



Badanie opinii przedsiębiorców współpracujących z Sądeckim Urzędem Pracy

Nowy Sącz, marzec 2015 r.



SPIS TREŚCI

Cel badania	3
Metodologia badania	3
CZĘŚĆ I - Charakterystyka badanych podmiotów	4
CZĘŚĆ II Zatrudnienie	6
CZĘŚĆ III Rozwój zasobów ludzkich	10
Sposoby i formy rekrutacji	10
Kryteria dyskryminacyjne	14
Ocena grup społecznych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	15
Szkolenia w ocenie przedsiębiorców	16
Krajowy Fundusz Szkoleniowy	18
CZĘŚĆ IV Współpraca z SUP	20
Ocena dotychczasowej współpracy z SUP	20
Plany dotyczące współpracy z SUP w 2015 roku	22
Wnioski	25
SPIS WYKRESÓW	27

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. zatrudniania pracowników, oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy, niedoborów kadrowych firm, osób w trudnej sytuacji na rynku pracy, czynników dyskryminujących osoby na rynku pracy, potrzeb szkoleniowych pracodawców, Krajowego Funduszu Szkoleniowego itp. Przeprowadzenie przez SUP tego typu badania wśród sądeckich pracodawców daje przedsiębiorcom możliwość wyrażenia swych sugestii i oceny 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.

METODOLOGIA BADANIA

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

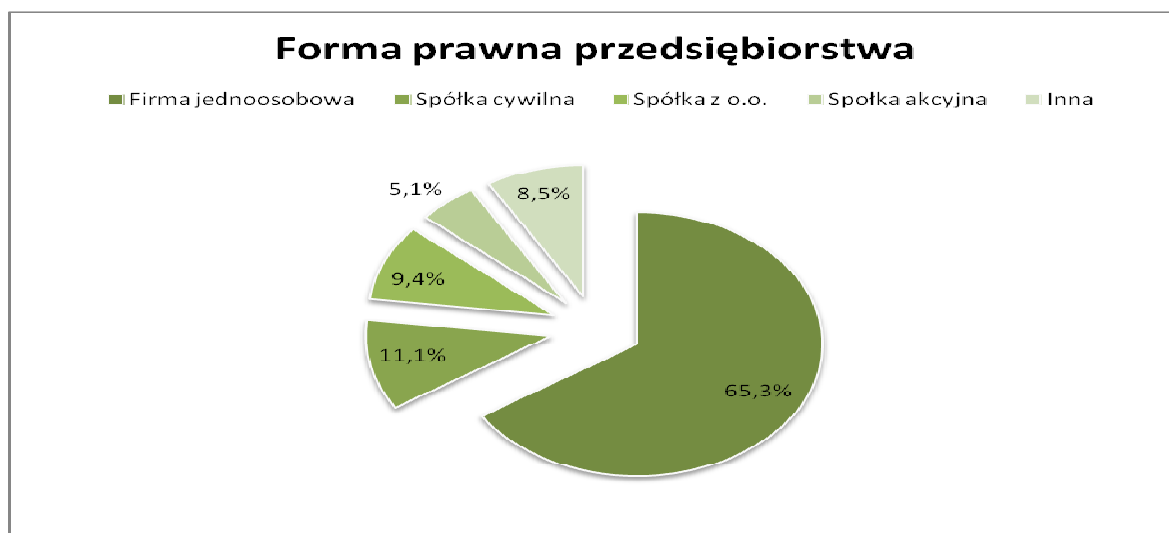
Badanie przeprowadzono przy użyciu narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankietowego. W ankiecie znalazło się 25 pytań. Formularze ankietowe rozdawane były przedsiębiorcom podczas ich bezpośredniego kontaktu z SUP oraz w trakcie wizyt Doradcy klienta ds. instytucjonalnych u pracodawców. Część ankiet została rozpowszechniona za pośrednictwem niektórych biur rachunkowych.

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

Dane pozyskane w trakcie badania ankietowego posłużą pracownikom SUP do zaplanowania działań wobec pracodawców i osób bezrobotnych na 2015 rok.

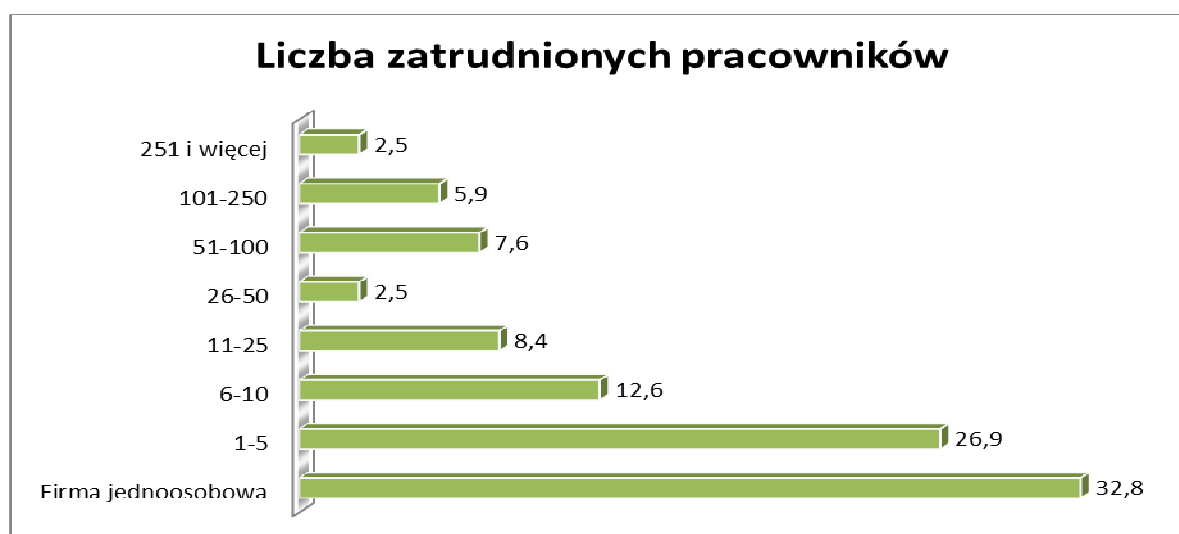
CZĘŚĆ I - CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW

W przeprowadzonym badaniu zdecydowanie przeważały firmy osób fizycznych prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, które stanowiły 65,3% wszystkich badanych przedsiębiorstw. Wśród spółek najliczniej reprezentowane były spółki cywilne – 11% firm, kolejno natomiast spółki z o.o. oraz spółki akcyjne – odpowiednio 9,3% i 5,1% firm. Przedsiębiorstwa posiadające inną osobowość prawną stanowiły 8,5% ankietowanych.



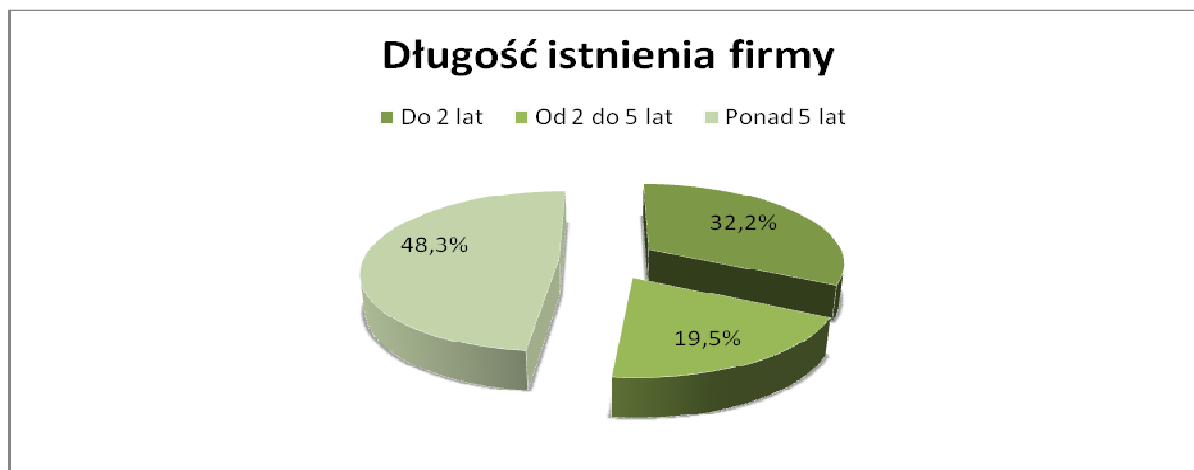
WYKRES 1 - Forma prawna przedsiębiorstwa

Spośród badanych przedsiębiorstw niemal co trzecia firma była prowadzona przez osobą fizyczną nie zatrudniającą innych pracowników – 32,8%. Przedsiębiorcy samozatrudniający się wraz z mikroprzedsiębiorcami zatrudniającymi do 9 pracowników stanowili około 70% respondentów. Firmy małe zatrudniające od 11 do 50 pracowników stanowiły 10,9% badanych, natomiast firmy średnie zatrudniające od 51 do 250 pracowników - 13,5% ankietowanych. Najmniej liczną grupę stanowiły przedsiębiorstwa duże, w których stan zatrudnienia rozpoczyna się od 251 osób – 2,5%.



