

Raport z badania

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

– edycja 2019”

SEKCJA F
budownictwo

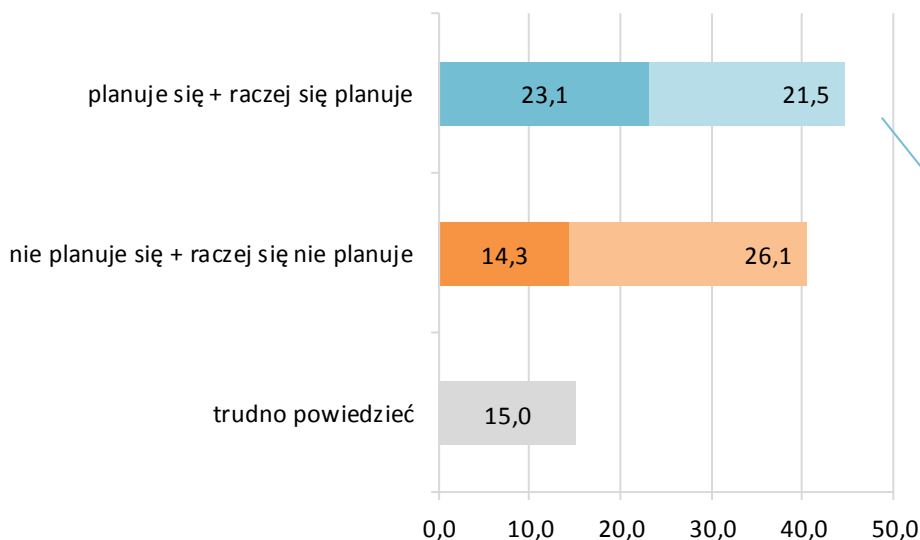


SPIS TREŚCI

1.	Planowane zatrudnienie.....	3
1.1	Powodyplanowanego zatrudniania pracowników	4
1.2	Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości	5
1.3	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat	6
1.4	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat	6
2.	Poszukiwani pracownicy – oczekiwania	7
2.1	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów	7
2.2	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie.....	8
2.3	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe	9
2.4	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu.....	10
2.5	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności	10
2.6	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”	12
3.	Problemy ze znalezieniem pracowników	13
3.1	Powody problemów ze znalezieniem pracowników	14
3.2	Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości.....	15
3.3	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe.	16
3.4	Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy.....	17
3.8	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników	18
4.	Planowana redukcja zatrudnienia	19
4.1	Powody planowanej redukcji zatrudnienia	20
5.	Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy	21
6.	Podstawowe informacje o badaniu.....	22
7.	Założenia metodologiczne badania	23
	SPIS WYKRESÓW.....	24
	SPIS TABEL	24
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	24

1. Planowane zatrudnienie

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



Blisko połowa pracodawców (44,6%) w sekcji F – *budownictwo* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej nieznacznie przeważają deklaracje zdecydowane – „planuje się zatrudnienie” (23,1%), w stosunku do postaw umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (21,5%).

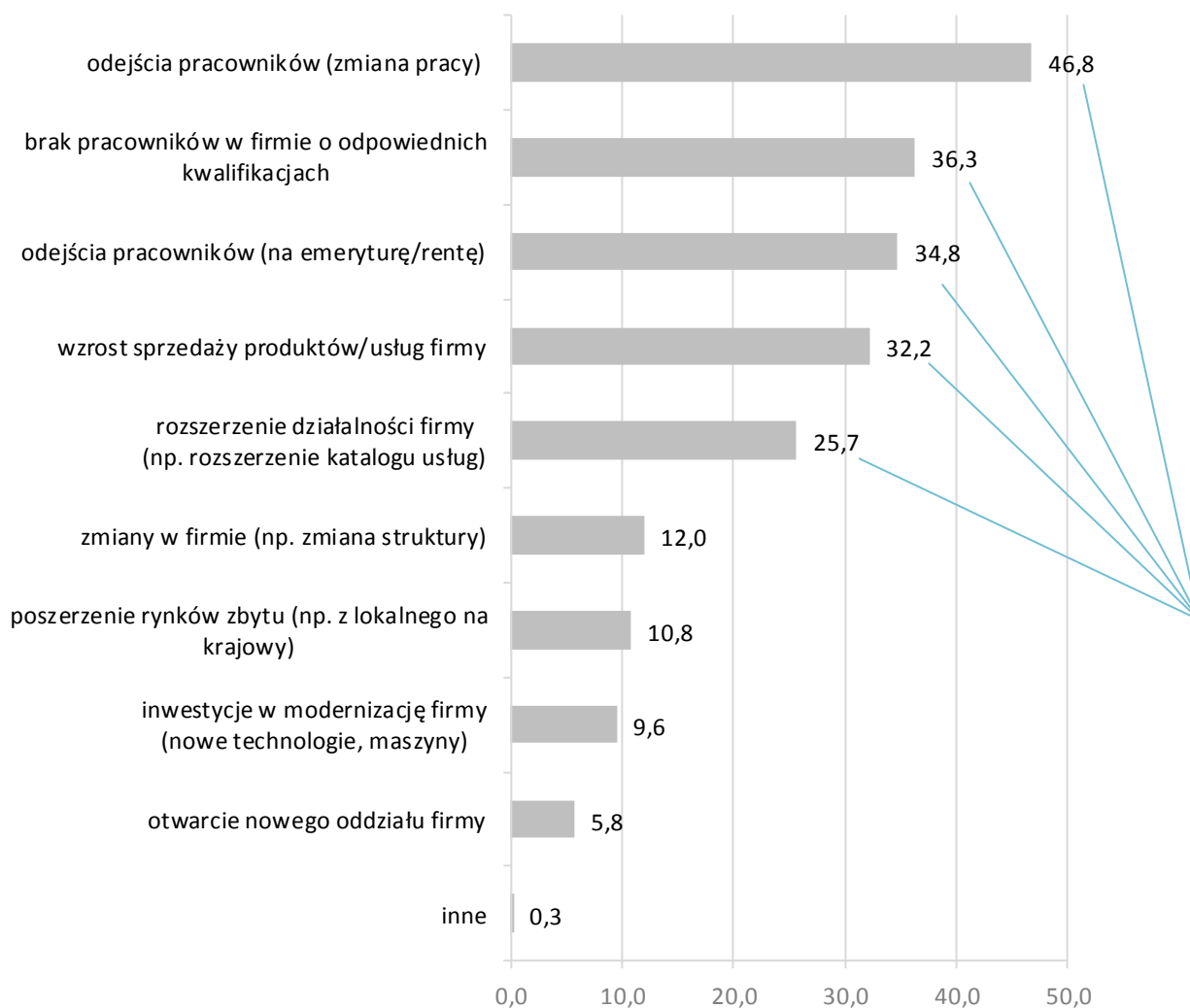
Blisko co siódmy pracodawca (15,0%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji F – wzięło udział 734 pracodawców, z czego blisko połowa 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 połowa pracodawców wskazała na 2 886 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji F funkcjonowały 24 332 podmioty gospodarki narodowej.

