



**Raport z badania**  
**„Zapotrzebowanie na zawody**  
**oraz**  
**kwalfikacje i kompetencje**  
**na lokalnych rynkach pracy**  
**w województwie**  
**podkarpackim**  
  
**– edycja 2019”**

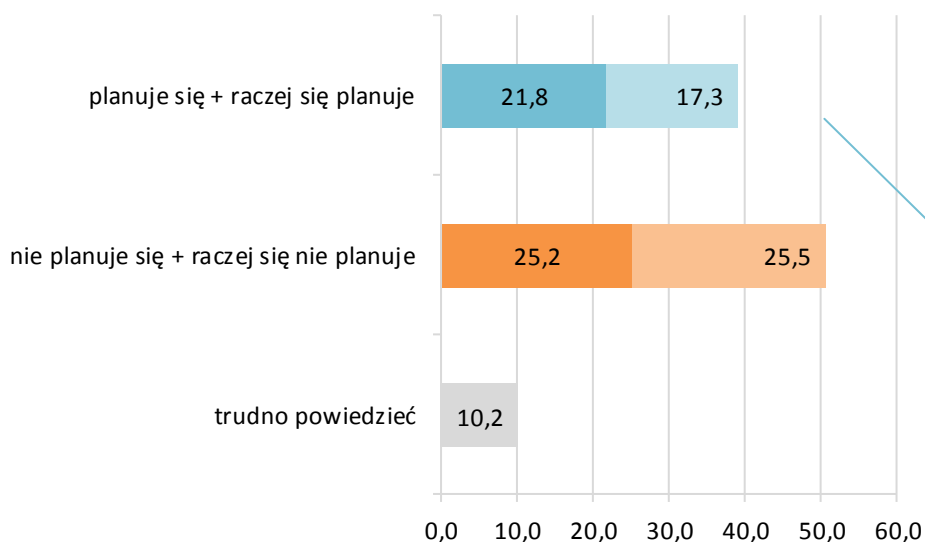
**POWIAT**  
**JAROSŁAWSKI**

## SPIS TREŚCI

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

## 1. Planowane zatrudnienie

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



Blisko 40% pracodawców (39,1%) w powiecie jarosławskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Nieco więcej jest w tej grupie postaw zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (21,8%) w stosunku do opinii umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (17,3%).

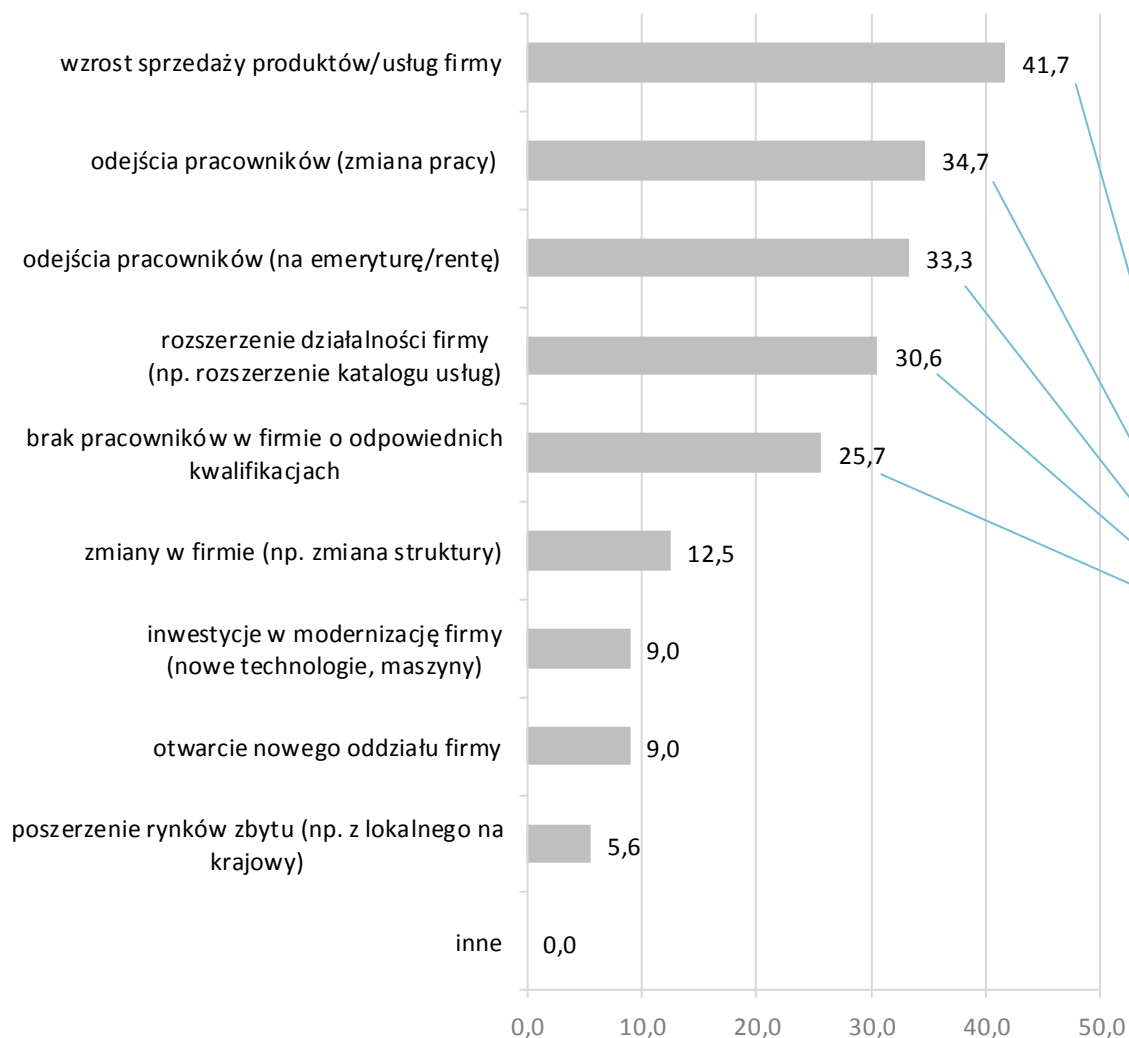
Co dziesiąty pracodawca (10,2%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu jarosławskiego – wzięło udział 368 pracodawców, z czego blisko 40% potwierdziło, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie ta część pracodawców wskazała na 1 363 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie jarosławskim funkcjonowało 9 001 podmiotów gospodarki narodowej.

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

## 1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

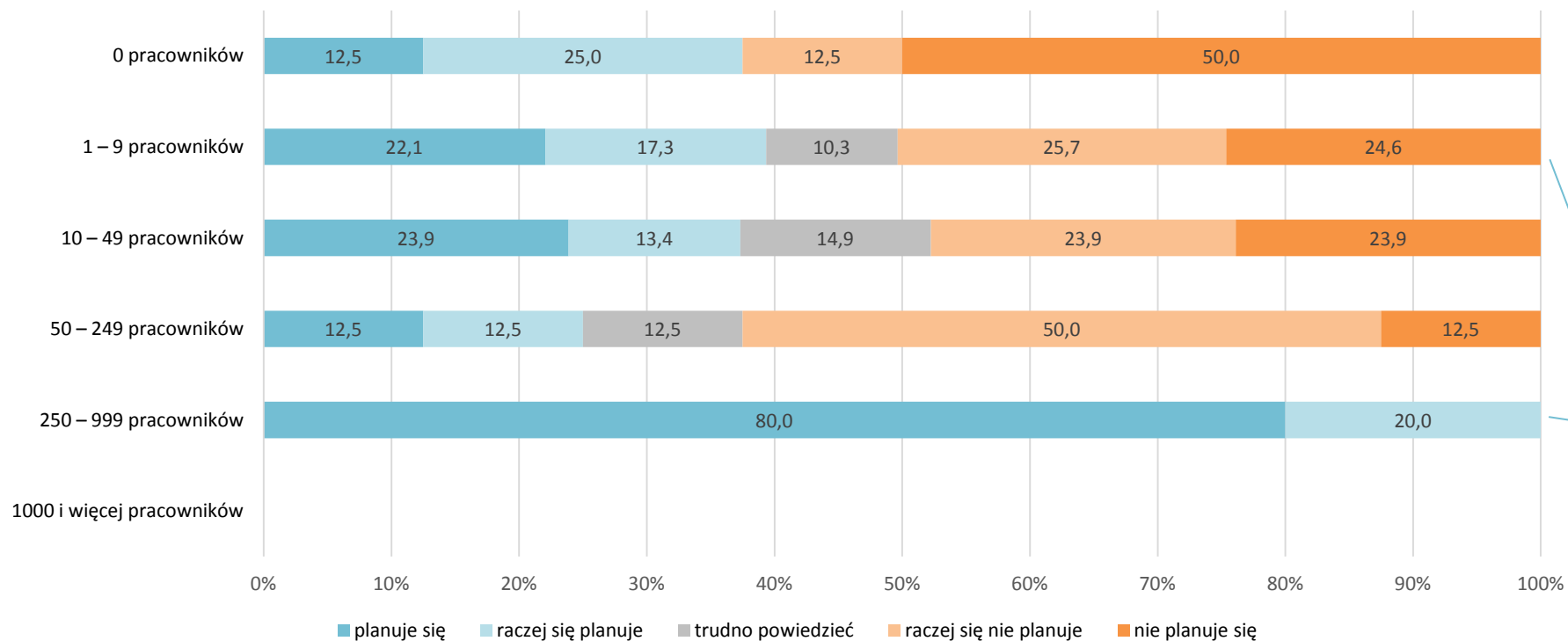
Najczęściej wskazywany powód związany jest z funkcjonowaniem i rozwojem firmy – dotyczy wzrostu sprzedaży produktów/usług firmy (41,7% pracodawców). Na powiązany z nim (często będący jego wynikiem) powód w postaci rozszerzenia działalności firmy wskazał niemal co trzeci pracodawca (30,6%).

