5%	47,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	63,8%	54,5%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	30,8%	23,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	83,3%	72,2%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	73,3%	40,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	76,5%	58,8%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	75,6%	53,7%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	80,0%	66,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	60,0%	60,0%
Sekcja P – Edukacja	88,9%	61,1%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	72,4%	34,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	33,3%	50,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	68,0%	44,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	71,4%	28,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu oceniali również efektywność poszczególnych sposobów organizacji pracy. Oceny formułowane były na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało ocenę najniższą, a 5 ocenę najwyższą. Na podstawie ocen obliczono średnie ocen. Oceny wszystkich sposobów organizacji pracy kształtowały się okolicach środka skali. Najlepiej oceniono spotkania online (średnia 3,6), nieco gorzej pracę hybrydową (średnia 3,49) oraz pracę zdalną (średnia 3,46). W przypadku szkoleń online średnia ocen przedsiębiorców korzystających z tej formy pracy była najniższa i wyniosła 3,34.

Wykres 21. Uśrednione oceny ankietowanych nt. efektywności sposobów organizacji pracy¹⁵.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

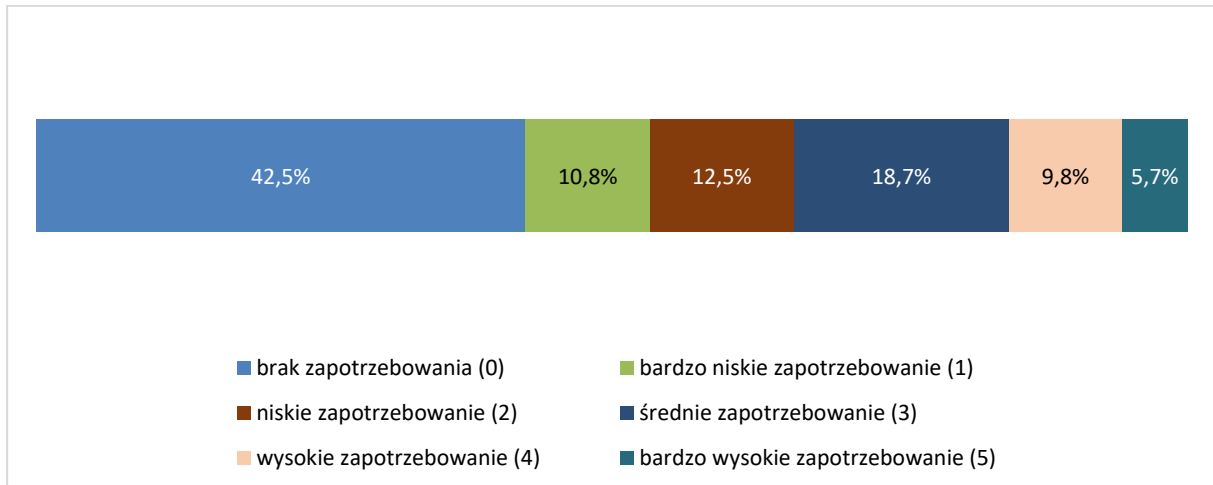
Praca cudzoziemców a covid-19

Jednym z elementów badania były zagadnienia związane z pracą cudzoziemców w podlaskich firmach w obliczu pandemii COVID-19. Ankietowani oceniali zapotrzebowanie swojej firmy na pracę cudzoziemców w czasie pandemii koronawirusa na skali od 0 do 5, gdzie 0 oznaczało brak zapotrzebowania, 1 – bardzo niskie zapotrzebowanie, a 5 – bardzo wysokie zapotrzebowanie. Na brak zapotrzebowania na pracę cudzoziemców w swojej firmie wskazało aż 42,5% badanych przedsiębiorców z województwa podlaskiego. Pozostali ankietowani deklarowali występowanie potrzeb w zakresie zatrudniania cudzoziemców, jednak przeważały wskazania na niski poziom tego zapotrzebowania. O bardzo niskim zapotrzebowaniu (ocena 1) na pracę cudzoziemców w swojej firmie w obliczu pandemii COVID-19 mówiło 10,8% badanych, zaś o niskim (ocena 2) – 12,5% ankietowanych. Przeciwnego zdania było łącznie

¹⁵ Średnie zostały obliczone na podstawie odpowiedzi respondentów, którzy korzystali z poszczególnych sposobów organizacji pracy. W przypadku pracy zdalnej N=417, w przypadku pracy hybrydowej N=350, w przypadku spotkań online N=381, w przypadku szkoleń online N=358, w przypadku innych sposobów N=10.

15,5% respondentów, którzy wskazywali na wysokie (9,8%) lub bardzo wysokie (5,7%) zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w firmie.

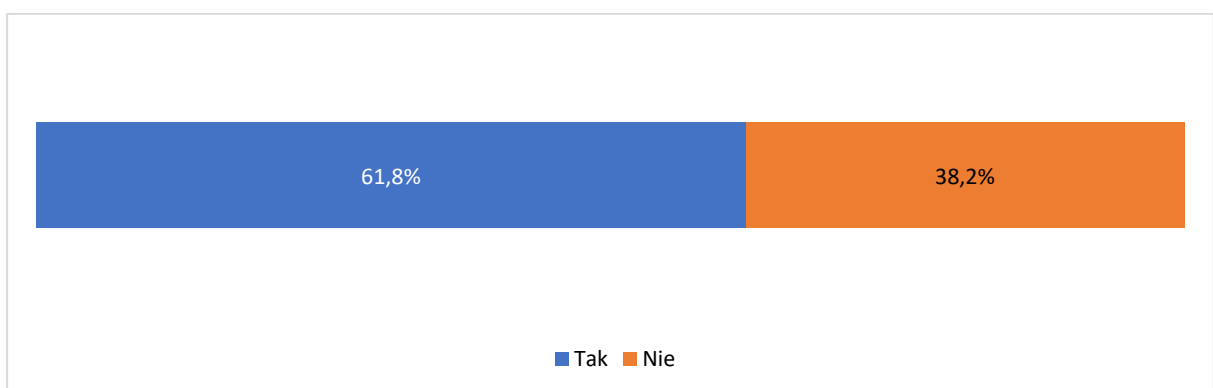
Wykres 22. Na skali od 0 do 5, gdzie 0 oznacza brak zapotrzebowania, 1 – bardzo niskie, a 5 bardzo wysokie, proszę ocenić zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w Pana/i firmie w obliczu pandemii COVID-19, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Respondenci zostali zapytani również o to, czy obecna ilość cudzoziemców w ich firmach zaspokaja zapotrzebowanie przedsiębiorstwa w tym zakresie. Na podstawie odpowiedzi uczestników badania można stwierdzić, iż niemal 62% podlaskich firm zatrudnia odpowiednią do swoich potrzeb liczbę cudzoziemców. W przypadku 38,2% przedsiębiorstw potrzeby w zakresie zatrudnienia cudzoziemców nie są zaspokojone.

Wykres 23. Czy obecna ilość cudzoziemców w Pana/i firmie zaspokaja zapotrzebowanie przedsiębiorstwa?, N=600.



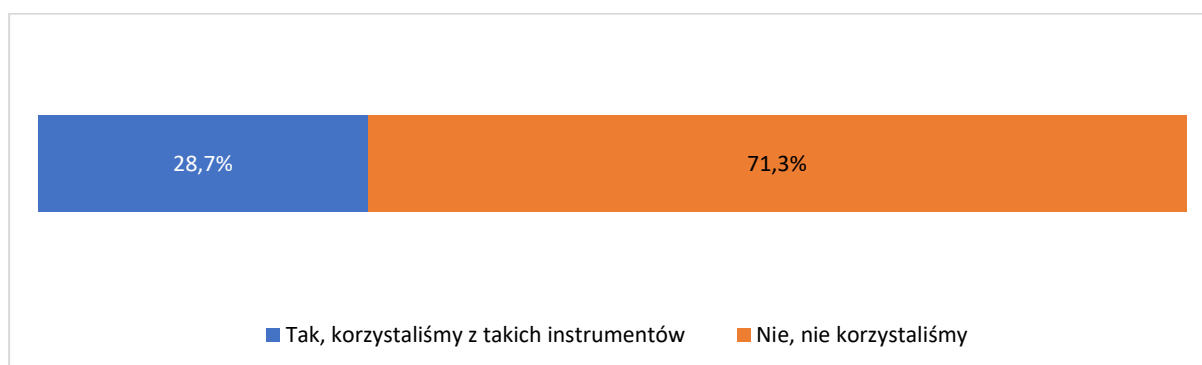
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Wsparcie w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych

W kontekście pandemii COVID-19 i walki przedsiębiorców z jej skutkami istotne były również zagadnienia związane z korzystaniem z pomocy państwa. Wśród uczestników badania

ankietowego tylko 28,7% respondentów potwierdziło korzystanie uprzednio lub obecnie z różnych instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych. Okazuje się, iż zdecydowana większość badanych podlaskich przedsiębiorców (71,3%) nigdy nie skorzystała z finansowej pomocy państwa skierowanej do firm dotkniętych skutkami pandemii oraz wywołanych przez nią obostrzeń.

Wykres 24. Czy Pana/i firma korzystała/korzysta z instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Najczęściej z Tarcz Antykryzysowych korzystały firmy z branż: sekcja B, sekcja D, sekcja I oraz sekcja S. Z kolei w podziale na wielkość firmy najczęściej korzystały firmy mikro (30%), w drugiej kolejności małe (28%) oraz średnie (22,2%). Żadna z badanych dużych firm nie korzystała z Tarcz Antykryzysowych.

Tabela 20. Czy Pana/i firma korzystała/korzysta z instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych?, N=600, dekompozycja na branże

Sekcja PKD	Odsetek firm korzystających z Tarcz Antykryzysowych
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	14,3%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	100,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	29,8%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze dla układów klimatyzacyjnych	50,0%
Sekcja F – Budownictwo	30,4%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	29,5%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	27,9%

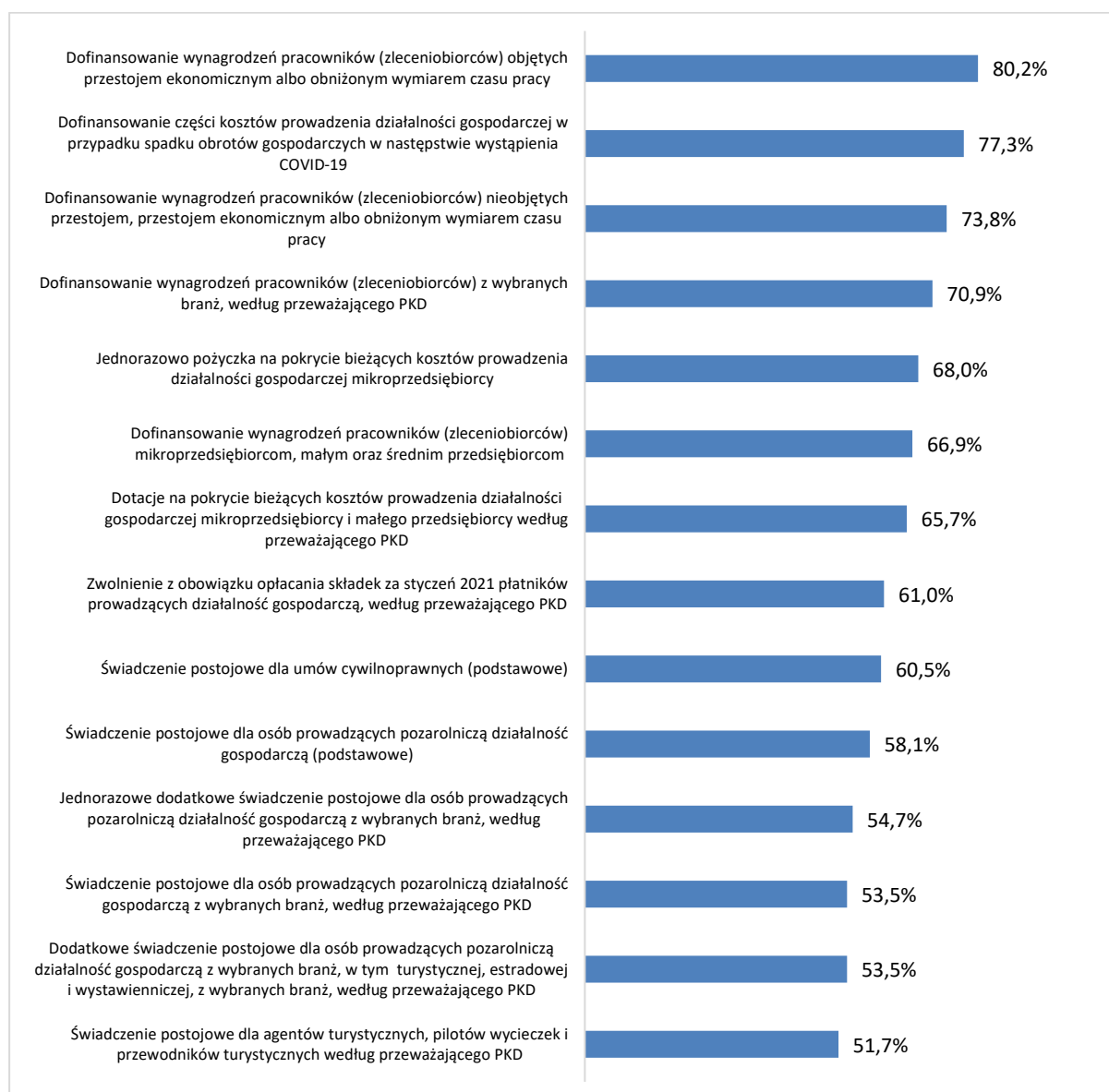
Sekcja PKD	Odsetek firm korzystających z Tarcz Antykryzysowych
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	46,7%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	31,8%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	14,3%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	24,5%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	26,7%
Sekcja P – Edukacja	35,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	22,7%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	36,4%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	38,5%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	25,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Podlascy przedsiębiorcy korzystający z instrumentów pomocy państwa w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych zostali poproszeni o ocenę tego wsparcia. Warto jednak najpierw zwrócić uwagę na to, z których instrumentów korzystano najczęściej. Spośród 14 możliwych instrumentów pomocy państwowej podlascy przedsiębiorcy korzystali z różnego rodzaju dofinansowań, najczęściej było to dofinansowanie wynagrodzeń pracowników (zleceniobiorców) objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy (aż 80,2% otrzymujących pomoc państwa korzystało z tego instrumentu), ale popularnością cieszyły się również dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (77,3%), dofinansowania wynagrodzeń pracowników (zleceniobiorców) z wybranych branż, według przeważającego PKD (73,8%) czy dofinansowania wynagrodzeń pracowników (zleceniobiorców) nieobjętych przestojem, przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy (70,9%). Ponad 60% ankietowanych korzystających z instrumentów dostępnych w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych otrzymało pomoc w formie jednorazowej pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy (68%), dofinansowania wynagrodzeń pracowników (zleceniobiorców) mikroprzedsiębiorcom, małym oraz średnim przedsiębiorcom (66,9%), dotacji na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego

przedsiębiorcy według przeważającego PKD (65,7%), zwolnienia z obowiązku opłacania składek za styczeń 2021 płatników prowadzących działalność gospodarczą, według przeważającego PKD (61%) czy świadczenia postojowego dla umów cywilnoprawnych (60,5%). Z pozostałych instrumentów pomocowych skorzystała ponad połowa podlaskich przedsiębiorców, którzy otrzymali pomoc w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych.

Wykres 25. Korzystanie ze instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych, N=172.

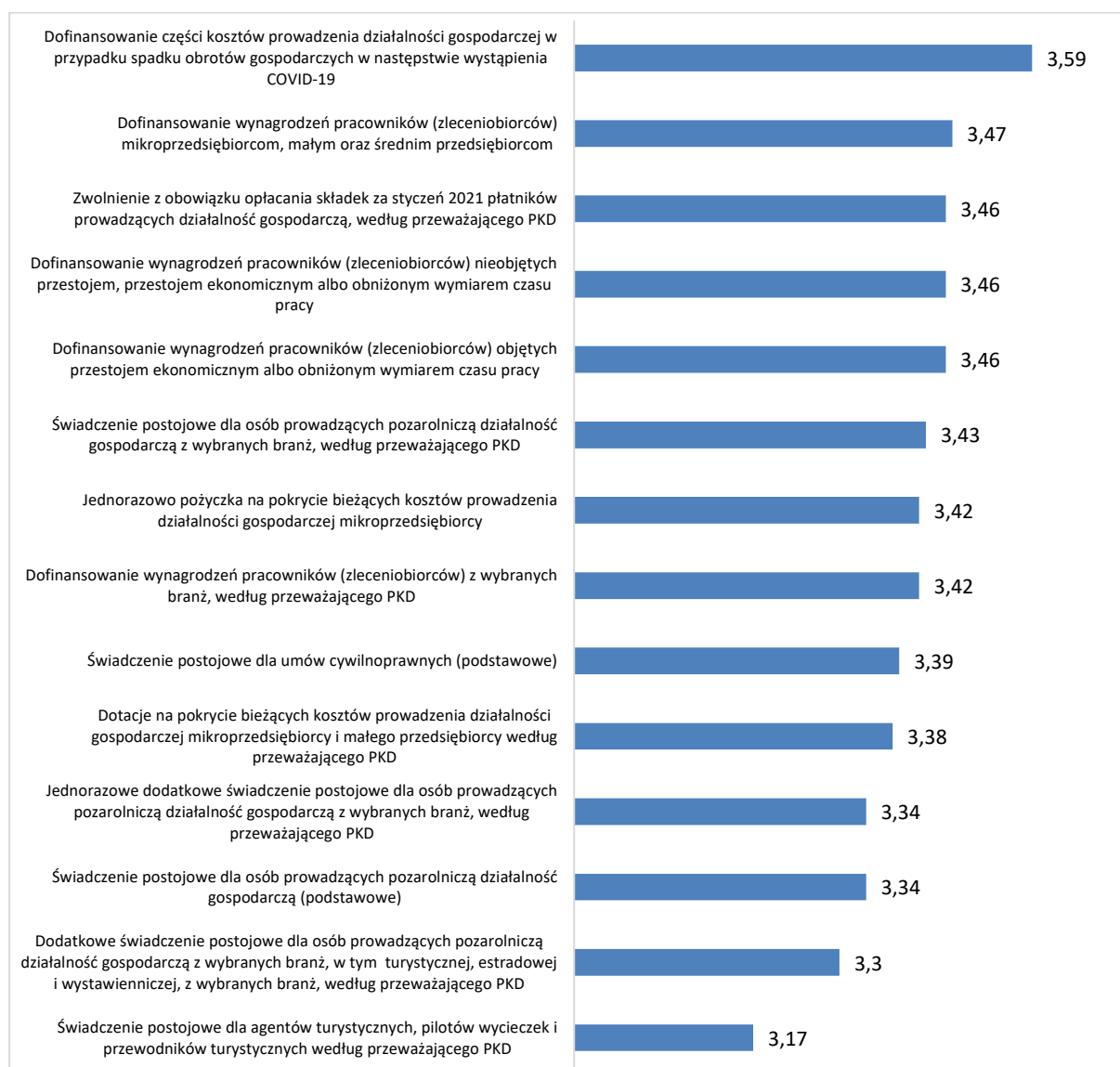


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Przedsiębiorcy, którzy deklaruwali korzystanie z poszczególnych instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych, zostali poproszeni o ocenę otrzymanego wsparcia. Oceny dokonywać można było na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało najniższą ocenę, a 5 – najwyższą ocenę, zaś na podstawie ocen przyznanych przez przedsiębiorców korzystających z poszczególnych instrumentów obliczone zostały średnie. Wszystkie

instrumenty otrzymały oceny średnie, w okolicach środka skali. Najlepiej oceniono dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (średnia 3,59), zaś najniższe – świadczenie postojowe dla agentów turystycznych, pilotów wycieczek i przewodników turystycznych według przeważającego PKD (średnia 3,17). Wszystkie pozostałe instrumenty pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykrzysowych uzyskały średnie ocen mieszczące się między 3,30 a 3,47.

Wykres 26. Uśrednione wartości ocen wsparcia w ramach tzw. Tarcz Antykrzysowych¹⁶
N=172



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

¹⁶ Średnie zostały obliczone na podstawie odpowiedzi respondentów, którzy korzystali z poszczególnych instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykrzysowych.

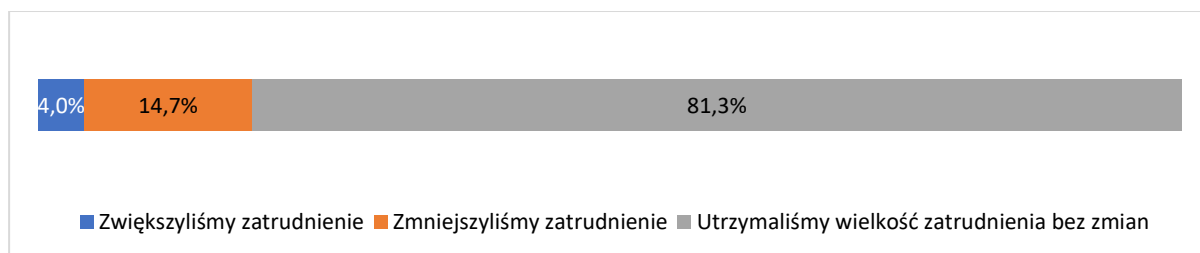
Zmiany w firmie w trakcie pandemii

Część pytań ankietowych poświęcona była identyfikacji sytuacji w przedsiębiorstwach i zmianom, jakie zaszły w firmach w trakcie pandemii koronawirusa.

Dla większości podlaskich przedsiębiorstw okres pandemii był czasem stabilizacji liczby pracowników. Według 81,3% ankietowanych wielkość zatrudnienia w firmie w trakcie pandemii koronawirusa nie uległa żadnym zmianom. Jedynie w co siódmym zakładzie pracy (14,7%, 88 podmiotów) nastąpiły zwolnienia pracowników, natomiast w przypadku 4% przedsiębiorstw (24 firmy) liczba zatrudnionych uległa zwiększeniu. Zmniejszyły zatrudnienie firmy z sekcji A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (21,4%), C – Przetwórstwo przemysłowe (17%), F – Budownictwo (15,2%), G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (17,8%), H – Transport i gospodarka magazynowa (14%), I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (13,3%), J – Informacja i komunikacja (13,6%), K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (18,8%), L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (23,8%), M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (13,2%), O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (16,7%), P – Edukacja (5%), Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (9,1%), R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (18,2%), S – Pozostała działalność usługowa (12,8%), T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (12,5%). Rekrutowały głównie firmy z sekcji B (Górnictwo i wydobywanie), C (Przetwórstwo przemysłowe), D (Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych), E (Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją), H (Transport i gospodarka magazynowa) oraz K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa) PKD. W przypadku firm średnich fakt prowadzenia rekrutacji zadeklarowało 62,2% respondentów z tej grupy, w przypadku firm małych było to odpowiednio 55,3%.

Liczba nowo zatrudnionych pracowników w okresie pandemii w ankietowanych firmach była zróżnicowana i wynosiła od 1 do 30 osób. Średnio w przedsiębiorstwach zatrudniających nowych pracowników w trakcie pandemii poziom zatrudnienia zwiększył się o 7 osób. Również w przypadku firm, w których w okresie pandemii zmniejszono zatrudnienie (14,7%), liczba zwalnianych pracowników okazała się silnie zróżnicowana i mieściła się w przedziale od 1 do 40 osób. Średnio, w przedsiębiorstwach tych w okresie pandemii koronawirusa zwolniono 6 osób.

Wykres 27. Czy w trakcie pandemii COVID-19 Pana/i firma zwiększyła czy zmniejszyła zatrudnienie?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Tabela 21. Czy w trakcie pandemii COVID-19 Pana/i firma zwiększyła czy zmniejszyła zatrudnienie? (podział na branże), N=600.

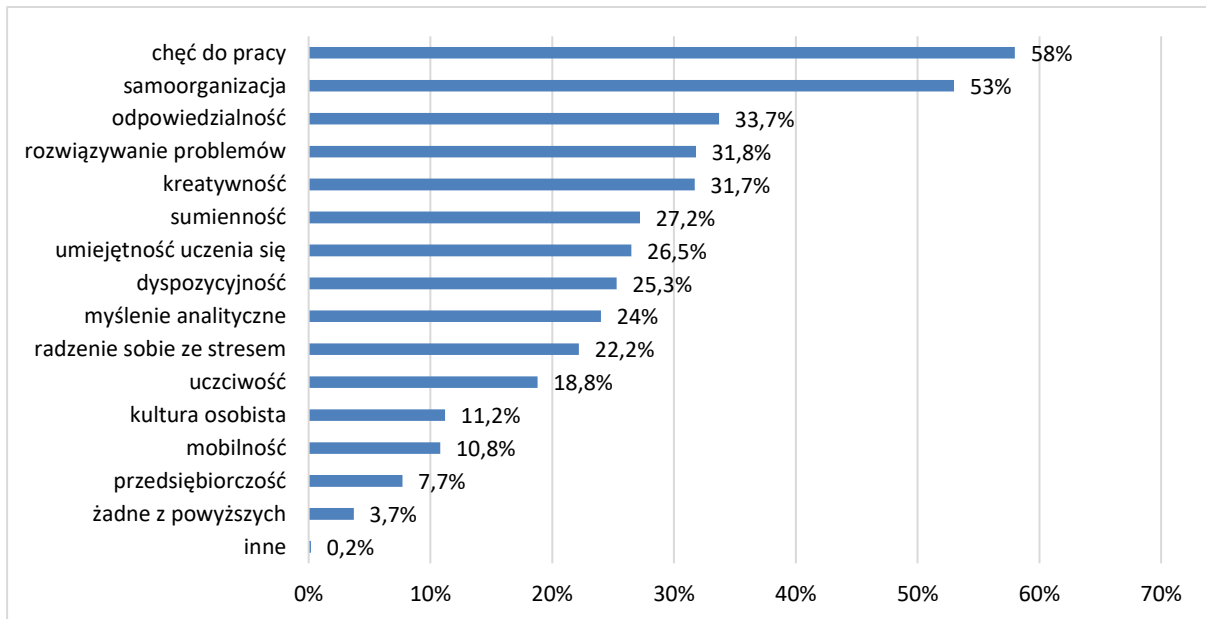
Sekcja PKD	Zwiększyliśmy zatrudnienie	Zmniejszyliśmy zatrudnienie	Utrzymaliśmy wielkość zatrudnienia bez zmian
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		21,4%	78,6%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie			100,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	2,1%	17,0%	80,9%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	50,0%		50,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją			100,0%
Sekcja F – Budownictwo	2,2%	15,2%	82,6%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	6,2%	17,8%	76,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	7,0%	14,0%	79,1%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi		13,3%	86,7%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	4,5%	13,6%	81,8%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa		18,8%	81,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,8%	23,8%	71,4%

Sekcja PKD	Zwiększyli śmy zatrudnie nie	Zmniejszyli śmy zatrudnie nie	Utrzymaliśmy wielkość zatrudnienia bez zmian
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,7%	13,2%	81,1%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6,7%		93,3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		16,7%	83,3%
Sekcja P – Edukacja		5,0%	95,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,3%	9,1%	88,6%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją		18,2%	81,8%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	2,6%	12,8%	84,6%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	12,5%	12,5%	75,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Podlascy przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu mieli możliwość wskazania, jakie kompetencje i umiejętności ich zdaniem są niezbędne w ich firmach w obliczu sytuacji związanej z pandemią koronawirusa. Wśród kompetencji osobistych najczęściej za niezbędne uznawano chęć do pracy (58%) oraz zdolność samoorganizacji (53%). Średnio co trzeci respondent w kontekście pracy w trakcie pandemii podkreślał znaczenie odpowiedzialności (33,7%), umiejętności rozwiązywania problemów (31,8%) oraz kreatywności (31,7%). Rzadziej wśród pożądanych u pracowników kompetencji osobistych wymieniano sumienność (27,2%), umiejętność uczenia się (26,5%), dyspozycyjność (25,3%), myślenie analityczne (24%) czy umiejętność radzenia sobie ze stresem (22,2%). Pozostałe kompetencje osobiste jako niezbędne u pracowników w trakcie pandemii uznało mniej niż 20% respondentów, przy czym warto dodać, iż w tym szczególnym okresie przedstawiciele firm najrzadziej doceniali u swoich pracowników przedsiębiorczość (7,7%).

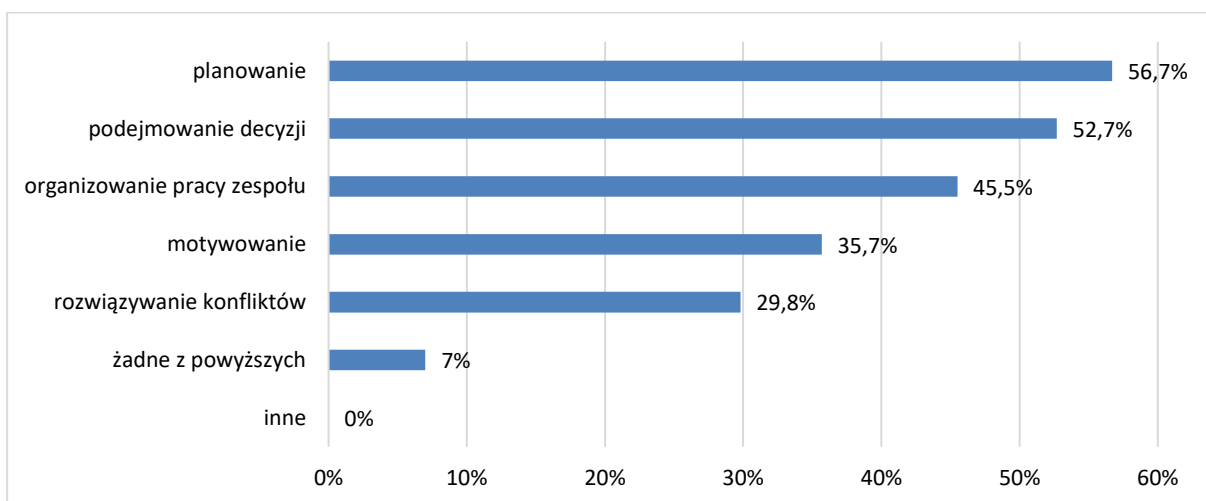
Wykres 28. Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana/i są niezbędne w Pana/i firmie funkcjonującej w sytuacji pandemii COVID-19. Kompetencje osobiste (możliwość wskazania max. 5 odpowiedzi), N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W przypadku kompetencji managerskich za niezbędne w trakcie pandemii COVID-19 najczęściej uznawano umiejętności związane z planowaniem (56,7%) i podejmowaniem decyzji (52,7%). Niemal połowa ankietowanych podkreślała znaczenie kompetencji z obszaru organizacji pracy zespołu (45,5%), natomiast rzadziej pojawiały się odpowiedzi wskazujące na niezbędny charakter umiejętności związanych z motywowaniem (35,7%) czy rozwiązywaniem konfliktów (29,8%).