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

1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

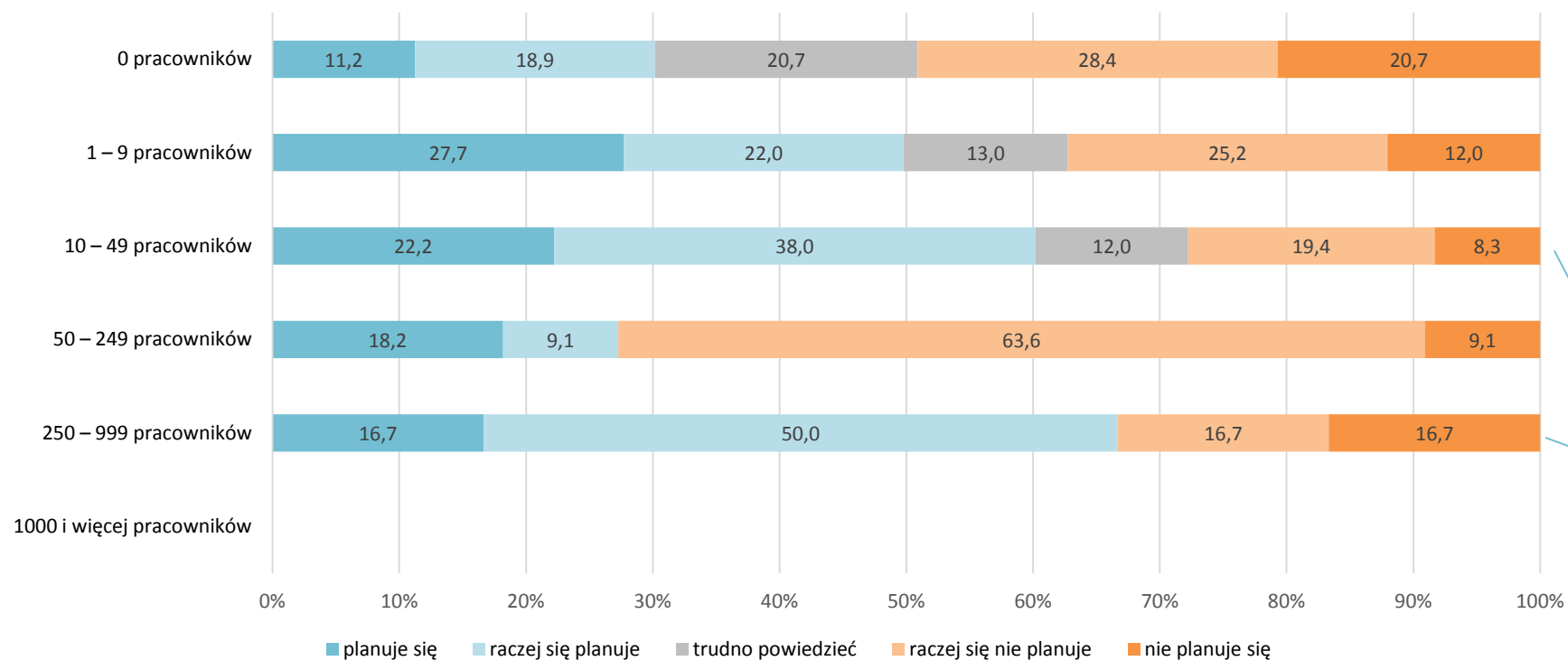
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (46,8%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 1/3 (36,3%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach;
- ponad 1/3 (34,8%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (32,2% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (25,7%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

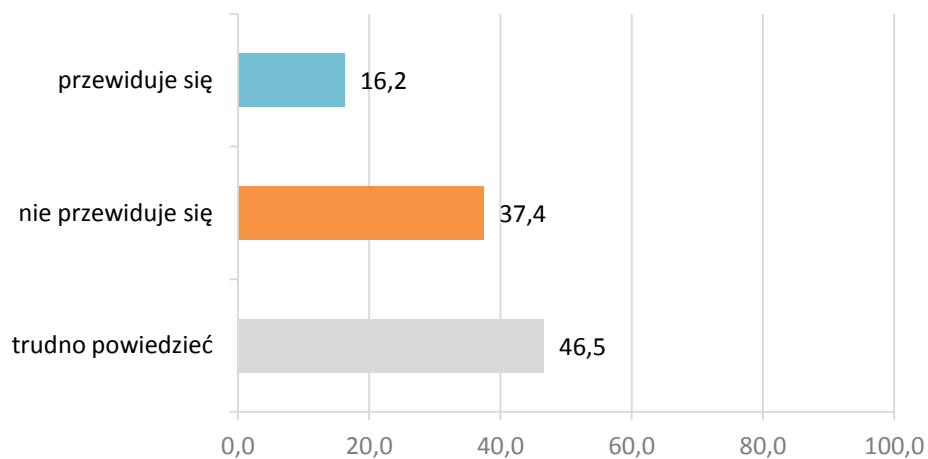
Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości (w %)



W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej takich pracodawców jest wśród firm dużych 66,7%) oraz małych (60,2%). Warto zwrócić uwagę, że pracowników planuje zatrudnić również blisko 1/3 właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych (30,1%) – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.
Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w sekcji F takich firm nie było w momencie realizacji badania.

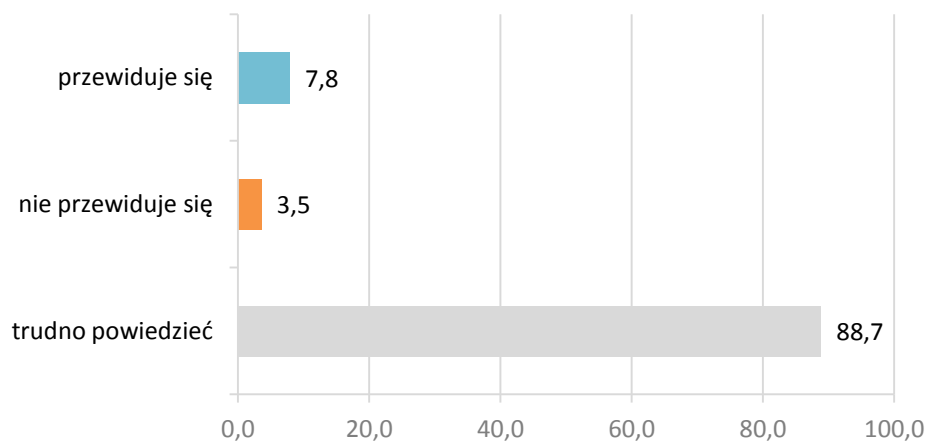
1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 4 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)²



1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

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



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

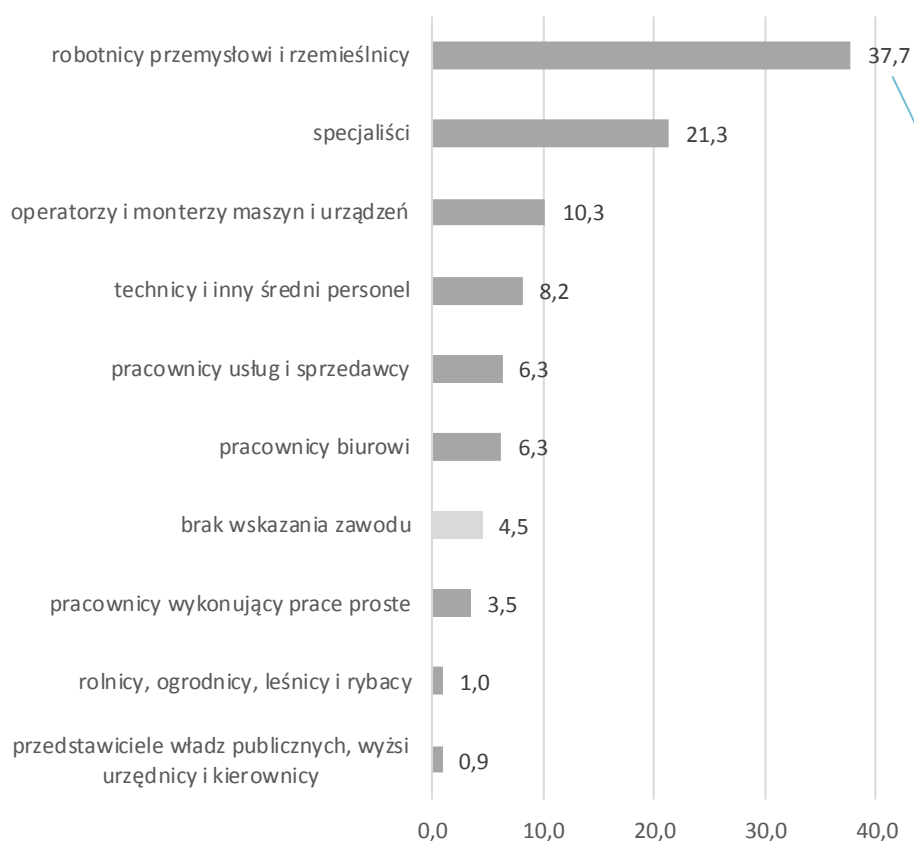
³Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 6 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)

