



Raport końcowy z badania pn.
Wykorzystanie wybranych elastycznych form
zatrudnienia przez opolskich pracodawców



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W OPOLU



JEDNOSTKA SAMORZĄDU
Województwa Opolskiego

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:

dr hab. Piotr Chomeczyński
dr Aleksandra Kuźmińska-Haberla
dr Marcin Haberla
Aleksandra Szelezin
Emilia Pokropińska
Jarosław Sawicki

Zamawiający:



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W OPOLU



JEDNOSTKA SAMORZĄDU
Województwa Opolskiego

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
ul. Głogowska 25C, 45-315 Opole
tel. 77 44 16 701
wup@wup.opole.pl

Wrocław, listopad 2023

Spis treści

1. Streszczenie.....	5
2. Metodologia badania.....	8
2.1. Cele badania	8
2.2. Zastosowana metoda badawcza.....	9
2.3. Struktura próby badawczej	9
2.3.1. Struktura próby według powiatów	10
2.3.2. Struktura próby według sektora (formy własności)	13
2.3.3. Struktura próby według sekcji PKD.....	15
2.4. Statystyczna analiza danych	18
2.4.1. Zastosowane miary siły związku.....	18
2.4.2. Ważenie obserwacji.....	18
2.4.3. Syntetyczne wskaźniki chęci udziału w projekcie WUP	20
3. Wyniki przeprowadzonych badań.....	22
3.1. Wiedza pracodawców o wybranych, elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy	22
3.2. Powszechność oraz powody wykorzystywania przez pracodawców rozwiązań z zakresu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy	33
3.2.1. Podmioty stosujące rozwiązania z zakresu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy	33
3.2.2. Podmioty, które nie stosują elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, ale są zainteresowane ich wprowadzeniem	42
3.3. Opinie pracodawców o wybranych elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy	44
3.3.1. Ocena poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy pod względem korzyści dla pracodawców.....	44
3.3.2. Opinie pracodawców o wybranych elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy w zależności od wielkości zatrudnienia	48

3.3.3. Opinie pracodawców o wybranych elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy w zależności od tego, czy są one wykorzystywane, czy też nie	56
3.4. Zainteresowanie pracodawców udziałem w projekcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu na temat upowszechniania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy	62
3.4.1. Międzygrupowe analizy zainteresowania udziałem w projekcie WUP	62
3.4.2. Wyniki analizy syntetycznych wskaźników zainteresowania udziałem w projekcie.....	68
3.5. Wiedza pracodawców na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego	76
3.6. Prognozy bilansu zatrudnienia w badanych podmiotach	82
4. Główne wnioski i rekomendacje dla Instytucji Publicznych Służb Zatrudnienia	87
5. Spis tabel i wykresów	89
6. Aneks	93

1. Streszczenie

W ostatnim kwartale 2023 roku Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu zrealizował badanie, którego przedmiotem była analiza wykorzystania wybranych elastycznych form zatrudnienia przez opolskich pracodawców. W badaniu zastosowano ankietę telefoniczną CATI z udziałem pracodawców mających siedzibę na terenie województwa opolskiego. Wielkość próby wyniosła 1029 respondentów.

Wiedza pracodawców na temat elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Z przeprowadzonego badania wynika, że elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy są generalnie znane większości pracodawców. Jediną słabo rozpoznawalną formą jest dzielenie stanowiska pracy (job sharing). Porównania międzygrupowe dowiodły, że poziom deklarowanej znajomości elastycznych rozwiązań w zatrudnieniu jest najwyższy wśród średnich i dużych przedsiębiorstw (zatrudniających ponad 49 pracowników), a relatywnie najniższy w najmniejszych podmiotach (od 1 do 9 pracowników).

Większość opolskich pracodawców nie jest chętna do zdobywania i pogłębiania swojej wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Łącznie 69% ankietowanych odpowiedziało negatywnie na pytanie o to czy (jako pracodawcy) chcieliby nabyć lub podnieść wiedzę o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Przeciwną postawę (odpowiedzi pozytywne) przyjęło łącznie 16% respondentów.

Powszechność oraz powody wykorzystywania przez pracodawców rozwiązań z zakresu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Wyniki przeprowadzonej ankiety pokazują, że stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy nie jest wśród opolskich pracodawców powszechne. Jednocześnie można zauważyć, że średnie i duże zakłady pracy (zatrudniające ponad 49 pracowników) wykorzystują te rozwiązania znacznie częściej niż mniejsze podmioty. Szczególnie widoczne jest to na przykładzie pracy w niepełnym wymiarze czasu, pracy zdalnej, dzielenia stanowiska pracy i zadaniowego czasu pracy. Analiza uwzględniająca sektor własności podmiotów dowodzi, że elastyczne rozwiązania są istotnie chętniej wykorzystywane w sektorze publicznym niż prywatnym. Szczególnie dobrze jest to widoczne na przykładzie stosowania elastycznych form organizacji czasu pracy. Podmioty z sektora publicznego niemal trzy razy częściej zatrudniają pracowników w niepełnym wymiarze czasu lub stosują elastyczny czas

pracy. Pracodawcy wprowadzając elastyczne formy zatrudnienia w swoich podmiotach byli motywowani różnymi czynnikami. Praca w systemie zdalnym i hybrydowym została wprowadzona przede wszystkim pod wpływem regulacji kodeksu pracy. Wykorzystanie job sharingu było w głównej mierze odpowiedzią na trudności pracodawców z obsadzeniem danego stanowiska jednym pracownikiem w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy jest stosowane w sytuacjach, gdy ilość zadań przypisanych do danego stanowiska pracy nie jest wystarczająca do zatrudnienia na pełny etat. Wykorzystanie elastycznych form organizacji czasu pracy (elastyczny i zadaniowy czas pracy) pracodawcy argumentują przede wszystkim niefinansowymi przyczynami leżącymi po stronie pracowników - możliwością zatrudnienia osób, które nie mogłyby podjąć pracy w sztywno określonych godzinach oraz preferencjami pracowników w ich branży (dane stanowiska nie wymagają świadczenia pracy przez określony czas i w określonych godzinach). Jedynie 16 spośród 1029 ankietowanych pracodawców (1,6%) wskazało, że nie stosuje elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, ale chciałoby je u siebie wprowadzić.

Opinie pracodawców o wybranych elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Generalnie pracodawcy uważają elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy za korzystne. Jako sprzyjające pracodawcom uważane są przede wszystkim zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia – łącznie 72% pozytywnych ocen, elastyczny czas pracy – łącznie 61% pozytywnych ocen, i zatrudnienie osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą – łącznie 52% pozytywnych ocen. Formami, w których suma negatywnych ocen przewyższyła sumę ocen pozytywnych, są praca hybrydowa i praca zdalna.

Bardzo istotne znaczenie dla oceny korzyści płynących ze stosowania poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy ma fakt wykorzystywania tychże form przez oceniających. Zgodnie z przypuszczeniami, pracodawcy stosujący omawiane rozwiązania ocenili korzyści z nich płynące jako istotnie większe, niż ma to miejsce w przypadku ocen pracodawców nie korzystających z ocenianych elastycznych form.

Największe różnice można zauważyć pomiędzy średnimi ocenami korzyści płynących ze stosowania dzielenia stanowiska pracy, pracy hybrydowej oraz pracy zdalnej. Są to rozwiązania ocenione przez ogół badanych jako najmniej korzystne. Natomiast podmioty wykorzystujące te formy zatrudnienia bardzo je sobie cenią.

Zainteresowanie pracodawców udziałem w projekcie na temat elastycznych form zatrudnienia

Jednym z celów przeprowadzonego badania, było dowiedzenie się, czy pracodawcy byliby zainteresowani udziałem w projekcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu poświęconym upowszechnianiu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Uzyskane wyniki ankiety wskazują, że chęć pracodawców do udziału w takim projekcie jest niska. Średnie ocen zainteresowania poszczególnymi formami wsparcia są każdorazowo niższe od środkowej wartości skali. Najmniej zainteresowania wzbudziły: usługa analityczno-doradcza, usługa wdrożeniowa, szkolenie dla pracowników firmy. Relatywnie najchętniej pracodawcy skorzystali by z finansowych form wsparcia – dofinansowania do zatrudnienia nowego pracownika oraz wsparcia finansowego w celu doposażenia / wyposażenia stanowiska pracy.

Wiedza pracodawców na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Wiedza na temat KFS jest znacznie bardziej powszechna wśród średnich i dużych firm niż wśród podmiotów zatrudniających poniżej 50 pracowników. Posiadanie takiej wiedzy przekłada się na chętniejsze korzystanie ze wsparcia KFS. Co trzeci przedstawiciel średnich i dużych firm wskazał, że co najmniej raz skorzystał z pomocy dla pracodawców dostępnej w ramach funduszu. W mniejszych podmiotach odsetek pracodawców korzystających z KFS wyniósł mniej niż 10%. Analizy międzygrupowe wykazały, że poza wielkością zatrudnienia, także rodzaj wykonywanej działalności, sektor własności podmiotu oraz jego lokalizacja istotnie różnicują fakt posiadania wiedzy i doświadczenia korzystania przez pracodawców z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Podmioty z sektora prywatnego i publicznego bardzo podobnie odpowiadały na pytanie o posiadanie wiedzy na temat KFS. Jednak istotne różnice odnotowano w zakresie korzystania z dostępnego wsparcia. Pracodawcy z sektora publicznego korzystają z KFS dwukrotnie częściej niż firmy prywatne.

Prognozy bilansu zatrudnienia w badanych podmiotach

Zdecydowana większość pracodawców (około 72%) nie planuje w ciągu pół roku od realizacji ankiety wprowadzać żadnych zmian w wielkości zatrudnienia. Natomiast 11,0% mikro i małych przedsiębiorstw oraz 7,1% średnich i dużych przedsiębiorstw planuje zwiększyć zatrudnienie. Odsetek podmiotów planujących w najbliższym półroczu zwolnienia oscyluje wokół 1%. Zakłady pracy w sektorze prywatnym charakteryzuje większa dynamika zatrudnienia niż podmioty w sektorze publicznym. Odsetek firm, które zamierzają w najbliższym półroczu zwiększyć zatrudnienie, jest ponad dwa razy wyższy w sektorze prywatnym niż w publicznym.

2. Metodologia badania

2.1. Cele badania

Badanie zostało przeprowadzone w październiku i listopadzie 2023 roku na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu. Wykonawcą zamówienia był Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o. z Wrocławia.

Wyróżniono następujące cele badawcze:

- 1) Ustalenie, ile firm dysponuje wiedzą o wybranych, elastycznych formach zatrudnienia i/lub organizacji czasu pracy.
- 2) Ustalenie, ile firm wykorzystuje elastyczne formy zatrudnienia i/lub organizacji czasu pracy i dlaczego decyduje się na takie rozwiązanie.
- 3) Ustalenie, ile firm chciałoby nabyć/podnieść wiedzę o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i/lub organizacji czasu pracy.
- 4) Ustalenie, ile firm byłoby zainteresowanych wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia i/lub organizacji czasu pracy.
- 5) Jakie są opinie firm o wybranych elastycznych formach zatrudnienia i/lub organizacji czasu pracy w zależności od tego, czy są one wykorzystywane, czy też nie?
- 6) Czy badane firmy byłyby zainteresowane udziałem w projekcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu poświęconym upowszechnianiu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy w zakresie:
 - a) udziału w szkoleniach z zakresu wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i/lub organizacji czasu pracy,
 - b) rekomendacji do wykorzystania wybranych elastycznych form zatrudnienia i/lub organizacji czasu pracy adekwatnych do sytuacji w firmie i wsparcia przy ich wdrożeniu, subsydiowanego zatrudnienia w oparciu o te rozwiązania,
 - c) doposażenia / wyposażenia stanowiska pracy w związku z zatrudnieniem w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia i/lub organizację czasu pracy?
- 7) Jakie są prognozy bilansu zatrudnienia w badanych firmach?
- 8) Ile firm wie o Krajowym Funduszu Szkoleniowym?

2.2. Zastosowana metoda badawcza

Badanie przeprowadzono, wykorzystując metodę ankiety telefonicznej CATI (ang. computer-assisted telephone interviewing). W technice tej osoba prowadząca wywiad (ankieter) obsługuje terminal komputerowy i przez telefon zadaje respondentom pytania, które wyświetlają się na ekranie monitora. Następnie koduje odpowiedź udzieloną przez osobę poddawaną badaniu i przystępuje do kolejnego pytania. System automatycznie filtruje pytania, nie pozwalając tym samym na pomyłki osobie prowadzącej badanie.

Technikę tę wybrano ze względu na krótki termin realizacji badania oraz charakterystykę respondentów (pracodawcy). Wykorzystanie ankiety telefonicznej pozwala na relatywnie szybkie prowadzenie badań. Udział ankieterów znacząco podnosi responsywność badania oraz ogranicza występowanie błędów podczas wypełniania ankiety. Badanie przeprowadzono w okresie od 3 do 20 listopada 2023 roku. Wykorzystany kwestionariusz ankiety załączono w aneksie do niniejszego raportu.

2.3. Struktura próby badawczej

W badaniu ankietowym wzięły udział podmioty gospodarcze posiadające siedzibę na terenie województwa opolskiego. Respondentami byli właściciele, kadra zarządzająca lub pracownicy HR dysponujący wiedzą na temat przedmiotu badania.

Próba badawcza zgodnie z celami badania nie jest proporcjonalna wobec populacji pod względem wielkości zatrudnienia. Pierwotnie zaplanowano, że próba badawcza wyniesie 1000 respondentów. Finalnie zrealizowano ankietę z udziałem 1029 pracodawców, jednak w toku realizacji badania napotkano trudności w osiągnięciu założonej struktury próby, co zrekompensoвано stosownymi wagami analitycznymi. W dalszej części rozdziału opisano strukturę próby ze wskazanymi liczebnościami zaplanowanymi i osiągniętymi. W sondażu wzięły udział następujące grupy podmiotów:

Tabela 1 Zaplanowana i osiągnięta wielkość próby badawczej

Grupa badawcza	Specyfika grupy	Zaplanowana wielkość próby	Osiągnięta wielkość próby
Grupa 1	podmioty zatrudniające od 1 do 9 pracowników	394	417
Grupa 2	podmioty zatrudniające od 10 do 49 pracowników	367	373
Grupa 3	podmioty zatrudniające 50 i więcej pracowników	239	239
Ogółem	pracodawcy z województwa opolskiego	1000	1029

Tak dobrane liczebności grup pozwoliły na wykonanie analiz statystycznych uwzględniających zmienną – wielkość podmiotu. Strukturę próby opisano, uwzględniając trzy zmienne: powiat; sekcja PKD; sektor własności. Wielkość podmiotu różnicuje rozkład wymienionych zmiennych, dlatego konieczne było określenie struktury próby w podziale na grupy badawcze (1-9 pracowników; 10-49 pracowników; 50 i więcej pracowników).

Dostępna statystyka publiczna nie dostarcza wystarczająco szczegółowych danych na temat charakterystyki strukturalnej podmiotów gospodarczych w województwie opolskim. Dlatego w określeniu struktury próby badawczej posłużono się dwoma źródłami danych, które zestawiono ze sobą i dokonano szacowania. Były to:

- 1) Dane na temat liczby aktywnych płatników składek emerytalnych i rentowych udostępnionymi przez [Portal Statystyczny ZUS](#);
- 2) Dane Głównego Urzędu Statystycznego:
 - [Kwartalna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2023 r.](#);
 - [Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2022 r.](#);
 - Dane BDL GUS w zakresie struktury wielkości podmiotów w powiatach.

2.3.1. Struktura próby według powiatów

Strukturę dla poszczególnych grup wyróżnionych pod względem wielkości zatrudnienia określono w oparciu o dane BDL GUS. Na podstawie danych ZUS określono, jaki odsetek ogółu aktywnych płatników stanowią osoby fizyczne, które płacą składki tylko za siebie (jednoosobowe działalności gospodarcze, które nie zatrudniają pracowników). Posiadając powyższe, dane oszacowano liczbę pracodawców zatrudniających od 1 do 9 pracowników. Wykorzystano następujący wzór:

$$\begin{array}{r}
 \text{Liczba} \\
 \text{podmiotów} \\
 \text{od 0 do 9} \\
 \text{pracowników}
 \end{array}
 - \left[\begin{array}{l}
 \text{Liczba} \\
 \text{podmiotów} \\
 \text{w rejestrze} \\
 \text{REGON} \\
 \text{ogółem}
 \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{l}
 \text{Odsetek} \\
 \text{jednoosobowych} \\
 \text{działalności} \\
 \text{gospodarczych,} \\
 \text{które nie zatrudniają} \\
 \text{pracowników}
 \end{array} \right] = \begin{array}{l}
 \text{Liczba} \\
 \text{podmiotów} \\
 \text{od 1 do 9} \\
 \text{pracowników}
 \end{array}$$

Strukturę próby badawczej według powiatów województwa opolskiego oszacowano, kompilując posiadane dane:

- ogólne wielkości próby dla poszczególnych klas wielkości pracodawców;
- dane o odsetku osób fizycznych płacących składki ubezpieczeniowe tylko za siebie w poszczególnych powiatach;
- struktura populacji poszczególnych klas wielkości podmiotów w powiatach na podstawie danych GUS,

i wykorzystując następujący wzór:

Liczba pracodawców danej klasy wielkości w powiecie	\div	Liczba pracodawców danej klasy wielkości w województwie	X	Wielkość próby ogółem ustalona dla danej klasy wielkości	=	Wielkość próby pracodawców danej klasy wielkości w powiecie
---	--------	---	---	--	---	---

Tabela 2 Struktura próby wg powiatów

Powiat	1 - 9 pracowników		10 - 49 pracowników		50 i więcej pracowników		Wielkość próby ogółem	
	założona	osiągnięta	założona	osiągnięta	założona	osiągnięta	założona	osiągnięta
m. Opole	84	107	75	79	66	50	225	236
brzeski	37	38	30	29	20	20	87	87
głubczycki	16	11	13	16	13	16	42	43
kędzierzyńsko-kozielski	34	32	32	32	22	27	88	91
kluczborski	26	26	21	20	14	16	61	62
krapkowicki	20	23	23	23	15	12	58	58
namysłowski	17	14	14	18	6	6	37	38
nyski	52	54	53	52	25	24	130	130
oleski	22	24	25	25	12	14	59	63
opolski	46	47	43	42	18	20	107	109
prudnicki	18	17	15	13	12	18	45	48
strzelecki	22	24	23	24	16	16	61	64
Ogółem	394	417	367	373	239	239	1000	1029

Tabela 3 Wielkości populacji i próby wraz z podaniem formuł, które wykorzystano w szacowaniu struktury próby wg powiatów

Powiat	[a] Liczba podmiotów ogółem (z danych GUS)	[b] 0 - 9 pracowników (z danych GUS)	[c] 10 - 49 pracowników (z danych GUS)	[d] 50 i więcej pracowników (z danych GUS)	[e] Odsetek osób fizycznych płacących składki tylko za siebie (z danych ZUS)	[b-a*e] 1 - 9 pracowników (liczba podmiotów 0-9 pracowników pomniejszona o osoby fizyczne płacące składki tylko za siebie)	[(b-a*e)+c+d] Liczba pracodawców (suma podmiotów pomniejszona o osoby fizyczne płacące składki tylko za siebie)	[(b-a*e)/52294*394] Wielkość próby podmiotów 1 - 9 pracowników (zaokrąglone do całości)	[c/3146*367] Wielkość próby podmiotów 10 - 49 pracowników (zaokrąglone do całości)	[d/710*239] Wielkość próby podmiotów 50 i więcej pracowników (zaokrąglone do całości)
brzeski	10 957	10 637	261	59	51,9%	4 952	5 272	37,31 (37)	30,45 (30)	19,86 (20)
głubczycki	4 365	4 220	107	38	47,0%	2 169	2 314	16,35 (16)	12,48 (13)	12,79 (13)
kędzierzyńsko- kozielski	9 445	9 102	277	66	48,6%	4 508	4 851	33,96 (34)	32,31 (32)	22,22 (22)
kluczborski	6 849	6 625	182	42	46,8%	3 422	3 646	25,78 (26)	21,23 (21)	14,14 (14)
krapkowicki	5 423	5 182	196	45	48,0%	2 580	2 821	19,44 (20)	22,86 (23)	15,15 (15)
m. Opole	23 379	22 543	641	195	48,9%	11 117	11 953	83,76 (84)	74,78 (75)	65,64 (66)
namysłowski	4 919	4 778	123	18	50,4%	2 296	2 437	17,30 (17)	14,35 (14)	6,06 (6)
nyski	15 086	14 553	458	75	50,5%	6 938	7 471	52,27 (52)	53,43 (53)	25,25 (25)
oleski	6 252	6 006	211	35	49,0%	2 945	3 191	22,19 (22)	24,61 (25)	11,78 (12)
opolski	12 985	12 567	364	54	49,9%	6 088	6 506	45,87 (46)	42,46 (43)	18,18 (18)
prudnicki	4 974	4 809	128	37	49,3%	2 355	2 520	17,75 (18)	14,93 (15)	12,45 (12)
strzelecki	5 874	5 630	198	46	46,7%	2 885	3 129	21,73 (22)	23,10 (23)	15,48 (16)
Ogółem	110 508	106 652	3 146	710	49,2%	52 294	56 150	394	367	239

* Z powodu zaokrąglenia do jednego miejsca po przecinku wartości w kolumny [e], wartości przeliczone z jej wykorzystaniem nieznacznie różnią się od wartości podanych w kolejnych kolumnach tabeli (te zostały przeliczone bez zastosowania zaokrąglenia); Wielkości wyróżnione czerwoną czcionką zaokrąglono w górę, aby liczebności respondentów wyrażone w liczbach całkowitych sumowały się do założonych z góry ogólnych wielkości próby

Źródło: dane BDL GUS za rok 2022

2.3.2. Struktura próby według sektora (formy własności)

Strukturę populacji pod względem formy własności i województwa określono w oparciu o dane GUS pochodzące z informacji o zmianach strukturalnych grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON (stan na 31.12.2022).

Zgodnie z danymi ZUS struktura płatników składek pod względem liczby ubezpieczonych wygląda w województwie opolskim następująco:

Tabela 4 Aktywni płatnicy składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w województwie opolskim według liczby ubezpieczonych u płatnika (stan na 30.06.2023)

Wyróżnienie	Liczba
Płatnik składek - osoba fizyczna płacąca sama za siebie	22 121
Zakres liczby ubezpieczonych u płatnika 1-9	16 533
Zakres liczby ubezpieczonych u płatnika 10 -20	2 159
Zakres liczby ubezpieczonych u płatnika 21-49	1 477
Zakres liczby ubezpieczonych u płatnika 50-249	771
Zakres liczby ubezpieczonych u płatnika 250 i więcej	145
Ogółem (zawiera również dane o płatnikach, którzy na koniec wskazanego okresu byli aktywni lecz nie byli płatnikami sami za siebie oraz nie było danych o liczbie ubezpieczonych u nich osób)	44 971

Z powyższych danych wynika, że jednoosobowe działalności gospodarcze, które nie zatrudniają pracowników, stanowią 57,2% sumy płatników ubezpieczających do 9 osób (osoby fizyczne płacące same za siebie + płatnicy ubezpieczający od 1 do 9 osób).

$$\rightarrow 22\ 121 / (22\ 121 + 16\ 533) = 57,2\%$$

Osoby fizyczne, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą, ale nie zatrudniają pracowników, w statystykach GUS znajdują się w grupie podmiotów z sektora prywatnego, które zatrudniają od 0 do 9 pracowników. Dlatego na potrzeby badania liczebność tę pomniejszono proporcjonalnie o 57,2%. W ten sposób uzyskano liczbę podmiotów prywatnych zatrudniających od 1 do 9 pracowników

Strukturę próby badawczej wg sektora własności oszacowano, kompilując posiadane dane:

- ogólne wielkości próby dla poszczególnych klas wielkości pracodawców;
- liczba aktywnych płatników składek w ubezpieczeniach emerytalnych i rentowych w województwie opolskim według liczby ubezpieczonych u płatnika;

- struktura populacji poszczególnych klas wielkości podmiotów pod względem sektora własności na podstawie danych GUS skorygowana na podstawie danych ZUS,

i wykorzystując następujący wzór:

Liczba pracodawców danej klasy wielkości w danym sektorze własności	÷	Liczba pracodawców danej klasy wielkości w województwie ogółem	x	Wielkość próby ogółem ustalona dla danej klasy wielkości	=	Wielkość próby pracodawców danej klasy wielkości w danym sektorze własności
---	---	--	---	--	---	---

Tabela 5 Struktura próby wg sektora własności

Sektor własności	1 - 9 pracowników		10 - 49 pracowników		50 i więcej pracowników		Wielkość próby ogółem	
	założona	osiągnięta	założona	osiągnięta	założona	osiągnięta	założona	osiągnięta
Prywatny	371	396	269	280	128	122	768	798
Publiczny	23	21	98	93	111	117	232	231
OGÓŁEM	394	417	367	373	239	239	1000	1029

Tabela 6 Wielkości populacji i próby wraz z podaniem formuł, które wykorzystano w szacowaniu struktury próby wg sektora

Wyróżnienie	Sektor prywatny	Sektor publiczny	Ogółem
[a] Liczba podmiotów ogółem (z danych GUS)	105 169	3 930	109 099
[b] 0 - 9 pracowników (z danych GUS)	102 492	2 760	105 252
[c] 10 - 49 pracowników (z danych GUS)	2 298	841	3 139
[d] 50 i więcej pracowników (z danych GUS)	379	329	708
[e] Odsetek osób fizycznych płacących składki tylko za siebie w ogóle płatników ubezpieczających do 9 osób (z danych ZUS)	57,2%	0,0%	-
[b-b*e] 1 - 9 pracowników (liczba podmiotów 0-9 pracowników pomniejszona o osoby fizyczne płacące składki tylko za siebie)	42 335	2 760	45 095
[(b-b*e)+c+d] Liczba pracodawców (suma podmiotów pomniejszona o osoby fizyczne płacące składki tylko za siebie)	45 012	3 930	48 942
[(b-b*e)/46627*394] Wielkość próby podmiotów 1 - 9 pracowników	371	23	394
[c/3139*367] Wielkość próby podmiotów 10 - 49 pracowników	269	98	367
[d/708*239] Wielkość próby podmiotów 50 i więcej pracowników	128	111	239

Źródło: dane GUS pochodzące z informacji o zmianach strukturalnych grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON (stan na 31.12.2022);

2.3.3. Struktura próby według sekcji PKD

Strukturę populacji pod względem rodzaju działalności (sekcji PKD) i województwa określono w oparciu o dane GUS pochodzące z kwartalnej informacji o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON rok 2023 (stan na 30.09.2023). Na podstawie danych ZUS określono, jaki odsetek płatników składek (w ramach poszczególnych sekcji PKD) stanowią osoby fizyczne nie zatrudniające pracowników. W oparciu o powyższe dane oszacowano liczbę podmiotów zatrudniających od 1 do 9 pracowników dla poszczególnych sekcji PKD.

Strukturę próby badawczej wg sekcji PKD oszacowano kompilując posiadane dane:

- ogólne wielkości próby dla poszczególnych klas wielkości pracodawców;
- struktura populacji poszczególnych klas wielkości podmiotów pod względem sekcji PKD w województwie opolskim (dane GUS)
- liczba płatników składek ubezpieczeniowych w podziale na sekcje PKD (dane ZUS),

i wykorzystując następujący wzór:

Liczba pracodawców danej klasy wielkości w danej sekcji PKD	÷	Liczba pracodawców danej klasy wielkości w województwie ogółem	X	Wielkość próby ogółem ustalona dla danej klasy wielkości	=	Wielkość próby pracodawców danej klasy wielkości w danej sekcji PKD
---	---	---	---	--	---	---

Zastosowanie doboru próby proporcjonalnego wobec struktury populacji spowodowało, że w przypadku niektórych sekcji PKD wielkości prób są bardzo małe (szczególnie podmioty z sekcji: B, D, E, J, K). Przez to analiza i interpretacja wyników w ramach danej sekcji jest uniemożliwiona (liczba obserwacji wynosi od kilku do kilkunastu). Tabele i wykresy zamieszczone w raporcie zawierają rozkłady zmiennych dla wszystkich badanych kategorii, ale wnioskowaniem statystycznym i interpretacją objęto jedynie te grupy, w których liczebność próby na to pozwoliła.

Tabela 7 Struktura próby wg sekcji PKD

Seksja PKD	1 - 9 pracowników		10 - 49 pracowników		50 i więcej pracowników		Wielkość próby ogółem	
	założona	osiągnięta	założona	osiągnięta	założona	osiągnięta	założona	osiągnięta
Seksja: A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12	14	16	15	8	7	36	36
Seksja: B Górnictwo i wydobywanie	0	1	1	1	2	2	3	4
Seksja: C Przetwórstwo przemysłowe	33	36	62	63	57	56	152	155
Seksja: D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	1	1	1	3	3	5	5
Seksja: E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	1	5	5	8	8	14	14
Seksja: F Budownictwo	51	51	36	36	9	9	96	96
Seksja: G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	95	100	49	54	16	8	160	162
Seksja: H Transport i gospodarka magazynowa	21	23	12	12	12	11	45	46
Seksja: I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15	15	12	13	2	1	29	29
Seksja: J Informacja i komunikacja	4	4	2	2	1	1	7	7
Seksja: K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10	13	3	2	3	1	16	16
Seksja: L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	48	47	7	9	7	6	62	62
Seksja: M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	24	30	10	12	4	1	38	43
Seksja: N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	12	13	10	9	6	6	28	28
Seksja: O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6	2	12	12	31	45	49	59
Seksja: P Edukacja	10	11	79	74	47	55	136	140
Seksja: Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	14	14	25	25	16	16	55	55
Seksja: R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9	10	12	12	3	2	24	24
Seksja: S Pozostała działalność usługowa	28	31	13	16	4	1	45	48
Ogółem	394	417	367	373	239	239	1000	1029

Tabela 8 Wielkości populacji i próby wraz z podaniem formuł, które wykorzystano w szacowaniu struktury próby wg sekcji PKD

Sekcja PKD	[a] Liczba podmiotów ogółem (z danych GUS)	[b] 0 - 9 pracowników (z danych GUS)	[c] 10 - 49 pracowników (z danych GUS)	[d] 50 i więcej pracowników (z danych GUS)	[e] Odsetek osób fizycznych płacących składki tylko za siebie (z danych ZUS)	[b-a*e] 1 - 9 pracowników (liczba podmiotów 0-9 pracowników pomniejszona o osoby fizyczne płacące składki tylko za siebie)	[(b-a*e)+c+d] Liczba pracodawców (suma podmiotów pomniejszona o osoby fizyczne płacące składki tylko za siebie)	[(b-a*e)/ 47435*394] Wielkość próby podmiotów 1 - 9 pracowników	[c/2929*367] Wielkość próby podmiotów 10 - 49 pracowników	[d/680*239] Wielkość próby podmiotów 50 i więcej pracowników
Sekcja A	2 275	2 123	129	23	31,6%	1 404	1 556	12	16	8
Sekcja B	57	45	6	6	22,6%	32	44	0	1	2
Sekcja C	8 232	7 576	493	163	43,7%	3 980	4 636	33	62	57
Sekcja D	219	203	7	9	24,2%	150	166	1	1	3
Sekcja E	250	186	41	23	23,3%	128	192	1	5	8
Sekcja F	14 108	13 798	285	25	54,0%	6 178	6 488	51	36	9
Sekcja G	19 977	19 542	389	46	40,5%	11 457	11 892	95	49	16
Sekcja H	4 735	4 602	98	35	42,6%	2 586	2 719	21	12	12
Sekcja I	2 693	2 588	98	7	31,1%	1 751	1 856	15	12	2
Sekcja J	2 820	2 800	17	3	81,4%	505	525	4	2	1
Sekcja K	2 719	2 689	21	9	56,7%	1 147	1 177	10	3	3
Sekcja L	9 315	9 242	54	19	37,4%	5 754	5 827	48	7	7
Sekcja M	8 216	8 129	76	11	63,1%	2 944	3 031	24	10	4
Sekcja N	3 014	2 919	77	18	50,4%	1 399	1 494	12	10	6
Sekcja O	863	683	94	86	0,6%	678	858	6	12	30
Sekcja P	3 274	2 501	642	131	40,0%	1 192	1 965	10	80	46
Sekcja Q	5 378	5 132	201	45	65,0%	1 637	1 883	14	25	16
Sekcja R	2 096	1 991	96	9	42,3%	1 105	1 210	9	12	3
Sekcja S	7 073	6 957	104	12	50,2%	3 404	3 520	28	13	4
Sekcja U	4	3	1	0	0,0%	3	4	0	0	0
Ogółem	97 318	93 709	2 929	680	49,2%	47 435	51 044	394	367	239

Źródło: dane GUS pochodzące z kwartalnej informacji o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON rok 2023 (stan na 30.09.2023)

2.4. Statystyczna analiza danych

2.4.1. Zastosowane miary siły związku

Do przedstawienia wyników przeprowadzanej ankiety posłużono się przede wszystkim częstościami (wyrażonymi liczbowo i procentowo), tabelami krzyżowymi oraz średnią arytmetyczną. W testowaniu istotności różnic rozkładów zastosowano adekwatne miary siły związku:

- Test niezależności chi-kwadrat Pearsona – zastosowany do analizy zależności między zmiennymi jakościowymi (nominalnymi);
- Test U Manna-Whitneya dla prób niezależnych – zastosowany w sytuacji porównania rozkładu zmiennych ilościowych w dwóch grupach;
- Test H Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych – zastosowany w sytuacji porównania rozkładu zmiennych ilościowych w więcej niż dwóch grupach.