WYKRES 2 - Liczba zatrudnionych pracowników

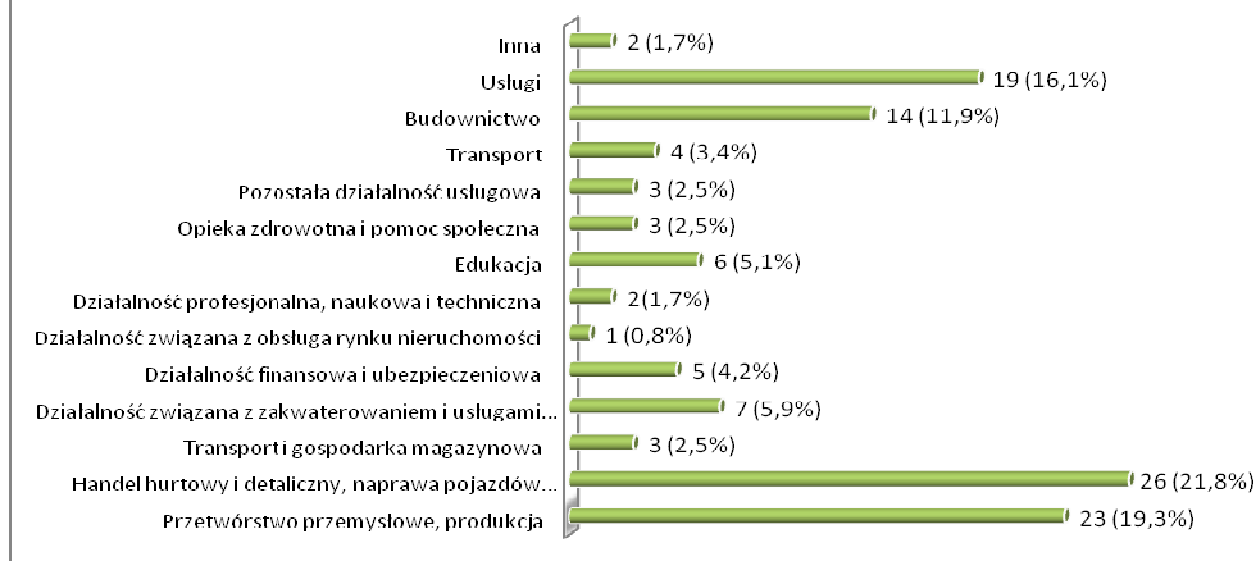
W tegorocznym badaniu zdecydowaną większość przedsiębiorców stanowili ci, którzy prowadzą działalność gospodarczą *powyżej 5 lat* – 48,3%. „Młodzi” przedsiębiorcy, w tym m.in. ci, którzy skorzystali z dotacji na rozpoczęcie działalności z SUP, prowadzący działalność gospodarczą *nie dłużej niż 2 lata* stanowili 32,2% badanej populacji. Najmniej liczną grupą badawczą okazali się przedsiębiorcy prowadzący działalność w *okresie od 2 do 5 lat*.



WYKRES 3 – Długość istnienia firmy

W badaniu wystąpiło duże zróżnicowanie przedstawicieli różnych branż. Najliczniej reprezentowane były firmy działające w dziedzinie *handlu hurtowego i detalicznego, naprawa pojazdów samochodowych* – 26 podmiotów (22%). Nieco mniej liczną reprezentację stanowiły przedsiębiorstwa z branży *przetwórstwo przemysłowe, produkcja* – 23 podmioty (19,5%) oraz szeroko pojętych *usług* – 19 podmiotów (16,1%). 14 firm (11,9%) spośród wszystkich ankietowanych reprezentowało branżę *budowlaną*. Mało liczną grupę badanych stanowiły firmy działające w sektorach związanych z *zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* - 7 podmiotów (5,9%) *edukacją i szkoleniami* – 6 podmiotów (5,1%), *finansami i ubezpieczeniami* – 5 podmiotów (4,2%). Ważna z punktu widzenia sądeckiego rynku pracy gałąź lokalnej gospodarki, jaką są firmy *transportowe*, reprezentowana była przez 4 podmioty (3,4%). Przedsiębiorstwa o profilu *opieka zdrowotna i pomoc społeczna* oraz *pozostała działalność usługowa* reprezentowały w obu przypadkach 3 podmioty (po 2,5%). Najmniejszą liczebnie reprezentację osiągnęły w badaniu branże: *działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* – 2 podmioty (1,7%) oraz *obsługa rynku nieruchomości* – 1 podmiot (0,8%). 2 firmy (1,7%) należały do pozostałych, niewymienionych powyżej sektorów.

Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)



WYKRES 4 – Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)

CZĘŚĆ II - ZATRUDNIENIE

Wzorem lat ubiegłych w tegorocznym badaniu przedsiębiorcy zostali poproszeni o ocenę sytuacji ekonomicznej prowadzonych przez siebie działalności gospodarczych. To ona bowiem stanowi najczęściej punkt wyjścia do podejmowania przez właścicieli szeregu strategicznych decyzji, w tym również tych związanych ze zwiększeniem lub redukcją zatrudnienia.

Rok 2014 był dla większości badanych przedsiębiorców rokiem stagnacji ekonomicznej, ponieważ ponad 42,7% badanych stwierdziło, że sytuacja ekonomiczna firmy nie zmieniła się. Zapewne dla części firm brak zmian podyktowany był satysfakcjonującym wynikiem ekonomicznym z ubiegłego roku, a dla pozostałej części niemożnością wypracowania większych zysków na skutek braku finansów lub braku podaży na produkty. Rok 2014 pozytywnie oceniło 33,3% badanych – to ponad dwukrotnie więcej firm niż tych, które oceniły, że ich sytuacja ekonomiczna w ostatnim roku pogorszyła się – 12%. Część przedsiębiorców - 12% nie była w stanie ocenić czy miniony czas był dla ich firmy okresem pozytywnych czy negatywnych zmian ekonomicznych.



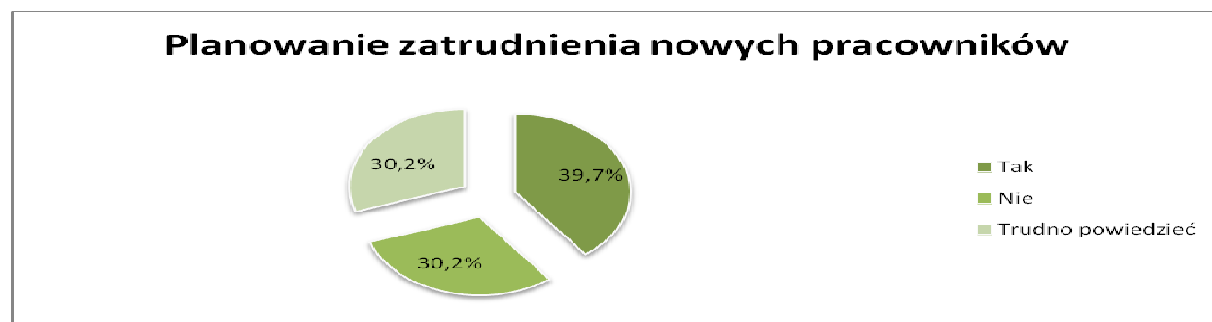
WYKRES 5 – Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy

Pomimo faktu, iż większość przedsiębiorców oceniła sytuację ekonomiczną swoich firm jako stagnacyjną, to jednak statystyka dotycząca planu poszerzenia działalności zarysowała się już bardziej pozytywnie. Co prawda większość badanych przedsiębiorców - 38,1% nie określiło, czy wdroży plany rozwoju swoich firm, to jednak prawie taki sam procent ankietowanych - 36,4% (co trzeci przedsiębiorca) zadeklarował jasno, że wdroży plany rozwojowe. 25,4% badanych (co czwarty przedsiębiorca) podało, iż nie ma zamiaru podejmować ryzyka zmian i poszerzać zakresu swojej działalności gospodarczej.



WYKRES 6 – Plan poszerzenia działalności w okresie 12 najbliższych miesięcy

W badaniu większość ankietowanych przedsiębiorców stwierdziła, że planuje w ciągu najbliższego roku zatrudnić nowych pracowników – 39,7%. Ankietowani przedsiębiorcy, niezdecydowani co do podjęcia tego typu deklaracji, stanowili 30,2% badanych. Tyle samo - 30,2% firm jednoznacznie podało, że nie planuje zatrudniać nowych pracowników.

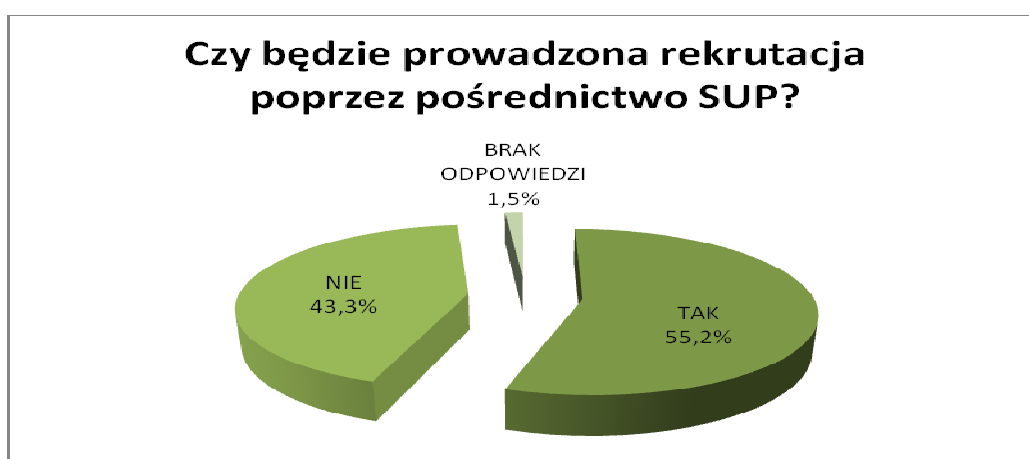


WYKRES 7 – Planowanie zatrudnienia nowych pracowników

Ankietowani przedsiębiorcy, deklarujący zatrudnienie nowych pracowników, określili, iż biorą pod uwagę osoby posiadające następujące zawody:

- sprzedawca,
- zbrojarz cieśla,
- pracownik obsługi ruchu turystycznego,
- spedytor,
- specjalista ds. sprzedaży,
- rozbieracz / wykrawacz,
- ślusarz, spawacz,
- realizator oświetlenia,
- pracownik produkcji,
- pracownik biurowy,
- piekarz,
- operator urządzeń piekarniczych,
- kosmetyczka,
- kierowca samochodu osobowego,
- kierowca samochodu ciężarowego,
- księgowa,
- mechanik samochodowy,
- programista,
- robotnik budowlany,
- doradca handlowy,
- fryzjer,
- barman,
- kelner.

