

## Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT  
ROPCZYCKO-  
SĘDZISZOWSKI**

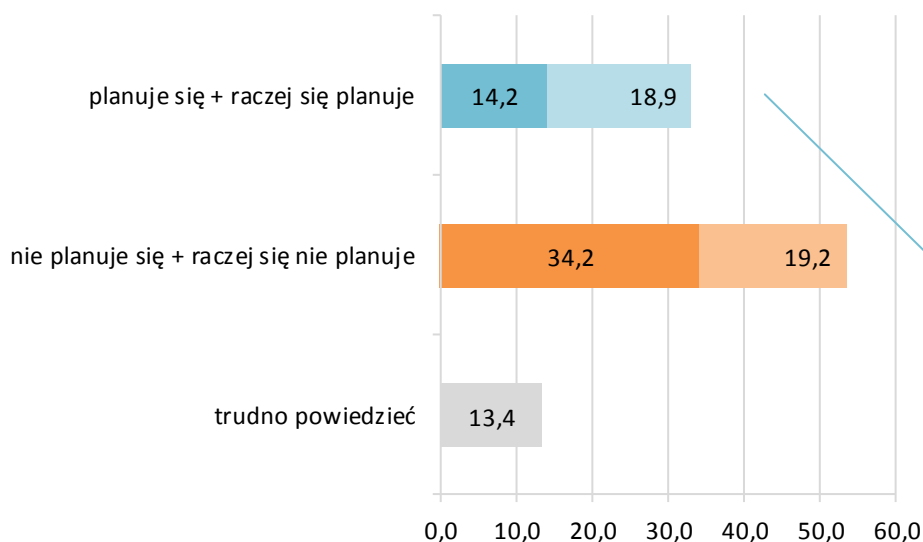


## SPIS TREŚCI

1.	Planowane zatrudnienie.....	3
1.1	Powody planowanego zatrudniania pracowników .....	4
1.2	Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości .....	5
1.3	Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności .....	6
1.4	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat .....	7
1.5	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat .....	7
2.	Poszukiwani pracownicy – oczekiwania .....	8
2.1	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów .....	8
2.2	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie.....	9
2.3	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe .....	10
2.4	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu.....	11
2.5	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności .....	11
2.6	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie” .....	13
3.	Problemy ze znalezieniem pracowników .....	14
3.1	Powody problemów ze znalezieniem pracowników .....	15
3.2	Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości.....	16
3.3	Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności .....	17
3.4	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe. 18	
3.5	Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy.....	19
3.6	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników .....	20
4.	Planowana redukcja zatrudnienia .....	21
4.1	Powody planowanej redukcji zatrudnienia .....	22
5.	Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy .....	23
6.	Podstawowe informacje o badaniu.....	24
7.	Założenia metodologiczne badania .....	25
	SPIS WYKRESÓW.....	27
	SPIS TABEL .....	27
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW .....	27

## 1. Planowane zatrudnienie

Wykres 1 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %)<sup>1</sup>



1/3 pracodawców (33,1%) w powiecie ropczycko-śędziszowskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Nieco więcej jest w tej grupie deklaracji „raczej się planuje zatrudnienie” (18,9%) w stosunku do postaw zdecydowanych „planuje się zatrudnienie” (14,2%).

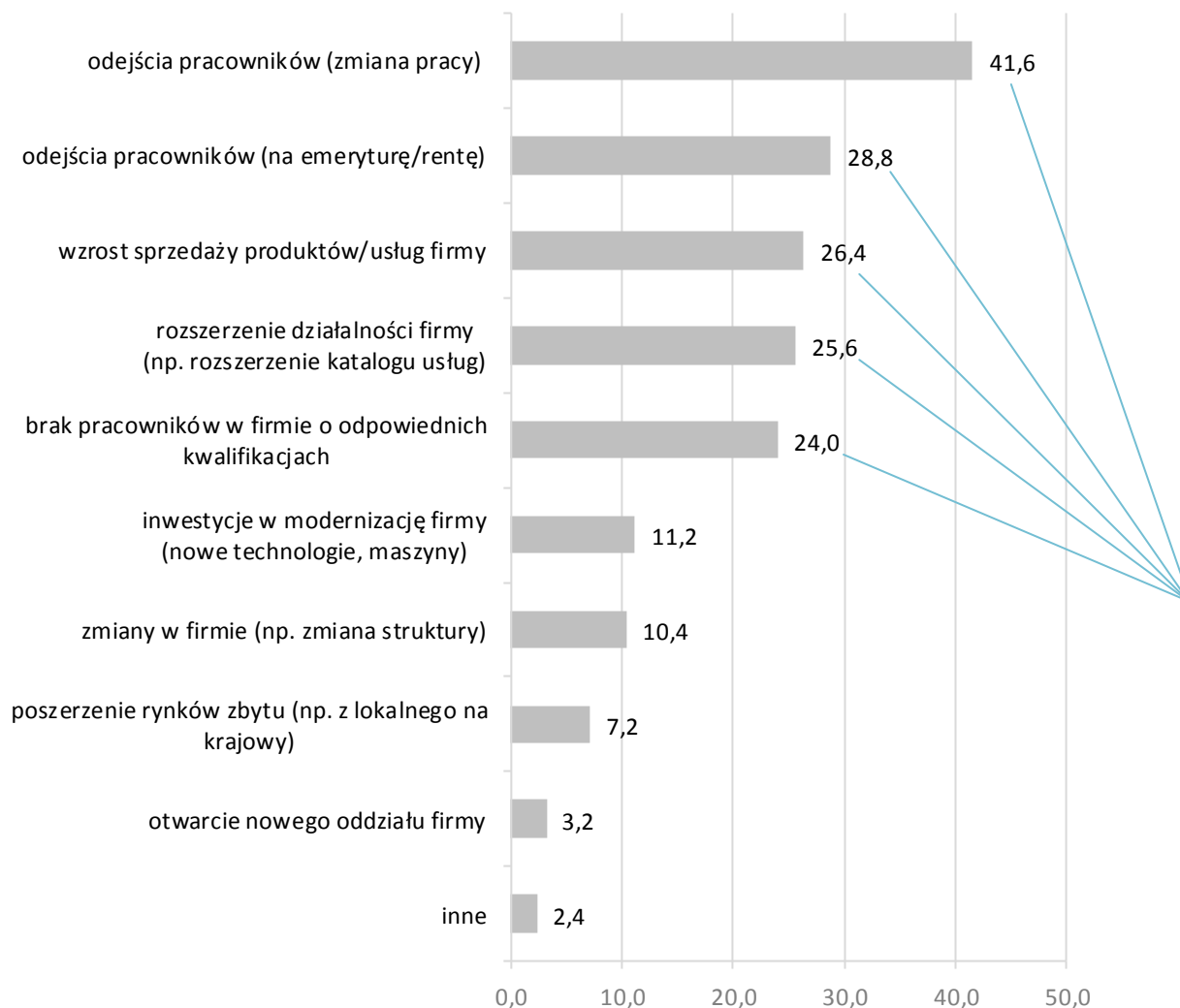
Blisko co siódmy pracodawca (13,4%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu ropczycko-śędziszowskiego – wzięło udział 359 pracodawców, z czego 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 789 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie ropczycko-śędziszowskim funkcjonowały 5 342 podmioty gospodarki narodowej.

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

## 1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

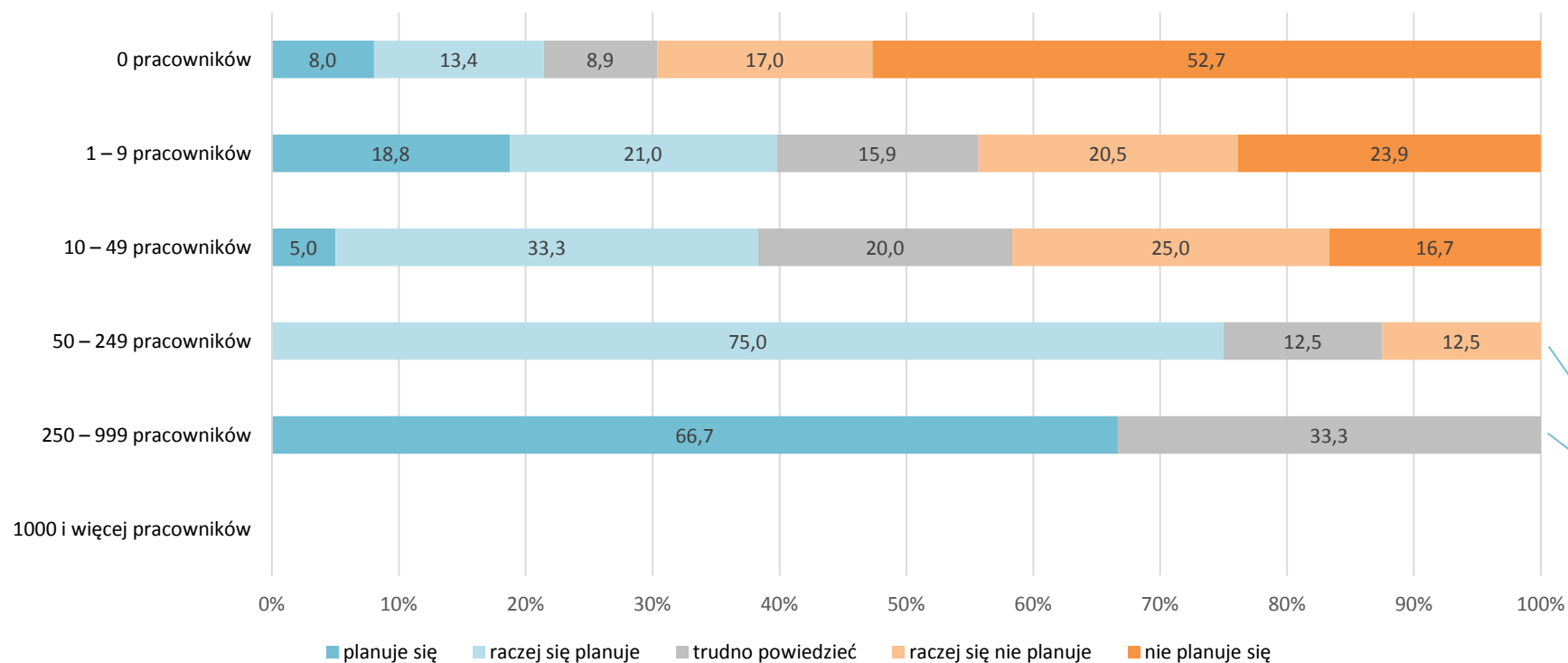
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- ponad 40% pracodawców (41,6%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- blisko 30% (28,8%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 1/4 (24,0%) 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 (26,4% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (25,6%).