Przyjęto 95-procentowy poziom ufności – zaobserwowane różnice interpretowano jako istotne statystycznie, jeżeli $\alpha < 0,05$.

2.4.2. Ważenie obserwacji

Z uwagi na fakt, że struktura próby badawczej nie odpowiada strukturze populacji (nie jest proporcjonalna pod względem zmiennej wielkości zatrudnienia), w statystycznej analizie danych uwzględniającej miary siły związku między zmiennymi zastosowano wagi poststratyfikacyjne. Zabieg ten posłużył zniwelowaniu różnicy między populacją a próbą badawczą w odniesieniu do wykorzystanego schematu doboru próby.

Ważenie obserwacji zastosowano w sytuacji przedstawiania statystyk dla ogółu badanej próby oraz w analizie uwzględniającej zmienne: lokalizacja siedziby podmiotu (powiat), główna działalność (sekcja PKD), sektor własności, której wyniki przedstawiane są dla całej próby – bez podziału na grupy wg wielkości zatrudnienia. W analizie, która taki podział uwzględnia, ważenie obserwacji nie było stosowane. Próby w ramach grup wielkości zatrudnienia są proporcjonalne wobec populacji.

Wartości wag ustalono poprzez odniesienie struktury zrealizowanej próby do struktury populacji. W tabeli 9. przedstawiono schemat określania wartości wag na przykładzie sytuacji, w której prezentujemy statystyki dla ogółu próby.

Tabela 9 Schemat ustalania wartości wag

Grupa (liczba pracowników)	[a] próba osiągnięta	[b] populacja	[c] udział w populacji	[c*N] próba proporcjonalna (docelowa)	[c*N/a] waga
od 1 do 9	417	47435	92,93%	956,25	2,293156
od 10 do 49	373	2929	5,74%	59,05	0,158300
50 i więcej	239	680	1,33%	13,71	0,057356
Ogółem	[N] 1 029	51 044	100%	1029	1

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie danych GUS, ZUS i wyników CATI

W analogiczny sposób określono wagi dla wartości trzech zmiennych grupujących: sektor własności, lokalizacja siedziby podmiotu (powiat), główna działalność (sekcja PKD). Każdorazowo jako [N] traktowano liczebność danej warstwy (np. 798 podmiotów z sektora prywatnego, 236 podmiotów z Opola, 155 podmiotów w Sekcji C Przetwórstwo przemysłowe). Wartości wag podano w poniższych tabelach.

Tabela 10 Wartości wag wykorzystanych w analizach uwzględniających sektor własności podmiotu

Sektor własności	1 - 9 pracowników	10 - 49 pracowników	50 i więcej pracowników
Prywatny	1,895304	0,145501	0,055075
Publiczny	7,725191	0,531536	0,165283

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie danych GUS, ZUS i wyników CATI

Tabela 11 Wartości wag wykorzystanych w analizach uwzględniających lokalizację siedziby podmiotu

Powiat	1 - 9 pracowników	10 - 49 pracowników	50 i więcej pracowników
m. Opole	2,051346	0,160201	0,077002
brzeski	2,150507	0,148520	0,048682
głubczycki	3,664139	0,124271	0,044134
kędzierzyńsko-kozielski	2,642677	0,162383	0,045855
kluczborski	2,238111	0,154745	0,044638
krapkowicki	2,306305	0,175208	0,077100
namysłowski	2,557243	0,106552	0,046779
nyski	2,235657	0,153259	0,054377
oleski	2,422634	0,166631	0,049358
opolski	2,170147	0,145199	0,045235
prudnicki	2,638655	0,187546	0,039153
strzelecki	2,458720	0,168744	0,058805

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie danych GUS, ZUS i wyników CATI

Tabela 12 Wartości wag wykorzystanych w analizach uwzględniających główną działalność podmiotu

Sekcja PKD	1 - 9 pracowników	10 - 49 pracowników	50 i więcej pracowników
Sekcja A	2,320235	0,198972	0,076019
Sekcja B	2,909091	0,545455	0,272727
Sekcja C	3,696314	0,261634	0,097317
Sekcja D	4,518072	0,210843	0,090361
Sekcja E	9,333333	0,597917	0,209635
Sekcja F	1,792413	0,117139	0,041102
Sekcja G	1,572932	0,096922	0,077363
Sekcja H	1,902170	0,138164	0,053830
Sekcja I	1,823958	0,117788	0,109375
Sekcja J	1,683333	0,113333	0,040000
Sekcja K	1,199399	0,142736	0,122345
Sekcja L	1,302623	0,063841	0,033694
Sekcja M	1,422256	0,085670	0,148796
Sekcja N	2,016888	0,160345	0,056225
Sekcja O	8,297203	0,575175	0,140326
Sekcja P	7,720564	0,618114	0,169697
Sekcja Q	3,415333	0,234838	0,082149
Sekcja R	2,191736	0,158678	0,089256
Sekcja S	1,497361	0,088636	0,163636

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie danych GUS, ZUS i wyników CATI

2.4.3. Syntetyczne wskaźniki chęci udziału w projekcie WUP

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu będzie realizował projekt skierowany do pracodawców, a poświęcony upowszechnianiu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. W ramach tego przedsięwzięcia pracodawcom będzie oferowanych sześć różnych form wsparcia. Dokładniej zostały one przedstawione w podrozdziale 3.4. niniejszego opracowania.

Respondentom przedstawiono poszczególne formy oferowanego wsparcia i poproszono, by ocenili w skali siedmiostopniowej (od 1 – *zdecydowanie nie* do 7 – *zdecydowanie tak*) swoją chęć skorzystania z niego. W celu sondowania zainteresowania pracodawców projektem skonstruowano dwa wskaźniki syntetyczne:

1. Syntetyczny wskaźnik zainteresowania udziałem w projekcie oparty na średniej

$$\left[\begin{array}{c} \text{Ocena chęci} \\ \text{udziału we} \\ \text{wspieraniu nr 1} \\ \text{(od 1 do 7)} \end{array} + (\dots) + \begin{array}{c} \text{Ocena chęci} \\ \text{udziału we} \\ \text{wspieraniu nr 6} \\ \text{(od 1 do 7)} \end{array} \right] \div 6 = \begin{array}{c} \text{Wartość} \\ \text{wskaźnika} \\ \text{opartego na} \\ \text{średniej} \end{array}$$

Wartości wskaźnika są wynikiem średniej arytmetycznej ocen chęci udziału respondentów w poszczególnych formach wsparcia projektowego. Przyjmuje on wartości od 1 (*zdecydowanie nie*) do 7 (*zdecydowanie tak*). Uzyskany wynik można interpretować jako nasilenie zainteresowania udziałem w projekcie.

2. Syntetyczny wskaźnik chęci skorzystania z form wsparcia projektowego oparty na sumie

$$\begin{array}{c} \text{Chęć udziału we} \\ \text{wspieraniu nr 1 (0 lub 1)} \end{array} + (\dots) + \begin{array}{c} \text{Chęć udziału we} \\ \text{wspieraniu nr 6 (0 lub 1)} \end{array} = \begin{array}{c} \text{Wartość wskaźnika} \\ \text{opartego na sumie} \end{array}$$

Odpowiedzi udzielone na pytania o zainteresowanie skorzystaniem z poszczególnych form wsparcia projektowego skategoryzowano do dwóch grup i utworzono nowe zmienne mówiące o tym, czy dany respondent wyraża chęć udziału w danej formie wsparcia:

Odpowiedzi na pytania o zainteresowanie skorzystaniem ze wsparcia	Przyznana kategoria	Nadana wartość
7 - <i>zdecydowanie tak</i> 6 - <i>tak</i> 5 - <i>raczej tak</i>	Zainteresowani skorzystaniem ze wsparcia	1
4 - <i>nie wiem/trudno powiedzieć</i> 3 - <i>raczej nie</i> 2 - <i>nie</i> 1 - <i>zdecydowanie nie</i>	Niezainteresowani skorzystaniem ze wsparcia	0

Kolejno wartości sześciu zmiennych odpowiadających chęci skorzystania z poszczególnych form wsparcia zsumowano. W ten sposób uzyskano wskaźnik syntetyczny oparty na sumie. Przyjmuje on wartości od 0 do 6 i mówi nam o tym, w ilu formach wsparcia projektowego chciałby wziąć udział pracodawca.

Uzyskane wartości wskaźników syntetycznych poddano analizie międzygrupowej. Jej wyniki opisano w punkcie 3.4.2. raportu.

3. Wyniki przeprowadzonych badań

Wyniki badania oraz ich analizę i interpretację przedstawiono w porządku odpowiadającym celom badawczym. W pierwszej kolejności ustalono, ile firm dysponuje wiedzą o elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy oraz ile z nich chciałoby taką wiedzę nabyć. Następnie ustalono, ilu pracodawców wykorzystuje elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy oraz dlaczego zdecydowali się na zastosowanie tych rozwiązań. Trzeci podrozdział poświęcono poznaniu i opisaniu opinii, jakie mają opolscy pracodawcy na temat analizowanych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy.

Kolejna część rozdziału porusza temat zainteresowania pracodawców udziałem w projekcie realizowanym przez opolski Wojewódzki Urząd Pracy, którego celem jest upowszechnianie omawianych rozwiązań w zakresie elastycznej organizacji pracy. Jeden z podrozdziałów poświęcono także innemu programowi realizowanemu przez instytucje Publicznych Służb Zatrudnienia. Mianowicie sprawdzono, jaką wiedzę mają opolscy pracodawcy na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz czy korzystają ze wsparcia, jakie jest w ramach tego funduszu oferowane.

Ostatnia część rozdziału przedstawiającego wyniki przeprowadzonej ankiety zawiera dane na temat prognozowanego bilansu zatrudnienia w badanych podmiotach. Zakres czasowy prognozy obejmuje okres sześciu miesięcy od momentu realizacji badania.

3.1. Wiedza pracodawców o wybranych elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Przedmiotem badania jest znajomość i wykorzystanie przez opolskich pracodawców elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Szczegółowej analizie poddano dziewięć z nich:

- a) praca zdalna (świadczenie pracy w miejscu wskazanym przez pracownika, innym niż siedziba pracodawcy);
- b) praca hybrydowa (część czasu pracy spędzana jest w siedzibie pracodawcy, a część w miejscu wskazanym przez pracownika);
- c) dzielenie stanowiska pracy (job sharing; polega na zatrudnieniu kilku pracowników na jedno stanowisko pracy, którzy z reguły świadczą pracę w niepełnym wymiarze godzin. Jest to sytuacja, w której zachowuje się czasową ciągłość pracy na danym

stanowisku poprzez podział zakresu obowiązków na co najmniej dwóch pracowników);

- d) praca w częściowym wymiarze czasu pracy (część etatu);
- e) zadaniowy czas pracy (polega na rozliczaniu pracownika z efektów pracy z pominięciem wskazania dokładnego czasu pracy, w którym zadania powinny być wykonane);
- f) elastyczny czas pracy (polega na wskazaniu godzin, w których praca powinna się rozpocząć (np. między 6 a 9) i zakończyć (np. między 14 a 17));
- g) zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie;
- h) zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło;
- i) zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą (kontrakt, umowa B2B).

Uczestnikom ankiety (opolskim pracodawcom) przedstawiono listę wymienionych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy (bez wyjaśnienia na czym polegają) i poproszono, by wskazali, które z nich są im znane. Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, że zna wymienione rozwiązania. Najwięcej osób wskazało na posiadanie wiedzy na temat zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenie, pracy zdalnej oraz zatrudnienia w częściowym (niepełnym) wymiarze czasu pracy.

Tabela 13 Odsetek wskazań znajomości elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy

(Proszę wskazać, które z wymienionych form zatrudnienia lub organizacji czasu pracy są Pani/Panu znane? Czy wie Pan(i) na czym dana forma zatrudnienia polega i w jaki sposób może z niej korzystać pracodawca?)

Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy	Od 1 do 9 pracowników [N=417]	Od 10 do 49 pracowników [N=373]	50 lub więcej pracowników [N=239]	Ogółem** [N=1029]
Zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie*	96,4%	97,1%	97,1%	96,4%
Praca zdalna	86,1%	92,0%	94,6%	86,6%
Praca w częściowym wymiarze czasu pracy*	83,2%	86,9%	89,5%	83,5%
Zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	77,2%	83,1%	87,0%	77,7%
Elastyczny czas pracy	70,0%	74,3%	82,0%	70,4%
Praca hybrydowa	64,7%	79,9%	86,6%	65,9%
Zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą	62,4%	71,6%	74,9%	63,0%
Zadaniowy czas pracy	57,6%	64,3%	71,5%	58,1%
Dzielenie stanowiska pracy (job sharing)	38,4%	46,9%	55,2%	39,1%

* symbolem * oznaczono zmienne, których różnice rozkładu w grupach nie są istotne statystycznie, w przypadku pozostałych zmiennych taka istotność zachodzi.

** wartość ogółem została wyznaczona z wykorzystaniem ważenia obserwacji.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wyjątek stanowił job sharing – forma polegająca na dzieleniu stanowiska pracy. Z przeprowadzonej ankiety wynika, że znajomość tego rozwiązania posiada 39% opolskich pracodawców (38% mikroprzedsiębiorstw, 47% podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób oraz 55% podmiotów zatrudniających 50 i więcej osób).

W analizie uwzględniającej wielkość badanych zakładów pracy odnotowano, że znajomość elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jest relatywnie najmniejsza w podmiotach mających poniżej 10 pracowników, a największa w grupie podmiotów o największym zatrudnieniu (powyżej 49 pracowników)¹. Uzasadnienie takiego stanu rzeczy nie jest jednoznacznie. Możliwe, że firmy zatrudniające większą liczbę pracowników siłą rzeczy mają większe doświadczenie w zarządzaniu kadrami i stosowaniu rozmaitych rozwiązań w zakresie form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Prawdopodobnym uzasadnieniem może być także to, że większe podmioty częściej posiadają w swoich strukturach osobne stanowiska pracy lub całe działy odpowiedzialne za politykę kadrową.

Na dwóch kolejnych stronach raportu zamieszczono tabele przedstawiające wyniki w podziale na wartości zmiennych: lokalizacji siedziby podmiotu (powiat), sektora własności, rodzaju prowadzonej działalności (sekcja PKD). Pozytywnie na tle regionu wyróżniły się powiaty strzelecki i krapkowicki. Z kolei stosunkowo najmniejszą znajomością elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy wykazali się przedstawiciele podmiotów zlokalizowanych w powiatach kluczborskim i nyskim. Warto zwrócić także uwagę na powiat namysłowski. Odnotowano w nim najniższe wyniki w zakresie znajomości job sharingu (16%), zadaniowego czasu pracy (42%) i elastycznego czasu pracy (45%).

Wyniki analizy uwzględniającej sektor własności dowodzą, że istotnie większa świadomość w zakresie stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy panuje w podmiotach publicznych niż prywatnych. Szczególnie znaczące różnice zauważono w odniesieniu do znajomości formy dzielenia stanowiska pracy (różnica 25 p. proc.), oraz elastycznego (różnica 18 p. proc.) i zadaniowego (różnica 17 p. proc.) czasu pracy. Wyjaśnieniem może, ale nie musi być specyfika podmiotów z sektora publicznego. Możliwe, że za różnice odpowiada inna zmienna – wielkość zatrudnienia. Populacje podmiotów z sektora publicznego i prywatnego istotnie różnią się między sobą pod względem struktury wielkości zatrudnienia. Sektor prywatny to przede wszystkim mikroprzedsiębiorstwa (94%). Z kolei w sektorze publicznym znacznie większą rolę odgrywają podmioty zatrudniające

¹ Istotność różnic rozkładu zweryfikowano przy użyciu testu niezależności chi-kwadrat Pearsona; $\alpha=0,05$

więcej osób (21% podmiotów zatrudnia od 10 do 49 osób, a 8% - 50 lub więcej pracowników).

Tabela 14 Znajomość poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a lokalizacja siedziby podmiotu (powiat)

Powiat [N - wielkość próby]	praca zdalna	praca hybrydowa*	dzielenie stanowiska pracy	praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	zadaniowy czas pracy	elastyczny czas pracy	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie*	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło*	zatrudnienie osoby prowadzącej ind. dz. gosp.
miasto Opole [236]	85,6%	70,3%	45,3%	86,9%	58,5%	67,4%	95,3%	74,2%	64,0%
brzeski [87]	85,1%	66,7%	34,5%	81,6%	52,9%	63,2%	97,7%	77,0%	63,2%
głubczycki [43]	74,4%	58,1%	37,2%	83,7%	81,4%	72,1%	100,0%	74,4%	48,8%
kędzierzyńsko-kozielski [91]	91,2%	61,5%	36,3%	84,6%	62,6%	81,3%	96,7%	75,8%	46,2%
kluczborski [62]	85,5%	53,2%	24,2%	71,0%	62,9%	77,4%	100,0%	82,3%	56,5%
krapkowicki [58]	82,8%	69,0%	50,0%	82,8%	81,0%	86,2%	94,8%	74,1%	58,6%
namysłowski [38]	100,0%	65,8%	15,8%	78,9%	42,1%	44,7%	100,0%	92,1%	78,9%
nyski [130]	86,9%	63,8%	33,8%	76,2%	50,8%	72,3%	93,1%	78,5%	61,5%
oleski [63]	95,2%	55,6%	19,0%	87,3%	52,4%	82,5%	100,0%	82,5%	61,9%
opolski [109]	88,1%	67,0%	40,4%	83,5%	51,4%	64,2%	96,3%	80,7%	67,9%
prudnicki [48]	83,3%	72,9%	43,8%	93,8%	50,0%	66,7%	93,8%	72,9%	70,8%
strzelecki [64]	81,3%	76,6%	64,1%	92,2%	68,8%	68,8%	100,0%	81,3%	76,6%
ogółem	86,6%	65,9%	39,1%	83,5%	58,1%	70,4%	96,4%	77,7%	63,0%

* symbolem gwiazdki oznaczono zmienne, których rozkłady wartości nie różnią się istotnie statystycznie w powiatach.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Tabela 15 Znajomość poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a sektor własności podmiotu

Sektor własności [N - wielkość próby]	praca zdalna	praca hybrydowa	dzielenie stanowiska pracy	praca w niepełnym wymiarze czasu pracy*	zadaniowy czas pracy	elastyczny czas pracy	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	zatrudnienie osoby prowadzącej ind. dz. gosp.
prywatny [798]	86,2%	65,3%	37,5%	83,2%	57,0%	69,2%	96,7%	77,1%	62,5%
publiczny [231]	91,3%	76,2%	62,8%	87,4%	74,0%	87,4%	92,2%	86,1%	70,1%
ogółem	86,6%	65,9%	39,1%	83,5%	58,1%	70,4%	96,4%	77,7%	63,0%

* symbolem gwiazdki oznaczono zmienną, której rozkład wartości nie różni się istotnie statystycznie w sektorach.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Tabela 16 Znajomość poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD)

Sekcja PKD [N - wielkość próby]	praca zdalna	praca hybrydowa	dzielenie stanowiska pracy	praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	zadaniowy czas pracy	elastyczny czas pracy	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	zatrudnienie osoby prowadzącej ind. dz. gosp.
Sekcja A [36]	63,9%	58,3%	8,3%	77,8%	25,0%	30,6%	100,0%	50,0%	69,4%
Sekcja B [4]	100,0%	100,0%	25,0%	100,0%	25,0%	25,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sekcja C [155]	83,2%	67,1%	41,9%	86,5%	61,3%	69,7%	95,5%	74,2%	63,2%
Sekcja D [5]	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sekcja E [14]	100,0%	92,9%	71,4%	100,0%	85,7%	92,9%	100,0%	100,0%	100,0%
Sekcja F [96]	82,3%	45,8%	28,1%	80,2%	56,3%	70,8%	93,8%	75,0%	55,2%
Sekcja G [162]	91,4%	72,4%	37,4%	81,6%	55,2%	73,6%	99,4%	76,7%	59,5%
Sekcja H [46]	95,7%	73,9%	39,1%	91,3%	58,7%	54,3%	100,0%	91,3%	73,9%
Sekcja I [29]	86,2%	69,0%	44,8%	75,9%	65,5%	79,3%	100,0%	79,3%	62,1%
Sekcja J [7]	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sekcja K [16]	75,0%	68,8%	62,5%	75,0%	68,8%	68,8%	100,0%	75,0%	75,0%
Sekcja L [62]	88,7%	80,6%	45,2%	87,1%	54,8%	72,6%	100,0%	82,3%	74,2%
Sekcja M [43]	95,5%	65,9%	43,2%	81,8%	72,7%	79,5%	100,0%	88,6%	65,9%
Sekcja N [28]	100,0%	60,7%	53,6%	85,7%	82,1%	96,4%	100,0%	85,7%	53,6%
Sekcja O [59]	100,0%	100,0%	43,3%	93,3%	86,7%	93,3%	96,7%	93,3%	90,0%
Sekcja P [140]	97,9%	95,7%	79,3%	92,1%	77,9%	92,1%	99,3%	90,7%	88,6%
Sekcja Q [55]	45,5%	5,5%	18,2%	63,6%	32,7%	60,0%	65,5%	43,6%	5,5%
Sekcja R [24]	100,0%	83,3%	33,3%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%	100,0%	62,5%
Sekcja S [48]	75,0%	45,8%	22,9%	83,3%	47,9%	58,3%	87,5%	64,6%	58,3%
Ogółem	86,6%	65,9%	39,1%	83,5%	58,1%	70,4%	96,4%	77,7%	63,0%

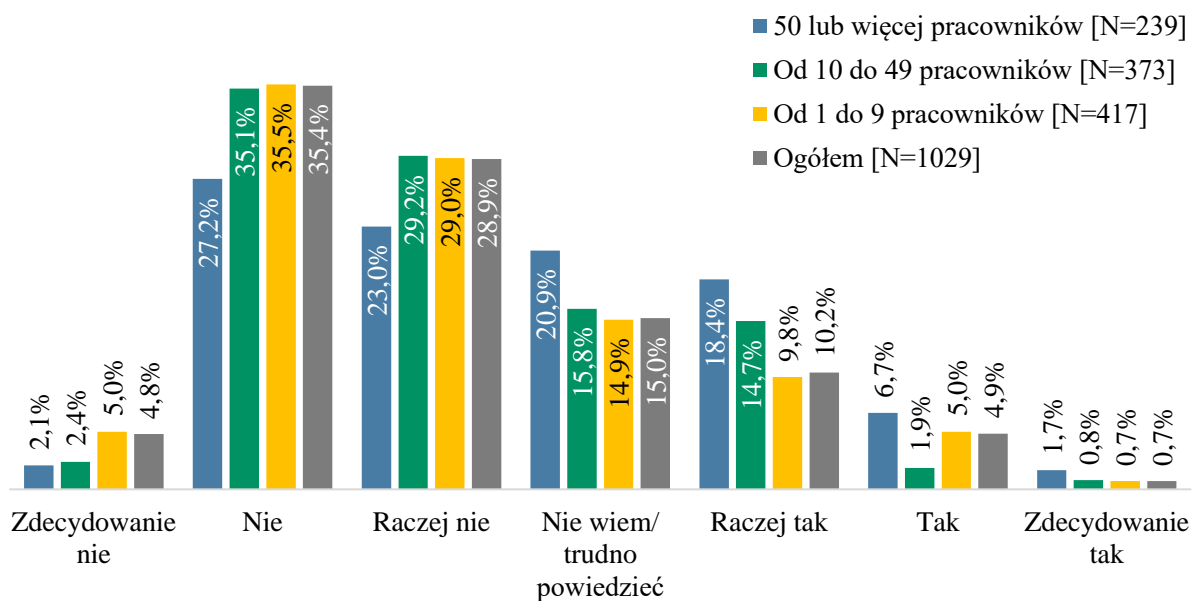
Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Także rodzaj prowadzonej działalności okazał się mieć związek z poziomem znajomości elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Najwyższy odnotowano w podmiotach z sekcji: P – edukacja, O - administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Na drugim biegunie, wśród pracodawców o relatywnie najmniejszej wiedzy na temat badanych rozwiązań, znalazły się podmioty z sekcji Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz sekcji A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

Interpretując wyniki przedstawione w podziale na zmienne: powiat, sekcja PKD, sektor własności, należy pamiętać, że w głównej mierze odzwierciedlają one odpowiedzi udzielone przez przedstawicieli podmiotów zatrudniających poniżej 10 pracowników. W populacji stanowią one aż 92% ogółu. Zastosowanie w analizie wag poststratyfikacyjnych powoduje, że odpowiedzi udzielone przez większe podmioty mają marginalny wpływ na kształtowanie się ogólnych wyników. Należy także zwrócić uwagę na małe wielkości prób w przypadku niektórych grup (szczególnie podmioty z sekcji PKD: B, D, E, J, K). Wielkości te są proporcjonalne wobec struktury populacji, ale uniemożliwiają analizę i interpretację wyników w ramach danej grupy (liczba obserwacji wynosi od kilku do kilkunastu). Powyższa uwaga odnosi się do całości analiz zawartych w niniejszym raporcie.

Wykres 1 Chęć nabycia lub podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy wśród opolskich pracodawców, a wielkość zatrudnienia

(Czy Państwo – jako pracodawca, chcielibyście nabyć lub podnieść wiedzę o wykorzystywaniu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy?)



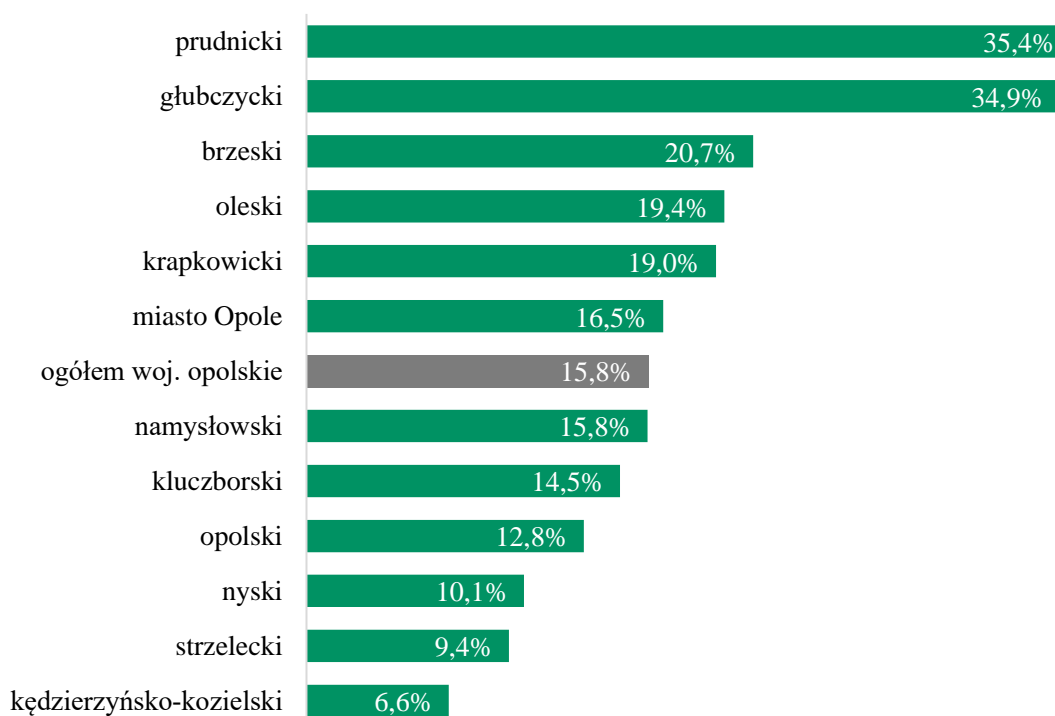
* wartość ogółem została wyznaczona z wykorzystaniem ważenia obserwacji.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Brak wiedzy pracodawców na temat elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy nie przekłada się wprost na ich chęć do zdobycia lub zwiększenia tejże wiedzy. W uzyskanych wynikach ankiety widoczna jest tendencja wskazująca na to, że zainteresowanie podniesieniem swoich kompetencji w omawianym temacie jest częściej obserwowane wśród pracodawców, którzy zadeklarowali znajomość elastycznych form zatrudnienia, np. w większym stopniu duże firmy niż mikroprzedsiębiorstwa.

Generalnie opolscy pracodawcy nie są chętni do zdobywania i pogłębiania swojej wiedzy na temat elastycznych rozwiązań w zatrudnieniu pracowników. Łącznie 69% ankietowanych odpowiedziało *zdecydowanie nie, nie* lub *raczej nie*, na pytanie o to czy (jako pracodawcy) chcieliby nabyć lub podnieść wiedzę o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Przeciwną postawę (odpowiedzi *zdecydowanie tak, tak* lub *raczej tak*) przyjęło łącznie 16% respondentów.

Wykres 2 Odsetek pracodawców, którzy wyrazili chęć nabycia lub podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a lokalizacja siedziby podmiotu (powiat)



* wykres przedstawia łączny odsetek wskazań odpowiedzi „zdecydowanie tak”, „tak” i „raczej tak”.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Rozkład udzielonych odpowiedzi jest istotnie statystycznie zróżnicowany przez wielkość przedsiębiorstwa, lokalizację (powiat), sektor własności i sekcję PKD. Istotnie większe

zainteresowanie zwiększeniem swojej wiedzy deklarowali przedstawiciele podmiotów zatrudniających ponad 49 pracowników.²

Najczęściej chęć podniesienia swojej wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy była zgłoszona przez pracodawców z terenu powiatów prudnickiego i głubczyckiego – po około 35% wskazań. Najrzadziej – przez pracodawców z powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego (6,6%) i strzeleckiego (9,4%).

Tabela 17 Odsetek pracodawców, którzy wyrazili chęć nabycia lub podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD)

Sekcja PKD	Odsetek w sekcji*	Wielkość próby [N]
Sekcja: I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	46,7%	29
Sekcja: O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	44,8%	59
Sekcja: R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	37,5%	24
Sekcja: A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	33,3%	36
Sekcja: K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25,0%	16
Sekcja: L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	24,2%	62
Sekcja: F Budownictwo	21,1%	96
Sekcja: N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14,3%	28
Sekcja: M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13,6%	43
Sekcja: P Edukacja	12,1%	140
Sekcja: H Transport i gospodarka magazynowa	8,7%	46
Sekcja: G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8,5%	162
Sekcja: S Pozostała działalność usługowa	8,5%	48
Sekcja: C Przetwórstwo przemysłowe	7,8%	155
Sekcja: Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,4%	55
Sekcja: E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	7,1%	14
Sekcja: B Górnictwo i wydobywanie	0,0%	4
Sekcja: D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	5
Sekcja: J Informacja i komunikacja	0,0%	7
Ogółem	15,8%	1029

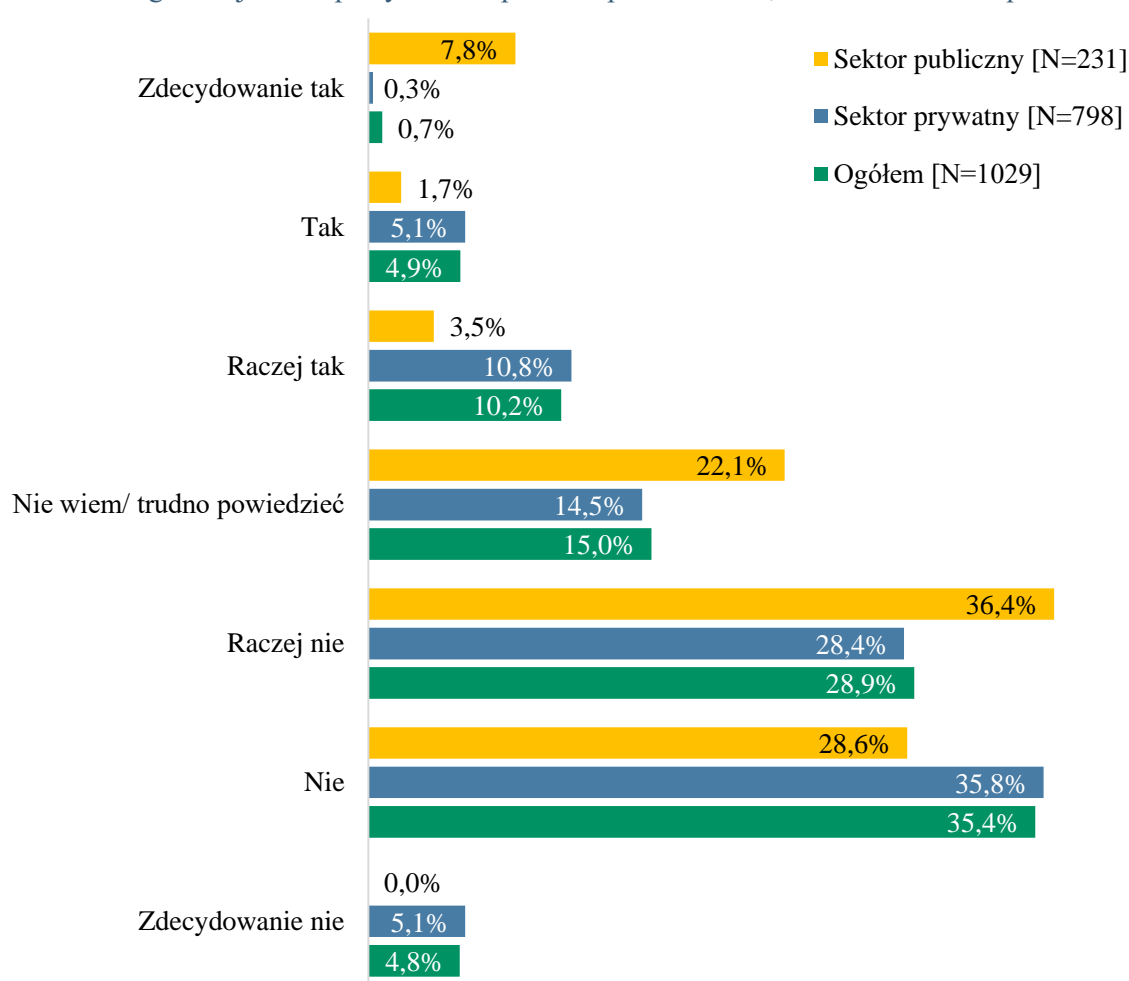
* łączny odsetek wskazań odpowiedzi „zdecydowanie tak”, „tak” i „raczej tak”.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

² W porównaniach dla grup wielkości, powiatów i sekcji PKD wykorzystano nieparametryczny test istotności różnic rozkładu H Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych. W porównaniach sektora prywatnego i publicznego posłużono się testem U Manna-Whitneya. Przyjęty poziom istotności to $\alpha=0,05$.

