

Raport z badania

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

– edycja 2019”



SEKCJA S pozostała działalność usługowa

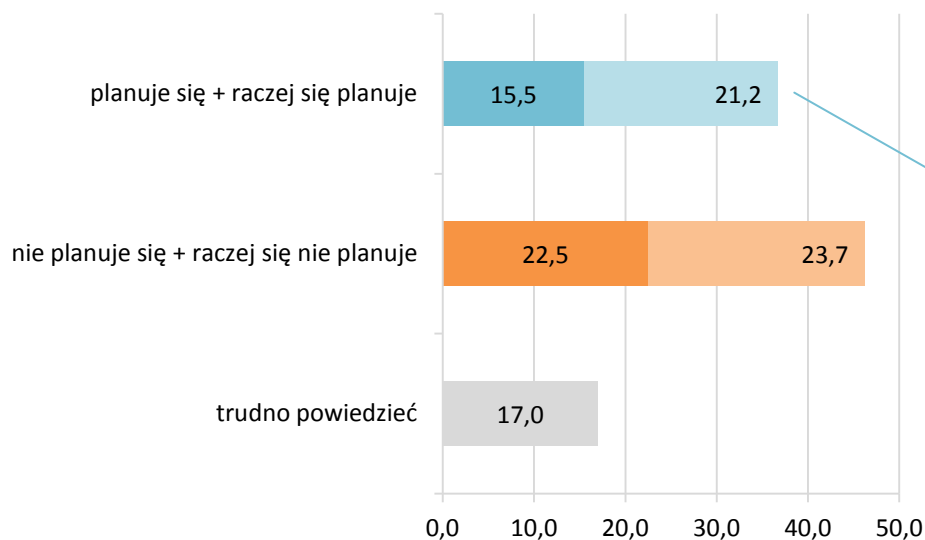
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. A. S. Naruszewicza 11, 35-055 Rzeszów
tel. (48) 17 850 92 00, fax. (48) 17 852 44 57
www.wuprzeszow.praca.gov.pl
wup@wup-rzeszow.pl

SPIS TREŚCI

1.	Planowane zatrudnienie.....	3
1.1	Powody planowanego 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
3.5	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



Ponad 1/3 pracodawców (36,7%) w sekcji S – *pozostała działalność usługowa* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej przeważają deklaracje mniej zdecydowane „raczej planuje się zatrudnienie” (21,2%), w stosunku do postaw bardziej pewnych „planuje się zatrudnienie” (15,5%).

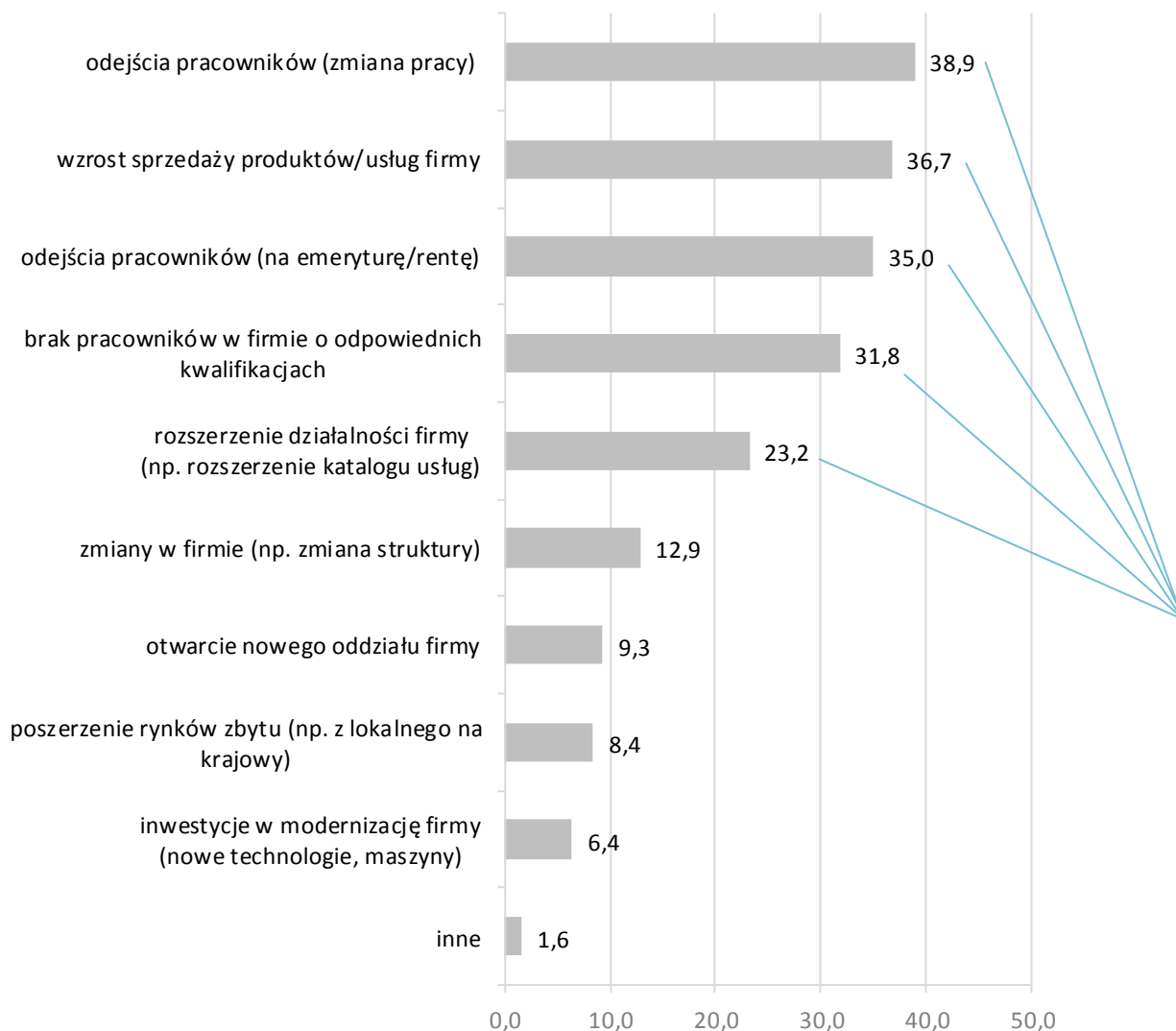
Blisko co szósty pracodawca (17,0%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji S – wzięło udział 803 pracodawców, z czego ponad 1/3 potwierdziła, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie ta część pracodawców wskazała na 2 477 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji S funkcjonowało 13 379 podmiotów gospodarki narodowej.

¹ 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?

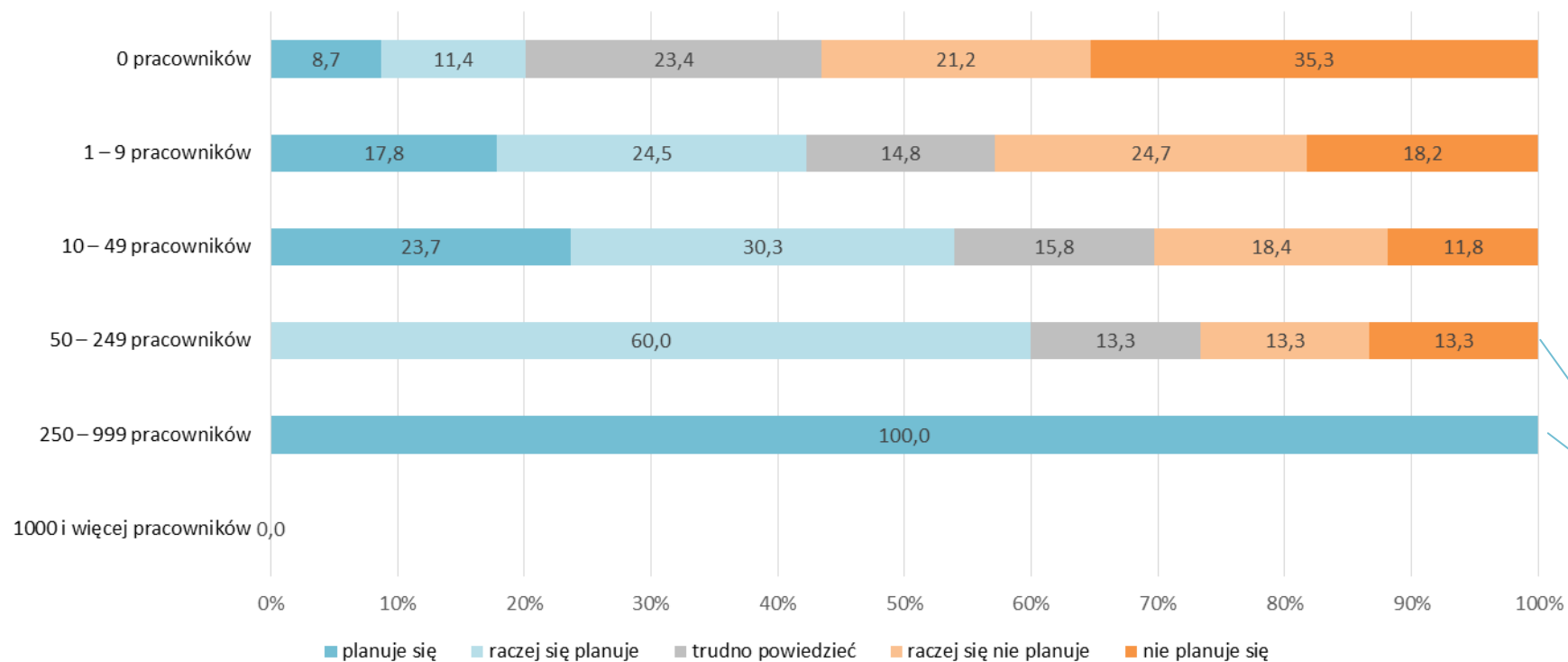
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko 40% pracodawców (38,9%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 1/3 (35,0%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- blisko 1/3 (31,8%) 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 (36,7% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (23,2%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



