



**Podkarpaccy pracownicy  
– o wpływie pandemii COVID-19  
na zmiany w funkcjonowaniu firm  
(raport z badania)**

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie  
ul. Naruszewicza 11, 35-055 Rzeszów, tel. (48) 17 850 92 00, fax. (48) 17 852 44 57  
[www.wuprzeszow.praca.gov.pl](http://www.wuprzeszow.praca.gov.pl), [wup@wup-rzeszow.pl](mailto:wup@wup-rzeszow.pl)

## Spis treści

---

WSTĘP.....	3
1. Zmiany w funkcjonowaniu firm/institucji w okresie pandemii COVID-19 .....	4
2.1 Zmiany w organizacji pracy firm/institucji.....	4
2.2 Wsparcie dla firm/institucji z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” .....	8
2.3 Kondycja ekonomiczna firm/institucji w kontekście COVID-19 .....	10
2. Zwolnienia pracowników w kontekście COVID-19 .....	10
3. Postawy pracowników względem warunków obecnego zatrudnienia w kontekście COVID-19...	11
4. Postawy pracowników względem ewentualnej zmiany pracy .....	12
5. Podstawowe informacje o badaniu.....	16
6. Założenia metodologiczne badania .....	17
SPIS WYKRESÓW.....	20
SPIS TABEL .....	21
SPIS ZAŁĄCZNIKÓW .....	21

## WSTĘP



Pandemia COVID-19, której wszyscy doświadczaliśmy w roku 2020 i nadal doświadczamy, wpłynęła na każdą sferę naszego życia. Bardzo mocno odcisnęła się na obszarze rynku pracy – obostrzenia dotyczące funkcjonowania firm i instytucji sprawiły, że w wielu przypadkach intensywnie rozwijający się rynek pracy, zmierzający w stronę rynku pracy pracownika, dotknęła ogromna niepewność.

Podkarpacki pracodawcy w końcówce 2020 r. bardzo ostrożnie składali deklaracje dotyczące planów zatrudnieniowych – jedynie 8,2% z nich potwierdziło, że planuje poszerzać kadrę w ciągu najbliższego roku. Informację tę uzyskaliśmy w badaniu, które zrealizowaliśmy na próbie 11 455 podmiotów gospodarczych z naszego województwa. Wiadomość ta jest o tyle znacząca, że całkiem niedawno, bo rok wcześniej (w analogicznym badaniu przeprowadzonym jesienią 2019 r.) taką deklarację składało ponad czterokrotnie więcej pracodawców – 36,9%.

Jak w takich warunkach w firmach i instytucjach wygląda sytuacja osób pracujących? Czy pandemia COVID-19 zmieniła tę sytuację? A może powinniśmy zapytać – jak mocno ją zmieniła?

Równoległe z badaniem pracodawców zrealizowaliśmy badanie osób, które tworzą kadry Podkarpacia. Poprosiliśmy je o opinie dotyczące wpływu pandemii COVID-19 na poszczególne elementy funkcjonowania firm lub instytucji, w których pracują. Po zebraniu i przeanalizowaniu odpowiedzi uzyskaliśmy obraz, który potwierdza, że obecnie w funkcjonowaniu firm i instytucji natrafiamy na więcej pytań niż odpowiedzi.

Zapraszam do zapoznania się ze szczegółowymi danymi wynikającymi z przeprowadzonego przez nas badania.

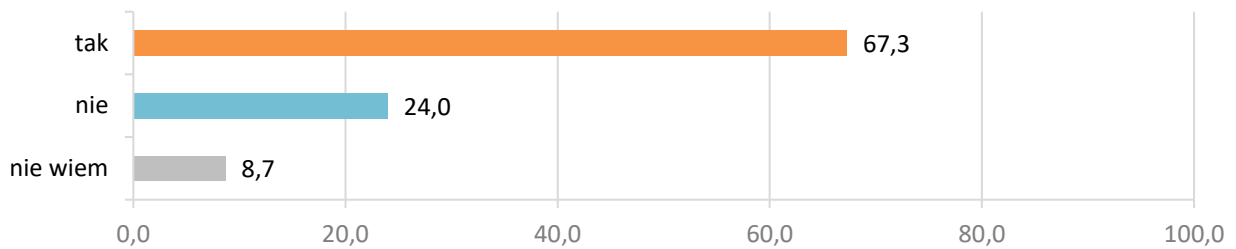
Tomasz Czop

Dyrektor  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Rzeszowie

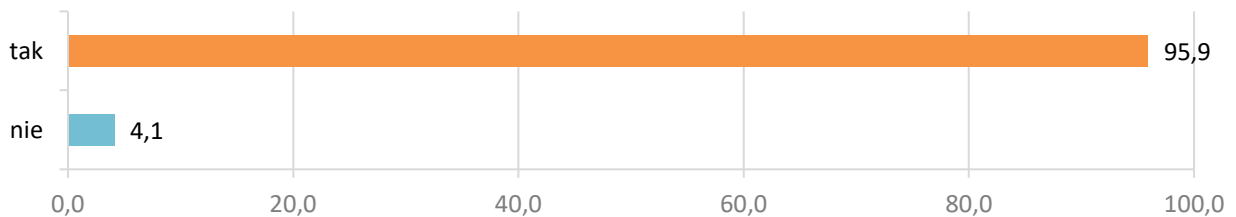
## 1. Zmiany w funkcjonowaniu firm/instytucji w okresie pandemii COVID-19

### 1.1 Zmiany w organizacji pracy firm/instytucji

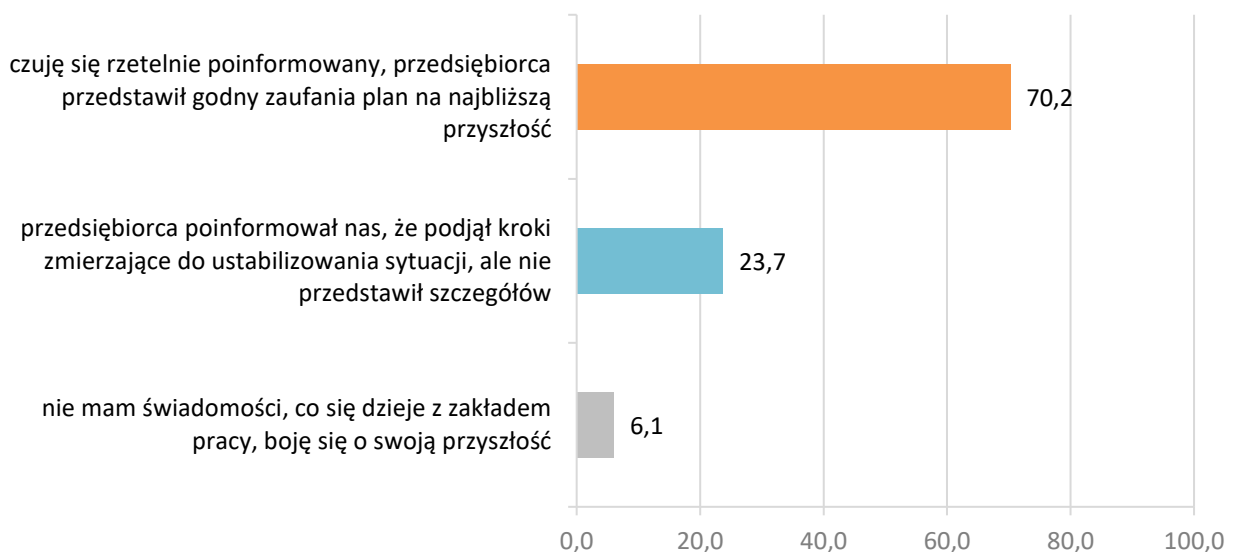
Wykres 1 Czy w okresie pandemii COVID-19 (od 20 marca 2020 r.) wprowadzono zmiany w organizacji pracy u Pana(i) pracodawcy? (w %)



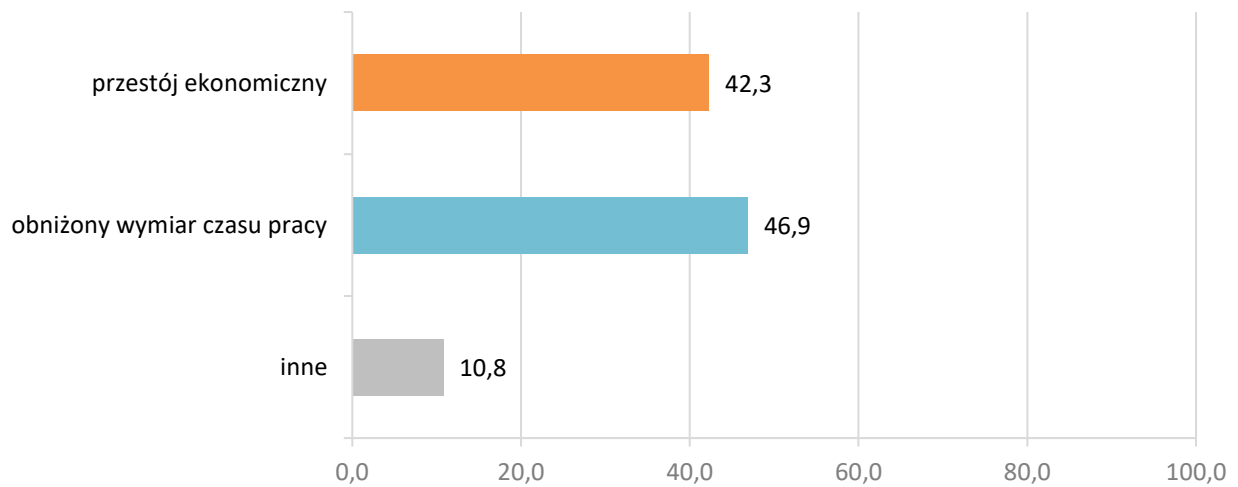
Wykres 2 Czy przedsiębiorca przekazał informacje o zmianie organizacji pracy? – opinie osób, których pracodawcy WPROWADZILI zmiany w organizacji pracy (w %)



