

Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT
PRZEMYSKI**

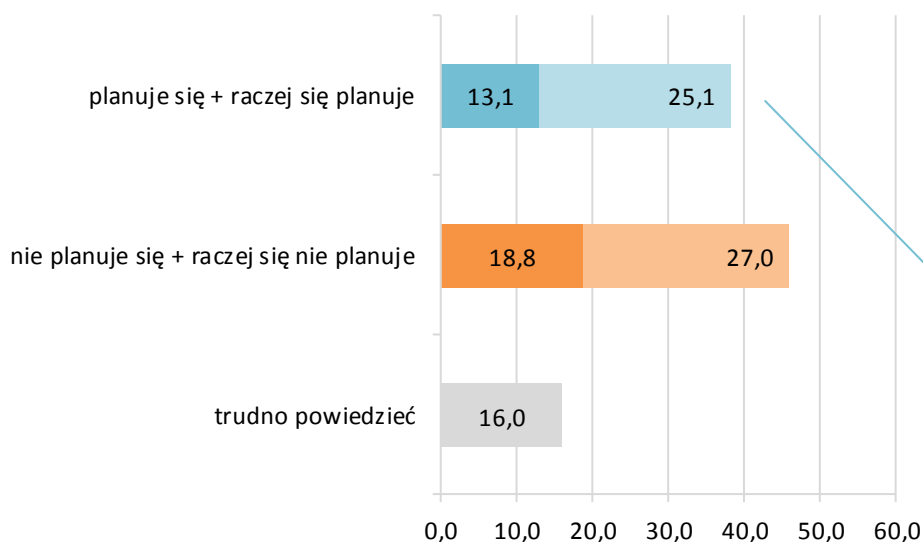


SPIS TREŚCI

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	21
5.	Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy	23
6.	Podstawowe informacje o badaniu.....	24
7.	Założenia metodologiczne badania	25
	SPIS WYKRESÓW.....	27
	SPIS TABEL	27
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	27

1. Planowane zatrudnienie

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



Blisko 40% pracodawców (38,2%) w powiecie przemyskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Dwukrotnie więcej jest w tej grupie deklaracji „raczej się planuje zatrudnienie” (25,1%) w stosunku do postaw zdecydowanych „planuje się zatrudnienie” (13,1%).

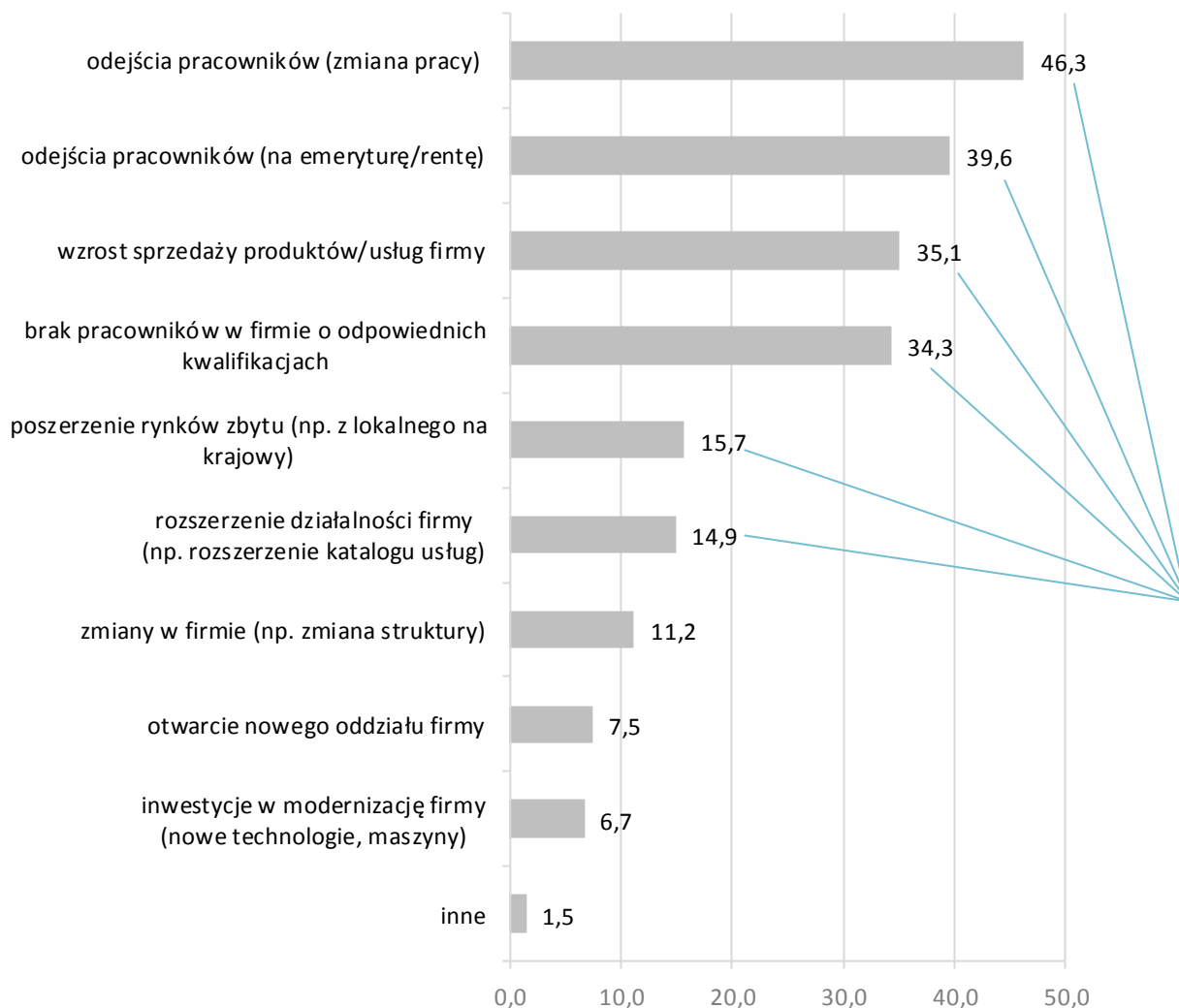
Blisko co szósty pracodawca (16,0%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu przemyskiego – wzięło udział 354 pracodawców, z czego blisko 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 1 076 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie przemyskim funkcjonowało 4 512 podmiotów gospodarki narodowej.

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

1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

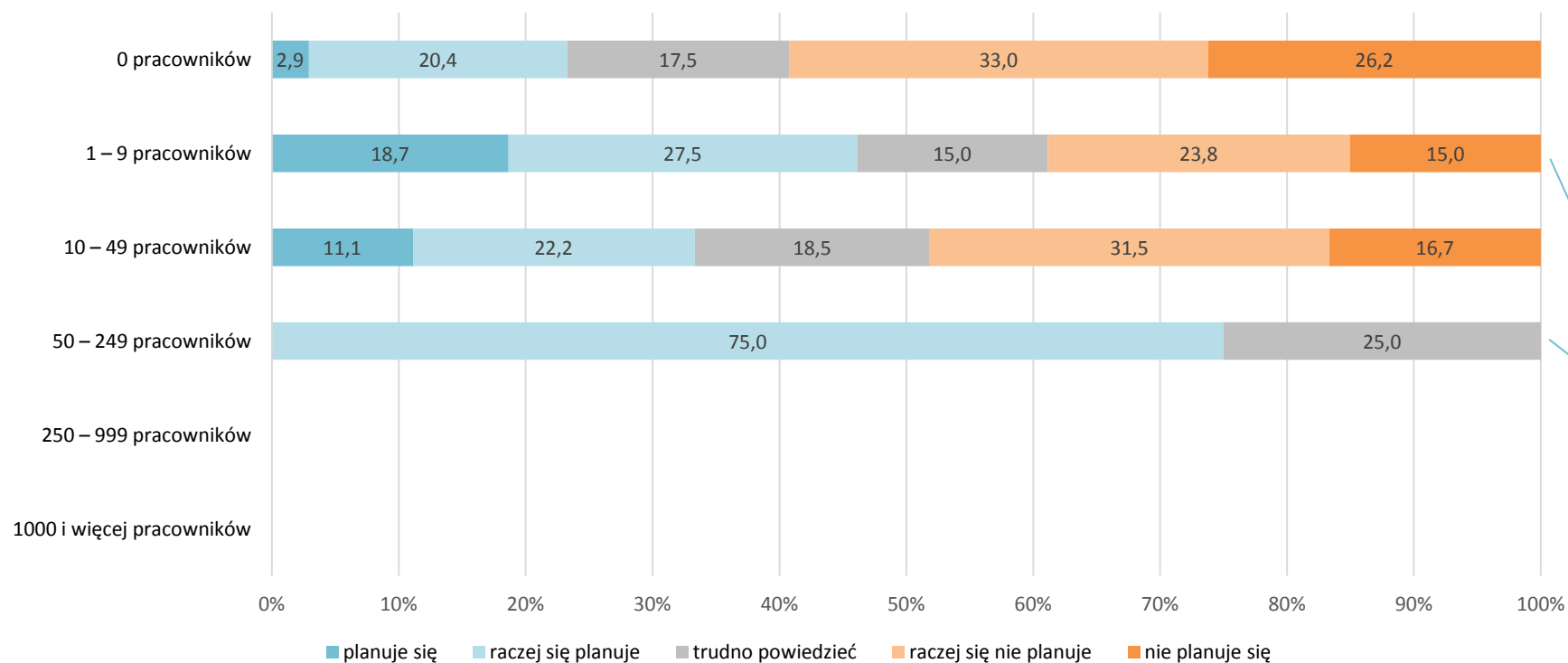
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (46,3%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 1/3 (39,6%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 1/3 (34,3%) 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 (35,1% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – poszerzenie rynków zbytu (15,7%) oraz rozszerzenie działalności firmy (14,9%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



