

Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT
PRZEWORSKI**

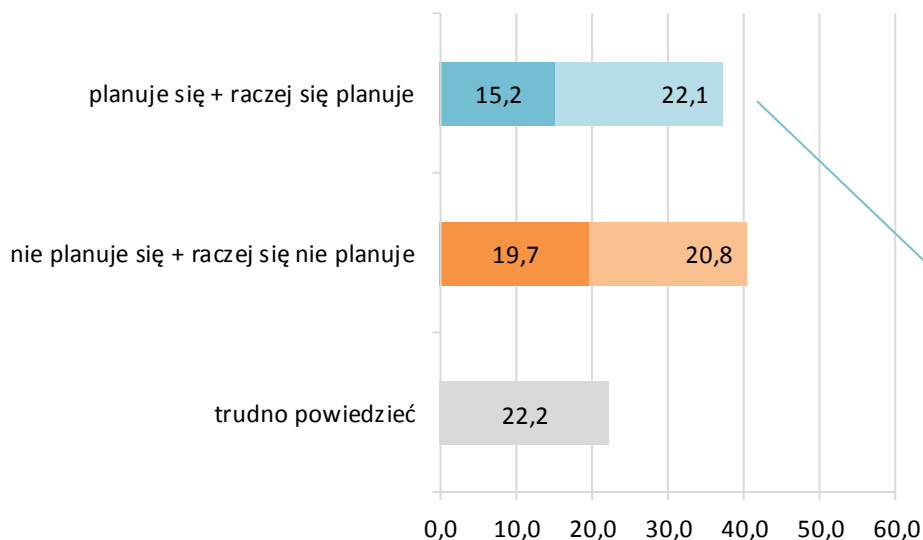


SPIS TREŚCI

1.	Planowane zatrudnienie.....	3
1.1	Powody planowanego zatrudniania pracowników	4
1.2	Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości	5
1.3	Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności	6
1.4	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat	7
1.5	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat	7
2.	Poszukiwani pracownicy – oczekiwania	8
2.1	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów	8
2.2	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie.....	9
2.3	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe.....	10
2.4	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu.....	11
2.5	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności	11
2.6	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”	13
3.	Problemy ze znalezieniem pracowników	14
3.1	Powody problemów ze znalezieniem pracowników	15
3.2	Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości.....	16
3.3	Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności	17
3.4	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe. 18	
3.5	Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy.....	19
3.6	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników.....	20
4.	Planowana redukcja zatrudnienia	21
5.	Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy	22
6.	Podstawowe informacje o badaniu.....	23
7.	Założenia metodologiczne badania	24
	SPIS WYKRESÓW.....	26
	SPIS TABEL	26
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	26

1. Planowane zatrudnienie

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



37,3% pracodawców w powiecie przeworskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Więcej jest w tej grupie deklaracji „raczej się planuje zatrudnienie” (22,1%) w stosunku do postaw zdecydowanych „planuje się zatrudnienie” (15,2%).

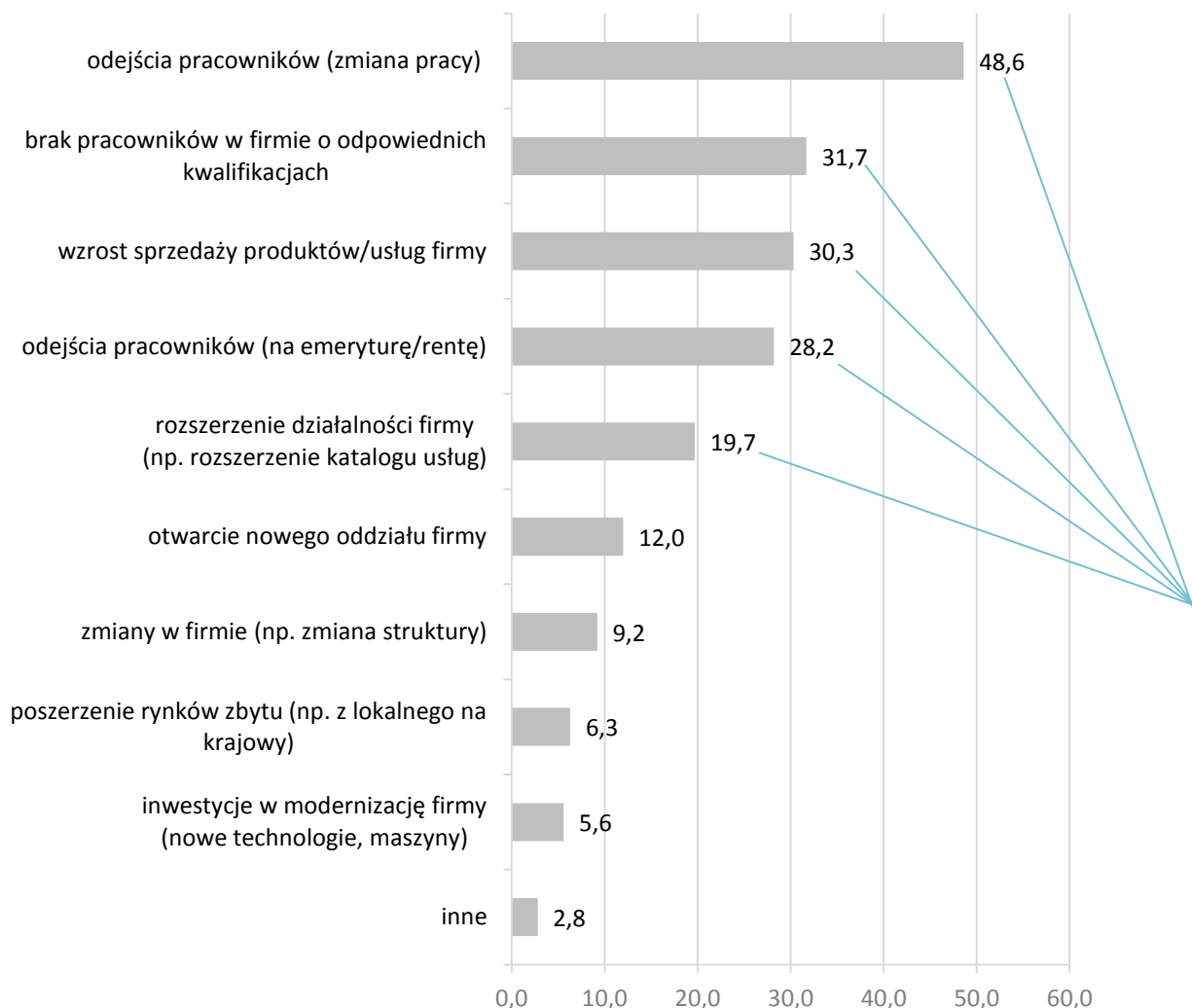
Blisko co czwarty pracodawca (22,2%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu przeworskiego – wzięło udział 357 pracodawców, z czego ponad 1/3 potwierdziła, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie ta część pracodawców wskazała na 983 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie przeworskim funkcjonowało 4 889 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?

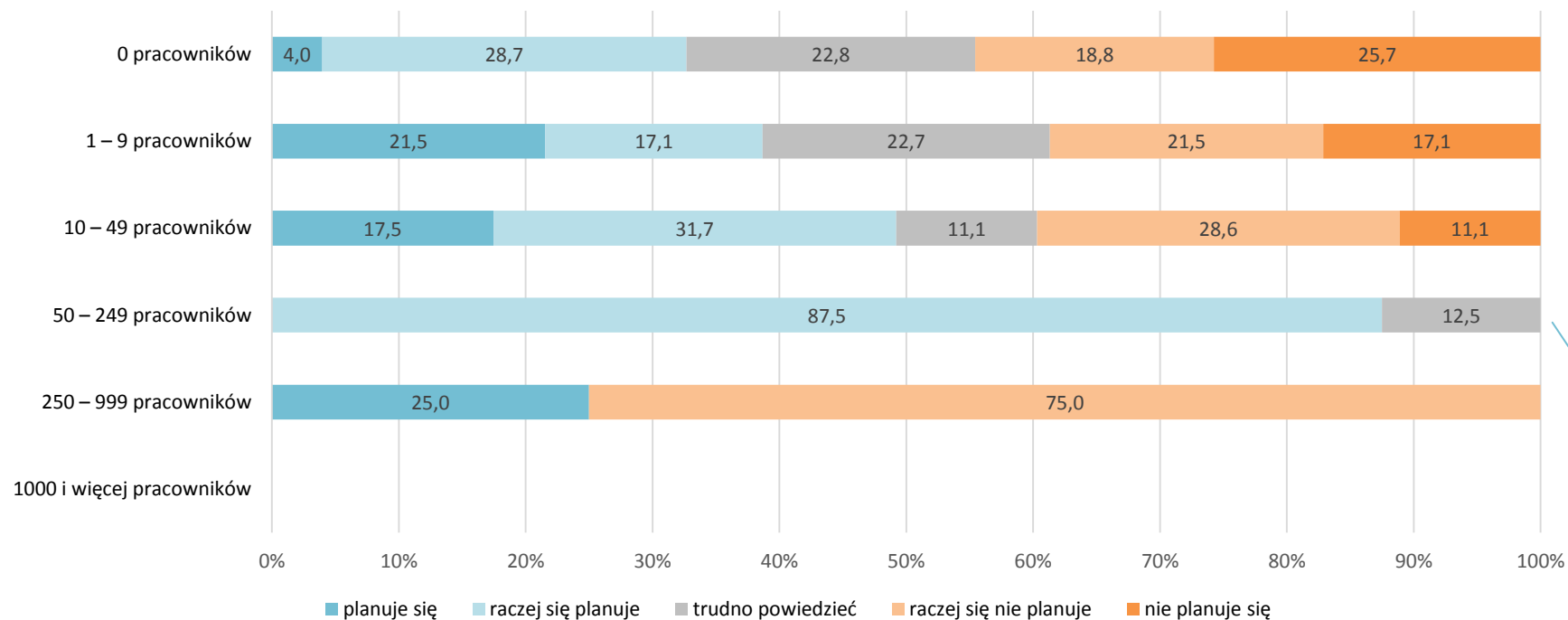
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (48,6%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 1/3 (31,7%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach;
- 28,2% wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (30,3% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (19,7%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



