

Raport z badania

„Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim

– edycja 2019”

**POWIAT
BIESZCZADZKI**

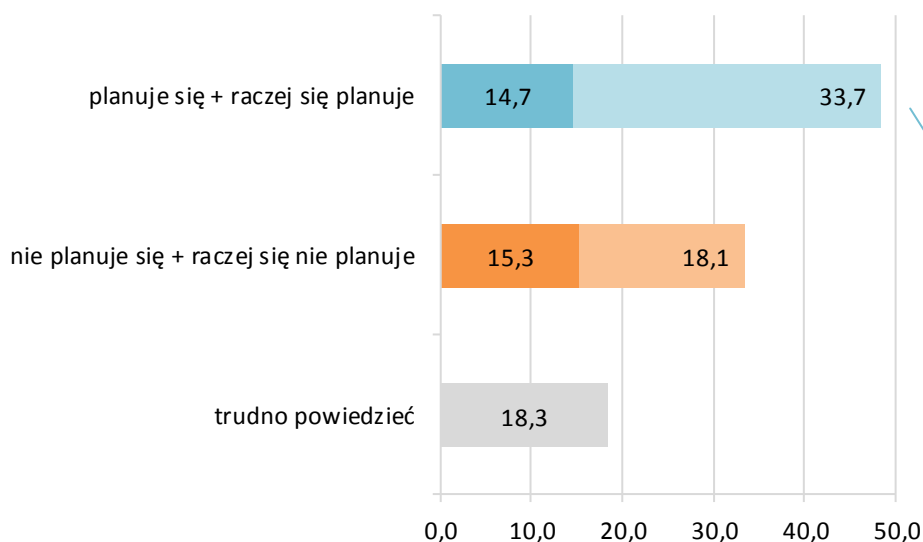


SPIS TREŚCI

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Planowane zatrudnienie..... | 3 |
| 1.1 | Powody planowanego zatrudniania pracowników | 4 |
| 1.2 | Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości | 5 |
| 1.3 | Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności | 6 |
| 1.4 | Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat | 7 |
| 1.5 | Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat | 7 |
| 2. | Poszukiwani pracownicy – oczekiwania | 8 |
| 2.1 | Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów | 8 |
| 2.2 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie..... | 9 |
| 2.3 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe | 10 |
| 2.4 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu..... | 11 |
| 2.5 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności | 11 |
| 2.6 | Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie” | 13 |
| 3. | Problemy ze znalezieniem pracowników | 14 |
| 3.1 | Powody problemów ze znalezieniem pracowników | 15 |
| 3.2 | Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości..... | 16 |
| 3.3 | Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności | 17 |
| 3.4 | Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe. | 18 |
| 3.5 | Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy..... | 19 |
| 3.6 | Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników | 20 |
| 4. | Planowana redukcja zatrudnienia | 21 |
| 4.1 | Powody planowanej redukcji zatrudnienia | 22 |
| 5. | Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy | 23 |
| 6. | Podstawowe informacje o badaniu | 24 |
| 7. | Założenia metodologiczne badania | 25 |
| | SPIS WYKRESÓW | 27 |
| | SPIS TABEL | 27 |
| | SPIS ZAŁĄCZNIKÓW | 27 |

1. Planowane zatrudnienie

Wykres 1 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %)¹



Blisko połowa pracodawców (48,4%) w powiecie bieszczadzkim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Ponad dwukrotnie więcej jest w tej grupie deklaracji umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (33,7%) w stosunku do postaw zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (14,7%).

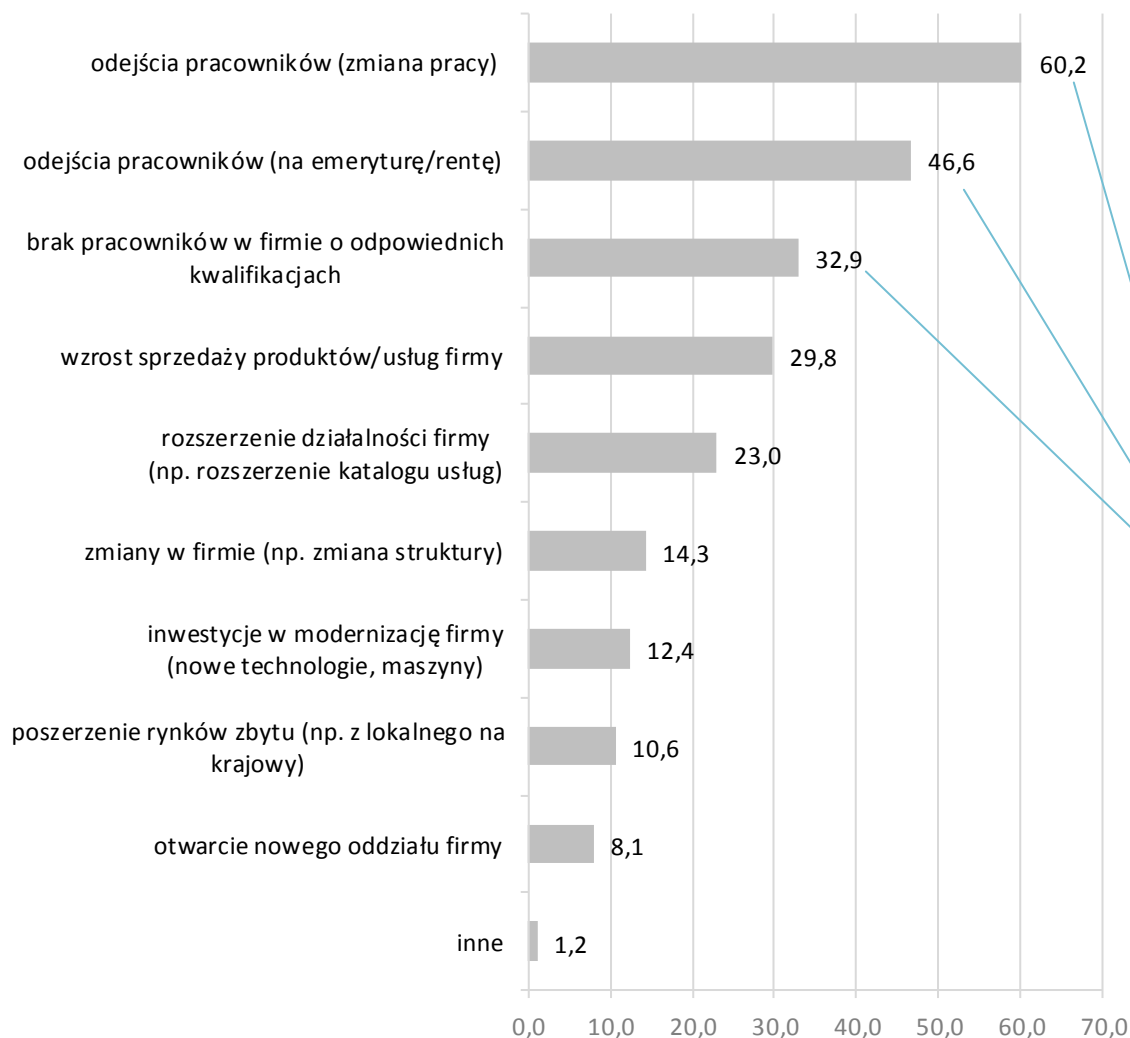
Blisko co piąty pracodawca (18,3%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu bieszczadzkiego – wzięło udział 327 pracodawców, z czego blisko połowa potwierdziła, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie ta połowa pracodawców wskazała na 1 543 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie bieszczadzkim funkcjonowało 2 189 podmiotów gospodarki narodowej.

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

1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

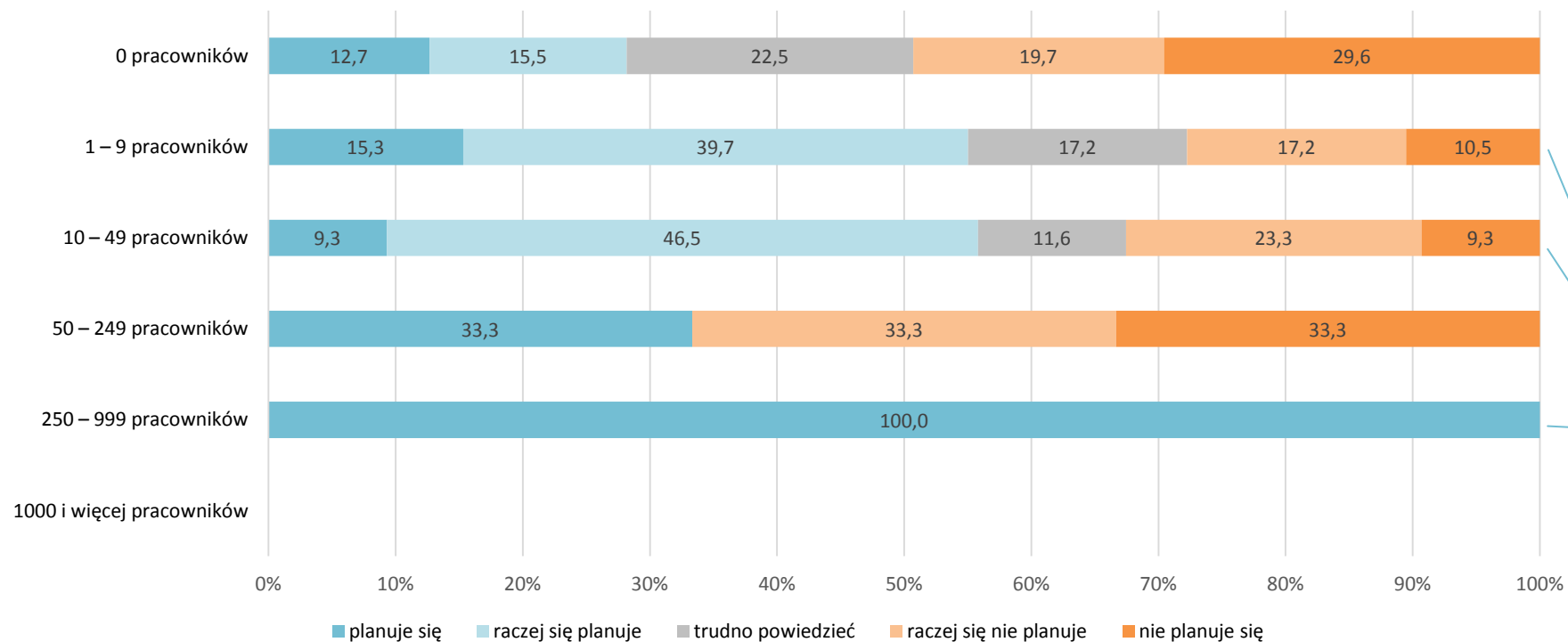
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko 2/3 pracodawców (60,2%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy (co wskazuje na mobilność pracowników na rynku);
- blisko połowa (46,6%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 1/3 (32,9%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (29,8% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (23,0%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości(w %)



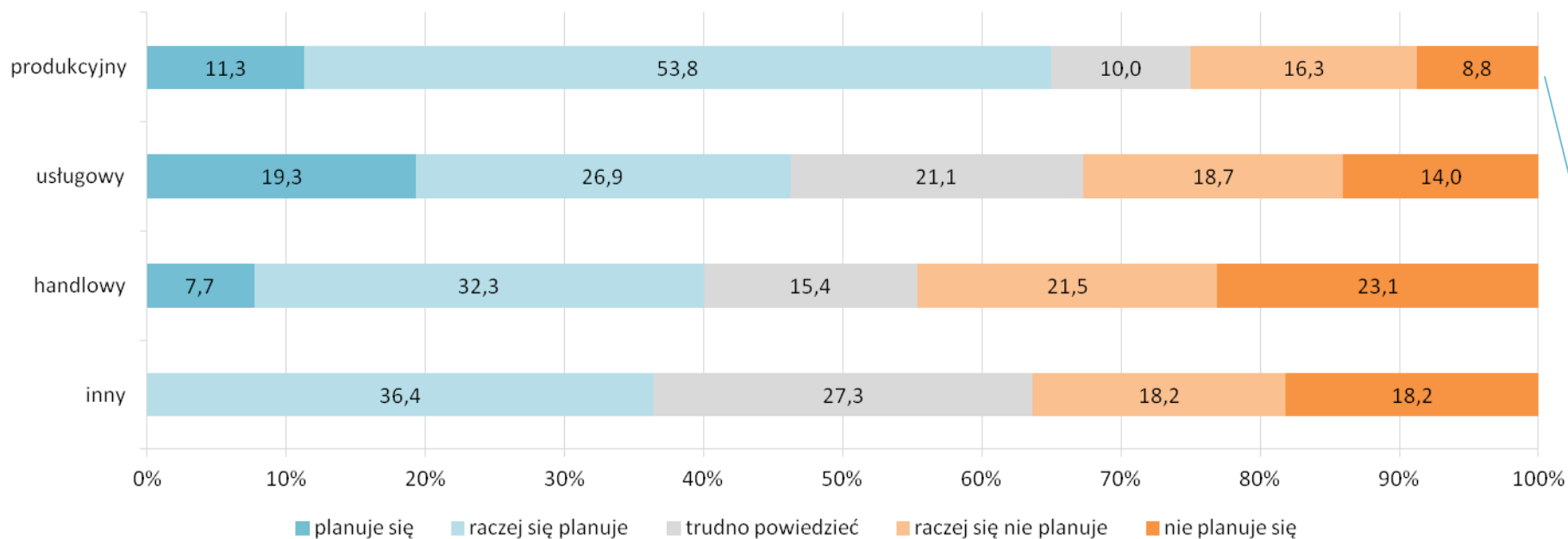
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej w firmach dużych (100,0%). W firmach małych oraz mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników) ponad 50% pracodawców planuje zatrudnienie (odpowiednio 55,8% i 55,0%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje ponad 1/4 (28,2%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie bieszczadzkim takich firm nie było w momencie realizacji badania.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