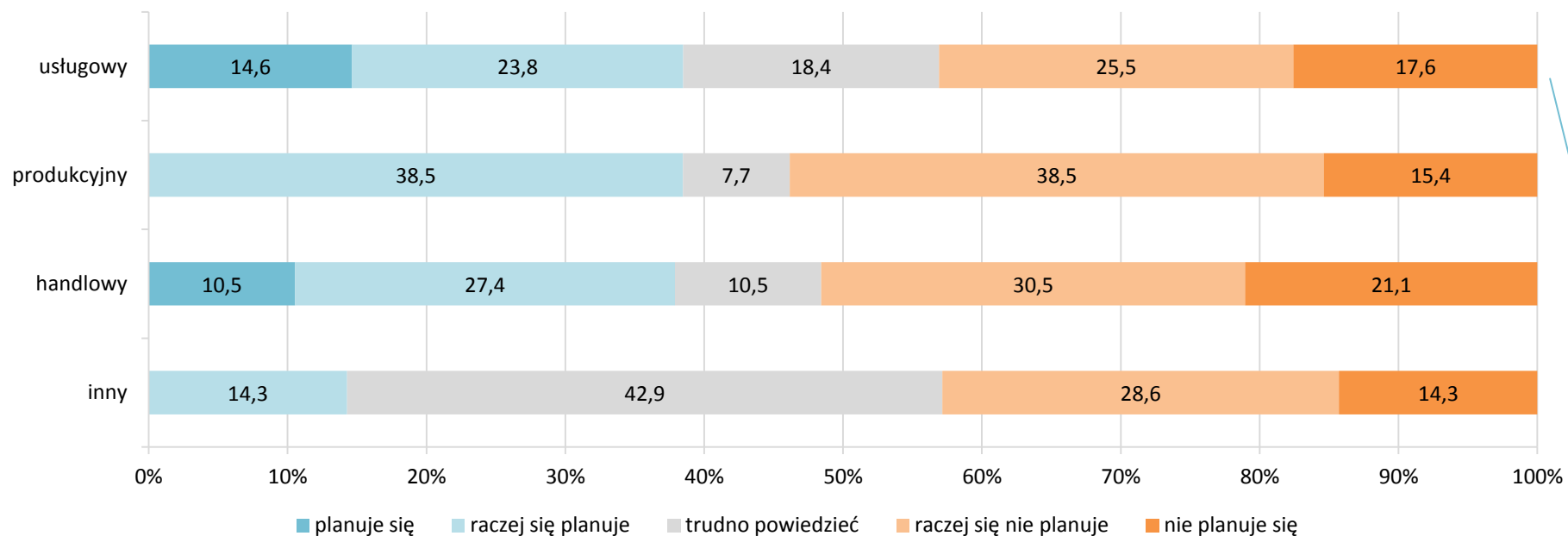
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej takich pracodawców jest wśród firm średnich (75,0%) oraz mikro (46,2%). Wśród firm małych pracodawcy planujący zatrudnienie pracowników stanowią 1/3 (33,3%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje 1/4 (23,3%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

Brak danych przy kategorii firm dużych (250-999 pracowników) oraz bardzo dużych (powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie przemyskim takich firm nie było w momencie realizacji badania.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

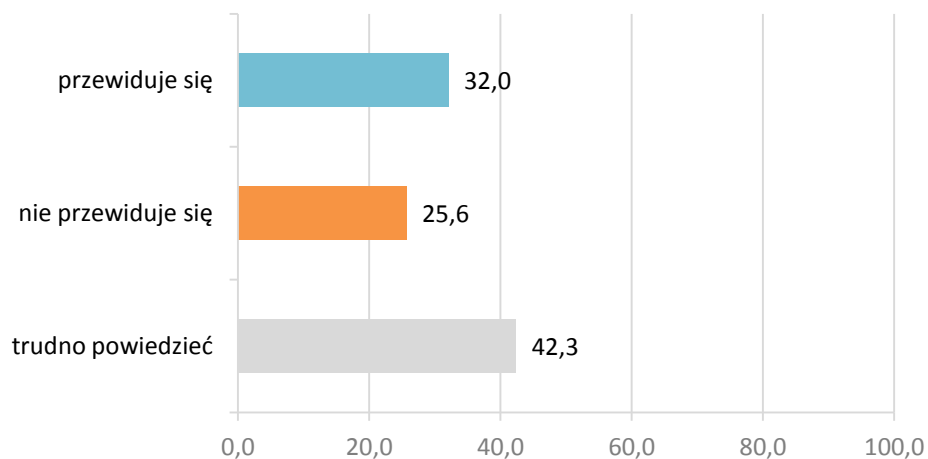
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, niemal równe odsetki (niespełna 40%) deklarujących takie plany w działalności usługowej, produkcyjnej i handlowej.

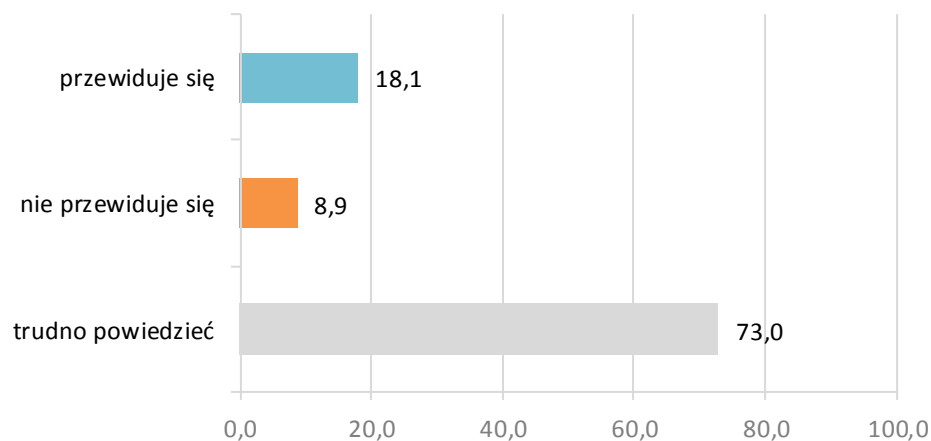
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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.

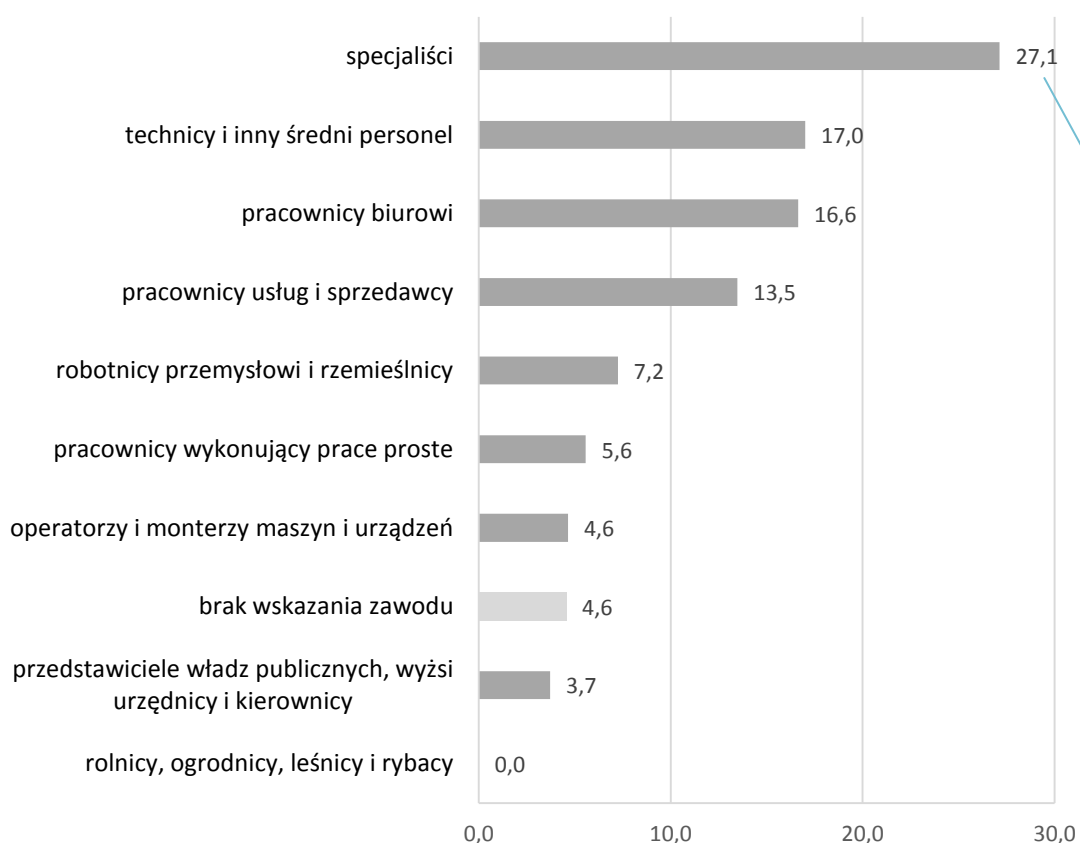
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