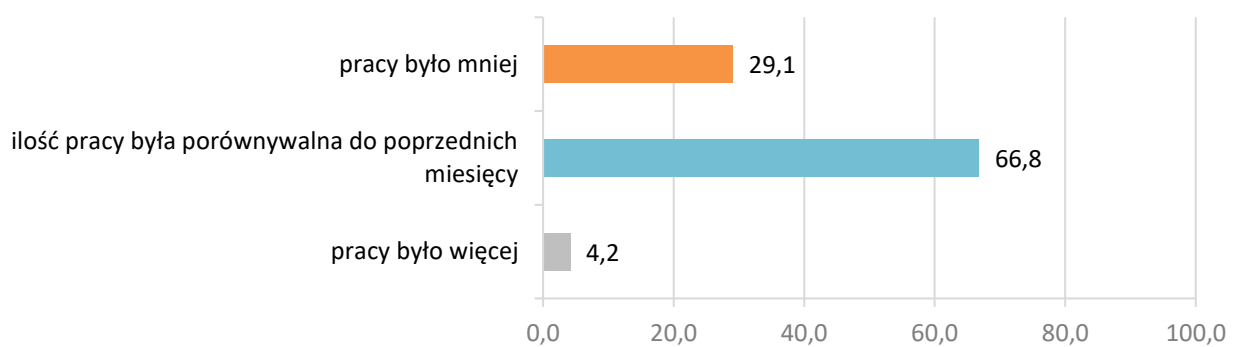
Wykres 3 Czy sposób i zakres przekazanych informacji sprawił, że...? – opinie osób, których pracodawcy PRZEKAZALI informacje o zmianie organizacji pracy (w %)



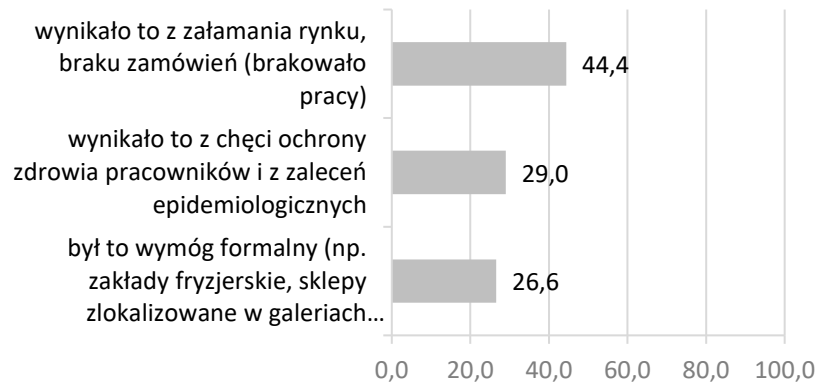
Wykres 4 Jakie formy organizacji pracy wprowadzono? – opinie osób, których pracodawcy WPROWADZILI zmiany w organizacji pracy (w %)



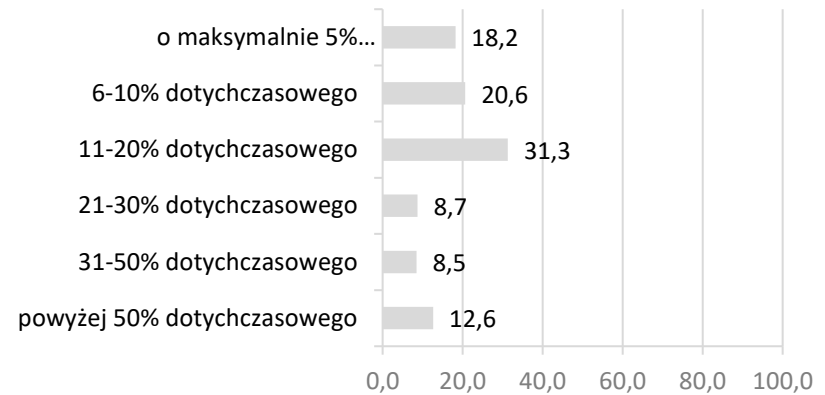
Wykres 5 Zmiana ilości pracy (ze względu na ilość zamówień/wykonywanych usług itp.) – opinie osób pracujących w przedsiębiorstwach, w których pracodawcy NIE WPROWADZILI zmian w organizacji pracy (w %)



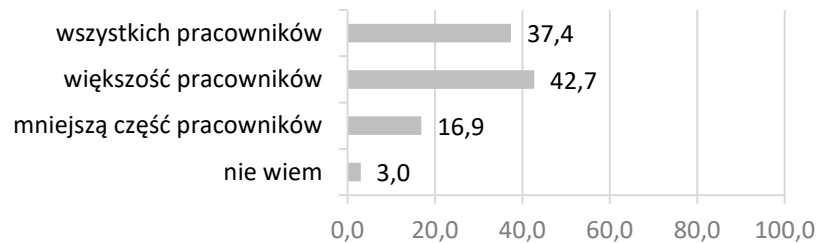
Wykres 6 Z jakiego powodu wprowadzono przestój ekonomiczny? (w %)



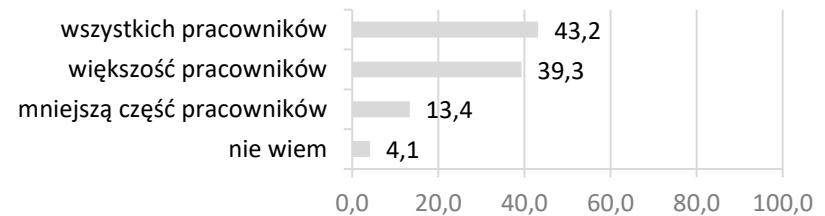
Wykres 9 W jakim wymiarze obniżono czas pracy? (w %)



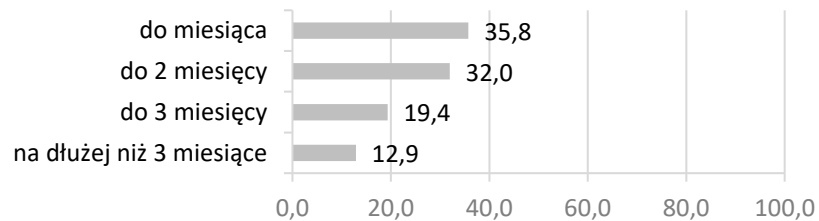
Wykres 7 Jaką część załogi objął przestój ekonomiczny? (w %)



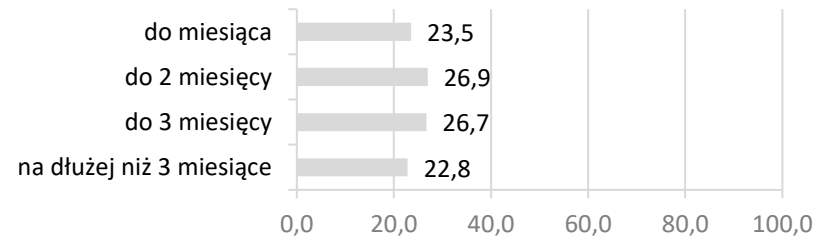
Wykres 10 Jaką część załogi objął obniżony wymiar czasu pracy? (w %)



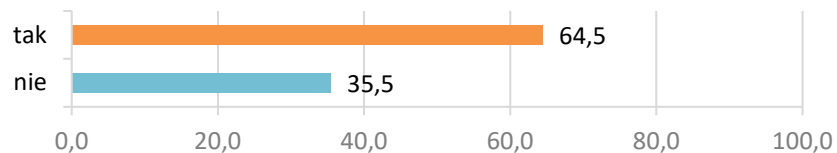
Wykres 8 Na jak długo wprowadzono przestój ekonomiczny? (w %)



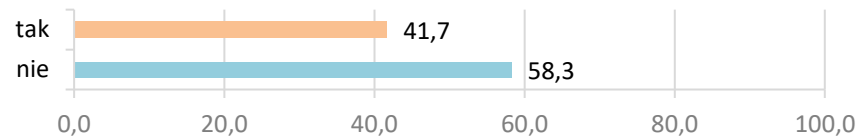
Wykres 11 Na jak długo pracownikom obniżono wymiar czasu pracy? (w %)



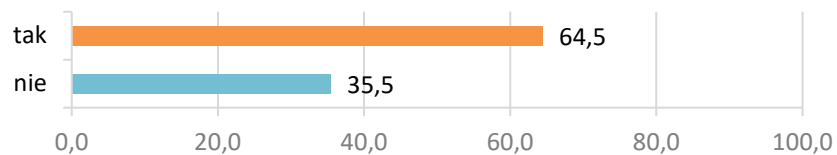
Wykres 12 Czy przestój ekonomiczny nadal trwa? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) (w %)



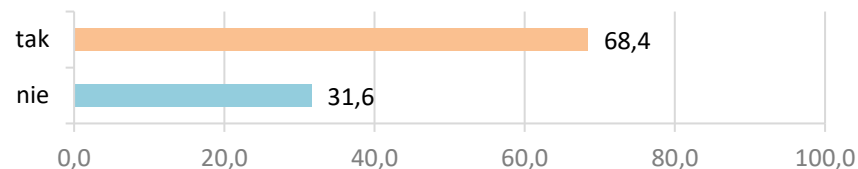
Wykres 15 Czy obniżony wymiar czasu pracy nadal obowiązuje? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) (w %)



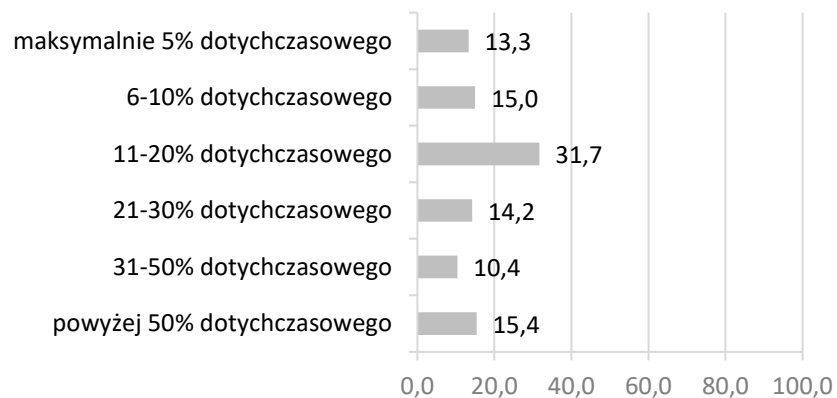
Wykres 13 Czy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? (w %)



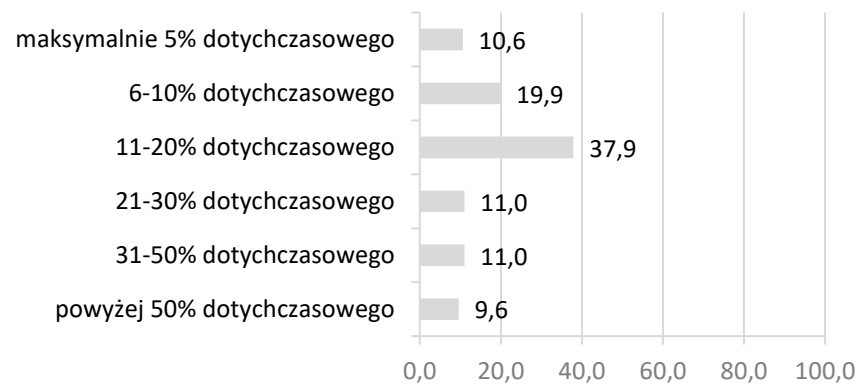
Wykres 16 Czy obniżeniu wymiaru czasu pracy towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? (w %)