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



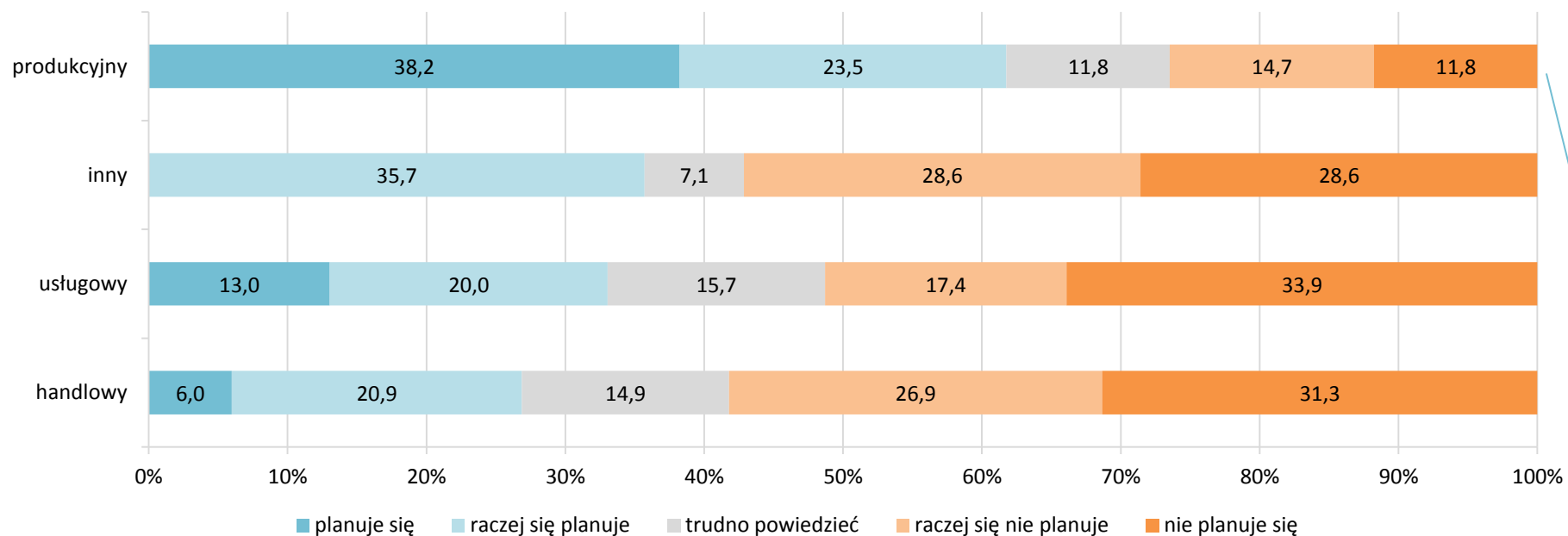
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najwięcej takich pracodawców jest wśród firm średnich (75,0%) oraz dużych (66,7%). Wśród firm mikro (bez podmiotów nie zatrudniających pracowników) i małych – niecałe 40% pracodawców planuje zatrudnienie pracowników.

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje 1/5 (21,4%) 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 ropczycko-sędziszowskim takich firm nie było w momencie realizacji badania.

### 1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

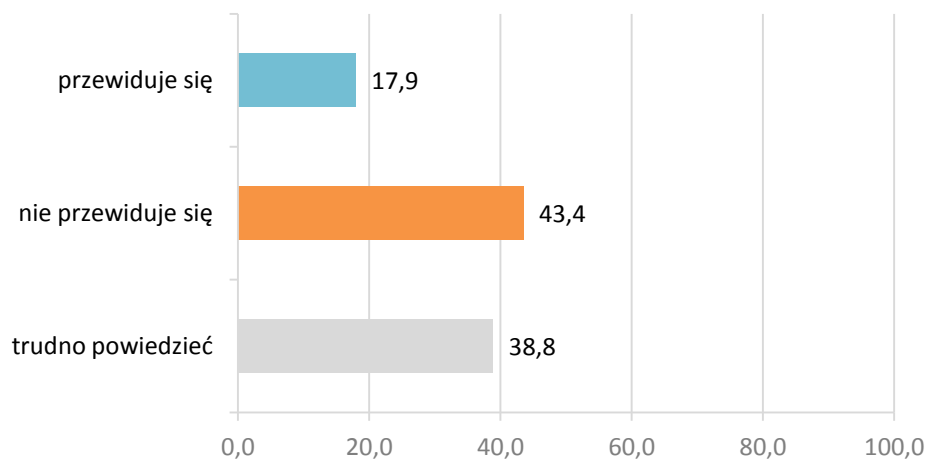
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najczęściej – blisko 2/3 (61,7%) – deklaruje takie plany w działalności produkcyjnej.

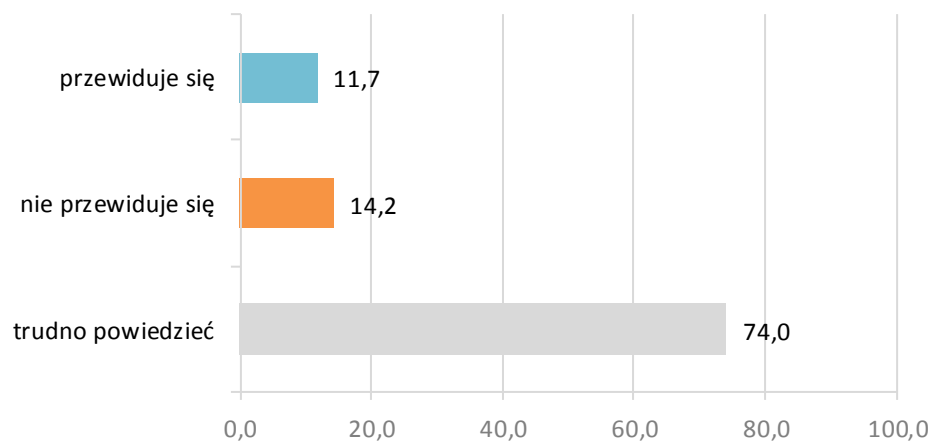
## 1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 5 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)<sup>2</sup>



## 1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

Wykres 6 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)<sup>3</sup>



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

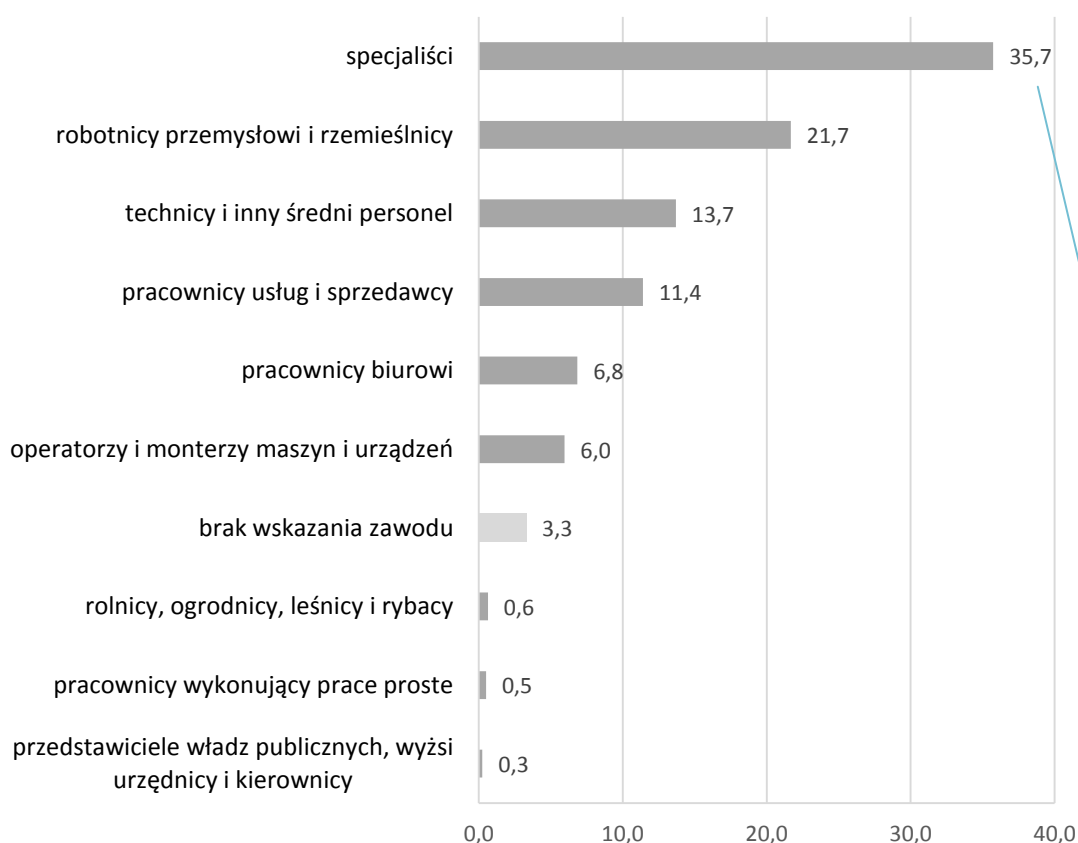
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

