



RPP-MK-032-10/12

Badanie opinii przedsiębiorców współpracujących z Sądeckim Urzędem Pracy

Nowy Sącz – grudzień 2012



SPIS TREŚCI:

1. Cel badania	3
2. Metodologia badania	4
3. Charakterystyka badanych podmiotów	5
4. Zatrudnienie	9
4.1 Ocena sytuacji ekonomicznej i stanu zatrudnienia	9
4.2 Plany kadrowe przedsiębiorców	11
5. Rozwój zasobów ludzkich	16
5.1 Sposoby i formy rekrutacji	16
5.2 Kryteria dyskryminujące	20
5.3 Ocena osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy	21
6. Szkolenia w ocenie przedsiębiorców	23
7. Współpraca przedsiębiorców z SUP	29
7.1 Ocena dotychczasowej współpracy z Sądeckim Urzędem Pracy	29
7.2 Plany dotyczące współpracy z SUP w 2013 roku	31
8. Wnioski	34
 SPIS WYKRESÓW/TABEL	 37

1 Cel badania

Raport z badania opinii przedsiębiorców dotyczy różnych obszarów współpracy firm z terenu Miasta Nowego Sącza z Sądeckim Urzędem Pracy (SUP). Stanowi zsumowany zbiór opinii i ocen przedsiębiorców w kwestiach związanych z zatrudnianiem pracowników, oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy, niedoborów kadrowych, osób w trudnej sytuacji na rynku pracy, dyskryminacji, potrzeb szkoleniowych pracodawców. SUP systematycznie już od kilku lat sporządza tego typu raporty, które służą nie tylko bieżącej analizie różnych płaszczyzn współdziałania pomiędzy prywatnymi przedsiębiorcami a instytucją państwową, jaką jest urząd pracy, lecz również dają możliwość wyciągnięcia wniosków na przyszłość i zweryfikowania stawianych wcześniej hipotez poprzez porównanie wyników z różnych lat. Niniejszy raport z badania sądeckich firm daje także przedsiębiorcom możliwość wyrażenia swoich sugestii 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.

Choć zaprezentowane wyniki badań nie wyjaśniają w pełni wszystkich zjawisk jakie cechują relacje pomiędzy sądeckimi firmami a SUP, to jednak pozwalają na zdobycie orientacyjnej wiedzy popartej i weryfikowanej regularnymi badaniami, którą można wykorzystać do ciągłego podnoszenia jakości świadczonych przez urząd pracy usług oraz dopasowania ich do aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

2 Metodologia badania

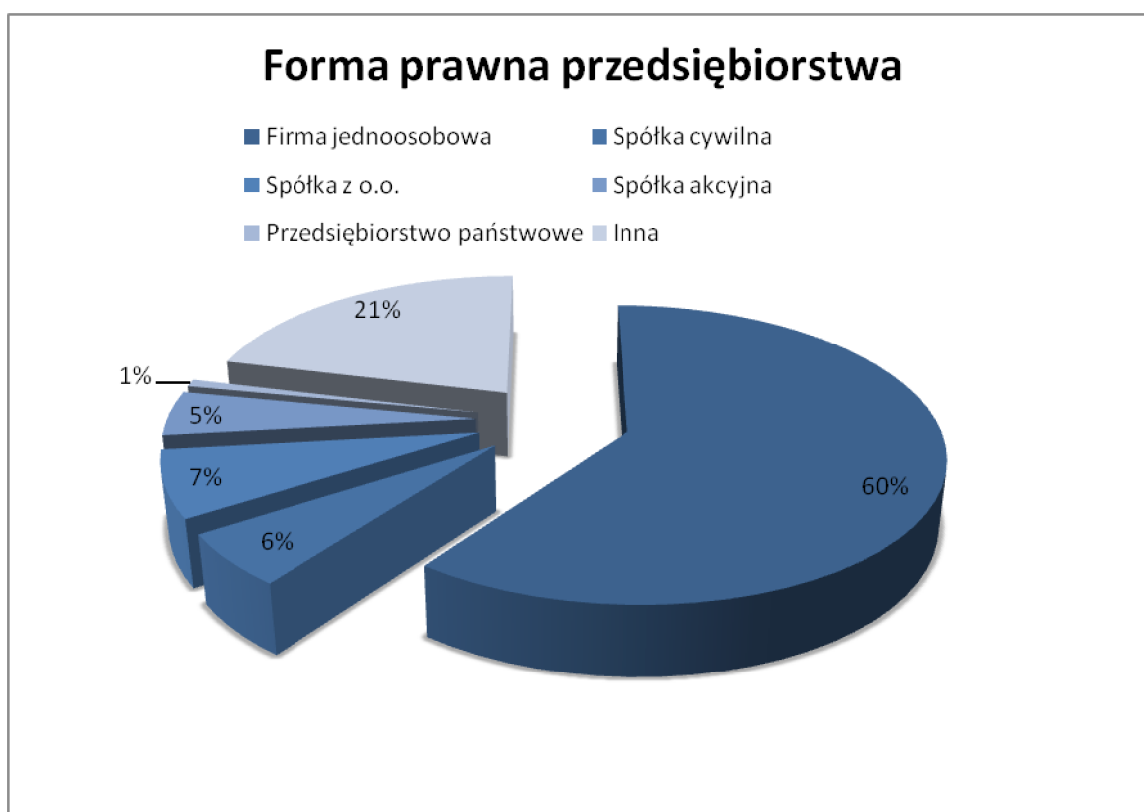
Badaniem objęto 123 podmioty gospodarcze działające na terenie Miasta Nowego Sącza (celowy dobór próby badawczej).

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 w firmach. Część ankiet została rozpowszechniona za pośrednictwem niektórych biur rachunkowych.

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

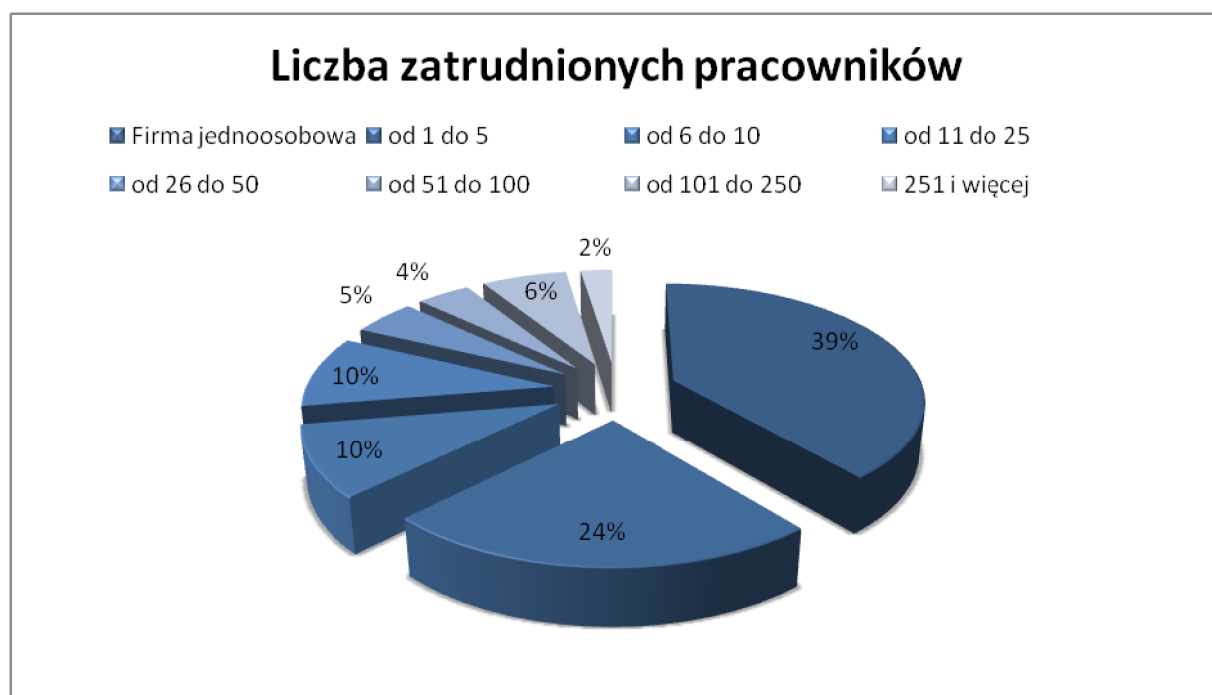
3 Charakterystyka badanych podmiotów

W badanej próbie przeważały *firmy jednoosobowe*, które stanowiły 60% wszystkich badanych przedsiębiorstw. *Spółki z o.o.* reprezentowały 7% badanej grupy firm, *spółki cywilne* - 6%, natomiast *spółki akcyjne* - 5%. Status pozostałych ankietowanych firm określony został jako *Inna (forma)* – ich udział w badanej próbie wyniósł 21%. W badaniu 1% stanowiły *przedsiębiorstwa państwowe*.



