

## Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT  
LESKI**

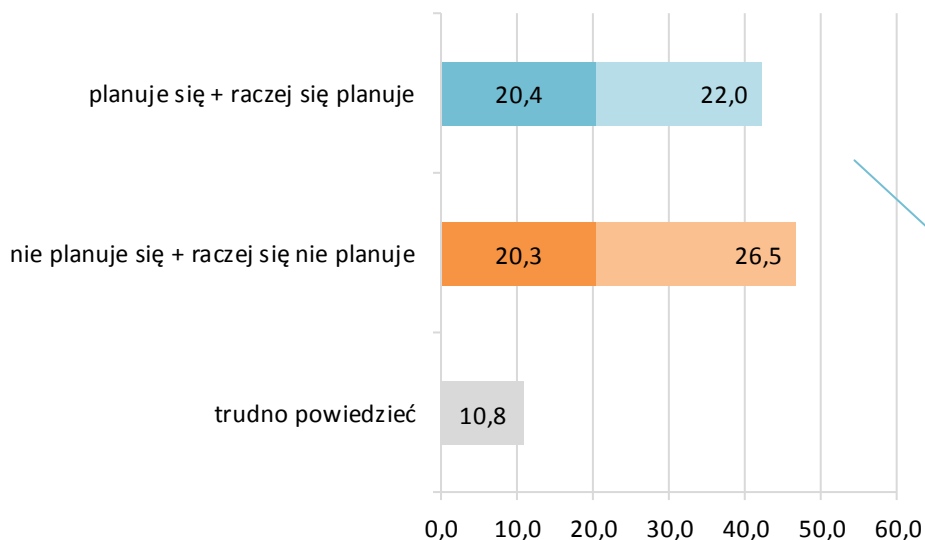


## SPIS TREŚCI

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 %)<sup>1</sup>



42,4% pracodawców w powiecie leskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy! Zbliżony odsetek jest w tej grupie deklaracji zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (20,4%) w stosunku do postaw umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (22,0%).

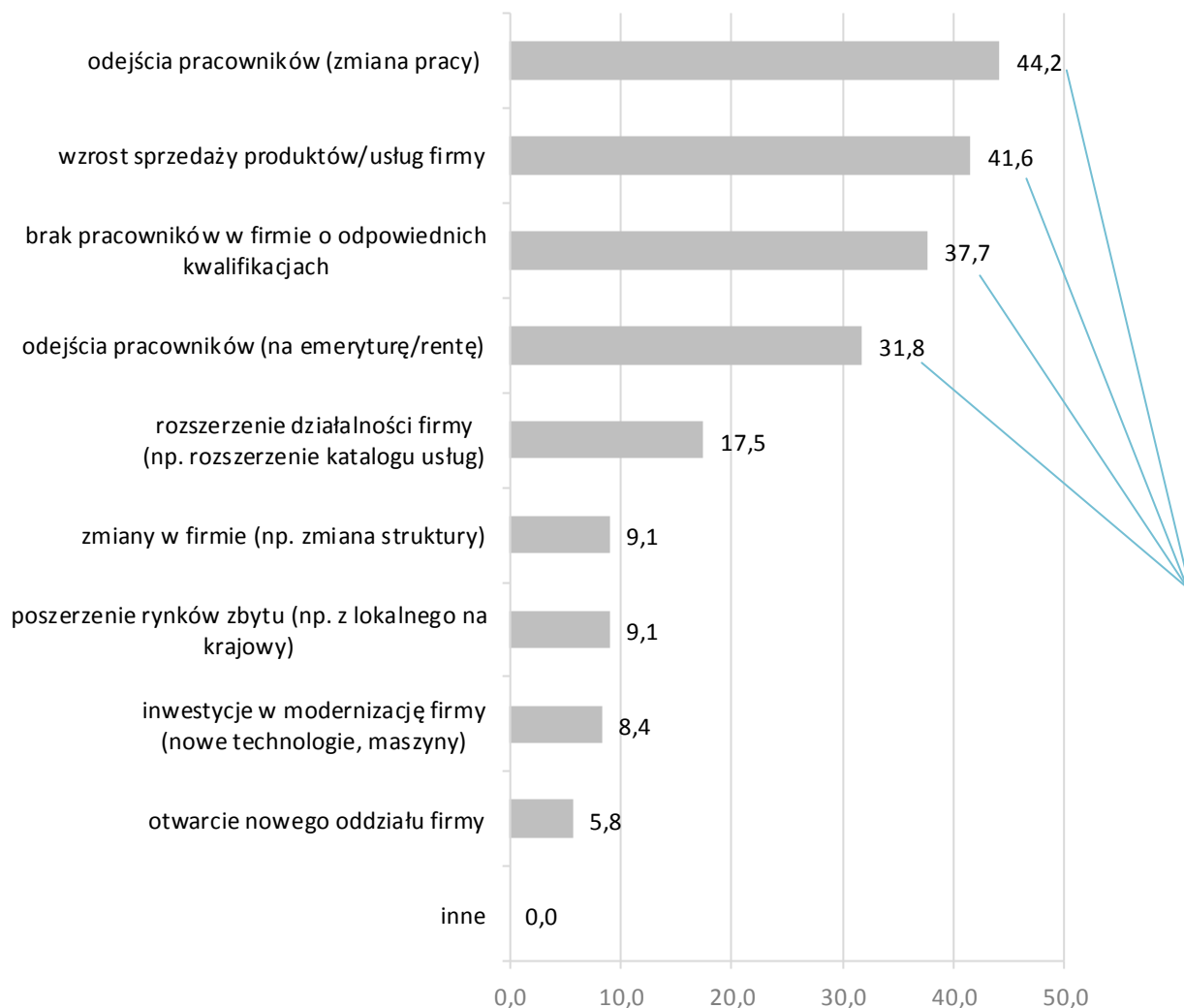
Co dziewiąty pracodawca (10,8%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu leskiego – wzięto udział 343 pracodawców, z czego ponad 40% potwierdziło, 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 1 268 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie leskim funkcjonowało 3 120 podmiotów gospodarki narodowej.

<sup>1</sup>Lista 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?

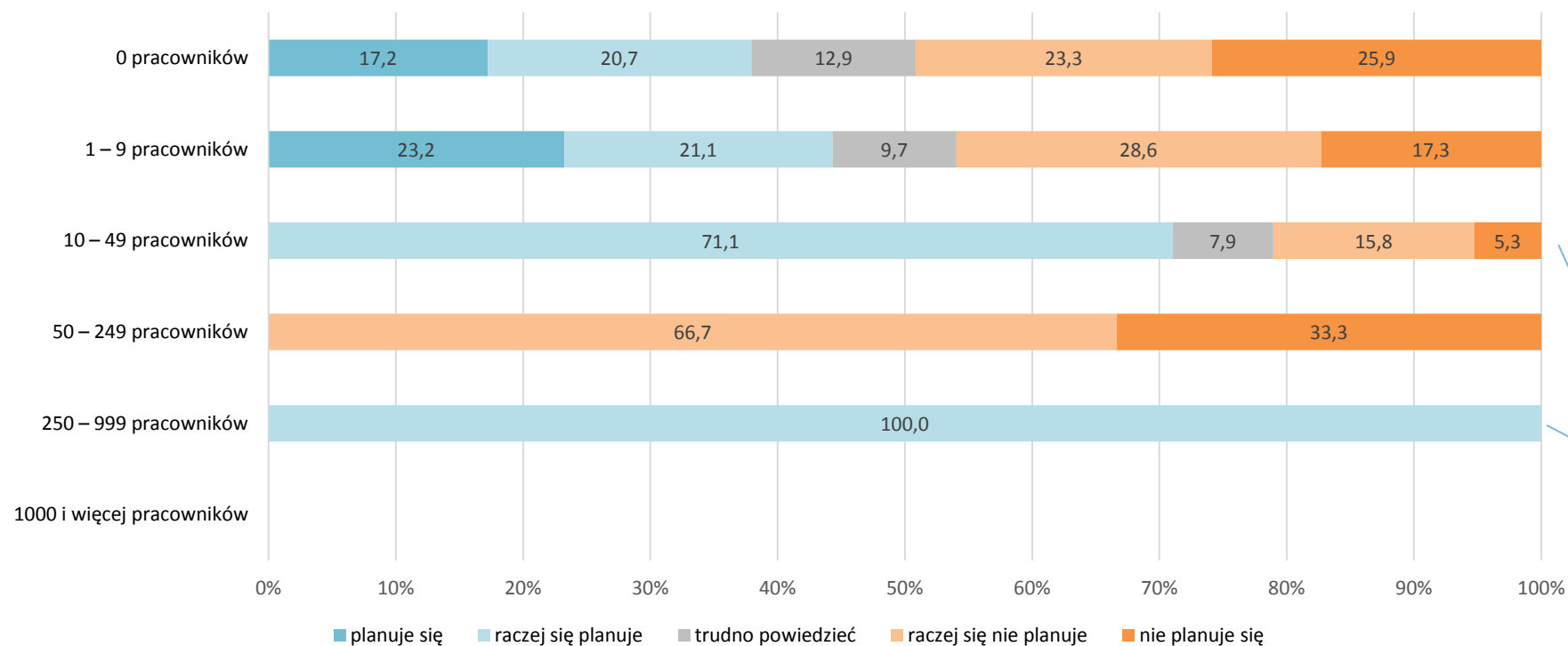
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- 44,2% pracodawców wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 37,7% wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach,
- 31,8% wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (41,6% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (17,5%).