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

- co trzeci pracodawca (34,7%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- również co trzeci (33,3%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- co czwarty (25,7%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



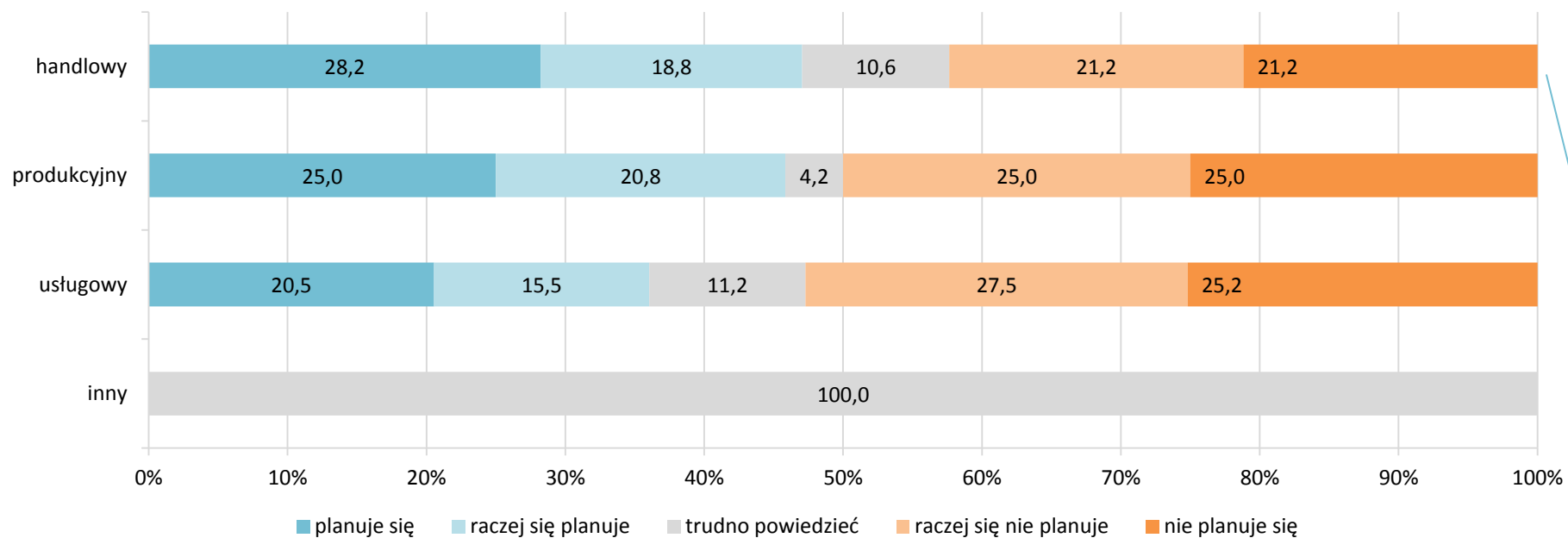
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najwięcej takich pracodawców jest wśród firm dużych (100,0%), w mikro i małych – niecałe 40% (odpowiednio 39,4% oraz 37,3%), a w średnich – 1/4 (25,0%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje ponad 1/3 (37,5%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

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

### 1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

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

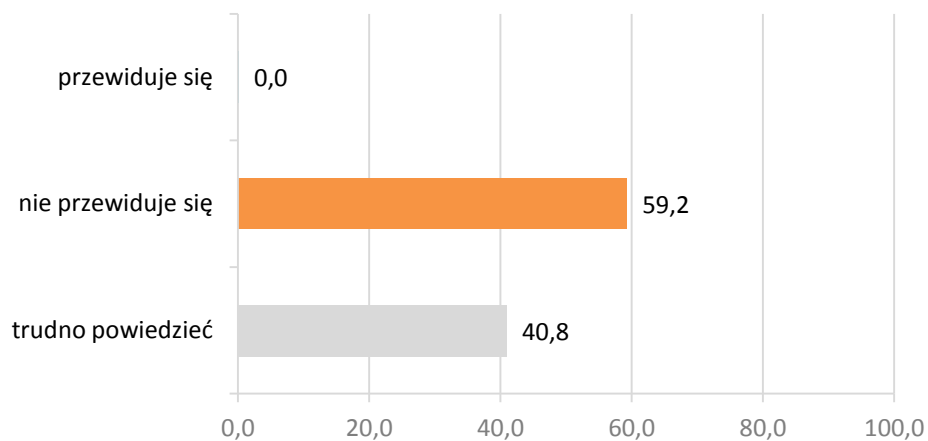


Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym z trzech precyzyjnie wskazanych typów działalności (produkcyjnym, usługowym i handlowym), jednak zdecydowanie najwięcej pracodawców – blisko połowa (47,0%) – deklaruje takie plany w działalności handlowej. Niewiele mniej pracodawców zajmujących się działalnością produkcyjną (45,8%) również wyraża taką opinię.

Planów zatrudnieniowych nie wskazali pracodawcy z kategorii „inny” typ działalności (np. instytucje publiczne, organizacje pozarządowe).

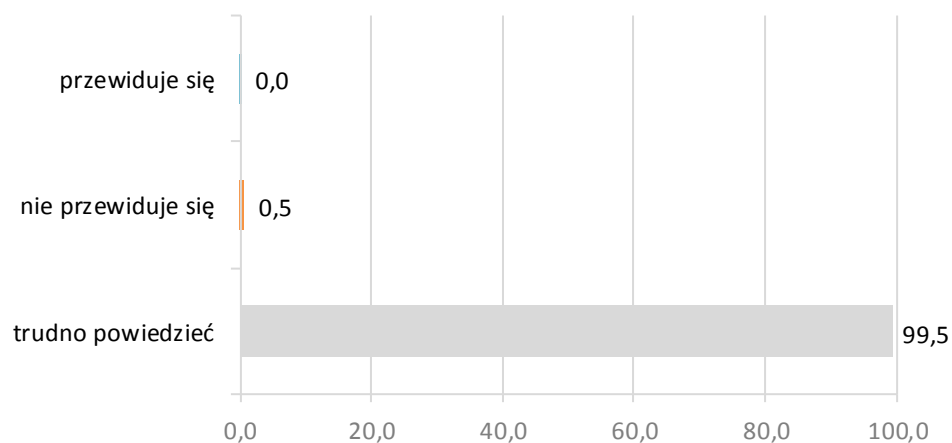
## 1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



## 1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

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



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

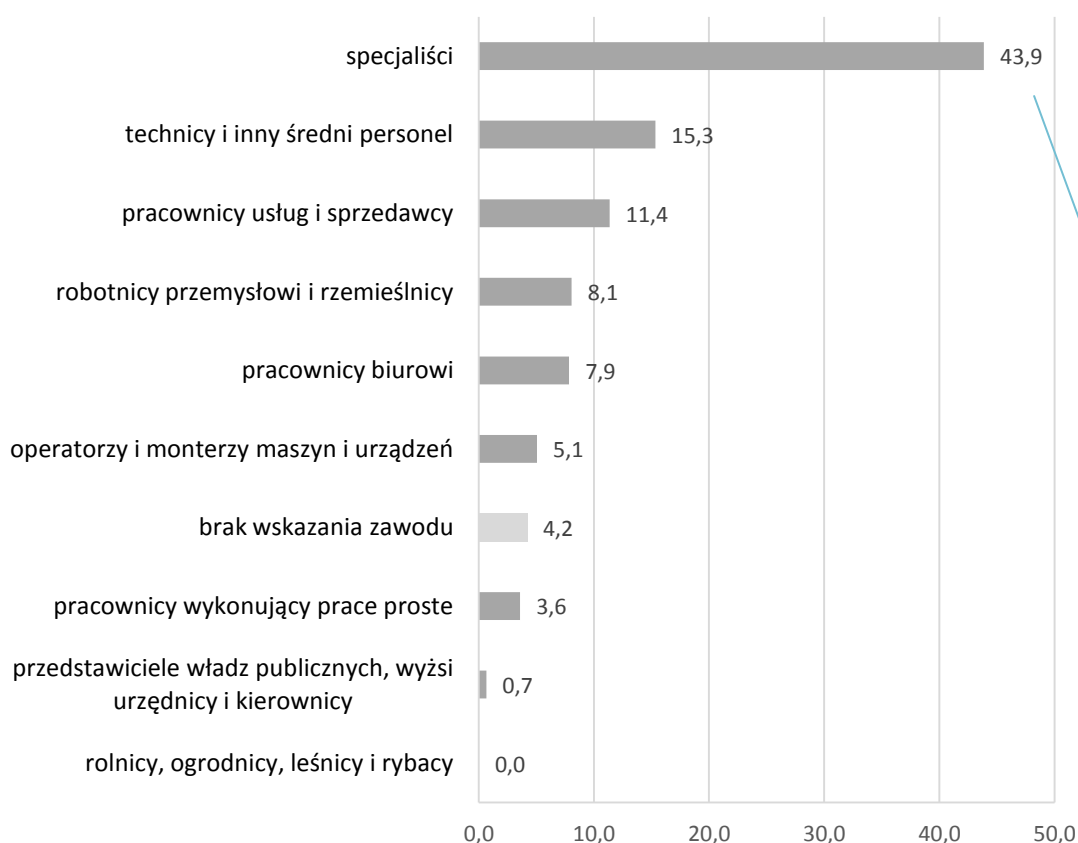
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

### 2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 7 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – zdecydowanie najczęściej planuje się zatrudnić specjalistów (43,9%).

