

Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT
LEŻAJSKI**

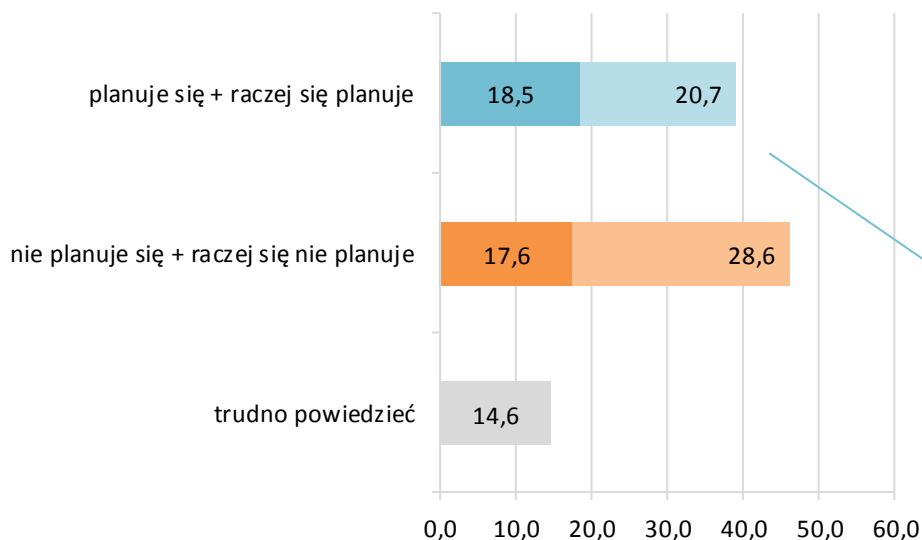


SPIS TREŚCI

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



Ponad 1/3 pracodawców (39,2%) w powiecie leżajskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Nieznacznie więcej jest w tej grupie deklaracji umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (20,7%) w stosunku do postaw zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (18,5%).

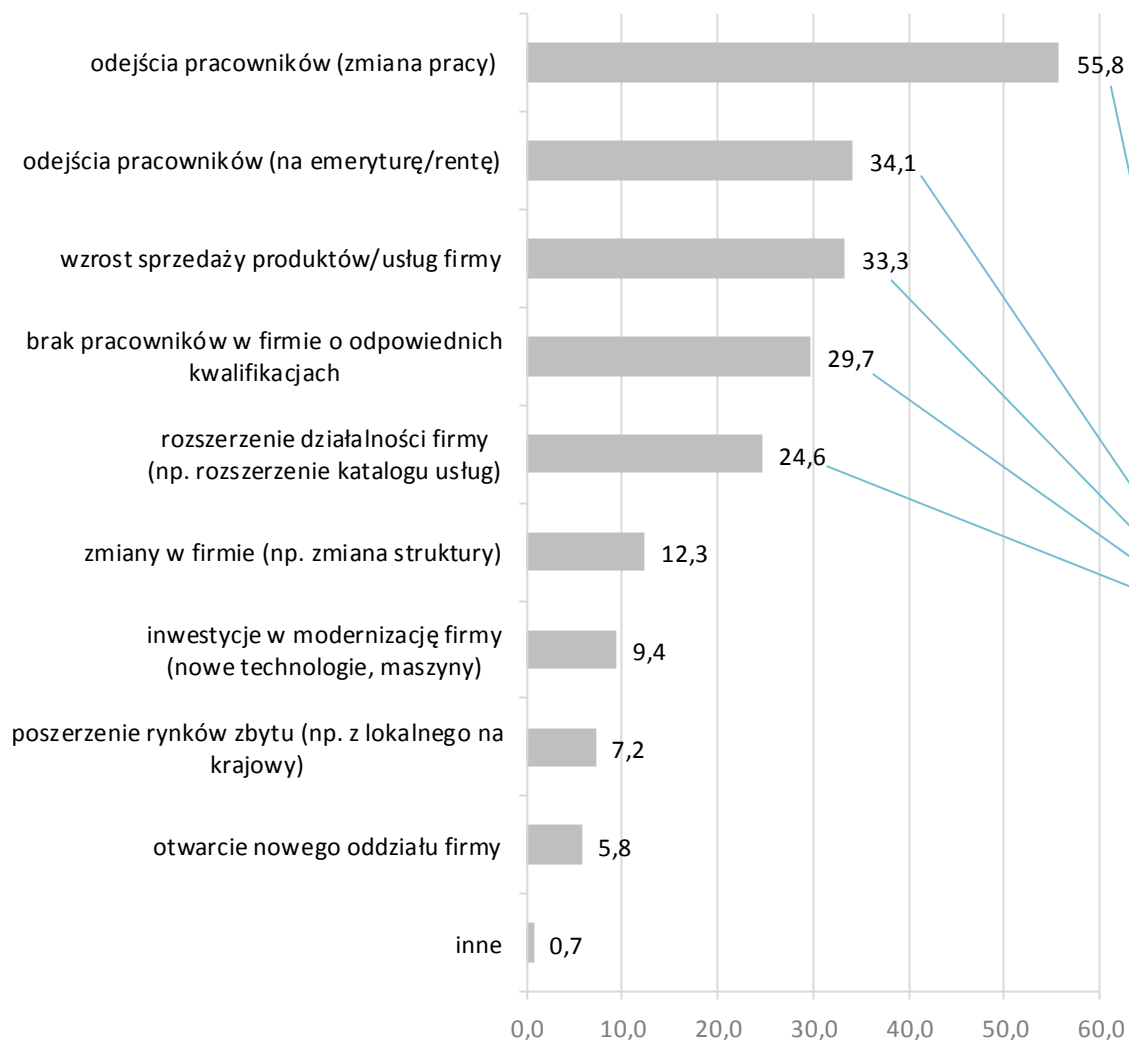
Blisko co siódmy pracodawca (14,6%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu leżajskiego – wzięło udział 355 pracodawców, z czego ponad 1/3 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 część pracodawców wskazała na 1 095 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie leżajskim funkcjonowały 4 533 podmioty 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?

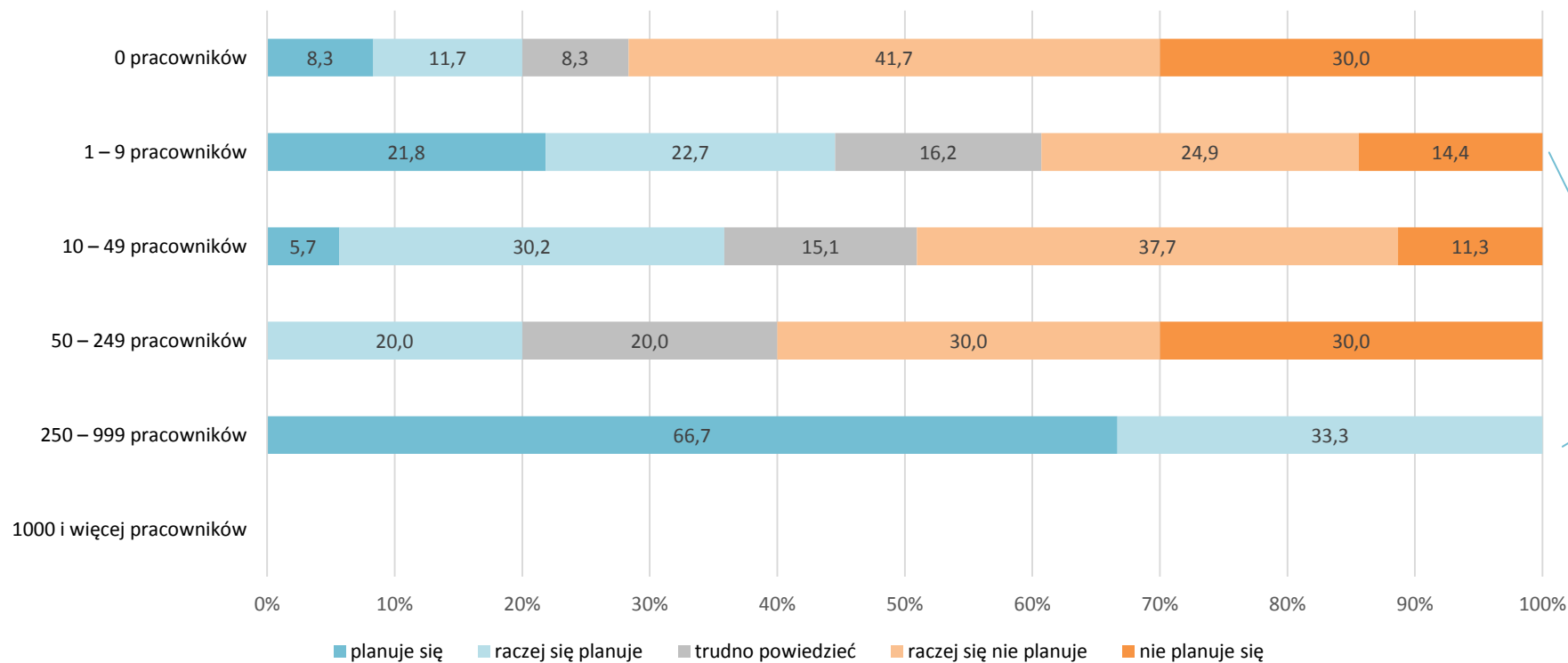
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- ponad połowa pracodawców (55,8%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 1/3 (34,1%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- blisko 1/3 (29,7%) 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 (33,3% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (24,6%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