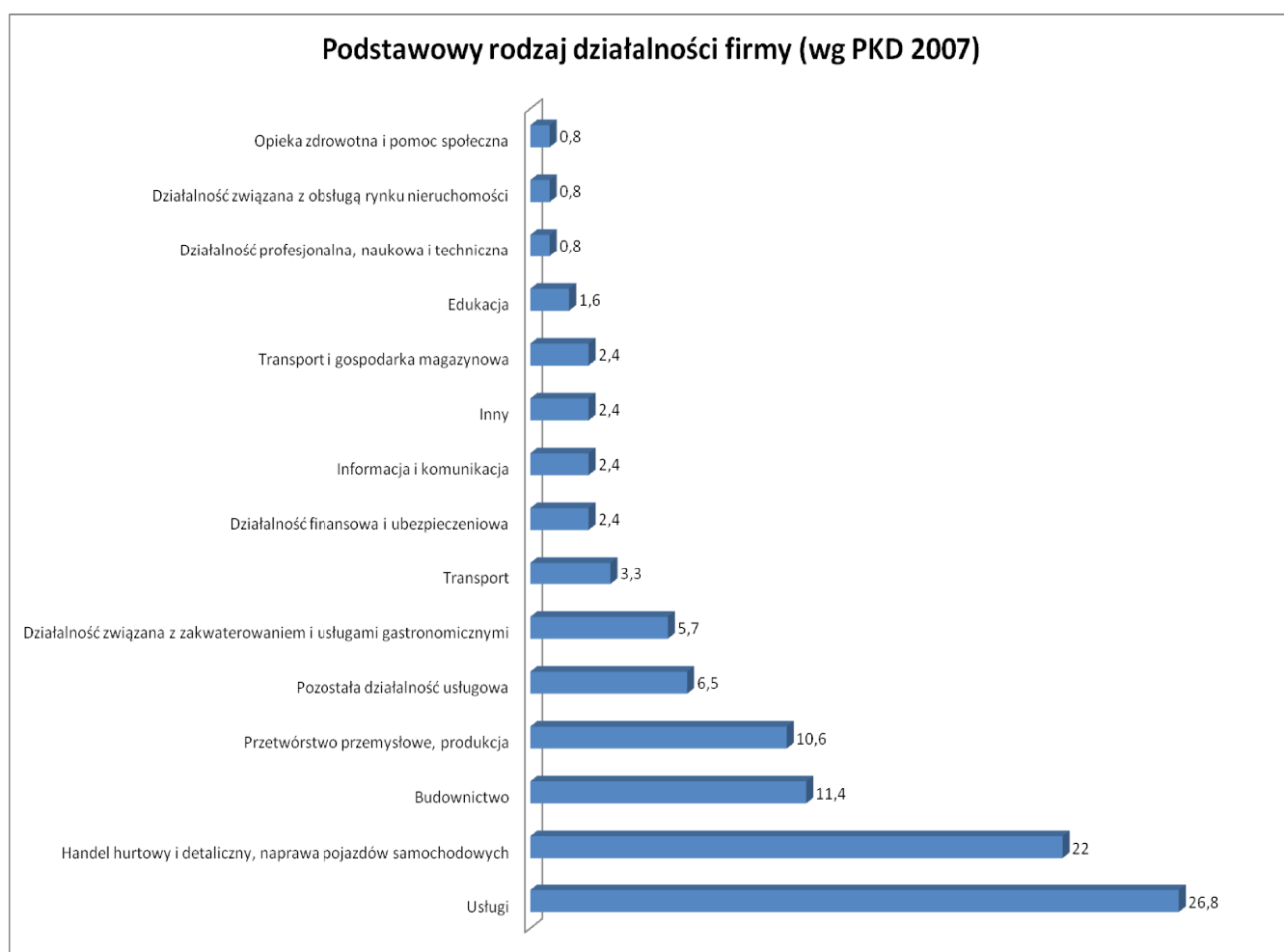
WYKRES 1 - *Forma prawna przedsiębiorstwa*

Opisując wskaźnik zatrudnieniowy analizowanej grupy firm można stwierdzić, że zdecydowaną większość stanowiły *firmy jednoosobowe* – 39%. *Mikroprzedsiębiorstwa*, czyli firmy zatrudniające nie więcej niż 10 osób, stanowiły blisko 34% ogółu respondentów (1-5 pracowników: 24% firm, 6-10 pracowników: 10% firm) a *małe przedsiębiorstwa*, zatrudniające od 11 do 50 pracowników, liczyły blisko 15% wszystkich ankietowanych (11-25 pracowników: 10% firm, 26-50 pracowników: 5% firm). Udział *przedsiębiorstw średnich* z przedziału zatrudnieniowego pomiędzy 51 a 250 pracowników ukształtował się na poziomie 10% (51-100 pracowników: 4%, 101-250 pracowników: 6%). Wreszcie udział *firm dużych*, zatrudniających ponad 250 pracowników, wyniósł 2%.



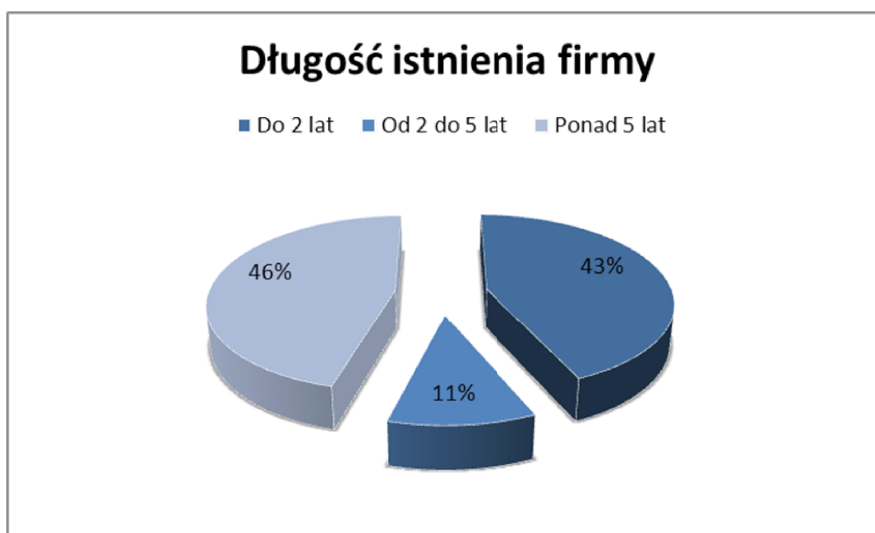
WYKRES 2 – Liczba zatrudnionych pracowników

Wśród ankietowanych firm przeważały te, których podstawowym rodzajem działalności wg PKD 2007 są *Usługi* – 26,8% ogółu badanych oraz *Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych* – 22%. Dość licznie reprezentowane były ponadto: *Budownictwo* – 11,4% oraz *Przetwórstwo przemysłowe i produkcja* – 10,6%. Najmniej licznie uczestniczyły w badaniu ankietowym firmy prowadzące: *Działalność profesjonalną, naukową i techniczną*, *Działalność w zakresie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej* oraz *Działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości* (każda działalność stanowiła po 0,8% ogółu badanych). Próba badawcza została tak dobrana, aby w badaniu w jak najlepszy sposób odzwierciedlić rzeczywisty udział poszczególnych sekcji PKD, jaki ma miejsce w Nowym Sączu.



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

W tegorocznym badaniu przeważały firmy działające na rynku przez okres ponad 5 lat i tym samym posiadające na nim określoną pozycję – łącznie stanowiły one 46% ogółu badanych. Firmy nowe, istniejące poniżej 2 lat reprezentowały 43% próby badawczej, a pozostałe 11% uzupełniły firmy, których długość istnienia zawiera się w okresie pomiędzy 2 a 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 43% ogółu respondentów.