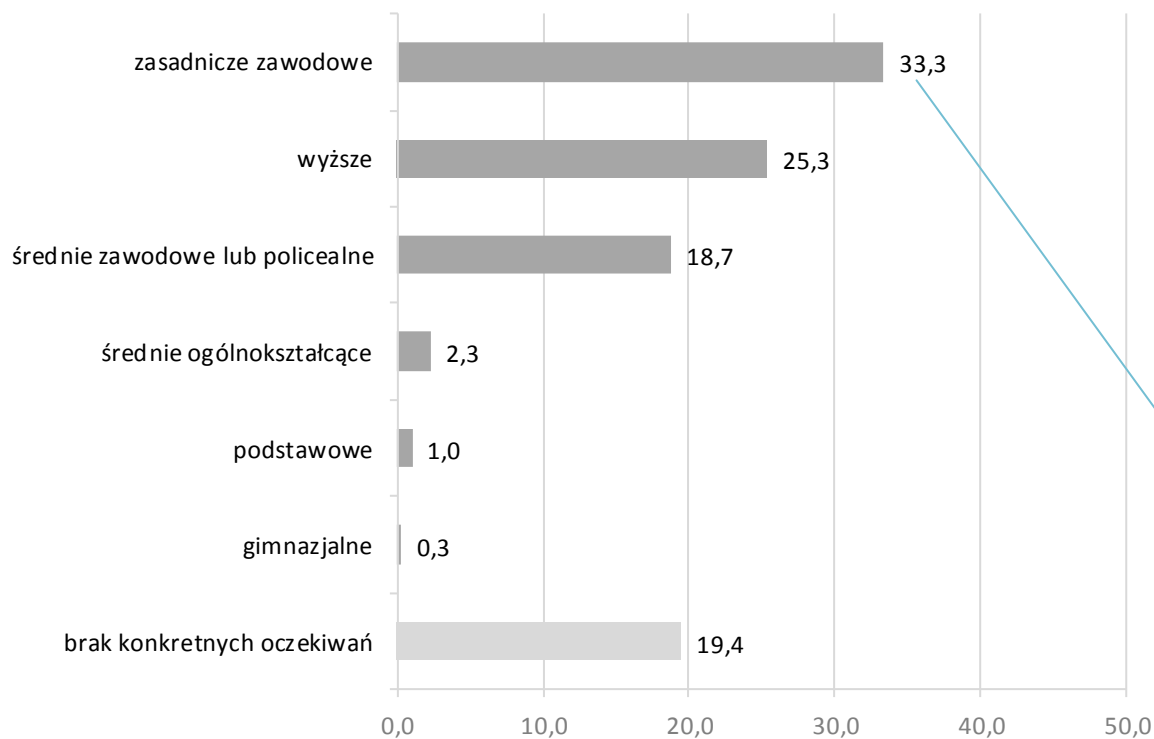


Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – stanowią ponad 1/3 spośród wszystkich poszukiwanych osób (37,7%).

Co piątego pracownika (21,3%) pracodawcy poszukują w grupie specjalistów, a co dziesiątego (10,3%) wśród operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



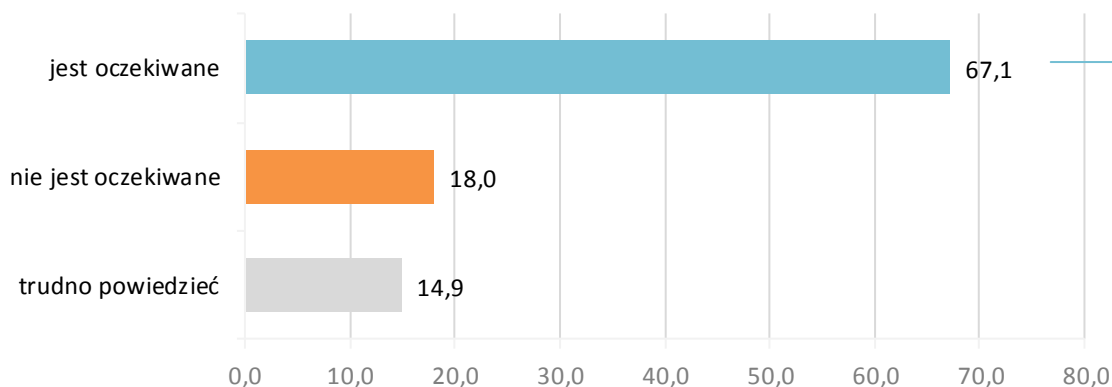
Najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem zawodowym. 1/3 (33,3%) poszukiwanych pracowników to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a 18,7% - ze średnim zawodowym lub policealnym (łącznie 52,0% poszukiwanych pracowników).

Jednocześnie 1/4 osób poszukiwanych w firmach sekcji F (25,3%) to osoby z wykształceniem wyższym.

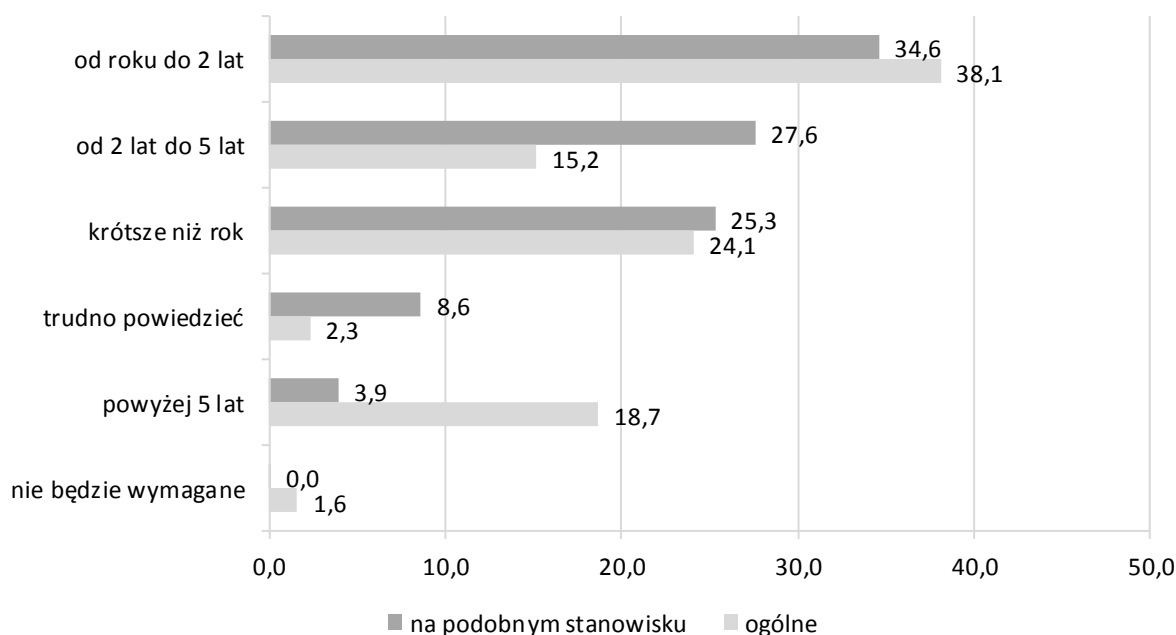
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co piątego kandydata do pracy (19,4%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

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



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



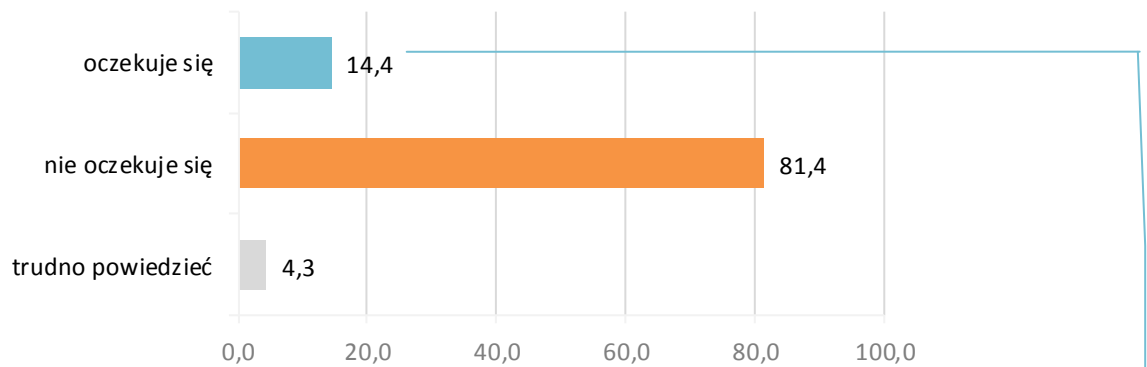
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od 2/3 kandydatów do pracy (67,1%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od blisko 2/3 pracowników (59,9%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 87,5% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko 2/3 pracowników (62,2%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

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



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu od co siódmego kandydata do pracy (14,4%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