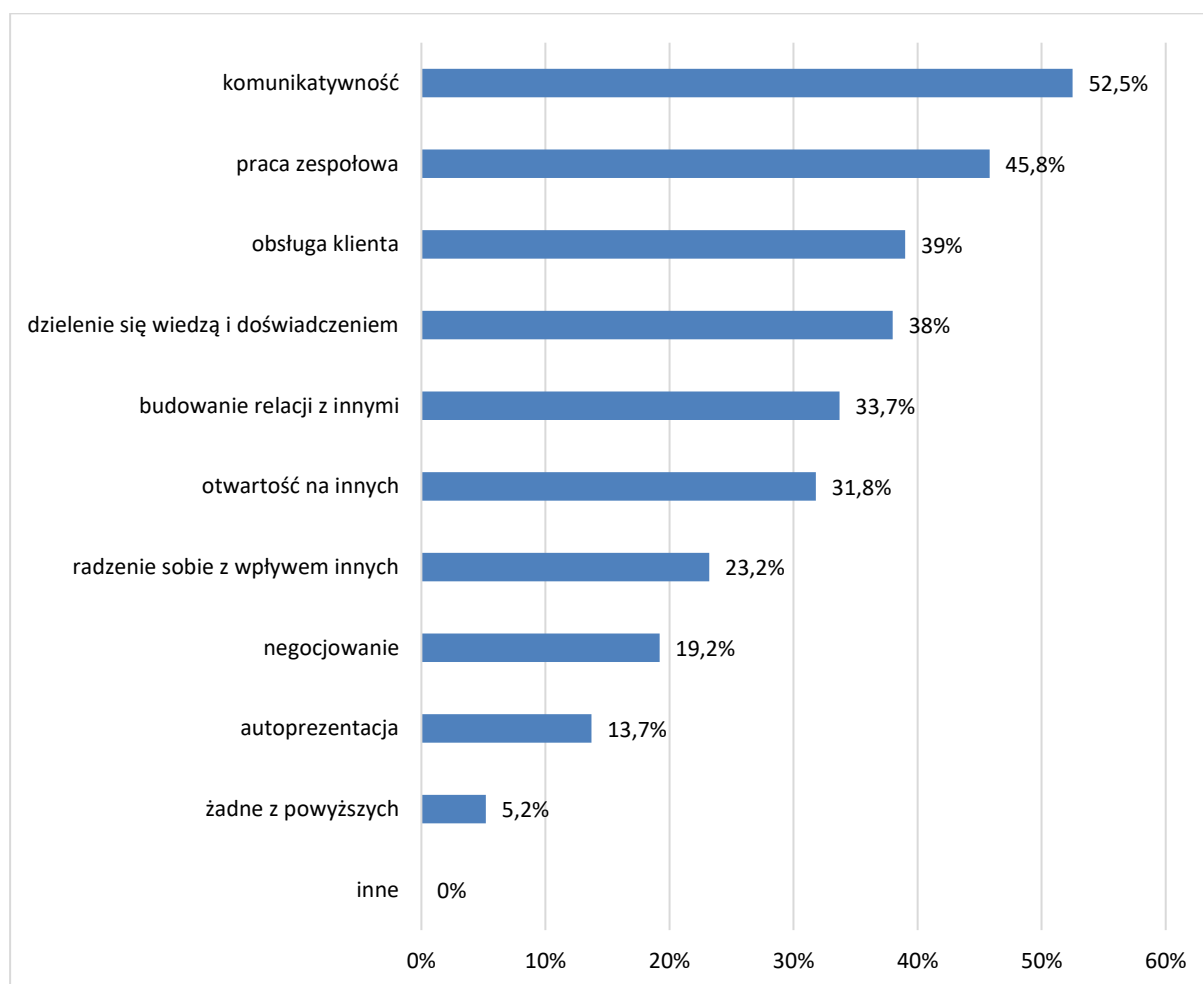
Wykres 29. Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana/i są niezbędne w Pana/i firmie w funkcjonujące w sytuacji pandemii COVID-19. Kompetencje managerskie (możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi), N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Przedsiębiorcy zostali zapytani również o niezbędne ich zdaniem w okresie pandemii kompetencje społeczne pracowników. Ponad połowa badanych wskazała w tym przypadku na komunikatywność (52,2%), a niespełna co drugi respondent – na umiejętności pracowników dotyczące pracy zespołowej (45,8%). Niemal identyczne odsetki podlaskich przedsiębiorców za niezbędne kompetencje społeczne swoich pracowników uznało kompetencje związane z obsługą klienta (39%) oraz umiejętności związane z dzieleniem się wiedzą i doświadczeniem (38%). Rzadziej wśród niezbędnych w okresie pandemii cech pracownika wymieniane były takie kompetencje społeczne jak: budowanie relacji z innymi (33,7%) i otwartość na innych (31,8%), ale także umiejętność radzenia sobie z wpływem innych (23,2%), negocjowanie (19,2%) czy autoprezentacja (13,7%).

Wykres 30. Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana/i są niezbędne w Pana/i firmie w funkcjonujące w sytuacji pandemii COVID-19. Kompetencje społeczne (możliwość wskazania max. 5 odpowiedzi), N=600.

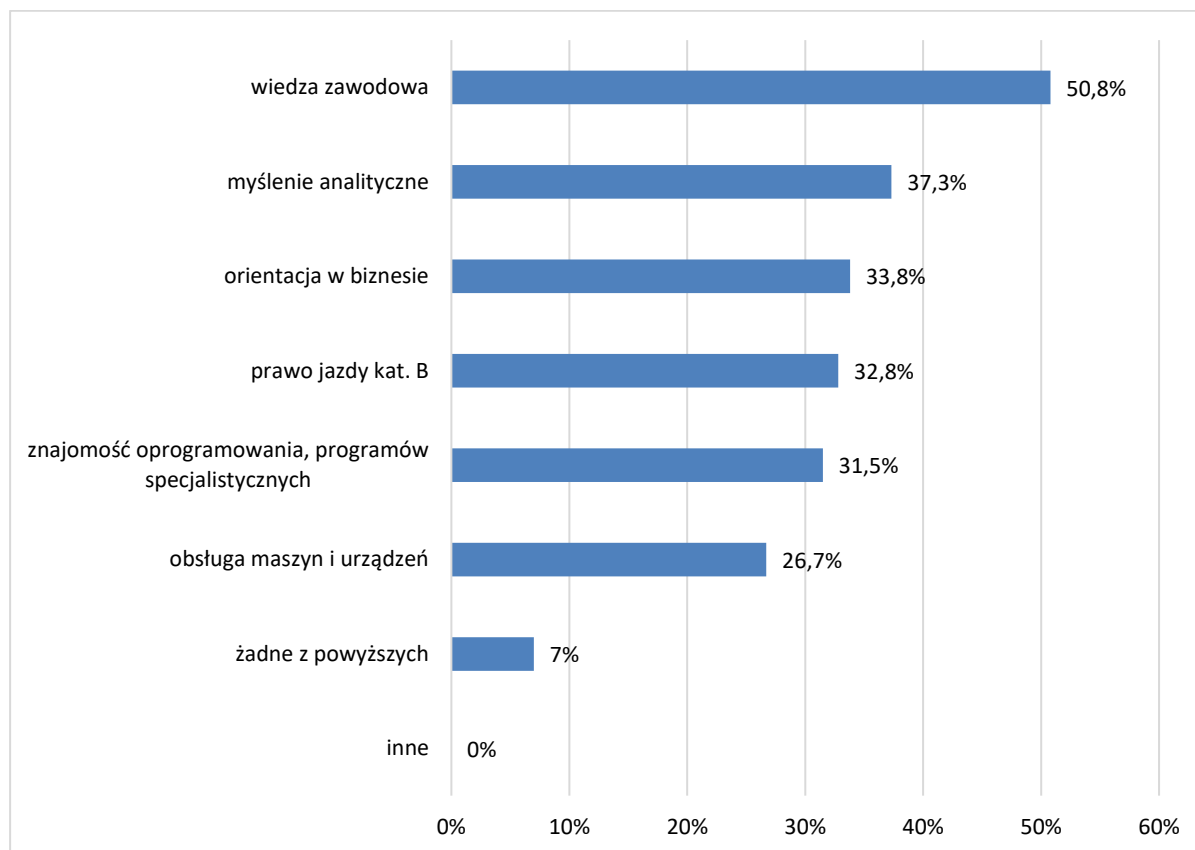


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Ostatnie z ocenianych pod kątem przydatności w firmie w okresie pandemii kompetencje pracowników były kompetencje zawodowe. Połowa respondentów wskazała w tej kategorii na wiedzę zawodową (50,8%), a na kolejnych miejscach znalazły się takie kompetencje jak:

myślenie analityczne (37,3%), orientacja w biznesie (33,8%), prawo jazdy kat. B (32,8%), znajomość oprogramowania i specjalistycznych programów (31,5%) czy obsługa maszyn i urządzeń (26,7%).

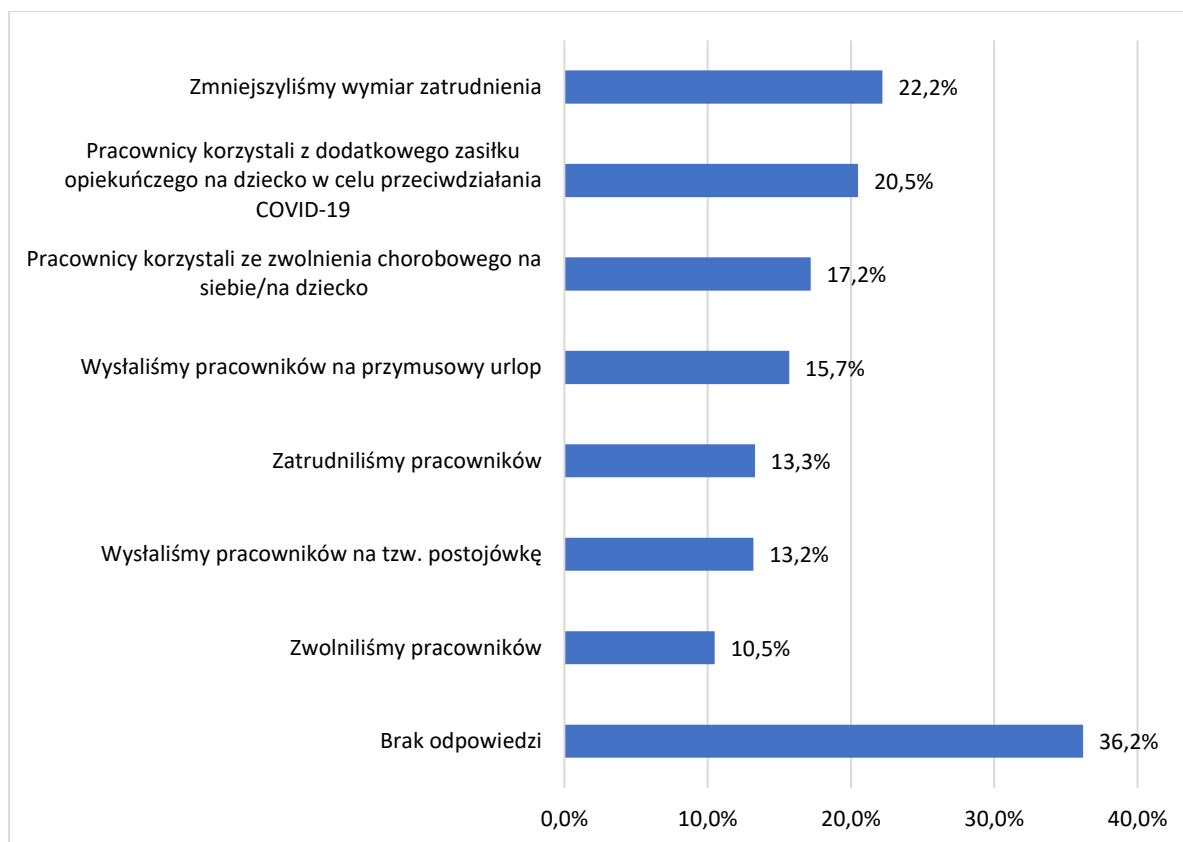
Wykres 31. Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana/i są niezbędne w Pana/i firmie w funkcjonujące w sytuacji pandemii COVID-19. Kompetencje zawodowe (możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi), N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Kolejne pytanie ankiety poświęcone było tematyce zmian warunków pracy w przedsiębiorstwach w trakcie pandemii COVID-19. Na podstawie wypowiedzi respondentów można stwierdzić, iż relatywnie najczęściej dochodziło do zmniejszenia wymiaru zatrudnienia lub korzystania przez pracowników z dodatkowego zasiłku opiekuńczego na dziecko w celu przeciwdziałania COVID-19. Jednak nawet w przypadku tych odpowiedzi odsetki wskazań nie były bardzo wysokie, gdyż na występowanie takich zmian warunków pracy wskazało odpowiednio 22,2% i 20,5% respondentów z województwa podlaskiego. Po kilkanaście procent badanych deklaroowało, że w trakcie pandemii koronawirusa ich pracownicy korzystali ze zwolnienia chorobowego na siebie lub dziecko (17,2%), wysłano pracowników firmy na przymusowy urlop (15,7%) lub tzw. „postojówkę” (13,2%), zatrudniono pracowników (13,3%) lub też przeciwnie – zwolniono pracowników (10,5%). Należy podkreślić, iż w przypadku 36,2% badanych firm w trakcie pandemii nie nastąpiła żadna z przedstawionych w pytaniu zmian warunków pracy.

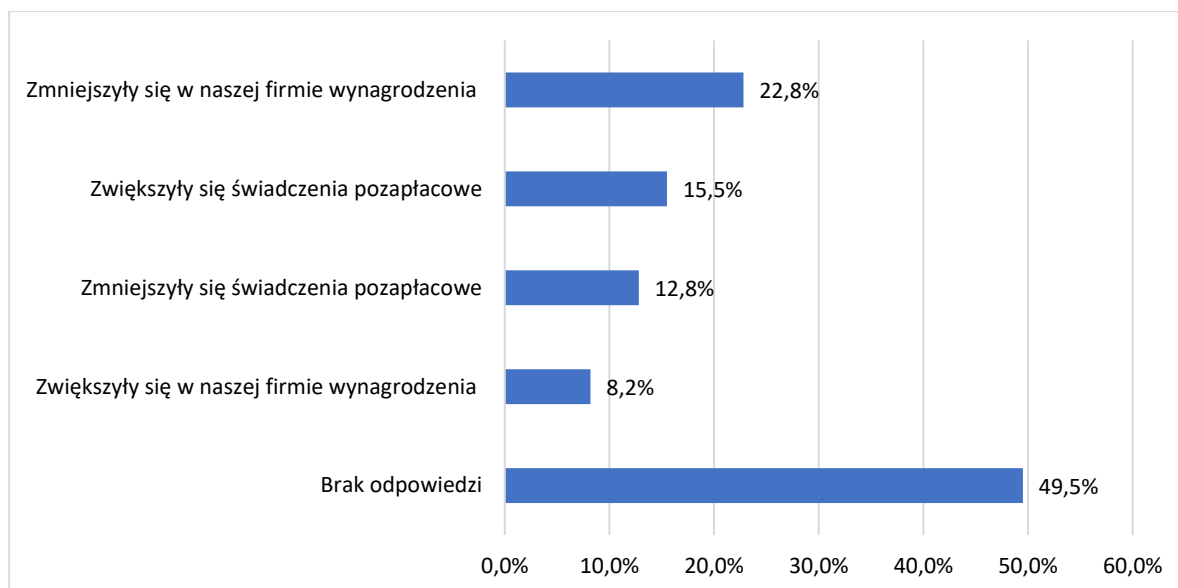
Wykres 32. Czy w Pana/i firmie w trakcie pandemii COVID-19 w jakikolwiek sposób zmieniły się Pana/i warunki pracy?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Według niemal połowy uczestników badania (49,5%) w ich firmach w trakcie pandemii COVID-19 nie nastąpiły żadne zmiany wynagrodzeń czy świadczeń pozapłaćcowych. W pozostałych przypadkach w przedsiębiorstwach częściej dochodziło do zmniejszenia wynagrodzenia, na które wskazało 22,8% ankietowanych, niż wzrostu wynagrodzeń, o którym mówiło tylko 8,2% respondentów. Co ciekawe, w przypadku świadczeń pozapłaćcowych częściej wskazywano na zwiększenie ich poziomu (15,5%) niż zmniejszenie (12,8%). Nie była to jednak różnica bardzo znacząca.

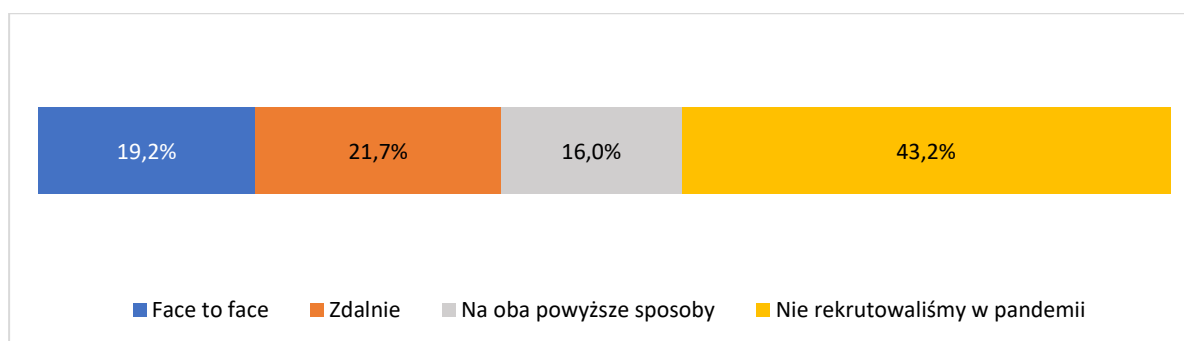
Wykres 33. Zmiana świadczeń w trakcie pandemii COVID-19; N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Ostatnie pytanie tej części ankiety dotyczyło sposobów rekrutacji, jakie były wykorzystywane przez podlaskie przedsiębiorstwa w trakcie pandemii COVID-19. Niemal co piąta firma w trakcie pandemii prowadziła rekrutację w formie bezpośrednich spotkań face to face (19,2%), a prawie 22% przedsiębiorstw korzystało z metody zdalnej. Na łączenie obu metod, zdalnej i face to face, podczas rekrutacji prowadzonych w okresie pandemii, zdecydowało się 16% uczestników badania. Należy dodać, iż ponad 43% przedstawicieli podlaskich przedsiębiorców deklaroowało brak działań rekrutacyjnych w czasie trwania pandemii koronawirusa.

Wykres 34. W jaki sposób przebiegała rekrutacja w Pana/i firmie w trakcie pandemii COVID-19?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

4.2.1.1. Praca zdalna a funkcjonowanie podlaskich firm w obliczu pandemii COVID-19

Istotnym zagadnieniem w kontekście pracy podczas pandemii COVID-19 poruszonym w trakcie wywiadów z podlaskimi przedsiębiorcami były kwestie pracy zdalnej. W wyniku sytuacji epidemiologicznej oraz w konsekwencji wprowadzonych obostrzeń część firm została

zmuszona lub dobrowolnie wprowadziła pracę zdalną dla swoich pracowników. Uczestnicy badania ankietowego zostali początkowo zapytani o korzyści i straty dla firmy wynikające z przejścia na taki tryb pracy.

Wśród korzyści wynikających z przejścia na pracę zdalną przeważały argumenty za zwiększonym bezpieczeństwem pracowników i mniejszym ryzykiem zarażenia się koronawirusem dzięki ograniczeniu kontaktów face to face (20,5%). Wielu przedsiębiorców zauważało także oszczędności z tytułu niższych kosztów funkcjonowania firm (15,3%, m.in. mniejsze zużycie energii, wody i innych mediów, artykułów biurowych, spożywczych i higienicznych, niższe kilometrówki, mniejsze zużycie paliwa), gdyż pracownicy wykonywali pracę w swoich domach. W związku z tym, ankietowani zauważali oszczędność czasu, a także częściowo związane z nim ograniczenie dojazdów do pracy (6,3%). Część ankietowanych przedstawicieli firm zauważała także wzrost efektywności, produktywności i wydajności pracowników kierowanych na pracę zdalną (6,5%). Oprócz tego, ten tryb pracy, umożliwił pracownikom pracę w dowolnych warunkach (3,7%), głównie z domu, co było rozwiązaniem wygodniejszym i zapewniającym większą swobodę i spokój. Wśród obserwowanych przez respondentów korzyści przejścia firmy na pracę zdalną znajdowało się również wiele innych czynników, które przedstawiono w poniższej tabeli. Warto dodać, iż pewna część uczestników badania (ok. 18%) nie dostrzegała w pracy zdalnej żadnych pozytywnych aspektów.

Tabela 22. Korzyści firmy w wyniku przejścia na pracę zdalną, N=600 (więcej niż 5 wskazań).

Korzyści firmy w wyniku przejścia na pracę zdalną	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
mniejsze ryzyko zakażenia przez ograniczenie kontaktów, bezpieczeństwo pracowników	123	20,5%
brak korzyści	106	17,7%
mniejsze koszty prowadzenia działalności	92	15,3%
brak korzystania z pracy zdalnej	69	11,5%
oszczędność czasu	42	7,0%
lepszą efektywność, produktywność, wydajność pracowników	39	6,5%
brak dojazdów do pracy, ograniczenie dojazdów	38	6,3%
możliwość pracy zdalnej (z domu, w różnych warunkach)	22	3,7%
wygoda, swoboda, spokój	22	3,7%
elastyczny czas pracy	18	3,0%
korzystanie z nowych technologii, unowocześnienie	16	2,7%
poprawa organizacji pracy	15	2,5%

Korzyści firmy w wyniku przejścia na pracę zdalną	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
brak zmian	14	2,3%
więcej czasu dla rodziny, łatwiejsze godzenie życia zawodowego z prywatnym	13	2,2%
wzrost sprzedaży, więcej pracy, więcej klientów, większy zasięg, lepszy kontakt z klientami	13	2,2%
zadowolenie pracowników	10	1,7%
bardziej wypoczęci, wyspani pracownicy	9	1,5%
mniej stresu	9	1,5%
ciągłość pracy, utrzymanie zatrudnienia	7	1,2%
lepsza dyspozycyjność	7	1,2%
poprawa mobilności	7	1,2%
więcej czasu wolnego	6	1,0%
lepsza komunikacja, lepszy kontakt z pracownikami	5	0,8%
mniej zwolnień, spóźnień	5	0,8%
wyższe zarobki	5	0,8%
zaufanie do pracowników, uczciwość	5	0,8%
nie wiem	20	3,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W przypadku strat wynikających z przejścia na pracę zdalną przeważały opinie o negatywnych postawach pracowników i spadku ich efektywności, wydajności i zaangażowania w obowiązki zawodowe (15,8%). Respondentom doskwierał także brak kontaktów bezpośrednich (12%), zarówno w kontekście relacji pracowniczych, jak i współpracy z klientami oraz konieczna izolacja i utrzymywanie dystansu społecznego. Część ankietowanych przedstawicieli firm wskazywała na straty finansowe (8,3%) jako efekt przejścia na pracę zdalną (w tym spadek obrotów, niższe wynagrodzenia czy wręcz brak dochodów) czy zmniejszenie liczby klientów (3,5%). Niektóre przedsiębiorstwa zmagają się z dezorganizacją pracy, szczególnie na początkowym jej etapie (4,8%). Wśród obserwowanych przez respondentów strat przejścia firmy na pracę zdalną znajdowały się również inne czynniki, które przedstawiono w poniższej tabeli. Warto dodać, iż znacząca część uczestników badania (31%) nie dostrzegała w pracy zdalnej żadnych negatywnych konsekwencji dla swojej firmy.

Tabela 23. Straty firmy w wyniku przejścia na pracę zdalną, N=600 (więcej niż 5 wskazań).

Straty firmy w wyniku przejścia na pracę zdalną	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
brak strat	186	31%
spadek efektywności, wydajności, produktywności, zaangażowania pracowników	95	15,8%
brak bezpośrednich kontaktów (między pracownikami, z klientami), izolacja	72	12%
brak korzystania z pracy zdalnej	61	10,2%
straty finansowe (spadek obrotów, brak dochodów, niższe wynagrodzenia)	50	8,3%
dezorganizacja pracy	29	4,8%
zmniejszenie liczby klientów, utrata klientów	23	3,8%
trudności komunikacyjne, nieporozumienia, problemy z obiegiem informacji	17	2,8%
zmniejszenie liczby pracowników, odejścia pracowników, problemy w rekrutacji	15	2,5%
brak kontroli nad pracownikami	14	2,3%
brak możliwości wykonywania zleceń (zmniejszenie produkcji, opóźnienia, straty produkcyjne)	14	2,3%
zamknięcie zakładu, przestoje w działalności spowodowane lockdownem	11	1,8%
brak zleceń, zamówień, pracy	10	1,7%
duże, trudne, negatywne	7	1,2%
konieczność zapewnienia pracownikom sprzętu IT	7	1,2%
brak pracowników na miejscu uniemożliwiający szybką reakcję	6	1%
nie wiem	14	2,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

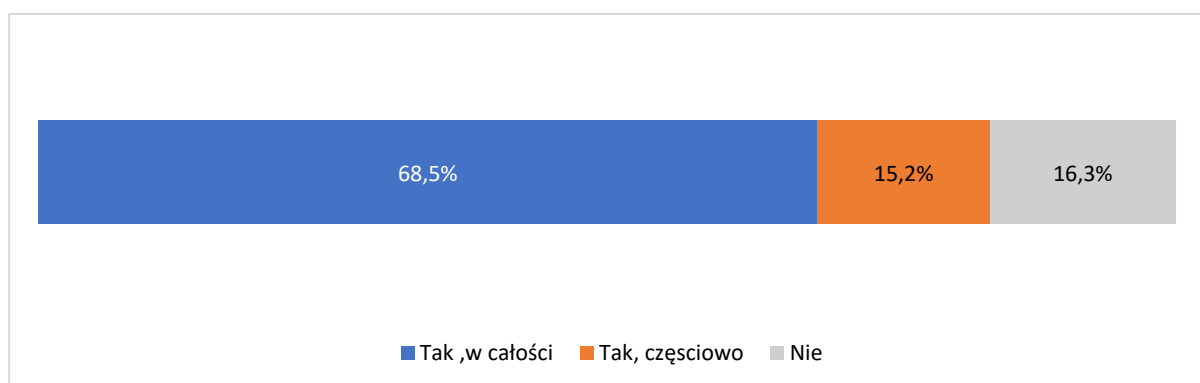
Następnie uczestnicy badania zostali poproszeni o ocenę zdolności swojej firmy do realizacji pracy w formie zdalnej. Niemal 70% podlaskich przedsiębiorstw ją potwierdziło– tak deklarowało 68,5% uczestników badania. Całkowity brak zdolności firmy do realizacji pracy w formie zdalnej był z kolei wskazywany przez 16,3% ankietowanych, a niewiele mniej

respondentów (15,2%) uważało, że ich przedsiębiorstwo częściowo mogłoby funkcjonować w trybie pracy zdalnej.

W przypadku firm, wobec których formułowano stwierdzenia o braku zdolności do realizacji pracy w formie zdalnej, najczęściej przyczyną takiego stanu rzeczy była specyfika i charakter pracy, uniemożliwiający wykonywanie swoich zadań w sposób inny niż bezpośrednio.

Respondenci uczestniczący w badaniu reprezentowali bowiem liczne branże czy zawody, które nie są w stanie realizować pracy w ten sposób. Znajdowały się wśród nich m.in.: zakłady produkcyjne i praca przy maszynach, branża budowlana, usługi dla ludności, obsługa klienta, praca w gospodarstwie, leśnictwo, kierowanie pojazdami, gastronomia, sprzedaż wysyłkowa czy inne obszary działalności gospodarczej wymagające bezpośredniego kontaktu z klientem lub pracy przy specjalistycznych maszynach produkcyjnych. Również w przypadku odpowiedzi wskazujących na częściową zdolność firmy do realizacji pracy w formie zdalnej przeważnie zwracano uwagę na zróżnicowanie charakteru pracy pracowników w obrębie jednej firmy – niektórzy mogą wykonywać swoje obowiązki zdalnie, część natomiast nie ma takiej możliwości – jest to uzależnione od stanowiska i rodzaju pracy. Dodatkowo wśród ograniczeń związanych z pracą w formie zdalnej pojawiały się wskazania na niedostateczne wyposażenie pracowników w sprzęt komputerowy czy ograniczenia w dostępie do specjalistycznych programów.

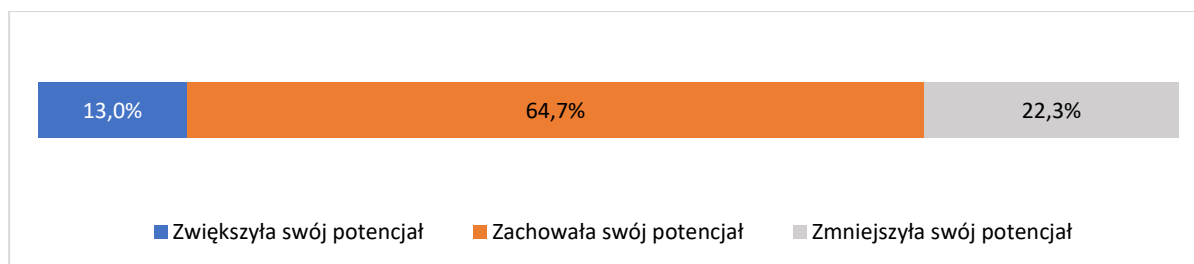
Wykres 35. Czy Pana/i firma posiada zdolność do realizacji pracy w formie zdalnej?, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Przejsie na pracę zdalną może nieść różne konsekwencje dla przedsiębiorstwa. Uczestnicy badania ankietowego znacznie częściej wskazywali na zmniejszenie potencjału firmy (22,3%), niż na zwiększenie jej możliwości w tym czasie (13%). Niemniej jednak niemal 65% respondentów nie zauważyło żadnych zmian w swojej firmie w efekcie przejścia na pracę zdalną – taka forma pracy nie wiązała się ani ze zmniejszeniem, ani ze zwiększeniem potencjału przedsiębiorstwa.

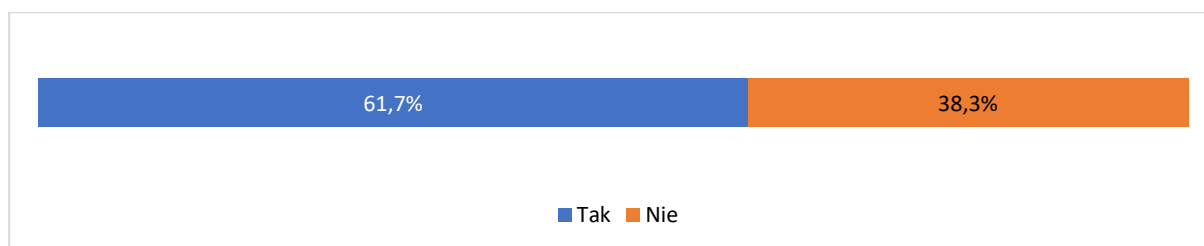
Wykres 36. Czy przejście na pracę zdalną sprawiło, że Pana/i firma:, N=600.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W ostatnim pytaniu ankiety podlascy przedsiębiorcy zostali zapytani o gotowość ich firmy do dalszego stosowania lub zastosowania w przyszłości pracy na odległość. Około 38% badanych było przeciwnych takiemu rozwiązaniu. Niemniej, większość respondentów z województwa podlaskiego (61,7%) potwierdziła możliwość dalszego stosowania lub zastosowania w przyszłości pracy na odległość w ich przedsiębiorstwie.

Wykres 37. Czy Pana/i firma jest gotowa na dalsze stosowanie lub zastosowanie w przyszłości pracy na odległość?, N=600.



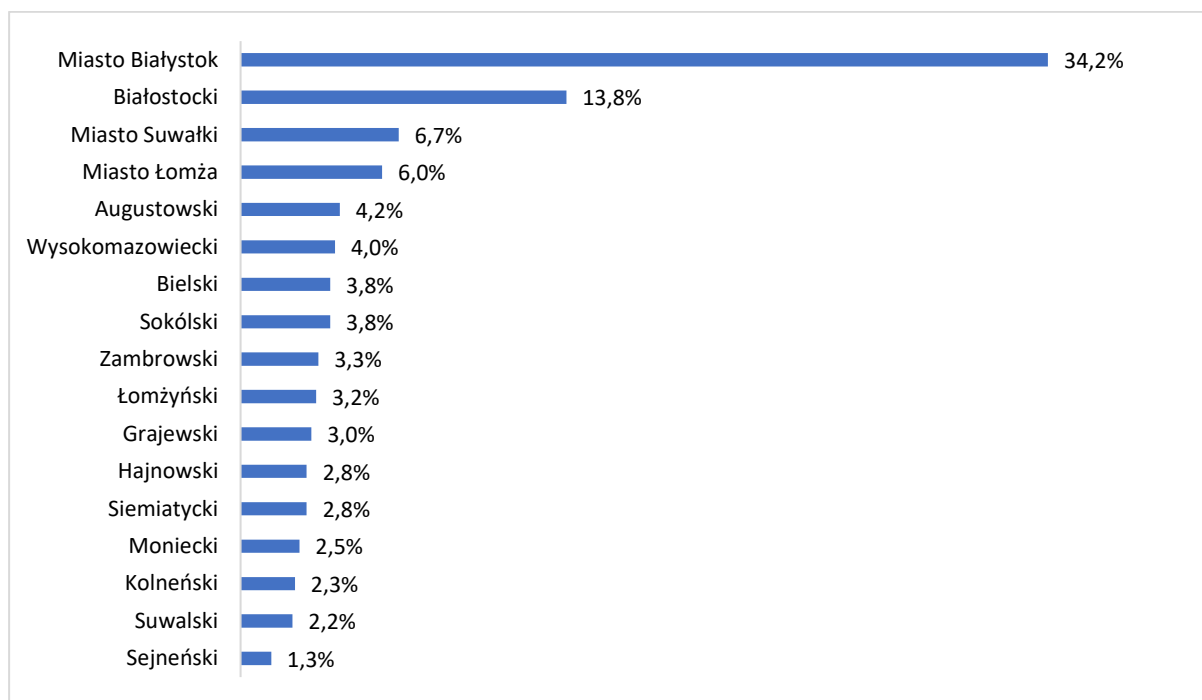
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Ponad połowa uczestników badania (52,7%) zauważyła negatywny wpływ pandemii koronawirusa na sytuację ekonomiczną swojej firmy, tzn. zanotowała spadek obrotów/przychodów. Poprawę sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa w trakcie pandemii zaobserwowało z kolei 13,7% respondentów. Pandemia COVID-19 w różny sposób wpłynęła na poszczególne elementy polityki kadrowej i płacowej w podlaskich przedsiębiorstwach. Respondenci najczęściej zauważali wpływ pandemii koronawirusa na czas pracy (44,7%) oraz warunki pracy (40,3%). Badani w większości nie dostrzegali żadnego wpływu pandemii koronawirusa na organizację pracy w ich firmie czy wydajność pracowników (83,3%). O negatywnym wpływie pandemii na organizację pracy i wydajność pracowników mówiło 13,5% ankietowanych, zaś 3,2% dostrzegło pozytywny wpływ pandemii na organizację pracy i wydajność pracowników. Wśród korzyści wynikających z przejścia na pracę zdalną przeważały argumenty za zwiększonym bezpieczeństwem pracowników i mniejszym ryzykiem zarażenia się koronawirusem dzięki ograniczeniu kontaktów face to face. Wielu przedsiębiorców zauważało także oszczędności spowodowane pracą zdalną pracowników, którzy wykonywali pracę zawodową ze swoich domów, co przełożyło się na niższe koszty funkcjonowania firm.