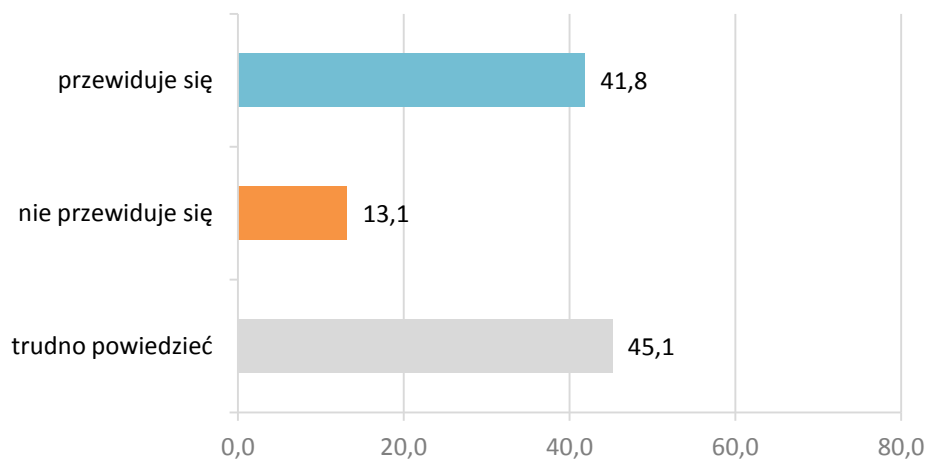
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najczęściej pracodawców – aż 2/3 (65,1%) – deklaruje takie plany w działalności produkcyjnej.

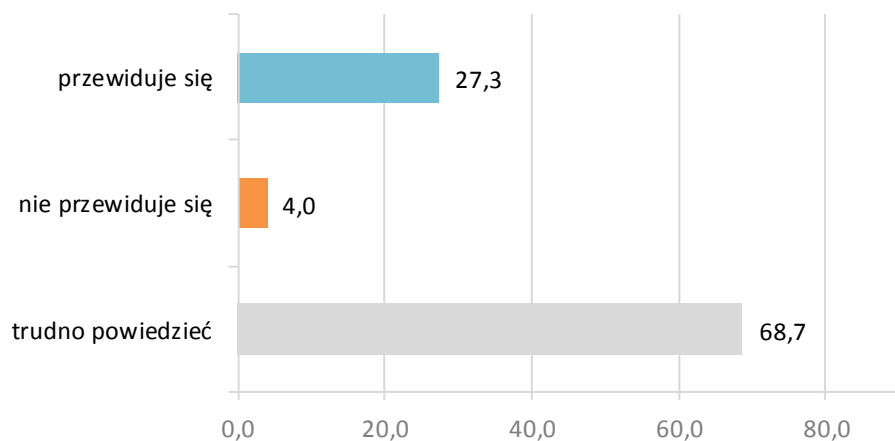
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 5 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)²



1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

Wykres 6 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)³



²Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat, stanowi załącznik nr 2 do raportu.

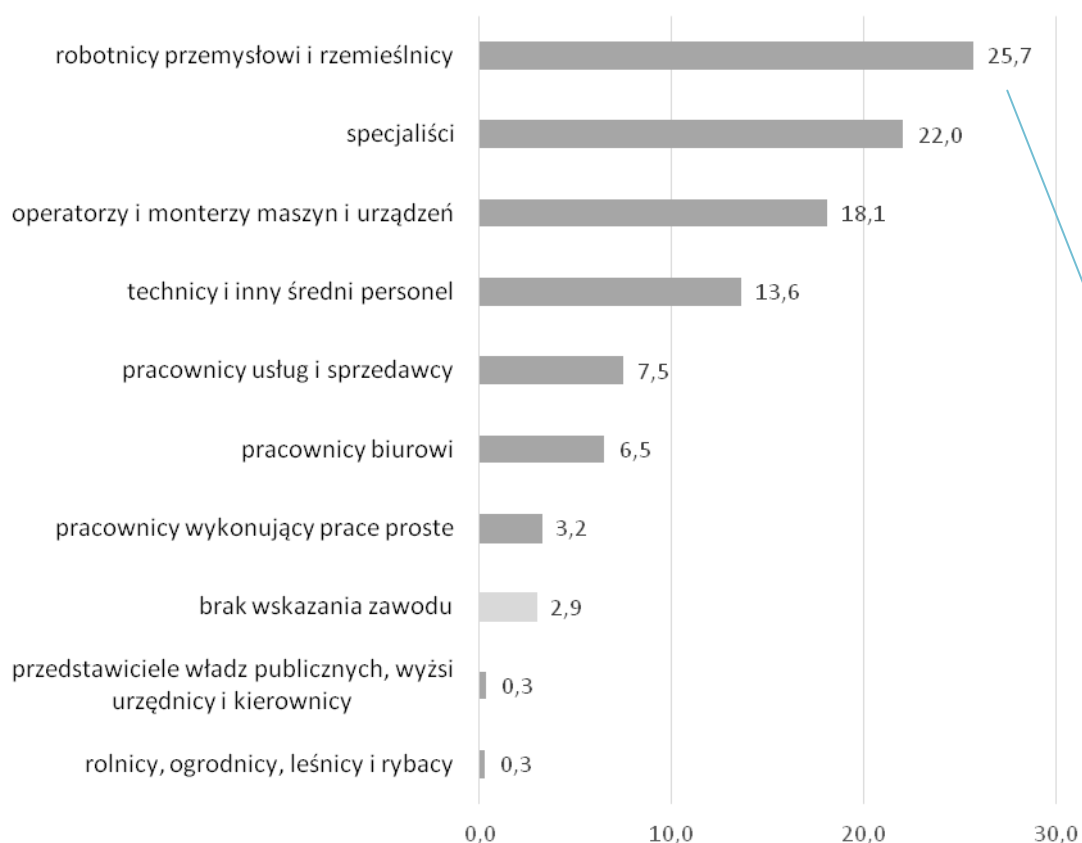
³Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 7 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



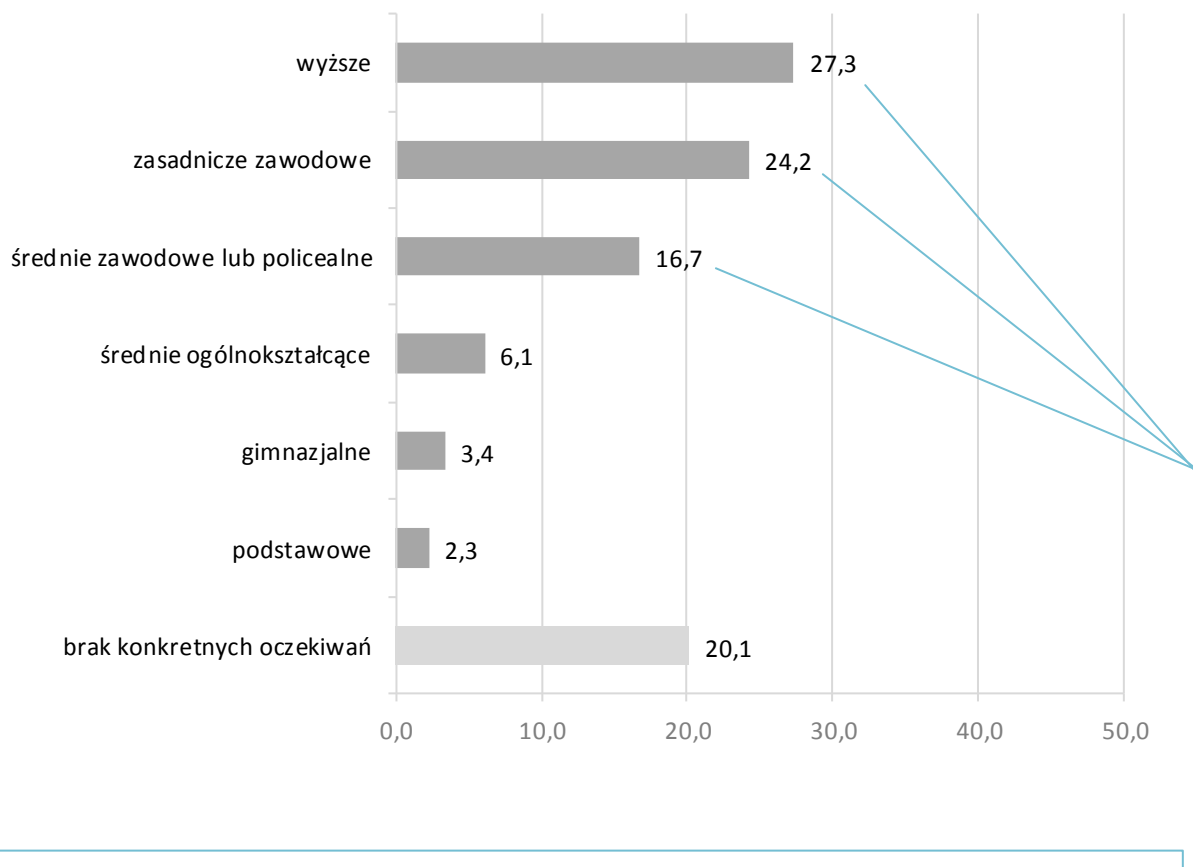
Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – najczęściej planuje się zatrudnić:

- 1) robotników przemysłowych i rzemieślników (25,7% poszukiwanych osób),
- 2) specjalistów (22,0%),
- 3) operatorów i monterów maszyn i urządzeń (18,1%).

Wobec minimalnego odsetka osób (2,9%) pracodawcy nie potrafili określić, jakiego zawodu będą oczekiwać.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

Wykres 8 Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %)



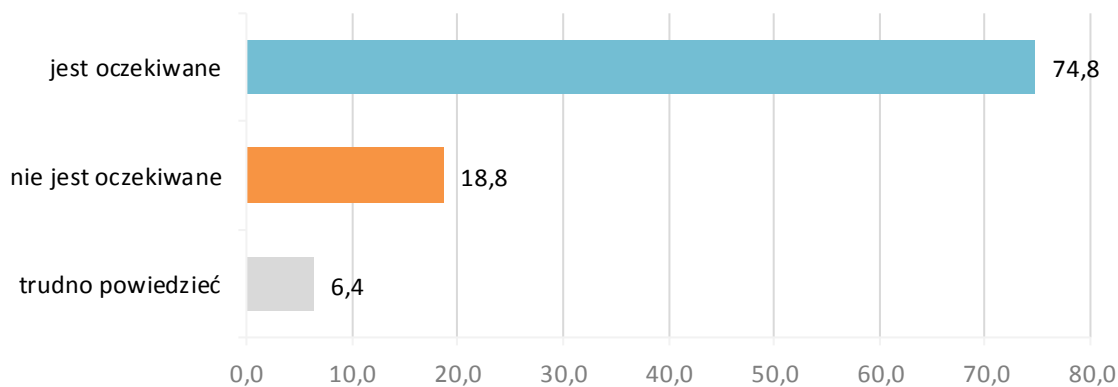
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanę do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (27,3%).