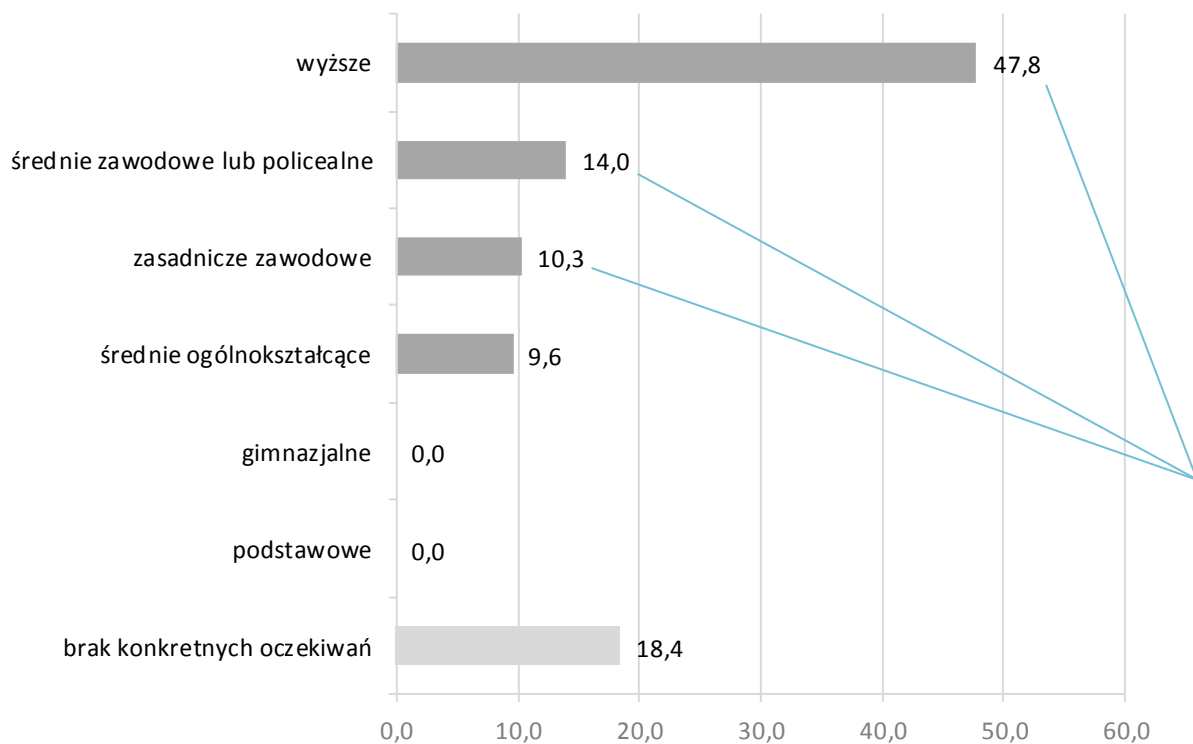
Dwucyfrowy odsetek dotyczy jeszcze wskazań na techników i innego średniego personelu oraz pracowników usług i sprzedawców, ale wskazują one na dużo mniejsze zapotrzebowanie niż na specjalistów (wynoszą odpowiednio 15,3% i 11,4%).

Jednocześnie wobec niewielkiego odsetka poszukiwanych pracowników (4,2%) pracodawcy nie potrafili określić, jaki zawód będzie pożądanym.



## 2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



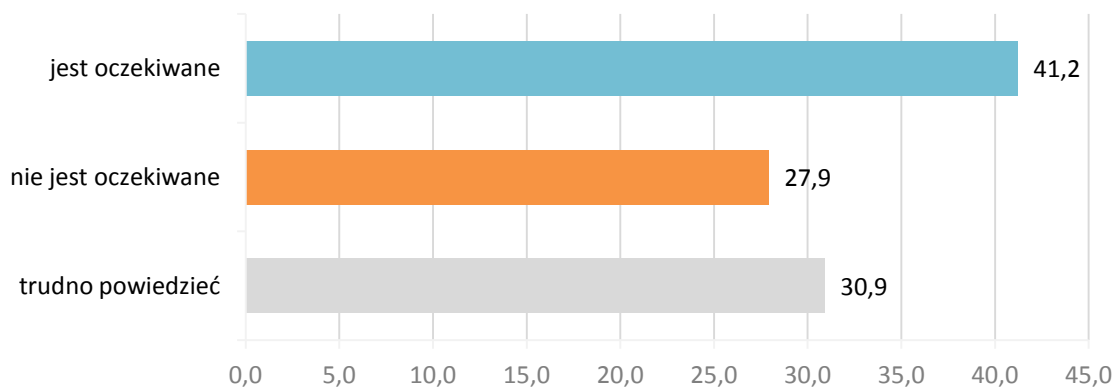
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanę do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (47,8%).

Jednocześnie co czwarty pracownik (24,3%) poszukiwany na rynku pracy to osoba z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

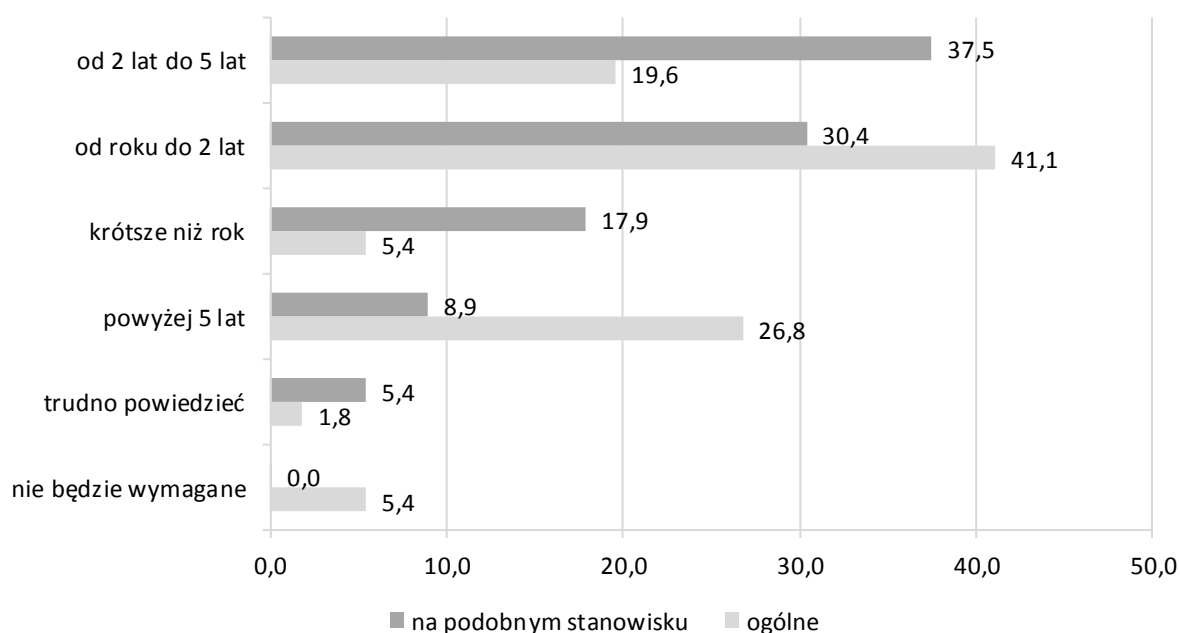
Równie ważna informacja jest taka, że wobec blisko co piątego kandydata do pracy (18,4%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

## 2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

Wykres 9 Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Wykres 10 Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwanego od kandydatów do pracy (w %)



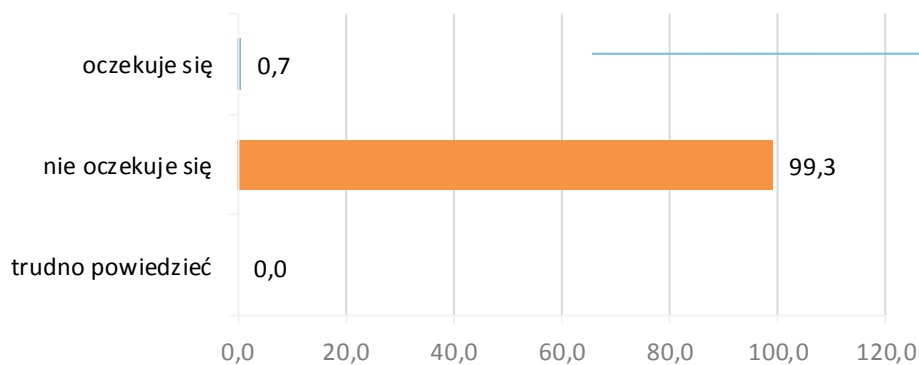
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od niewiele ponad 40% kandydatów do pracy (41,2%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od blisko połowy pracowników (48,3%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 85,8% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko połowy pracowników (46,5%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

## 2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

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



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu jedynie od minimalnego odsetka kandydatów do pracy (0,7%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