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

Wykres 2 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości(w %)

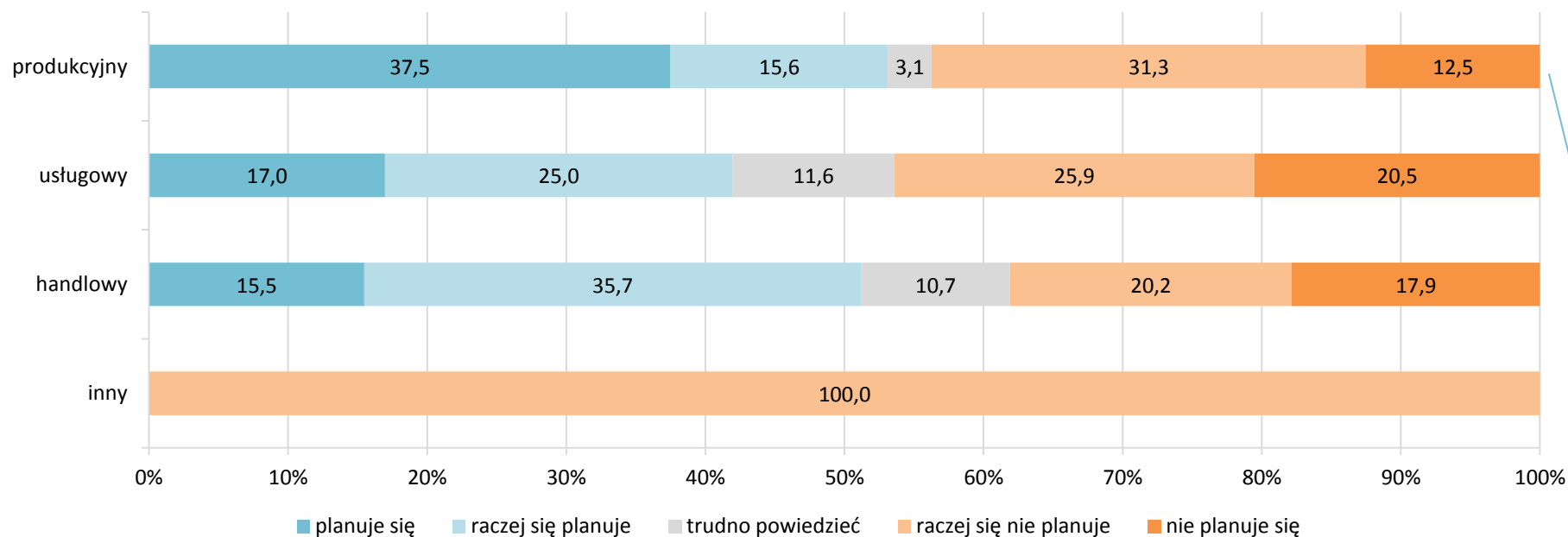


Najwięcej pracodawców potwierdza plany zatrudnieniowe wśród firm dużych (100,0%) oraz małych (71,1%). Poszerzenia kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie zadeklarowali przedstawiciele firm średnich. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje ponad 1/3 właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych (37,9%) – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

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

### 1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)

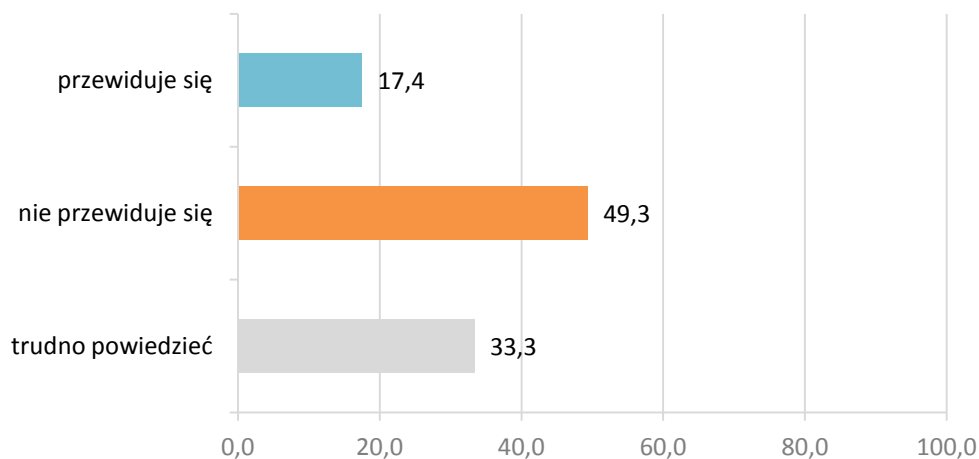


Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym wyraźnie określonym typie działalności – najwięcej w działalności produkcyjnej (53,1%), niewiele mniej w handlowej (51,2%).

Planów zatrudnieniowych nie wskazali pracodawcy z kategorii „inny” typ działalności (np. organizacje pozarządowe, instytucje publiczne).

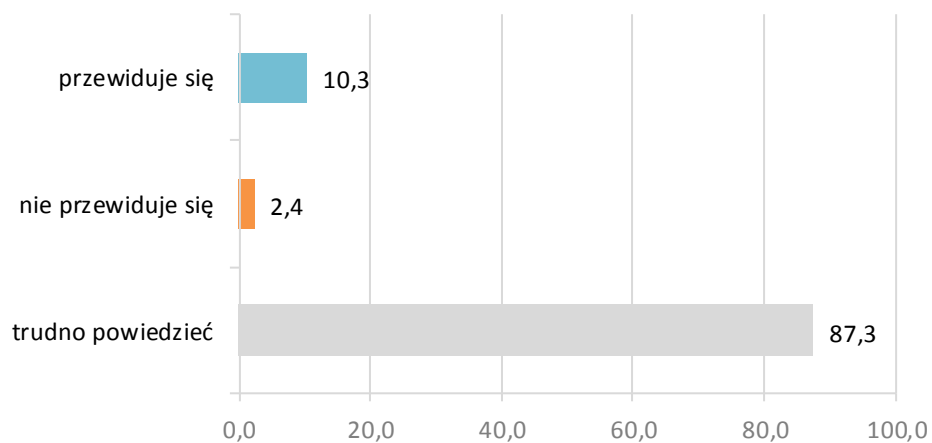
## 1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 4 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)<sup>2</sup>



## 1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

Wykres 5 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)<sup>3</sup>



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

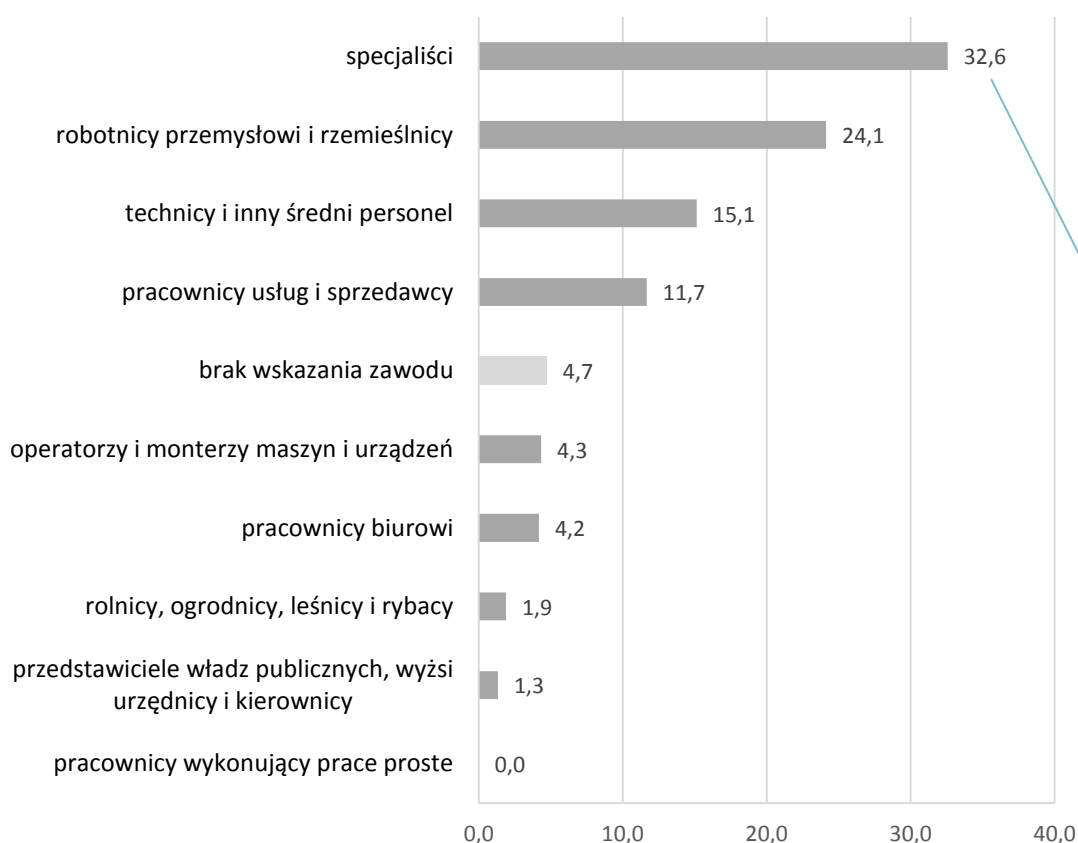
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 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 6 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



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

- 1) specjalistów (32,6% poszukiwanych osób),
- 2) robotników przemysłowych i rzemieślników (24,1%).

