

Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT
MIELECKI**

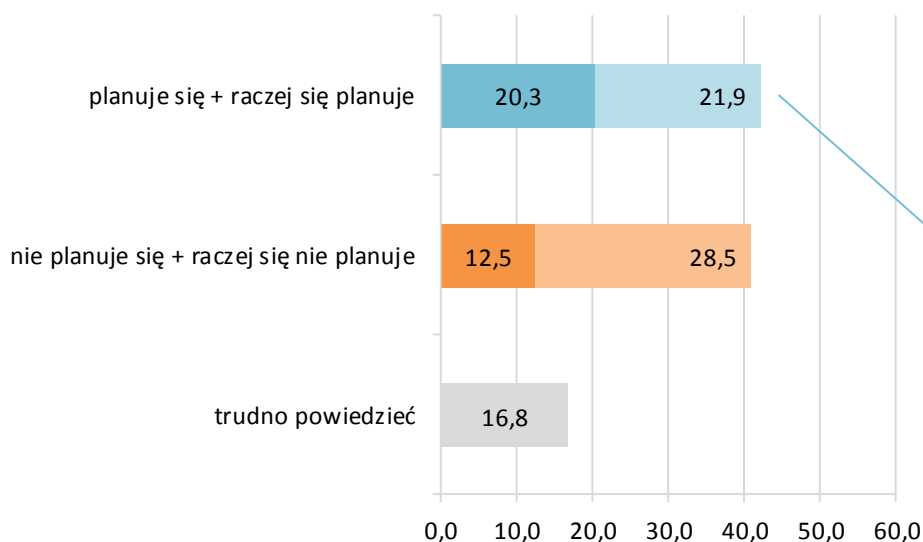


SPIS TREŚCI

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	20
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 40% pracodawców (42,2%) w powiecie mieleckim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Mniej więcej tyle samo jest w tej grupie deklaracji „raczej się planuje zatrudnienie” (21,9%) w stosunku do postaw zdecydowanych planuje się zatrudnienie” (20,3%).

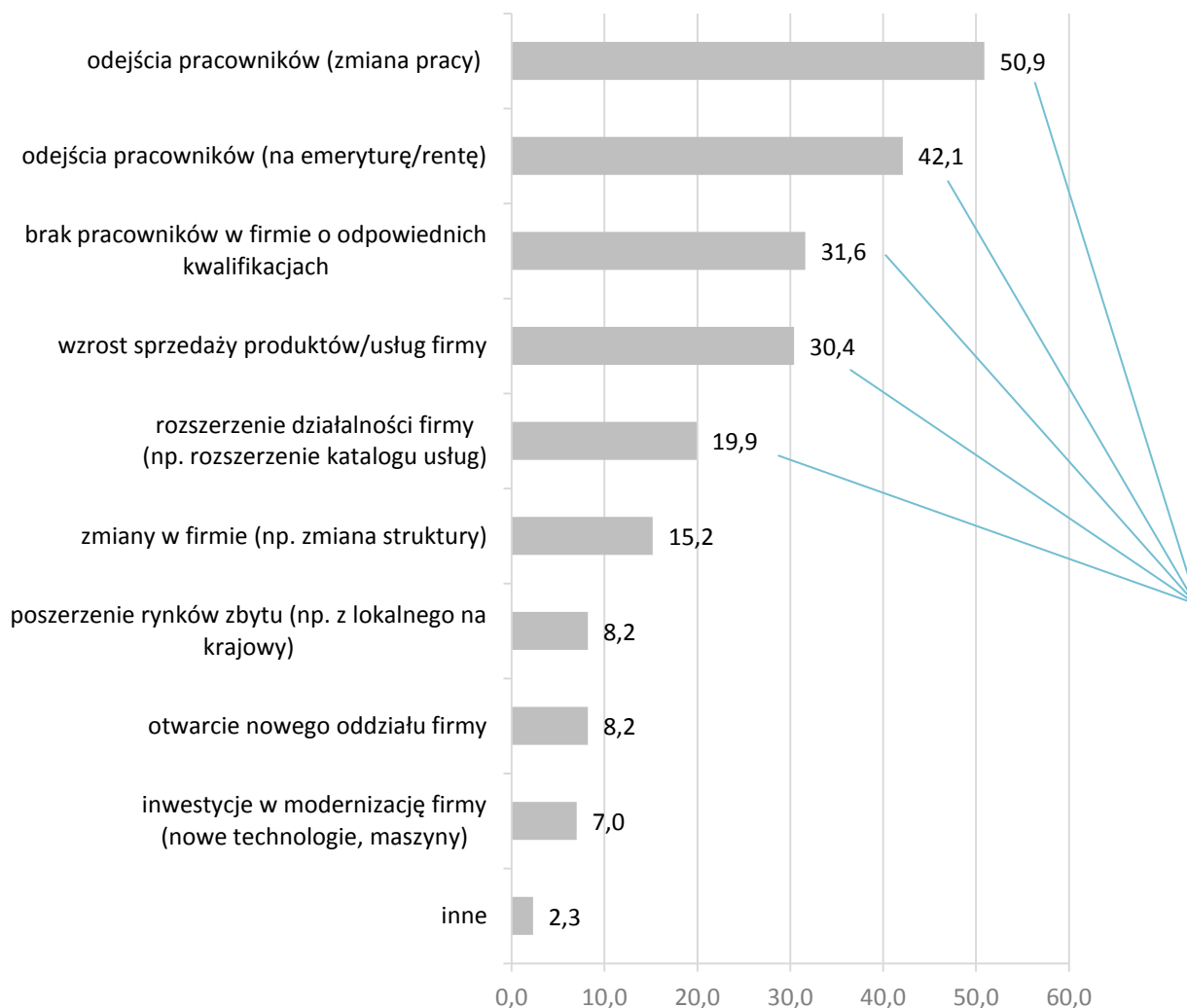
Blisko co szósty pracodawca (16,8%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu mieleckiego – wzięło udział 374 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 1 392 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie mieleckim funkcjonowały 11 402 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?

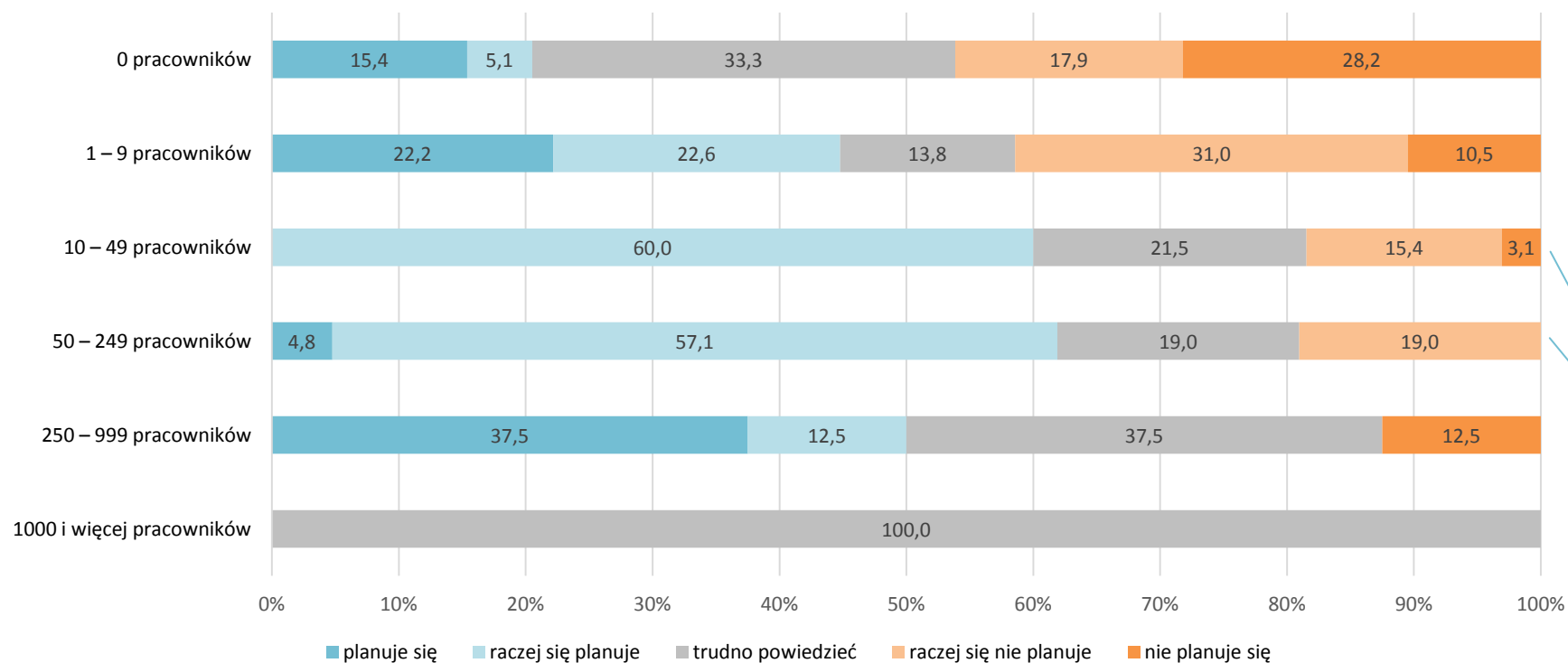
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- ponad połowa pracodawców (50,9%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 40% (42,1%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- niemal 1/3 (31,6%) 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 (30,4% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (19,9%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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