Jednocześnie 40,9% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

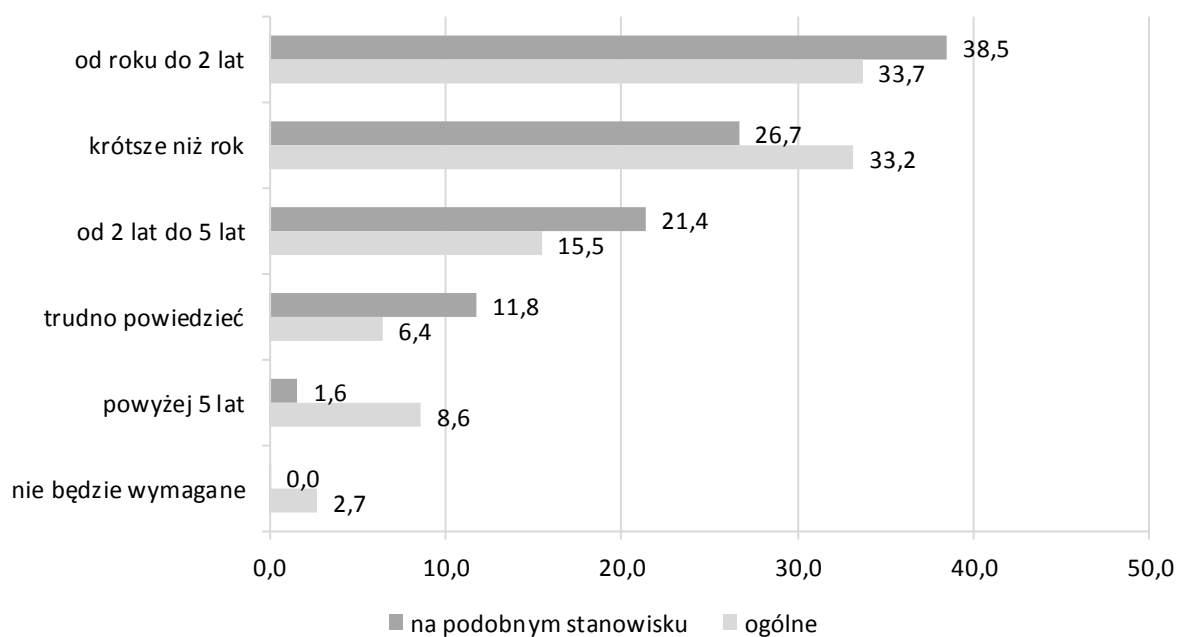
Równie ważna informacja jest taka, że wobec co piątego kandydata do pracy (20,1%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

Wykres 9 Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Wykres 10 Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwanego od kandydatów do pracy (w %)



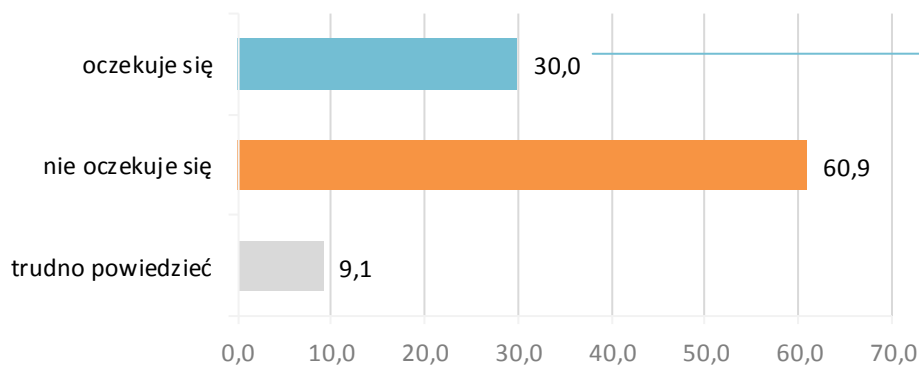
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od 3/4 kandydatów do pracy (74,8%).

Można stwierdzić, że wymagania względem posiadanego doświadczenia zawodowego nie są wygórowane:

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od 2/3 pracowników (65,2%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 86,6% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od 2/3 pracowników (66,9%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

Wykres 11 Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu jedynie od niecałej 1/3 kandydatów do pracy (30,0%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

Wykres 12 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)

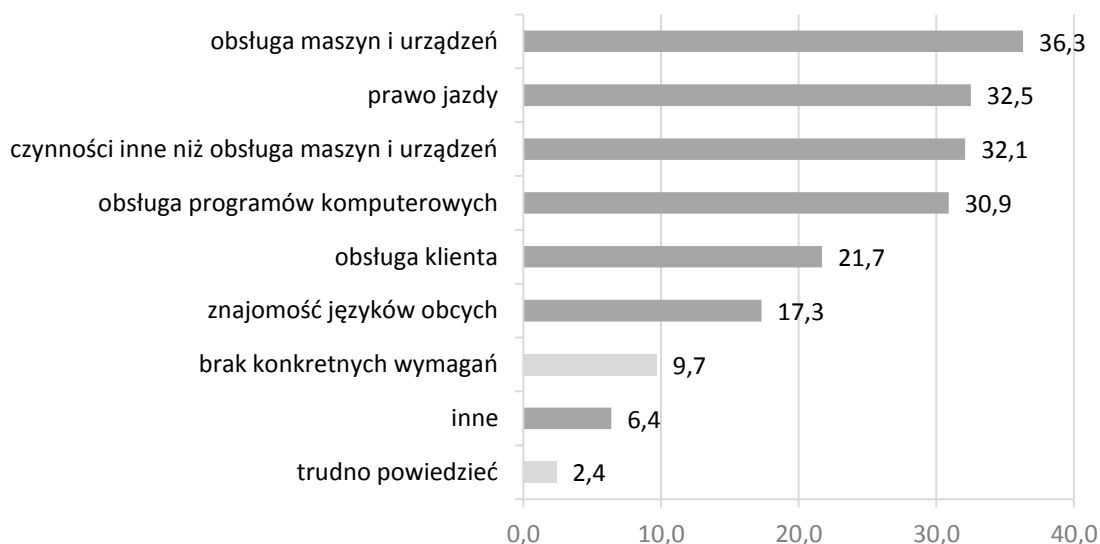


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

| Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności | obsługa urządzeń i maszyn | wykonywanie czynności innych niż obsługa urządzeń | obsługa programów komputerowych | znajomość języków obcych | prawo jazdy | obsługa klienta | inne | trudno powiedzieć | brak konkretnych oczekiwań |
|--|---------------------------|--|------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|------|-------------------|-------------------------------|
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 40,0 | 100,0 | 20,0 | 60,0 | 20,0 | 20,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Specjaliści | 7,4 | 42,6 | 42,9 | 16,2 | 42,1 | 26,2 | 3,8 | 1,8 | 9,1 |
| Technicy i inny średni personel | 28,1 | 15,2 | 31,4 | 24,3 | 39,5 | 28,6 | 15,7 | 0,5 | 7,1 |
| Pracownicy biurowi | 20,0 | 45,0 | 44,0 | 11,0 | 46,0 | 32,0 | 0,0 | 1,0 | 3,0 |
| Pracownicy usług i sprzedawcy | 9,6 | 20,9 | 47,8 | 0,9 | 39,1 | 75,7 | 0,0 | 0,0 | 3,5 |
| Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 48,2 | 32,6 | 9,1 | 1,3 | 19,9 | 14,1 | 3,5 | 4,3 | 14,4 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 40,5 | 2,9 | 3,2 | 3,2 | 62,0 | 24,4 | 0,0 | 6,8 | 3,6 |
| Pracownicy wykonujący prace proste | 55,1 | 0,0 | 22,4 | 0,0 | 51,0 | 28,6 | 0,0 | 12,2 | 4,1 |
| Brak wskazania zawodu | 31,1 | 28,9 | 28,9 | 22,2 | 80,0 | 73,3 | 0,0 | 4,4 | 0,0 |

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności (wykres 12) – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi maszyn i urządzeń (względem 36,3% poszukiwanych pracowników), prawa jazdy (32,5%), czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (32,1%) oraz obsługi programów komputerowych (30,9%).

W odniesieniu do co dziesiątego stanowiska pracy (9,7%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

Tabela 1 zawiera dane dotyczące oczekiwań pracodawców względem umiejętności kandydatów do pracy – w poszczególnych grupach zawodów. Kolorem niebieskim wyróżniono wartości powyżej 25,0%.

2.6 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”⁴

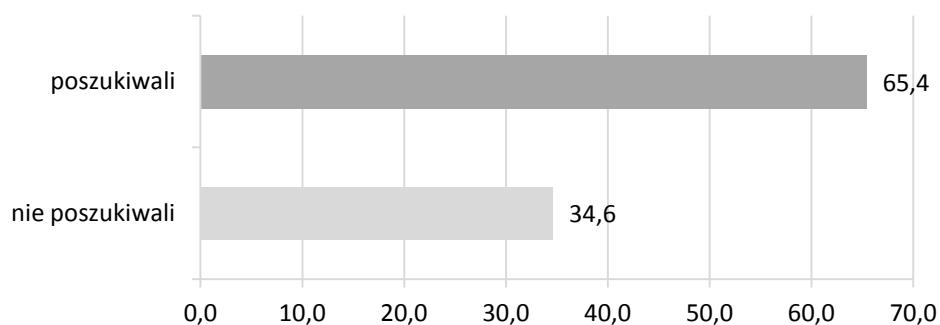
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

| Kompetencje (ranking wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców) | | |
|---|--|--------------------------|
| osobiste | społeczne | menedżerskie |
| odpowiedzialność | umiejętność współpracy w grupie | motywowanie |
| rzetelność | komunikatywność | delegowanie zadań |
| umiejętności i uprawnienia fachowe | asertywność / posiadanie własnego zdania | umiejętności przywódcze |
| chęć do pracy | empatia | rozwiązywanie konfliktów |
| samodzielność | umiejętność obsługi klienta | zdolności organizacyjne |
| punktualność | umiejętność uczenia innych | |
| inicjatywność | otwartość na innych | |
| kreatywność | | |
| predyspozycje psychofizyczne | | |
| chęć do nauki i rozwoju | | |
| dążenie do realizacji celów | | |
| analityczne myślenie | | |
| dobra organizacja pracy | | |
| uczciwość | | |
| dyspozycyjność | | |
| odporność na stres | | |
| pracowitość | | |
| lojalność | | |
| profesjonalizm | | |
| wysoka kultura osobista | | |
| pozytywne nastawienie | | |
| łatwość przyswajania informacji | | |
| cierpliwość | | |
| elastyczność | | |
| zaradność | | |
| brak nałogów | | |
| poczucie humoru | | |

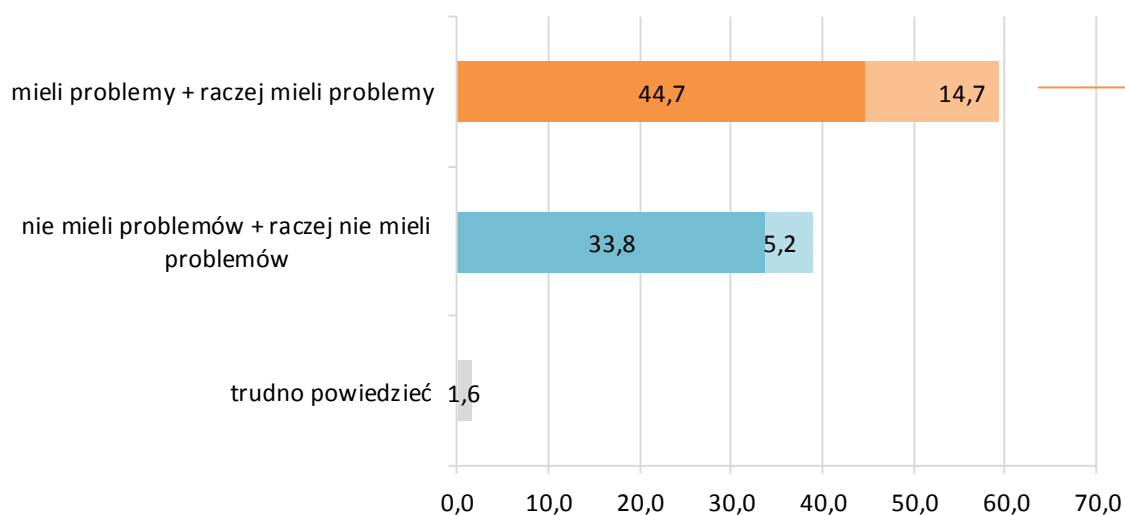
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

3. Problemy ze znalezieniem pracowników

Wykres 13 Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %)



Wykres 14 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)