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 %)



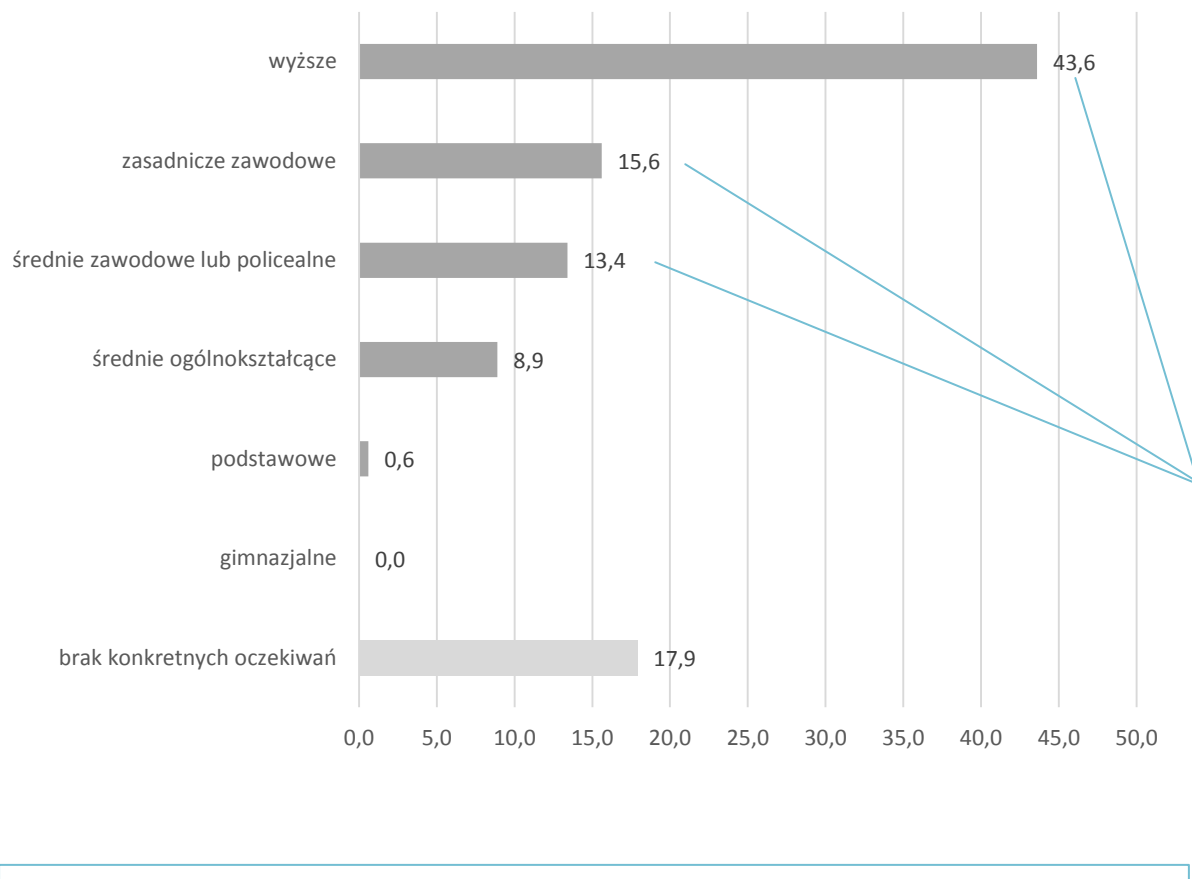
Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – najwięcej planuje się zatrudnić:

- 1) specjalistów (27,1% poszukiwanych osób),
- 2) techników i przedstawicieli innego średniego personelu (17,0%),
- 3) pracowników biurowych (16,6%).

Jednocześnie wobec 4,6% pracowników – pracodawcy nie określili, jakie zawody będą pożądane.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



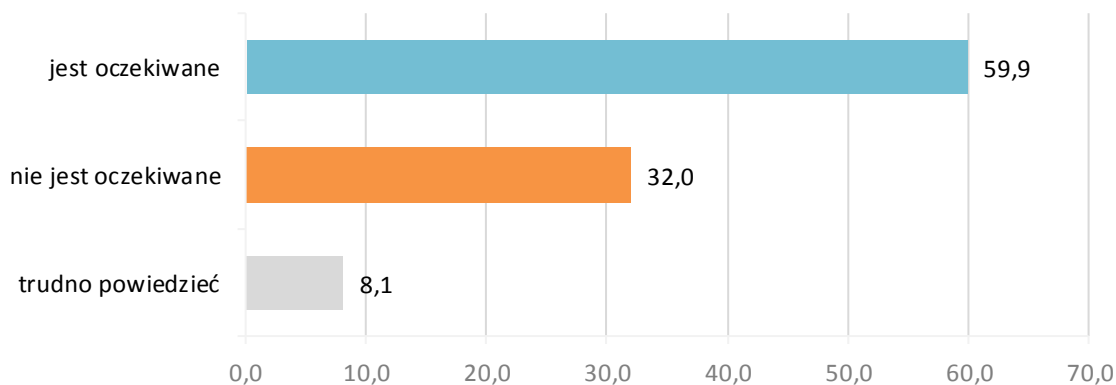
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (43,6%).

Jednocześnie 29,0% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

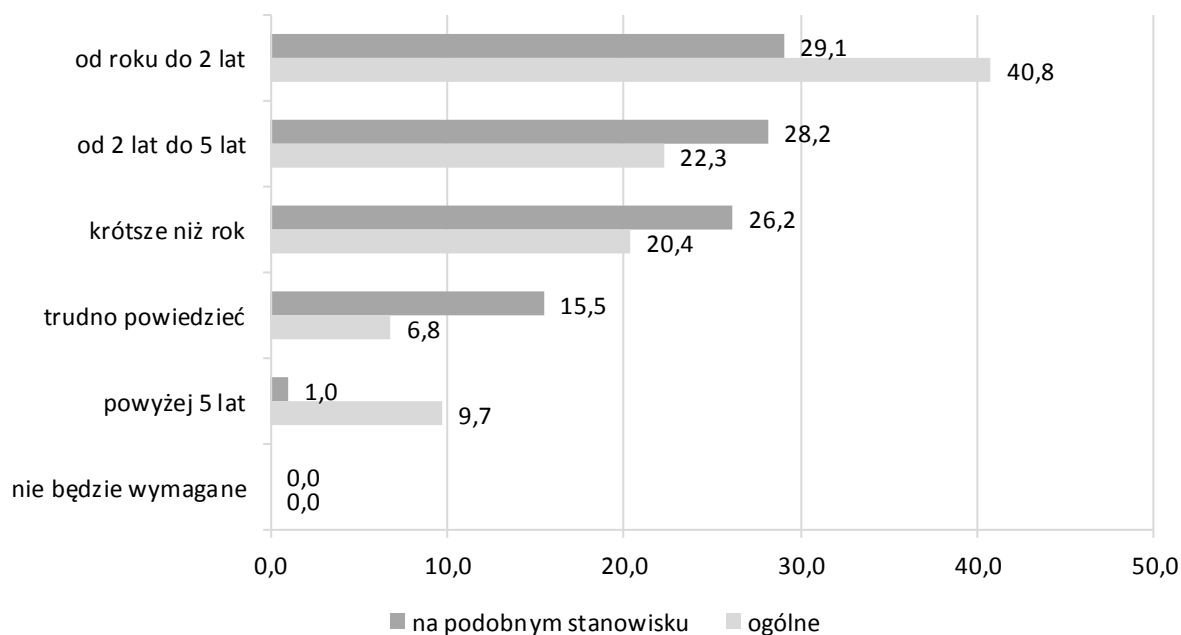
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co szóstego kandydata do pracy (17,9%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



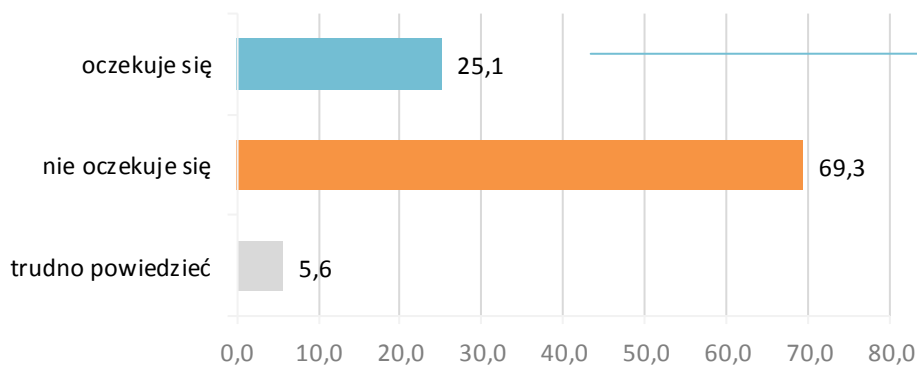
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od niemal 2/3 kandydatów do pracy (59,9%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (55,3%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 83,5% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko 2/3 pracowników (61,2%) 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 1/4 kandydatów do pracy (25,1%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