Wykres 14 O ile przy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? (w %)

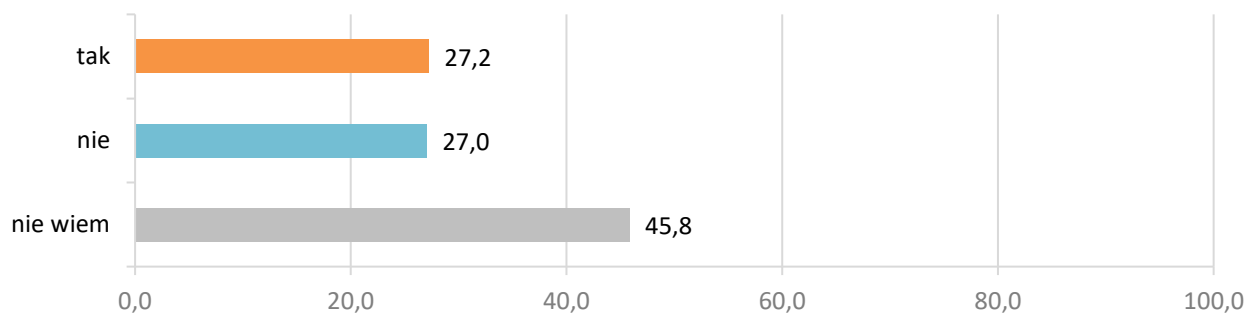


Wykres 17 O ile przy obniżeniu wymiaru czasu pracy obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? (w %)

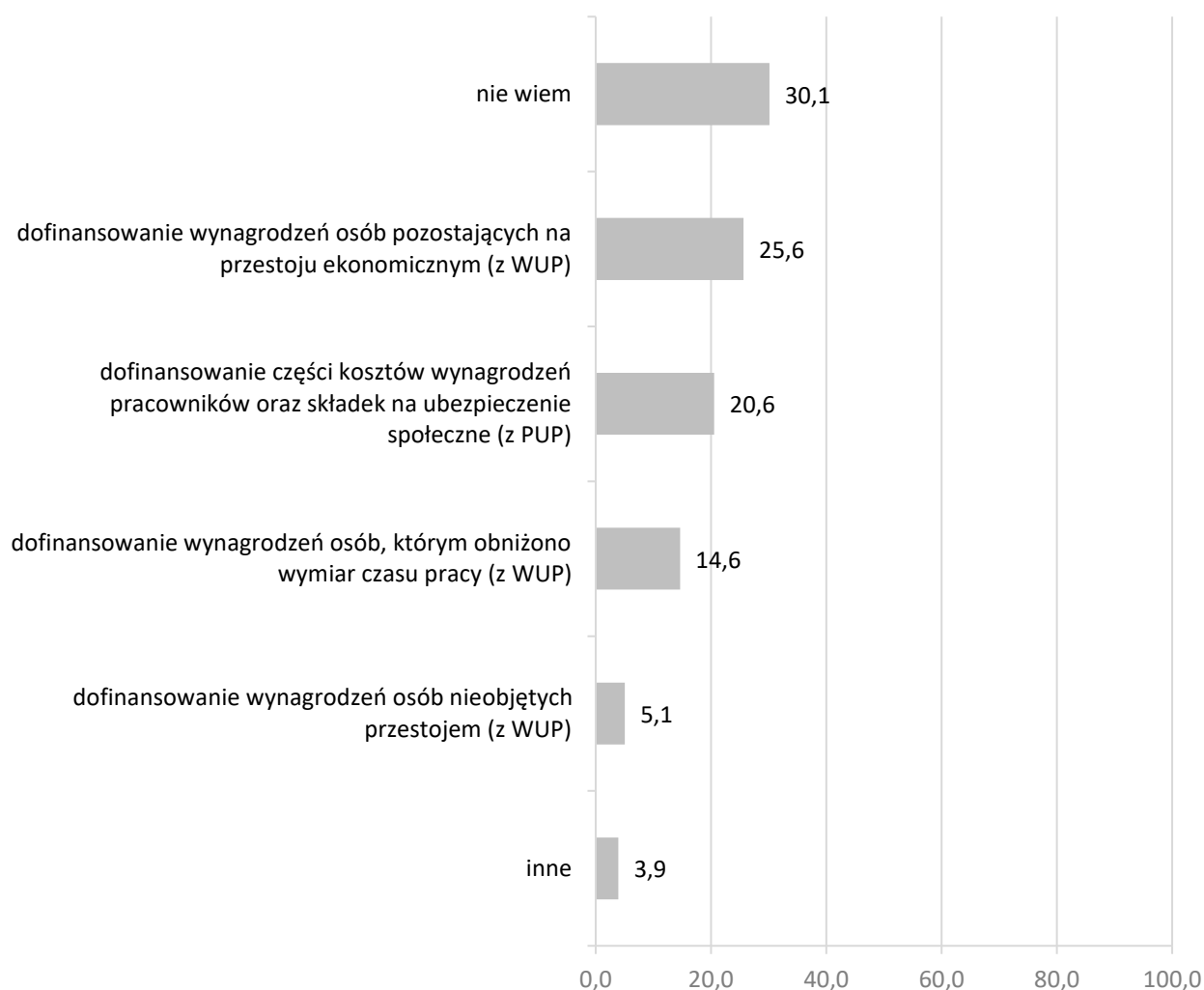


## 1.2 Wsparcie dla firm/instytucji z ustawy „Tarcza Antykryzysowa”

Wykres 18 Czy w okresie pandemii COVID-19 Pana(i) pracodawca korzystał ze wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” w ramach ochrony miejsc pracy? (w %)

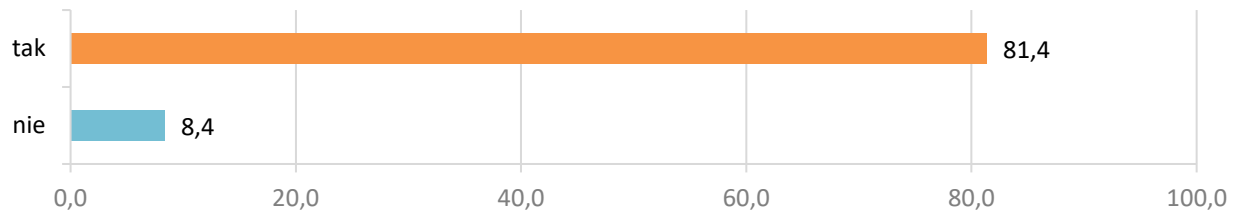


Wykres 19 Z jakiego wsparcia w ramach ochrony miejsc pracy wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” korzystał Pana(i) pracodawca? – opinie osób, których pracodawcy korzystali ze wsparcia (w %)

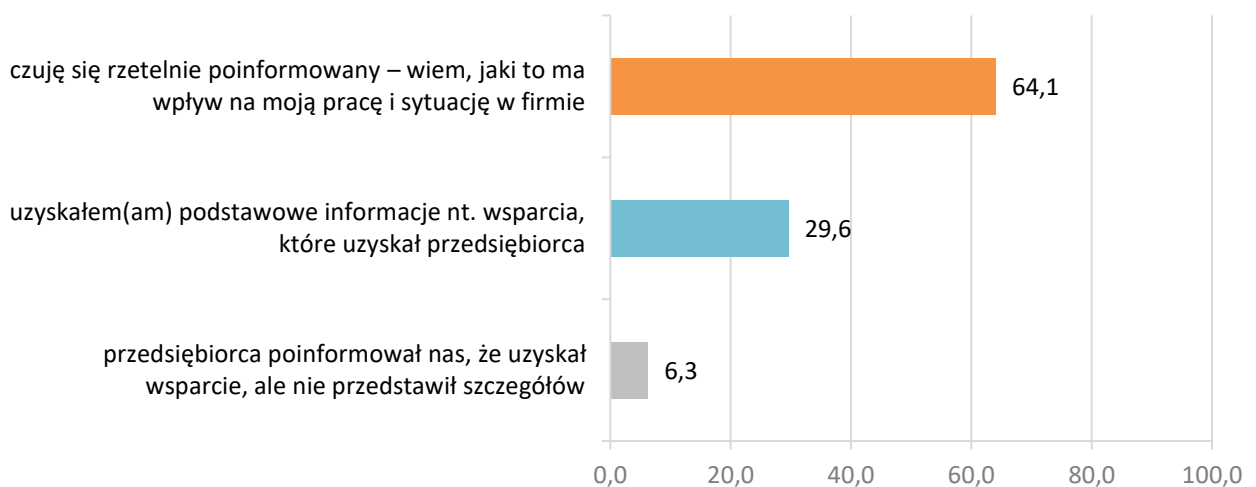




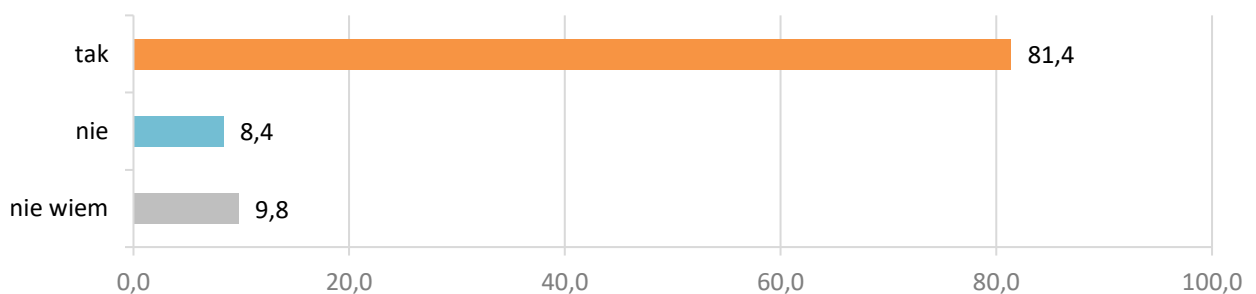
Wykres 20 Czy został(a) Pan(i) poinformowany(a) o zasadach, które wynikają z uzyskanego przez przedsiębiorcę wsparcia? (w %)



Wykres 21 Czy sposób i zakres przekazanych informacji sprawił, że...? – opinie osób, które zostały poinformowane przez pracodawcę o zasadach wynikających ze wsparcia (w %)