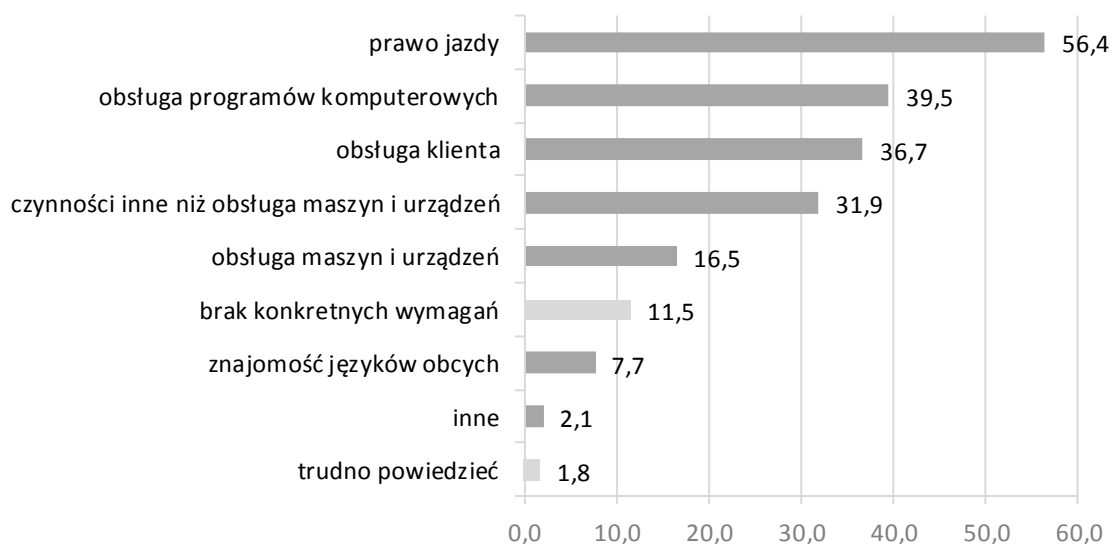


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	dotyczące obsługi urzędzeń i maszyn	dotyczące wykonywania czynności innych niż	dotyczące obsługi programów	dotyczące znajomości języków obcych	dotyczące posiadania prawa jazdy	dotyczące obsługi klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3,8	30,8	61,5	11,5	61,5	53,8	11,5	0,0	15,4
Specjaliści	1,6	37,7	50,6	8,0	57,6	35,7	0,2	0,0	16,2
Technicy i inny średni personel	12,7	17,4	32,6	3,0	60,6	47,5	0,8	0,8	8,1
Pracownicy biurowi	0,0	11,6	58,6	0,6	85,6	58,6	0,0	1,1	0,0
Pracownicy usług i sprzedawcy	2,7	25,3	46,7	0,0	58,8	46,7	0,0	0,0	19,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0	10,3	10,3	0,0	86,2	86,2	0,0	13,8	0,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17,5	35,2	31,9	3,1	55,6	39,9	1,9	1,5	10,7
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4,7	25,7	48,6	3,7	56,4	38,9	0,7	0,0	9,8
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	5,9	34,7	0,0	70,3	49,5	0,0	0,0	23,8
Brak wskazania zawodu	10,8	30,8	33,1	7,7	53,1	15,4	0,0	0,0	26,2

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (56,4%), obsługi programów komputerowych (39,5%), obsługi klienta (36,7%) oraz czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (31,9%).

W odniesieniu do co dziewiątego stanowiska pracy (11,5%) 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

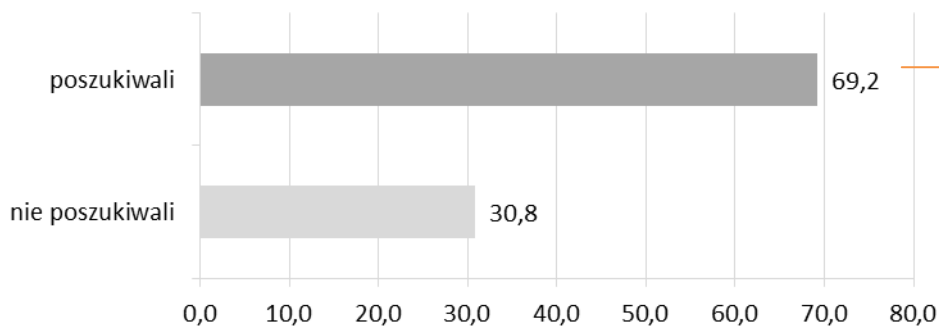
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

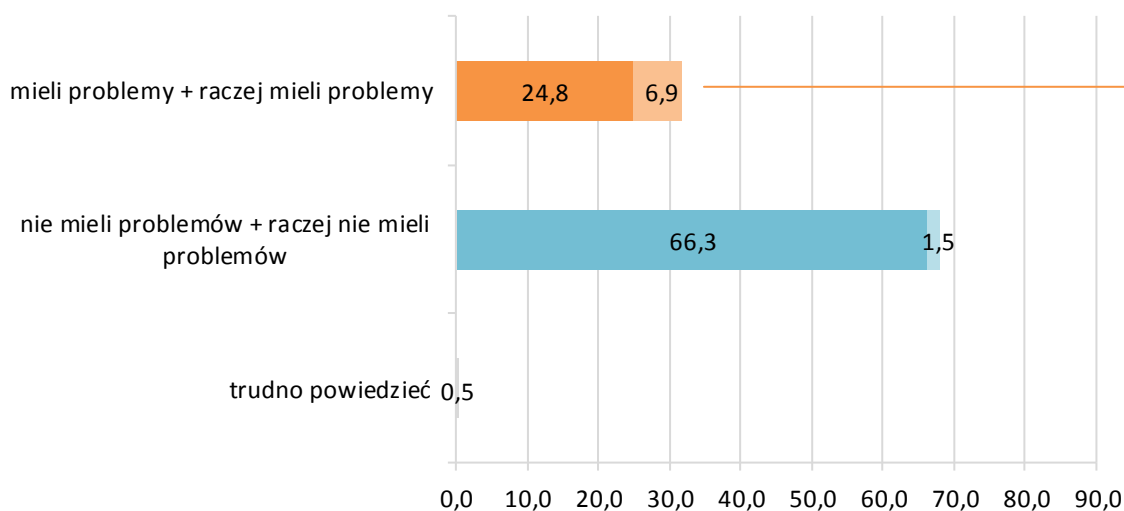
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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