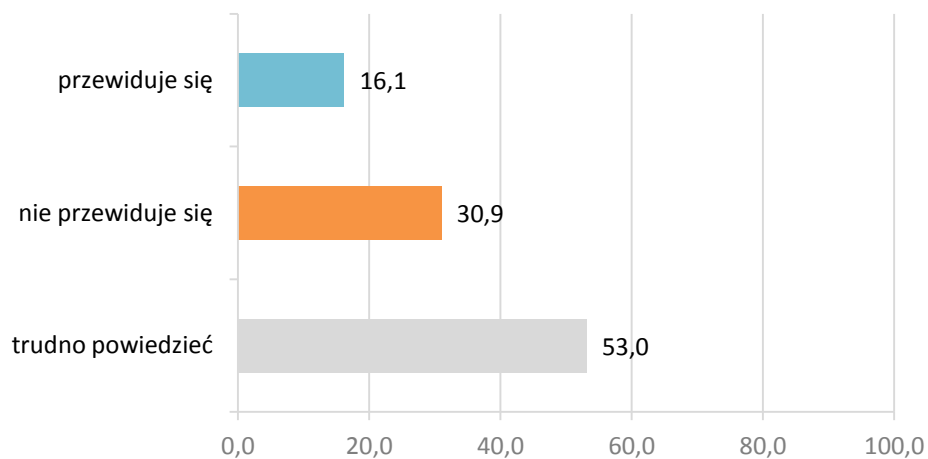
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – im większa firma, tym częściej. Najwięcej takich pracodawców jest wśród firm dużych (100,0%) oraz średnich (60,0%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje 1/5 (20,1%) 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 sekcji S takich firm nie było w momencie realizacji badania.

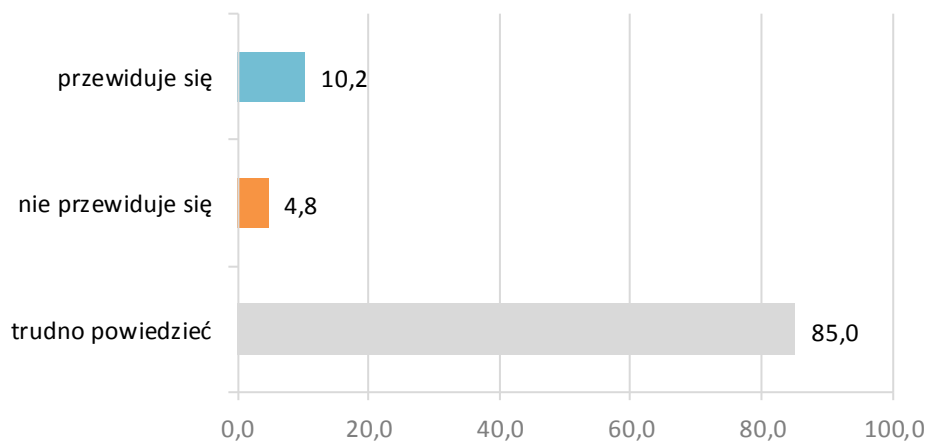
1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



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

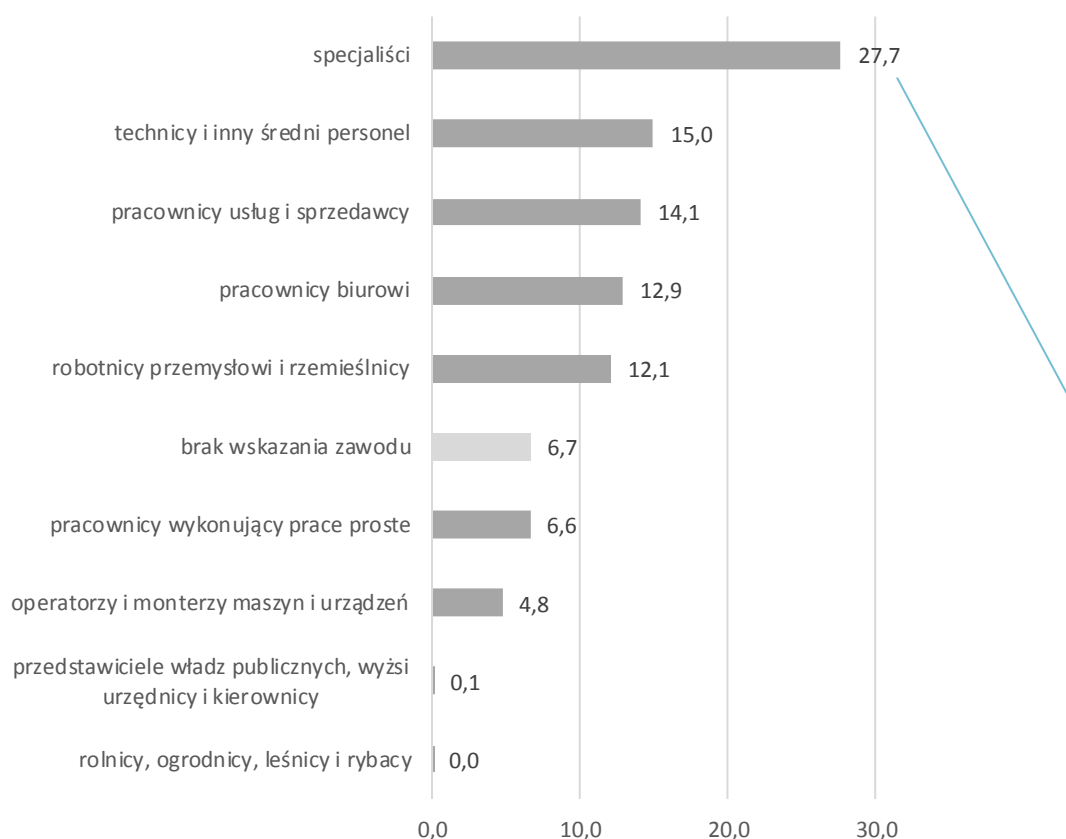
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 6 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



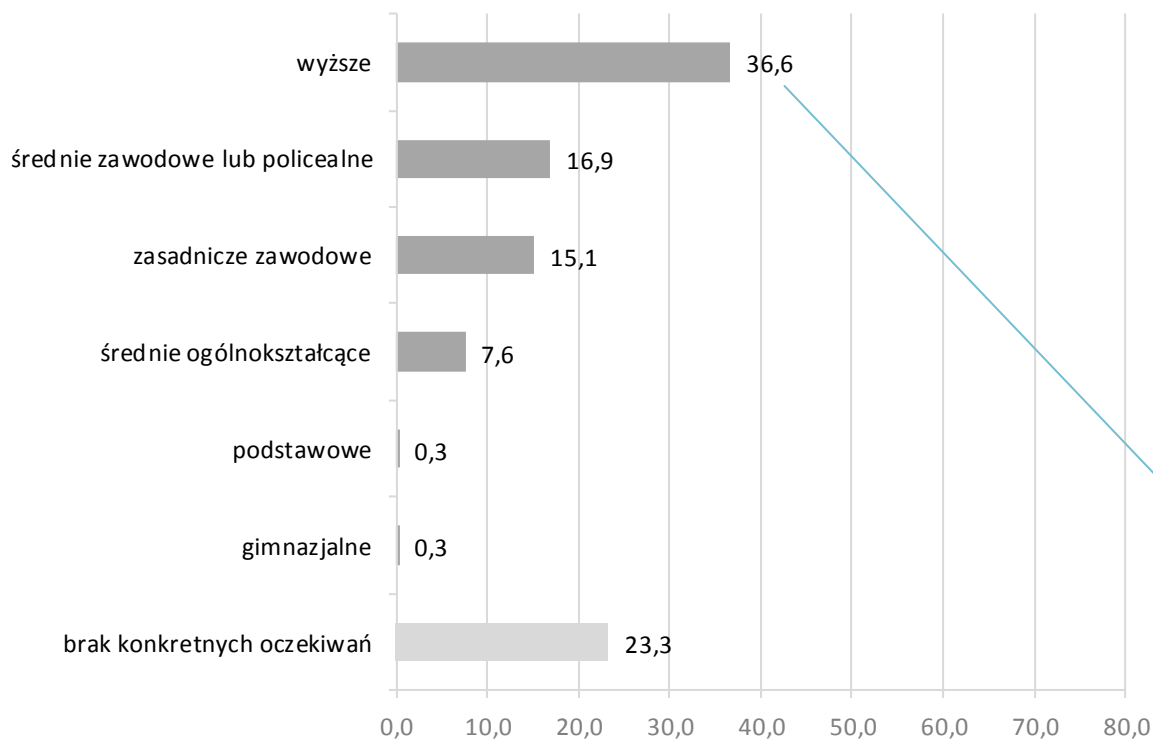
Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to specjaliści – stanowią blisko 30% spośród wszystkich poszukiwanych osób (27,7%).

