



DRP-RPP-032-06-MK/2011

Badanie opinii przedsiębiorców współpracujących z Sądeckim Urzędem Pracy

Nowy Sącz – wrzesień 2011r.



SPIS TREŚCI

1	<i>Cel badań.</i>	3
2	<i>Metodologia</i>	4
3	<i>Charakterystyka badanych podmiotów</i>	5
4	<i>Zatrudnienie.</i>	9
4.1	Ocena sytuacji ekonomicznej i stanu zatrudnienia.....	9
4.2	Plany kadrowe przedsiębiorców	11
5	<i>Rozwój zasobów ludzkich</i>	15
5.1	Sposoby i formy rekrutacji	17
5.2	Kryteria dyskryminujące	21
5.3	Opinie na temat grup będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.	23
6	<i>Szkolenia Sądeckiego Urzędu Pracy w ocenie przedsiębiorców.</i>	26
6.1	Rola SUP w niwelowaniu niedoborów kwalifikacyjnych.....	26
7	<i>Współpraca przedsiębiorców z Sądeckim Urzędem Pracy</i>	31
7.1	Ocena współpracy z Sądeckim Urzędem Pracy	31
7.2	Plany dotyczące współpracy przedsiębiorców z SUP na 2012 rok.	33

1 Cel badania

Badanie opinii przedsiębiorców współpracujących z Sądeckim Urzędem Pracy (SUP) sporządzone zostało w celu analitycznego opisu różnych dziedzin tej współpracy oraz zjawisk i aspektów, które mają miejsce na rodzimym rynku pracy. Niniejsze opracowanie stanowi zsumowany zbiór opinii i ocen w tym zakresie prezentowanych przez sądeckich przedsiębiorców oraz SUP. Tematy zawarte w raporcie dotyczą: m.in. zatrudnienia pracowników, oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy, niedoborów kadrowych, osób w trudnej sytuacji na rynku pracy, dyskryminacji, potrzeb szkoleniowych pracodawców, itp. Przeprowadzenie przez SUP tego typu badania wśród sądeckich pracodawców daje również przedsiębiorcom możliwość wyrażenia swych sugestii, a także i oceny względem usług świadczonych przez SUP.

Badanie ma charakter cykliczny. Przeprowadzane jest raz do roku w III jego kwartale. W ten sposób SUP jest w stanie uchwycić zmiany zachodzące na lokalnym rynku pracy oraz obserwować pewne stałe zjawiska i reguły dla niego charakterystyczne.

Przeprowadzone przez SUP badanie sądeckich przedsiębiorców pozwala zdobyć wiedzę, którą urząd wykorzystuje do ciągłego podnoszenia jakości świadczonych usług oraz dostosowywania ich do aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

2 Metodologia badania

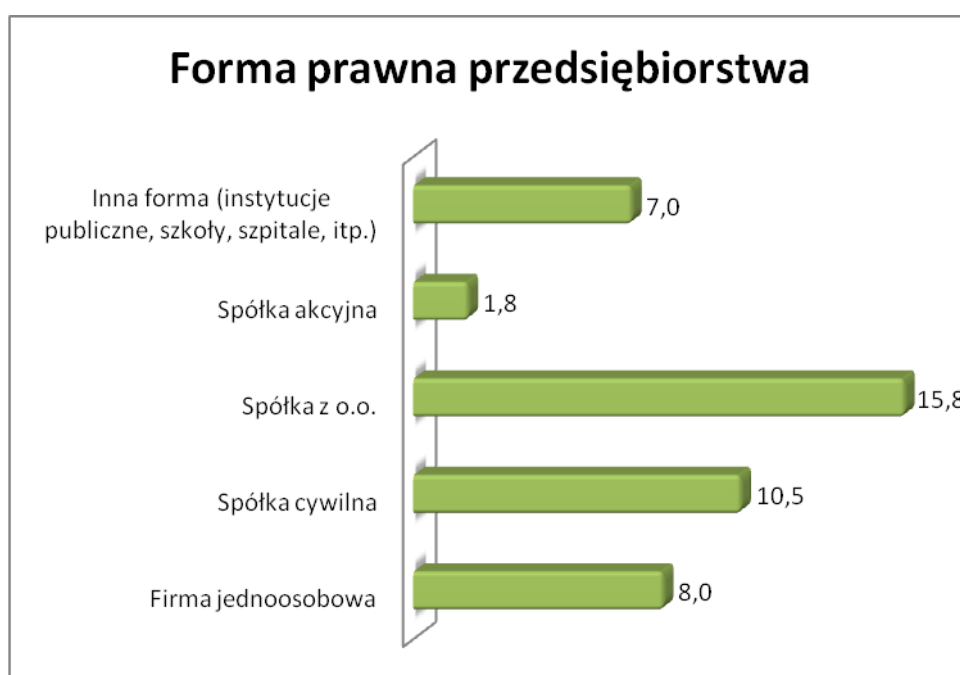
Badaniem objęto 120 podmiotów gospodarczych działających na terenie Miasta Nowego Sącza (celowy dobór próby badawczej).

Badanie przeprowadzono przy użyciu narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankietowego. W ankiecie znalazło się 30 pytań, z czego 10 stanowiły pytania otwarte. Formularze ankietowe rozdawane były przedsiębiorcom podczas ich bezpośredniego kontaktu z SUP oraz w trakcie wizyt pośrednika pracy u pracodawców. Część ankiet została rozpowszechniona za pośrednictwem niektórych biur rachunkowych.

Ankiety wypełnione zostały bezpośrednio przez właścicieli firm lub osoby najlepiej zorientowane w sytuacji kadrowej firmy.

3 Charakterystyka badanych podmiotów

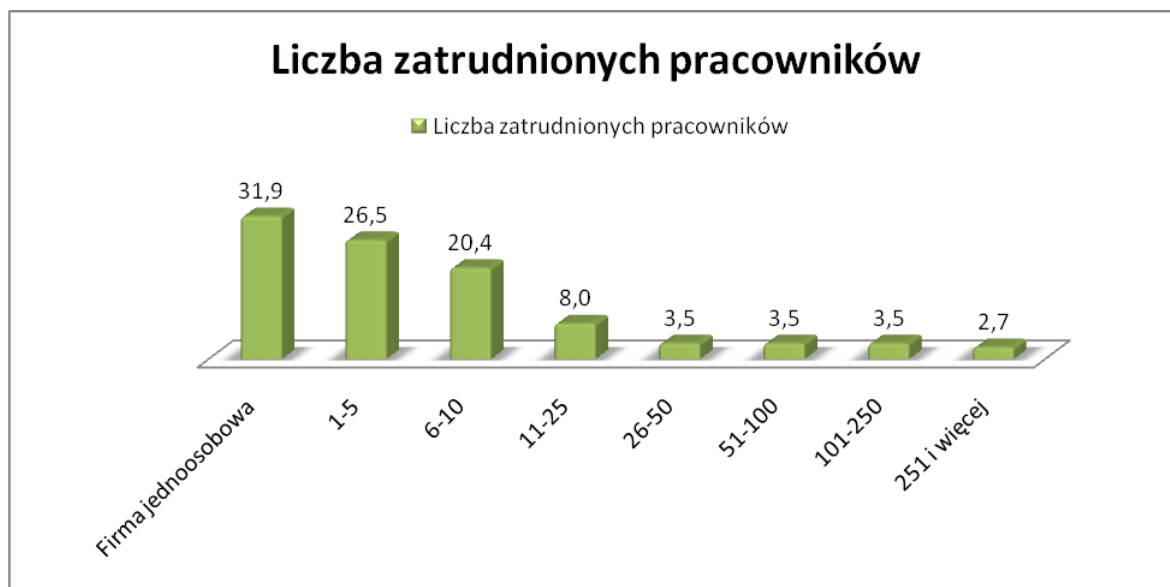
W badanej próbie przeważały firmy jednoosobowe, które stanowiły 64% wszystkich ankietownych. *Spółki z o.o.* reprezentowały 15,8% badanej grupy, *spółki cywilne* - 10,5%, natomiast *spółki akcyjne* - 1,8%. Status pozostałych badanych firm określony został jako *Inna forma* – ich udział w badanej próbie wyniósł 7%.