### 2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 7 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



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

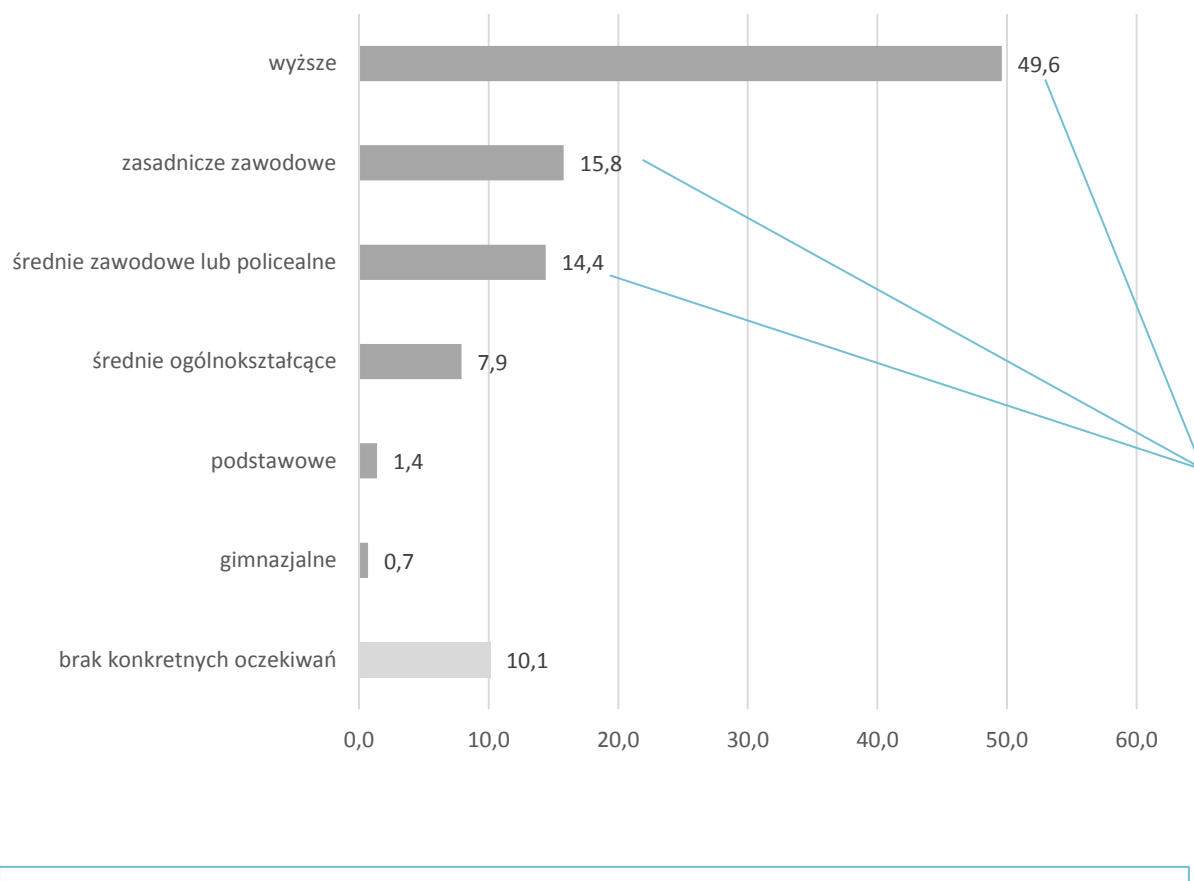
- 1) specjalistów (35,7% poszukiwanych osób),
- 2) robotników przemysłowych i rzemieślników (21,7%),
- 3) techników i przedstawicieli innego średniego personelu (13,7%).

Jednocześnie w stosunku do 3,3% planowanych do zatrudnienia pracowników pracodawcy nie określili, jakie zawody będą pożądane.



## 2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



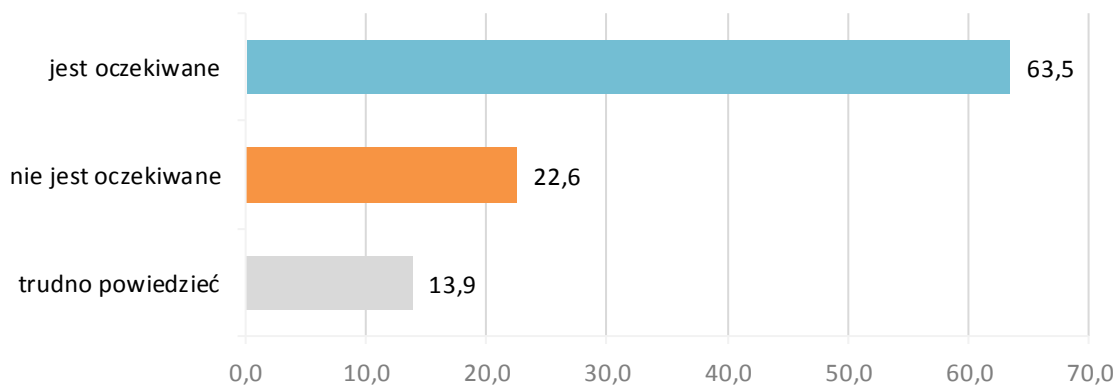
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (49,6%).

Jednocześnie 30,2% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

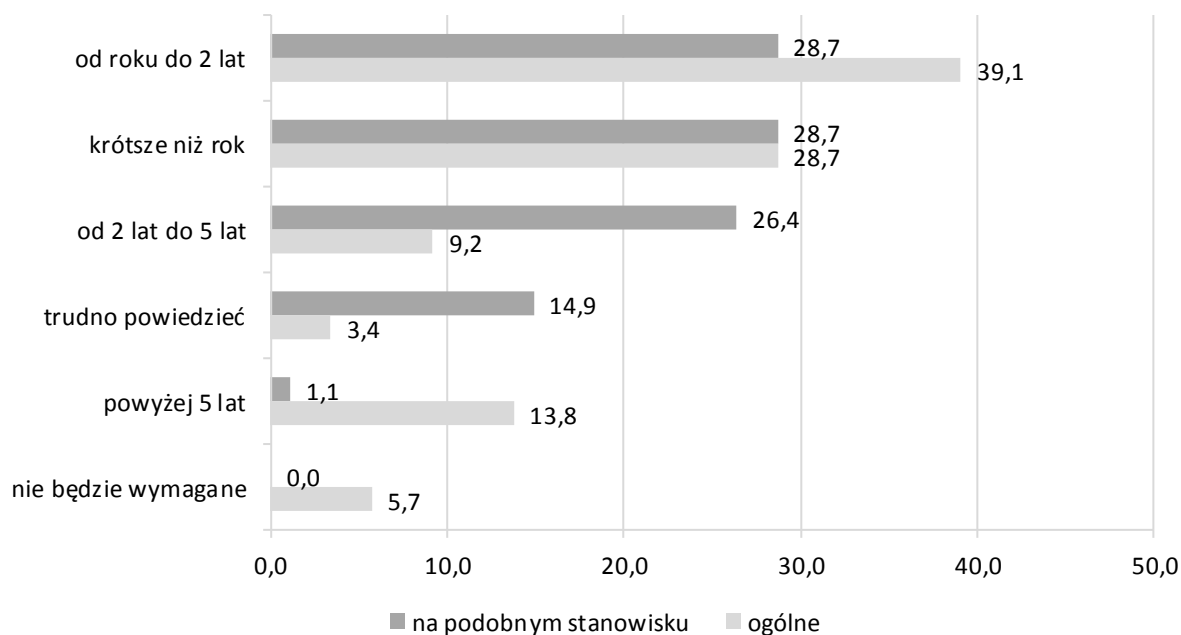
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co dziesiątego kandydata do pracy (10,1%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

## 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 %)



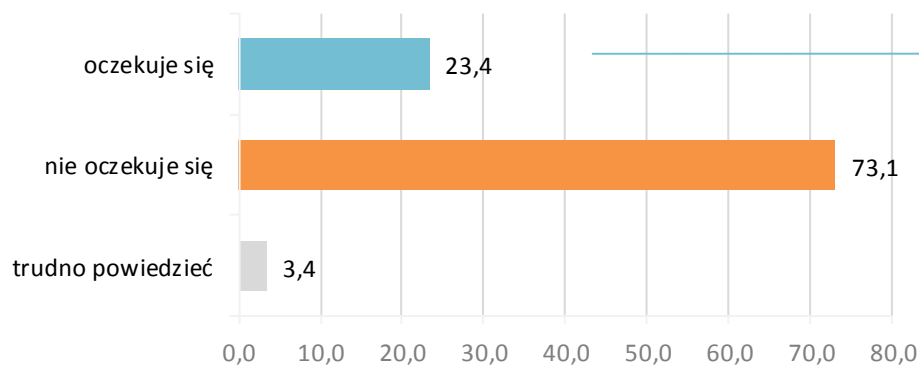
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od 2/3 kandydatów do pracy (63,5%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od niemal 60% pracowników (57,4%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 83,8% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od 2/3 pracowników (67,8%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