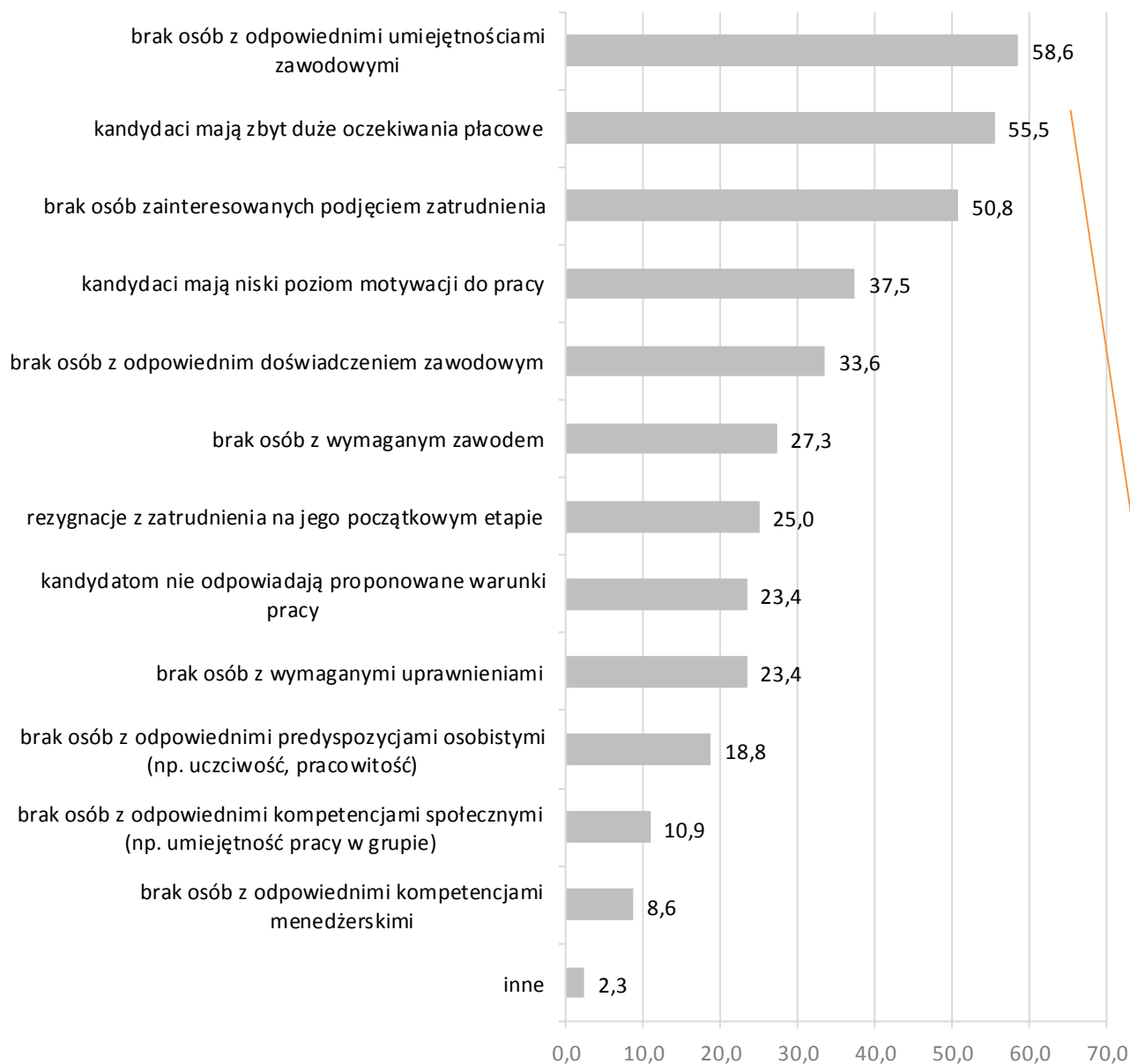


W całej grupie pracodawców w powiecie bieszczadzkiem 2/3 z nich (65,4%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko 60% pracodawców (59,4%), którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 15 Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)

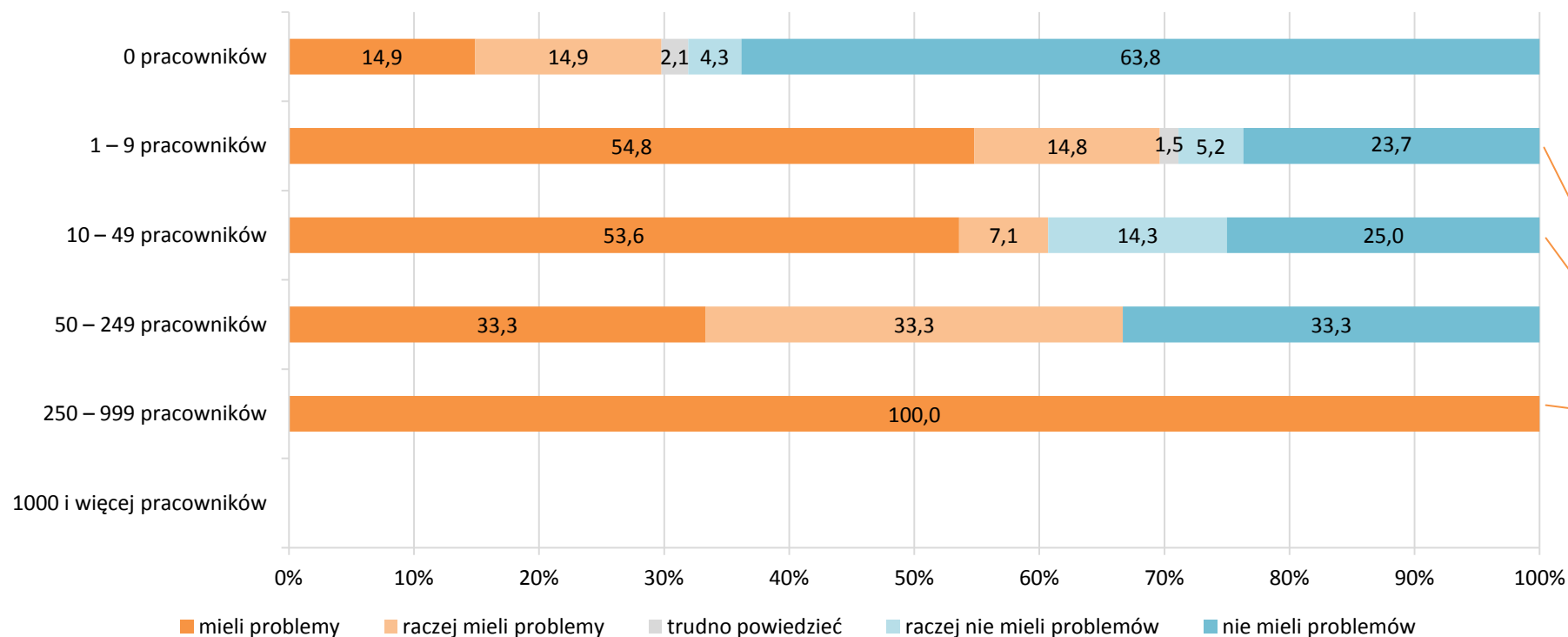


Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (58,6% pracodawców), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (33,6%), z wymaganym zawodem (27,3%), z wymaganymi uprawnieniami (23,4%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód związany z warunkami zatrudnienia – ponad połowa pracodawców (55,5%) mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe, a dalsze 23,4% - że nie odpowiadają im proponowane warunki pracy. Natomiast trzeci na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazała na niego połowa pracodawców (50,8%).

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

Wykres 16 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)



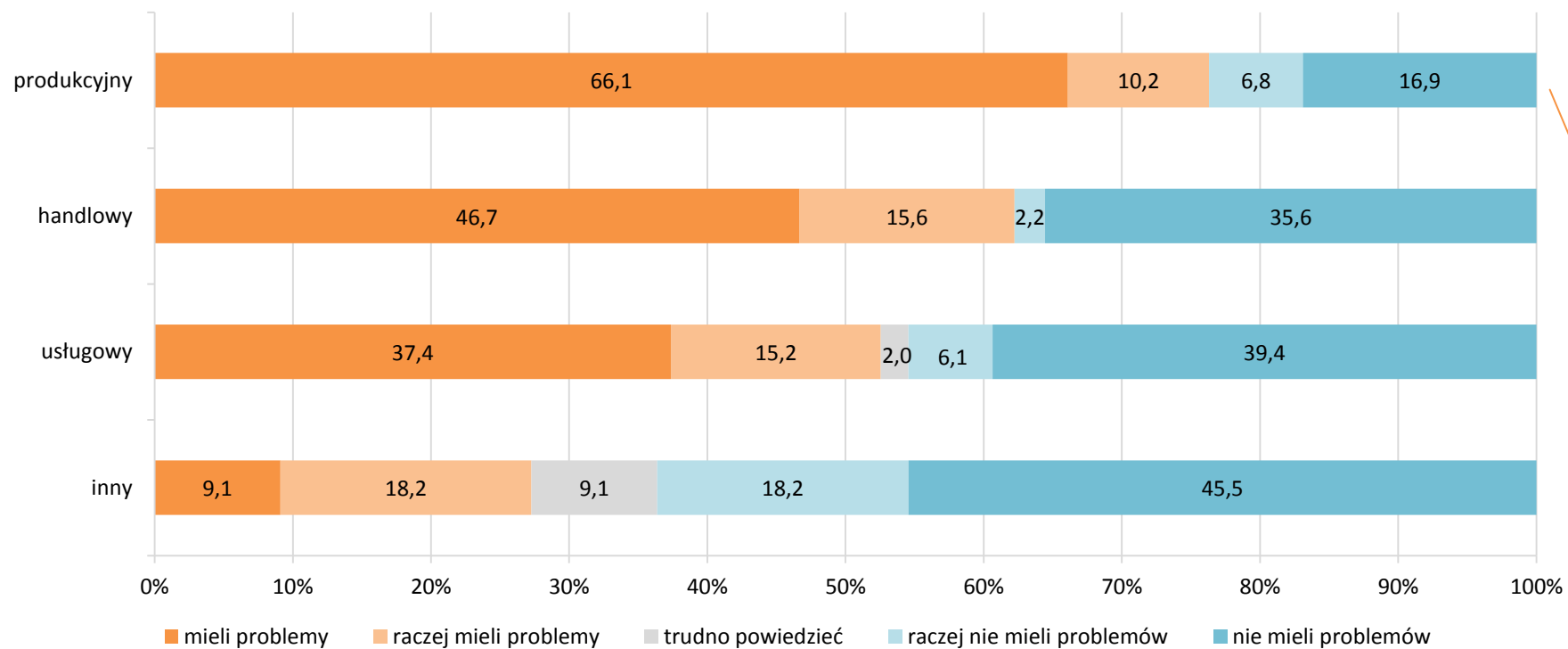
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm dużych (100,0%). W firmach mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników) ten odsetek sięga 69,6%, w średnich – 66,6%, natomiast w małych – 60,7%.

Warto zauważyć, że blisko 1/3 (29,8%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie bieszczadzkiem takich firm nie było w momencie realizacji badania.

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

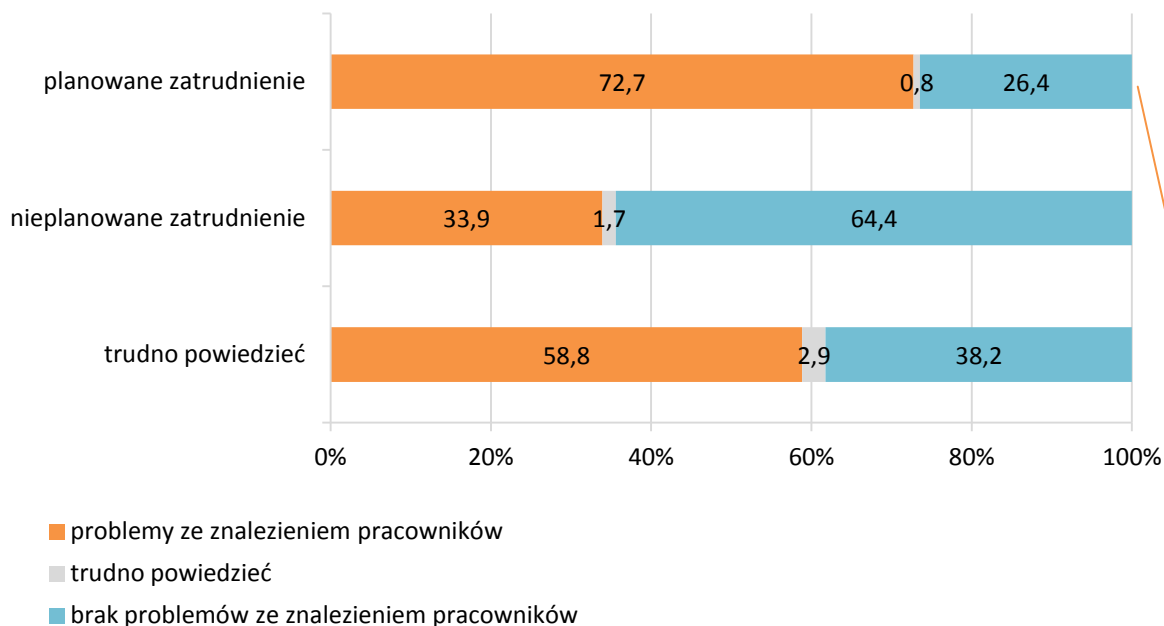
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo aż 3/4 (76,3%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze produkcyjnym. W firmach o charakterze handlowym na taki problem zwróciło uwagę 2/3 pracodawców (62,3%). W podmiotach usługowych trudności ze znalezieniem pracowników miała ponad połowa pracodawców (52,6%).