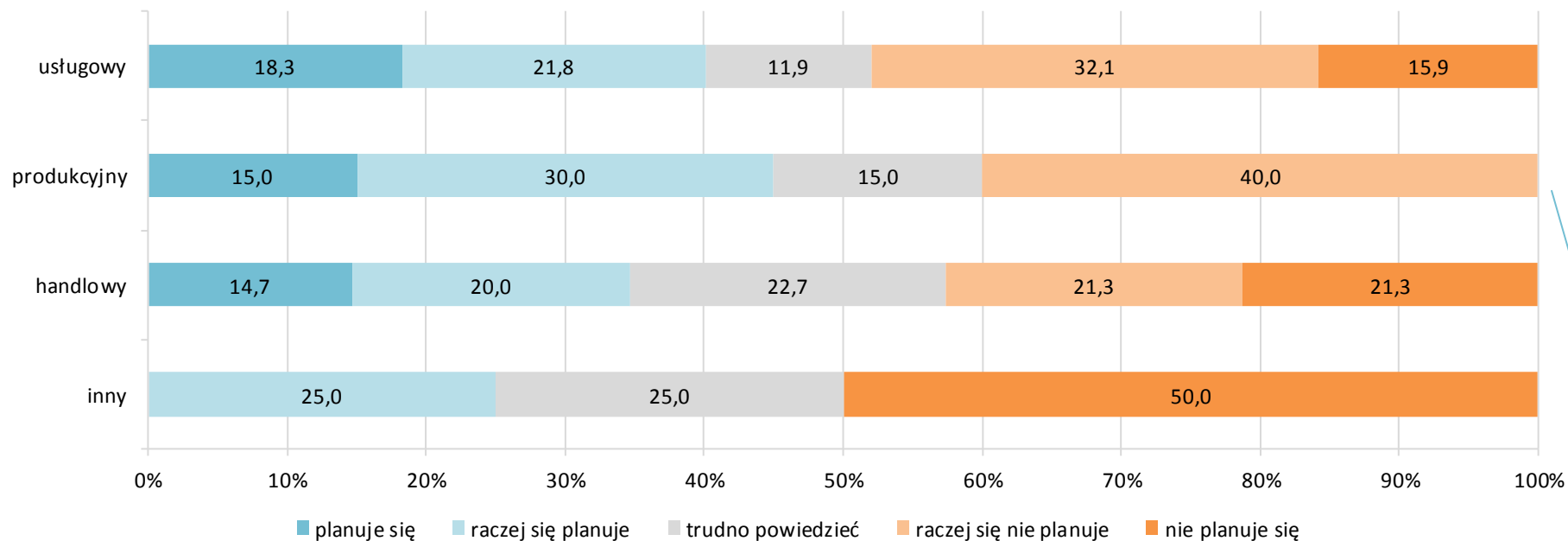
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej takich pracodawców jest wśród firm dużych (100,0%). Drugi w kolejności odsetek pracodawców planujących zatrudnienie pracowników jest wśród firm mikro (bez podmiotów nie zatrudniających pracowników), gdzie wynosi 44,5%.

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje co piąty właściciel jednoosobowego podmiotu gospodarczego (20,0%) – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

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

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

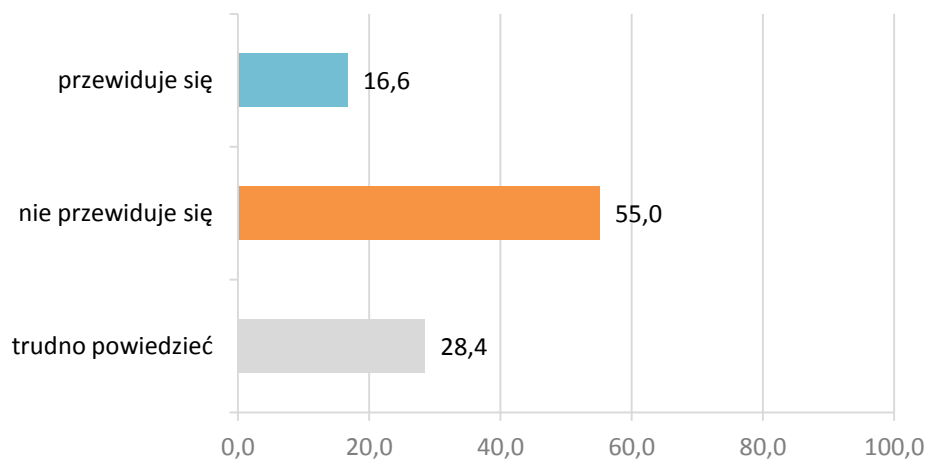
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najwięcej pracodawców – blisko połowa (45,0%) – deklaruje takie plany w działalności produkcyjnej.

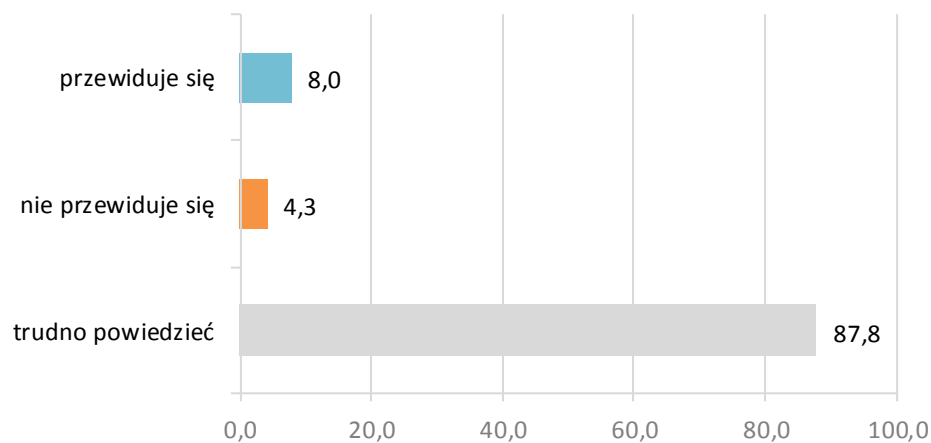
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



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

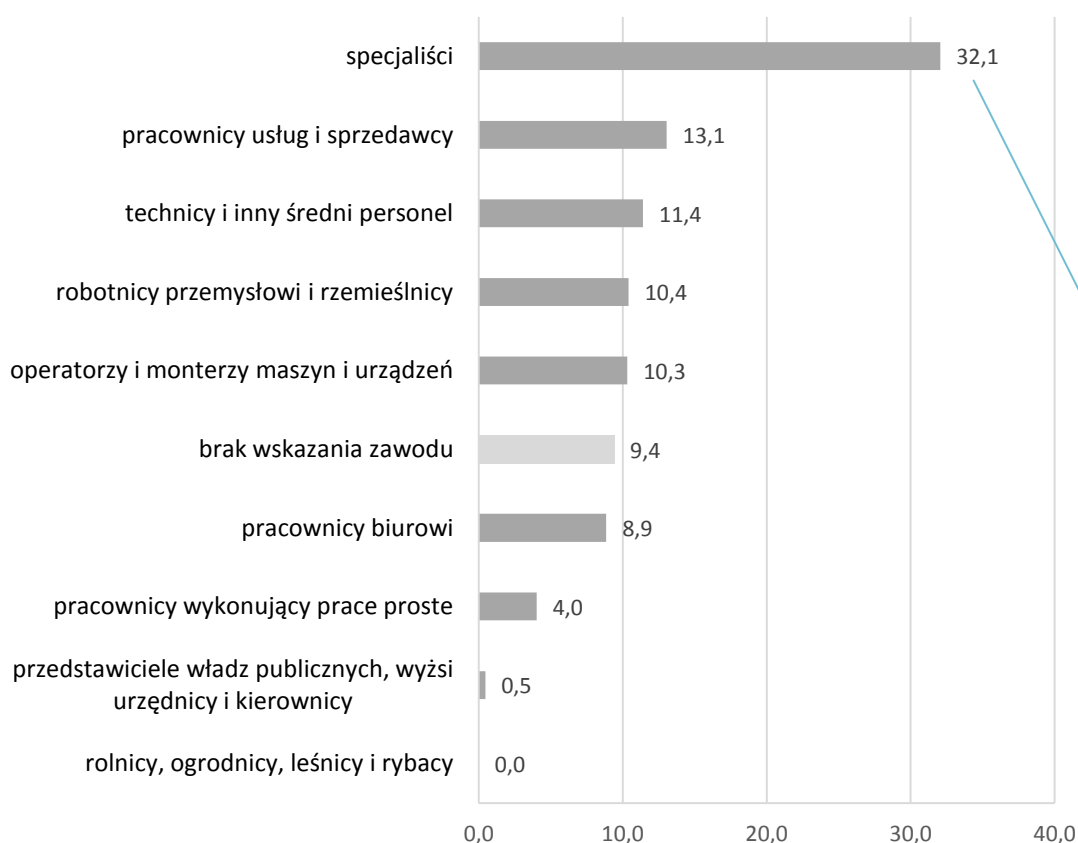
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

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 – najwięcej planuje się zatrudnić specjalistów (32,1%).