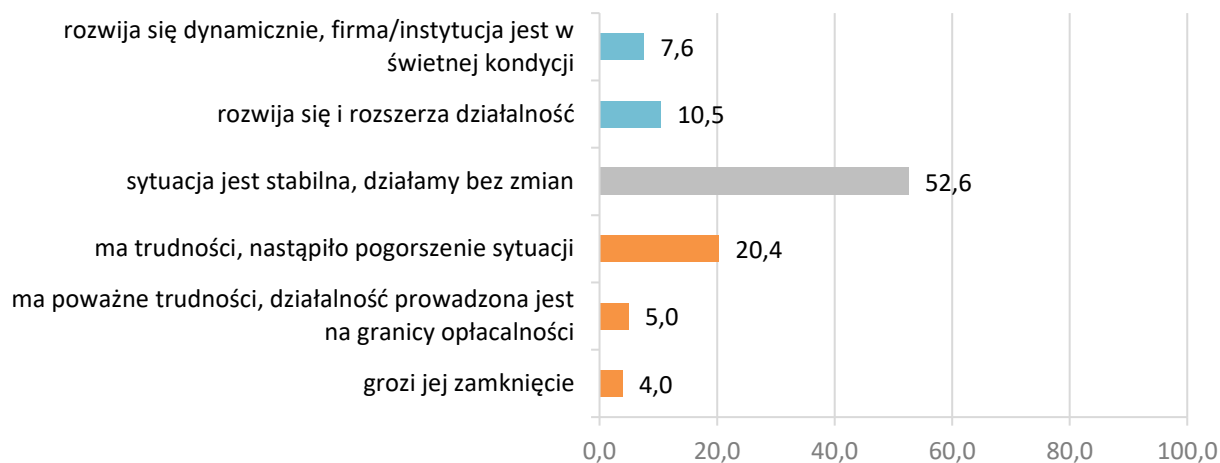


Wykres 22 Czy w sytuacji wprowadzenia przestoju ekonomicznego i/lub obniżonego wymiaru czasu pracy (wynikającego z zasad wsparcia) – ustalony nowy sposób organizacji pracy faktycznie funkcjonował w przedsiębiorstwie? (w %)



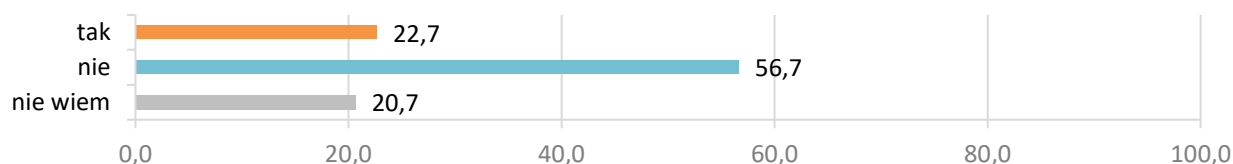
## 1.3 Kondycja ekonomiczna firm/instytucji w kontekście COVID-19

Wykres 23 Jak ocenia Pan(i) obecną kondycję ekonomiczną Pana(i) pracodawcy w kontekście COVID-19? (w %)

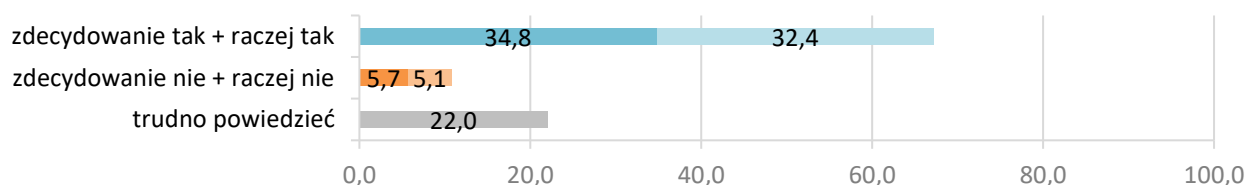


## 2. Zwolnienia pracowników w kontekście COVID-19

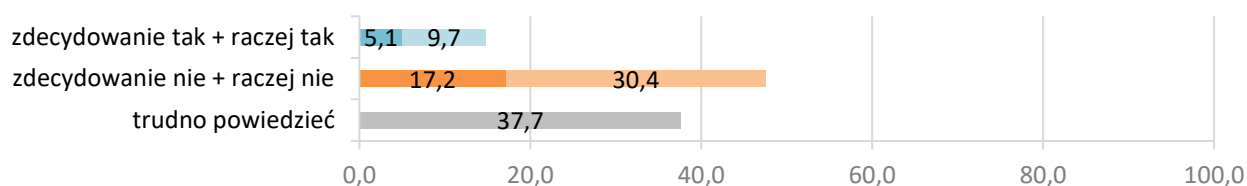
Wykres 24 Czy od momentu wprowadzenia stanu pandemii COVID-19 w Polsce (od 20 marca 2020 r.) Pana(i) pracodawca zwolnił pracowników? (w %)



Wykres 25 Czy zwolnienia pracowników były następstwem ograniczenia działalności pracodawcy, wynikającego ze stanu pandemii COVID-19? – opinie osób, które potwierdziły, że ich pracodawca zwolnił pracowników (w %)



Wykres 26 Czy w związku z problemami wynikającymi z COVID-19 Pana(i) pracodawca planuje dalsze zwolnienia pracowników? Proszę odnieść się do perspektywy najbliższych 6 miesięcy (w %)



### 3. Postawy pracowników względem warunków obecnego zatrudnienia w kontekście COVID-19

Wykres 27 Na ile był(aby)by Pan(i) skłonny(a) zgodzić się w okresie pandemii COVID-19 – w celu zachowania miejsca pracy – na następujące rozwiązania...? (w %)

Rodzaje rozwiązań	Zgoda na następujące rozwiązania	Odsetek osób, które wyraziły przychylną opinię wobec przyjęcia danego rozwiązania (oceny 4 i 5)	Odsetek osób, które wybrały odpowiedź "nie dotyczy"
	średnia przy ocenie na skali od 1 do 5*		
zmniejszenie wynagrodzenia	2,4	16,3	
zawieszenie premii, dodatków do wynagrodzeń itp.	2,8	31,5	
zawieszenie pozapłacowych benefitów (np. prywatna opieka medyczna, karnety do klubów fitness)	3,1	26,0	37,5
zmniejszenie wymiaru czasu pracy (przejście na niepełny etat)	2,4	11,3	25,4
przekierowanie do innego rodzaju pracy, do innego działu itp.	2,9	26,3	25,3
praca zdalna w domu	3,2	29,7	33,5
praca zdalna w miejscu zorganizowanym przez pracodawcę lub podmiot zewnętrzny (np. miejsce z dostępem do sprzętu biurowego i Internetu w pobliżu miejsca zamieszkania)	3,2	31,4	32,6

\*1 oznacza "zdecydowanie tak", 5 "zdecydowanie nie"

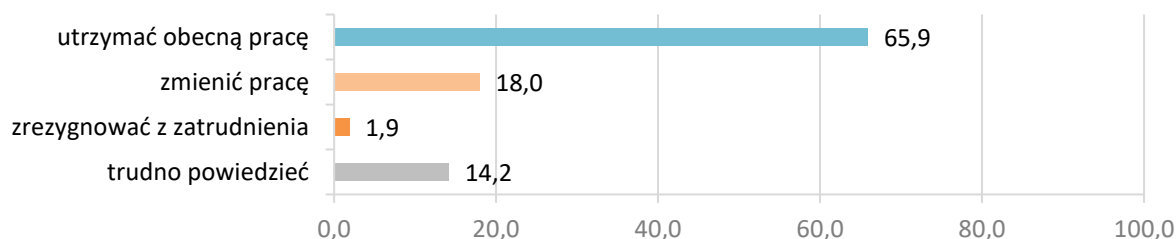
Wykres 28 Na ile był(aby)by Pan(i) skłonny(a) zgodzić się na zmianę organizacji swojej pracy po zakończeniu okresu pandemii COVID-19 (na stałe) – w zakresie następujących rozwiązań... (w %)

Rodzaje rozwiązań	Zgoda na następujące rozwiązania	Odsetek osób, które wyraziły przychylną opinię wobec przyjęcia danego rozwiązania (oceny 4 i 5)	Odsetek osób, które wybrały odpowiedź "nie dotyczy"
	średnia przy ocenie na skali od 1 do 5*		
praca za mniejsze wynagrodzenie	2,0	10,6	
praca na niepełnym etacie	2,1	13,7	
praca zdalna w domu	2,7	5,7	42,3
praca zdalna w miejscu zorganizowanym przez pracodawcę lub podmiot zewnętrzny np. miejsce z dostępem do sprzętu biurowego i Internetu w pobliżu miejsca zamieszkania)	3,1	26,0	39,1

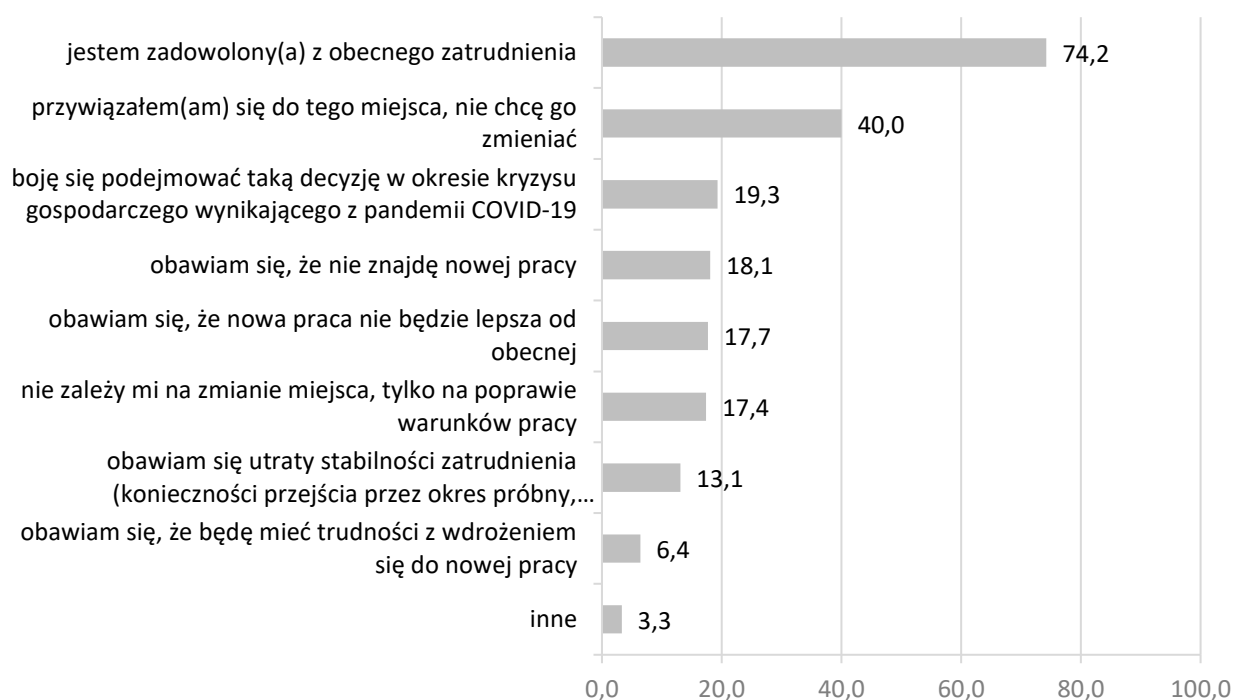
\*1 oznacza "zdecydowanie tak", 5 "zdecydowanie nie"