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

Wykres 18 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)



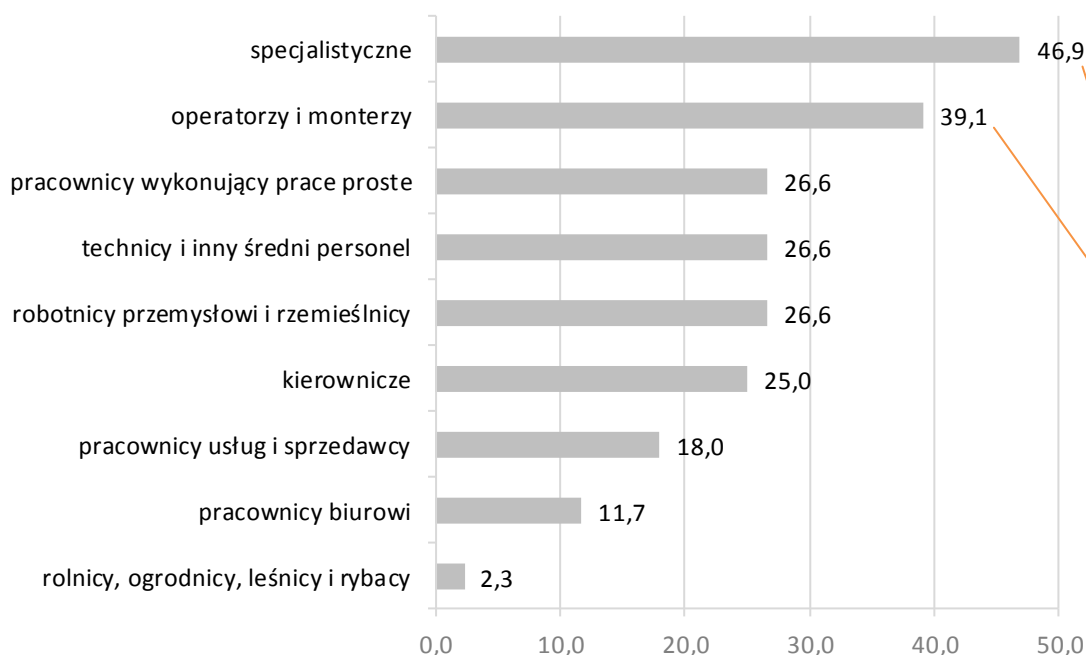
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają z tym problem jest w pewien sposób naturalna (firmy rzadziej poszukujące pracowników rzadziej trafią na trudności z tym związane) – jednak niebezpieczne byłoby, gdyby *gros* pracodawców, którzy doświadczyli tego typu problemów przesunęło się do grupy nieplanujących zatrudnienia – oznaczałoby to rezygnację z poszukiwania kolejnych kandydatów do pracy z powodu zniechęcenia, braku wiary w sukces rekrutacji.

Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (72,7%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc pomimo negatywnych doświadczeń związanych z pozyskaniem kadry nie rezygnują z dalszego rozwoju liczebnego firmy.

Jednocześnie pracodawców, którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników jest 58,8% w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać i 33,9% w grupie nie planującej zatrudnienia – czyli w przypadku części pracodawców problemy te mogą mieć duży wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych prób znalezienia pracowników.

3.5 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

Wykres 19 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy

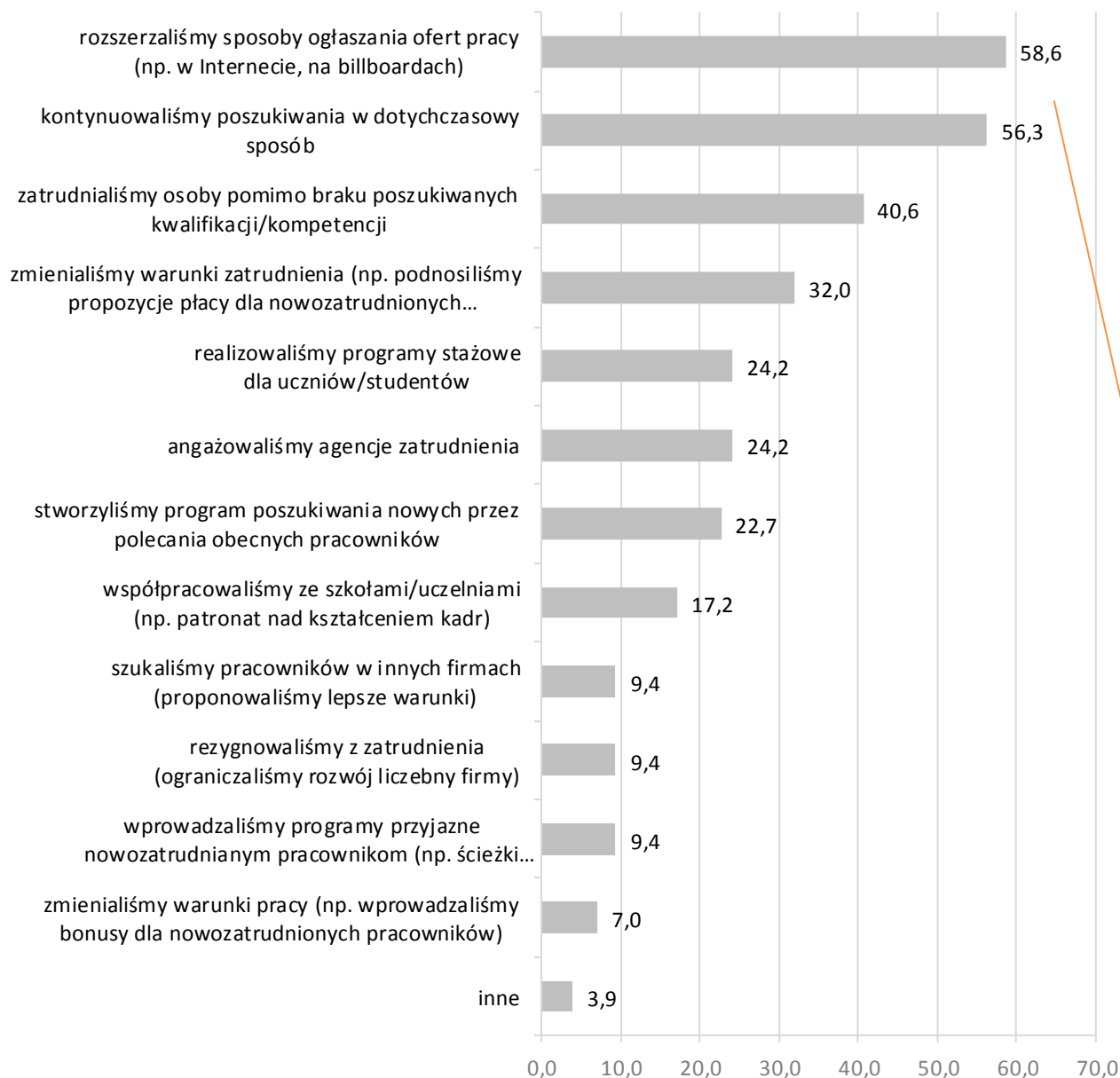


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (46,9% pracodawców) oraz operatorów i monterów (39,1%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z 4 kolejnych grup stanowisk pracy 1/4 pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: pracowników wykonujących prace proste (26,6%), techników i innego średniego personelu (26,6%), robotników przemysłowych i rzemieślników (26,6%) oraz stanowisk kierowniczych (25,0%).

3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 20 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)



W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców rozszerzała sposoby ogłaszania ofert pracy (58,6%) oraz radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (56,3%).

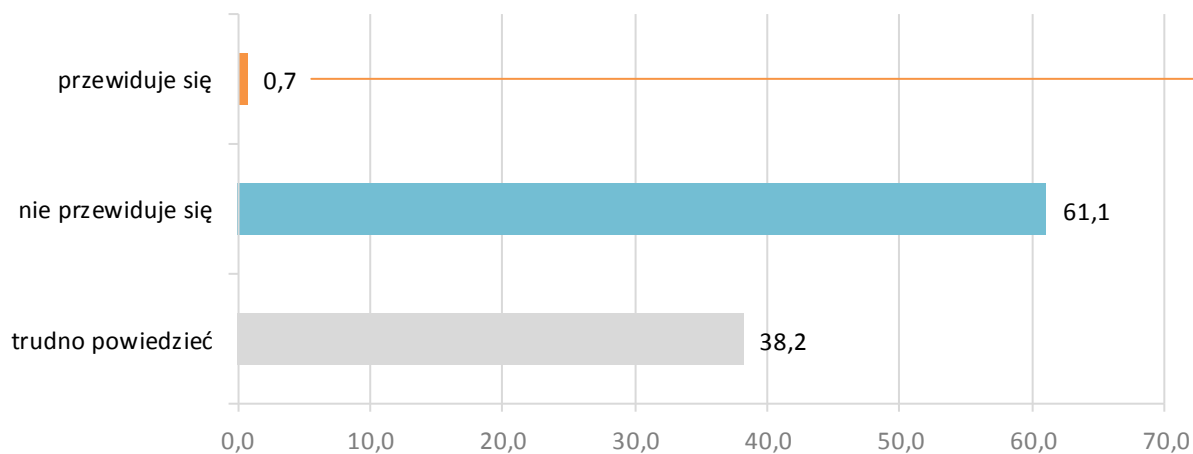
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy aż (40,6%) pracodawców zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji. Natomiast blisko 1/4 pracodawców (22,7%) stworzyła program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników.

Jednocześnie część pracodawców potwierdziło, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były specyficzne (lepsze) warunki zatrudnienia oferowane kandydatom do pracy – co trzeci pracodawca (32,0%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), ale już tylko co dziesiąty (9,4%) – że wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń).

Na uwagę zasługuje fakt, że co szósty pracodawca (17,2%) podejmował współpracę ze szkołami i uczelniami mającą na celu przygotowanie przyszłe kadry.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

Wykres 21 Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)

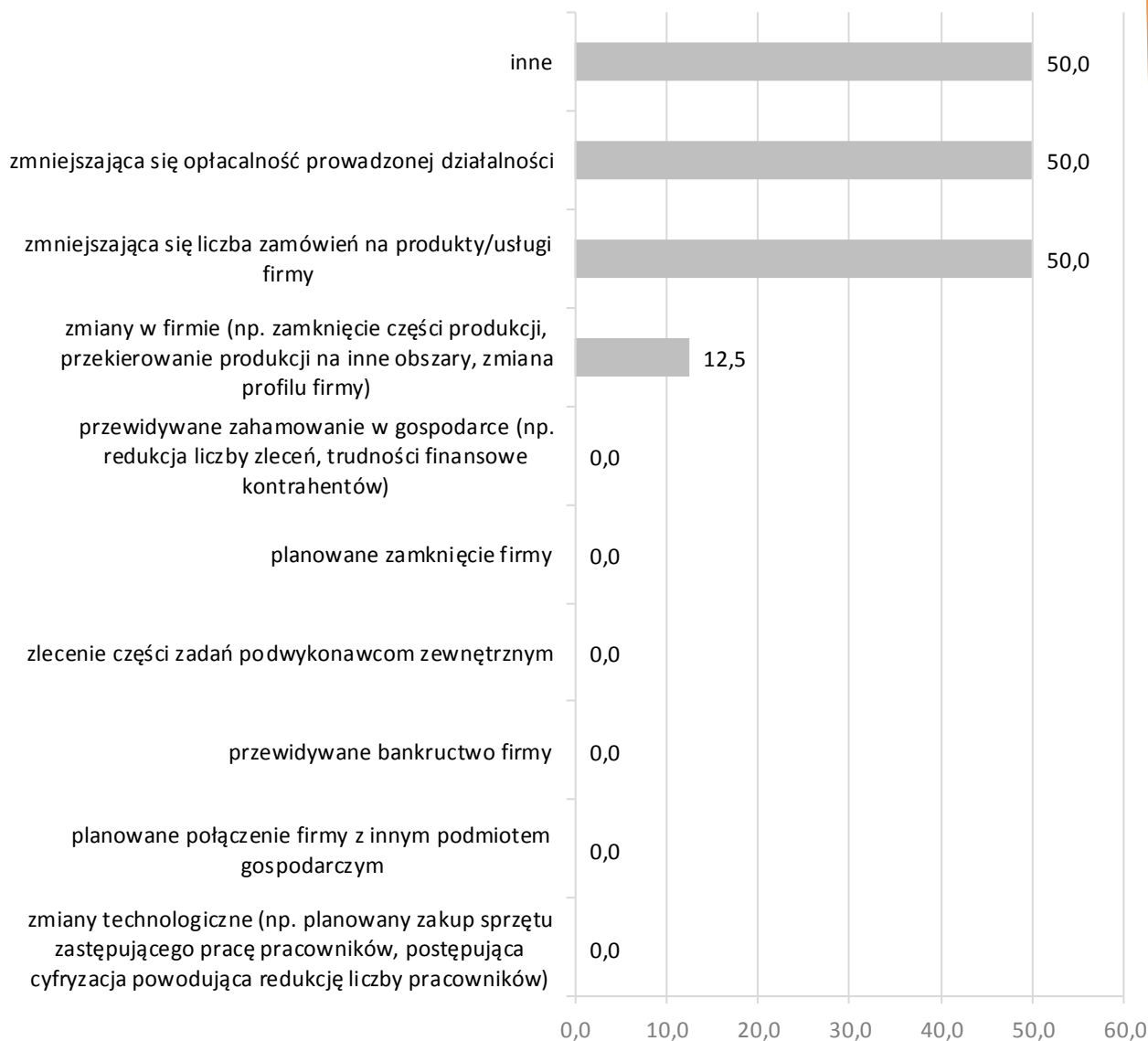


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,7% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż przewidziany w badaniu błąd statystyczny.