WYKRES 5 – Otrzymanie dotacji na podjęcie działalności gospodarczej

4 Zatrudnienie

4.1 Ocena sytuacji ekonomicznej i stanu zatrudnienia

Trwające od przeszło 4 lata spowolnienie gospodarcze miało spory wpływ na opinie sęddeckich przedsiębiorców w zakresie oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz określenia strategii ich działania na przyszłość. Jedynie w 29% badanych firm sytuacja ekonomiczna w obecnym roku polepszyła się. Już w ubiegłym, 2011 r. ww. wskaźnik spadł niepokojąco do 31% (z 57% jakie osiągał jeszcze w 2010 r.), co świadczy o fakcie, że sęddecki rynek pracy wyraźnie spowalnia, dopasowując się tym samym do ogólnoświatowej tendencji. Nieco bardziej optymistyczne wyniki tego fragmentu badania dotyczyły ilości firm, w których sytuacja jednoznacznie pogorszyła się lub pozostała bez zmian. Choć dalej dużo jest przedsiębiorstw, które prosperują gorzej w porównaniu do roku poprzedniego – 11% ogółu ankietowanych, to jednak w odniesieniu do 2011 r. ich liczba spadła (z poziomu 20%). W tym roku wzrosła również liczba firm, które funkcjonują stabilnie, bez większych zmian – 46% (w 2011 r. – 42%).



WYKRES 6 – Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy

Analizując powyższe dane widać wyraźnie, że firmy skoncentrowane są na utrzymaniu własnej pozycji niż stawianiu na dynamiczny rozwój. Mimo wszystko chęć rozszerzenia bieżącej działalności zadeklarowało 49% badanych. Jest to wynik lepszy niż w roku poprzednim (w 2011 r.: 43%) potwierdzający, że prawie połowa przedsiębiorców nie chce pozostawać biernym w obliczu kryzysu i mimo niesprzyjających warunków skłonna jest do podejmowania ryzyka. Wynik ten jest jeszcze bardziej zadowalający jeśli weźmie się pod uwagę kolejny fakt, jakim jest spadek do poziomu 17% (z 28% w 2011 r.) ilości firm, które jednoznacznie określiły, że nie podejmą żadnych działań związanych z rozwojem działalności, gdyż ich celem jest przede wszystkim dbanie o utrzymanie firmy na rynku. 34% badanych przedsiębiorstw nie potrafiło na ten czas określić jakie podejmie działania tłumacząc to m.in. niestabilnością gospodarczą kraju i lokalnego rynku.



WYKRES 7 – Plan poszerzenia działalności w okresie 12 najbliższych miesięcy

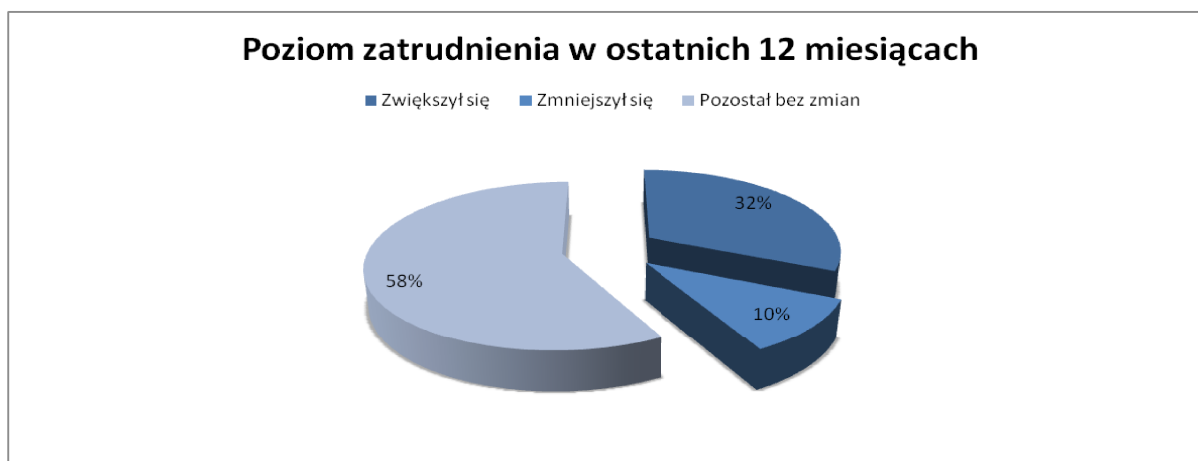
4.2 Plany kadrowe przedsiębiorców

W tegorocznym badaniu 36% przedsiębiorców zadeklarowała, że w przyszłym roku ma zamiar zatrudniać nowych pracowników, 26% z kolei nie bierze pod uwagę wzrostu zatrudnienia. W porównaniu z latami ubiegłymi zauważalna staje się spadkowa tendencja co do deklaracji zatrudniania ze strony firm (w 2011 r. – 43%), wzrasta natomiast wyraźnie, obecnie do poziomu 38% liczba przedsiębiorstw, które nie potrafią jednoznacznie określić swoich planów kadrowych (w 2011 r. 30%).



WYKRES 8 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników

Analizując z kolei poziom zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy zauważyć można, że u 10% przedsiębiorców uległ on zmniejszeniu, a u 58% nie zmienił się. Odwołując się do danych dotyczących tych samych wskaźników z 2011 r., kiedy wyniosły one odpowiednio 11% i 62% wysunąć można wniosek, że nadal na lokalnym rynku pracy panuje raczej stagnacja a działania firm nie prowadzą niestety do oczekiwanego rozwoju i wzrostu zatrudnienia. Zadowalającym jest fakt, że przeszło trzykrotnie wyższy jest procent firm, które zwiększyły zatrudnienie (32%) niż firm, które zwalniały swoich pracowników.



WYKRES 9 – Poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach

Z tegorocznych badań wynika również, że 3% przedsiębiorców planuje zwolnienia pracowników w 2013 r. a 73% deklaruje, że nie ma takich zamiarów.



WYKRES 10 – Planowane zwolnienia

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: *Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, Usługi, Budownictwo oraz Pozostała działalność usługowa*. Branże te osiągnęły najwięcej wskazań,

jednak wynika to z faktu, że 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 grupie: *Inna oraz Transport i gospodarka magazynowa*. Najgorzej z kolei sytuacja wygląda w branży *edukacyjnej*, gdzie wśród 2 respondentów żaden nie zamierza zatrudniać nowych pracowników.

Planowanie zatrudnienia nowych pracowników					
		Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Ogółem
Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg. PKD 2007)	Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	 3	 4	 6	13
	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	 10	 7	 10	27
	Transport i gospodarka magazynowa	 2	 1	 0	3
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	 2	 3	 1	6
	Informacja i komunikacja	 0	 2	 1	3
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	 0	 0	 2	2
	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	 1	 0	 0	1
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	 0	 0	 1	1
	Edukacja	 0	 2	 0	2
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	 1	 0	 0	1
	Pozostała działalność usługowa	 5	 0	 3	8
	Transport	 1	 1	 2	4
	Budownictwo	 6	 3	 5	14
	Usługi	 10	 8	 15	33
	Inna	 3	 0	 0	3

TABELA 1 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników (ujęcie branżowe)

Sądeccy ankietowani przedsiębiorcy zadeklarowali ponadto, że będą zainteresowani zatrudnieniem pracowników w następujących zawodach:

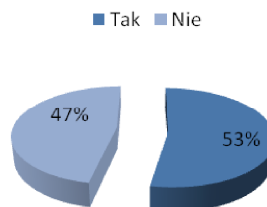
ZAPOTRZEBOWANIE PRACODAWCÓW NA ZAWODY			
ZAWÓD	LICZBA WSKAZAŃ	ZAWÓD	LICZBA WSKAZAŃ
Architekt	1	Sprzedawca	6
Asystent księgowej	1	Krawcowa	1
Asystent pośrednika nieruchomości	1	Mechanik samochodowy	1
Inżynier mechanik, konstruktor	1	Wulkanizator	1
Doradca klienta	1	Monter instalacji wod.- kan.	1
Fizjoterapeuta	1	Montażysta stolarki budowlanej	1
Pielęgniarka	1	Operator sprzętu ciężkiego	1
Handlowiec	1	Operator koparki	1
Kelner	1	Pomocnik budowlany	1
Telefonistka	1	Robotnik budowlany	2
Kierowca kat. B	2	Tynkarz	1
Kierowca autobusu (D)	1	Pracownik produkcyjny	1
Kierowca kat. CE	1	Spawacz	1
Rozbieracz-wykrawacz	1	Stolarz	2
Zatrudnienie uzależnione od realizacji projektu	1	Organizator konferencji i imprez	1
		Pracownik fizyczny	1

TABELA 2 – Zapotrzebowanie pracodawców na zawody

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 przedsiębiorców wymaga posiadania wykształcenia wyższego: inżynier mechanik, asystent księgowej/pośrednika nieruchomości, pielęgniarka.