WYKRES 1 - Forma prawna przedsiębiorstwa

Opisując wskaźnik zatrudnieniowy analizowanej grupy można stwierdzić, że mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy zatrudniające nie więcej niż 10 osób, stanowiły prawie 79% ogółu respondentów. Małe przedsiębiorstwa, zatrudniające 10 do 50 pracowników, liczyły łącznie 11,5% a udział firm z przedziału zatrudnieniowego 51-250 pracowników ukształtował się na poziomie 7%. Wreszcie

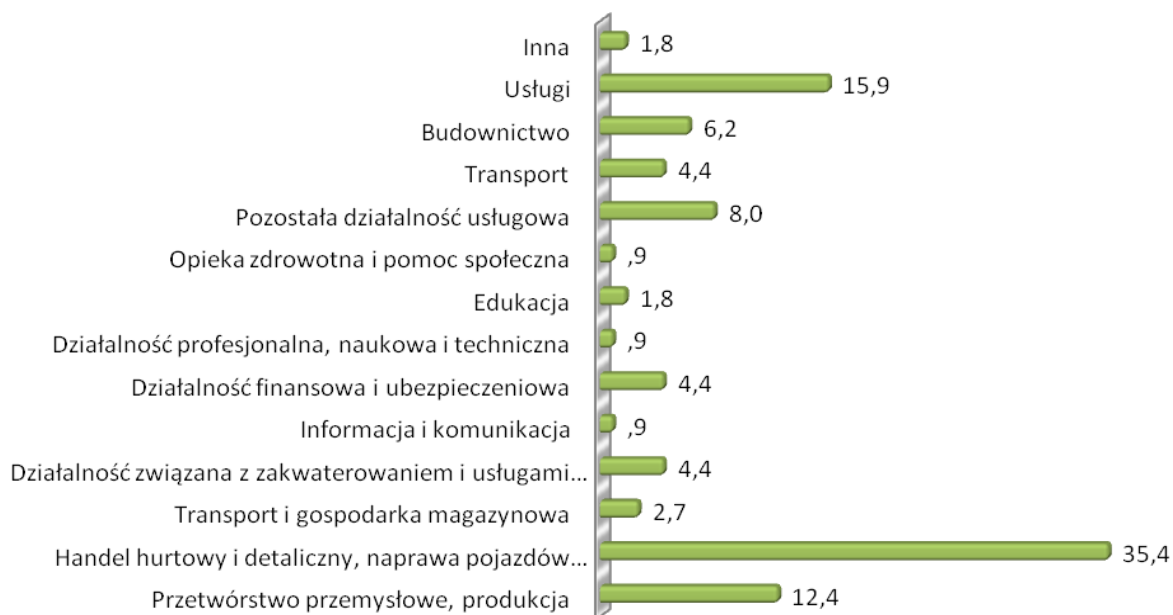
udział firm dużych, zatrudniających ponad 250 pracowników, wyniósł 2,7%.



WYKRES 2 – Liczba zatrudnionych pracowników

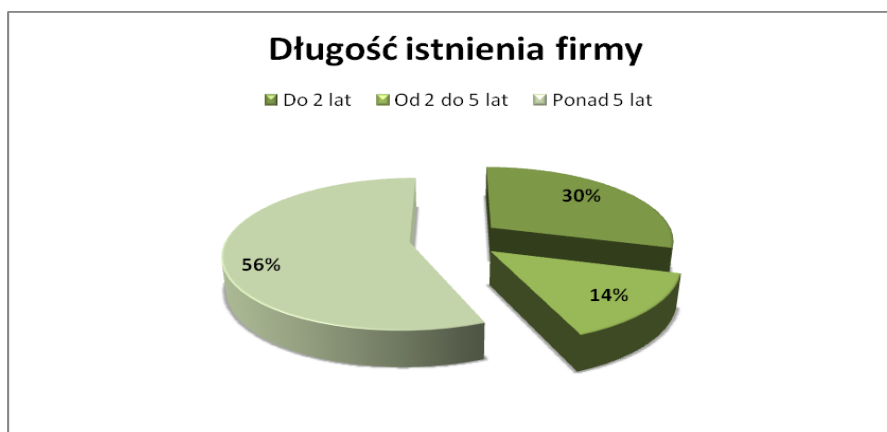
Wśród ankietowanych firm przeważały te, których podstawowym rodzajem działalności wg PKD 2007 jest *handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów* – 35,4% ogółu badanych oraz *usługi* – 15,9%. Dość licznie reprezentowane były ponadto *przetwórstwo przemysłowe i produkcja, pozostała działalność usługowa* oraz *budownictwo*. Próba została tak dobrana, aby w badaniu w jak najlepszy sposób odzwiecziedlić rzeczywisty udział poszczególnych sekcji PKD, jaki ma miejsce w Nowym Sączu.

Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)



WYKRES 3 – Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)

W tegorocznym badaniu przeważały firmy działające przez okres ponad 5 lat na rynku pracy i tym samym posiadające na nim określoną pozycję – łącznie stanowiły one 56% ogółu badanych. Firmy nowe, istniejące poniżej 2 lat reprezentowały 30% próby badawczej a pozostałe 14% uzupełniły firmy, których długość istnienia to 2-5 lat.



WYKRES 4 – Długość istnienia firmy

Wśród ankietowanych przedsiębiorstw znalazły się również firmy, które swą działalność rozpoczęły dzięki wsparciu SUP – w badanej próbie stanowiły one 32% ogółu.



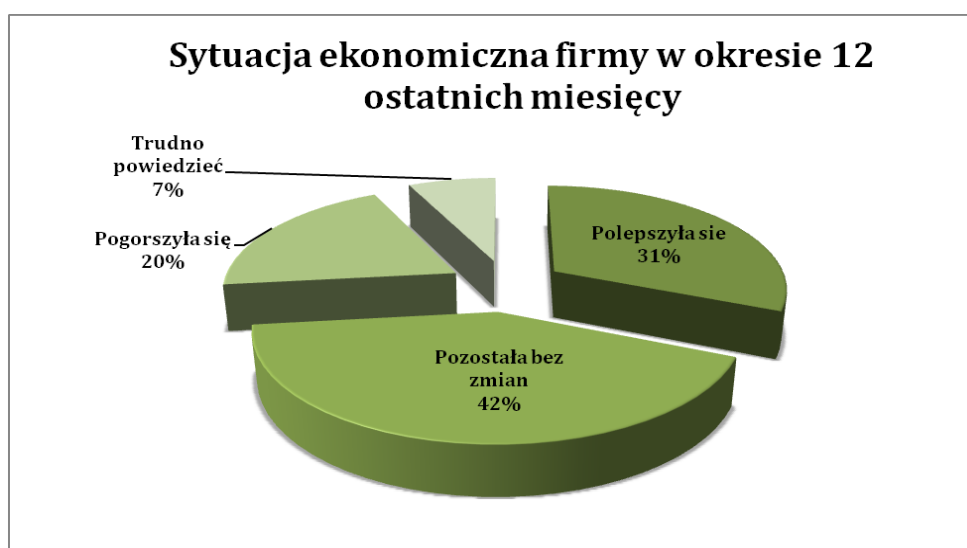
WYKRES 5 – *Otrzymanie dotacji na podjęcie działalności gospodarczej*

4 Zatrudnienie

4.1 Ocena sytuacji ekonomicznej i stanu zatrudnienia

Trwające od przeszło 3 lat spowolnienie gospodarcze miało spory wpływ na opinie sądeckich pracodawców w zakresie oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz wszelkich prognoz i planów na przyszłość.

Jedynie według 31% pracodawców sytuacja ekonomiczna ich firmy w obecnym roku polepszyła się i wynik ten należy uznać za niepokojący, gdyż w zeszłym roku wynosił 57%. Jest to duży spadek, a biorąc pod uwagę równie duży wzrost z 11% do 20% liczby pracodawców, którzy jednoznacznie określili, że ich sytuacja się pogorszyła, można uznać, że sądecki rynek pracy wyraźnie wyhamował, dopasowując się tym samym do ogólnoświatowej tendencji.



WYKRES 6 – Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy

Analizując powyższe dane trudno o optymizm. Firmy mają trudny orzech do zgryzienia w podejmowaniu wszelkich strategicznych decyzji, dlatego wydaje się, że w najbliższym roku będą raczej koncentrować się na utrzymaniu własnej pozycji niż stawianiu na dynamiczny rozwój. Mimo wszystko chęć rozszerzenia bieżącej działalności zadeklarowało 43% badanych, co jest wynikiem nienajgorszym, świadczącym o tym, że spora grupa pracodawców nie chce pozostawać biernym w obliczu kryzysu i mimo niesprzyjających warunków skłonna jest do podejmowania ryzyka. 28% ankietowanych z różnych powodów jednoznacznie określiła, że nie będzie podejmować żadnych działań związanych z rozwojem działalności, koncentrując się przede wszystkim na utrzymaniu firmy na rynku.



WYKRES 7 – Plan poszerzenia działalności w okresie 12 najbliższych miesięcy

4.2 Plany kadrowe przedsiębiorców

Taka sama jak w przypadku powyższej analizy liczba przedsiębiorców, czyli 43% ankietowanych zadeklarowała, że w przyszłym roku ma zamiar zatrudniać nowych pracowników. 30% nie bierze pod uwagę wzrostu zatrudnienia. Ogólna liczba pracodawców planujących zatrudnić nowych pracowników może budzić optymizm, lecz dopiero przyszłoroczne badanie zweryfikuje ich faktyczne możliwości. Dla porównania w zeszłorocznej ankiecie wzrost zatrudnienia deklarowało jeszcze więcej, bo 46% ankietowanych firm, podczas gdy z najnowszego badania wynika, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy współczynnik ten wzrósł tylko u 27% pracodawców.



WYKRES 8 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników

Analizując dalej poziom zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy zauważyć można, że u 11% pracodawców uległ on zmniejszeniu, a u 62% nie zmienił się. Fakt ten pozwala na wysunięcie wniosku, że w chwili obecnej na lokalnym rynku pracy panuje raczej stagnacja. Mimo pewnych planów i pomysłów działania firm nie prowadzą niestety do oczekiwanego rozwoju i wzrostu zatrudnienia. Zadawalającym jest fakt, że przeszło dwukrotnie wyższy jest procent firm, które zwiększyły zatrudnienie niż firm, które zwalniały swoich pracowników.