Co siódmy/ósmy pracodawca poszukuje również: techników i innego średniego personelu (15,0%), pracowników usług i sprzedawców (14,1%), pracowników biurowych (12,9%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (12,1%).

Wobec 6,7% poszukiwanych pracowników pracodawcy nie określili, jaki zawód będzie pożądany.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



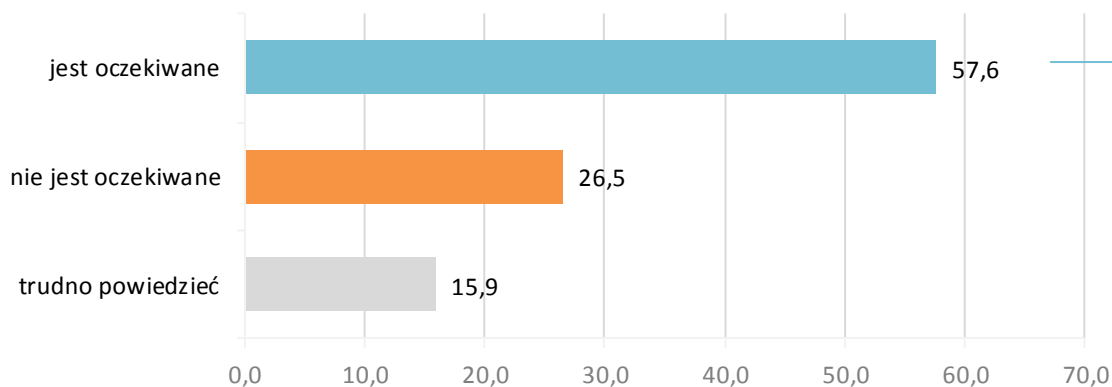
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (36,6%).

Jednocześnie 32,0% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

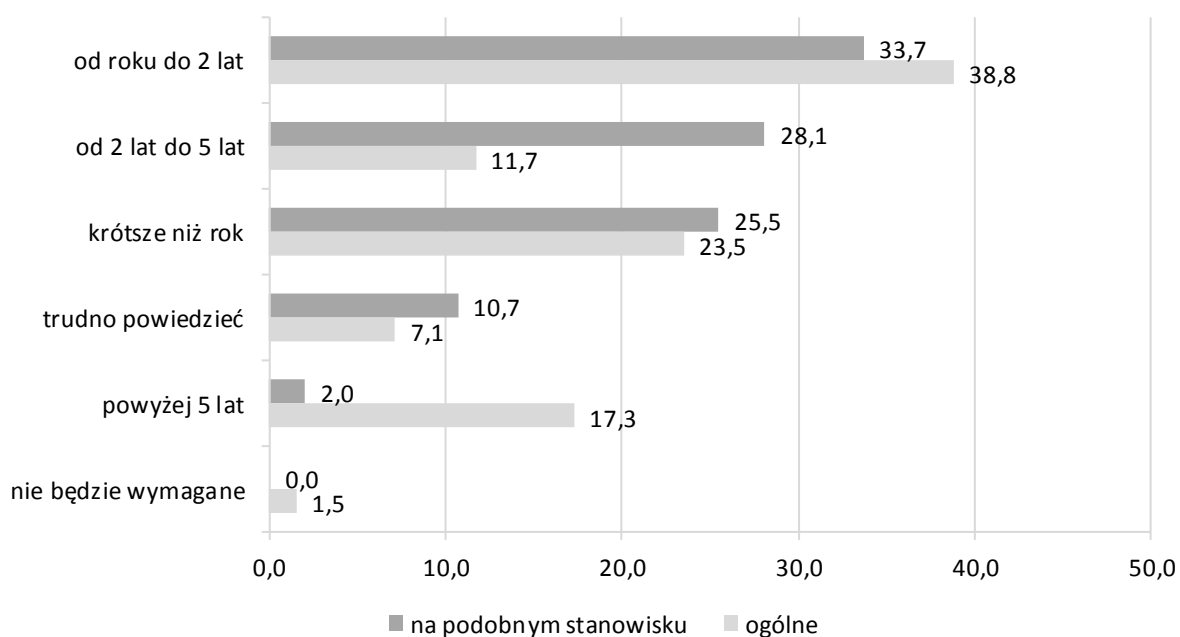
Równie ważną informacją jest taka, że wobec niemal co czwartego kandydata do pracy (23,3%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



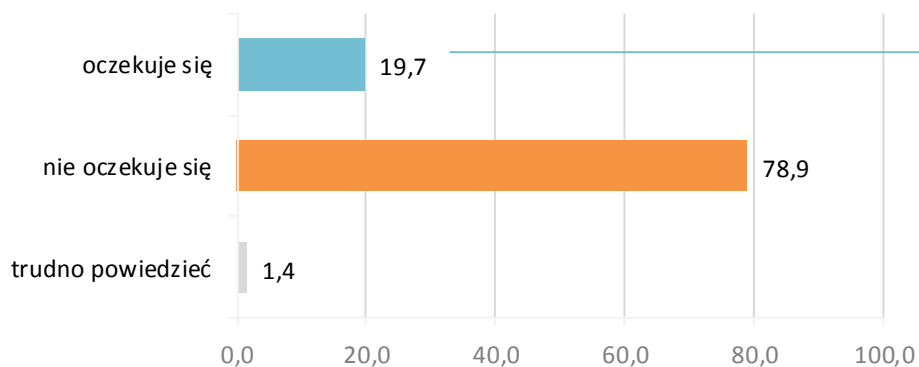
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od blisko 60% kandydatów do pracy (57,6%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od blisko 60% pracowników (59,2%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 87,3% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od niemal 2/3 pracowników (62,3%) 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 1/5 kandydatów do pracy (19,7%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

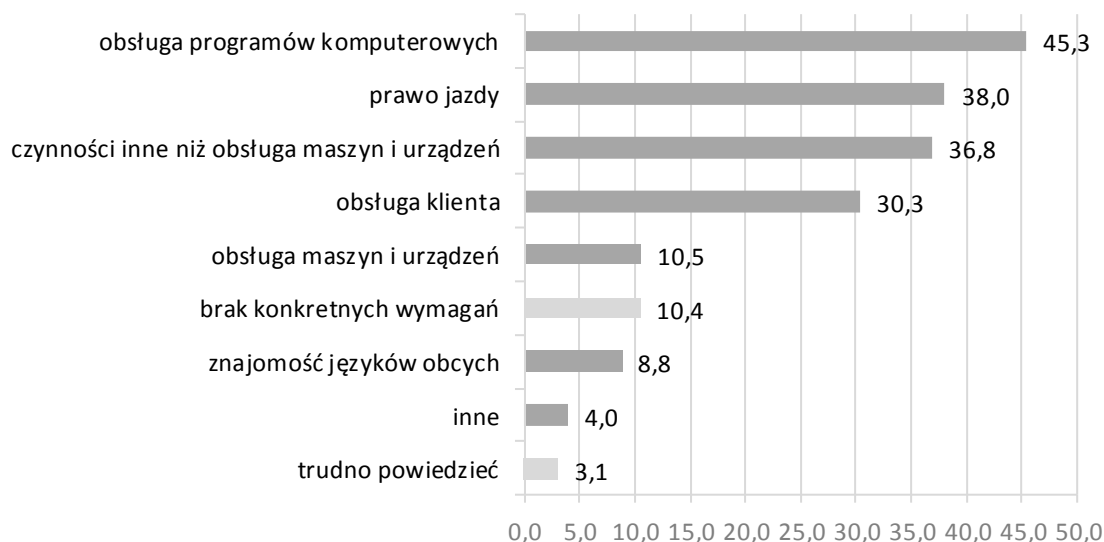


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż 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	66,7	100,0	0,0	66,7	66,7	0,0	0,0
Specjaliści	0,7	45,4	56,9	6,0	42,0	28,5	0,7	0,6
Technicy i inny średni personel	9,7	39,6	58,2	1,9	32,3	30,5	0,5	0,0
Pracownicy biurowi	0,9	22,5	31,6	3,1	45,0	21,9	4,4	6,3
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,3	22,6	29,1	0,6	57,4	44,6	0,3	3,7
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6,3	33,3	37,0	3,0	52,0	38,0	1,0	0,3
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	16,9	39,0	73,7	0,8	70,3	62,7	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	3,7	68,3	54,3	0,0	4,9	19,5	0,6	3,0
Brak wskazania zawodu	12,1	41,2	45,5	0,0	26,7	15,8	0,0	0,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (45,3%), prawa jazdy (38,0%), czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (36,8%) oraz obsługi klienta (30,3%).