4.2.2. Badanie opinii pracowników podlaskim firm

W zrealizowanym badaniu udział wzięło 600 osób – dorosłych mieszkańców województwa podlaskiego, aktywnych zawodowo. Struktura demograficzna próby badawczej miała odzwierciedlać poszczególne charakterystyki populacji generalnej, by umożliwić ekstrapolację wyników badania na wszystkich pracujących mieszkańców regionu.

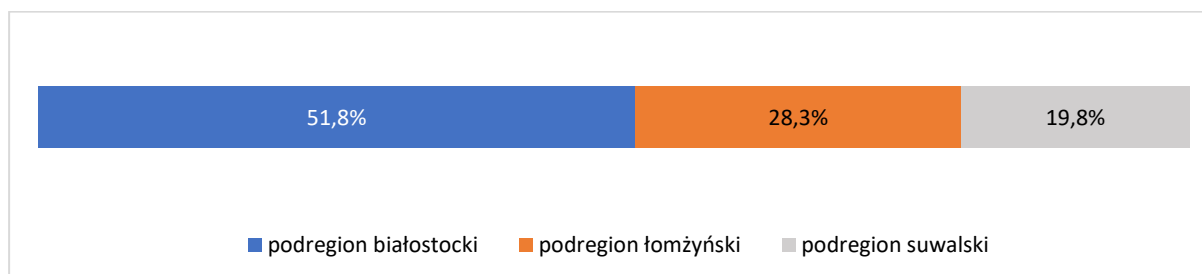
Wykres 38. Miejsce zamieszkania badanych; N=600



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Jedna trzecia badanych osób to mieszkańcy Białegostoku, zaś kolejne 14% zamieszkuje powiat białostocki. W dalszej kolejności ze względu na liczebność reprezentacji w próbie znalazły się pozostałe miasta na prawach powiatu: Suwałki (zamieszkiwane przez blisko 7% ankietowanych) oraz Łomża (6%).

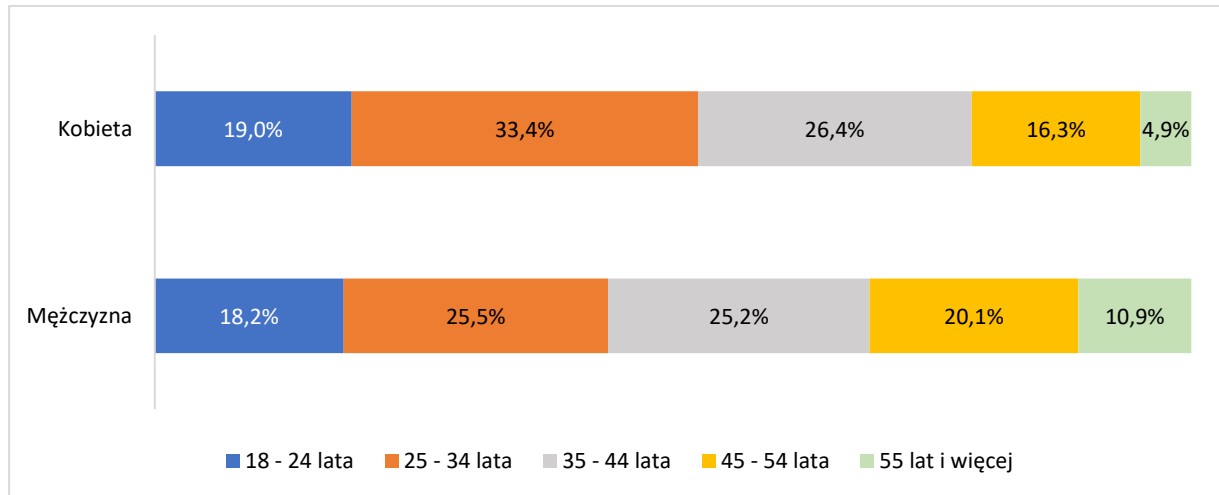
Wykres 39. Miejsce zamieszkania wg podregionów NUTS3; N=600



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Ponad połowa uczestników badania to mieszkańcy podregionu białostockiego. Najmniej licznie reprezentowany był natomiast podregion suwalski, zamieszkiwany przez co piątego respondenta.

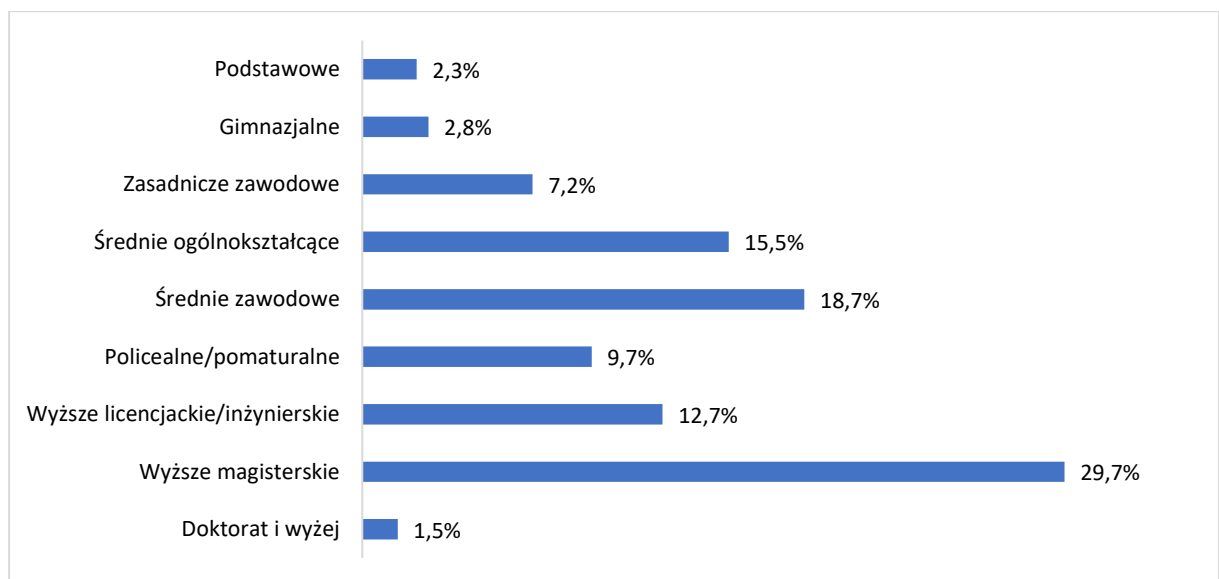
Wykres 40. Struktura płci i wieku badanych; n=326 (kobiety) / n=274 (mężczyźni)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W próbie badawczej kobiety były reprezentowane nieco silniej niż mężczyźni (54%, tj. 326 kobiet vs 46%, tj. 274 mężczyzn). Dla obu płci, największa grupa badanych to osoby w wieku od 25 do 34 lat (33% kobiet, 26% mężczyzn) oraz od 35 do 44 lat (26% kobiet, 25% mężczyzn). Najmniej licznie natomiast w badaniu brały udział osoby powyżej 55 roku życia (5% kobiet, 11% mężczyzn), prawdopodobnie ze względu na relatywnie niską aktywność zawodową tej grupy.

Wykres 41. Struktura wykształcenia badanych; n=600



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W gronie badanych osoby z wykształceniem średnim oraz wyższym stanowiły grupy różnoliczne (po 43,9% wskazań). Bezwzględnie dominujące jest natomiast wyższe magisterskie, którym legitymuje się niemal jedna trzecia (29,7%) ankietowanych.

Tabela 24. Najczęstsze zawody wykonywane przez respondentów; N=600 (tabela zawiera wyłącznie zawody wskazane przez co najmniej 1% respondentów)

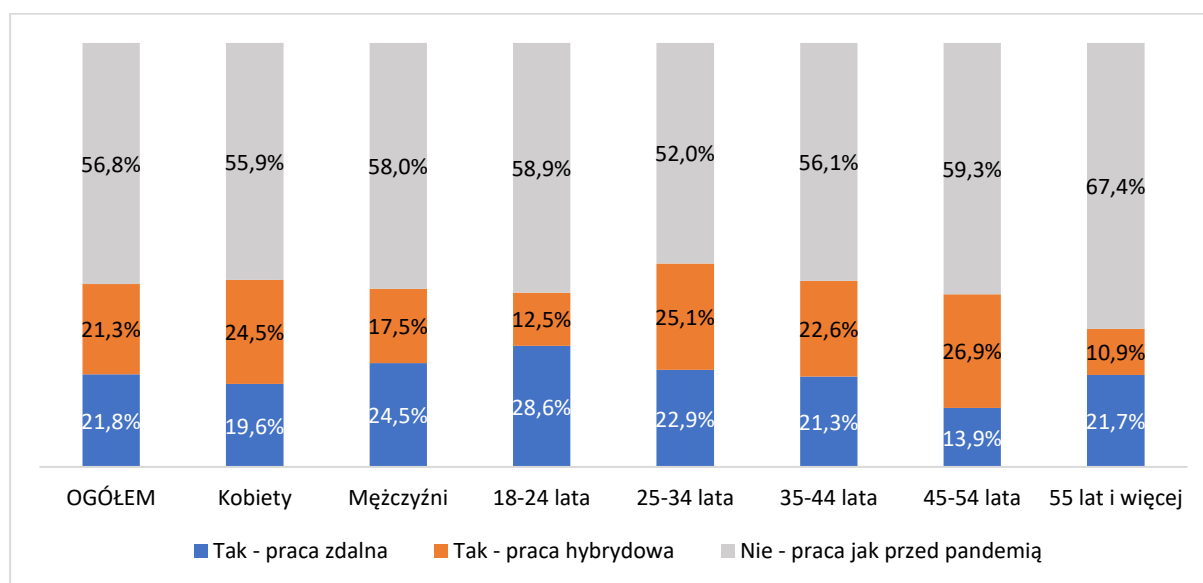
Zawód wykonywany	liczba wskazań	częstość
pracownik biurowy, administracyjny	86	14,3%
sprzedawca, handlowiec	67	11,2%
pracownik księgowości	35	5,8%
nauczyciel, pedagog	29	4,8%
operator maszyn	24	4,0%
magazynier	20	3,3%
pracownik fizyczny, robotnik	19	3,2%
kierowca, dostawca	18	3,0%
specjalista IT	18	3,0%
mechanik, blacharz, lakiernik	13	2,2%
pracownik ochrony	13	2,2%
rolnik, rybak	13	2,2%
stolarz	11	1,8%
ekonomista	10	1,7%
inspektor, kontroler jakości	10	1,7%
inżynier	10	1,7%
wyższa kadra zarządzająca	10	1,7%
logistyk	9	1,5%
elektryk	8	1,3%
robotnik budowlany	8	1,3%
kucharz	7	1,2%
telemarketer, pracownik infolinii	7	1,2%
pracownik kadr, HR	6	1,0%
służby mundurowe	6	1,0%
średnia kadra zarządzająca	6	1,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Zawody wykonywane przez badanych są bardzo zróżnicowane. Najczęściej respondenci wskazywali, że ich praca ma charakter biurowo-administracyjny (14,3%). Więcej niż co dziesiąty ankietowany to pracownik handlu (11,2%). Inne licznie reprezentowane profesje to księgowi (5,8%), nauczyciele i pedagodzy (4,8%), a także operatorzy maszyn (4%).

Pierwsza część badania związana była z pracą zdalną. Respondentów proszono o wskazanie, czy w trakcie pandemii COVID-19 mieli możliwość korzystania z elastycznych form wykonywania pracy.

Wykres 42. „Czy w trakcie pandemii COVID-19 pracował(a) Pan(i) korzystając z elastycznych form pracy?”; N=600

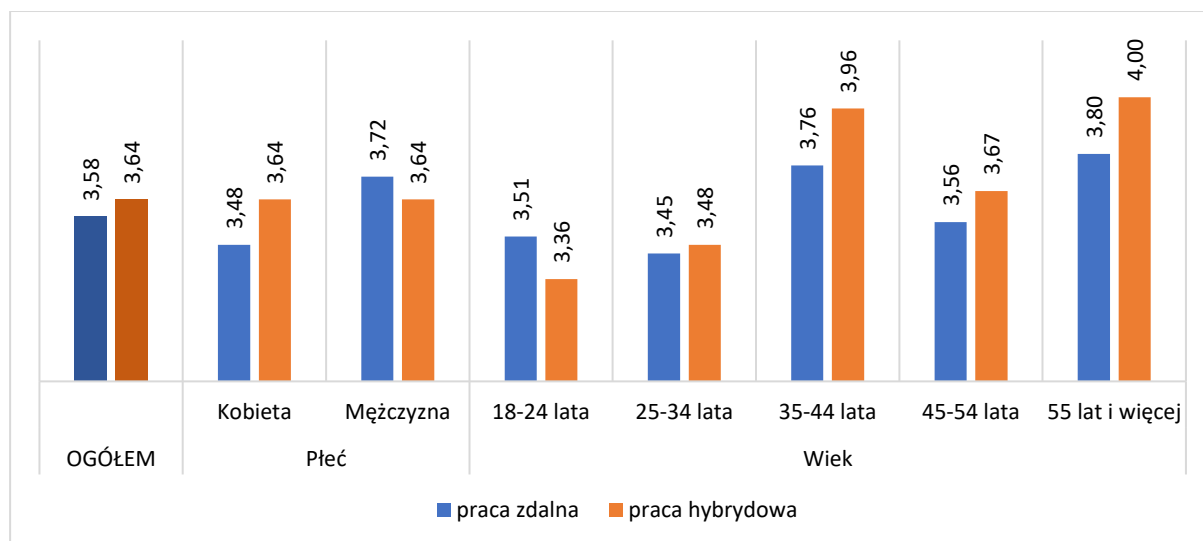


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Większość ankietowanych (56,8%) deklaruje, że w trakcie nasilenia pandemii nie zmieniła się forma świadczenia przez nich pracy – pracowali tak samo, jak przed pandemią. Rozkład odpowiedzi badanych jest bardzo zbliżony niezależnie od zamieszkiwanego przez nich podregionu czy też typu powiatu; nie różni się również istotnie pomiędzy płciami.

Zmienne wpływające na popularność pracy zdalnej i hybrydowej (czyli w modelu łączącym w różnych proporcjach świadczenie pracy z siedziby pracodawcy lub wskazanego przez niego miejsca oraz pracy zdalnej) mają natomiast charakter demograficzny. Mężczyźni częściej niż kobiety mieli możliwość pracy zdalnej (różnica 5 punktów procentowych), kobiety natomiast – hybrydowej (7 punktów procentowych różnicy). Dostępność pracy zdalnej największa była wśród respondentów pomiędzy 18 a 24 rokiem życia, natomiast hybrydowej – w grupie wiekowej od 45 do 54 lat. Z kolei kobiety nieco częściej od mężczyzn pracowały w trybie hybrydowym (24,5% w stosunku do 17,5%), natomiast mężczyźni w trybie pracy zdalnej (24,5% w stosunku do 19,6%).

Wykres 43. „Na skali od 1 do 5, proszę ocenić efektywność elastycznych form pracy”; N=242 (praca zdalna) / N=217 (praca hybrydowa)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Respondenci, którzy doświadczyli pracy zdalnej lub hybrydowej, proszeni byli o ocenę efektywności tych form z wykorzystaniem pięciostopniowej skali (gdzie „1” oznaczało ocenę najniższą). Obie formy uznane zostały przez badanych za raczej efektywne (tj. średnia ocena przekroczyła trzy). Kobiety nieco wyżej oceniają pracę hybrydową, mężczyźni zaś – zdalną. Może to wynikać zarówno z osobistych doświadczeń z poszczególnymi formami, jak również z charakteru wykonywanej pracy lub preferencji związanych z komunikacją ze współpracownikami. Co interesujące, pracę zdalną wyżej niż hybrydową oceniają jedynie badani w najmłodszej grupie wiekowej; respondenci powyżej 25 roku życia za bardziej efektywny uważają model hybrydowy.

Tabela 25. Postrzegane zalety i wady pracy zdalnej w opinii pracowników; N=600

Opinie na temat pracy zdalnej	liczba wskazań	częstość
ZALETY		
brak konieczności dojazdu - oszczędność czasu i pieniędzy	121	20,2%
elastyczny czas pracy	77	12,8%
możliwość pozostania w domu	68	11,3%
wygoda, komfort	54	9,0%
więcej czasu wolnego	48	8,0%
bezpieczeństwo zdrowotne, ograniczenie transmisji wirusa	33	5,5%
więcej czasu dla dzieci, rodziny	30	5,0%
wysoka efektywność, jakość pracy	25	4,2%

Opinie na temat pracy zdalnej	liczba wskazań	częstość
ograniczenie kontaktu z ludźmi	24	4,0%
swoboda, samodzielność	24	4,0%
brak porannych przygotowań do wyjścia - oszczędność czasu, dłuższy sen	22	3,7%
ogólne zadowolenie	20	3,3%
cisza, spokój	18	3,0%
mniej obowiązków, mniejsze zmęczenie	16	2,7%
możliwość łączenia obowiązków zawodowych z domowymi	15	2,5%
mniejszy stres	14	2,3%
możliwość pracy w wygodnym stroju, bez makijażu	13	2,2%
możliwość wykonywania pracy z dowolnego miejsca	13	2,2%
brak czynników rozpraszaających uwagę	9	1,5%
praca w przyjemnej atmosferze, lepsze samopoczucie	7	1,2%
lepsze godzenie pracy z życiem prywatnym	2	0,3%
łatwiejszy kontakt z pracodawcą i klientem	2	0,3%
możliwość dodatkowych zarobków	2	0,3%
możliwość pracy mimo pandemii	2	0,3%
większa dyspozycyjność	2	0,3%
kontakt mailowy - dowody na podjęte decyzje	1	0,2%
możliwość rozwoju	1	0,2%
zwierzęta nie tęsknią za właścicielami	1	0,2%
WADY	l. wskazań	częstość
brak kontaktu z ludźmi, współpracownikami	141	23,5%
trudności w skupieniu, przeszkadzający domownicy, dzieci	38	6,3%
trudności techniczne, brak sprzętu, słabe łącza internetowe	35	5,8%
brak odpowiednich warunków do pracy	28	4,7%
niższa efektywność, wydajność	24	4,0%
trudności z motywacją, samodyscypliną; rozleniwienie	24	4,0%
nie wszystkie zadania można skutecznie wykonywać zdalnie	22	3,7%
poczucie osamotnienia, izolacji, obniżony nastrój	18	3,0%

Opinie na temat pracy zdalnej	liczba wskazań	częstość
utrudnienia związane z komunikacją	18	3,0%
wyższe koszty, media, używanie własnego sprzętu	17	2,8%
wydłużający się czas pracy	16	2,7%
zatarcie granicy między życiem prywatnym a pracą	15	2,5%
brak nadzoru nad pracownikami	14	2,3%
brak urozmaicenia, rutyna, monotonia	14	2,3%
ciągła praca z komputerem, laptopem	14	2,3%
problemy zdrowotne: bóle pleców, oczu, pogorszenie wzroku	14	2,3%
ogólna ocena negatywna	13	2,2%
niewychodzenie z domu	12	2,0%
trudniejsza organizacja pracy	12	2,0%
brak aktywności fizycznej, otyłość	11	1,8%
brak dostępu do dokumentów	8	1,3%
stres, zmęczenie	8	1,3%
brak kontaktu z klientem	7	1,2%
niższe zarobki	6	1,0%
hałas	3	0,5%
zaniedbanie się	3	0,5%
konieczność bycia stale dostępnym	2	0,3%
trudności w uczeniu się, szkoleniu nowych pracowników	2	0,3%
mniej zleceń	1	0,2%

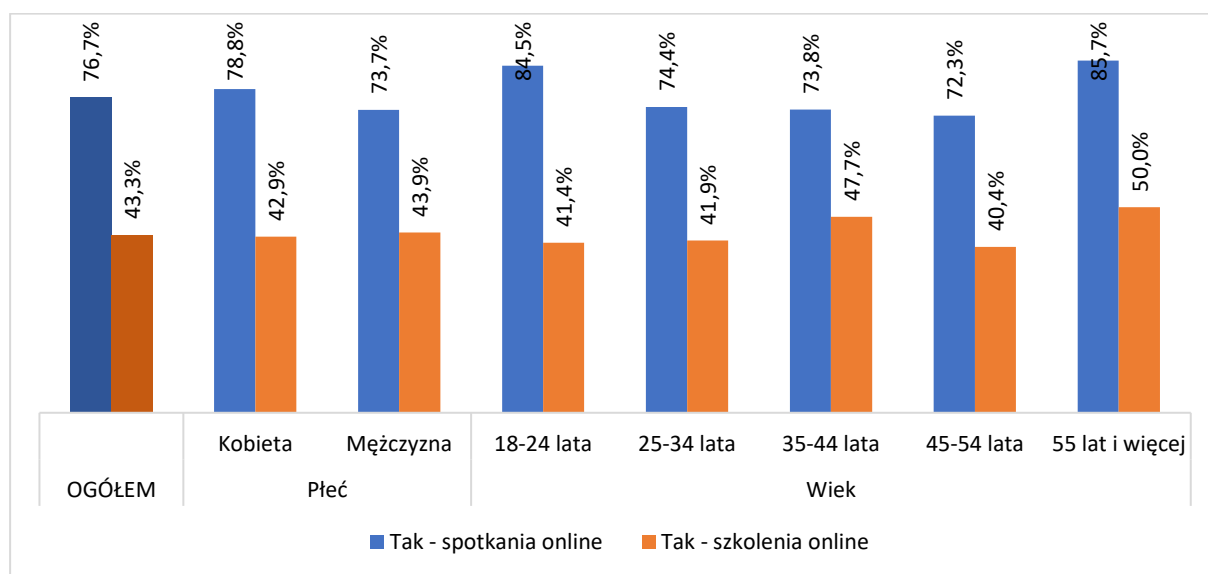
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W toku wywiadu respondenci proszeni byli o wskazanie, jakie są w ich odczuciu największe zalety oraz wady pracy zdalnej i hybrydowej. Zdecydowana większość uczestników badania jako największą korzyść płynącą ze świadczenia pracy w domu wskazuje brak konieczności codziennych dojazdów, co przekłada się na oszczędności finansowe, więcej wolnego czasu, a także profity dla środowiska naturalnego (20,2% wskazań). Drugą niebagatelną zaletą pracy z domu jest możliwość samodzielnego, elastycznego decydowania o godzinach wykonywania obowiązków (12,8%). Możliwość pozostania w domu oznacza też dla badanych wygodę i komfort (9%), więcej czasu dla siebie oraz bliskich (8%), a także bezpieczeństwo zdrowotne, związane z brakiem kontaktu z innymi osobami oraz mniejszym ryzykiem zarażenia COVID-19 (5,8%). Pytani natomiast o trudności, na jakie napotykają pracując poza biurem, respondenci

w pierwszej kolejności wymieniają brak interakcji z innymi ludźmi, niewystarczający kontakt z kolegami w pracy (23,5%), a dalej – poczucie izolacji, osamotnienia, przygnębienie (3%). Drugą istotną trudnością jest wygospodarowanie w domu odpowiedniej przestrzeni do pracy; w sytuacji, gdy w mieszkaniu są inni domownicy, trudniej jest skoncentrować się na obowiązkach zawodowych (6,3%). Często napotykaną są także problemy ze stabilnością łącza internetowych oraz sprzętem telekomunikacyjnym (5,8%).

Kolejny blok zagadnień poświęcony został szkoleniom zdalnym oraz spotkaniom on-line.

Wykres 44. „Czy w trakcie pandemii COVID-19 korzystał(a) Pan(i) ze spotkań i szkoleń online?”; N=600, odsetek odpowiedzi twierdzących w populacji

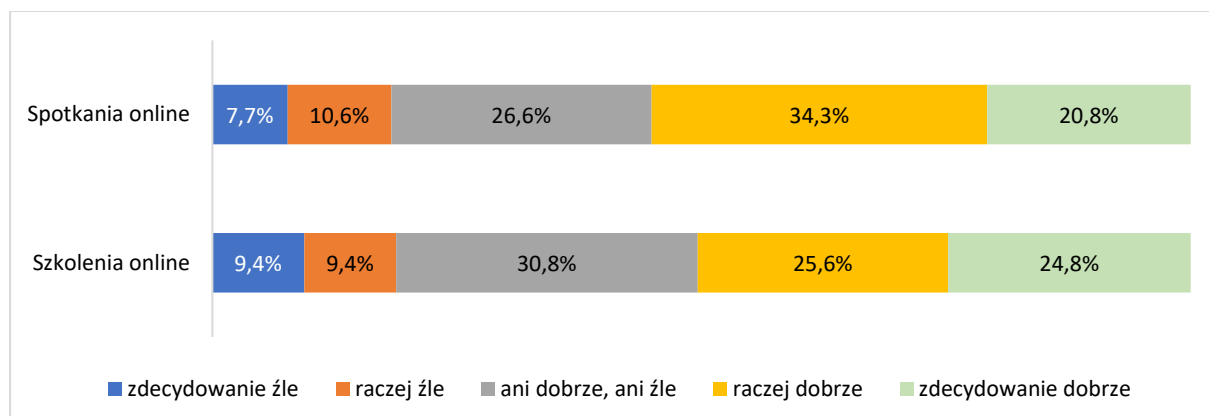


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Ponad trzy czwarte respondentów (76,7%) deklaruje, że w trakcie pandemii zdarzało im się uczestniczyć w spotkaniach realizowanych wirtualnie, przez Internet. W szkoleniach online uczestniczyła natomiast mniej niż połowa badanych (43,3%).

Co interesujące, popularność obu rozwiązań jest najwyższa w najstarszej grupie wiekowej. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni uczestniczyły w spotkaniach online (78,8% kobiet vs. 73,7% mężczyzn korzystało z tej formy spotkań), natomiast w szkoleniach zdalnych obie płcie uczestniczyły z porównywalną częstotliwością (42,9% kobiet i 43,9% mężczyzn uczestniczyło kiedykolwiek w takim szkoleniu). Miejsce zamieszkania badanych nie determinowało poziomu uczestnictwa w spotkaniach i szkoleniach online.

Wykres 45. „Na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą, proszę ocenić efektywność spotkań i szkoleń online”; N=207 (spotkania online) / N=117 (szkolenia online)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Respondentów, którzy uczestniczyli w spotkaniach oraz szkoleniach organizowanych za pośrednictwem Internetu, poproszono o ocenę efektywności tych form. W przypadku spotkań, największa grupa respondentów (34,3%) uznała je za raczej efektywne, zaś oceny pozytywne stanowiły w sumie ponad połowę (55,1%) wszystkich wskazań. Szkolenia online najczęściej opisywane były jako ani dobre, ani złe (30,8%), jednak również ponad połowa ankietowanych (50,4%) oceniła je pozytywnie.

Pytani o mocne strony szkoleń i spotkań online, respondenci skupiali się przede wszystkim na dowolności miejsca, z którego można brać udział w tych wydarzeniach (13%). Drugą najistotniejszą zaletą była ściśle powiązana z dowolnością miejsca uczestnictwa możliwość rezygnacji z dojazdu na szkolenie czy spotkanie, co przekłada się na istotną oszczędność czasu oraz pieniędzy (13%). Liczne grono badanych uważa spotkania i szkolenia online za bardziej efektywne od tradycyjnych, pozwalające na unikanie marnowania czasu, skoncentrowane na przekazywaniu wiedzy i informacji (6%). Jednocześnie możliwość dołączenia do spotkania z domu w wielu przypadkach sprawia, że uczestnicy czują się swobodniej, bardziej komfortowo (9%).

Największą wadą szkoleń i spotkań online jest brak fizycznego kontaktu z innymi ludźmi, bezpośredniej interakcji, rozmowy (21%). Dodatkową trudność stanowią często kłopoty techniczne: niestabilne połączenia internetowe, zrywanie się połączeń, kłopoty związane z obsługą sprzętu i poszczególnych platform (13%). Liczna grupa badanych uważa szkolenia online za mniej efektywne od tradycyjnych (6%); wiąże się z tym niejednokrotnie trudność w utrzymaniu koncentracji (7%) oraz brak możliwości praktycznego ćwiczenia nowych umiejętności (3%).

Kolejna część badania poświęcona była skutkom pandemii, które respondenci mogli odczuwać w swoim życiu zawodowym. W pierwszej kolejności ankietowani proszeni byli o wskazanie, które ze zjawisk związanych z lockdownem dotknęły ich osobiście.

Wykres 46. „Jak odczuwał(a) Pan(i) skutki pandemii COVID-19 w swoim życiu zawodowym?”; N=600



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Oceniając odczuwanie przez siebie różnych skutków pandemii, badani proszeni byli o używanie pięciostopniowej skali, gdzie „1” oznaczało, że zjawisko nie występowało wcale, zaś „5” – że miało ono miejsce bardzo często.

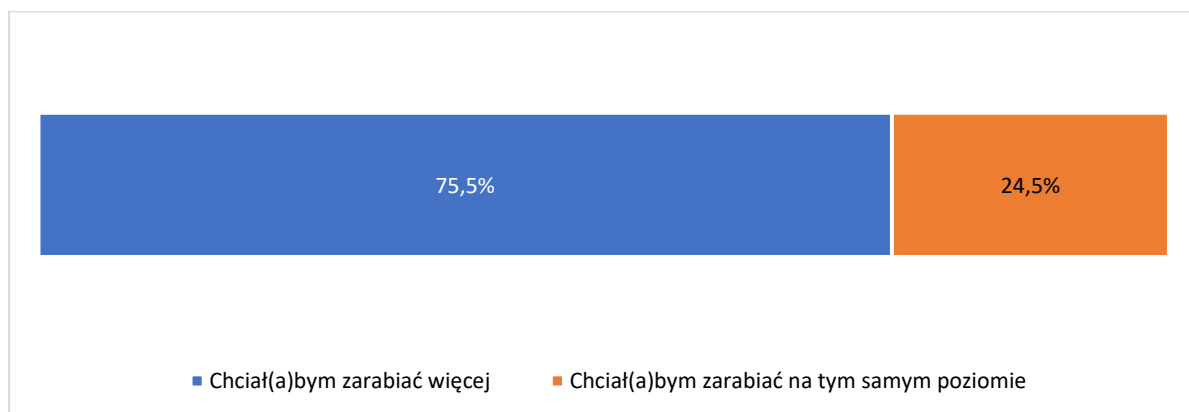
Co interesujące, badani odczuwali przede wszystkim pozytywne skutki pandemii, związane z przejściem w tryb pracy zdalnej lub hybrydowej. Respondenci deklarują, że łatwiej było im w tym czasie godzić życie zawodowe z osobistym (w pięciopunktowej skali ocen, gdzie „5” oznaczało odczuwanie danego skutku bardzo często, odpowiedź godzenie życia zawodowego z osobistym oceniona została na średnio $m=3,34$ punktu, co stanowi wartość najwyższą). Zmiana sposobu świadczenia pracy wpłynęła na możliwość planowania własnych aktywności w bardziej elastyczny sposób (średnia ocena $m=3,23$ punktu w pięciopunktowej skali), zaś ograniczenie dojazdów do pracy przyniosło rezultat w postaci większej ilości czasu wolnego (średnia ocena $m=3,16$ punktu).

Słabiej odczuwane były natomiast skutki pandemii o charakterze zdecydowanie negatywnym, jak ograniczenie dostępności szkoleń (jedna z trzech najslabiej odczuwanych konsekwencji

pracy zdalnej; średnio częstotliwość jej występowania ocenili badani na $m=2,75$ punktu w pięciopunktowej skali), obniżenie komfortu pracy w wyniku świadczenia jej z domu ($m=2,66$ punktu) czy pojawianie się problemów natury technicznej przy wykorzystywaniu narzędzi teleinformatycznych (najbardziej odczuwany w życiu zawodowym skutek pandemii, $m=2,61$ punktu). Kobiety generalnie częściej od mężczyzn (średnia ocen na skali od 1 do 5) wskazywały na występowanie w ich przypadku poszczególnych zjawisk (różnica wynosiła od 0,2 do 0,4 w średnich ocenach występowania wskazanych w pytaniu sytuacji). Oznacza to, że kobiety znacznie częściej doświadczały np. zjawiska godzenia życia zawodowego z osobistym, czy też obniżył się ich komfort mieszkania.