Niższe, ale nadal dwucyfrowe odsetki wskazują na potrzebę zatrudnienia:

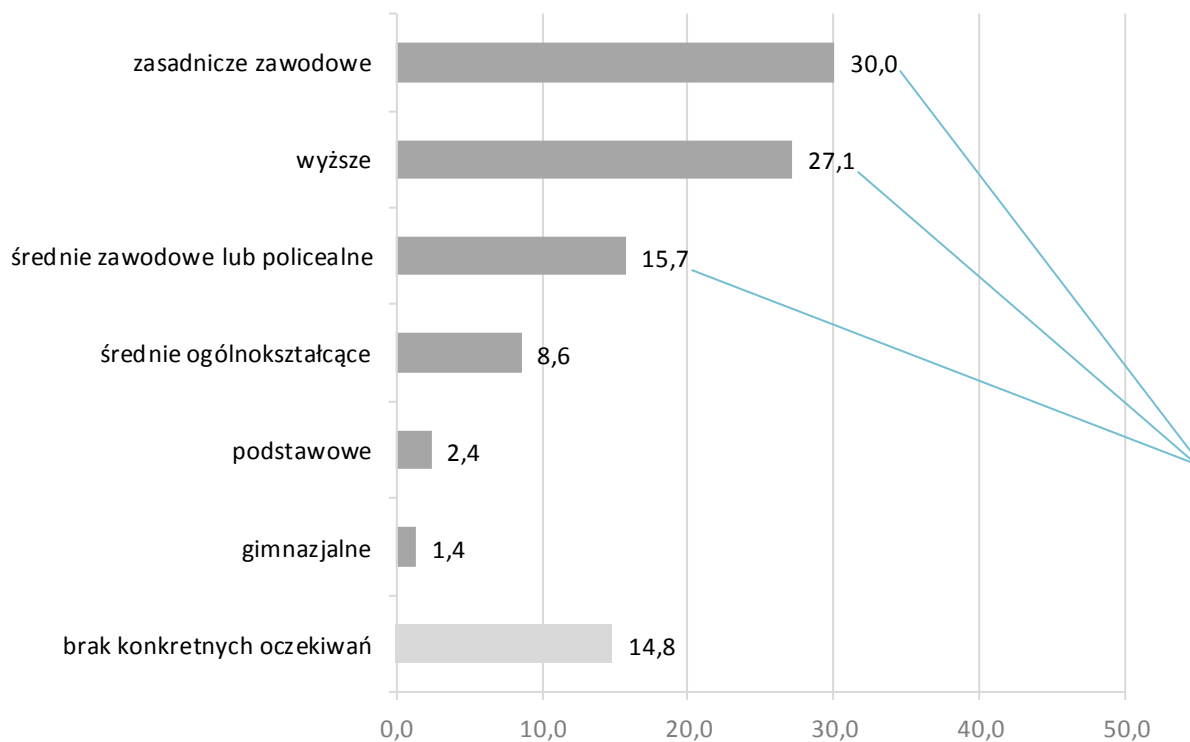
- 1) techników i przedstawicieli innego średniego personelu (15,1%),
- 2) pracowników usług i sprzedawców (11,7%).

Wobec niewielkiego odsetka pracowników (4,7%) pracodawcy nie potrafili określić, jaki zawód będzie pożądanym.



## 2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

Wykres 7 Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %)



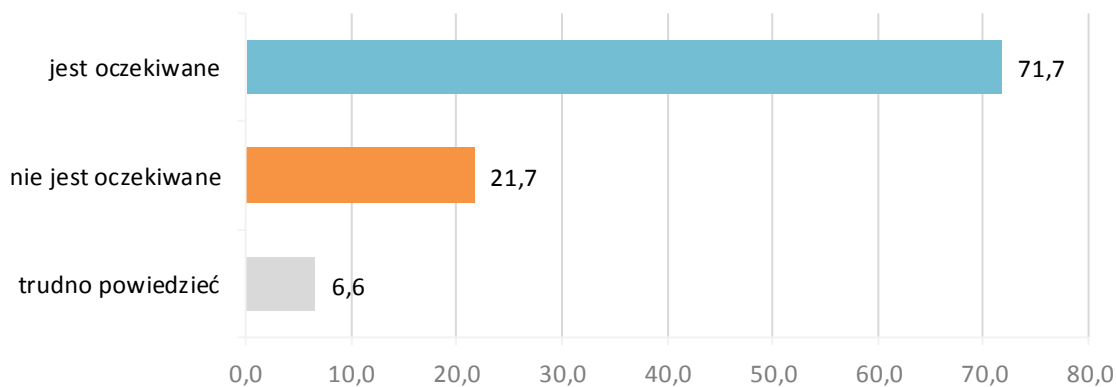
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (30,0%) oraz z wyższym (27,1%).

Jednocześnie 45,7% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

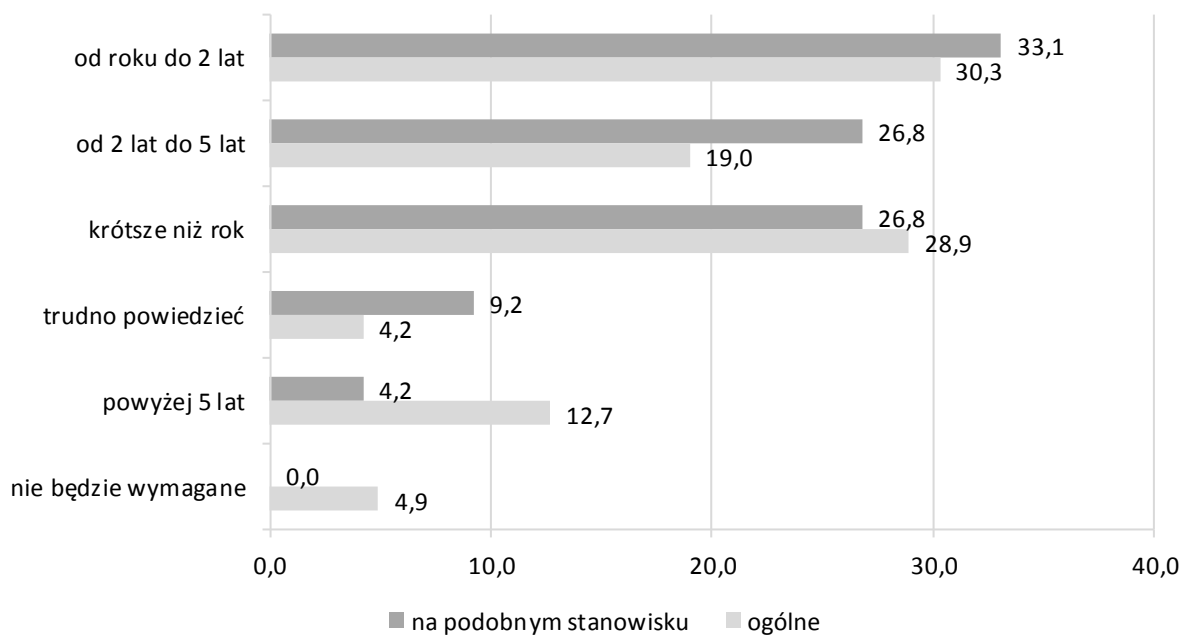
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co siódmego kandydata do pracy (14,8%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

## 2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

Wykres 8 Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Wykres 9 Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwanego od kandydatów do pracy (w %)



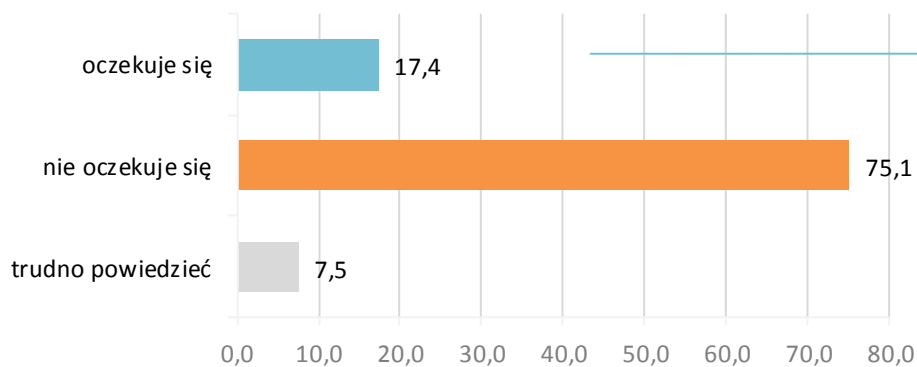
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od blisko 3/4 kandydatów do pracy (71,7%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od blisko 60% pracowników (59,9%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 86,7% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko 60% pracowników (59,2%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

## 2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

Wykres 10 Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia jedynie od co szóstego kandydata do pracy (17,4%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

Wykres 11 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)