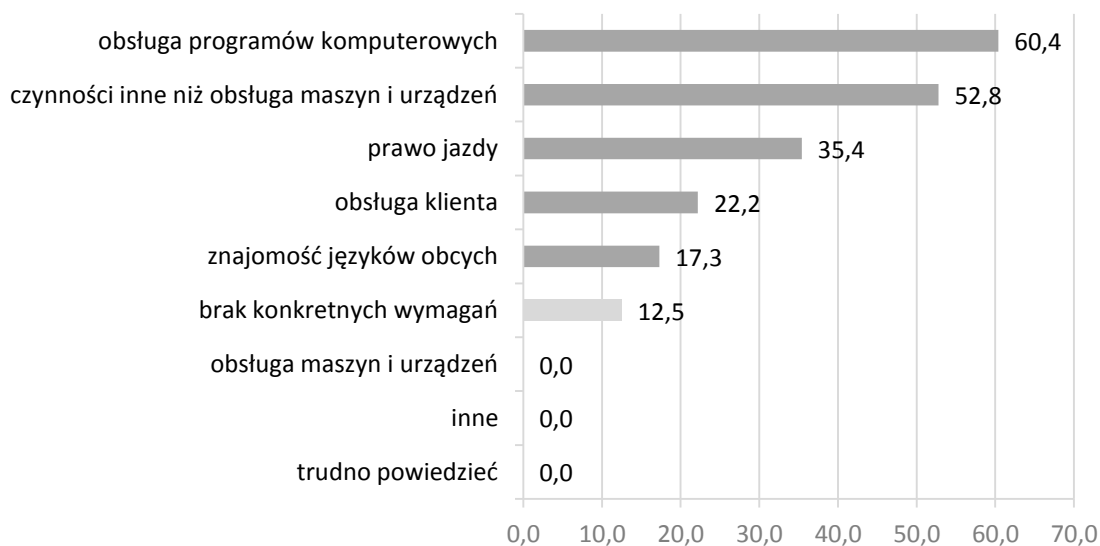


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

| Wielka grupa zawodów<br>zgodnie<br>z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności | obsługa urządzeń i maszyn | wykonywanie czynności<br>innych niż obsługa urządzeń | obsługa programów<br>komputerowych | znajomość języków obcych | prawo jazdy | obsługa klienta | inne | trudno powiedzieć | brak konkretnych<br>oczekiwań |
|--|---------------------------|--|------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|------|-------------------|-------------------------------|
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy          | 0,0                       | 100,0  | 100,0                              | 0,0                      | 0,0         | 100,0           | 0,0  | 0,0               | 0,0                           |
| Specjaliści  | 0,0                       | 61,7   | 67,9                               | 0,3                      | 32,9        | 28,1            | 0,0  | 0,0               | 5,7                           |
| Technicy i inny średni personel  | 0,0                       | 45,9   | 56,0                               | 0,0                      | 44,0        | 17,7            | 0,0  | 0,0               | 13,9                          |
| Pracownicy biurowi   | 0,0                       | 57,0   | 68,2                               | 0,0                      | 41,1        | 35,5            | 0,0  | 0,0               | 0,9                           |
| Pracownicy usług i sprzedawcy  | 0,0                       | 34,2   | 50,3                               | 0,0                      | 55,5        | 44,5            | 0,0  | 0,0               | 9,7                           |
| Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy                                     | n/d                       | n/d  | n/d                                | n/d                      | n/d         | n/d             | n/d  | n/d               | n/d                           |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy                                     | 0,0                       | 6,4  | 24,5                               | 0,0                      | 80,0        | 22,7            | 0,0  | 0,0               | 13,6                          |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń                                  | 0,0                       | 60,9   | 60,9                               | 0,0                      | 39,1        | 0,0             | 0,0  | 0,0               | 0,0                           |
| Pracownicy wykonujący prace proste                                       | 0,0                       | 75,5   | 83,7                               | 0,0                      | 8,2         | 8,2             | 0,0  | 0,0               | 16,3                          |
| Brak wskazania zawodu  | 0,0                       | 43,9   | 43,9                               | 0,0                      | 45,6        | 0,0             | 0,0  | 0,0               | 10,5                          |

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (wobec 60,4% kandydatów do pracy) oraz czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (52,8%). Wobec co trzeciej poszukiwanej osoby (35,4%) pracodawcy oczekują posiadania prawa jazdy, a wobec blisko co czwartej (22,2%) – umiejętności obsługi klienta.

W odniesieniu do co ósmego stanowiska pracy (12,5%) 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”<sup>4</sup>

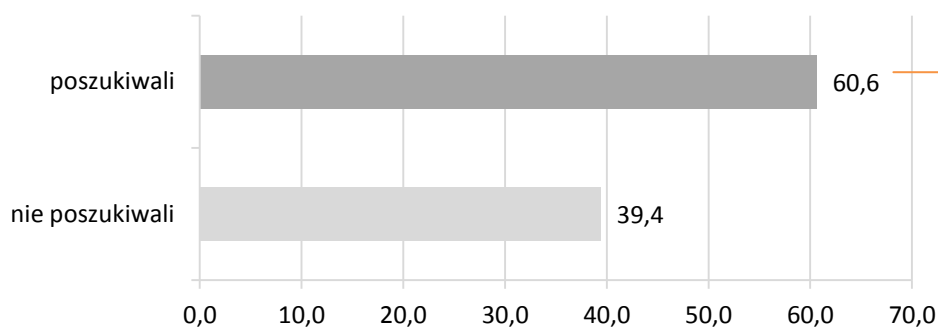
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

| Kompetencje<br>(ranking wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców) |  |                   |
|---|--|-------------------|
| osobiste  | społeczne                                | menedżerskie      |
| odpowiedzialność  | komunikatywność                          | delegowanie zadań |
| chęć do pracy   | umiejętność współpracy w grupie          | motywowanie       |
| samodzielność   | asertywność / posiadanie własnego zdania |                   |
| chęć do nauki i rozwoju   | umiejętność uczenia innych               |                   |
| inicjatywność   | otwartość na innych                      |                   |
| profesjonalizm  | empatia                                  |                   |
| wysoka kultura osobista   |  |                   |
| rzetelność  |  |                   |
| dyspozycyjność  |  |                   |
| poczucie humoru   |  |                   |
| kreatywność   |  |                   |
| odporność na stres  |  |                   |
| etyka zawodowa  |  |                   |
| elastyczność  |  |                   |
| punktualność  |  |                   |
| dążenie do realizacji celów   |  |                   |
| łatwość przyswajania informacji   |  |                   |
| umiejętności i uprawnienia fachowe  |  |                   |
| analityczne myślenie  |  |                   |
| pozytywne nastawienie   |  |                   |
| zaradność   |  |                   |
| lojalność   |  |                   |
| predyspozycje psychofizyczne  |  |                   |
| uczciwość   |  |                   |
| dobra organizacja pracy   |  |                   |

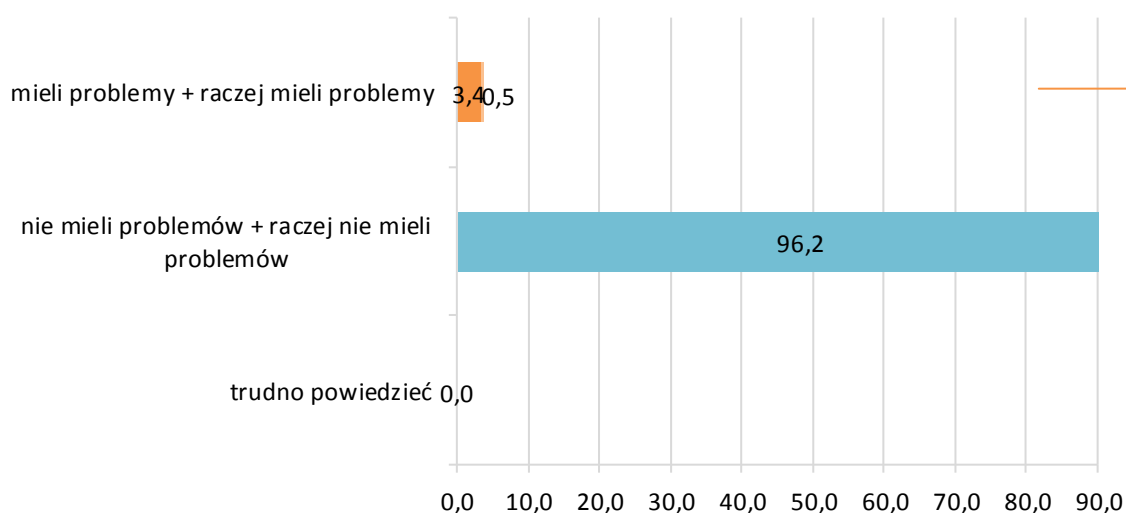
<sup>4</sup> Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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