Wśród tych stanowisk możemy spodziewać się, że większość – 55,2% zostanie zgłoszonych do SUP. Nie da się jednak określić, czy będą to subsydiowane czy niesubsydiowane miejsca pracy. Widać wyraźnie, że przedsiębiorcy w większości zadeklarowali poszukiwanie osób bezrobotnych w zawodach deficytowych, do wykonywania których potrzebne są odpowiednie kwalifikacje oraz uprawnienia.



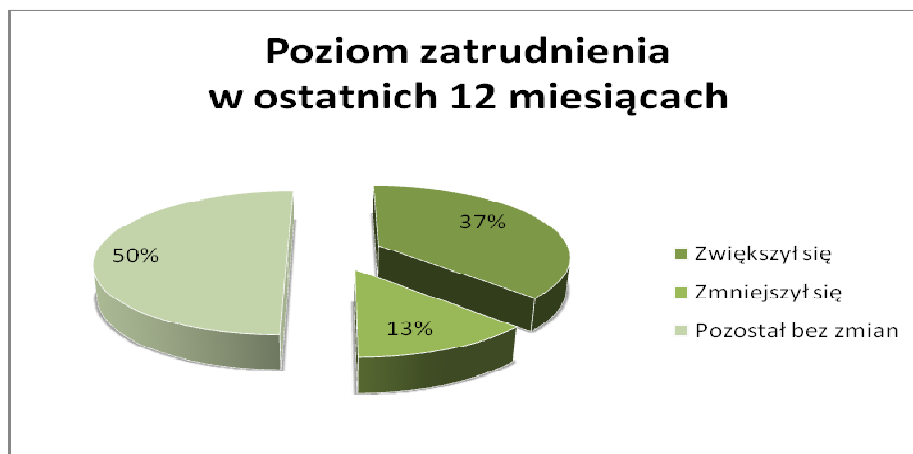
WYKRES 8 – Rekrutacja pracowników przy współpracy z SUP

Przedsiębiorcy w zdecydowanej większości nie wyrazili zamiaru zwalniania swoich pracowników – 65,2% badanych firm. Swojego stanowiska w sprawie zwolnień osób nie było w stanie określić 32,6% ankietowanych. Z badania wynika, że decyzję o zwalnianiu podejmie jedynie 2,2% ankietowanych. Jest to bardzo niski i pozytywny wynik badania. Zwłaszcza, że przedsiębiorcy mogą mieć plan zwalniania pracowników nie tyle z powodu sytuacji ekonomicznej firmy, co raczej na skutek decyzji kadrowych wynikających z niezadowolenia z wykonywania pracy przez określonego pracownika lub ze zwolnień sezonowych.

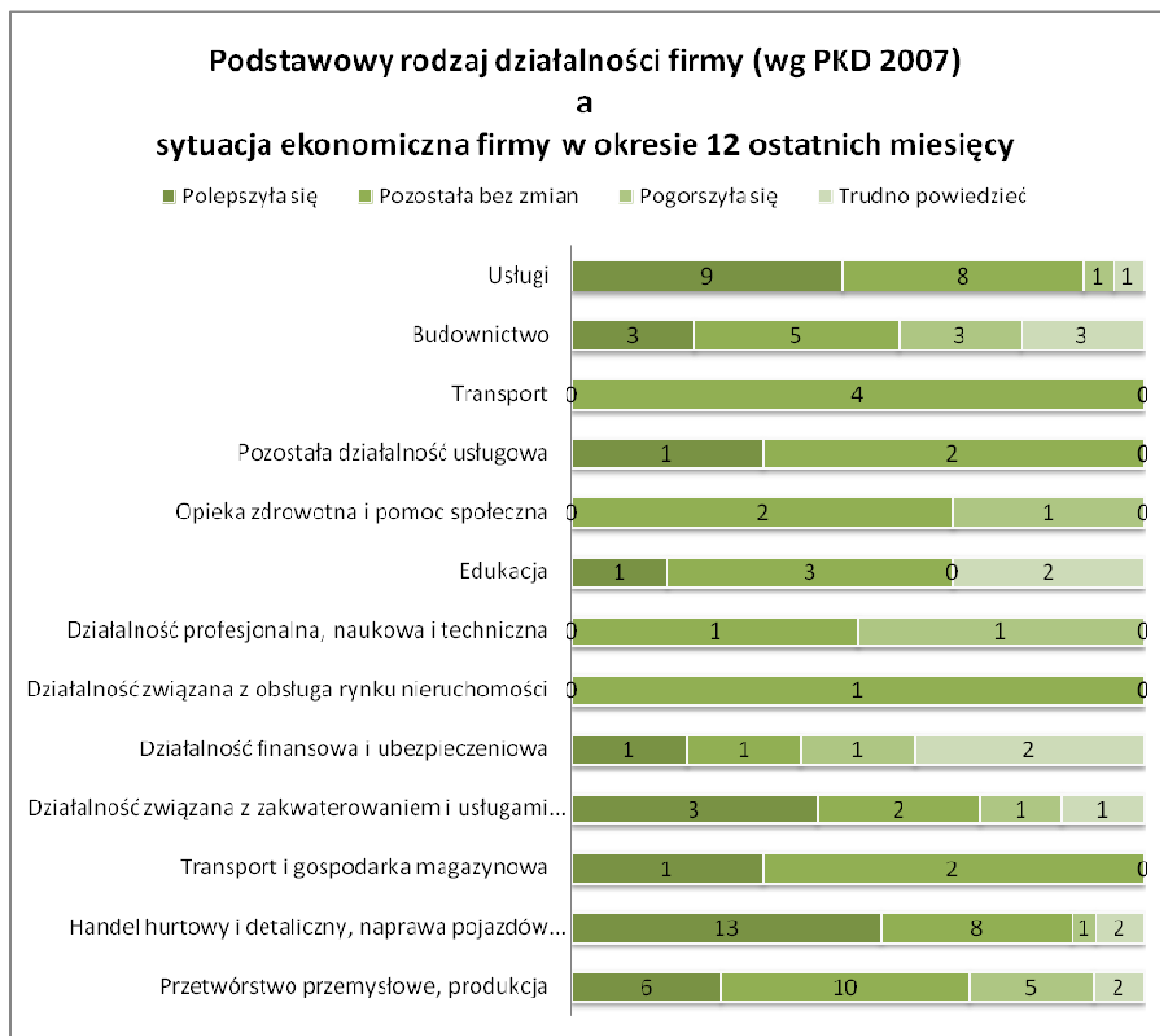


WYKRES 9 – Planowane zwolnienia pracowników

W ostatnim roku u ankietowanych przedsiębiorców poziom zatrudnienia zdecydowanie pozostał bez zmian – 50%. Zwiększył się u 37%, natomiast zmniejszył u 13%.



WYKRES 10 – Poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach



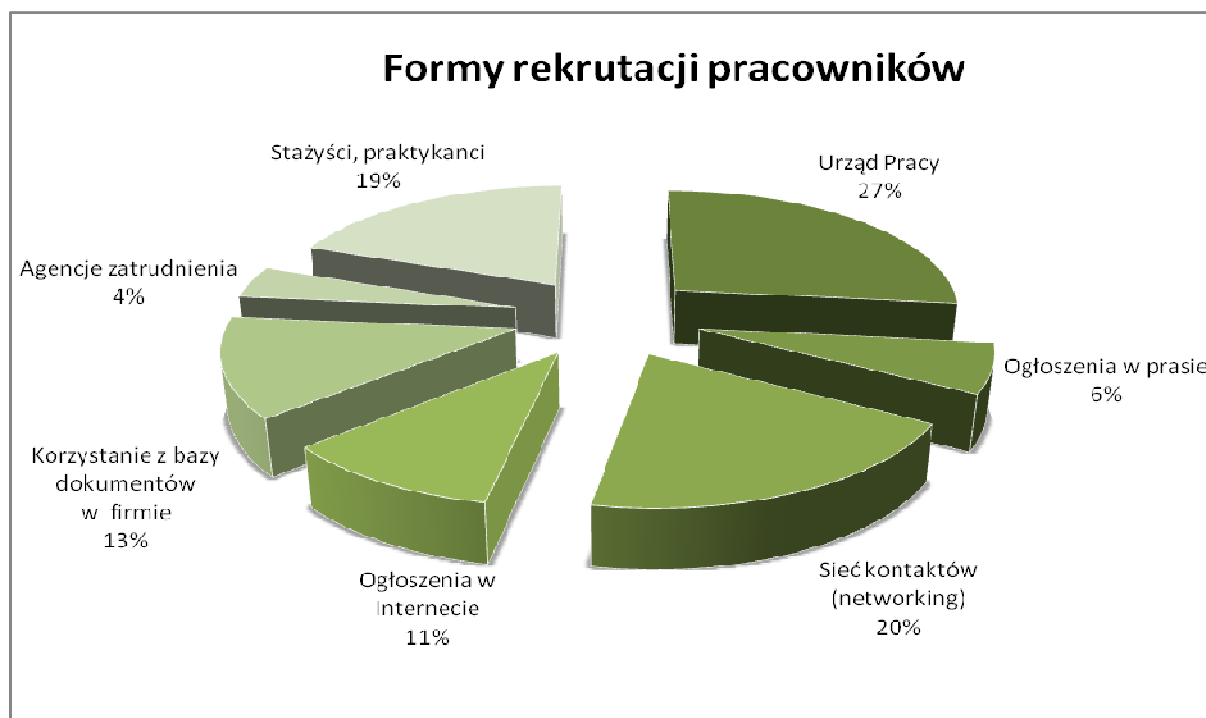
WYKRES 11 – Podstawowy rodzaj działalności firmy a jej sytuacja ekonomiczna w okresie 12 ostatnich miesięcy