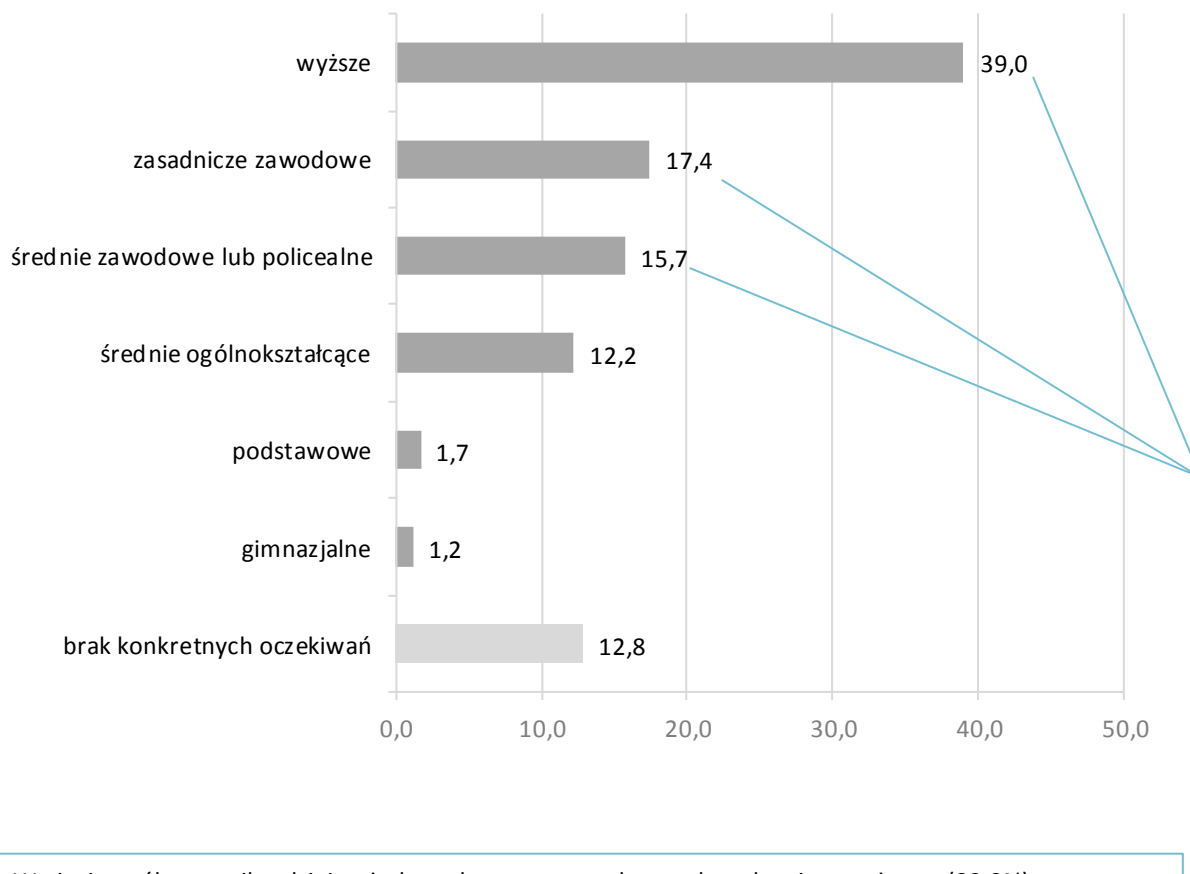
Niższe, ale nadal dwucyfrowe odsetki wskazują na potrzebę zatrudnienia:

- 1) pracowników usług i sprzedawców (13,1%poszukiwanych osób),
- 2) techników i przedstawicieli innego średniego personelu (11,4%),
- 3) robotników przemysłowych i rzemieślników (10,4%),
- 1) operatorów i monterów maszyn i urządzeń (10,3%).

Jednocześnie wobec co jedenastego pracownika (9,4%)pracodawcy nie potrafili określić, jaki zawód będzie pożądanym.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



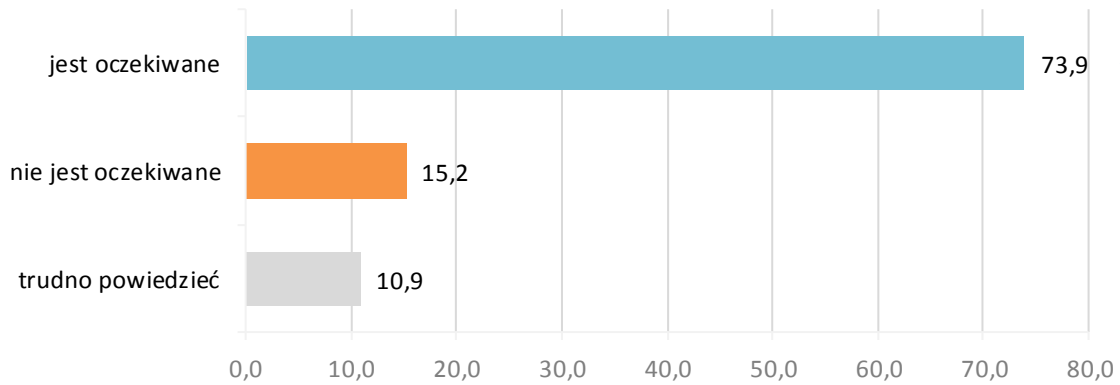
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (39,0%).

Jednocześnie 33,1% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

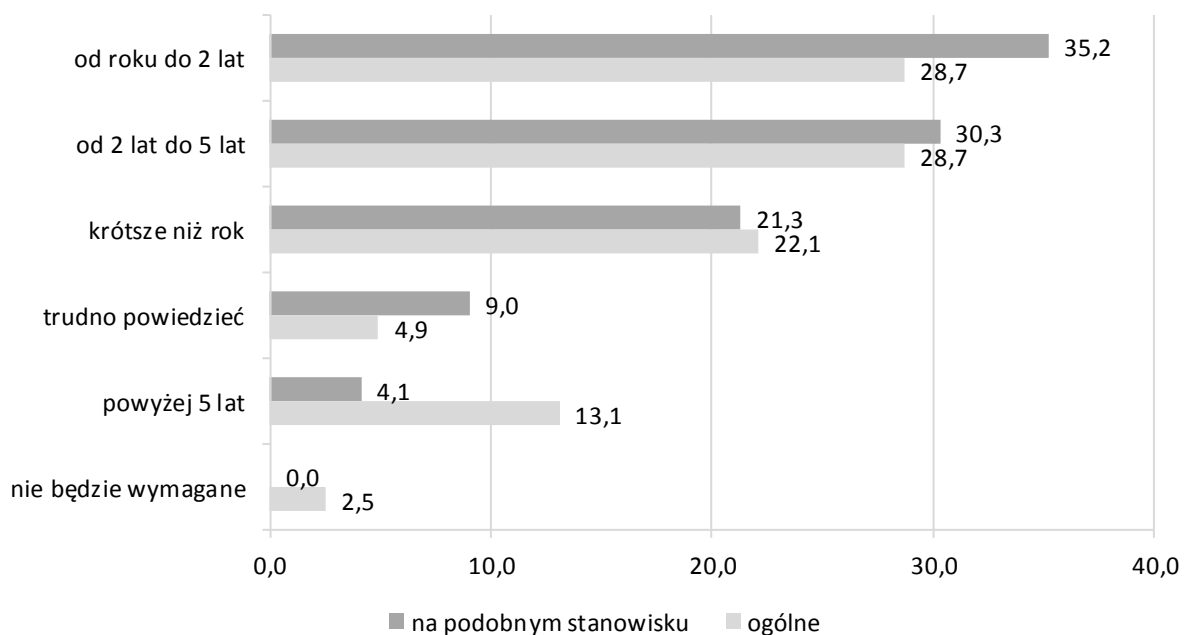
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co ósmego kandydata do pracy (12,8%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



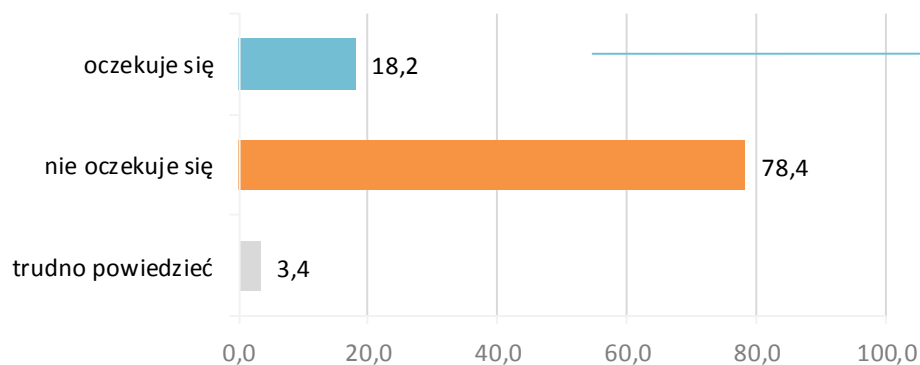
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od 3/4 kandydatów do pracy (73,9%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (56,5%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 86,8% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od połowy pracowników (50,8%) 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 jedynie od blisko co piątego kandydata do pracy (18,2%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