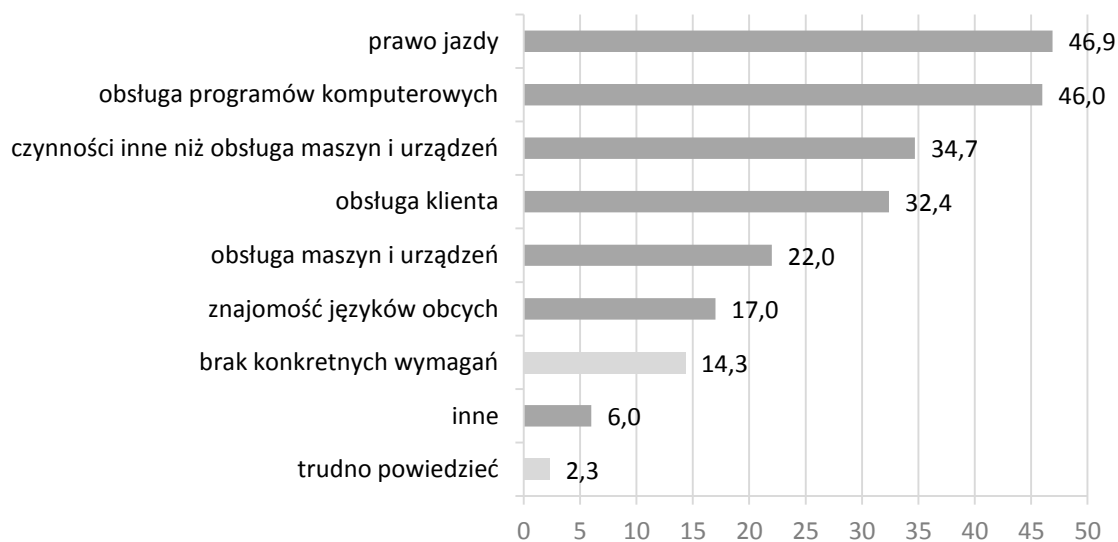


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa 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	7,5	100,0	0,0	97,5	17,5	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	8,6	33,9	57,5	14,4	48,3	40,8	2,1	0,0	15,4
Technicy i inny średni personel	0,5	25,7	67,8	6,6	35,0	50,8	0,0	0,5	10,9
Pracownicy biurowi	1,7	11,2	46,9	12,3	65,9	53,1	9,5	0,0	19,0
Pracownicy usług i sprzedawcy	4,1	6,9	27,6	0,7	60,7	26,9	3,4	4,1	27,6
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	23,1	28,2	10,3	5,1	30,8	7,7	3,8	3,8	24,4
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	86,0	4,0	10,0	4,0	56,0	44,0	0,0	0,0	8,0
Pracownicy wykonujący prace proste	5,0	93,3	6,7	0,0	0,0	6,7	0,0	0,0	3,3
Brak wskazania zawodu	40,8	0,0	18,4	0,0	57,1	18,4	0,0	0,0	0,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (46,9%) oraz obsługi programów komputerowych (46,0%).

W odniesieniu do co siódmego stanowiska pracy (14,3%) 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

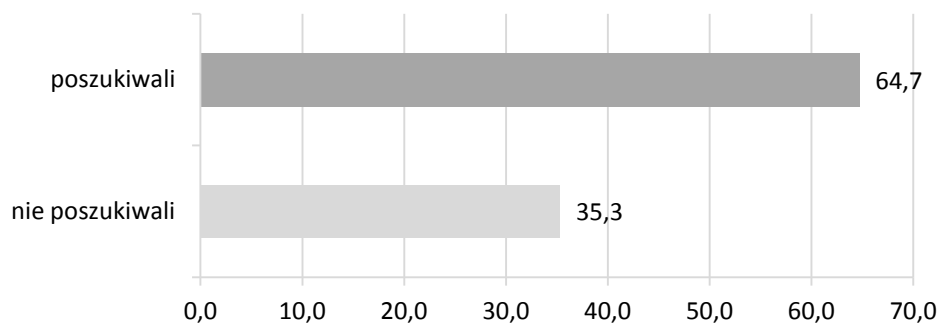
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

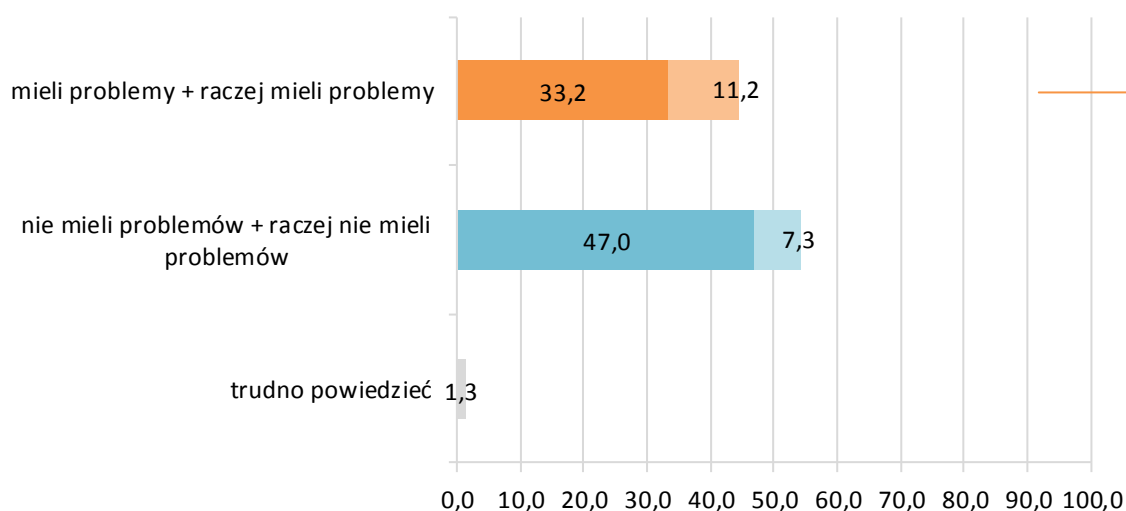
⁴ Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoźnacyjne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

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 %)

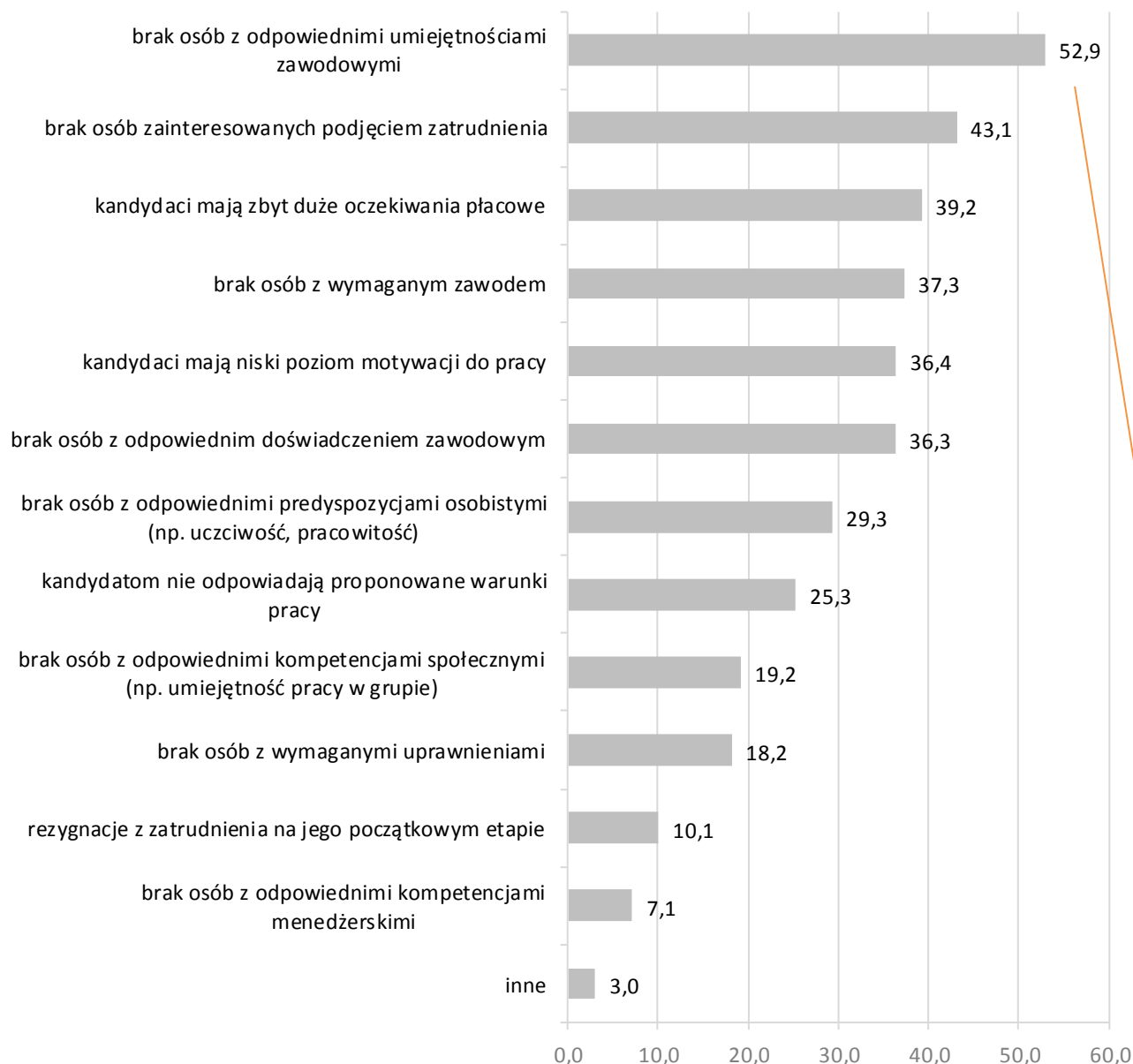


W całej grupie pracodawców w powiecie przemyskim blisko 2/3 z nich (64,7%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