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

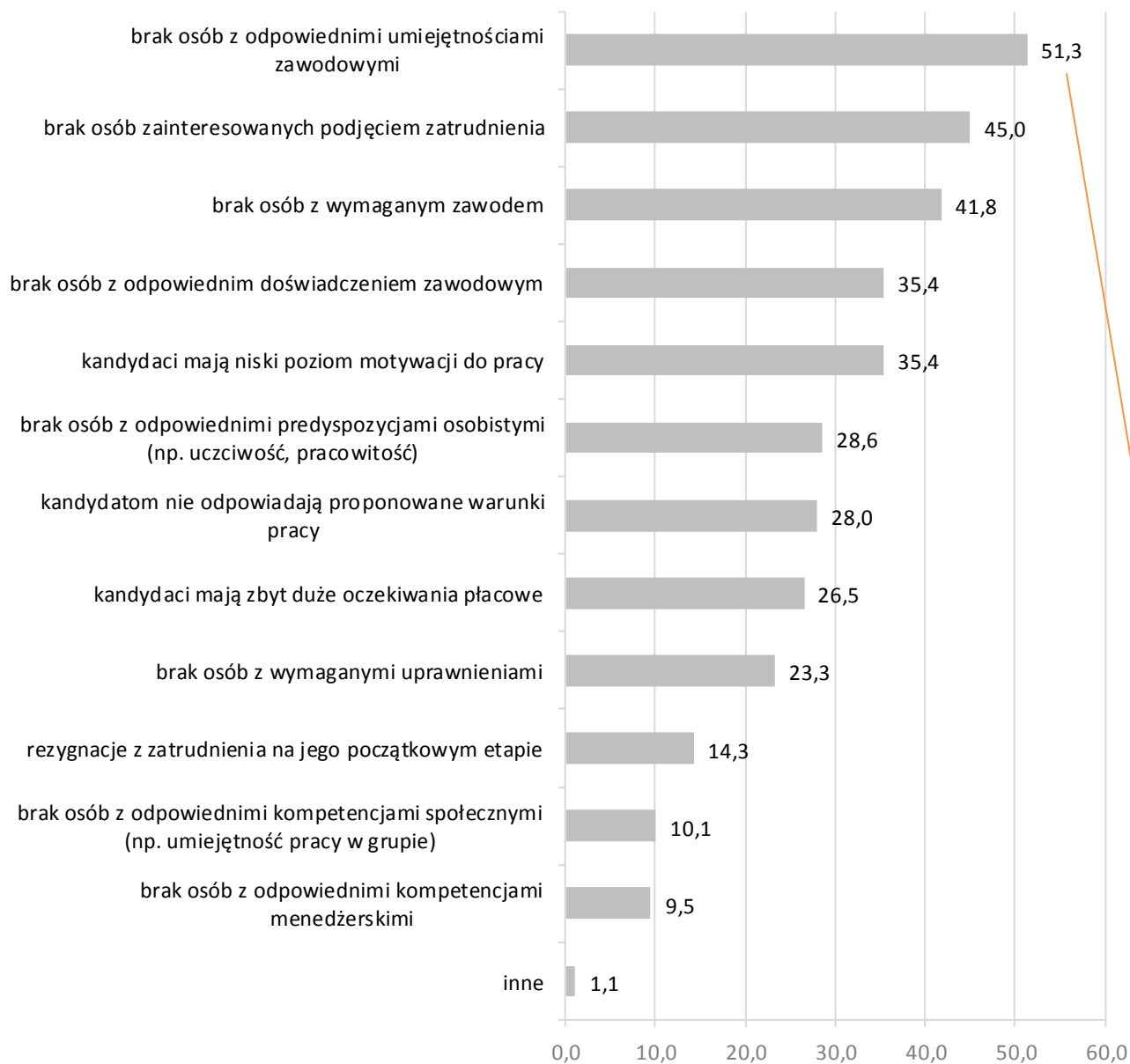


W całej grupie pracodawców w sekcji F ponad 2/3 z nich (69,2%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko 1/3 pracodawców (31,7%) spośród tych, którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 14 Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)



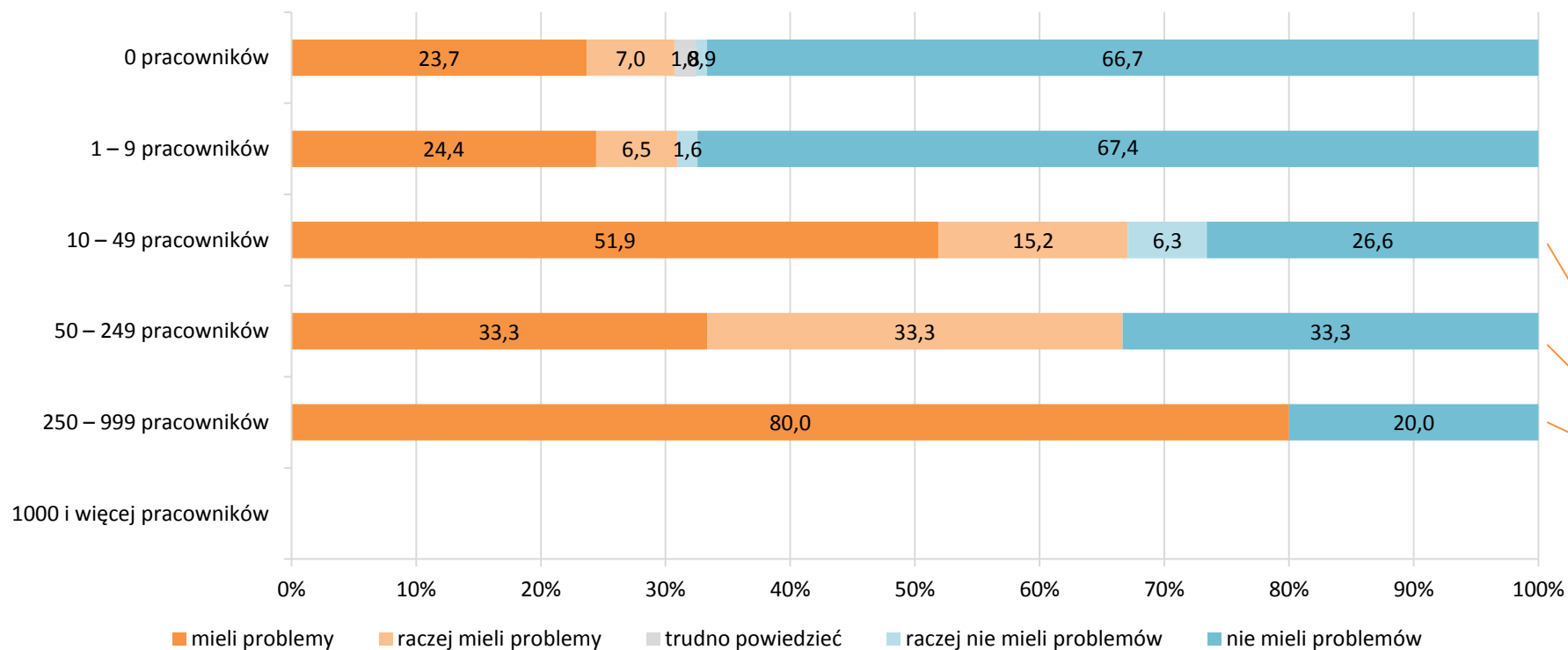
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (51,3% pracodawców), z wymaganym zawodem (41,8%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (35,4%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 45,0% pracodawców. łączy się z nim bezpośrednio powód w postaci niskiej motywacji do pracy u kandydatów, na który wskazał co trzeci pracodawca (35,4%).

Sporo pracodawców wskazało na powód związany z warunkami zatrudnienia – 28,0% z nich mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, a 26,5%, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

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



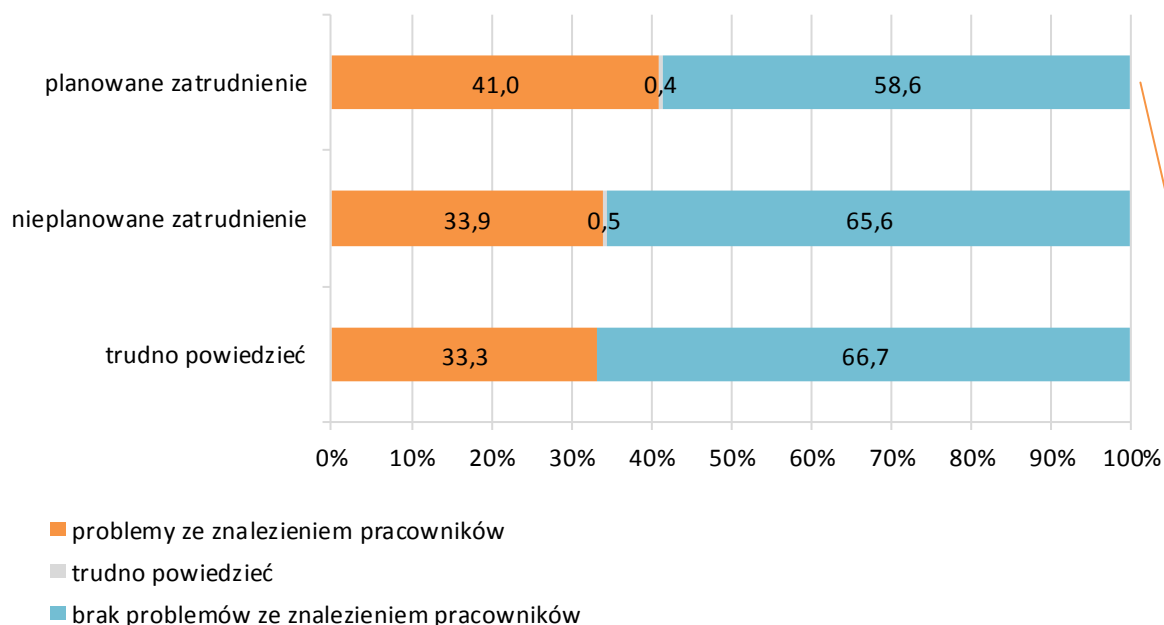
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm dużych (80,0%) oraz małych (67,1%) i średnich (66,7%).