WYKRES 9 – Poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach

Analizę planów zatrudnieniowych przedsiębiorstw można ująć również w podziale na 2 grupy:

- I. przedsiębiorców, którzy korzystali z dotacji urzędu pracy na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej,
- II. przedsiębiorców, którzy z takiej dotacji nie korzystali.

Analiza obu ujęć pokazuje, iż „nowi” przedsiębiorcy radzą sobie nienajgorzej i prawie 1/3 z nich zamierza zwiększyć zatrudnienie przyszłym roku.



WYKRES 10 – Planowane zatrudnienie pracowników

W zestawieniu dotyczącym planowania wzrostu zatrudnienia, uwzględniającym szczegółowe rozbięcie badanych firm na branże wg podstawowego kodu rodzaju działalności PKD 2007, wynika, że wśród grup zawodowych, w których planowane jest zatrudnienie przeważają: *przetwórstwo przemysłowe i produkcja, handel oraz usługi*. Branże te osiągnęły najwięcej wskazań, jednak wynika to z faktu, że grupy te reprezentowane były w ankietach przez największą liczbę podmiotów. W bezpośrednim ujęciu wynikającym z zestawienia liczby przedstawicieli badanej grupy zawodowej do ilości deklaracji zatrudnienia można ocenić, że najlepiej pod tym względem sytuacja może przedstawiać się w *branży transportowej oraz w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami*

gastronomicznymi. Najgorzej z kolej sytuacja wygląda w grupie *działalność finansowa i ubezpieczeniowa*, gdzie wśród 5 ankietowanych podmiotów, żaden nie zamierza zatrudniać nowych pracowników.

		Planowanie zatrudnienia nowych pracowników			Ogółem
		Tak	Nie	Trudno powiedzieć	
Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg. PKD 2007)	Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	8	2	3	13
	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	14	16	9	39
	Transport i gospodarka magazynowa	2	0	1	3
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	0	1	4
	Informacja i komunikacja	0	0	1	1
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	3	2	5
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0	1	1
	Edukacja	1	0	1	2
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	1	0	1
	Pozostała działalność usługowa	3	1	5	9
	Transport	2	1	1	4
	Budownictwo	4	0	3	7
	Usługi	9	5	4	18
	Inna	1	0	1	2
Ogółem		47	29	33	109

TABELA 1 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników (ujęcie branżowe)

Sądcecy przedsiębiorcy zadeklarowali ponadto, że będą zainteresowani zatrudnieniem pracowników w następujących zawodach: sprzedawca, pracownik produkcji, fryzjer, kucharz, pracownik biurowy, spawacz itd.

ZAPOTRZEBOWANIE PRACODAWCÓW NA OKREŚLONYCH PRACOWNIKÓW

ekonomista	1	lakiernik	1	pracownik fizyczny	1
elektromechanik	1	lekarz, pielęgniarka	1	pracownik produkcji	3
fryzjer	2	manikiurzystka	1	pracownik produkcji z kwalifikacjami	1
kosmetyczka	1	mechanik	1	recepjonistka	1
kelner	1	mechanik, elektromechanik	1	robotnik budowlany	1
kierowca	2	monter instalacji sanitarnych	1	spawacz	2
kierowca autobusu	1	monter stolarki	1	ślusarz	1
krawcowa	1	nauczyciel przedszkola	1	sprzedawca	9
kucharz	2	optyk	1	technik farmacji	1
kucharz, barman	1	pracownik biurowy	3	wulkanizator	1

TABELA 2 – Zapotrzebowanie pracodawców na określonych pracowników

W świetle tych danych na oferty pracy liczyć mogą przede wszystkim osoby z zawodowym wykształceniem oraz odpowiednimi uprawnieniami zawodowymi. Problem mogą mieć osoby bez wykształcenia i kwalifikacji zawodowych gdyż na powyższej liście widnieje tylko jeden zawód, w którym mogliby oni pracować - pracownik fizyczny. Stosunkowo mała ilość zawodów wskazanych przez pracodawców wymaga posiadania wykształcenia wyższego: lekarz, nauczyciel przedszkola, ekonomista, pielęgniarka, pracownik biurowy.

W kwestii prowadzenia rekrutacji pracodawcy w zdecydowanej większości zainteresowani są współpracą w tym zakresie z Sądeckim Urzędem Pracy. W przypadku tego pytania na odpowiedź zdecydowali się głównie ci ankietowani, którzy zamierzają zatrudniać nowych pracowników. Łącznie uzyskano 51 wskazań. 40 pracodawców zamierza rekrutować nowy personel poprzez pośrednictwo pracy SUP, 11 zamierza to czynić wykorzystując inne sposoby.

		Czy będzie prowadzona rekrutacja poprzez pośrednictwo SUP		Ogółem
		Tak	Nie	
Planowanie zatrudnienia nowych pracowników	Tak	34	6	40
	Nie	1	2	3
	Trudno powiedzieć	5	3	8
Ogółem		40	11	51

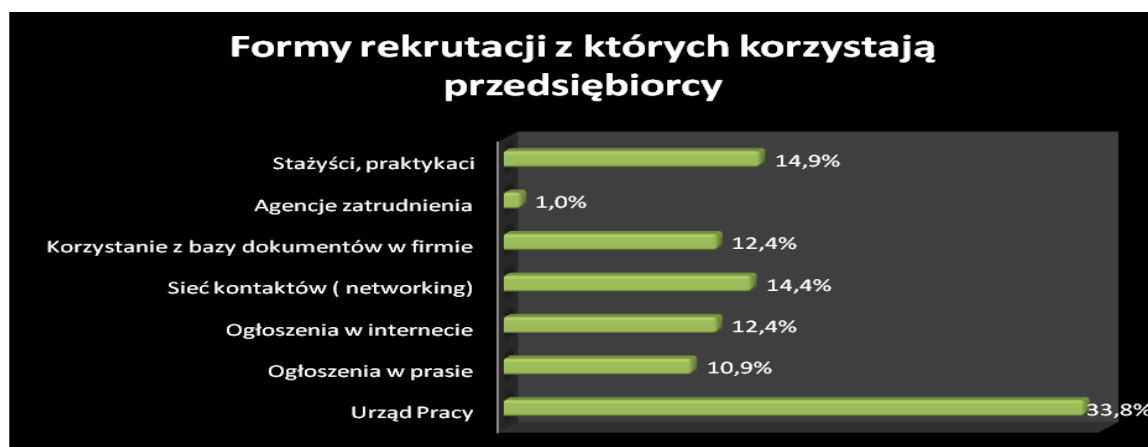
TABELA 3 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników przez pośrednictwo pracy SUP

5 Rozwój zasobów ludzkich

5.1 Sposoby i formy rekrutacji

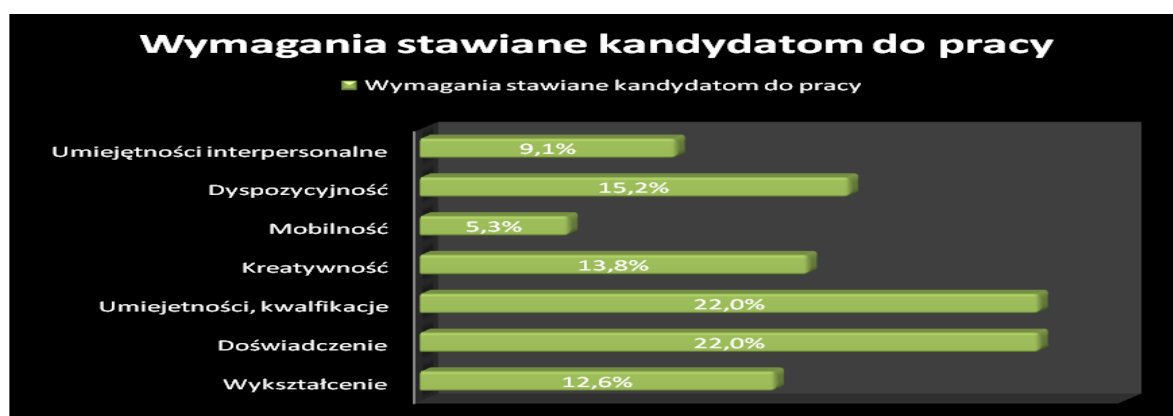
Badani pracodawcy zapytani o to, z jakich form rekrutacji korzystają przy pozyskiwaniu nowych pracowników najczęściej wskazań udzielili na odpowiedź *urząd pracy* – 33,8% respondentów. Z odpowiedzią tą można powiązać również wskazanie 15% respondentów na odpowiedź *stażyści i praktykanci* - z uwagi na fakt, że ci również kierowani są przez urząd. Do mniej popularnych sposobów poszukiwania personelu należy wykorzystywanie: *własnych sieci kontaktów* – 14,4% ankietowanych oraz *ogłoszeń w internecie lub prasie* - odpowiednio 12,4% i 10,9%. Tylko jedna firma z próby badawczej korzystała z usług *agencji zatrudnienia*, co potwierdza, że ta forma rekrutacji w dalszym ciągu ma bardzo znikome wykorzystanie na sądeckim rynku pracy.

Utrzymujący się w tym zestawieniu bardzo wysoki udział urzędu pracy pozwala przypuszczać, że przedsiębiorcy darzą usługę pośrednictwa pracy zaufaniem i są przekonani do jej skuteczności.