Także rodzaj prowadzonej działalności istotnie różnicuje deklarowane zainteresowanie zwiększeniem wiedzy pracodawców. Chęć podniesienia swoich kompetencji wyraziła niemal połowa podmiotów prowadzących działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (46,7%) oraz podmiotów administracji publicznej i obowiązkowych zabezpieczeń społecznych (44,8%). Na drugim biegunie znalazły się podmioty zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną oraz firmy związane z przetwórstwem przemysłowym. Jedynie około 7,5% pracodawców z tych branż zgłosiło chęć podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy.

Wykres 3 Chęć nabycia lub podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy wśród opolskich pracodawców, a sektor własności podmiotu



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

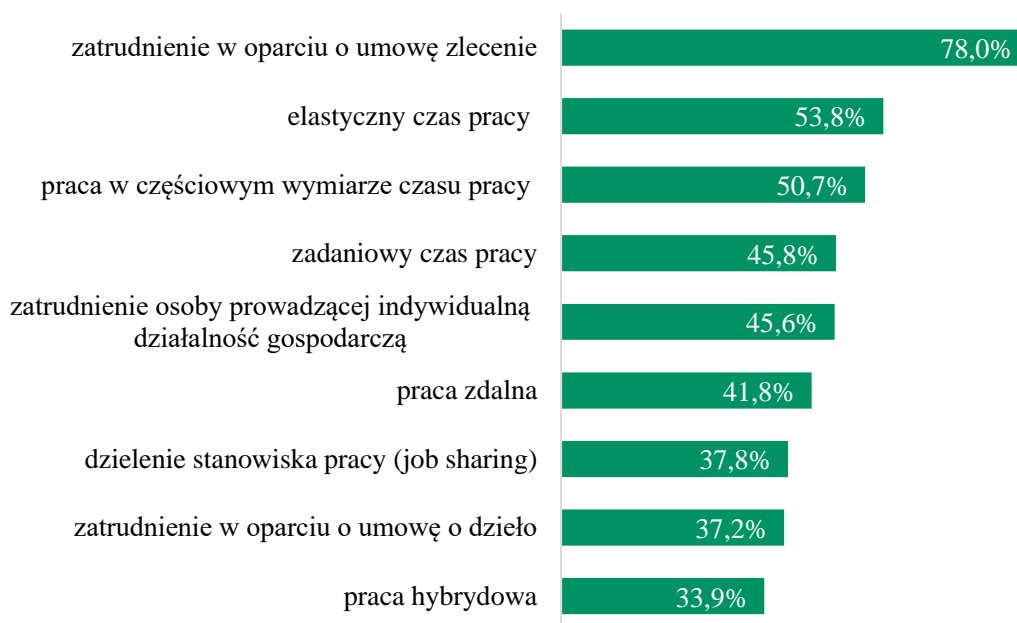
Łączny odsetek wskazań na chęć podniesienia swojej wiedzy w zakresie elastycznych form zatrudnienia jest nieznacznie wyższy wśród podmiotów prywatnych (16,1%) niż publicznych (13,0%). Ale także łączny odsetek odpowiedzi przeczących jest w tej grupie wyższy (69,3% wobec 64,9% w sektorze publicznym). Z tego względu na powyższym wykresie

przedstawiono pełny rozkład uzyskanych wyników. Pracodawcy z sektora publicznego częściej wskazywali odpowiedzi skrajnie wysokie – łącznie 9,5% wskazań na *zdecydowanie tak* i *tak* (wobec 5,4% w sektorze prywatnym). Z kolei prywatni pracodawcy znacznie częściej wskazywali odpowiedzi z przeciwnego końca skali – łącznie 40,9% wskazań na *zdecydowanie nie* i *nie* (wobec 28,6% w sektorze publicznym).

Respondentów, którzy wyrazili chęć nabycia lub podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy, zapytano, którymi konkretnie formami byliby zainteresowani. Zdecydowanie najczęściej wskazywano zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie (78,0%). Dość duże zainteresowanie wyrażono w stosunku do elastycznego czasu pracy (53,8%) oraz pracy na część etatu (50,7%).

Wykres 4 Elastyczne formy zatrudniania i organizacji czasu pracy, na temat których chcieliby zdobyć wiedzę opolscy pracodawcy

(Wiedzą na temat których elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy bylibyście Państwo zainteresowani?)



* 100% stanowi liczba pracodawców, którzy chcieliby nabyć wiedzę na temat elastycznych form zatrudniania i organizacji czasu pracy.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wyniki analizy przedstawione w kolejnym podrozdziale niniejszego raportu dowiodą, że właśnie te formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy są stosowane przez ankietowanych pracodawców najczęściej. Wobec powyższego można wysunąć wniosek, że pracodawcy w większym stopniu chcieliby podnieść swoją wiedzę na temat rozwiązań, które już stosują, niż zdobywać informacje na temat form, których dotychczas nie wykorzystywali.

3.2. Powszechność oraz powody wykorzystywania przez pracodawców rozwiązań z zakresu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy

3.2.1. Podmioty stosujące rozwiązania z zakresu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Wyniki przeprowadzonej ankiety pokazują, że stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy nie jest wśród opolskich pracodawców powszechne. W osobny nawias należy wziąć tu zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia. Pracodawcy deklarują, że dobrze znają tę formę zatrudnienia i często ją stosują, jednak zachodzą wątpliwości dotyczące sposobu i motywacji wykorzystywania umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu (temat ten poruszono w dalszej części omawianego podpunktu).

Tabela 18 Stosowanie przez pracodawców elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy (Czy w Państwa firmie/instytucji są stosowane następujące formy zatrudnienia?)

Tak, jest stosowana	Od 1 do 9 pracowników [N=417]	Od 10 do 49 pracowników [N=373]	50 lub więcej pracowników [N=239]	Ogółem w próbie*** [N=1029]
Zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	26,6%	32,4%	45,6%	27,2%
Praca w częściowym wymiarze czasu	16,3%	30,3%	48,1%	17,5%
Elastyczny czas pracy	2,4%	8,0%	12,6%	2,9%
Praca zdalna	2,6%	4,8%	10,5%	2,9%
Praca hybrydowa	1,2%	5,1%	8,4%	1,5%
Zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	1,2%	4,0%	7,5%	1,4%
Zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą*	2,9%	3,5%	3,8%	2,9%
Dzielenie stanowiska pracy	0,0%	2,4%	7,5%	0,2%
Zadaniowy czas pracy*	2,2%	2,9%	4,6%	2,2%
Ogółem**	40,8%	55,2%	69,9%	42,9%

* symbolem * oznaczono zmienne, których różnice rozkładu w grupach nie są istotne statystycznie

** wartość ogółem stanowi odsetek łącznej liczby pracodawców, którzy wskazali na stosowanie którejkolwiek elastycznej formy zatrudnienia i/lub organizacji czasu pracy.

*** w analizach dla ogółu próby zastosowano ważenie poststratyfikacyjne.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Niemniej jednak można zauważyć, że średnie i duże zakłady pracy (zatrudniające ponad 49 pracowników) wykorzystują elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy znacznie częściej niż mniejsze podmioty. Szczególnie widoczne jest to na przykładzie pracy w niepełnym wymiarze czasu, pracy zdalnej, dzielenia stanowiska pracy i zadaniowego czasu pracy.

Ta tle województwa opolskiego negatywnie wyróżniają się powiaty kędzierzyńsko-kozielski i namysłowski. Odnotowano w nich najmniejsze wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Z kolei pozytywnych wniosków dostarcza analiza odpowiedzi udzielonych przez pracodawców z Miasta Opola oraz powiatów: brzeskiego, oleskiego, opolskiego i prudnickiego. Są to obszary, na których chętniej niż w pozostałych powiatach stosowane są różnorodne elastyczne rozwiązania w zakresie zatrudnienia (nie ograniczające się do zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia i/lub na część etatu).

Analiza uwzględniająca sektor własności podmiotów dowodzi, że elastyczne rozwiązania są istotnie chętniej wykorzystywane w sektorze publicznym niż prywatnym. Szczególnie dobrze jest to widoczne na przykładzie stosowania elastycznych form organizacji czasu pracy. Podmioty z sektora publicznego niemal trzy razy częściej zatrudniają pracowników w niepełnym wymiarze czasu (44,6% wobec 15,5%) lub stosują elastyczny czas pracy (9,1% wobec 2,4%). Także istotnie częściej pracownikom sektora publicznego proponowany jest zadaniowy czas pracy (5,2% wobec 2,0%).

Z kolei wyniki analizy w podziale na sekcje PKD dość jasno pokazują specyfikę zatrudnienia w poszczególnych branżach. Przykładowo, dla branży hotelarsko-gastronomicznej (sekcja I) typowe jest zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dzielenie stanowiska pracy najczęściej wykorzystywane jest w edukacji (sekcja P), a praca zdalna w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (sekcja M). Zatrudnienie osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą jest istotnie najczęściej wykorzystywane w branży rolniczej (sekcja A) oraz w działalności związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L). Praca w trybie zdalnym i hybrydowym jest dość często stosowana w sekcji N: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Należy jednak zauważyć, że profil podmiotów w sekcji N jest bardzo zróżnicowany. Znajduje się tu zarówno działalność związana z zatrudnieniem (np. agencje pracy), działalność związana z administracyjną obsługą biur (np. rachunkowość, księgowość, obsługa personelu), działalność centrów telefonicznych – które mogą być wykonywane zdalnie, jak i działalność pomocnicza związana z utrzymaniem porządku w budynkach (np. sprzątanie obiektów) oraz działalność ochroniarska – których wykonywanie jest związane z konkretnym miejscem.³

³ Weryfikację istotności różnic międzygrupowych przeprowadzono wykorzystując test niezależności chi-kwadrat Pearsona. Przyjęty poziom istotności to $\alpha=0,05$

Tabela 19 Stosowanie przez pracodawców elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a lokalizacja siedziby podmiotu (powiat)

Powiat [N – wielkość próby]	Praca zdalna	Praca hybrydowa	Dzielenie stanowiska pracy	Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	Zadaniowy czas pracy	Elastyczny czas pracy	Zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	Zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	Zatrudnienie osoby prowadzącej ind. dz. gosp.	Ogółem**
miasto Opole [236]	5,1%	3,4%	0,0%	16,9%	0,8%	1,3%	24,6%	1,3%	4,7%	44,2%
brzeski [87]	2,3%	2,3%	0,0%	24,1%	0,0%	2,3%	21,8%	2,3%	10,3%	39,9%
głubczycki [43]	0,0%	0,0%	0,0%	20,9%	0,0%	0,0%	44,2%	0,0%	0,0%	55,5%
kędzierzyńsko- kozielski [91]	0,0%	0,0%	0,0%	16,5%	0,0%	0,0%	16,5%	0,0%	0,0%	27,2%
kluczborski [62]	8,1%	0,0%	0,0%	12,9%	0,0%	3,2%	37,1%	0,0%	3,2%	43,3%
krapkowicki [58]	0,0%	1,7%	0,0%	22,4%	8,6%	5,2%	27,6%	1,7%	0,0%	40,0%
namysłowski [38]	0,0%	0,0%	0,0%	7,9%	0,0%	0,0%	15,8%	0,0%	0,0%	23,6%
nyski [130]	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%	0,8%	2,3%	28,5%	0,8%	1,5%	36,1%
oleski [63]	4,8%	0,0%	0,0%	22,2%	15,9%	7,9%	41,3%	12,7%	4,8%	54,6%
opolski [109]	4,6%	0,0%	0,0%	14,7%	2,8%	4,6%	24,8%	0,0%	0,0%	43,6%
prudnicki [48]	0,0%	0,0%	4,2%	37,5%	6,3%	10,4%	45,8%	0,0%	0,0%	65,8%
strzelecki [64]	0,0%	4,7%	0,0%	23,4%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	39,7%
Ogółem [1029]	2,9%	1,5%	0,2%	17,5%	2,2%	2,9%	27,2%	1,4%	2,9%	42,9%

** wartość ogółem stanowi odsetek łącznej liczby pracodawców, którzy wskazali na stosowanie którejkolwiek z wymienionych form.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Tabela 20 Stosowanie przez pracodawców elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a sektor własności podmiotu

Sektor własności [N – wielkość próby]	Praca zdalna*	Praca hybrydowa	Dzielenie stanowiska pracy	Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	Zadaniowy czas pracy	Elastyczny czas pracy	Zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie*	Zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło*	Zatrudnienie osoby prowadzącej ind. dz. gosp.*	Ogółem**
prywatny [798]	3,0%	1,4%	0,0%	15,5%	2,0%	2,4%	27,6%	1,4%	3,1%	40,9%
publiczny [231]	0,9%	4,3%	3,0%	44,6%	5,2%	9,1%	22,9%	2,2%	0,9%	58,4%
Ogółem [1029]	2,9%	1,5%	0,2%	17,5%	2,2%	2,9%	27,2%	1,4%	2,9%	42,9%

* symbolem * oznaczono zmienne, których różnice rozkładu w grupach nie są istotne statystycznie.

** wartość ogółem stanowi odsetek łącznej liczby pracodawców, którzy wskazali na stosowanie którejkolwiek z wymienionych form.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Tabela 21 Stosowanie przez pracodawców elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD)

Sekcja PKD [N – wielkość próby]	Praca zdalna	Praca hybrydowa*	Dzielenie stanowiska pracy	Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	Zadaniowy czas pracy	Elastyczny czas pracy	Zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	Zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	Zatrudnienie osoby prowadzącej ind. dz. gosp.	Ogółem**
Sekcja A [36]	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	47,2%	0,0%	13,9%	69,2%
Sekcja B [4]	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	0,0%	75,0%	86,4%
Sekcja C [155]	1,3%	1,3%	0,0%	15,5%	5,2%	0,6%	12,9%	0,0%	0,0%	27,2%
Sekcja D [5]	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	94,0%
Sekcja E [14]	7,1%	7,1%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	17,5%
Sekcja F [96]	4,1%	2,1%	0,0%	10,3%	7,2%	6,2%	26,8%	2,1%	6,2%	38,1%
Sekcja G [162]	3,1%	1,2%	0,0%	12,3%	0,0%	1,8%	19,6%	1,2%	1,2%	29,4%
Sekcja H [46]	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	41,3%	0,0%	0,0%	46,9%
Sekcja I [29]	0,0%	0,0%	0,0%	31,0%	0,0%	0,0%	69,0%	0,0%	0,0%	68,6%
Sekcja J [7]	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja K [16]	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	18,8%	0,0%	0,0%	16,6%
Sekcja L [62]	1,6%	0,0%	0,0%	21,0%	1,6%	0,0%	27,4%	1,6%	8,1%	53,2%
Sekcja M [43]	13,6%	4,5%	0,0%	9,1%	0,0%	4,5%	22,7%	0,0%	0,0%	40,5%
Sekcja N [28]	7,1%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	39,3%	0,0%	0,0%	52,7%
Sekcja O [59]	3,3%	3,3%	0,0%	33,3%	36,7%	13,3%	60,0%	13,3%	3,3%	67,6%
Sekcja P [140]	0,0%	6,4%	5,0%	57,1%	0,7%	11,4%	22,9%	0,0%	0,0%	70,2%
Sekcja Q [55]	0,0%	0,0%	0,0%	43,6%	1,8%	9,1%	38,2%	0,0%	1,8%	60,2%
Sekcja R [24]	0,0%	0,0%	0,0%	29,2%	8,3%	0,0%	50,0%	20,8%	0,0%	59,8%
Sekcja S [48]	0,0%	0,0%	0,0%	22,9%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	2,1%	38,9%
Ogółem [1029]	2,9%	1,5%	0,2%	17,5%	2,2%	2,9%	27,2%	1,4%	2,9%	42,9%

* symbolem * oznaczono zmienną, której rozkład wartości nie różni się istotnie statystycznie w analizowanych grupach.

** wartość ogółem stanowi odsetek łącznej liczby pracodawców, którzy wskazali na stosowanie którejkolwiek z wymienionych form.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Kolejnym etapem badania było poznanie powodów, dla których pracodawcy zdecydowali się na wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Jako dwie główne przyczyny stosowania pracy zdalnej i/lub hybrydowej ankietowani wskazywali zobowiązanie do tego pracodawców przez Kodeks pracy⁴ oraz fakt, że są to formy preferowane przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach nie wymagających pracy w konkretnym miejscu. Przy czym średnie i duże przedsiębiorstwa wskazywały ten drugi powód istotnie rzadziej niż dwie pozostałe grupy badawcze.

Powodem wskazanym przez co drugi podmiot z zatrudnieniem powyżej 49 pracowników oraz co piąty podmiot zatrudniający od 10 do 49 osób była polityka firmy mająca na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym (tzw. work-life balance).

Tabela 22 Główne powody wprowadzenia pracy w formie zdalnej i/lub hybrydowej

Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w formie pracy zdalnej i/lub hybrydowej?	Liczba pracowników			Ogółem
	1 – 9	10 - 49	50 i więcej	
Wprowadziliśmy formę pracy zdalnej/hybrydowej pod wpływem regulacji kodeksu pracy*	50,0%	45,8%	39,4%	49,2%
Jest to forma pracy preferowana przez pracowników w naszej branży (charakter pracy nie jest związany z konkretnym miejscem)	41,7%	50,0%	12,1%	41,1%
Aby ułatwić pracownikom godzenie życia zawodowego z prywatnym (polityka firmy, tzw. work-life balance)	8,3%	20,8%	48,5%	12,1%
Praca zdalna jest bardziej efektywna (zarówno pracodawca, jak i pracownik ponoszą mniejsze koszty przy zachowaniu takich samych efektów, jak w pracy stacjonarnej)*	16,7%	4,2%	3,0%	14,5%
Dzięki temu rozwiązaniu możemy zatrudnić więcej osób bez konieczności rozbudowy lub zmiany siedziby firmy/instytucji*	0,0%	8,3%	6,1%	1,3%
Dzięki temu rozwiązaniu możemy obniżyć bieżące koszty prowadzenia działalności*	0,0%	8,3%	0,0%	1,0%
Aby zwiększyć atrakcyjność stanowisk pracy i przyciągnąć poszukiwanych specjalistów*	0,0%	4,2%	3,0%	0,7%
Aby móc zatrudnić pracowników spoza lokalnego rynku pracy (inny powiat, inne województwo)*	0,0%	4,2%	3,0%	0,7%
Inny powód: Była wprowadzana w czasie pandemii*	0,0%	0,0%	3,0%	0,2%

* symbolem * oznaczono zmienne, których różnice rozkładu w grupach nie są istotne statystycznie.

**100% stanowi liczba pracodawców z danej grupy, którzy stosują formę pracy zdalnej lub hybrydowej.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

⁴ Od kwietnia 2023 roku pracodawca ma obowiązek udzielić zgody na pracę zdalną w pewnych okolicznościach, np. ciąża pracownicy lub opieka pracownika nad osobą z niepełnosprawnością. Ta sama nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje także świadczenie tzw. pracy zdalnej okazjonalnej. Jest to praca świadczona poza stałym miejscem pracy, wykonywana wyłącznie na wniosek pracownika, w łącznym wymiarze w roku kalendarzowym nie większym niż 24 dni.

Różnice międzygrupowe w zakresie wskazań pozostałych powodów stosowania pracy zdalnej i hybrydowej bazują na zbyt małej liczbie odpowiedzi, by można było uznać je za istotne statystycznie.⁵

Dane przedstawione w poniższej tabeli należy interpretować z dużą rezerwą. Na stosowanie job sharingu wskazało jedynie 27 respondentów (wszyscy z nich to przedstawiciele podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników). W związku z tym wyniki przytoczone w tabeli opierają się na małej próbie, a co za tym idzie są obciążone wysokim ryzykiem błędu.

Niemniej jako główny powód wykorzystania rozwiązania dzielenia stanowiska pracy można wskazać trudności pracodawców z obsadzeniem danego stanowiska jednym pracownikiem w pełnym wymiarze czasu pracy. Ważnym argumentem była także możliwość zachowania ciągłości kwalifikacji przy wykorzystaniu job sharingu (w przypadku, kiedy jeden z partnerów odchodzi, drugi jest w stanie sam przekazać wiedzę o danym zadaniu nowemu pracownikowi).

Tabela 23 Główne powody stosowania zatrudnienia w formie dzielenia stanowiska pracy

Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w formie dzielenia stanowiska pracy?	Liczba pracowników			Ogółem
	1 – 9	10 - 49	50 i więcej	
Mieliśmy trudności z obsadzeniem takiego stanowiska jednym pracownikiem w pełnym wymiarze czasu pracy	0,0%	77,8%	50,0%	66,1%
Dzięki temu rozwiązaniu możemy zachować ciągłość kwalifikacji (w przypadku, kiedy jeden z partnerów odchodzi, drugi jest w stanie sam przekazać wiedzę o danym zadaniu nowemu pracownikowi)	0,0%	22,2%	44,4%	31,6%
Stosując job sharing możemy korzystać z kompetencji, kwalifikacji i doświadczenia dwóch (lub więcej) pracowników, a jednocześnie ponosić koszty utrzymania jednego etatu	0,0%	11,1%	27,8%	18,1%
Dzielenie stanowiska pracy jest korzystne dla pracowników – dzielą się odpowiedzialnością, mogą wzajemnie korygować swoją pracę i uczyć się od siebie	0,0%	11,1%	5,6%	8,8%
Zastosowanie rozwiązania dzielenia stanowiska pracy było spowodowane trudną sytuacją finansową firmy i niechęcią do zwalniania pracowników, których później ciężko byłoby pozyskać	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Job sharing jest elementem polityki socjalnej naszej firmy/instytucji (służy ułatwieniu pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

* różnice rozkładu odpowiedzi między grupami badawczymi nie są istotne statystycznie.

** 100% stanowi liczba pracodawców z danej grupy, którzy stosują job sharing.

⁵ Istotność różnic rozkładu zweryfikowano przy użyciu testu niezależności chi-kwadrat Pearsona. Przyjęty poziom istotności to $\alpha=0,05$.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Stosowanie zatrudnienia w częściowym wymiarze czasu pracy jest motywowane przede wszystkim kwestiami popytu na daną pracę. 38% mikroprzedsiębiorstw oraz około 60% podmiotów zatrudniających więcej niż 9 pracowników odpowiedziało, że wprowadzenie niepełnego wymiaru czasu pracy wynikało z ilości zadań przypisanych do danego stanowiska pracy - nie była ona wystarczająca do zatrudnienia na pełny etat.

Drugą ważną przyczyną jest specyfika prowadzonej działalności i obsadzanego stanowiska pracy - zatrudnienie na część etatu jest wykorzystywane na stanowiskach, w których praca odbywa się w określone dni tygodnia lub w nietypowych godzinach (nie dających sumy 40h tygodniowo).

Argumentem przytaczanym przez co czwartego pracodawcę była sezonowość stanowiska pracy. Pracownicy na część etatu są zatrudniani w okresach wzmożonej pracy w celu wsparcia stałego personelu.

Tabela 24 Główne powody stosowania zatrudnienia w częściowym wymiarze czasu pracy

Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w częściowym wymiarze czasu pracy?	Liczba pracowników			Ogółem
	1 – 9	10 - 49	50 i więcej	
Ilość zadań przypisanych do danego stanowiska pracy nie była wystarczająca do zatrudnienia na pełny etat	38,2%	57,5%	61,7%	41,0%
Zastosowaliśmy zatrudnienie na część etatu na stanowiskach w których praca odbywa się w określone dni tygodnia lub w nietypowych godzinach (nie dających sumy 40h tygodniowo)*	29,4%	31,0%	39,1%	29,9%
Stosujemy zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy na wniosek pracownika, który równolegle kształci się lub ma inne obowiązki zawodowe (w innym miejscu pracy)*	13,2%	19,5%	20,0%	14,1%
W okresach wzmożonej pracy zatrudniamy na część etatu pracowników, którzy wspomagają stały personel (osoby te są zatrudniane okresowo/sezonowo)*	26,5%	14,2%	16,5%	24,9%
Jest to element polityki socjalnej naszej firmy/institucji (służy ułatwieniu pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym)*	5,9%	5,3%	7,0%	5,9%
Zastosowanie zatrudnienia w częściowym wymiarze czasu pracy było spowodowane trudną sytuacją finansową firmy i niechęcią do zwalniania pracowników, których później ciężko byłoby pozyskać*	1,5%	0,0%	2,6%	1,4%

* symbolem * oznaczono zmienne, których różnice rozkładu w grupach nie są istotne statystycznie.

** 100% stanowi liczba pracodawców z danej grupy, którzy stosują częściowy wymiar czasu pracy.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wykorzystanie elastycznych form organizacji czasu pracy (elastyczny i zadaniowy czas pracy) pracodawcy argumentują przede wszystkim niefinansowymi przyczynami leżącymi po stronie pracowników. Pierwszym najczęściej wskazywanym powodem jest możliwość zatrudnienia osób, które nie mogłyby podjąć pracy w sztywno określonych godzinach. W drugiej kolejności pracodawcy wskazują, że elastyczna organizacja czasu pracy jest preferowana przez pracowników w ich branży (dane stanowiska nie wymagają świadczenia pracy przez określony czas i w określonych godzinach).

Niemal co drugi pracodawca (44,1%) wskazał na ekonomiczną przyczynę stosowania elastycznego i/lub zadaniowego czasu pracy. W ich opinii te rozwiązania pozwalają na lepsze (efektywniejsze) wykorzystanie zasobów pracowniczych w firmie.

Tabela 25 Główne powody stosowania zatrudnienia w elastycznym czasie pracy

Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w elastycznym czasie pracy (elastyczne godziny pracy i zadaniowy czas pracy)?	Liczba pracowników			Ogółem
	1 – 9	10 - 49	50 i więcej	
Pozwala zatrudnić osoby, które nie mogą podjąć pracy w sztywno określonych godzinach	41,2%	44,4%	54,1%	42,2%
Jest to forma pracy preferowana przez pracowników w naszej branży (dane stanowiska pracy nie wymagają świadczenia pracy przez określony czas i w określonych godzinach)	47,1%	36,1%	29,7%	44,9%
Zastosowanie elastycznego/zadaniowego czasu pracy pozwala na lepsze (efektywniejsze) wykorzystanie zasobów pracowniczych w firmie	47,1%	33,3%	18,9%	44,1%
Pracownik ma większą autonomię (ma bezpośredni wpływ na harmonogram swojej pracy, pracuje mniej jeśli zajdzie taka potrzeba)	11,8%	16,7%	21,6%	12,8%
W pewnych sytuacjach pozwala na ograniczenie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	5,9%	8,3%	8,1%	6,3%
Jest to element polityki socjalnej naszej firmy/institucji (służy ułatwieniu pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym)	5,9%	8,3%	2,7%	6,0%

* różnice rozkładu odpowiedzi między grupami badawczymi nie są istotne statystycznie.

** 100% stanowi liczba pracodawców z danej grupy, którzy stosują częściowy wymiar czasu pracy.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

We wcześniejszej części opracowania wspomniano, że sposób wykorzystania umów cywilnoprawnych oraz motywacja pracodawców w tym zakresie mogą budzić wątpliwości. Oferowanie zatrudnienia w oparciu o nie jest kojarzone przede wszystkim z chęcią obniżenia kosztów pracodawcy i możliwością obejścia regulacji kodeksu pracy. Założenia te starano się zweryfikować w ramach niniejszego badania.

Większość respondentów wskazała, że stosuje zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne dlatego, że bardziej one odpowiadają oferowanemu stanowisku niż umowa o pracę. Z takimi sytuacjami mamy do czynienia, gdy zlecana praca nie ma charakteru stałego oraz nie wymaga pozostawania do dyspozycji pracodawcy i świadczenia jej w określonym miejscu i czasie.

Do niedawna stosowanie umowy o dzieło i umowy zlecenia było dla pracodawcy znacznie korzystniejsze kosztowo niż oferowanie umowy o pracę. To spowodowało nadużywanie zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne w sytuacji, gdy wykonywane obowiązki nosiły wszelkie znamiona pracy, której podstawą powinna być umowa o pracę. Podjęte regulacje prawne zmniejszyły skalę wykorzystywania umów cywilnoprawnych, jednak nadal dla części pracodawców są one preferowanym rozwiązaniem. Świadczy o tym chociażby oferowanie zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenie na okres próbny lub poszukiwanie możliwości zatrudnienia studentów. Około jedna czwarta pracodawców przyznaje wprost, że stosowanie umów cywilnoprawnych umożliwia zmniejszenie zobowiązań leżących po ich stronie (np. brak obowiązku zapewnienia płatnego urlopu i obowiązku wypłacania wynagrodzenia podczas choroby pracownika). Co piąty respondent wskazał, że zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne nie podlega regulacjom Kodeksu pracy przez co daje więcej swobody pracodawcy przy ich zawieraniu i rozwiązywaniu.

Tabela 26 Główne powody stosowania zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne

Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenie, dzieło, B2B)?	Liczba pracowników			Ogółem
	1 – 9	10 - 49	50 i więcej	
Są to rozwiązania lepiej odpowiadające oferowanemu stanowisku niż umowa o pracę	39,8%	45,5%	46,4%	40,3%
Rozwiązania te są preferowane przez osoby kształcące się lub pozostające w stosunku pracy z innym podmiotem	21,2%	22,8%	25,0%	21,4%
Umożliwiają one zmniejszenie zobowiązań leżących po stronie pracodawcy (np. brak obowiązku zapewnienia płatnego urlopu i obowiązku wypłacania wynagrodzenia podczas choroby pracownika)	24,6%	20,3%	16,1%	24,1%
Zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne nie podlega regulacjom Kodeksu Pracy przez co daje więcej swobody pracodawcy przy ich zawieraniu i rozwiązywaniu	21,2%	19,5%	17,9%	21,0%
Dają one większą niezależność pracownikom (brak obowiązku pozostawania do dyspozycji pracodawcy i świadczenia pracy w określonym miejscu i czasie)	25,4%	16,3%	15,2%	24,6%
Część pracowników woli taką formę zatrudnienia ze względu na możliwość uzyskania większego wynagrodzenia netto (na rękę) niż w przypadku umowy o pracę przy takiej samej stawce brutto	7,6%	17,1%	17,0%	8,4%
Zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne	11,9%	10,6%	14,3%	11,8%

Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenie, dzieło, B2B)?	Liczba pracowników			Ogółem
	1 – 9	10 - 49	50 i więcej	
ułatwienia pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym				
Inny powód: umowa taka jest w okresie próbnym	0,8%	0,8%	0,0%	0,8%

* różnice rozkładu odpowiedzi między grupami badawczymi nie są istotne statystycznie.

** 100% stanowi liczba pracodawców z danej grupy, którzy stosują umowy cywilnoprawne.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

3.2.2. Podmioty, które nie stosują elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, ale są zainteresowane ich wprowadzeniem

Jedynie 16 spośród 1029 ankietowanych pracodawców (1,6%) wskazało, że nie stosuje elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, ale chciałoby je u siebie wprowadzić. Taka wielkość próbki uniemożliwia rzetelną analizę międzygrupową. W poniższej tabeli przedstawiono rozkład odpowiedzi udzielonych na pytanie o to, którymi rozwiązaniami są zainteresowani pracodawcy.

Tabela 27 Zainteresowanie pracodawców korzystaniem z elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy

(Czy w Państwa firmie/instytucji są stosowane następujące formy zatrudnienia?)