## 2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

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



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu jedynie od niecałej 1/4 kandydatów do pracy (23,4%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

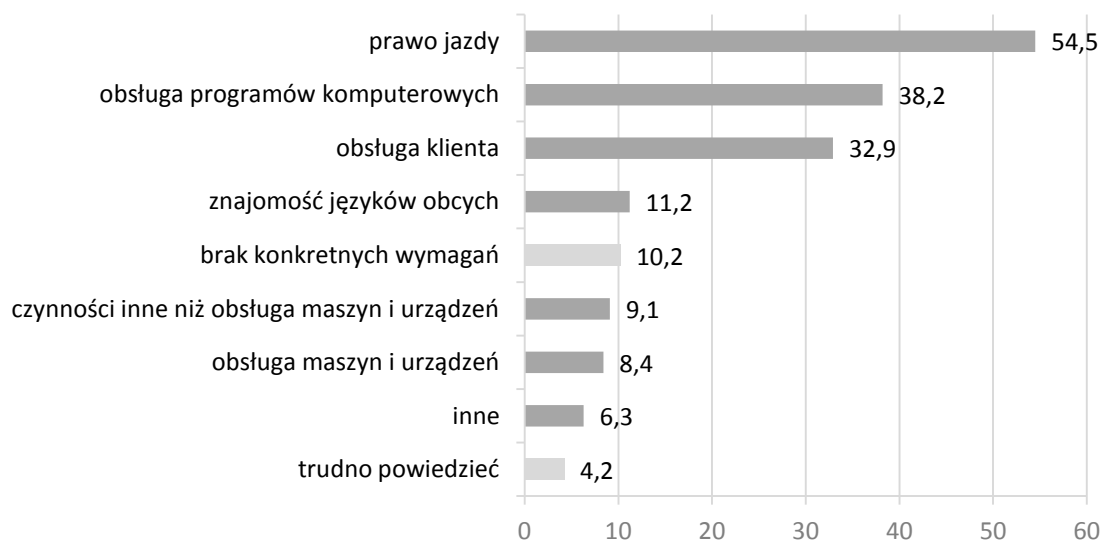


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa programów komputerowych	obsługa programów komputerowych	znajomość języków obcych	prawo jazdy	obsługa klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0
Specjaliści	1,8	3,9	32,3	7,4	74,5	31,9	2,1	1,1	12,1
Technicy i inny średni personel	0,9	0,0	21,3	0,0	58,3	25,0	0,9	0,0	38,0
Pracownicy biurowi	0,0	3,7	48,1	57,4	11,1	18,5	33,3	7,4	7,4
Pracownicy usług i sprzedawcy	1,1	7,8	37,8	1,1	87,8	37,8	0,0	2,2	7,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2,9	15,8	19,3	0,6	67,8	33,3	0,0	0,0	25,7
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8,5	2,1	17,0	2,1	89,4	66,0	0,0	0,0	6,4
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	0,0	50,0	0,0	75,0	50,0	0,0	0,0	25,0
Brak wskazania zawodu	0,0	3,8	11,5	0,0	65,4	7,7	0,0	0,0	30,8

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (54,5%), obsługi programów komputerowych (38,2%) oraz obsługi klienta (32,9%).

W odniesieniu do co dziesiątego stanowiska pracy (10,2%) 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”<sup>4</sup>

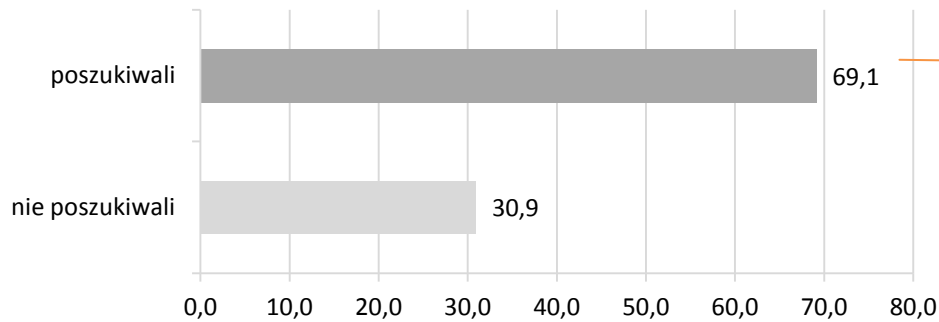
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

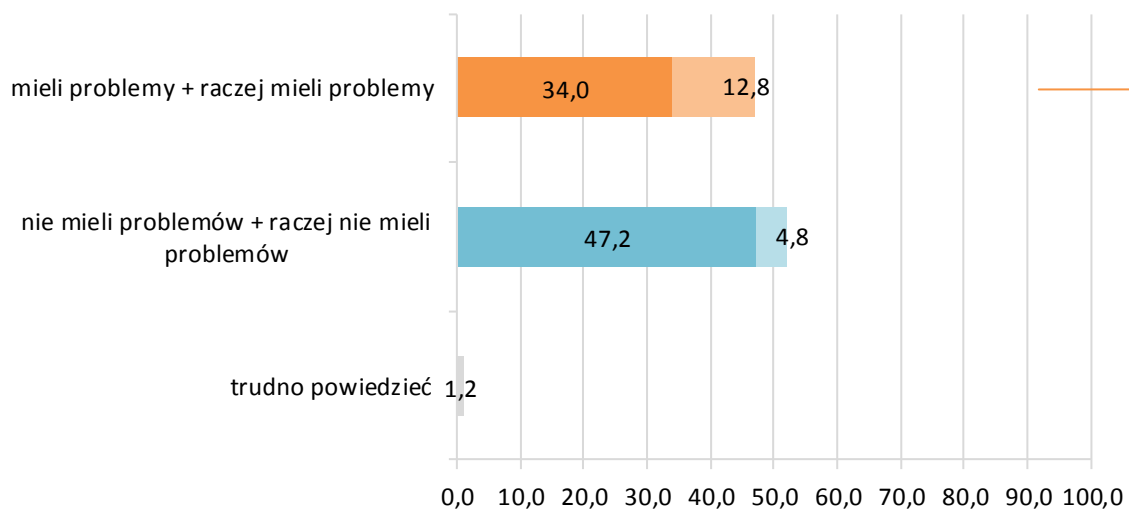
<sup>4</sup> Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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



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

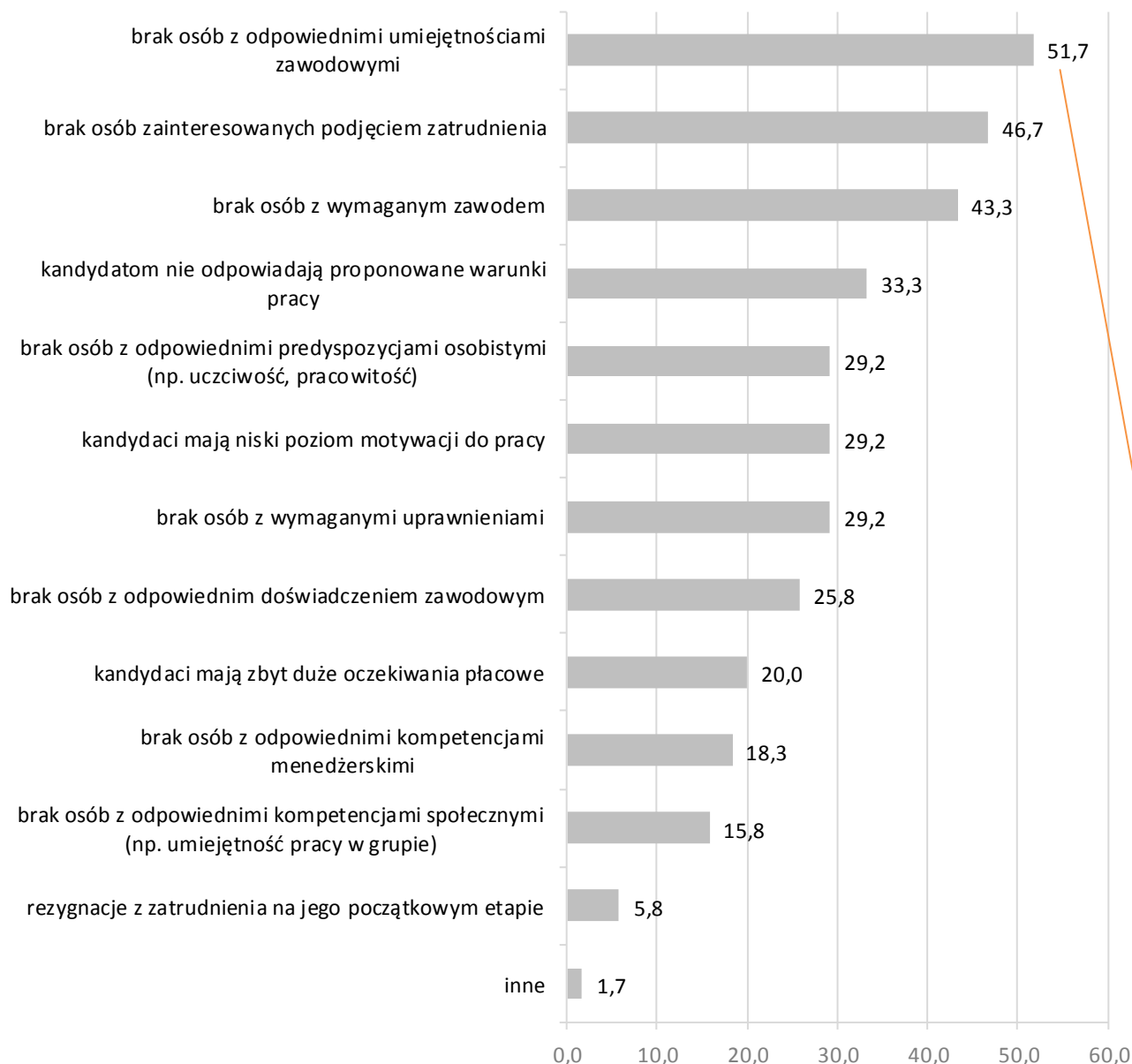


W całej grupie pracodawców w powiecie ropczycko-sędziszowskim ponad 2/3 z nich (69,1%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko połowa pracodawców (46,8%) 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 %)