## 4. Postawy pracowników względem ewentualnej zmiany pracy

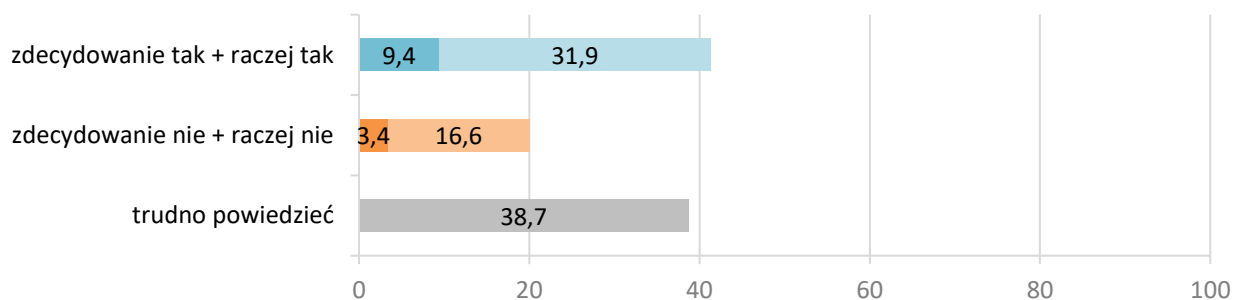
Wykres 29 Czy w ciągu najbliższego roku chciał(a)by Pan(i)...? (w %)



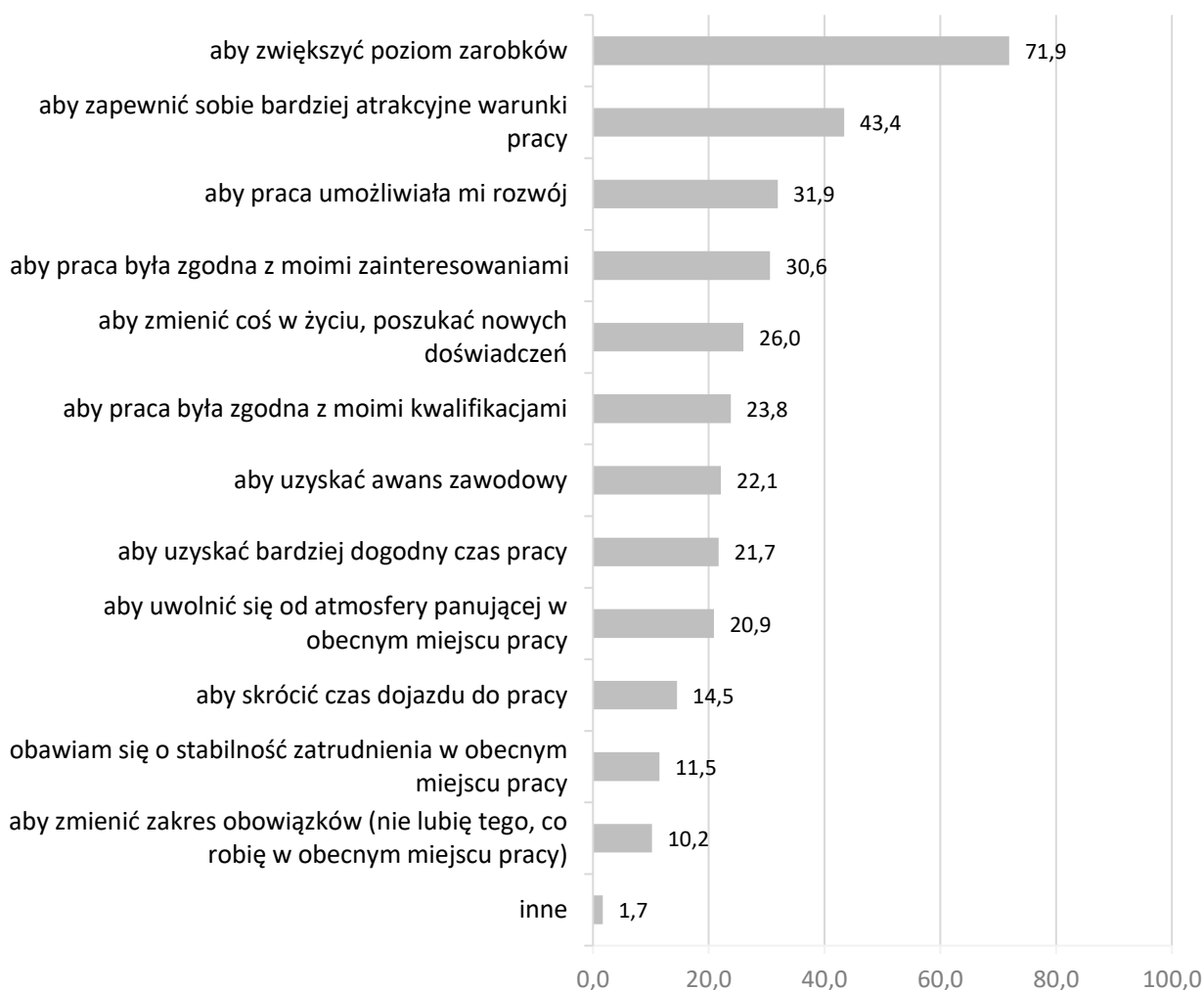
Wykres 30 Z jakiego powodu nie chciał(a)by Pan(i) zmienić pracy? – opinie osób, które chcą UTRZYMAĆ OBECNĄ PRACĘ (w %)



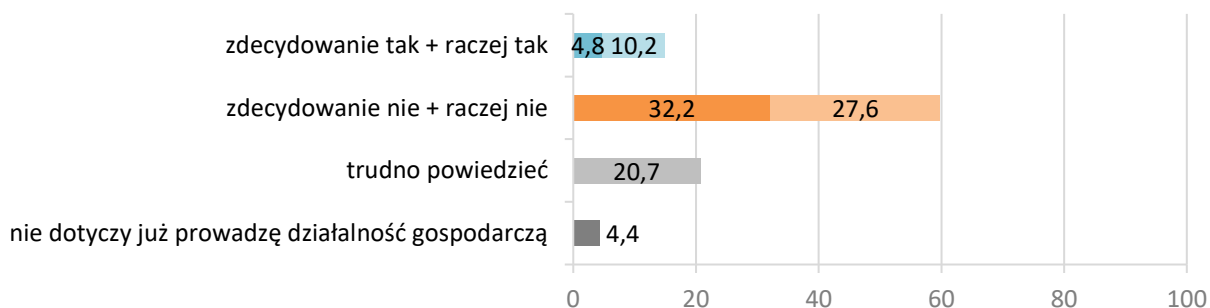
Wykres 31 Czy uważa Pan(i), że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa? – opinie osób, które chcą ZMIENIĆ PRACĘ (w %)



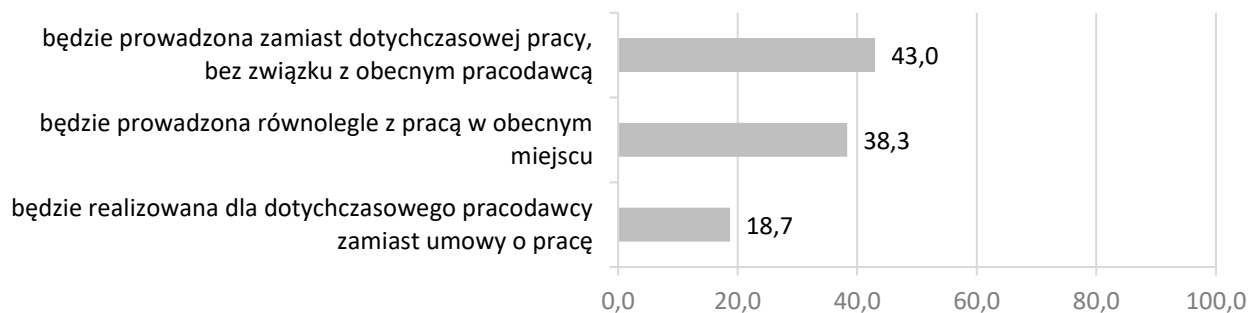
Wykres 32 Z jakiego powodu chciał(a)by Pan(i) zmienić pracę? – opinie osób, które chcą ZMIENIĆ PRACĘ (w %)