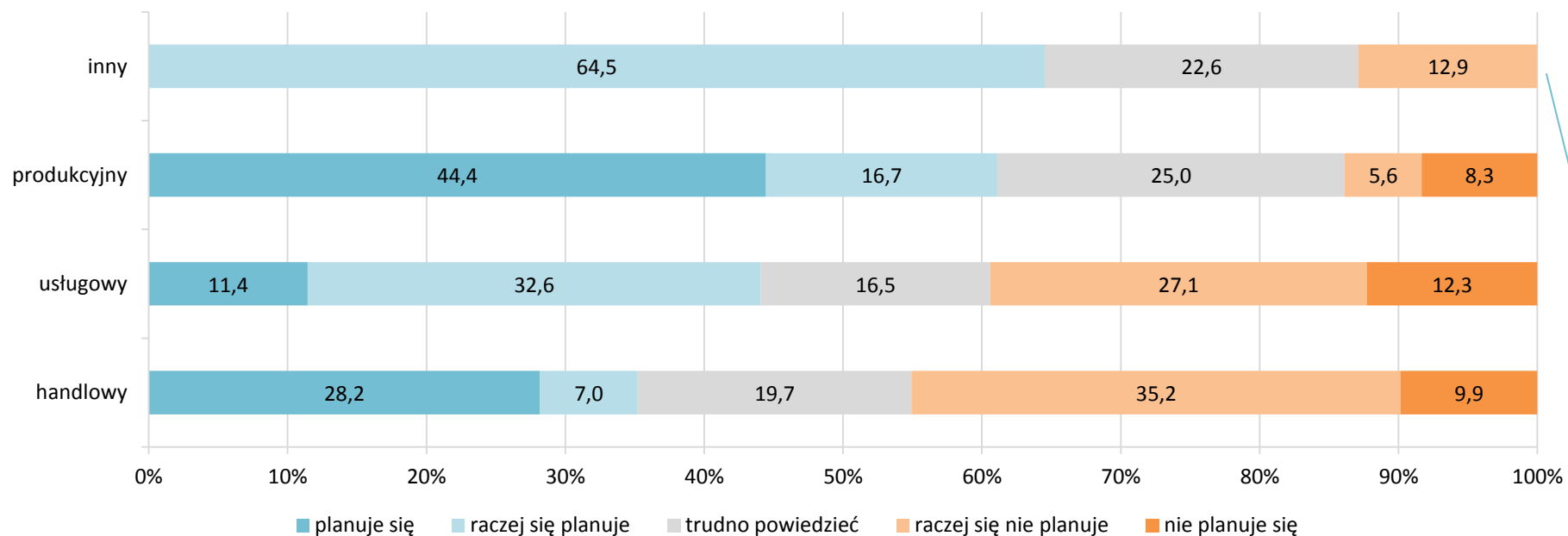


Zasadniczo im większa firma, tym większy odsetek pracodawców planujących zatrudnienie pracowników – najwięcej takich pracodawców jest wśród firm średnich (61,9%). W firmach dużych trend się załamuje (zmniejszenie odsetka pracodawców planujących zatrudnienie do 50,0%, a w przypadku firm największych – powyżej 1000 pracowników – żaden pracodawca nie złożył takiej deklaracji).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje 1/5 (20,5%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

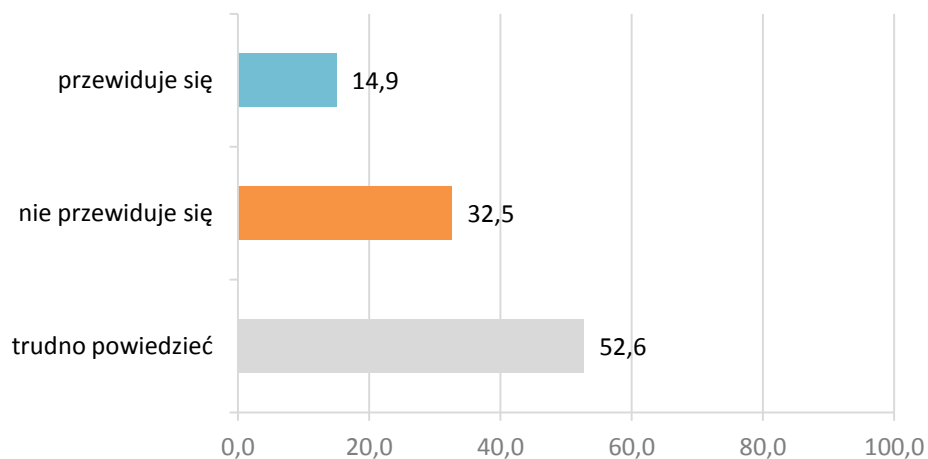
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najwięcej pracodawców – blisko 2/3 (64,5%) – deklaruje takie plany w działalności innej niż produkcyjna, usługowa czy handlowa.

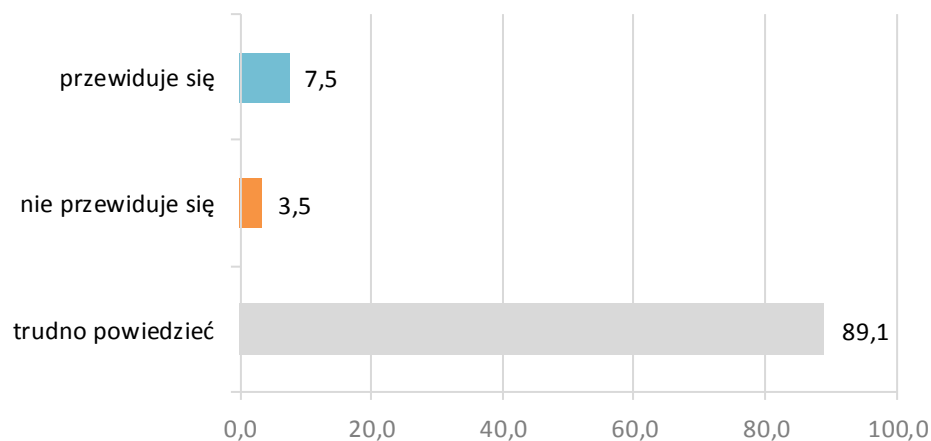
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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.

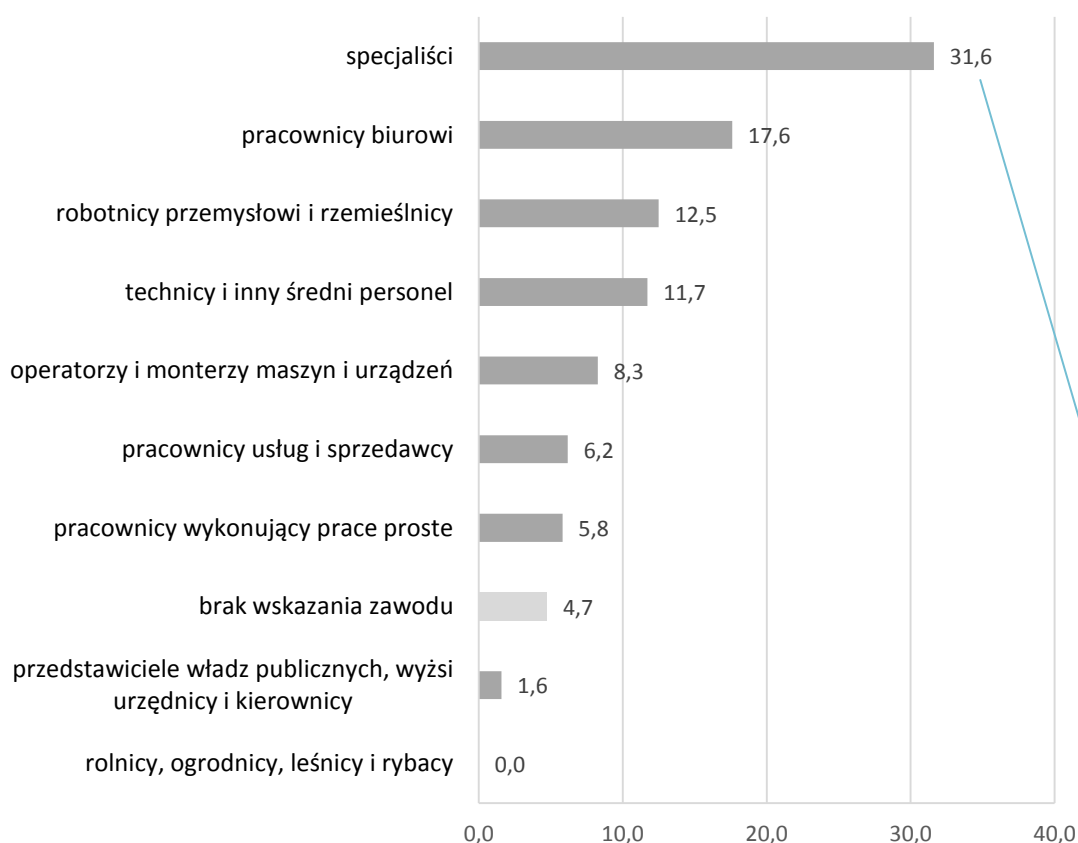
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