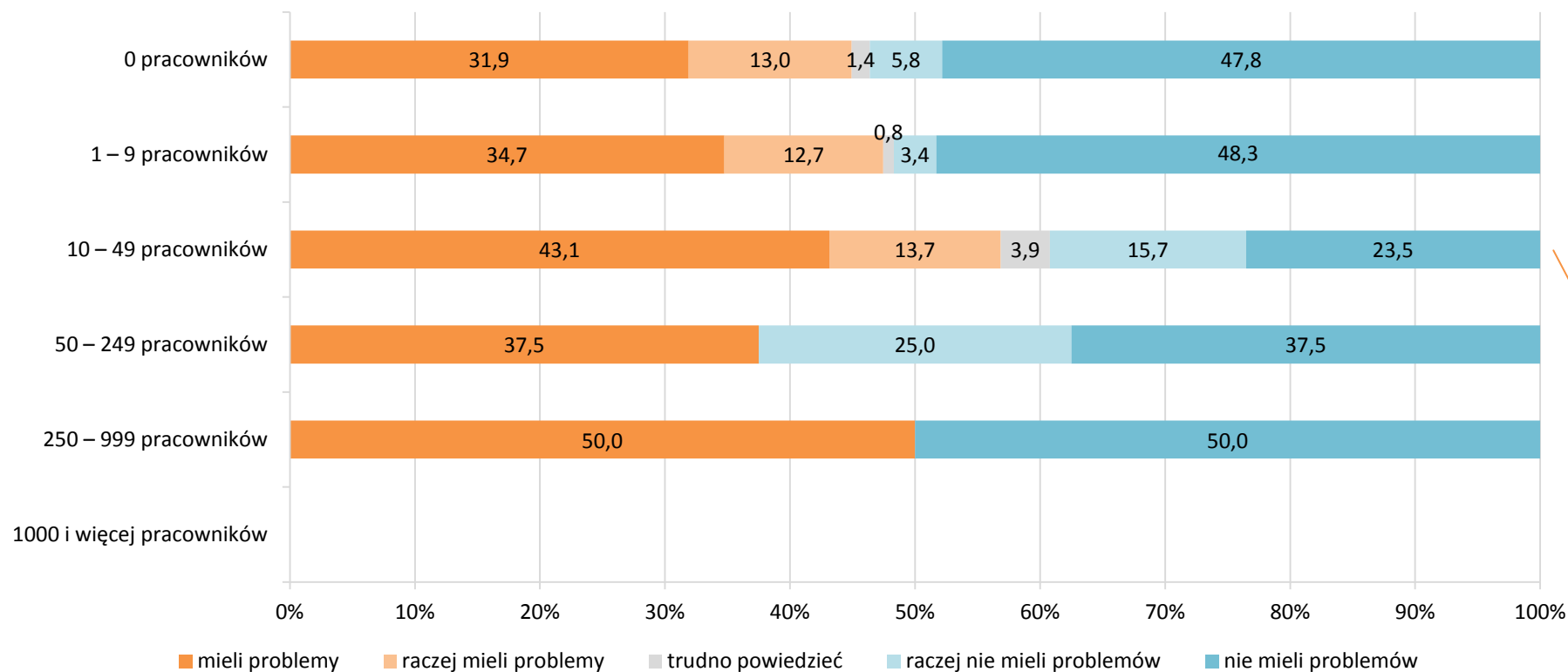
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (51,7% pracodawców), z wymaganym zawodem (43,3%), z wymaganymi uprawnieniami (29,2%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (25,8%).

Drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazała na niego niemal połowa pracodawców (46,7%).

Jednocześnie część pracodawców wskazała na powody związane z warunkami zatrudnienia – 1/3 pracodawców (33,3%) mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, a co piąty (20,0%) – że mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

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

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



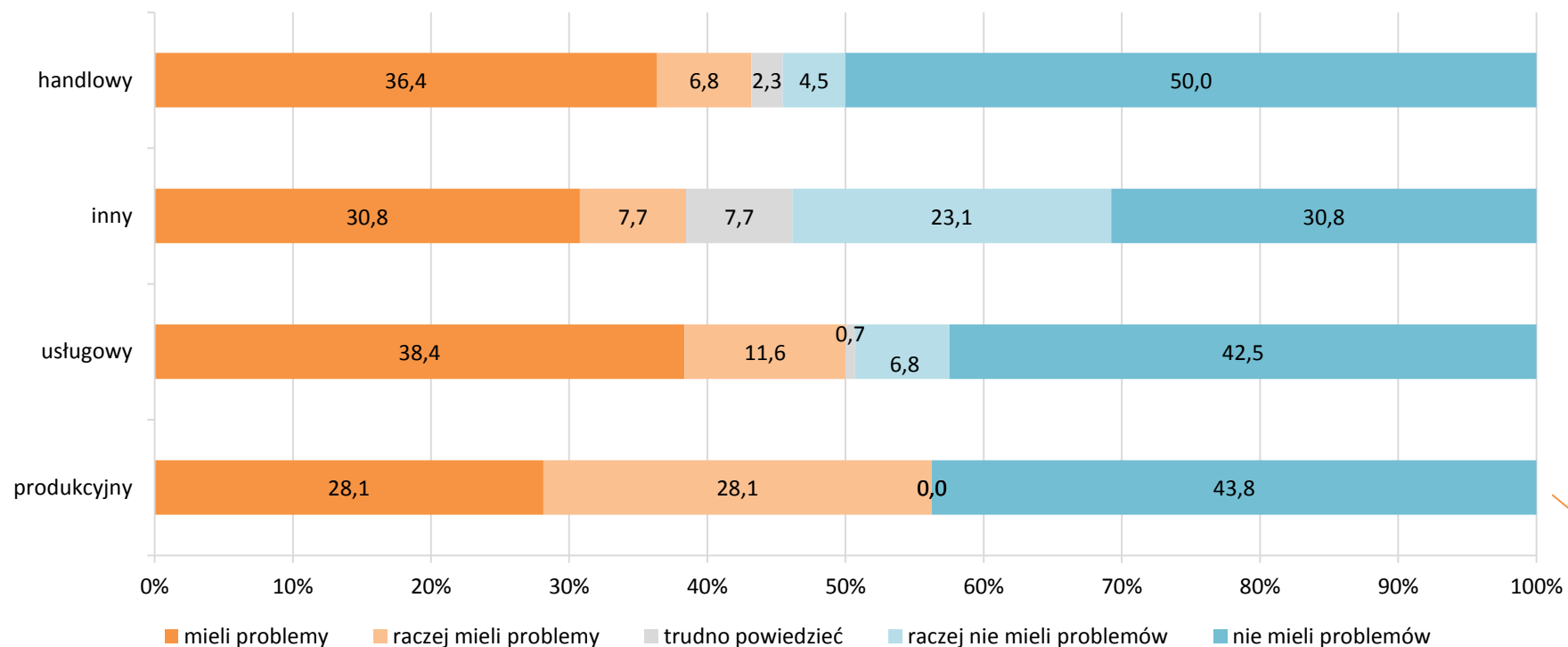
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm małych (56,8%). W firmach dużych i mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników) ten odsetek sięga ok. 50%.

Warto zauważyć, że 44,9% 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.



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

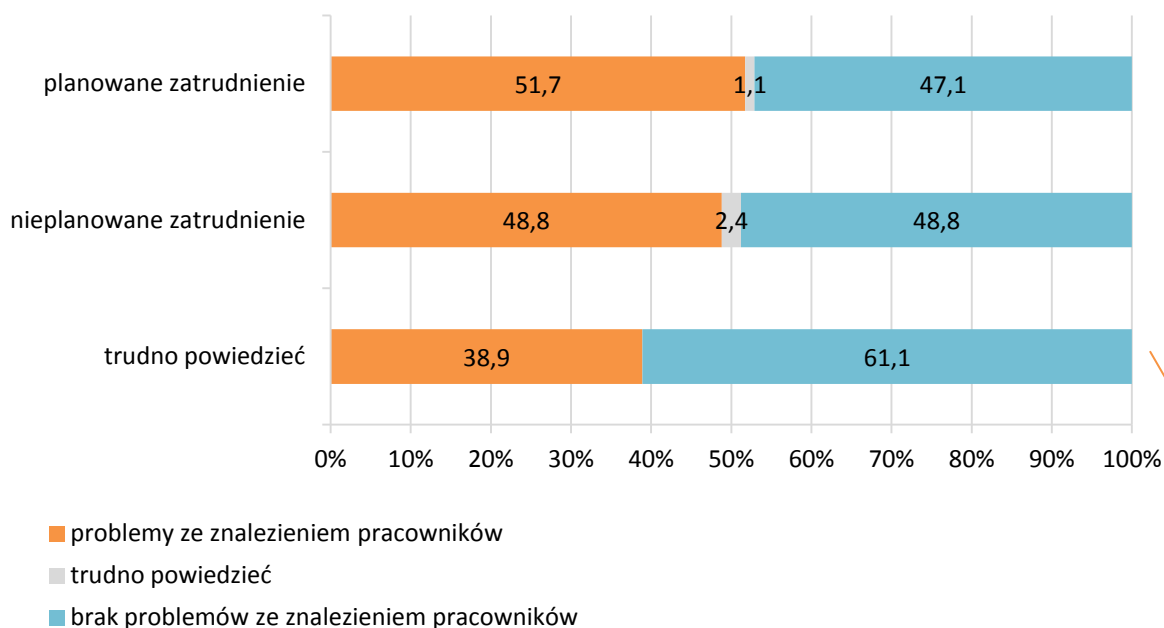
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo ponad połowa (56,2%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze produkcyjnym. W firmach o charakterze usługowym na taki problem zwróciło uwagę połowa pracodawców (50,0%). W podmiotach handlowych trudności ze znalezieniem pracowników miało 43,2% pracodawców.