W odniesieniu do co dziesiątego stanowiska pracy (10,4%) 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

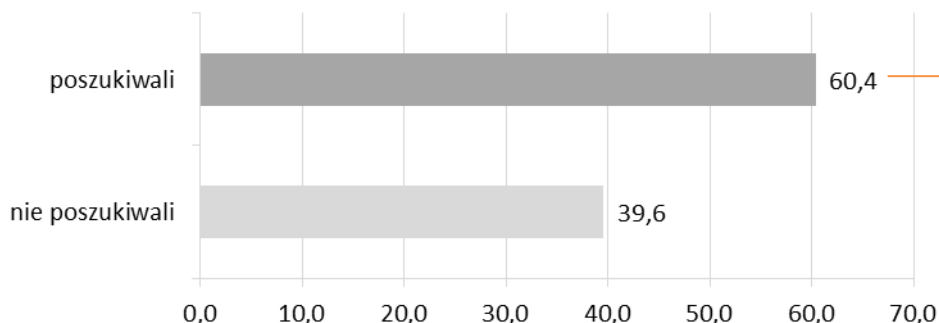
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

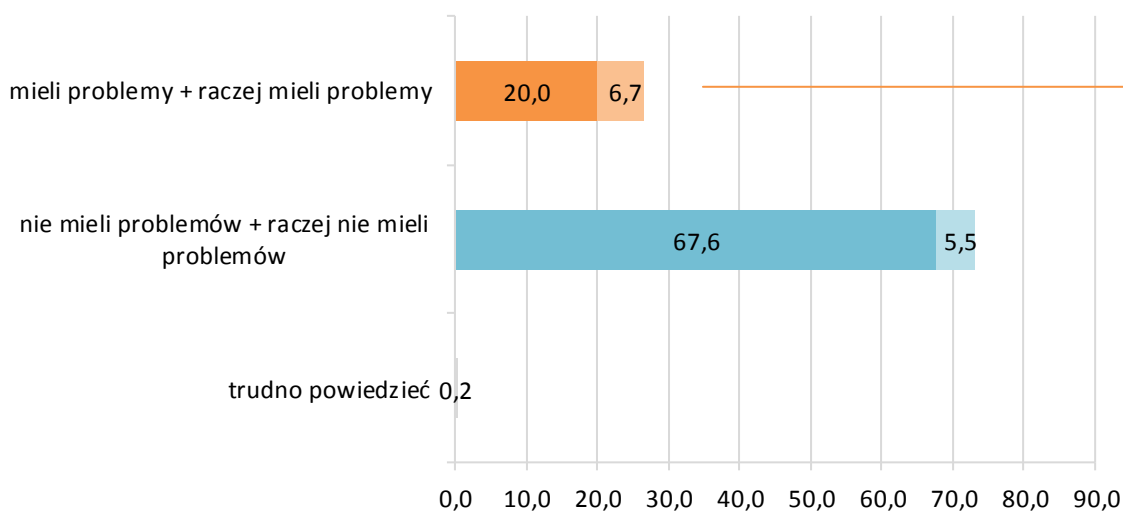
⁴ Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

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 %)

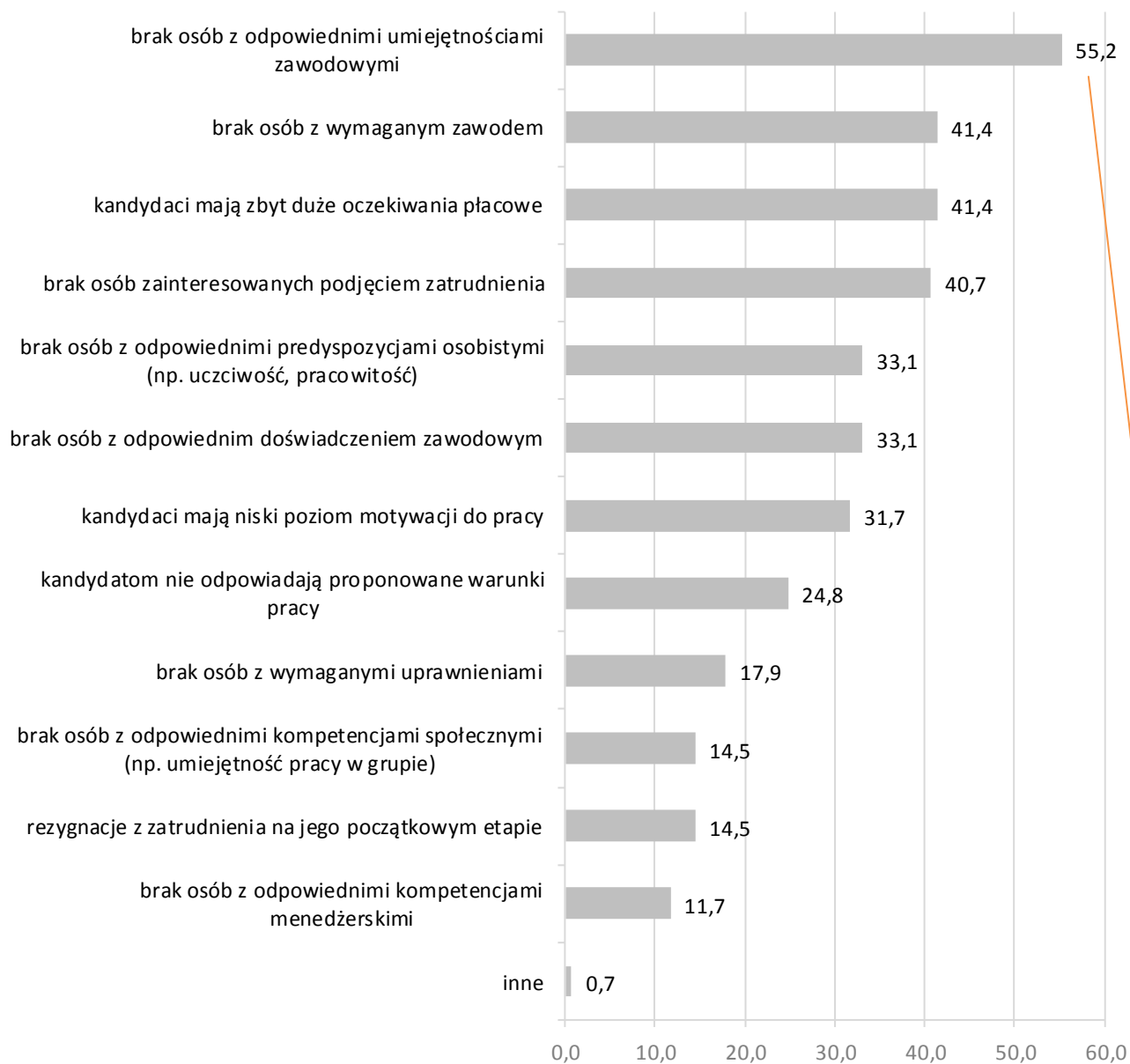


W całej grupie pracodawców w sekcji S 60,4% z nich w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Ponad 1/4 pracodawców (26,7%) 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 %)