Warto zauważyć, że blisko 1/3 (30,7%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

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

3.3 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

Wykres 16 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)



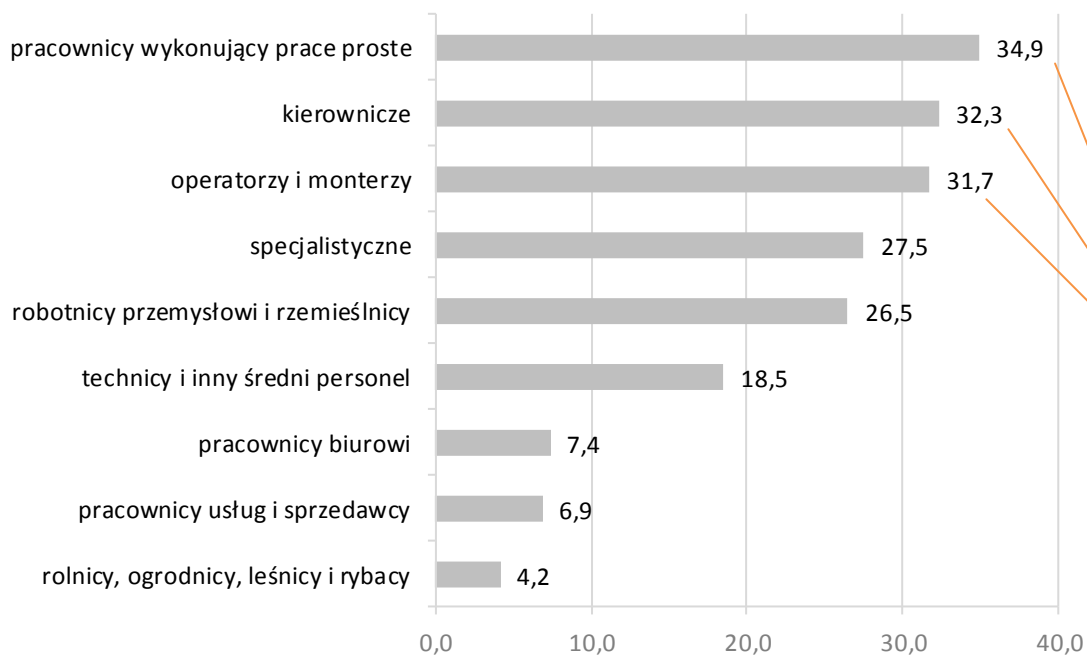
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 (41,0%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc pomimo negatywnych doświadczeń związanych z pozyskaniem kadry nie rezygnują z dalszego rozwoju liczebnego firmy.

Jednocześnie pracodawców, którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników jest 33,3% w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać i 33,9% w grupie nie planującej zatrudnienia – czyli w przypadku części pracodawców problemy te mogą mieć duży wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych prób znalezienia pracowników.

3.4 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

Wykres 17 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



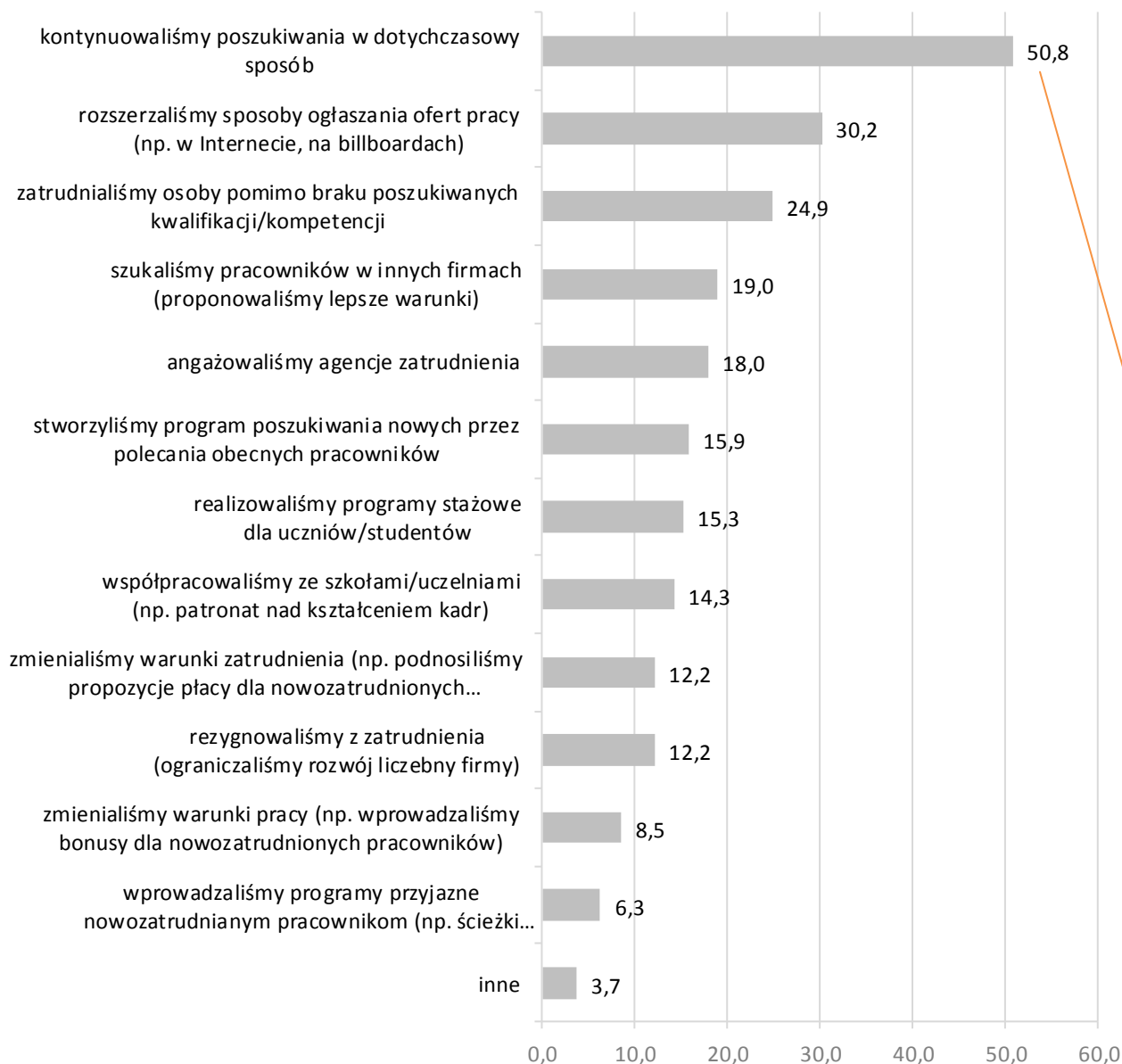
W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem:

- 1) pracowników wykonujących prace proste (34,9% pracodawców),
- 2) osób na stanowiska kierownicze (32,3%),
- 3) operatorów i monterów (31,7%).

Jednocześnie co czwarty pracodawca potwierdził trudności ze znalezieniem specjalistów (27,5%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (26,5%).

3.5 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 18 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)



W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (50,8%). Natomiast co trzeci pracodawca (30,2%) decydował się na rozszerzenie sposobów ogłaszania ofert pracy.

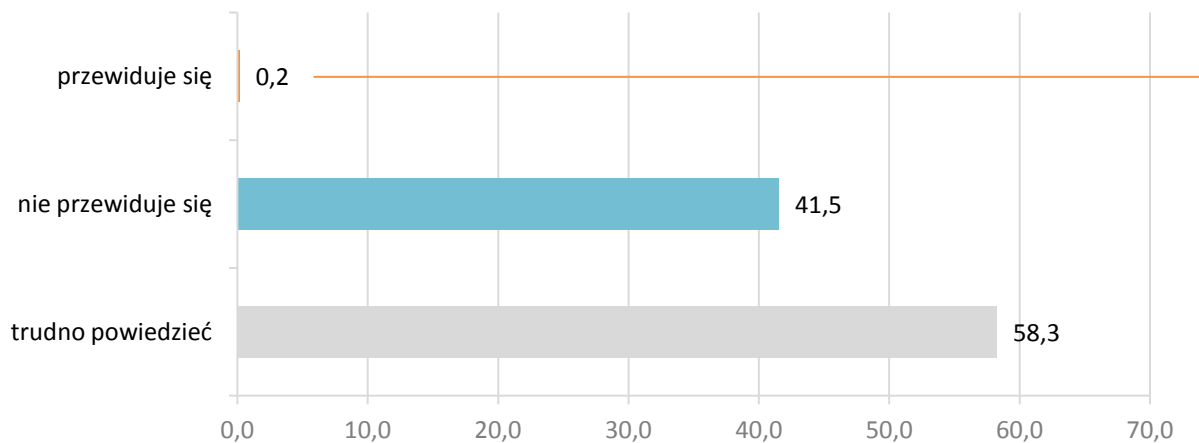
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy, co czwarty pracodawca (24,9%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji, a co piąty (19,0%) szukał pracowników w innych firmach proponując im lepsze warunki za zmianę zatrudnienia.