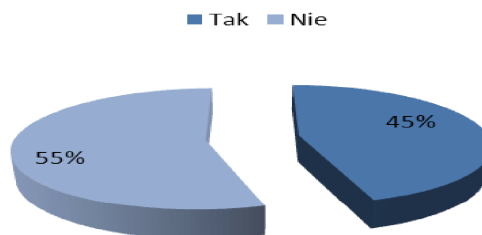
W kwestii prowadzenia rekrutacji firmy w zdecydowanej większości zainteresowane są rekrutacją zewnętrzną - 53% ogółu badanych deklaruje chęć korzystania z różnych instytucji wspomagających proces rekrutacji pracowników, w tym z usług Sądeckiego Urzędu Pracy – 45%. To zdecydowany wzrost w porównaniu z 2011 r., w którym zainteresowanie rekrutacją zewnętrzną wyrażało 42,5% firm a usługami SUP nieco ponad 33%.

Czy będzie prowadzona rekrutacja zewnętrzna na stanowiska, które pracodawcy planują utworzyć



WYKRES 11 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników przez pośrednictwo zewnętrzne

Czy będzie prowadzona rekrutacja poprzez pośrednictwo SUP

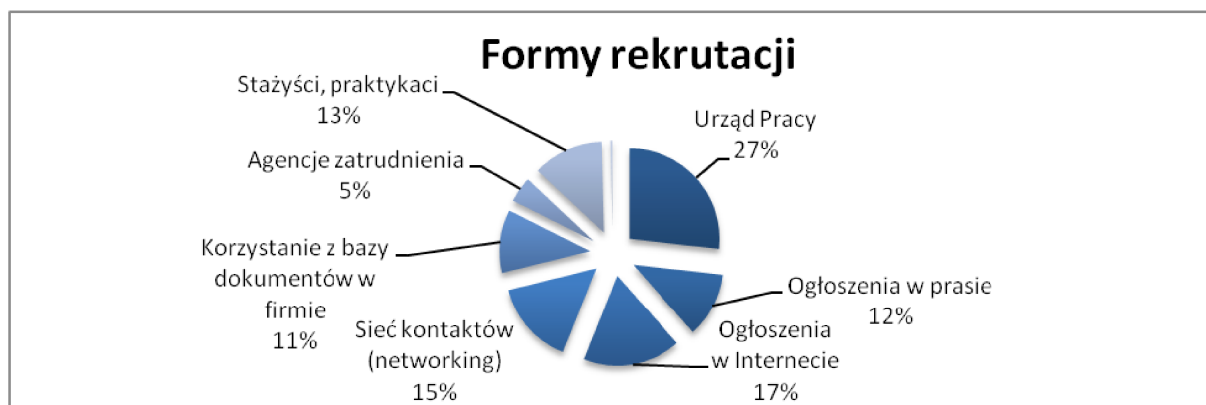


WYKRES 12 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników przez pośrednictwo pracy SUP

5 Rozwój zasobów ludzkich

5.1 Sposoby i formy rekrutacji

Badani przedsiębiorcy zapytani o to, z jakich form rekrutacji korzystają przy pozyskiwaniu nowych pracowników najczęściej wskazań, choć mniej niż w roku ubiegłym (w 2011 r. – 33,8%) udzielili na odpowiedź *urząd pracy* – 27 % respondentów. Z odpowiedzią tą można powiązać również wskazanie 13% respondentów na odpowiedź *stażyści i praktykanci* - z uwagi na fakt, że ci również kierowani są przez urząd pracy. Do popularnych, lecz w znacznie mniejszym stopniu, sposobów poszukiwania personelu przez firmy należy wykorzystywanie *ogłoszeń w Internecie lub prasie* - odpowiednio 17% i 12% ankietowanych oraz *własnych sieci kontaktów* – 15% firm. 5% skorzystałoby z usług *agencji zatrudnienia*, co potwierdza, że ta forma rekrutacji pracowników jest nadal słabo wykorzystywana na sądeckim rynku pracy, choć w odniesieniu do 2011 r. widać powolny wzrost zainteresowania nią przez sądeckie firmy (z 1 do 6 firm). Nieznacznie spadający, ale wciąż wysoki procentowy udział urzędów pracy jako najlepszego miejsca do rekrutacji pracowników pozwala przypuszczać, że przedsiębiorcy darzą usługę pośrednictwa pracy sporym zaufaniem i są przekonani do jej skuteczności.



WYKRES 13 – *Formy rekrutacji, z których korzystają przedsiębiorcy*

Niezwykle ważnym z punktu widzenia urzędu pracy, a zwłaszcza Działu 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, najwięcej wskazań respondentów uzyskały 2 kategorie: *doświadczenie* oraz *umiejętności i kwalifikacje* - ok. 62%. Trzecie miejsce w tym zestawieniu uzyskała *dyspozycyjność*, na którą wskazało 32% ankietowanych, co oznacza, że dla pracodawców coraz istotniejsze jest, aby pracownik nie posiadał żadnych zobowiązań i pozostawał do jego dyspozycji przez nieokreślony ściśle czas. Wzrasta też rola *kreatywności*, na którą wskazało ponad 38% badanych, zdaniem których osoby pomysłowe, otwarte na innowacje i wiedzę oraz w dużej mierze samodzielne łatwiej i szybciej wchodzą w rytm pracy przedsiębiorstwa, nie powodując tym samym opóźnień w jego pracy. Dla zaledwie 29% pracodawców ważne jest *wykształcenie*, które dość wyraźnie przegrywa z powyższymi kategoriami. Bardzo charakterystyczne dla naszego regionu są niskie wskaźniki znaczenia posiadania przez pracowników *umiejętności interpersonalnych* i bycia *mobilnym* – wskazało na nie odpowiednio jedynie 20% i 19,5% badanych firm. Porównując powyższe dane z rokiem 2011 należy stwierdzić, że pracodawcy nie zmienili pozycjonowania swoich wymagań wobec przyszłych pracowników. Najwięcej wskazań na posiadanie wszystkich wymienionych wyżej cech pojawia się w *branży usługowej i handlowej*.

Analiza czynników decydujących o zatrudnieniu pracowników uwzględniająca podział branżowy unaocznia również kilka innych spostrzeżeń takich jak na przykład to, że ankietowani przedsiębiorcy poszukujący pracowników w branży handlowej większą uwagę zwracają na doświadczenie i kwalifikacje kandydata

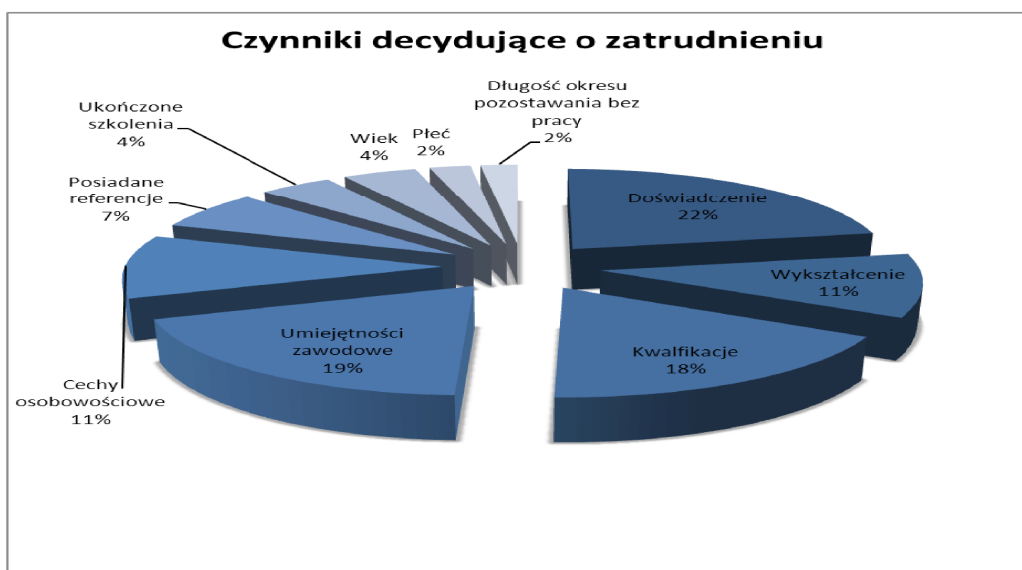
do pracy niż na umiejętności interpersonalne, choć wydawać by się mogło, że to właśnie te ostatnie powinny odgrywać w handlu bardziej znaczącą rolę.