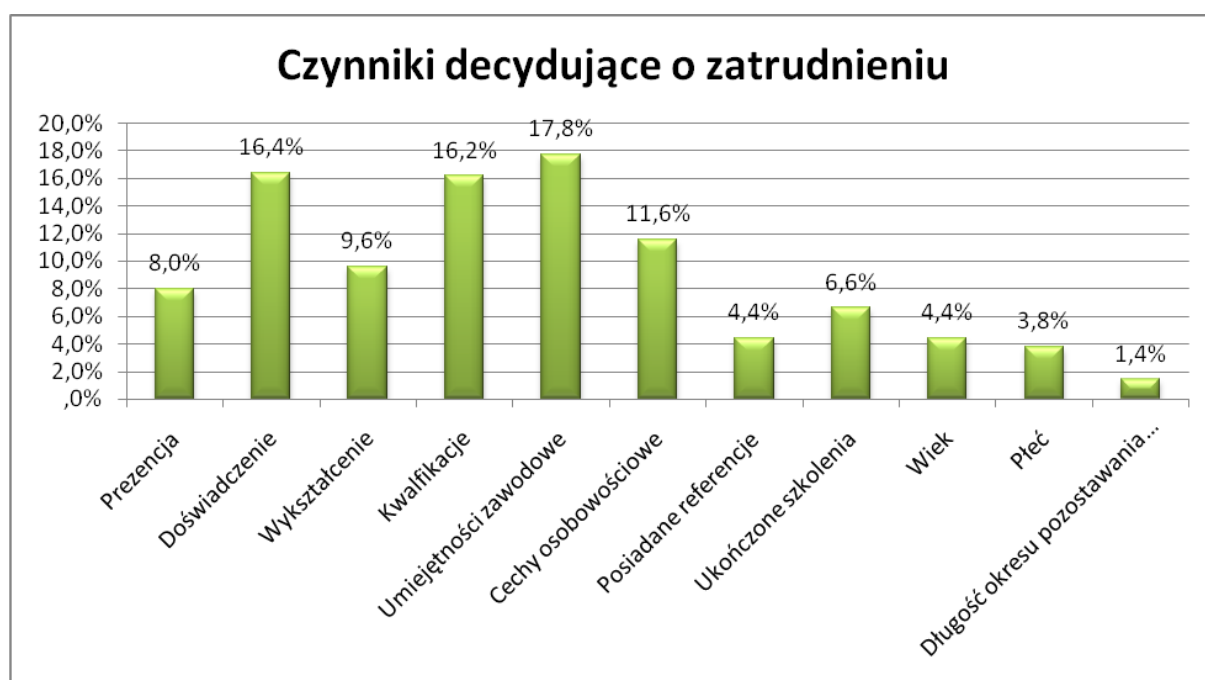
WYKRES 11 – Formy rekrutacji, z których korzystają przedsiębiorcy

Niezywykle ważnym z punktu widzenia urzędu pracy, a zwłaszcza Dział Rozwoju Zawodowego i Poradnictwa oraz Działu Pośrednictwa Pracy jest ustalenie i zdiagnozowanie wymagań stawianych przez pracodawców przyszłym pracownikom. Zwłaszcza, że wymagania zmieniają się w zależności od kapitału ludzkiego na rynku pracy. Spośród możliwych do wyboru odpowiedzi dotyczących wymagań, 22% wskazań uzyskały 2 kategorie: *doświadczenie* oraz *umiejętności i kwalifikacje*. Trzecie miejsce w tym zestawieniu uzyskała *dyspozycyjność*, na którą wskazało 15,2% ankietowanych, co oznacza, że dla pracodawców coraz istotniejsze jest, aby pracownik nie posiadał żadnych zobowiązań i pozostawał na okrągło do jego dyspozycji. Wzrasta też rola *kreatywności*, na którą wskazało 13,8% badanych, zdaniem których osoby samodzielne, pomysłowe, otwarte na innowacje i wiedzę łatwiej i szybciej wchodzi w rytm pracy przedsiębiorstwa, nie powodując tym samym opóźnień w jego pracy. Dla zaledwie 12% pracodawców ważne jest *wykształcenie*, które dość wyraźnie przegrywa z powyższymi kategoriami. Bardzo charakterystyczny dla naszego regionu pozostaje niski wskaźnik znaczenia *mobilności* – wskazało na niego tylko 5,3% badanych firm.



WYKRES 12 – Wymagania stawiane kandydatom do pracy

W przypadku podejmowania decyzji dotyczącej zatrudnienia nowych pracowników pracodawcy określili, że czynniki takie jak: *posiadane szkolenia, wiek, referencje, płeć czy też długość pozostawania bez pracy* są dla nich zdecydowanie mniej ważne i wyraźnie ustępują miejsca *doświadczeniu, posiadaniu kwalifikacji i umiejętności zawodowych*, a także posiadaniu odpowiednich *cech osobowościowych*.



WYKRES 13 – Czynniki decydujące o zatrudnieniu

Bardziej szczegółowa analiza czynników decydujących o zatrudnieniu pracowników, uwzględniająca branże i określone w ich ramach wymagania pracodawców, doprowadza do kilku ciekawych wniosków. Jednym z nich jest spostrzeżenie, że dla ankietowanych pracodawców zatrudniających pracowników w branży handlowej doświadczenie i kwalifikacje kandydata do pracy są wyraźnie ważniejsze niż cechy osobowościowe czy prezencja, choć wydawać

by się mogło, że to właśnie te ostatnie powinny odgrywać w handlu bardziej znaczącą rolę.

		Czynniki decydujące o zatrudnieniu											Ogółem
		Prezencja	Doświadczenie	Wykształcenie	Kwalifikacje	Umiejętności zawodowe	Cechy osobowościowe	Posiadane referencje	Ukończone szkolenia	Wiek	Płeć	Długość okresu pozostawania bez pracy	
Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg. PKD 2007)	Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	↓ 3	↑ 8	→ 6	↑ 10	↑ 11	→ 6	↓ 1	↓ 4	↓ 3	↓ 3	↓ 2	14
	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	→ 17	↑ 34	→ 13	↑ 26	↑ 31	→ 23	↓ 11	↓ 10	↓ 9	↓ 8	↓ 1	40
	Transport i gospodarka magazynowa	↓ 0	→ 1	→ 1	↑ 2	↑ 2	↓ 0	↓ 0	→ 1	→ 1	→ 1	↓ 0	2
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	→ 3	↑ 4	→ 3	→ 2	→ 3	→ 3	↓ 1	→ 2	↓ 1	↓ 1	↓ 1	5
	Informacja i komunikacja	↓ 0	↑ 1	↑ 1	↑ 1	↑ 1	↑ 1	↓ 0	↑ 1	↓ 0	↓ 0	↓ 0	1
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	→ 2	↓ 1	↑ 4	↑ 5	↑ 4	→ 2	↓ 0	→ 2	↓ 1	↓ 1	↓ 0	5
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	↓ 0	↓ 0	↑ 1	↑ 1	↑ 1	↑ 1	↓ 0	↑ 1	↓ 0	↓ 0	↓ 0	1
	Edukacja	→ 1	↑ 2	↑ 2	↑ 2	↑ 2	↑ 2	↓ 0	↓ 0	↓ 0	↓ 0	↓ 0	2
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1
	Pozostała działalność usługowa	4	4	3	7	4	7	2	2	1	1	0	8
	Transport	↓ 0	↑ 5	↓ 1	↑ 5	↑ 5	↓ 1	→ 2	→ 2	↓ 1	↓ 0	↓ 0	5
	Budownictwo	↓ 1	↑ 7	↓ 2	→ 5	↑ 7	→ 3	↓ 1	↓ 2	↓ 2	↓ 2	↓ 1	7
	Usługi	→ 7	↑ 13	→ 8	↑ 11	↑ 15	→ 8	↓ 3	↓ 4	↓ 3	↓ 2	↓ 2	17
Ogółem		38	81	46	78	87	57	21	32	22	19	7	108

TABELA 4 – Czynniki decydujące o zatrudnieniu (ujęcie branżowe)

Pracodawcy poproszeni o wskazanie najważniejszych w ich opinii cech idealnego uznali, że pracownik taki powinien być przede wszystkim lojalny, pracowity i uczciwy.

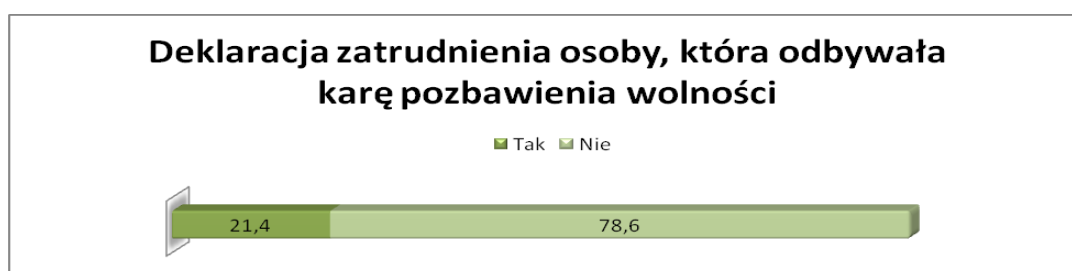


WYKRES 14 – Cechy dobrego pracownika

5.2 Kryteria dyskryminujące

W badaniu ankietowym przedsiębiorcy zapytani zostali o cztery grupy społeczne, w stosunku do których powszechnie uznaje się, że pracodawcy stosują kryteria dyskryminujące.