44,4% pracodawców spośród tych, którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

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

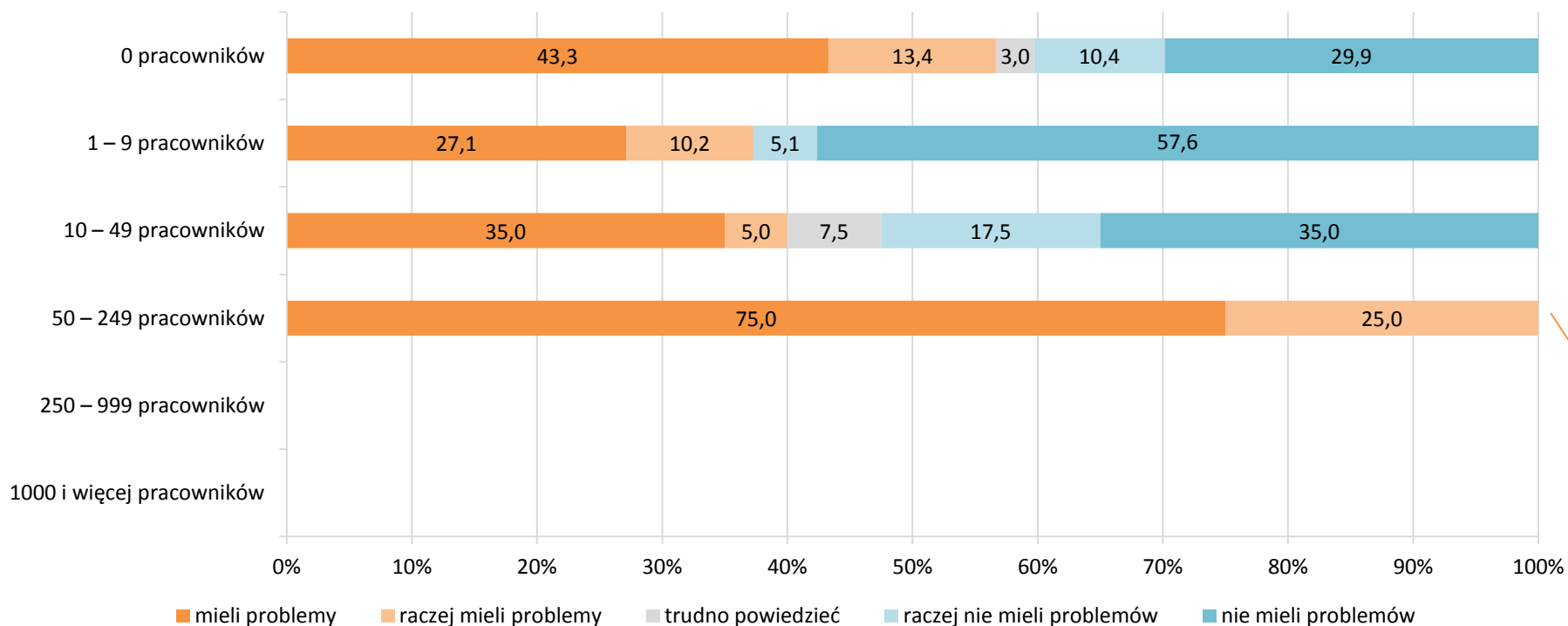


Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (52,9% pracodawców), z wymaganym zawodem (37,3%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (36,3%), z wymaganymi uprawnieniami (18,2%).

Jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 43,1% pracodawców. Jako trzeci na liście znalazł się powód związany z warunkami zatrudnienia – blisko 40% pracodawców (39,2%) mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe. Dodatkowo 1/4 (25,3%) potwierdza, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

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



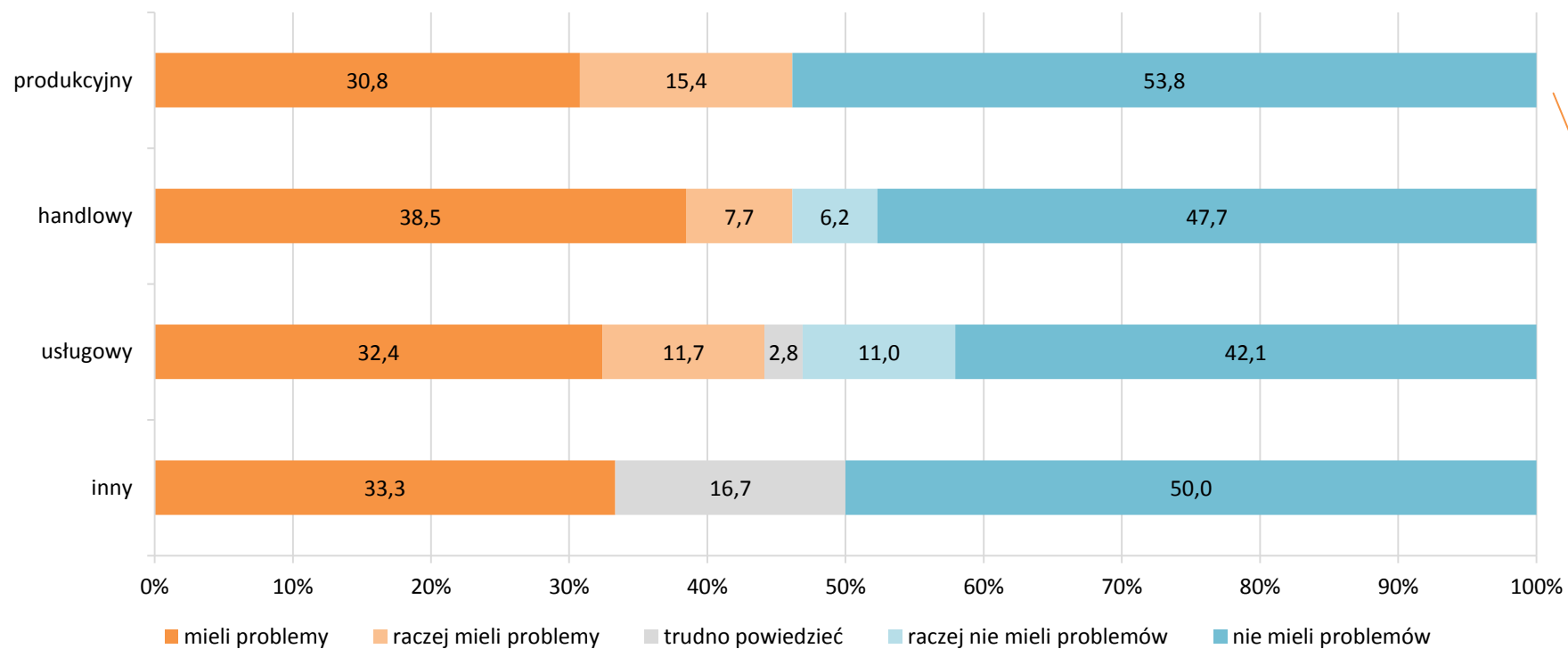
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (100,0%). W firmach mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników) ten odsetek sięga 37,3%, w małych – 40,0%.

Warto zauważyć, że ponad połowa (56,7%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

Brak danych przy kategorii firm dużych (250-999 pracowników) oraz bardzo dużych (powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie przemyskim takich firm nie było w momencie realizacji badania.