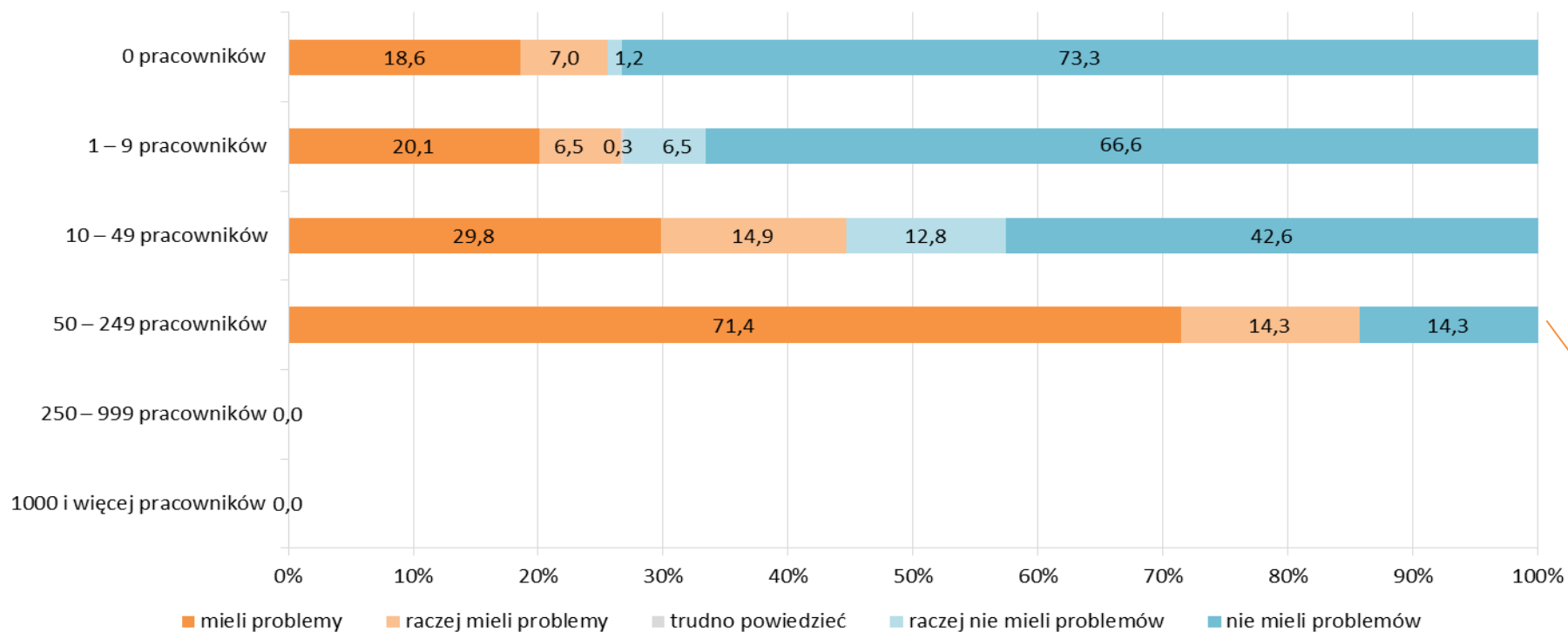
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazały dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (55,2% pracodawców), z wymaganym zawodem (41,4%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (33,1%), z wymaganymi uprawnieniami (17,9%).

Sporo pracodawców wskazało na powody związane z warunkami zatrudnienia – 41,4% z nich mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe, a 24,8%, że nie odpowiadają im proponowane warunki pracy.

Wysoko na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 40,7% pracodawców. łączy się z nim bezpośrednio problem niskiego poziomu motywacji do pracy u kandydatów, na który zwróciło uwagę 31,7% pracodawców.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

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



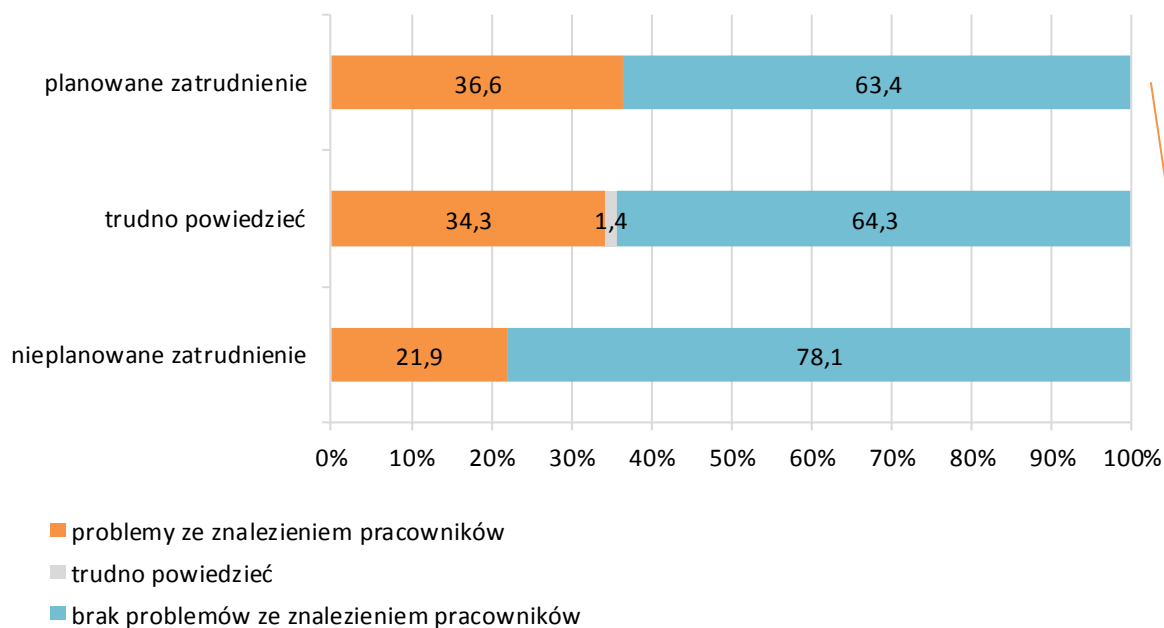
Im większa firma, tym większy odsetek tych pracodawców, którzy zgłaszają problemy z rekrutacją pracowników. Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (85,7%).

Warto zauważyć, że 1/4 (25,6%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

Brak danych przy kategorii firm dużych (250-999 pracowników) oznacza, że w sekcji S nie było w momencie realizacji badania takich firm, które jednocześnie w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwałyby pracowników, natomiast brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w sekcji S 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 %)*



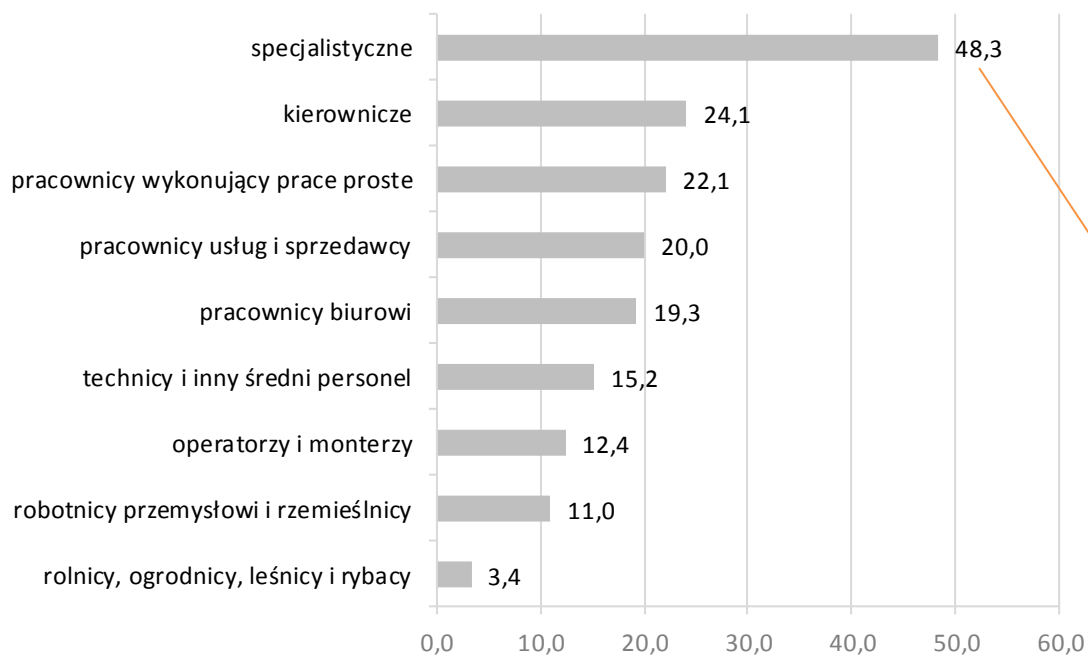
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 odsetek pracodawców (36,6%), którzy doświadczyli takich problemów jest najwyższy w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy od tych – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności.