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 %)



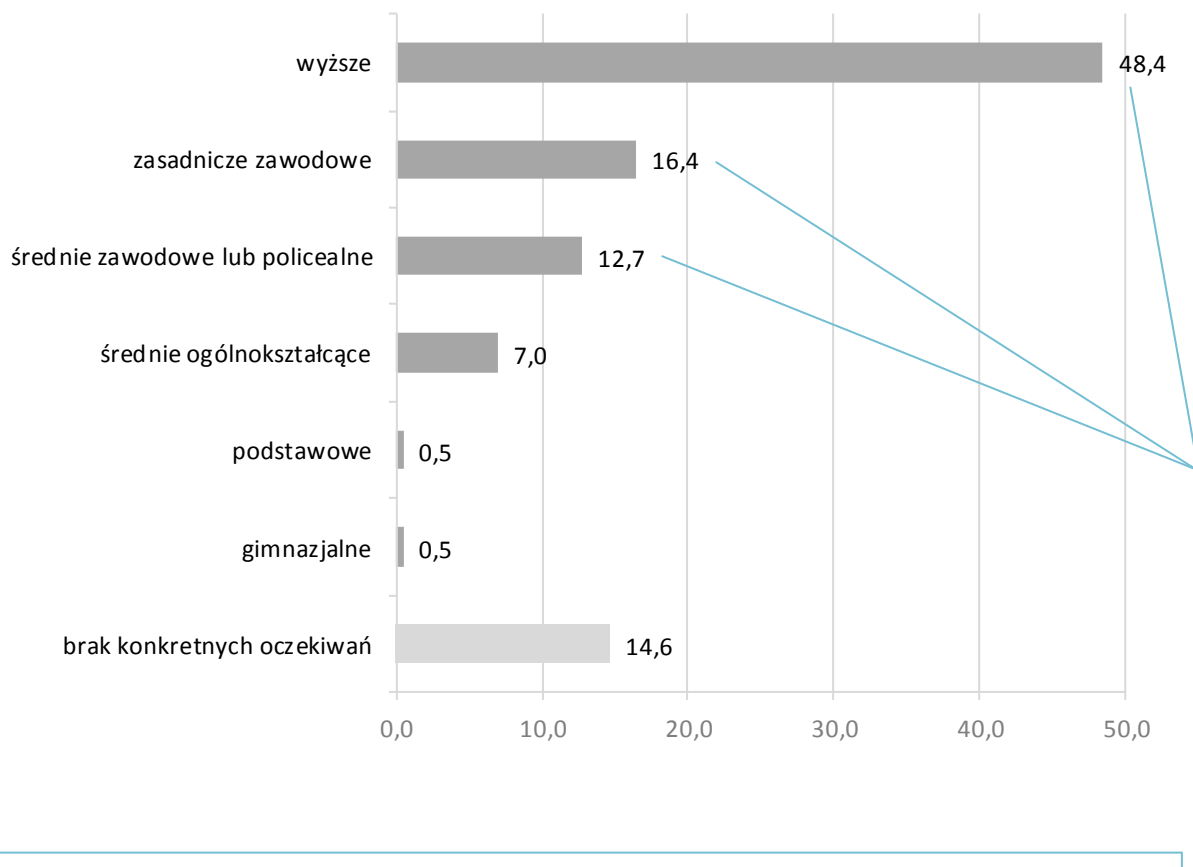
Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – najwięcej planuje się zatrudnić:

- 1) specjalistów (31,6% poszukiwanych osób),
- 2) pracowników biurowych (17,6%),
- 3) robotników przemysłowych i rzemieślników (12,5%).

Jednocześnie wobec 4,7% pracowników – pracodawcy nie określili, jakie zawody będą pożądane.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



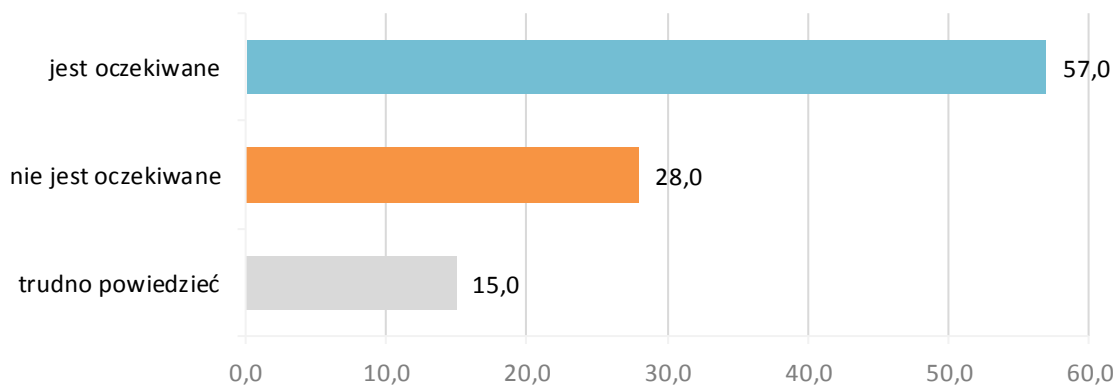
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanę do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (48,4%).

Jednocześnie 29,1% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

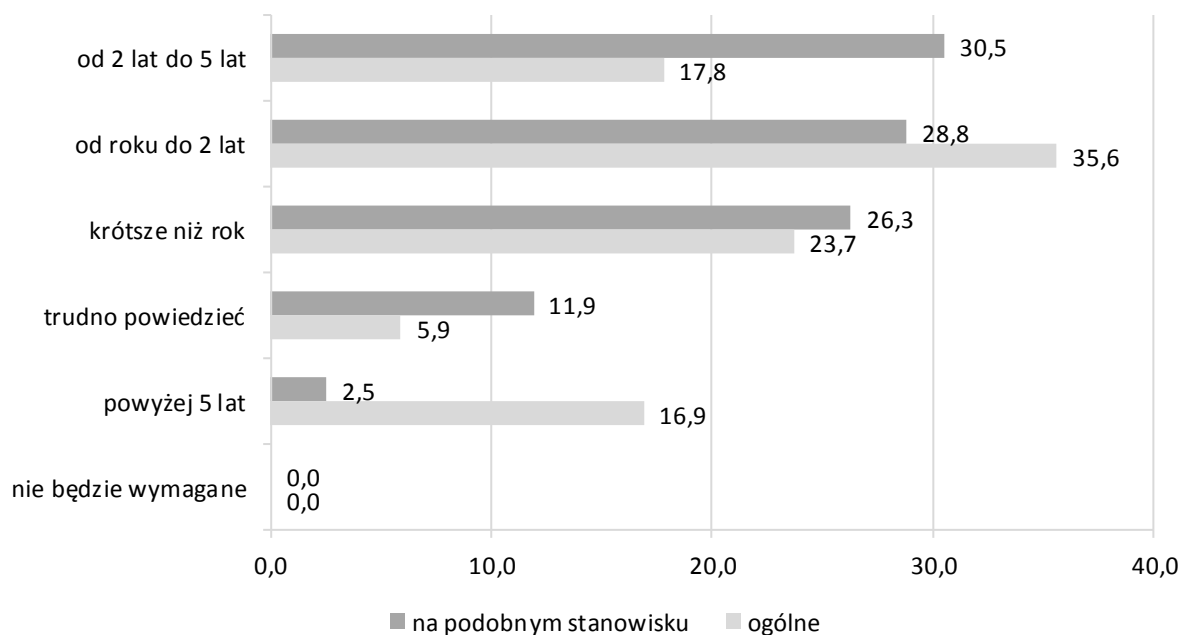
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co siódmego kandydata do pracy (14,6%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



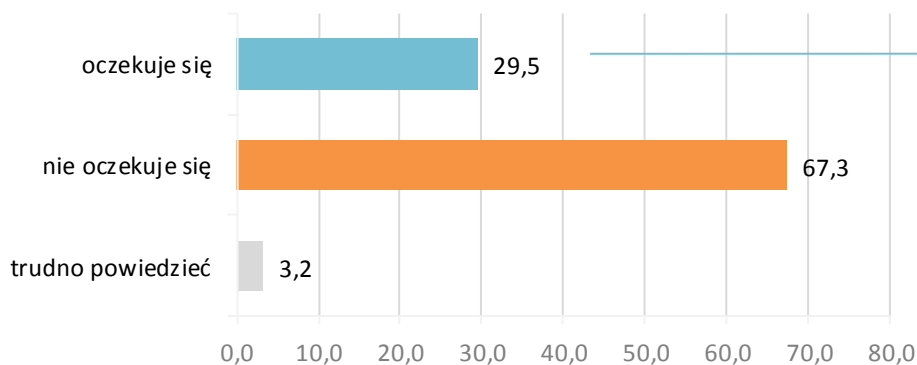
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od blisko 60% kandydatów do pracy (57,0%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (55,1%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 85,6% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od 59,3% pracowników oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

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



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu jedynie od niecałej 1/3 kandydatów do pracy (29,5%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