W części badania poświęconej wpływowi pandemii COVID-19 na życie zawodowe mieszkańców województwa podlaskiego poruszono również zagadnienie oczekiwanych zmian w wynagrodzeniach w związku z innymi warunkami świadczenia pracy.

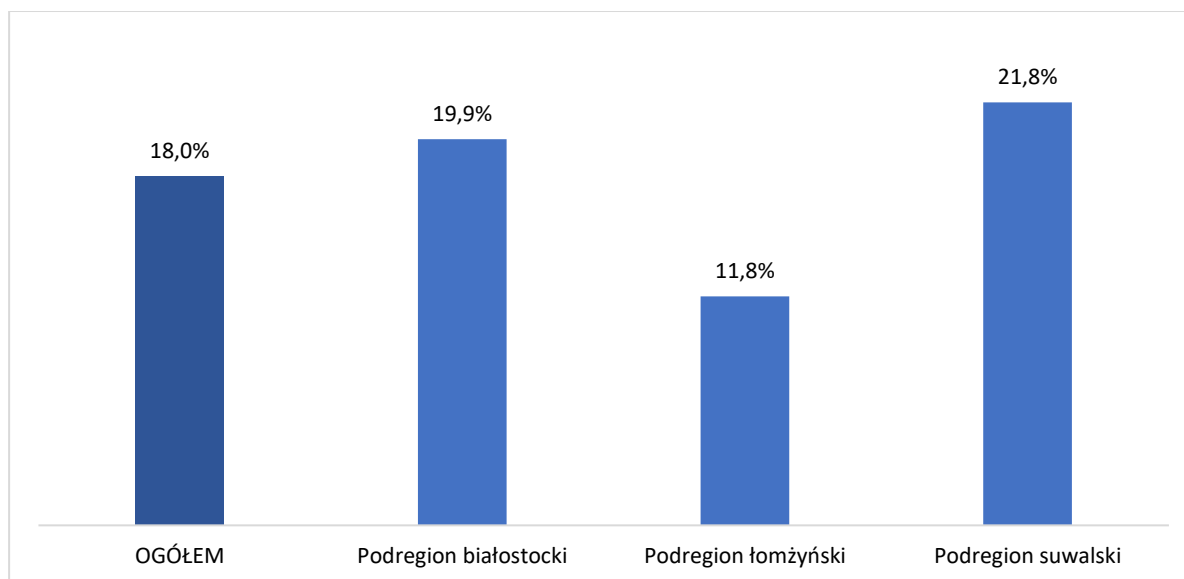
Wykres 47. „Proszę powiedzieć, jakie ma Pan(i) oczekiwania dotyczące warunków wynagrodzenia w trakcie trwania pandemii COVID-19?”; N=600



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Zdecydowana większość, bo aż trzy czwarte badanych deklaruje, że w trakcie trwania pandemii COVID-19 oczekiwaliby wzrostu otrzymywanego wynagrodzenia. Deklaracje te nie były zależne od miejsca zamieszkania respondentów ani ich płci, natomiast różniły się w poszczególnych grupach wiekowych. Najczęściej wzrostu otrzymywanego wynagrodzenia oczekiwały osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia (81%), najbardziej zaś – najmłodszy respondenci (o 10 punktów procentowych mniej).

Wykres 48. „Czy w trakcie pandemii COVID-19 odczuwał(a) Pan(i) obawy związane z utratą pracy?”; N=600



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Niemal co piąty mieszkaniec województwa podlaskiego przyznaje, że w trakcie trwania pandemii COVID-19 odczuwał obawy dotyczące możliwości utraty pracy. Odsetek takich osób był porównywalny w miastach na prawach powiatu oraz pozostałych powiatach województwa, różnił się natomiast w poszczególnych podregionach. Na tle pozostałych części województwa wyróżnia się podregion łomżyński, gdzie utraty pracy obawiał się średnio co ósmy ankietowany.

Co istotne, również cechy demograficzne badanych skorelowane były z odczuwaną przez nich obawą o utratę pracy. Lęk ten znacznie częściej towarzyszył badanym kobietom niż mężczyznom (23% vs 12%). Był on także zróżnicowany w poszczególnych grupach wiekowych, przy czym utrata pracy najmniej niepokoiła osoby najmłodsze (11%) oraz najstarsze (13%). Najczęściej obawy związane ze stratą zatrudnienia miały natomiast osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia (22%).

Pytani o rodzaj obaw związanych z utratą pracy, respondenci w zdecydowanej większości (72%) deklaruowali, że sytuacja ich zakładów pogorszyła się. Pogorszenie to było na tyle poważne, że w przypadku niektórych firm konieczne mogły być znaczne redukcje etatów w celu utrzymania biznesu lub wręcz, że poszczególne firmy upadały. Liczna grupa badanych odczuła obniżenie wynagrodzenia ze względu na mniejsze obciążenie pracą i skrócenie jej czasu, co istotnie wpłynęło na pogorszenie ich sytuacji finansowej. Przedsiębiorcy również mieli obawy związane ze zmniejszoną liczbą klientów i ilością zamówień; w efekcie nie byli pewni, czy ich firmy przetrwają kryzys.

Wykres 49. „Czy w trakcie pandemii COVID-19 w jakikolwiek sposób zmieniły się Pana(i) warunki pracy?”; N=600



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

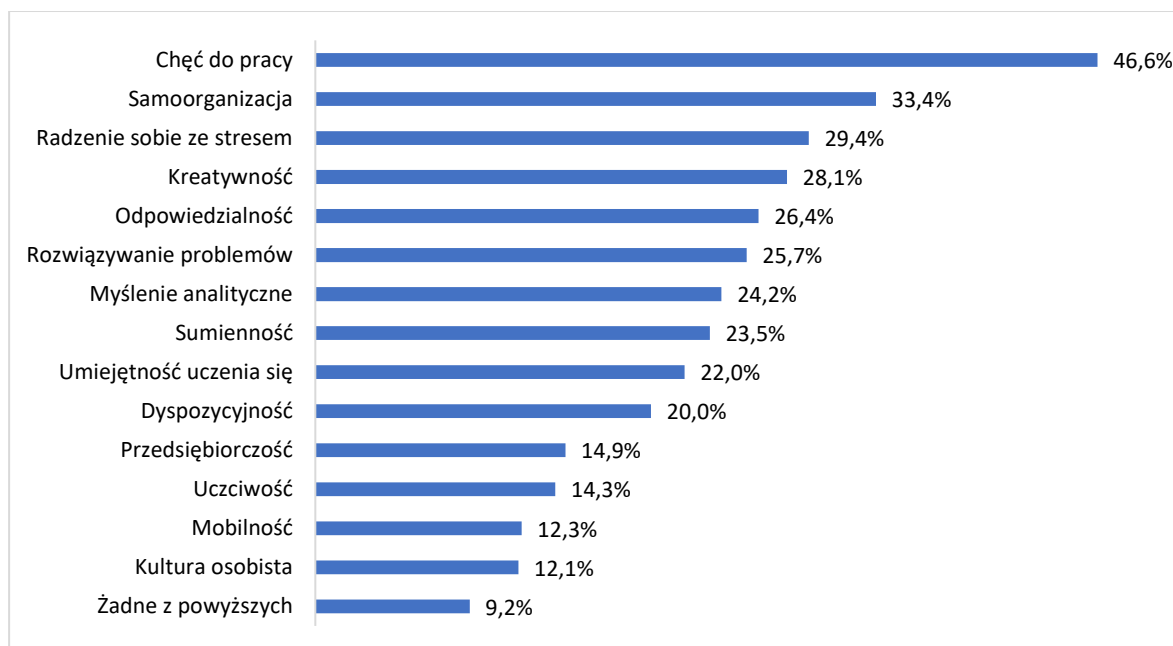
Blisko dwie trzecie ankietowanych deklaruje, że w trakcie pandemii COVID-19 nie nastąpiła odczuwalna zmiana warunków ich pracy. Blisko co trzeci respondent miał jednak zmniejszony wymiar zatrudnienia, a nieznacznie mniej liczna grupa musiała przymusowo wykorzystać świadczenia urlopowe. Co piąty ankietowany miał w trakcie pandemii obniżone wynagrodzenie, a 14,8% straciło pracę. Ta ostatnia konsekwencja najczęściej dotknęła osoby pomiędzy 35 a 44 rokiem życia, spośród których niemal jedna czwarta (23%) deklaruje, że w trakcie trwania pandemii COVID-19 została zwolniona. Najniższy odsetek osób, które utraciły pracę w wyniku pandemii, odnotowano natomiast w grupie wiekowej 45 – 54 lata (9% deklaruje, że straciło pracę).

Średnio jeden na dziesięciu ankietowanych (9%) deklaruje, że w trakcie pandemii pobierał dodatkowy zasiłek opiekuńczy na dziecko w celu przeciwdziałania COVID-19. Co ważne, były to przede wszystkim kobiety (13% odpowiedzi twierdzących i niespełna 5% wśród mężczyzn).

Pytani o to, jakie oczekiwania mają w odniesieniu do poprawy swojej sytuacji na rynku pracy, badani w większości (49%) nie potrafią wskazać takich kwestii. Liczne grono respondentów (16%) oczekiwałoby wzrostu wynagrodzenia, a niemal co dziesiąty chciałby zwiększać swoje kompetencje i kwalifikacje zawodowe. Podobnie liczne grono ankietowanych wskazuje, że ich głównym oczekiwaniem jest stabilność zatrudnienia.

Ostatnia część badania związana była z kwalifikacjami zawodowymi oraz kompetencjami badanych. Respondenci proszeni byli o wskazanie, w których obszarach chcieliby zwiększać lub zdobywać nowe umiejętności, przydatne na rynku pracy.

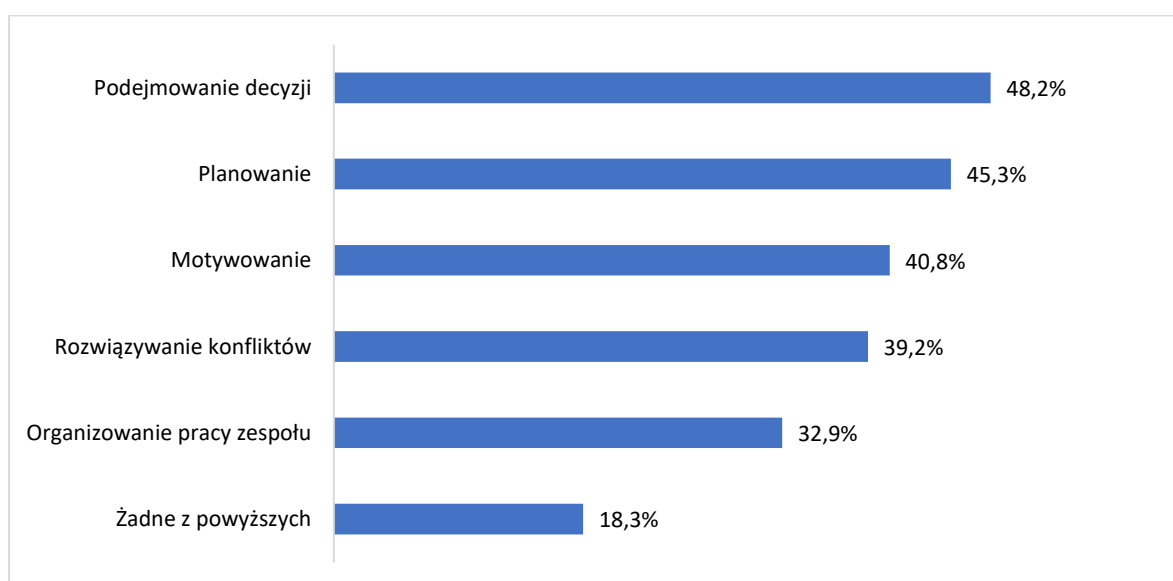
Wykres 50. „Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana(-i) wymagają u Pana(-i) zdobycia lub rozwinięcia: Kompetencje osobiste”; N=600



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

Spośród omawianych kompetencji osobistych, najliczniejsze grono badanych przyznaje, że chciałoby zwiększyć swoją motywację i chęci do pracy (46,6%). Co trzeci respondent chciałby nauczyć się lepszej organizacji swojego czasu (33,4%), a nieznacznie mniej liczna grupa – radzenia sobie ze stresem (29,4%). Najmniej wymagające rozwijania kompetencje to – w odczuciu badanych – mobilność oraz kultura osobista (kolejno po 12,3% i 12,1% wskazań).

Wykres 51. „Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana(-i) wymagają u Pana(-i) zdobycia lub rozwinięcia: Kompetencje managerskie”; N=600

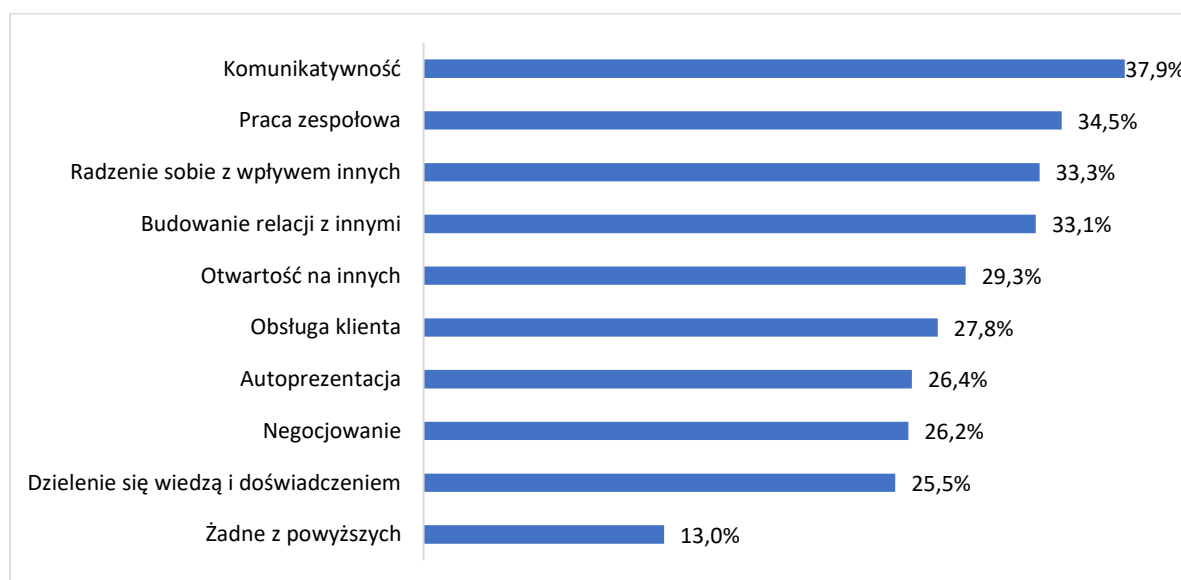


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W grupie kompetencji managerskich, blisko połowa respondentów wskazała, że chciałaby zwiększyć swoje umiejętności w zakresie podejmowania decyzji (48,2%). Nieznacznie mniej liczna grupa chciałaby poprawić umiejętność planowania zadań (45,3%), a kolejne 40,8% - motywowania do pracy. Najmniej poszukiwana z kompetencji managerskich to organizowanie pracy podległego zespołu; chciałby ją zdobyć lub rozwinąć co trzeci ankietowany (32,9%).

W obszarze kompetencji managerskich rysują się pewne różnice pomiędzy odpowiedziami badanych kobiet i mężczyzn. Respondenci płci męskiej częściej deklarują chęć rozwoju umiejętności planowania (49% mężczyzn i 42% kobiet), kobiety zaś – organizowania pracy zespołu (39% kobiet i 25% mężczyzn).

Wykres 52. „Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana(-i) wymagają u Pana(-i) zdobycia lub rozwinięcia: Kompetencje społeczne”; N=600

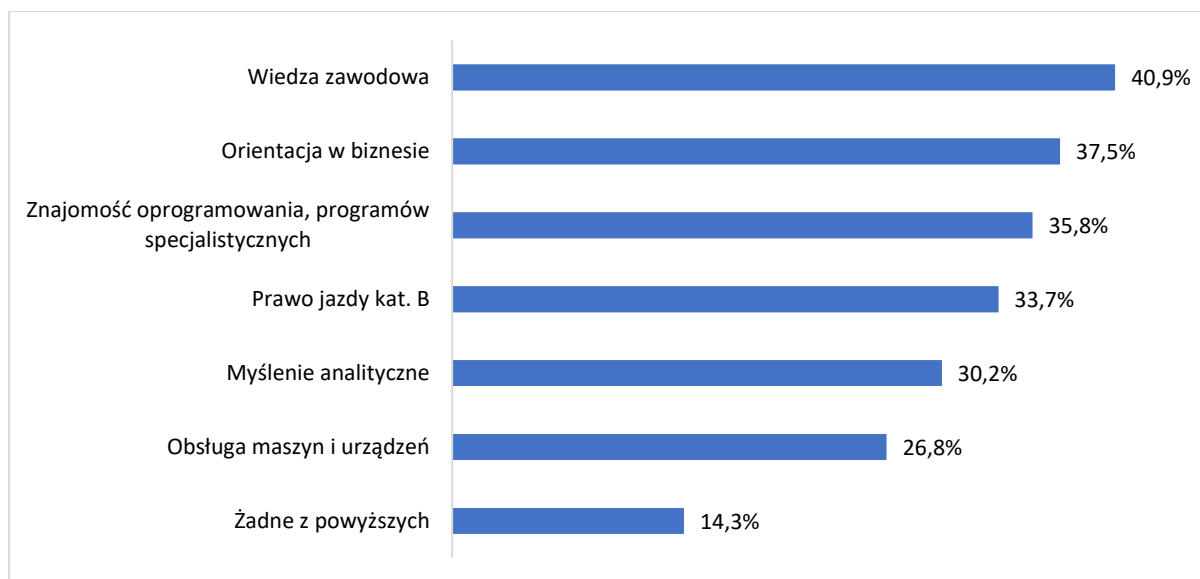


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W dziedzinie kompetencji społecznych, największa liczba respondentów chciałaby zwiększać umiejętności związane z komunikatywnością (37,9%). Interesujące dla ankietowanych są również takie kompetencje jak praca zespołowa (34,5%), radzenie sobie z wpływem innych oraz budowanie relacji (kolejno po 33,3% i 33,1% wskazań). Najmniej licznie wskazywane – choć wciąż interesujące dla co czwartego badanego – jest zwiększanie kompetencji w obszarach autoprezentacji, negocjacji oraz dzielenia się wiedzą i doświadczeniem (po 25,5% wskazań).

Podobnie jak w przypadku kompetencji managerskich, tak i w umiejętnościach społecznych preferencje kobiet i mężczyzn różnią się. Ankietowani płci męskiej są zainteresowani przede wszystkim rozwojem w obszarze komunikatywności (40% mężczyzn, 36% kobiet) i pracy zespołowej (37% mężczyzn, 32% kobiet), płęć żeńska natomiast częściej wskazuje na chęć poszerzenia umiejętności radzenia sobie z wpływem innych (41% kobiet, 25% mężczyzn).

Wykres 53. „Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana(-i) wymagają u Pana(-i) zdobycia lub rozwinięcia: Kompetencje zawodowe”; N=600



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych

W obszarze kompetencji zawodowych, uczestnicy badania chcieliby przede wszystkim poszerzać swoją wiedzę specjalistyczną, związaną z wykonywaną pracą (40,9%). W drugiej kolejności wskazywane są kwalifikacje związane z prowadzeniem biznesu (37,5%), a dalej – znajomość specjalistycznego oprogramowania (35,8%). Warto podkreślić, że znajomość oprogramowania to odpowiedź najczęściej wskazywana przez kobiety (41% w stosunku do 30%); mężczyźni koncentrują się natomiast na poszerzaniu wiedzy zawodowej (45% w stosunku do 38%).

Zrealizowane badanie z aktywnymi zawodowo mieszkańcami województwa podlaskiego dotyczyło odczuwanych przez nich w życiu zawodowym konsekwencji pandemii COVID-19. Omawiano zarówno kwestie związane z organizacją pracy (w tym doświadczenia związane z pracą zdalną), jak i odczuwany wpływ pandemii na spodziewane i rzeczywiste zmiany warunków zatrudnienia.

Ponad połowa uczestników badania deklarowała, że w trakcie pandemii nie zmieniła się forma świadczenia przez nich pracy. Co piąty ankietowany pracował w systemie zdalnym, porównywalna grupa – w hybrydowym. Obie formy były przez badanych oceniane raczej pozytywnie, przy czym praca hybrydowa była oceniana jako nieco bardziej efektywna niż zdalna.

Praca zdalna ma w odczuciu badanych liczne zalety. Do najważniejszych należy brak konieczności dojeżdżania do biura, co przekłada się na istotną oszczędność czasu i pieniędzy. Wykonywanie obowiązków z domu łączy się także z większą elastycznością i możliwością samodzielnego planowania pracy. Respondenci są zdania, że praca w wybranym przez siebie miejscu jest wygodniejsza i bardziej komfortowa, a jednocześnie pozwala na uzyskanie czasu wolnego.

Z drugiej strony, praca zdalna ma również istotne wady. Najważniejszą z nich jest brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, a w efekcie trudności komunikacyjne. Wielu badanych podkreśla, że w domu brak im odpowiednich warunków do pracy – inni domownicy utrudniają skupienie się na obowiązkach zawodowych. Dodatkowo, częstą przeszkodą w efektywnej pracy zdalnej są trudności związane z brakiem stabilnego łącza internetowego.

W spotkaniach online w trakcie trwania pandemii uczestniczyło ponad trzy czwarte uczestników badania, natomiast w szkoleniach realizowanych wirtualnie – nieco mniej niż połowa. Obie formy pracy są przez badanych oceniane raczej pozytywnie; w przypadku szkoleń jednocześnie spora grupa badanych miała trudność w wyrażeniu jednoznacznej oceny. Do największych zalet spotkań online zaliczyć należy – podobnie jak w przypadku pracy zdalnej – brak konieczności dojazdu oraz możliwość uczestnictwa z domu lub dowolnie wybranego miejsca, co zapewnia uczestnikom wygodę. Wady spotkań wirtualnych to natomiast brak bezpośredniego kontaktu z innymi ludźmi, utrudniający swobodną wymianę myśli, ale także trudności sprzętowe i kłopoty ze stabilnością połączeń. Opinie na temat efektywności spotkań i szkoleń online są bardzo podzielone. Ich zwolennicy wskazują, że są one zwykle dobrze przygotowane merytorycznie, zwięzłe i rzeczowe, a dodatkowym profitem jest możliwość nagrania szkolenia i odtwarzania go w dowolnym czasie. Przeciwnicy spotkań wirtualnych argumentują natomiast, że brak im elementów praktycznych, problemy techniczne powodują niejednokrotnie trudności organizacyjne, a atmosfera bywa napięta.

Pytani o odczuwane skutki pandemii w życiu zawodowym, badani koncentrowali się głównie na pozytywnych aspektach – to łatwiejsze godzenie życia zawodowego z osobistym, większa elastyczność w planowaniu swoich zadań oraz znaczna oszczędność czasu ze względu na brak konieczności dojazdów do pracy. Wydaje się zatem, że pomimo niedogodności związanych z izolacją, pracownicy odnaleźli się w nowej rzeczywistości i wykorzystują ją do zwiększenia tak pożądanego work-life balance.

Co piąty badany mieszkaniec województwa podlaskiego obawiał się, że w wyniku trwającej pandemii może stracić pracę; obawy te szczególnie silne były wśród kobiet i osób w wieku średnim. Niepokój wywoływał przede wszystkim kryzys gospodarczy i pogarszanie się sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, które zmniejszały wynagrodzenia, redukowały etaty, a w najgorszym scenariuszu – bankrutowały. Zmianę warunków zatrudnienia odczuło w trakcie trwania pandemii ponad 40% mieszkańców województwa; 15% deklaroowało, że straciło w tym okresie pracę.

Uczestnicy badania w zdecydowanej większości nie mieli określonych oczekiwań w aspekcie poprawy swojej sytuacji zawodowej. Co szósty badany oczekiwałby wyższego wynagrodzenia, a jeden na dwunastu chciałby rozwijać swoje umiejętności i kompetencje zawodowe.

Badani wskazywali, że w zakresie umiejętności osobistych, najbardziej potrzebne im możliwości rozwoju w obszarach samoorganizacji oraz motywacji do pracy. W obszarze kompetencji managerskich, umiejętności, które chciałoby rozwijać najwięcej badanych to podejmowanie decyzji oraz planowanie. Dodatkowo, badani chcieliby rozwijać kompetencje

związane z komunikatywnością, poszerzać wiedzę zawodową oraz rozwijać kwalifikacje dotyczące orientacji w biznesie.

4.2.3. Badanie jakościowe

W badaniach jakościowych wzięty udział osoby, które reprezentują różne pozycje na rynku pracy. Ich pogłębiony głos reprezentował zarówno pracowników, jak i pracodawców, oraz osoby, które patrzą na rynek pracy z pozycji eksperta.

W badaniu wykorzystano następujące techniki badawcze:

- 1 FGI z przedstawicielami organizacji i zrzeszeń pracodawców kluczowych branż woj. podlaskiego,
- 2 FGI z przedstawicielami przedsiębiorstw, które straciły w wyniku pandemii,
- 2 FGI z przedstawicielami przedsiębiorstw, które zyskały w wyniku pandemii COVID-19,
- 9 wywiadów z pracownikami z różnych części województwa podlaskiego,
- 6 eksperckich wywiadów swobodnych z osobami zajmującymi się zawodowo rynkiem pracy.

W opinii badanych przedstawicieli firm, pracodawców oraz ekspertów pandemia COVID-19 dotknęła rynek pracy w województwie podlaskim dość mocno, choć nie dotknęło to wszystkich branż. Szczególnie dotyczyło to branż, które nie były w stanie przestawić się na tryb zdalny oraz takich, które nie potrafiły zmienić swojego profilu działalności.

Tylko takie jak w całym kraju, nic ponad to. Najbardziej ucierpiały turystyka i gastronomia. Pozostałe branże nie ucierpiały wcale, a były sytuacje, że się rozwinęły. – przedstawiciel samorządu

Nie wprowadzono nic poza środkami wprowadzonymi na terytorium całego kraju (dystans społeczny, izolacja, środki ochrony osobistej). Natomiast podpisano kilka porozumień z większymi zakładami pracy co do ograniczenia wysokości wynagrodzenia pracowników. Nie było zwolnień grupowych. – przedstawiciel związków zawodowych

Podlaskie, w opinii wszystkich badanych grup, jako region przygraniczny, z pewnością odczuło dodatkowe restrykcje związane z przekraczaniem granicy przez cudzoziemców, na przejściach zlokalizowanych w regionie. Ograniczenia związane z wjazdem do Polski miały wpływ na zmniejszenie i/lub wyeliminowanie ruchu turystycznego, a w rezultacie wpłynęło to w opinii przedstawicieli firm na obniżenie wpływów przedsiębiorstw w regionie z handlu przygranicznego, co w konsekwencji mogło mieć wpływ na zmniejszenie liczby miejsc pracy w handlu.

My chyba najbardziej odczuliśmy ten covid i tę sytuację z ubiegłego roku, dlatego że ludzie, którzy zwykle pomagali nam i obsługiwali nam turystów stwierdzili, że nie jest to branża stabilna i w tej chwili w tym sezonie jest ogromny problem, żeby znaleźć pracowników, bo

zatrudnili się oni gdzie indziej i uważają, że ta praca w turystyce nie ma perspektyw, bo w każdej chwili może się turystyka zamknąć. – przedstawiciel pracodawców

Nasz region raczej jest regionem turystycznym i u nas ogromnych zakładów produkcyjnych to raczej jest niewiele. A ta nasza Suwalszczyzna to stoi tak jakby turystyką. I teraz, jeżeli ludzie pracowali i przynosiło to zyski cały czas z turystyki, no to jak gdyby w tej chwili z tym jest problem. – przedstawiciel pracodawców

*Najgorzej natomiast wyglądało tam, gdzie funkcjonuje turystyka, tzw. "wyspy turystyczne".
– przedstawiciel samorządu*

Według badanych ekspertów oraz przedstawicieli firm oraz organizacji zrzeszających przedsiębiorców, część przedsiębiorców, z branż objętych restrykcjami, po ogłoszeniu pierwszego lockdownu, a przed pojawieniem się różnych form wsparcia w postaci kolejnych odsłon tarczy antykryzysowej i tarczy finansowej, z obawy przed ponoszeniem kosztów funkcjonowania działalności gospodarczej w sytuacji braku przychodów, zawiesiła lub zamknęła działalność gospodarczą, likwidując, przede wszystkim miejsca samozatrudnienia, co w dalszej kolejności pociągnęło za sobą brak możliwości korzystania ze wsparcia rządowego i samorządowego i negatywne konsekwencje w postaci strat materialnych zniechęcających do reaktywowania biznesu.

W opinii badanych przedstawicieli organizacji i zrzeszeń pracodawców oraz ekspertów, część pracodawców podjęła próby zmniejszenia wymiaru etatów dla zatrudnionych pracowników, czy obniżania wynagrodzenia, pomimo otrzymania wsparcia rządowego na utrzymanie miejsc pracy. W mediach pojawiały się informacje i opinie o nieuczciwych praktykach części pracodawców, ukierunkowanych na wykorzystanie sytuacji związanej z utrudnieniem funkcjonowania w trakcie pandemii.

Zdarzyły się sytuacje, że pracodawca próbował zwolnić pracowników pod pretekstem trudnej sytuacji ze względu na Covid, ale po interwencji prawniczej się wycofał. – przedstawiciel związków zawodowych

Wielu pracodawców stanęło w obliczu tzw. szoku podażowego wywołanego pandemią. Kwarantanny i absencja osób zarażonych i tych, które miały styczność z osobami chorymi, konieczność sprawowania opieki nad dziećmi pobawionymi możliwości uczęszczania do szkół i przedszkoli znacząco wpłynęły na podaż pracowników. Charakterystyczny dla pandemii szok popytowy ograniczył w wielu branżach rynki zbytu pozbawiając przedsiębiorstwa źródeł dotychczasowych dochodów. Ludność w obliczu niepewności ograniczyła wydatki do najpilniejszych potrzeb. Wiele branż zostało objętych restrykcjami w funkcjonowaniu.

Pierwsza odsłona tarczy antykryzysowej i wsparcie w postaci „świadczenia postojowego” wypłacanego m.in. osobom zatrudnionym na umowę zlecenie, owocujące uzależnieniem osoby zatrudnionej w ramach umowy cywilnoprawnej od złożenia wniosku przez pracodawcę, bardzo często pozbawiało te osoby świadczenia pomimo przestoju u pracodawcy. Według badanych pracowników, pracodawcy z różnych powodów nie wyrażali chęci składania do ZUS

wniosków, w imieniu osób wykonujących prace w ramach umów cywilnoprawnych (niewiedza na temat funkcjonowania tej formy wsparcia, obawy przed ponoszeniem konsekwencji, gdyby pracownik był ubezpieczony z innego tytułu i nie zgłosił tego faktu pracodawcy, itp.).

Nie wszyscy pracodawcy zachowywali się uczciwie. W moim przypadku pracodawca utrudniał mi złożenie wniosku do ZUS. Spotkało to mnie osobiście i wiele osób z mojego otoczenia. Zresztą poczta pantoflowa poroznosiła dużo informacji o różnych nieuczciwych praktykach.
- pracownik

Ostatecznie, wiele różnych czynników związanych z COVID-19, przyczyniło się m.in. do spadku przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw. Pandemia przyczyniła się również do wzrostu liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Liczba ta jest cały czas wyższa niż przed wybuchem pandemii. Najwyższe liczby zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano od stycznia do marca 2021 r. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych miała bezpośrednie przełożenie na stopę bezrobocia.

Obecnie podlaski rynek pracy charakteryzuje się wyższym poziomem bezrobocia niż przed wybuchem pandemii, co przekłada się na zwiększenie liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. – przedstawiciel samorządu

Według badanych ekspertów od marca 2020 obserwowane są wahania związane z liczbą, zgłaszanych w ciągu miesiąca, ofert pracy. Według ekspertów porównując analogiczne miesiące w 2020 i 2021 r. można zaobserwować stały wzrost liczby zgłaszanych ofert pracy. W początkowej fazie pandemia COVID-19 negatywnie płynęła na poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw (marzec-maj 2020). W kolejnych miesiącach poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto przewyższał wartość sprzed pandemii. W opinii badanych ekspertów oraz przedstawicieli organizacji pracodawców, zarówno stały wzrost liczby ofert pracy jak i wzrost przeciętnego wynagrodzenia mogą świadczyć o problemach strukturalnych na rynku pracy, wywołanych pandemią. Firmy, które odczuły zmniejszenie popytu zwalniały pracowników, którzy rejestrowali się w urzędach przyczyniając się do wzrostu liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia. Z drugiej strony, firmy, które „zyskały” na COVID-19 poszukiwały pracowników, a osoby zarejestrowane w urzędach pracy, nie spełniały ich kryteriów np. kwalifikacyjnych (np. pracownik zwolniony w handlu, nie spełniał wymagań pracodawcy sektora ITC, przeżywającego boom). Niedostosowanie strukturalne przyczyniło się do wzrostu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w branżach, które odczuły skutki pandemii w sposób pozytywny (chęć utrzymania stanu zatrudnienia, zwiększenie zakresu obowiązków w związku z brakami kadrowymi).