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

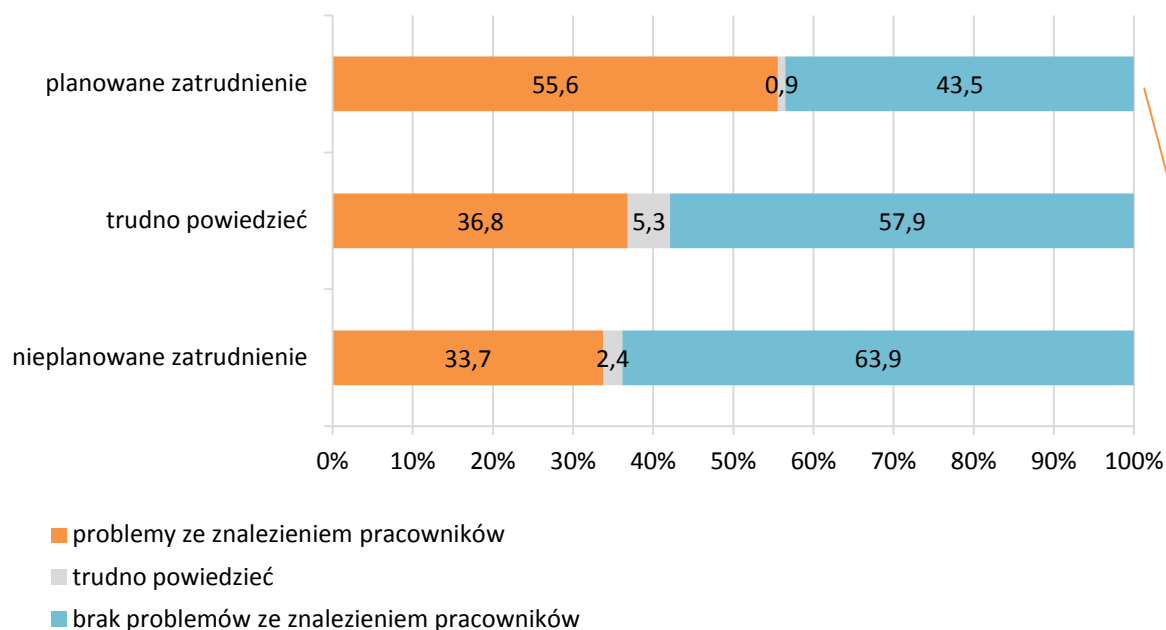
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



W każdym typie działalności (produkcyjnym, handlowym i usługowym) podobny odsetek pracodawców zgłosił problemy ze znalezieniem pracowników (odpowiednio 46,2%; 46,2% oraz 44,1%). W przypadku innych typów – na problem ten wskazała 1/3 pracodawców.

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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

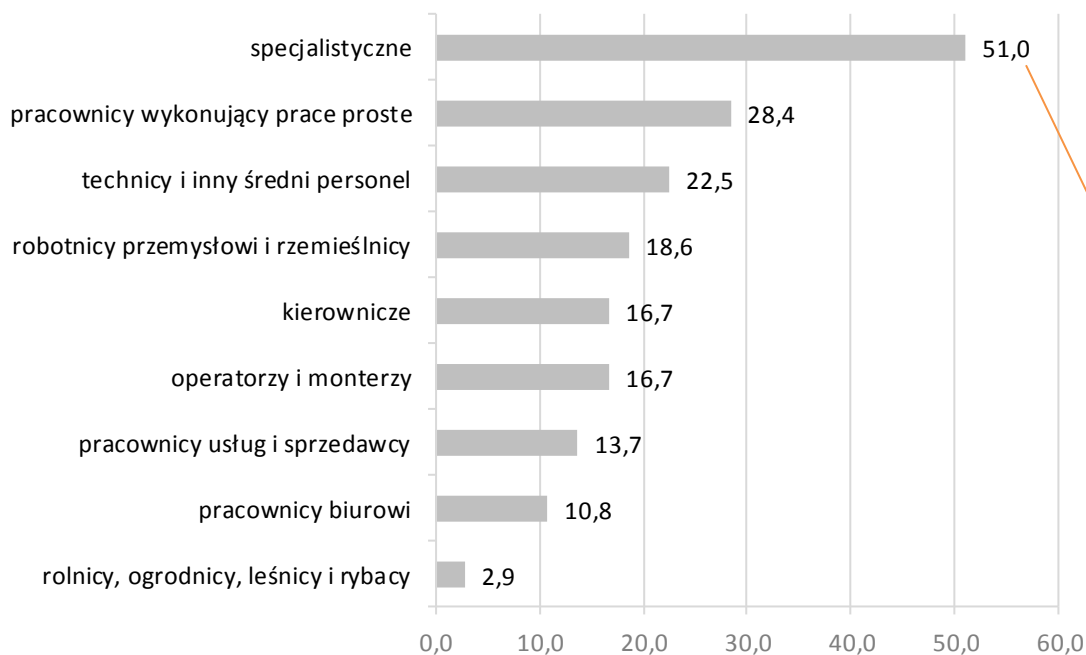


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 (55,6%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują dalsze rozszerzanie 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

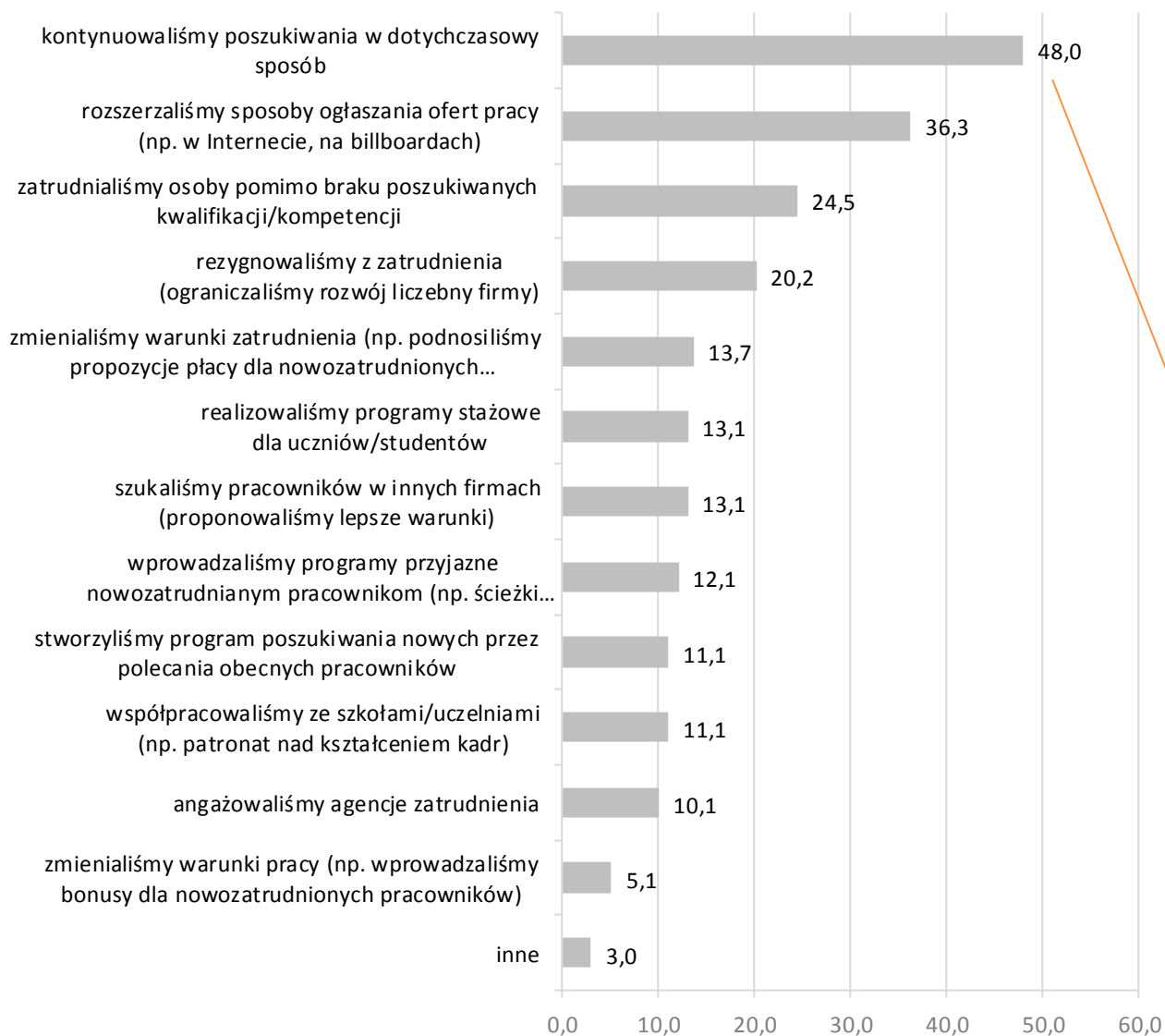


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (51,0% pracodawców).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z 5 kolejnych grup stanowisk pracy pomiędzy 15% a 25% pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: pracowników wykonujących prace proste (28,4%), techników i innego średniego personelu (22,5%), robotników przemysłowych i rzemieślników (18,6%), stanowisk kierowniczych (16,7%) oraz operatorów i monterów (16,7%).

3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

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



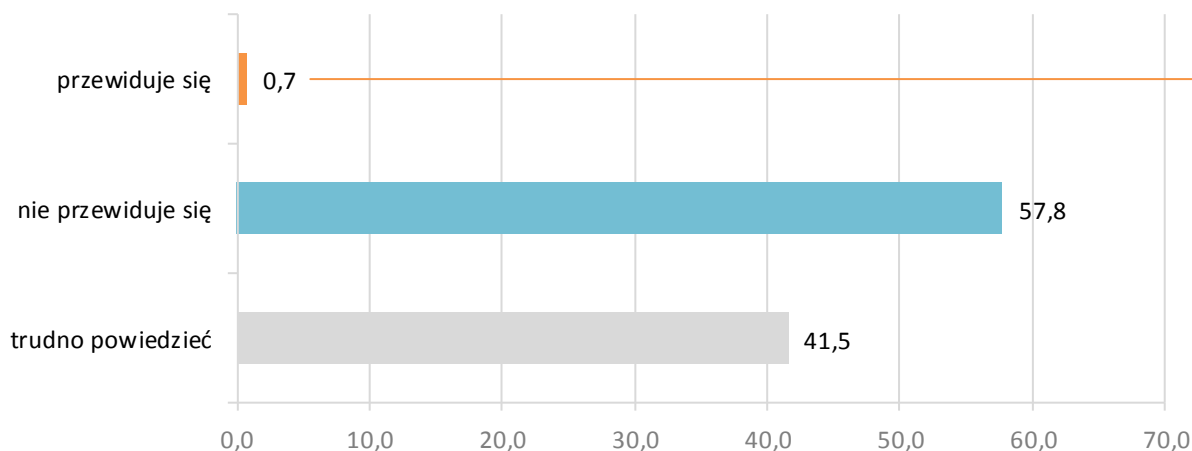
W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziło sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (48,0%) oraz rozszerzając sposoby ogłaszania ofert pracy (36,3%).

Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy aż 1/4 pracodawców (24,5%) zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji. Natomiast 1/5 pracodawców (20,2%) rezygnowała z zatrudnienia ograniczając rozwój liczby firmy z powodu problemu ze znalezieniem pracowników.

Jednocześnie niewielka część pracodawców potwierdziła, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były lepsze warunki zatrudnienia – co siódmy pracodawca (13,7%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), co ósmy (12,1%) uruchomił programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń, a co 20. (5,1%) – wprowadzał lepsze warunki pracy (np. bonusy dla pracowników).

Część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co ósmy (13,1%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, a co dziewiąty (11,1%) współpracował ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr.

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

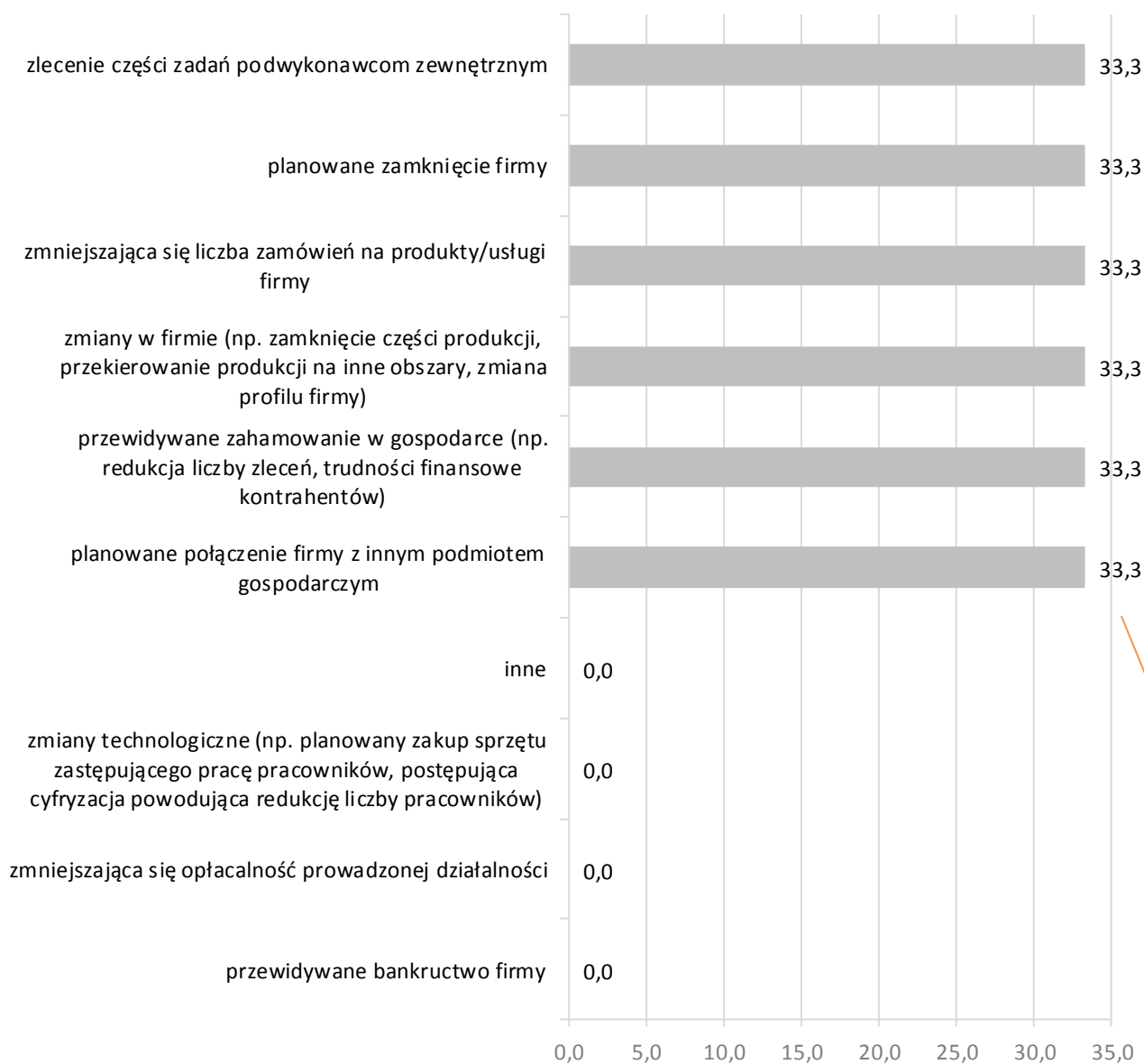


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,7% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie ponad 40% pracodawców (41,5%) 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 22 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



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

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali: planowane zamknięcie, restrukturyzację lub połączenie firmy z innym podmiotem lub wpływ warunków zewnętrznych – zmniejszającą się liczbę zamówień, zahamowanie gospodarki.

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
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	50,8	18,6
staż	48,0	33,9
sfinansowanie szkolenia	47,7	11,9
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	36,2	4,8
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	35,6	6,8
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	32,5	5,9
prace interwencyjne	31,1	6,5
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	28,0	2,3
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	27,7	5,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	26,8	4,8
przygotowanie zawodowe dorosłych	25,1	4,2
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	22,0	4,0
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	20,9	4,5
roboty publiczne	18,4	4,5
prace społecznie użyteczne	15,8	4,2
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)	14,7	2,5

6. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

Okres lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do powiatu przemyskiego wykonano 354 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	103	29,1
1 – 9 pracowników	193	54,5
10 – 49 pracowników	54	15,3
50 – 249 pracowników	4	1,1
250 – 999 pracowników	0	0,0
1000 i więcej pracowników	0	0,0
powiat przemyski	354	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	13	3,7
handlowy	95	26,8
usługowy	239	67,5
inny	7	2,0
powiat przemyski	354	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5	1,4
B - górnictwo i wydobywanie	20	5,6
C - przetwórstwo przemysłowe	8	2,3
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	0,6
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	0,8
F - budownictwo	52	14,7
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	42	11,9
H - transport i gospodarka magazynowa	4	1,1
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	0,3
J - informacja i komunikacja	7	2,0
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	17	4,8
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	12	3,4
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	28	7,9
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	24	6,8
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5	1,4
P - edukacja	12	3,4
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	22	6,2
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	29	8,2
S - pozostała działalność usługowa	61	17,2
powiat przemyski	354	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		3,717	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	3,532	0,847
Kierownik budowy	132301	0,186	0,282
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		27,138	
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	3,717	0,282
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	3,160	1,695
Opiekun klienta	243302	2,602	1,977
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	2,509	1,695
Specjalista administracji publicznej	242217	2,416	0,565
Ekonomista	263102	2,230	0,565
Analitik finansowy	241306	2,045	0,282
Specjalista analizy i rozwoju rynku	243105	1,859	0,282
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,929	0,282
Audytor/Kontroler	242204	0,836	0,847
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,651	0,565
Doradca podatkowy	241204	0,558	0,282
Inżynier elektryk automatyk	215104	0,465	0,565
Architekt	216101	0,465	0,282
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,465	0,282

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

Inżynier ⁶	214xxx	0,372	0,847
Doradca finansowy	241202	0,279	0,282
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,279	0,847
Fizjoterapeuta	229201	0,186	0,282
Psycholog	263401	0,186	0,282
Inżynier budownictwa ⁷	21420x	0,186	0,565
Inżynier mechanik ⁸	21440x	0,186	0,282
Inżynier geodeta ⁹	21650x	0,186	0,282
Logopeda	229402	0,093	0,282
Pedagog specjalny	235919	0,093	0,282
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,093	0,282
Historyk	263302	0,093	0,282
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		17,007	
Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	332202	4,647	0,282
Przedstawiciel handlowy	332203	4,275	0,847
Opiekunka dziecięca	325905	2,045	0,282
Trener sportu	342207	1,859	0,282
Asystent dyrektora	334302	1,022	0,565
Technik mechanik	311504	0,743	0,565
Księgowy	331301	0,558	1,412
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹⁰	313904	0,465	0,565
Animator kultury	343901	0,465	0,847
Doradca do spraw rynku nieruchomości	333404	0,372	0,282
Technik logistyki	333107	0,186	0,282
Bibliotekarz	343301	0,186	0,565
Technik architekt	311203	0,093	0,282
Technik informacji naukowej	343303	0,093	0,282
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		16,636	
Technik prac biurowych ¹¹	411004	14,498	5,085
Recepcjonista	422602	0,836	0,565
Pracownik obsługi płacowej	431301	0,651	0,282
Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	422201	0,372	0,282
Sekretarka	412001	0,186	0,565
Magazynier	432103	0,093	0,282
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		13,476	
Doradca klienta	524902	4,461	1,412
Kasjer handlowy	523002	2,788	0,565

⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

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

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

⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

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).