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



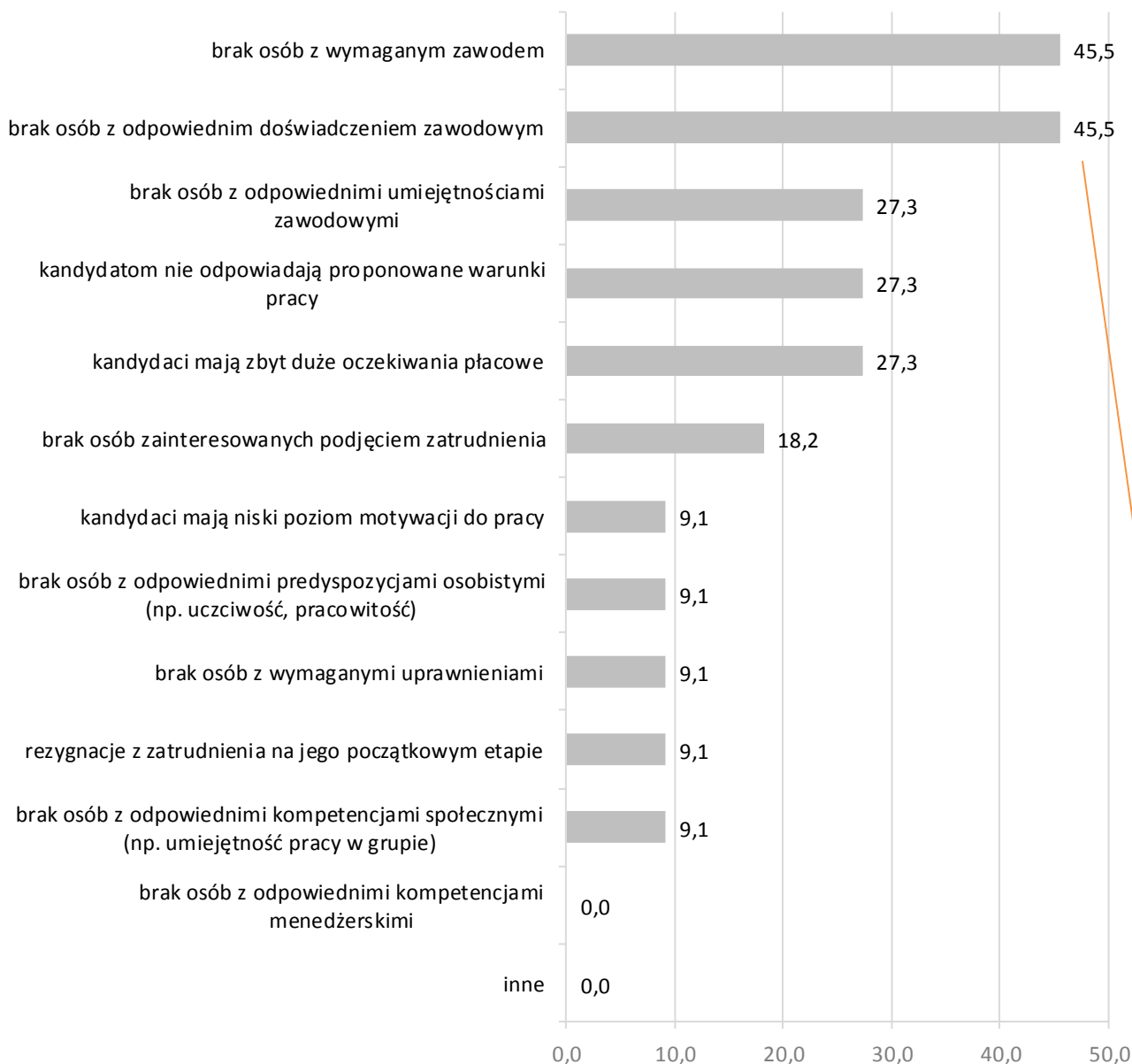
W całej grupie pracodawców w powiecie jarosławskim blisko 2/3 z nich (60,6%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Minimalny odsetek pracodawców (3,9%), którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

Dodatkowo – żaden z pracodawców w odniesieniu do tego, czy doświadczył problemów z pozyskaniem kadry, nie udzielił odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

### 3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

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



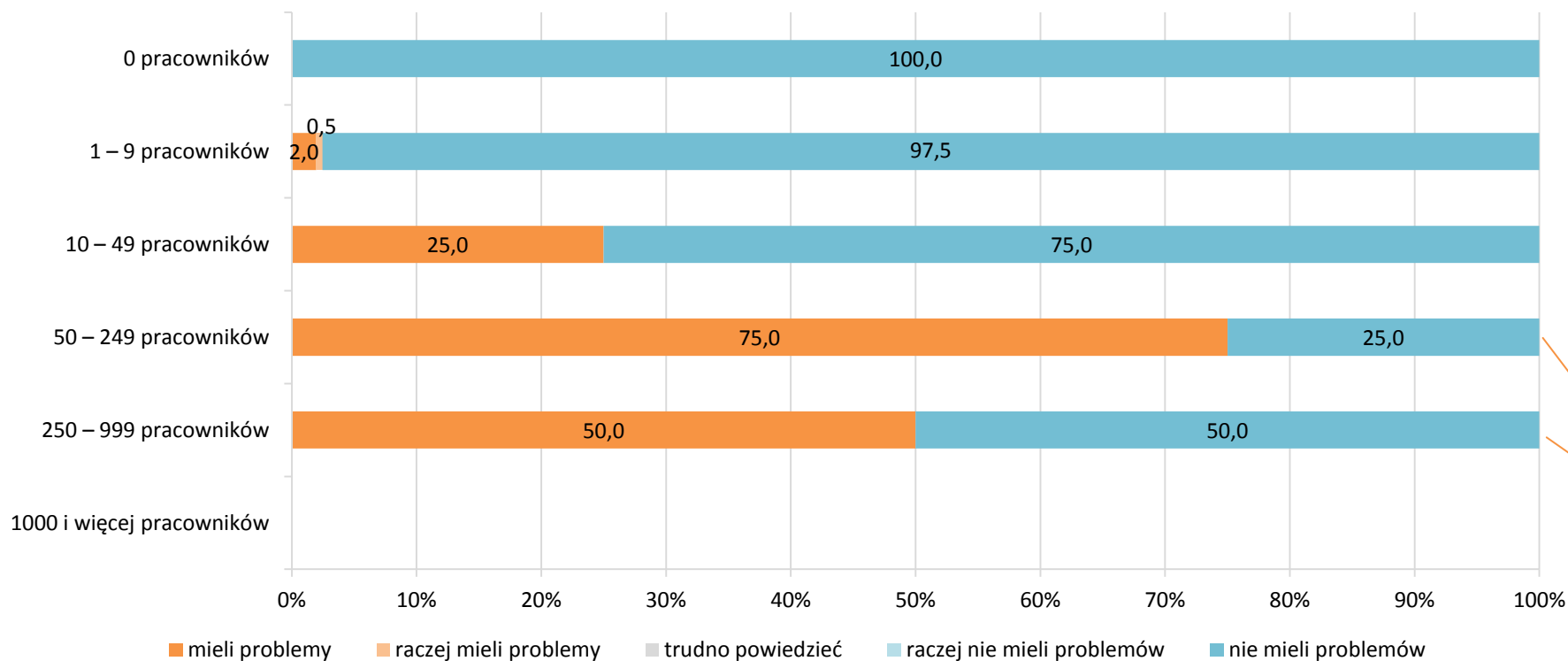
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (45,5% pracodawców), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (45,5%), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (27,3%).

Jednocześnie więcej niż co czwarty pracodawca wskazał na powód związany z warunkami zatrudnienia – 27,3% mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy i również 27,3%, że mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

Blisko co piąty pracodawca (18,2%) podał powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem

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

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



Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (75,0%) oraz dużych (50,0%).

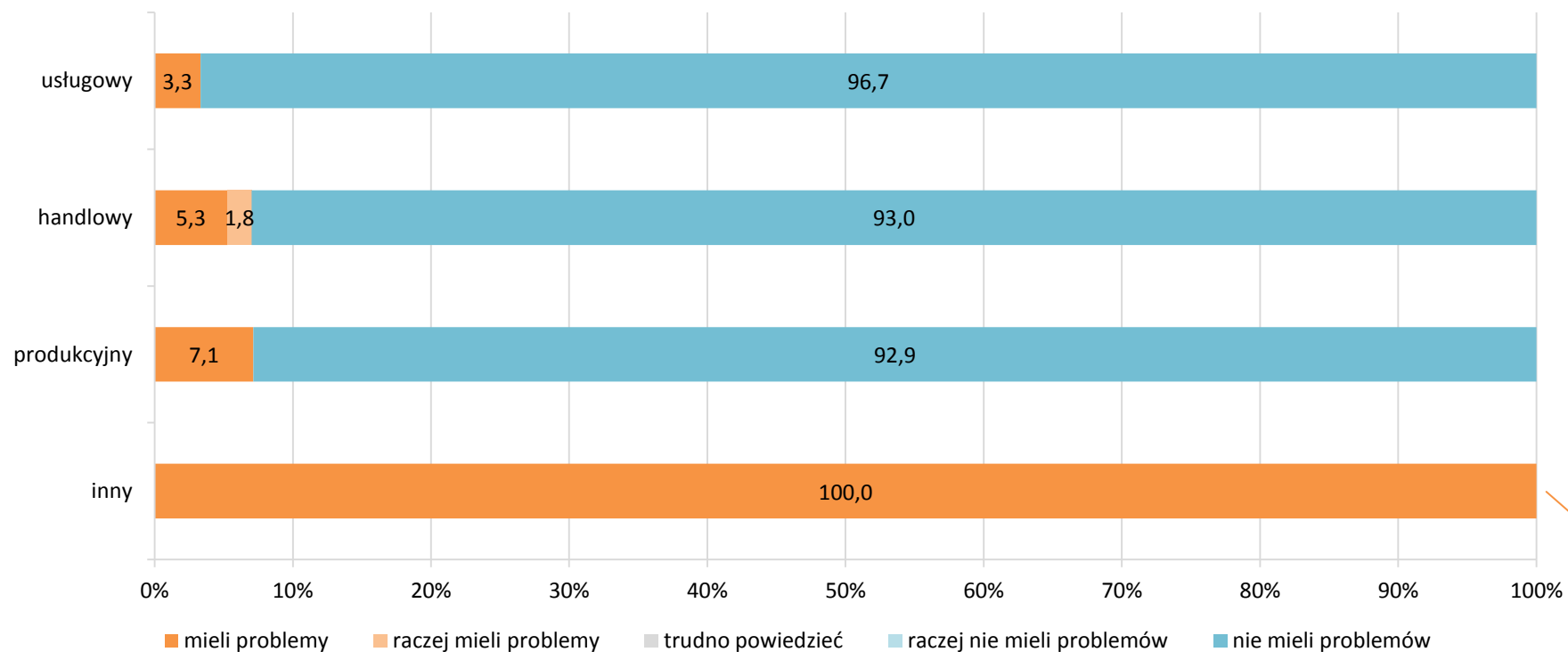
Problem taki w najmniejszym stopniu dotyczy podmiotów mikro – wskazało na niego jedynie 2,5% przedstawicieli firm mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników), a wśród właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych w ogóle nie było takich opinii.