Badani eksperci zauważyli, że w pierwszych miesiącach pandemia COVID-19 negatywnie oddziaływała na podlaski rynek pracy, co potwierdzają wartości wskaźników z zakresu rynku pracy. W kolejnych miesiącach sytuacja poprawiała się, nie osiągając jednak stanu sprzed pandemii. W lipcu 2021 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie podlaskim

wynosiła 7,4% (w skali kraju 5,8%). Jest to wartość nieco niższa (o 0,3 punktu proc.) w porównaniu do analogicznego miesiąca w 2020 r. Od początku pandemii obserwowany jest wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych.

W opinii zarówno ekspertów, jak i przedstawicielei pracodawców, *pandemia w różnym stopniu oddziaływała na poszczególne branże* [przedstawiciel samorządu]. Badani wskazywali, że najwyższe spadki przeciętnego zatrudnienia odnotowano w sekcjach: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, administrowanie i działalność wspierająca, zakwaterowanie i gastronomia, handel i naprawa pojazdów.

[...] hotelarstwo, turystyka, zdecydowanie. – przedstawiciel pracodawców

Sporo firm, które oferują profesjonalne usługi, takie z zakresu wsparcia naukowego i technicznego, które bazują na przetargach dla podmiotów publicznych, nagle przestała dostawać nowe zlecenia. Musieli albo zwalniać ludzi, albo mocno ograniczać ich pracę. – przedstawiciel Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Negatywne oddziaływanie pandemii na działalność przedsiębiorstw potwierdzają w opinii respondentów również wskaźniki koniunktury gospodarczej. W początkowych miesiącach pandemii we wszystkich branżach wskaźniki ogólnego klimatu koniunktury osiągały wartości ujemne, co oznacza negatywną ocenę. Badani wskazywali, że liczne badania pokazują, że koniunktura gospodarcza najniższej oceniana była przez przedstawicielei branży gastronomicznej i hotelarskiej oraz handlu detalicznego, na co niebagatelny wpływ miały wprowadzane w nich ograniczenia prowadzenia działalności.

W opinii badanych ekspertów oraz pracodawców obecnie podlaski rynek pracy charakteryzuje się wyższym poziomem bezrobocia niż przed wybuchem pandemii, co przekłada się na zwiększenie liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Pozytywnym zjawiskiem, według badanych, jest zwiększenie się przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw oraz przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w tych przedsiębiorstwach. Wewnątrz regionu występują natomiast znaczne różnice. Stopa bezrobocia rejestrowanego w podlaskich powiatach, w lipcu 2021 r., wynosiła od 4,4% do 13,2%. Pokazuje to w opinii badanych znaczne wewnętrzne zróżnicowanie.

Jak zwracali uwagę eksperci, w większości wskaźników z zakresu rynku pracy można zaobserwować poprawę wartości lub osiągnięcie wartości zbliżonych do tych sprzed pandemii. Można, więc zakładać, że pandemia COVID-19 nie wywołała długotrwałych negatywnych konsekwencji.

Badani eksperci zwracali uwagę na fakt, że urzędy pracy informują w mediach o ponownie rosnącej liczbie ofert pracy. Sytuacja pandemiczna nie minęła, pracodawcy nadal borykają się z trudnościami, które są skutkiem zastosowanych obostrzeń, jednak problemy coraz bardziej posiadają wydźwięk strukturalny (dotykają wybranych branż, które mają ciągle najostrejsze ograniczenia, takiej jak gastronomia czy hotelarstwo). Te obszary gospodarki, które poradziły

sobie z lock-downem lub nawet „zyskały” na pandemii i ze wzmożoną siłą poszukują pracowników.

Badani wskazywali, że ograniczenie działalności wyłącznie do dowozów i posiłków na wynos spowodowało redukcję składów większości załóg w lokalach gastronomicznych. Dotyczyło to głównie kelnerek, kucharzy i pomocników kucharzy. Ponowne otwarcie lokali spowodowało, że gastronomia szuka nowych osób. Właściciele lokali gastronomicznych, uczestniczący w badaniu jakościowym, wskazują na problemy w dotarciu do pracowników sezonowych (zwłaszcza studentów, których wielu wyjechało do rodzinnych domów w związku z przejściem uczelni na zdalne nauczanie). Właściciele lokali wskazują również, że wiele osób zwolnionych w najtrudniejszych okresach z branży, zmieniło zawód.

Pracowników szukają również i inne przedsiębiorstwa i firmy z regionu. Uczestnicy badań fokusowych i wywiadów indywidualnych wskazywali, że najczęściej dotyczy to takich branż, jak:

- budowlana (pracownik ogólnobudowlany, murarz, pracownik drogowy, pracownik do wykończenia wnętrz), boom w branży budowlanej jest napędzany przez tani kredyt wywołany utrzymaniem niskich stop procentowych pomimo rosnącej inflacji,
- produkcyjna (operator maszyn CNC, przeładunkowy, monter operator maszyn, mechanik samochodowy, spawacz, tokarz, ślusarz),
- handel (sprzedawca, magazynier).

Badani eksperci wskazali, że analiza danych dotyczących rynku pracy, w tym zatrudnienia wskazuje, że podlascy przedsiębiorcy w ujęciu generalnym nie odnieśli znacznych strat, odzwierciedlonych w statystykach, a [...] *w wielu przypadkach, wraz z upływem czasu, pomimo trwania pandemii udało się powrócić do działalności na poziomie sprzed wybuchu pandemii [przedstawiciel samorządu]*. Nie można, więc mówić o utracie potencjału przedsiębiorstw. Aczkolwiek problemy dotyczą wybranych branż lub wybranych/słabszych przedsiębiorstw i oceniając w drugą stronę, nie można mówić o tym, że wszystkie przedsiębiorstwa wyszły z pandemii obronna ręką.

Pracę zdalną zarówno z perspektywy pracodawcy, jak i pracownika można rozważyć w kontekście potencjalnych korzyści i strat. Pracodawca, np. ze względu na prowadzony rodzaj działalności, nie zawsze miał możliwość skierowania pracownika na pracę zdalną.

Jako korzyści pracy zdalnej z punktu widzenia pracownika można wskazać np.:

- dostosowanie pracy do potrzeb osobistych i osób najbliższych i godzenie obowiązków zawodowych i osobistych,
- brak konieczności codziennego pokonywania trasy dom-praca, co przekłada się na oszczędność czasu i pieniędzy oraz ochronę środowiska naturalnego,

- większa elastyczność w planowaniu własnych aktywności, dopasowanie ich do indywidualnego rytmu dnia i sposobu pracy.

Negatywnymi konsekwencjami dla pracownika może być np.:

- brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami; brak wsparcia, kontroli przełożonego,
- zacieranie się granicy praca-życie osobiste, poczucie bycia cały czas w pracy, praca „po godzinach”; rezygnacja z przerw w pracy,
- trudności w skupieniu się np. poprzez obecność domowników, brak samodyscypliny.

Korzyści pracy zdalnej z punktu widzenia pracodawcy:

- minimalizacja ryzyka, zapewnienie ciągłości działalności,
- redukcja kosztów związana np. z utrzymaniem biura, zmniejszenie nakładów finansowych na zapewnienie środków ochrony osobistej dla pracowników,
- pozyskanie specjalistów, którzy mieszkają daleko od siedziby firmy.
- straty z punktu widzenia pracodawcy:
- obniżenie produktywności i efektywności pracowników, brak bezpośredniej kontroli wykonywania pracy,
- trudności w zarządzaniu zespołem.

Według badanych ekspertów i pracodawców brak jest danych dotyczących wykorzystania pracy zdalnej w przyszłości przez podlaskich przedsiębiorców. Analiza różnych badań i opinii wskazuje, że w pracodawcy w większości są negatywnie nastawieni do wprowadzenia pracy zdalnej w swoich organizacjach w przyszłości. Badani pracodawcy podkreślali, że wprowadzanie nowych rozwiązań do firm, które dotychczas z takich form nie korzystały, nie było łatwe. Oczywiście sytuacja wymusiła stosowanie pracy zdalnej, telekonferencji czy też szkoleń online, ale według pracodawców nie są one w stanie zastąpić tradycyjnego podejścia. Ocena nowych sposobów organizacji nie była w opinii respondentów jednoznaczna, pewne nawyki i przyzwyczajenia oraz potrzeba bezpośredniego kontaktu z ludźmi, według badanych, jest na tyle duża, że w większości przypadków takie rozwiązania nie będą sprawdzać się w dłuższej perspektywie jako stan ciągły.

Na podstawie wypowiedzi ekspertów, wydaje się, że administracja publiczna w 90% wróci do poprzedniego sposobu działania, aczkolwiek wiele procesów świadczenia usług zostanie uelastycznionych przez wprowadzenie możliwości zdalnego załatwiania spraw. Na podstawie wypowiedzi ekspertów można stwierdzić, że barierą w funkcjonowaniu administracji w formie pracy zdalnej są:

- trudności w rozliczaniu pracy w sposób zadaniowy,

- niemożność sprawowania pełnej kontroli nad czasem pracy pracowników etatowych wykonujących pracę zdalnie,
- konieczność zachowania procedur (podpisy w wersji papierowej; nieprzygotowanie/ brak systemów do autoryzowania pism i innych dokumentów wewnętrznych,
- problem z zabezpieczeniem danych, którymi zarządza administracja publiczna; duże ryzyko utraty danych przetwarzanych zdalnie).

Według ekspertów, pracodawców i pracowników nie można jednoznacznie wskazać, kto bardziej, pracodawcy czy pracownicy, zyskał lub stracił na pracy zdalnej. Wprowadzenie pracy zdalnej niosło za sobą zarówno korzyści, jak i straty dla obu stron. Z punktu widzenia obu stron istotne jest wprowadzenie takich działań, które pozwolą na minimalizowanie negatywnych skutków pracy zdalnej po stronie pracowników i pracodawców.

Na razie ciężko stwierdzić, kto stracił więcej. Z jednej strony zmienił się rynek na rynek pracownika. Ale nie dotyczy to wszystkich branż. Z drugiej strony pracownicy nie mogą być pewni zatrudnienia. Praca zdalna sprawiła, że w wielu branżach nie jest się zdany wyłącznie na lokalną siłę roboczą. Uczymy się wielu rzeczy od nowa. – przedstawiciel samorządu

Dotychczas wszystko rosło, a tu nagle okazało się, że głupi wirus sprawił, że cały nasz świat niejako runął. De facto wszyscy straciliśmy. – przedstawiciel Ministerstwa Pracy i Polityk i Społecznej

Zastosowanie pracy zdalnej przynosi większe korzyści w branżach, w których obecność pracownika w miejscu pracy nie jest konieczna dla zapewnienia ciągłości realizacji zadań. W dużym stopniu praca zdalna może dotyczyć pracowników biurowych. Niemożliwe jest natomiast wykonywanie obowiązków, które wymagają bezpośredniego kontaktu z klientami, np. sklepy, apteki, szpitale.

Na podstawie opinii respondentów ze wszystkich badanych grup można wysnuć następujące stwierdzenie: praca na odległość może znaleźć szerokie zastosowanie przede wszystkim w branżach usługowych:

- handel i znaczna część usług może być świadczona zdalnie, jeśli nie w 100%, to w mniejszym zakresie (usługi administrowania, usługi wspierania funkcjonowania przedsiębiorstw – np. księgowość, obsługa prawna).
- część usług (jak fryzjerskie, kosmetyczne), wymagających bezpośredniego kontaktu z klientem nie ma takiej możliwości, ale może dywersyfikować zakres świadczonych usług (wprowadzenie np. sprzedaży on-line produktów fryzjerskich czy porad fryzjerskich. Należy zwrócić uwagę, że w części tego typu branż usługowych, przedsiębiorcy, którzy utracili przychody ze sprzedaży usług, zaczęli zarabiać na branżowych szkoleniach on-line.

- część usług (jak gastronomia, florystyka) jest w stanie zmienić sposób dystrybucji swoich usług (oferowanie posiłków nie na miejscu, ale poprzez dostawę do domu klienta). W przypadku zmiany kanału dystrybucji usług, trzeba jednak wziąć pod uwagę, że jego zmiana nie musi równoważyć dotychczasowych przychodów. Zmiana kanału dystrybucji nie musi odpowiadać preferencji klienta, który w efekcie może mniej zamawiać, ograniczać potrzeby.

W branżach produkcyjnych w chwili obecnej nie ma możliwości wykorzystania pracy na odległość w tzw. back endzie (produkcja). Z łatwością natomiast można przenieść do pracy zdalnej tzw. front end (komórki usługowe: kadry, finanse, itp.). Podkreślały to badane osoby ze wszystkich badanych grup, zarówno pracownicy, pracodawcy jak i eksperci.

Ostatecznie, jednak, nawet w tych branżach, w których jest możliwość pracy zdalnej, wszystko zależy od kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa, zaufania w relacji pracownik-pracodawca i możliwości technicznych przedsiębiorstwa.

Badani pracownicy wskazywali, że mieli dostęp do pracy zdalnej, jeśli ich praca pozwalała na taką formę. Niektórzy z nich pracowali hybrydowo, tj. łączyli pracę zdalną z pracą stacjonarną. Kwestia pracy zdalnej czy też hybrydowej, była ściśle powiązana z formą wykonywanej pracy. Jeśli była możliwość zmiany tej formy, to pracodawcy na ogół nie robili przeszkód i pracownicy mogli swobodnie pracować z domu. Jednakże całkowite przejście na pracę zdalną w opinii wielu badanych nie jest możliwe i nie chcieliby tak pracować dalej. Dopuszczają oczywiście pracę hybrydową, ale w gruncie rzeczy traktują ją jako pewną ostateczność. Ma to związek z faktem, że dom stał się jednocześnie miejscem pracy. Przeplatanie się tych dwóch sfer sprawiało duży problem respondentom. Praca w domu często kończyła się wydłużaniem czasu pracy lub jego przesuwaniem na inne godziny. Badani wskazywali, że często było tak, że realny czas pracy był bliski ośmiu godzin lub czasami nawet krótszy, ale fakt, że praca była przeplatana z innymi obowiązkami sprawiało, że wykonywanie obowiązków zawodowych nierzadko trwało cały dzień.

[...] przy pracy zdalnej jest się praktycznie cały czas w pracy. Często pracuje się nawet poza formalnymi godzinami swojej pracy (np. kończąc coś na komputerze. Poza tym szefostwo traktuje pracownika na pracy zdalnej, jakby ten był cały czas w pracy, co jest uciążliwe. – pracownik

[...] dom staje się pracą, a praca domem, co nie jest dobrą sytuacją ani w pracy, ani w domu. - pracownik

[...] praca wchodzi w życie prywatne, jak i życie prywatne wchodzi w pracę. Bardzo trudno jest to rozdzielić. - pracownik

Badani pracownicy wskazywali także, że przeplatanie się pracy z domowymi obowiązkami sprawiało, że respondenci odczuwali pewien dyskomfort. Zasadniczo każdy wykonując pracę zdalną w większym lub mniejszym stopniu wykonywał obowiązki domowe.

Dość sporym, i często nierozwiązanym do dziś, problemem było wykorzystanie prywatnych domowych zasobów do potrzeb zawodowych. Badani wskazywali, że korzystali z domowego sprzętu w postaci drukarek, laptopów oraz innego sprzętu elektronicznego. Niektórzy badani podkreślali, że otrzymywali jakieś formy rekompensaty w postaci finansowej, ale w ich opinii nie były to wystarczające kwoty.

Badani pracownicy, niezależnie od reprezentowanej branży, wskazywali, że mają pewne obawy co trwałości ich miejsc pracy oraz zarobków. Niektórzy z nich (szczególnie z branż w rodzaju gastronomii) spotkali się z negatywnymi skutkami pandemii w postaci choćby obniżenia ich wynagrodzeń. Część z badanych ma ciągłe obawy, czy pracodawca ich nie zwolni.

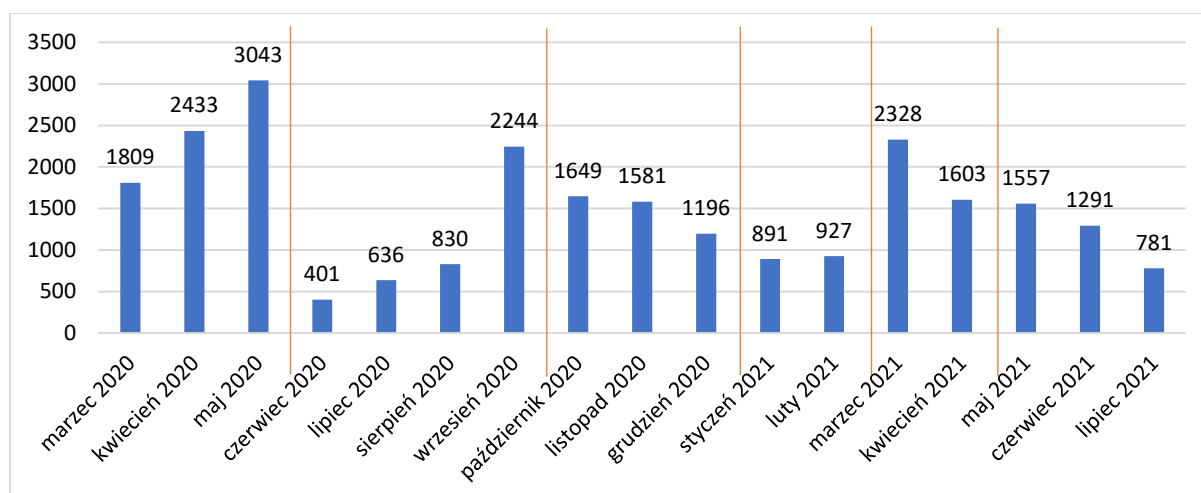
Najbardziej skutki pandemii odczuli pracownicy na najniższych szczeblach oraz zatrudnione na tzw. umowy śmieciowe. Wiele działań rządu nie objęło osób zatrudnionych na umowach zlecenia lub o dzieło.

4.2.4. Analiza ogłoszeń o pracę

Analiza kompetencji z perspektywy ofert pracy publikowanych w Internecie otwiera nowe możliwości monitoringu kondycji rynku pracy. Przy czym – jak każda z metod i technik badawczych – ma swoje mocne i słabe strony. Wśród tych ostatnich bezsprzecznie podkreślić trzeba, że publikowane oferty pracy nie reprezentują całości działań podaźowych kierowanych na rynek przez pracodawców. Jednak zakładać można, że w toku cyfryzacji rodzimych przedsiębiorstw, odsetek ogłoszeń pracy publikowanych w Internecie będzie rósł. Z kolei bez wątplenia po stronie zalet tej metody badawczej można wymienić zdecydowanie więcej cech. Otrzymujemy bowiem możliwie precyzyjny i wielowymiarowy wgląd w informacje na temat zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje na rynku pracy. W dodatku jest to wgląd, który – w przeciwieństwie do badań ilościowych i jakościowych – nie bazuje na deklaracjach respondentów, co do stanowisk, na których zatrudniają. Jest to bowiem analiza, która opiera się na realnie zgłaszanym przez nich popycie na kompetencje pracowników oraz na podaży oferowanych warunków pracy.

Analizie poddana została z powodów pragmatycznych próbka ogłoszeń. Procedura próbkowania oparta została na wyborze tygodni, które najbardziej zbliżone były do średniej ogłoszeń na tydzień w danym miesiącu. Łącznie zebrano 25 200 ogłoszeń, co stanowiło ok. 3% opublikowanych w badanym okresie (III 2020 – VII 2021), co przedstawiono na wykresie poniżej. Do analizy wybrano 9 418 ogłoszeń.

Wykres 54. Rozkład liczby ogłoszeń o pracę w woj. podlaskim pomiędzy marcem 2020 a lipcem 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

Pod względem wolumenu publikowanych ofert pracy, zauważyć należy pewną sezonowość oraz wpływ pandemii COVID-19. W okresie I fali odnotowano spadek liczby ogłoszeń w samym marcu i stopniowe odbicie trendu do okresu wakacyjnego, w którym na badanych portalach opublikowano mniej ogłoszeń. We wrześniu 2020 nastąpił wzrost liczby ogłoszeń, po którym nastąpił spadek spowodowany sezonowością oraz II falą pandemii i odbicie nastąpiło dopiero w marcu 2021 roku, co pokryło się co prawda z III falą pandemii, ale pokazuje, że pracodawcy nauczyli się radzić sobie z rekrutowaniem pracowników mimo wprowadzanych obostrzeń.

Do bardziej szczegółowych analiz wybrano natomiast ogłoszenia publikowane na dwóch portalach – praca.pl oraz pracuj.pl. Ogłoszenia te analizowane były łącznie. Dokonano periodyzacji okresu pandemii COVID-19 zgodnie z poniższą tabelą.

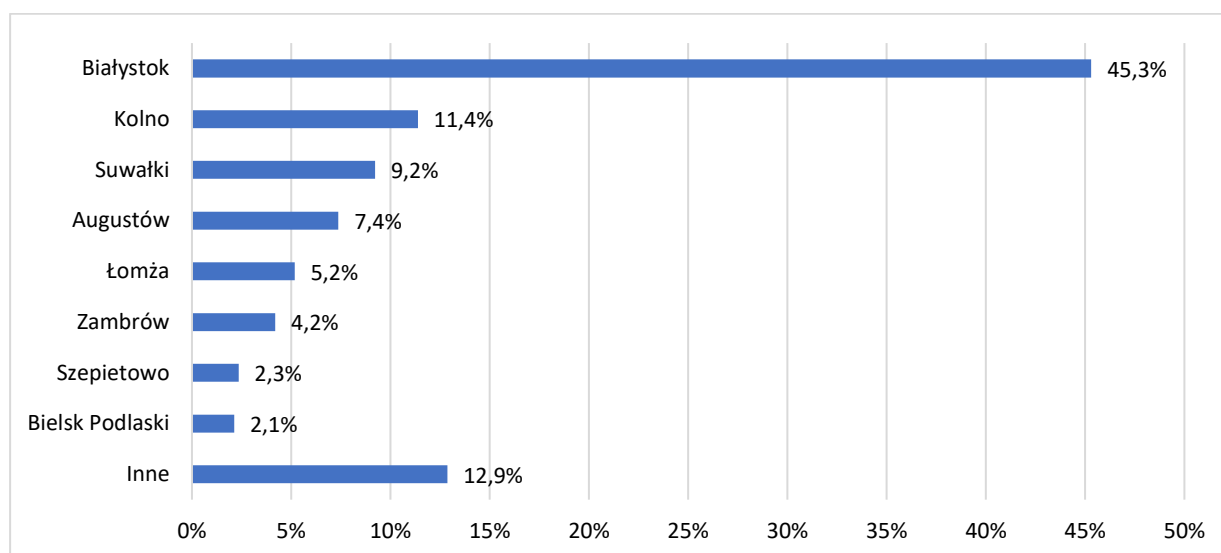
Tabela 26. Periodyzacja pandemii COVID-19

Nazwa okresu	Czas w miesiącach	Liczba ofert
I fala pandemii	III-V 2020	3534
wygaszanie obostrzeń po I fali	VI-IX 2020	1283
II fala pandemii	X-XI 2020	1301
wygaszanie obostrzeń po II fali	I-II 2021	372
III fala pandemii	III-IV 2021	1423
wygaszanie obostrzeń po III fali	V-VIII 2021	1505
	łącznie	9418

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

W przypadku analizowanych ogłoszeń ponad połowa (57,5%) wskazała miejsce pracy. W ogłoszeniach, gdzie ujęto miejsce wykonywania pracy, zdecydowanie dominował Białystok, który został wskazany w prawie połowie ogłoszeń. Co ciekawe, na drugim miejscu znalazło się Kolno miasto powiatowe z dziesięcioma tysiącami mieszkańców. Dalsze miejsca zajęły największe miasta województwa takie jak Suwałki, Łomża i Augustów.

Wykres 55. Terytorialny rozkład ogłoszeń, N=5410



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.1. Struktura popytu na pracę

Struktura stanowisk w analizowanych ogłoszeniach o pracę jednoznacznie wskazuje na zapotrzebowanie na specjalistów (64,3%). Stanowiska specjalistyczne dotyczą wielu obszarów od IT, handlu poprzez logistykę i wiele innych. Kolejną najpopularniejszą grupą stanowisk są kierownicy (12,4%) oraz pracownicy fizyczni (9,4%). Fakt tak dużej ekspozycji stanowisk menadżerskich średniego i wysokiego szczebla może wynikać z miejsca zamieszczenia analizowanych ogłoszeń – portali praca.pl i pracuj.pl.

Tabela 27. Rodzaje stanowisk w ogłoszeniach o pracę

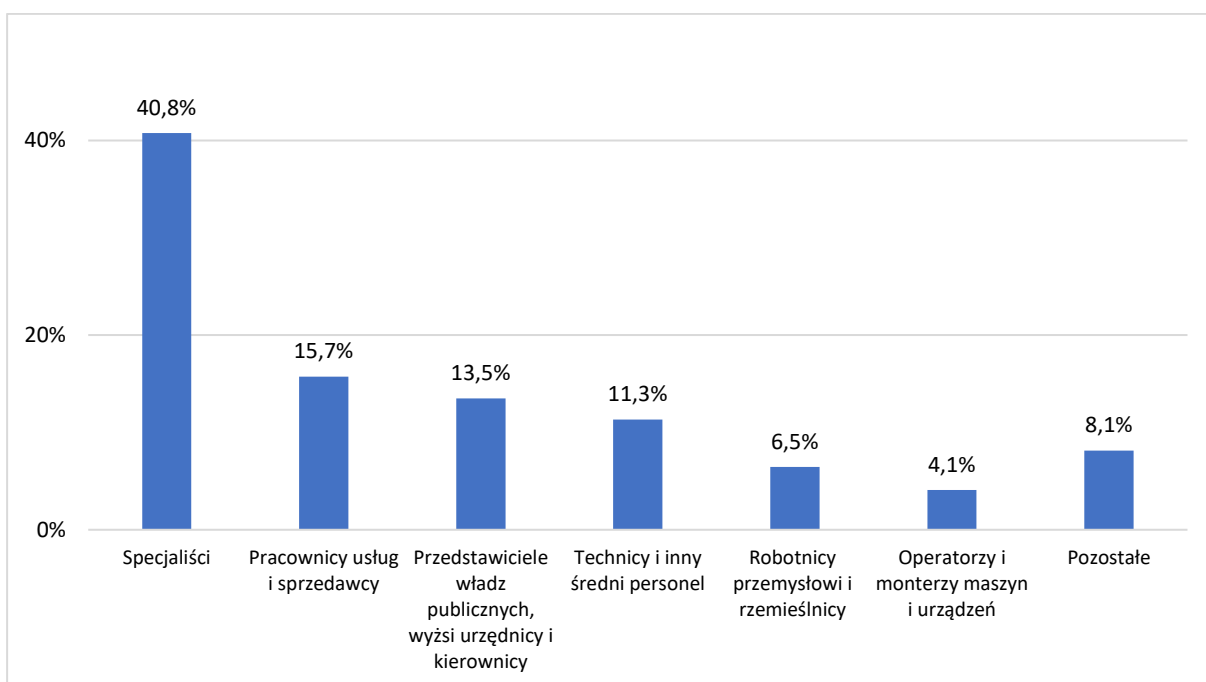
Stanowiska	Procent	Liczba
Specjalista	64,3%	3084
Kierownik (koordynator)	12,4%	593
Pracownik fizyczny	9,4%	451
Menager	5,1%	245

Stanowiska	Procent	Liczba
Dyrektor	2,9%	141
Starszy specjalista	2,0%	97
Młodszy specjalista	1,5%	72
Asystent	1,0%	50
Ekspert	0,6%	30
Praktykant / stażysta	0,7%	35

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

Analizując ogłoszenia pod kątem Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) ponownie dominującą grupą są specjaliści, którzy stanowili 40% wszystkich analizowanych ogłoszeń. Pozostałe istotne klasyfikacje oscylowały w granicach kilkunastu procent. Stanowiska robotnicze uzyskały relatywnie najmniejszą liczbę wskazań. W kategorii pozostałe ujęto klasyfikacje, które uzyskały poniżej 4% wskazań, w tym pracownicy wykonujący prace proste; pracownicy biurowi; siły zbrojne; rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy oraz braki danych.

Wykres 56. Rozkład częstości ogłoszeń o pracę w woj. podlaskim wg wielkich grup Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, N=9418



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

Zauważyć należy, że w toku trwania pandemii spadł popyt na wszystkie kategorie zawodowe poza specjalistami. Kategoria specjaliści wzrosła prawie dwukrotnie (z 30 do prawie 60%).

W kategoriach: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz technicy i inny średni personel nastąpił wyraźny spadek ilości ogłoszeń z kilkunastu do zaledwie ok. 10%. W przypadku pozostałych kategorii albo nie występował wyraźny trend wzrostowy lub spadkowy, albo miały one relatywnie mały udział w całości ogłoszeń. Dane prezentuje poniższa tabela.

Tabela 28. Rozkład ogłoszeń o pracę wg wielkich grup KZiS w poszczególnych falach pandemii

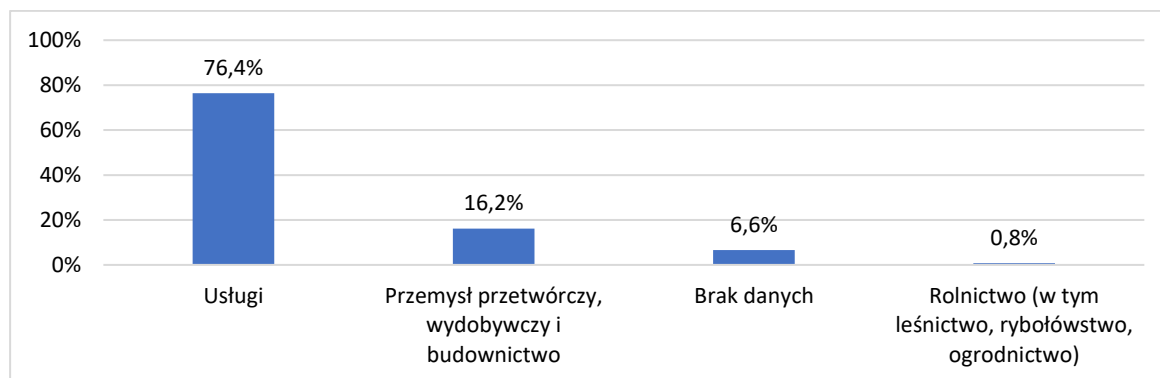
	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 – VI-IX 2020	II fala – X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 – I-II 2021	III fala – III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII
Specjaliści	31,1%	36,2%	49,4%	58,3%	58,4%	38,9%
Pracownicy usług i sprzedawcy	18,2%	19,0%	14,2%	8,1%	12,0%	14,0%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	19,6%	13,8%	10,2%	15,6%	9,5%	4,9%
Technicy i inny średni personel	15,3%	12,4%	9,5%	4,8%	9,2%	6,2%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7,8%	6,6%	3,6%	4,6%	2,7%	9,6%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2,8%	4,7%	2,5%	3,0%	4,1%	8,3%
Pracownicy wykonujący prace proste	2,2%	3,0%	6,9%	3,5%	1,8%	5,0%
Pracownicy biurowi	1,2%	2,0%	1,5%	1,1%	1,0%	9,7%
Siły zbrojne	1,9%	2,3%	2,1%	1,1%	1,3%	3,5%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie	3534	1283	1301	372	1423	1505

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

Najbardziej poszukiwane zawody to: doradca klienta/przedstawiciel handlowy (ok. 10%), doradca ubezpieczeniowy/agent ubezpieczeniowy (ok. 5%), księgowy/a (4%).

Zdecydowana większość (76%) ogłoszeń dotyczyła sektora usługowego (z czego znacząca ilość pochodziła z sektora IT), zaledwie 16% dotyczyło kategorii przemysł przetwórczy, wydobywczy i budownictwo, a kategoria rolnictwo (w tym leśnictwo, rybołówstwo, ogrodnictwo) dotyczyła mniej niż 1% ogłoszeń.

Wykres 57. Rozkład ogłoszeń o pracę pod względem sektorów gospodarki, N=9418



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

W kontekście czasu trwania pandemii, udział poszczególnych sektorów nie ulegał znaczącym, zmianom i pozostawał na stabilnym poziomie.