Jednocześnie pracodawców, którzy doświadczyli problemy ze znalezieniem pracowników jest 34,3% w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać oraz 21,9% w grupie nie planujących zatrudnienia – czyli w przypadku części pracodawców problemy z pozyskaniem kadry 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

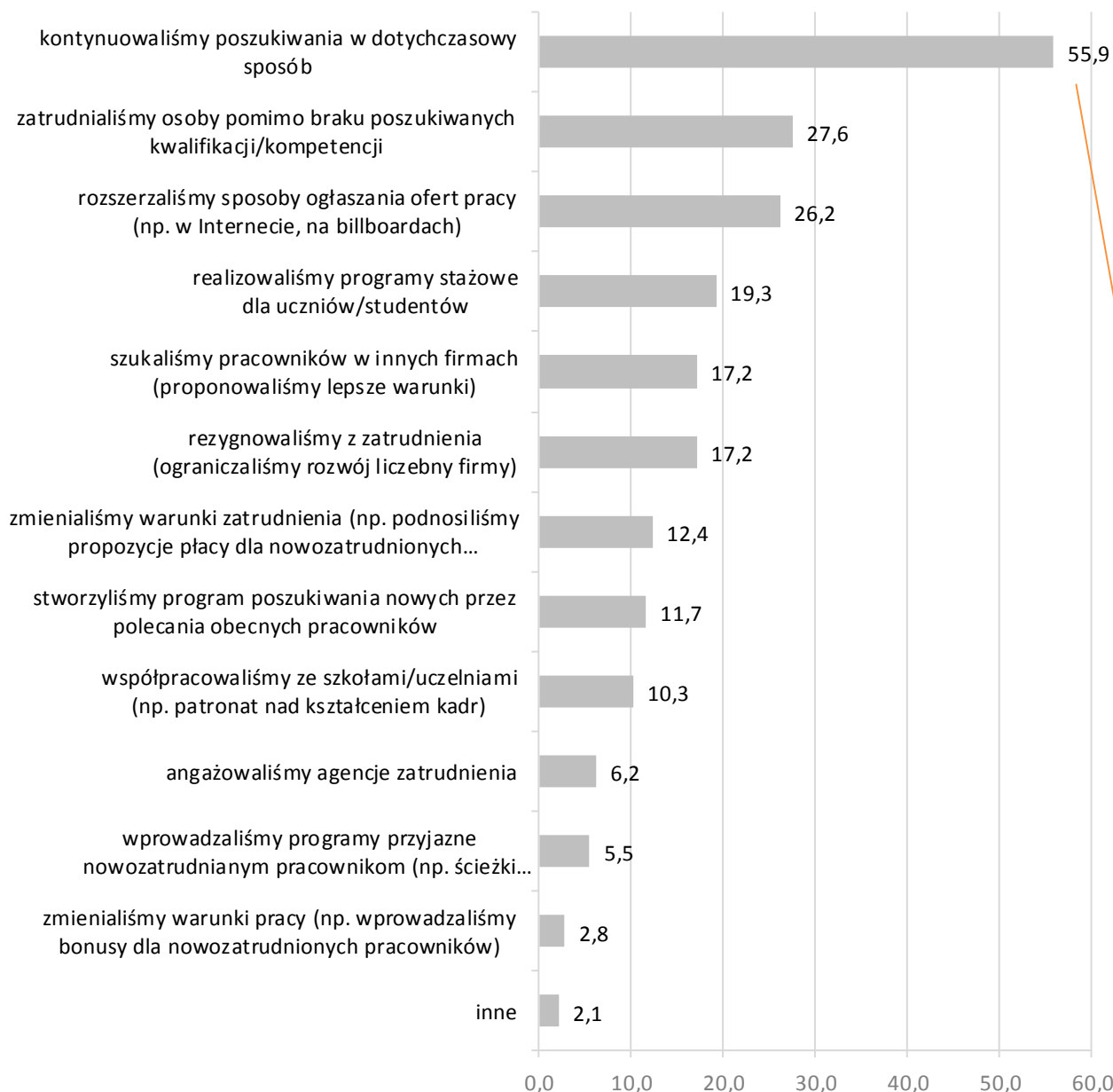


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (48,3% pracodawców).

Jednocześnie w stosunku do kolejnych 4 grup zawodów około lub ponad 20% pracodawców miało problem z rekrutacją: na stanowiska kierownicze (24,1%), pracowników wykonujących prace proste (22,1%), pracowników usług i sprzedawców (20,0%) oraz pracowników biurowych (19,3%).

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 radziło sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (55,9%), ewentualnie rozszerzając kanały dystrybucji ofert pracy (26,2%).

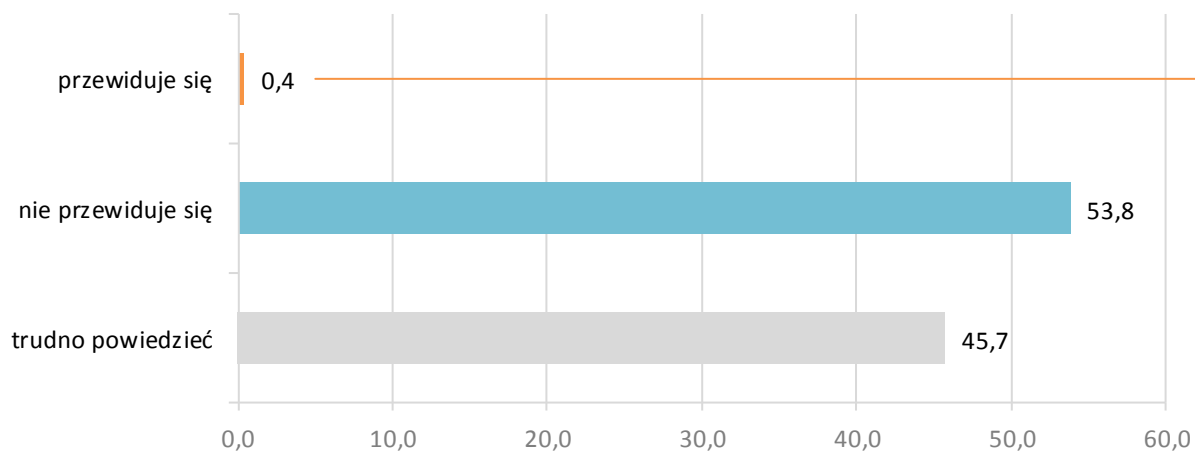
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy, częściej niż co czwarty pracodawca (27,6%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie niewielki odsetek pracodawców by zachęcić do zatrudnienia proponował lepsze warunki – co ósmy (12,4%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), co 18. (5,5%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), a 2,8% (odsetek w granicy błędu statystycznego) zmieniał warunki pracy (np. wprowadzał bonusy dla pracowników).

Część pracodawców angażowało się w przygotowanie przyszłych kadr – co piąty (19,3%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, a co dziesiąty (10,3%) współpracował ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

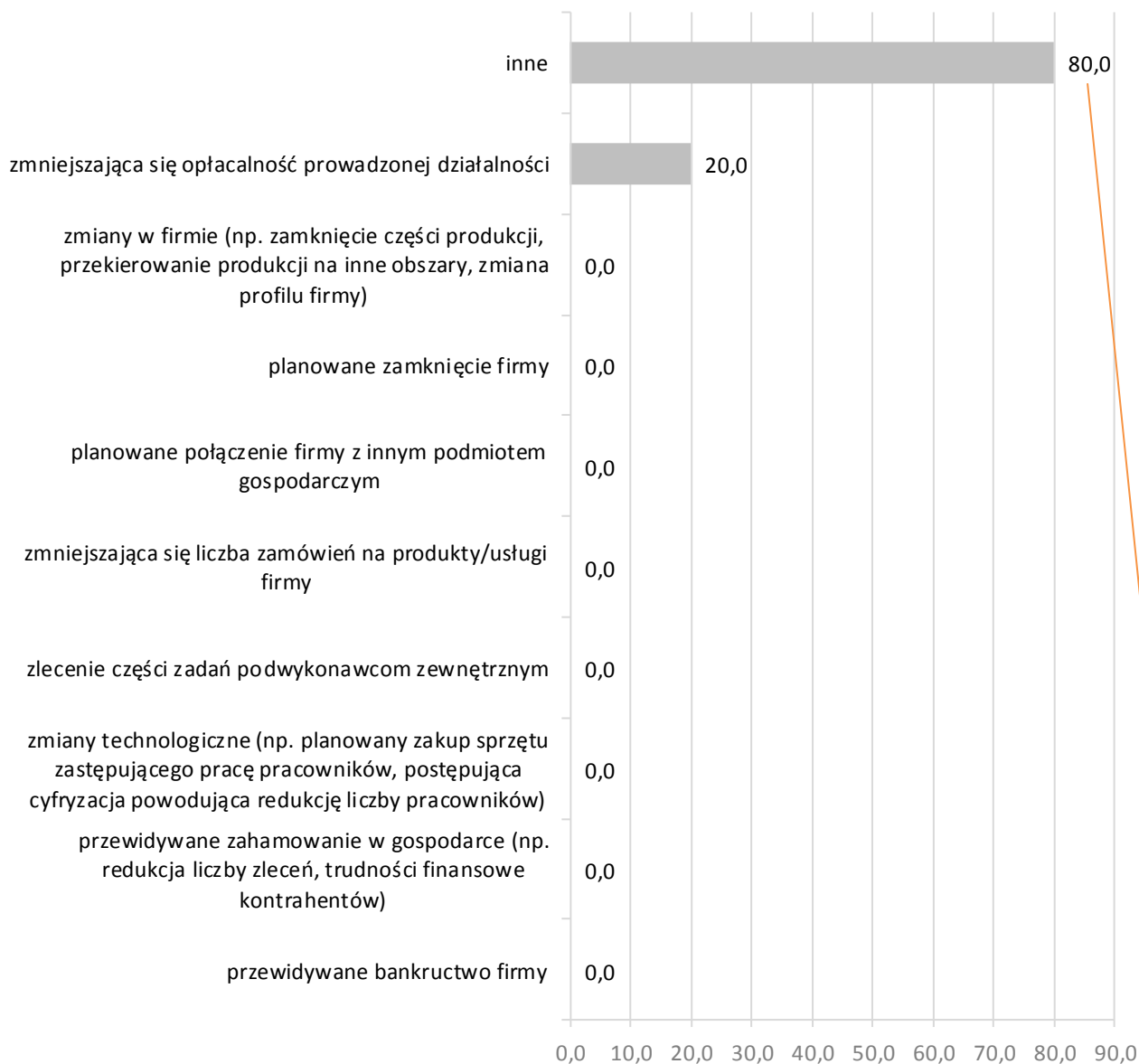


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,4% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie blisko połowa pracodawców (45,7%) 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 (0,4%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, jako powody takich decyzji wskazywali odpowiedź „inne” – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze oraz zmniejszającą się opłacalność prowadzonej działalności.

5. Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy

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

Instrument	% pracodawców, którzy uznają instrument za przydatny	% pracodawców, którzy planują starać się o takie wsparcie w ciągu 12 m-cy
staż	56,4	36,6
sfinansowanie szkolenia	54,5	11,0
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	44,1	14,9
prace interwencyjne	36,7	8,0
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	36,5	7,6
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	34,7	5,1
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	32,5	7,0
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	30,1	7,3
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	28,5	4,7
przygotowanie zawodowe dorosłych	23,2	2,1
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	22,8	2,7
roboty publiczne	19,7	6,0
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	19,6	2,0
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	16,3	3,2
prace społecznie użyteczne	16,2	6,0
grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	14,4	2,1

6. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

Okres lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do sekcji S – pozostała działalność usługowa wykonano 803 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	184	22,9
1 – 9 pracowników	527	65,6
10 – 49 pracowników	76	9,5
50 – 249 pracowników	15	1,9
250 – 999 pracowników	1	0,1
1000 i więcej pracowników		0,0
Sekcja S	803	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 oczekiwanego 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.....	33
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	37

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

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

W zestawieniu zawarto odsetek, jaki osoby o danym zawodzie stanowią wśród poszukiwanych pracowników (w stosunku do 100%, czyli wszystkich pracowników poszukiwanych w ciągu najbliższych 12 m-cy zgłoszonych w ramach badania 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		0,121	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,081	0,249
Kierownik do spraw marketingu	122101	0,040	0,125
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		27,654	
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	5,894	2,242
Specjalista administracji publicznej	242217	5,087	1,370
Opiekun klienta	243302	2,382	0,996
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	1,857	0,498
Grafik komputerowy DTP	216601	1,817	1,245
Tłumacz	264304	1,373	0,498
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	1,211	0,747
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	1,090	0,623
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,888	0,249
Programista aplikacji	251401	0,848	0,249
Geolog	211403	0,767	0,374
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,404	0,249
Inżynier geodeta ⁶	21650x	0,404	0,249
Farmaceuta – specjalista farmakologii	228207	0,363	0,125

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

⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

Koordynator projektów unijnych	242102	0,363	0,374
Nauczyciel ⁷	233xxx	0,363	0,125
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,323	0,249
Specjalista do spraw kadr	242307	0,283	0,249
Ekonomista	263102	0,283	0,125
Fizjoterapeuta	229201	0,242	0,249
Kosmetolog	229903	0,202	0,125
Oligofrenopedagog	235205	0,161	0,125
Specjalista do spraw public relations	243203	0,161	0,125
Doradca finansowy	241202	0,121	0,125
Doradca podatkowy	241204	0,121	0,125
Inżynier inżynierii materiałowej	214932	0,081	0,125
Psychoterapeuta	229905	0,081	0,125
Inżynier ⁸	214xxx	0,081	0,125
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,040	0,125
Architekt	216101	0,040	0,125
Architekt wnętrz	216102	0,040	0,125
Logopeda	229402	0,040	0,125
Nauczyciel języka obcego	233008	0,040	0,125
Analitik finansowy	241306	0,040	0,125
Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	243304	0,040	0,125
Tester oprogramowania komputerowego	251903	0,040	0,125
Radca prawny	261103	0,040	0,125
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ⁹	23200x	0,040	0,125
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		14,978	
Księgowy	331301	5,208	1,868
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹⁰	313904	2,866	0,623
Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	332202	2,019	0,125
Optyk okularowy	325301	1,090	0,374
Technik automatyk	311909	0,848	0,125
Przedstawiciel handlowy	332203	0,807	0,125
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,606	0,374
Technik mechanik	311504	0,525	0,374
Detektyw prywatny	341101	0,323	0,125
Technik logistyk	333107	0,202	0,125
Technik masażysta	325402	0,121	0,125
Technik architekt	311203	0,081	0,125
Dietetyk	322001	0,081	0,125
Florysta	343203	0,081	0,125
Plastyk	343204	0,081	0,125

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

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

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

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

Technik elektronik	311408	0,040	0,125
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		12,919	
Technik prac biurowych ¹¹	411004	8,195	4,359
Sekretarka	412001	2,019	0,623
Magazynier	432103	1,332	0,747
Operator wprowadzania danych	413201	0,848	0,249
Recepcjonista	422602	0,363	0,249
Asystent do spraw księgowości	431101	0,121	0,125
Ekspedytor	432303	0,040	0,125
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		14,130	
Sprzedawca	522301	6,379	2,740
Robotnik gospodarczy	515303	2,220	0,747
Fryzjer	514101	1,897	1,370
Doradca klienta	524902	1,171	0,623
Kosmetyczka	514202	1,009	0,498
Instruktor nauki jazdy	516502	0,888	0,249
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,484	0,249
Asystent nauczyciela w szkole	531204	0,081	0,125
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,040	
Drwal / pilarz drzew	621001	0,040	0,125
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		12,111	
Spawacz	721204	2,019	0,374
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	1,857	1,121
Monter-elektronik	742102	1,090	0,374
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	1,009	0,498
Stolarz	752205	0,929	0,374
Parkieciarz	712203	0,888	0,249
Frezer	722301	0,848	0,125
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,848	0,125
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,363	0,374
Tokarz ¹²	7x231x	0,363	0,125
Elektryk	741103	0,283	0,498
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,242	0,125
Monter / konserwator urządzeń przeciwpożarowych	723315	0,242	0,125
Stolarz meblowy	752208	0,242	0,249
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,202	0,125
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,081	0,125
Lakiernik samochodowy	713203	0,081	0,125
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,081	0,125
Elektromechanik	741201	0,081	0,125

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).

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

Monter mechatronik	742114	0,081	0,125
Posadzkarz	712204	0,040	0,125
Tynkarz	712303	0,040	0,125
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,040	0,125
Ślusarz	722204	0,040	0,125
Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	0,040	0,125
Serwisant sprzętu komputerowego	742208	0,040	0,125
Krawiec	753105	0,040	0,125
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		4,764	
Kierowca ¹³	833xxx	2,665	0,872
Operator maszyn i urządzeń ¹⁴	81xxxx	0,848	0,249
Szwaczka maszynowa	815301	0,525	0,374
Operator urządzeń do obróbki błon i filmów fotograficznych	813202	0,242	0,125
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,202	0,125
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,121	0,125
Monter mebli	821902	0,081	0,125
Wulkanizator	814104	0,040	0,125
Operator koparki	834205	0,040	0,125
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		6,621	
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	2,503	0,872
Konserwator części / sprzętu	932901	2,220	0,249
Pomoc kuchenna	941201	0,969	0,374
Sprzątaczką biurowa	911207	0,888	1,121
Zmywacz naczyń	941202	0,040	0,125
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		6,661	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	6,661	1,868
ŁĄCZNIE		100,000	

¹³ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

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

Załącznik 2 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat

W odniesieniu do planów 3-letnich pracodawcy wskazywali jedynie zapotrzebowanie na zawody, bez określania liczby pracowników (jako trudne do przewidzenia w tak odległej perspektywie) – stąd zestawienie odnosi się do odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie.

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności¹⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxx”.