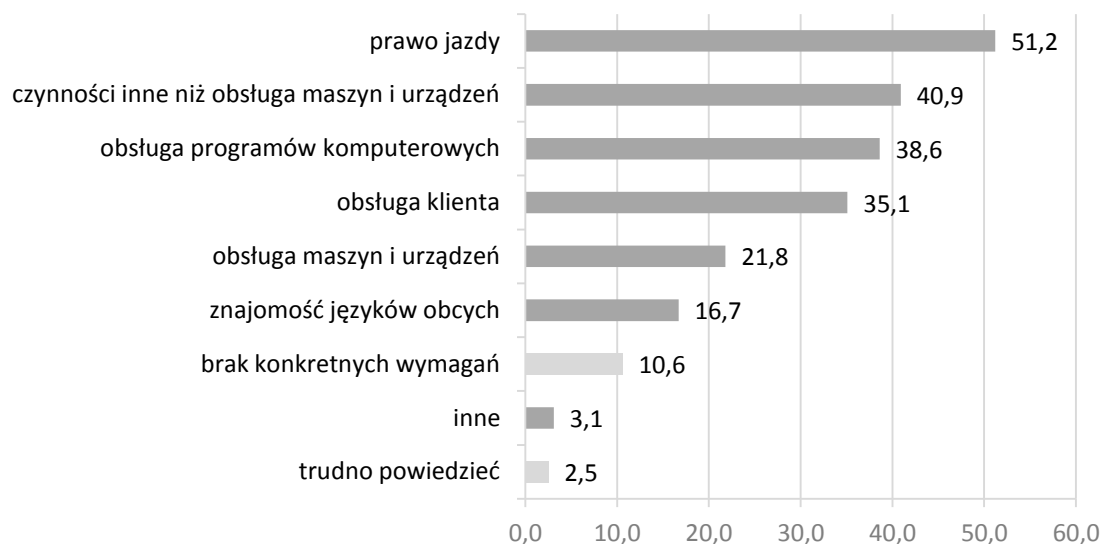


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	5,9	11,8	64,7	17,6	52,9	58,8	17,6	0,0	0,0
Specjaliści	1,9	56,4	62,5	9,7	50,6	34,6	0,5	0,0	11,4
Technicy i inny średni personel	5,7	42,2	43,2	7,8	48,4	24,5	0,0	2,1	16,1
Pracownicy biurowi	7,5	9,4	20,8	5,7	79,2	66,0	1,9	0,0	3,8
Pracownicy usług i sprzedawcy	3,4	34,5	45,9	1,4	56,1	52,7	0,0	0,0	16,9
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	83,3
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	39,9	42,5	24,8	4,9	42,5	24,8	5,9	3,3	6,2
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,5	45,5	45,5	9,1	56,4	34,5	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Brak wskazania zawodu	0,0	56,7	56,7	0,0	91,7	56,7	0,0	0,0	8,3

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (51,2%), czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (40,9%), obsługi programów komputerowych (38,6%) oraz obsługi klienta (35,1%).

W odniesieniu do co dziewiątego stanowiska pracy (10,6%) 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”<sup>4</sup>

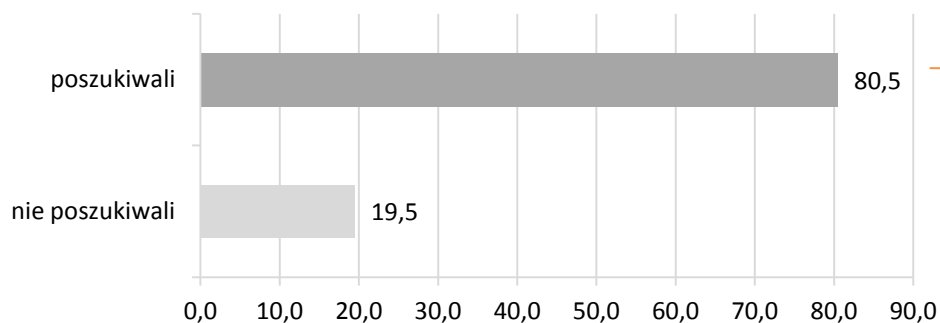
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

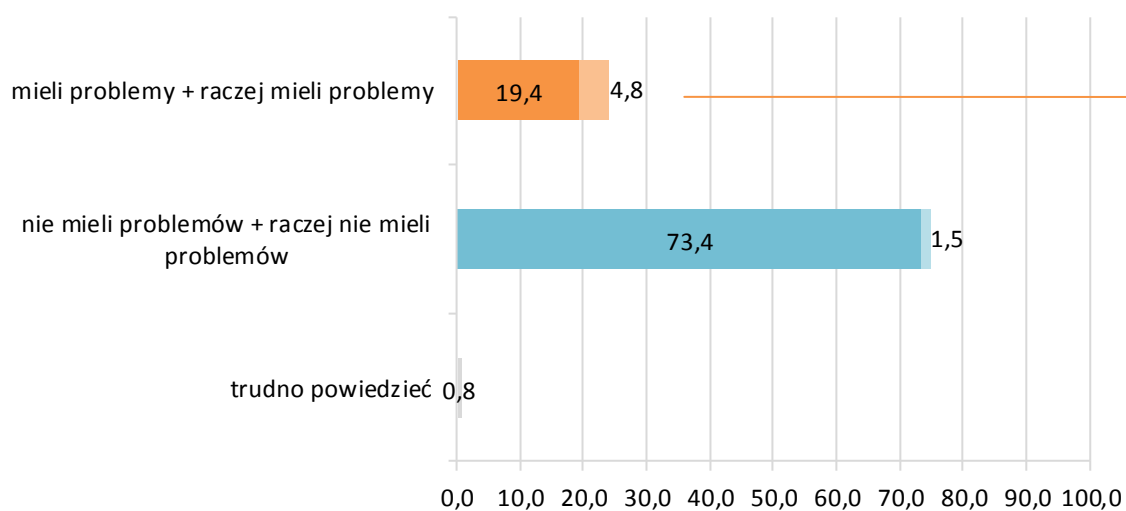
<sup>4</sup>Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 3. Problemy ze znalezieniem pracowników

Wykres 12 Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %)



Wykres 13 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)

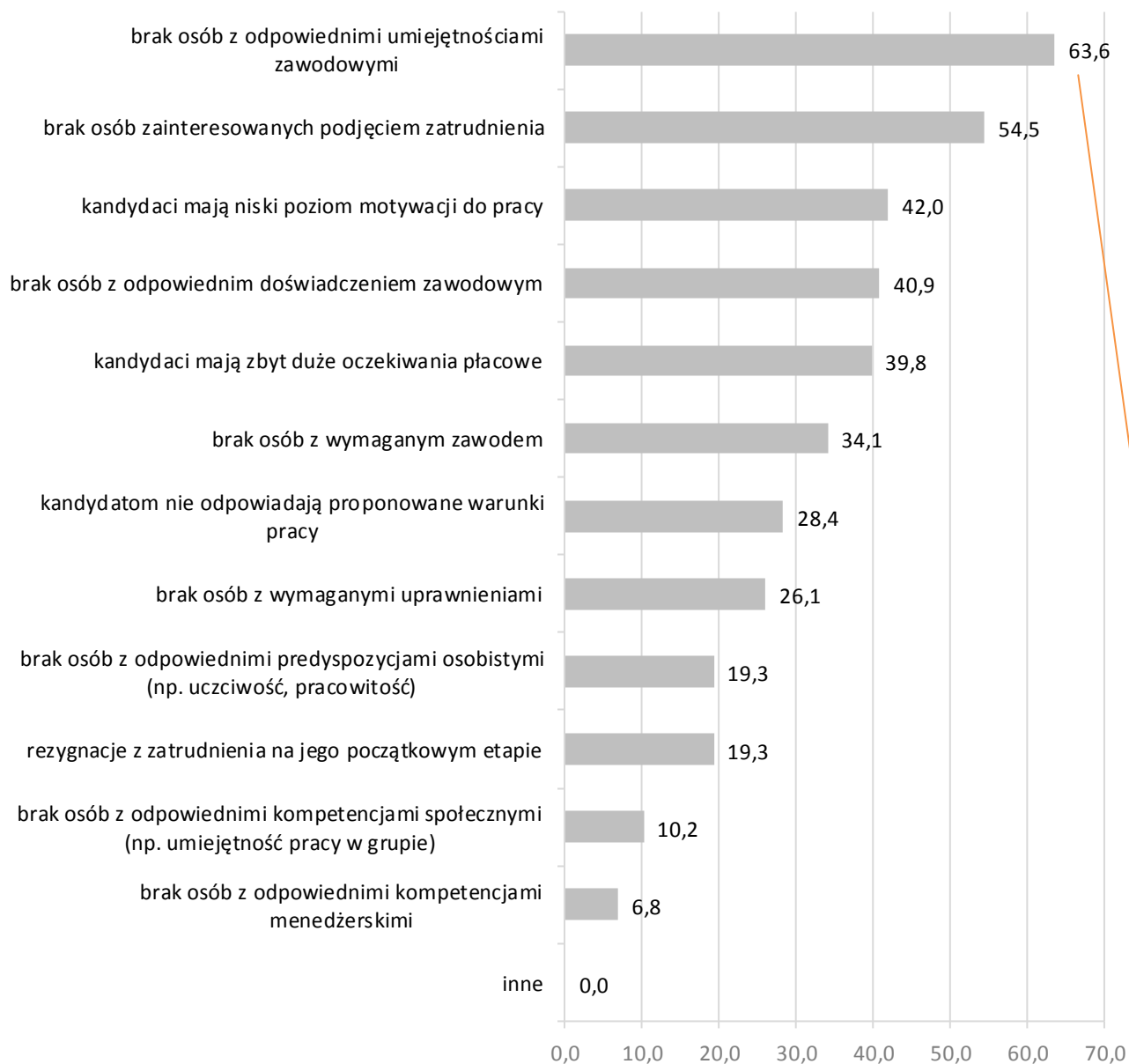


W całej grupie pracodawców w powiecie leskim 80,5% z nich w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