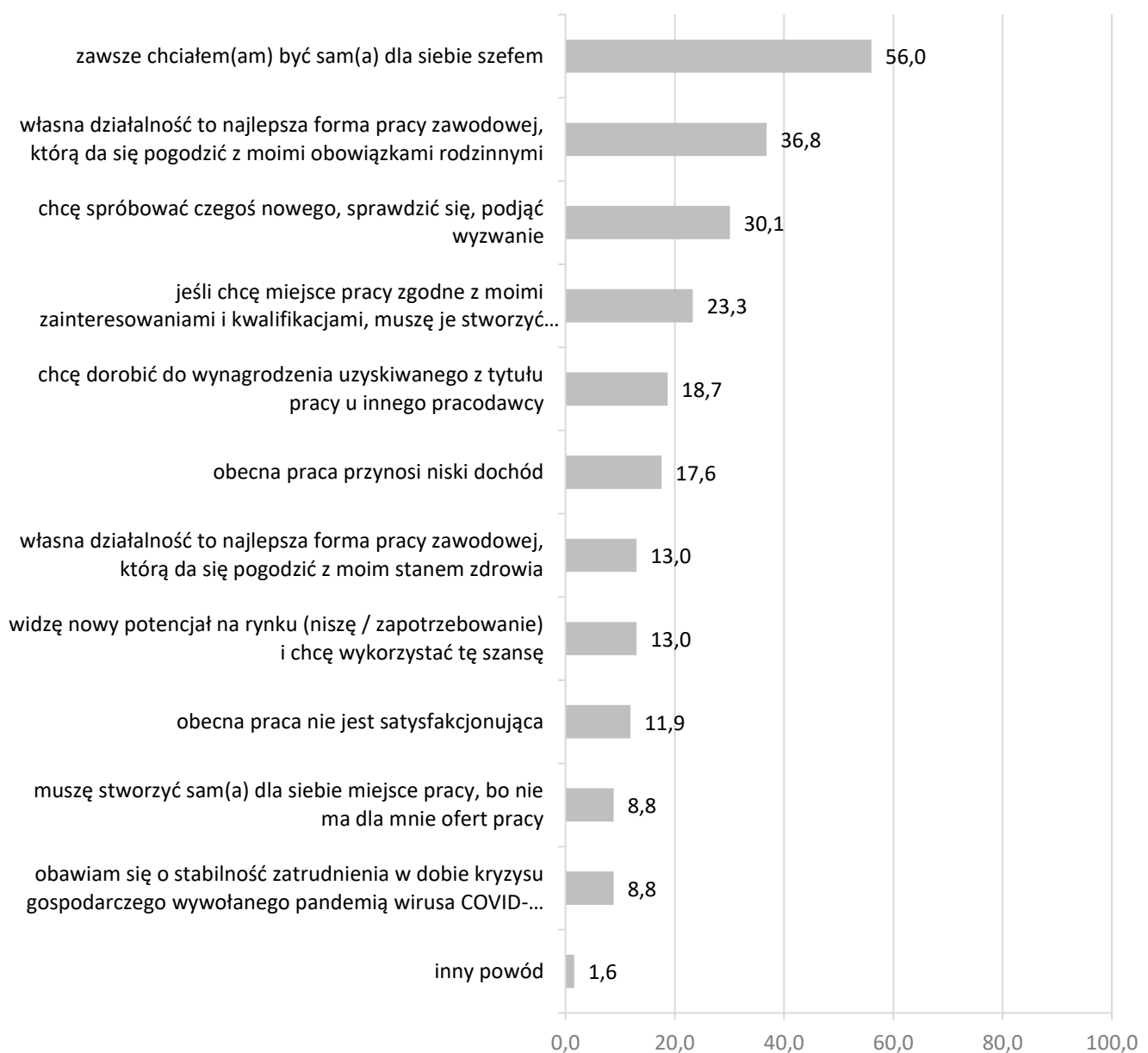
Wykres 33 Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? – (na pytanie nie odpowiadały osoby, które chcą ZREZYGNOWAĆ Z ZATRUDNIENIA)



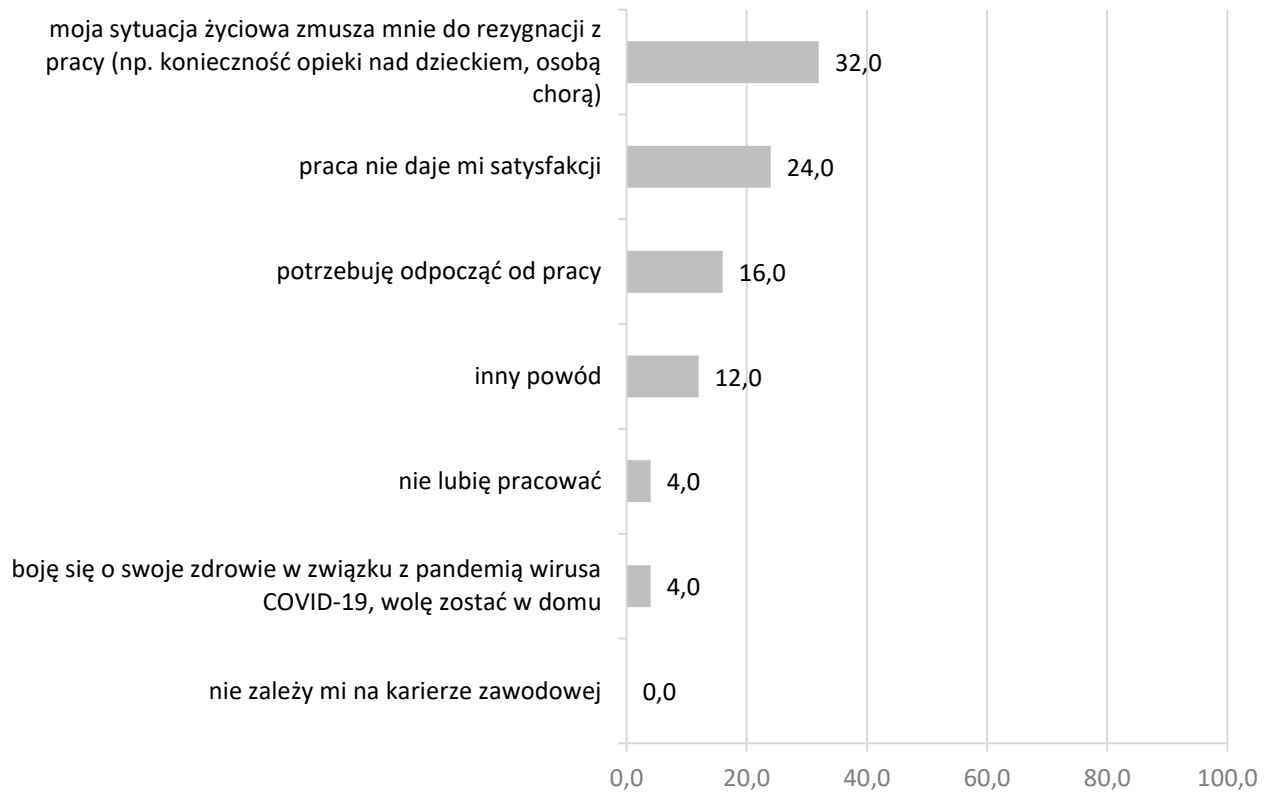
Wykres 34 Czy działalność ... – opinie osób, które na pytanie o założenie działalności odpowiedziały „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”? (w %)



Wykres 35 Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? – opinie osób, które na pytanie o założenie działalności odpowiedziały „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” (w %)



Wykres 36 Dlaczego w ciągu najbliższego roku chce Pan(i) zrezygnować z zatrudnienia? – opinie osób, które chcą ZREZYGNOWAĆ Z ZATRUDNIENIA (w %)



## 5. Podstawowe informacje o badaniu

---

**Zleceniodawca** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. (ankietowanie, baza danych)

**Okres** listopad - grudzień 2020 rok

**Obszar** województwo podkarpackie

### **Cele**

- diagnoza – w oparciu o opinie osób pracujących – wpływu wprowadzonego stanu pandemii COVID-19 na: zmiany w organizacji pracy w przedsiębiorstwach/instytucjach – ich skali oraz konsekwencji; fakt korzystania w przedsiębiorstwach/instytucjach ze wsparcia w zakresie ochrony miejsc pracy wynikającego z ustawy „Tarcza Antykrzysowa”; kondycję ekonomiczną przedsiębiorstw/instytucji; zwolnienia pracowników w przedsiębiorstwach/instytucjach; podejście pracowników do rozwiązań zmieniających ich warunki pracy (np. zmniejszenie poziomu wynagrodzeń, wprowadzenie pracy zdalnej) w celu zachowania miejsca pracy
- określenie postaw osób pracujących wobec aktualnego zatrudnienia w kontekście zmiany pracy, założenia działalności gospodarczej, odejścia od zatrudnienia lub pozostania w obecnym miejscu pracy



## 6. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania wykonano **1 306 wywiadów** z osobami pracującymi z 12 powiatów województwa podkarpackiego (o zróżnicowanej charakterystyce gospodarczej i demospołecznej – tak, aby możliwe było wyciągnięcie wniosków w odniesieniu do całego województwa) – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Ze względu na chęć zachowania reprezentatywności odpowiedzi w odniesieniu do całego województwa i warunków pracy panujących u różnych pracodawców, respondenci uczestniczący w badaniu reprezentowali różne środowiska pracy, a ich ewentualne odniesienie do tego samego pracodawcy było jedynie przypadkowe. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia oraz udziału mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich – adekwatnie do udziału tych grup w populacji województwa.

Wielkość próby reprezentatywnej dla osób pracujących w województwie podkarpackim została ustalona przy uwzględnieniu poziomu ufności 97% oraz maksymalnego błędu oszacowania na poziomie 3%.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 1 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do płci respondentów

Płeć	Zrealizowana próba badawcza	%
kobieta	611	46,8
mężczyzna	695	53,2
<b>województwo podkarpackie</b>	<b>1 306</b>	<b>100,0</b>

Tabela 2 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wieku respondentów

Wiek	Zrealizowana próba badawcza	%
18-24 lata	160	12,3
25-29 lat	143	10,9
30-39 lat	315	24,1
40-49 lat	285	21,8
50-65 lat	403	30,9
<b>województwo podkarpackie</b>	<b>1 306</b>	<b>100,0</b>

Tabela 3 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wykształcenia respondentów

Wykształcenie	Zrealizowana próba badawcza	%
gimnazjalne lub niższe	153	11,7
zasadnicze zawodowe \ branżowe I stopnia	395	30,2
średnie ogólnokształcące	176	13,5
średnie zawodowe lub policealne	310	23,7
wyższe	272	20,8
<b>województwo podkarpackie</b>	<b>1 306</b>	<b>100,0</b>

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do długości zatrudnienia respondentów

Długość zatrudnienia	Zrealizowana próba badawcza	%
poniżej 3 m-cy	238	18,2
od 3 do 12 m-cy	161	12,3
powyżej roku do 2 lat	131	10,0
powyżej 2 do 5 lat	214	16,4
powyżej 5 do 10 lat	190	14,6
powyżej 10 lat	372	28,5
<b>województwo podkarpackie</b>	<b>1 306</b>	<b>100,0</b>

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do formy zatrudnienia respondentów

Forma zatrudnienia	Zrealizowana próba badawcza	%
umowa o pracę na czas nieokreślony	649	49,7
umowa o pracę na czas określony	266	20,4
praca bez umowy	140	10,7
umowa o pracę na okres próbny	112	8,6
umowa zlecenia/umowa o dzieło	110	8,4
praca kontraktowa	29	2,2
<b>województwo podkarpackie</b>	<b>1 306</b>	<b>100,0</b>

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do miejsca zamieszkania respondentów - powiatu