CZĘŚĆ III - ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH

Sposoby i formy rekrutacji

Badani przedsiębiorcy zapytani o to, z jakich form rekrutacji korzystają przy pozyskiwaniu nowych pracowników najczęściej wskazań udzielili na odpowiedź *urząd pracy* – 27 % respondentów. Wynika z tego, iż ponad ¼ pracodawców wybiera urząd pracy jako najlepsze miejsce do rekrutacji pracowników, a to natomiast pozwala przypuszczać, że przedsiębiorcy darzą usługę pośrednictwa pracy sporym zaufaniem i są przekonani do jej skuteczności. Na uwagę zasługuje również fakt, iż 20% badanych wykorzystuje *networking*, czyli własną sieć kontaktów, jako sposób rekrutacji pracowników – w stosunku do 2013 r. wskaźnik ten wzrósł dwukrotnie. Wzrosła również liczba wskazań na odpowiedź: *stażyści, praktykanci* - 19% (w 2013 r. - 17%), co po części również można zaliczyć na

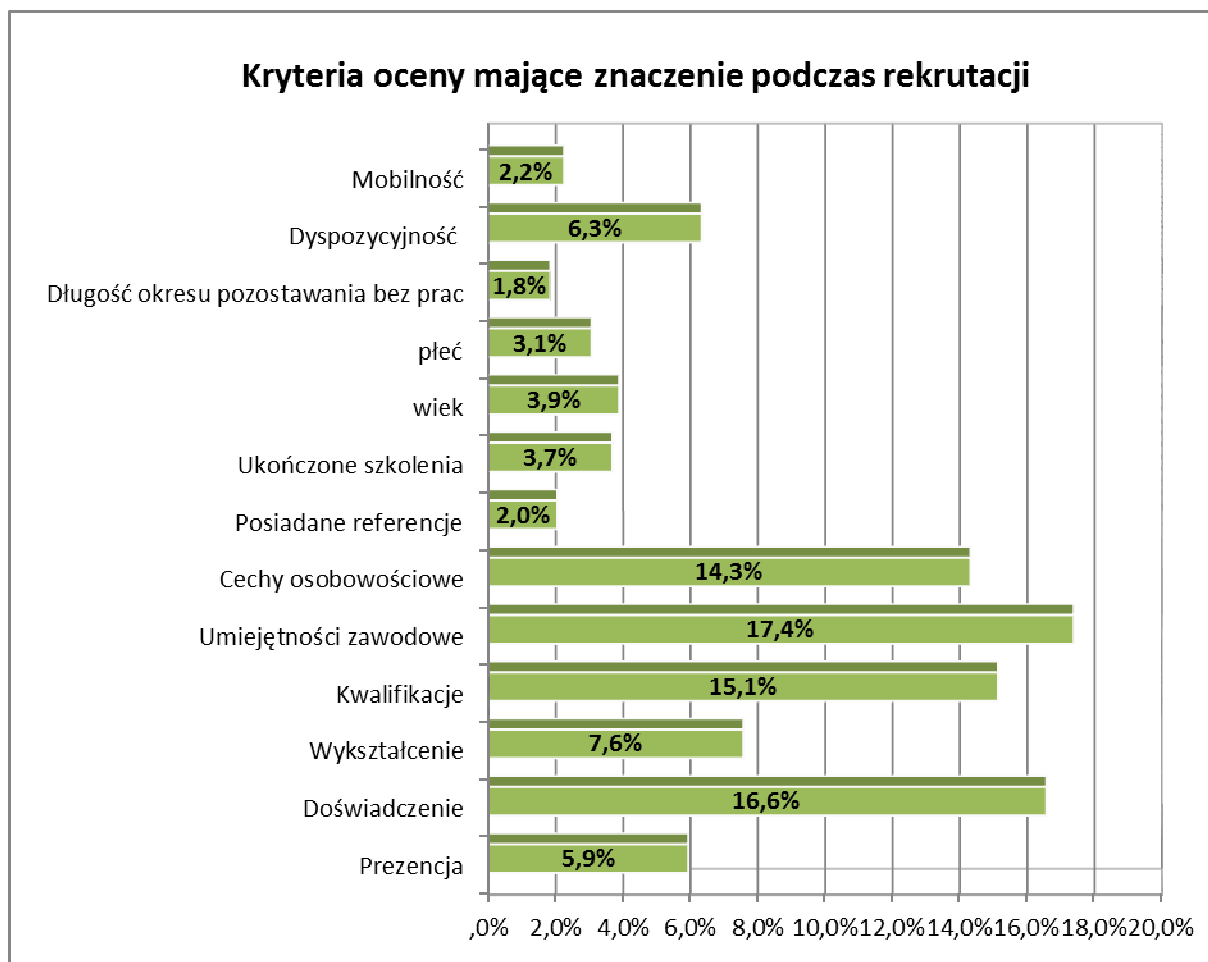
korzystać urzędów pracy, jako że to właśnie one kierują osoby bezrobotne do odbycia stażu. Do popularnych, lecz w znacznie mniejszym stopniu, sposobów poszukiwania personelu przez firmy należy wykorzystywanie *ogłoszeń w Internecie lub w prasie* - odpowiednio 11% i 6% ankietowanych. Na takim samym poziomie w stosunku do poprzedniego roku utrzymuje się *korzystanie z bazy dokumentów w firmie* tj. 13%. Natomiast 4% respondentów korzysta z usług *agencji zatrudnienia*, co potwierdza, że ta forma rekrutacji pracowników jest nadal słabo wykorzystywana na sądeckim rynku pracy.



WYKRES 12 – Formy rekrutacji pracowników

Niezwykle ważnym z punktu widzenia urzędu pracy, a zwłaszcza Działu Usług Rynku Pracy jest ustalenie i zdiagnozowanie wymagań stawianych przez pracodawców przyszłym pracownikom. Spośród możliwych do wyboru odpowiedzi dotyczących wymagań, najwięcej wskazań respondentów uzyskały 2 kategorie: *umiejętności zawodowe oraz doświadczenie* - odpowiednio 17,4% i 16,6%. Trzecie miejsce w tym zestawieniu uzyskały *kwalifikacje*, na które wskazało 15,1% badanych, natomiast tylko dla 6,3% ankietowanych ważna była *dyspozycyjność*, która wiąże się z wymogiem wobec pracownika, by nie posiadał żadnych zobowiązań i pozostawał do dyspozycji pracodawcy przez nieokreślony ściśle czas.

Na uwagę zasługuje znikoma liczba wskazań dotyczących *mobilności* pracownika (2%), posiadanych *referencji* (2%) oraz długości okresu pozostawania bez pracy (1,8%). Wieloletnia współpraca z pracodawcami oraz realizacja ofert pracy wielokrotnie wysuwa brak tych kompetencji jako dużą przeszkodę w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby bezrobotne.



WYKRES 13 – Kryteria oceny mające znaczenie dla pracodawców podczas rekrutacji pracowników

Bardziej szczegółowa analiza czynników decydujących o zatrudnieniu pracowników, uwzględniająca branżę i określone w ich ramach wymagania pracodawców, doprowadza do ciekawego wniosku, dotyczącego pracodawców zatrudniających pracowników w branży handlowej. Badania wcześniejszych lat pokazują, iż dla ww. pracodawców większe znaczenie odgrywały umiejętności zawodowe, kwalifikacje i doświadczenie kandydata do pracy niż na np. prezencja czy referencje, choć wydawać by się mogło, że to właśnie te ostatnie powinny odgrywać w handlu bardziej znaczącą rolę.

Natomiast ostatnie badanie wskazuje na wzrost znaczenia prezencji oraz cech osobowościowych, w odniesieniu do innych kryteriów oceny, co wydaje się odpowiednim kierunkiem doboru kandydata do pracy w branży nastawionej przede wszystkim na obsługę klienta.

Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007) a kryteria doboru kandydatów do pracy

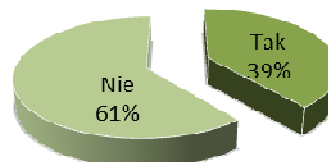
Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg. PKD 2007)	Kryteria oceny														Liczba badanych podmiotów
	Prezencja	Doświadczenie	Wykształcenie	Kwalifikacje	Umiejętności zawodowe	Cechy osobowościowe	Posiadane referencje	Ukończone szkolenia	Wiek	Płeć	Długość okresu pozostawania bez prac	Dyspozycyjność	Mobilność		
Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	↓	3↑	19→	8↑	19↑	21→	13↓	1↓	4↓	3↓	2↓	1↓	5↓	1	23
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	→	12↑	14↓	5→	11↑	13↑	17↓	5↓	2→	7↓	4↓	2→	10↓	5	24
Transport i gospodarka magazynowa	↓	0↑	3↓	0→	2→	1↓	0↓	0↓	0↓	0↓	0↓	0↓	0↓	0	3
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	↓	0↑	4↓	0↑	4↑	5↑	5↓	0↓	1↓	1↓	0↓	0→	3↓	0	6
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	↑	3→	2↑	4↑	3↑	4↑	4↓	1↓	1↓	1↓	0↓	0↓	0↓	0	5
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	↑	1↓	0↑	1↓	0↑	1↑	1↓	0↓	0↓	0↓	0↓	0↑	1↓	0	1
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	↓	0→	1→	1→	1↑	2↑	2→	1↓	0↓	0↓	0↓	0→	1→	1	2
Edukacja	↓	0↑	4→	3↑	5→	3↑	4↓	0→	3↓	1↓	1↓	1↓	1↓	0	5
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	↓	0→	2→	1→	2↑	3→	2↓	0↓	0↓	0↓	0↓	0↓	0↓	0	3
Pozostała działalność usługowa	↓	0→	1→	1→	1↑	2→	1↓	0↓	0→	1→	1↓	0↓	0↓	0	2
Transport	↓	0↑	4↓	1↑	3↑	4↑	3↓	0→	2↓	1↓	0↓	0→	2↓	1	4
Budownictwo	↓	0↑	10→	6→	6↑	10↑	7↓	1↓	3↓	2↓	2↓	2↓	3↓	1	12
Usługi	→	9↑	15→	6↑	15↑	14↑	11↓	1↓	2↓	2↓	5↓	2↓	5↓	1	19
Ogółem	28	79	37	72	83	70	10	18	19	15	8	31	10	109	

WYKRES 14 – Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007) a kryteria doboru pracowników

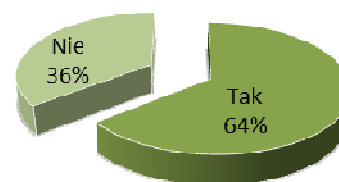
Kryteria dyskryminujące

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 sądeckich pracodawców wynikało wyraźnie, iż szczególnie trudno przychodzi im przekonanie się do zatrudniania *osób pochodzenia romskiego* – taką chęć zadeklarowało, podobnie jak w roku 2012 i 2013 ok. 27% ankietowanych. Podobnie niechętnie zatrudniane są *osoby, które odbyły karę pozbawienia wolności* – tylko 39% pracodawców zdecydowałoby się na podpisanie umowy z takim pracownikiem. Niemniej jednak w porównaniu z rokiem poprzednim możemy tu zaobserwować wzrost o 4,5 pkt procentowego. W przypadku osób samotnie wychowujących dziecko proporcje te układają się zupełnie inaczej, gdyż większość respondentów badania zdecydowałaby się na zatrudnienie osób będących w powyższej sytuacji – (64%, choć wiąże się to z brakiem pełnej dyspozycyjności takiego pracownika. Niestety nie możemy tutaj mówić o poprawie sytuacji osób samotnie wychowujących dzieci, gdyż w stosunku do roku ubiegłego wskaźnik ten spadł aż o 14,4 pkt procentowego. Kolejną niezwykle istotną sprawą dla rynku pracy są również deklaracje pracodawców co do zatrudniania *osób niepełnosprawnych*, którym często ze względu na ograniczenia wynikające z problemów zdrowotnych trudniej znaleźć pracę. Współczynnik ten kształtuje się na poziomie o 8,4 pkt procentowego niższym niż w roku poprzednim i wynosi 56%. Nie jest to wynik zadawalający, gdyż wskaźnik ten znacząco spadł w stosunku do ubiegłych lat – i ma to miejsce w dobie licznych kampanii medialnych i społecznych mających na celu podnoszenie społecznej odpowiedzialności firm. Często barierą stanowią skomplikowane przepisy prawne, bariery natury psychologicznej, a także niedostosowanie miejsca pracy od strony technicznej. Sytuację pogarsza fakt, że z proceduralnego punktu widzenia trudno jest uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej, a pracodawcy bardzo często rezygnują z możliwości uzyskania dodatkowego wsparcia z uwagi na związaną z tym biurokrację.

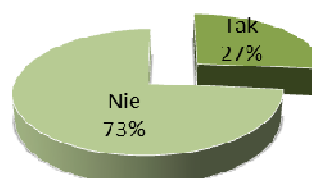
Osoba po odbyciu kary pozbawienia wolności



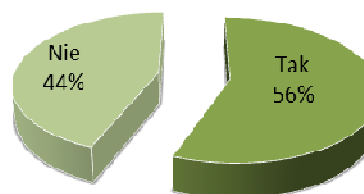
Osoby samotnie wychowujące dziecko



Osoby pochodzenia romskiego



Osoby posiadające stopień niepełnosprawności



WYKRES 15 – Kryteria dyskryminujące osoby na rynku pracy

Ocena grup społecznych znajdujących się w najtrudniejszej 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 przede wszystkim wskazanie tych grup osób, które z ich punktu widzenia są najbardziej narażone na wykluczenie społeczno - zawodowe.

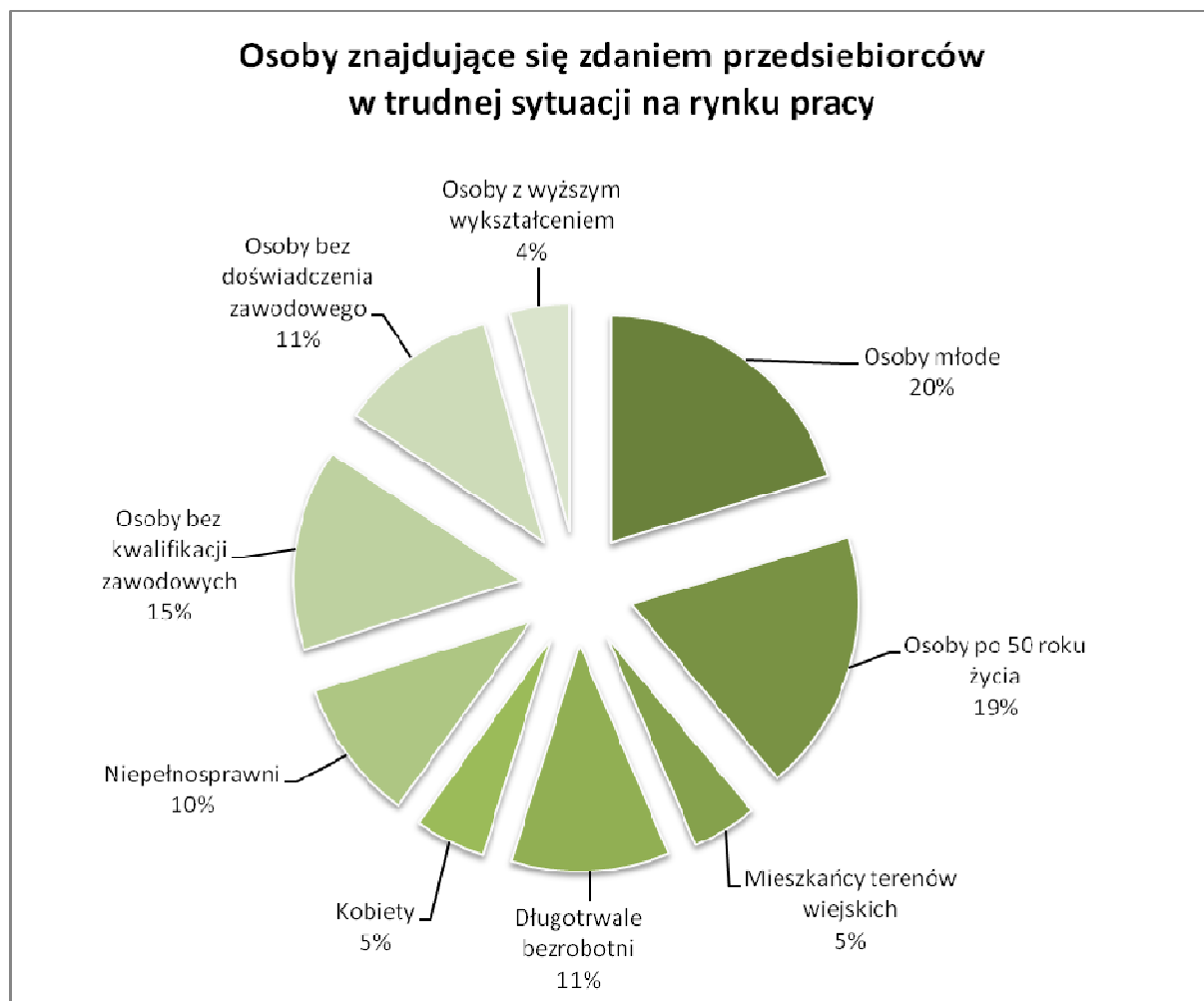
Odpowiedzi wskazały, że orientacja pracodawców w tej kwestii w dużej mierze odpowiada opiniom specjalistów rynku pracy. Najczęściej wskazywanymi grupami były:

- **osoby młode (20%),**
- **osoby po 50 roku życia (19%),**
- **osoby bez kwalifikacji zawodowych (15%),**
- **długotrwale bezrobotni (11%),**
- **osoby bez doświadczenia zawodowego (11%),**
- **niepełnosprawni (10%) .**

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

- **kobiety (5%)** - przez długi czas kobiety były postrzegane przez pryzmat roli jaką odgrywają w rodzinie. Jako te, które ponad pracę zawodową przedkładają sprawowanie opieki nad dziećmi oraz prowadzenie domu. Uzyskany wynik wskazał, iż sędzcy pracodawcy mają inne zdanie i w żaden sposób nie traktują kobiet, jako mniej atrakcyjnych niż mężczyźni, kandydatów do pracy.
- **mieszkańcy terenów wiejskich (5%)** - różnice między mieszkańcami wsi i miast już wiele lat temu zostały zniwelowane i bardzo rzadko dochodzi do nierównego traktowania na tym tle.
- **osoby z wykształceniem wyższym (4%)** - wynik ten nie do końca odzwierciedlił strukturę osób znajdujących się w ewidencji urzędu pracy, gdyż na koniec lutego br. roku osoby posiadające wyższe wykształcenie stanowiły prawie $\frac{1}{5}$ ogółu zarejestrowanych (tj. 18,9%). Problem tej grupy stanowi przede wszystkim praca w zawodzie wyuczonym i kierunku kształcenia, na które w danym czasie nie ma zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy. Mimo tego, iż niejednokrotnie osoby z wyższym wykształceniem obniżają swoje kryteria poszukiwania pracy i decydują się na podjęcie pracy poniżej kwalifikacji, a tym samym z reguły wygrywają konkurencję z osobami mniej wykształconymi, to jednak nadal zdarza się, że pracodawcy obawiają się zatrudniać takie osoby, gdyż wiedzą, że osoby te traktują proste prace jako pewny etap w karierze zawodowej, poświęcając go na poszukiwanie lepszej pracy. Osobie z niższymi kwalifikacjami, która realnie ocenia swoje możliwości w takiej sytuacji będzie bardziej zależeć na pracy.