Jednocześnie ponad 1/3 pracodawców (38,2%) nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze zatrudnienia.

4.1 Powody planowanej redukcji zatrudnienia

Wykres 22 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



Ze względu na to, że odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali plany redukcji zatrudnienia jest minimalny (0,7%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali najczęściej odpowiedź „inne” (50,0% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze.

Równie często pracodawcy wskazywali czynniki związane z opłacalnością prowadzenia działalności gospodarczej – blisko co drugi pracodawca (50,0%) wskazał na powód w postaci zmniejszającej się opłacalności i również co drugi pracodawca (50,0%) – na powód w postaci zmniejszającej się liczby zamówień na produkty/usługi firmy.

5. Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy

Tabela 3 Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)

| Instrument | % pracodawców, którzy uznają instrument za przydatny | % pracodawców, którzy planują starać się o takie wsparcie w ciągu 12 m-cy |
|---|--|---|
| staż | 49,8 | 37,9 |
| sfinansowanie szkolenia | 49,5 | 16,2 |
| sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy | 43,4 | 13,8 |
| dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+ | 39,1 | 7,3 |
| refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż. | 36,4 | 8,3 |
| refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż. | 33,9 | 8,6 |
| prace interwencyjne | 31,5 | 8,0 |
| zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż. | 30,9 | 9,8 |
| zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż. | 29,4 | 7,6 |
| przygotowanie zawodowe dorosłych | 24,2 | 3,1 |
| świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną | 22,6 | 4,6 |
| jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne | 18,0 | 2,1 |
| roboty publiczne | 17,1 | 3,7 |
| pożyczka na utworzenie miejsca pracy | 14,4 | 3,4 |
| grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną) | 13,1 | 0,6 |
| prace społecznie użyteczne | 10,4 | 4,0 |

6. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

Market Research World Anna Sojka z Gliwic (ankietowanie, baza danych)

Okres lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do powiatu bieszczadzkiego wykonano 327 wywiadów z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla powiatu (przy założeniach: poziomu ufności próby 95% i maksymalnym błędzie oszacowania 5%) – dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego.

Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Liczebność próby wyliczono na podstawie rejestru REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.01.2019 roku.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

| Wielkość firmy | Zrealizowana próba badawcza | % |
|----------------------------|-----------------------------|--------------|
| 0 pracowników | 71 | 21,7 |
| 1 – 9 pracowników | 209 | 63,9 |
| 10 – 49 pracowników | 43 | 13,1 |
| 50 – 249 pracowników | 3 | 0,9 |
| 250 – 999 pracowników | 1 | 0,3 |
| 1000 i więcej pracowników | 0 | 0,0 |
| powiat bieszczadzki | 327 | 100,0 |

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

| Typ działalności | Zrealizowana próba badawcza | % |
|----------------------------|-----------------------------|--------------|
| produkcyjny | 80 | 24,5 |
| handlowy | 65 | 19,9 |
| usługowy | 171 | 52,3 |
| inny | 11 | 3,4 |
| powiat bieszczadzki | 327 | 100,0 |

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

| Sekcja PKD | Zrealizowana próba badawcza | % |
|---|--------------------------------|--------------|
| A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo | 33 | 10,1 |
| B - górnictwo i wydobywanie | 3 | 0,9 |
| C - przetwórstwo przemysłowe | 49 | 15,0 |
| D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 5 | 1,5 |
| E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją | 9 | 2,8 |
| F - budownictwo | 38 | 11,6 |
| G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 29 | 8,9 |
| H - transport i gospodarka magazynowa | 21 | 6,4 |
| I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | 9 | 2,8 |
| J - informacja i komunikacja | 15 | 4,6 |
| K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa | 16 | 4,9 |
| L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości | 10 | 3,1 |
| M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna | 28 | 8,6 |
| N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca | 12 | 3,7 |
| O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 20 | 6,1 |
| P - edukacja | 0 | 0,0 |
| Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 6 | 1,8 |
| R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją | 2 | 0,6 |
| S - pozostała działalność usługowa | 22 | 6,7 |
| powiat bieszczadzki | 327 | 100,0 |

SPIS WYKRESÓW

| | | |
|-----------|---|----|
| Wykres 1 | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %) | 3 |
| Wykres 2 | Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)..... | 4 |
| Wykres 3 | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości (w %)..... | 5 |
| Wykres 4 | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %) | 6 |
| Wykres 5 | Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %) | 7 |
| Wykres 6 | Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %) | 7 |
| Wykres 7 | Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)..... | 8 |
| Wykres 8 | Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %)..... | 9 |
| Wykres 9 | Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) | 10 |
| Wykres 10 | Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) | 10 |
| Wykres 11 | Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)..... | 11 |
| Wykres 12 | Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) | 11 |
| Wykres 13 | Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %)..... | 14 |
| Wykres 14 | Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %) | 14 |
| Wykres 15 | Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %) | 15 |
| Wykres 16 | Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)..... | 16 |
| Wykres 17 | Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)... | 17 |
| Wykres 18 | Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %) | 18 |
| Wykres 19 | Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy | 19 |
| Wykres 20 | Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %) | 20 |
| Wykres 21 | Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %) | 21 |
| Wykres 22 | Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %) | 22 |

SPIS TABEL

| | | |
|----------|--|----|
| Tabela 1 | Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)..... | 12 |
| Tabela 2 | Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)..... | 13 |
| Tabela 3 | Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)..... | 23 |
| Tabela 4 | Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy | 25 |
| Tabela 5 | Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności | 25 |
| Tabela 6 | Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży | 26 |

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

| | | |
|-------------|--|----|
| Załącznik 1 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy..... | 28 |
| Załącznik 2 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat..... | 33 |
| Załącznik 3 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat..... | 37 |
| Załącznik 4 | Kwestionariusz ankiety | 41 |

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek, jaki osoby o danym zawodzie stanowią wśród poszukiwanych pracowników (w stosunku do 100%, czyli wszystkich pracowników poszukiwanych w ciągu najbliższych 12 m-cy zgłoszonych w ramach badania) oraz odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

| Zawód (zakodowany wg KZiS) | Kod zawodu | Odsetek poszukiwanych pracowników | Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie |
|--|------------|-----------------------------------|--|
| GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY | | 0,324 | |
| Naczelnik / kierownik wydziału | 121303 | 0,259 | 0,612 |
| Regionalny kierownik sprzedaży | 122106 | 0,065 | 0,306 |
| GRUPA 2 - SPECJALIŚCI | | 22,035 | |
| Specjalista administracji publicznej | 242217 | 2,139 | 1,529 |
| Specjalista do spraw sprzedaży | 243305 | 1,944 | 2,752 |
| Programista aplikacji | 251401 | 1,815 | 0,917 |
| Specjalista do spraw marketingu i handlu | 243106 | 1,685 | 0,612 |
| Opiekun klienta | 243302 | 1,426 | 0,612 |
| Psycholog | 263401 | 1,426 | 0,612 |
| Inżynier gospodarki przestrzennej | 214907 | 1,361 | 0,306 |
| Koordynator projektów unijnych | 242102 | 1,361 | 0,306 |
| Lekarz | 221101 | 1,296 | 0,306 |
| Pośrednik w obrocie nieruchomościami | 244101 | 1,296 | 0,306 |
| Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych | 251202 | 0,972 | 0,612 |
| Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser) | 242109 | 0,713 | 0,612 |
| Nauczyciel akademicki ⁶ | 2310xx | 0,648 | 0,917 |
| Lekarz weterynarii | 225101 | 0,454 | 0,306 |
| Grafik komputerowy DTP | 216601 | 0,389 | 0,612 |

⁵ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPlPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

⁶ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

| | | | |
|---|--------|---------------|-------|
| Inspektor dozoru technicznego | 214902 | 0,259 | 0,306 |
| Inżynier budownictwa ⁷ | 21420x | 0,259 | 0,917 |
| Inżynier geodeta ⁸ | 21650x | 0,259 | 0,306 |
| Inżynier organizacji i planowania produkcji | 214102 | 0,130 | 0,306 |
| Inżynier utrzymania ruchu | 214103 | 0,130 | 0,306 |
| Specjalista kontroli jakości | 214109 | 0,130 | 0,306 |
| Inżynier elektronik | 215201 | 0,130 | 0,306 |
| Logopeda | 229402 | 0,130 | 0,306 |
| Pozostali specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani | 229990 | 0,130 | 0,306 |
| Specjalista do spraw logistyki | 242108 | 0,130 | 0,306 |
| Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji | 242190 | 0,130 | 0,306 |
| Audytor/Kontroler | 242204 | 0,130 | 0,306 |
| Specjalista do spraw rekrutacji pracowników | 242309 | 0,130 | 0,306 |
| Pozostali specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych | 251290 | 0,130 | 0,306 |
| Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani | 261990 | 0,130 | 0,306 |
| Inżynier ⁹ | 214xxx | 0,130 | 0,612 |
| Chemik | 211301 | 0,065 | 0,306 |
| Główny technolog | 214111 | 0,065 | 0,306 |
| Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami | 214305 | 0,065 | 0,306 |
| Inżynier elektryk | 215103 | 0,065 | 0,306 |
| Kosmetolog | 229903 | 0,065 | 0,306 |
| Doradca inwestycyjny | 241203 | 0,065 | 0,306 |
| Analitik finansowy | 241306 | 0,065 | 0,306 |
| Specjalista do spraw zamówień publicznych | 242225 | 0,065 | 0,306 |
| Administrator systemów komputerowych | 252201 | 0,065 | 0,306 |
| Ekonomista | 263102 | 0,065 | 0,306 |
| GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL | | 13,610 | |
| Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹⁰ | 313904 | 5,120 | 2,446 |
| Spedytor | 333105 | 3,176 | 0,917 |
| Księgowy | 331301 | 2,074 | 1,529 |
| Technik elektryk | 311303 | 1,426 | 0,612 |
| Inspektor sanitarny | 325514 | 0,583 | 0,306 |
| Technik mechanik | 311504 | 0,324 | 0,612 |
| Technik hutnik | 311704 | 0,324 | 0,306 |
| Przedstawiciel handlowy | 332203 | 0,259 | 0,917 |
| Higienistka szkolna | 325902 | 0,130 | 0,306 |
| Operator urządzeń oczyszczania ścieków | 313208 | 0,065 | 0,306 |

⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

¹⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

| | | | |
|---|--------|---------------|-------|
| Agent celny | 333101 | 0,065 | 0,306 |
| Pośrednik pracy | 333301 | 0,065 | 0,306 |
| GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI | | 6,481 | |
| Operator wprowadzania danych | 413201 | 2,398 | 1,223 |
| Magazynier | 432103 | 2,333 | 3,976 |
| Technik prac biurowych ¹¹ | 411004 | 0,778 | 1,529 |
| Sekretarka | 412001 | 0,648 | 0,917 |
| Asystent do spraw księgowości | 431101 | 0,324 | 0,306 |
| GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY | | 7,453 | |
| Sprzedawca | 522301 | 5,574 | 2,752 |
| Robotnik gospodarczy | 515303 | 1,426 | 0,306 |
| Kelner | 513101 | 0,194 | 0,612 |
| Kucharz | 512001 | 0,130 | 0,306 |
| Organizator obsługi sprzedaży internetowej | 524402 | 0,065 | 0,306 |
| Telemarketer | 524404 | 0,065 | 0,306 |
| GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY | | 0,259 | |
| Hodowca ¹² | 612xxx | 0,259 | 0,612 |
| GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY | | 25,664 | |
| Spawacz | 721204 | 4,796 | 2,141 |
| Elektryk | 741103 | 2,852 | 2,141 |
| Operator obrabiarek skrawających | 722307 | 2,009 | 0,917 |
| Tokarz ¹³ | 7x231x | 1,879 | 2,141 |
| Monter-elektronik | 742102 | 1,750 | 0,917 |
| Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani | 711990 | 1,620 | 1,529 |
| Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych | 712612 | 0,713 | 0,612 |
| Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych | 713207 | 0,713 | 0,612 |
| Operator obrabiarek sterowanych numerycznie | 722308 | 0,713 | 0,917 |
| Mechanik pojazdów samochodowych | 723103 | 0,713 | 0,612 |
| Elektromonter instalacji elektrycznych | 741101 | 0,713 | 0,612 |
| Ślusarz | 722204 | 0,518 | 0,612 |
| Maszar ¹⁴ | 7511xx | 0,518 | 0,306 |
| Monter / konserwator urządzeń przeciwpożarowych | 723315 | 0,389 | 0,306 |
| Stolarz | 752205 | 0,389 | 0,612 |
| Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych | 712790 | 0,324 | 0,306 |
| Przetwórcza ryb | 751103 | 0,324 | 0,306 |
| Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła ¹⁵ | 73150x | 0,324 | 0,306 |

¹¹ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

¹² Zakodowano wspólnie hodowców, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu hodowli).