Z analizy odpowiedzi udzielonych przez pracodawców sądzić można, że w kwestii tej niemal nic się nie zmieniło w porównaniu z rokiem ubiegłym. W dalszym ciągu pracodawcy najmniej skłonni są zatrudnić osoby, które odbyły karę pozbawienia wolności. Tylko nieco ponad 21% spośród badanych pracodawców wyraża taką chęć. W porównaniu z zeszłorocznym badaniem wynik jest o 1% lepszy.



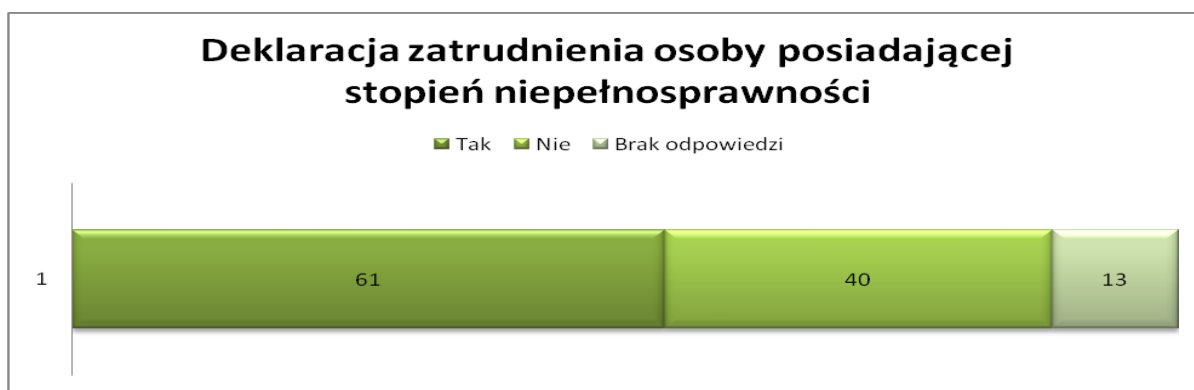
WYKRES 15 – Deklaracja zatrudnienia osoby, która odbywała karę pozbawienia wolności

W dalszym ciągu trudno jest przekonać się pracodawcom do zatrudniania osób pochodzenia romskiego. Wynik rzędu 28 wskazań na „Tak” oznacza spadek o jeden w porównaniu z rokiem 2010.



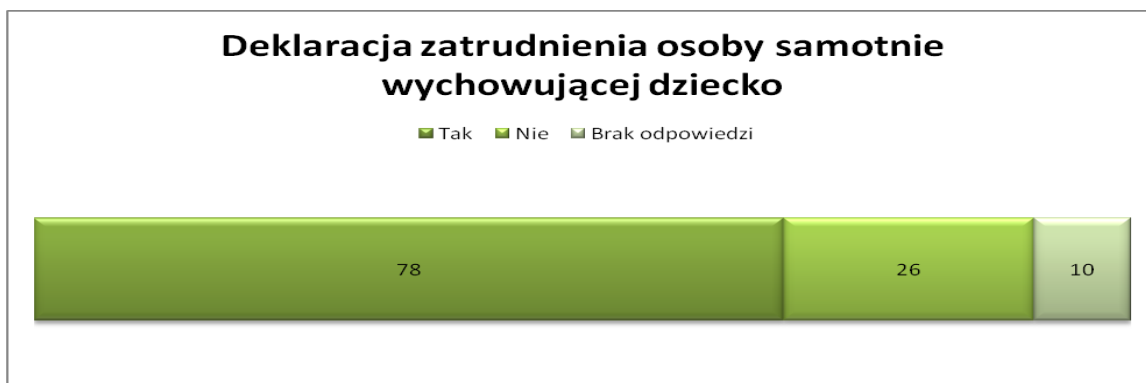
WYKRES 16 – Deklaracja zatrudnienia osoby pochodzenia romskiego

Właściwie na niezmiennym poziomie pozostało również zdanie sądeckich pracodawców dotyczące możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Deklarację taką wyraziło 61 spośród badanych przedsiębiorców, podczas gdy w zeszłym roku było ich 60. Współczynnik ten niewiele się poprawił mimo licznych kampanii medialnych i społecznych mających na celu podnoszenie społecznej odpowiedzialności firm. Często barierę stanowią skomplikowane przepisy prawne, bariery natury psychologicznej i niedostosowanie miejsca pracy od strony technicznej. Sytuację pogarsza fakt, że z proceduralnego punktu widzenia trudno jest uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej a z roku na rok PFRON dysponuje mniejszymi środkami finansowymi.



WYKRES 17 – Deklaracja zatrudnienia osoby posiadającej stopień niepełnosprawności

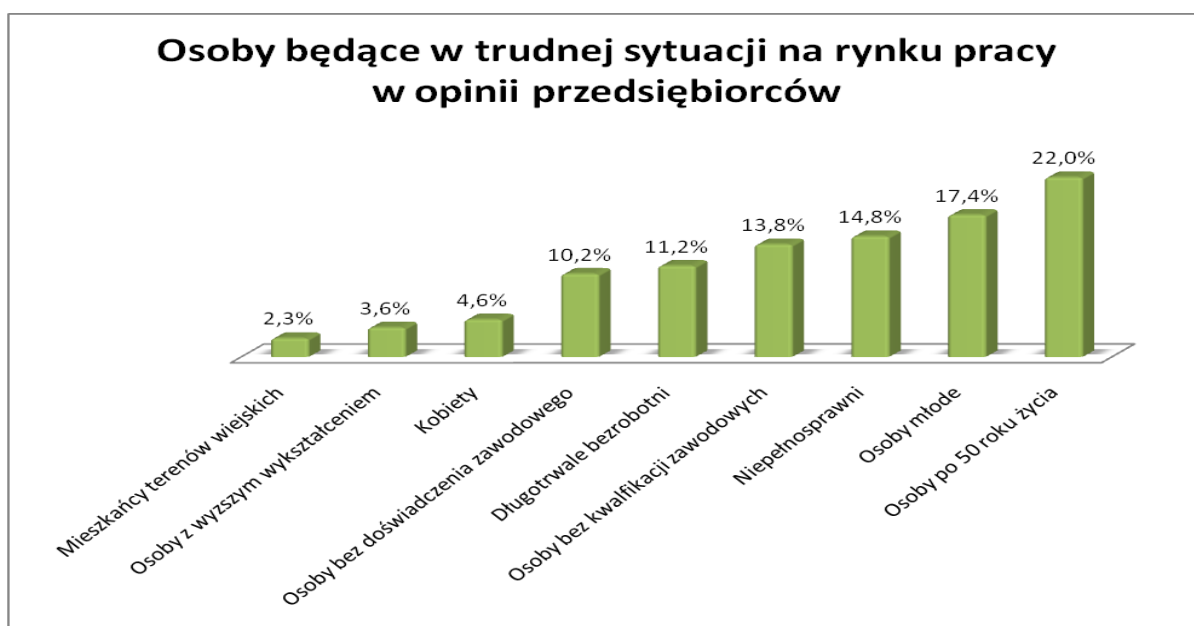
Bardzo zaskakujący za to jest wynik dotyczący chęci zatrudnienia osoby samotnie wychowującej dziecko w kontekście dużego nacisku pracodawców na dyspozycyjność pracownika. Okazało się, że aż 78 pracodawców jednoznacznie opowiedziało się za opcją zatrudnienia osoby będącej w takiej sytuacji.



WYKRES 18 – Deklaracja zatrudnienia osoby samotnie wychowującej dziecko

5.3 Ocena osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Przeprowadzona ankieta miała także na celu zbadanie opinii poddanych badaniu pracodawców na temat tzw. grup osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy. Celem było poznanie zdania pracodawców dotyczącego tej problematyki, a w szczególności wskazania tych grup, które z ich punktu widzenia najbardziej narażone są na wykluczenie.



WYKRES 19 – Osoby będące w trudnej sytuacji na rynku pracy w opinii przedsiębiorców

Odpowiedzi wskazują, że orientacja pracodawców w tej kwestii jest prawidłowa i odpowiada w dużej mierze opiniom specjalistów rynku pracy. Najczęściej wskazywanymi grupami były:

- osoby po 50 roku życia,
- osoby wchodzące na rynek pracy,
- niepełnosprawni,
- osoby bez kwalifikacji zawodowych,
- długotrwale bezrobotni którzy w dużej mierze stracili nabyte umiejętności lub prawo do wykonywania wyuczonego zawodu,
- osoby bez doświadczenia zawodowego.