Dana forma nie jest stosowana, ale chcielibyśmy ją wprowadzić	Od 1 do 9 pracowników (liczba wskazań)	Od 10 do 49 pracowników (liczba wskazań)	50 lub więcej pracowników (liczba wskazań)
Zadaniowy czas pracy	0,5% (2)	0,0% (0)	1,3% (3)
Praca hybrydowa	0,5% (2)	0,5% (2)	0,4% (1)
Zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	0,7% (3)	0,3% (1)	0,4% (1)
Praca zdalna	0,7% (3)	0,0% (0)	0,4% (1)
Zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą	0,2% (1)	0,3% (1)	0,4% (1)
Dzielenie stanowiska pracy (job sharing)	0,5% (2)	0,0% (0)	0,4% (1)
Praca w częściowym wymiarze czasu pracy	0,5% (2)	0,0% (0)	0,4% (1)
Zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	0,5% (2)	0,0% (0)	0,4% (1)
Elastyczny czas pracy	0,2% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)
Ogółem*	1,9% (8)	1,1% (4)	1,7% (4)

* wartość ogółem stanowi odsetek łącznej liczby pracodawców, którzy wskazali na chęć wprowadzenia którejkolwiek elastycznej formy zatrudnienia i/lub organizacji czasu pracy.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wyniki opisane w podrozdziale 3.2 mówią nam o tym, że większość opolskich pracodawców nie przejawia chęci zwiększania swojej wiedzy i rozwijania w zarządzanych podmiotach elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Poza zatrudnieniem na podstawie umowy zlecenie i pracą w częściowym wymiarze czasu, stosowanie elastycznych rozwiązań w zatrudnieniu jest marginalne.

3.3. Opinie pracodawców o wybranych elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Rzadkie korzystanie przez pracodawców z elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy może mieć swoje źródło w przekonaniach i założeniach na temat tychże rozwiązań. W celu poznania opinii pracodawców poproszono ich w ankiecie by ocenili poszczególne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy pod względem kilku kryteriów.

Najpierw badani oceniali, na ile poszczególne rozwiązania są w ich opinii korzystne dla pracodawców (zastosowano skalę siedmiostopniową, od 1 do 7). Kolejno omawiane elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy zostały ocenione w czterech wymiarach:

- 1) efektywności pracy zatrudnionych osób;
- 2) zaangażowania zatrudnionych osób w wykonywanie obowiązków;
- 3) łatwości pozyskania nowych pracowników;
- 4) wysokości kosztów zatrudnienia ponoszonych przez pracodawcę.

Punktem odniesienia było tradycyjne zatrudnienie, na podstawie umowy o pracę. Ankietowani korzystając z siedmiostopniowej skali (od -3 do +3) oceniali poszczególne formy w porównaniu do zatrudnienia pracownika na etacie. Wartość środkowa skali – 0, oznaczała „tak samo, jak przy umowie o pracę”.

Uzyskane wyniki zaprezentowano w dalszej części opracowania wykorzystując:

- wykresy pokazujące rozkład odpowiedzi w ogóle próby (z zastosowaniem wag poststratyfikacyjnych);
- tabele pokazujące średnie ocen w podziale na grupy badawcze pod względem wielkości zatrudnienia (od 1 do 9 pracowników, od 10 do 49 pracowników, 50 i więcej pracowników);
- tabele pokazujące średnie ocen dla poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy w podziale na podmioty korzystające i nie korzystające z tych rozwiązań.

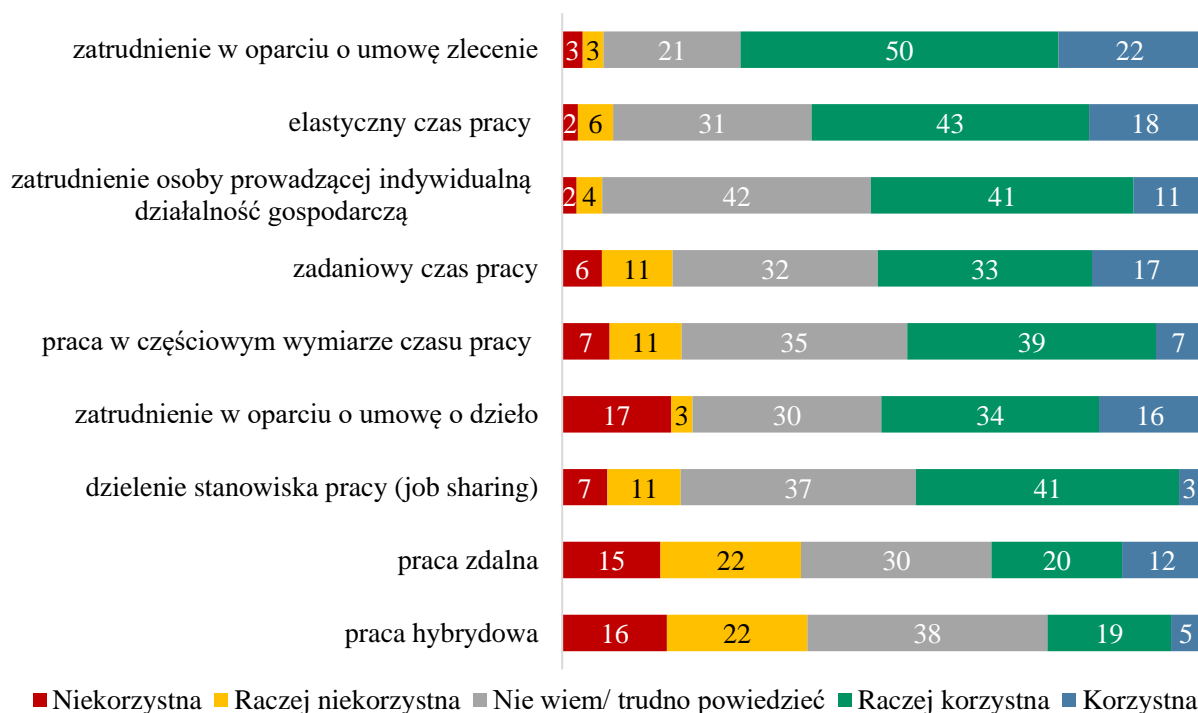
3.3.1. Ocena poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy pod względem korzyści dla pracodawców

Generalnie pracodawcy uważają elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy za korzystne. Przeciwną opinię wyraziło od 6% (w odniesieniu do zatrudnienia na umowę

zlecenie) do 38% (w odniesieniu do pracy hybrydowej) ankietowanych. Za sprzyjające pracodawcom uważane są przede wszystkim (wspomniane już) zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia – łącznie 72% pozytywnych ocen, elastyczny czas pracy – łącznie 61% pozytywnych ocen, i zaangażowanie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą – łącznie 52% pozytywnych ocen. Formami, w których suma negatywnych ocen przewyższa sumę ocen pozytywnych, są praca hybrydowa i praca zdalna. Za korzystne dla pracodawców uważa je odpowiednio 24% i 32% ankietowanych. Przeciwną (negatywną) opinię wyraziło 37-38% respondentów.

Wykres 5 Rozkład ocen wskazujących na ile poszczególne formy są korzystne dla pracodawców (w %)

(Proszę ocenić na ile poszczególne elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy są korzystne lub niekorzystne z punktu widzenia pracodawcy. Skala ocen od 1 – zupełnie niekorzystna do 7 – bardzo korzystna.)



* respondenci oceniali tylko te formy, które uprzednio wskazali jako im znane; dla potrzeb prezentacji, odsetki ocen 1 i 2 zsumowano we wspólnej kategorii – niekorzystna, a odsetki ocen 6 i 7 – korzystna.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Tabela 28 zawiera dane o średnich ocenach przyznanych przez pracodawców w podziale na trzy grupy pod względem wielkości zatrudnienia. Poszczególne formy zatrudnienia zostały uszeregowane malejąco, począwszy od rozwiązania ocenionego przez pracodawców jako

najkorzystniejszego. Międzygrupowa analiza rozkładów⁶ udzielonych odpowiedzi wskazuje na występowanie dwóch istotnych statystycznie różnic. Mianowicie:

- przedstawiciele podmiotów zatrudniających 50 lub więcej pracowników ocenili wykorzystanie elastycznego czasu pracy jako mniej korzystne dla pracodawcy, niż wynika to z ocen przedstawicieli mniejszych podmiotów
- przedstawiciele pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników ocenili rozwiązanie job sharingu (dzielenie stanowiska pracy) jako mniej korzystne niż wynika to z ocen pozostałych dwóch grup.

Tabela 28 Średnie ocen wskazujących na ile poszczególne formy są korzystne dla pracodawców

Na ile poszczególne formy zatrudnienia są korzystne lub niekorzystne z punktu widzenia pracodawcy (od 1 do 7)	Od 1 do 9 pracowników		Od 10 do 49 pracowników		50 lub więcej pracowników		Ogółem*	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	4,85	402	4,86	362	4,71	232	4,84	992
elastyczny czas pracy	4,70	292	4,69	277	4,42	196	4,69	725
zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą	4,54	260	4,60	267	4,44	179	4,54	649
zadaniowy czas pracy	4,45	240	4,45	240	4,30	171	4,45	598
praca w częściowym wymiarze czasu pracy	4,25	347	4,38	324	4,46	214	4,26	859
zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	4,21	322	4,45	310	4,37	208	4,23	799
dzielenie stanowiska pracy	4,24	160	3,94	175	4,00	132	4,22	402
praca zdalna	3,92	359	3,80	343	3,73	226	3,91	891
praca hybrydowa	3,71	270	3,69	298	3,57	207	3,70	678

*respondenci oceniali tylko te formy, które uprzednio wskazali jako im znane; w wyznaczeniu wartości ogółem zastosowano wagi poststratyfikacyjne.

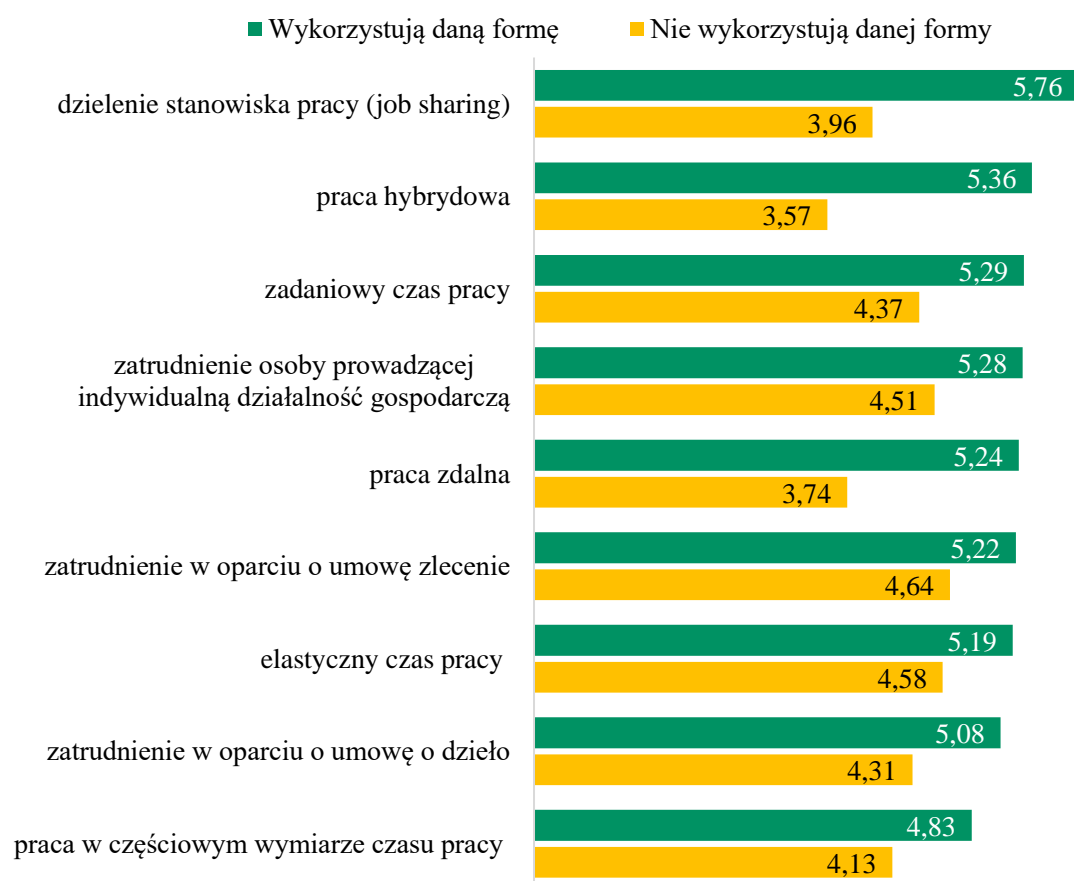
Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Bardzo istotne znaczenie dla oceny korzyści płynących ze stosowania poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy ma fakt wykorzystywania tychże form przez oceniających. Zgodnie z przypuszczeniami, pracodawcy stosujący omawiane rozwiązania ocenili korzyści z nich płynące jako istotnie większe, niż ma to miejsce w przypadku ocen pracodawców nie korzystających z ocenianych elastycznych form.

⁶ W porównaniach wykorzystano nieparametryczny test istotności różnic rozkładu H Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych. Przyjęty poziom istotności to $\alpha=0,05$.

Największe różnice można zauważyć pomiędzy średnimi ocen korzyści płynących ze stosowania dzielenia stanowiska pracy, pracy hybrydowej oraz pracy zdalnej. Są to rozwiązania ocenione przez ogół badanych jako najmniej korzystne. Natomiast podmioty wykorzystujące te formy zatrudnienia bardzo je sobie cenią (średnie ocen od 5,24 do 5,76 w skali od 1 do 7).

Wykres 6 Średnie ocen wskazujących na ile poszczególne formy są korzystne dla pracodawców, a fakt ich wykorzystywania bądź niewykorzystywania w podmiotach



*respondenci oceniali tylko te formy, które uprzednio wskazali jako im znane; skala ocen od 1 – zupełnie niekorzystna do 7 – bardzo korzystna.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Powyższe wyniki mogą być tłumaczone na trzy sposoby. Możliwe, że część pracodawców nie stosuje elastycznych form zatrudnienia właśnie ze względu na swoje doświadczenia lub przekonania o tym, że są one niekorzystne. Argumentem z tej samej kategorii jest założenie, że pracodawcy wykorzystujący poszczególne rozwiązania doświadczają korzyści z nich płynących i ze względu na te korzyści stosowanie elastycznych form zatrudnienia jest przez nich kontynuowane. Możliwe także, że zachodzi tu odwrotny kierunek oddziaływania. Fakt wykorzystywania poszczególnych rozwiązań wpływa na percepcję pracodawców. W celu

zapobiegania powstawaniu dysonansu poznawczego, pracodawcy są skłonni postrzegać stosowane przez siebie rozwiązania przez pryzmat korzyści.

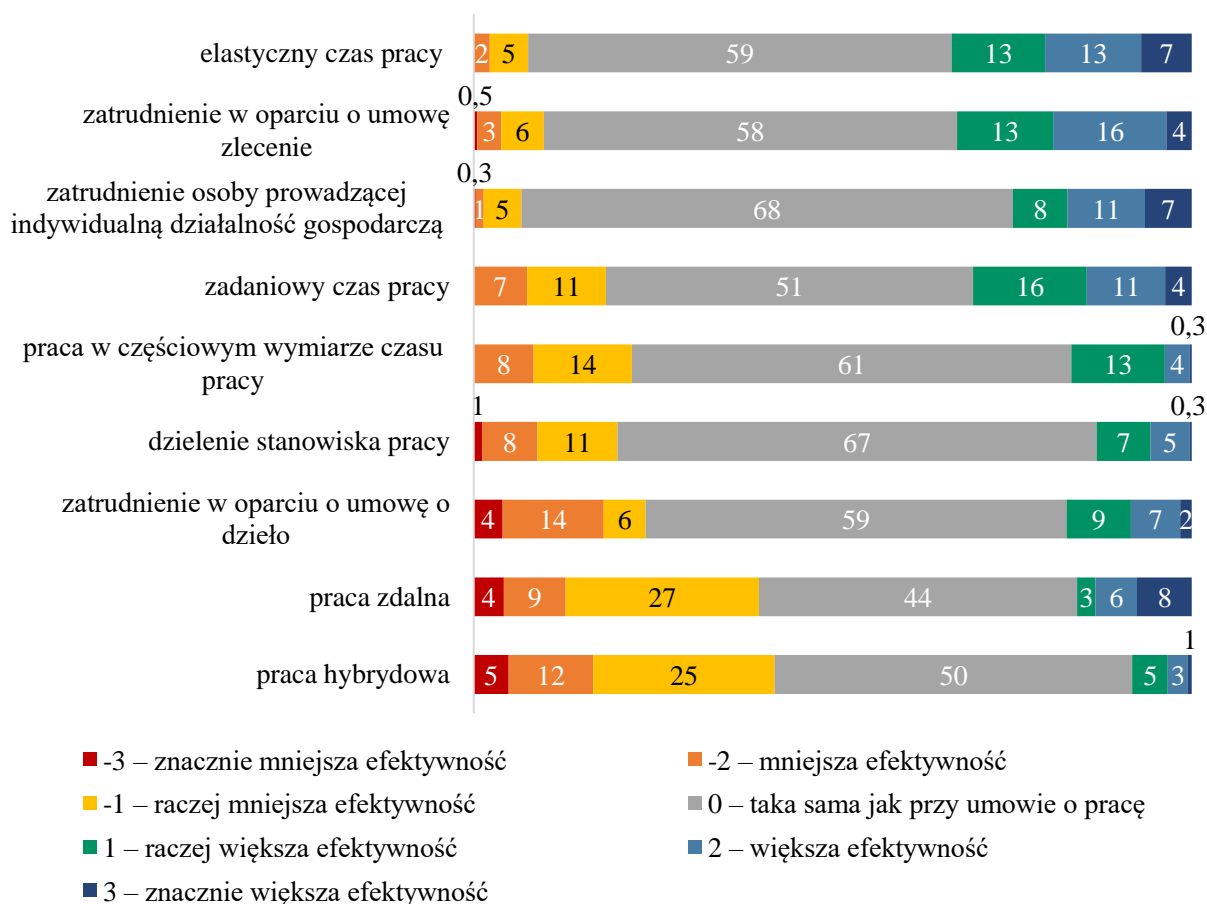
Najprawdopodobniej pracodawcy, oceniając korzyści płynące z wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, byli motywowani przez kombinacje wielu czynników (doświadczenia, przekonania, osobiste preferencje) i nie można jednoznacznie wskazać, które z nich są decydujące.

3.3.2. Opinie pracodawców o wybranych elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy w zależności od wielkości zatrudnienia

Pierwszym użytym kryterium oceny była efektywność pracy osób zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że pracodawcy uważają pracowników zatrudnionych w elastycznym lub zadaniowym czasie pracy, a także osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia lub prowadzące indywidualną działalność gospodarczą jako bardziej efektywne od pracowników etatowych. W przypadku pozostałych badanych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, przyznane przez pracodawców oceny wskazywały na ich opinię o niższej efektywności zatrudnionych osób. Szczególnie nisko została oceniona efektywność pracy zdalnej i hybrydowej.

Wykres 7 Rozkład ocen efektywności pracy osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi (w %)

(Proszę ocenić, jaka jest Pana/Pani zdaniem EFEKTYWNOŚĆ PRACY osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi.)



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Uwzględnienie w analizie wielkości zatrudnienia badanych podmiotów ujawniło występowanie trzech istotnych statystycznie różnic. Przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw ocenili istotnie wyżej niż przedstawiciele podmiotów z pozostałych dwóch grup badawczych efektywność pracy osób zatrudnionych w oparciu o następujące formy:

- elastyczny czas pracy;
- zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia;
- zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą;
- dzielenie stanowiska pracy (job sharing).

Tabela 29 Średnie ocen efektywności pracy osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi

Ocena efektywności pracy w porównaniu	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników	50 lub więcej pracowników	Ogółem*
---------------------------------------	-----------------------	-------------------------	---------------------------	---------

z pracownikami etatowymi (od -3 do +3)	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
elastyczny czas pracy	0,53	370	0,27	334	0,21	207	0,51	913
zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	0,43	385	0,21	343	0,19	222	0,42	950
zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą	0,42	355	0,21	321	0,21	184	0,41	875
zadaniowy czas pracy	0,22	359	0,32	323	0,32	200	0,23	886
praca w częściowym wymiarze czasu pracy	-0,10	381	-0,01	348	0,03	222	-0,10	942
dzielenie stanowiska pracy	-0,09	332	-0,32	305	-0,29	189	-0,11	820
zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	-0,20	368	-0,05	326	0,03	200	-0,18	907
praca zdalna	-0,18	350	-0,39	341	-0,39	216	-0,20	869
praca hybrydowa	-0,51	346	-0,61	336	-0,48	212	-0,51	859

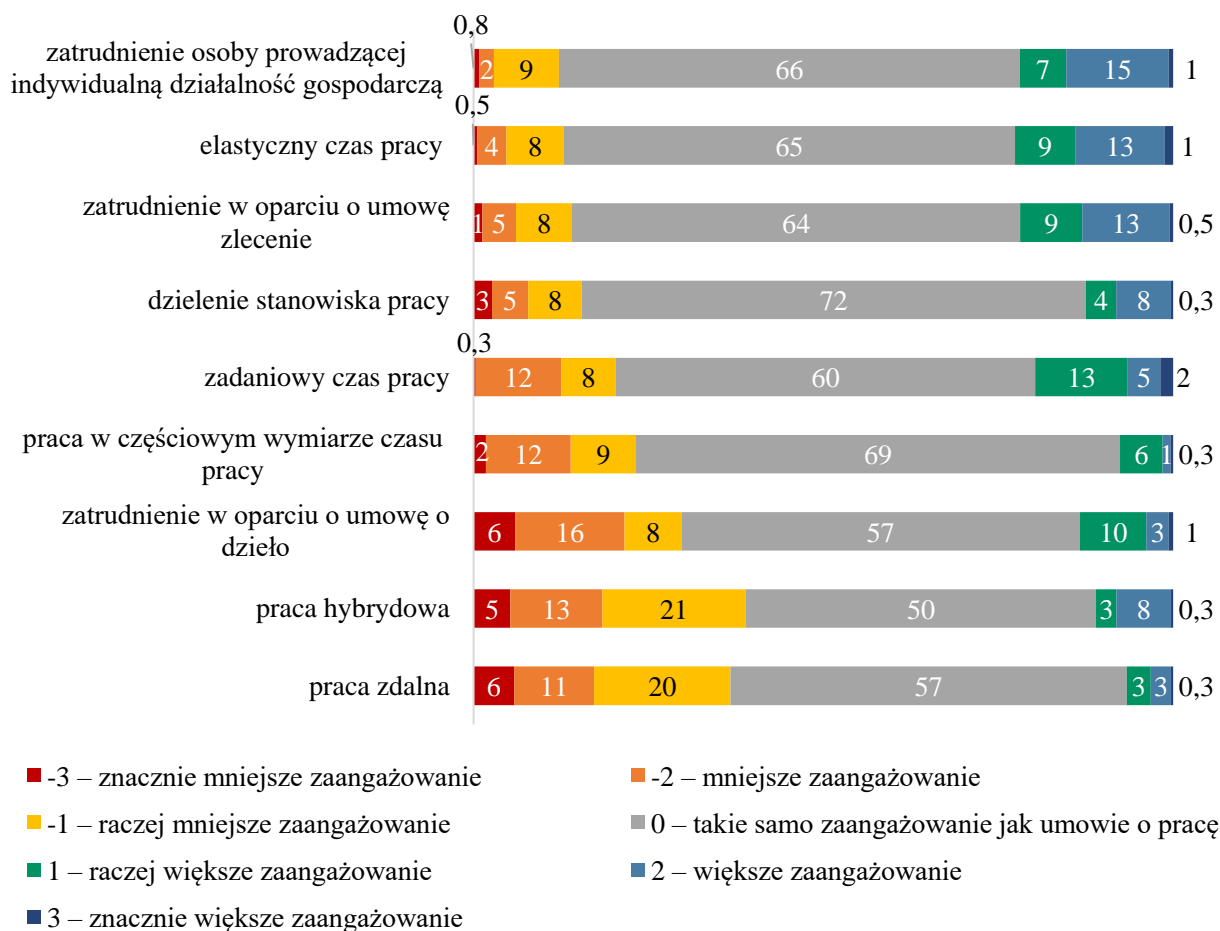
* w analizie nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”; skala ocen od -3 – znacznie mniejsza efektywność, do +3 – znacznie większa efektywność, wartość 0 – taka sama jak w umowie o pracę; w wyznaczeniu wartości ogółem zastosowano wagi poststratyfikacyjne.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Obok efektywności pracy, ankietowani ocenili także zaangażowanie w wykonywanie obowiązków przez osoby zatrudnione w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia. Uzyskane dane wskazują, że pracodawcy uważają osoby prowadzące indywidualną działalność gospodarczą, osoby zatrudnione w elastycznym czasie pracy oraz osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia za bardziej zaangażowane w swoją pracę niż pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Z kolei jako najmniej zaangażowani w wykonywanie swoich obowiązków są postrzegani pracownicy w systemie pracy zdalnej i pracy hybrydowej.

Wykres 8 Rozkład ocen zaangażowania w wykonywanie obowiązków osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi

(Proszę ocenić, jakie jest Pana/Pani zdaniem ZAANGAŻOWANIE w wykonywanie obowiązków osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi.)



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Analiza międzygrupowa ponownie ujawniła, że podmioty zatrudniające poniżej 10 pracowników różnią się od większych pracodawców. Istotnie statystycznie różnice zauważono w następujących obszarach:

- Przedstawiciele podmiotów zatrudniających 10 lub więcej pracowników istotnie niżej niż przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw ocenili zaangażowanie w wykonywanie obowiązków przez osoby zatrudnione z wykorzystaniem job sharingu;
- pracodawcy z najmniejszych podmiotów (1-9 pracowników) istotnie niżej niż przedstawiciele dwóch pozostałych grup pracodawców ocenili zaangażowanie w pracę osób zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło oraz osób pracujących na część etatu.

Tabela 30 Średnie ocen zaangażowania w wykonywanie obowiązków osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi

Ocena zaangażowania w wykonywanie obowiązków w porównaniu z pracownikami etatowymi (od -3 do +3)	Od 1 do 9 pracowników		Od 10 do 49 pracowników		50 lub więcej pracowników		Ogółem*	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą	0,23	341	0,08	308	0,12	177	0,22	841
elastyczny czas pracy	0,21	368	0,06	331	0,08	211	0,20	908
zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	0,15	387	-0,01	347	0,02	225	0,14	955
dzielenie stanowiska pracy	-0,03	319	-0,26	289	-0,24	184	-0,05	788
zadaniowy czas pracy	-0,06	348	0,06	320	0,09	200	-0,05	860
praca w częściowym wymiarze czasu pracy	-0,32	374	-0,12	341	-0,20	220	-0,31	924
zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	-0,41	362	-0,28	323	-0,14	203	-0,40	893
praca hybrydowa	-0,43	331	-0,53	323	-0,44	209	-0,43	822
praca zdalna	-0,49	341	-0,54	329	-0,53	217	-0,50	846

* w analizie nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”; skala ocen od -3 – znacznie mniejsze zaangażowanie, do +3 – znacznie większe zaangażowanie, wartość 0 – takie samo zaangażowanie jak w umowie o pracę; w wyznaczeniu wartości ogółem zastosowano wagi poststratyfikacyjne.

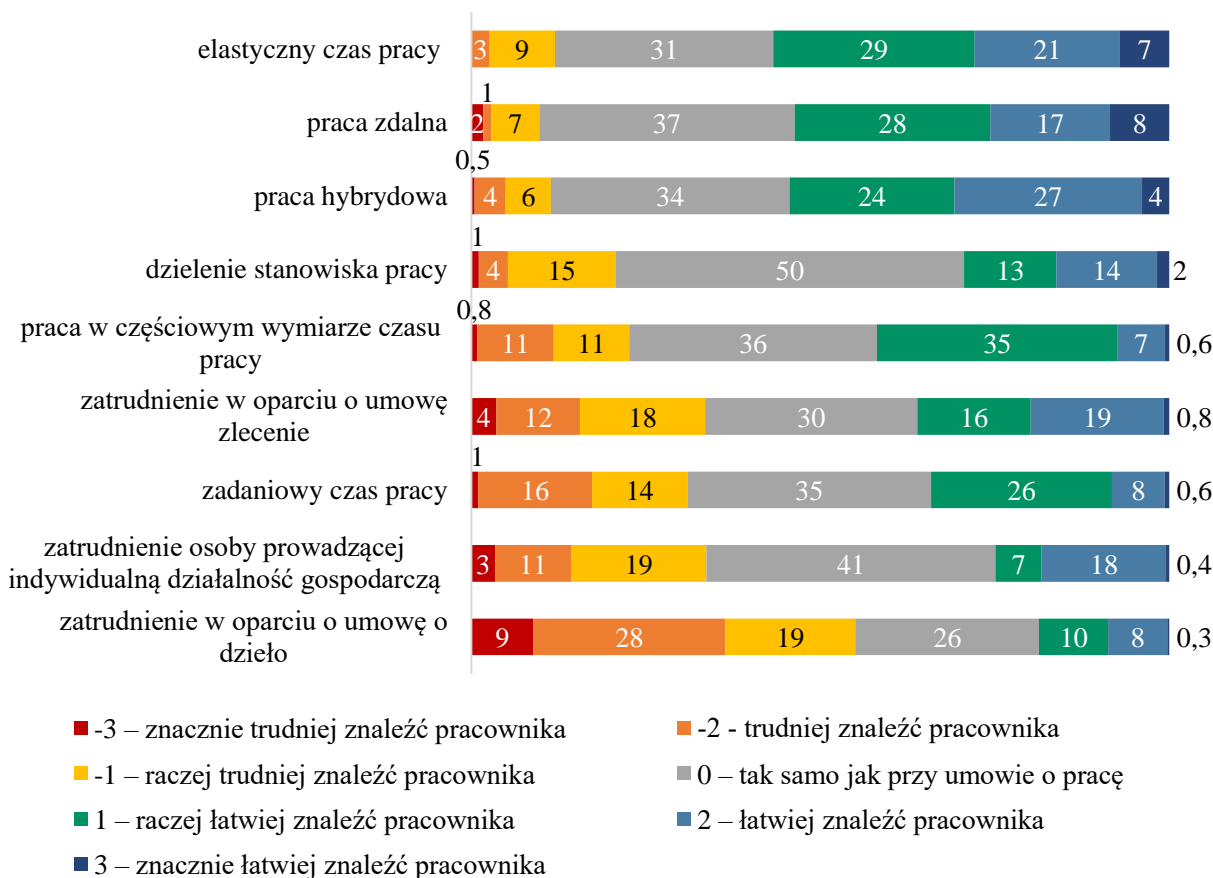
Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Trzecim wymiarem, na którym ankietowani formułowali swoje opinie na temat elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, była ocena łatwości pozyskania nowych pracowników. Udzielone odpowiedzi dają nam informację o tym, które rozwiązania pracodawcy uważają za najbardziej atrakcyjne dla potencjalnych pracowników.

Zdaniem ankietowanych pozyskanie nowych pracowników znacznie ułatwia zastosowanie elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej oraz pracy hybrydowej. Z kolei za formę pożądaną przez kandydatów istotnie mniej niż umowa o pracę jest uważane zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło. Co ciekawe, pracodawcy ocenili, że większość z ocenianych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy ułatwia znalezienie pracowników w porównaniu z zatrudnieniem na etacie.

Wykres 9 Rozkład ocen wskazujących na łatwość pozyskania pracowników wykorzystujących poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi (w %)

(Czy Pana/Pani zdaniem wykorzystanie poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy sprawia, że łatwiej pozyskać pracownika czy trudniej?)



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Analiza z wykorzystaniem testu istotności różnic ujawniła następujące prawidłowości:

- przedstawiciele mikrofirm istotnie wyżej niż przedstawiciele większych podmiotów ocenili łatwość pozyskania pracowników, oferując pracę hybrydową;
- zdaniem przedstawicieli podmiotów zatrudniających 10 lub więcej osób, wykorzystanie pracy na część etatu w większym stopniu ułatwia pozyskanie pracowników, niż wynika to z ocen przedstawicieli firm zatrudniających od 1 do 9 osób;
- przedstawiciele pracodawców zatrudniających od 10 do 49 oraz 50 i więcej pracowników są zdania, że zastosowanie zadaniowego czasu pracy ułatwia pozyskanie kandydatów do pracy. Przedstawiciele pracodawców zatrudniających poniżej 10 osób są przeciwnego zdania – uważają, że wykorzystanie zadaniowego czasu pracy utrudnia pozyskanie nowych pracowników w porównaniu z oferowaniem standardowej umowy o pracę.

- Pracodawcy zatrudniający poniżej 10 osób uważają, że oferowanie zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło utrudnia pozyskanie pracowników w znacznie większym stopniu, niż wynika to z opinii wyrażanych przez pracodawców zatrudniających 10 lub więcej osób.