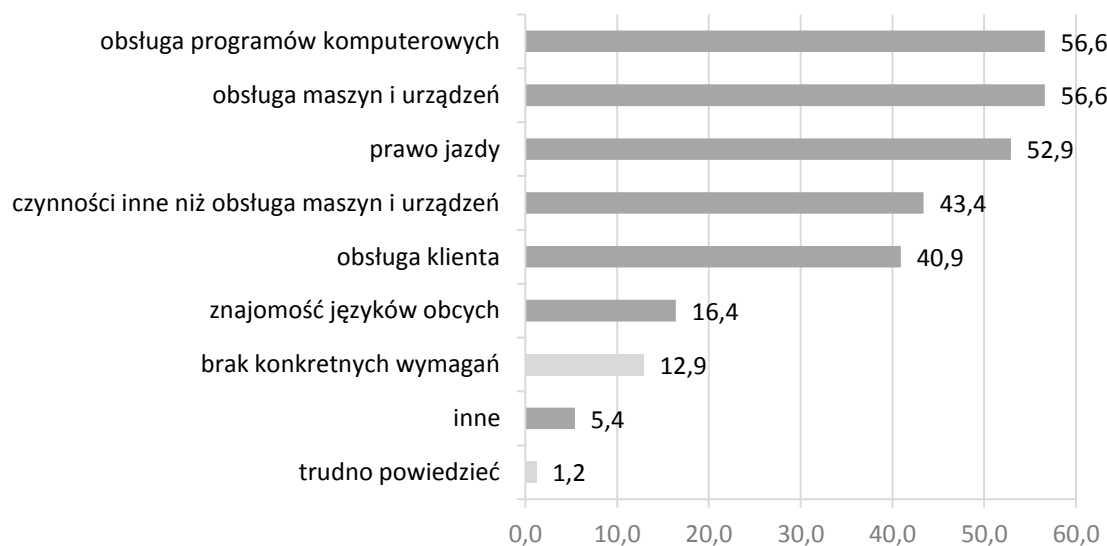


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Specjaliści	1,4	57,5	71,8	8,3	67,5	54,7	4,3	0,0	6,8
Technicy i inny średni personel	4,0	34,4	57,6	6,4	37,6	31,2	4,8	0,0	22,4
Pracownicy biurowi	2,1	15,5	25,8	10,3	48,5	16,5	0,0	0,0	27,8
Pracownicy usług i sprzedawcy	6,3	36,4	37,8	6,3	49,0	37,1	1,4	0,0	37,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,3	46,5	50,9	0,0	59,6	54,4	2,6	0,0	23,7
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,9	19,5	19,5	5,3	86,7	8,0	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	11,4	36,4	36,4	4,5	38,6	27,3	4,5	9,1	45,5
Brak wskazania zawodu	0,0	42,7	62,1	0,0	59,2	45,6	0,0	0,0	0,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (56,6%), obsługi maszyn i urządzeń (56,6%), prawa jazdy (52,9%), czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (43,4%) oraz obsługi klienta (40,9%).

W odniesieniu do co ósmego stanowiska pracy (12,9%) 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

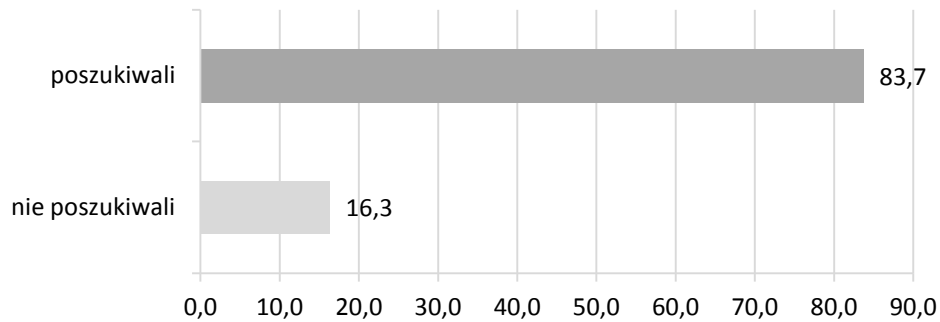
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

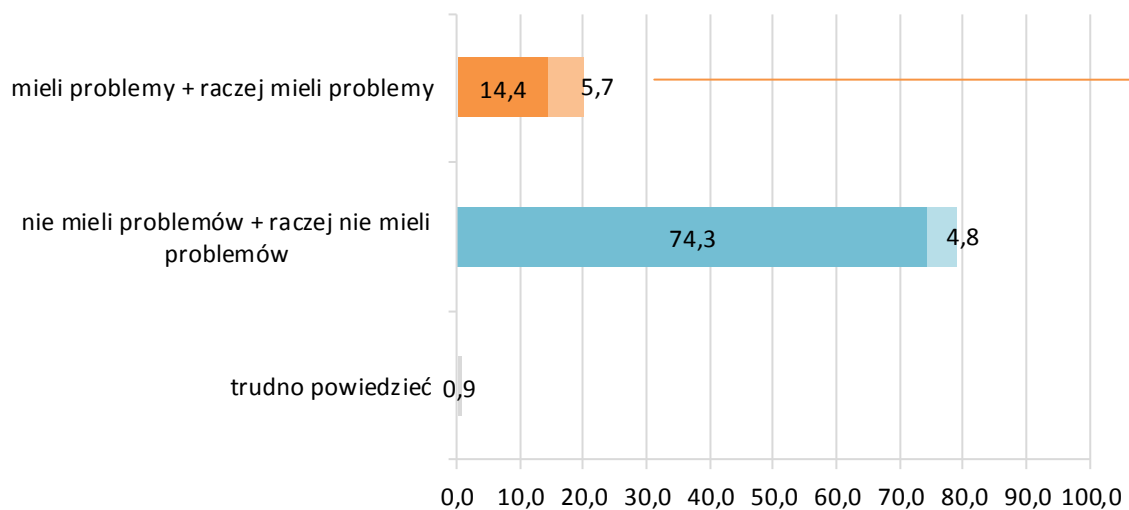
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

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 %)

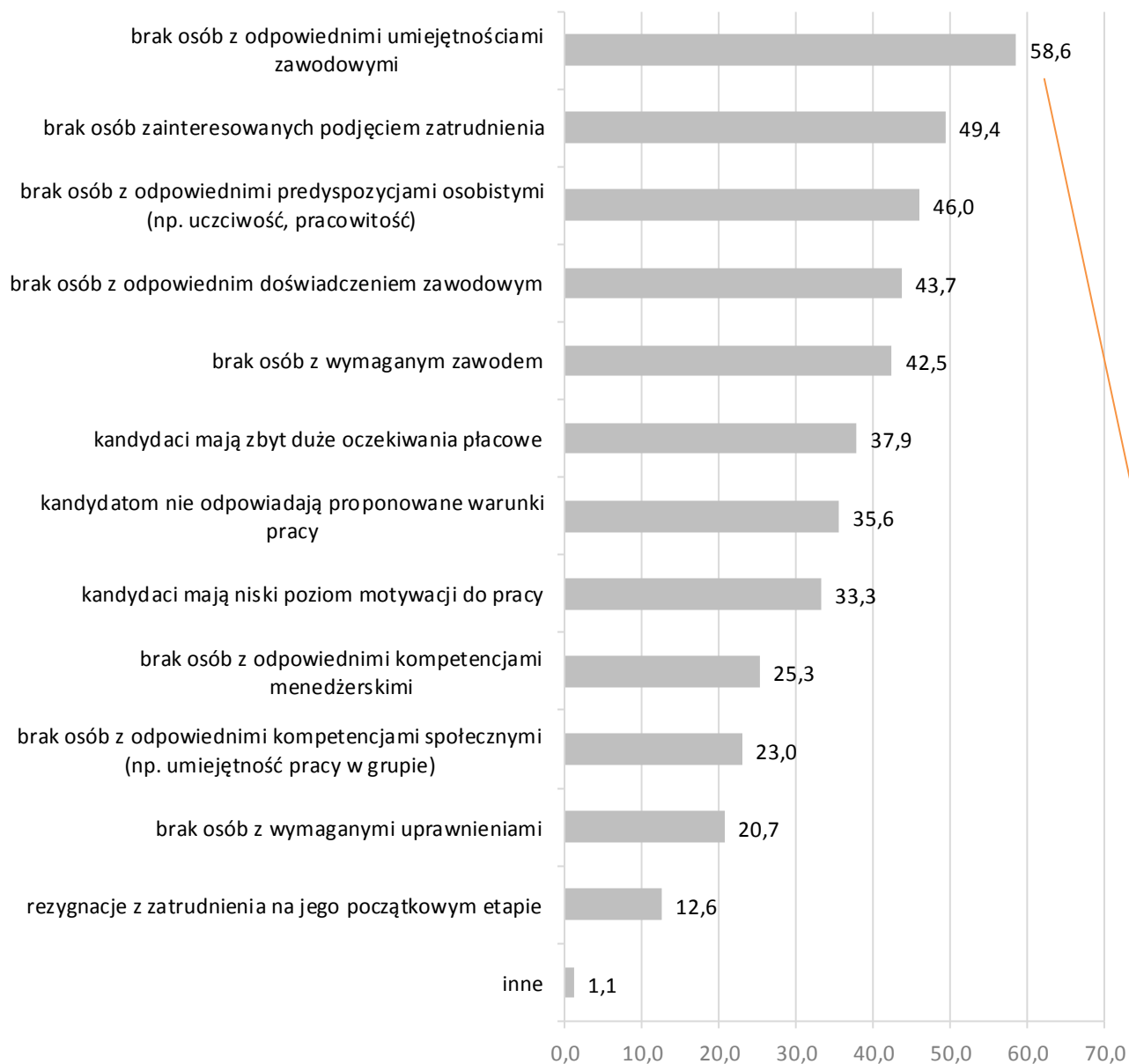


W całej grupie pracodawców w powiecie leżajskim 83,7% z nich w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Co piąty pracodawca (20,1%) spośród tych, 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 %)