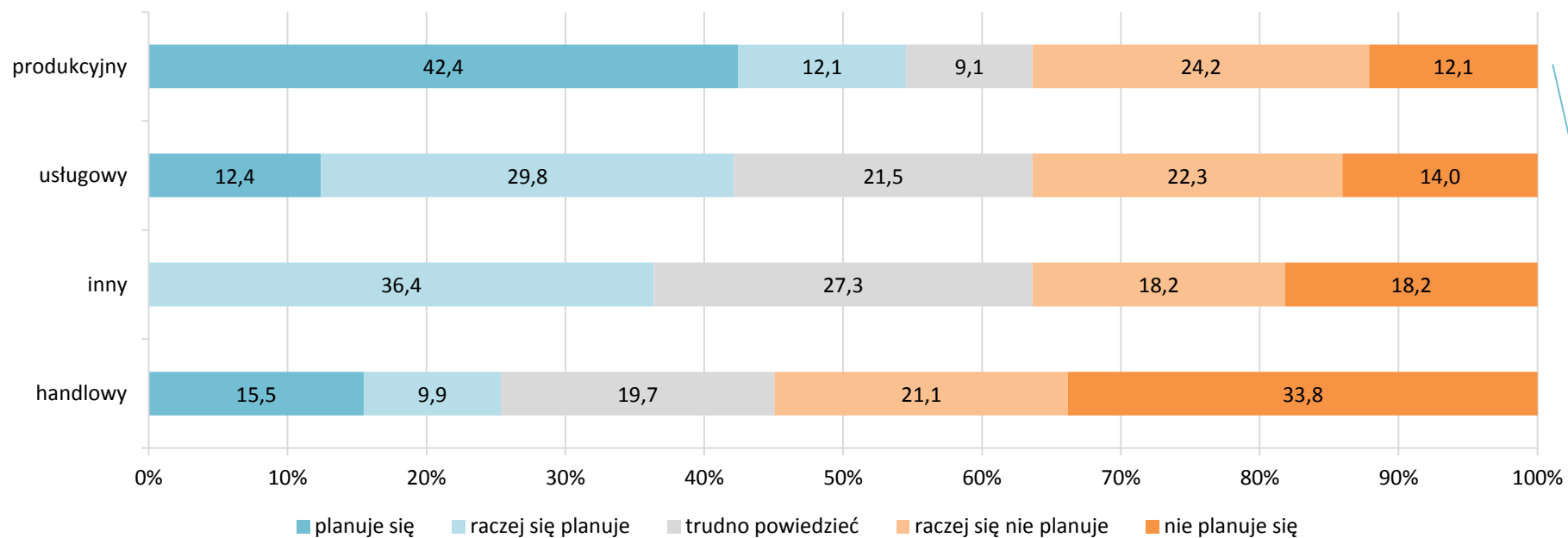
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników, zasadniczo im większa firma, tym większy odsetek pracodawców deklarujących plany zatrudnieniowe, choć w przypadku firm dużych ten odsetek maleje. Najwięcej pracodawców planujących poszerzenie kadry jest wśród firm średnich (87,5%) oraz małych (49,2%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje 1/3 (32,7%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

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

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

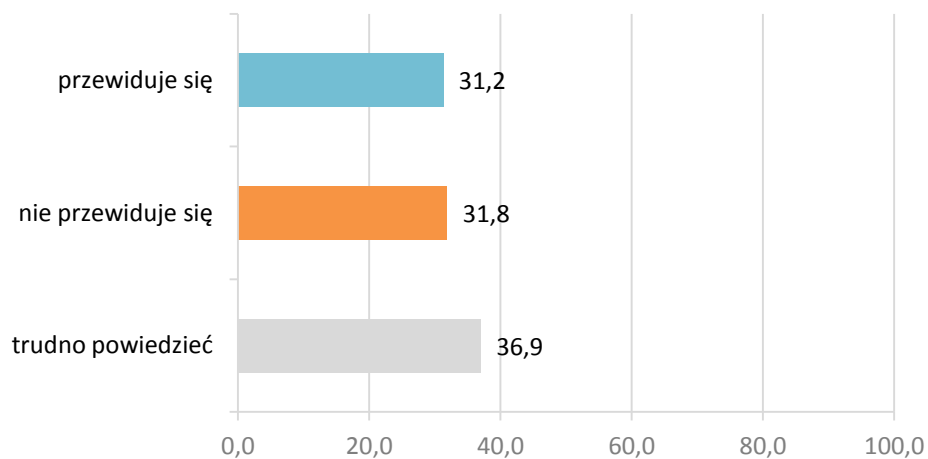
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najczęściej pracodawców – ponad 1/2 (54,5%) – deklaruje takie plany w działalności produkcyjnej.

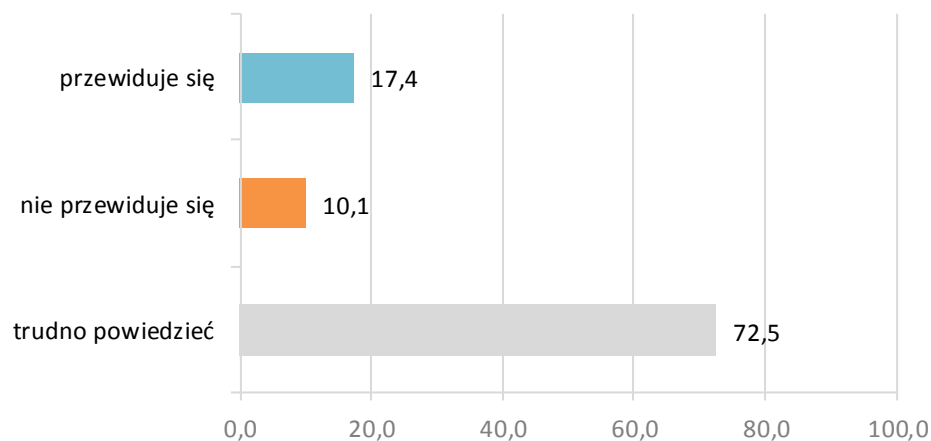
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

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



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

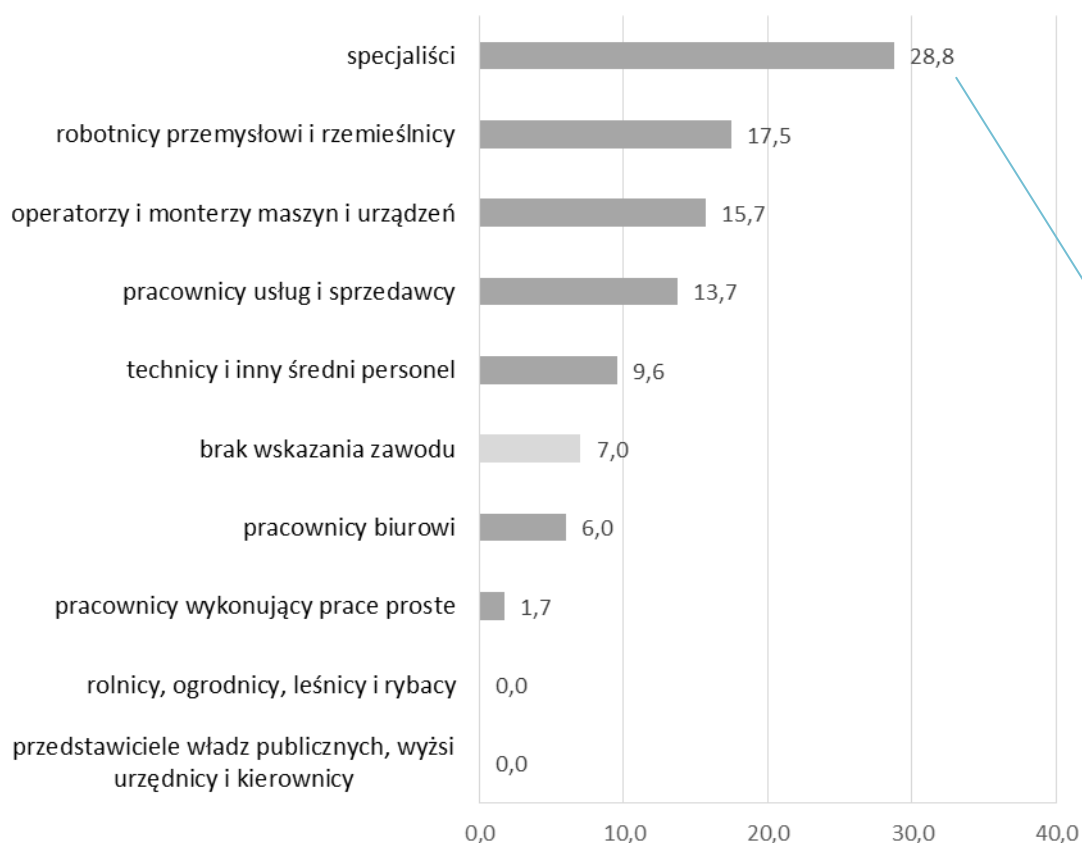
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 7 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