WYMAGANIA PRACODAWCÓW WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY

		Wykształcenie	Doświadczenie	Umiejętności, kwalifikacje	Kreatywność	Mobilność	Dyspozycyjność	Umiejętności interpersonalne
Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg. PKD 2007)	Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	3	8	8	3	0	7	0
	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	8	16	18	15	10	15	13
	Transport i gospodarka magazynowa	0	3	3	0	2	1	0
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	5	2	1	0	2	1
	Informacja i komunikacja	2	2	3	2	0	1	1
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	3	1	0	0	1	0
	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	1	1	1	1	1	1
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	1	0	0	0	0	1
	Edukacja	2	0	2	0	0	0	0
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	1	1	1	0	0	1
	Pozostała działalność usługowa	0	7	5	3	2	4	0
	Transport	1	3	3	1	1	4	0
	Budownictwo	3	4	9	7	2	5	1
	Usługi	11	21	19	13	6	11	4
	Inna	2	1	2	0	0	1	2
Ogółem		36	76	77	47	24	53	25

TABELA 3 – Wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy

W przypadku podejmowania decyzji dotyczącej zatrudnienia nowych pracowników pracodawcy określili, podobnie jak w 2011r., że czynniki takie jak: referencje (wskazało 7% firm), posiadane szkolenia (4%), wiek (4%), płeć (2%) czy też długość pozostawania bez pracy (2%) są dla nich zdecydowanie mniej ważne i wyraźnie ustępują miejsca doświadczeniu (22%), posiadaniu odpowiednich kwalifikacji (18%) i umiejętności zawodowych (19%), a także posiadaniu odpowiedniego wykształcenia i cech osobowościowych (po 11%).



WYKRES 14 – Czynniki decydujące o zatrudnieniu

Pracodawcy poproszeni o wskazanie najważniejszych w ich opinii cech idealnego pracownika wskazali przede wszystkim na: pracowitość (27%), uczciwość (26%), zaangażowanie (19%) i lojalność (16%). Mniejsze znaczenie mają komunikatywność (9%) oraz skrupulatność (3%). W porównaniu z 2011 r. dane te są niemal identyczne, choć wtedy uczciwość wyprzedziła pracowitość.

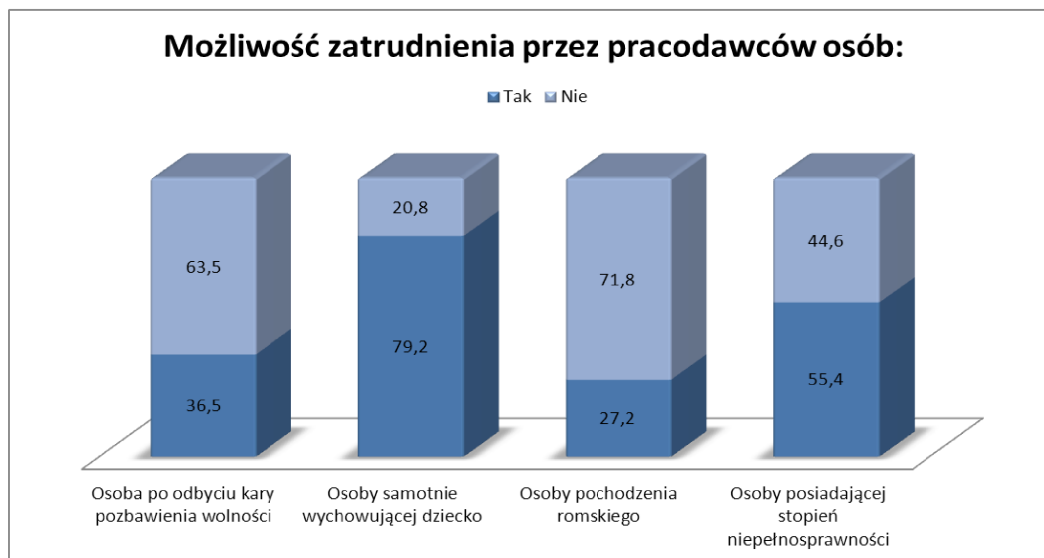


WYKRES 15 – Cechy pożądane przez pracodawców względem pracowników

5.2 Kryteria dyskryminujące

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

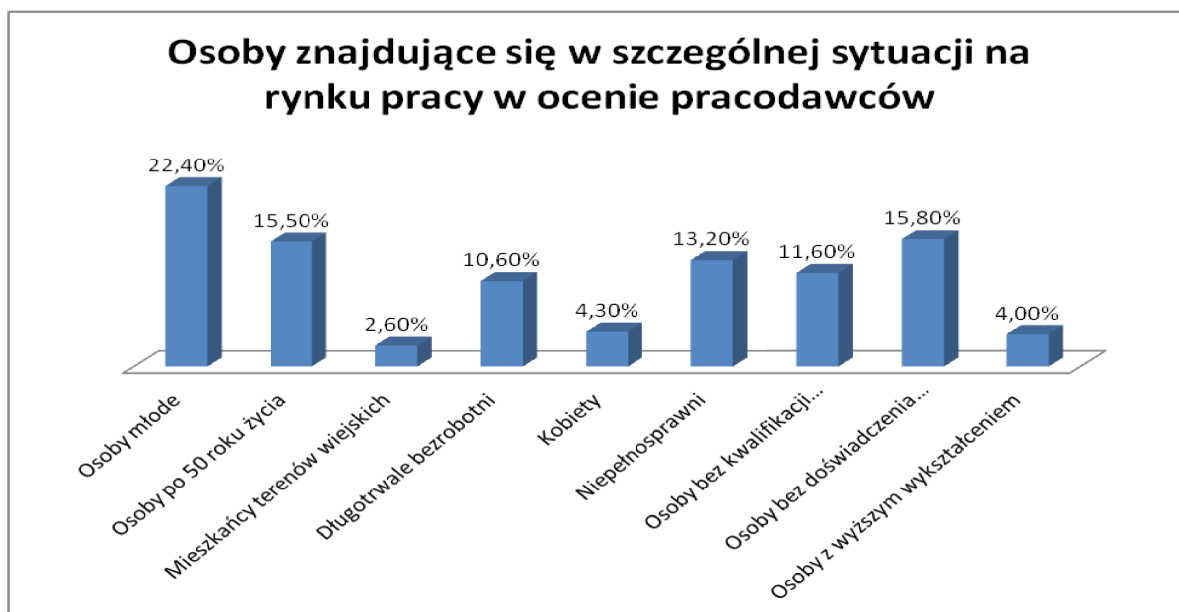
Z analizy odpowiedzi udzielonych przez sądeckie firmy wynika wyraźnie, iż szczególnie trudno przychodzi im przekonanie się do zatrudniania osób pochodzenia romskiego - taką chęć deklaruje jedynie nieco ponad 27% ankietowanych. Podobnie niechętnie zatrudniane są osoby, które odbyły karę pozbawienia wolności – tylko 36,5% firm podpisałoby umowę z takim pracownikiem. Bardzo pozytywny jest natomiast wynik dotyczący chęci zatrudnienia osoby samotnie wychowującej dziecko, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę kontekst dużego nacisku pracodawców na dyspozycyjność pracownika. Okazuje się, że aż 79,2% pracodawców jednoznacznie opowiedziało się za opcją zatrudnienia osoby będącej w takiej sytuacji. Niesamowicie ważną sprawą dla rynku pracy są również deklaracje pracodawców co do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Współczynnik ten kształtuje się na poziomie 55,4% i mimo licznych kampanii medialno-społecznych, mających na celu podnoszenie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorców za osoby niepełnosprawne wciąż nie osiąga zadowalającego poziomu. Bardzo często o niechęci do zatrudniania takich osób decydują skomplikowane przepisy prawne, bariery natury psychologicznej i niedostosowanie zakładów pracy od strony technicznej. Sytuacji nie poprawia fakt, że pracodawcom z proceduralnego punktu widzenia bardzo trudno jest uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej oraz to, że z roku na rok PFRON dysponuje mniejszymi środkami finansowymi.



WYKRES 16 – Możliwość zatrudnienia osób z grup dyskryminowanych

5.3 Ocena osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Przeprowadzona ankieta miała także na celu zbadanie opinii poddanych badaniu przedsiębiorców na temat tzw. grup osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy. SUP chciał poznać zdanie pracodawców dotyczące tej problematyki, a w szczególności wskazania tych grup, które z ich punktu widzenia najbardziej narażone są na wykluczenie.



WYKRES 17 – Osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy

Odpowiedzi wskazują, że orientacja przedsiębiorców w tej kwestii jest prawidłowa i odpowiada w dużej mierze opiniom specjalistów rynku pracy.