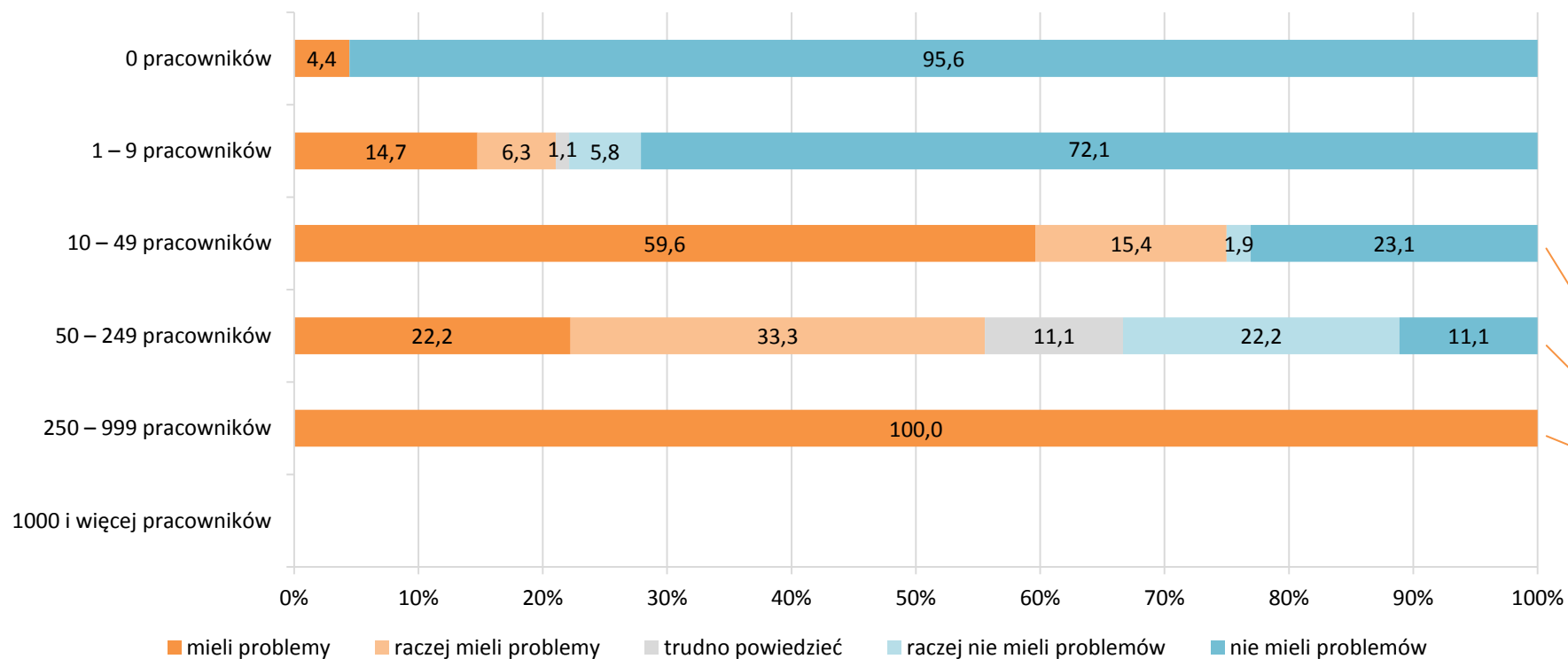
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (58,6% pracodawców), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (43,7), z wymaganym zawodem (42,5%). Blisko połowa pracodawców (46,0%) wskazała również na problem braku odpowiednich predyspozycji osobistych.

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazała na niego połowa pracodawców (49,4%). Łączy się z nim również problem niskiego poziomu motywacji do pracy u kandydatów, na który wskazała 1/3 pracodawców (33,3%).

Część pracodawców podała również powody związane z warunkami zatrudnienia – ponad 1/3 (37,9%) mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe i również ponad 1/3 (35,6%), że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

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

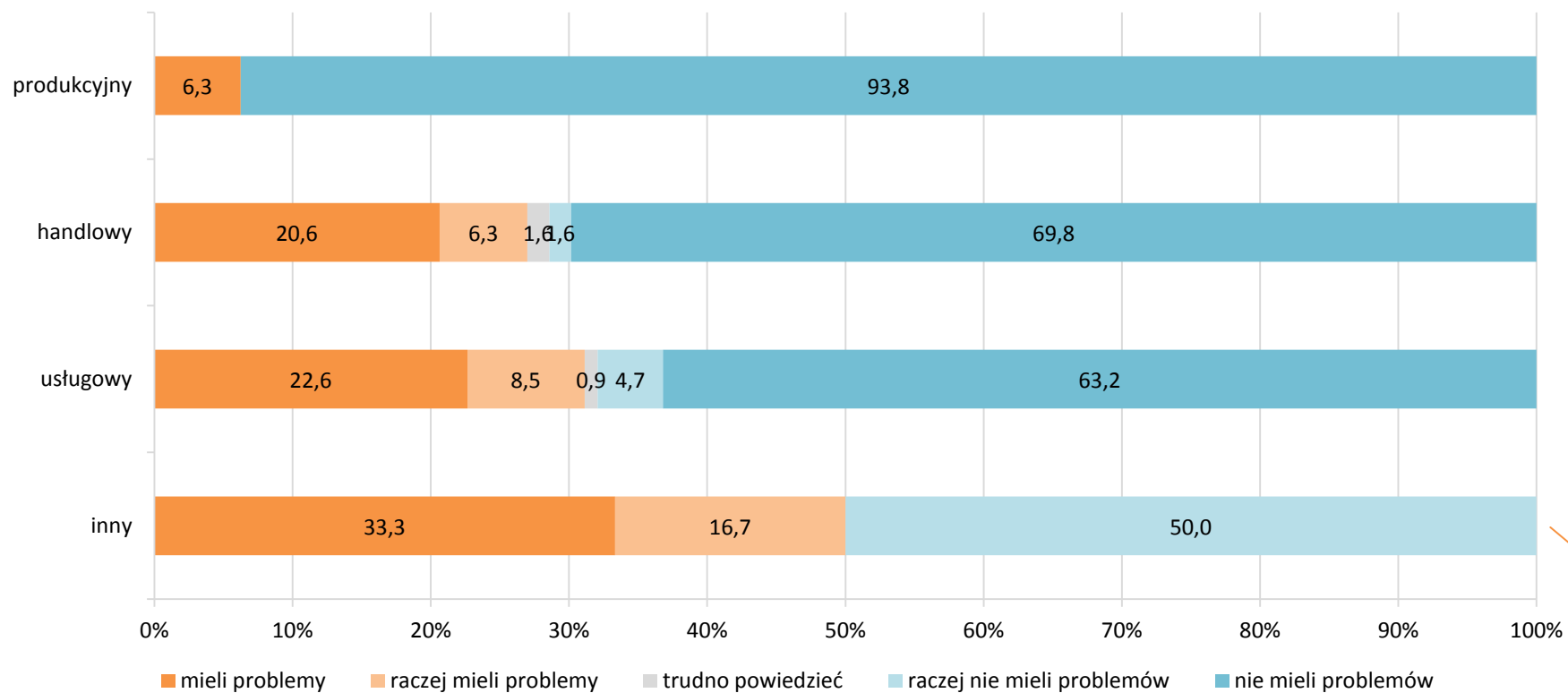


Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm dużych (100,0%). Sporo takich pracodawców jest również wśród firm małych (75,0%) oraz średnich (55,5%).

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

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

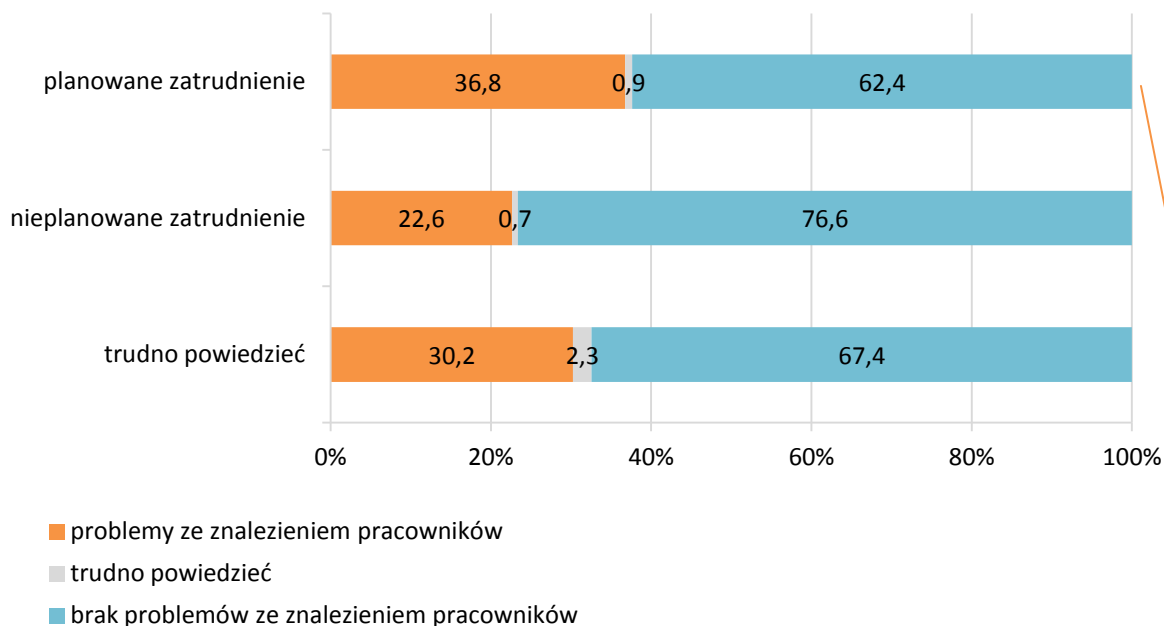
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców – 50,0% – zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach, których charakter nie został wyraźnie określony (kategoria „inny” – np. organizacja pozarządowe, instytucje publiczne).