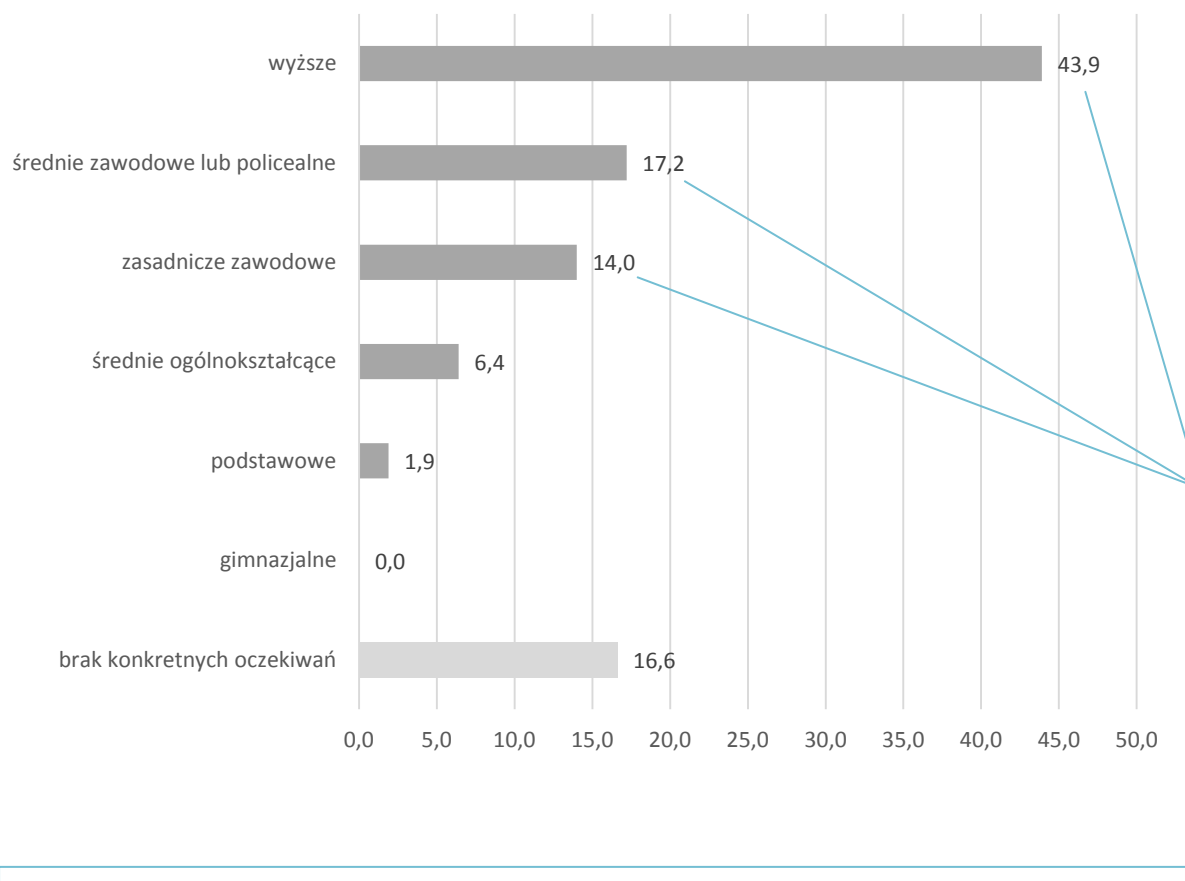
Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – najwięcej planuje się zatrudnić:

- 1) specjalistów (28,8% poszukiwanych osób),
- 2) robotników przemysłowych i rzemieślników (17,5%),
- 3) operatorów i monterów maszyn i urządzeń (15,7%).

Jednocześnie wobec 7,0% pracowników planowanych do zatrudnienia – pracodawcy nie określili, jakie zawody będą pożądane.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



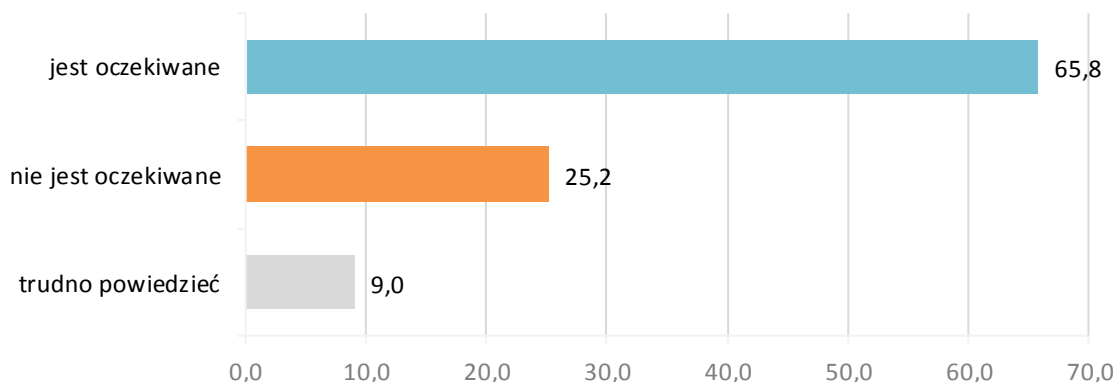
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (43,9%).

Jednocześnie niemal 1/3 osób poszukiwanych na rynku pracy (31,2%) to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

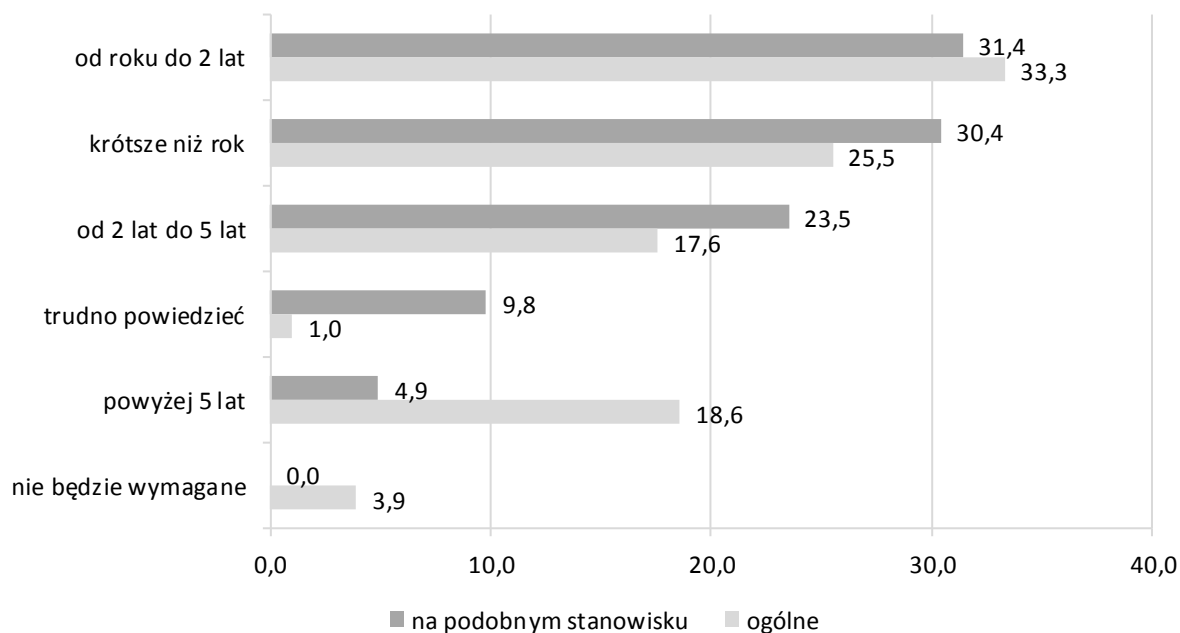
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co szóstego kandydata do pracy (16,6%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