Trzy grupy uznane przez pracodawców za najmniej narażone na wykluczanie stanowiły z kolei:

- kobiety - co uznać należy za duży pozytyw, gdyż wynika z tego, że sądecy pracodawcy w trakcie rekrutacji raczej nie stosują względem nich uprzedzeń,
- osoby z wykształceniem wyższym - co nie mija się z prawdą, mimo iż w ewidencji urzędu pracy z roku na rok gwałtownie rośnie ich udział w stosunku do pozostałych grup. Problem tutaj stanowi praca w zawodzie wyuczonym i kierunki kształcenia, masowo wypuszczające na rynek pracy absolwentów, którymi rynek ten jest nasycony. W sytuacjach, w których osoby z wyższym wykształceniem obniżają swoje kryteria poszukiwania pracy i decydują się na podjęcie pracy poniżej kwalifikacji, z reguły wygrywają konkurencję z osobami gorzej wykształconymi. Ma to miejsce w takich zawodach jak np. sprzedawca, przedstawiciel handlowy, personel biurowy.

- mieszkańcy wsi – co wynika z faktu, iż granice między mieszkańcami wsi i miast w ostatnich latach bardzo się zatarły, a wszelkie sytuacje w których dochodziłoby do nierównego traktowania z tytułu pochodzenia należą do rzadkości.

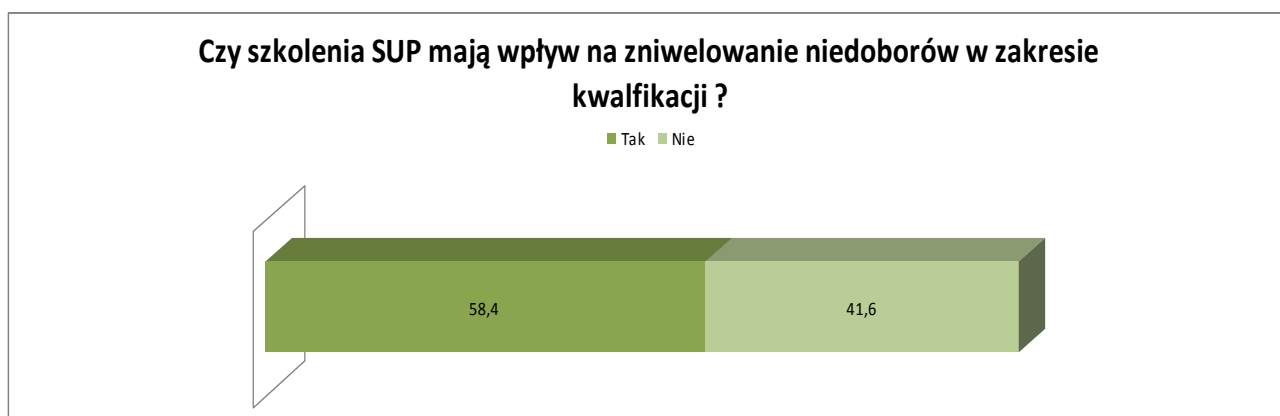
Znajomość ze strony pracodawców problematyki dotyczącej grup będących w trudnej sytuacji na rynku pracy niestety rzadko przekłada się na podejmowanie z ich strony konkretnych działań, które miałyby temu zaradzić. Szczególnie dotyczy to osób powyżej 50 roku życia, co zaobserwować można na wykresie obrazującym formy pomocy, z których przedsiębiorcy zamierzają skorzystać (w dalszej części raportu str. 35). Tylko dwaj pracodawcy zadeklarowali chęć ubiegania się o środki, które posłużyć by miały aktywizacji osób z tej grupy.

6 Szkolenia w ocenie przedsiębiorców

6.1 Rola SUP w niwelowaniu niedoborów kwalifikacyjnych

Diagnoza dotycząca kwalifikacji pracowniczych w opinii przedsiębiorców miała na celu ustalenie potrzeb pracodawców w zakresie przeszkolenia pracowników, jak i ocenę skuteczności, efektywności i odpowiedniego do potrzeb rynku doboru szkoleń organizowanych przez Sądecki Urząd Pracy.

Badanie ankietowe potwierdziło, iż większość badanych przedsiębiorców – 58,4% potwierdza ważną rolę SUP w zakresie niwelowania niedoborów kwalifikacji pracowników poprzez organizację szkoleń.



WYKRES 20 – Czy szkolenia mają wpływ na niwelowanie niedoborów w zakresie kwalifikacji na rynku pracy?

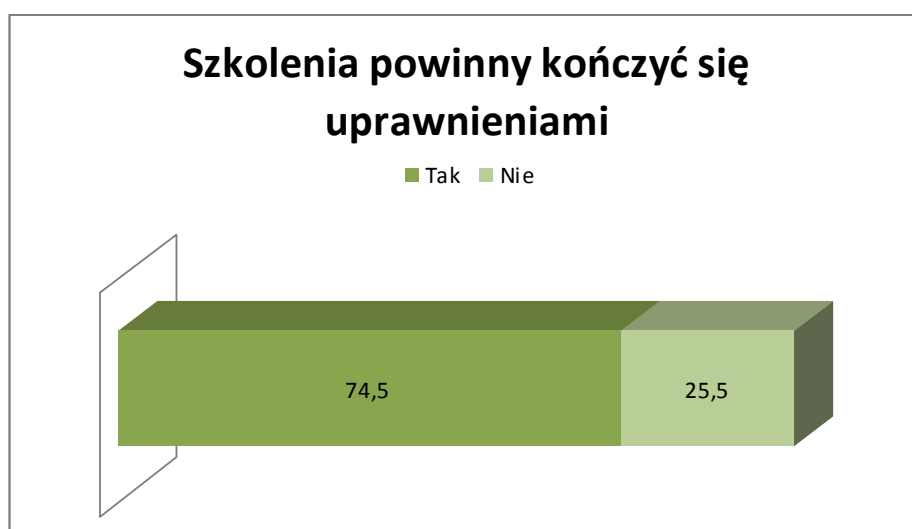
Badani przedsiębiorcy wskazali, że w ofercie szkoleniowej SUP powinny znaleźć się przede wszystkim szkolenia następującego typu:

- ✓ kursy autoprezentacji oraz odpowiedniego przygotowania się do rozmowy o pracę,
- ✓ kursy komputerowe (w tym zarówno podstawowej, ogólnej obsługi komputera, jak i konkretnych programów typu EXCEL),
- ✓ kursy na przewóz rzeczy dla kierowców.

Zostały również wymienione następujące szkolenia:

- ✓ kursy obsługi kasy fiskalnej,
- ✓ kursy pozyskiwania środków z UE,
- ✓ kursy spawalnicze,
- ✓ kursy stylizacji paznokci.

74,5% badanych przedsiębiorców uważa, że szkolenia powinny kończyć się uzyskaniem uprawnień zawodowych. 5 respondentów określiło bardziej precyzyjnie, iż kwalifikacje nabyte po szkoleniu powinny być dokumentowane w formie certyfikatu, 3 respondentów - w formie dyplomu, 2 respondentów – świadectwa kwalifikacji.



WYKRES 21 – Czy szkolenia powinny kończyć się uprawnieniami

Większość badanych przedsiębiorców wyraziła aprobatę wobec propozycji, aby w planie szkoleniowym SUP uwzględnione zostały szkolenia organizowane pod kątem potrzeb określonej firmy, która byłaby zainteresowana zatrudnieniem przeszkolonych osób. Gotowość do zatrudnienia osoby bezrobotnej po sfinansowanym przez urząd szkoleniu zadeklarowało 64% badanych pracodawców.

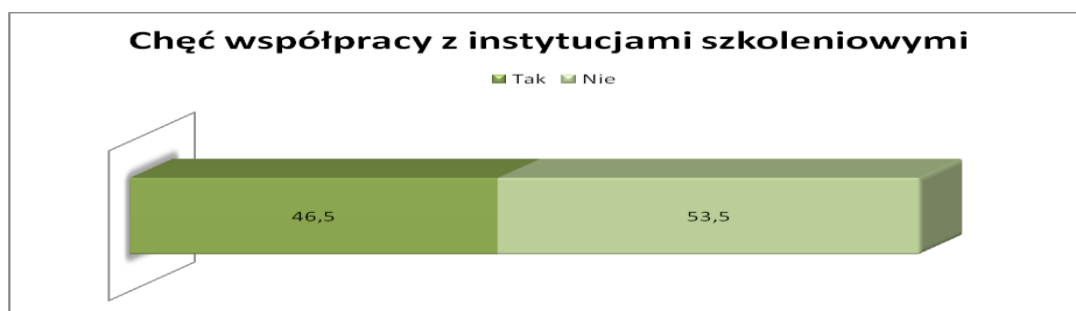


WYKRES 22 – Gotowość zatrudnienia osoby bezrobotnej po szkoleniu

Przedsiębiorcy zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych, przeszkolonych pod potrzeby firmy oczekiwaliby szkoleń podnoszących kwalifikacje w zawodach:

- ✓ Budownictwo – wykończenia wnętrz,
- ✓ Fryzjerstwo,
- ✓ Kucharz,
- ✓ Sprzedawca – szkolenia z zakresu obsługi kasy fiskalnej oraz obsługi klienta,
- ✓ Księgowość,
- ✓ Magazynier - operator wózka widłowego.

Respondenci, zapytani jednak o możliwość współpracy z instytucjami szkoleniowymi w ramach zajęć praktycznych w swoich firmach, niestety w większości – 53,5% nie zadeklarowali chęci tego typu współpracy.