Tabela 31 Średnie ocen wskazujących na łatwość pozyskania pracowników wykorzystując poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi

Czy wykorzystanie poszczególnych elastycznych form ułatwia czy utrudnia pozyskanie pracowników (od -3 do +3)	Od 1 do 9 pracowników		Od 10 do 49 pracowników		50 lub więcej pracowników		Ogółem*	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
elastyczny czas pracy	0,77	342	0,85	302	0,79	201	0,77	844
praca zdalna	0,75	290	0,55	277	0,66	189	0,73	720
praca hybrydowa	0,74	268	0,48	261	0,53	178	0,72	666
dzielenie stanowiska pracy	0,22	218	-0,06	218	0,03	151	0,20	543
praca w częściowym wymiarze czasu pracy	0,13	358	0,32	320	0,44	218	0,15	884
zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	0,04	379	0,05	328	0,10	219	0,04	934
zadaniowy czas pracy	-0,08	305	0,21	266	0,15	178	-0,06	752
zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą	-0,08	261	-0,09	236	-0,09	148	-0,08	644
zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	-0,75	341	-0,48	307	-0,32	197	-0,73	842

* w analizie nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”; skala ocen od -3 – znacznie trudniej znaleźć pracownika, do +3 – znacznie łatwiej znaleźć pracownika, wartość 0 – tak samo jak przy umowie o pracę; w wyznaczeniu wartości ogółem zastosowano wagi poststratyfikacyjne.

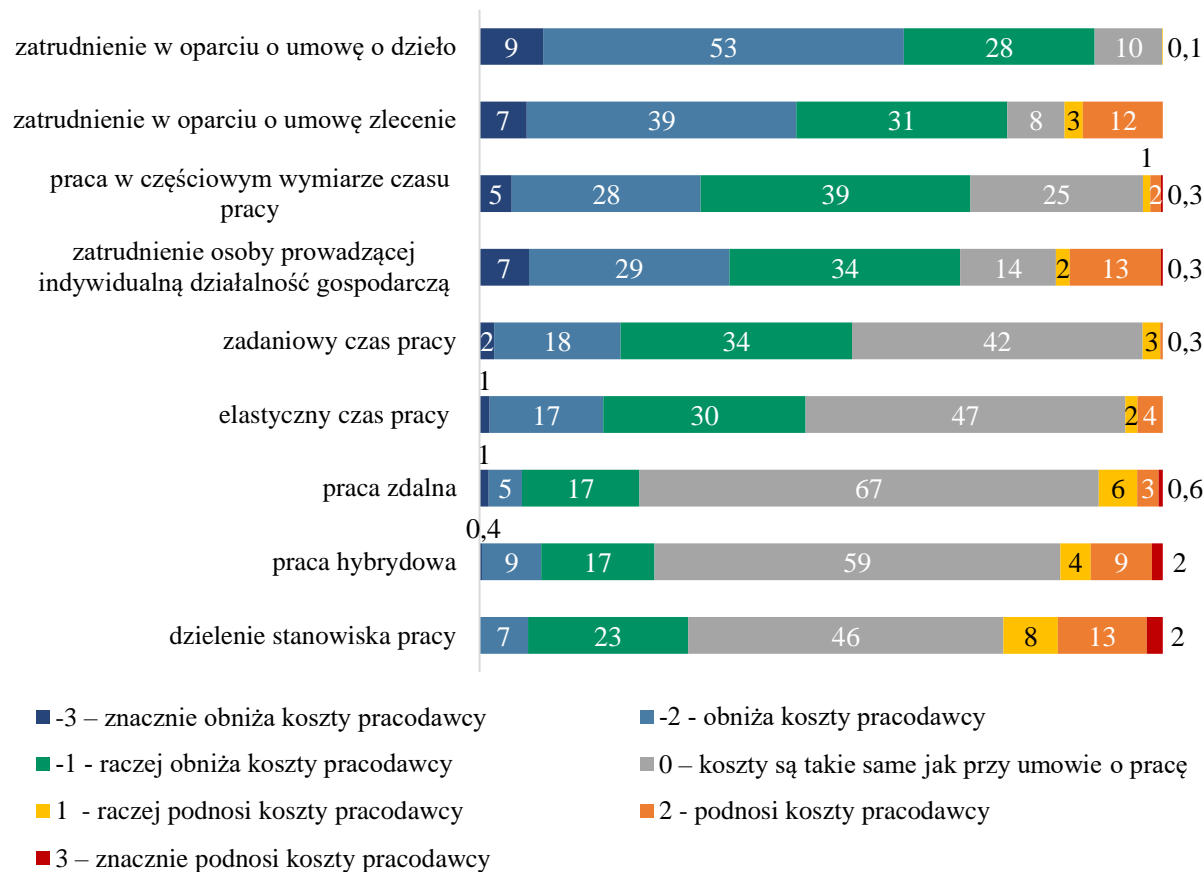
Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Ostatnim kryterium, które stosowali ankietowani w ocenie atrakcyjności stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, były koszty ponoszone przez pracodawcę. W ocenie każdego z analizowanych rozwiązań łączny odsetek pracodawców wskazujących na to, że obniżają one koszty zatrudnienia, był wyższy od łącznego odsetka pracodawców wyrażających przeciwną opinię (że elastyczne formy zatrudnienia podnoszą koszty pracy w porównaniu z kosztami pracownika etatowego).

Jako najbardziej korzystne finansowo pracodawcy postrzegają zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną (zarówno zlecenie, jak i o dzieło) oraz zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy.

Wykres 10 Rozkład ocen wysokości kosztów pracodawcy w przypadku wykorzystania poszczególnych elastycznych form zatrudnienia w porównaniu z zatrudnieniem pracowników etatowych (w %)

(Czy Pani/Pana zdaniem wykorzystanie poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy podnosi czy obniża koszty zatrudnienia w porównaniu do pracowników etatowych?)



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Między grupami badawczymi wyróżnionymi na podstawie wielkości zatrudnienia zauważono istotne statystycznie różnice dotyczące trzech analizowanych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy:

- pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 osób ocenili, że wykorzystanie pracy w częściowym wymiarze czasu w mniejszym stopniu obniża koszty pracodawcy, niż wynika to z opinii wyrażonych przez przedstawicieli pozostałych grup (podmioty od 1 do 9 pracowników i podmioty powyżej 49 pracowników);
- zdaniem przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw stosowanie elastycznych form organizacji czasu pracy (zadaniowy i elastyczny czas pracy) w większym stopniu obniża koszty pracodawcy, niż wynika to z opinii większych podmiotów (od 10 do 49 oraz 50 i więcej pracowników).

Tabela 32 Średnie ocen wysokości kosztów pracodawcy w przypadku wykorzystania poszczególnych elastycznych form zatrudnienia w porównaniu z zatrudnieniem pracowników etatowych

Czy wykorzystanie poszczególnych form podnosi czy obniża koszty zatrudnienia w porównaniu z umową o pracę (od -3 do +3)	Od 1 do 9 pracowników		Od 10 do 49 pracowników		50 lub więcej pracowników		Ogółem*	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło	-1,62	379	-1,47	332	-1,56	216	-1,61	934
praca w częściowym wymiarze czasu pracy	-1,05	340	-0,81	300	-0,99	188	-1,04	838
zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie	-1,04	385	-1,12	345	-1,22	227	-1,04	950
zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą	-0,84	325	-0,96	268	-1,01	169	-0,85	797
zadaniowy czas pracy	-0,75	321	-0,55	270	-0,49	175	-0,74	789
elastyczny czas pracy	-0,59	330	-0,40	283	-0,39	193	-0,58	813
praca zdalna	-0,17	316	-0,20	289	-0,28	194	-0,17	782
praca hybrydowa	-0,07	299	-0,17	280	-0,19	191	-0,08	741
dzielenie stanowiska pracy	0,04	250	-0,03	225	0,08	158	0,03	618

* w analizie nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”; skala ocen od -3 – znacznie obniża koszty pracodawcy, do +3 - znacznie podnosi koszty pracodawcy, wartość 0 – koszty są takie same jak przy umowie o pracę; w wyznaczeniu wartości ogółem zastosowano wagi poststratyfikacyjne.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

3.3.3. Opinie pracodawców o wybranych elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy w zależności od tego, czy są one wykorzystywane, czy też nie

Analiza wyników przedstawionych w punkcie 3.3.1. dowiodła, że fakt stosowania przez pracodawców poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy wpływał na ocenianie ich jako znacznie bardziej korzystne w porównaniu z ocenami pracodawców, którzy danych rozwiązań nie wykorzystują. Podobna sytuacja zachodzi w porównywaniu ocen efektywności i zaangażowania pracowników, łatwości pozyskania kandydatów do pracy i kosztów zatrudnienia związanych ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy.

W poniższych tabelach przedstawiono średnie ocen poszczególnych elastycznych rozwiązań w podziale na podmioty, które je wykorzystują oraz te, które nie stosują wskazanych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Wymiary ocen, w których zachodzi istotna statystycznie różnica pomiędzy badanymi grupami, wyróżniono pogrubioną czcionką. Istotność obserwowanych różnic rozkładów zweryfikowano za pomocą nieparametrycznego testu *U* Manna-Whitneya dla prób niezależnych. Przyjęty poziom istotności to $\alpha=0,05$.

Tabela 33 Opinie na temat stosowania pracy zdalnej w porównaniu do pracy etatowej (stacjonarnej) – pracodawcy korzystający i nie korzystający z pracy zdalnej

Wymiar oceny (skala od -3 do +3)	Wykorzystują pracę zdalną		Nie wykorzystują pracy zdalnej	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
Ocena efektywności pracowników (od -3 znacznie mniejsza efektywność, do +3 znacznie większa efektywność)	0,26	54	-0,35	850
Ocena zaangażowania pracowników (od -3 znacznie mniejsze zaangażowanie, do +3 znacznie większe zaangażowanie)	0,11	53	-0,56	831
Łatwość pozyskania pracowników (od -3 znacznie trudniej znaleźć pracownika, do +3 znacznie łatwiej znaleźć pracownika)	0,87	52	0,63	701
Koszty zatrudnienia (od -3 znacznie obniża koszty pracodawcy, do +3 znacznie podnosi koszty pracodawcy)	-0,16	50	-0,21	746

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Pracodawcy niestosujący pracy zdalnej uważają, że pracownicy zatrudnieni w takim systemie są mniej efektywni i mniej zaangażowani w wykonywanie swoich obowiązków niż osoby pracujące stacjonarnie. Pracodawcy, którzy zatrudniają osoby pracujące w trybie zdalnym, są przeciwnego zdania. Uważają efektywność i zaangażowanie pracowników zdalnych za nieznacznie wyższe niż u pracowników etatowych. W pozostałych dwóch wymiarach oceny nie zachodzą istotne statystycznie różnice. Zarówno pracodawcy stosujący pracę zdalną, jak i pracodawcy z niej nie korzystający uważają, że ta forma zatrudnienia ułatwia pozyskanie pracowników i jest nieznacznie mniej kosztowna dla zakładu pracy niż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

Tabela 34 Opinie na temat stosowania pracy hybrydowej w porównaniu do pracy etatowej (stacjonarnej) – pracodawcy korzystający i nie korzystający z pracy hybrydowej

Wymiar oceny (skala od -3 do +3)	Wykorzystują pracę hybrydową		Nie wykorzystują pracy hybrydowej	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
Ocena efektywności pracowników	0,07	44	-0,57	848
Ocena zaangażowania pracowników	-0,02	44	-0,49	816
Łatwość pozyskania pracowników	0,86	43	0,57	662
Koszty zatrudnienia	-0,21	42	-0,13	726

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Pracodawcy – zarówno ci stosujący pracę hybrydową, jak i ci z niej nie korzystający, mają bardzo zbliżoną opinię na temat tej formy zatrudnienia do opinii na temat pracy zdalnej. Jedyna różnica polega na nieco niższej ocenie efektywności i zaangażowania pracowników

przez podmioty korzystające z pracy hybrydowej. Pracodawcy uważają, że efektywność pracy i zaangażowanie w wykonywanie obowiązków przez pracowników w trybie hybrydowym są bardzo bliskie tym prezentowanym przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Tabela 35 Opinie na temat stosowania dzielenia stanowiska pracy w porównaniu do pracy etatowej – pracodawcy korzystający i nie korzystający z job sharingu

Wymiar oceny (skala od -3 do +3)	Wykorzystują job sharing		Nie wykorzystują job sharingu	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
Ocena efektywności pracowników	0,11	27	-0,24	796
Ocena zaangażowania pracowników	-0,12	26	-0,16	764
Łatwość pozyskania pracowników	0,40	25	0,05	560
Koszty zatrudnienia	-0,20	25	0,03	606

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Dzielenie stanowiska pracy (job sharing) jest stosowane przez niewielką próbkę respondentów. Dlatego uzyskane wyniki badań charakteryzują się dużym ryzykiem błędu. Zastosowane testy statystyczne pozwoliły na wskazanie tylko jednej istotnej statystycznie różnicy między ocenami pracodawców stosujących i niestosujących dzielenia stanowiska pracy. Mianowicie, osoby wykorzystujące job sharing w swoich zakładach pracy istotnie wyżej oceniły efektywność pracowników zatrudnionych w oparciu o tę formę. Oceny w pozostałych wymiarach nie różnią się istotnie między dwiema badanymi grupami.

Tabela 36 Opinie na temat stosowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu do pracy na pełen etat – pracodawcy korzystający i nie korzystający z pracy na część etatu

Wymiar oceny (skala od -3 do +3)	Wykorzystują zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy		Nie wykorzystują zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
Ocena efektywności pracowników	0,29	285	-0,18	662
Ocena zaangażowania pracowników	-0,06	280	-0,28	651
Łatwość pozyskania pracowników	0,50	288	0,15	600
Koszty zatrudnienia	-0,90	260	-0,97	564

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Odwrotna sytuacja ma miejsce w przypadku opinii na temat zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawcy stosujący tę formę uważają, że ułatwia ona pozyskanie pracowników, a zatrudnione osoby są bardziej efektywne w swojej pracy. Zaangażowanie pracowników w wykonywanie obowiązków oceniają jako zbliżone, ale nieznacznie niższe niż u pracowników pełnoetatowych. Pracodawcy, którzy nie wykorzystują zatrudnienia na część etatu, uważają to rozwiązanie za tylko nieznacznie ułatwiające pozyskanie pracowników. W

ich opinii osoby pracujące na część etatu są istotnie mniej zaangażowane w pracę i efektywne od pracowników zatrudnionych na pełny etat. Obydwie grupy są zgodne co do tego, że praca w niepełnym wymiarze czasu znacznie obniża koszty zatrudnienia w porównaniu do pracowników etatowych.

Tabela 37 Opinie na temat stosowania zadaniowego czasu pracy w porównaniu do pracy na pełen etat – pracodawcy korzystający i nie korzystający z zadaniowego czasu pracy

Wymiar oceny (skala od -3 do +3)	Wykorzystują zadaniowy czas pracy		Nie wykorzystują zadaniowego czasu pracy	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
Ocena efektywności pracowników	1,10	30	0,25	848
Ocena zaangażowania pracowników	0,76	29	-0,01	835
Łatwość pozyskania pracowników	0,54	28	0,06	719
Koszty zatrudnienia	-0,78	27	-0,61	737

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Fakt wykorzystywania przez pracodawców zadaniowego czasu pracy w bardzo dużym stopniu wpływa na ich ocenę danej elastycznej formy. Uważają oni, że osoby pracujące w trybie zadaniowego czasu pracy charakteryzują się wysoką efektywnością i zaangażowaniem w realizowane zadania. Są zdania, że rozwiązanie to istotnie ułatwia pozyskanie pracowników.

Według pracodawców niestosujących zadaniowego czasu pracy, wykorzystanie tego rozwiązania tylko minimalnie ułatwia pozyskanie pracowników. Ich zdaniem osoby zatrudnione w oparciu o zadaniowy czas pracy są w równym stopniu zaangażowane w obowiązki zawodowe, jak pracownicy etatowi. Efektywność pracy jest oceniana nieco lepiej, jednak nadal istotnie niżej niż przez pracodawców stosujących zadaniowy czas pracy. Obydwie grupy pracodawców są zgodne w opinii, że stosowanie omawianego rozwiązania istotnie obniża koszty zatrudnienia.

Tabela 38 Opinie na temat stosowania elastycznego czasu pracy w porównaniu do pracy na pełen etat – pracodawcy korzystający i nie korzystający z elastycznego czasu pracy

Wymiar oceny (skala od -3 do +3)	Wykorzystują elastyczny czas pracy		Nie wykorzystują elastycznego czasu pracy	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
Ocena efektywności pracowników	0,87	70	0,33	834
Ocena zaangażowania pracowników	0,36	70	0,11	832
Łatwość pozyskania pracowników	1,22	69	0,76	769
Koszty zatrudnienia	-0,43	68	-0,47	730

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Pracodawcy stosujący elastyczny czas pracy istotnie wyżej niż pracodawcy niestosujący tego rozwiązania ocenili łatwość pozyskania pracowników i efektywność ich pracy. Natomiast istotne statystycznie różnice nie zachodzą w ocenie zaangażowania pracowników w wykonywanie obowiązków i ocenie kosztów zatrudnienia w oparciu o elastyczny czas pracy.

Tabela 39 Opinie na temat zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia w porównaniu do umowy o pracę – pracodawcy korzystający i nie korzystający z zatrudnienia na umowie zleceniu

Wymiar oceny (skala od -3 do +3)	Zatrudniają na umowę zlecenie		Nie zatrudniają na umowę zlecenie	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
Ocena efektywności pracowników	0,36	330	0,27	614
Ocena zaangażowania pracowników	0,14	330	0,04	617
Łatwość pozyskania pracowników	-0,03	325	0,12	594
Koszty zatrudnienia	-1,39	332	-0,94	611

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Oceny zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenie są bardzo podobne wśród pracodawców stosujących tę formę oraz pracodawców z niej niekorzystających. Jedyna istotna różnica dotyczy oceny kosztów zatrudnienia. Zdaniem obydwu grup umowa zlecenie obniża koszty zatrudnienia. Jednak według pracodawców stosujących zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia to obniżenie kosztów ma znacznie większą skalę, niż spodziewają się tego podmioty, które danej formy nie wykorzystują.

Tabela 40 Opinie na temat zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło w porównaniu do umowy o pracę – pracodawcy korzystający i nie korzystający z zatrudnienia na umowie o dzieło

Wymiar oceny (skala od -3 do +3)	Zatrudniają na umowę o dzieło		Nie zatrudniają na umowę o dzieło	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
Ocena efektywności pracowników	0,50	32	-0,11	859
Ocena zaangażowania pracowników	0,40	30	-0,32	852
Łatwość pozyskania pracowników	-0,07	30	-0,57	811
Koszty zatrudnienia	-1,46	35	-1,56	885

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Pracodawcy stosujący zatrudnienie na podstawie umowy o dzieło uważają, że pracownicy z niej korzystający są bardziej efektywni i mocniej zaangażowani w wykonywanie obowiązków zawodowych niż pracownicy etatowi. Zdaniem tej grupy respondentów oferowanie umowy o dzieło tylko nieznacznie utrudnia pozyskanie pracowników.

Podmioty, które nie stosują zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło, istotnie gorzej oceniły wymienione aspekty. Ich zdaniem osoba zatrudniona na umowę o dzieło jest mniej efektywna i mniej zaangażowana w pracę niż pracownik etatowy. Uważają także, że oferowanie kandydatom umowy o dzieło istotnie utrudnia pozyskanie pracowników.

Obydwie grupy ankietowanych są zgodne co do tego, że wykorzystanie zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło znacznie obniża koszty pracodawcy.

Tabela 41 Opinie na temat zatrudnienia osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą w porównaniu do umowy o pracę – pracodawcy korzystający i nie korzystający z zatrudnienia osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą

Wymiar oceny (skala od -3 do +3)	Zatrudniają osoby prowadzące ind. dz. gosp.		Nie zatrudniają osób prowadzących ind. dz. gosp.	
	Średnia [M]	Próba [N]	Średnia [M]	Próba [N]
Ocena efektywności pracowników	0,41	29	0,29	827
Ocena zaangażowania pracowników	0,41	27	0,14	795
Łatwość pozyskania pracowników	-0,15	26	-0,08	616
Koszty zatrudnienia	-1,65	31	-0,89	727

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Ostatnią omawianą formą jest zatrudnienie osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą. Jedyną istotną statystycznie różnicą pomiędzy odpowiedziami pracodawców stosujących to rozwiązanie a pracodawcami z niego niekorzystającymi dotyczy oceny kosztów zatrudnienia. Pracodawcy korzystający z działalności gospodarczej znacznie wyżej ocenili jej wpływ na obniżenie kosztów zatrudnienia, niż miało to miejsce w ocenach drugiej badanej grupy.

Przytoczone wyniki badania potwierdzają hipotezę o tym, że pracodawcy niestosujący elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy posiadają negatywne przekonania na temat tych rozwiązań. Jest to szczególnie widoczne w przypadku opinii na temat pracy zdalnej, pracy hybrydowej, zadaniowego czasu pracy oraz zatrudnienia w oparciu o umowę o dzieło.

Uzyskane dane mogą świadczyć o obawach pracodawców, że utrata możliwości bezpośredniego nadzoru nad pracownikami będzie skutkowałą obniżeniem ich efektywności i zaangażowania w obowiązki. Opinie wyrażone przez pracodawców stosujących zdalną i hybrydową formę pracy przemawiają za tym, że obawy te nie są uzasadnione.

3.4. Zainteresowanie pracodawców udziałem w projekcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu na temat upowszechniania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu będzie realizował projekt skierowany do pracodawców, a poświęcony upowszechnianiu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy.

W ramach tego przedsięwzięcia pracodawcom będą oferowane różne formy wsparcia:

- a) szkolenia z zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia dla działu kadr / właścicieli / zarządu firmy;
- b) szkolenia z zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia dla pozostałych pracowników firmy;
- c) usługa analityczno-doradcza polegająca na zapoznaniu się zewnętrznego eksperta ze specyfiką działania firmy, jej dokumentacją, potrzebami i polityką kadrową w celu zaproponowania optymalnych rozwiązań wykorzystujących elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy;
- d) usługa wdrożeniowa: pomoc firmie z tworzeniu dokumentacji związanej z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy;
- e) dofinansowanie do zatrudnienia nowego pracownika w oparciu o elastyczne rozwiązania;
- f) wsparcie finansowe w celu doposażenia / wyposażenia stanowiska pracy, na którym będą pracować osoby zatrudnione w formie elastycznej.

Jednym z celów przeprowadzonego badania było dowiedzenie się, czy pracodawcy byliby zainteresowani udziałem w takim projekcie. Respondentom przedstawiono poszczególne formy oferowanego wsparcia i poproszono, by ocenili w skali siedmiostopniowej (od 1 – *zdecydowanie nie* do 7 – *zdecydowanie tak*) swoją chęć skorzystania z niego.

3.4.1. Międzygrupowe analizy zainteresowania udziałem w projekcie WUP

Analiza udzielonych odpowiedzi wykazała, że rozkłady udzielonych odpowiedzi różnią się istotnie w poszczególnych grupach respondentów (wyróżnionych ze względu na wielkość zatrudnienia).⁷

⁷ W porównaniach wykorzystano nieparametryczny test istotności różnic rozkładu H Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych. Przyjęty poziom istotności to $\alpha=0,05$

Wykres 11 Zainteresowanie pracodawców udziałem w projekcie WUP w Opolu na temat upowszechniania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy (średnie ocen)

((...)Odczytam je Panu/Pani kolejno i poproszę o ocenę czy jako pracodawca chciałoby Państwo z nich skorzystać.)

Zainteresowanie skorzystaniem z poszczególnych rodzajów wsparcia dla pracodawców (od 1 do 7)	Od 1 do 9 pracowników [N=417]	Od 10 do 49 pracowników [N=373]	50 lub więcej pracowników [N=239]	Ogółem [N=1029]
Szkolenie z zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia dla działu kadr / właścicieli / zarządu firmy	3,05	3,35	3,75	3,07
Szkolenie z zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia dla pozostałych pracowników firmy	2,90	3,24	3,67	2,93
Usługa analityczno-doradcza	2,89	3,20	3,65	2,92
Usługa wdrożeniowa	2,94	3,21	3,67	2,97
Dofinansowanie do zatrudnieniu nowego pracownika w oparciu o elastyczne rozwiązania	3,14	3,48	3,82	3,17
Wsparcie finansowe w celu doposażenia / wyposażenia stanowiska pracy na którym będą pracować osoby zatrudnione w formie elastycznej	3,11	3,44	3,86	3,14

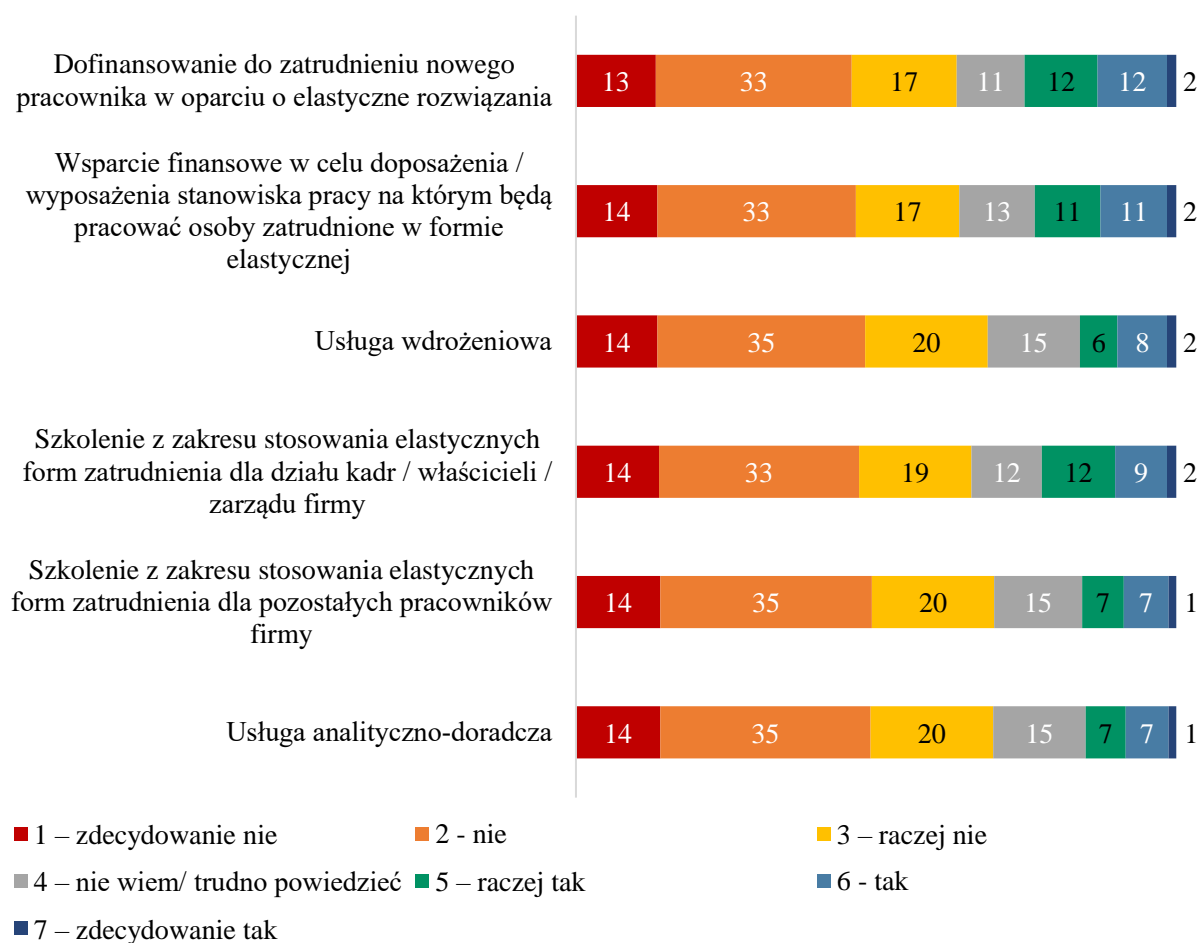
* skala ocen od 1 – zdecydowanie nie, do 7 – zdecydowanie tak

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Zainteresowanie pracodawców udziałem w projekcie na temat upowszechniania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jest niskie. Średnie ocen chęci skorzystania z poszczególnych form wsparcia są każdorazowo niższe od środkowej wartości skali (4). Najmniej zainteresowania wzbudziły: usługa analityczno-doradcza, usługa wdrożeniowa, szkolenie dla pracowników firmy. Relatywnie najchętniej pracodawcy skorzystaliby z finansowych form wsparcia – dofinansowania do zatrudnienia nowego pracownika oraz wsparcia finansowego w celu doposażenia / wyposażenia stanowiska pracy.

Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia, najmniejsze zainteresowanie udziałem w projekcie przejawiają najmniejsze podmioty (pracodawcy zatrudniający od 1 do 9 pracowników), a relatywnie najbardziej skłonni do uczestnictwa w projekcie są pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników.

Wykres 12 Rozkład ocen zainteresowania pracodawców skorzystaniem z poszczególnych rodzajów wsparcia projektowego WUP [N=1029] (w %)

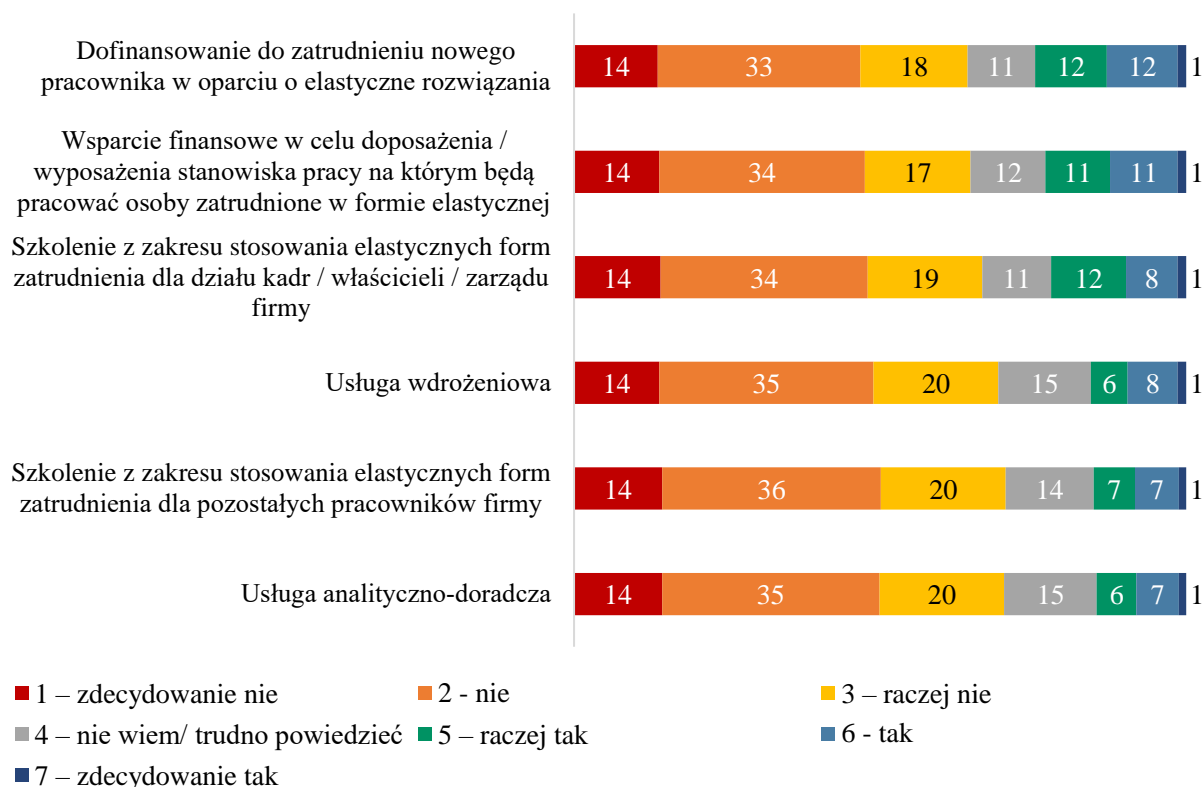


Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Suma wskazań odpowiedzi *zdecydowanie tak*, *tak* i *raczej tak* nasuwa wniosek, że poza finansowymi formami wsparcia najwięcej pracodawców jest skłonnych skorzystać także ze szkolenia dla właścicieli, zarządów firm i pracowników działu kadr (łącznie 22%).