1/4 pracodawców (24,2%) 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 14 Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)



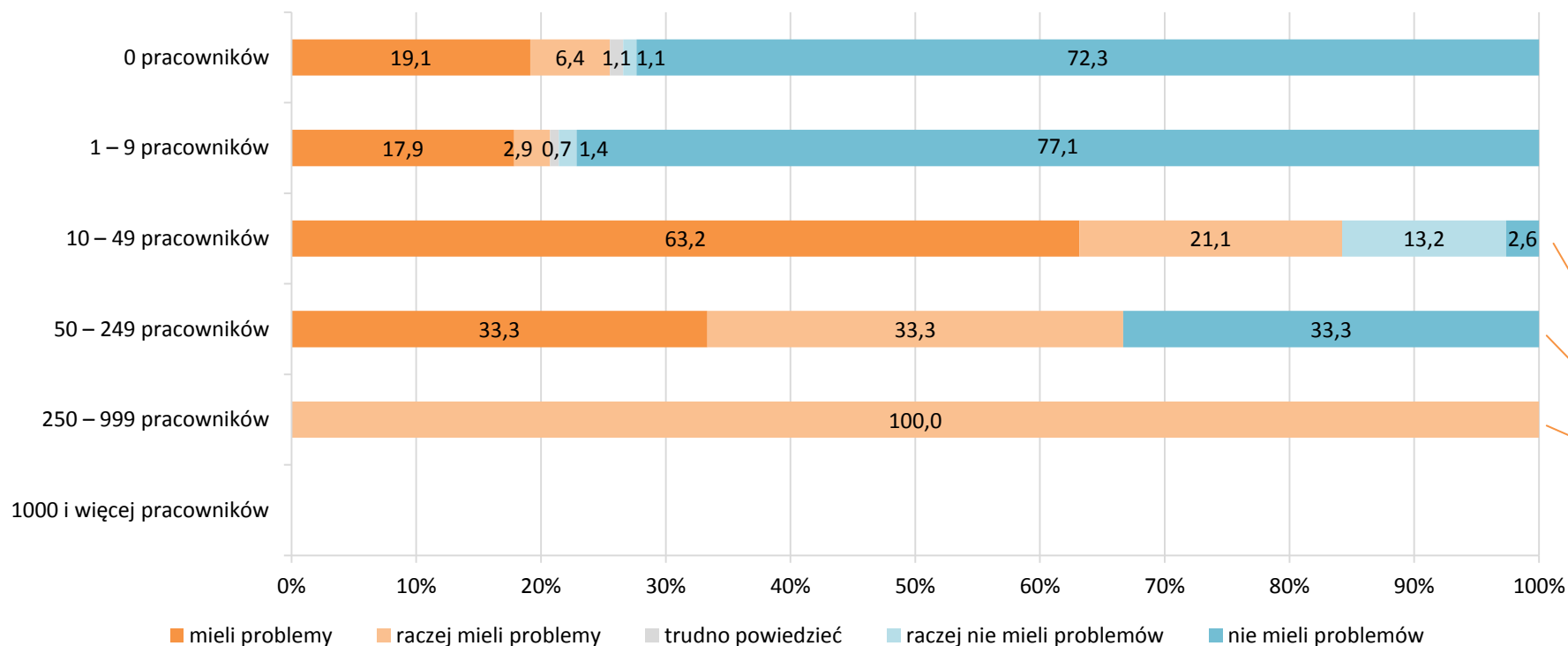
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (63,6% pracodawców), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (40,9%), z wymaganym zawodem (3,1%), z wymaganymi uprawnieniami (26,1%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazała na niego ponad połowa pracodawców (54,5%). Natomiast jako trzeci powód pracodawcy wskazali niski poziom motywacji do pracy u kandydatów (42,0%).

Jednocześnie wielu pracodawców zwraca uwagę na powody związane z warunkami zatrudnienia – 39,8% mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe, natomiast 28,4%, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy.

### 3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

Wykres 15 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)

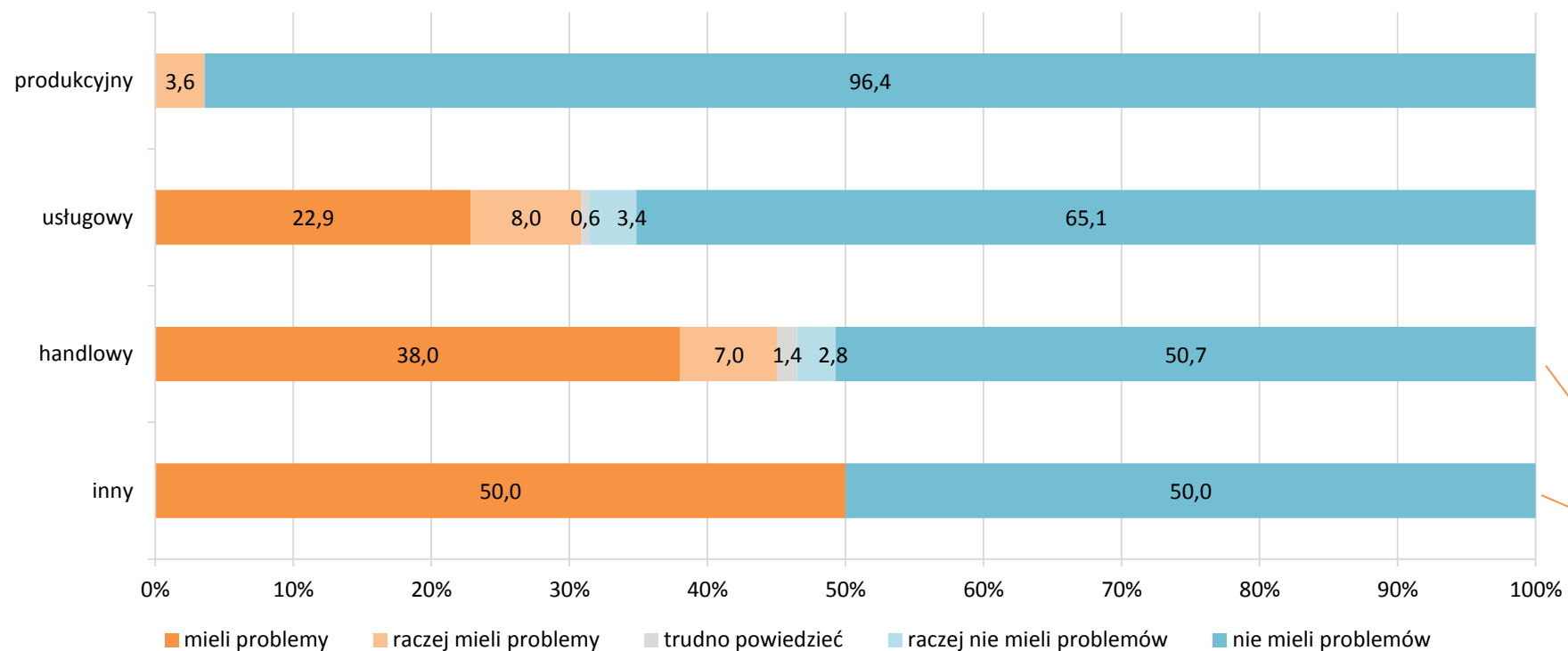


Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm dużych (100,0%), małych (84,3%) i średnich (66,6%). Warto zauważyć, że 1/4 właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych (25,5%) również zgłasza problem ze znalezieniem pracowników – okazuje 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 leskim takich firm nie było w momencie realizacji badania.



### 3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

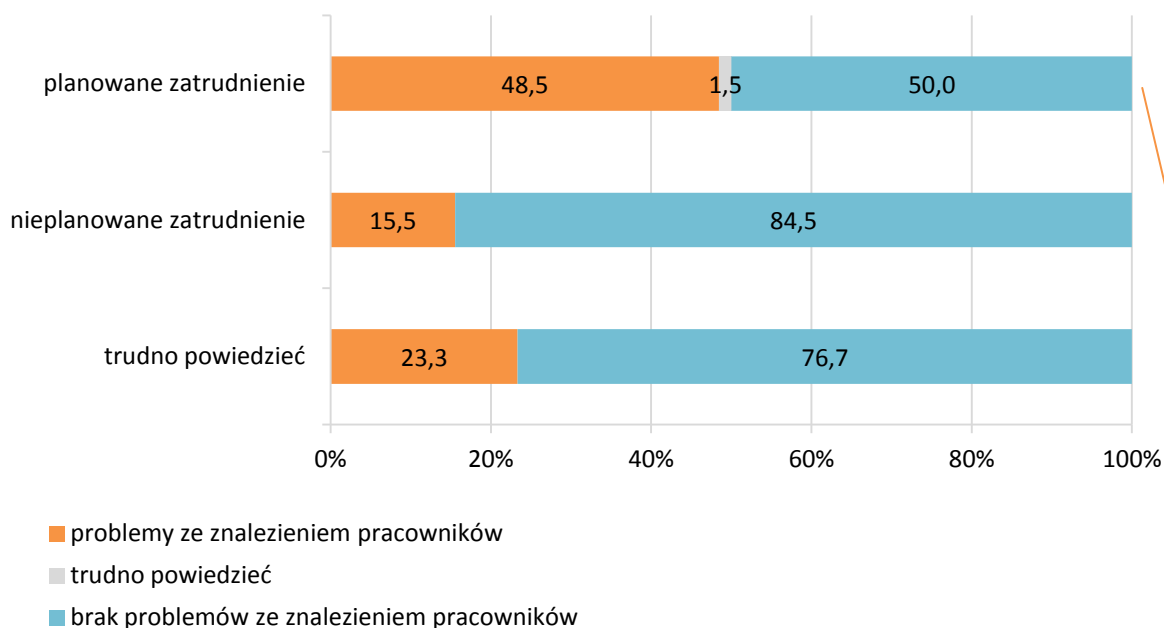
Wykres 16 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców – 50,0% – zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach, których typ nie został wyraźnie określony (kategoria „inny” – np. organizacje pozarządowe, instytucje publiczne). W firmach o charakterze handlowym na taki problem zwróciło uwagę niewiele mniej pracodawców, bo 45,0%.