Tabela 29. Rozkład ogłoszeń o pracę wg sektorów gospodarki w czasie

	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII
Usługi	74,7%	77,5%	77,5%	72,0%	83,6%	72,6%
Przemysł przetwórczy, wydobywczy i budownictwo	17,6%	15,7%	13,3%	19,9%	11,5%	19,4%
Rolnictwo (w tym leśnictwo, rybołówstwo, ogrodnictwo)	0,7%	0,8%	0,5%	0,8%	1,6%	0,9%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie	3534	1283	1301	372	1423	1505
Brak danych	7,1%	6,0%	8,8%	7,3%	3,4%	7,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.2. Kompetencje i umiejętności poszukiwane w ogłoszeniach o pracę

Oczekiwane przez pracodawców kompetencje pracowników zostały podzielone na pięć kategorii odpowiadających specyfice kompetencyjnej w branży. Wyróżniono więc:

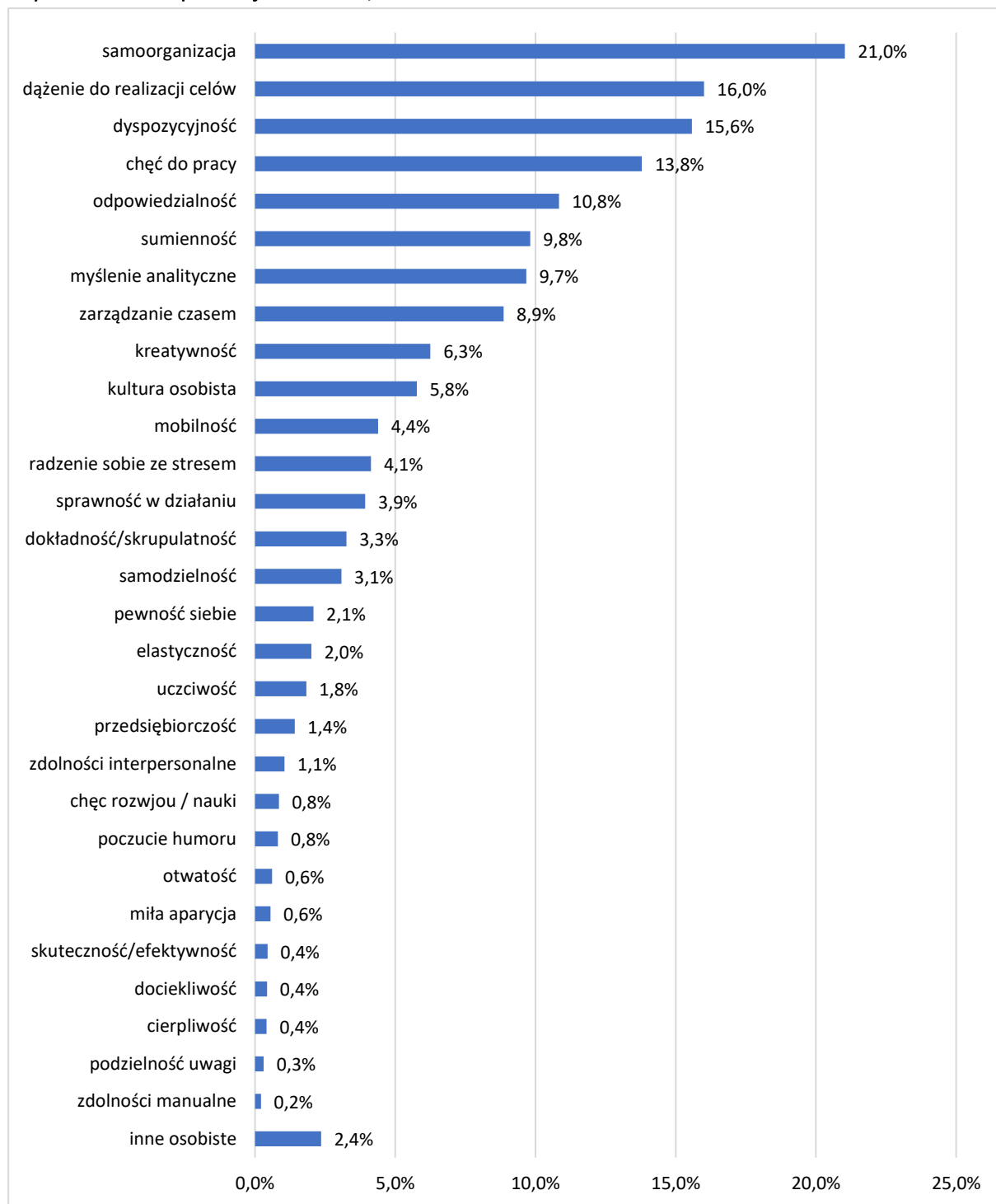
- kompetencje osobiste
- kompetencje managerskie
- kompetencje społeczne
- kompetencje językowe
- kompetencje zawodowe

Każdej z tych kategorii poświęcony zostanie stosowny podrozdział.

4.2.4.2.1. Kompetencje osobiste

W analizowanych ogłoszeniach najczęściej pojawiającymi się kompetencjami osobistymi były – samoorganizacja (w co piątym ogłoszeniu), dążenie do realizacji celów oraz dyspozycyjność które pojawiły się w około 15% wszystkich ogłoszeń. Na dalszych miejscach znalazły się chęć do pracy (14%) oraz odpowiedzialność (11%). Sumienność, zdolności analityczne oraz zarządzanie czasem można spotkać w około co dziesiątym ogłoszeniu. Pozostałe kategorie uzyskały poniżej 7% wskazań. Jak pokazuje poniższy wykres, w samych ogłoszeniach możemy spotkać dużą dywersyfikację poszukiwanych kompetencji na poszczególnych stanowiskach.

Wykres 58. Kompetencje osobiste, N=9418



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

Poniższe zestawienie pokazuje zmiany w zapotrzebowaniu na poszczególne kompetencje w różnych okresach trwania pandemii – w jakiej ilości ogłoszeń z danego okresu wystąpiło zapotrzebowanie na dane kompetencje osobiste. Samoorganizacja przez prawie cały czas utrzymywała się na wysokim poziomie około 20%. Warty uwagi jest spadek dwóch kompetencji wraz z trwaniem pandemii – dyspozycyjności oraz chęci do pracy.

Tabela 30. Kompetencje osobiste a etapy pandemii COVID-19

Kompetencje osobiste	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII 2021
samoorganizacja	20,3%	20,9%	23,3%	19,6%	22,0%	13,0%
dążenie do realizacji celów	18,0%	16,4%	19,8%	13,2%	15,2%	9,2%
dyspozycyjność	17,4%	17,7%	16,3%	15,9%	13,1%	11,2%
chęć do pracy	12,7%	10,4%	10,5%	9,7%	9,0%	8,4%
odpowiedzialność	13,7%	9,4%	7,8%	7,8%	9,3%	7,3%
myślenie analityczne	7,7%	9,5%	11,1%	10,2%	14,9%	8,1%
sumienność	10,9%	5,6%	7,5%	9,9%	6,0%	6,1%
zarządzanie czasem	9,3%	6,6%	7,8%	5,6%	8,6%	4,1%
kreatywność	7,6%	3,7%	6,9%	4,6%	6,5%	5,0%
kultura osobista	5,5%	4,9%	8,7%	8,9%	5,3%	4,2%
mobilność	5,3%	4,1%	3,2%	4,8%	4,6%	3,1%
radzenie sobie ze stresem	3,9%	4,8%	4,2%	2,7%	4,5%	4,0%
sprawność w działaniu	5,8%	3,4%	2,8%	3,2%	2,7%	2,3%
elastyczność	2,0%	1,8%	1,8%	0,3%	2,0%	1,8%
uczciwość	1,6%	1,7%	2,8%	1,3%	1,6%	1,8%
przedsiębiorczość	1,5%	2,1%	0,8%	0,3%	1,0%	1,7%
miła aparycja	0,2%	1,3%	0,9%	0,8%	0,4%	0,6%
pewność siebie	0,6%	0,2%	0,9%	0,3%	0,2%	0,3%
poczucie humoru	0,3%	0,9%	0,3%	0,0%	0,3%	0,9%
dociekliwość	0,5%	0,2%	0,5%	0,0%	0,4%	0,5%
cierpliwość	0,2%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%

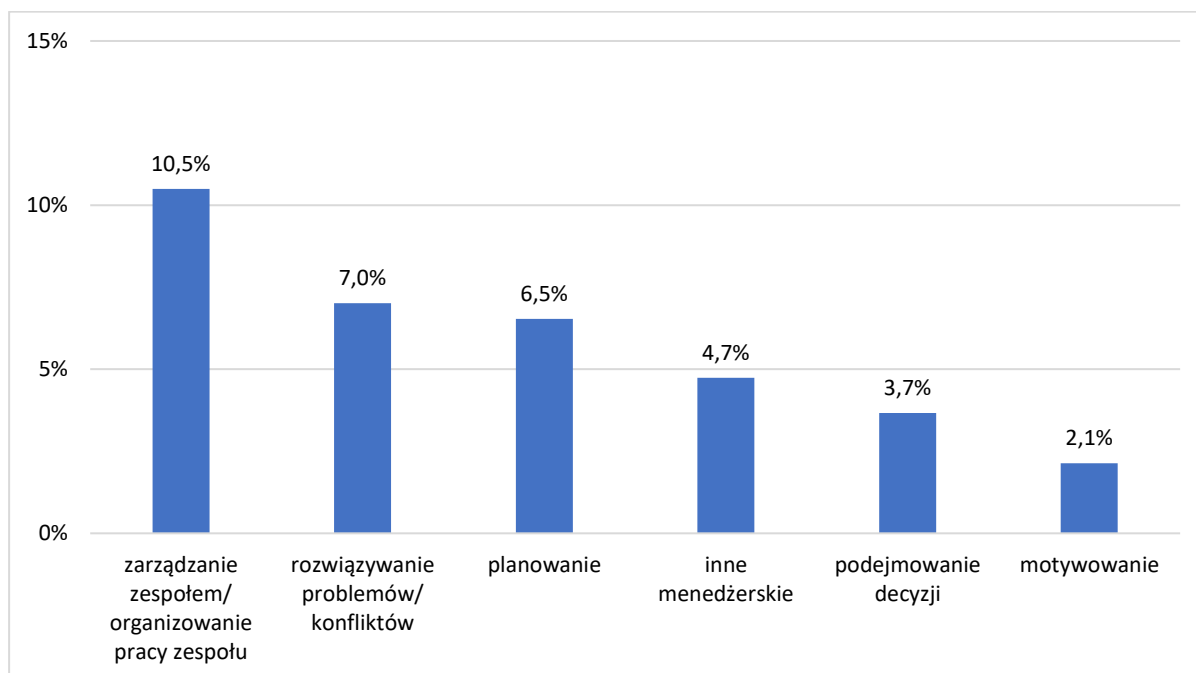
Kompetencje osobiste	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII 2021
podzielność uwagi	0,3%	0,2%	0,2%	0,5%	0,6%	0,2%
inne osobiste	29,7%	40,0%	44,1%	25,0%	31,6%	25,6%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie	3534	1283	1301	372	1423	1505

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.2.2. Kompetencje menedżerskie

W obszarze kompetencji menadżerskich najczęściej wskazywano na kompetencje związane z zarządzaniem zespołem/organizowaniem pracy zespołu (10,5%). Na kolejnym miejscu znalazło się rozwiązywanie problemów/ konfliktów z 7% ogłoszeń, zbliżony wynik uzyskało również planowanie – 6,5%. Relatywnie niewielkie występowanie tej kategorii kompetencji nie powinno dziwić w kontekście liczby ofert na stanowiska kierownicze i zarządcze w analizowanej próbie.

Wykres 59. Kompetencje menedżerskie, N=9418



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

W kontekście czasowym pandemia wydaje się nie mieć większego wpływu w obszarze zapotrzebowania na kompetencje menadżerskie. Poniższe zestawienie pokazuje procentowy udział danych kompetencji w ogłoszeniach w danych czasie.

Tabela 31. Kompetencje menedżerskie a etapy pandemii COVID-19

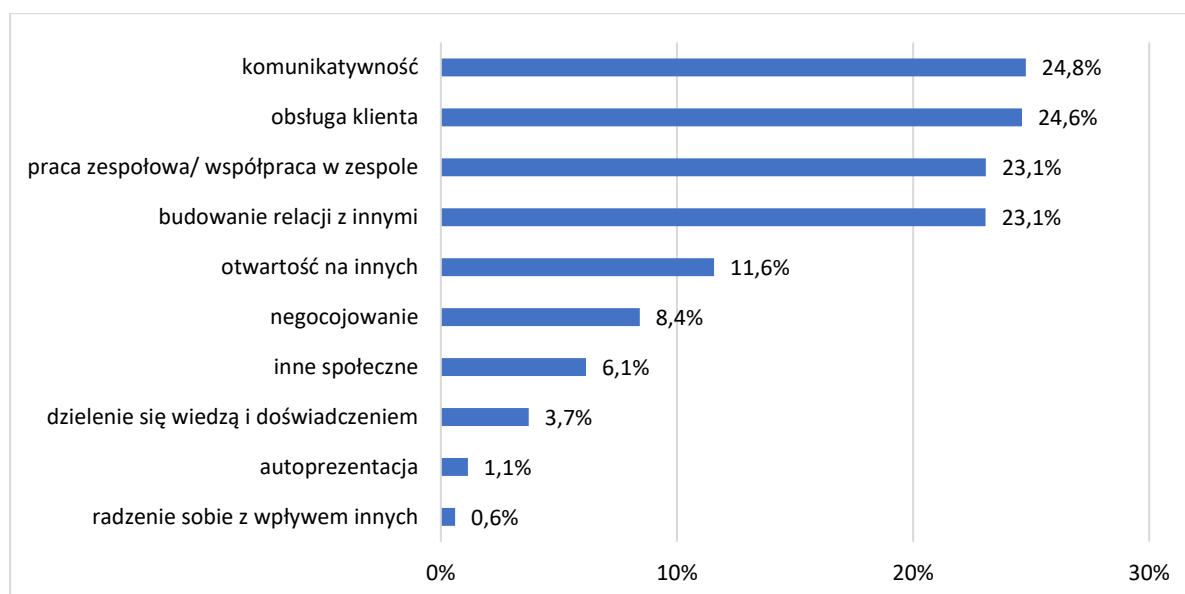
Kompetencje menedżerskie	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII 2021
zarządzanie zespołem/ organizowanie pracy zespołu	11,18%	11,93%	10,61%	15,05%	10,33%	6,58%
rozwiązywanie problemów/ konfliktów	6,11%	6,86%	10,61%	5,11%	8,08%	5,58%
planowanie	6,40%	6,24%	6,53%	8,60%	8,22%	4,98%
inne menedżerskie	7,19%	3,98%	3,61%	2,69%	3,16%	2,59%
podejmowanie decyzji	4,05%	3,35%	4,23%	4,03%	3,51%	2,59%
motywowanie	2,46%	2,49%	2,46%	1,34%	1,90%	1,20%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie	3534	1283	1301	372	1423	1505

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.2.3. Kompetencje społeczne

Kompetencje społeczne były jednym z częściej występujących obszarów kompetencji w analizowanych ogłoszeniach (występowały w ogłoszeniach częściej od kompetencji osobistych, menedżerskich czy językowych). W prawie co czwartym ogłoszeniu można było znaleźć takie kompetencje jak: komunikatywność; obsługa klienta; praca zespołowa/współpraca w zespole; budowanie relacji z innymi.

Wykres 60. Kompetencje społeczne, N=9418



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

W wymiarze czasowym interesującym trendem, jaki można zauważyć w przypadku najczęściej wskazywanych kompetencji społecznych, jest fluktuacja ich występowania zależnie od etapu pandemii. Istotność kompetencji (szczególnie w zakresie komunikatywności, pracy zespołowej, obsługi klienta oraz dzielenia się wiedzą i doświadczeniem) wzrastała podczas poszczególnych okresów wzmożonych obostrzeń pandemicznych (początku, pierwszej i drugiej fali), a wyraźnie zmniejszyła się istotność takiej kompetencji jak otwartość na innych. Poniższe zestawienie przedstawia występowanie poszczególnych wymagań w ogłoszeniach o pracę podczas poszczególnych etapów trwania pandemii.

Tabela 32. Kompetencje społeczne a etapy pandemii COVID-19

Kompetencje społeczne	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII 2021
komunikatywność	25,30%	21,00%	32,80%	16,90%	29,70%	17,10%
obsługa klienta	26,70%	27,40%	28,30%	15,60%	24,30%	16,70%
praca zespołowa	20,50%	25,20%	23,80%	24,50%	28,50%	21,50%
budowanie relacji z innymi	26,50%	23,50%	25,60%	16,90%	24,70%	12,40%
otwartość na innych	18,90%	6,30%	9,50%	4,80%	9,50%	4,30%
negocjowanie	10,10%	7,90%	9,10%	4,80%	9,30%	4,40%
inne społeczne	6,70%	8,10%	8,20%	5,10%	5,10%	2,50%

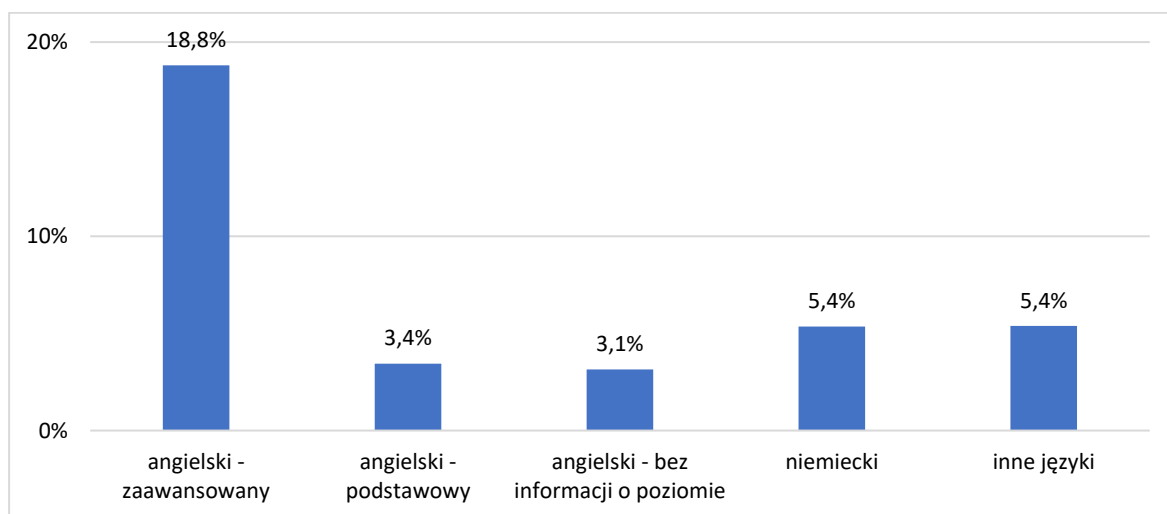
Kompetencje społeczne	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII 2021
dzielenie się wiedzą i doświadczeniem	2,30%	6,90%	4,50%	3,00%	4,10%	3,60%
autoprezentacja	0,90%	1,60%	2,30%	0,50%	1,20%	0,50%
radzenie sobie z wpływem innych	0,50%	1,90%	0,50%	0,00%	0,40%	0,20%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie	3534	1283	1301	372	1423	1505

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.2.4. Kompetencje językowe

W przypadku kompetencji językowych wymaganych w poszczególnych ofertach niewątpliwie najpopularniejszym był język angielski, który sumarycznie wystąpił w 25,4% ogłoszeń. Kolejny był język niemiecki z 5,4%, zaś pozostałe języki występowały łącznie w 5,4% ogłoszeń.

Wykres 61. Znajomość języków obcych, N=9418



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

W przypadku różnic w zapotrzebowaniu na osoby ze znajomością języków obcych w różnych okresach trwania pandemii, widać istotny, ponad dwukrotny wzrost zapotrzebowania na zaawansowany język angielski zaraz po pierwszej fazie pandemii (z 10 % na początku po a prawie 30% w okresie III fali). Podobne trend nastąpił z językiem niemieckim, jednak w mniejszej skali i w pewnym momencie zaczął on spadać do poziomu wyjściowego (wzrósł z 3,5% do 8,5% w okresie II fali, aby następnie spaść do poziomu 4,6%).

Tabela 33. Kompetencje językowe a etapy pandemii COVID-19

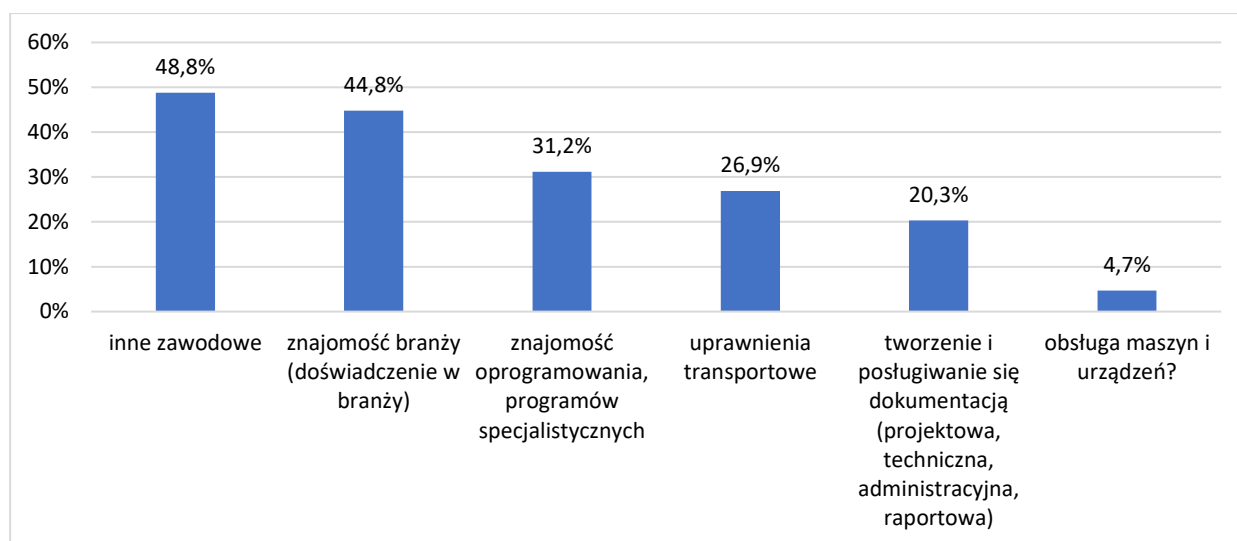
Kompetencje językowe	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII 2021
angielski - zaawansowany	10,2%	20,7%	27,0%	24,2%	29,9%	18,6%
angielski - podstawowy	3,3%	2,5%	4,5%	4,0%	3,9%	3,2%
angielski - bez informacji o poziomie	2,4%	2,1%	3,6%	5,4%	4,5%	3,6%
francuski	0,7%	0,3%	0,5%	0,5%	1,0%	0,5%
niemiecki	3,5%	7,1%	8,5%	6,5%	6,0%	4,6%
rosyjski	0,7%	1,7%	0,6%	1,3%	1,0%	0,8%
włoski	0,1%	0,0%	0,5%	0,5%	1,0%	0,0%
inne języki	2,3%	3,4%	7,7%	4,8%	3,5%	2,9%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie	3534	1283	1301	372	1423	1505

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.2.4. Kompetencje zawodowe

Kompetencje zawodowe były najczęściej pojawiającą się kategorią kompetencji w analizowanych ogłoszeniach. Zdecydowanie najczęściej wskazywano na kategorię „inne”, co zapewne wynika mnogości wymogów specjalistycznych dla wielu z analizowanych ogłoszeń. W efekcie powodowało to rozdrobnienie kompetencji zawodowych i utrudniało czytelną kategoryzację. Na dalszym miejscu znalazła się znajomość branży – doświadczenie, które jest najistotniejszą kategorią kompetencji zawodowych, występującą w 45% wszystkich ogłoszeń. Trzy ostatnie kategorie ze znaczącą liczbą wskazań to znajomość oprogramowania (31%), uprawnienia transportowe (27%) oraz tworzenie i posługiwanie się dokumentacją (20,3%).

Wykres 62. Kompetencje zawodowe, N=9418



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

Poniższa tabela pokazuje poszczególne kompetencje w wymiarze czasowym. W przypadku dwóch kategorii - znajomość branży (doświadczenie w branży) oraz znajomość oprogramowania, programów specjalistycznych widać trend wzrostowy (z 22% do 47%) do ostatniego etapu pandemii (wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII), w którym następuje spadek do poziomu 32%.

Tabela 34. Kompetencje zawodowe a etapy pandemii COVID-19

Kompetencje zawodowe	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII
inne zawodowe	40,2%	50,1%	57,4%	61,3%	54,3%	52,1%
znajomość branży (doświadczenie w branży)	38,5%	49,1%	56,0%	54,8%	53,1%	35,9%
znajomość oprogramowania, programów specjalistycznych	22,0%	28,8%	37,8%	40,1%	47,3%	31,8%
uprawnienia transportowe	28,3%	29,6%	29,4%	26,3%	25,4%	20,7%
tworzenie i posługiwanie się dokumentacją (projektowa, techniczna,	20,1%	21,3%	18,8%	21,5%	24,2%	17,4%

Kompetencje zawodowe	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń 3 - V-VIII
administracyjna, raportowa)						
obsługa maszyn i urzędzeń	3,7%	5,0%	5,0%	4,0%	4,6%	6,7%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie	3534	1283	1301	372	1423	1505

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.3. Warunki pracy

4.2.4.3.1. Wynagrodzenia

W analizowanych ogłoszeniach podawanie kwoty wynagrodzenia nadal było skrajnie sporadyczne, została ona uwzględniona w zaledwie 230 ogłoszeniach, co stanowi 2,4% wszystkich ogłoszeń. Również w większości ofert pracy proponowana była nie konkretna kwota, a przedział, w którym znajdzie się wynagrodzenie. Sam przedział zaproponowany w ogłoszeniach potrafi być bardzo rozległy (przykładowo od 10 000 do 60 000 zł). W celach analitycznych wartości przedziałów zostały uśrednione do jednej sumy – przykładowo dla przedziału od 10 000 do 15 000 zł było to 12 500 zł. W kilku przypadkach podana została stawka godzinowa (również w przedziałach), tutaj zastosowano podobną procedurę a kwotę pomnożono przez 160 godzin. Średnia wynagrodzeń zawartych w ogłoszeniach była bardzo wysoka i wyniosła 26 709,57 zł. Rozkład wynagrodzeń po uśrednieniu przedstawia się następująco:

Tabela 35. Wynagrodzenia w badanych ofertach pracy (N=230)

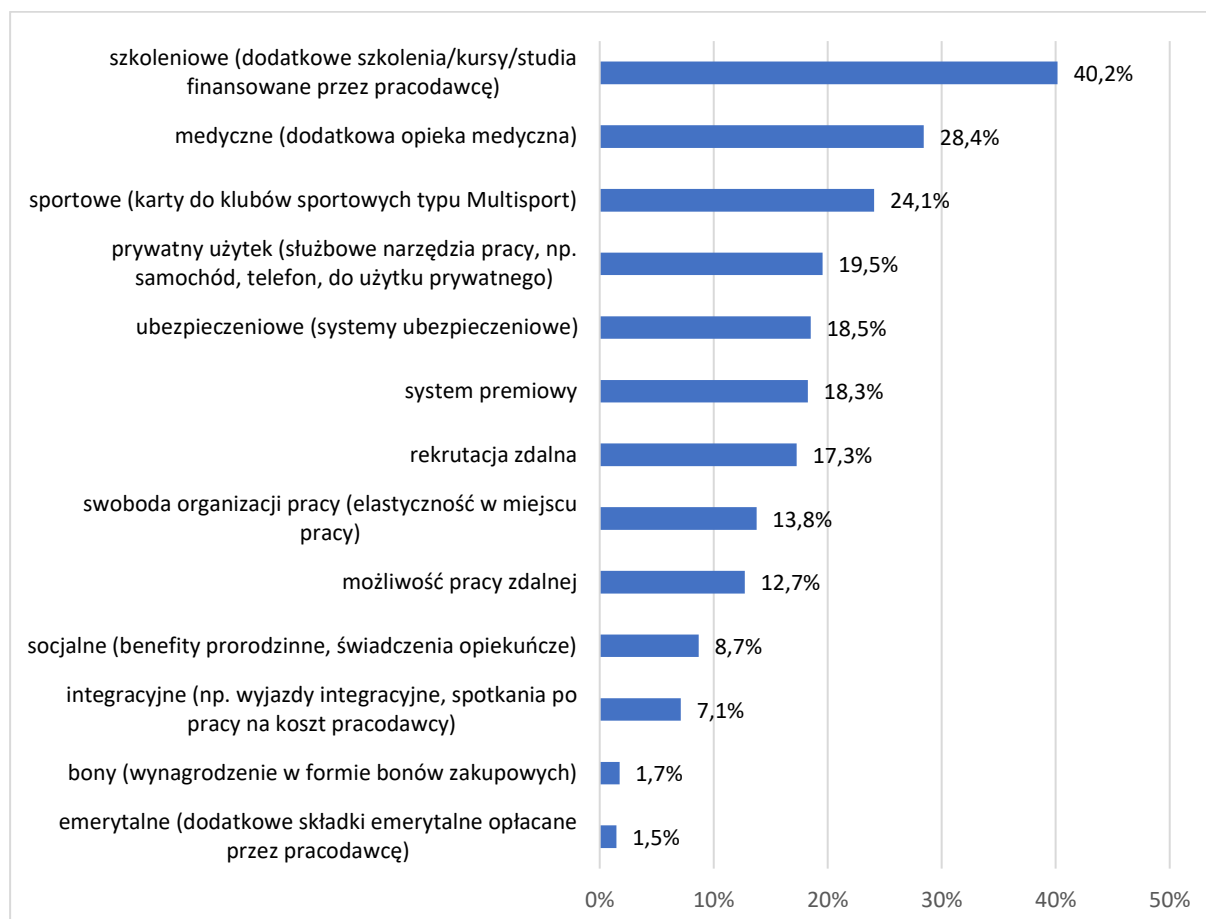
Przedział	Liczna wskazań	Procent
Do 2999 zł	9	3,9%
Od 3000 zł do 4999 zł	34	14,8%
Od 5000 zł do 9999zł	67	29,1%
Pow. 10 000 zł	120	52,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.3.2. Pozapłacowe benefity

Biorąc pod uwagę występujące w ogłoszeniach benefity, zdecydowanie najczęściej oferowanym był obszar szkoleniowy, który można było odnaleźć w 40% ofert. Na kolejnych miejscach znalazły się benefity medyczne (28,4%) oraz sportowe (24%). Również benefity takie jak możliwość prywatnego użytkowania sprzętu firmowego, ubezpieczenia, system premiowy czy też rekrutacja zdalna wystąpiły w prawie co piątej ofercie.

Wykres 63. Pozapłacowe benefity w ogłoszeniach o pracę, N=9418



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

W kontekście czasowym największe zmiany w oferowanych benefitach można zauważyć w najliczniejszych kategoriach – medycznych, sportowych oraz pracy zdalnej, które wykazały zauważalną tendencję wzrostową oraz spadek w ostatnim okresie pandemii (odpowiednio: z 20% do 45% i spadek do 23% dla pakietów medycznych; wzrost z 18% do 37% i spadek do 19% dla benefitów sportowych oraz wzrost z 9% do 19% i spadek do 12% dla pracy zdalnej). Zdecydowanie zauważalny spadek w całym okresie pandemicznym nastąpił w przypadku służbowych narzędzi pracy oddanych do prywatnego użytku, systemów premiowych, swobody organizacji pracy oraz benefitów socjalnych.