¹³ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

¹⁴ Zakodowano wspólnie maszary, wobec których nie określono specjalizacji.

| | | | |
|--|--------|---------------|-------|
| Lakiernik | 713201 | 0,259 | 0,306 |
| Frezer | 722301 | 0,259 | 0,612 |
| Formowacz wyrobów szklanych | 731501 | 0,259 | 0,306 |
| Elektromechanik pojazdów samochodowych | 741203 | 0,259 | 0,612 |
| Cukiernik | 751201 | 0,259 | 0,612 |
| Piekarz | 751204 | 0,259 | 0,612 |
| Pozostali robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych | 751490 | 0,259 | 0,612 |
| Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń | 711101 | 0,194 | 0,612 |
| Cieśla | 711501 | 0,194 | 0,306 |
| Dekarz | 712101 | 0,194 | 0,306 |
| Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | 712703 | 0,194 | 0,306 |
| Ślusarz narzędziowy | 722206 | 0,194 | 0,612 |
| Szlifierz metali | 722312 | 0,194 | 0,306 |
| Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie | 722313 | 0,194 | 0,306 |
| Mechanik-monter maszyn i urządzeń | 723310 | 0,194 | 0,306 |
| Tkacz | 731809 | 0,194 | 0,306 |
| Elektromechanik | 741201 | 0,194 | 0,612 |
| Krawiec | 753105 | 0,194 | 0,306 |
| Pozostali monterzy elektroniki i serwisanci urządzeń elektronicznych | 742190 | 0,130 | 0,612 |
| Konstruktor odzieży | 753201 | 0,130 | 0,306 |
| Tapicer | 753402 | 0,130 | 0,306 |
| Szlifierz ¹⁶ | 722xxx | 0,065 | 0,306 |
| GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ | | 18,082 | |
| Operator maszyn i urządzeń ¹⁷ | 81xxxx | 5,833 | 2,446 |
| Kierowca ¹⁸ | 833xxx | 3,435 | 1,835 |
| Kierowca autobusu | 833101 | 3,046 | 1,223 |
| Pilarz | 817210 | 2,009 | 0,917 |
| Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych | 812106 | 0,648 | 0,306 |
| Szwaczka maszynowa | 815301 | 0,648 | 0,306 |
| Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych | 814209 | 0,583 | 0,306 |
| Monter ¹⁹ | 821xxx | 0,518 | 0,612 |
| Operator żurawia wieżowego | 834317 | 0,389 | 0,306 |
| Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) | 834401 | 0,324 | 0,612 |
| Operator urządzeń granulujących | 813130 | 0,130 | 0,306 |
| Operator wtryskarki | 814208 | 0,130 | 0,306 |

¹⁵ Zakodowano wspólnie pracowników przemysłu szklanego, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁶ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

¹⁷ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

¹⁸ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

¹⁹ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

| | | | |
|--|--------|----------------|-------|
| Operator koparki | 834205 | 0,130 | 0,612 |
| Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych | 811407 | 0,065 | 0,306 |
| Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego | 816003 | 0,065 | 0,306 |
| Kierowca ciągnika rolniczego | 834101 | 0,065 | 0,306 |
| Operator sprzętu ciężkiego | 834204 | 0,065 | 0,306 |
| GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE | | 3,176 | |
| Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani | 962990 | 2,592 | 2,446 |
| Pomoc kuchenna | 941201 | 0,454 | 0,306 |
| Sprzątaczką biurowa | 911207 | 0,130 | 0,612 |
| PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU | | 2,916 | |
| brak wskazania zawodu | xxxxxx | 2,916 | 2,141 |
| ŁĄCZNIE | | 100,000 | |

Załącznik 2 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat

W odniesieniu do planów 3-letnich pracodawcy wskazywali jedynie zapotrzebowanie na zawody, bez określania liczby pracowników (jako trudne do przewidzenia w tak odległej perspektywie) – stąd zestawienie odnosi się do odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie.

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności²⁰. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

| Zawód (zakodowany wg KZiS) | Kod zawodu | Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie |
|---|------------|--|
| GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY | | |
| Dyrektor produkcji | 112012 | 0,306 |
| Prezes | 112017 | 0,306 |
| Naczelnik / kierownik wydziału | 121303 | 0,306 |
| Kierownik do spraw kontroli jakości | 132102 | 0,306 |
| Kierownik produkcji w przemyśle | 132103 | 0,306 |
| GRUPA 2 - SPECJALIŚCI | | |
| Specjalista do spraw sprzedaży | 243305 | 2,752 |
| Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych | 251202 | 0,917 |
| Ekonomista | 263102 | 0,917 |
| Główny technolog | 214111 | 0,612 |
| Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne | 214303 | 0,612 |
| Specjalista do spraw kadr | 242307 | 0,612 |
| Specjalista do spraw marketingu i handlu | 243106 | 0,612 |
| Pośrednik w obrocie nieruchomościami | 244101 | 0,612 |
| Programista aplikacji | 251401 | 0,612 |
| Specjalista marketingu społecznego | 263409 | 0,612 |
| Inżynier budownictwa ²¹ | 21420x | 0,612 |
| Inżynier ²² | 214xxx | 0,612 |
| Matematyk | 212002 | 0,306 |

²⁰ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

²¹ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

²² Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

| | | |
|--|--------|-------|
| Mikrobiolog | 213108 | 0,306 |
| Doradca rolniczy | 213201 | 0,306 |
| Specjalista ochrony środowiska | 213303 | 0,306 |
| Specjalista kontroli jakości | 214109 | 0,306 |
| Inżynier technologii żywności | 214503 | 0,306 |
| Inżynier technologii szkła | 214916 | 0,306 |
| Inżynier elektryk | 215103 | 0,306 |
| Inżynier elektryk automatyk | 215104 | 0,306 |
| Architekt | 216101 | 0,306 |
| Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej | 233007 | 0,306 |
| Analityk finansowy | 241306 | 0,306 |
| Specjalista administracji publicznej | 242217 | 0,306 |
| Opiekun klienta | 243302 | 0,306 |
| Administrator systemów komputerowych | 252201 | 0,306 |
| Socjolog | 263204 | 0,306 |
| Filozof | 263301 | 0,306 |
| Inżynier mechanik ²³ | 21440x | 0,306 |
| Inżynier geodeta ²⁴ | 21650x | 0,306 |
| Nauczyciel akademicki ²⁵ | 2310xx | 0,306 |
| GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL | | |
| Technik mechanik | 311504 | 2,141 |
| Technik logistyk | 333107 | 2,141 |
| Technik automatyk | 311909 | 1,835 |
| Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ²⁶ | 313904 | 1,835 |
| Księgowy | 331301 | 1,835 |
| Spedytor | 333105 | 1,223 |
| Operator urządzeń oczyszczania ścieków | 313208 | 0,612 |
| Inspektor budowlany | 311211 | 0,306 |
| Technik elektryk | 311303 | 0,306 |
| Technik hutnik | 311704 | 0,306 |
| Inspektor obrony cywilnej | 325513 | 0,306 |
| Agent celny | 333101 | 0,306 |
| Laborant ²⁷ | 31xxxx | 0,306 |
| GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI | | |
| Magazynier | 432103 | 3,976 |
| Technik prac biurowych ²⁸ | 411004 | 1,835 |
| Administrator nieruchomości | 411001 | 0,306 |

²³ Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

²⁴ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

²⁵ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

²⁶ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

²⁷ Zakodowano wspólnie laborantów, wobec których nie określono specjalizacji.

²⁸ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

| | | |
|---|--------|-------|
| Sekretarka | 412001 | 0,306 |
| Fakturzystka | 431102 | 0,306 |
| Ekspedytor | 432303 | 0,306 |
| GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY | | |
| Sprzedawca | 522301 | 2,446 |
| Kucharz | 512001 | 0,612 |
| Robotnik gospodarczy | 515303 | 0,612 |
| Doradca klienta | 524902 | 0,612 |
| Kelner | 513101 | 0,306 |
| Barman | 513202 | 0,306 |
| Kasjer handlowy | 523002 | 0,306 |
| GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY | | |
| Hodowca ²⁹ | 612xxx | 0,612 |
| GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY | | |
| Elektryk | 741103 | 3,364 |
| Spawacz | 721204 | 2,141 |
| Operator obrabiarek sterowanych numerycznie | 722308 | 1,835 |
| Ślusarz | 722204 | 1,529 |
| Elektromonter instalacji elektrycznych | 741101 | 1,529 |
| Tokarz ³⁰ | 7x231x | 1,529 |
| Piekarz | 751204 | 1,223 |
| Murarz | 711202 | 0,917 |
| Cieśla | 711501 | 0,917 |
| Mechanik pojazdów samochodowych | 723103 | 0,917 |
| Cukiernik | 751201 | 0,917 |
| Zbrojarz | 711404 | 0,612 |
| Hydraulik | 712601 | 0,612 |
| Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych | 712612 | 0,612 |
| Malarz budowlany | 713102 | 0,612 |
| Frezer | 722301 | 0,612 |
| Operator obrabiarek skrawających | 722307 | 0,612 |
| Elektromechanik pojazdów samochodowych | 741203 | 0,612 |
| Stolarz | 752205 | 0,612 |
| Dekarz | 712101 | 0,306 |
| Tynkarz | 712303 | 0,306 |
| Szklarz | 712502 | 0,306 |
| Monter instalacji i urządzeń sanitarnych | 712604 | 0,306 |
| Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | 712703 | 0,306 |
| Lakiernik samochodowy | 713203 | 0,306 |
| Szlifierz metali | 722312 | 0,306 |
| Dziewiarz | 731802 | 0,306 |
| Elektromechanik | 741201 | 0,306 |

²⁹ Zakodowano wspólnie hodowców, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu hodowli).

³⁰ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

| | | |
|--|--------|-------|
| Monter-elektronik – urządzenia radiowo-telewizyjne | 742112 | 0,306 |
| Monter mechatronik | 742114 | 0,306 |
| Rozbieracz-wykrawacz | 751104 | 0,306 |
| Ubojowy | 751106 | 0,306 |
| Szlifierz materiałów drzewnych | 752308 | 0,306 |
| Krojczy | 753202 | 0,306 |
| Tapicer | 753402 | 0,306 |
| Szlifierz ³¹ | 722xxx | 0,306 |
| GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ | | |
| Operator maszyn i urządzeń ³² | 81xxxx | 3,058 |
| Kierowca autobusu | 833101 | 2,141 |
| Kierowca ³³ | 833xxx | 2,141 |
| Kierowca samochodu ciężarowego | 833203 | 1,529 |
| Monter ³⁴ | 821xxx | 0,917 |
| Operator koparki | 834205 | 0,612 |
| Górnik eksploatacji podziemnej | 811101 | 0,306 |
| Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych | 812203 | 0,306 |
| Wulkanizator | 814104 | 0,306 |
| Operator maszyn w przemyśle włókienniczym | 815204 | 0,306 |
| Szwaczka maszynowa | 815301 | 0,306 |
| Operator urządzeń do przetwórstwa mięsa | 816028 | 0,306 |
| Kierowca samochodu osobowego | 832203 | 0,306 |
| Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych | 834103 | 0,306 |
| Operator koparko-ładowarki | 834206 | 0,306 |
| Operator ładowarki | 834207 | 0,306 |
| Operator urządzeń ładunkowych silosu | 834313 | 0,306 |
| GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE | | |
| Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt | 921301 | 0,306 |
| Pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni | 921401 | 0,306 |
| Konserwator części / sprzętu | 932901 | 0,306 |
| Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani | 962990 | 0,306 |
| PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU | | |
| brak wskazania zawodu | xxxxxx | 1,223 |

³¹ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

³² Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

³³ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

³⁴ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Załącznik 3 *Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat*

W odniesieniu do planów 5-letnich pracodawcy wskazywali jedynie zapotrzebowanie na zawody, bez określania liczby pracowników (jako trudne do przewidzenia w tak odległej perspektywie) – stąd zestawienie odnosi się do odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie.

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności³⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W kwestionariuszu ankiety w ramach odpowiedzi na pytanie dotyczące planów 5-letnich istniała opcja wskazania tych samych zawodów, co w odniesieniu do planów 3-letnich. W takich przypadkach zostały one skopiowane i są uwzględnione na poniższej liście.