WYKRES 23 – Chęć współpracy z instytucjami szkoleniowymi

37% ankietowanych przedsiębiorców potwierdziło, iż byli zmuszeni do przeprowadzenia dodatkowych szkoleń dla nowo przyjmowanych pracowników. Tematyka szkoleń dotyczyła głównie:

- ✓ kosmetyki,
- ✓ montażu bram,
- ✓ montażu konstrukcji budowlanych – rusztowań,
- ✓ uprawnień na operatora koparko-ładowarki,
- ✓ obsługi programów graficznych,
- ✓ uprawnień operatora wózka widłowego,
- ✓ technik sprzedaży,
- ✓ uprawnień specjalistycznych dla kierowców np. ADR.



WYKRES 24 – Przeprowadzenie szkoleń dla nowych pracowników

Firmy zatrudniające pracowników zapytane o formę podnoszenia kwalifikacji pracowniczych określiły, iż czynią to głównie poprzez *szkolenia i kursy* – 67,1% respondentów, *studia wyższe* - 18,8% i *studia podyplomowe* – 14,1%.

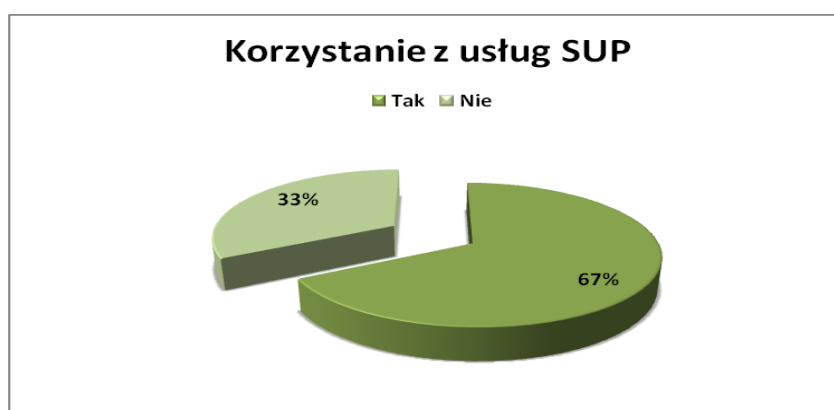


WYKRES 25 – *Formy podnoszenia kwalifikacji przez pracowników*

7 Współpraca przedsiębiorców z SUP

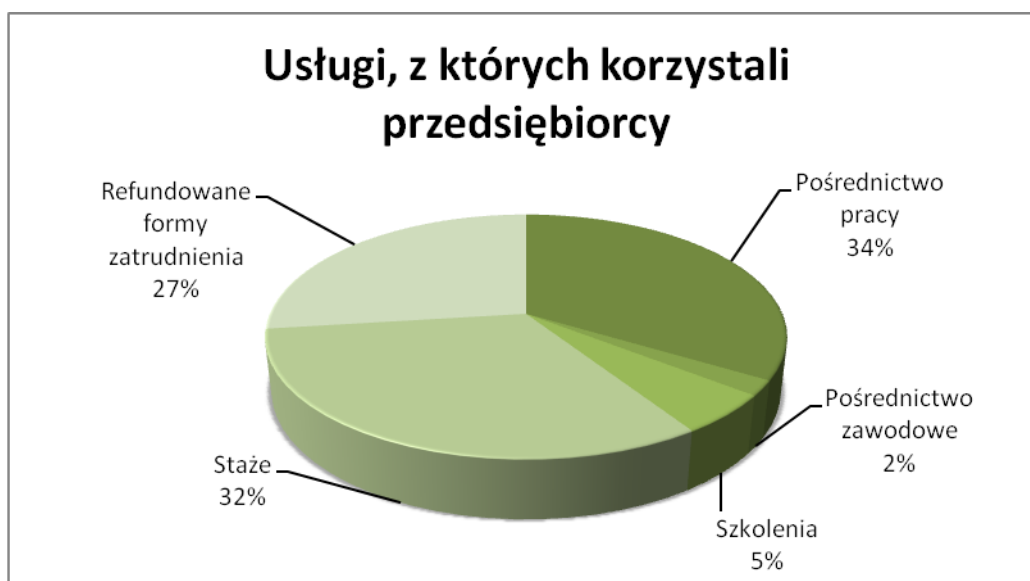
7.1 Ocena współpracy z SUP

Wśród ankietowanych przedsiębiorców 67% z nich skorzystało w przeciągu ostatniego roku z przynajmniej jednej z usług SUP.



WYKRES 26 – Korzystanie z usług SUP

Najbardziej popularnymi usługami, z których skorzystali ankietowani, była usługa pośrednictwa pracy – 34% oraz staże – 32%. Nieco mniej popularne okazały się refundowane formy zatrudnienia, z których skorzystało 27% respondentów. Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia – 5% oraz pośrednictwo zawodowe – 2%. Warto dodać, że taka struktura korzystania przez firmy z usług SUP była ściśle powiązana ze strukturą środków finansowych dostępnych dla pracodawców w urzędzie.



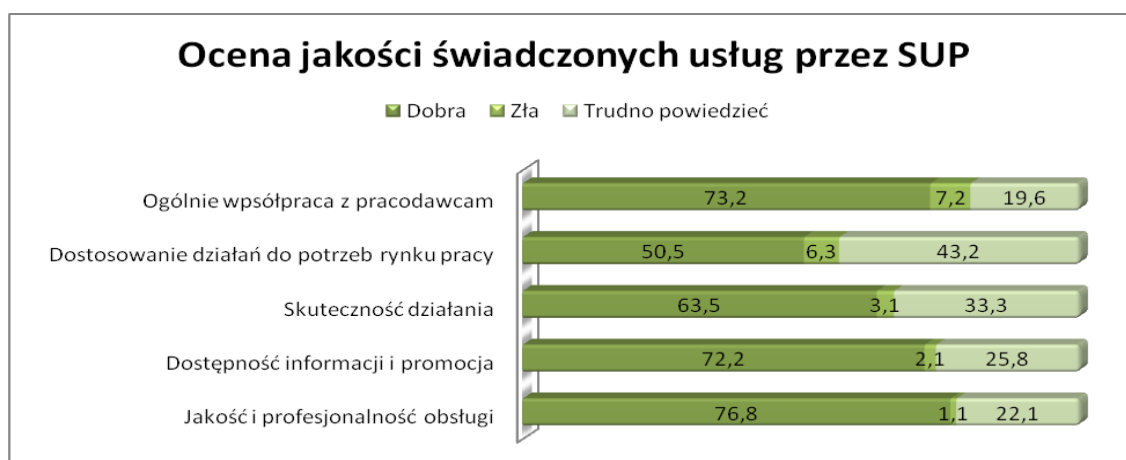
WYKRES 27 – Usługi, z których korzystali przedsiębiorcy

Ocena usług świadczonych przez SUP, została podzielona na 5 odrębnych kategorii:

- ✓ Ogólna współpraca z pracodawcami,
- ✓ Dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy,
- ✓ Skuteczność działania,
- ✓ Dostępność informacji i promocja,
- ✓ Jakość i profesjonalność usługi.

W odpowiedziach respondentów najlepiej oceniona została *jakość i profesjonalność usług* – 76,8 % ankietowanych uznało, że jest ona na dobrym poziomie, a tylko 1,1% oceniło poziom jako zły. 22,1% nie potrafiło określić swojego stosunku do tej kwestii. Najgorzej ocenione zostało z kolei *dostosowanie działań do potrzeb rynku* – nieco ponad 50% respondentów oceniło, że jest ono na dobrym poziomie, 6,3% oceniło poziom jako zły, a aż 43,2% nie potrafiło wyrazić własnej opinii na ten temat. Brak oceny wynikał

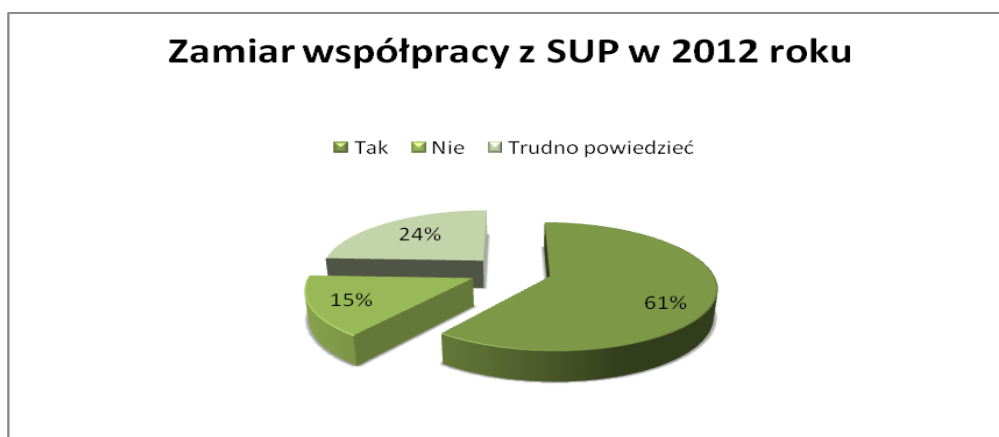
często z wiedzy o fakcie, iż SUP otrzymał w roku 2011r. dużo mniejszą pulę środków finansowych z MPiPS.