Najczęściej wskazywanymi grupami były:

- **osoby młode (22,4%)**
- **osoby bez doświadczenia zawodowego (15,8%)**
- **osoby po 50 roku życia (15,5%),**
- **niepełnosprawni (13,2%)**
- **osoby bez kwalifikacji zawodowych (11,6%)**
- **długotrwale bezrobotni (10,6%)**

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

- **mieszkańcy terenów wiejskich (2,6%)** - 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,
- **osoby z wykształceniem wyższym (4,0%)** - 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,
- **kobiety (4,3%)** - co uznać należy za duży pozytyw, gdyż wynika z tego, że sądecy pracodawcy w trakcie rekrutacji raczej nie stosują względem nich uprzedzeń.

Znajomość ze strony przedsiębiorców problematyki dotyczącej grup osób 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. 32-33). Tylko 2% ankietowanych przedsiębiorców zadeklarowała chęć ubiegania się o środki, które posłużyć by miały aktywizacji osób z tej grupy.

6 Szkolenia w ocenie przedsiębiorców

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 – 64% potwierdza ważną rolę SUP w zakresie niwelowania niedoborów kwalifikacji pracowników poprzez organizację szkoleń. Wskaźnik ten wzrósł w porównaniu do 2011 r., kiedy to kształtował się na poziomie 58,4%.



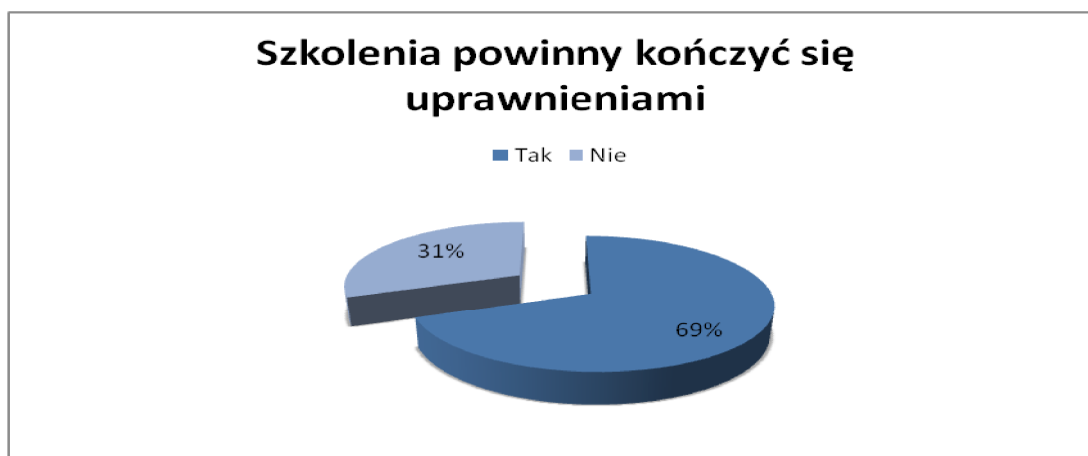
WYKRES 18 – Szkolenia SUP niwelujące niedobory w zakresie kwalifikacji zawodowych

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

KURSY / SZKOLENIA	LICZBA WSKAZAŃ
Kursy obsługi komputera	1
kursy księgowości	1
Kursy obsługi kasy fiskalnej i sprzedaży	3
Kursy obsługi specjalistycznych programów (np. zaawansowany AUTOCAD)	1
Kursy pedagogiczne	1
Kursy nauki spawania	2
Kurs obsługi sprzętu budowlanego (np. koparko - ładowarki)	1
Kursy prawa jazdy (np. CE)	1
Kursy obsługi wózka widłowego	1
Specjalistyczne kursy nauki lakiernictwa	1
Specjalistyczne kursy dla elektryków (np. uprawnienia SEP)	1
Specjalistyczne kursy nauki stolarstwa budowlanego	1
Kursy dotyczące zdobywania innych kwalifikacji zawodowych	1
Szkolenia miękkie (np. komunikacji, radzenia sobie ze stresem)	1

TABELA 4 – Kursy/szkolenia, jakie zdaniem pracodawców powinien zapewniać SUP

69% badanych przedsiębiorców uważa, że szkolenia powinny kończyć się uzyskaniem uprawnień zawodowych. Wskaźnik ten spadł w odniesieniu do roku poprzedniego o ponad 5 punktów procentowych (z 74,5%).



WYKRES 19 – Szkolenia kończące 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 54% badanych pracodawców. W 2011 r. wskaźnik ten był większy - 64%, jednak z uwagi na coraz mocniej akcentowaną przez pracodawców niestabilność gospodarki krajowej i lokalnej trudno się dziwić, że firmom niełatwo jest podejmować wiążące decyzje co do zatrudnienia osoby przeszkolonej przez urząd pracy za środki publiczne.



WYKRES 20 – Gotowość do zatrudnienia bezrobotnego po szkoleniu

Przedsiębiorcy zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych, przeszkolonych pod potrzeby firmy oczekiwaliby szkoleń podnoszących kwalifikacje z następujących zakresów:

- gastronomia,
- rozbieracz - wykrawacz,
- obsługa wózka widłowego,
- obsługa klienta,
- sprzedaż towarów,
- rachunkowość,
- budownictwo wodne,
- spawanie,
- prawo jazdy C, CE,
- montaż podłóg,
- kaletnictwo.

Respondenci, zapytani jednak o możliwość współpracy z instytucjami szkoleniowymi w ramach zajęć praktycznych w swoich firmach, niestety w 44% nie zadeklarowali chęci tego typu współpracy. Optymistycznym jest jednak fakt, że w poprzednim roku wskaźnik ten był znacznie wyższy - 53,5% co oznacza, że sądzą przedsiębiorcy coraz bardziej przekonują się do szkolenia pracowników w instytucjach szkoleniowych.



WYKRES 21 – Chęć współpracy pracodawców z instytucjami szkoleniowymi

33% ankietowanych przedsiębiorców potwierdziło, iż byli zmuszeni do przeprowadzenia dodatkowych szkoleń dla nowo przyjmowanych pracowników.



WYKRES 22 – Prowadzenie szkoleń dla nowych pracowników

W 2011 r. taką samą sytuację miało 37% pracodawców. Z tegorocznego badania wynika, że tematyka szkoleń dotyczyła głównie:

KURSY / SZKOLENIA	LICZBA WSKAZAŃ
BHP	2
Obsługa klienta	1
Przedstawiciel handlowy	1
Kosztorysowanie	1
Autoryzacja projektów	1
Controlling	2
Obsługa programu Płatnik	1
Obsługa wózka jezdniowego	1
Obsługa koparki	1
Tapicerstwo	1
Florystyka	1
Kosmetyka	1
Spawanie ponadpodstawowe	1
Laminowanie	1
Stolarstwo	1
Wewnętrznych przepisów/regulaminów	1

TABELA 5 – Kursy/szkolenia przeprowadzone przez firmy dla nowych pracowników w 2012 r.

Firmy zatrudniające pracowników zapytane o formę podnoszenia kwalifikacji pracowniczych określiły, iż czynią to głównie poprzez szkolenia i kursy – 68% respondentów (podobnie jak w 2011 r.), studia wyższe - 17% (w 2011 r.: 18,8%) i studia podyplomowe – 15% (14,1%).



WYKRES 23 – Formy podnoszenia kwalifikacji pracowników

Z tegorocznych badań wynika jednak, że bardzo mała ilość firm posiada fundusz szkoleniowy – jedynie 6% ankietowanych.



WYKRES 24 – Posiadanie funduszu szkoleniowego

7 Współpraca przedsiębiorców z SUP

7.1 Ocena dotychczasowej współpracy z SUP

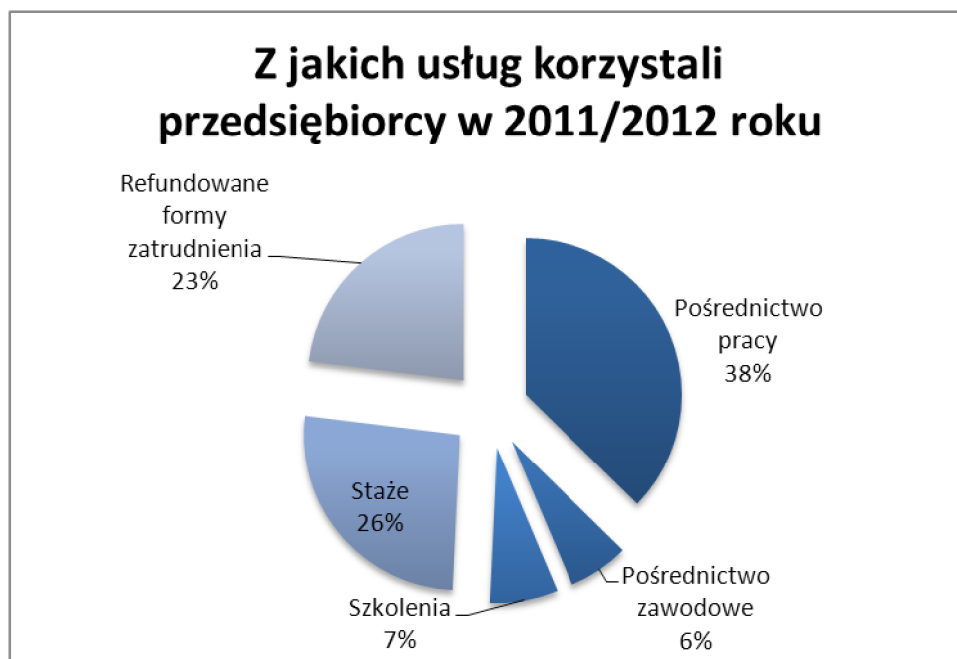
Wśród ankietowanych przedsiębiorców 57% z nich skorzystało w przeciągu ostatniego roku z przynajmniej jednej z usług SUP. W roku 2011 r. wskaźnik ten był aż o 10 punktów procentowych wyższy - 67% co może wynikać z różnych niekorzystnych wahań na rynku pracy.