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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

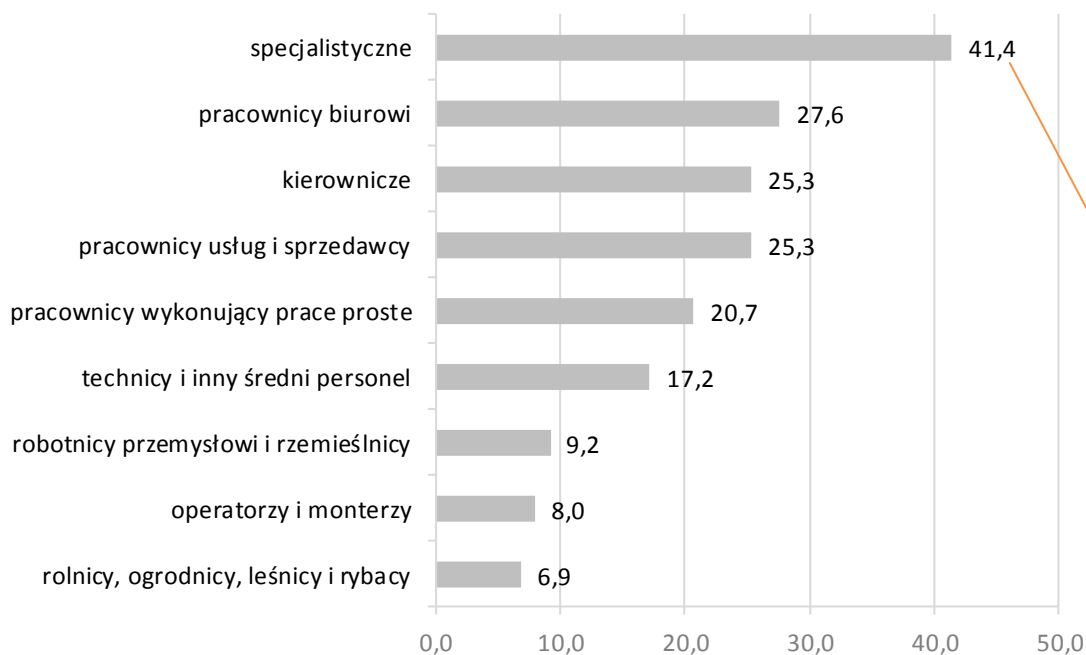


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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.

Największy odsetek pracodawców (36,8%), którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników, jest w grupie tych, którzy planują poszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności. Jednocześnie pracodawców, którzy mieli trudności z pozyskaniem pracowników jest 30,2% w grupie osób,

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

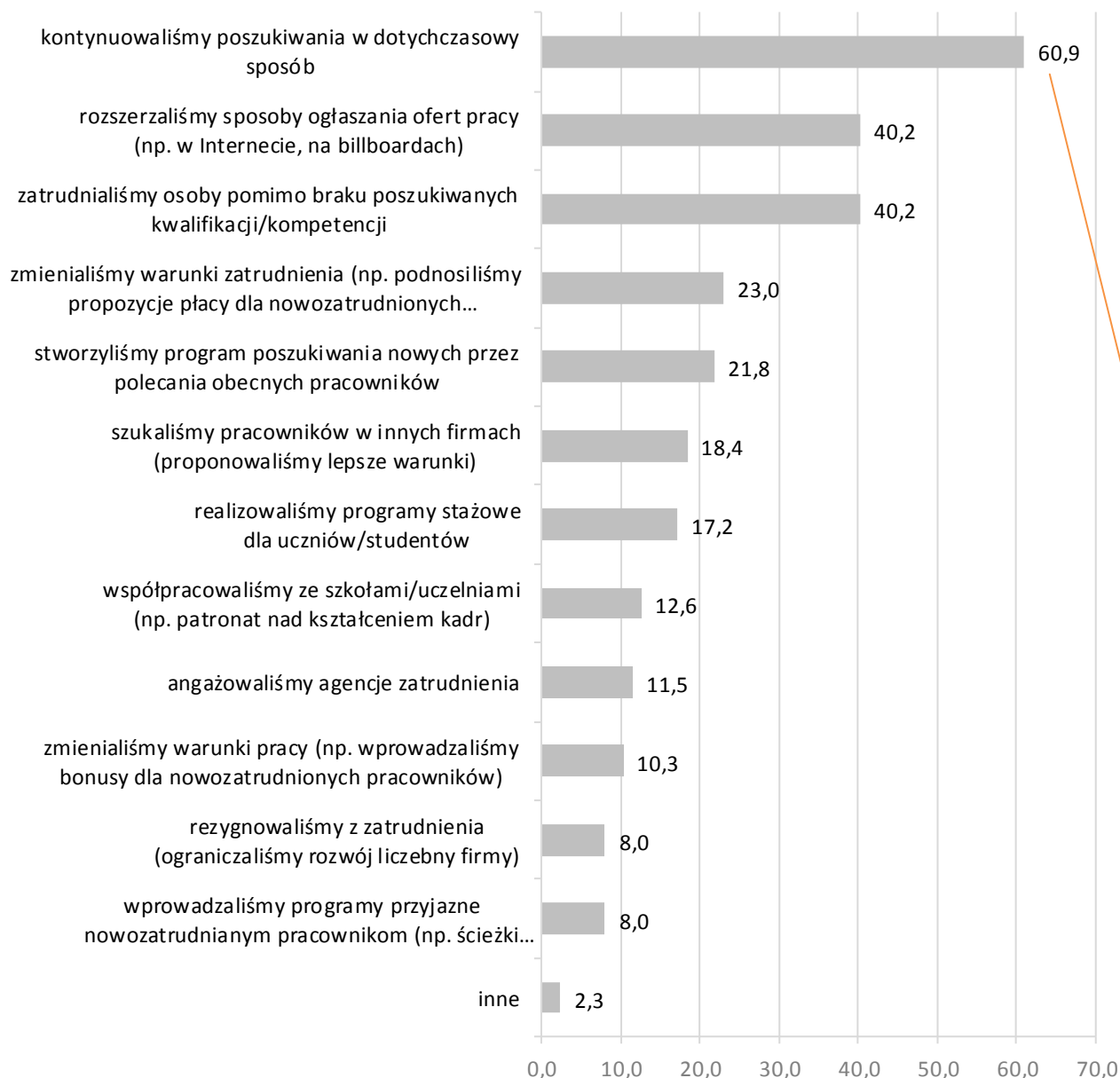


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska kierownicze (41,4% pracodawców).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z 4 kolejnych grup stanowisk pracy 1/4 bądź 1/5 pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: pracowników biurowych (27,6%), stanowisk kierowniczych (25,3%), pracowników usług i sprzedawców (25,3%) oraz pracowników wykonujących prace proste (20,7%).

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 radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób(60,9%). 40,2% pracodawców decydowała się na rozszerzanie sposobów ogłaszania ofert pracy.

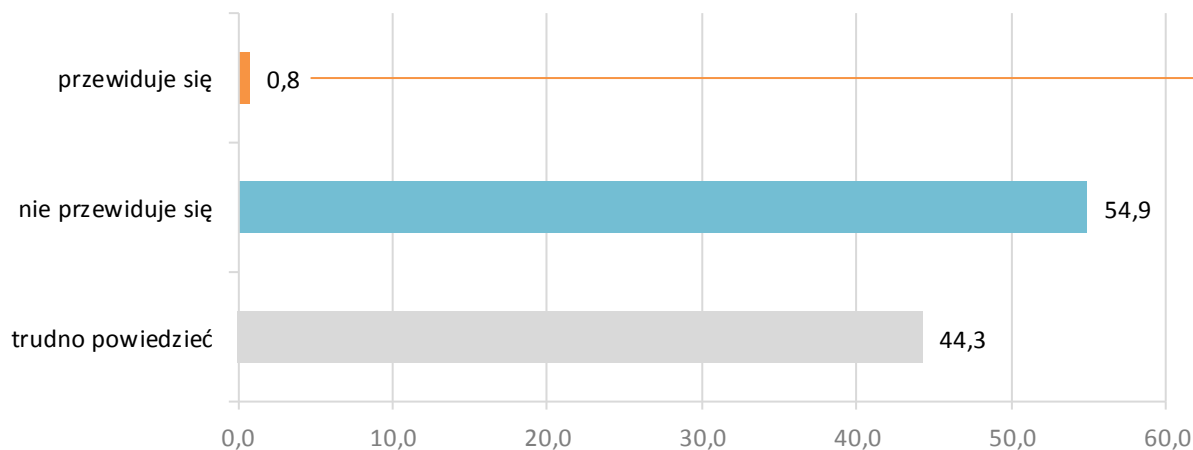
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy aż 40,2% pracodawców zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji. Natomiast nieco ponad 1/5 pracodawców (21,8%) stworzyła program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników.