### 3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

Wykres 17 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)



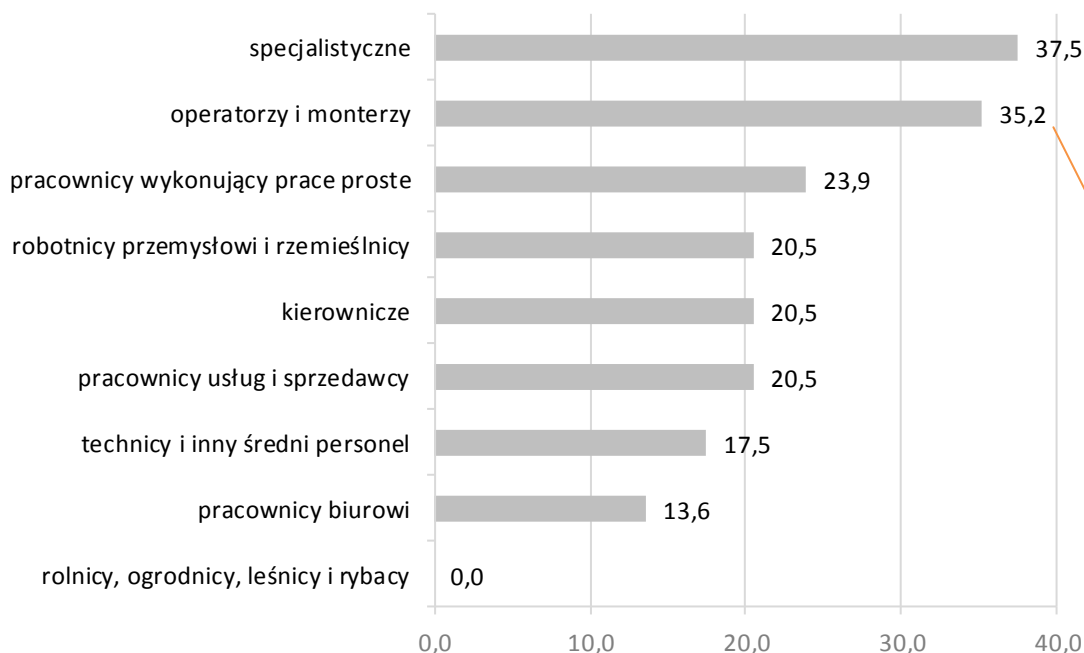
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 (48,5%), 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 23,3% w grupie osób, które nie są w stanie stwierdzić, czy będą zatrudniać oraz 15,5% w grupie nie planującej poszerzenia kadry.

### 3.5 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

Wykres 18 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy

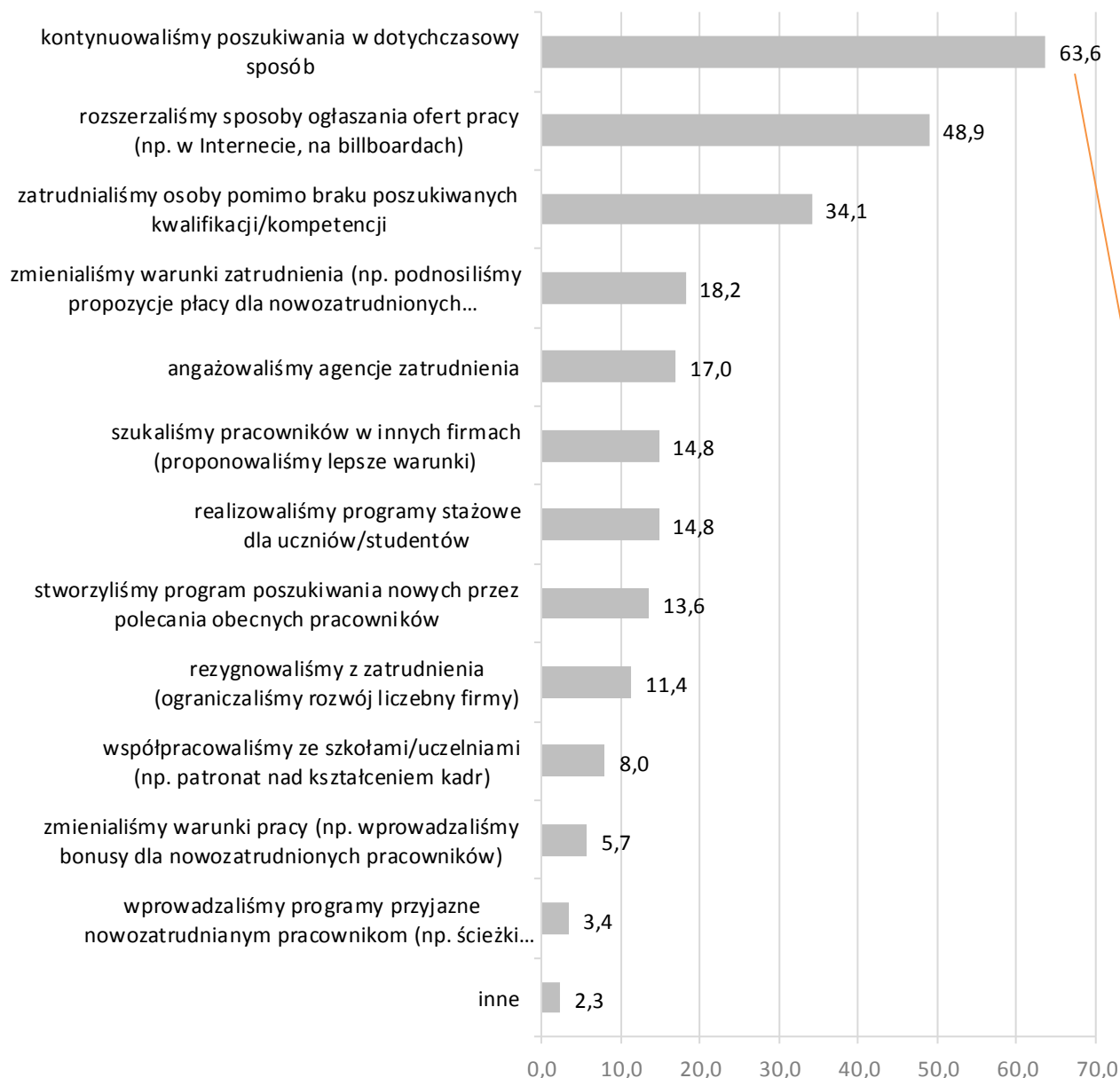


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (37,5% pracodawców) oraz operatorów i monterów (35,2%).

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 wykonujących prace proste (23,9% pracodawców), robotników przemysłowych i rzemieślników (20,5%), stanowisk kierowniczych (20,5%) oraz pracowników usług i sprzedawców (20,5%).

### 3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 19 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)



W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (63,6%). Blisko połowa (48,9%) decydowała się na rozszerzanie sposobów ogłaszania ofert pracy.

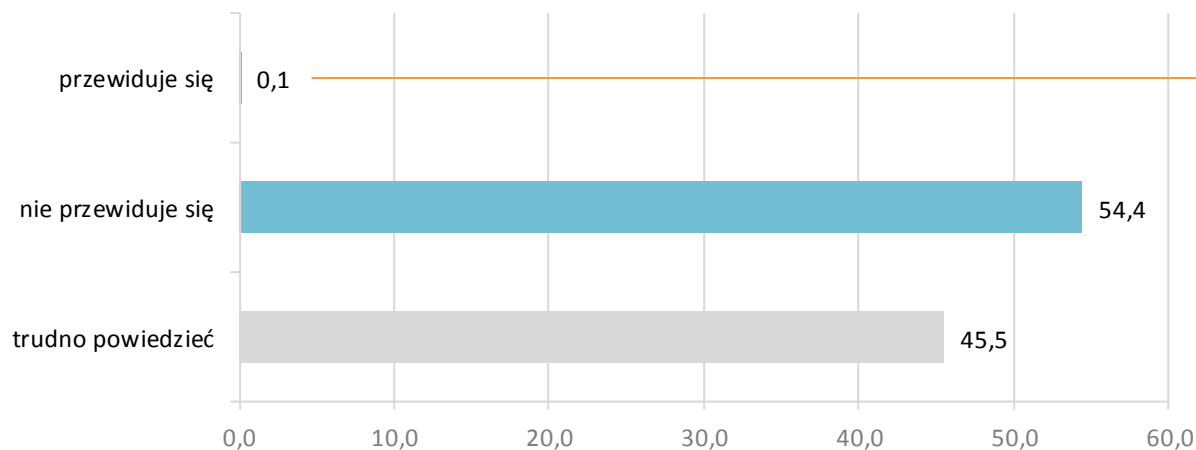
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy 1/3 pracodawców (34,1%) zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie część pracodawców potwierdziło, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były specyficzne (lepsze) proponowane warunki zatrudnienia – blisko co piąty pracodawca (18,2%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), ale już tylko co osiemnasty (5,7%), że zmieniał warunki pracy poprzez np. wprowadzanie bonusów dla nowozatrudnionych i jeszcze mniej, bo tylko co trzydziesty (3,4%) – że wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń).