Powiat	Zrealizowana próba badawcza	%
brzozowski	109	8,3
dębicki	109	8,3
jarosławski	109	8,3
jasielski	109	8,3
leski	109	8,3
łańcuki	109	8,3
Miasto Krosno	109	8,3
Miasto Rzeszów	109	8,3
mielecki	109	8,3
niżański	109	8,3
przemyski	108	8,3
stalowowolski	108	8,3
<b>województwo podkarpackie</b>	<b>1 306</b>	<b>100,0</b>

Tabela 7 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do udziału mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich

Miejsce zamieszkania	Zrealizowana próba badawcza	%
miasto	541	41,4
wieś	765	58,6
<b>województwo podkarpackie</b>	<b>1 306</b>	<b>100,0</b>

Tabela 8 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do charakteru działalności pracodawcy respondenta

<b>Charakter działalności pracodawcy</b>	<b>Zrealizowana próba badawcza</b>	<b>%</b>
produkcyjny	348	26,6
usługowy	439	33,6
handlowy	262	20,1
inny	257	19,7
<b>województwo podkarpackie</b>	<b>1 306</b>	<b>100,0</b>

## SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Czy w okresie pandemii COVID-19 (od 20 marca 2020 r.) wprowadzono zmiany w organizacji pracy u Pana(i) pracodawcy? (w %).....	4
Wykres 2	Czy przedsiębiorca przekazał informacje o zmianie organizacji pracy? – opinie osób, których pracodawcy WPROWADZILI zmiany w organizacji pracy (w %).....	4
Wykres 3	Czy sposób i zakres przekazanych informacji sprawił, że...? – opinie osób, których pracodawcy PRZEKAZALI informacje o zmianie organizacji pracy (w %) .....	4
Wykres 4	Jakie formy organizacji pracy wprowadzono? – opinie osób, których pracodawcy WPROWADZILI zmiany w organizacji pracy (w %) .....	5
Wykres 5	Zmiana ilości pracy (ze względu na ilość zamówień/wykonywanych usług itp.) – w przedsiębiorstwach, w których pracodawcy NIE WPROWADZILI zmian w organizacji pracy (w %) .....	5
Wykres 6	Z jakiego powodu wprowadzono przestój ekonomiczny? (w %).....	6
Wykres 7	Jaką część załogi objął przestój ekonomiczny? (w %) .....	6
Wykres 8	Na jak długo wprowadzono przestój ekonomiczny? (w %) .....	6
Wykres 9	W jakim wymiarze obniżono czas pracy? (w %) .....	6
Wykres 10	Jaką część załogi objął obniżony wymiar czasu pracy? (w %) .....	6
Wykres 11	Na jak długo pracownikom obniżono wymiar czasu pracy? (w %) .....	6
Wykres 12	Czy przestój ekonomiczny nadal trwa? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) (w %).....	7
Wykres 13	Czy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? (w %) .....	7
Wykres 14	O ile przy wprowadzeniu przestoju ekonomicznego obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? (w %).....	7
Wykres 15	Czy obniżony wymiar czasu pracy nadal obowiązuje? (w momencie realizacji badania: listopad-grudzień 2020) (w %).....	7
Wykres 16	Czy obniżeniu wymiaru czasu pracy towarzyszyło obniżenie wynagrodzenia? (w %) .....	7
Wykres 17	O ile przy obniżeniu wymiaru czasu pracy obniżono wynagrodzenie względem dotychczasowego? (w %).....	7
Wykres 18	Czy w okresie pandemii COVID-19 Pana(i) pracodawca korzystał ze wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” w ramach ochrony miejsc pracy? (w %).....	8
Wykres 19	Z jakiego wsparcia w ramach ochrony miejsc pracy wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” korzystał Pana(i) pracodawca? – opinie osób, których pracodawcy korzystali ze wsparcia (w %)... 8	8
Wykres 20	Czy został(a) Pan(i) poinformowany(a) o zasadach, które wynikają z uzyskanego przez przedsiębiorcę wsparcia? (w %) .....	9
Wykres 21	Czy sposób i zakres przekazanych informacji sprawił, że...? – opinie osób, które zostały poinformowane przez pracodawcę o zasadach wynikających ze wsparcia (w %).....	9
Wykres 22	Czy w sytuacji wprowadzenia przestoju ekonomicznego i/lub obniżonego wymiaru czasu pracy (wynikającego z zasad wsparcia) – ustalony nowy sposób organizacji pracy faktycznie funkcjonował w przedsiębiorstwie? (w %).....	9
Wykres 23	Jak ocenia Pan(i) obecną kondycję ekonomiczną Pana(i) pracodawcy w kontekście COVID-19? (w %).....	10
Wykres 24	Czy od momentu wprowadzenia stanu pandemii COVID-19 w Polsce (od 20 marca 2020 r.) Pana(i) pracodawca zwolnił pracowników? (w %).....	10
Wykres 25	Czy zwolnienia pracowników były następstwem ograniczenia działalności pracodawcy, wynikającego ze stanu pandemii COVID-19? (w %).....	10
Wykres 26	Czy ma Pan(i) wiedzę na temat tego, czy w związku z problemami wynikającymi z COVID-19 Pana(i) pracodawca planuje dalsze zwolnienia pracowników? Proszę odnieść się do perspektywy najbliższych 6 miesięcy. (w %) .....	10
Wykres 27	Na ile był(aby)by Pan(i) skłonny(a) zgodzić się w okresie pandemii COVID-19 – w celu zachowania miejsca pracy – na następujące rozwiązania...? (w %) .....	11

Wykres 28	Na ile był(aby)by Pan(i) skłonny(a) zgodzić się na zmianę organizacji swojej pracy po zakończeniu okresu pandemii COVID-19 (na stałe)... (w %).....	11
Wykres 29	Czy w ciągu najbliższego roku chciał(a)by Pan(i)...? (w %).....	12
Wykres 30	Z jakiego powodu nie chciał(a)by Pan(i) zmienić pracy? – opinie osób, które chcą UTRZYMAĆ OBECNĄ PRACĘ (w %).....	12
Wykres 31	Czy uważa Pan(i), że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa? (w %).....	12
Wykres 32	Z jakiego powodu chciał(a)by Pan(i) zmienić pracę? – opinie osób, które chcą ZMIENIĆ PRACĘ (w %).....	13
Wykres 33	Czy rozważy Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? – (na pytanie nie odpowiadały osoby, które chcą ZREZYGNOWAĆ Z ZATRUDNIENIA).....	13
Wykres 34	Czy działalność ...? (w %).....	14
Wykres 35	Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? – opinie osób, które na pytanie o założenie działalności odpowiedziały „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” (w %).....	14
Wykres 36	Dlaczego w ciągu najbliższego roku chce Pan(i) zrezygnować z zatrudnienia? – opinie osób, które chcą ZREZYGNOWAĆ Z ZATRUDNIENIA (w %).....	15

## SPIS TABEL

Tabela 1	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do płci respondentów.....	17
Tabela 2	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wieku respondentów.....	17
Tabela 3	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wykształcenia respondentów.....	17
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do miejsca zamieszkania respondentów - powiatu.....	18
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do udziału mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich.....	18
Tabela 6	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do charakteru działalności pracodawcy respondenta ...	19

## SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Kwestionariusz ankiety.....	22
-------------	-----------------------------	----

**METRYCZKA**

<b>M1. Jak długo jest Pan(i) zatrudniony(a) u obecnego pracodawcy?</b> (pytanie jednokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> poniżej 3 m-cy
<input type="checkbox"/> od 3 do 12 m-cy
<input type="checkbox"/> pow. roku do 2 lat
<input type="checkbox"/> pow. 2 do 5 lat
<input type="checkbox"/> pow. 5 do 10 lat
<input type="checkbox"/> pow. 10 lat

<b>M2. Jaka jest forma Pana(i) obecnego zatrudnienia?</b> (pytanie jednokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> umowa o pracę na okres próbny
<input type="checkbox"/> umowa o pracę na czas określony
<input type="checkbox"/> umowa o pracę na czas nieokreślony
<input type="checkbox"/> umowa zlecenia/o dzieło
<input type="checkbox"/> praca kontraktowa
<input type="checkbox"/> praca bez umowy

**M3. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Pana(i) firma/instytucja.**

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

<b>M4. Proszę określić czym zajmuje się Pana(i) firma/instytucja.</b> (ankieter prosi o wskazanie czym zajmuje się firma/instytucja)
<input type="checkbox"/> produkcją – czego? .....
<input type="checkbox"/> usługami – jakimi?.....
<input type="checkbox"/> handlem – czym? .....
<input type="checkbox"/> innym zakresem działań – jakim? .....

**PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE**

<b>1. Czy w okresie pandemii COVID-19 (od 20 marca 2020 r.) wprowadzono zmiany w organizacji pracy u Pana(i) pracodawcy?</b> (ankieter prosi o wybór odpowiedzi „nie” lub „tak”, a następnie zadaje dodatkowe pytania będące konsekwencją wybranej odpowiedzi)
<input type="checkbox"/> nie wiem
<input type="checkbox"/> nie
Czy towarzyszyła temu zmiana ilości pracy (ze względu na ilość zamówień/wykonywanych usług itp.)?
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) pracy było mniej</li> <li>b) ilość pracy była porównywalna do poprzednich miesięcy</li> <li>c) pracy było więcej</li> </ul>

tak

1. Czy przedsiębiorca przekazał informacje o zmianie organizacji pracy?

a) tak

Czy sposób i zakres przekazanych informacji sprawił, że:

- i. czuję się rzetelnie poinformowany, przedsiębiorca przedstawił godny zaufania plan na najbliższą przyszłość
- ii. przedsiębiorca poinformował nas, że podjął kroki zmierzające do ustabilizowania sytuacji, ale nie przedstawił szczegółów
- iii. nie mam świadomości, co się dzieje z zakładem pracy, boję się o swoją przyszłość

b) nie

2. Jakie formy organizacji pracy wprowadzono?

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

Z jakiego powodu wprowadzono przestój?

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

Jaką część załogi objął przestój?

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

Na jak długo wprowadzono przestój?

- i. do miesiąca
- ii. do 2 miesięcy
- iii. do 3 miesięcy
- iv. na dłużej niż 3 miesiące

Czy przestój nadal trwa?

- i. tak
- ii. nie

Czy towarzyszyło temu obniżenie wynagrodzenia?

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

a) obniżony wymiar czasu pracy

W jakim wymiarze?

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

- v. 31-50% dotychczasowego wymiaru czasu pracy
- vi. powyżej 50% dotychczasowego wymiaru czasu pracy

Jaką część załogi objęto obniżonym wymiarem czasu pracy?

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

Na jak długo pracownikom obniżono wymiar czasu pracy?