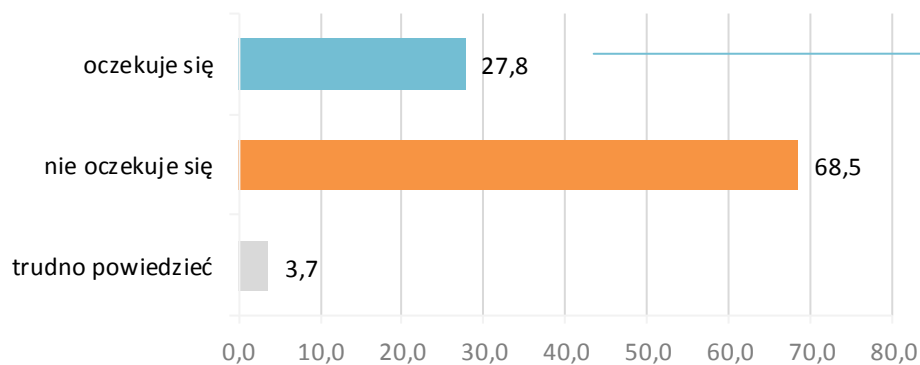
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od 2/3 kandydatów do pracy (65,8%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od blisko 2/3 pracowników (61,8%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 85,3% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od 58,8% 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 nieco ponad 1/4 kandydatów do pracy (27,8%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

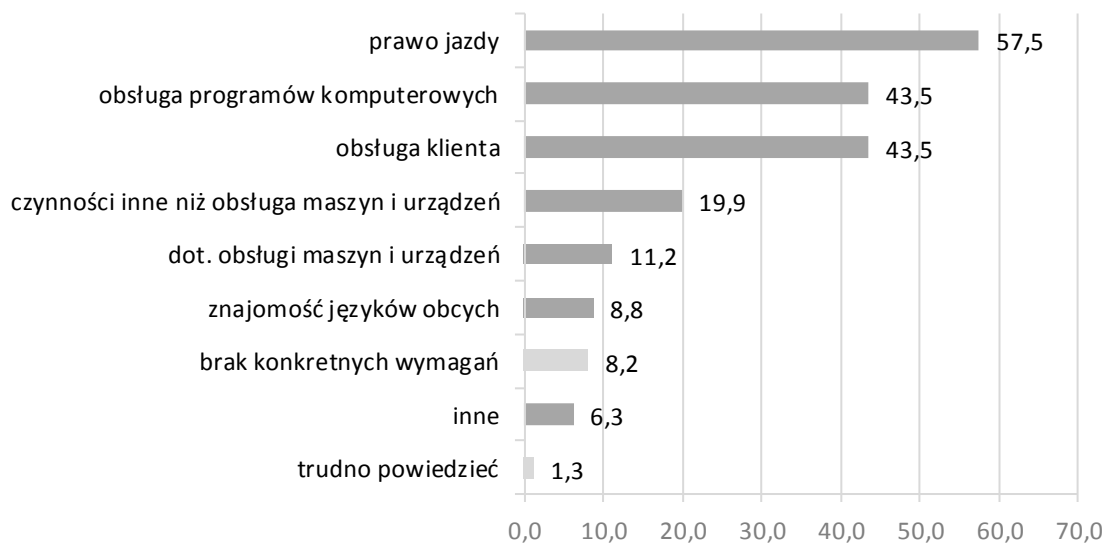


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Specjaliści	2,8	15,5	53,7	5,7	72,4	43,8	4,2	0,0	4,9
Technicy i inny średni personel	5,3	9,6	21,3	1,1	53,2	22,3	1,1	0,0	27,7
Pracownicy biurowi	6,8	11,9	49,2	5,1	93,2	32,2	1,7	0,0	0,0
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,7	3,0	34,8	0,7	85,2	65,9	0,7	3,0	4,4
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	14,5	20,9	18,0	0,6	65,7	44,2	11,6	0,0	1,2
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0	1,3	36,4	0,0	81,8	53,9	1,3	0,0	16,9
Pracownicy wykonujący prace proste	11,8	35,3	94,1	0,0	64,7	88,2	0,0	0,0	0,0
Brak wskazania zawodu	5,8	30,4	47,8	0,0	84,1	53,6	0,0	0,0	8,7

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (57,5%), obsługi programów komputerowych (43,5%) oraz obsługi klienta (43,5%).

W odniesieniu do co 12. stanowiska pracy (8,2%) 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

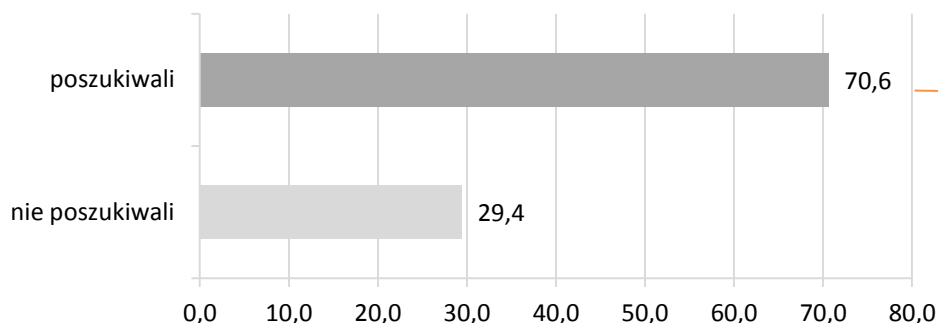
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

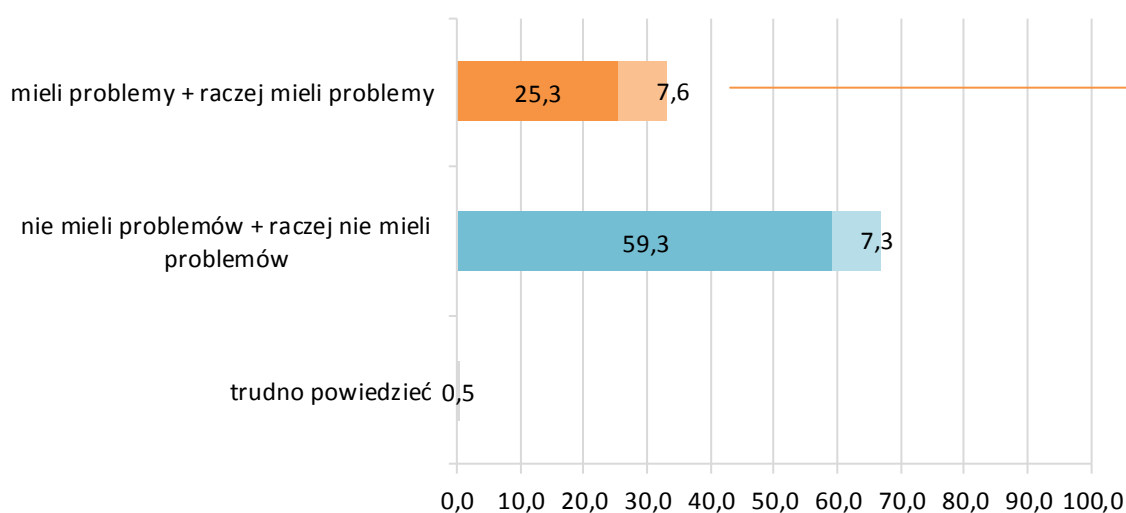
⁴ Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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