WYKRES 25 – Korzystanie z usług SUP przez pracodawców w 2011/2012r.

Najbardziej popularnymi usługami, z których skorzystali ankietowani, była usługa pośrednictwa pracy – 38% (w 2011 r.: 34%) oraz staże – 26% (w 2011 r.- 32%). Nieco mniej popularne okazały się refundowane formy zatrudnienia, z których skorzystało 23% respondentów (w 2011 r.: 27%). Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia – 7% (w 2011 r.: 5%) oraz pośrednictwo zawodowe – 6% (w 2011 r. - 2%). Warto dodać, że taka

struktura korzystania przez firmy z usług SUP była ściśle powiązana ze strukturą środków finansowych dostępnych dla pracodawców w urzędzie.



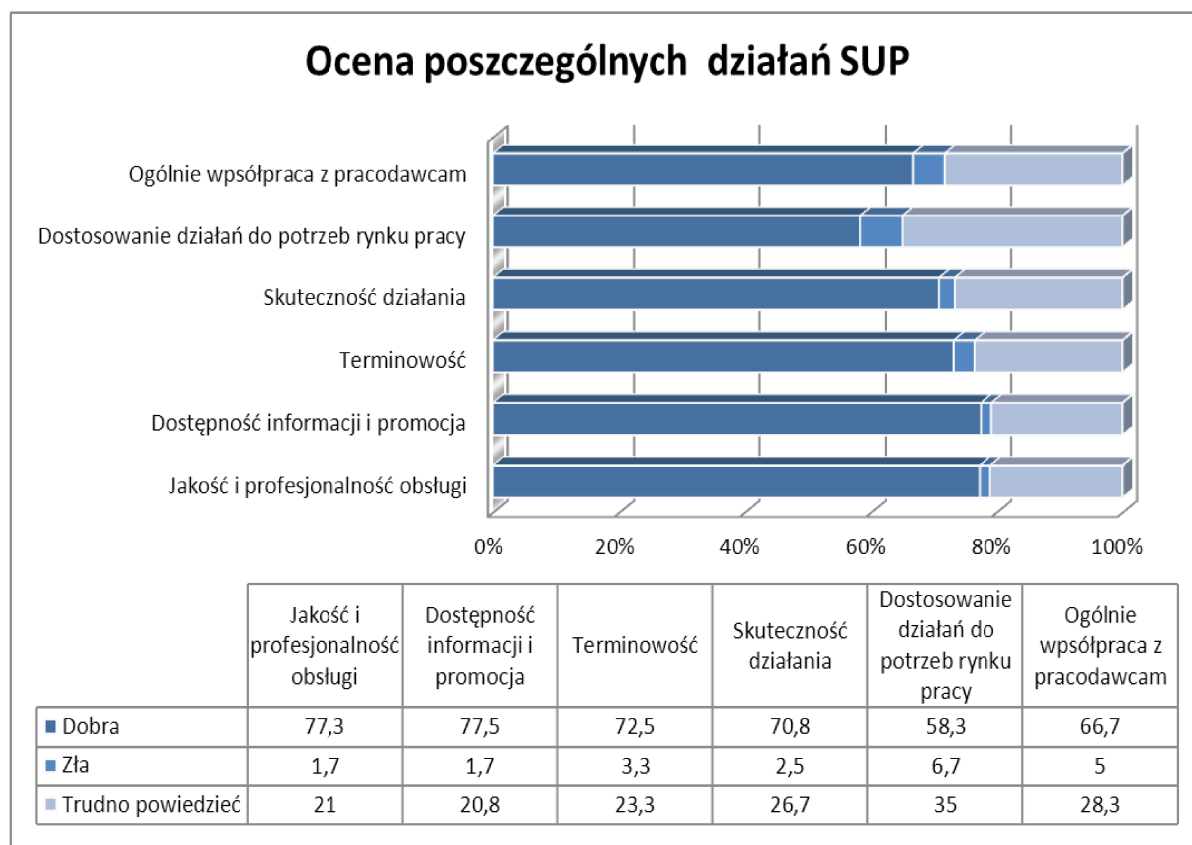
WYKRES 26 – Usługi, z jakich skorzystali przedsiębiorcy w 2011/2012 r.

Ocena usług świadczonych przez SUP, została podzielona na 6 odrębnych kategorii:

- 1) Ogólna współpraca z pracodawcami,
- 2) Dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy,
- 3) Skuteczność działania,
- 4) Terminowość,
- 5) Dostępność informacji i promocja,
- 6) Jakość i profesjonalność usługi.

W odpowiedziach respondentów najlepiej oceniona została *dostępność informacji i promocja* – 77,5 % ankietowanych uznało, że jest ona na dobrym poziomie, a tylko 1,7% oceniło poziom jako zły. 21% nie potrafiło określić swojego stosunku do tej kwestii. W ubiegłym roku najlepiej oceniono *jakość i profesjonalizm obsługi*, która to kategoria w tym roku uzyskała 2 pozycję

osiągając wynik bardzo zbliżony do 1 pozycji, gdyż 77,3% firm uznało jej bardzo dobry poziom. Najgorzej ocenione zostało z kolei *dostosowanie działań do potrzeb rynku* – nieco ponad 58% respondentów oceniło, że jest ono na dobrym poziomie, 6,7% oceniło poziom jako zły, a aż 35 % nie potrafiło wyrazić własnej opinii na ten temat. Podobnie było w 2011 r. Brak oceny wynikać mógł z wiedzy o fakcie, iż SUP otrzymał w roku 2011 r. dużo mniejszą pulę środków finansowych z MPiPS.

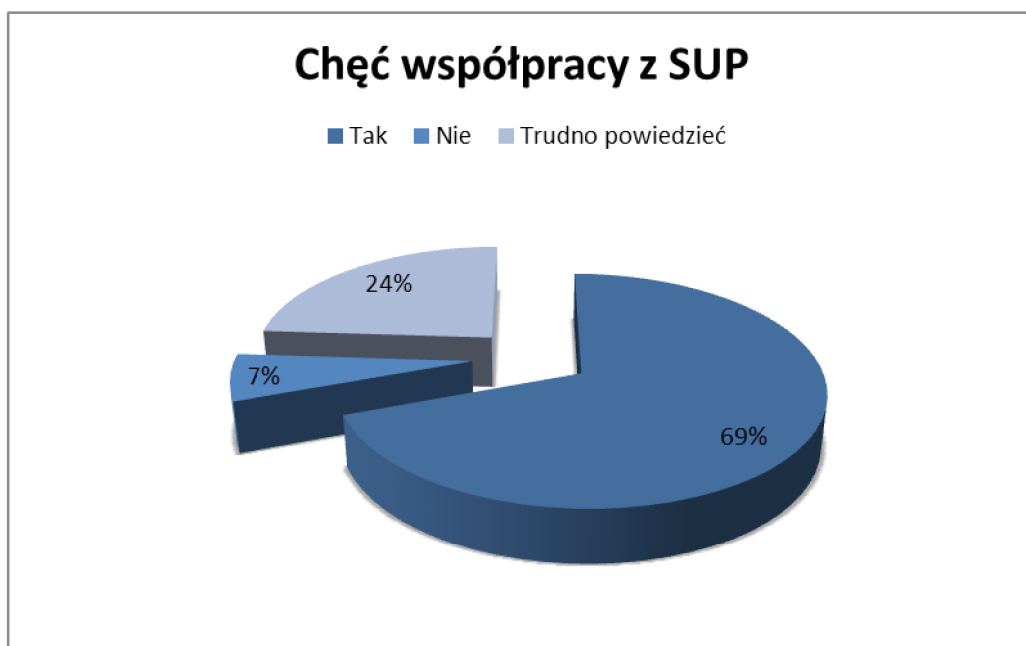


WYKRES 27 – Ocena poszczególnych działań SUP

7.2 Plany dotyczące współpracy z SUP w 2013 roku

69% ankietowanych podmiotów gospodarczych pytanych o to, czy zamierzają podtrzymać współpracę z SUP w ciągu najbliższych 12 miesięcy zadeklarowało chęć współpracy, 7% - 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. Tę hipotezę dodatkowo potwierdza fakt, że w 2011 r. chęć współpracy z urzędem pracy deklarowało 61% przedsiębiorstw a niechęć do współpracy wyrażało aż 15% firm.