Jednocześnie część pracodawców decydowała się na zmianę warunków zatrudnienia – co ósmy (12,2%) proponował zmianę w postaci np. wyższych płac, ale już tylko co dwunasty (8,5%) zmieniał warunki pracy poprzez np. wprowadzenie bonusów dla nowozatrudnionych osób, a co szesnasty (6,3%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń).

Część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co siódmy (15,3%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów i również co siódmy (14,3%) współpracował ze szkołami/uczelniami podejmując np. patronat nad kształceniem kadr.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

Wykres 19 Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)

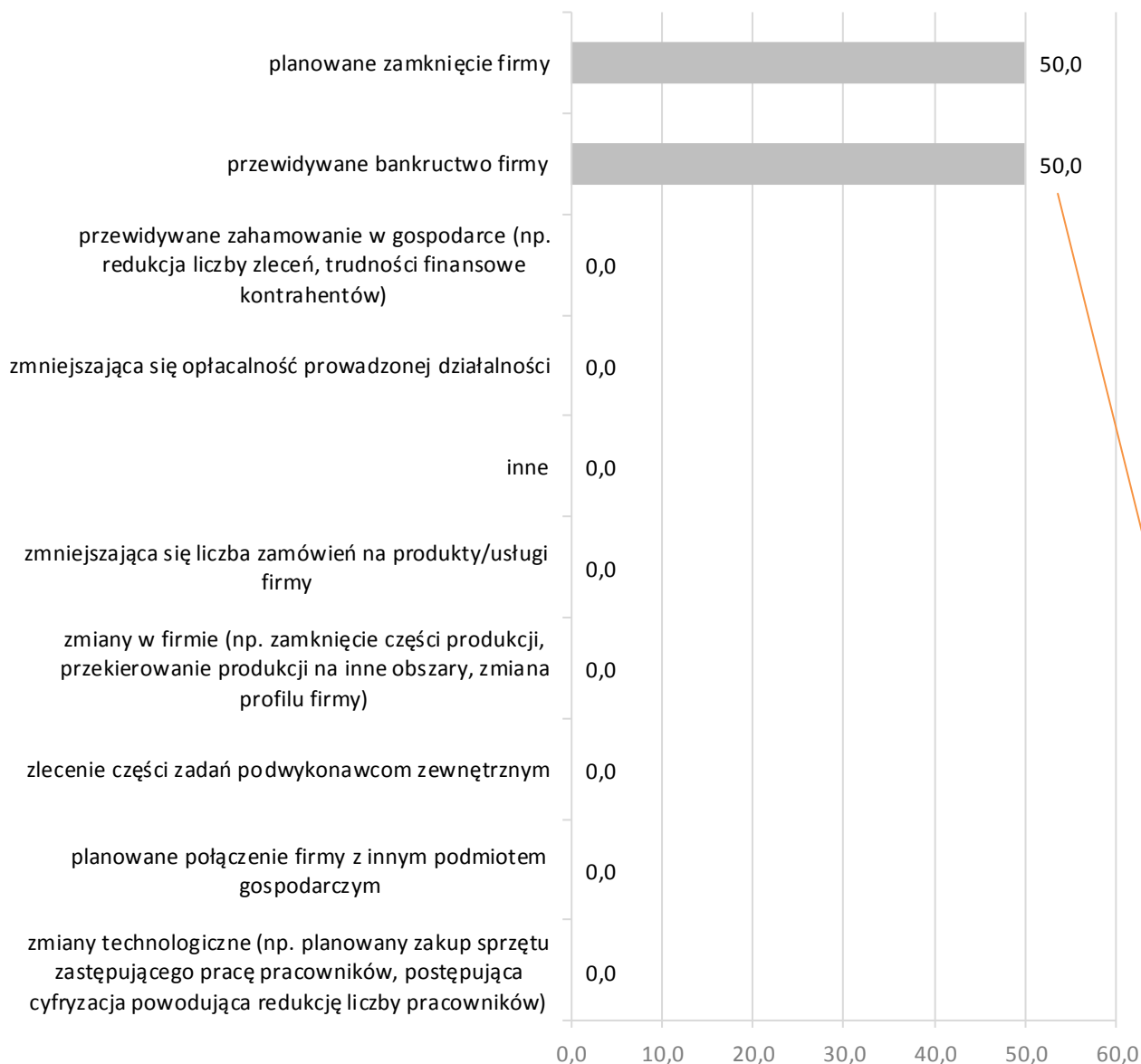


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,2% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie ponad połowa pracodawców (58,3%) nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze zatrudnienia.

4.1 Powody planowanej redukcji zatrudnienia

Wykres 20 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



Ze względu na to, że odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali plany redukcji zatrudnienia jest minimalny (0,2%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali na:

- planowane zamknięcie firmy (50,0% pracodawców),
- przewidywane bankructwo firmy (50,0%).

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	53,1	37,5
sfinansowanie szkolenia	51,5	14,6
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	47,1	17,3
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	36,4	7,4
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	35,8	4,8
prace interwencyjne	35,8	8,7
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	33,4	6,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	30,0	7,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	27,1	5,3
przygotowanie zawodowe dorosłych	26,4	3,1
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	25,6	3,1
roboty publiczne	23,7	5,9
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	22,5	2,3
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	18,3	4,1
prace społecznie użyteczne	16,9	4,9
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	1,5

6. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

Okres lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do sekcji F – budownictwo wykonano 734 wywiady z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla sekcji (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	169	23,0
1 – 9 pracowników	440	59,9
10 – 49 pracowników	108	14,7
50 – 249 pracowników	11	1,5
250 – 999 pracowników	6	0,8
1000 i więcej pracowników	0	0,0
Sekcja F	734	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	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)	6
Wykres 5	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)	6
Wykres 6	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)	7
Wykres 7	Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %).....	8
Wykres 8	Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	9
Wykres 9	Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	9
Wykres 10	Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %).....	10
Wykres 11	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	10
Wykres 12	Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %).....	13
Wykres 13	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)	13
Wykres 14	Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)	14
Wykres 15	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %).....	15
Wykres 16	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)	16
Wykres 17	Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy	17
Wykres 18	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)	18
Wykres 19	Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)	19
Wykres 20	Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)	20

SPIS TABEL

Tabela 1	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)	11
Tabela 2	Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym).....	12
Tabela 3	Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)	21
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	23

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy	25
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....	29
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	32
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	35

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 przez pracodawców danej sekcji PKD) oraz odsetek pracodawców (spośród wszystkich w danej sekcji PKD), 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		0,901	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,485	0,545
Kierownik budowy	132301	0,416	0,681
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		21,344	
Architekt	216101	5,891	2,452
Fizjoterapeuta	229201	3,777	1,635
Inżynier ⁶	214xxx	2,703	1,635
Specjalista administracji publicznej	242217	2,148	1,499
Inżynier geodeta ⁷	21650x	1,455	0,681
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	1,317	0,681
Opiekun klienta	243302	0,970	0,545
Inżynier budownictwa ⁸	21420x	0,728	0,681
Analitik finansowy	241306	0,589	0,409
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,312	0,681
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,243	0,136
Inżynier elektryk	215103	0,208	0,272
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,139	0,272
Specjalista do spraw kadr	242307	0,139	0,136

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

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

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

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

Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,139	0,136
Programista aplikacji	251401	0,139	0,136
Nauczyciel akademicki ⁹	2310xx	0,139	0,136
Inżynier utrzymania ruchu	214103	0,069	0,136
Specjalista kontroli jakości	214109	0,069	0,136
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,069	0,136
Administrator baz danych	252101	0,069	0,136
Dziennikarz	264201	0,035	0,136
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		8,177	
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹⁰	313904	2,322	1,635
Technik elektryk	311303	1,005	0,409
Technik budownictwa	311204	0,901	0,272
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	0,762	0,136
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,693	0,136
Przedstawiciel handlowy	332203	0,658	0,409
Technik mechanik	311504	0,416	0,272
Księgowy	331301	0,347	0,409
Inspektor budowlany	311211	0,312	0,136
Instalator systemów alarmowych	311402	0,277	0,136
Technik automatyk	311909	0,208	0,136
Animator kultury	343901	0,069	0,136
Kinooperator	352106	0,069	0,136
Technik architekt	311203	0,035	0,136
Technik logistyk	333107	0,035	0,136
Asystent dyrektora	334302	0,035	0,136
Stenograf-protokolant	334307	0,035	0,136
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		6,272	
Technik prac biurowych ¹¹	411004	4,470	1,362
Magazynier	432103	0,970	0,409
Sekretarka	412001	0,728	0,136
Administrator nieruchomości	411001	0,104	0,136
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		6,306	
Sprzedawca	522301	3,084	1,090
Doradca klienta	524902	1,247	0,545
Kasjer handlowy	523002	1,040	0,272
Robotnik gospodarczy	515303	0,762	0,545
Kucharz	512001	0,104	0,136
Kelner	513101	0,035	0,136
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,035	0,136