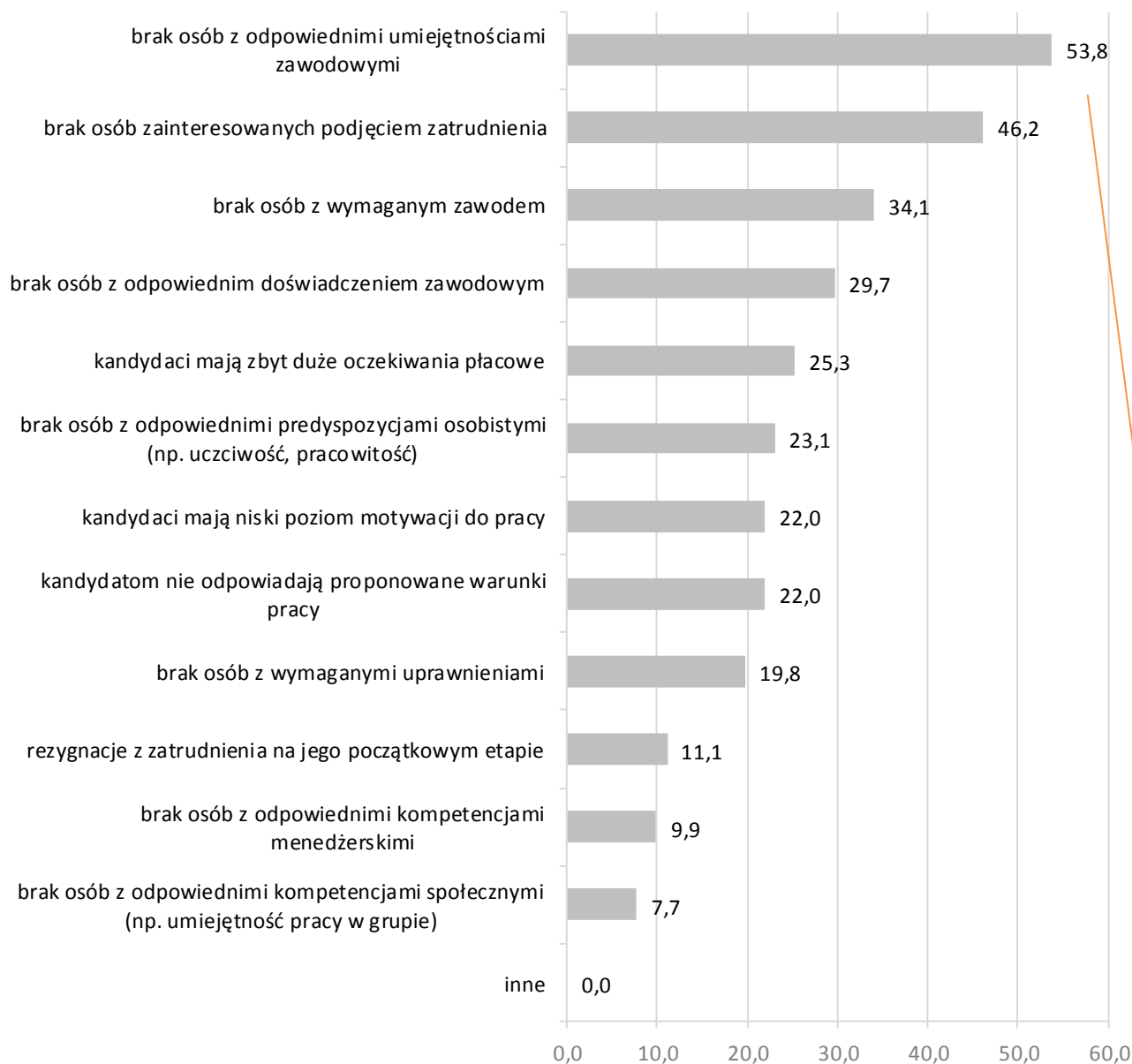
Wykres 14 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)



W całej grupie pracodawców w powiecie przeworskim 70,6% z nich w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników. 1/3 pracodawców (32,9%) 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 %)



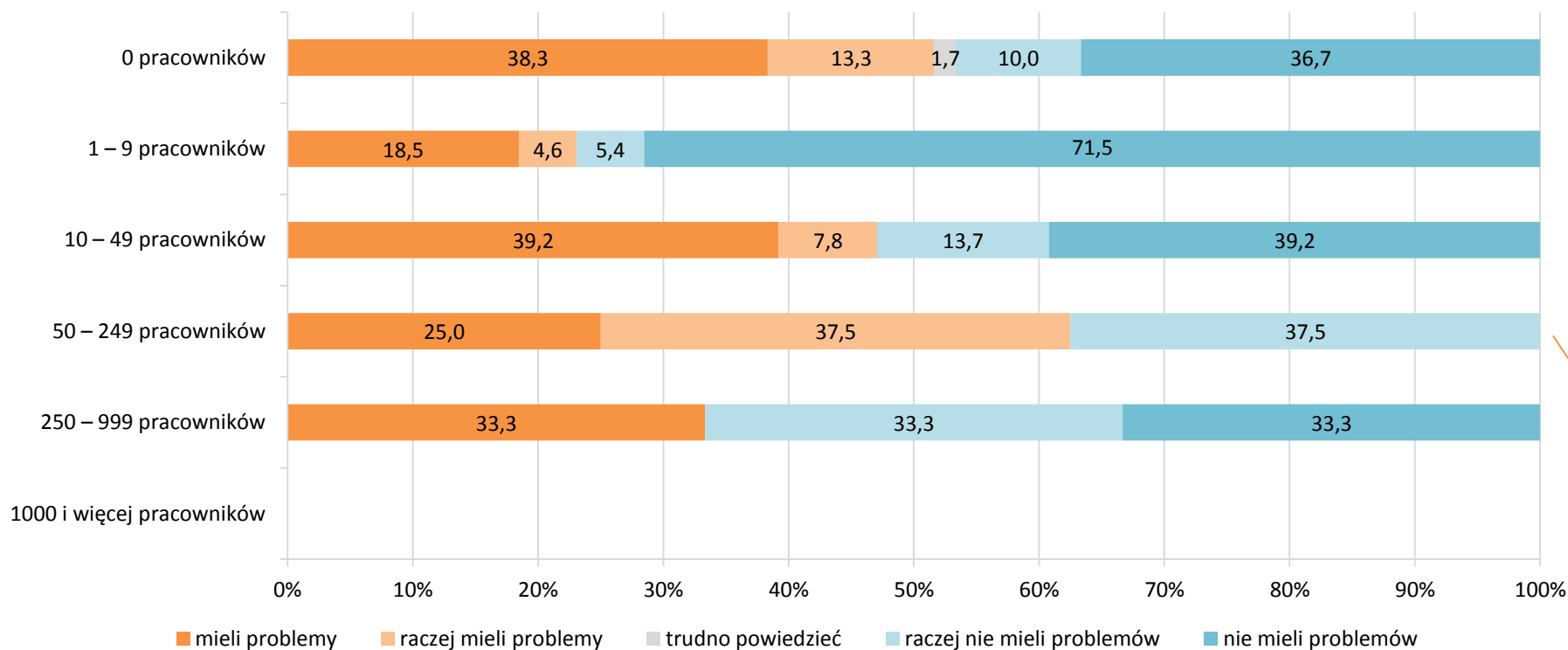
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (53,8% pracodawców), z wymaganym zawodem (34,1%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (29,7%), z wymaganymi uprawnieniami (19,8%).

Jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazała na niego niemal połowa pracodawców (46,2%).

Część pracodawców wskazała na powody związane z warunkami zatrudnienia – 1/4 pracodawców (25,3%) mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe, a 22,0% – że nie odpowiadają im 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 %)



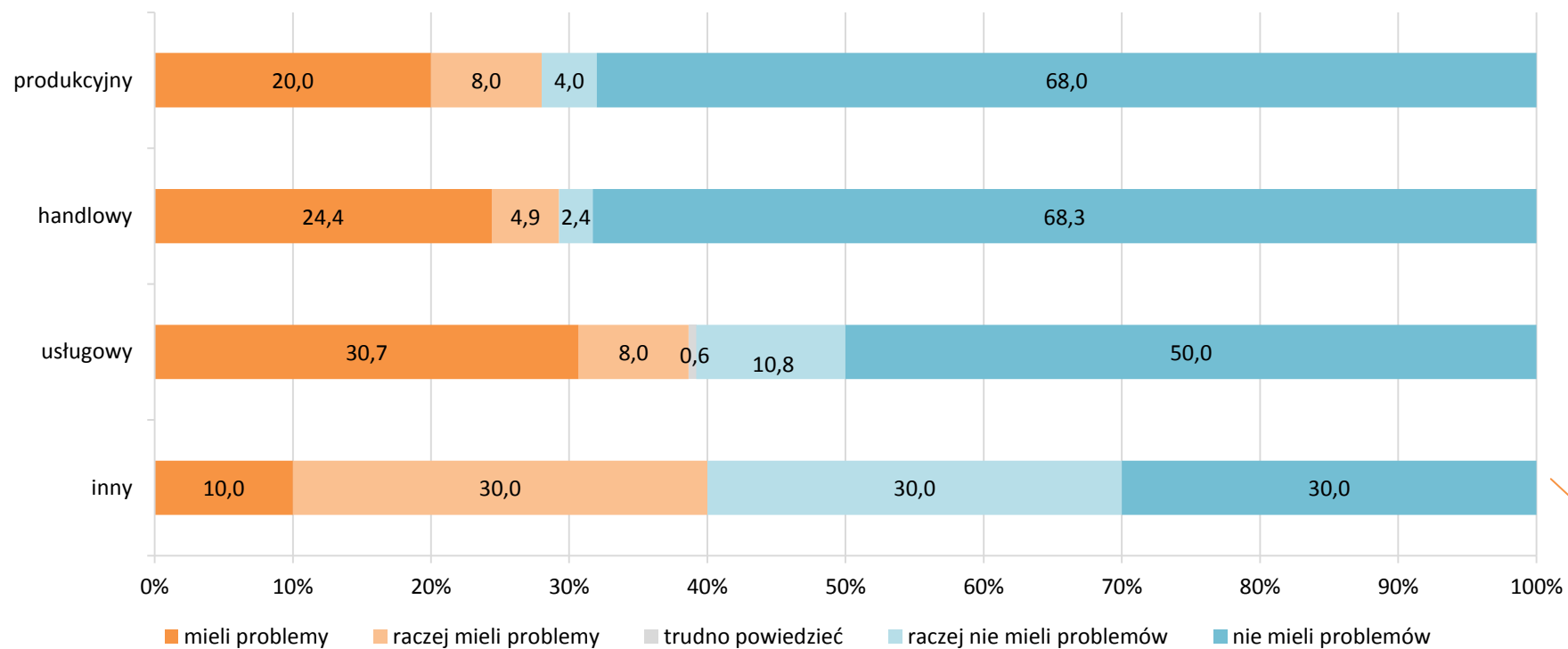
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (62,5%). W firmach mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników) ten odsetek sięga 23,1%, w małych – 47,0%, w dużych – 33,3%.