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



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

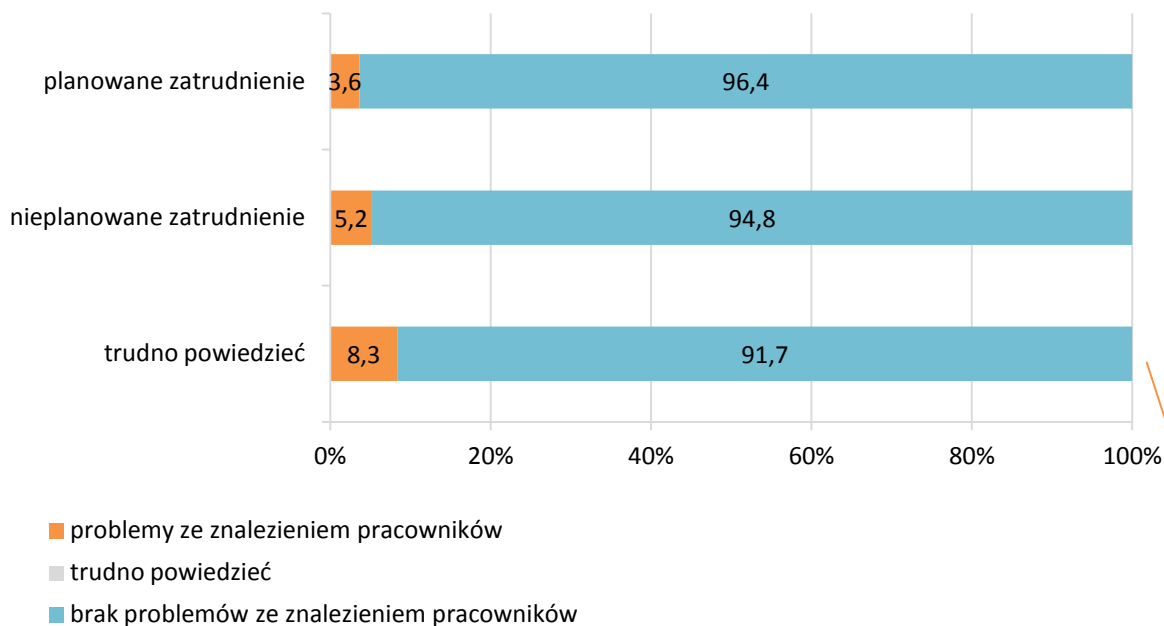
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo aż 100,0%, zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach, których charakter nie został dookreślony (znalazły się w kategorii „inny” – np. instytucje publiczne, organizacje pozarządowe). W firmach o wyraźnie sprecyzowanym charakterze działalności odsetki pracodawców wskazujących na taki problem były niewielkie (między 3,3% a 7,1%).

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

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



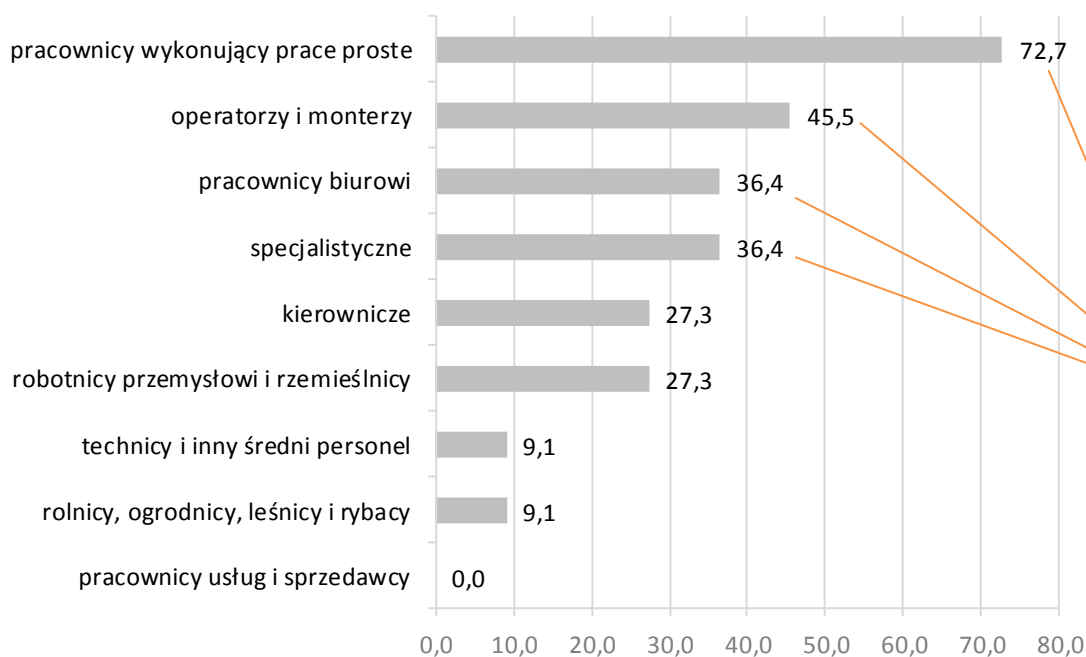
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają z tym problem jest w pewien sposób naturalna (firmy rzadziej poszukujące pracowników rzadziej trafią na trudności z tym związane) – jednak niebezpieczne byłoby, gdyby *gros* pracodawców, którzy doświadczyli tego typu problemów przesunęło się do grupy nieplanujących zatrudnienia – oznaczałoby to rezygnację z poszukiwania kolejnych kandydatów do pracy z powodu zniechęcenia, braku wiary w sukces rekrutacji.

Okazuje się, że największy.

Pracodawców, którzy doświadczyli problemów z pozyskaniem kadry jest w powiecie jarosławskim niewiele – jednocześnie jest ich najwięcej (8,3%) w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać, a w drugiej kolejności (5,2%) w grupie nie planującej zatrudnienia – istnieje więc spore prawdopodobieństwo, że problemy ze znalezieniem pracowników mogą mieć duży wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych prób ich poszukiwania.

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

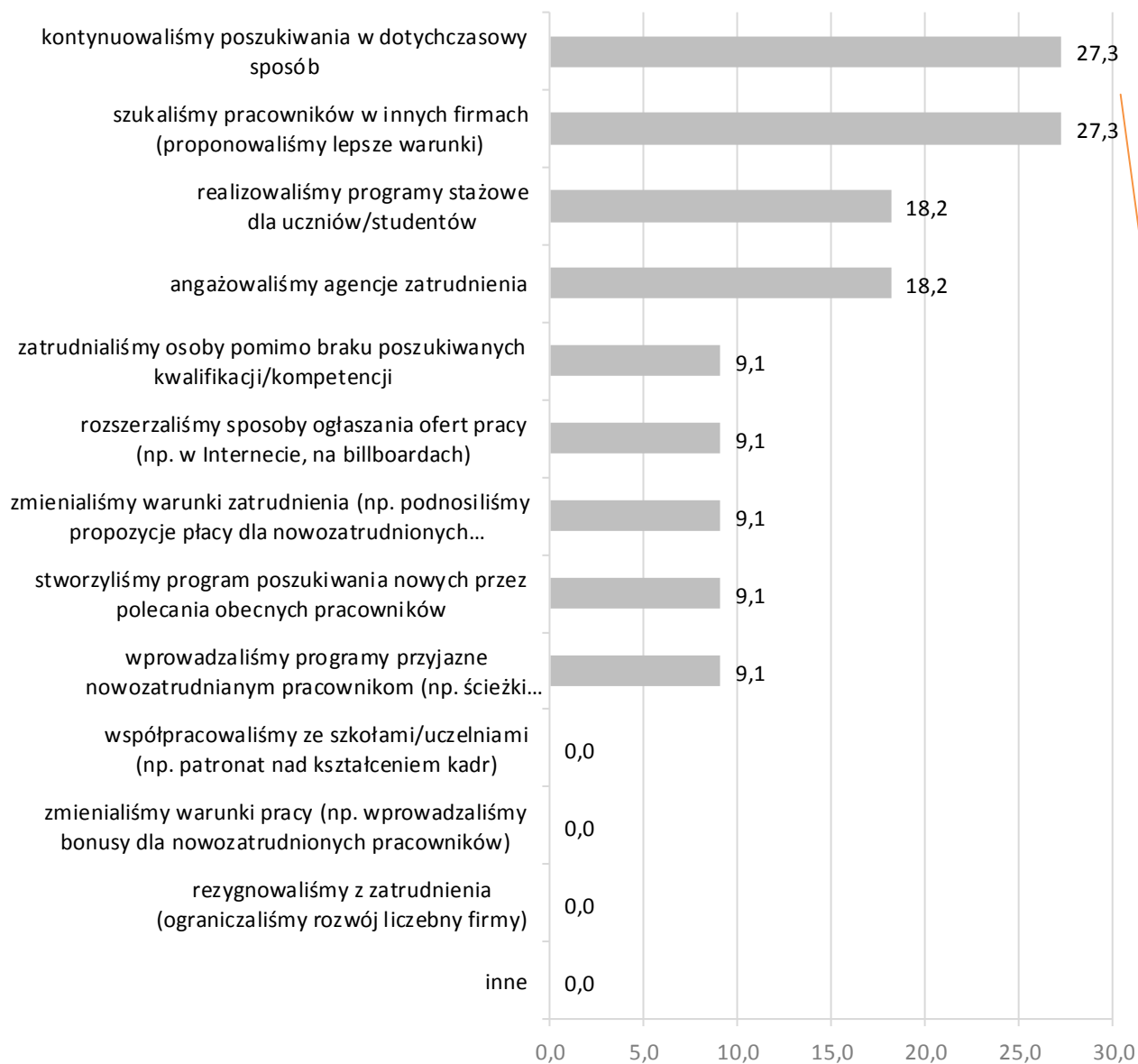
Wykres 19 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



W sytuacji poszukiwania pracowników zdecydowanie najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem pracowników wykonujących prace proste (72,7% pracodawców). Blisko połowa pracodawców (45,5%) ma trudności z pozyskaniem operatorów i monterów, nieco powyżej 1/3 (36,4%) – ze znalezieniem pracowników biurowych i tyle samo (36,4%) – ze znalezieniem specjalistów.