⁹ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

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

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

GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		1,005	
Ogrodnik	611303	0,866	0,272
Drwal / pilarz drzew	621001	0,139	0,136
GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		37,734	
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	8,316	4,360
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	3,915	2,180
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	3,812	1,226
Murarz	711202	3,569	1,771
Elektryk	741103	2,322	1,090
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	1,940	0,954
Dekarz	712101	1,767	0,954
Spawacz	721204	1,455	1,362
Posadzkarz	712204	1,178	0,817
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703	1,040	0,545
Elektromechanik	741201	0,901	0,409
Pozostali robotnicy budowy dróg	711690	0,728	0,136
Monter/składacz okien	712501	0,693	0,681
Malarz budowlany	713102	0,658	0,681
Ślusarz	722204	0,658	0,545
Piaskarz	713208	0,554	0,409
Stolarz	752205	0,416	0,545
Monter konstrukcji budowlanych	711102	0,381	0,272
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,381	0,272
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,347	0,409
Szklarz	712502	0,277	0,136
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,277	0,409
Blacharz	721301	0,243	0,136
Zbrojarz	711404	0,173	0,136
Cieśla	711501	0,173	0,272
Cieśla szalunkowy	711502	0,173	0,136
Monter izolacji budowlanych	712401	0,173	0,136
Operator zgrzewarek	721203	0,173	0,136
Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	722313	0,173	0,136
Brukarz	711205	0,104	0,136
Kamieniarz	711301	0,104	0,136
Monter urządzeń energii odnawialnej	712614	0,104	0,136
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	0,104	0,136
Tokarz ¹²	7x231x	0,104	0,136
Glazurnik	712202	0,069	0,272
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,069	0,136
Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	723303	0,069	0,136

¹² Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła ¹³	73150x	0,069	0,136
Monter rurociągów przemysłowych	712607	0,035	0,136
Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	0,035	0,136
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		10,256	
Operator maszyn i urządzeń ¹⁴	81xxxx	3,742	1,499
Monter ¹⁵	821xxx	3,708	2,452
Kierowca ¹⁶	833xxx	1,247	0,545
Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	812203	0,312	0,136
Pilarz	817210	0,243	0,136
Operator koparko-ładowarki	834206	0,243	0,272
Operator żurawia wieżowego	834317	0,208	0,136
Wiertacz	811305	0,104	0,136
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	818116	0,104	0,136
Operator koparki	834205	0,104	0,136
Monter mebli	821902	0,069	0,136
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,069	0,136
Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	811407	0,035	0,136
Operator sprzętu ciężkiego	834204	0,035	0,136
Operator ładowarki	834207	0,035	0,136
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		3,500	
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	1,386	0,272
Sprzątaczką biurową	911207	0,936	0,272
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,936	0,409
Konserwator części / sprzętu	932901	0,173	0,136
Operator myjni	912202	0,069	0,136
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		4,505	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	4,505	1,907
ŁĄCZNIE		100,000	56,540

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

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

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

¹⁶ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

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 w danej sekcji PKD), 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		
Kierownik budowy	132301	0,954
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,136
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Inżynier budownictwa ¹⁸	21420x	0,954
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,409
Inżynier ¹⁹	214xxx	0,409
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,272
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,272
Inżynier geodeta ²⁰	21650x	0,272
Inżynier geotechnik	214209	0,136
Inżynier elektryk	215103	0,136
Architekt	216101	0,136
Specjalista administracji publicznej	242217	0,136
Inżynier sprzedaży	243301	0,136
Opiekun klienta	243302	0,136
Ekonomista	263102	0,136
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik automatyk	311909	0,681

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 budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

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

Technik budownictwa	311204	0,545
Technik architekt	311203	0,272
Technik mechanik	311504	0,272
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ²¹	313904	0,272
Technik elektryk	311303	0,136
Księgowy	331301	0,136
Przedstawiciel handlowy	332203	0,136
Technik logistyk	333107	0,136
Szef kuchni (kuchmistrz)	343402	0,136
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²²	411004	0,409
Magazynier	432103	0,136
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Barman	513202	0,136
Robotnik gospodarczy	515303	0,136
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Ogrodnik	611303	0,136
Drwal / pilarz drzew	621001	0,136
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	2,180
Spawacz	721204	1,771
Murarz	711202	1,635
Cieśla	711501	1,499
Dekarz	712101	1,499
Elektryk	741103	1,226
Zbrojarz	711404	0,817
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,817
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703	0,681
Malarz budowlany	713102	0,681
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,681
Brukarz	711205	0,545
Tynkarz	712303	0,545
Hydraulik	712601	0,545
Betoniarz	711401	0,409
Glazurnik	712202	0,409
Posadzkarz	712204	0,409
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,409
Ślusarz	722204	0,409
Elektromechanik	741201	0,409
Stolarz	752205	0,409

²¹ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

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).

Monter konstrukcji budowlanych	711102	0,272
Monter izolacji budowlanych	712401	0,272
Monter urządzeń energii odnawialnej	712614	0,272
Monter stolarki budowlanej	712906	0,272
Piaskarz	713208	0,272
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,272
Monter-elektronik	742102	0,272
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,136
Operator zgrzewarek	721203	0,136
Blacharz	721301	0,136
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,136
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,136
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	0,136
Monter-elektronik – urządzenia radiowo-telewizyjne	742112	0,136
Tokarz ²³	7x231x	0,136
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ²⁴	833xxx	0,954
Monter ²⁵	821xxx	0,817
Operator maszyn i urządzeń ²⁶	81xxxx	0,409
Operator koparko-ładowarki	834206	0,272
Górnik eksploatacji podziemnej	811101	0,136
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,136
Operator koparki	834205	0,136
Operator żurawia wieżowego	834317	0,136
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,545
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,409
Pomocniczy robotnik torowy	931207	0,136
Konserwator części / sprzętu	932901	0,136
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,409

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

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

²⁵ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

²⁶ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności²⁷. 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 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 w danej sekcji PKD), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY		
Kierownik budowy	132301	0,817
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,136
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,272
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,272
Inżynier budownictwa ²⁸	21420x	0,272
Architekt	216101	0,136
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,136
Specjalista administracji publicznej	242217	0,136
Inżynier sprzedaży	243301	0,136
Inżynier ²⁹	214xxx	0,136
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik automatyk	311909	0,681
Technik budownictwa	311204	0,545
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ³⁰	313904	0,272
Technik mechanik	311504	0,136

²⁷ 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.).

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

²⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

³⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

Przedstawiciel handlowy	332203	0,136
Technik logistyk	333107	0,136
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Magazynier	432103	0,136
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Robotnik gospodarczy	515303	0,136
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Drwal / pilarz drzew	621001	0,136
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Cieśla	711501	1,362
Dekarz	712101	1,362
Murarz	711202	1,226
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,954
Elektryk	741103	0,817
Zbrojarz	711404	0,681
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,681
Spawacz	721204	0,681
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,545
Betoniarz	711401	0,272
Tynkarz	712303	0,272
Monter izolacji budowlanych	712401	0,272
Hydraulik	712601	0,272
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,272
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703	0,272
Malarz budowlany	713102	0,272
Piaskarz	713208	0,272
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,272
Elektromechanik	741201	0,272
Monter konstrukcji budowlanych	711102	0,136
Monter urządzeń energii odnawialnej	712614	0,136
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,136
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	712905	0,136
Monter stolarki budowlanej	712906	0,136
Operator zgrzewarek	721203	0,136
Blacharz	721301	0,136
Ślusarz	722204	0,136
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,136
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,136
Monter-elektronik	742102	0,136
Monter-elektronik – urządzenia radiowo-telewizyjne	742112	0,136
Stolarz	752205	0,136

GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Operator maszyn i urządzeń ³¹	81xxxx	0,272
Monter ³²	821xxx	0,272
Kierowca ³³	833xxx	0,272
Górnik eksploatacji podziemnej	811101	0,136
Operator koparko-ładowarki	834206	0,136
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,545
Pomocniczy robotnik torowy	931207	0,136
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,136
Konserwator części / sprzętu	932901	0,136

³¹ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

³² Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

³³ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

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

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

M5. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/institucji.*(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/institucji)* 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 (ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu) ³⁴		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		

³⁴Skala 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?