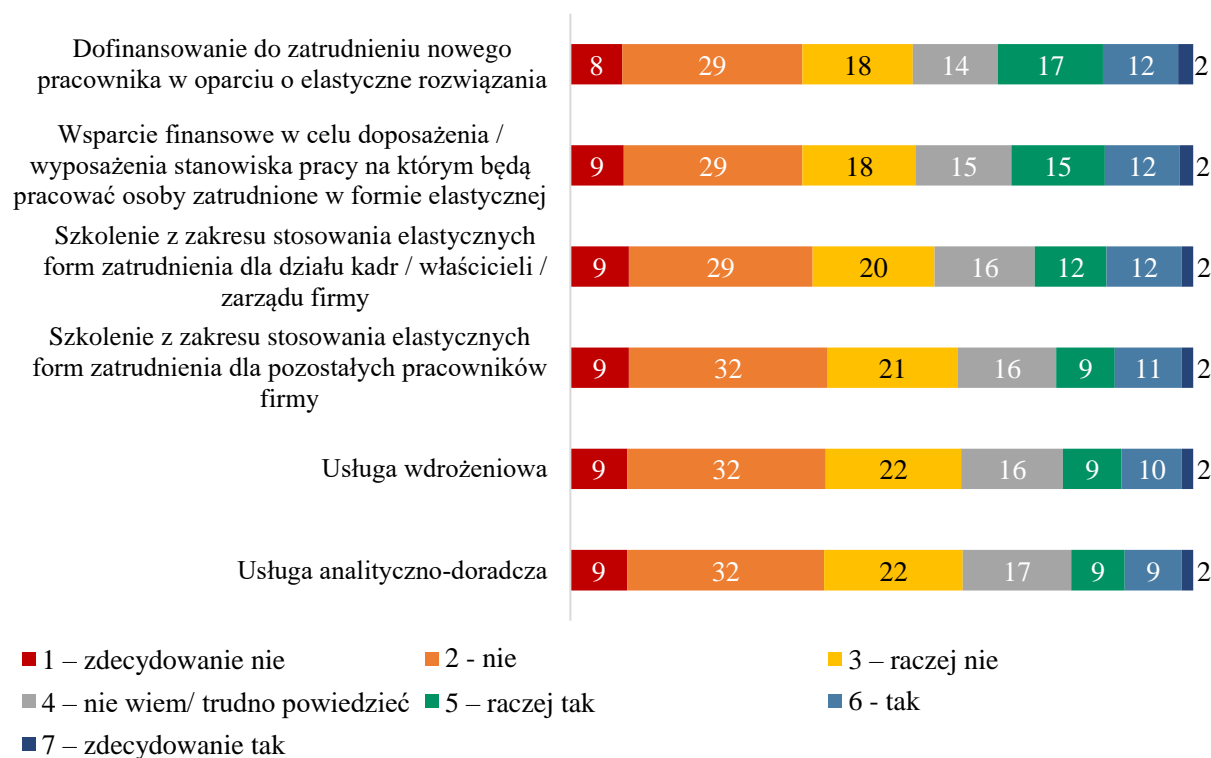
Analiza rozkładów udzielonych odpowiedzi ujawnia nam interesujące prawidłowości. W zależności od grupy badawczej istotnie się one między sobą różnią. Jednak w ramach grup odpowiedzi na pytanie o chęć udziału w poszczególnych formach wsparcia projektowego mają niemal jednakowy rozkład. Szczególnie wyraźnie jest to widoczne w odsetku respondentów, którzy wskazywali na oceny 1 – *zdecydowanie nie* i 2 – *nie* (w znaczeniu: nie chcę skorzystać z tej formy wsparcia). Wśród mikrofirm jest to około 47-50% badanych. Wśród podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników analogiczny odsetek wyniósł 37-41%, a wśród największych podmiotów (50 i więcej pracowników) – 26-28%.

Wykres 13 Rozkład ocen zainteresowania pracodawców skorzystaniem z poszczególnych rodzajów wsparcia projektowego WUP, podmioty OD 1 DO 9 PRACOWNIKÓW [N=417] (w %)



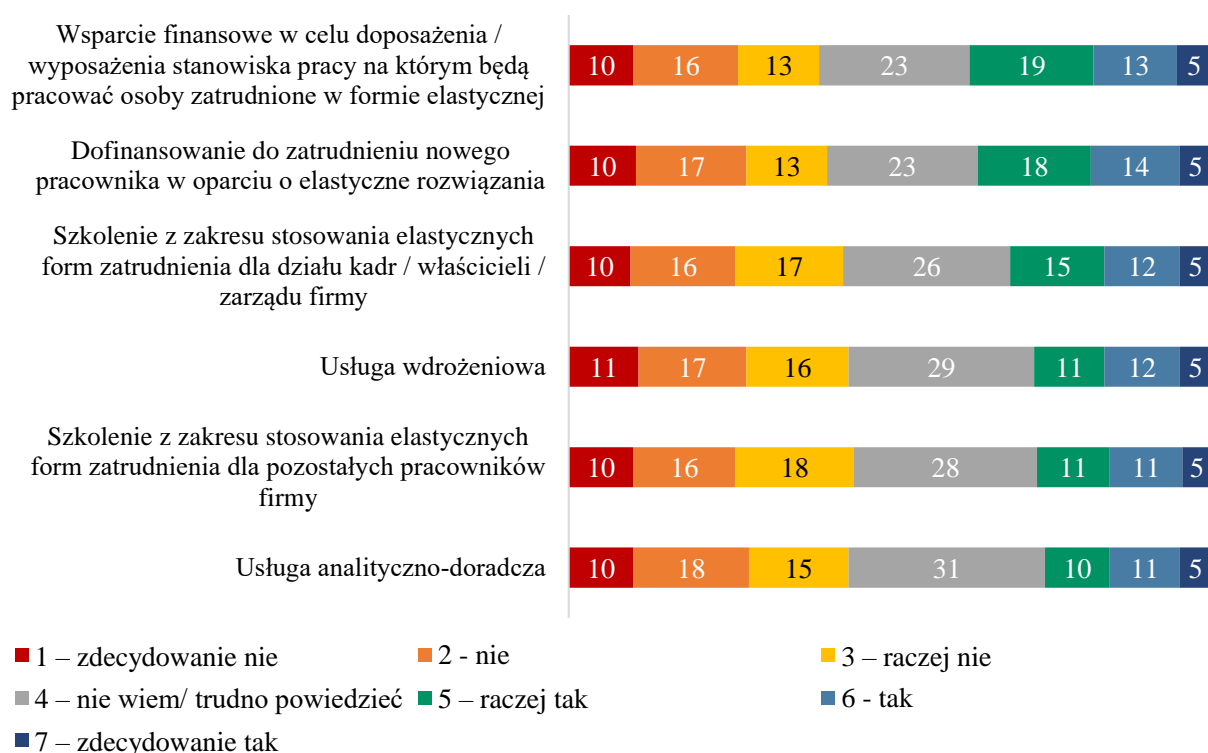
Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wykres 14 Rozkład ocen zainteresowania pracodawców skorzystaniem z poszczególnych rodzajów wsparcia projektowego WUP, podmioty OD 10 DO 49 PRACOWNIKÓW [N=373] (w %)



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wykres 15 Rozkład ocen zainteresowania pracodawców skorzystaniem z poszczególnych rodzajów wsparcia projektowego WUP, podmioty 50 I WIĘCEJ PRACOWNIKÓW [N=239] (w %)



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Te dane informują nas o wielkości grupy pracodawców, którzy nie są zainteresowani udziałem w projekcie bez względu na to, jakie formy wsparcia dla będą w nim oferowane. Sytuację tę można argumentować na trzy sposoby:

- Są to pracodawcy zupełnie niezainteresowani tematyką wsparcia – elastycznymi formami zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Tezę tę potwierdza fakt, że około 96,5% pracodawców, którzy nie są zainteresowani udziałem w projekcie (odpowiedzi od *zdecydowanie nie* do *raczej nie*), nie wyraża także chęci zwiększania swojej wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia ogółem⁸;
- Są to pracodawcy niechętni do uczestnictwa w przedsięwzięciach realizowanych przez daną jednostkę (WUP) lub ogółem – przez publiczne służby zatrudnienia. Za taką argumentacją przemawiają wyniki badania wskazujące na to, że około 89,5% pracodawców, którzy nie są zainteresowani udziałem w projekcie WUP, nigdy w przeszłości nie korzystało ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu szkoleniowego⁹;

⁸ Temat chęci zwiększenia przez pracodawców wiedzy o elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy poruszono w podrozdziale 3.1. niniejszego raportu.

⁹ Dane na temat znajomości i korzystania ze wsparcia KFS przytoczono w kolejnym podrozdziale (3.5.).

- Są to pracodawcy, którzy generalnie nie korzystają z tego typu form wsparcia (nie uczestniczą w projektach).

Wykorzystując nieparametryczny test H Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych, sprawdzono, czy zmienne lokalizacji siedziby podmiotu, sektora własności i rodzaju prowadzonej działalności różnicują istotnie rozkład odpowiedzi respondentów. Spośród wymienionych jedynie branża podmiotu (sekcja PKD) okazała się mieć istotne znaczenie.

W poniższej tabeli przedstawiono średnie ocen chęci skorzystania przez pracodawców z form planowanego wsparcia projektowego WUP w Opolu. Sekcje uszeregowano malejąco, rozpoczynając od tych, w których pracodawcy wyrazili największe zainteresowanie udziałem w projekcie. Tymi branżami są: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R).

Tabela 42 Zainteresowanie pracodawców udziałem w projekcie WUP w Opolu na temat upowszechniania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, w podziale na sekcje PKD (średnie ocen)

Sekcja PKD [N – wielkość próby]	Szkolenie dla właścicieli / zarządu / działu kadr	Szkolenie dla pozostałych pracowników	Usługa analityczno- doradcza	Usługa wdrożeniowa	Dofinansowanie do zatrudnienia nowego pracownika	Doposażenie /wyposażenie stanowiska pracy
Sekcja I [29]	4,52	4,39	4,35	4,55	4,73	4,73
Sekcja R [24]	4,05	3,96	3,95	3,95	4,05	4,05
Sekcja O [59]	4,28	2,77	2,84	4,27	4,59	4,60
Sekcja B [4]	4,25	3,52	3,52	3,52	4,25	4,25
Sekcja E [14]	3,86	3,86	3,86	3,86	3,86	3,86
Sekcja P [140]	3,50	3,48	3,46	3,45	3,59	3,58
Sekcja A [36]	3,70	2,86	2,86	3,31	3,95	4,02
Sekcja H [46]	3,30	3,09	3,13	3,13	3,38	3,38
Sekcja Q [55]	3,03	2,80	2,98	2,87	3,97	3,50
Sekcja F [96]	3,25	3,07	3,05	3,14	3,32	3,28
Sekcja L [62]	3,23	3,04	3,04	3,04	3,23	3,23
Sekcja M [43]	3,00	2,94	3,00	2,97	3,10	3,10
Sekcja K [16]	3,06	2,91	2,99	2,91	3,14	3,06
Sekcja N [28]	2,87	2,87	2,95	2,94	2,88	2,88
Sekcja C [155]	2,91	2,84	2,71	2,79	2,87	2,84
Sekcja S [48]	2,73	2,60	2,63	2,63	2,82	2,83
Sekcja G [162]	2,56	2,53	2,49	2,51	2,64	2,59
Sekcja J [7]	2,49	2,49	2,49	2,49	2,49	2,49
Sekcja D [5]	1,22	1,22	1,22	1,22	1,22	1,22
Ogółem [1029]	3,07	2,93	2,92	2,97	3,17	3,14

* skala ocen od 1 – zdecydowanie nie, do 7 – zdecydowanie tak; w analizie zastosowano wagi poststratyfikacyjne.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

3.4.2. Wyniki analizy syntetycznych wskaźników zainteresowania udziałem w projekcie

Na potrzeby sondowania zainteresowania pracodawców projektem WUP skonstruowano dwa wskaźniki syntetyczne. Opierają się one na odpowiedziach respondentów na pytanie o to, na ile byliby zainteresowani skorzystaniem z poszczególnych form wsparcia, które będą oferowane pracodawcom w ramach projektu. Szczegółowy opis sposobu obliczania wskaźników syntetycznych zawarto w punkcie 2.4.1.

→ Syntetyczny wskaźnik zainteresowania udziałem w projekcie oparty na średniej

Wartości wskaźnika są wynikiem średniej arytmetycznej ocen chęci udziału respondentów w poszczególnych formach wsparcia projektowego. Przyjmuje on wartości od 1 (*zdecydowanie nie*) do 7 (*zdecydowanie tak*). Uzyskany wynik można interpretować jako nasilenie zainteresowania udziałem w projekcie.

→ Syntetyczny wskaźnik chęci skorzystania z form wsparcia projektowego oparty na sumie

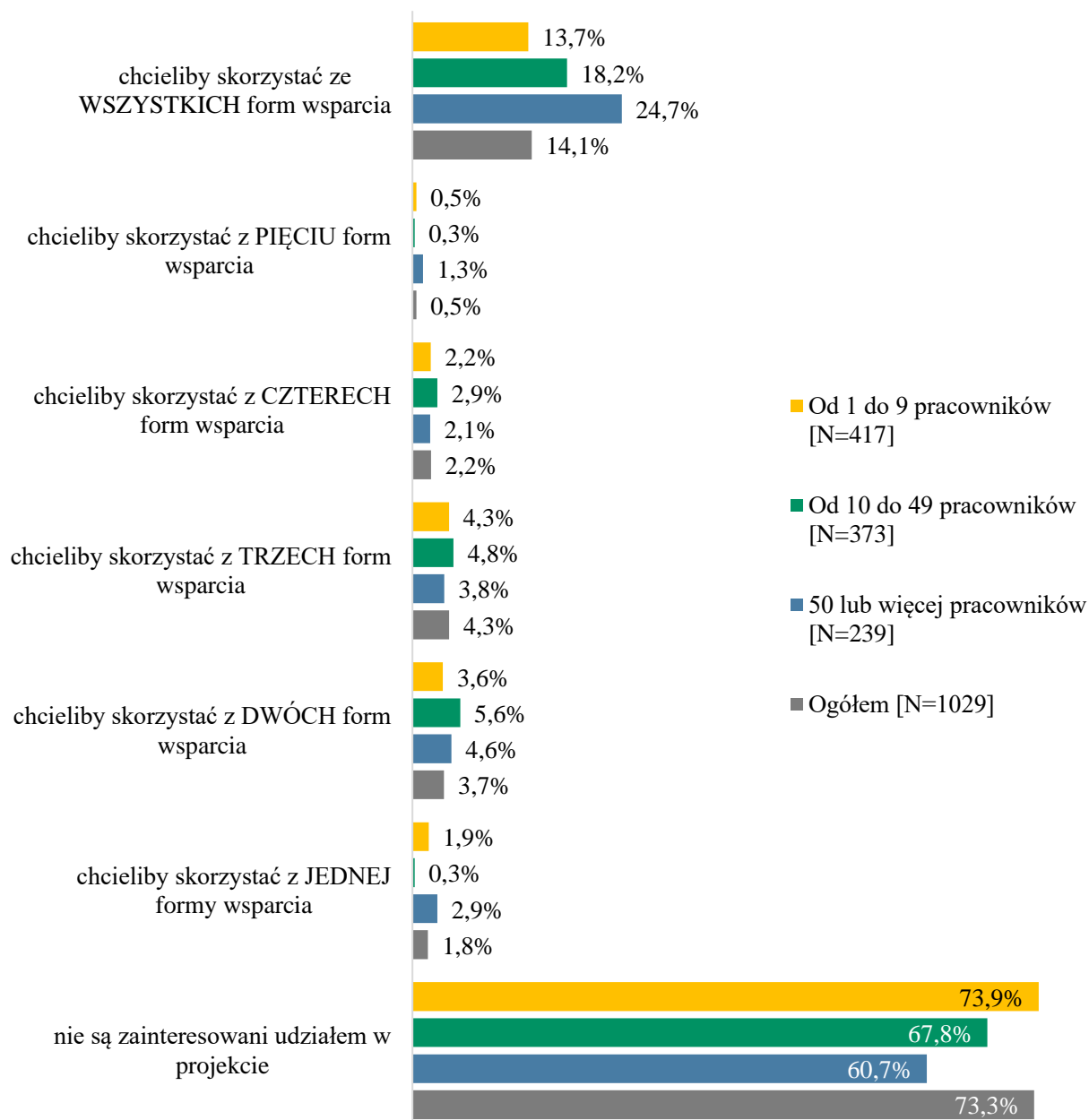
Wskaźnik oparto wyłącznie na pozytywnych odpowiedziach respondentów (oceny od 5 – *raczej tak*, do 7 – *zdecydowanie tak*). Uzyskane wartości wskaźnika syntetycznego opartego na sumie to liczby całkowite od 0 do 6 mówiące nam o tym, w ilu formach wsparcia projektowego chcieliby wziąć udział pracodawcy.

Poniższe wykresy i tabele prezentują rozkłady wartości wskaźników w podziale na grupy: ze względu na wielkość zatrudnienia, główną działalność (sekcja PKD), sektor własności, lokalizację podmiotu (powiat), płeć respondenta oraz fakt wykorzystywania (lub nie) elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. W analizach zastosowano wagi analityczne. Istotność zaistniałych różnic zweryfikowano za pomocą nieparametrycznych testów istotności różnic rozkładu dla prób niezależnych: *U* Manna-Whitneya (dla zmiennych sektora własności podmiotu oraz płci respondenta) i *H* Kruskala-Wallisa (dla pozostałych zmiennych). Przyjęty poziom istotności: $\alpha=0,05$.

Przeprowadzone analizy dowiodły, że wszystkie wymienione zmienne poza sektorem własności (w przypadku obydwu wskaźników) i płcią (w przypadku wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie opartego na średniej) istotnie różnicują poziom zainteresowania pracodawców udziałem w projekcie.

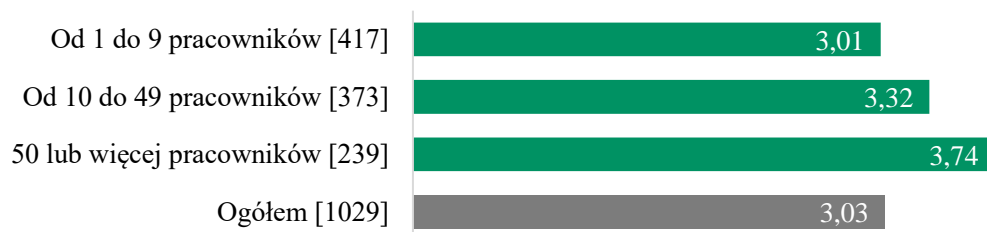
Analizy wskaźnikowe potwierdzają wnioski z poprzedniego podrozdziału. Chęć skorzystania ze wsparcia projektowego rośnie wraz z wielkością podmiotu. Średnia wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie jest istotnie najwyższa wśród firm zatrudniających powyżej 49 pracowników. Także wśród tych pracodawców najwięcej osób wyraziło chęć skorzystania ze wszystkich oferowanych form wsparcia (24,7%). Z kolei wśród mikroprzedsiębiorstw niemal trzy czwarte podmiotów (74,9%) nie jest zainteresowane żadną z planowanych form wsparcia projektowego.

Wykres 16 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a wielkość zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wykres 17 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a wielkość zatrudnienia



* skala ocen od 1 – zdecydowanie nie, do 7 – zdecydowanie tak

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Na tle województwa pozytywnie wyróżnia się powiat prudnicki. Więcej niż co trzeci ankietowany pracodawca (35,4%) wyraził chęć skorzystania ze wszystkich form wsparcia oferowanych w projekcie WUP. Na drugim biegunie znaleźli się pracodawcy z powiatów strzeleckiego i nyskiego. Ponad 80% z nich nie wykazuje zainteresowania żadną z oferowanych form. Wnioski dla powiatów prudnickiego i nyskiego potwierdzają wartości drugiego mierzonego wskaźnika – opartego na średniej. Jednak nie dotyczy to powiatu strzeleckiego, w którym średnia wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP jest relatywnie wysoka na tle regionu (3,29 wobec 3,03 w województwie). Wynika to z faktu, że strzeleccy pracodawcy w swoich odpowiedziach znacznie częściej wskazywali oceny 4 (*nie wiem/trudno powiedzieć*) i 3 (*raczej nie*) niż pracodawcy z pozostałych powiatów. Spowodowało to uzyskanie stosunkowo wysokiej średniej ocen przy jednoczesnym niskim odsetku wskazań odpowiedzi twierdzących (oceny od 5 – *raczej tak* do 7 – *zdecydowanie tak*).

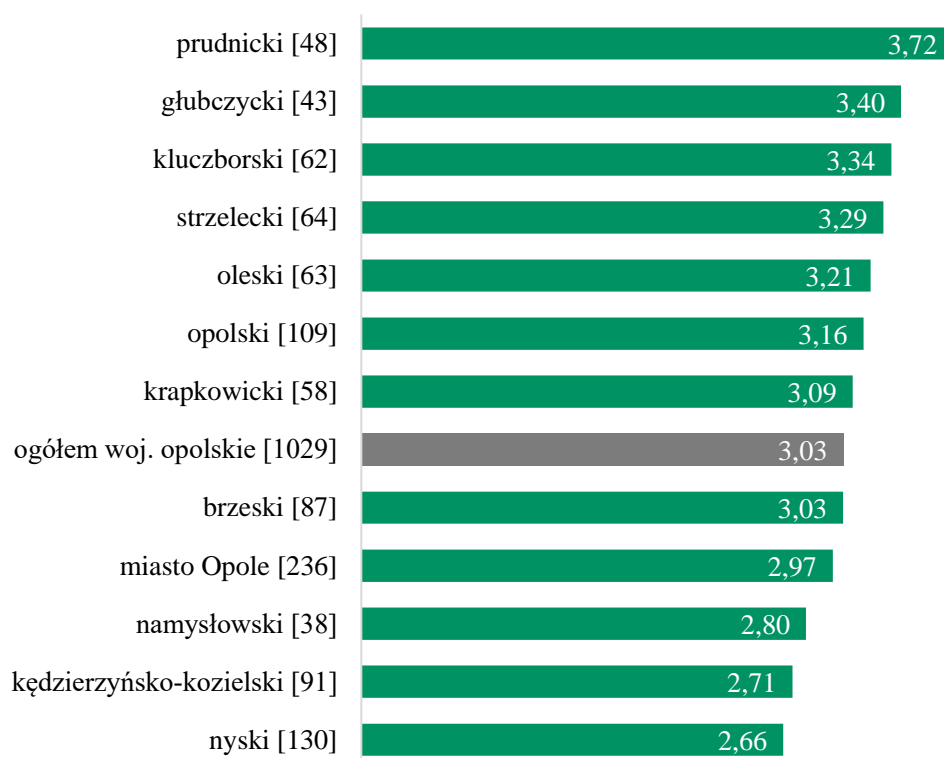
Tabela 43 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a powiat

Powiat [N – wielkość próby]	Nie chcą uczestniczyć w projekcie	Odsetek pracodawców, którzy są zainteresowani skorzystaniem z następującej liczby form wsparcia projektowego:					
		jedna	dwie	trzy	cztery	pięć	sześć
miasto Opole [236]	75,4%	1,7%	4,7%	4,2%	1,3%	0,0%	12,7%
brzeski [87]	71,3%	0,0%	0,0%	8,0%	2,3%	0,0%	18,4%
głubczycki [43]	54,5%	9,1%	0,0%	9,1%	9,1%	0,0%	18,2%
kędzierzyńsko-kozielski [91]	74,7%	3,3%	6,6%	0,0%	3,3%	0,0%	12,1%
kluczborski [62]	67,2%	0,0%	3,3%	6,6%	0,0%	0,0%	23,0%
krapkowicki [58]	77,6%	0,0%	0,0%	5,2%	0,0%	0,0%	17,2%
namysłowski [38]	74,4%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%	10,3%
nyski [130]	80,8%	5,4%	2,3%	1,5%	0,0%	1,5%	8,5%
oleski [63]	63,5%	0,0%	7,9%	7,9%	7,9%	0,0%	12,7%
opolski [109]	73,1%	1,9%	4,6%	3,7%	3,7%	0,0%	13,0%
prudnicki [48]	58,3%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	35,4%
strzelecki [64]	84,1%	0,0%	3,2%	0,0%	4,8%	3,2%	4,8%

Powiat [N – wielkość próby]	Nie chcą uczestniczyć w projekcie	Odsetek pracodawców, którzy są zainteresowani skorzystaniem z następującej liczby form wsparcia projektowego:					
		jedna	dwie	trzy	cztery	pięć	sześć
woj. opolskie [1029]	73,3%	1,8%	3,7%	4,3%	2,2%	0,5%	14,1%

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wykres 18 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a powiat



* skala ocen od 1 – zdecydowanie nie, do 7 – zdecydowanie tak

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wyniki analiz międzygrupowych uwzględniających główny rodzaj badanych podmiotów są spójne w przypadku obydwu wskaźników syntetycznych. Najwięcej pracodawców chcących skorzystać ze wszystkich sześciu form wsparcia zaplanowanych w projekcie WUP znalazło się wśród podmiotów w sekcji I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (48,3%) oraz w sekcji R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (39,1%). Są to także jedyne rodzaje działalności, w których średnie wskaźników zainteresowania udziałem w projekcie były różne lub wyższe od 4 (wartość środkowa skali ocen).

Z kolei najniższe wartości wskaźników syntetycznych uzyskano w sekcji G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. 86,0% pracodawców prowadzących takie działalności nie wykazuje chęci skorzystania z żadnej z oferowanych

form wsparcia, a średnia ocen zainteresowania udziałem w projekcie wyniosła 2,25. Jest to najniższa wartość spośród wszystkich poddanych analizie i interpretacji.¹⁰

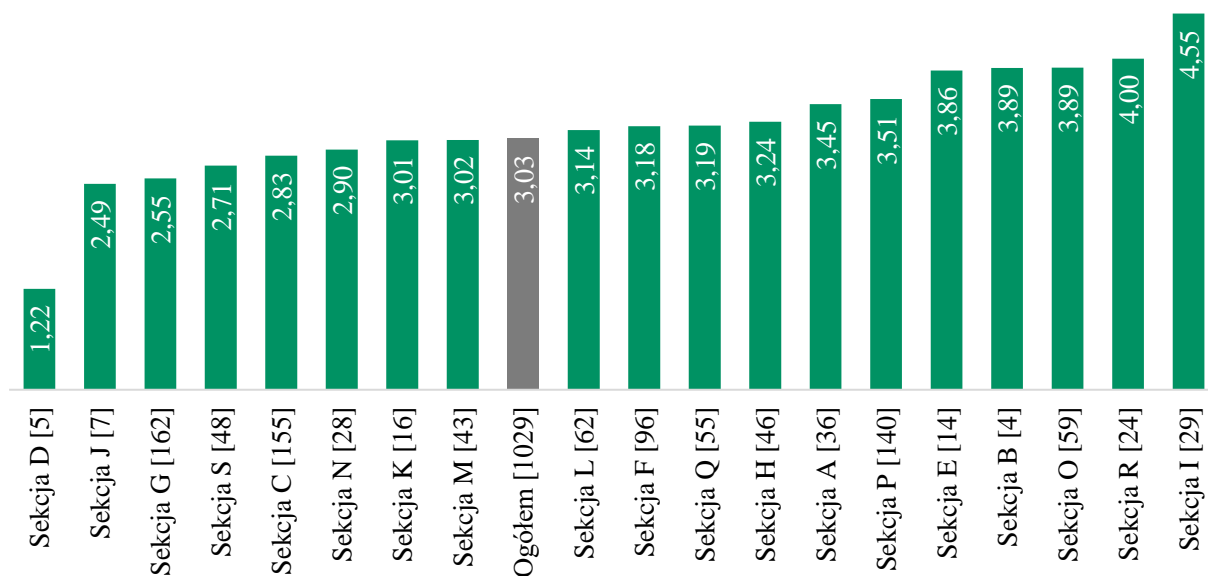
Tabela 44 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a sekcja PKD

Sekcja PKD [N – wielkość próby]	Nie chcą uczestniczyć w projekcie	Odsetek pracodawców, którzy są zainteresowani skorzystaniem z następującej liczby form wsparcia projektowego:					
		jedna	dwie	trzy	cztery	pięć	sześć
Sekcja A [36]	54,3%	5,7%	0,0%	20,0%	5,7%	0,0%	14,3%
Sekcja B [4]	25,0%	0,0%	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja C [155]	75,0%	0,0%	0,6%	5,8%	0,6%	2,6%	15,4%
Sekcja D [5]	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja E [14]	92,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%
Sekcja F [96]	70,8%	2,1%	2,1%	7,3%	2,1%	0,0%	15,6%
Sekcja G [162]	86,0%	1,2%	2,4%	1,8%	1,2%	0,0%	7,3%
Sekcja H [46]	68,1%	4,3%	12,8%	0,0%	4,3%	0,0%	10,6%
Sekcja I [29]	37,9%	0,0%	6,9%	0,0%	6,9%	0,0%	48,3%
Sekcja J [7]	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%
Sekcja K [16]	68,8%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%
Sekcja L [62]	74,2%	0,0%	4,8%	4,8%	0,0%	0,0%	16,1%
Sekcja M [43]	81,4%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	0,0%	14,0%
Sekcja N [28]	78,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	21,4%
Sekcja O [59]	41,4%	3,4%	6,9%	3,4%	31,0%	3,4%	10,3%
Sekcja P [140]	78,6%	0,0%	2,9%	0,7%	0,7%	0,0%	17,1%
Sekcja Q [55]	44,4%	5,6%	27,8%	7,4%	13,0%	0,0%	1,9%
Sekcja R [24]	52,2%	0,0%	0,0%	8,7%	0,0%	0,0%	39,1%
Sekcja S [48]	77,1%	6,3%	2,1%	4,2%	4,2%	2,1%	4,2%
Ogółem [1029]	73,3%	1,8%	3,7%	4,3%	2,2%	0,5%	14,1%

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

¹⁰ Podmioty z sekcji D i sekcji J uzyskały niższe średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie, jednak bardzo małe liczebności próby uniemożliwiają przeprowadzenie poprawnego wnioskowania statystycznego.

Wykres 19 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a sekcja PKD



* skala ocen od 1 – zdecydowanie nie, do 7 – zdecydowanie tak

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Tabela 45 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a sektor własności

Liczba forma wsparcia projektowego, z których chcieliby skorzystać pracodawcy	Sektor prywatny [798]	Sektor publiczny [231]	Ogółem [1029]
nie są zainteresowani udziałem w projekcie	73,1%	76,5%	73,3%
chcieliby skorzystać z JEDNEJ formy wsparcia	1,9%	0,4%	1,8%
chcieliby skorzystać z DWÓCH form wsparcia	3,5%	6,1%	3,7%
chcieliby skorzystać z TRZECH form wsparcia	4,5%	0,9%	4,3%
chcieliby skorzystać z CZTERECH form wsparcia	2,1%	3,9%	2,2%
chcieliby skorzystać z PIĘCIU form wsparcia	0,5%	0,4%	0,5%
chcieliby skorzystać ze WSZYSTKICH form wsparcia	14,3%	11,7%	14,1%

* między odpowiedziami sektora prywatnego i publicznego nie zachodzą różnice istotne statystycznie

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Powyższa tabela przedstawia rozkład wartości wskaźnika opartego na sumie z uwzględnieniem sektora własności podmiotów. Zaobserwowane różnice są niewielkie i nieistotne statystycznie. Także wartości drugiego wskaźnika syntetycznego – opartego na średniej, nie są różnicowane istotnie statystycznie wśród podmiotów z sektora prywatnego i publicznego. Wyniosły one odpowiednio 3,03 (w sektorze prywatnym) i 3,14 (w sektorze publicznym).

Wykres 20 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a płeć



* skala ocen od 1 – zdecydowanie nie, do 7 – zdecydowanie tak

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

W analizie międzygrupowej postanowiono sprawdzić związek rozkładu udzielonych odpowiedzi z płcią respondentów. Przypuszczenie, że może on zachodzić, oparto na dotychczasowych doświadczeniach badacza wskazujących na to, że kobiety miewają bardziej przychylny stosunek do elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy niż mężczyźni. To na nich najczęściej spoczywa pełnienie większości obowiązków domowych i wychowawczych, a elastyczne instrumenty rynku pracy mają za zadanie ułatwienie balansu pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.

Wyniki analizy z użyciem wskaźnika syntetycznego opartego na średniej wykazały, że faktycznie kobiety charakteryzuje istotnie większe niż mężczyzn zainteresowanie udziałem w projekcie upowszechniającym elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy.

Tabela 46 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a płeć

Liczba forma wsparcia projektowego, z których chcieliby skorzystać pracodawcy	Kobiety [571]	Mężczyźni [458]	Ogółem [1029]
nie są zainteresowani udziałem w projekcie	66,2%	71,6%	73,3%
chcieliby skorzystać z JEDNEJ formy wsparcia	1,8%	1,3%	1,8%
chcieliby skorzystać z DWÓCH form wsparcia	6,0%	2,8%	3,7%
chcieliby skorzystać z TRZECH form wsparcia	3,7%	5,2%	4,3%
chcieliby skorzystać z CZTERECH form wsparcia	3,5%	1,1%	2,2%
chcieliby skorzystać z PIĘCIU form wsparcia	1,1%	0,0%	0,5%
chcieliby skorzystać ze WSZYSTKICH form wsparcia	17,9%	17,9%	14,1%

* między odpowiedziami sektora prywatnego i publicznego nie zachodzą różnice istotne statystycznie.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Taka istotność nie zachodzi w odniesieniu do różnic rozkładu wartości drugiego wskaźnika – opartego na sumie. Liczba form wsparcia projektowego, z których chcieliby skorzystać pracodawcy, jest podobna w przypadku kobiet i mężczyzn.