W zestawieniu zawarto odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

| Zawód (zakodowany wg KZiS) | Kod zawodu | Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie |
|---|------------|--|
| GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY | | |
| Dyrektor produkcji | 112012 | 0,306 |
| Prezes | 112017 | 0,306 |
| Naczelnik / kierownik wydziału | 121303 | 0,306 |
| Kierownik produkcji w przemyśle | 132103 | 0,306 |
| GRUPA 2 - SPECJALIŚCI | | |
| Specjalista do spraw sprzedaży | 243305 | 2,141 |
| Specjalista do spraw kadr | 242307 | 0,612 |
| Pośrednik w obrocie nieruchomościami | 244101 | 0,612 |
| Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych | 251202 | 0,612 |
| Ekonomista | 263102 | 0,612 |
| Matematyk | 212002 | 0,306 |
| Mikrobiolog | 213108 | 0,306 |
| Doradca rolniczy | 213201 | 0,306 |
| Specjalista ochrony środowiska | 213303 | 0,306 |
| Główny technolog | 214111 | 0,306 |
| Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne | 214303 | 0,306 |
| Inżynier technologii żywności | 214503 | 0,306 |

³⁵ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

| | | |
|--|--------|-------|
| Inżynier technologii szkła | 214916 | 0,306 |
| Inżynier elektryk automatyk | 215104 | 0,306 |
| Architekt | 216101 | 0,306 |
| Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej | 233007 | 0,306 |
| Specjalista do spraw marketingu i handlu | 243106 | 0,306 |
| Programista aplikacji | 251401 | 0,306 |
| Administrator systemów komputerowych | 252201 | 0,306 |
| Inżynier budownictwa ³⁶ | 21420x | 0,306 |
| Inżynier mechanik ³⁷ | 21440x | 0,306 |
| Inżynier geodeta ³⁸ | 21650x | 0,306 |
| Nauczyciel akademicki ³⁹ | 2310xx | 0,306 |
| GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL | | |
| Technik mechanik | 311504 | 2,141 |
| Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ⁴⁰ | 313904 | 1,835 |
| Księgowy | 331301 | 1,835 |
| Technik logistyk | 333107 | 1,835 |
| Technik automatyk | 311909 | 1,529 |
| Spedytor | 333105 | 0,917 |
| Inspektor budowlany | 311211 | 0,306 |
| Technik hutnik | 311704 | 0,306 |
| Operator urządzeń oczyszczania ścieków | 313208 | 0,306 |
| Agent celny | 333101 | 0,306 |
| Asystent osoby niepełnosprawnej | 341201 | 0,306 |
| Laborant ⁴¹ | 31xxxx | 0,306 |
| GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI | | |
| Magazynier | 432103 | 2,752 |
| Technik prac biurowych ⁴² | 411004 | 0,917 |
| Administrator nieruchomości | 411001 | 0,306 |
| Sekretarka | 412001 | 0,306 |
| Fakturzystka | 431102 | 0,306 |
| Ekspedytor | 432303 | 0,306 |
| GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY | | |
| Sprzedawca | 522301 | 1,223 |
| Robotnik gospodarczy | 515303 | 0,306 |
| Kasjer handlowy | 523002 | 0,306 |
| GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY | | |

³⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

³⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

³⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

³⁹ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

⁴⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

⁴¹ Zakodowano wspólnie laborantów, wobec których nie określono specjalizacji.

⁴² W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

| | | |
|---|--------|-------|
| Hodowca ⁴³ | 612xxx | 0,612 |
| GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY | | |
| Elektryk | 741103 | 2,752 |
| Spawacz | 721204 | 1,835 |
| Tokarz ⁴⁴ | 7x231x | 1,223 |
| Murarz | 711202 | 0,917 |
| Cieśla | 711501 | 0,917 |
| Ślusarz | 722204 | 0,917 |
| Mechanik pojazdów samochodowych | 723103 | 0,917 |
| Elektromonter instalacji elektrycznych | 741101 | 0,917 |
| Piekarz | 751204 | 0,917 |
| Zbrojarz | 711404 | 0,612 |
| Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych | 712612 | 0,612 |
| Malarz budowlany | 713102 | 0,612 |
| Frezer | 722301 | 0,612 |
| Operator obrabiarek sterowanych numerycznie | 722308 | 0,612 |
| Cukiernik | 751201 | 0,612 |
| Dekarz | 712101 | 0,306 |
| Tynkarz | 712303 | 0,306 |
| Hydraulik | 712601 | 0,306 |
| Monter instalacji i urządzeń sanitarnych | 712604 | 0,306 |
| Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | 712703 | 0,306 |
| Lakiernik samochodowy | 713203 | 0,306 |
| Operator obrabiarek skrawających | 722307 | 0,306 |
| Szlifierz metali | 722312 | 0,306 |
| Dziewiarz | 731802 | 0,306 |
| Elektromechanik | 741201 | 0,306 |
| Elektromechanik pojazdów samochodowych | 741203 | 0,306 |
| Monter-elektronik – urządzenia radiowo-telewizyjne | 742112 | 0,306 |
| Rozbieracz-wykrawacz | 751104 | 0,306 |
| Ubojowy | 751106 | 0,306 |
| Szlifierz materiałów drzewnych | 752308 | 0,306 |
| Tapicer | 753402 | 0,306 |
| Szlifierz ⁴⁵ | 722xxx | 0,306 |
| GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ | | |
| Kierowca ⁴⁶ | 833xxx | 1,835 |
| Kierowca autobusu | 833101 | 1,529 |
| Operator maszyn i urządzeń ⁴⁷ | 81xxxx | 1,529 |
| Kierowca samochodu ciężarowego | 833203 | 1,223 |

⁴³ Zakodowano wspólnie hodowców, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu hodowli).

⁴⁴ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

⁴⁵ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

⁴⁶ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

⁴⁷ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

| | | |
|--|--------|-------|
| Operator koparki | 834205 | 0,612 |
| Monter ⁴⁸ | 821xxx | 0,612 |
| Górnik eksploatacji podziemnej | 811101 | 0,306 |
| Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych | 812203 | 0,306 |
| Wulkanizator | 814104 | 0,306 |
| Operator maszyn w przemyśle włókienniczym | 815204 | 0,306 |
| Szwaczka maszynowa | 815301 | 0,306 |
| Operator urządzeń do przetwórstwa mięsa | 816028 | 0,306 |
| Kierowca samochodu osobowego | 832203 | 0,306 |
| Operator koparko-ładowarki | 834206 | 0,306 |
| GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE | | |
| Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt | 921301 | 0,306 |
| Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani | 962990 | 0,306 |

⁴⁸ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

| |
|--|
| M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (pytanie jednokrotnego wyboru) |
| <input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników |
| <input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników |
| <input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników |
| <input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników |
| <input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników |
| <input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników |

M2. Proszę wskazać w jakiej branży działa Państwa firma/instytucja.

(ankieter prosi o podanie kodu PKD głównej działalności firmy [z dokładnością do konkretnego symbolu – np. 85.59.B – Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane] lub w przypadku braku jego znajomości – określenie profilu firmy w celu późniejszego zakodowania)

.....

| | |
|--|---|
| M3. Proszę określić w jakiej sekcji PKD mieści się Państwa główna działalność (ewentualnie ankieter przekodowuje informację pozyskaną w ramach pytania M2) | |
| <input type="checkbox"/> sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo | <input type="checkbox"/> sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości |
| <input type="checkbox"/> sekcja B - górnictwo i wydobywanie | <input type="checkbox"/> sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna |
| <input type="checkbox"/> sekcja C - przetwórstwo przemysłowe | <input type="checkbox"/> sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca |
| <input type="checkbox"/> sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | <input type="checkbox"/> sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne |
| <input type="checkbox"/> sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją | <input type="checkbox"/> sekcja P – edukacja |
| <input type="checkbox"/> sekcja F – budownictwo | <input type="checkbox"/> sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna |
| <input type="checkbox"/> sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | <input type="checkbox"/> sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją |
| <input type="checkbox"/> sekcja H - transport i gospodarka magazynowa | <input type="checkbox"/> sekcja S - pozostała działalność usługowa |
| <input type="checkbox"/> sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | <input type="checkbox"/> sekcja T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby |
| <input type="checkbox"/> sekcja J - informacja i komunikacja | <input type="checkbox"/> sekcja U - organizacje i zespoły eksterytorialne |
| <input type="checkbox"/> sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa | |

M4. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/instytucja.

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

M5. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/institucji.*(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/institucji)* produkcyjny usługowy handlowy inny, jaki?**PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE****1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/institucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie jednokrotnego wyboru)* tak raczej tak raczej nie /przejdźcie do pytania 4/ nie /przejdźcie do pytania 4/ trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/**2. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie wielokrotnego wyboru)* inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach) rozszerzenie działalności firmy (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług) poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne) wzrost sprzedaży produktów/usług firmy otwarcie nowego oddziału firmy zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy) potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany pracy) potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne) brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach inne, jakie?**3. W jakich zawodach Państwa firma/institucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.***(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)*

Zawód / stanowisko 1 – ile osób?

Zawód / stanowisko 2 – ile osób?

Zawód / stanowisko 3 – ile osób?

Zawód / stanowisko 4 – ile osób?

Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/

Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo chcieliby Państwo zatrudnić.

3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów? Proszę precyzyjnie określić poziomy i kierunki kształcenia.

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

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

3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?

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

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

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

(w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru)

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

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

- dotyczące obsługi urządzeń i maszyn
- dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń i maszyn
- dotyczące obsługi programów komputerowych
- dotyczące znajomości języków obcych
- dotyczące posiadania prawa jazdy
- dotyczące obsługi klienta
- inne, jakie?
- trudno powiedzieć
- brak konkretnych oczekiwań

3.5. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje psychospołeczne) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko? Proszę wymienić maksymalnie 5 najważniejszych kompetencji oczekiwanych od kandydatów.

(ankieter odczyta pytanie i wpisze cechy wskazane przez respondentów; w przypadku braku oczekiwań co do cech i zdolności kandydatów, pola pozostaną puste)

-
-
-
-
-

/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/

4. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.

(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

5. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.

(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

6. Czy Państwa firma/instytucja napotkała w ciągu ostatnich 3 lat na problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

8. Czym były spowodowane te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru; dodatkowo ankieter wstawia znak „x” przy problemie, który dla respondenta był najważniejszy)

**najważniejszy
problem**

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

brak osób posiadających odpowiednie kompetencje społeczne (np. umiejętność pracy w grupie)

brak osób posiadających odpowiednie kompetencje menedżerskie (np. umiejętność organizacji pracy zespołu)

brak osób posiadających odpowiednie predyspozycje osobiste (np. uczciwość, pracowitość, samodzielność)

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie?

9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

rozszerzaliśmy sposoby ogłaszania ofert pracy (np. w prasie, Internecie, na billboardach, na targach pracy)

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

zmienialiśmy warunki zatrudnienia (np. podnosiliśmy propozycje płacy dla nowozatrudnionych pracowników)

zmienialiśmy warunki pracy (np. wprowadzaliśmy bonusy dla nowozatrudnionych pracowników)

wprowadzaliśmy programy przyjazne nowozatrudnianym pracownikom (np. ścieżki awansu i szkoleń)

współpracowaliśmy ze szkołami/uczelniami (np. patronat nad kształceniem kadr)

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)

inne, jakie?

10. Powiatowe urzędy pracy oferują szereg instrumentów ułatwiających tworzenie miejsc pracy. Proszę je ocenić w kontekście 2 kolejnych pytań.

(ankieter odczytuje wszystkie formy wsparcia i zadaje względem każdego z nich 2 kolejne pytania z tabeli)

| instrument | Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy (ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu) ⁴⁹ | | Czy planują Państwo starać się o uzyskanie tego typu wsparcia w ciągu najbliższych 12 m-cy? | |
|--|--|-----------------------------------|---|-----|
| | | | Tak | Nie |
| <input type="checkbox"/> sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> pożyczka na utworzenie miejsca pracy | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> staż | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> sfinansowanie szkolenia | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> prace interwencyjne | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> prace społecznie użyteczne | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> roboty publiczne | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> przygotowanie zawodowe dorosłych | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+ | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną) | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż. | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż. | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż. | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |
| <input type="checkbox"/> refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż. | 1_2_3_4_5 | <input type="checkbox"/> nie znam | | |

⁴⁹Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

11. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?

nie przewiduje się redukcji zatrudnienia

trudno powiedzieć

przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:

Zawód / stanowisko 1 – ile osób?

Zawód / stanowisko 2 – ile osób?

Zawód / stanowisko 3 – ile osób?

Zawód / stanowisko 4 – ile osób?

Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

zmiany technologiczne (np. planowany zakup sprzętu zastępującego pracę pracowników, postępująca cyfryzacja powodująca redukcję liczby pracowników)

zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy

zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności

przewidywane bankructwo firmy

planowane zamknięcie firmy

planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym

zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym

zmiany w firmie (np. zamknięcie części produkcji, przekierowanie produkcji na inne obszary, zmiana profilu firmy)

przewidywane zahamowanie w gospodarce (np. redukcja liczby zleceń, trudności finansowe kontrahentów)

inne, jakie?