Tabela 36. Pozapłacowe benefity a okres pandemii, N=9418

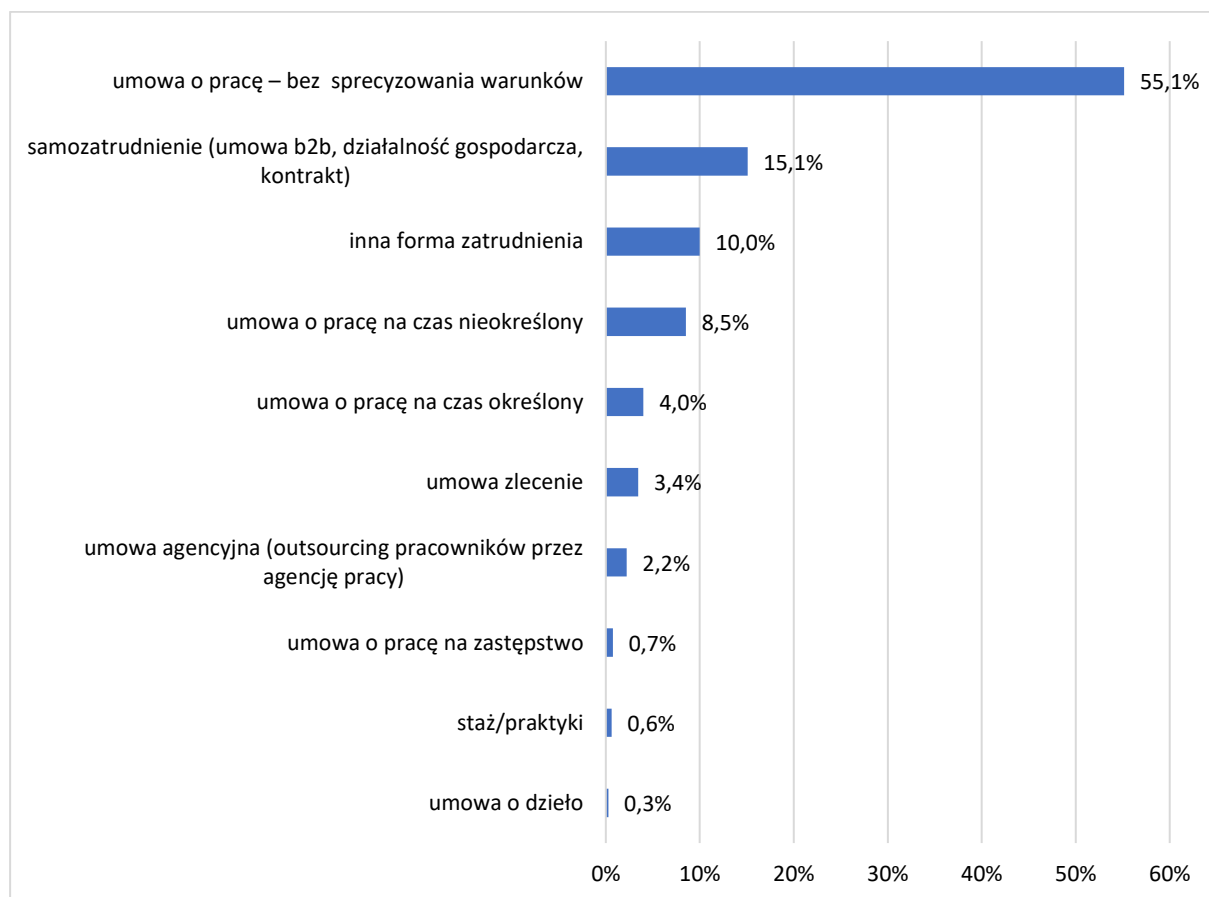
Pozapłacowe benefity	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń III - V-VIII
szkoleniowe (dodatkowe szkolenia/kursy/studia finansowane przez pracodawcę)	39,80%	44,70%	47,9 0%	35,20%	47,60 %	24,50%
medyczne (dodatkowa opieka medyczna)	20,20%	28,60%	37,5 0%	34,10%	45,00 %	22,70%
sportowe (karty do klubów sportowych typu Multisport)	18,20%	24,60%	30,4 0%	28,00%	37,20 %	18,70%
prywatny użytek (służbowe narzędzia pracy, np. samochód, telefon, do użytku prywatnego)	22,10%	21,00%	24,7 0%	17,50%	19,20 %	8,80%
ubezpieczeniowe (systemy ubezpieczeniowe)	16,30%	22,60%	17,4 0%	16,40%	26,10 %	14,70%
system premiowy	17,20%	22,80%	21,5 0%	18,00%	18,30 %	14,10%
praca zdalna	23,80%	8,20%	15,7 0%	18,30%	19,40 %	8,90%
swoboda organizacji pracy (elastyczność w miejscu pracy)	11,70%	14,30%	19,7 0%	20,70%	13,60 %	11,40%
możliwość pracy zdalnej	9,00%	9,20%	18,5 0%	15,60%	19,50 %	12,20%
socjalne (benefity prorodzinne, świadczenia opiekuńcze)	5,50%	16,10%	10,3 0%	9,70%	10,50 %	6,50%
integracyjne (np. wyjazdy integracyjne, spotkania po pracy na koszt pracodawcy)	5,50%	6,00%	7,00 %	7,00%	14,10 %	5,50%
bony (wynagrodzenie w formie bonów zakupowych)	1,80%	2,80%	1,60 %	0,80%	1,20 %	1,50%
emerytalne (dodatkowe składki emerytalne opłacane przez pracodawcę)	0,90%	1,20%	2,40 %	1,10%	2,90 %	1,10%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie	3534	1283	1301	372	1423	1505

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.3.3. Warunki zatrudnienia

W przypadku warunków zatrudnienia rozumianych jako forma zawarcia umowy o pracę, można ją było zidentyfikować w przypadku 64,2% ogłoszeń o pracę, w tym na czas nieokreślony - w 8,5% ogłoszeń. Na dalszych miejscach znalazło się samozatrudnienie (15,1%), oraz inne formy zatrudnienia (10,0%).

Wykres 64. Warunki zatrudnienia, N=9418



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

Patrząc na różne okresy pandemii, można zauważyć niewielki spadek w częstotliwości oferowania umów o pracę (bez sprecyzowanych warunków), która przez większą część trwania pandemii utrzymywała się w granicach około 60% ogłoszeń o pracę, a w ostatnim okresie spadła do 37%. Również nastąpił wyraźny trend spadkowy dla wymaganego przez pracodawcę samozatrudnienia: z 20% do 8,3%. Jednocześnie zaobserwowano wzrost innych form zatrudnienia: z 7% do 13%. Oferowanie umów o pracę na czas określony oraz umów zlecenia długo utrzymywało się na relatywnie niskim poziomie, natomiast w ostatnim okresie wyraźnie wzrosło (odpowiednio z 0,6% do 20% oraz z 3% do 7%).

Tabela 37. Warunki zatrudnienia a etapy pandemii COVID-19, N=9418

Warunki zatrudnienia	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń III - V-VIII
umowa o pracę – bez sprecyzowania warunków	59,6%	59,6%	53,3%	66,7%	58,7%	36,7%
samozatrudnienie (umowa b2b, działalność gospodarcza, kontrakt)	20,0%	12,2%	17,3%	8,0%	12,6%	8,4%
inna forma zatrudnienia, jaka?	6,8%	11,2%	8,5%	8,0%	15,4%	13,0%
umowa o pracę na czas nieokreślony	3,8%	9,7%	16,6%	12,0%	7,0%	12,0%
umowa o pracę na czas określony	0,6%	2,0%	0,5%	1,3%	0,9%	20,2%
umowa zlecenie	3,2%	2,8%	1,9%	3,1%	1,9%	7,2%
umowa agencyjna (outsourcing pracowników przez agencję pracy)	4,6%	1,4%	0,4%	0,4%	0,9%	0,7%
umowa o pracę na zastępstwo	0,4%	0,5%	0,9%	0,4%	1,4%	0,9%
staż/praktyki	0,7%	0,5%	0,4%	0,0%	1,1%	0,4%
umowa o dzieło	0,3%	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%	0,4%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie (bez braków danych)	2251	814	843	225	930	980

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.4. Praca zdalna

W okresie pandemicznym praca zdalna stała się coraz bardziej popularna. Mimo to jest ona oferowana w zaledwie 12,6% z analizowanych ofert pracy. W zdecydowanej większości (88,4%) jest to praca zdalna bez określenia zakresu czasowego, w jakim miałyby obowiązywać (w całości albo jako model hybrydowy). W przypadku 10,7% ofert z możliwości pracy zdalnej będzie można korzystać w wymiarze 5 dni w tygodniu. Kilkanaście ofert (w sumie 0,8%) oferowało pracę zdalną w mniejszym wymiarze dni.

Patrząc na wymiar czasowy oferowanej pracy zdalnej widać umiarkowaną stabilność tej formy zatrudnienia w ogłoszeniach o pracę w trakcie trwania pandemii.

Tabela 38. Praca zdalna a etapy pandemii COVID-19, N=9418

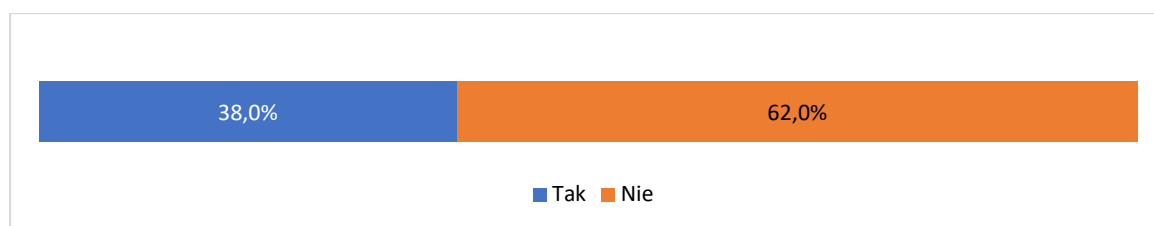
Praca zdalna	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń III - V-VIII
nie ma w ofercie	88,9%	93,3%	84,4%	86,3%	81,9%	87,1%
praca zdalna bez określenia zakresu czasowego	10,6%	4,6%	14,7%	10,8%	16,6%	9,7%
5 dni zdalnie w tygodniu	0,4%	1,9%	0,9%	2,7%	1,5%	3,0%
Od 1 do 4 dni zdalnie w tygodniu	0,1%	0,2%	0,0%	0,3%	0,0%	0,2%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie	3534	1283	1301	372	1423	1505

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

4.2.4.5. Procedury naboru stosowane podczas rekrutacji

Rekrutacja zdalna stała się jedną z coraz powszechniejszych praktyk podczas pandemii. W ponad połowie z analizowanych ogłoszeń można było zidentyfikować formę rekrutacji w ogóle (51%). W tych ogłoszeniach większość nie dopuszczała możliwość rekrutacji zdalnej.

Wykres 65. Występowanie rekrutacji zdalnej w ogłoszeniach, N=4800



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

Patrząc na możliwość rekrutacji zdalnej w wymiarze czasowym, wartym odnotowania jest fakt spadku występowania tej informacji wraz z trwaniem pandemii. Na początku informacja o możliwości rekrutacji zdalnej występowała w 70% ogłoszeń, a podczas ostatniego wygaszania obostrzeń - tylko w 8%. Natomiast sama możliwość rekrutacji zdalnych najczęściej pojawiała się w okresach zwiększonych obostrzeń pandemicznych.

Tabela 39. Rekrutacja zdalna a etapy pandemii COVID-19, N=4800

Rekrutacja zdalna	początek pandemii III-V 2020	wygaszanie obostrzeń 1 - VI-IX 2020	II fala - X-XI 2020	wygaszanie obostrzeń 2 - I-II 2021	III fala - III-IV 2021	wygaszanie obostrzeń III - V-VIII
Nie	62,1%	79,7%	58,4%	48,4%	50,6%	55,5%
Tak	37,9%	20,3%	41,6%	51,6%	49,4%	44,5%
Sumaryczna liczba ogłoszeń w danym okresie (bez braków danych)	2440	659	801	91	699	110

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy publikowanych na portalach praca.pl i pracuj.pl

Podsumowując należy zauważyć, że pomimo początkowego spadku liczby ogłoszeń o pracę odnotowanego w pierwszych tygodniach pandemii nastąpiło odbicie liczby ofert pracy w kwietniu i maju 2020 r. W kolejnym okresie odnotowano duży spadek liczby ogłoszeń oraz jej stopniowy wzrost do okresu początku II fali COVID-19. Po czym nastąpił spadek aż do czasu rozpoczęcia III fali COVID-19 na wiosnę 2021 roku, kiedy liczba ogłoszeń silnie wzrosła. Podczas ostatniego wychodzenia z obostrzeń COVIDowych nie odnotowano zmian w rozkładzie terytorialnym liczby ogłoszeń. Pod względem poszukiwania konkretnych typów stanowisk, w toku pandemii COVID-19 zwiększyła się liczba ogłoszeń na stanowiska

specjalistów. W pozostałych kategoriach stanowisk odnotowano spadki liczby ogłoszeń. Pandemia nie wpłynęła też znacząco na zmiany struktury sektorów gospodarki dominujących w popycie na pracowników.

Nie odnotowano większego wpływu pandemii na zmianę w oczekiwanych przez pracodawców kompetencjach. Jedną ze wyraźniejszych zmian jest oczywiście wyższe zapotrzebowanie na pracowników ze znajomością oprogramowania komputerowego. Wzrosło też zapotrzebowanie na znajomość języka angielskiego w stopniu zaawansowanym oraz języka niemieckiego. Wartym zauważenia jest nieznaczny spadek popytu na dyspozycyjność (gotowość do wyjazdów służbowych). W ramach kompetencji zarządczych nie odnotowano większych zmian.

Patrząc na różne okresy pandemii można zauważyć delikatny spadek liczby ogłoszeń o pracę oferujących umowę o pracę jako taką i wyraźny trend spadkowy dla samozatrudnienia. Nastąpił jednak wzrost innych form zatrudnienia. Trudno wnioskować o wynagrodzeniach, ponieważ tylko 2,5% ogłoszeń wskazywało stawki wynagrodzeń.

Odnotowano zintensyfikowanie oferowania pakietów medycznych i sportowych oraz pracy zdalnej. Praca zdalna oferowana była w zaledwie 12,6% z analizowanych ofert pracy. Zdecydowanie zauważalny spadek w całym okresie pandemicznym nastąpił w przypadku oddania do prywatnego użytku sprzętu służbowego oraz systemów premiowych. Na początku pandemii informacja o możliwości rekrutacji zdalnej występowała w 70% ogłoszeń, a podczas ostatniego wygaszania obostrzeń tylko w 8%. Natomiast sama możliwość rekrutacji zdalnych najczęściej pojawiała się w okresach zwiększonych obostrzeń pandemicznych.

4.2.5. Studia przypadków

W ramach opracowania studiów przypadków przeanalizowano cztery przedsiębiorstwa z różnych branż, które charakteryzowały się odmienną sytuacją w wyniku pandemii COVID-19. Dwie z tych firm bardzo zyskały, natomiast dwie pozostałe straciły w wyniku trwającej pandemii. Ponadto wybór konkretnych firm miał pokazać różnego rodzaju strategie w dostosowaniu się do nowych warunków.

Studium przypadku nr 1

Branża firmy	Gastronomia
Siedziba firmy	Białystok
Opis sytuacji firmy w wyniku COVID-19, wpływ pandemii na realizację planów inwestycyjnych	Firma z branży gastronomicznej, która głównie dostarczała zamówione jedzenie do klientów. Posiadała niewielką salę restauracyjną, ale był to raczej dodatek do prowadzonej działalności.

	W wyniku pandemii firma rozwinęła swoją działalność, która była naturalnym efektem dotychczasowego modelu biznesowego.
Działania ochronne podejmowane w trakcie pandemii COVID-19, ocena ich skuteczności, plany odnośnie innych działań	Firma skorzystała z możliwego wsparcia związanego zarówno z możliwością niepłacenia składek ZUS, jak i otrzymała dofinansowanie z kolejnych tarcz antykryzysowych. W opinii przedstawiciela firmy tarcze antykryzysowe pomogły firmie rozwinąć ich usługi, a także poczynić inwestycje, które pozwolą rozwijać jeszcze bardziej działalność.
Wpływ pandemii COVID-19 na politykę kadrową i płacową firmy	Firma w wyniku pandemii COVID-19 zatrudniła dodatkowe osoby, bowiem ilość zamówień jedzenia z dostawą do domu przewyższyła jej możliwości produkcyjne oraz logistyczne. Jeśli chodzi o politykę płacową, to nie zmieniła się ona w stosunku do tej, która była prowadzona przed wystąpieniem pandemii.
Przyczyny sukcesów/problemów firmy w trakcie pandemii COVID-19	Model biznesowy firmy oparty na dostawie jedzenia do domu klientów stał się bardzo powszechny w dobie pandemii. Firma nie musiała zmieniać swojego dotychczasowego sposobu pracy, a zachodzące zmiany sprawiły, że stał on się bardzo pomocny w rozwoju przedsiębiorstwa.
Plany firmy odnośnie rozwoju/powrotu do sytuacji sprzed pandemii COVID-19, plany kadrowe przedsiębiorstwa	W chwili obecnej firma rozwija się dwutorowo: sprzedaż z dostawą do domu oraz sprzedaż na miejscu. Firma rozwinęła swój drugi kanał sprzedaży, tj. sprzedaż połączona z konsumpcją na miejscu. Przedsiębiorstwo zainwestowało w rozwój części restauracyjnej, która, w przypadku gdyby nie doszło do kolejnego lockdownu, ma stanowić większe niż dotychczas źródło przychodu.
Wpływ pandemii COVID-19 na organizację pracy w firmie i wydajność pracowników	Firma nie zauważyła znaczącego wpływu na wydajność pracowników. Na pewno jednak zmieniła się organizacja pracy, przede wszystkim w związku z wprowadzeniem różnego rodzaju restrykcji. Zwraca się znacznie

	większą uwagę na kwestie związane z higieną oraz warunkami pracy.
--	---

Studium przypadku nr 2

Branża firmy	IT
Siedziba firmy	Białystok
Opis sytuacji firmy w wyniku COVID-19, wpływ pandemii na realizację planów inwestycyjnych	Firma z branży IT, która dostarczała oprogramowanie oraz usługi informatyczne do klientów na terenie całego kraju. Pandemia sprawiła, że dotychczasowy sposób działania firmy (głównie zdalne usługi oraz sprzedaż oprogramowania) nie zmieniła się jakoś szczególnie, głównie wzrosła liczba zamówień na różnego rodzaju rozwiązania online'owe. O ile na samym początku firma odczuła spadek obrotów, to w dalszych miesiącach nastąpił ich gwałtowny wzrost.
Działania ochronne podejmowane w trakcie pandemii COVID-19, ocena ich skuteczności, plany odnośnie innych działań	Firma skorzystała z możliwego wsparcia związanego zarówno z możliwością niepłacenia składek ZUS, jak i otrzymała dofinansowanie z tarczy antykryzysowej. W opinii przedstawiciela firmy wsparcie z działań antycovidowych nie było firmie potrzebne do przetrwania. Zdobyte w ten sposób środki zostały przeznaczone na dalszy rozwój firmy.
Wpływ pandemii COVID-19 na politykę kadrową i płacową firmy	Firma w wyniku pandemii COVID-19 zatrudniła dodatkowe osoby, bowiem ilość zamówień oraz nowych klientów przewyższała ich moce przerobowe. Nowe osoby zostały zatrudnione głównie na umowę zlecenia, co niejako było nowością dla firmy, bo dotychczas w firmie zatrudniano pracowników na umowę o pracę.

Przyczyny sukcesów/problemów firmy w trakcie pandemii COVID-19	Model biznesowy firmy nie zmienił się zbyt wiele w wyniku pandemii. Dotychczasowy sposób pracy, oparty na głównie na zdalnej obsłudze klientów, sprawdził się w nowych warunkach, które wręcz wymusiły na otoczeniu pracę i komunikację zdalną, czyli coś, co firma i tak dotychczas praktykowała.
Plany firmy odnośnie rozwoju/powrotu do sytuacji sprzed pandemii COVID-19, plany kadrowe przedsiębiorstwa	W chwili obecnej firma kontynuuje działalność w niezmienionej formie. Sprzedaż i obsługa zdalna w dalszym ciągu stanowi główne źródło dochodu firmy, choć niewątpliwie nieco spada sprzedaż w stosunku do okresu, gdzie wiele firm przeszło na pracę zdalną.
Wpływ pandemii COVID-19 na organizację pracy w firmie i wydajność pracowników	Firma nie zauważyła znaczącego wpływu na wydajność pracowników. Ich wydajność pozostała na tym samym poziomie. Niezbędne było zatrudnienie nowych osób, ale w wyniku ostrożności firmy nie wiązano się z tymi osobami na dłuższe kontrakty, tylko na umowy zlecenie.

Studium przypadku nr 3

Branża firmy	Hotelarstwo
Siedziba firmy	Suwałki
Opis sytuacji firmy w wyniku COVID-19, wpływ pandemii na realizację planów inwestycyjnych	Firma z branży hotelarskiej znajdująca się w okolicy Suwałk. W wyniku pandemii spadła bardzo mocno ilość klientów, zarówno indywidualnych, jak i biznesowych. Wprowadzone rygory i obostrzenia sanitarne sprawiły, że hotel znalazł się na skraju bankructwa.

<p>Działania ochronne podejmowane w trakcie pandemii COVID-19, ocena ich skuteczności, plany odnośnie innych działań</p>	<p>Firma skorzystała z wszelkiego możliwego wsparcia związanego zarówno z możliwością niepłacenia składek ZUS, jak i otrzymała dofinansowanie z kolejnych tarcz antykryzysowych. W opinii przedstawiciela firmy wsparcie to było na granicy minimalnej skuteczności. Pozwoliło firmie przetrwać, choć straty wywołane pandemią COVID-19 będą odrabiane jeszcze przez wiele następnych lat.</p>
<p>Wpływ pandemii COVID-19 na politykę kadrową i płacową firmy</p>	<p>Firma w wyniku pandemii COVID-19 musiała zwolnić część pracowników, nie była w stanie utrzymać stanu zatrudnienia na poziomie sprzed pandemii. Pracownicy, którzy zostali w firmie mieli obniżone wynagrodzenie.</p>
<p>Przyczyny sukcesów/problemów firmy w trakcie pandemii COVID-19</p>	<p>Model biznesowy firmy nie pozwalał jej na radykalną zmianę swojego sposobu działania. Wprowadzone restrykcje i obostrzenia sprawiły, że firma nie była w stanie realizować swojej podstawowej działalności. Jednocześnie właściciele firmy nie byli w stanie wymyślić nowych sposobów na zdobywanie środków.</p>
<p>Plany firmy odnośnie rozwoju/powrotu do sytuacji sprzed pandemii COVID-19, plany kadrowe przedsiębiorstwa</p>	<p>W chwili obecnej firma kontynuuje działalność w niezmienionej formie. Zniesienie znacznej części obostrzeń, wprowadzenie bonu turystycznego, pozwoliło firmie wrócić do dawnego sposobu działania. Stan zatrudniania praktycznie wrócił do tego sprzed pandemii, aczkolwiek przedstawiciel firmy wskazuje, że odrabianie strat będzie trwało co najmniej kilka następnych lat.</p>
<p>Wpływ pandemii COVID-19 na organizację pracy w firmie i wydajność pracowników</p>	<p>Pandemia COVID-19 dość mocno wpłynęła na organizację pracy w firmie. Znaczna część pracowników, którzy dotychczas byli zatrudnieni na umowę o pracę, w chwili obecnej jest zatrudniona na umowę</p>

	zlecenia, po to, by w razie wprowadzenia nowych obostrzeń można było w sposób szybki i bezproblemowy z punktu widzenia firmy, zredukować ilość zatrudnionych osób.
--	--

Studium przypadku nr 4

Branża firmy	Budownictwo
Siedziba firmy	Suwałki
Opis sytuacji firmy w wyniku COVID-19, wpływ pandemii na realizację planów inwestycyjnych	Firma z branży budowlanej, która głównie pracuje na zlecenie podmiotów publicznych, a zlecenia zdobywa w drodze przetargów. W wyniku COVID-19 i zawieszenia wielu przetargów przez urzędy, firma straciła płynność zamówień, a co za tym idzie płynność finansową.
Działania ochronne podejmowane w trakcie pandemii COVID-19, ocena ich skuteczności, plany odnośnie innych działań	Firma skorzystała z wszelkiego możliwego wsparcia związanego zarówno z możliwością niepłacenia składek ZUS, jak i otrzymała dofinansowanie z kolejnych tarcz antykryzysowych. Według przedstawiciela firmy otrzymane wsparcie pozwoliło na przetrwanie firmy, natomiast odbudowywanie jej pozycji, skompletowanie załogi, która będzie na poziomie sprzed pandemii, zajmie firmie bardzo dużo czasu.
Wpływ pandemii COVID-19 na politykę kadrową i płacową firmy	Firma w wyniku pandemii COVID-19 musiała zwolnić część pracowników, nie była w stanie utrzymać stanu zatrudnienia na poziomie sprzed pandemii. Pracownicy, którzy zostali w firmie mieli obniżone wynagrodzenie. Firma realizowała tylko zamówienia, które udało jej się zdobyć przed wybuchem pandemii. Dopiero od pewnego czasu, gdy firma zaczęła zdobywać nowe

	zamówienia, przedsiębiorstwo powoli wraca do dawnego sposobu działania.
Przyczyny sukcesów/problemów firmy w trakcie pandemii COVID-19	Model biznesowy firmy nie pozwalał jej na radykalną zmianę swojego sposobu działania. Brak nowych zleceń i dość silna specjalizacja firmy w zakresie głównie budownictwa drogowego, sprawiło, że firma wpadła w dość duże problemy.
Plany firmy odnośnie rozwoju/powrotu do sytuacji sprzed pandemii COVID-19, plany kadrowe przedsiębiorstwa	W chwili obecnej firma kontynuuje działalność w niezmienionej formie. Zniesienie znacznej części obostrzeń, uruchomienie zamówień publicznych pozwoliło firmie na powrót do wcześniejszej działalności. Jednakże fakt, że wielu podwykonawców, z którymi firma współpracowała, musiało zamknąć swoją działalność sprawiło, że firma musi na nowo budować siatkę współpracowników, a powrót do dawnej pozycji rynkowej zajmie przedsiębiorstwu trochę czasu, które przedstawiciele firmy nie byli w stanie określić.
Wpływ pandemii COVID-19 na organizację pracy w firmie i wydajność pracowników	Pandemia COVID-19 dość mocno wpłynęła na organizację pracy w firmie. Część zatrudnionych osób musiała zostać zwolniona, rozwiązano kontrakty z wieloma podwykonawcami. W chwili obecnej firma odbudowuje swoją dawną pozycję.

5. Podsumowanie

Analiza danych zastanych

Od pierwszego kwartału 2020 roku Europa zмага się z pandemią choroby COVID-19, wywołanej wirusem SARS-Cov-2. Aby spowolnić jego rozprzestrzenianie się, władze polskie wprowadziły szereg restrykcji, mających zminimalizować liczbę kontaktów międzyludzkich. Obostrzenia dotknęły niemal wszystkich sektorów gospodarki.

W województwie podlaskim drugi kwartał 2020 roku przyniósł wyhamowanie obserwowanego od wielu lat trendu wzrostowego w liczbie pracujących. Spadek utrzymywał się do końca trzeciego kwartału, po czym liczba zatrudnionych zaczęła znów rosnąć.

Branża, która najszybciej poniosła straty związane z pandemią, to działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Istotny spadek liczby zatrudnionych w II kwartale 2020 roku odnotowano również w działalności administracyjnej i wspierającej, natomiast w sektorze zakwaterowania i gastronomii największy spadek miał miejsce dopiero w I kwartale bieżącego roku.

Co istotne, w województwie podlaskim w dwóch branżach skutki pandemii przełożyły się na wzrost liczby zatrudnionych – to działalność w obszarze informacja i komunikacja oraz transport i gospodarka magazynowa.

W województwie podlaskim istotny spadek nowopowstających miejsc pracy odnotowano dopiero w IV kwartale 2020 roku - zmiany nastąpiły zatem później niż w skali ogólnopolskiej. Co interesujące, drastyczny spadek wolnych miejsc pracy w regionie miał miejsce w 2019 roku; od pierwszego kwartału 2020 roku liczba dostępnych wakatów systematycznie rośnie. Jednocześnie również w 2020 roku obserwuje się systematyczny spadek liczby likwidowanych miejsc pracy. Można zatem postawić tezę, iż wdrożone przez Rząd RP działania mające na celu zapobieganie skutkom pandemii przynoszą pożądany efekt.

Badanie z pracownikami

Ponad połowa uczestników badania deklarowała, że w trakcie pandemii nie zmieniła się forma świadczenia przez nich pracy. Co piąty ankietowany pracował w systemie zdalnym, porównywalna grupa – w hybrydowym, łączącym pracę stacjonarną w siedzibie firmy i zdalnie. Obie formy były przez badanych oceniane raczej pozytywnie, przy czym praca hybrydowa była oceniana jako nieco bardziej efektywna niż zdalna.

Praca zdalna ma w odczuciu badanych liczne zalety. Do najważniejszych należy brak konieczności dojeżdżania do biura, co przekłada się na istotną oszczędność czasu i pieniędzy. Wykonywanie obowiązków z domu łączy się także z większą elastycznością i możliwością samodzielnego planowania pracy. Respondenci byli zdania, że praca w wybranym przez siebie

miejscu jest wygodniejsza i bardziej komfortowa, a jednocześnie pozwala na zyskanie czasu wolnego.

Z drugiej strony, praca zdalna ma również istotne wady. Najważniejszą z nich jest brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, a w efekcie trudności komunikacyjne. Wielu badanych podkreślało, że w domu brak im odpowiednich warunków do pracy – inni domownicy utrudniają skupienie się na obowiązkach zawodowych. Dodatkowo, częstą przeszkodą w efektywnej pracy zdalnej są trudności związane z brakiem stabilnego łącza internetowego.

W spotkaniach online w trakcie trwania pandemii uczestniczyło ponad trzy czwarte uczestników badania, natomiast w szkoleniach realizowanych wirtualnie – nieco mniej niż połowa. Obie formy pracy są przez badanych oceniane raczej pozytywnie; w przypadku szkoleń jednocześnie spora grupa badanych miała trudność w wyrażeniu jednoznacznej oceny. Do największych zalet spotkań online zaliczyć należy – podobnie jak w przypadku pracy zdalnej – brak konieczności dojazdu oraz możliwość uczestnictwa z domu lub dowolnie wybranego miejsca, co zapewnia uczestnikom wygodę. Wady spotkań wirtualnych to natomiast brak bezpośredniego kontaktu z innymi ludźmi, utrudniający swobodną wymianę myśli, ale także trudności sprzętowe i kłopoty ze stabilnością połączeń. Przeciwnicy spotkań wirtualnych argumentowali natomiast, że brak im elementów praktycznych, problemy techniczne powodują niejednokrotnie trudności organizacyjne, a atmosfera bywa napięta.

Pytani o odczuwane skutki pandemii w życiu zawodowym, badani koncentrowali się głównie na pozytywnych aspektach – to łatwiejsze godzenie życia zawodowego z osobistym, większa elastyczność w planowaniu swoich zadań oraz znaczna oszczędność czasu ze względu na brak konieczności dojazdów do pracy. Wydaje się zatem, że pomimo niedogodności związanych z izolacją, pracownicy odnaleźli się w nowej rzeczywistości i wykorzystują ją do zwiększenia tak pożądanego work-life balance.

Pomiędzy mężczyznami a kobietami, w kwestii godzenia życia zawodowego i prywatnego, istnieje pewna subtelna różnica. Kobiety nieco częściej we wszystkich aspektach, które były poddawane ocenie, wskazywały, że ich dotyczyły. Nie były to różnice wielkie, na ogół od 0,2 do 0,4 w średniej ocen skali od 1 do 5, ale dotyczyły w zasadzie wszystkich aspektów: godzenia życia zawodowego z osobistym, obniżenia produktywności, ograniczenia bezpośrednie kontaktów ze współpracownikami i klientami czy obniżenia szans na rozwój i awans.

Co piąty badany mieszkaniec województwa podlaskiego obawiał się, że w wyniku trwającej pandemii może stracić pracę; obawy te szczególnie silne były wśród kobiet i osób w wieku średnim. Niepokój wywoływał przede wszystkim kryzys gospodarczy i pogarszanie się sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, które zmniejszały wynagrodzenia, redukowały etaty, a w najgorszym scenariuszu – bankrutowały. Zmianę warunków zatrudnienia odczuło w trakcie trwania pandemii prawie 40% mieszkańców województwa; 15% straciło pracę.

Uczestnicy badania w zdecydowanej większości nie mieli określonych oczekiwań w aspekcie poprawy swojej sytuacji zawodowej. Co szósty badany oczekiwałby wyższego wynagrodzenia, a jeden na dwunastu chciałby rozwijać swoje umiejętności i kompetencje zawodowe.

Badani wskazują, że w zakresie umiejętności osobistych, najbardziej potrzebne im możliwości rozwoju w obszarach samoorganizacji oraz motywacji do pracy. W obszarze kompetencji managerskich, umiejętności, które chciałoby rozwijać najwięcej badanych to podejmowanie decyzji oraz planowanie. Dodatkowo, badani chcieliby rozwijać kompetencje związane z komunikatywnością, poszerzać wiedzę zawodową oraz rozwijać kwalifikacje dotyczące orientacji w biznesie.

Reasumując, pandemia COVID-19 nie przeszła bez echa na podlaskim rynku pracy. Dla wielu pracowników nastąpiła radykalna zmiana w formie wykonywania obowiązków zawodowych – przeszli na modele zdalne i hybrydowe. Można zaryzykować tezę, że pomimo pewnych trudności, tak interpersonalnych, jak i technologicznych, badani dobrze odnaleźli się w nowej rzeczywistości, postrzegając w niej szansę na poprawę proporcji pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym.

Jednocześnie jednak konsekwencje gospodarcze pandemii dotknęły liczne grono osób pracujących, pozbawiając ich częściowo lub całkowicie dochodów. Należy jednak zaznaczyć, że wypowiedzi badanych wskazują na ich wysoką samoocenę zawodową; respondenci podkreślają, że jeśli tylko biznes będzie działał bez przeszkód, oni również odnajdą się na rynku pracy.