Warto zauważyć, że ponad połowa (51,6%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

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

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

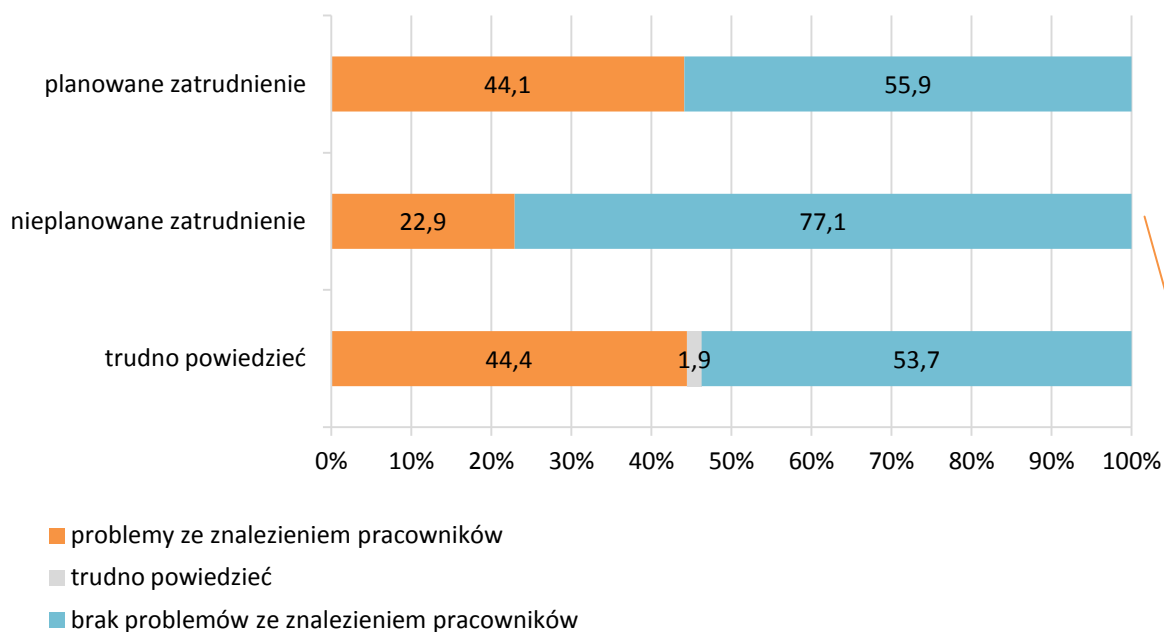
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo aż 40%, zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze innym niż handlowy, usługowy czy produkcyjnym. W firmach o charakterze usługowym na taki problem zwróciło uwagę 38,7% pracodawców, w podmiotach handlowych trudności ze znalezieniem pracowników miało 29,3% pracodawców, a w produkcyjnych – 28,0%.

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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

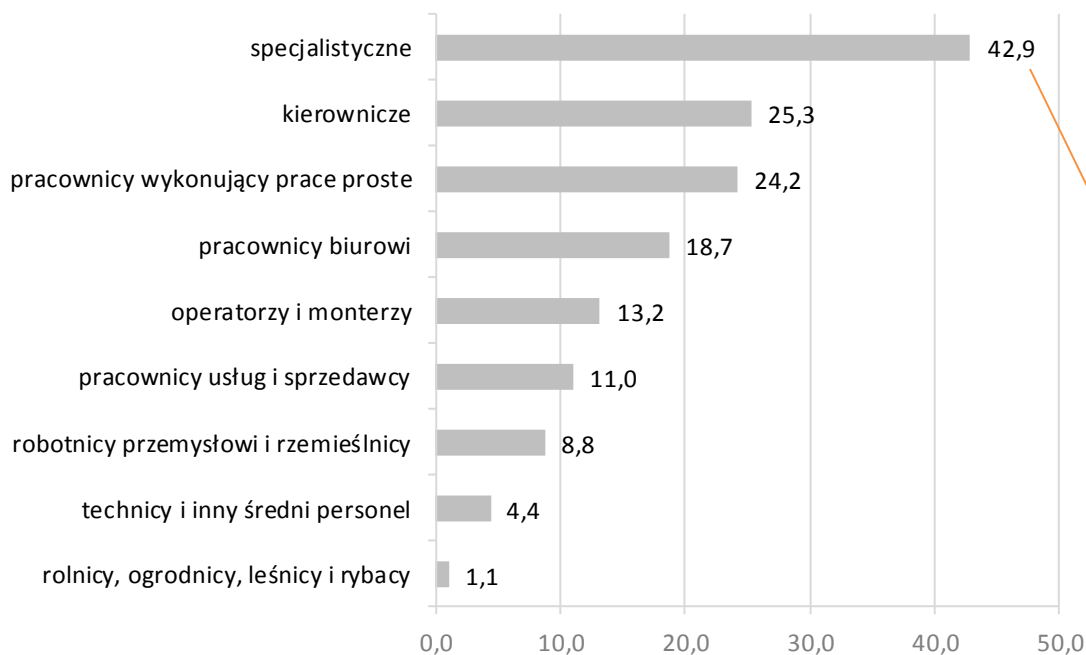


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 największe odsetki pracodawców, którzy doświadczyli takich problemów, są w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy lub mają w tym względzie niesprecyzowane plany (odpowiednio 44,1% oraz 44,4%) – 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