Analizy zawarte we wcześniejszej części raportu (punkt 3.3.3.) dowiodły, że fakt korzystania z poszczególnych elastycznych instrumentów rynku pracy wpływa na opinie pracodawców

formułowane na temat tychże instrumentów. Dlatego postanowiono sprawdzić, czy ma on związek także z postawą respondentów wobec udziału w projekcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu. Wyniki testu *U* Manna-Whitneya dla prób niezależnych potwierdziły, że pomiędzy rozkładami wartości wskaźników syntetycznych chęci udziału w projekcie zachodzą istotne statystycznie różnice [$\alpha=0,05$].

Tabela 47 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a fakt korzystania z elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy przez pracodawców

Liczba forma wsparcia projektowego, z których chcieliby skorzystać pracodawcy	Nie korzystający z żadnych elastycznych form [486]	Stosujący elastyczne formy zatrudnienia [543]	Ogółem [1029]
nie są zainteresowani udziałem w projekcie	83,1%	55,6%	73,3%
chcieliby skorzystać z JEDNEJ formy wsparcia	0,2%	2,8%	1,8%
chcieliby skorzystać z DWÓCH form wsparcia	1,9%	7,0%	3,7%
chcieliby skorzystać z TRZECH form wsparcia	1,6%	6,8%	4,3%
chcieliby skorzystać z CZTERECH form wsparcia	0,8%	3,9%	2,2%
chcieliby skorzystać z PIĘCIU form wsparcia	0,2%	0,9%	0,5%
chcieliby skorzystać ze WSZYSTKICH form wsparcia	12,1%	23,0%	14,1%

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Aż 83,1% pracodawców, którzy nie stosują elastycznych instrumentów rynku pracy, nie wykazuje chęci skorzystania z żadnej z oferowanych w ramach projektu WUP form wsparcia. W przypadku pracodawców wykorzystujących elastyczne formy zatrudnienia analogiczny odsetek wyniósł 55,6% (o 27,5 p. proc. mniej). Z kolei procent podmiotów zainteresowanych skorzystaniem ze wszystkich sześciu oferowanych form wsparcia jest niemal dwa razy większy wśród pracodawców stosujących elastyczne instrumenty zatrudnienia, niż wśród pracodawców, którzy takich instrumentów nie wykorzystują (23,0% wobec 12,1%).

Wykres 21 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a fakt korzystania z elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy przez pracodawców



** skala ocen od 1 – zdecydowanie nie, do 7 – zdecydowanie tak*

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Zaobserwowane różnice przekładają się także na znacznie wyższą średnią zainteresowania udziałem w projekcie wśród pracodawców stosujących elastyczne formy zatrudnienia – 3,73, niż wśród pracodawców, którzy takich form nie wykorzystują - 2,80.

3.5. Wiedza pracodawców na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

W celu uzyskania dofinansowania kosztów kształcenia ustawicznego, pracodawca planujący inwestowanie w kształcenie ustawiczne musi złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.

Środki KFS otrzymane z powiatowego urzędu pracy pracodawca może przeznaczyć na:

- określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.¹¹

Wiedza na temat KFS oraz korzystanie z oferowanego w jego ramach wsparcia były jednym z obszarów badanych za pomocą przeprowadzonej ankiety. Uzyskane wyniki wskazują, że pod tym względem zdecydowanie wyróżniają się średnie i duże przedsiębiorstwa (powyżej 49 pracowników). W tej grupie badawczej na posiadanie wiedzy w zakresie KFS i możliwości skorzystania z niego przez pracodawców wskazało 41,0% respondentów. Dla porównania, analogiczną wiedzę dysponuje 21,1% mikrofirm (od 1 do 9 pracowników) i 25,7% podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób. Ponad połowa mikro i małych przedsiębiorstw wskazała, że do tej pory nie słyszała o Krajowym Funduszu Szkoleniowym.¹²

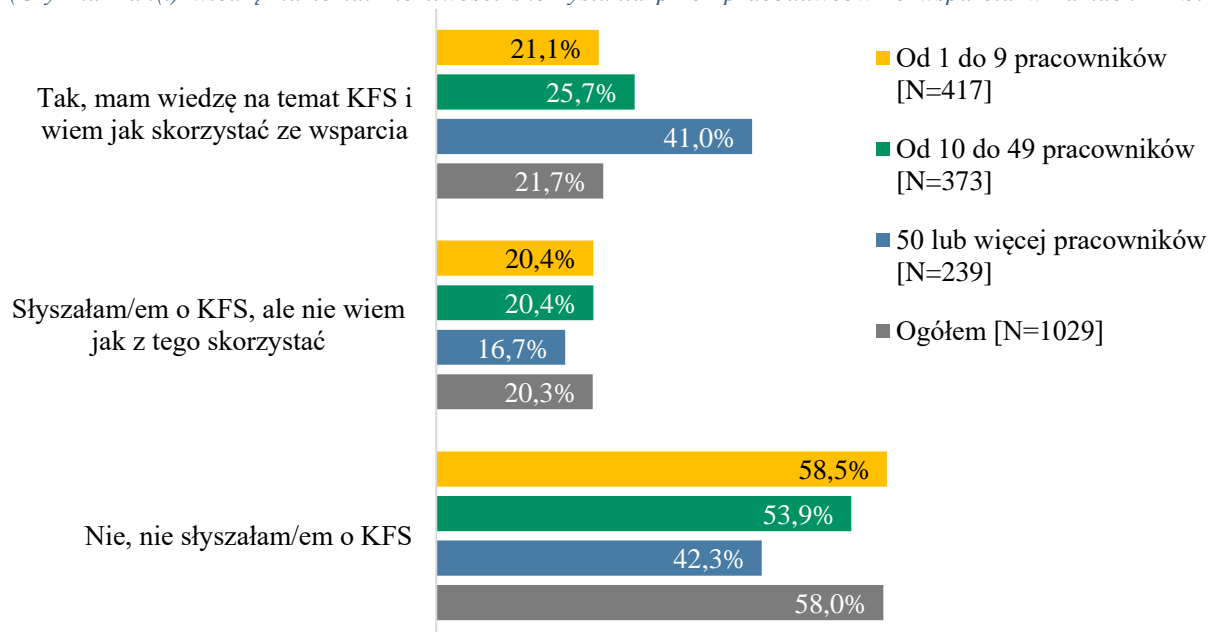
Powszechność wiedzy na temat KFS wśród podmiotów zatrudniających 50 lub więcej pracowników przekłada się na korzystanie przez te podmioty z oferowanego wsparcia. Co trzeci przedstawiciel średnich i dużych firm wskazał, że co najmniej raz skorzystał z pomocy dla pracodawców dostępnej w ramach funduszu. W mniejszych podmiotach odsetek pracodawców korzystających z KFS wyniósł od 7,9% (w firmach od 1 do 9 pracowników) do 9,4% (w firmach od 10 do 49 pracowników). Wyniki ankiety pokazują także, że zdecydowana większość pracodawców, którzy aplikują o pomoc z KFS, taką pomoc otrzymuje.

¹¹ Informacje na temat KFS podano za [portalem internetowym WUP w Opolu](#).

¹² W porównaniach międzygrupowych wykorzystano test *U* Manna-Whitneya (dla zmiennej sektora własności) oraz test *H* Kruskala-Wallis (dla pozostałych zmiennych). Przyjęty poziom istotności to $\alpha=0,05$.

Wykres 22 Wiedza pracodawców na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego

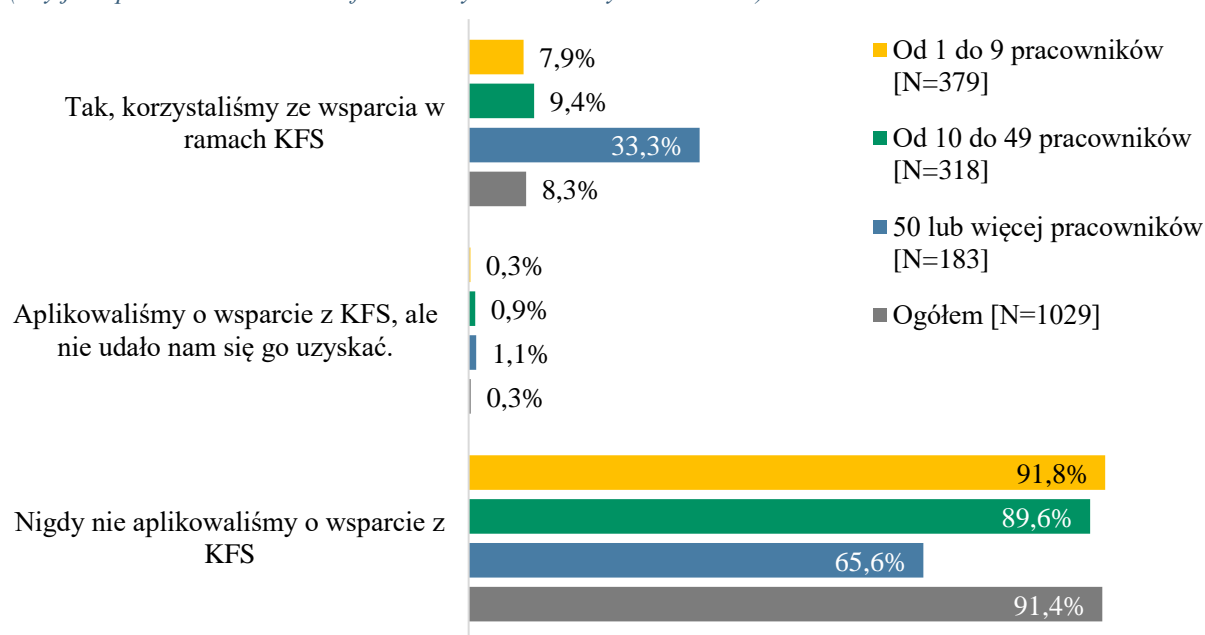
(Czy ma Pan(i) wiedzę na temat możliwości skorzystania przez pracodawców ze wsparcia w ramach KFS?)



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Wykres 23 Korzystanie przez pracodawców ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego

(Czy jako pracodawca Państwa firma kiedykolwiek korzystała z KFS?)



* w analizie nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem/nie pamiętam”.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Analizy międzygrupowe wykazały, że poza wielkością zatrudnienia także rodzaj wykonywanej działalności, sektor własności podmiotu oraz jego lokalizacja istotnie różnicują fakt posiadania wiedzy i doświadczenia korzystania przez pracodawców z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Podmioty z sektora prywatnego i publicznego bardzo podobnie

odpowiadały na pytanie o posiadanie wiedzy na temat KFS. Jednak istotne różnice odnotowano w zakresie korzystania z dostępnego wsparcia. Pracodawcy z sektora publicznego korzystają z KFS dwukrotnie częściej niż firmy prywatne (odpowiednio 16,3% wobec 7,9%).

Branżami negatywnie wyróżniającymi się na tle pozostałych są transport i gospodarka magazynowa (sekcja H) oraz edukacja (sekcja P). Wśród podmiotów prowadzących te rodzaje działalności odsetek wskazań na znajomość KFS był bardzo niski (odpowiednio 5,9 i 6,8%). Z dotacji dla pracodawców oferowanych w ramach KFS skorzystało jedynie 1,1% podmiotów z branży transportowej i 2,4% podmiotów prowadzących działalność edukacyjną. Dodatkowo aż trzech na czterech ankietowanych przedstawicieli branży edukacji wskazało, że do tej pory nigdy nie słyszeli o Krajowym Funduszu Szkoleniowym. Zastanawiające są także wyniki uzyskane w odniesieniu do branży przetwórstwa przemysłowego (sekcja C). Co czwarty jej przedstawiciel odpowiedział, że dysponuje wiedzą na temat możliwości uzyskania wsparcia z KFS, jednak tylko 1,6% pracodawców z takiego wsparcia skorzystało.

Na drugim biegunie znalazły się opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) oraz podmioty prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną (sekcja M). Wiedzę na temat KFS posiada około 37% z nich. Na fakt skorzystania ze wsparcia z funduszu wskazało aż 36% podmiotów z branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Wśród podmiotów prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną analogiczny odsetek wyniósł 13,6%.

Pewnym wyjaśnieniem wysokiego udziału instytucji opieki zdrowotnej i pomocy społecznej we wsparciu KFS jest to, że w roku 2021 jeden z priorytetów wydatkowania KFS dotyczył kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych i pomocy społecznej (wsparcie osób bezpośrednio pracującymi z chorymi i zagrożonymi zachorowaniem na COVID-19). Poza tym, zgodnie z danymi Barometru Zawodów¹³, w zawodach medycznych (pielęgniarki i położne; lekarze) występuje woj. opolskim duży deficyt, a kształcenie w zawodach deficytowych jest jednym ze stałych priorytetów wydatkowania KFS.

Na tle regionu wyróżniają się powiaty opolski i prudnicki, w których zarówno odsetek pracodawców dysponujących wiedzą na temat KFS, jak i odsetek podmiotów korzystających z tego wsparcia jest relatywnie wysoki. Z kolei powiatami, w których wykorzystanie pomocy w ramach KFS było marginalne są: kluczborski, namysłowski i brzeski.

¹³ Informacje na temat zawodów deficytowych podano za [Barometrem Zawodów](#)

Tabela 48 Znajomość i korzystanie przez pracodawców ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a lokalizacja siedziby podmiotu (powiat)

Powiat [N – wielkość próby]	Mają wiedzę na temat KFS	Słyszeli o KFS, ale nie potrafią skorzystać	Nie mają wiedzy na temat KFS	Korzystali ze wsparcia KFS	Nie korzystali ze wsparcia KFS
miasto Opole [236]	26,6%	19,0%	54,4%	7,9%	92,1%
brzeski [87]	13,1%	23,2%	63,7%	3,2%	96,8%
głubczycki [43]	12,3%	18,9%	68,9%	10,6%	89,4%
kędzierzyńsko-kozielski [91]	22,0%	21,2%	56,7%	11,6%	88,4%
kluczborski [62]	19,4%	12,9%	67,7%	0,5%	99,5%
krapkowicki [58]	19,1%	9,6%	71,3%	15,2%	84,8%
namysłowski [38]	8,8%	14,1%	77,0%	0,6%	99,4%
nyski [130]	26,0%	25,7%	48,4%	7,7%	92,3%
oleski [63]	17,4%	31,9%	50,7%	5,1%	94,9%
opolski [109]	29,7%	21,3%	49,0%	14,2%	85,8%
prudnicki [48]	24,0%	23,8%	52,2%	17,6%	82,4%
strzelecki [64]	5,2%	15,5%	79,4%	5,4%	94,6%
ogółem woj. opolskie [1029]	21,7%	20,3%	58,0%	8,3%	91,7%

* w analizie zastosowano wagi poststratyfikacyjne; w ustaleniu odsetka podmiotów (nie)korzystających z KFS nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem /nie pamiętam”.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Tabela 49 Znajomość i korzystanie przez pracodawców ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a sektor własności podmiotu

Sektor własności [N – wielkość próby]	Mają wiedzę na temat KFS*	Słyszeli o KFS, ale nie potrafią skorzystać*	Nie mają wiedzy na temat KFS*	Korzystali ze wsparcia KFS	Nie korzystali ze wsparcia KFS
Sektor prywatny [798]	21,8%	20,0%	58,2%	7,9%	92,1%
Sektor publiczny [231]	19,4%	25,0%	55,5%	16,3%	83,7%
Ogółem [1029]	21,7%	20,3%	58,0%	8,3%	91,7%

* symbolem * oznaczono zmienne, których różnice rozkładu w grupach nie są istotne statystycznie; w analizie zastosowano wagi poststratyfikacyjne; w ustaleniu odsetka podmiotów (nie)korzystających z KFS nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem / nie pamiętam”.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Tabela 50 Znajomość i korzystanie przez pracodawców ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD)

Sekcja PKD [N – wielkość próby]	Mają wiedzę na temat KFS	Słyszeli o KFS, ale nie potrafią skorzystać	Nie mają wiedzy na temat KFS	Korzystali ze wsparcia KFS*	Nie korzystali ze wsparcia KFS
Sekcja A [36]	19,5%	7,8%	72,7%	14,0%	86,0%
Sekcja B [4]	0,0%	72,7%	27,3%	0,0%	100,0%
Sekcja C [155]	25,2%	20,1%	54,7%	1,6%	98,4%
Sekcja D [5]	92,2%	1,8%	6,0%	0,0%	100,0%
Sekcja E [14]	21,8%	10,0%	68,2%	39,1%	60,9%
Sekcja F [96]	17,7%	19,5%	62,8%	11,9%	88,1%
Sekcja G [162]	23,2%	14,3%	62,5%	7,3%	92,7%
Sekcja H [46]	5,9%	30,3%	63,9%	1,1%	98,9%
Sekcja I [29]	20,5%	25,9%	53,6%	14,8%	85,2%
Sekcja J [7]	25,7%	24,6%	49,7%	0,0%	100,0%
Sekcja K [16]	45,0%	22,5%	32,5%	8,9%	91,1%
Sekcja L [62]	13,0%	23,3%	63,7%	7,5%	92,5%
Sekcja M [43]	36,3%	23,1%	40,6%	13,6%	86,4%
Sekcja N [28]	32,4%	8,5%	59,0%	8,7%	91,3%
Sekcja O [59]	23,3%	66,6%	10,0%	9,0%	91,0%
Sekcja P [140]	6,8%	18,0%	75,2%	2,4%	97,6%
Sekcja Q [55]	38,8%	26,1%	35,1%	36,1%	63,9%
Sekcja R [24]	21,9%	11,1%	66,9%	11,0%	89,0%
Sekcja S [48]	13,0%	28,8%	58,2%	0,4%	99,6%
Ogółem [1029]	21,7%	20,3%	58,0%	8,3%	91,7%

* w analizie zastosowano wagi poststratyfikacyjne; w ustaleniu odsetka podmiotów (nie)korzystających z KFS nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem /nie pamiętam”.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

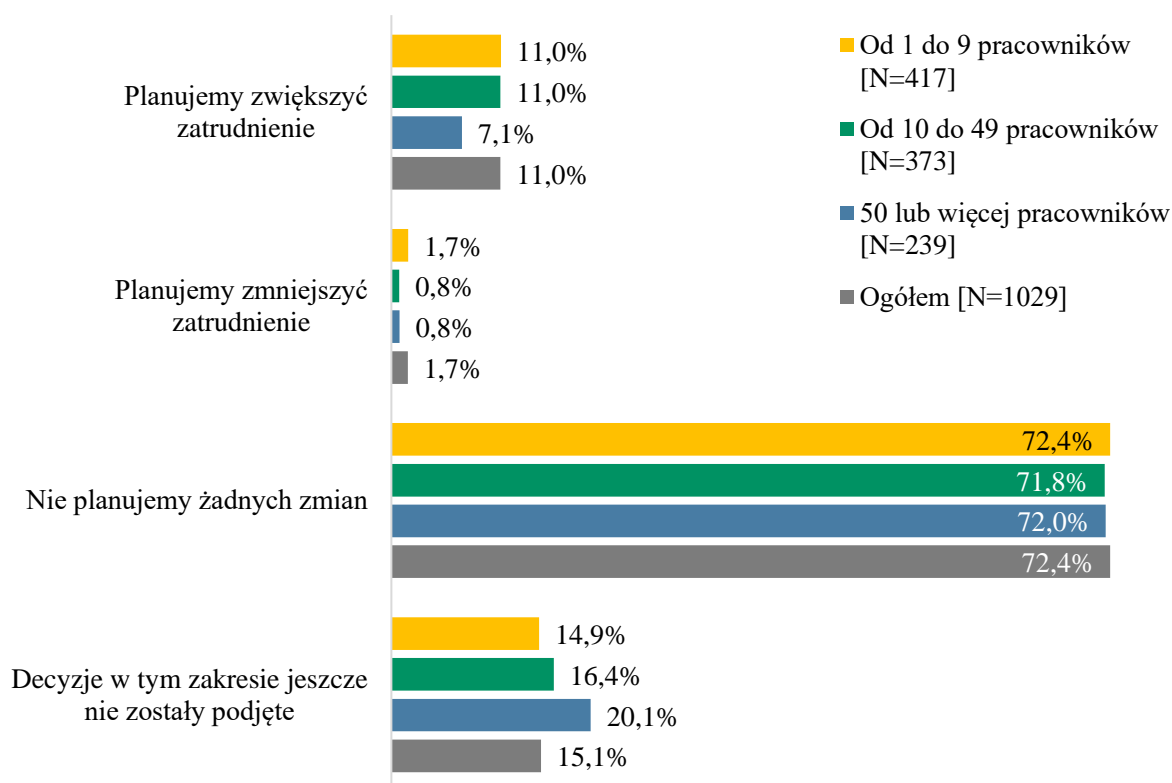
3.6. Prognozy bilansu zatrudnienia w badanych podmiotach

Poznanie planów zatrudnieniowych pracodawców oraz określenie prognozy bilansu zatrudnienia może być pomocne przy szacowaniu zapotrzebowania na wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia. Z tego względu opolskich pracodawców, którzy byli respondentami przeprowadzonej ankiety, zapytano, czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy¹⁴ planują zmiany wielkości zatrudnienia w swoich firmach/instytucjach.

Uzyskane dane pokazują tylko nieznaczne zróżnicowanie odpowiedzi udzielonych przez badane grupy. Zdecydowana większość pracodawców (około 72%) nie planuje w analizowanym okresie wprowadzać żadnych zmian w wielkości zatrudnienia. Natomiast 11,0% mikro i małych przedsiębiorstw oraz 7,1% średnich i dużych przedsiębiorstw planuje zwiększyć zatrudnienie. Odsetek podmiotów planujących w najbliższym półroczu zwolnienia oscyluje wokół 1%.

Wykres 24 Plany zatrudnieniowe opolskich pracodawców, perspektywa przyszłych 6 miesięcy

(Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy planują Państwo zmiany w wielkości zatrudnienia w Państwa firmie /instytucji?)



Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

¹⁴ Ankietę zrealizowano w listopadzie 2023 r., z tego względu prognoza obejmuje okres do końca maja 2024 r.

Wyniki analizy różnic międzygrupowych pozwalają zauważyć dobrą kondycję przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiatach oleskim i brzeskim.¹⁵ Około jedna czwarta z nich planuje w najbliższym półroczu wzrost zatrudnienia. Na przeciwnym biegunie znalazł się powiat kluczborski. Odsetek podmiotów zakładających zmniejszenie zatrudnienia w najbliższych miesiącach wyniósł w tym powiecie 7,2%, a firm planujących zwiększenie zatrudnienia jest tam jedynie o 4,2 p. proc. więcej. Niemniej jednak we wszystkich powiatach woj. opolskiego bilans firm zwalniających i zatrudniających nowych pracowników najprawdopodobniej będzie dodatni.

Tabela 51 Plany zatrudnieniowe w perspektywie przyszłych 6 miesięcy, a lokalizacja siedziby podmiotu

Powiat [N – wielkość próby]	Planujemy zwiększyć zatrudnienie	Planujemy zmniejszyć zatrudnienie	Nie planujemy żadnych zmian	Decyzje jeszcze nie zostały podjęte
oleski [63]	27,3%	0,0%	60,0%	12,6%
brzeski [87]	23,8%	0,1%	67,5%	8,7%
krapkowicki [58]	16,9%	0,3%	65,6%	17,2%
prudnicki [48]	11,0%	0,0%	61,3%	27,7%
opolski [109]	13,1%	4,2%	69,7%	13,0%
strzelecki [64]	8,0%	0,0%	75,7%	16,2%
kędzierzyńsko- kozielski [91]	6,0%	0,0%	90,1%	3,9%
nyski [130]	7,5%	1,7%	73,8%	16,9%
miasto Opole [236]	6,9%	1,7%	73,2%	18,2%
kluczborski [62]	11,4%	7,2%	73,6%	7,8%
namysłowski [38]	0,6%	0,1%	78,2%	21,2%
głubczycki [43]	0,4%	0,0%	73,1%	26,5%
ogółem woj. opolskie [1029]	11,0%	1,7%	72,4%	15,1%

* w analizie zastosowano wagi poststratyfikacyjne

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Zakłady pracy w sektorze prywatnym charakteryzuje większa dynamika zatrudnienia niż podmioty w sektorze publicznym. Odsetek firm, które zamierzają w najbliższym półroczu zwiększyć zatrudnienie, jest ponad dwa razy wyższy w sektorze prywatnym niż w publicznym (odpowiednio 11,5% wobec 4,5%). Także odsetek podmiotów planujących zmniejszenie zatrudnienia jest większy w sektorze prywatnym.

¹⁵ Istotność różnic rozkładu zweryfikowano przy użyciu testu niezależności chi-kwadrat Pearsona; $\alpha=0,05$.

Tabela 52 Plany zatrudnieniowe w perspektywie przyszłych 6 miesięcy, a sektor własności podmiotu

Sektor własności [N – wielkość próby]	Planujemy zwiększyć zatrudnienie	Planujemy zmniejszyć zatrudnienie	Nie planujemy żadnych zmian	Decyzje jeszcze nie zostały podjęte
Sektor prywatny [798]	11,5%	1,7%	71,2%	15,6%
Sektor publiczny [231]	4,5%	0,0%	88,3%	7,2%
Ogółem [1029]	11,0%	1,7%	72,4%	15,1%

* w analizie zastosowano wagi poststratyfikacyjne.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Tabela 53 Plany zatrudnieniowe w perspektywie przyszłych 6 miesięcy, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD)

Sekcja PKD [N – wielkość próby]	Planujemy zwiększyć zatrudnienie	Planujemy zmniejszyć zatrudnienie	Nie planujemy żadnych zmian	Decyzje jeszcze nie zostały podjęte
Sekcja O [59]	32,6%	0,0%	63,1%	4,3%
Sekcja A [36]	32,2%	0,6%	53,0%	14,2%
Sekcja F [96]	23,2%	2,1%	53,4%	21,3%
Sekcja R [24]	19,6%	0,0%	59,5%	20,9%
Sekcja I [29]	19,3%	0,0%	47,7%	33,0%
Sekcja Q [55]	13,8%	0,0%	58,1%	28,0%
Sekcja S [48]	13,0%	0,0%	80,2%	6,8%
Sekcja H [46]	13,3%	4,1%	60,8%	21,7%
Sekcja N [28]	8,0%	0,0%	83,8%	8,2%
Sekcja M [43]	13,4%	6,5%	76,7%	3,4%
Sekcja L [62]	8,6%	2,1%	72,3%	17,0%
Sekcja C [155]	4,5%	0,1%	80,1%	15,3%
Sekcja E [14]	4,3%	0,0%	91,2%	4,5%
Sekcja G [162]	3,2%	1,9%	80,7%	14,2%
Sekcja K [16]	0,0%	0,0%	99,2%	0,8%
Sekcja P [140]	0,0%	0,0%	96,2%	3,8%
Sekcja B [4]	72,7%	0,0%	27,3%	0,0%
Sekcja J [7]	1,6%	0,0%	50,3%	48,1%
Sekcja D [5]	0,0%	0,0%	92,2%	7,8%
Ogółem [1029]	11,0%	1,7%	72,4%	15,1%

* w analizie zastosowano wagi poststratyfikacyjne.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

W wynikach analizy uwzględniającej rodzaj prowadzonej działalności warto zwrócić uwagę szczególnie na pięć branż:

- Instytucje administracji publicznej i obrony narodowej (sekcja O) oraz pracodawcy prowadzący działalność rolniczą, leśną i łowiecką (sekcja A) charakteryzują się bardzo wysokim (przekraczającym 32%) odsetkiem podmiotów, które w najbliższych miesiącach zamierzają zwiększyć poziom zatrudnienia. Jednocześnie niemal w ogóle nie planują zwolnień pracowników.

- Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) oraz transport i gospodarka magazynowa (sekcja H) to dwie branże, w których odsetek odpowiedzi wskazujących na plany redukcji etatów był relatywnie najwyższy (odpowiednio 6,5% i 4,1%).
- Edukacja (sekcja P) była reprezentowana w badaniu przez aż 140 pracodawców. Żaden z nich nie planuje w najbliższych miesiącach zmian w wielkości zatrudnienia. Z dużej mierze ma to związek z cyklem pracy placówek oświatowych (nauczycielom powierzana jest praca, którą wykonują wg stałego planu od września do czerwca). Należy jednak pamiętać, że podmioty prowadzące działalność edukacyjną zatrudniają nie tylko nauczycieli, ale także m.in. pracowników administracyjnych i porządkowych.

Pracodawców, którzy odpowiedzieli, że planują w swoich zakładach pracy wprowadzić zmiany w wielkości zatrudnienia, zapytano o to, ile stanowisk pracy planują utworzyć bądź zlikwidować.

Tabela 54 Prognoza bilansu zatrudnienia w badanych podmiotach

	Wielkość zatrudnienia	Wartość planowanej redukcji miejsc pracy	Wartość planowanego wzrostu l. miejsc pracy	Bilans
Liczba:	38 686	- 25	+ 427	+ 402
Procent:	100,00%	- 0,06%	+ 1,10%	+ 1,04%

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

Z uzyskanych danych wynika, że w wielkość zatrudnienia w badanych podmiotach do końca maja 2023 wrośnie ogółem o 1,04%. Bilans zlikwidowanych i utworzonych miejsc pracy wyniesie +402 nowe miejsca pracy.

Kolejno podane przez respondentów liczebności odniesiono do liczby zatrudnianych pracowników. W ten sposób uzyskano dane mówiące o tym, o jaki procent pracodawcy planują zwiększyć lub zmniejszyć zatrudnienie. Większość planowanych zmian polega na zwiększeniu zatrudnienia o maksymalnie 25%. Na takie zmiany wskazało 11,2% podmiotów od 10 do 49 pracowników i 7,9% podmiotów powyżej 49 pracowników.

Zdecydowana większość deklaracji ankietowanych pracodawców dotyczy utworzenia lub zlikwidowania co najwyżej kilku miejsc pracy. Dla średnich i dużych firm nie są to znaczące procentowo zmiany. Jednak w przypadku mikrofirm mogą one oznaczać nawet podwojenie zatrudnienia.

Wykres 25 Zmiany w wielkości zatrudnienia zaplanowane w zakładach pracy, perspektywa przyszłych 6 miesięcy



*100% stanowi liczba podmiotów w danej grupie, które mają plany zatrudnieniowe na przyszłe 6 miesięcy.