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		
Główny Księgowy	121101	0,125
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,125
Kierownik do spraw marketingu	122101	0,125
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel ¹⁶	233xxx	1,619
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,872
Grafik komputerowy DTP	216601	0,747
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,623
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,498
Kosmetolog	229903	0,374
Koordynator projektów unijnych	242102	0,374
Specjalista administracji publicznej	242217	0,374
Specjalista do spraw kadr	242307	0,374
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,374
Opiekun klienta	243302	0,374
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,374
Ekonomista	263102	0,374
Architekt	216101	0,249
Psychoterapeuta	229905	0,249
Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopédagog)	235203	0,249

¹⁵ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

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

Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	235290	0,249
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,249
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,249
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,249
Radca prawny	261103	0,249
Psycholog	263401	0,249
Inżynier ¹⁷	214xxx	0,249
Inżynier geodeta ¹⁸	21650x	0,249
Nauczyciel akademicki ¹⁹	2310xx	0,249
Fizyk	211103	0,125
Chemik	211301	0,125
Nanotechnolog (inżynier nanostruktur)	214923	0,125
Inżynier elektronik	215201	0,125
Architekt wnętrz	216102	0,125
Architekt krajobrazu	216201	0,125
Pielęgniarka	222101	0,125
Fizjoterapeuta	229201	0,125
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych	232003	0,125
Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	233007	0,125
Nauczyciel przedszkola	234201	0,125
Oligofrenopedagog	235205	0,125
Trener osobisty (coach, mentor, tutor)	235920	0,125
Doradca podatkowy	241204	0,125
Specjalista do spraw logistyki	242108	0,125
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,125
Audytor/Kontroler	242204	0,125
Doradca zawodowy	242304	0,125
Specjalista do spraw reklamy	243107	0,125
Programista aplikacji	251401	0,125
Administrator baz danych	252101	0,125
Adwokat	261101	0,125
Socjolog	263204	0,125
Inżynier budownictwa ²⁰	21420x	0,125
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	0,996
Technik mechanik	311504	0,747
Florysta	343203	0,374
Przedstawiciel handlowy	332203	0,249
Plastyk	343204	0,249
Kosztorysant budowlany	311201	0,125

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

¹⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

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

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

Technik architekt	311203	0,125
Technik elektronik	311408	0,125
Technik automatyk	311909	0,125
Technik poligraf	311918	0,125
Podolog	323014	0,125
Optyk okularowy	325301	0,125
Technik masażysta	325402	0,125
Ortoptystka	325906	0,125
Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	332202	0,125
Spedytor	333105	0,125
Pośrednik pracy	333301	0,125
Asystent dyrektora	334302	0,125
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	0,125
Fotograf	343101	0,125
Technik informatyk	351203	0,125
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	0,125
Urzędnik ²¹	335xxx	0,125
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²²	411004	0,498
Magazynier	432103	0,374
Sekretarka	412001	0,249
Administrator nieruchomości	411001	0,125
Technik obsługi turystycznej	422103	0,125
Recepcjonista	422602	0,125
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Fryzjer	514101	0,623
Kosmetyczka	514202	0,374
Instruktor nauki jazdy	516502	0,374
Sprzedawca	522301	0,374
Pozostali fryzjerzy	514109	0,125
Sprzedawca w stacji paliw	524502	0,125
Opiekun medyczny	532102	0,125
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,125
Ratownik wodny	541906	0,125
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Rolnik	613003	0,125
Drwal / pilarz drzew	621001	0,125
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Elektryk	741103	0,623
Krawiec	753105	0,623
Ślusarz	722204	0,374
Elektromechanik	741201	0,374

²¹ Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

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-elektronik	742102	0,374
Spawacz	721204	0,249
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,249
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,249
Serwisant sprzętu komputerowego	742208	0,249
Stolarz	752205	0,249
Konstruktor odzieży	753201	0,249
Krojczy	753202	0,249
Tokarz ²³	7x231x	0,249
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,125
Dekarz	712101	0,125
Posadzkarz	712204	0,125
Monter izolacji przemysłowych	712403	0,125
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,125
Blacharz izolacji przemysłowych	721303	0,125
Kowal	722101	0,125
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,125
Elektromonter maszyn elektrycznych	741210	0,125
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,125
Monter-elektronik – sprzęt komputerowy	742205	0,125
Stolarz meblowy	752208	0,125
Hafciarka	753301	0,125
Szlifierz ²⁴	722xxx	0,125
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Monter ²⁵	821xxx	0,623
Kierowca ²⁶	833xxx	0,498
Szwaczka maszynowa	815301	0,374
Monter mebli	821902	0,249
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,125
Operator maszyn i urządzeń ²⁷	81xxxx	0,125
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Sprzątaczką biurową	911207	0,374
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,374
Konserwator części / sprzętu	932901	0,125
Pomoc kuchenna	941201	0,125
Ładowacz nieczystości stałych	961102	0,125
Szatniarz	962905	0,125
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,125

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

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

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

²⁶ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

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

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności²⁸. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990).

W 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		
Dyrektor generalny	112007	0,125
Kierownik do spraw marketingu	122101	0,125
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel ²⁹	233xxx	0,747
Grafik komputerowy DTP	216601	0,498
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,498
Koordynator projektów unijnych	242102	0,374
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,374
Opiekun klienta	243302	0,374
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,374
Architekt wnętrz	216102	0,249
Kosmetolog	229903	0,249
Psychoterapeuta	229905	0,249
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,249
Specjalista do spraw kadr	242307	0,249
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,249
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,249
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,249

²⁸ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

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

Inżynier ³⁰	214xxx	0,249
Inżynier geodeta ³¹	21650x	0,249
Fizyk	211103	0,125
Chemik	211301	0,125
Nanotechnolog (inżynier nanostruktur)	214923	0,125
Inżynier elektronik	215201	0,125
Architekt	216101	0,125
Pielęgniarka	222101	0,125
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych	232003	0,125
Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	233007	0,125
Nauczyciel przedszkola	234201	0,125
Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopédagog)	235203	0,125
Oligofrenopédagog	235205	0,125
Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	235290	0,125
Trener osobisty (coach, mentor, tutor)	235920	0,125
Doradca podatkowy	241204	0,125
Specjalista do spraw logistyki	242108	0,125
Audytorkontroler	242204	0,125
Specjalista administracji publicznej	242217	0,125
Specjalista do spraw reklamy	243107	0,125
Specjalista do spraw public relations	243203	0,125
Programista aplikacji	251401	0,125
Administrator baz danych	252101	0,125
Adwokat	261101	0,125
Radca prawny	261103	0,125
Ekonomista	263102	0,125
Socjolog	263204	0,125
Psycholog	263401	0,125
Nauczyciel akademicki ³²	2310xx	0,125
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik mechanik	311504	0,374
Księgowy	331301	0,374
Florysta	343203	0,374
Kosztorysant budowlany	311201	0,125
Technik architekt	311203	0,125
Technik poligraf	311918	0,125
Podolog	323014	0,125
Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	332202	0,125
Przedstawiciel handlowy	332203	0,125
Spedytor	333105	0,125
Asystent dyrektora	334302	0,125

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

³¹ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

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

Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	0,125
Plastyk	343204	0,125
Technik informatyk	351203	0,125
Montażysta obrazu	352110	0,125
Urzędnik ³³	335xxx	0,125
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ³⁴	411004	0,374
Sekretarka	412001	0,125
Recepcjonista	422602	0,125
Magazynier	432103	0,125
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Fryzjer	514101	0,498
Kosmetyczka	514202	0,249
Instruktor nauki jazdy	516502	0,249
Sprzedawca	522301	0,249
Pozostali fryzjerzy	514109	0,125
Sprzedawca w stacji paliw	524502	0,125
Opiekun medyczny	532102	0,125
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,125
Ratownik wodny	541906	0,125
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Rolnik	613003	0,125
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Krawiec	753105	0,374
Spawacz	721204	0,249
Ślusarz	722204	0,249
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,249
Elektryk	741103	0,249
Monter-elektronik	742102	0,249
Stolarz	752205	0,249
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,125
Dekarz	712101	0,125
Posadzkarz	712204	0,125
Monter izolacji przemysłowych	712403	0,125
Błacharz izolacji przemysłowych	721303	0,125
Kowal	722101	0,125
Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	723302	0,125
Elektromechanik	741201	0,125
Elektromonter maszyn elektrycznych	741210	0,125
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,125
Stolarz meblowy	752208	0,125
Konstruktor odzieży	753201	0,125

³³ Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

³⁴ 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).

Płetwonurek ratownik	754105	0,125
Szlifierz ³⁵	722xxx	0,125
Tokarz ³⁶	7x231x	0,125
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ³⁷	833xxx	0,498
Monter ³⁸	821xxx	0,374
Szwaczka maszynowa	815301	0,249
Monter mebli	821902	0,249
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,125
Operator maszyn i urządzeń ³⁹	81xxxx	0,125
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,249
Konserwator części / sprzętu	932901	0,125
Ładowacz nieczystości stałych	961102	0,125

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

³⁶ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

³⁷ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

³⁸ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

³⁹ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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 (ograniczyliśmy rozwój liczebny firmy)

inne, jakie?

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

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

instrument	Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy <i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)⁴⁰</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		

⁴⁰ 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)? nie przewiduje się redukcji zatrudnienia trudno powiedzieć przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:

Zawód / stanowisko 1 – ile osób?

Zawód / stanowisko 2 – ile osób?

Zawód / stanowisko 3 – ile osób?

Zawód / stanowisko 4 – ile osób?

Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?*(pytanie wielokrotnego wyboru)* zmiany technologiczne (np. planowany zakup sprzętu zastępującego pracę pracowników, postępująca cyfryzacja powodująca redukcję liczby pracowników) zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności przewidywane bankructwo firmy planowane zamknięcie firmy planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym zmiany w firmie (np. zamknięcie części produkcji, przekierowanie produkcji na inne obszary, zmiana profilu firmy) przewidywane zahamowanie w gospodarce (np. redukcja liczby zleceń, trudności finansowe kontrahentów) inne, jakie?