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. 23). Tylko 3% badanych pracodawców zadeklarowało chęć ubiegania się o środki, które posłużyć by miały aktywizacji osób z tej grupy.



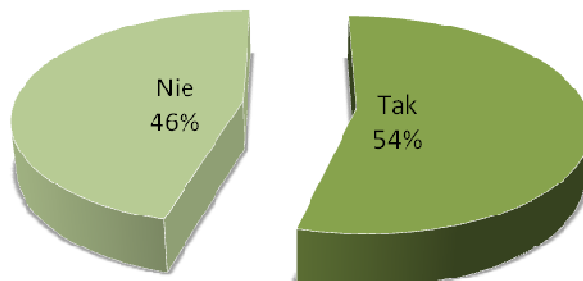
WYKRES 16 – Osoby znajdujące się zdaniem przedsiębiorców w trudnej sytuacji na rynku pracy

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 SUP.

Badanie ankietowe potwierdziło, iż większość badanych przedsiębiorców – 54% potwierdza ważną rolę SUP w zakresie niwelowania niedoborów kwalifikacji pracowników poprzez organizację szkoleń.

**Czy szkolenia SUP mają wpływ na zniwelowanie niedoborów
w zakresie kwalifikacji zawodowych pracowników?**



WYKRES 17 – Wpływ szkoleń SUP na niwelowanie niedoborów w kwalifikacjach pracowników

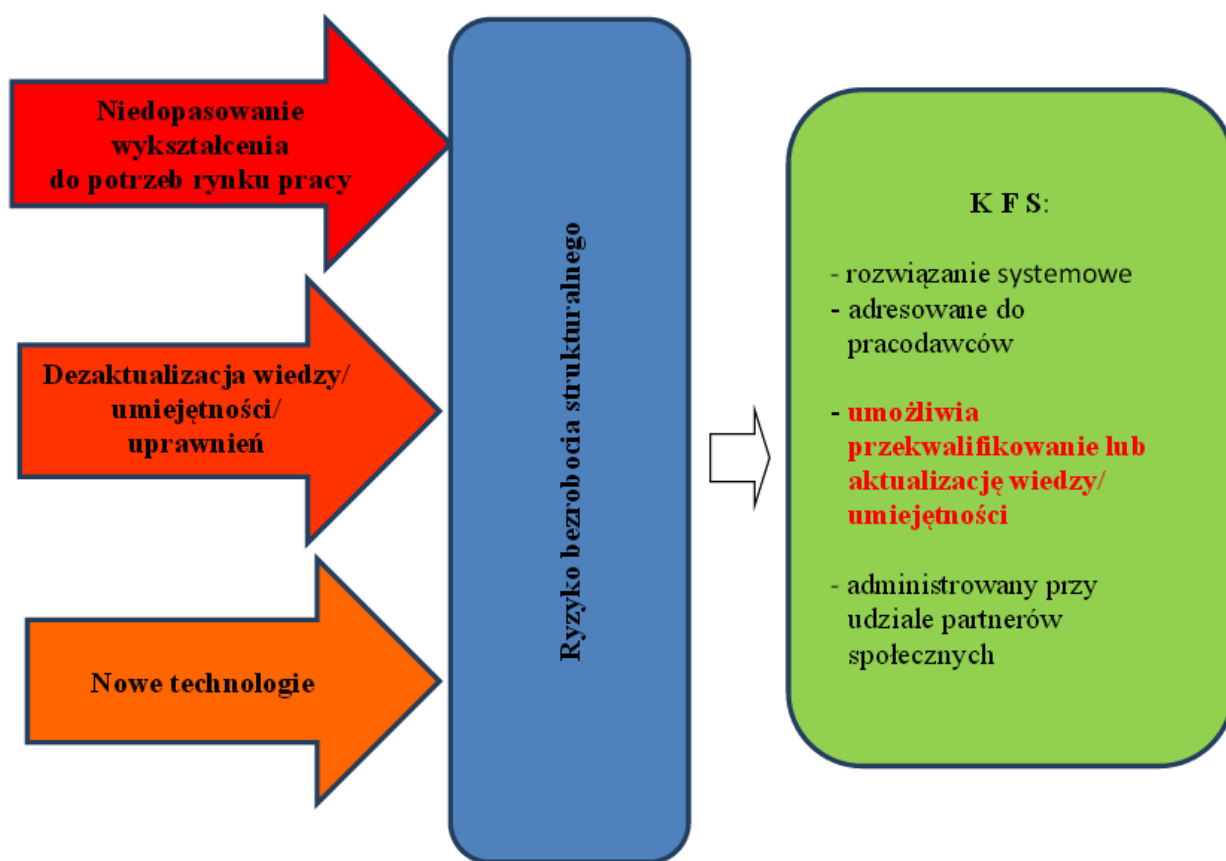
Badani przedsiębiorcy wskazali, że w ofercie szkoleniowej SUP powinny znaleźć się przede wszystkim szkolenia następującego typu:

- szkolenia z branży budowlanej,
- obsługa wózka jezdniowego,
- operator maszyn CNC,
- grafika komputerowa,
- kurs komputerowy,
- szkolenia z branży księgowej,
- kucharz małej gastronomii,
- języki obce,
- kurs fotografii,
- prawo jazdy CE + świadectwo kwalifikacji na przewóz rzeczy,
- szkolenia sprzedażowe,
- szkolenia dla mechaników z zakresu serwisu sprzętu ogrodniczego.

Gotowość do zatrudnienia osoby bezrobotnej przeszkolonej pod potrzeby firmy zadeklarowało 21 pracodawców, jednocześnie wskazując na szkolenia o bardzo podobnej tematyce do tej wskazanej powyżej.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowy instrument polityki rynku pracy – **Krajowy Fundusz Szkoleniowy**, w skrócie KFS. Istotą rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. Środki KFS przeznaczone mogą być na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, a także dodatkowo – na realizację zadań związanych z promocją, badaniami i konsultacjami. Priorytetem Ministra do spraw pracy na lata **2014–2015** jest wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców **w wieku 45 lat i więcej**.



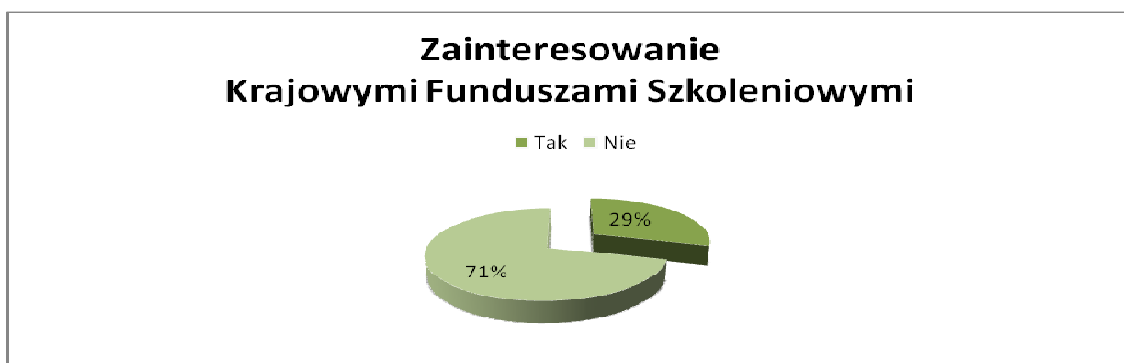
Źródło: Wytyczne dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego opracowane przez Departament Rynku Pracy MPiPS

WYKRES 18 – Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy oznacza, że środki KFS można przeznaczyć na:

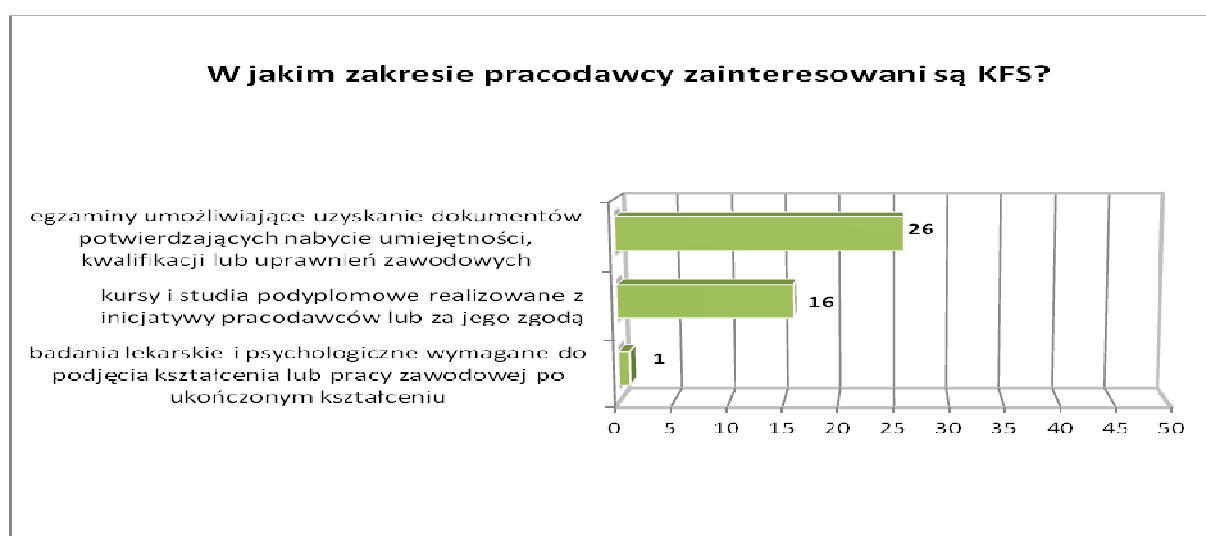
- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

W przeprowadzonym badaniu pracodawcy zostali zapytani o to, czy byliby zainteresowani otrzymaniem środków z KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników. Wyniki badań wskazały na niewielkie zainteresowanie ww. środkami – zaledwie 29% badanych odpowiedziało twierdząco.



WYKRES 19 – Zainteresowanie KFS

Poniższy wykres przedstawia cel, na jaki badani pracodawcy chcieliby przeznaczyć środki KFS.



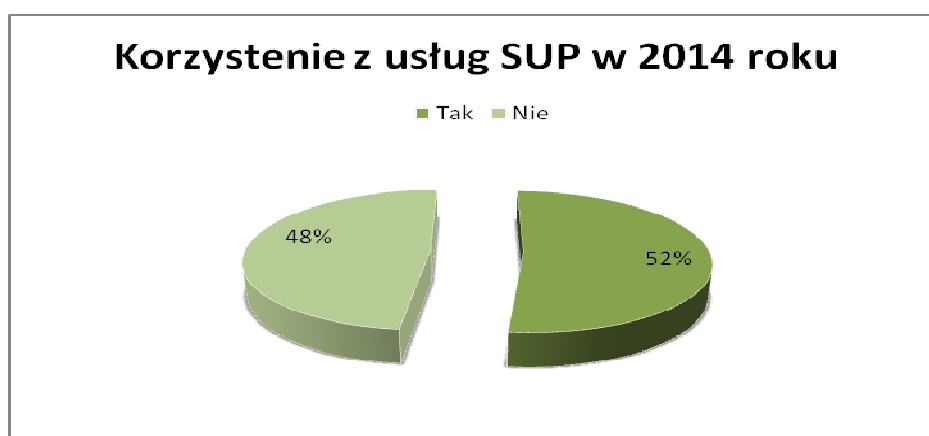
WYKRES 20 – Cel przeznaczenia KFS przez pracodawców

Małe zainteresowanie pracodawców środkami z KFS można interpretować niewielką promocją tego instrumentu w momencie prowadzonego badania. W III kw. ubiegłego roku KFS był instrumentem zupełnie nowym, z którego jeszcze żadnemu pracodawcy nie udało się skorzystać. Pierwsze doświadczenia końca zeszłego roku oraz początku obecnego pozwalają stwierdzić, iż wsparcie to będzie cieszyło się zapewne dużym zainteresowaniem, głównie z uwagi na możliwość podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników oraz samych pracodawców.

CZĘŚĆ IV - WSPÓŁPRACA Z SĄDECKIM URZĘDEM PRACY

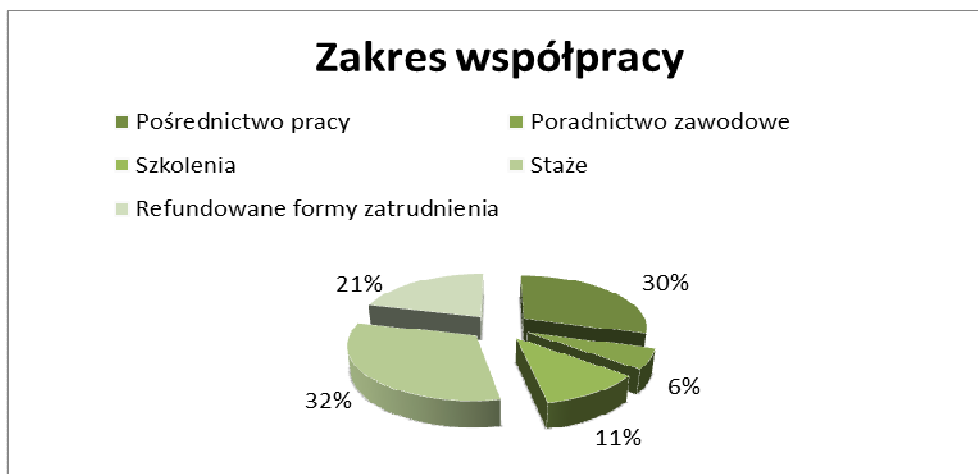
Ocena dotychczasowej współpracy z SUP

Wśród ankietowanych przedsiębiorców 52% skorzystało w przeciągu ostatniego roku z przynajmniej jednej z usług SUP, z kolei 48% - nie podjęło współpracy. Dane obrazują, że oferta SUP dociera do pracodawców, którzy coraz częściej zaczynają postrzegać urząd w kategoriach partnera biznesowego. Jednak istnieje w dalszym ciągu duża grupa pracodawców, których do takiej współpracy można pozyskać. Tym bardziej, że dla niektórych przedsiębiorców taka współpraca może w sposób decydujący wpływać na możliwość rozwoju i tworzenia nowych miejsc pracy.



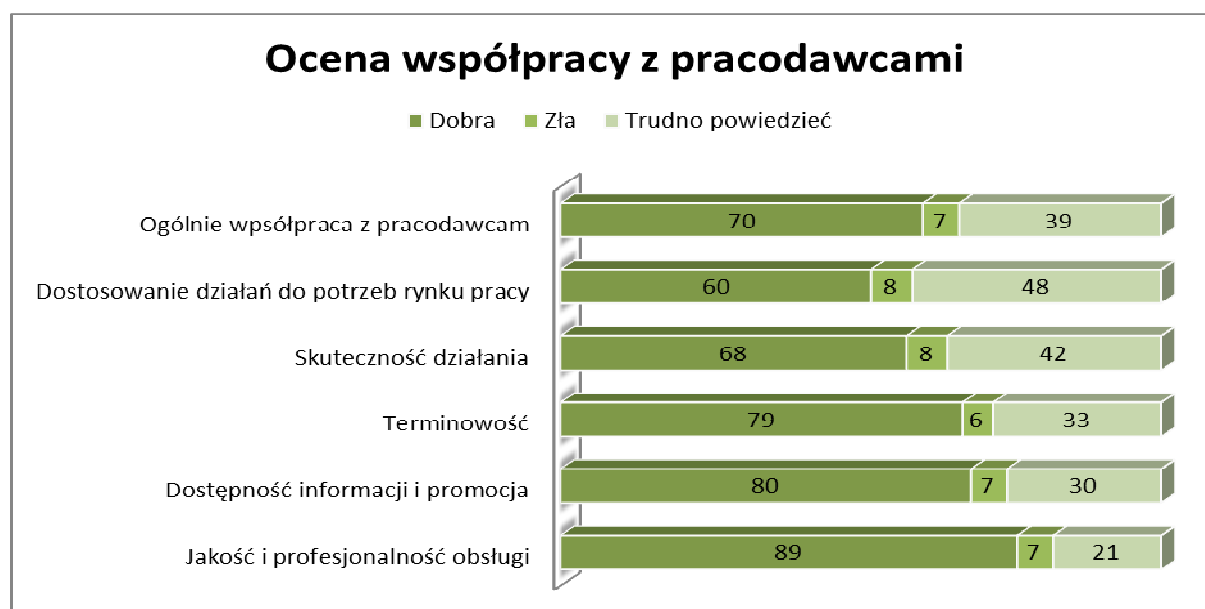
WYKRES 21 – Korzystanie z usług SUP w 2014 roku

Najbardziej popularnymi usługami, z których skorzystali ankietowani pracodawcy były: staże - 32%, refundowane formy zatrudnienia – 32%, pośrednictwo pracy – 30%. Szkolenia i poradnictwo zawodowe spotkały się z mniejszym zainteresowaniem. Odpowiednio 11% i 6% ankietowanych pracodawców skorzystało z tych usług.