Robotnik gospodarczy	515303	2,323	0,565
Fryzjer	514101	1,766	0,847
Kucharz	512001	0,836	0,565
Sprzedawca	522301	0,465	0,565
Kelner	513101	0,186	0,282
Barman	513202	0,186	0,282
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,186	0,282
Ratownik wodny	541906	0,186	0,282
Instruktor nauki jazdy	516502	0,093	0,282
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		7,249	
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	1,673	1,412
Elektryk	741103	0,836	0,847
Posadzkarz	712204	0,651	0,847
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,651	0,565
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,558	0,282
Murarz	711202	0,372	0,282
Monter/składacz okien	712501	0,372	0,847
Dekarz	712101	0,279	0,282
Monter urządzeń energii odnawialnej	712614	0,279	0,282
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,279	0,847
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,279	0,282
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,186	0,565
Monter konstrukcji budowlanych	711102	0,093	0,282
Glazurnik	712202	0,093	0,282
Hydraulik	712601	0,093	0,282
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,093	0,282
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703	0,093	0,282
Malarz budowlany	713102	0,093	0,282
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,093	0,282
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,093	0,282
Stolarz	752205	0,093	0,282
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		4,647	
Kierowca ¹²	833xxx	2,045	0,565
Szwaczka maszynowa	815301	1,022	0,565
Monter ¹³	821xxx	0,558	1,130
Operator koparki	834205	0,372	0,282
Maszynista	831104	0,279	0,282
Monter mebli	821902	0,186	0,282
Operator koparko-ładowarki	834206	0,093	0,282

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

¹³ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Operator maszyn i urządzeń ¹⁴	81xxxx	0,093	0,282
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		5,576	
Konserwator części / sprzętu	932901	4,647	0,282
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,465	0,847
Sprzątaczką biurową	911207	0,372	0,282
Zmywacz naczyń	941202	0,093	0,282
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		4,554	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	4,554	1,412
ŁĄCZNIE		100,000	

¹⁴ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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		
Pozostali przedstawiciele władz publicznych	111190	0,282
Kierownik budowy	132301	0,282
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel akademicki ¹⁶	2310xx	2,260
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	1,130
Programista aplikacji	251401	0,847
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,847
Inżynier budownictwa ¹⁷	21420x	0,847
Psychoterapeuta	229905	0,565
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,565
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,565
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,565
Inżynier ¹⁸	214xxx	0,565
Inżynier geodeta ¹⁹	21650x	0,565
Nauczyciel ²⁰	233xxx	0,565
Geolog	211403	0,282

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 akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

¹⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

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

²⁰ Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Główny technolog	214111	0,282
Inżynier geotechnik	214209	0,282
Inżynier elektryk	215103	0,282
Inżynier elektronik	215201	0,282
Architekt wnętrz	216102	0,282
Lekarz	221101	0,282
Pielęgniarka	222101	0,282
Farmaceuta – specjalista farmakologii	228207	0,282
Fizjoterapeuta	229201	0,282
Nauczyciel języka obcego	233008	0,282
Pedagog specjalny	235919	0,282
Analitik finansowy	241306	0,282
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,282
Specjalista administracji publicznej	242217	0,282
Specjalista do spraw kadr	242307	0,282
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,282
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,282
Archeolog	263201	0,282
Historyk sztuki	263303	0,282
Psycholog	263401	0,282
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ²¹	23200x	0,282
GRUPA 3 - TECHNICZY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	2,260
Ratownik medyczny	325601	1,130
Bibliotekarz	343301	1,130
Technik mechanik	311504	0,847
Agent ubezpieczeniowy	332101	0,847
Animator kultury	343901	0,847
Technik architekt	311203	0,282
Technik budownictwa	311204	0,282
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,282
Pracownik do spraw kredytów	331201	0,282
Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	332202	0,282
Asystent dyrektora	334302	0,282
Plastyk	343204	0,282
Pracownik galerii / muzeum	343302	0,282
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²²	411004	1,977
Administrator nieruchomości	411001	0,282
Sekretarka	412001	0,282
Technik obsługi turystycznej	422103	0,282

²¹ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

²² 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).

Ankieter	422701	0,282
Magazynier	432103	0,282
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Kierownik pociągu	511201	0,282
Robotnik gospodarczy	515303	0,282
Doradca klienta	524902	0,282
Opiekun medyczny	532102	0,282
Ratownik wodny	541906	0,282
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Ogrodnik	611303	0,282
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Elektryk	741103	1,412
Elektromechanik	741201	1,412
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	1,130
Lakiernik	713201	1,130
Spawacz	721204	0,847
Blacharz	721301	0,847
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,847
Cieśla	711501	0,565
Dekarz	712101	0,565
Tynkarz	712303	0,565
Monter urządzeń energii odnawialnej	712614	0,565
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703	0,565
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,565
Monter-elektronik	742102	0,565
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,565
Murarz	711202	0,282
Betoniarz	711401	0,282
Zbrojarz	711404	0,282
Glazurnik	712202	0,282
Posadzkarz	712204	0,282
Monter izolacji budowlanych	712401	0,282
Hydraulik	712601	0,282
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,282
Malarz budowlany	713102	0,282
Kowal	722101	0,282
Ślusarz	722204	0,282
Frezer	722301	0,282
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,282
Stolarz	752205	0,282
Krawiec	753105	0,282
Konstruktor odzieży	753201	0,282

Szlifierz ²³	722xxx	0,282
Tokarz ²⁴	7x231x	0,282
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ²⁵	833xxx	1,412
Monter ²⁶	821xxx	0,847
Maszynista	831104	0,565
Szwaczka maszynowa	815301	0,282
Monter mebli	821902	0,282
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,282
Operator koparki	834205	0,282
Operator urządzeń ładunkowych silosu	834313	0,282
Operator maszyn i urządzeń ²⁷	81xxxx	0,282
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Sprzątaczką biurową	911207	0,565
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,565
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,565
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	1,130

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

²⁴ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²⁵ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

²⁶ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

²⁷ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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 Specjalności²⁸. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
Pozostali przedstawiciele władz publicznych	111190	0,282
Kierownik budowy	132301	0,282
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel akademicki ²⁹	2310xx	1,695
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	1,130
Programista aplikacji	251401	0,847
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,565
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,565
Geolog	211403	0,282
Główny technolog	214111	0,282
Inżynier elektryk	215103	0,282
Inżynier elektronik	215201	0,282
Architekt wnętrz	216102	0,282
Lekarz	221101	0,282
Pielęgniarka	222101	0,282
Farmaceuta – specjalista farmakologii	228207	0,282

²⁸ 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.).

²⁹ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Fizjoterapeuta	229201	0,282
Psychoterapeuta	229905	0,282
Nauczyciel języka obcego	233008	0,282
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,282
Pedagog specjalny	235919	0,282
Analitik finansowy	241306	0,282
Specjalista administracji publicznej	242217	0,282
Specjalista do spraw kadr	242307	0,282
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,282
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,282
Psycholog	263401	0,282
Inżynier ³⁰	214xxx	0,282
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ³¹	23200x	0,282
Nauczyciel ³²	233xxx	0,282
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	1,695
Ratownik medyczny	325601	0,847
Agent ubezpieczeniowy	332101	0,847
Technik mechanik	311504	0,565
Bibliotekarz	343301	0,565
Technik budownictwa	311204	0,282
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,282
Pracownik do spraw kredytów	331201	0,282
Asystent przetwarzania danych	331404	0,282
Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	332202	0,282
Asystent dyrektora	334302	0,282
Plastyk	343204	0,282
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ³³	411004	0,282
Sekretarka	412001	0,282
Ankieter	422701	0,282
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Opiekun medyczny	532102	0,282
Ratownik wodny	541906	0,282
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Elektromechanik	741201	1,130
Lakiernik	713201	0,847
Błacharz	721301	0,847
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,847

³⁰ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

³¹ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

³² Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

³³ 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).

Elektryk	741103	0,847
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,565
Spawacz	721204	0,565
Murarz	711202	0,282
Cieśla	711501	0,282
Dekarz	712101	0,282
Tynkarz	712303	0,282
Monter izolacji budowlanych	712401	0,282
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,282
Monter urządzeń energii odnawialnej	712614	0,282
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	712905	0,282
Kowal	722101	0,282
Ślusarz	722204	0,282
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,282
Monter-elektronik	742102	0,282
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,282
Stolarz	752205	0,282
Krawiec	753105	0,282
Konstruktor odzieży	753201	0,282
Szlifierz ³⁴	722xxx	0,282
Tokarz ³⁵	7x231x	0,282
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ³⁶	833xxx	0,847
Szwaczka maszynowa	815301	0,282
Monter mebli	821902	0,282
Maszynista	831104	0,282
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,282
Operator urządzeń ładunkowych silosu	834313	0,282
Monter ³⁷	821xxx	0,282
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,565
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,282
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,282

³⁴ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

³⁵ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

³⁶ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

³⁷ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

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

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

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

- | |
|--|
| <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/institucji 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/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?

- | |
|--|
| <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 (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)³⁸</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		

³⁸Skala 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?