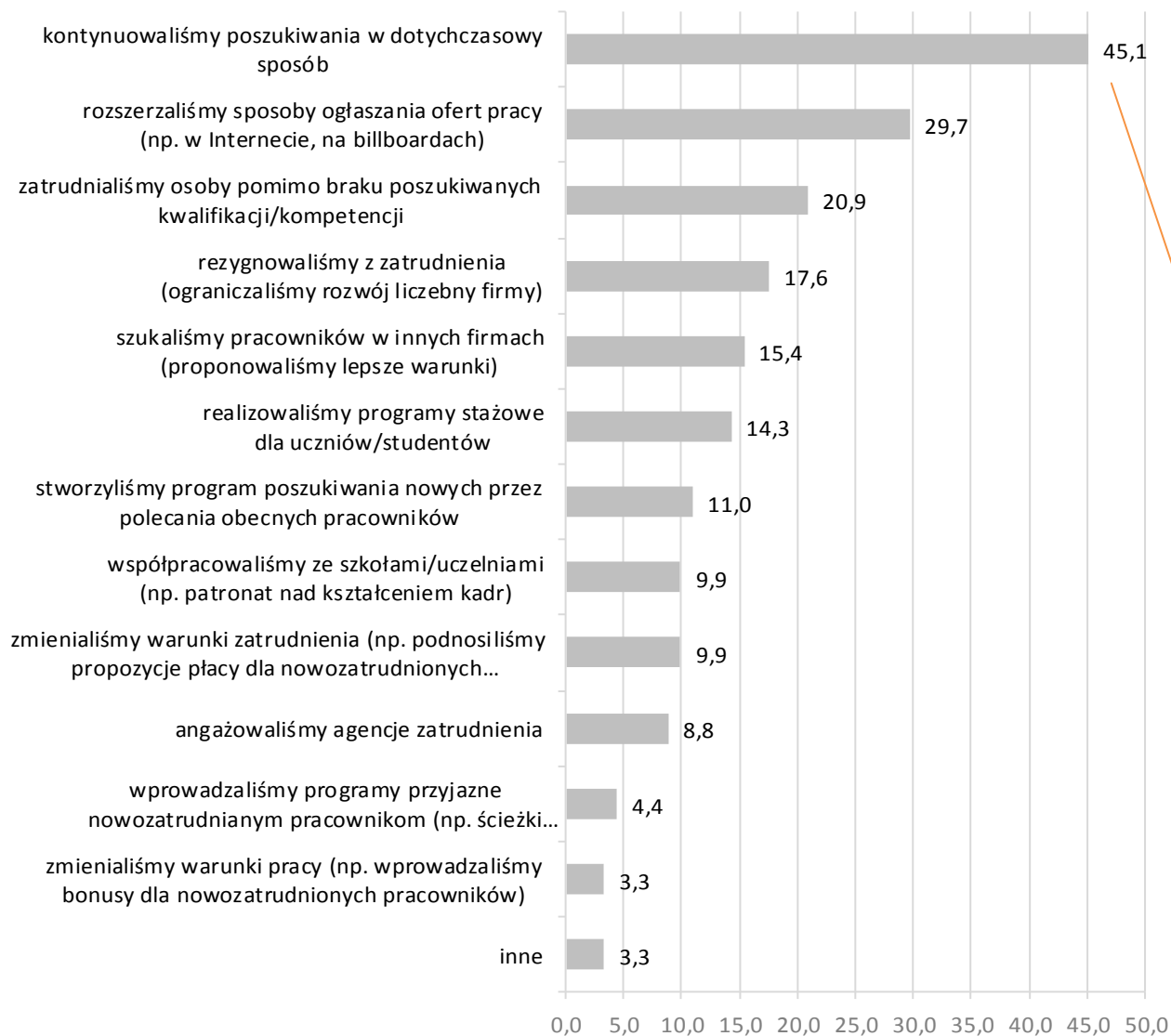


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (42,9% pracodawców) oraz kierownicze (25,3%) i pracowników wykonujących prace proste (24,2%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z 3 kolejnych grup stanowisk pracy ponad 10% pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: pracowników biurowych (18,7%), operatorów i monterów (13,2%) oraz pracowników usług i sprzedawców (11,0%).

3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

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



W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziło sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (45,1%), natomiast część rozszerzała sposoby ogłaszania ofert pracy (29,7%).

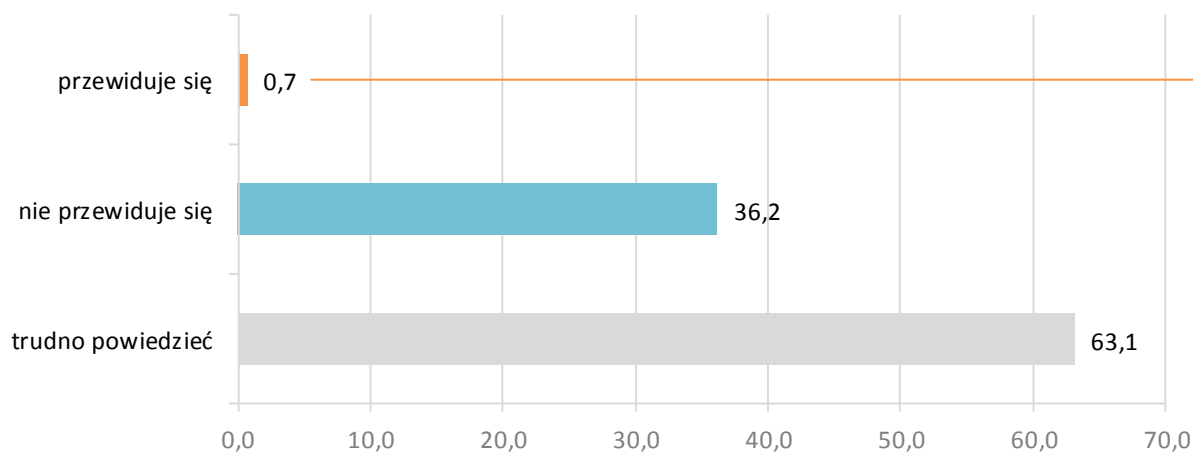
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy aż 1/5 (20,9%) pracodawców zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji. Natomiast 17,6% pracodawców w tej sytuacji rezygnowało z poszukiwania kandydatów, ograniczając rozwój liczebny firmy, a 15,4% – poszukiwało pracowników w innych firmach.

Jednocześnie niewielka część pracodawców potwierdziła, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były lepsze warunki zatrudnienia – co dziesiąty pracodawca (9,9%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), 4,4% wprowadzało programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), a 3,3% zmieniło warunki pracy (np. wprowadzając bonusy dla pracowników).

Na uwagę zasługuje fakt, że część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co siódmy (14,3%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, a co dziesiąty (9,9%) współpracował ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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



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

Jednocześnie blisko 2/3 pracodawców (63,1%) 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

5. Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy

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

Instrument	% pracodawców, którzy uznają instrument za przydatny	% pracodawców, którzy planują starać się o takie wsparcie w ciągu 12 m-cy
staż	56,3	36,1
sfinansowanie szkolenia	51,5	12,3
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	46,2	17,9
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	40,1	9,8
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	38,4	9,0
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	35,9	6,2
prace interwencyjne	34,5	11,2
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	32,8	8,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	32,8	6,7
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	28,0	1,1
przygotowanie zawodowe dorosłych	25,5	2,0
roboty publiczne	20,7	7,6
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	19,9	1,4
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	17,6	3,4
prace społecznie użyteczne	17,4	6,2
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)	15,7	1,1

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 przeworskiego wykonano 357 wywiadów z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla powiatu (przy założeniach: poziomu ufności próby 95% i maksymalnym błędzie oszacowania 5%) – dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego.

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

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

Wielkość firmy	Zrealizowana próba badawcza	%
0 pracowników	101	28,3
1 – 9 pracowników	181	50,7
10 – 49 pracowników	63	17,6
50 – 249 pracowników	8	2,2
250 – 999 pracowników	4	1,1
1000 i więcej pracowników	0	0,0
powiat przeworski	357	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	33	9,2
handlowy	71	19,9
usługowy	242	67,8
inny	11	3,1
powiat przeworski	357	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	1,1
B - górnictwo i wydobywanie	0	0,0
C - przetwórstwo przemysłowe	30	8,4
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0,0
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	8	2,2
F - budownictwo	32	9,0
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	52	14,6
H - transport i gospodarka magazynowa	25	7,0
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	38	10,6
J - informacja i komunikacja	8	2,2
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	9	2,5
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6	1,7
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	23	6,4
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	19	5,3
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	13	3,6
P - edukacja	2	0,6
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	32	9,0
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8	2,2
S - pozostała działalność usługowa	48	13,4
powiat przeworski	357	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

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 %)	22
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	24
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności	24
Tabela 6	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży	25

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy.....	27
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....	30
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	34
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	37

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

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

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek poszukiwanych pracowników	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY		0,000	
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		28,789	
Opiekun klienta	243302	6,714	2,241
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	3,662	1,401
Programista aplikacji	251401	3,357	1,120
Architekt	216101	2,136	0,280
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	2,136	0,280
Fizjoterapeuta	229201	1,221	1,120
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,017	0,840
Inżynier mechanik ⁶	21440x	0,916	0,280
Specjalista administracji publicznej	242217	0,814	1,120
Specjalista analizy i rozwoju rynku	243105	0,814	0,280
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,814	0,280
Inżynier geodeta ⁷	21650x	0,814	0,560
Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	263508	0,610	0,280
Kosmetolog	229903	0,509	0,280
Analitik finansowy	241306	0,407	0,840
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,407	0,280
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,407	0,560

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 mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

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

Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	243102	0,305	0,280
Inżynier ⁸	214xxx	0,305	0,560
Grafik komputerowy DTP	216601	0,203	0,560
Pielęgniarka	222101	0,203	0,280
Psychoterapeuta	229905	0,203	0,280
Specjalista bankowości	241304	0,203	0,280
Inżynier budownictwa ⁹	21420x	0,203	0,280
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,102	0,280
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,102	0,280
Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	242290	0,102	0,280
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,102	0,280
GRUPA 3 - TECHNICZY I INNY ŚREDNI PERSONEL		9,563	
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹⁰	313904	3,255	1,401
Technik mechanik	311504	2,340	0,560
Księgowy	331301	1,221	0,840
Detektyw prywatny	341101	0,814	0,280
Technik weterynarii	324002	0,509	0,280
Technik automatyk	311909	0,407	0,560
Asystent dyrektora	334302	0,407	0,560
Technik architekt	311203	0,203	0,280
Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	341290	0,102	0,280
Pracownik galerii / muzeum	343302	0,102	0,280
Muzyk	343602	0,102	0,280
Urzędnik ¹¹	335xxx	0,102	0,280
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		6,002	
Technik prac biurowych ¹²	411004	4,374	2,241
Sekretarka	412001	1,017	0,560
Recepcjonista	422602	0,305	0,280
Magazynier	432103	0,203	0,280
Windykator	421403	0,102	0,280
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		13,733	
Sprzedawca	522301	5,290	1,961
Kucharz	512001	2,950	0,840
Fryzjer	514101	2,848	0,560
Instruktor nauki jazdy	516502	1,017	0,560
Doradca klienta	524902	0,509	0,560
Kosmetyczka	514202	0,407	0,840
Robotnik gospodarczy	515303	0,407	0,280

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

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

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

¹¹ Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

¹² 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).