Na uwagę zasługuje fakt, że co siódmy pracodawca (14,8%) angażował się w przygotowanie przyszłych kadr realizując programy stażowe dla uczniów/studentów

## 4. Planowana redukcja zatrudnienia

Wykres 20 Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)

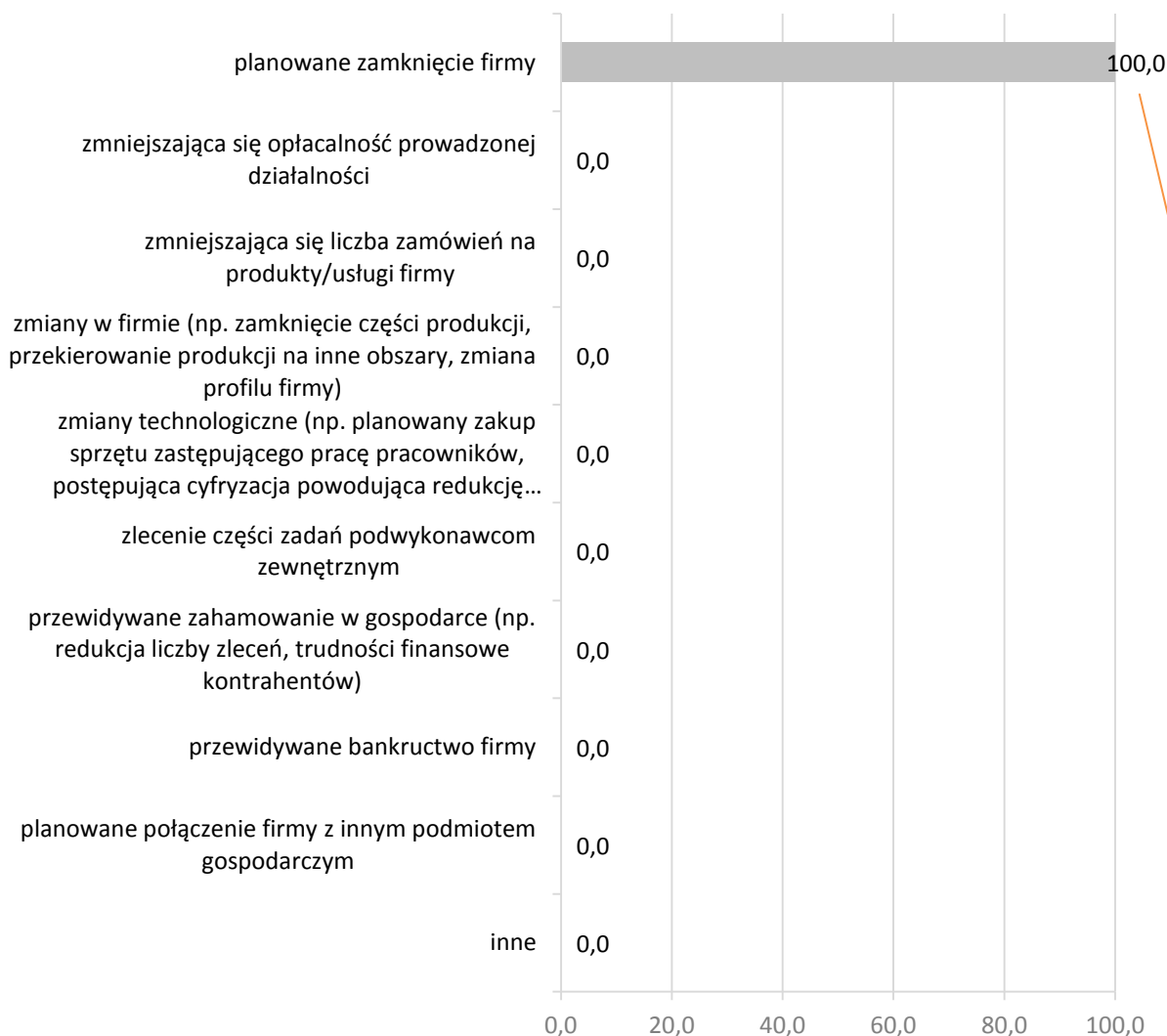


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,1% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie blisko połowa pracodawców (45,5%) 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 21 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



Ze względu na to, że odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali plany redukcji zatrudnienia jest minimalny (0,1%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wskazali na jeden powód takiej decyzji, a mianowicie na planowane zamknięcie firmy (100,0% pracodawców).

## 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	56,6	31,5
sfinansowanie szkolenia	51,3	14,6
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	45,5	19,5
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	38,8	5,8
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	37,0	5,2
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	37,0	6,7
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	32,4	7,9
prace interwencyjne	31,5	7,3
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	27,7	5,5
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	21,6	3,2
przygotowanie zawodowe dorosłych	20,7	2,6
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	19,5	2,3
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)	14,3	1,5
roboty publiczne	14,0	6,7
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	12,5	4,1
prace społecznie użyteczne	11,4	4,4

## 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 leskiego wykonano 343 wywiady 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	116	33,8
1 – 9 pracowników	185	53,9
10 – 49 pracowników	38	11,1
50 – 249 pracowników	3	0,9
250 – 999 pracowników	1	0,3
1000 i więcej pracowników	0	0,0
<b>powiat leski</b>	<b>343</b>	<b>100,0</b>

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	32	9,3
handlowy	84	24,5
usługowy	224	65,3
inny	3	0,9
<b>powiat leski</b>	<b>343</b>	<b>100,0</b>

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	10	2,9
B - górnictwo i wydobywanie	18	5,2
C - przetwórstwo przemysłowe	18	5,2
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	1,2
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	0,3
F - budownictwo	92	26,8
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	53	15,5
H - transport i gospodarka magazynowa	17	5,0
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	13	3,8
J - informacja i komunikacja	7	2,0
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	13	3,8
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	2,0
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12	3,5
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	10	2,9
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	14	4,1
P - edukacja	22	6,4
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	0,6
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	13	3,8
S - pozostała działalność usługowa	17	5,0
<b>powiat leski</b>	<b>343</b>	<b>100,0</b>

## SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %) .....	3
Wykres 2	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości (w %).....	5
Wykres 3	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %) .....	6
Wykres 4	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %) .....	7
Wykres 5	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %) .....	7
Wykres 6	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %) .....	8
Wykres 7	Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %).....	9
Wykres 8	Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) .....	10
Wykres 9	Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwanego od kandydatów do pracy (w %) .....	10
Wykres 10	Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %).....	11
Wykres 11	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) .....	11
Wykres 12	Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %).....	14
Wykres 13	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)s.....	14
Wykres 14	Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %) .....	15
Wykres 15	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %).....	16
Wykres 16	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)...	17
Wykres 17	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %) 18	18
Wykres 18	Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy .....	19
Wykres 19	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %) .....	20
Wykres 20	Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %) .....	21
Wykres 21	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 .....	38

### 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 Specjalności<sup>5</sup>. 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 „” (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, 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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY</b>		<b>1,341</b>	
Główny Księgowy	121101	0,631	0,292
Kierownik budowy	132301	0,394	0,583
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,237	0,875
Dyrektor finansowy	112006	0,079	0,292
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		<b>32,571</b>	
Inżynier budownictwa <sup>6</sup>	21420x	3,943	1,166
Fizjoterapeuta	229201	3,549	0,875
Inżynier energetyki	214906	3,233	0,583
Analitik finansowy	241306	2,366	0,583
Specjalista administracji publicznej	242217	2,287	1,166
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	2,050	3,207
Opiekun klienta	243302	1,893	0,875
Główny technolog	214111	1,814	0,583
Psychoterapeuta	229905	1,656	0,292
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	1,656	0,292
Koordynator projektów unijnych	242102	1,577	0,292
Geolog	211403	1,498	0,875

<sup>5</sup> 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.).