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

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



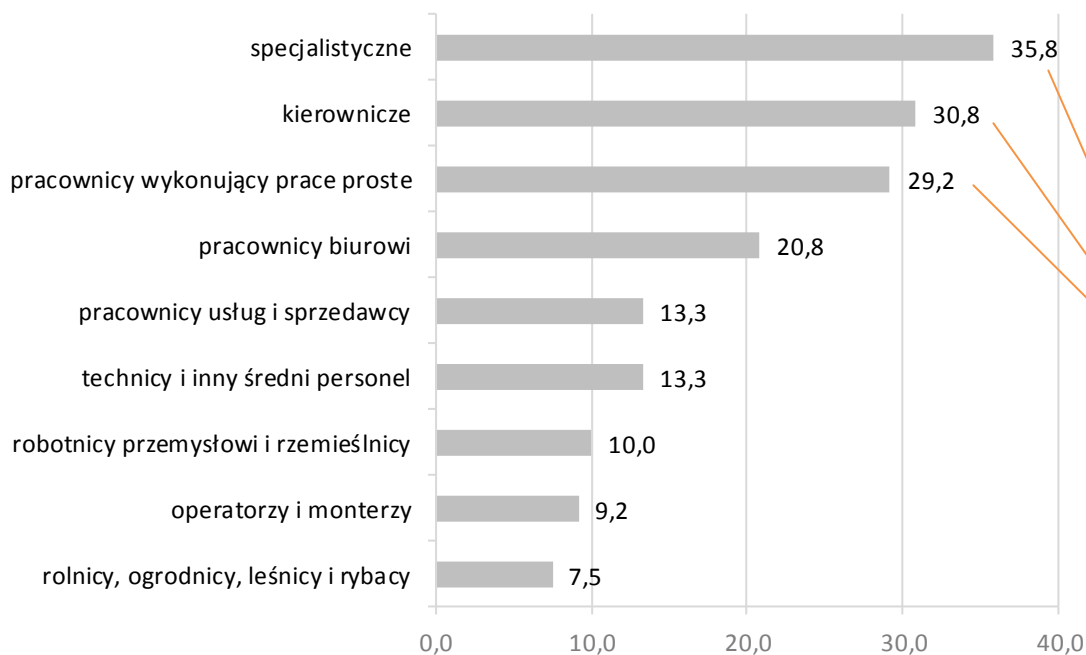
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 (51,7%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności.

Jednocześnie pracodawców, którzy mieli problemy z pozyskaniem pracowników jest sporo w grupie nieplanującej zatrudnienia (48,8%) oraz wśród tych, którzy nie potrafią stwierdzić, czy będą zatrudniać (38,9%). Istnieje więc duże prawdopodobieństwo, że w przypadku części pracodawców problemy z pozyskaniem kadry mają duży wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych prób znalezienia pracowników.

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

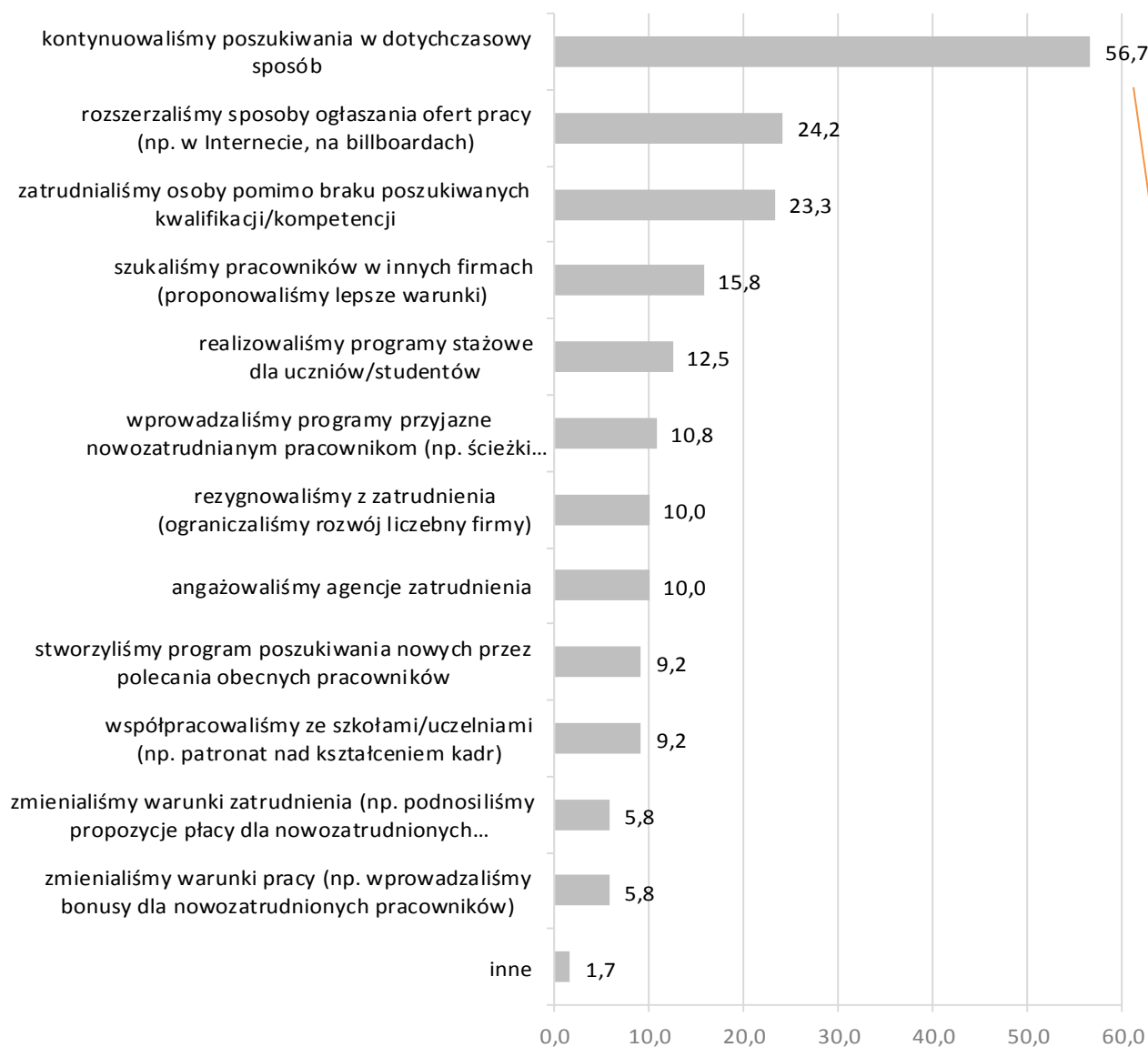
Wykres 19 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (35,8% pracodawców), kierownicze (30,8%) oraz pracowników wykonujących prace proste (29,2%). Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że 1/5 pracodawców (20,8%) ma trudności z pozyskaniem pracowników biurowych.

### 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 (56,7%).

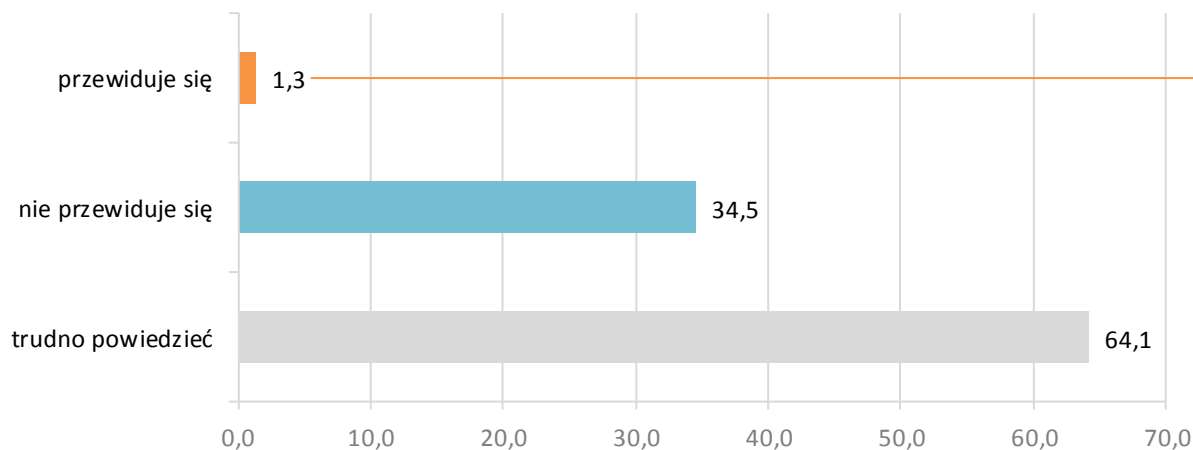
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy aż 1/4 pracodawców (23,3%) zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji, natomiast 15,8% poszukiwało pracowników w innych firmach.