** wartość ogółem została wyznaczona z wykorzystaniem ważenia obserwacji.

Źródło: opracowanie własne IPC Sp. z o.o. na podstawie wyników CATI

4. Główne wnioski i rekomendacje dla Instytucji Publicznych Służb Zatrudnienia

Tabela 55 Tabela głównych wniosków i rekomendacji

Nr	Wnioski	Rekomendacje
1.	Stosunkowo najmniej pracodawców wskazało na dysponowanie wiedzą na temat wykorzystania w zatrudnieniu pracowników dzielenia stanowiska pracy (job sharingu) oraz zadaniowego czasu pracy.	Upowszechnianie wśród pracodawców wiedzy na temat sposobu wykorzystania dzielenia stanowiska pracy i zadaniowego czasu pracy. Wskazanie jakie okoliczności im sprzyjają i pozwalają na maksymalizowanie korzyści płynących z tych rozwiązań. Adresatami działań informacyjnych powinni być także (potencjalni) pracownicy.
2.	Większość pracodawców, którzy chcą zwiększać swoją wiedzę w zakresie elastycznych instrumentów rynku pracy, jest zainteresowana tylko tymi rozwiązaniami, które już wykorzystuje.	Organizowanie wydarzeń (szkoleń, konferencji) na tematy, którymi pracodawcy przejawiają największe zainteresowanie, a w ich ramach prezentowanie uczestnikom także rozwiązań alternatywnych, ale realizujących te same funkcje.
3.	Poza zatrudnieniem na podstawie umowy o dzieło oraz zatrudnieniem w częściowym wymiarze czasu pracy, wykorzystanie przez pracodawców elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy ma charakter marginalny. Badanie opinii pracodawców na temat elastycznych instrumentów rynku pracy pokazuje, że posiadają oni wiele uprzedzeń i błędnych założeń. Nie znajdują one potwierdzenia w opiniach wyrażanych przez pracodawców stosujących poszczególne rozwiązania.	Komunikaty dotyczące wykorzystania elastycznych form zatrudnienia, które są kierowane do pracodawców, należy formułować przez pryzmat płynących z nich korzyści. Warto przybliżyć odbiorcom działań informacyjnych perspektywę pracodawców, którzy stosują poszczególne rozwiązania. Pokazywać w jakich warunkach i w odniesieniu do jakich grup pracowników sprawdzają się one najlepiej.
4.	Zainteresowanie udziałem w projekcie WUP na temat wdrażania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy jest istotnie zróżnicowane m.in. przez wielkość zatrudnienia oraz rodzaj wykonywanej działalności.	Działania projektowe powinny uwzględniać to zróżnicowanie - zarówno na etapie działań promocyjno-informacyjnych, jak i podczas realizacji wsparcia. Przykładowo, komunikaty promujące projekt powinny odwoływać się do korzyści, jakie mogą zyskać poszczególne grupy pracodawców

Nr	Wnioski	Rekomendacje
		<p>(np. mikro i małe przedsiębiorstwa). Atrakcyjność i użyteczność szkoleń można zwiększyć poprzez realizowanie ich w grupach uwzględniających rodzaj prowadzonej działalności, np. „stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy w jednostkach administracji publicznej”. Należy rozważyć możliwość takiego profilowania oferowanego wsparcia.</p>
5.	<p>Zainteresowanie udziałem w projekcie WUP na temat wdrażania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy jest istotnie wyższe wśród pracodawców już stosujących u siebie takie rozwiązania. Zakres wiedzy, którą są zainteresowani, prawdopodobnie różni się od wiedzy, jakiej poszukują pracodawcy niekorzystający z elastycznych instrumentów rynku pracy. Mogą chcieć zarówno wprowadzać nowe elastyczne formy zatrudnienia, jak i poszukiwać wiedzy na temat możliwości lepszego wykorzystania dotychczas stosowanych rozwiązań.</p>	<p>W formach wsparcia realizowanych grupowo (szkolenia dla kadry zarządzającej oraz szkolenia dla pozostałych pracowników) należy uwzględnić zróżnicowanie potrzeb ich uczestników. Poza upowszechnianiem wiedzy na temat sposobów wdrażania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy należy uwzględnić także zagadnienia z zakresu np. maksymalizacji korzyści płynących ze stosowanych instrumentów; możliwości łączenia ich z innymi elastycznymi rozwiązaniami; nowe regulacje prawne i wynikające z nich obowiązki pracodawców stosujących np. pracę zdalną.</p>
6.	<p>Połowa opolskich pracodawców nie posiada wiedzy na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz możliwości wsparcia, które jest w jego ramach oferowane. Problem dotyczy w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.</p>	<p>Zintensyfikowanie działań informacyjno-promocyjnych dotyczących możliwości skorzystania z KFS. Posługiwanie się językiem korzyści (podkreślanie możliwości uzyskania dofinansowania szkoleń dla pracowników). Działania informacyjno-promocyjne warto kierować także do firm szkoleniowych i doradczych. Są pośrednimi beneficjentami KFS, przez co są zmotywowani do wykorzystania własnych technik i kanałów komunikacji z pracodawcami.</p>

5. Spis tabel i wykresów

Tabela 1 Zaplanowana i osiągnięta wielkość próby badawczej	9
Tabela 2 Struktura próby wg powiatów	11
Tabela 3 Wielkości populacji i próby wraz z podaniem formuł, które wykorzystano w szacowaniu struktury próby wg powiatów.....	12
Tabela 4 Aktywni płatnicy składek w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w województwie opolskim według liczby ubezpieczonych u płatnika (stan na 30.06.2023)	13
Tabela 5 Struktura próby wg sektora własności	14
Tabela 6 Wielkości populacji i próby wraz z podaniem formuł, które wykorzystano w szacowaniu struktury próby wg sektora.....	14
Tabela 7 Struktura próby wg sekcji PKD	16
Tabela 8 Wielkości populacji i próby wraz z podaniem formuł, które wykorzystano w szacowaniu struktury próby wg sekcji PKD	17
Tabela 9 Schemat ustalania wartości wag	19
Tabela 10 Wartości wag wykorzystanych w analizach uwzględniających sektor własności podmiotu	19
Tabela 11 Wartości wag wykorzystanych w analizach uwzględniających lokalizację siedziby podmiotu	19
Tabela 12 Wartości wag wykorzystanych w analizach uwzględniających główną działalność podmiotu	20
Tabela 13 Odsetek wskazań znajomości elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy	23
Tabela 14 Znajomość poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a lokalizacja siedziby podmiotu (powiat).....	26
Tabela 15 Znajomość poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a sektor własności podmiotu.....	26
Tabela 16 Znajomość poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD)	27
Tabela 17 Odsetek pracodawców, którzy wyrazili chęć nabycia lub podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD). 30	
Tabela 18 Stosowanie przez pracodawców elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy	33
Tabela 19 Stosowanie przez pracodawców elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a lokalizacja siedziby podmiotu (powiat)	35
Tabela 20 Stosowanie przez pracodawców elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a sektor własności podmiotu.....	35
Tabela 21 Stosowanie przez pracodawców elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD)	36
Tabela 22 Główne powody wprowadzenia pracy w formie zdalnej i/lub hybrydowej.....	37
Tabela 23 Główne powody stosowania zatrudnienia w formie dzielenia stanowiska pracy	38
Tabela 24 Główne powody stosowania zatrudnienia w częściowym wymiarze czasu pracy.....	39
Tabela 25 Główne powody stosowania zatrudnienia w elastycznym czasie pracy	40
Tabela 26 Główne powody stosowania zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne	41
Tabela 27 Zainteresowanie pracodawców korzystaniem z elastycznych formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy.....	42

Tabela 28 Średnie ocen wskazujących na ile poszczególne formy są korzystne dla pracodawców.....	46
Tabela 29 Średnie ocen efektywności pracy osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi.....	49
Tabela 30 Średnie ocen zaangażowania w wykonywanie obowiązków osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi	52
Tabela 31 Średnie ocen wskazujących na łatwość pozyskania pracowników wykorzystując poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi.....	54
Tabela 32 Średnie ocen wysokości kosztów pracodawcy w przypadku wykorzystania poszczególnych elastycznych form zatrudnienia w porównaniu z zatrudnieniem pracowników etatowych	56
Tabela 33 Opinie na temat stosowania pracy zdalnej w porównaniu do pracy etatowej (stacjonarnej) – pracodawcy korzystający i nie korzystający z pracy zdalnej.....	57
Tabela 34 Opinie na temat stosowania pracy hybrydowej w porównaniu do pracy etatowej (stacjonarnej) – pracodawcy korzystający i nie korzystający z pracy hybrydowej.....	57
Tabela 35 Opinie na temat stosowania dzielenia stanowiska pracy w porównaniu do pracy etatowej – pracodawcy korzystający i nie korzystający z job sharingu.....	58
Tabela 36 Opinie na temat stosowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu do pracy na pełen etat – pracodawcy korzystający i nie korzystający z pracy na część etatu.....	58
Tabela 37 Opinie na temat stosowania zadaniowego czasu pracy w porównaniu do pracy na pełen etat – pracodawcy korzystający i nie korzystający z zadaniowego czasu pracy.....	59
Tabela 38 Opinie na temat stosowania elastycznego czasu pracy w porównaniu do pracy na pełen etat – pracodawcy korzystający i nie korzystający z elastycznego czasu pracy	59
Tabela 39 Opinie na temat zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia w porównaniu do umowy o pracę – pracodawcy korzystający i nie korzystający z zatrudnienia na umowie zleceniu	60
Tabela 40 Opinie na temat zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło w porównaniu do umowy o pracę – pracodawcy korzystający i nie korzystający z zatrudnienia na umowie o dzieło.....	60
Tabela 41 Opinie na temat zatrudnienia osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą w porównaniu do umowy o pracę – pracodawcy korzystający i nie korzystający z zatrudnienia osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą	61
Tabela 42 Zainteresowanie pracodawców udziałem w projekcie WUP w Opolu na temat upowszechniania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, w podziale na sekcje PKD (średnie ocen).....	67
Tabela 43 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a powiat	70
Tabela 44 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a sekcja PKD	72
Tabela 45 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a sektor własności..	73
Tabela 46 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a płeć.....	74
Tabela 47 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a fakt korzystania z elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy przez pracodawców	75
Tabela 48 Znajomość i korzystanie przez pracodawców ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a lokalizacja siedziby podmiotu (powiat).....	80
Tabela 49 Znajomość i korzystanie przez pracodawców ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a sektor własności podmiotu.....	80

Tabela 50 Znajomość i korzystanie przez pracodawców ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD).....	81
Tabela 51 Plany zatrudnieniowe w perspektywie przyszłych 6 miesięcy, a lokalizacja siedziby podmiotu	83
Tabela 52 Plany zatrudnieniowe w perspektywie przyszłych 6 miesięcy, a sektor własności podmiotu	84
Tabela 53 Plany zatrudnieniowe w perspektywie przyszłych 6 miesięcy, a rodzaj prowadzonej działalności (sekcja PKD).....	84
Tabela 54 Prognoza bilansu zatrudnienia w badanych podmiotach	85
Tabela 55 Tabela głównych wniosków i rekomendacji.....	87

Wykres 1 Chęć nabycia lub podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy wśród opolskich pracodawców, a wielkość zatrudnienia.....	28
Wykres 2 Odsetek pracodawców, którzy wyrazili chęć nabycia lub podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a lokalizacja siedziby podmiotu (powiat)	29
Wykres 3 Chęć nabycia lub podniesienia wiedzy o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy wśród opolskich pracodawców, a sektor własności podmiotu	31
Wykres 4 Elastyczne formy zatrudniania i organizacji czasu pracy, na temat których chcieliby zdobyć wiedzę opolscy pracodawcy	32
Wykres 5 Rozkład ocen wskazujących na ile poszczególne formy są korzystne dla pracodawców (w %)	45
Wykres 6 Średnie ocen wskazujących na ile poszczególne formy są korzystne dla pracodawców, a fakt ich wykorzystywania bądź niewykorzystywania w podmiotach	47
Wykres 7 Rozkład ocen efektywności pracy osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi (w %)	49
Wykres 8 Rozkład ocen zaangażowania w wykonywanie obowiązków osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi	51
Wykres 9 Rozkład ocen wskazujących na łatwość pozyskania pracowników wykorzystując poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi (w %).....	53
Wykres 10 Rozkład ocen wysokości kosztów pracodawcy w przypadku wykorzystania poszczególnych elastycznych form zatrudnienia w porównaniu z zatrudnieniem pracowników etatowych (w %).....	55
Wykres 11 Zainteresowanie pracodawców udziałem w projekcie WUP w Opolu na temat upowszechniania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy (średnie ocen).....	63
Wykres 12 Rozkład ocen zainteresowania pracodawców skorzystaniem z poszczególnych rodzajów wsparcia projektowego WUP [N=1029] (w %)	64
Wykres 13 Rozkład ocen zainteresowania pracodawców skorzystaniem z poszczególnych rodzajów wsparcia projektowego WUP, podmioty OD 1 DO 9 PRACOWNIKÓW [N=417] (w %).....	65
Wykres 14 Rozkład ocen zainteresowania pracodawców skorzystaniem z poszczególnych rodzajów wsparcia projektowego WUP, podmioty OD 10 DO 49 PRACOWNIKÓW [N=373] (w %).....	65
Wykres 15 Rozkład ocen zainteresowania pracodawców skorzystaniem z poszczególnych rodzajów wsparcia projektowego WUP, podmioty 50 I WIĘCEJ PRACOWNIKÓW [N=239] (w %).....	66
Wykres 16 Rozkład wartości wskaźnika chęci skorzystania z form wsparcia projektowego, a wielkość zatrudnienia.....	69
Wykres 17 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a wielkość zatrudnienia..	70

Wykres 18 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a powiat	71
Wykres 19 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a sekcja PKD	73
Wykres 20 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a płeć.....	74
Wykres 21 Średnie wartości wskaźnika zainteresowania udziałem w projekcie WUP, a fakt korzystania z elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy przez pracodawców	75
Wykres 22 Wiedza pracodawców na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego	78
Wykres 23 Korzystanie przez pracodawców ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego	78
Wykres 24 Plany zatrudnieniowe opolskich pracodawców, perspektywa przyszłych 6 miesięcy	82
Wykres 25 Zmiany w wielkości zatrudnienia zaplanowane w zakładach pracy, perspektywa przyszłych 6 miesięcy	86

6. Aneks

KWESTIONARIUSZ ANKIETY Z PRACODAWCAMI

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu prowadzimy badanie na temat wykorzystania elastycznych form zatrudnienia przez opolskich pracodawców. W związku z tym zapraszam Pana/Panią do udziału w ankiecie. Jest ona anonimowa, a uzyskane dane będą analizowane w formie zbiorczej i posłużą planowaniu działań mających na celu wsparcie opolskich pracodawców. Ankieta składa się z około 25 pytań, a jej wypełnienie zajmuje maksymalnie kilkanaście minut.

PYTANIA METRYCZKOWE

1. Płeć respondenta:

- 1.1. Kobieta
- 1.2. Mężczyzna

2. Ile osób Państwo zatrudniacie?

[wskazówka dla Ankietera: jeśli respondent odpowie, że zatrudnia jedną osobę, upewnij się, że nie chodzi o samozatrudnienie. Respondentami ankiety mają być pracodawcy – podmioty zatrudniające pracowników. Jeśli respondentem jest osoba fizyczna prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą, która nie zatrudnia pracowników – zakończ ankietę]

- 2.1. Ankieter notuje liczbę:.....
- 2.2. Ankieter kategoryzuje uzyskaną odpowiedź:
 - 2.2.1. Od 1 do 9 pracowników
 - 2.2.2. Od 10 do 49 pracowników
 - 2.2.3. 50 lub więcej pracowników

3. W którym powiecie znajduje się siedziba Państwa firmy/instytucji?

- 3.1. miasto Opole
- 3.2. brzeski
- 3.3. głubczycki
- 3.4. kędzierzyńsko-kozielski
- 3.5. kluczborski
- 3.6. krapkowicki
- 3.7. namysłowski
- 3.8. nyski
- 3.9. oleski
- 3.10. opolski
- 3.11. prudnicki
- 3.12. strzelecki
- 3.13. poza woj. opolskim (koniec ankiety)

4. Czego dotyczy główna działalność Państwa firmy/instytucji (sekcja PKD)?

- 4.1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A)
- 4.2. Górnictwo i wydobywanie (sekcja B)
- 4.3. Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C)
- 4.4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D)
- 4.5. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E)
- 4.6. Budownictwo (sekcja F)
- 4.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G)
- 4.8. Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H)
- 4.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I)
- 4.10. Informacja i komunikacja (sekcja J)

- 4.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K)
- 4.12. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L)
- 4.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M)
- 4.14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N)
- 4.15. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O)
- 4.16. Edukacja (sekcja P)
- 4.17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q)
- 4.18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R)
- 4.19. Pozostała działalność usługowa oraz Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi (sekcja S i T)
- 4.20. Organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U)

5. Jaka jest forma własności firmy/institucji?

- 5.1. Sektor prywatny
- 5.2. Sektor publiczny

PYTANIA DIAGNOSTYCZNE

6. Proszę wskazać, które z wymienionych form zatrudnienia lub organizacji czasu pracy są Pani/Panu znane? Czy wie Pan(i) na czym dana forma zatrudnienia polega i w jaki sposób może z niej korzystać pracodawca?

id	Forma zatrudnienia	Tak, jest mi znana	Nie, nie jest mi znana
6.1.	praca zdalna		
6.2.	praca hybrydowa		
6.3.	dzielenie stanowiska pracy (job sharing)		
6.4.	praca w częściowym wymiarze czasu pracy		
6.5.	zadaniowy czas pracy		
6.6.	elastyczny czas pracy		
6.7.	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie		
6.8.	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło		
6.9.	zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą		

7. Czy w Państwa firmie/institucji są stosowane następujące formy zatrudnienia:

id	Forma zatrudnienia	Tak, jest stosowana	Nie, nie jest stosowana	Nie jest stosowana, ale chcielibyśmy ją wprowadzić	Nie wiem
7.1.	praca zdalna (<i>świadczanie pracy w miejscu wskazanym przez pracownika, innym niż siedziba pracodawcy</i>)				
7.2.	praca hybrydowa (<i>część czasu pracy spędzana jest w siedzibie pracodawcy, a część w miejscu wskazanym przez pracownika</i>)				
7.3.	dzielenie stanowiska pracy (<i>job sharing; polega na zatrudnieniu kilku pracowników na jedno stanowisko pracy, którzy z reguły świadczą pracę w niepełnym wymiarze godzin. Jest to sytuacja, w której zachowuje się czasową ciągłość pracy na danym stanowisku poprzez podział zakresu obowiązków na co najmniej dwóch pracowników</i>)				
7.4.	praca w częściowym wymiarze czasu				

id	Forma zatrudnienia	Tak, jest stosowana	Nie, nie jest stosowana	Nie jest stosowana, ale chcielibyśmy ją wprowadzić	Nie wiem
	pracy (<i>część etatu</i>)				
7.5.	zadaniowy czas pracy (<i>polega na rozliczaniu pracownika z efektów pracy z pominięciem wskazania dokładnego czasu pracy, w którym zadania powinny być wykonane</i>)				
7.6.	elastyczny czas pracy (<i>polega na wskazaniu godzin, w których praca powinna się rozpocząć (np. między 6 a 9) i zakończyć (np. między 14 a 17)</i>)				
7.7.	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie				
7.8.	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło				
7.9	zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą (<i>kontrakt, umowa B2B</i>)				

8. [filtr: jeśli w 7.1. i/lub w 7.2. wskazano *Tak, jest stosowana*] **Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w formie pracy zdalnej i/lub hybrydowej? Jakie są główne powody? (możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi)**

- 8.1. Jest to forma pracy preferowana przez pracowników w naszej branży (charakter pracy nie jest związany z konkretnym miejscem)
- 8.2. Wprowadziliśmy formę pracy zdalnej/hybrydowej pod wpływem regulacji kodeksu pracy (*od kwietnia 2023 roku pracodawca ma obowiązek udzielić zgody na pracę zdalną w pewnych okolicznościach, np. ciężka praca lub opieka pracownika nad osobą z niepełnosprawnością*)
- 8.3. Aby ułatwić pracownikom godzenie życia zawodowego z prywatnym (*polityka firmy, tzw. work-life balance*)
- 8.4. Aby zwiększyć atrakcyjność stanowisk pracy i przyciągnąć poszukiwanych specjalistów
- 8.5. Aby móc zatrudnić pracowników spoza lokalnego rynku pracy (inny powiat, inne województwo)
- 8.6. Dzięki temu rozwiązaniu możemy obniżyć bieżące koszty prowadzenia działalności
- 8.7. Dzięki temu rozwiązaniu możemy zatrudnić więcej osób bez konieczności rozbudowy lub zmiany siedziby firmy/instytucji
- 8.8. Praca zdalna jest bardziej efektywna (*zarówno pracodawca, jak i pracownik ponoszą mniejsze koszty przy zachowaniu takich samych efektów, jak w pracy stacjonarnej*)
- 8.9. Inny powód, jaki?.....

9. [filtr: jeśli w 7.3. wskazano *Tak, jest stosowana*] **Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w formie dzielenia stanowiska pracy (job sharing)? Jakie są główne powody? (możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi)**

- 9.1. Mieliśmy trudności z obsadzeniem takiego stanowiska jednym pracownikiem w pełnym wymiarze czasu pracy
- 9.2. Zastosowanie rozwiązania dzielenia stanowiska pracy było spowodowane trudną sytuacją finansową firmy i niechęcią do zwalniania pracowników, których później ciężko byłoby pozyskać
- 9.3. Dzięki temu rozwiązaniu możemy zachować ciągłość kwalifikacji (*w przypadku, kiedy jeden z partnerów odchodzi, drugi jest w stanie sam przekazać wiedzę o danym zadaniu nowemu pracownikowi*)
- 9.4. Stosując job sharing możemy korzystać z kompetencji, kwalifikacji i doświadczenia dwóch (lub więcej) pracowników, a jednocześnie ponosić koszty utrzymania jednego etatu
- 9.5. Dzielenie stanowiska pracy jest korzystne dla pracowników – dzielą się odpowiedzialnością, mogą wzajemnie korygować swoją pracę i uczyć się od siebie.
- 9.6. Job sharing jest elementem polityki socjalnej naszej firmy/instytucji (*służy ułatwieniu pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym*)
- 9.7. Inny powód, jaki?.....

10. [filtr: jeśli w 7.4. wskazano *Tak, jest stosowana*] **Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w częściowym wymiarze czasu pracy (na część etatu)? Jakie są główne powody?** (możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi)
- 10.1. W okresach wzmożonej pracy zatrudniamy na część etatu pracowników, którzy wspomagają stały personel (*osoby te są zatrudniane okresowo/sezonowo*)
 - 10.2. Stosujemy zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy na wniosek pracownika, który równoległe kształci się lub ma inne obowiązki zawodowe (w innym miejscu pracy)
 - 10.3. Ilość zadań przypisanych do danego stanowiska pracy nie była wystarczająca do zatrudnienia na pełny etat
 - 10.4. Jest to element polityki socjalnej naszej firmy/institucji (*służy ułatwieniu pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym*)
 - 10.5. Zastosowanie zatrudnienia w częściowym wymiarze czasu pracy było spowodowane trudną sytuacją finansową firmy i niechęcią do zwalniania pracowników, których później ciężko byłoby pozyskać
 - 10.6. Zastosowaliśmy zatrudnienie na część etatu na stanowiskach w których praca odbywa się w określone dni tygodnia lub w nietypowych godzinach (nie dających sumy 40h tygodniowo)
 - 10.7. Inny powód, jaki?.....
11. [filtr: jeśli w 7.5. i/lub 7.6. wskazano *Tak, jest stosowana*] **Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w elastycznym czasie pracy (elastyczne godziny pracy i zadaniowy czas pracy)? Jakie są główne powody?** (możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi)
- 11.1. Jest to element polityki socjalnej naszej firmy/institucji (*służy ułatwieniu pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym*)
 - 11.2. Jest to forma pracy preferowana przez pracowników w naszej branży (dane stanowiska pracy nie wymagają świadczenia pracy przez określony czas i w określonych godzinach)
 - 11.3. Pracownik ma większą autonomię (ma bezpośredni wpływ na harmonogram swojej pracy, pracuje mniej jeśli zajdzie taka potrzeba)
 - 11.4. Zastosowanie elastycznego/zadaniowego czasu pracy pozwala na lepsze (efektywniejsze) wykorzystanie zasobów pracowniczych w firmie
 - 11.5. W pewnych sytuacjach pozwala na ograniczenie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych
 - 11.6. Pozwala zatrudnić osoby, które nie mogą podjąć pracy w sztywno określonych godzinach
 - 11.7. Inny powód, jaki?.....
12. [filtr: jeśli w 7.7. i/lub 7.8. i/lub 7.9. wskazano *Tak, jest stosowana*] **Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenie, dzieło, B2B)? Jakie są główne powody?** (możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi)
- 12.1. Zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne nie podlega regulacjom Kodeksu Pracy przez co daje więcej swobody pracodawcy przy ich zawieraniu i rozwiązywaniu
 - 12.2. Umożliwiają one zmniejszenie zobowiązań leżących po stronie pracodawcy (*np. brak obowiązku zapewnienia płatnego urlopu i obowiązku wypłacania wynagrodzenia podczas choroby pracownika*)
 - 12.3. Dają one większą niezależność pracownikom (*brak obowiązku pozostawania do dyspozycji pracodawcy i świadczenia pracy w określonym miejscu i czasie*)
 - 12.4. Zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne ułatwienia pracownikom godzenia życia zawodowego z prywatnym
 - 12.5. Rozwiązania te są preferowane przez osoby kształcące się lub pozostające w stosunku pracy z innym podmiotem
 - 12.6. Są to rozwiązania lepiej odpowiadające oferowanemu stanowisku niż umowa o pracę
 - 12.7. Część pracowników woli taką formę zatrudnienia ze względu na możliwość uzyskania większego wynagrodzenia netto (na rękę) niż w przypadku umowy o pracę przy takiej samej stawce brutto
 - 12.8. Inny powód, jaki?.....

13. Czy Państwo – jako pracodawca, chcielibyście nabyć lub podnieść wiedzę o wykorzystywaniu elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy?

- 13.1. Zdecydowanie tak
- 13.2. Tak
- 13.3. Raczej tak
- 13.4. Nie wiem/trudno powiedzieć [*odpowiedź nie jest odczytywana respondentowi, ankieter zaznacza ją w toku interakcji*]
- 13.5. Raczej nie
- 13.6. Nie
- 13.7. Zdecydowanie nie

14. [filtr: jeśli w pyt.13 wskazano 13.1. lub 13.2.] Wiedzą na temat których elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy bylibyście Państwo zainteresowani? (możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi)

- 14.1. praca zdalna
- 14.2. praca hybrydowa
- 14.3. dzielenie stanowiska pracy (job sharing)
- 14.4. praca w częściowym wymiarze czasu pracy (część etatu)
- 14.5. zadaniowy czas pracy
- 14.6. elastyczny czas pracy
- 14.7. zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie
- 14.8. zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło
- 14.9. zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą

15. Proszę ocenić na ile poszczególne elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy są korzystne lub niekorzystne z punktu widzenia pracodawcy. Proszę ocenić w skali od 1 – zupełnie niekorzystna do 7 – bardzo korzystna. (Proszę ocenić wg swojej wiedzy / doświadczenia / opinii)

* W TABELI WYŚWIETLĄ SIĘ TYLKO TE FORMY, KTÓRE RESPONDENT ZNA (NA PODSTAWIE ODP. NA PYT. 6)

id	Forma zatrudnienia	7 – bardzo korzystna	6 - korzystna	5 – raczej korzystna	4 – nie wiem/ trudno powiedzieć	3 - raczej niekorzystna	2 - niekorzystna	1 – zupełnie niekorzystna
15.1.	praca zdalna							
15.2.	praca hybrydowa							
15.3.	dzielenie stanowiska pracy (job sharing)							
15.4.	praca w częściowym wymiarze czasu pracy							
15.5.	zadaniowy czas pracy							
15.6.	elastyczny czas pracy							
15.7.	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie							
15.8.	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło							
15.9.	zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą							

16. Proszę ocenić, jaka jest Pana/Pani zdaniem EFEKTYWNOŚĆ PRACY osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi.

id	Forma zatrudnienia	3 – znacznie większa efektywność	2 – większa efektywność	1 – raczej większa efektywność	0 – taka sama jak przy umowie o pracę	-1 – raczej mniejsza efektywność	-2 – mniejsza efektywność	-3 – znacznie mniejsza efektywność	Nie wiem/ trudno powiedzieć
16.1.	praca zdalna								
16.2.	praca hybrydowa								
16.3.	dzielenie stanowiska pracy (job sharing)								
16.4.	praca w częściowym wymiarze czasu pracy								
16.5.	zadaniowy czas pracy								
16.6.	elastyczny czas pracy								
16.7.	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie								
16.8.	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło								
16.9.	zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą								

17. Proszę ocenić, jakie jest Pana/Pani zdaniem ZAANGAŻOWANIE w wykonywanie obowiązków osób zatrudnionych w oparciu o poszczególne elastyczne formy zatrudnienia w porównaniu z pracownikami etatowymi.

id	Forma zatrudnienia	3 – znacznie większe zaangażowanie	2 – większe zaangażowanie	1 – raczej większe zaangażowanie	0 – takie samo zaangażowanie jak umowie o pracę	-1 – raczej mniejsze zaangażowanie	-2 – mniejsze zaangażowanie	-3 – znacznie mniejsze zaangażowanie	Nie wiem/ trudno powiedzieć
17.1.	praca zdalna								
17.2.	praca hybrydowa								
17.3.	dzielenie stanowiska pracy (job sharing)								
17.4.	praca w częściowym wymiarze czasu pracy								
17.5.	zadaniowy czas pracy								
17.6.	elastyczny czas pracy								
17.7.	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie								
17.8.	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło								
17.9.	zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą								

18. Czy Pana/Pani zdaniem wykorzystanie poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy sprawia, że łatwiej pozyskać pracownika czy trudniej?

id	Forma zatrudnienia	3 – znacznie łatwiej znaleźć pracownika	2 – łatwiej znaleźć pracownika	1 – raczej łatwiej znaleźć pracownika	0 – tak samo jak przy umowie o pracę	-1 – raczej trudniej znaleźć pracownika	-2 – trudniej znaleźć pracownika	-3 – znacznie trudniej znaleźć pracownika	Nie wiem/ trudno powiedzieć
18.1.	praca zdalna								
18.2.	praca hybrydowa								
18.3.	dzielenie stanowiska pracy (job sharing)								

id	Forma zatrudnienia	3 – znacznie łatwiej znaleźć pracownika	2 – łatwiej znaleźć pracownika	1 – raczej łatwiej znaleźć pracownika	0 – tak samo jak przy umowie o pracę	-1 – raczej trudniej znaleźć pracownika	-2 - trudniej znaleźć pracownika	-3 – znacznie trudniej znaleźć pracownika	Nie wiem/ trudno powiedzieć
18.4.	praca w częściowym wymiarze czasu pracy								
18.5.	zadaniowy czas pracy								
18.6.	elastyczny czas pracy								
18.7.	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie								
18.8.	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło								
18.9.	zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą								

19. Czy Pani/Pana zdaniem wykorzystanie poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy podnosi czy obniża koszty zatrudnienia w porównaniu do pracowników etatowych?

id	Forma zatrudnienia	3 – znacznie podnosi koszty pracodawcy	2 - podnosi koszty pracodawcy	1 - raczej podnosi koszty pracodawcy	0 – koszty są takie same jak przy umowie o pracę	-1 - raczej obniża koszty pracodawcy	-2 - obniża koszty pracodawcy	-3 – znacznie obniża koszty pracodawcy	Nie wiem/ trudno powiedzieć
19.1.	praca zdalna								
19.2.	praca hybrydowa								
19.3.	dzielenie stanowiska pracy (job sharing)								
19.4.	praca w częściowym wymiarze czasu pracy								
19.5.	zadaniowy czas pracy								
19.6.	elastyczny czas pracy								
19.7.	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie								
19.8.	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło								
19.9.	zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą								

20. W zatrudnieniu jakich kategorii osób wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy byłoby Pana/Pani zdaniem pomocne? [chodzi o wskazanie grup osób lub cech, dla których będzie to najlepsze rozwiązanie]

id	Forma zatrudnienia	Kategoria osób	Nie wiem/trudno powiedzieć
20.1.	praca zdalna		
20.2.	praca hybrydowa		
20.3.	dzielenie stanowiska pracy (job sharing)		
20.4.	praca w częściowym wymiarze czasu pracy		
20.5.	zadaniowy czas pracy		
20.6.	elastyczny czas pracy		
20.7.	zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie		
20.8.	zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło		
20.9.	zatrudnienie osoby prowadzącej indywidualną działalność gospodarczą		

21. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu będzie realizował projekt poświęcony upowszechnianiu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. W ramach projektu będą oferowane różne formy wsparcia skierowane do pracodawców. Odczytam je Panu/Pani kolejno i poproszę o ocenę czy jako pracodawca chciałoby Państwo z nich skorzystać. Proszę o ocenę w skali od 1 – zdecydowanie nie do 7 – zdecydowanie tak.

id	Rodzaj wsparcia dla pracodawców	7 – zdecydowanie tak	6 - tak	5 – raczej tak	4 – nie wiem/ trudno powiedzieć	3 – raczej nie	2 - nie	1 – zdecydowanie nie
21.1.	Szkolenie z zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia dla działu kadr / właścicieli / zarządu firmy							
21.2.	Szkolenie z zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia dla pozostałych pracowników firmy							
21.3.	Usługa analityczno-doradcza polegająca na zapoznaniu się zewnętrznego eksperta ze specyfiką działania firmy, jej dokumentacją, potrzebami i polityką kadrową w celu zaproponowania optymalnych rozwiązań wykorzystujących elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy							
21.4.	Usługa wdrożeniowa: pomoc firmie z tworzeniem dokumentacji związanej z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy							
21.5.	Dofinansowanie do zatrudnienia nowego pracownika w oparciu o elastyczne rozwiązania							
21.6.	Wsparcie finansowe w celu doposażenia / wyposażenia stanowiska pracy na którym będą pracować osoby zatrudnione w formie elastycznej							

22. Czy ma Pan(i) wiedzę na temat możliwości skorzystania przez pracodawców ze wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)?

- 22.1. Tak, mam taką wiedzę i wiem jak z tego skorzystać
- 22.2. Słyszałam/em o KFS, ale nie wiem jak z tego skorzystać
- 22.3. Nie, nie słyszałam/em o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

23. Czy jako pracodawca Państwa firma kiedykolwiek korzystała z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)?

- 23.1. Tak, korzystaliśmy ze wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- 23.2. Nie korzystaliśmy.
 - 23.2.1. Aplikowaliśmy o wsparcie z KFS, ale nie udało nam się go uzyskać.
 - 23.2.2. Nigdy nie aplikowaliśmy o wsparcie z KFS.
- 23.3. Nie wiem/nie pamiętam. *[Ankieter nie odczytuje respondentowi tej pozycji w kafeterii. Zaznacza ją, gdy Respondent nie jest w stanie udzielić rozstrzygającej odpowiedzi.]*

24. Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy planują Państwo zmiany w wielości zatrudnienia w Państwa firmie/instytucji? (chodzi o plany utworzenia nowych lub likwidacji istniejących stanowisk pracy, a nie o rotację pracowników w ramach obecnych stanowisk)

- 24.1. Nie, nie planujemy żadnych zmian.
- 24.2. Tak, planujemy zmniejszyć zatrudnienie
 - 24.2.1. Ile miejsc pracy planują Państwo zlikwidować?.....
- 24.3. Tak, planujemy zwiększyć zatrudnienie
 - 24.3.1. Ilu Ile miejsc pracy planują Państwo utworzyć?.....
- 24.4. Decyzje w tym zakresie jeszcze nie zostały podjęte