Jednocześnie część pracodawców potwierdziło, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były specyficzne (lepsze) proponowane warunki zatrudnienia – co czwarty pracodawca (23,0%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia w postaci propozycji wyższych płac dla nowozatrudnionych osób, ale już tylko co dziesiąty (10,3%) – że zmieniał warunki pracy poprzez np. wprowadzanie bonusów dla nowozatrudnionych osób i tylko co trzynasty (8,0%), że wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń).

Na uwagę zasługuje fakt, że co szósty pracodawca (17,2%) angażował się w przygotowanie przyszłych kadr realizując programy stażowe dla uczniów/studentów.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

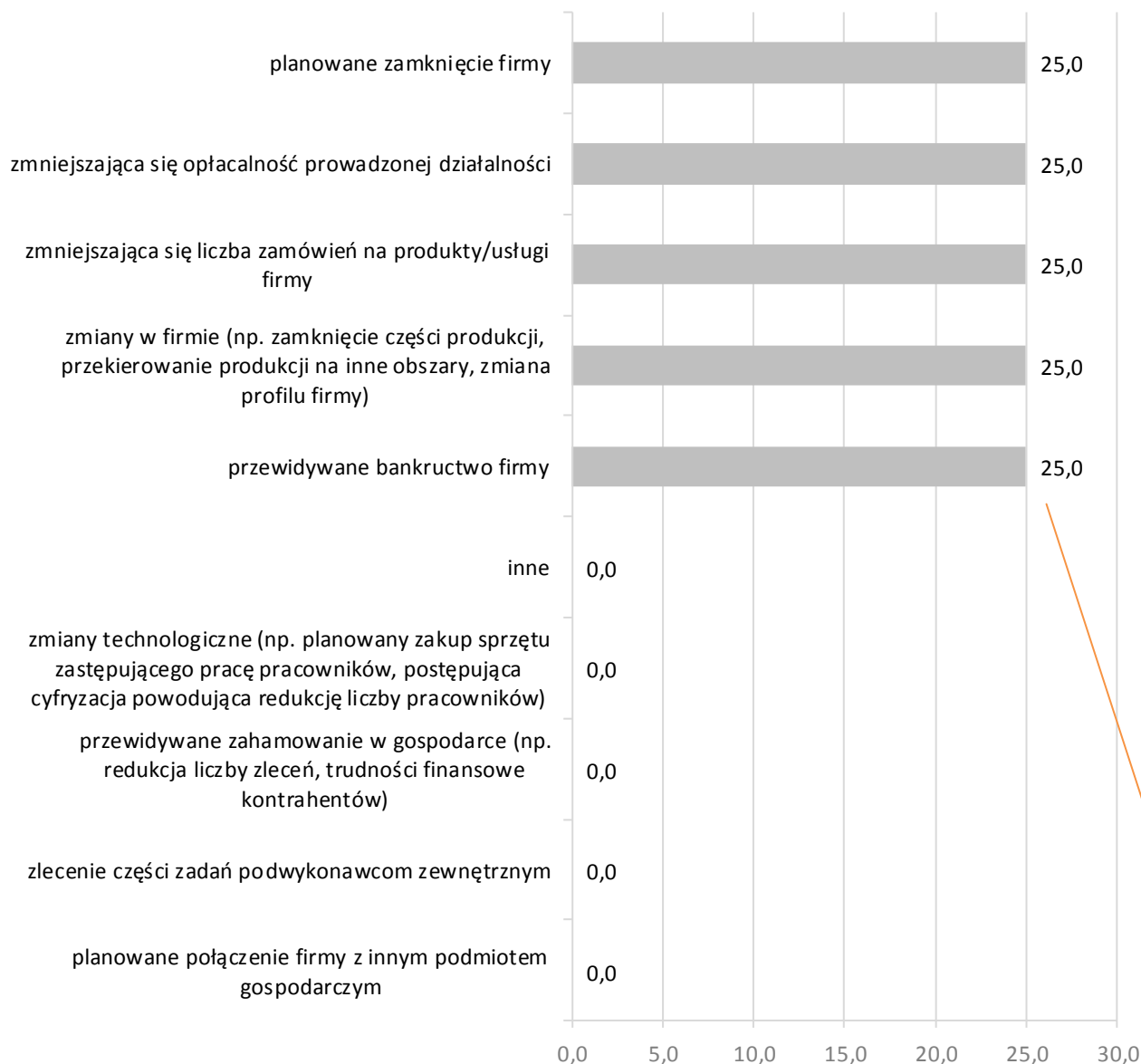


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,8% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie 44,3% pracodawców 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 (0,8%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali na czynniki związane:

- z zakończeniem działalności – wśród nich: planowane zamknięcie firmy (25,0% pracodawców), przewidywane bankructwo firmy (25,0%),
- z opłacalnością prowadzenia działalności gospodarczej – wśród nich: zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności (25,0%), zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy (25,0%),
- ze zmianami w firmie (25,0%).

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	56,1	38,0
sfinansowanie szkolenia	53,0	10,1
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	42,0	16,1
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	40,8	6,2
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	38,0	7,9
prace interwencyjne	36,9	8,7
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	36,6	3,1
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	33,0	7,6
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	29,9	5,4
przygotowanie zawodowe dorosłych	23,1	2,0
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	21,4	2,8
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	19,7	1,7
roboty publiczne	19,4	9,6
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	18,6	3,7
prace społecznie użyteczne	16,1	6,8
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)	13,5	2,5

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 leżajskiego wykonano 355 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	60	16,9
1 – 9 pracowników	229	64,5
10 – 49 pracowników	53	14,9
50 – 249 pracowników	10	2,8
250 – 999 pracowników	3	0,8
1000 i więcej pracowników	0	0,0
powiat leżajski	355	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	20	5,6
handlowy	75	21,1
usługowy	252	71,0
inny	8	2,3
powiat leżajski	355	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7	2,0
B - górnictwo i wydobywanie	0	0,0
C - przetwórstwo przemysłowe	10	2,8
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	15	4,2
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	0,8
F - budownictwo	29	8,2
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	36	10,1
H - transport i gospodarka magazynowa	22	6,2
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	20	5,6
J - informacja i komunikacja	15	4,2
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	19	5,4
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	18	5,1
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	42	11,8
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	31	8,7
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	40	11,3
P - edukacja	4	1,1
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	1,4
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	12	3,4
S - pozostała działalność usługowa	27	7,6
powiat leżajski	355	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.....	32
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	35
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	36

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 URZĘDNICY I KIEROWNICY		0,457	
Dyrektor generalny	112007	0,457	0,282
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		32,055	
Specjalista administracji publicznej	242217	7,854	1,690
Fizjoterapeuta	229201	4,658	1,690
Zarządca nieruchomości	244103	1,918	0,563
Pozostali specjaliści do spraw społecznych	263590	1,918	0,282
Programista aplikacji	251401	1,461	0,563
Analitik finansowy	241306	1,370	0,563
Inżynier budownictwa ⁶	21420x	1,370	0,563
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,279	1,408
Administrator baz danych	252101	1,005	0,563
Inżynier geodeta ⁷	21650x	0,913	0,563
Farmaceuta – specjalista farmakologii	228207	0,822	0,282
Koordynator projektów unijnych	242102	0,731	0,282
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,639	0,282
Audytor/Kontroler	242204	0,639	0,282
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,639	0,282
Inżynier energetyki	214906	0,548	0,282
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,548	0,845

⁵ 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.).

⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

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

Pozostali inżynierowie budownictwa	214290	0,457	0,282
Inżynier ⁸	214xxx	0,457	0,282
Nauczyciel akademicki – nauki fizyczne	231005	0,365	0,282
Psychoterapeuta	229905	0,274	0,282
Administrator systemów komputerowych	252201	0,274	0,563
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,183	0,282
Analitik biznesowy	242112	0,183	0,282
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,183	0,282
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,183	0,282
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,183	0,282
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,183	0,282
Inżynier systemów i sieci komputerowych	252302	0,183	0,282
Dziennikarz	264201	0,183	0,282
Pozostali specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	229990	0,091	0,282
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,091	0,282
Opiekun klienta	243302	0,091	0,282
Asystent prawny	261901	0,091	0,282
Redaktor wydawniczy	264104	0,091	0,282
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		11,416	
Księgowy	331301	3,196	3,380
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	1,918	0,282
Przedstawiciel handlowy	332203	1,826	0,282
Operator urządzeń oczyszczania ścieków	313208	0,822	0,282
Technik elektryk	311303	0,731	0,282
Optyk okularowy	325301	0,548	0,282
Asystent dyrektora	334302	0,548	0,282
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ⁹	313904	0,457	0,282
Spedytor	333105	0,365	0,563
Technik budownictwa	311204	0,274	0,282
Technik mechanik	311504	0,274	0,282
Laborant biochemiczny	314102	0,274	0,282
Inspektor budowlany	311211	0,091	0,282
Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej	311412	0,091	0,282
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		8,858	
Technik prac biurowych ¹⁰	411004	5,845	2,817
Magazynier	432103	1,826	0,282
Recepcjonista	422602	1,005	1,690
Asystent do spraw księgowości	431101	0,183	0,563

⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

⁹ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

¹⁰ 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).

GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		13,059	
Sprzedawca	522301	7,032	3,099
Doradca klienta	524902	3,653	2,254
Kucharz	512001	0,639	1,127
Kelner	513101	0,639	0,563
Fryzjer	514101	0,365	0,282
Instruktor nauki jazdy	516502	0,365	0,282
Wydawca posiłków / bufetowy	524601	0,274	0,282
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,091	0,282
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		10,411	
Murarz	711202	2,009	0,282
Spawacz	721204	1,461	0,563
Pozostali robotnicy budowy dróg	711690	0,913	0,282
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,913	0,563
Monter/składacz okien	712501	0,822	0,282
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,822	0,563
Blacharz	721301	0,639	0,282
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,639	0,282
Ślusarz	722204	0,548	0,282
Monter-elektronik	742102	0,457	0,282
Kamieniarz	711301	0,274	0,282
Blacharz samochodowy	721306	0,274	0,282
Ślusarz narzędziowy	722206	0,183	0,282
Szlifierz ¹¹	722xxx	0,183	0,282
Frezer	722301	0,091	0,282
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,091	0,282
Tokarz ¹²	7x231x	0,091	0,282
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		10,320	
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	4,932	0,563
Operator maszyn i urządzeń ¹³	81xxxx	3,196	0,845
Kierowca ¹⁴	833xxx	1,370	1,408
Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	812203	0,822	0,282
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		4,018	
Ładowacz nieczystości ¹⁵	96110x	1,826	0,282
Salowa	911206	0,731	0,282

¹¹ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

¹² Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

¹³ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

¹⁴ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

¹⁵ Zakodowano wspólnie ładowaczy nieczystości, wobec których nie określono specjalizacji (nieczystości płynnych / stałych / pracowników zbiórki odpadów).

Pokojowa	911203	0,365	0,563
Pakowacz ręczny	932101	0,365	0,282
Pomoc kuchenna	941201	0,274	0,563
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,274	0,563
Pomocnik lakiernika	932907	0,183	0,282
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		9,406	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	9,406	2,254
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 Specjalności¹⁶. 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 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		
Regionalny kierownik sprzedaży	122106	0,282
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Programista aplikacji	251401	1,690
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	1,408
Doradca zawodowy	242304	1,127
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,127
Specjalista administracji publicznej	242217	0,845
Inżynier ¹⁷	214xxx	0,845
Doradca podatkowy	241204	0,563
Analitik finansowy	241306	0,563
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,563
Fizyk	211103	0,282
Statystyk	212004	0,282
Główny technolog	214111	0,282
Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	214305	0,282
Inspektor dozoru technicznego	214902	0,282
Inżynier inżynierii materiałowej	214932	0,282
Grafik komputerowy DTP	216601	0,282
Farmaceuta – specjalista bromatologii	228202	0,282

¹⁶ 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.).

¹⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Nauczyciel muzyki	233016	0,282
Koordinator projektów unijnych	242102	0,282
Specjalista do spraw kadr	242307	0,282
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,282
Menedżer marki (brand manager)	243104	0,282
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,282
Opiekun klienta	243302	0,282
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,282
Analitik systemów teleinformatycznych	251101	0,282
Administrator baz danych	252101	0,282
Administrator systemów komputerowych	252201	0,282
Inżynier systemów i sieci komputerowych	252302	0,282
Ekonomista	263102	0,282
Redaktor wydawniczy	264104	0,282
Inżynier budownictwa ¹⁸	21420x	0,282
Inżynier mechanik ¹⁹	21440x	0,282
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	3,099
Spedytor	333105	0,845
Technik budownictwa	311204	0,282
Technik automatyk	311909	0,282
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ²⁰	313904	0,282
Agent ubezpieczeniowy	332101	0,282
Technik logistyk	333107	0,282
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²¹	411004	0,845
Recepcjonista	422602	0,845
Administrator nieruchomości	411001	0,563
Asystent do spraw księgowości	431101	0,282
Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	431190	0,282
Magazynier	432103	0,282
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Kucharz	512001	1,690
Kelner	513101	1,690
Sprzedawca	522301	0,845
Robotnik gospodarczy	515303	0,563
Doradca klienta	524902	0,282
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,563

¹⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

²⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

²¹ 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).

Tokarz ²²	7x231x	0,563
Pozostali robotnicy budowy dróg	711690	0,282
Lakiernik samochodowy	713203	0,282
Blacharz samochodowy	721306	0,282
Ślusarz narzędziowy	722206	0,282
Frezer	722301	0,282
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,282
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,282
Szlifierz ²³	722xxx	0,282
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	1,127
Operator koparki	834205	0,563
Kierowca ²⁴	833xxx	0,563
Tłoczarz w metalu	812118	0,282
Kierowca autobusu	833101	0,282
Operator ładowarki	834207	0,282
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pomoc kuchenna	941201	0,845
Pokojowa	911203	0,563
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,563

²² Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²³ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²⁴ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

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 Specjalności²⁵. 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 URZĘDNICY I KIEROWNICY		
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Programista aplikacji	251401	1,127
Specjalista administracji publicznej	242217	0,563
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,563
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,563
Inżynier ²⁶	214xxx	0,563
Główny technolog	214111	0,282
Inżynier inżynierii materiałowej	214932	0,282
Nauczyciel muzyki	233016	0,282
Doradca podatkowy	241204	0,282
Koordynator projektów unijnych	242102	0,282
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,282
Specjalista do spraw kadr	242307	0,282
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,282
Analitik systemów teleinformatycznych	251101	0,282
Inżynier systemów i sieci komputerowych	252302	0,282

²⁵ 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.).

²⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Ekonomista	263102	0,282
Redaktor wydawniczy	264104	0,282
Inżynier budownictwa ²⁷	21420x	0,282
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	1,690
Spedytor	333105	0,845
Technik automatyk	311909	0,282
Agent ubezpieczeniowy	332101	0,282
Technik logistik	333107	0,282
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Recepcjonista	422602	0,845
Technik prac biurowych ²⁸	411004	0,282
Asystent do spraw księgowości	431101	0,282
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Kelner	513101	1,408
Kucharz	512001	1,127
Robotnik gospodarczy	515303	0,563
Sprzedawca	522301	0,563
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Lakiernik samochodowy	713203	0,282
Błacharz samochodowy	721306	0,282
Ślusarz narzędziowy	722206	0,282
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,282
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,282
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,282
Tokarz ²⁹	7x231x	0,282
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	1,127
Kierowca ³⁰	833xxx	0,563
Tłoczarz w metalu	812118	0,282
Kierowca autobusu	833101	0,282
Operator koparki	834205	0,282
Operator ładowarki	834207	0,282
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pomoc kuchenna	941201	0,845
Pokojowa	911203	0,282

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

²⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, 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).

²⁹ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

³⁰ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

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/instytucji.

<i>(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/instytucji)</i>
<input type="checkbox"/> produkcyjny
<input type="checkbox"/> usługowy
<input type="checkbox"/> handlowy
<input type="checkbox"/> inny, jaki?

PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE

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

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

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

/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/

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)
<input type="checkbox"/> kierowniczych
<input type="checkbox"/> specjalistycznych
<input type="checkbox"/> techników i innego średniego personelu
<input type="checkbox"/> pracowników biurowych
<input type="checkbox"/> pracowników usług i sprzedawców
<input type="checkbox"/> rolników, ogrodników, leśników i rybaków
<input type="checkbox"/> robotników przemysłowych i rzemieślników
<input type="checkbox"/> operatorów i monterów
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających wymagany zawód	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających wymagane uprawnienia	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie kompetencje społeczne (np. umiejętność pracy w grupie)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie kompetencje menedżerskie (np. umiejętność organizacji pracy zespołu)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie predyspozycje osobiste (np. uczciwość, pracowitość, samodzielność)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> inne, jakie?	<input type="checkbox"/>

9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy? (pytanie wielokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób
<input type="checkbox"/> rozszerzaliśmy sposoby ogłaszania ofert pracy (np. w prasie, Internecie, na billboardach, na targach pracy)
<input type="checkbox"/> angażowaliśmy agencje zatrudnienia
<input type="checkbox"/> stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników
<input type="checkbox"/> szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)
<input type="checkbox"/> zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji
<input type="checkbox"/> zmienialiśmy warunki zatrudnienia (np. podnosiliśmy propozycje płacy dla nowozatrudnionych pracowników)
<input type="checkbox"/> zmienialiśmy warunki pracy (np. wprowadzaliśmy bonusy dla nowozatrudnionych pracowników)
<input type="checkbox"/> wprowadzaliśmy programy przyjazne nowozatrudnianym pracownikom (np. ścieżki awansu i szkoleń)
<input type="checkbox"/> współpracowaliśmy ze szkołami/uczelniami (np. patronat nad kształceniem kadr)
<input type="checkbox"/> realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów
<input type="checkbox"/> rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)
<input type="checkbox"/> 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) ³¹		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		

³¹Skala 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)?

<input type="checkbox"/> nie przewiduje się redukcji zatrudnienia
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> 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)

<input type="checkbox"/> zmiany technologiczne (np. planowany zakup sprzętu zastępującego pracę pracowników, postępująca cyfryzacja powodująca redukcję liczby pracowników)
<input type="checkbox"/> zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy
<input type="checkbox"/> zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności
<input type="checkbox"/> przewidywane bankructwo firmy
<input type="checkbox"/> planowane zamknięcie firmy
<input type="checkbox"/> planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym
<input type="checkbox"/> zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym
<input type="checkbox"/> zmiany w firmie (np. zamknięcie części produkcji, przekierowanie produkcji na inne obszary, zmiana profilu firmy)
<input type="checkbox"/> przewidywane zahamowanie w gospodarce (np. redukcja liczby zleceń, trudności finansowe kontrahentów)
<input type="checkbox"/> inne, jakie?