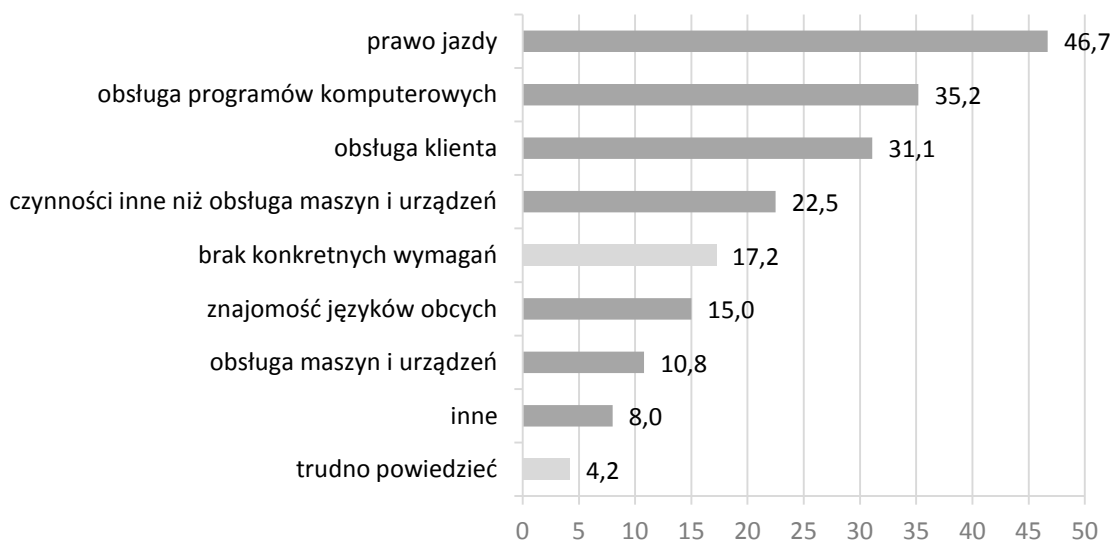


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa programów komputerowych	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	9,1	9,1	0,0	9,1	9,1	0,0	0,0	90,9
Specjaliści	4,5	21,6	37,5	19,3	52,7	22,3	3,0	2,0	23,9
Technicy i inny średni personel	5,5	20,2	34,4	17,2	63,8	46,0	2,5	0,0	12,9
Pracownicy biurowi	1,6	15,1	58,8	4,5	73,1	53,9	3,3	0,4	11,8
Pracownicy usług i sprzedawcy	2,3	23,3	31,4	2,3	33,7	47,7	3,5	5,8	34,9
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	6,3	23,6	33,9	42,5	29,9	7,5	1,1	0,6	23,0
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3,5	20,9	87,0	0,9	97,4	93,9	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	2,5	51,9	0,0	82,7	51,9	7,4	7,4	0,0
Brak wskazania zawodu	0,0	0,0	0,0	0,0	63,6	0,0	0,0	0,0	36,4

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (46,7%), obsługi programów komputerowych (35,2%) oraz obsługi klienta (31,1%).

W odniesieniu do co szóstego stanowiska pracy (17,2) 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

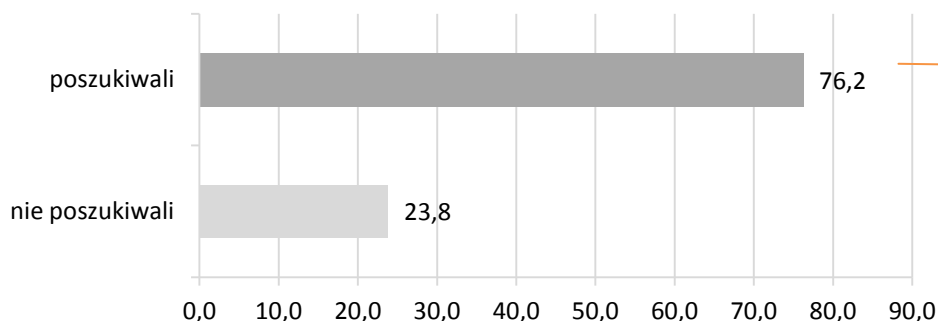
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

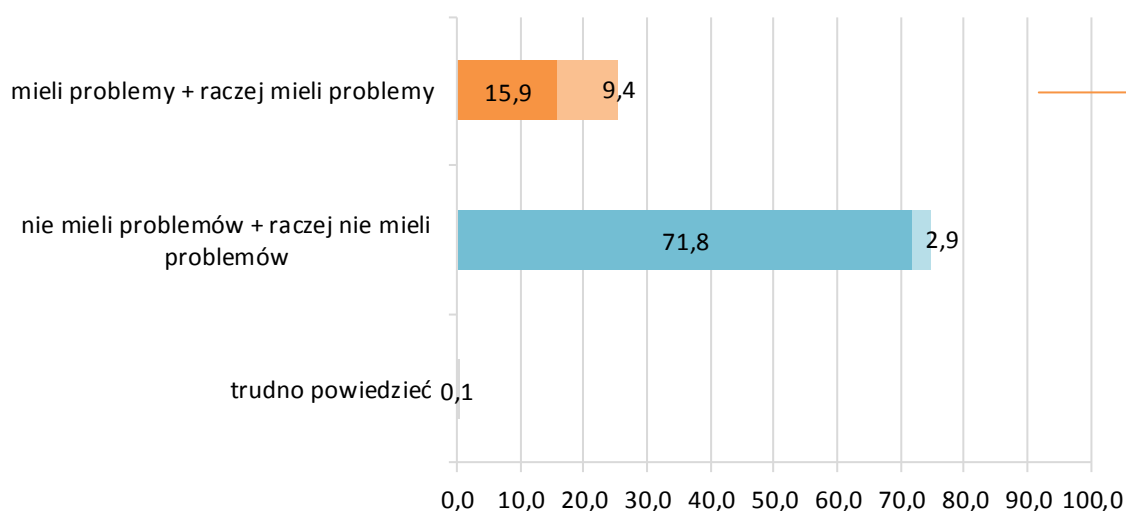
⁴ Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

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 %)

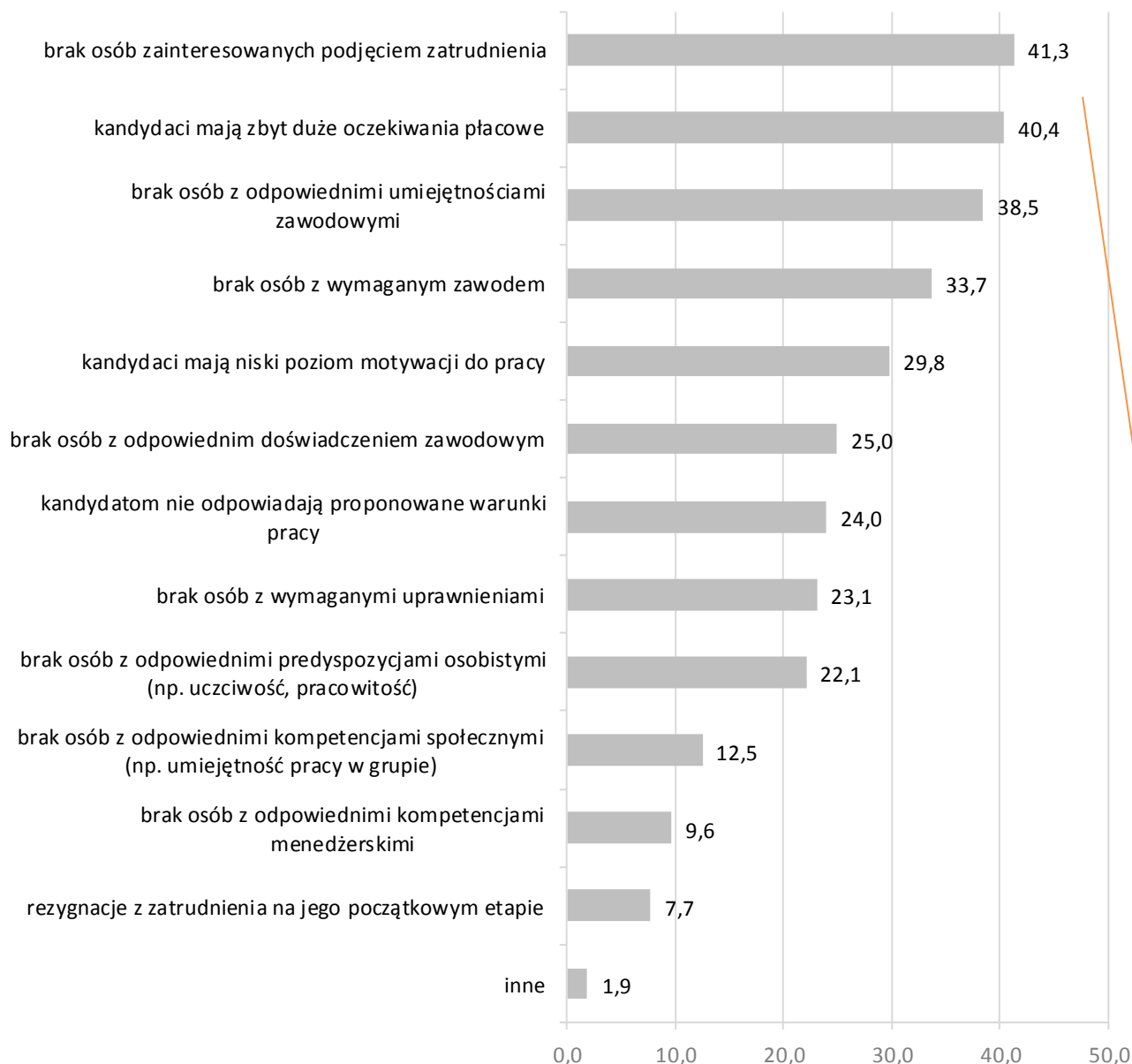


W całej grupie pracodawców w powiecie mieleckim ponad 3/4z nich (76,2%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