- i. do miesiąca
- ii. do 2 miesięcy
- iii. do 3 miesięcy
- iv. na dłużej niż 3 miesiące

Czy obniżony wymiar czasu pracy nadal obowiązuje?

- i. tak
- ii. nie

Czy towarzyszyło temu obniżenie wynagrodzenia?

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

**2. Czy w okresie pandemii COVID-19 Pana(i) pracodawca korzystał ze wsparcia wynikającego z ustawy „Tarcza Antykryzysowa” w ramach ochrony miejsc pracy?**

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

nie wiem

nie

tak

1. Z jakiego?

- a) dofinansowanie wynagrodzeń osób pozostających na przestoju ekonomicznym (z Wojewódzkiego Urzędu Pracy)
- b) dofinansowanie wynagrodzeń osób, którym obniżono wymiar czasu pracy (z Wojewódzkiego Urzędu Pracy)
- c) dofinansowanie wynagrodzeń osób nieobjętych przestojem (z Wojewódzkiego Urzędu Pracy)
- d) dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenie społeczne (z Powiatowego Urzędu Pracy)
- e) inne – jakie?.....
- f) nie wiem

2. Czy został(a) Pan(i) poinformowany(a) o zasadach, które wynikają z uzyskanego przez przedsiębiorcę wsparcia?

a) tak

Czy sposób i zakres przekazanych informacji sprawił, że:

- i. czuję się rzetelnie poinformowany – wiem, jaki to ma wpływ na moją pracę i sytuację w firmie
- ii. uzyskałem(am) podstawowe informacje nt. wsparcia, które uzyskał przedsiębiorca





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

**8. Na ile był(aby)by Pan(i) skłonny(a) zgodzić się w okresie pandemii COVID-19 – w celu zachowania miejsca pracy – na następujące rozwiązania:**  
(ankieter prosi o ocenę wskazanych rozwiązań)

Rodzaje rozwiązań	Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie tak”, a 5 – „zdecydowanie nie”	Nie dotyczy (6)	Pytania dodatkowe w przypadku oceny pozytywnej (4-5)
<input type="checkbox"/> Zmniejszenie wynagrodzenia	1_2_3_4_5	<del>X</del>	Do jakiej wysokości / w jakiej części? .....
<input type="checkbox"/> Zawieszenie premii, dodatków do wynagrodzeń itp.	1_2_3_4_5	<del>X</del>	
<input type="checkbox"/> Zawieszenie pozapłacowych benefitów (np. prywatna opieka medyczna, karnety do klubów fitness)	1_2_3_4_5	6	
<input type="checkbox"/> Zmniejszenie wymiaru czasu pracy (przejsie na niepełny etat)	1_2_3_4_5	6	Z jakiego (.....?) do jakiego wymiaru etatu? (.....?)
<input type="checkbox"/> Przekierowanie do innego rodzaju pracy, do innego działu itp.	1_2_3_4_5	6	
<input type="checkbox"/> Praca zdalna w domu	1_2_3_4_5	6	
<input type="checkbox"/> Praca zdalna w miejscu zorganizowanym przez pracodawcę lub podmiot zewnętrzny (np. miejsce z dostępem do sprzętu biurowego i Internetu w pobliżu miejsca zamieszkania)	1_2_3_4_5	6	

**9. Na ile był(aby)by Pan(i) skłonny(a) zgodzić się na zmianę organizacji swojej pracy po zakończeniu okresu pandemii COVID-19 (na stałe):**  
(ankieter prosi o ocenę wskazanych rozwiązań)

Rodzaje rozwiązań	Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie tak”, a 5 – „zdecydowanie nie”	Nie dotyczy (6)	Pytania dodatkowe w przypadku oceny pozytywnej (4-5)

<input type="checkbox"/> Praca za mniejsze wynagrodzenie	1_2_3_4_5		Do jakiej wysokości / w jakiej części? .....
<input type="checkbox"/> Praca na niepełnym etacie	1_2_3_4_5		
<input type="checkbox"/> Praca zdalna w domu	1_2_3_4_5	6	Z jakiego (.....?) do jakiego wymiaru etatu? (.....?)
<input type="checkbox"/> Praca zdalna w miejscu zorganizowanym przez pracodawcę lub podmiot zewnętrzny np. miejsce z dostępem do sprzętu biurowego i Internetu w pobliżu miejsca zamieszkania)	1_2_3_4_5	6	

<b>10. Czy w ciągu najbliższego roku chciał(a)by Pan(i):</b> <i>(pytanie jednokrotnego wyboru)</i>	
<input type="checkbox"/> utrzymać obecną pracę	<i>przejdźcie do pytania 11, pomijając pytania 12, 13, 17</i>
<input type="checkbox"/> zmienić pracę	<i>przejdźcie do pytania 12, pomijając pytanie 17</i>
<input type="checkbox"/> zrezygnować z zatrudnienia	<i>przejdźcie do pytania 17</i>
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	<i>przejdźcie do pytania 14, pomijając pytanie 17</i>

<b>11. Z jakiego powodu nie chciał(a)by Pan(i) zmienić pracy?</b> <i>(pytanie wielokrotnego wyboru)</i> <i>(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. „utrzymać obecną pracę”)</i>	
<input type="checkbox"/> jestem zadowolony(a) z obecnego zatrudnienia	
<input type="checkbox"/> przywiązałem(am) się do tego miejsca, nie chcę go zmieniać	
<input type="checkbox"/> nie zależy mi na zmianie miejsca, tylko na poprawie warunków pracy	
<input type="checkbox"/> obawiam się, że nie znajdę nowej pracy	
<input type="checkbox"/> boję się podejmować taką decyzję w okresie kryzysu gospodarczego wynikającego z pandemii COVID-19	
<input type="checkbox"/> obawiam się utraty stabilności zatrudnienia (konieczności przejścia przez okres próbny, uzyskania umowy na czas określony)	
<input type="checkbox"/> obawiam się, że nowa praca nie będzie lepsza od obecnej	
<input type="checkbox"/> obawiam się, że będę mieć trudności z wdrożeniem się do nowej pracy	
<input type="checkbox"/> inne – jakie? .....	

<b>12. Czy uważa Pan(i), że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa?</b> <i>(pytanie jednokrotnego wyboru)</i> <i>(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. „zmienić pracę”)</i>	
<input type="checkbox"/> zdecydowanie tak	
<input type="checkbox"/> raczej tak	
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	
<input type="checkbox"/> raczej nie	
<input type="checkbox"/> zdecydowanie nie	

<b>13. Z jakiego powodu chciał(a)by Pan(i) zmienić pracę?</b> <i>(pytanie wielokrotnego wyboru)</i> <i>(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. „zmienić pracę”)</i>	
<input type="checkbox"/> aby zwiększyć poziom zarobków	
<input type="checkbox"/> aby zapewnić sobie bardziej atrakcyjne warunki pracy	
<input type="checkbox"/> aby uzyskać awans zawodowy	
<input type="checkbox"/> aby uzyskać bardziej dogodny czas pracy	
<input type="checkbox"/> aby praca była zgodna z moimi zainteresowaniami	
<input type="checkbox"/> aby praca była zgodna z moimi kwalifikacjami	

<input type="checkbox"/> aby praca umożliwiła mi rozwój
<input type="checkbox"/> aby skrócić czas dojazdu do pracy
<input type="checkbox"/> aby uwolnić się od atmosfery panującej w obecnym miejscu pracy
<input type="checkbox"/> aby zmienić coś w życiu, poszukać nowych doświadczeń
<input type="checkbox"/> aby zmienić zakres obowiązków (nie lubię tego, co robię w obecnym miejscu pracy)
<input type="checkbox"/> obawiam się o stabilność zatrudnienia w obecnym miejscu pracy (planowane zwolnienia, ryzyko zamknięcia zakładu pracy)
<input type="checkbox"/> inne – jakie? .....

**14. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?**

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

*(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. „utrzymać obecną pracę”, „zmienić pracę”, „trudno powiedzieć”)*

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie tak                                   |
| <input type="checkbox"/> raczej tak   |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć                                  |
| <input type="checkbox"/> raczej nie   |
| <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie                                   |
| <input type="checkbox"/> nie dotyczy – już prowadzę działalność gospodarczą |

**15. Czy własna działalność:**

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

*(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 14 wybrały odp. „zdecydowanie tak”, „raczej tak”)*

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> będzie prowadzona równoległe z pracą w obecnym miejscu                           |
| <input type="checkbox"/> będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę          |
| <input type="checkbox"/> będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą |

**16. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?**

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

*(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 14 wybrały odp. „zdecydowanie tak”, „raczej tak”)*

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem  |
| <input type="checkbox"/> własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi   |
| <input type="checkbox"/> własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia  |
| <input type="checkbox"/> jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam(a), bo nie ma ofert pracy tego typu                   |
| <input type="checkbox"/> muszę stworzyć sam(a) dla siebie miejsce pracy, bo nie ma dla mnie ofert pracy  |
| <input type="checkbox"/> chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy   |
| <input type="checkbox"/> obecna praca przynosi niski dochód  |
| <input type="checkbox"/> obecna praca nie jest satysfakcjonująca   |
| <input type="checkbox"/> chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie  |
| <input type="checkbox"/> obawiam się o stabilność zatrudnienia w dobie kryzysu gospodarczego wywołanego pandemią wirusa COVID-19 – wolę sam(a) zadbać o miejsce pracy dla siebie |
| <input type="checkbox"/> widzę nowy potencjał na rynku (niszę / zapotrzebowanie) i chcę wykorzystać tę szansę  |
| <input type="checkbox"/> inny powód – jaki? .....  |

**17. Dlaczego w ciągu najbliższego roku chce Pan(i) zrezygnować z zatrudnienia?**

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

*(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. „zrezygnować z zatrudnienia”)*

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> nie potrzebuję pracować – kto inny utrzymuje mnie/moją rodzinę                              |
| <input type="checkbox"/> podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do podejmowanego wysiłku                       |
| <input type="checkbox"/> podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do możliwych do uzyskania świadczeń socjalnych |
| <input type="checkbox"/> postanowił(a)em zająć się domem   |

<input type="checkbox"/> moja sytuacja życiowa zmusza mnie do rezygnacji z pracy (np. konieczność opieki nad dzieckiem, osobą chorą)
<input type="checkbox"/> praca nie daje mi satysfakcji
<input type="checkbox"/> nie lubię pracować
<input type="checkbox"/> nie zależy mi na karierze zawodowej
<input type="checkbox"/> potrzebuję odpocząć od pracy
<input type="checkbox"/> boję się o swoje zdrowie w związku z pandemią wirusa COVID-19, wolę zostać w domu
<input type="checkbox"/> inny powód – jaki? .....