Opiekun medyczny	532102	0,203	0,280
Telemarketer	524404	0,102	0,280
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		17,497	
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	4,273	0,560
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	3,459	1,120
Spawacz	721204	3,357	0,840
Stolarz	752205	2,035	0,280
Piekarz	751204	1,119	0,560
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,814	0,560
Monter/składacz okien	712501	0,712	0,280
Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	722390	0,712	0,280
Operator obrabiarek skrawających	722307	0,203	0,280
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,203	0,280
Krawiec	753105	0,203	0,560
Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła ¹³	73150x	0,203	0,280
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,102	0,280
Monter rurociągów przemysłowych	712607	0,102	0,280
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		15,666	
Kierowca ¹⁴	833xxx	4,883	1,120
Monter ¹⁵	821xxx	3,459	1,401
Operator urządzeń przemysłu chemicznego	813134	2,238	0,280
Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	814301	2,136	0,280
Szwaczka maszynowa	815301	1,831	0,560
Operator koparko-ładowarki	834206	0,610	0,280
Operator maszyn i urządzeń ¹⁶	81xxxx	0,407	0,280
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,102	0,280
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		1,729	
Salowa	911206	0,509	0,280
Sortowacz	932913	0,509	0,280
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,509	0,280
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,102	0,280
Konserwator części / sprzętu	932901	0,102	0,280
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		7,019	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	7,019	2,241
ŁĄCZNIE		100,000	

¹³ Zakodowano wspólnie pracowników przemysłu szklanego, wobec których nie określono specjalizacji.

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

¹⁵ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

¹⁶ 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 Specjalności¹⁷. 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 URZĘDNICY I KIEROWNICY		
Zawodowy działacz organizacji pozarządowej	111403	0,280
Regionalny kierownik sprzedaży	122106	0,280
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Pielęgniarka	222101	1,681
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	1,681
Psycholog	263401	1,681
Fizjoterapeuta	229201	1,401
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	1,401
Grafik komputerowy DTP	216601	1,120
Psychoterapeuta	229905	1,120
Specjalista administracji publicznej	242217	1,120
Specjalista do spraw kadr	242307	1,120
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	1,120
Kosmetolog	229903	0,840
Programista aplikacji	251401	0,840
Inżynier ¹⁸	214xxx	0,840
Inżynier geodeta ¹⁹	21650x	0,840
Lekarz	221101	0,560
Doradca podatkowy	241204	0,560

¹⁷ 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.).

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

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

Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,560
Opiekun klienta	243302	0,560
Doradca rolniczy	213201	0,280
Inżynier elektryk	215103	0,280
Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopédagog)	235203	0,280
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,280
Trener osobisty (coach, mentor, tutor)	235920	0,280
Pedagog	235921	0,280
Analitik finansowy	241306	0,280
Koordinator projektów unijnych	242102	0,280
Analitik biznesowy	242112	0,280
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,280
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,280
Doradca zawodowy	242304	0,280
Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	243102	0,280
Specjalista do spraw reklamy	243107	0,280
Ekonomista	263102	0,280
Pozostali specjaliści do spraw społecznych	263590	0,280
Inżynier budownictwa ²⁰	21420x	0,280
Inżynier mechanik ²¹	21440x	0,280
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	1,681
Pracownik socjalny	341205	0,840
Asystent rodziny	341207	0,840
Technik architekt	311203	0,560
Technik automatyk	311909	0,560
Opiekunka dziecięca	325905	0,560
Terapeuta zajęciowy	325907	0,560
Przedstawiciel handlowy	332203	0,560
Opiekun osoby starszej	341202	0,560
Inspektor budowlany	311211	0,280
Technik mechanik	311504	0,280
Technik poligraf	311918	0,280
Podolog	323014	0,280
Technik masażysta	325402	0,280
Agent ubezpieczeniowy	332101	0,280
Pośrednik pracy	333301	0,280
Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	334390	0,280
Pozostali urzędnicy do spraw świadczeń społecznych	335390	0,280
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	0,280
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,280

²⁰ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

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

Trener sportu	342207	0,280
Florysta	343203	0,280
Pracownik galerii / muzeum	343302	0,280
Animator kultury	343901	0,280
Technik informatyk	351203	0,280
Pracownik pozycjonowania stron internetowych	351403	0,280
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	0,280
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²²	411004	2,521
Sekretarka	412001	0,280
Rejestratorka medyczna	422603	0,280
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Sprzedawca	522301	1,120
Kosmetyczka	514202	0,840
Doradca klienta	524902	0,560
Asystent nauczyciela przedszkola	531202	0,560
Fryzjer	514101	0,280
Instruktor nauki jazdy	516502	0,280
Opiekun medyczny	532102	0,280
Opiekunka domowa	532201	0,280
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Brukarz	711205	0,840
Krawiec	753105	0,840
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,560
Murarz	711202	0,560
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,560
Monter stolarki budowlanej	712906	0,560
Spawacz	721204	0,560
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,560
Zbrojarz	711404	0,280
Cieśla	711501	0,280
Cieśla szalunkowy	711502	0,280
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,280
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,280
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,280
Ślusarz	722204	0,280
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,280
Złotnik-jubiler	731305	0,280
Elektryk	741103	0,280
Elektryk budowlany	741104	0,280
Stolarz	752205	0,280

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).

Konstruktor odzieży	753201	0,280
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Monter ²³	821xxx	1,401
Kierowca ²⁴	833xxx	0,840
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,560
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,560
Sprzątaczką biurową	911207	0,280
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,280
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	1,120

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

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

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności²⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Pielęgniarka	222101	1,681
Psycholog	263401	1,401
Fizjoterapeuta	229201	1,120
Psychoterapeuta	229905	1,120
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	1,120
Grafiik komputerowy DTP	216601	0,840
Inżynier geodeta ²⁶	21650x	0,840
Lekarz	221101	0,560
Kosmetolog	229903	0,560
Specjalista do spraw kadr	242307	0,560
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,560
Opiekun klienta	243302	0,560
Inżynier ²⁷	214xxx	0,560
Doradca rolniczy	213201	0,280
Inżynier elektryk	215103	0,280

²⁵ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

²⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

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

Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,280
Trener osobisty (coach, mentor, tutor)	235920	0,280
Pedagog	235921	0,280
Doradca podatkowy	241204	0,280
Koordynator projektów unijnych	242102	0,280
Analitik biznesowy	242112	0,280
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,280
Specjalista administracji publicznej	242217	0,280
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,280
Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	243102	0,280
Specjalista do spraw reklamy	243107	0,280
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,280
Programista aplikacji	251401	0,280
Pozostali specjaliści do spraw społecznych	263590	0,280
Inżynier budownictwa ²⁸	21420x	0,280
Inżynier mechanik ²⁹	21440x	0,280
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	0,840
Technik automatyk	311909	0,560
Opiekunka dziecięca	325905	0,560
Terapeuta zajęciowy	325907	0,560
Opiekun osoby starszej	341202	0,560
Pracownik socjalny	341205	0,560
Technik architekt	311203	0,280
Technik poligraf	311918	0,280
Podolog	323014	0,280
Technik masażysta	325402	0,280
Pozostali urzędnicy do spraw świadczeń społecznych	335390	0,280
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,280
Asystent rodziny	341207	0,280
Trener sportu	342207	0,280
Florysta	343203	0,280
Pracownik galerii / muzeum	343302	0,280
Technik informatyk	351203	0,280
Pracownik pozycjonowania stron internetowych	351403	0,280
Montażysta obrazu	352110	0,280
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ³⁰	411004	1,120
Sekretarka	412001	0,280
Rejestratorka medyczna	422603	0,280

²⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

²⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

³⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Kosmetyczka	514202	0,560
Sprzedawca	522301	0,560
Asystent nauczyciela przedszkola	531202	0,560
Instruktor nauki jazdy	516502	0,280
Doradca klienta	524902	0,280
Opiekun medyczny	532102	0,280
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,560
Murarz	711202	0,560
Spawacz	721204	0,560
Krawiec	753105	0,560
Zbrojarz	711404	0,280
Cieśla	711501	0,280
Cieśla szalunkowy	711502	0,280
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,280
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,280
Monter stolarki budowlanej	712906	0,280
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,280
Ślusarz	722204	0,280
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,280
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,280
Elektryk	741103	0,280
Stolarz	752205	0,280
Konstruktor odzieży	753201	0,280
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Monter ³¹	821xxx	1,120
Kierowca ³²	833xxx	0,280
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,560
Konserwator części / sprzętu	932901	0,280

³¹ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

³² 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/instytucji.

(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/instytucji)

- produkcyjny
- usługowy
- handlowy
- inny, jaki?

PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE

1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji 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/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.

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

Zawód / stanowisko 1 – ile osób?

Zawód / stanowisko 2 – ile osób?

Zawód / stanowisko 3 – ile osób?

Zawód / stanowisko 4 – ile osób?

Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

- trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/

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

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

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

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

3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?

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

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

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

(w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru)

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

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

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

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

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

-
-
-
-
-

/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

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

(pytanie jednokrotnego wyboru)

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

8. Czym były spowodowane te problemy?

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

najważniejszy problem

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie?

9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)

inne, jakie?

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

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

instrument	Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy (ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu) ³³		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		

³³Skala 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?