WYKRES 28 – Chęć współpracy firm z SUP

Aby działania urzędu były jeszcze bardziej dostosowane do potrzeb przedsiębiorców respondentom zadane zostało pytanie o formy pomocy, którymi są najbardziej zainteresowani. Analiza udzielonych odpowiedzi pozwoliła na stwierdzenie, iż firmy wyrażają chęć korzystania przede wszystkim ze staży - 21%, pośrednictwa w znalezieniu pracownika - 20%, refundacji doposażenia lub wyposażenia miejsca pracy - 18%, szkoleń - 10% oraz prac interwencyjnych - 9%. Przedsiębiorcy są z kolei mniej skłonni do skorzystania z wyposażania przez urząd pracy potencjalnego pracownika w odpowiednie kwalifikacje zawodowe - 8%, pomocy w profesjonalnej rekrutacji pracowników

z udziałem doradcy zawodowego - 7%, przygotowania zawodowego dorosłych - 4%, form pomocy dla osób powyżej 50 roku życia - 2% i robót publicznych - 1%. Nie ma większych zmian w tej sytuacji w porównaniu z 2011 r.



WYKRES 29 – Z czego zamierzają korzystać przedsiębiorcy w 2013 r.

8 Wnioski

- Badania wykazały, że obecna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw nie poprawia się, a wręcz istnieje tendencja do coraz bardziej negatywnej oceny stanu ekonomicznego firmy. Jedynie 29% spośród analizowanych firm odczuła w ostatnim roku polepszenie sytuacji ekonomicznej. W roku 2010 taką poprawę deklarowało 57% ankietowanych przedsiębiorstw, rok temu było ich 31%.
- Przedsiębiorcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w zdecydowanej większości (58%) nie zatrudniali nowych pracowników. Stan zatrudnienia zwiększył się w co trzeciej badanej firmie (32% ankietowanych).
- Sytuacja ekonomiczna powoduje, że przedsiębiorcy nie planują rozszerzać prowadzonej działalności. Koncentrują się na przeczekaniu obecnej, trudnej sytuacji. 36% ankietowanych firm zadeklarowało, że rozważa w przyszłym roku zatrudnianie nowych pracowników, 26% jednoznacznie określiło, że nie będzie zwiększać zatrudnienia.
- 3% pracodawców planuje zwolnienia pracowników w 2013 r. Większość jednak (73%) nie ma na szczęście takich zamiarów.
- Z badań wynika, że największe zapotrzebowanie na pracowników może wystąpić wśród firm reprezentujących branże: handlową, usługową i budowlaną. Natomiast brak ofert pracy może wystąpić w szkolnictwie, branży przemysłowo-przetwórczej, gastronomii.
- Na oferty pracy mogą liczyć osoby, które posiadają kwalifikacje i uprawnienia zawodowe. Osoby bez wyuczonego zawodu, nie posiadający żadnych kwalifikacji będą mieć największy problem ze znalezieniem odpowiednich ofert pracy.
- Prawie połowa przedsiębiorców (45%) zadeklarowała, że w przypadku prowadzenia rekrutacji będzie korzystała z pomocy pośredników pracy z SUP.

- 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 oraz umiejętności i kwalifikacje. 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. Za najważniejsze cechy, które powinien posiadać idealny pracownik, ankietowani pracodawcy uznali pracowitość i uczciwość.
- Należy zwrócić uwagę, że podczas rekrutacji 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 2013, 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 (64%) 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 komunikacji czy autoprezentacji, jak i te które dają możliwość nabycia uprawnień do wykonywania zawodu.
- W opinii przedsiębiorców w ustalaniu planu szkoleń na 2013 rok należałoby uwzględnić m.in. szkolenia z zakresu: obsługi kasy fiskalnej, kurs nauki spawania, kurs obsługi wózka widłowego, specjalistyczne kursy dla elektryków.
- Przedsiębiorcy w większości nie szkolą przyjmowanych pracowników. Tylko 33%, (tj. o 4% mniej niż w roku ubiegłym) ankietowanych pracodawców w bieżącym roku przeprowadziło dodatkowe szkolenia dla nowo przyjmowanych pracowników.
- Większość ankietowanych firm współpracowała z SUP w przeciągu ostatniego roku. Najwyżej ocenia jakość i profesjonalizm usług SUP oraz dostępność informacji i promocję usług urzędu. Najgorzej z punktu widzenia firm wypada dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy.
- Zdecydowana większość firm (69%) planuje w 2013 roku współpracować z SUP zarówno w zakresie pośrednictwa pracy, jak i pozostałych usług.
- Z dostępnych form pomocy ze strony SUP przedsiębiorcy w przyszłym roku zainteresowani są najbardziej współpracą w zakresie organizacji staży, pośrednictwa w znalezieniu pracownika oraz uzyskaniem zwrotu kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy.

SPIS WYKRESÓW:

LP	TEMAT WYKRESÓW	STR
1	<i>Forma prawna przedsiębiorstwa</i>	5
2	<i>Liczba zatrudnionych pracowników</i>	6
3	<i>Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)</i>	7
4	<i>Długość istnienia firmy</i>	8
5	<i>Otrzymanie dotacji na podjęcie działalności gospodarczej</i>	8
6	<i>Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy</i>	9
7	<i>Plan poszerzenia działalności w okresie 12 najbliższych miesięcy</i>	10
8	<i>Planowane zatrudnienia nowych pracowników</i>	11
9	<i>Poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach</i>	12
10	<i>Planowane zwolnienia</i>	12
11	<i>Planowane zatrudnienia nowych pracowników przez pośrednictwo zewnętrzne</i>	15
12	<i>Planowane zatrudnienia nowych pracowników przez pośrednictwo pracy przez SUP</i>	15
13	<i>Formy rekrutacji, z których korzystają przedsiębiorcy</i>	16
14	<i>Czynniki decydujące o zatrudnieniu</i>	19
15	<i>Cechy pożądane przez pracodawców względem pracowników</i>	19
16	<i>Możliwość zatrudnienia osób z grup dyskryminowanych</i>	21
17	<i>Osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy</i>	21
18	<i>Szkolenia SUP niwelujące niedobory w zakresie kwalifikacji zawodowych</i>	23
19	<i>Szkolenia kończące się uprawnieniami</i>	24
20	<i>Gotowość do zatrudnienia bezrobotnego po szkoleniu</i>	25
21	<i>Chęć współpracy pracodawców z instytucjami szkoleniowymi</i>	26
22	<i>Prowadzenie szkoleń dla nowych pracowników</i>	26
23	<i>Formy podnoszenia kwalifikacji pracowników</i>	27
24	<i>Korzystanie z funduszu szkoleniowego</i>	28
25	<i>Korzystanie z usług SUP przez pracodawców w 2011/2012 r.</i>	29
26	<i>Usługi, z jakich skorzystali przedsiębiorcy w 2011/2012 r.</i>	30
27	<i>Ocena poszczególnych działań SUP</i>	31
28	<i>Chęć współpracy firm z SUP</i>	32
29	<i>Z czego zamierzają korzystać przedsiębiorcy w 2013 r.</i>	33

SPIS TABEL:

LP	TEMAT TABEL	STR
1	<i>Planowane zatrudnienia nowych pracowników</i>	13
2	<i>Zapotrzebowanie pracodawców na zawody</i>	14
3	<i>Wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy</i>	18
4	<i>Kursy/szkolenia, jakie zdaniem pracodawców powinien zapewniać SUP</i>	24
5	<i>Kursy/szkolenia przeprowadzone przez firmy dla nowych pracowników w 2012 r.</i>	27

Raport przygotowali:

Sławomir Gałda – Pośrednik Pracy SUP

Barbara Michalak – Pośrednik Pracy SUP

Jarosław Gliński – Pośrednik Pracy I stopnia SUP