### 3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

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



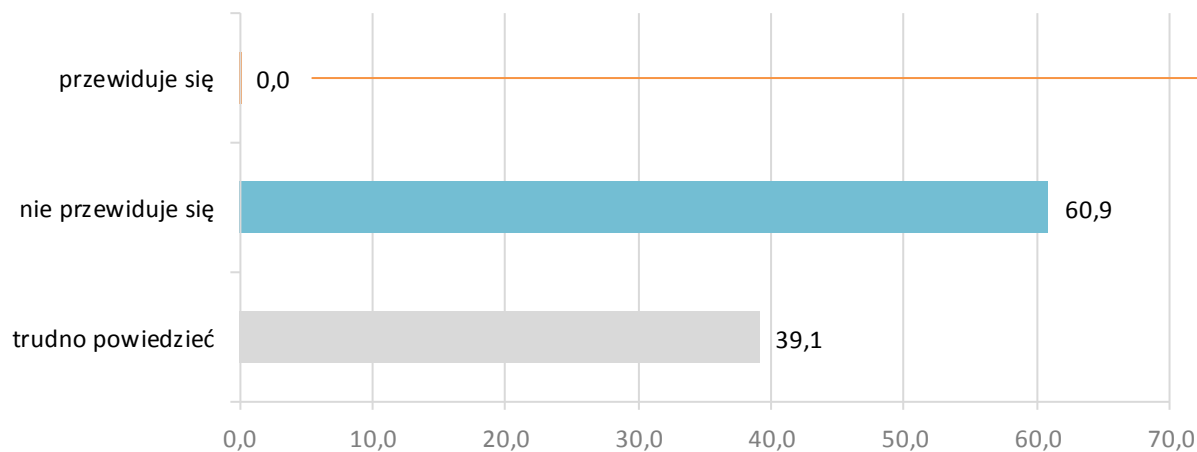
W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (27,3%) bądź poszukując pracowników w innych firmach, proponując im lepsze warunki za zmianę zatrudnienia (27,3%).

Blisko co piąty pracodawca (18,2%) angażował się w przygotowanie przyszłych kadr realizując programy stażowe dla uczniów/studentów. Taki sam odsetek (18,2%) do rekrutacji pracowników angażował agencje zatrudnienia.

Natomiast niewielu pracodawców zachęcało do pracy oferując specyficzne (lepsze) warunki zatrudnienia – co jedenasty pracodawca (9,1%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), również co jedenasty (9,1%) – że wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), żaden nie zadeklarował zmiany warunków pracy (np. bonusy dla pracowników).

## 4. Planowana redukcja zatrudnienia

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



Planów redukcji zatrudnienia nie zadeklarował żaden z ankietowanych pracodawców.

Jednocześnie blisko 40% pracodawców (39,1%) nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze zatrudnienia.

## 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  | 61,1   | 40,2  |
| sfinansowanie szkolenia   | 59,0   | 10,3  |
| sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy   | 45,1   | 14,4  |
| prace interwencyjne   | 41,0   | 8,7   |
| refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.  | 38,6   | 5,7   |
| refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.  | 38,3   | 4,1   |
| dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+   | 35,1   | 3,0   |
| zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.   | 31,0   | 4,1   |
| zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.  | 30,4   | 8,4   |
| przygotowanie zawodowe dorosłych  | 26,9   | 2,4   |
| świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną                           | 25,5   | 3,0   |
| roboty publiczne  | 24,2   | 8,4   |
| prace społecznie użyteczne  | 17,9   | 7,9   |
| jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne   | 17,7   | 1,6   |
| pożyczka na utworzenie miejsca pracy  | 17,4   | 1,9   |
| 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) | 13,0   | 1,9   |

## 6. Podstawowe informacje o badaniu

---

**Zleceniodawca** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

**Okres** lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

## 7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do powiatu jarosławskiego wykonano 368 wywiadów z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla powiatu (przy założeniach: poziomu ufności próby 95% i maksymalnym błędzie oszacowania 5%) – dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego.

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

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

| Wielkość firmy            | Zrealizowana próba badawcza | %            |
|---------------------------|-----------------------------|--------------|
| 0 pracowników             | 8                           | 2,2          |
| 1 – 9 pracowników         | 272                         | 73,9         |
| 10 – 49 pracowników       | 67                          | 18,2         |
| 50 – 249 pracowników      | 16                          | 4,3          |
| 250 – 999 pracowników     | 5                           | 1,4          |
| 1000 i więcej pracowników | 0                           | 0,0          |
| <b>powiat jarosławski</b> | <b>368</b>                  | <b>100,0</b> |

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

| Typ działalności          | Zrealizowana próba badawcza | %            |
|---------------------------|-----------------------------|--------------|
| produkcyjny               | 24                          | 6,5          |
| handlowy                  | 85                          | 23,1         |
| usługowy                  | 258                         | 70,1         |
| inny                      | 1                           | 0,3          |
| <b>powiat jarosławski</b> | <b>368</b>                  | <b>100,0</b> |



Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

| Sekcja PKD  | Zrealizowana<br>próba badawcza | %            |
|---|--------------------------------|--------------|
| A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 33                             | 9,0          |
| B - górnictwo i wydobywanie   | 0                              | 0,0          |
| C - przetwórstwo przemysłowe  | 23                             | 6,3          |
| D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 18                             | 4,9          |
| E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 1                              | 0,3          |
| F - budownictwo   | 28                             | 7,6          |
| G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle  | 50                             | 13,6         |
| H - transport i gospodarka magazynowa   | 8                              | 2,2          |
| I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | 16                             | 4,3          |
| J - informacja i komunikacja  | 15                             | 4,1          |
| K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 10                             | 2,7          |
| L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 7                              | 1,9          |
| M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 21                             | 5,7          |
| N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca  | 13                             | 3,5          |
| O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne   | 24                             | 6,5          |
| P - edukacja  | 20                             | 5,4          |
| Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 22                             | 6,0          |
| R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją  | 1                              | 0,3          |
| S - pozostała działalność usługowa  | 58                             | 15,8         |
| <b>powiat jarosławski</b>   | <b>368</b>                     | <b>100,0</b> |

## SPIS WYKRESÓW

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Wykres 1  | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %) .....   | 3  |
| Wykres 2  | Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %).....  | 4  |
| Wykres 3  | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości (w %).....                     | 5  |
| Wykres 4  | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %) .....                 | 6  |
| Wykres 5  | Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %) .....  | 7  |
| Wykres 6  | Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %) .....  | 7  |
| Wykres 7  | Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %).....   | 8  |
| Wykres 8  | Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %).....   | 9  |
| Wykres 9  | Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) .....  | 10 |
| Wykres 10 | Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) .....                                 | 10 |
| Wykres 11 | Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %).....                                    | 11 |
| Wykres 12 | Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) .....  | 11 |
| Wykres 13 | Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %).....                                 | 14 |
| Wykres 14 | Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %) .....                          | 14 |
| Wykres 15 | Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %) .....  | 15 |
| Wykres 16 | Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %).....                      | 16 |
| Wykres 17 | Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)...                     | 17 |
| Wykres 18 | Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %) .....                  | 18 |
| Wykres 19 | Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy ..... | 19 |
| Wykres 20 | Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %) .....                                       | 20 |
| Wykres 21 | Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %) .....  | 21 |

## SPIS TABEL

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabela 1 | Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %) ..... | 12 |
| Tabela 2 | Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym).....               | 13 |
| Tabela 3 | Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %) .....                                    | 22 |
| Tabela 4 | Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy .....                                      | 24 |
| Tabela 5 | Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności .....                                    | 24 |
| Tabela 6 | Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży .....   | 25 |

## SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Załącznik 1 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy..... | 27 |
| Załącznik 2 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....       | 30 |
| Załącznik 3 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....       | 31 |
| Załącznik 4 | Kwestionariusz ankiety .....   | 32 |

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności<sup>5</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

| Zawód (zakodowany wg KZiS)  | Kod zawodu | Odsetek poszukiwanych pracowników | Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie |
|---|------------|-----------------------------------|--|
| <b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b> |            | <b>0,660</b>                      |  |
| Główny Księgowy   | 121101     | 0,660                             | 0,272  |
| <b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>  |            | <b>43,874</b>                     |  |
| Specjalista administracji publicznej  | 242217     | 8,291                             | 2,446  |
| Opiekun klienta   | 243302     | 7,337                             | 2,989  |
| Analityk finansowy  | 241306     | 4,255                             | 1,087  |
| Architekt   | 216101     | 2,935                             | 1,087  |
| Inżynier <sup>6</sup>   | 214xxx     | 2,715                             | 1,087  |
| Specjalista do spraw sprzedaży  | 243305     | 2,568                             | 1,087  |
| Specjalista do spraw kadr   | 242307     | 2,128                             | 0,815  |
| Zarządca nieruchomości  | 244103     | 1,541                             | 0,272  |
| Radca prawny  | 261103     | 1,541                             | 0,272  |
| Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani           | 261990     | 1,541                             | 0,272  |
| Koordynator projektów unijnych  | 242102     | 1,394                             | 1,087  |
| Programista aplikacji   | 251401     | 1,174                             | 0,543  |
| Inżynier geodeta <sup>7</sup>   | 21650x     | 0,880                             | 0,543  |
| Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji                          | 242190     | 0,660                             | 0,272  |
| Specjalista do spraw kultury firmy  | 242308     | 0,660                             | 0,272  |
| Chemik  | 211301     | 0,587                             | 0,272  |
| Tłumacz   | 264304     | 0,587                             | 0,272  |