1/4 pracodawców (25,3%) 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 %)



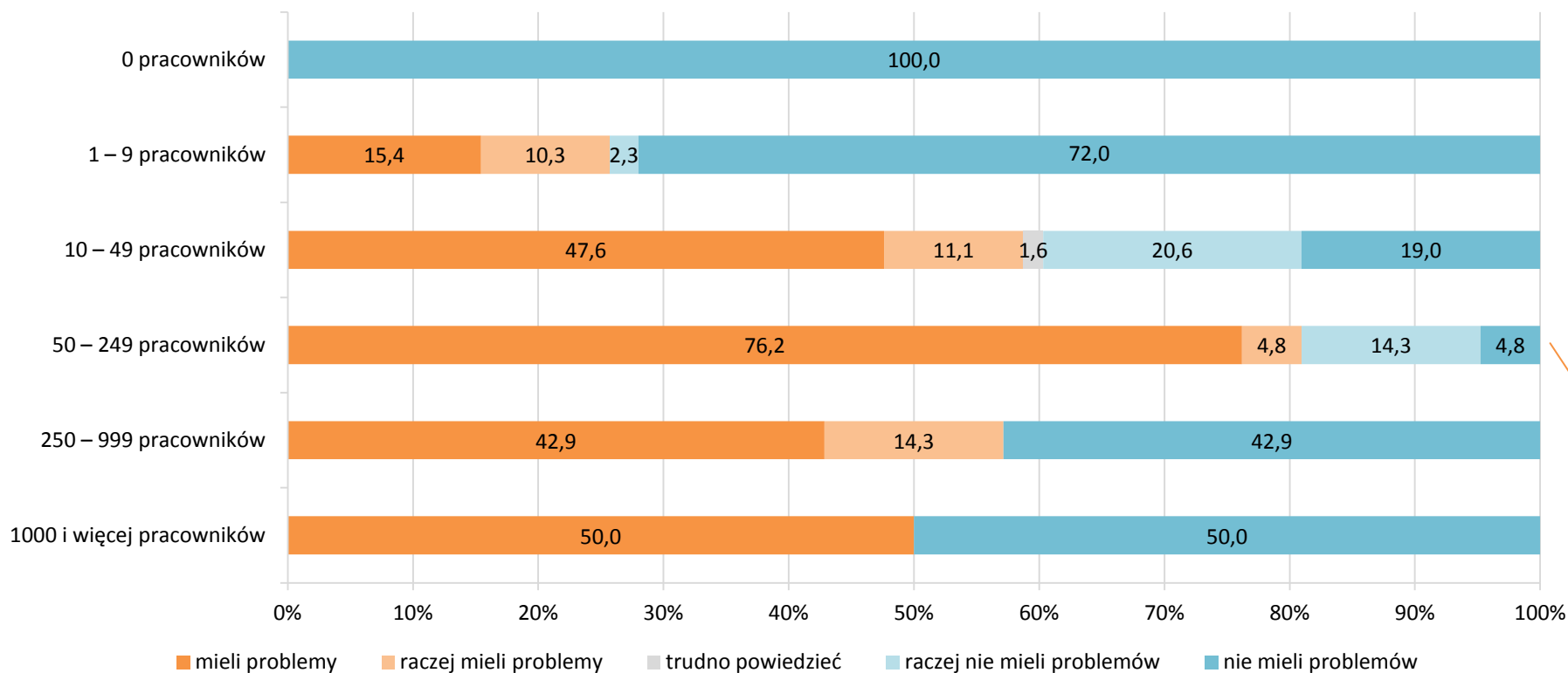
W powiecie mieleckim jako pierwszy na liście znalazł się problem w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego ponad 40% pracodawców (41,3%).

Jednocześnie znaczna część pracodawców mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe (40,4%) oraz że nie odpowiadają im proponowane warunki pracy (24,0%).

Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy znalazły się również te dotyczące obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (38,5% pracodawców), z wymaganym zawodem (33,7%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (25,0%), z wymaganymi uprawnieniami (23,1%).

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

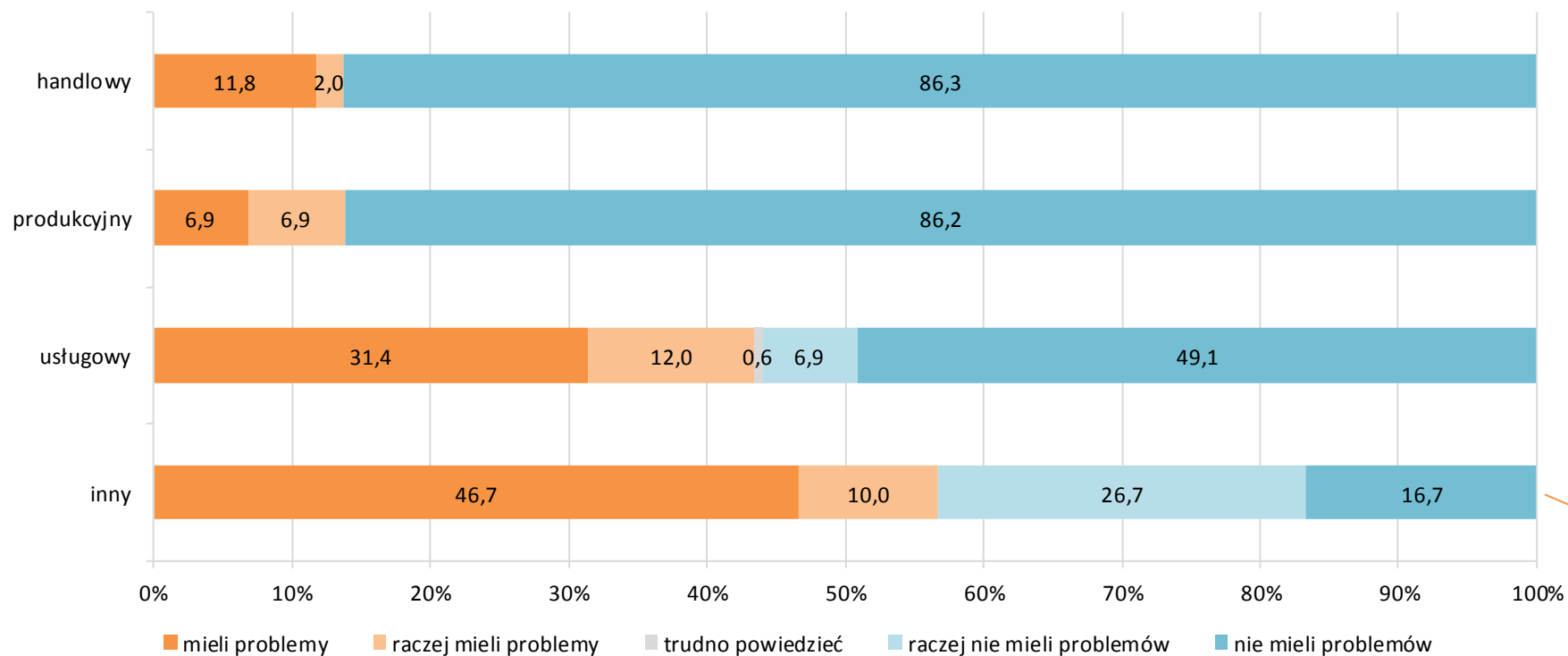
Wykres 16 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)



Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (81,0%). W firmach małych ten odsetek sięga 58,7%, w dużych – 57,2%, a w bardzo dużych (ponad 1000 pracowników) – 50,0%.