Badanie z pracodawcami

Ponad połowa uczestników badania (52,7%) zauważyła negatywny wpływ pandemii koronawirusa na sytuację ekonomiczną swojej firmy, tzn. zanotowała spadek obrotów/przychodów. Głównie dotyczyło to sektorów B – Górnictwo i wydobywanie (100%), D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%), E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (100%) oraz I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (86,7%). Poprawę sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa w trakcie pandemii zaobserwowało z kolei 13,7% respondentów. Były to głównie firmy z branż: N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (20%), L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (19%), J - Informacja i komunikacja (18,2%) oraz G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (17,8%). Natomiast 33,7% firm działających na Podlasiu nie zanotowało żadnych zmian sytuacji ekonomicznej. W przypadku planów inwestycyjnych negatywny wpływ koronawirusa dotyczył 46,7% podlaskich przedsiębiorstw, zaś o pozytywnym wpływie mówiło 15,8% firm. Brak wpływu pandemii na realizację planów inwestycyjnych firmy deklarowało 37,5% ankietowanych z podlaskich firm.

Pandemia COVID-19 w różny sposób wpłynęła na poszczególne elementy polityki kadrowej i płacowej w podlaskich przedsiębiorstwach. Respondenci najczęściej zauważali wpływ pandemii koronawirusa na czas pracy (44,7%) oraz warunki pracy (40,3%).

Specjalne działania ochronne przed negatywnymi skutkami COVID-19 zostały podjęte średnio w co czwartym przedsiębiorstwie (25,8%). Wśród wprowadzanych przez podlaskich przedsiębiorców działań ochronnych przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19 najczęściej pojawiała się praca zdalna, dezynfekcja oraz obowiązek noszenia maseczek.

Wśród uczestników badania 41% respondentów potwierdziło prowadzenie w firmach procesów rekrutacyjnych w okresie pandemii COVID-19. Pozostałe 59% ankietowanych deklarowało, że w trakcie pandemii nie rekrutowano pracowników.

Ponad połowa podlaskich przedsiębiorców uczestniczących w badaniu ankietowym (57,8%) deklarowała, że pandemia COVID-19 nie zmieniła planów zatrudnieniowych w ich firmie. Pozostali zauważali wpływ pandemii koronawirusa na plany zatrudnieniowe przedsiębiorstwa, przy czym znacznie częściej były to wskazania na zmniejszenie planów rekrutacyjnych (31,3%) niż zwiększenie zatrudnienia w firmie (10,8%).

Ankietowani przedsiębiorcy w większości nie dostrzegali żadnego wpływu pandemii koronawirusa na organizację pracy w ich firmie czy wydajność pracowników (83,3%). O negatywnym wpływie pandemii na organizację pracy i wydajność pracowników mówiło 13,5% ankietowanych, zaś 3,2% dostrzegło pozytywny wpływ pandemii na organizację pracy i wydajność pracowników.

Badani oceniali zapotrzebowanie swojej firmy na pracę cudzoziemców w czasie pandemii koronawirusa. Na brak zapotrzebowania na pracę cudzoziemców w swojej firmie wskazało 42,5% badanych.

W kontekście pandemii COVID-19 i walki przedsiębiorców z jej skutkami istotne były również zagadnienia związane z korzystaniem z pomocy państwa. Wśród uczestników badania ankietowego tylko 28,7% respondentów potwierdziło korzystanie uprzednio lub obecnie z różnych instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykryzysowych. Podlascy przedsiębiorcy najczęściej korzystali z dofinansowania wynagrodzeń pracowników (zleceniobiorców) objętych przerwą ekonomiczną albo obniżonym wymiarem czasu pracy (aż 80,2% otrzymujących pomoc państwa korzystało z tego instrumentu).

Dla większości podlaskich przedsiębiorstw okres pandemii był czasem stabilizacji liczby pracowników. Według 81% ankietowanych wielkość zatrudnienia w firmie w trakcie pandemii koronawirusa nie uległa żadnym zmianom. Jedynie w co siódmym zakładzie pracy (14,7%) nastąpiły zwolnienia pracowników, natomiast w przypadku 4% przedsiębiorstw liczba zatrudnionych uległa zwiększeniu.

W trakcie pandemii COVID-19 w 36,2% ankietowanych firm w żaden sposób nie zmieniły się warunki pracy. Relatywnie najczęściej dochodziło do zmniejszenia wymiaru zatrudnienia

(22,2%) lub korzystania przez pracowników z dodatkowego zasiłku opiekuńczego na dziecko w celu przeciwdziałania COVID-19 (20,5%).

Według niemal połowy uczestników badania (49,5%) w ich firmach w trakcie pandemii COVID-19 nie nastąpiły żadne zmiany wynagrodzeń czy świadczeń pozapłacowych. W pozostałych przypadkach częściej dochodziło do zmniejszenia wynagrodzenia (22,8%) niż jego wzrostu (8,2%) oraz zwiększenia poziomu świadczeń pozapłacowych (15,5%) niż ich zmniejszenia (12,8%).

W ponad 43% ankietowanych przedsiębiorstw w czasie trwania pandemii koronawirusa nie prowadzono rekrutacji. Niemal co piąta firma w trakcie pandemii prowadziła rekrutację w formie bezpośrednich spotkań face to face (19%), a prawie 22% przedsiębiorstw korzystało ze sposobów komunikacji zdalnej. O łączeniu obu metod w rekrutacji podczas pandemii mówiło 16% uczestników badania.

Wśród korzyści wynikających z przejścia na pracę zdalną przeważały argumenty za zwiększonym bezpieczeństwem pracowników i mniejszym ryzykiem zarażenia się koronawirusem dzięki ograniczeniu kontaktów face to face. Wielu przedsiębiorców zauważało także oszczędności spowodowane pracą zdalną pracowników, którzy wykonywali pracę zawodową ze swoich domów, co przełożyło się na niższe koszty funkcjonowania firm (m.in. mniejsze zużycie energii, wody i innych mediów, artykułów biurowych, spożywczych i higienicznych, niższe kilometrówki, mniejsze zużycie paliwa).

W przypadku strat wynikających z przejścia na pracę zdalną przeważały opinie o negatywnych zachowaniach pracowników i spadku ich efektywności, wydajności i zaangażowania w obowiązki zawodowe. Respondentom doskwierał także brak kontaktów bezpośrednich, zarówno w kontekście relacji pracowniczych, jak i współpracy z klientami oraz konieczna izolacja i utrzymywanie dystansu społecznego.

Niemal 70% podlaskich przedsiębiorstw posiada w całości zdolność do pracy w formie zdalnej. Całkowity brak zdolności firmy do realizacji pracy w formie zdalnej był wskazywany przez 16,3% ankietowanych, a 15,2% respondentów uważało, że ich przedsiębiorstwo mogłoby częściowo funkcjonować w trybie pracy zdalnej. W przypadku przedsiębiorstw nie mających zdolności do realizacji pracy w formie zdalnej, najczęściej przyczyną takiego stanu rzeczy była specyfika i charakter pracy, uniemożliwiający wykonywanie zadań w sposób inny niż bezpośrednio.

Badania jakościowe

W opinii uczestników badań jakościowych, podobnie jak w całej Polsce, rynek pracy województwa podlaskiego został dotknięty dość mocno, choć nie było to zjawisko równomierne. Niewątpliwie fakt, że podlaskie to rejon w dużej mierze przygraniczny, to zatamowanie ruchu na granicach przyczyniło się do pogłębienia sytuacji kryzysowej. Mimo różnorodnego wsparcia dla przedsiębiorców, badani uczestniczący w wywiadach, zarówno

eksperci, jak i pracodawcy oraz pracownicy, podkreślali, że spora grupa przedsiębiorców dość negatywnie zachowywała się w trakcie pandemii i próbowała ograniczać koszty pracownicze.

Zarówno eksperci jak i pracodawcy wskazywali, że pandemia dotykała różne branże w różny sposób. Tak jak w innych rejonach Polski, były grupy, który mocno zyskiwały na sytuacji, ale także było sporo branż, które odczuły skutki kryzysowej sytuacji w bardzo negatywny sposób, dotyczyło to głównie branż typu turystyka i hotelarstwo. Negatywne oddziaływanie pandemii potwierdzają według badanych ekspertów oraz przedsiębiorców również wskaźniki koniunktury gospodarczej. Na szczęście jednak widoczny jest trend odwrotny, co budzi nadzieję, pandemia COVID-19 nie wywołała długotrwałych negatywnych konsekwencji.

W opinii badanych praca na odległość może znaleźć szerokie zastosowanie przede wszystkim w branżach usługowych, takich jak: handel, administrowanie czy też usługi wspierania przedsiębiorstw. W branżach produkcyjnych w chwili obecnej nie ma możliwości wykorzystania pracy na odległość.

Pracownicy podkreślali, że przeplatanie się pracy z domowymi obowiązkami sprawiało, że nie czuli się komfortowo, a z drugiej strony praca często zajmowała cały dzień, zamiast zamknąć się w pewnym określonym czasie.

Analiza ogłoszeń o pracę

Mimo początkowego spadku liczby ogłoszeń o pracę odnotowanego w pierwszych tygodniach pandemii nastąpiło odbicie liczby ofert pracy w kwietniu i maju 2020. W kolejnym okresie odnotowano duży spadek liczby ogłoszeń oraz stopniowy wzrost do okresu początku II fali COVID-19. Po czym nastąpił spadek aż do czasu rozpoczęcia III fali COVID-19 na wiosnę 2021 roku, kiedy liczba ogłoszeń silnie wzrosła. Podczas ostatniego wychodzenia z obostrzeń COVIDowych nie odnotowano zmian w rozkładzie terytorialnym liczby ogłoszeń. Jednak pod względem poszukiwania konkretnych typów stanowisk, w toku pandemii COVID-19 zwiększyła się liczba ogłoszeń na stanowiska specjalistów. W pozostałych kategoriach stanowisk odnotowano spadki liczby ogłoszeń. Pandemia nie wpłynęła też znacząco na zmiany struktury sektorów gospodarki dominujących w popycie na pracowników.

Nie odnotowano większego wpływu pandemii na zmianę w oczekiwanych przez pracodawców kompetencjach. Jedną ze zmian było oczywiście wyższe zapotrzebowanie na znajomość oprogramowania komputerowego. Wzrosło też zapotrzebowanie na znajomość jęz. angielskiego w stopniu zaawansowanym oraz jęz. niemieckiego. Warty uwagi jest nieznaczny spadek popytu na dyspozycyjność (gotowość do wyjazdów służbowych). W ramach kompetencji zarządczych, nie odnotowano większych zmian.

Patrząc na różne okresy pandemii można zauważyć delikatny spadek liczby ogłoszeń o pracę oferujących umowę o pracę jako taką i wyraźny trend spadkowy dla samozatrudnienia. Nastąpił jednak wzrost innych form zatrudnienia. Praca zdalna oferowana była w zaledwie 12,6% z analizowanych ofert pracy.

Odnotowano zintensyfikowanie oferowanych pakietów medycznych i sportowych oraz pracy zdalnej. Zdecydowanie zauważalny spadek w całym okresie pandemicznym nastąpił w przypadku oddania do prywatnego użytku sprzętu oraz systemów premiowych.

Na początku pandemii informacja o możliwości rekrutacji zdalnej występowała w 70% ogłoszeń, a podczas ostatniego wygaszania obostrzeń - tylko w 8%. Natomiast sama możliwość rekrutacji zdalnej najczęściej pojawiała się w okresach zwiększonych obostrzeń pandemicznych.

6. Wnioski i rekomendacje z badania

Wniosek	Rekomendacja	Adresat
<p>Brak pewnych systemowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej oraz pracy hybrydowej, a wiele obecnych rozwiązań funkcjonuje często na podstawie albo narzucenia pewnych form przez pracodawcę, albo obustronnej umowy na linii pracodawca-pracownik.</p>	<p>Wydaje się, że niezmiernie istotne jest wprowadzenie rozwiązań systemowych dotyczących pracy zdalnej oraz hybrydowej. Oczywiście jest, że pewne rozwiązania nie są w stanie objąć wszystkich branż oraz zawodów, niemniej jednak ogólnie uporządkowanie przepisów pozwoli na lepsze i wydajniejsze przechodzenie na pracę zdalną lub hybrydową w przypadku kolejnych wydarzeń o podobnym charakterze.</p>	<p>Władze centralne RP</p>
<p>Polskie prawodawstwo nie jest odpowiednio dostosowane do nowych form pracy. O ile nowe akty prawne wprowadzają pewne zmiany, to wiele innych przeszkadza w uelastycznieniu pewnych kwestii.</p>	<p>Być może w celu ułatwienia stosowania pracy zdalnej warto zmodyfikować niektóre wymogi dotyczące treści i formy zawierania umów o pracę. Rekomendujemy zniesienie wymogu określania w umowie o pracę miejsca pracy.</p>	<p>Władze centralne RP</p>
<p>Szczególnie narażone na turbulencje związane z potencjalnymi lockdownami są grupy osób już w chwili obecnej znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy (osoby młode pracujące dorywczo, osoby starsze, kobiety, osoby niepełnosprawne).</p>	<p>Niezbędne jest stworzenie systemu zabezpieczeń grup szczególnie narażonych na fluktuacje na rynku pracy. Grupy te w normalnych warunkach gospodarki są narażone na utratę pracy oraz zwykle ich praca nie jest wynagradzana w sposób adekwatny do ich obowiązków. Dlatego na szczęblu centralnym powinny powstać</p>	<p>Władze centralne RP</p>

Wniosek	Rekomendacja	Adresat
	rozwiązania skierowane właśnie do tych grup.	
Dość duża niewiedza w zakresie możliwych form wsparcia w ramach poszczególnych działań antykryzysowych to cecha wielu przedsiębiorców. Z jednej strony mnogość różnego rodzaju rozwiązań jest oczywiście bardzo dobra, ale z drugiej strony trzeba pamiętać, że przedsiębiorcy mogą mieć problem z wyborem odpowiedniego i najbardziej optymalnego dla nich wsparcia.	Wydaje się, że potrzebne są działania informacyjne, które w odpowiedni sposób pokierują przedsiębiorców do takich form wsparcia, które będą dla nich najbardziej odpowiednie.	WUP, PUP, IOB
Pracownicy w Polsce, szczególnie reprezentujący niższe poziomy wykształcenia oraz bez odpowiednich kwalifikacji, nie posiadają odpowiednich kompetencji cyfrowych. Często to sprawia, że są oni w sytuacjach kryzysowych, tak jak właśnie pandemia COVID-19, wykluczeni.	Niezmiernie istotne jest wdrożenie odpowiednich zmian już na etapie edukacji (dotyczy do szkół wszystkich poziomów), związanych ze zdobywaniem odpowiednich umiejętności cyfrowych.	Władze centralne RP, władze regionalne i lokalne
Nowa sytuacja postawiła przed firmami nowe wyzwania. Pracodawcy musieli się szybko dostosować do zmian, jakie nastąpiły na rynku pracy w związku z przejściem na tryb zdalny lub hybrydowy.	Potrzebne są szkolenia dla pracodawców w zakresie umiejętności zarządzania pracownikami w czasie pracy zdalnej. Dotychczasowe sposoby zarządzania nie sprawdzają się, a pracodawcom oraz delegowanym przez nich managerom brak jest odpowiednich umiejętności i narzędzi.	WUP, PUP, władze regionalne

7. Wykaz cytowanej literatury i wykorzystanych stron internetowych

- Z. Bednarowska, Desk research — wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, „Marketing i Rynek”, 2015, nr 7, s. 18-26;
- M. Makowska, Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów, Warszawa 2012
- J. W. Croswell, Projektowanie badań naukowych: metody jakościowe, ilościowe i mieszane, Kraków 2013
- D. Maison, Jakościowe metody badań marketingowych: jak zrozumieć konsumenta, Warszawa 2010
- G. Thornton, Rynek pracy w czasie COVID-19. Jak przez kryzys gospodarczy spowodowany pandemią koronawirusa zmienił się rynek pracy w Polsce, Warszawa 2020

- Główny Urząd Statystyczny, Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w IV kwartale 2020 r., Warszawa 2021
- Główny Urząd Statystyczny, Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w IV kwartale 2020 r., Warszawa 2021
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, Warszawa 2020
- Pracuj.pl, Rok nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rewolucji na rynku pracy, Warszawa 2021
- OPZZ, Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa, Warszawa 2020
- Puls Biznesu, Spada liczba zakładanych firm, <https://www.pb.pl/strach-lamieducha-przedsiębiorczosci-989512> [27.04.2020.]
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. (Dz.U. z 2020 r. poz. 433)
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii. (Dz.U. z 2020 r. poz. 491)

- <https://www.gov.pl/web/zdrowie/pierwszy-przypadek-koronawirusa-w-polsce>

8. Spis tabel

Tabela 1. Pracujący w sektorze przedsiębiorstw (dane krótkookresowe, stan na koniec kwartału); sekcje wg PKD 2007, woj. podlaskie [tysiące osób].....	27
Tabela 2. Procentowe zmiany zatrudnienia w poszczególnych branżach w ujęciu kwartalnym w woj. podlaskim.	28
Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani w województwie podlaskim w latach 2019-2021 (stan w końcu kwartału) ..	30
Tabela 4. Procentowa zmiana liczby bezrobotnych zarejestrowanych w powiatach województwa podlaskiego ...	31
Tabela 5. Podmioty nowo zarejestrowane w latach 2017-2020– województwo podlaskie	38
Tabela 6. Siedziba firmy (powiat), N=600.	40
Tabela 7. Proszę zaznaczyć poniżej, jaka jest forma prawna Państwa firmy?, N=600.....	41
Tabela 8. Branża (dominująca sekcja PKD), N=600.....	43
Tabela 9. Rok założenia firmy, N=600.	44
Tabela 10. Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na sytuację ekonomiczną Pana/i firmy?, N=600, dekompozycja na branże.....	45
Tabela 11. Wpływ pandemii na metody rekrutacji, najczęstsze wskazania, N=125(więcej niż 1 wskazanie).	48
Tabela 12. Wpływ pandemii na formy zatrudnienia, najczęstsze wskazania, N=123 (więcej niż 1 wskazanie).	49
Tabela 13. Wpływ pandemii na czas pracy, najczęstsze wskazania, N=268 (więcej niż jedno wskazanie).	49
Tabela 14. Wpływ pandemii na warunki pracy, najczęstsze wskazania, N=242 (więcej niż jedno wskazanie).	50
Tabela 15. Wpływ pandemii na wysokość oferowanego wynagrodzenia, najczęstsze wskazania, N=109 (więcej niż jedno wskazanie).	51
Tabela 16. Wprowadzone działania ochronne przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19, najczęstsze wskazania, N=155 (więcej niż jedno wskazanie).....	52
Tabela 17. Planowanie kolejnych działań zmierzających do utrzymania lub poprawy działania firmy, N=50 (więcej niż 1 wskazanie).	54
Tabela 18. Wpływ pandemii COVID-19 na sposób rekrutacji w firmie, N=101 (więcej niż 1 wskazanie).	55
Tabela 19. Wprowadzone sposoby organizacji pracy według sekcji PKD, N=600.....	58
Tabela 20. Czy Pana/i firma korzystała/korzysta z instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Antykrzysowych?, N=600, dekompozycja na branże	61
Tabela 21. Czy w trakcie pandemii COVID-19 Pana/i firma zwiększyła czy zmniejszyła zatrudnienie? (podział na branże), N=600.	66
Tabela 22. Korzyści firmy w wyniku przejścia na pracę zdalną, N=600 (więcej niż 5 wskazań).	73
Tabela 23. Straty firmy w wyniku przejścia na pracę zdalną, N=600 (więcej niż 5 wskazań).	75
Tabela 24. Najczęstsze zawody wykonywane przez respondentów; N=600 (tabela zawiera wyłącznie zawody wskazane przez co najmniej 1% respondentów)	80
Tabela 25. Postrzegane zalety i wady pracy zdalnej w opinii pracowników; N=600	82
Tabela 26. Periodyzacja pandemii COVID-19	104
Tabela 27. Rodzaje stanowisk w ogłoszeniach o pracę	105
Tabela 28. Rozkład ogłoszeń o pracę wg wielkich grup KZiS w poszczególnych falach pandemii.....	107
Tabela 29. Rozkład ogłoszeń o pracę wg sektorów gospodarki w czasie	108
Tabela 30. Kompetencje osobiste a etapy pandemii COVID-19.....	111
Tabela 31. Kompetencje menedżerskie a etapy pandemii COVID-19	113
	142

Tabela 32. Kompetencje społeczne a etapy pandemii COVID-19	114
Tabela 33. Kompetencje językowe a etapy pandemii COVID-19	116
Tabela 34. Kompetencje zawodowe a etapy pandemii COVID-19.....	117
Tabela 35. Wynagrodzenia w badanych ofertach pracy (N=230)	118
Tabela 36. Pozapłacowe benefity a okres pandemii, N=9418	120
Tabela 37. Warunki zatrudnienia a etapy pandemii COVID-19, N=9418.....	122
Tabela 38. Praca zdalna a etapy pandemii COVID-19, N=9418.....	123
Tabela 39. Rekrutacja zdalna a etapy pandemii COVID-19, N=4800	124

9. Spis wykresów

Wykres 1. Pracujący w sektorze przedsiębiorstw (dane krótkookresowe, stan na koniec kwartału); ogółem; woj. podlaskie	27
Wykres 2. Obawy osób zatrudnionych związane ze zmianami na rynku pracy w wyniku pandemii COVID-19; dane ogólnopolskie	29
Wykres 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego – województwo podlaskie, lipiec 2021	33
Wykres 4. Nowopowstałe miejsca pracy – województwo podlaskie (w kwartale)	34
Wykres 5. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce oraz zmiana rok do roku	35
Wykres 6. Wolne miejsca pracy – województwo podlaskie (w końcu kwartału)	36
Wykres 7. Liczba zlikwidowanych miejsc pracy – województwo podlaskie	37
Wykres 8. Rejestracje nowych firm w Polsce (wszystkie typy podmiotów) w latach 2018-2021; dane ogólnopolskie	39
Wykres 9. Wielkość firmy, N=600	42
Wykres 10. Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na sytuację ekonomiczną Pana/i firmy?, N=600.....	45
Wykres 11. Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na realizację planów inwestycyjnych Pana/i firmy?, N=600.	47
Wykres 12. Czy w chwili obecnej Pana/i firma ma plany inwestycyjne?, N=600	47
Wykres 13. Proszę wskazać wpływ pandemii COVID-19 na poszczególne elementy polityki kadrowej i płacowej, N=600	48
Wykres 14. Czy Pana/i firma wdrożyła działania ochronne przed negatywnymi skutkami pandemii COVID-19?, N=600	52
Wykres 15. Proszę spróbować ocenić wdrożone działania, N=155.	53
Wykres 16. Czy Pana/i firma planuje podjąć kolejne działania zmierzające do utrzymania lub poprawy działania firmy?, N=155.	53
Wykres 17. Czy pandemia COVID-19 zmieniła plany zatrudnieniowe w Pana/i firmie?, N=600.....	56
Wykres 18. Czy w chwili obecnej Pana/i firma ma plany zatrudnienia lub zwolnienia pracowników?, N=600.	56
Wykres 19. Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na organizację pracy w Pana/i firmie i wydajność pracowników w związku z obostrzeniami i sytuacją epidemiczną?, N=600.	57

Wykres 20. Czy w trakcie pandemii COVID-19 Pana/i firma wykorzystwała następujące sposoby organizacji pracy?, N=600.....	57
Wykres 21. Uśrednione oceny ankietowanych nt. efektywności sposobów organizacji pracy.....	59
Wykres 22. Na skali od 0 do 5, gdzie 0 oznacza brak zapotrzebowania, 1 – bardzo niskie, a 5 bardzo wysokie, proszę ocenić zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w Pana/i firmie w obliczu pandemii COVID-19, N=600.60	
Wykres 23. Czy obecna ilość cudzoziemców w Pana/i firmie zaspokaja zapotrzebowanie przedsiębiorstwa?, N=600.....	60
Wykres 24. Czy Pana/i firma korzystała/korzysta z instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Anty kryzysowych?, N=600.....	61
Wykres 25. Korzystanie ze instrumentów pomocy finansowej w ramach tzw. Tarcz Anty kryzysowych, N=172.....	63
Wykres 26. Uśrednione wartości ocen wsparcia w ramach tzw. Tarcz Anty kryzysowych N=172	64
Wykres 27. Czy w trakcie pandemii COVID-19 Pana/i firma zwiększyła czy zmniejszyła zatrudnienie?, N=600.....	66
Wykres 28. Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana/i są niezbędne w Pana/i firmie funkcjonującej w sytuacji pandemii COVID-19. Kompetencje osobiste (możliwość wskazania max. 5 odpowiedzi), N=600.....	68
Wykres 29. Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana/i są niezbędne w Pana/i firmie w funkcjonujące w sytuacji pandemii COVID-19. Kompetencje managerskie (możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi), N=600.....	68
Wykres 30. Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana/i są niezbędne w Pana/i firmie w funkcjonujące w sytuacji pandemii COVID-19. Kompetencje społeczne (możliwość wskazania max. 5 odpowiedzi), N=600.....	69
Wykres 31. Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana/i są niezbędne w Pana/i firmie w funkcjonujące w sytuacji pandemii COVID-19. Kompetencje zawodowe (możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi), N=600.....	70
Wykres 32. Czy w Pana/i firmie w trakcie pandemii COVID-19 w jakikolwiek sposób zmieniły się Pana/i warunki pracy?, N=600.....	71
Wykres 33. Zmiana świadczeń w trakcie pandemii COVID-19:, N=600.....	72
Wykres 34. W jaki sposób przebiegała rekrutacja w Pana/i firmie w trakcie pandemii COVID-19?, N=600.....	72
Wykres 35. Czy Pana/i firma posiada zdolność do realizacji pracy w formie zdalnej?, N=600.....	76
Wykres 36. Czy przejście na pracę zdalną sprawiło, że Pana/i firma:, N=600.....	77
Wykres 37. Czy Pana/i firma jest gotowa na dalsze stosowanie lub zastosowanie w przyszłości pracy na odległość?, N=600.....	77
Wykres 38. Miejsce zamieszkania badanych; N=600	78
Wykres 39. Miejsce zamieszkania wg podregionów NUTS3; N=600	78
Wykres 40. Struktura płci i wieku badanych; n=326 (kobiety) / n=274 (mężczyźni)	79
Wykres 41. Struktura wykształcenia badanych; n=600	79
Wykres 42. „Czy w trakcie pandemii COVID-19 pracował(a) Pan(i) korzystając z elastycznych form pracy?”; N=600	81
Wykres 43. „Na skali od 1 do 5, proszę ocenić efektywność elastycznych form pracy”; N=242 (praca zdalna) / N=217 (praca hybrydowa).....	82
Wykres 44. „Czy w trakcie pandemii COVID-19 korzystał(a) Pan(i) ze spotkań i szkoleń online?”; N=600, odsetek odpowiedzi twierdzących w populacji.....	85
Wykres 45. „Na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą, proszę ocenić efektywność spotkań i szkoleń online”; N=207 (spotkania online) / N=117 (szkolenia online)	86

Wykres 46. „Jak odczuwał(a) Pan(i) skutki pandemii COVID-19 w swoim życiu zawodowym?”; N=600.....	87
Wykres 47. „Proszę powiedzieć, jakie ma Pan(i) oczekiwania dotyczące warunków wynagrodzenia w trakcie trwania pandemii COVID-19?”; N=600.....	88
Wykres 48. „Czy w trakcie pandemii COVID-19 odczuwał(a) Pan(i) obawy związane z utratą pracy?”; N=600	89
Wykres 49. „Czy w trakcie pandemii COVID-19 w jakikolwiek sposób zmieniły się Pana(i) warunki pracy?”; N=600	90
Wykres 50. „Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana(-i) wymagają u Pana(-i) zdobycia lub rozwinięcia: Kompetencje osobiste”; N=600	91
Wykres 51. „Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana(-i) wymagają u Pana(-i) zdobycia lub rozwinięcia: Kompetencje menedżerskie”; N=600	91
Wykres 52. „Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana(-i) wymagają u Pana(-i) zdobycia lub rozwinięcia: Kompetencje społeczne”; N=600	92
Wykres 53. „Proszę wskazać kompetencje i umiejętności, jakie według Pana(-i) wymagają u Pana(-i) zdobycia lub rozwinięcia: Kompetencje zawodowe”; N=600	93
Wykres 54. Rozkład liczby ogłoszeń o pracę w woj. podlaskim pomiędzy marcem 2020 a lipcem 2021	104
Wykres 55. Terytorialny rozkład ogłoszeń, N=5410	105
Wykres 56. Rozkład częstości ogłoszeń o pracę w woj. podlaskim wg wielkich grup Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, N=9418	106
Wykres 57. Rozkład ogłoszeń o pracę pod względem sektorów gospodarki, N=9418	108
Wykres 58. Kompetencje osobiste, N=9418	110
Wykres 59. Kompetencje menedżerskie, N=9418	112
Wykres 60. Kompetencje społeczne, N=9418	114
Wykres 61. Znajomość języków obcych, N=9418	115
Wykres 62. Kompetencje zawodowe, N=9418	117
Wykres 63. Pozapłacowe benefity w ogłoszeniach o pracę, N=9418.....	119
Wykres 64. Warunki zatrudnienia, N=9418	121
Wykres 65. Występowanie rekrutacji zdalnej w ogłoszeniach, N=4800	124

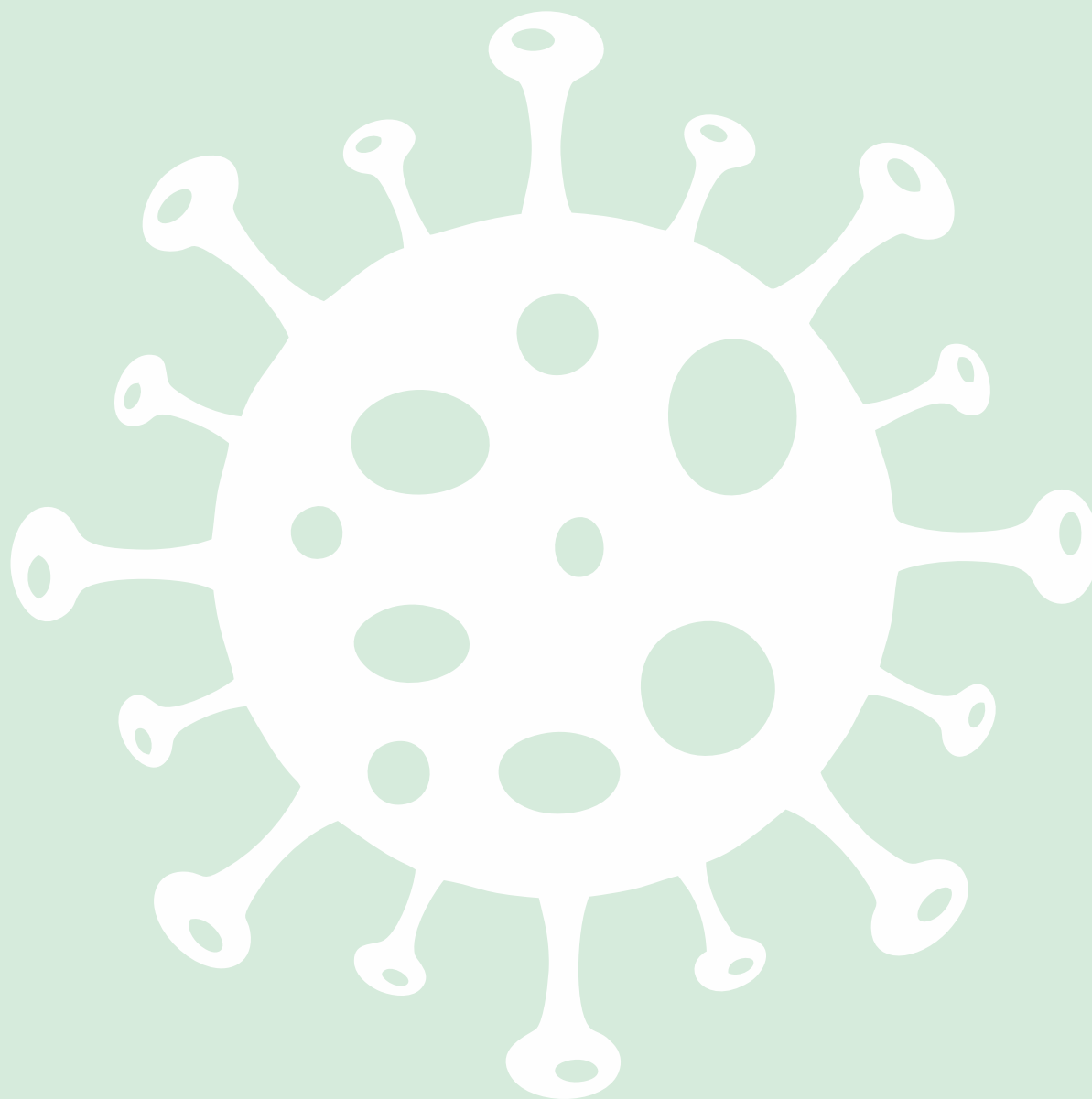


Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22, 15-345 Białystok

sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

<http://wupbialystok.praca.gov.pl>



ISBN 978-83-62258-88-8