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

<sup>6</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

<sup>7</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

|  |        |               |       |
|--|--------|---------------|-------|
| Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych | 251202 | 0,514         | 0,272 |
| Ekonomista   | 263102 | 0,514         | 0,272 |
| Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim          | 242390 | 0,440         | 0,272 |
| Specjalista analizy i rozwoju rynku                                  | 243105 | 0,367         | 0,272 |
| Specjalista do spraw szkoleń   | 242403 | 0,293         | 0,272 |
| Fizjoterapeuta   | 229201 | 0,220         | 0,272 |
| Lektor języka obcego   | 235301 | 0,220         | 0,272 |
| Doradca podatkowy  | 241204 | 0,220         | 0,272 |
| Specjalista do spraw rekrutacji pracowników                          | 242309 | 0,147         | 0,272 |
| Specjalista do spraw marketingu i handlu                             | 243106 | 0,147         | 0,272 |
| <b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>                     |        | <b>15,334</b> |       |
| Księgowy   | 331301 | 3,595         | 0,815 |
| Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>8</sup>            | 313904 | 3,448         | 1,359 |
| Technik mechanik   | 311504 | 1,761         | 0,815 |
| Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta                     | 332202 | 1,614         | 0,272 |
| Opiekun w domu pomocy społecznej                                     | 341203 | 1,541         | 0,272 |
| Animator kultury   | 343901 | 1,467         | 0,272 |
| Projektant stron internetowych (webmaster)                           | 351404 | 0,660         | 0,272 |
| Technik automatyk  | 311909 | 0,587         | 0,272 |
| Technik logistyki  | 333107 | 0,514         | 0,272 |
| Opiekunka dziecięca  | 325905 | 0,147         | 0,272 |
| <b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>                                  |        | <b>7,850</b>  |       |
| Technik prac biurowych <sup>9</sup>                                  | 411004 | 5,429         | 3,533 |
| Magazynier   | 432103 | 2,054         | 0,815 |
| Technik obsługi turystycznej   | 422103 | 0,367         | 0,272 |
| <b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>                       |        | <b>11,372</b> |       |
| Sprzedawca   | 522301 | 4,402         | 1,902 |
| Kucharz  | 512001 | 3,008         | 0,543 |
| Robotnik gospodarczy   | 515303 | 2,641         | 1,359 |
| Doradca klienta  | 524902 | 0,807         | 0,543 |
| Barman   | 513202 | 0,220         | 0,272 |
| Telemarketer   | 524404 | 0,220         | 0,272 |
| Kelner   | 513101 | 0,073         | 0,272 |
| <b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>                |        | <b>0,000</b>  |       |
| <b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>                |        | <b>8,070</b>  |       |
| Pozostali monterzy elektroniki i serwisanci urządzeń elektronicznych | 742190 | 2,054         | 0,543 |
| Operator obrabiarek sterowanych numerycznie                          | 722308 | 1,908         | 0,543 |

<sup>8</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

<sup>9</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

|  |        |                |       |
|--|--------|----------------|-------|
| Monter-elektronik  | 742102 | 1,614          | 0,543 |
| Spawacz  | 721204 | 1,467          | 0,272 |
| Murarz   | 711202 | 0,514          | 0,272 |
| Monter instalacji i urządzeń sanitarnych                                     | 712604 | 0,514          | 0,272 |
| <b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>                     |        | <b>5,062</b>   |       |
| Operator maszyn i urządzeń <sup>10</sup>                                     | 81xxxx | 1,981          | 0,543 |
| Kierowca samochodu ciężarowego   | 833203 | 1,541          | 0,272 |
| Monter <sup>11</sup>   | 821xxx | 1,541          | 0,272 |
| <b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>                          |        | <b>3,595</b>   |       |
| Pomoc kuchenna   | 941201 | 1,834          | 0,543 |
| Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani | 962990 | 1,027          | 0,543 |
| Sprzątaczką biurową  | 911207 | 0,440          | 0,272 |
| Pomocnik piekarza  | 932910 | 0,293          | 0,272 |
| <b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>            |        | <b>4,182</b>   |       |
| brak wskazania zawodu  | xxxxxx | 4,182          | 2,174 |
| <b>ŁĄCZNIE</b>   |        | <b>100,000</b> |       |

<sup>10</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>11</sup> Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności<sup>12</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

| Zawód (zakodowany wg KZiS)  | Kod zawodu | Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie |
|---|------------|--|
| GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY |            |  |
| GRUPA 2 - SPECJALIŚCI   |            |  |
| GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL                                 |            |  |
| Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>13</sup>                | 313904     | 0,272  |
| GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI  |            |  |
| Magazynier  | 432103     | 0,272  |
| GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY                                   |            |  |
| GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY                            |            |  |
| GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY                            |            |  |
| GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ                         |            |  |
| GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE                              |            |  |

<sup>12</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

<sup>13</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

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

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

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

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

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

| Zawód (zakodowany wg KZiS)  | Kod zawodu | Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie |
|---|------------|--|
| GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY |            |  |
| GRUPA 2 - SPECJALIŚCI   |            |  |
| GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL                                 |            |  |
| Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>15</sup>                | 313904     | 0,272  |
| GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI  |            |  |
| Magazynier  | 432103     | 0,272  |
| GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY                                   |            |  |
| GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY                            |            |  |
| GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY                            |            |  |
| GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ                         |            |  |
| GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE                              |            |  |

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

<sup>15</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

## Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

## METRYCZKA

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

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....



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

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> produkcyjny       |
| <input type="checkbox"/> usługowy          |
| <input type="checkbox"/> handlowy          |
| <input type="checkbox"/> inny, jaki? ..... |

**PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE****1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/institucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie jednokrotnego wyboru)*

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> tak   |
| <input type="checkbox"/> raczej tak                                  |
| <input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 4/        |
| <input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 4/               |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/ |

**2. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie wielokrotnego wyboru)*

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach) |
| <input type="checkbox"/> rozszerzenie działalności firmy (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług)   |
| <input type="checkbox"/> poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne)  |
| <input type="checkbox"/> wzrost sprzedaży produktów/usług firmy   |
| <input type="checkbox"/> otwarcie nowego oddziału firmy   |
| <input type="checkbox"/> zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy)   |
| <input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany pracy)   |
| <input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne)         |
| <input type="checkbox"/> brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach  |
| <input type="checkbox"/> inne, jakie? .....   |

**3. W jakich zawodach Państwa firma/institucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.***(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)*

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

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

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

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

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

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/ |
|--|

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

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

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

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

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

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

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1 .....

Zawód / stanowisko 2 .....

Zawód / stanowisko 3 .....

Zawód / stanowisko 4 .....

Zawód / stanowisko 5 .....

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1 .....

Zawód / stanowisko 2 .....

Zawód / stanowisko 3 .....

Zawód / stanowisko 4 .....

Zawód / stanowisko 5 .....

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

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

**7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?**
*(pytanie wielokrotnego wyboru)*
 kierowniczych

 specjalistycznych

 techników i innego średniego personelu

 pracowników biurowych

 pracowników usług i sprzedawców

 rolników, ogrodników, leśników i rybaków

 robotników przemysłowych i rzemieślników

 operatorów i monterów

 pracowników wykonujących prace proste

**8. Czym były spowodowane te problemy?**
*(pytanie wielokrotnego wyboru; dodatkowo ankieter wstawia znak „x” przy problemie, który dla respondenta był najważniejszy)*
**najważniejszy problem**
 brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

 brak osób posiadających wymagany zawód

 brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

 brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

 brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

 kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

 kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

 kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

 rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

 inne, jakie? .....

**9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?**
*(pytanie wielokrotnego wyboru)*
 kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

 angażowaliśmy agencje zatrudnienia

 stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

 szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

 zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

 realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

 rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczyliśmy rozwój liczebny firmy)

 inne, jakie? .....

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

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

| instrument   | Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy<br><i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)<sup>16</sup></i> |                                   | Czy planują Państwo starać się o uzyskanie tego typu wsparcia w ciągu najbliższych 12 m-cy? |     |
|--|--|-----------------------------------|---|-----|
|  |  |                                   | Tak   | Nie |
| <input type="checkbox"/> sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy   | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> pożyczka na utworzenie miejsca pracy  | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> staż  | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> sfinansowanie szkolenia   | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> prace interwencyjne   | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> prace społecznie użyteczne  | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> roboty publiczne  | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> przygotowanie zawodowe dorosłych  | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne   | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną                           | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+   | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną) | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.   | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.  | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.  | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |
| <input type="checkbox"/> refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.  | 1__2__3__4__5  | <input type="checkbox"/> nie znam |   |     |

<sup>16</sup>Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

|  |
|--|
| <b>11. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?</b> |
| <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? .....   |

|   |
|---|
| <b>12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?</b><br><i>(pytanie wielokrotnego wyboru)</i>   |
| <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? .....   |