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

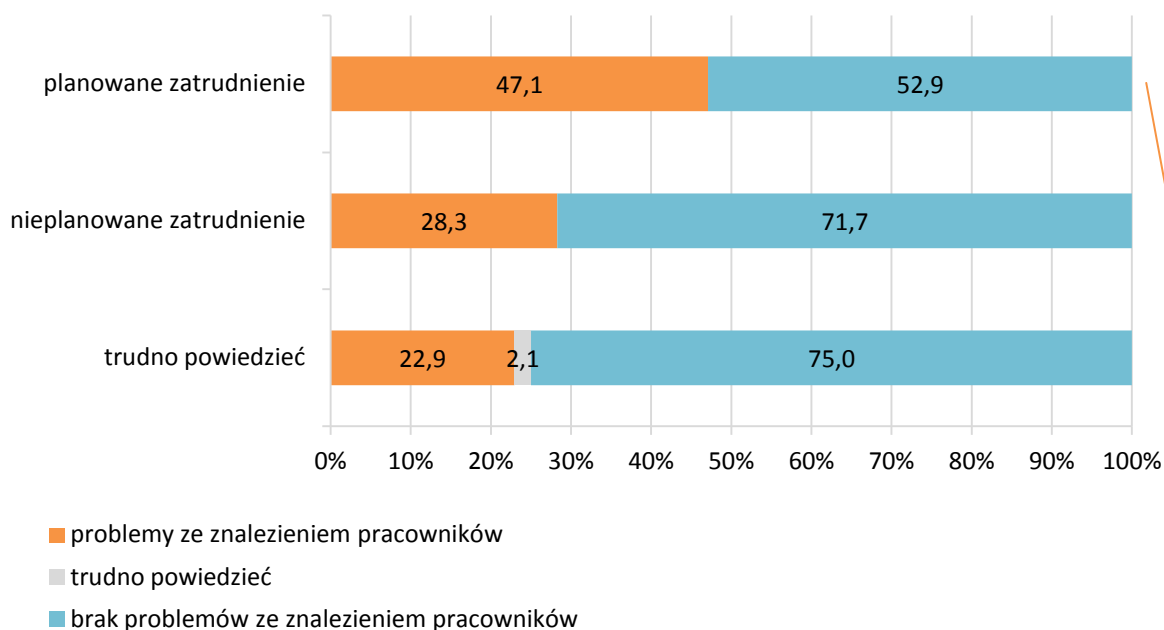
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo ponad połowa (56,7%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze innym niż produkcyjny, handlowy czy usługowy. W firmach o charakterze usługowym na taki problem zwróciło uwagę 43,4% pracodawców. W podmiotach produkcyjnych i handlowych trudności ze znalezieniem pracowników miał jedynie co siódmy pracodawca (w obu przypadkach 13,8%).

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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

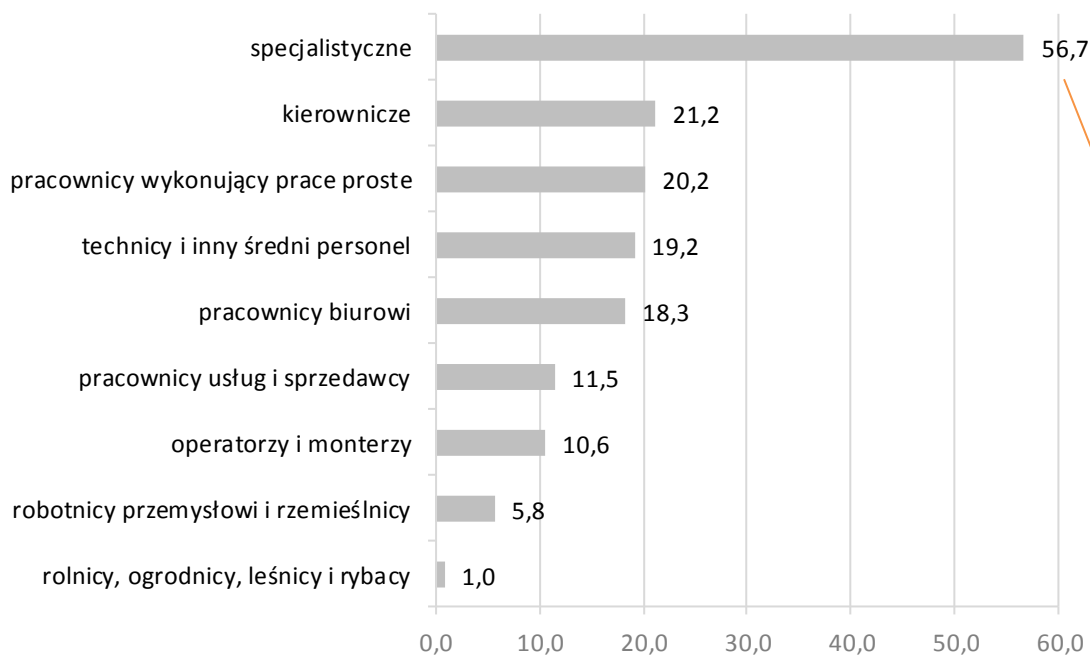


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają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

Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (47,1%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują dalsze rozszerzenia kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności.

3.5 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

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

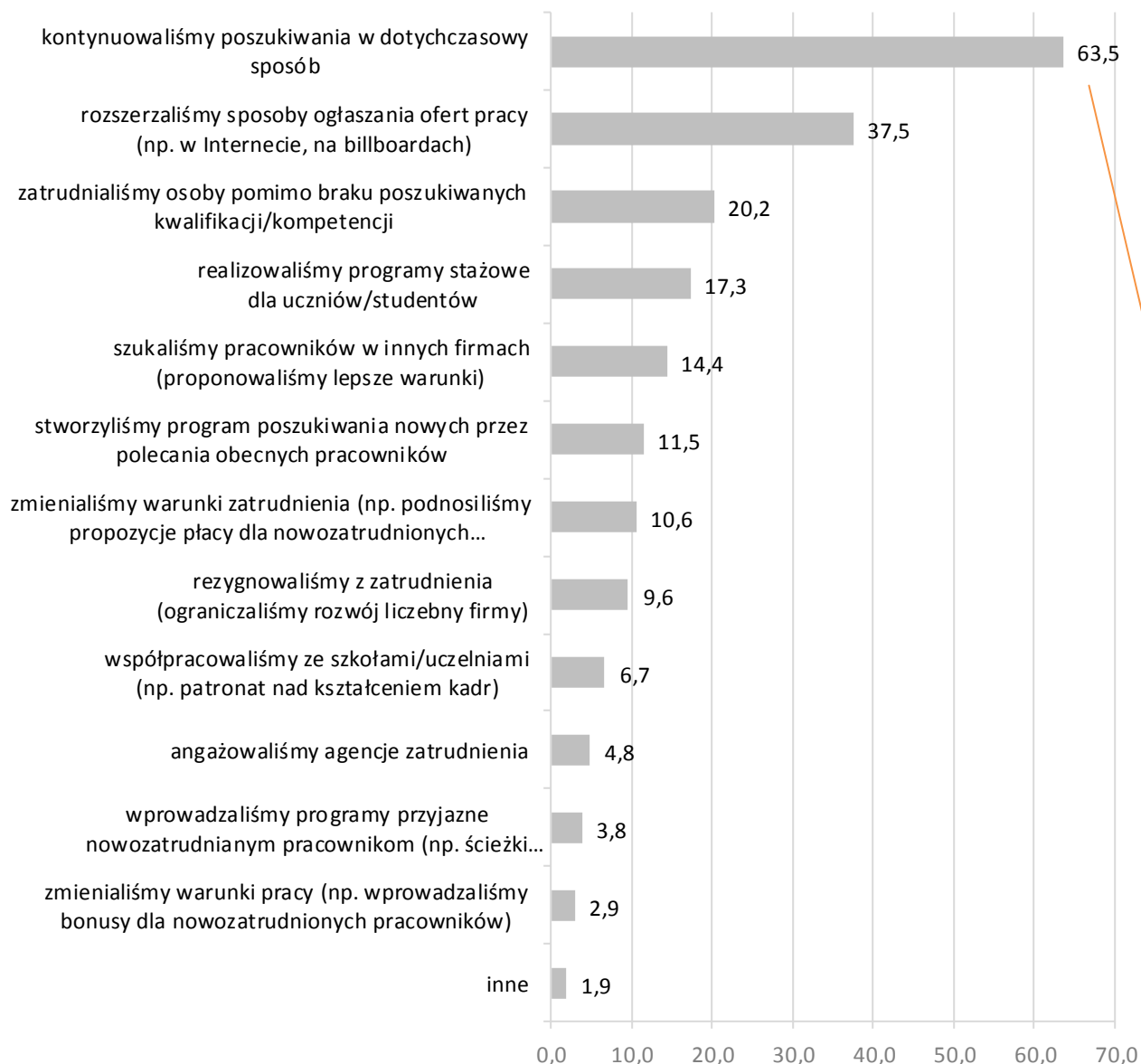


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (56,7% pracodawców).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z 4 kolejnych grup stanowisk pracy ok. 1/5 pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: stanowisk kierowniczych (21,2%), pracowników wykonujących prace proste (20,2%), techników i innego średniego personelu (19,2%) oraz pracowników biurowych (18,3%).

3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

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



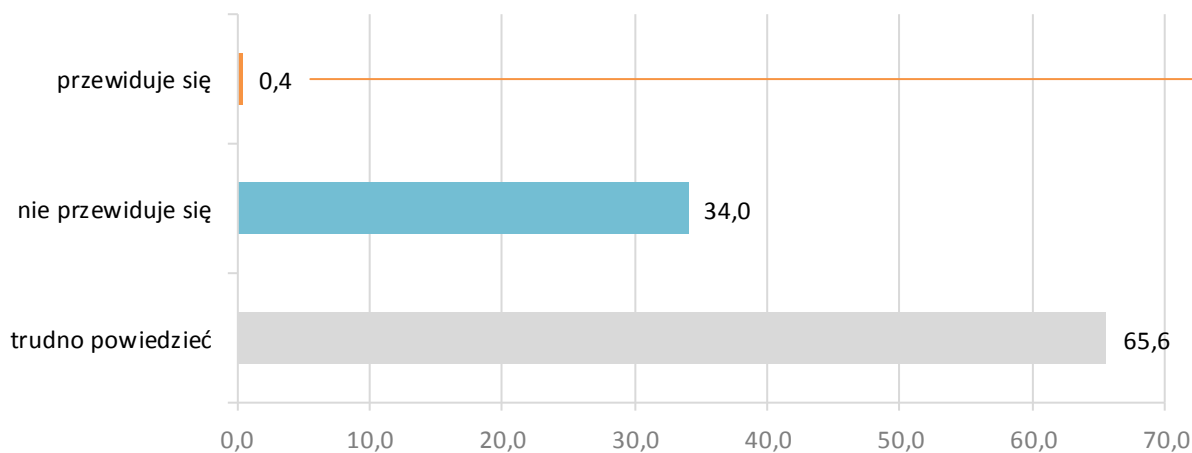
W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziło sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (63,5%) lub rozszerzając sposoby ogłaszania ofert pracy (37,5%).

Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy aż 1/5 (20,2%) pracodawców zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie niewielka część pracodawców potwierdziła, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były lepsze warunki zatrudnienia – jedynie co dziesiąty pracodawca (10,6%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), a jeszcze rzadziej – że wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń) lub że zmieniał warunki pracy – np. wprowadzał bonusy dla pracowników (odpowiednio 3,8% oraz 2,9%).

Na uwagę zasługuje fakt, że część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co szósty (17,3%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, a co 15. (6,7%) współpracował ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr.

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

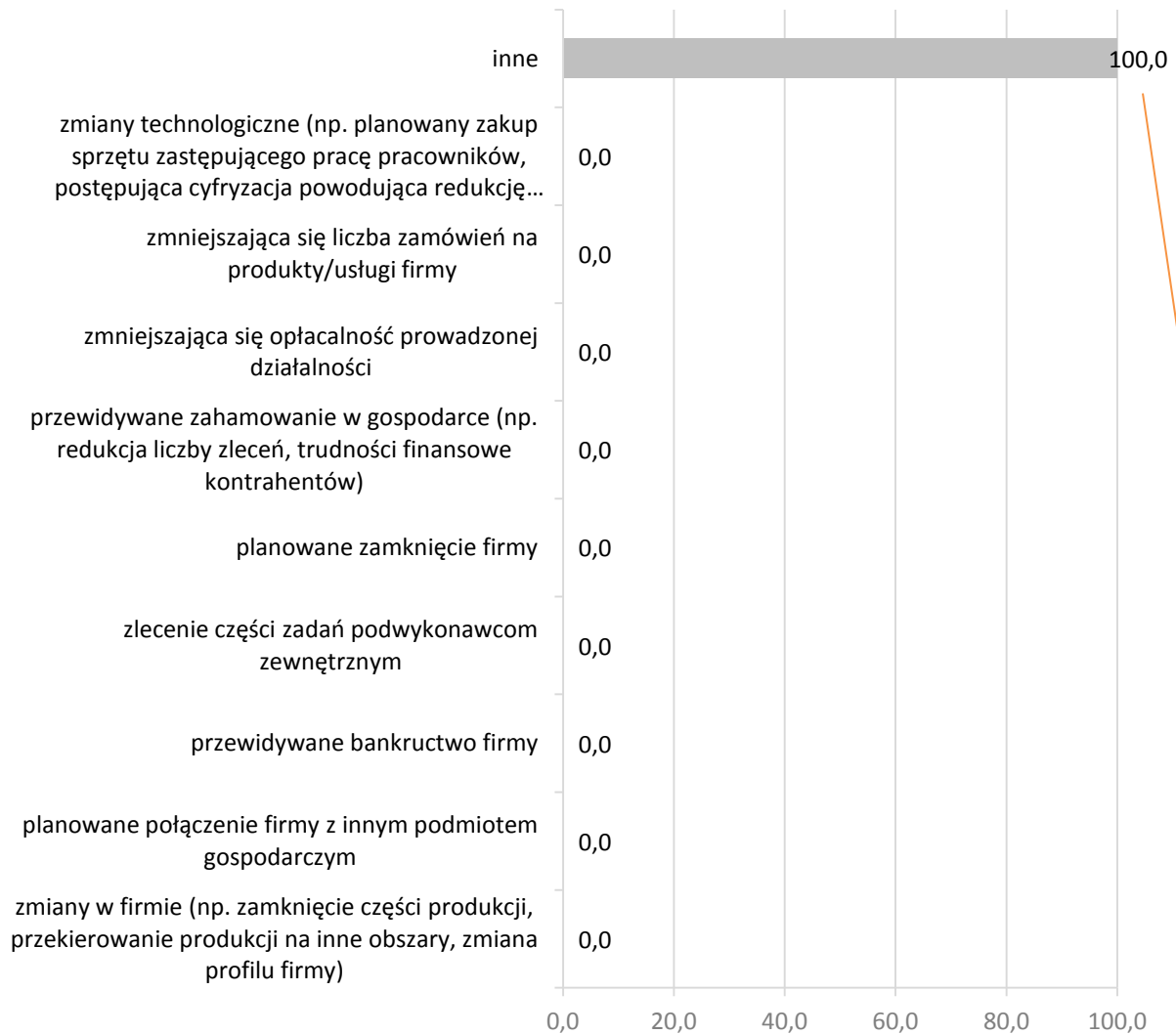


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,4% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie blisko 2/3 pracodawców (65,6%) 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 (0,4%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali odpowiedź „inne” (100,0% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze.

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	57,8	42,2
sfinansowanie szkolenia	53,7	11,8
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	46,3	14,7
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	39,0	5,6
prace interwencyjne	36,1	11,2
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	35,8	8,0
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	34,0	8,6
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	32,9	6,7
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	30,5	4,5
przygotowanie zawodowe dorosłych	25,1	2,9
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	24,9	2,7
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	21,4	2,7
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	20,9	2,1
roboty publiczne	20,1	6,4
prace społecznie użyteczne	18,2	4,0
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)	12,8	0,3

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 mieleckiego wykonano 374 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	39	10,4
1 – 9 pracowników	239	63,9
10 – 49 pracowników	65	17,4
50 – 249 pracowników	21	5,6
250 – 999 pracowników	8	2,1
1000 i więcej pracowników	2	0,5
powiat mielecki	374	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	36	9,6
handlowy	71	19,0
usługowy	236	63,1
inny	31	8,3
powiat mielecki	374	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3	0,8
B - górnictwo i wydobywanie	9	2,4
C - przetwórstwo przemysłowe	33	8,8
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	0,3
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	5	1,3
F - budownictwo	21	5,6
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	44	11,8
H - transport i gospodarka magazynowa	23	6,1
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	7	1,9
J - informacja i komunikacja	7	1,9
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	9	2,4
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	12	3,2
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	16	4,3
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	8	2,1
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4	1,1
P - edukacja	47	12,6
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	28	7,5
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	25	6,7
S - pozostała działalność usługowa	72	19,3
powiat mielecki	374	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	36
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	39

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 URZĘDNIICY I KIEROWNICY		1,580	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	1,437	0,267
Kierownik do spraw marketingu	122101	0,072	0,267
Kierownik budowy	132301	0,072	0,267
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		31,609	
Opiekun klienta	243302	5,963	1,872
Specjalista do spraw szkoleń	242403	5,244	0,802
Pielęgniarka	222101	4,239	2,674
Specjalista administracji publicznej	242217	2,011	1,872
Programista aplikacji	251401	2,011	0,802
Koordynator projektów unijnych	242102	1,652	0,535
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	1,580	0,267
Doradca zawodowy	242304	1,509	0,267
Lekarz	221101	0,862	0,802
Inżynier ⁶	214xxx	0,718	0,535
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,647	0,267
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,647	0,802
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,647	1,337
Pozostali specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej	229990	0,575	0,802

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, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

niesklasyfikowani			
Specjalista kontroli jakości	214109	0,503	0,267
Biegły rewident	241101	0,359	0,267
Nauczyciel ⁷	233xxx	0,359	0,267
Lekarz weterynarii	225101	0,287	0,267
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,287	0,267
Architekt	216101	0,216	0,535
Doradca finansowy	241202	0,216	0,267
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	0,216	0,535
Etnograf	263202	0,216	0,267
Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	263508	0,144	0,267
Nauczyciel akademicki ⁸	2310xx	0,144	0,267
Fizjoterapeuta	229201	0,072	0,267
Psychoterapeuta	229905	0,072	0,267
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,072	0,267
Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	243304	0,072	0,267
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ⁹	23200x	0,072	0,267
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		11,710	
Księgowy	331301	3,520	1,872
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹⁰	313904	2,514	1,070
Technik automatyk	311909	1,509	0,267
Ekspozytor towarów (merchandiser)	332201	1,437	0,535
Technik architekt	311203	0,575	0,535
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,431	0,535
Technik mechanik	311504	0,359	0,535
Technik analityki medycznej	321201	0,359	0,267
Ratownik medyczny	325601	0,287	0,267
Inspektor budowlany	311211	0,216	0,267
Plastyk	343204	0,144	0,267
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	0,144	0,267
Technik akustyk	311908	0,072	0,267
Optyk okularowy	325301	0,072	0,267
Asystent dyrektora	334302	0,072	0,267
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		17,601	
Technik prac biurowych ¹¹	411004	10,920	6,417
Magazynier	432103	4,023	1,337
Sekretarka	412001	2,227	1,872
Asystent do spraw księgowości	431101	0,216	0,267