Jednocześnie niewielka część pracodawców potwierdziła, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były lepsze warunki zatrudnienia – co dziesiąty (10,8%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), co 17. pracodawca (5,8%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób) lub lepsze warunki pracy (np. bonusy dla pracowników).

Na uwagę zasługuje fakt, że część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co ósmy (12,5%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, a co dziesiąty (9,2%) 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 %)

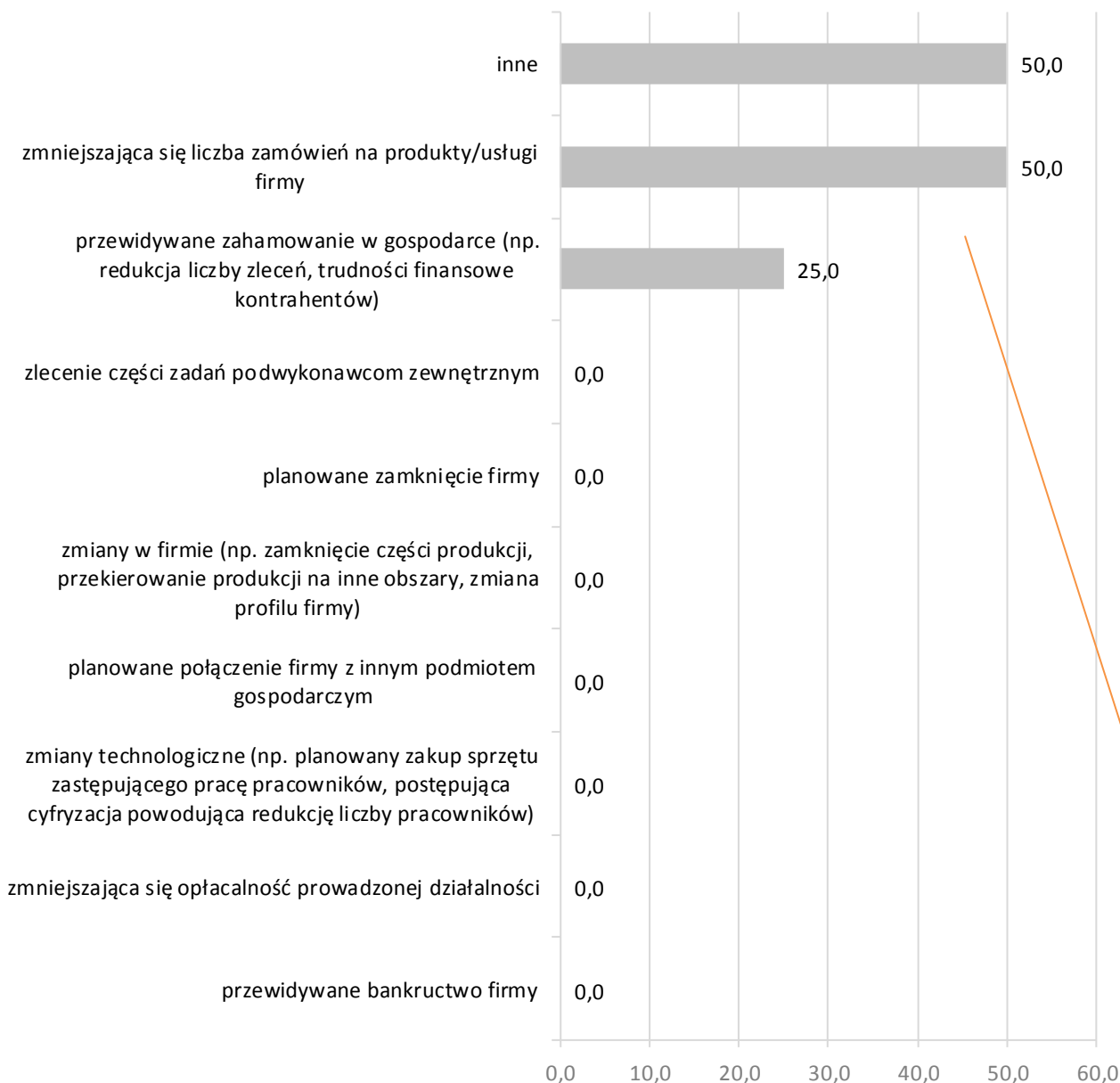


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 1,3% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie blisko 2/3 pracodawców (64,1%) 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

## 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 (1,3%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali najczęściej odpowiedź „inne” (50,0% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze oraz zmniejszającą się liczbę zamówień na produkty/usługi firmy, a co czwarty – przewidywane zahamowanie w gospodarce.

## 5. Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy

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

Instrument	% pracodawców, którzy uznają instrument za przydatny	% pracodawców, którzy planują starać się o takie wsparcie w ciągu 12 m-cy
staż	57,4	35,1
sfinansowanie szkolenia	51,5	13,9
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	47,4	14,8
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	36,8	5,6
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	35,4	6,7
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	34,5	2,8
prace interwencyjne	34,0	7,0
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	32,6	6,1
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	30,6	4,5
przygotowanie zawodowe dorosłych	24,8	1,7
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	24,8	1,1
roboty publiczne	23,4	5,6
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	22,0	2,5
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	17,5	2,2
prace społecznie użyteczne	17,5	5,6
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)	14,2	0,8

## 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 ropczycko-sędziszowskiego wykonano 359 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	112	31,2
1 – 9 pracowników	176	49,0
10 – 49 pracowników	60	16,7
50 – 249 pracowników	8	2,2
250 – 999 pracowników	3	0,8
1000 i więcej pracowników	0	0,0
<b>powiat ropczycko-sędziszowski</b>	<b>359</b>	<b>100,0</b>

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	34	9,5
handlowy	67	18,7
usługowy	230	64,1
inny	28	7,8
<b>powiat ropczycko-sędziszowski</b>	<b>359</b>	<b>100,0</b>

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	33	9,2
B - górnictwo i wydobywanie	1	0,3
C - przetwórstwo przemysłowe	30	8,4
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	7	1,9
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	1,1
F - budownictwo	34	9,5
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	36	10,0
H - transport i gospodarka magazynowa	7	1,9
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14	3,9
J - informacja i komunikacja	16	4,5
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	23	6,4
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	13	3,6
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	20	5,6
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	21	5,8
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	15	4,2
P - edukacja	37	10,3
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	16	4,5
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	7	1,9
S - pozostała działalność usługowa	25	7,0
<b>powiat ropczycko-sędziszowski</b>	<b>359</b>	<b>100,0</b>

## 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.....	31
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 Specjalności<sup>5</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		<b>0,253</b>	
Kierownik budowy	132301	0,127	0,279
Komendant powiatowy / miejski państwowej straży pożarnej	134913	0,127	0,279
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		<b>35,741</b>	
Opiekun klienta	243302	9,125	1,393
Koordynator projektów unijnych	242102	2,915	1,393
Dziennikarz	264201	2,788	0,279
Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	214305	2,535	0,279
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	2,028	1,114
Programista aplikacji	251401	1,901	0,279
Lektor języka obcego	235301	1,774	0,836
Specjalista do spraw kadr	242307	1,521	0,557
Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne	214306	1,014	0,279
Architekt	216101	1,014	0,279
Inżynier geodeta <sup>6</sup>	21650x	1,014	0,279
Specjalista analizy i rozwoju rynku	243105	0,760	0,279
Chemik	211301	0,634	0,279
Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopédagog)	235203	0,634	0,279
Specjalista administracji publicznej	242217	0,507	0,557

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

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

Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,507	0,279
Zarządca nieruchomości	244103	0,507	0,279
Psycholog	263401	0,507	0,836
Psychoterapeuta	229905	0,380	0,557
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	0,380	0,557
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,253	0,279
Pedagog specjalny	235919	0,253	0,279
Analityk finansowy	241306	0,253	0,557
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,253	0,279
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,253	0,557
Specjalista marketingu społecznego	263409	0,253	0,279
Specjalista komunikacji społecznej	263510	0,253	0,279
Inżynier <sup>7</sup>	214xxx	0,253	0,557
Nauczyciel przedmiotów zawodowych <sup>8</sup>	23200x	0,253	0,279
Inżynier mechatronik	215202	0,127	0,279
Fizjoterapeuta	229201	0,127	0,279
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,127	0,279
Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	242290	0,127	0,279
Specjalista sprzedaży internetowej	243109	0,127	0,279
Tester oprogramowania komputerowego	251903	0,127	0,279
Adwokat	261101	0,127	0,279
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,127	0,279
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>13,688</b>	
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>9</sup>	313904	4,436	1,114
Księgowy	331301	2,915	0,836
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	2,788	0,279
Inspektor budowlany	311211	1,141	0,279
Opiekunka dziecięca	325905	1,014	0,279
Przedstawiciel handlowy	332203	0,634	0,279
Animator kultury	343901	0,634	0,279
Technik logistik	333107	0,127	0,279
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>6,844</b>	
Technik prac biurowych <sup>10</sup>	411004	6,464	4,178
Magazynier	432103	0,253	0,557
Sekretarka	412001	0,127	0,279
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>11,407</b>	
Sprzedawca	522301	5,703	1,393