<sup>6</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

Inżynier <sup>7</sup>	214xxx	0,789	1,166
Inżynier geodeta <sup>8</sup>	21650x	0,710	0,292
Pielęgniarka	222101	0,473	0,292
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	0,473	0,292
Specjalista do spraw public relations	243203	0,473	0,292
Inżynier mechanik <sup>9</sup>	21440x	0,394	0,292
Specjalista do spraw organizacji i rozwoju sprzedaży	242228	0,237	0,292
Specjalista sprzedaży internetowej	243109	0,237	0,292
Administrator baz danych	252101	0,237	0,583
Specjalista kontroli jakości	214109	0,158	0,292
Inżynier technologii żywności	214503	0,158	0,292
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,158	0,292
Inżynier sprzedaży	243301	0,158	0,292
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,079	0,292
Inżynier utrzymania ruchu	214103	0,079	0,292
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,079	0,292
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,079	0,292
Dziennikarz	264201	0,079	0,292
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>15,142</b>	
Technik mechanik	311504	2,445	1,166
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>10</sup>	313904	2,129	0,875
Księgowy	331301	2,129	1,166
Opiekunka środowiskowa	341204	1,735	0,292
Pilot samolotowy zawodowy / liniowy	315308	1,656	0,292
Optyk okularowy	325301	1,577	0,292
Przedstawiciel handlowy	332203	0,946	1,166
Technik geolog	311106	0,710	0,292
Technik automatyk	311909	0,394	0,583
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,394	0,292
Technik budownictwa	311204	0,315	0,292
Zaopatrzeniowiec	332302	0,237	0,583
Asystent rodziny	341207	0,158	0,292
Kinooperator	352106	0,158	0,292
Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	332202	0,079	0,292
Technik logistyki	333107	0,079	0,292
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>4,180</b>	
Magazynier	432103	2,524	2,624
Technik prac biurowych <sup>11</sup>	411004	1,183	1,749

<sup>7</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

<sup>8</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>9</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

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

<sup>11</sup> 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).

Administrator nieruchomości	411001	0,237	0,292
Ekspedytor	432303	0,158	0,292
Sekretarka	412001	0,079	0,292
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>11,672</b>	
Doradca klienta	524902	4,259	1,166
Sprzedawca	522301	4,101	2,041
Robotnik gospodarczy	515303	1,104	0,583
Kucharz	512001	0,868	0,875
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,789	0,583
Fryzjer	514101	0,315	0,292
Kelner	513101	0,237	0,583
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>1,893</b>	
Ogrodnik	611303	1,577	0,292
Drwal / pilarz drzew	621001	0,315	0,292
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>24,132</b>	
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	5,678	2,624
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	3,628	2,041
Spawacz	721204	1,656	2,332
Dekarz	712101	1,420	0,583
Murarz	711202	1,183	1,166
Piaskarz	713208	1,183	0,583
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,946	0,583
Monter konstrukcji budowlanych	711102	0,868	0,583
Malarz budowlany	713102	0,868	0,583
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,789	0,292
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,789	0,875
Elektryk	741103	0,631	0,583
Stolarz	752205	0,552	0,875
Zbrojarz	711404	0,394	0,292
Posadzkarz	712204	0,394	0,583
Monter izolacji budowlanych	712401	0,394	0,292
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703	0,315	0,292
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,315	0,292
Monter mechatronik	742114	0,315	0,292
Brukarz	711205	0,237	0,292
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	0,237	0,292
Elektromechanik	741201	0,237	0,292
Cieśla	711501	0,158	0,292
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,158	0,292
Lakiernik	713201	0,158	0,583
Blacharz	721301	0,158	0,292
Ślusarz	722204	0,158	0,292
Mechanik maszyn rolniczych	723308	0,158	0,292

Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,158	0,583
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>4,338</b>	
Kierowca <sup>12</sup>	833xxx	2,050	1,458
Operator maszyn i urządzeń <sup>13</sup>	81xxxx	1,498	1,458
Operator koparki	834205	0,237	0,292
Monter <sup>14</sup>	821xxx	0,237	0,583
Monter mebli	821902	0,158	0,292
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,158	0,292
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>0,000</b>	
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		<b>4,732</b>	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	4,732	1,749
<b>ŁĄCZNIE</b>		<b>100,000</b>	

<sup>12</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

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

<sup>14</sup> Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

## 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 Specjalności<sup>15</sup>. 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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		
Kierownik budowy	132301	1,458
Główny Księgowy	121101	0,292
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	2,624
Specjalista sprzedaży internetowej	243109	0,583
Inżynier <sup>16</sup>	214xxx	0,583
Specjalista kontroli jakości	214109	0,292
Główny technolog	214111	0,292
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,292
Specjalista administracji publicznej	242217	0,292
Inżynier sprzedaży	243301	0,292
Opiekun klienta	243302	0,292
Programista aplikacji	251401	0,292
Inżynier budownictwa <sup>17</sup>	21420x	0,292
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>18</sup>	313904	0,875
Przedstawiciel handlowy	332203	0,875

<sup>15</sup> 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.).

<sup>16</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

<sup>17</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>18</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.



Technik budownictwa	311204	0,583
Technik automatyk	311909	0,583
Księgowy	331301	0,583
Technik mechanik	311504	0,292
Zaopatrzeniowiec	332302	0,292
Szef kuchni (kuchmistrz)	343402	0,292
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Magazynier	432103	2,041
Technik prac biurowych <sup>19</sup>	411004	0,583
Sekretarka	412001	0,292
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Sprzedawca	522301	1,166
Barman	513202	0,292
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
Drwal / pilarz drzew	621001	0,292
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	2,332
Murarz	711202	1,749
Dekarz	712101	1,749
Spawacz	721204	1,749
Cieśla	711501	1,458
Elektryk	741103	1,458
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	1,166
Zbrojarz	711404	0,875
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,875
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,875
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,875
Monter konstrukcji budowlanych	711102	0,583
Betoniarz	711401	0,583
Posadźkarz	712204	0,583
Piaskarz	713208	0,583
Błacharz	721301	0,583
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,583
Brukarz	711205	0,292
Monter izolacji budowlanych	712401	0,292
Hydraulik	712601	0,292
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703	0,292
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,292
Malarz budowlany	713102	0,292
Lakiernik	713201	0,292
Ślusarz	722204	0,292
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	0,292

<sup>19</sup> 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).

Elektromechanik	741201	0,292
Monter-elektronik	742102	0,292
Monter mechatronik	742114	0,292
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,292
Piekarz	751204	0,292
Stolarz	752205	0,292
Tokarz <sup>20</sup>	7x231x	0,292
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
Kierowca <sup>21</sup>	833xxx	1,749
Kierowca samochodu osobowego	832203	0,583
Operator koparko-ładowarki	834206	0,583
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,583
Monter elektroniki samochodowej	821303	0,292
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,292
Operator koparki	834205	0,292
Operator maszyn i urządzeń <sup>22</sup>	81xxxx	0,292
Monter <sup>23</sup>	821xxx	0,292
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,583
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,583
Pomocniczy robotnik torowy	931207	0,292
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,875

<sup>20</sup> Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

<sup>21</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

<sup>22</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>23</sup> 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 Specjalności<sup>24</sup>. 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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY</b>		
Kierownik budowy	132301	1,166
Główny Księgowy	121101	0,292
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,166
Specjalista kontroli jakości	214109	0,292
Główny technolog	214111	0,292
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,292
Specjalista administracji publicznej	242217	0,292
Inżynier sprzedaży	243301	0,292
Inżynier budownictwa <sup>25</sup>	21420x	0,292
Inżynier <sup>26</sup>	214xxx	0,292
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Technik automatyk	311909	0,875
Technik budownictwa	311204	0,583

<sup>24</sup> 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.).

<sup>25</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>26</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>27</sup>	313904	0,583
Przedstawiciel handlowy	332203	0,583
Technik mechanik	311504	0,292
Zaopatrzeniowiec	332302	0,292
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Magazynier	432103	0,875
Technik prac biurowych <sup>28</sup>	411004	0,292
Sekretarka	412001	0,292
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Sprzedawca	522301	0,292
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
Drwal / pilarz drzew	621001	0,292
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Dekarz	712101	1,749
Cieśla	711501	1,458
Murarz	711202	1,166
Zbrojarz	711404	0,875
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,875
Spawacz	721204	0,875
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,875
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,875
Elektryk	741103	0,875
Betoniarz	711401	0,583
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,583
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,583
Piaskarz	713208	0,583
Blacharz	721301	0,583
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,583
Monter konstrukcji budowlanych	711102	0,292
Monter izolacji budowlanych	712401	0,292
Hydraulik	712601	0,292
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703	0,292
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,292
Lakiernik	713201	0,292
Ślusarz	722204	0,292
Elektromechanik	741201	0,292
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,292
Piekarz	751204	0,292
Tokarz <sup>29</sup>	7x231x	0,292
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		

<sup>27</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

<sup>28</sup> 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).

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

Operator koparki	834205	0,292
Operator koparko-ładowarki	834206	0,292
Operator maszyn i urządzeń <sup>30</sup>	81xxxx	0,292
Kierowca <sup>31</sup>	833xxx	0,292
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,583
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,583
Pomocniczy robotnik torowy	931207	0,292
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,583

<sup>30</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>31</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

## Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

## METRYCZKA

<b>M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/institucja?</b> (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/institucja.

(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)

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

**M5. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/instytucji.***(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/instytucji)*

- |  |
|--|
| <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?***(pytanie jednokrotnego wyboru)*

- |  |
|--|
| <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?***(pytanie wielokrotnego wyboru)*

- |   |
|---|
| <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.***(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? .....

- |  |
|--|
| <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)

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) <sup>32</sup>		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		

<sup>32</sup>Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

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

<b>12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?</b> <i>(pytanie wielokrotnego wyboru)</i>
<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? .....