⁷ Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

⁸ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

⁹ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

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

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

Recepcjonista	422602	0,144	0,267
Ekspedytor	432303	0,072	0,267
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		6,178	
Sprzedawca	522301	3,017	1,070
Pracownik ochrony fizycznej	541307	1,437	0,535
Doradca klienta	524902	0,790	0,802
Opiekun medyczny	532102	0,575	0,802
Kucharz	512001	0,144	0,535
Asystent nauczyciela w szkole	531204	0,144	0,535
Robotnik gospodarczy	515303	0,072	0,267
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		12,500	
Frezer	722301	2,155	0,267
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	1,940	0,535
Elektromechanik	741201	1,652	0,535
Parkieciarz	712203	1,437	0,267
Spawacz	721204	1,293	1,070
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,647	0,267
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,647	0,802
Stolarz	752205	0,503	0,535
Malarz budowlany	713102	0,431	0,267
Stolarz meblowy	752208	0,359	0,267
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,287	0,535
Elektryk	741103	0,216	0,535
Hydraulik	712601	0,144	0,267
Monter-elektronik	742102	0,144	0,267
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,144	0,535
Posadzkarz	712204	0,072	0,267
Tynkarz	712303	0,072	0,267
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,072	0,267
Ślusarz	722204	0,072	0,267
Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	0,072	0,267
Garmażer	751101	0,072	0,267
Szlifierz ¹²	722xxx	0,072	0,267
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		8,261	
Operator maszyn i urządzeń ¹³	81xxxx	2,514	0,802
Kierowca ¹⁴	833xxx	2,299	1,337
Kierowca autobusu	833101	1,437	0,267
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	814209	0,647	0,267

¹² Zakodowano wspólnie szlifierzy, 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).

Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,647	0,267
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,575	0,267
Palacz gazowych kotłów centralnego ogrzewania	818204	0,072	0,267
Operator koparki	834205	0,072	0,267
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		5,819	
Sprzątaczką biurową	911207	1,868	1,070
Pomoc kuchenna	941201	1,509	0,535
Dozorca	962902	1,437	0,267
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,575	0,802
Pokojowa	911203	0,359	0,267
Woźny	962906	0,072	0,267
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		4,741	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	4,741	1,337
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 Specjalności¹⁵. 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		
Główny Księgowy	121101	0,535
Zawodowy działacz organizacji pozarządowej	111403	0,267
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,267
Kierownik działu administracyjno-gospodarczego	121901	0,267
Kierownik do spraw marketingu	122101	0,267
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel ¹⁶	233xxx	2,941
Pielęgniarka	222101	2,406
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	2,139
Specjalista administracji publicznej	242217	1,872
Lekarz	221101	1,070
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,070
Psycholog	263401	1,070
Nauczyciel przedszkola	234201	0,802
Pedagog	235921	0,802
Ekonomista	263102	0,802
Grafik komputerowy DTP	216601	0,535
Fizjoterapeuta	229201	0,535
Psychoterapeuta	229905	0,535
Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	235290	0,535

¹⁵ 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.).

¹⁶ Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,535
Specjalista do spraw kadr	242307	0,535
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,535
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,535
Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	263508	0,535
Inżynier ¹⁷	214xxx	0,535
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ¹⁸	23200x	0,535
Astronom	211102	0,267
Nanotechnolog (inżynier nanostruktur)	214923	0,267
Architekt	216101	0,267
Położna	223101	0,267
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,267
Nauczyciel przedmiotów zawodowych rolniczych i leśnych	232005	0,267
Nauczyciel nauczania początkowego	234113	0,267
Koordinator projektów unijnych	242102	0,267
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,267
Inspektor ochrony danych osobowych	242212	0,267
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,267
Opiekun klienta	243302	0,267
Archeolog	263201	0,267
Socjolog	263204	0,267
Dziennikarz	264201	0,267
Inżynier budownictwa ¹⁹	21420x	0,267
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	1,604
Bibliotekarz	343301	1,604
Technik mechanik	311504	1,070
Ekspozytor towarów (merchandiser)	332201	0,802
Asystent dyrektora	334302	0,802
Animator kultury	343901	0,802
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	0,535
Opiekun osoby starszej	341202	0,535
Kosztorysant budowlany	311201	0,267
Technik architekt	311203	0,267
Technik akustyk	311908	0,267
Technik automatyk	311909	0,267
Technik analityki medycznej	321201	0,267
Podolog	323014	0,267
Optyk okularowy	325301	0,267
Technik masażysta	325402	0,267
Ratownik medyczny	325601	0,267

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

¹⁸ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

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

Ortopastyka	325906	0,267
Funkcjonariusz straży granicznej	335102	0,267
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,267
Pracownik socjalny	341205	0,267
Fotograf	343101	0,267
Plastyk	343204	0,267
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Sekretarka	412001	0,535
Magazynier	432103	0,535
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Opiekun medyczny	532102	1,070
Sprzedawca	522301	0,535
Robotnik gospodarczy	515303	0,267
Instruktor nauki jazdy	516502	0,267
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Rolnik	613003	0,267
GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Elektryk	741103	0,802
Ślusarz	722204	0,535
Elektromechanik	741201	0,535
Krawiec	753105	0,535
Posadzkarz	712204	0,267
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,267
Spawacz	721204	0,267
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,267
Monter-elektronik	742102	0,267
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,267
Stolarz	752205	0,267
Konstruktor odzieży	753201	0,267
Krojczy	753202	0,267
Hafciarka	753301	0,267
Szlifierz ²⁰	722xxx	0,267
Tokarz ²¹	7x231x	0,267
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ²²	833xxx	0,802
Szwaczka maszynowa	815301	0,535
Monter mebli	821902	0,267
Monter ²³	821xxx	0,267
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,535

²⁰ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²¹ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²² Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

²³ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Pokojowa	911203	0,267
Sprzątaczką biurową	911207	0,267
Bileter	962901	0,267
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,802

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 Specjalności²⁴. 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		
Kierownik do spraw marketingu	122101	0,267
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	2,139
Pielęgniarka	222101	1,872
Nauczyciel ²⁵	233xxx	1,337
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,070
Lekarz	221101	0,802
Specjalista administracji publicznej	242217	0,802
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ²⁶	23200x	0,802
Psychoterapeuta	229905	0,535
Architekt	216101	0,267
Grafik komputerowy DTP	216601	0,267
Położna	223101	0,267
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,267
Fizjoterapeuta	229201	0,267
Nauczyciel przedmiotów zawodowych rolniczych i leśnych	232005	0,267

²⁴ 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.).

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

²⁶ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

Nauczyciel nauczania początkowego	234113	0,267
Specjalista do spraw kadr	242307	0,267
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,267
Opiekun klienta	243302	0,267
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,267
Ekonomista	263102	0,267
Socjolog	263204	0,267
Psycholog	263401	0,267
Dziennikarz	264201	0,267
Inżynier ²⁷	214xxx	0,267
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	0,802
Ekspozytor towarów (merchandiser)	332201	0,802
Asystent dyrektora	334302	0,802
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	0,535
Opiekun osoby starszej	341202	0,535
Bibliotekarz	343301	0,535
Animator kultury	343901	0,535
Kosztorysant budowlany	311201	0,267
Technik architekt	311203	0,267
Technik mechanik	311504	0,267
Technik akustyk	311908	0,267
Technik analityki medycznej	321201	0,267
Technik masażysta	325402	0,267
Ratownik medyczny	325601	0,267
Funkcjonariusz straży granicznej	335102	0,267
Pracownik socjalny	341205	0,267
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Magazynier	432103	0,267
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Opiekun medyczny	532102	1,070
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Rolnik	613003	0,267
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Posadzkarz	712204	0,267
Spawacz	721204	0,267
Ślusarz	722204	0,267
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,267
Elektromechanik	741201	0,267
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,267
Stolarz	752205	0,267
Krawiec	753105	0,267

²⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Szlifierz ²⁸	722xxx	0,267
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ²⁹	833xxx	0,802
Szwaczka maszynowa	815301	0,267
Monter mebli	821902	0,267
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,267
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,267

²⁸ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²⁹ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/institucja? (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)

.....

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/institucja.

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

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

Zawód / stanowisko 1 – ile osób?

Zawód / stanowisko 2 – ile osób?

Zawód / stanowisko 3 – ile osób?

Zawód / stanowisko 4 – ile osób?

Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/

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

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

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

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

3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?

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

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

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

(w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru)

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

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

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

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

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

-
-
-
-
-

/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

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

(pytanie jednokrotnego wyboru)

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

8. Czym były spowodowane te problemy?

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

najważniejszy problem

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie?

9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczyliśmy 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 <i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)³⁰</i>		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		

³⁰Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

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

nie przewiduje się redukcji zatrudnienia

trudno powiedzieć

przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:

Zawód / stanowisko 1 – ile osób?

Zawód / stanowisko 2 – ile osób?

Zawód / stanowisko 3 – ile osób?

Zawód / stanowisko 4 – ile osób?

Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

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

zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy

zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności

przewidywane bankructwo firmy

planowane zamknięcie firmy

planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym

zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym

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

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

inne, jakie?