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

<sup>8</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

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

<sup>10</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

Doradca klienta	524902	2,915	0,557
Robotnik gospodarczy	515303	1,901	0,836
Instruktor nauki jazdy	516502	0,634	0,279
Kasjer handlowy	523002	0,127	0,279
Asystent nauczyciela w szkole	531204	0,127	0,279
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>0,634</b>	
Ogrodnik	611303	0,634	0,279
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>21,673</b>	
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	3,295	0,557
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703	2,915	0,557
Monter-elektronik	742102	2,788	0,279
Tapicer	753402	2,788	0,279
Pozostali robotnicy budowy dróg	711690	2,662	0,279
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	2,535	0,279
Stolarz	752205	1,648	1,671
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	1,141	0,557
Spawacz	721204	1,014	0,557
Cieśla	711501	0,253	0,279
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,253	0,279
Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	723303	0,253	0,279
Elektryk	741103	0,127	0,279
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>5,957</b>	
Maszynista	831104	2,535	0,279
Kierowca <sup>11</sup>	833xxx	0,887	0,557
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,760	0,557
Monter <sup>12</sup>	821xxx	0,634	0,557
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	0,507	0,279
Wiertacz	811305	0,380	0,279
Operator maszyn i urządzeń <sup>13</sup>	81xxxx	0,253	0,557
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>0,507</b>	
Sprzątaczką biurową	911207	0,380	0,557
Woźny	962906	0,127	0,279
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		<b>3,295</b>	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	3,295	1,671
<b>ŁĄCZNIE</b>		<b>100,000</b>	

<sup>11</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

<sup>12</sup> Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

<sup>13</sup> 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 Specjalności<sup>14</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		
Pozostali przedstawiciele władz publicznych	111190	0,279
Główny Księgowy	121101	0,279
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Psychoterapeuta	229905	1,671
Logopeda	229402	1,114
Psycholog	263401	1,114
Nauczyciel języka obcego	233008	0,836
Specjalista administracji publicznej	242217	0,836
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,836
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,836
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,557
Inżynier elektronik	215201	0,557
Lektor języka obcego	235301	0,557
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,557
Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	243102	0,557
Programista aplikacji	251401	0,557
Dziennikarz	264201	0,557
Nauczyciel <sup>15</sup>	233xxx	0,557
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,279
Inżynier utrzymania ruchu	214103	0,279
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,279

<sup>14</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

<sup>15</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Technolog – programista obrabiarek	214931	0,279
Inżynier elektryk	215103	0,279
Inżynier telekomunikacji	215301	0,279
Architekt	216101	0,279
Architekt wnętrz	216102	0,279
Architekt krajobrazu	216201	0,279
Pielęgniarka	222101	0,279
Fizjoterapeuta	229201	0,279
Nauczyciel przedszkola	234201	0,279
Nauczyciel doradca metodyczny	235105	0,279
Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	235290	0,279
Instruktor tańca	235502	0,279
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,279
Pedagog specjalny	235919	0,279
Koordinator projektów unijnych	242102	0,279
Specjalista do spraw konsultingu	242107	0,279
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,279
Doradca zawodowy	242304	0,279
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,279
Adwokat	261101	0,279
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,279
Archeolog	263201	0,279
Historyk sztuki	263303	0,279
Specjalista marketingu społecznego	263409	0,279
Redaktor wydawniczy	264104	0,279
Tłumacz	264304	0,279
Inżynier budownictwa <sup>16</sup>	21420x	0,279
Inżynier mechanik <sup>17</sup>	21440x	0,279
Inżynier geodeta <sup>18</sup>	21650x	0,279
Nauczyciel akademicki <sup>19</sup>	2310xx	0,279
<b>GRUPA 3 - TECHNICZY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Księgowy	331301	1,114
Technik mechanik	311504	0,836
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>20</sup>	313904	0,557
Technik analityk	311103	0,279
Kosztorysant budowlany	311201	0,279
Technik architekt	311203	0,279
Technik drogownictwa	311206	0,279
Technik urządzeń sanitarnych	311209	0,279
Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	311501	0,279
Technik automatyk	311909	0,279

<sup>16</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

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

<sup>18</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>19</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

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



Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,279
Pośrednik pracy	333301	0,279
Opiekun osoby starszej	341202	0,279
Pracownik socjalny	341205	0,279
Instruktor rytmiki	342306	0,279
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	0,279
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Technik prac biurowych <sup>21</sup>	411004	1,671
Recepcjonista	422602	0,279
Rejestratorka medyczna	422603	0,279
Magazynier	432103	0,279
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Sprzedawca	522301	1,114
Instruktor nauki jazdy	516502	0,557
Kucharz	512001	0,279
Fryzjer	514101	0,279
Doradca klienta	524902	0,279
Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	531107	0,279
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
Ogrodnik terenów zieleni	611306	0,279
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Stolarz	752205	0,836
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,557
Dekarz	712101	0,279
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,279
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,279
Elektryk	741103	0,279
Elektromonter maszyn elektrycznych	741210	0,279
Monter-elektronik	742102	0,279
Cukiernik	751201	0,279
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,279
Kierowca <sup>22</sup>	833xxx	0,279
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Sprzątaczką biurową	911207	0,557
Konserwator części / sprzętu	932901	0,557
Pokojowa	911203	0,279
Pracownik pomocniczy stolarza	932918	0,279
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,279

<sup>21</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

<sup>22</sup> 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 Specjalności<sup>23</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		
Pozostali przedstawiciele władz publicznych	111190	0,279
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Psychoterapeuta	229905	0,836
Nauczyciel języka obcego	233008	0,836
Inżynier elektronik	215201	0,557
Logopeda	229402	0,557
Lektor języka obcego	235301	0,557
Specjalista administracji publicznej	242217	0,557
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,557
Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	243102	0,557
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,557
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,557
Programista aplikacji	251401	0,557
Psycholog	263401	0,557
Dziennikarz	264201	0,557
Nauczyciel <sup>24</sup>	233xxx	0,557

<sup>23</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

<sup>24</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Specjalista ochrony środowiska	213303	0,279
Inżynier utrzymania ruchu	214103	0,279
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,279
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,279
Technolog – programista obrabiarek	214931	0,279
Inżynier telekomunikacji	215301	0,279
Architekt wnętrz	216102	0,279
Fizjoterapeuta	229201	0,279
Nauczyciel przedszkola	234201	0,279
Instruktor tańca	235502	0,279
Pedagog specjalny	235919	0,279
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,279
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,279
Doradca zawodowy	242304	0,279
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,279
Specjalista marketingu społecznego	263409	0,279
Redaktor wydawniczy	264104	0,279
Tłumacz	264304	0,279
Inżynier mechanik <sup>25</sup>	21440x	0,279
Inżynier geodeta <sup>26</sup>	21650x	0,279
Nauczyciel akademicki <sup>27</sup>	2310xx	0,279
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Technik mechanik	311504	0,557
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>28</sup>	313904	0,557
Technik analityk	311103	0,279
Technik architekt	311203	0,279
Technik urządzeń sanitarnych	311209	0,279
Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	311501	0,279
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,279
Księgowy	331301	0,279
Pośrednik pracy	333301	0,279
Opiekun osoby starszej	341202	0,279
Instruktor rytmiki	342306	0,279
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	0,279
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Technik prac biurowych <sup>29</sup>	411004	1,114
Recepcjonista	422602	0,279
Magazynier	432103	0,279

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

<sup>26</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>27</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

<sup>28</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

<sup>29</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Instruktor nauki jazdy	516502	0,557
Kucharz	512001	0,279
Fryzjer	514101	0,279
Sprzedawca	522301	0,279
Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	531107	0,279
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Ogrodnik terenów zieleni	611306	0,279
GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Stolarz	752205	0,557
Dekarz	712101	0,279
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,279
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,279
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,279
Elektryk	741103	0,279
Elektromonter maszyn elektrycznych	741210	0,279
Monter-elektronik	742102	0,279
Cukiernik	751201	0,279
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca <sup>30</sup>	833xxx	0,279
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,279
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,279

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

## Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

## METRYCZKA

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

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

Zawód / stanowisko 1 ..... – ile osób? .....

Zawód / stanowisko 2 ..... – ile osób? .....

Zawód / stanowisko 3 ..... – ile osób? .....

Zawód / stanowisko 4 ..... – ile osób? .....

Zawód / stanowisko 5 ..... – ile osób? .....

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

**/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/**

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

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

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

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

**3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?**

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

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

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

*(w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru)*

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

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

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

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

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

*/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/*

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

**Zawód / stanowisko 1 .....**

**Zawód / stanowisko 2 .....**

**Zawód / stanowisko 3 .....**

**Zawód / stanowisko 4 .....**

**Zawód / stanowisko 5 .....**

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

**Zawód / stanowisko 1 .....**

**Zawód / stanowisko 2 .....**

**Zawód / stanowisko 3 .....**

**Zawód / stanowisko 4 .....**

**Zawód / stanowisko 5 .....**

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

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/



nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

**7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?**

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

**8. Czym były spowodowane te problemy?**

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

**najważniejszy problem**

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie? .....

**9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?**

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (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 <i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)<sup>31</sup></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		

<sup>31</sup>Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

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

<input type="checkbox"/> nie przewiduje się redukcji zatrudnienia
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:
Zawód / stanowisko 1 ..... – ile osób? .....
Zawód / stanowisko 2 ..... – ile osób? .....
Zawód / stanowisko 3 ..... – ile osób? .....
Zawód / stanowisko 4 ..... – ile osób? .....
Zawód / stanowisko 5 ..... – ile osób? .....

**12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?**  
(pytanie wielokrotnego wyboru)

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