WYKRES 28 – Ocena jakości świadczonych usług przez SUP

7.2 Plany dotyczące współpracy z SUP w 2012 roku

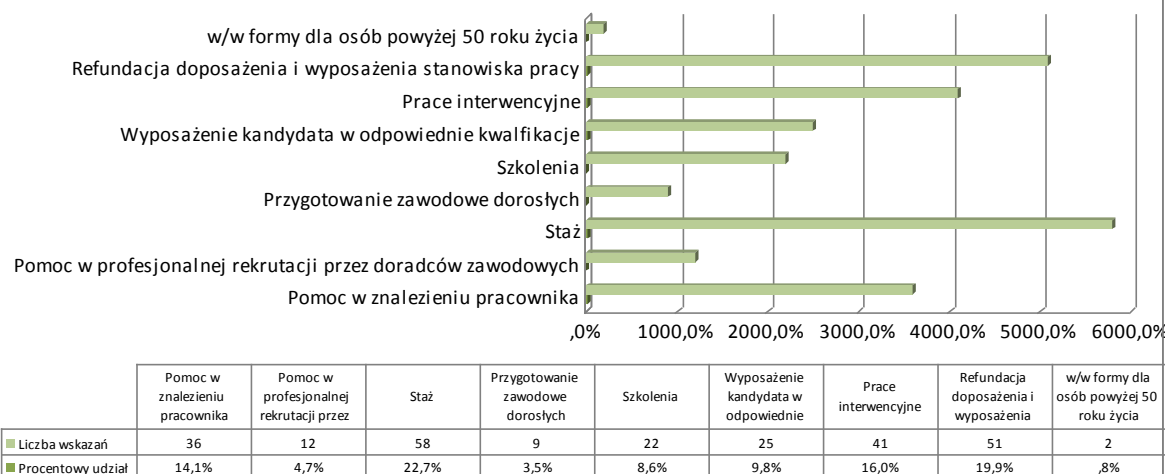
61% ankietowanych pracodawców pytanych o to, czy zamierzają podtrzymać współpracę z SUP w ciągu najbliższych 12 miesięcy zadeklarowało chęć współpracy, 15% - brak zainteresowania usługami SUP, a 24% - nie wyraziło w tej sprawie własnego zdania. Taki wynik rokuje dobre perspektywy na dalszy rozwój współpracy pomiędzy urzędem (sektor publiczny) a sektorem prywatnym pod warunkiem obustronnego zaangażowania, dyspozycyjności odpowiednich środków finansowych oraz wzmożonej pracy ze strony urzędu ukierunkowanej na pozyskanie zaufania nieprzekonanych do współpracy pracodawców.



WYKRES 29 – *Zamiar współpracy z SUP w 2012 r.*

Aby działania urzędu były jeszcze bardziej dostosowane do potrzeb pracodawców respondentom zadane zostało pytanie o formy pomocy, którymi są najbardziej zainteresowani. Analiza udzielonych odpowiedzi pozwoliła na stwierdzenie, iż pracodawcy wyrażają chęć korzystania przede wszystkim ze staży (58 wskazań – co stanowi 22,7% wszystkich odpowiedzi respondentów), reundacji doposażenia lub wyposażenia miejsca pracy (51 wskazań – co stanowi 19,9% wszystkich odpowiedzi) oraz prac interwencyjnych (41 wskazań – co stanowi 16,0% wszystkich odpowiedzi). Pracodawcy nie są z kolei skłonni do skorzystania z form pomocy dla osób powyżej 50 roku życia (2 wskazania – co stanowi 2,0% wszystkich odpowiedzi), przygotowania zawodowego dorosłych (9 wskazań – co stanowi 3,5% wszystkich odpowiedzi) oraz pomocy w profesjonalnej rekrutacji przez doradcę zawodowego (12 wskazań – co stanowi 4,7% wszystkich odpowiedzi).

Formy pomocy, z których zamierzają skorzystać przedsiębiorcy.



WYKRES 30 – *Formy pomocy, z których zamierzają skorzystać przedsiębiorcy*

Wnioski

- ✓ Badania wykazały, że obecna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw nie poprawia się, a wręcz istnieje tendencja do coraz bardziej negatywnej oceny stanu ekonomicznego firmy. Jedynie, co trzecia firma odczuła w ostatnim roku poprawę sytuacji ekonomicznej. Głównie były to firmy, które istnieją do 2 lat.
- ✓ Przedsiębiorcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w zdecydowanej większości nie zatrudniali nowych pracowników. Stan zatrudnienia zwiększył się w co trzeciej badanej firmie.
- ✓ Sytuacja ekonomiczna powoduje, że przedsiębiorcy w większości nie planują rozszerzać prowadzonej działalności. Koncentrują się na przeczekaniu obecnej, trudnej sytuacji.
- ✓ Przedsiębiorcy nie planują poszerzać działalności, a tym samym w większości nie planują zatrudniać nowych pracowników lub jeszcze nie są w stanie określić, czy zaistnieje tego typu potrzeba.
- ✓ Z badań wynika, że największe zapotrzebowanie na pracowników może wystąpić wśród firm reprezentujących branżę transportową i usługową. Natomiast brak ofert pracy może wystąpić w branży finansowej i ubezpieczeniowej.
- ✓ Na oferty pracy mogą liczyć osoby, które posiadają kwalifikacje zawodowe i szukają pracy jako: sprzedawca, pracownik produkcji, fryzjer, kucharz, pracownik biurowy i spawacz.

- ✓ Większość przedsiębiorców zadeklarowało, że w przypadku prowadzenia rekrutacji będzie korzystać z pomocy pośredników pracy z SUP.
- ✓ Na uwagę zasługuje pozytywna ocena sytuacji ekonomicznej firm, które powstały dzięki dotacji z SUP. Bardzo cieszy fakt, że firmy te planują zwiększać zatrudnienie.
- ✓ Urząd Pracy okazał się w badaniu najpopularniejszą formą poszukiwania personelu, deklasując marginalnie występujące w odpowiedziach agencje zatrudnienia.
- ✓ Pomimo tego, że czynniki decydujące o zatrudnieniu rozkładają się różnie w zależności od branży jaką pracodawca reprezentuje, to wspólną cechą dla zdecydowanej większości badanych okazało się doświadczenie. Wynika z tego, że pracodawca szukając pracownika zwraca uwagę przede wszystkim na to, co kandydat już w swoim życiu robił i jakie w związku z tym nabył umiejętności praktyczne. Ważne dla pracodawcy jest to, co kandydat potrafi, niekoniecznie liczy się kierunek kształcenia oraz liczba odbytych szkoleń. Należy także zwrócić uwagę, że coraz mniejsze znaczenie ma wiek i płeć kandydata.
- ✓ Stopień dyskryminacji przy rekrutacji dla poszczególnych grup osób powszechnie uznawanych za dyskryminowane nie zmienił się od zeszłego roku. W dalszym ciągu najmniejsze szanse na pracę mają osoby, które odbyły karę pozbawienia wolności oraz osoby pochodzenia romskiego

- ✓ W ocenie badanych największy problem ze znalezieniem pracy mają osoby po 50 roku życia, osoby młode oraz niepełnosprawne. Dlatego należy zastanowić się czy przy sporządzaniu planu działań na rok 2012, nie należałoby uwzględnić w nim tej oceny tak, aby przy realizacji poszczególnych programów aktywizować w pierwszej kolejności osoby właśnie z tych grup. Tym samym zostanie zwiększona ich atrakcyjność na rynku pracy.
- ✓ Większość ankietowanych docenia i dostrzega pozytywną rolę SUP jako instytucji mającej wpływ również na kapitał kwalifikacji, jakie posiadają kandydaci obecni na rynku pracy.
- ✓ W ocenie badanych SUP powinien organizować zarówno szkolenia miękkie jak np. kurs autoprezentacji, odpowiedniego wizerunku podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jak i te które dają możliwość nabycia uprawnień do wykonywania zawodu.
- ✓ W opinii pracodawców w ustalaniu planu szkoleń na 2012 rok należałoby, uwzględnić szkolenia z zakresu: obsługi kasy fiskalnej, kurs pozyskiwania środków z UE, kurs spawalniczy.
- ✓ Przedsiębiorcy chcą, aby SUP szkolił pracowników pod ich potrzeby. Nie chcą natomiast współpracować przy ich organizacji z instytucjami szkoleniowymi. Przedsiębiorcy zatrudniliby osoby bezrobotne przeszkolone w zawodach: budowlanych – wykończenie wnętrz, fryzjer, sprzedawca, księgowa, magazynier z uprawnienia do obsługi wózka widłowego.

- ✓ Przedsiębiorcy w większości nie szkolą przyjmowanych pracowników. Wpisuje się to w powszechnie zauważany problem niskiego stopnia kształcenia ustawicznego.
- ✓ Większość ankietowanych współpracowała z SUP w przeciągu ostatniego roku i pozytywnie ocenia jakość i profesjonalizm usług SUP. Najgorzej z punktu widzenia pracodawców wypada dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy.
- ✓ Większość ankietowanych planuje w 2012 roku współpracować z SUP zarówno w zakresie pośrednictwa pracy jak i pozostałych usług SUP.
- ✓ Z form refundowanych przedsiębiorcy w przyszłym roku zainteresowani są współpracą w zakresie organizacji staży oraz doposażenia i wyposażenia miejsca pracy.

Opracowali Pracownicy Działu Pośrednictwa Pracy SUP:
Barbara Michalak, Sławomir Gałda, Jarosław Gliński