WYKRES 22 – Zakres współpracy pracodawców z SUP w 2014 roku

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



WYKRES 23 - Ocena współpracy SUP z pracodawcami w 2014 roku

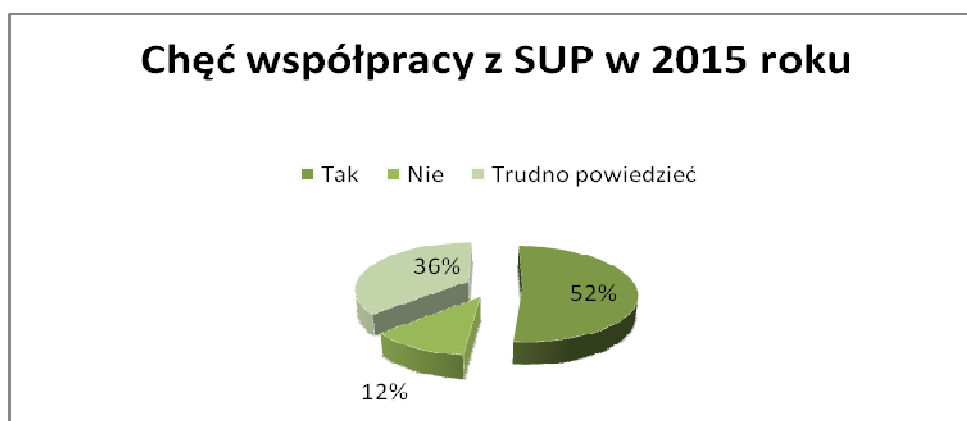
Respondenci mogli na kwestionariuszu ankiety zaznaczyć wiele odpowiedzi i w efekcie końcowym okazało się, że najlepiej ocenili: *jakość i profesjonalność obsługi* oraz *dostępność informacji i promocję*. Dane te wiążą się dobrą promocją usług urzędu i ogólnym zadowoleniem z działań w tym zakresie. Cieszy również, że pracodawcy doceniają zaangażowanie pracowników urzędu w wykonywanie swych obowiązków. Wysoki wynik pozytywnych odpowiedzi dotyczących jakości pracy i obsługi to niewątpliwie sukces i potwierdzenie kompetencji pracowników SUP.

Najmniej korzystnie ocenione zostało z kolei *dostosowanie działań do potrzeb rynku*. Większość respondentów co prawda oceniło, że jest ono na dobrym poziomie, jednak ogólny wynik oznacza, że ustawowe narzędzia, które dostępne są dla pracodawców powinny w dalszym ciągu ewoluować i dopasowywać się do aktualnych trendów.

Plany dotyczące współpracy z SUP w 2015 roku

Spośród ankietowanych podmiotów gospodarczych 52% zadeklarowało zamiar podtrzymania współpracy z SUP w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Brak zainteresowania zadeklarowało 12%. Ostatecznego zdania w tej kwestii nie wyraziło 36% ankietowanych pracodawców. W porównaniu z rokiem ubiegłym tegoroczne wyniki są niemal identyczne - w 2013 r. wynosiły bowiem odpowiednio: 54%, 11% i 36%. Trudno jednak jednoznacznie zinterpretować te dane, gdyż w roku ubiegłym chęć współpracy deklarowało mniej pracodawców niż ostatecznie wykazało później taką współpracę. Może to oznaczać, że pracodawcy w dużej mierze zakładają samodzielność w pewnych rozwiązaniach, ale przypadku wystąpienia konkretnych sytuacji decydują się na współpracę z urzędem. Często możliwość otrzymania subsydiów stanowi istotny czynnik dodatni przy tworzeniu nowego miejsca pracy, dlatego pracodawcy mimo iż wstępnie nie zakładają chęci wnioskowania o dostępne programy później swe plany korygują.

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.



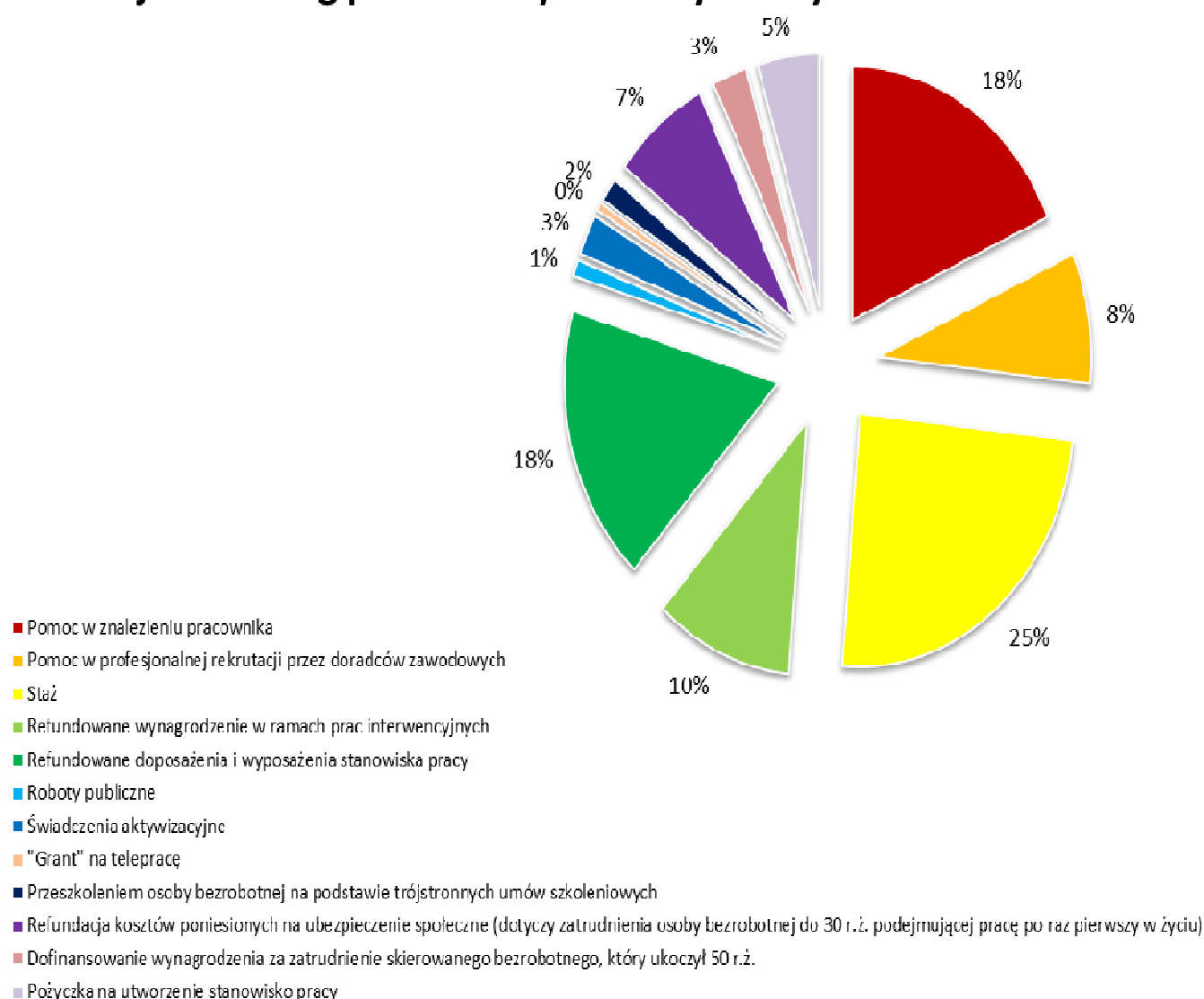
WYKRES 24 – Chęć współpracy z SUP w 2015 roku

Dostosowanie działań urzędu do potrzeb przedsiębiorców jest bardzo istotne w celu zapewnienia efektywnej współpracy, dlatego 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* – 25%, *pośrednictwa w znalezieniu pracownika* – 18%, *refundacji wyposażenia lub wyposażenia miejsca pracy* – 18%, *prac interwencyjnych* – 10%, *pomocy w prowadzeniu rekrutacji przez doradców zawodowych* – 8%.

Przedsiębiorcy są z kolei mniej skłonni do skorzystania *form pomocy dla osób powyżej 50 roku życia* – 3 % i *organizowania robót publicznych* - 1%.

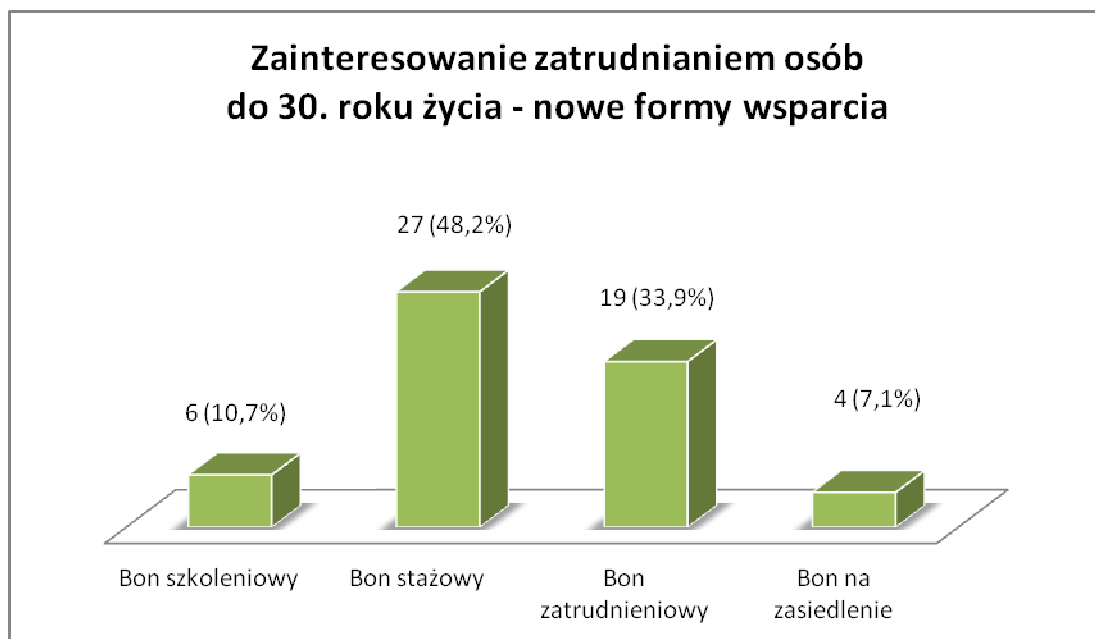
W stosunku do „starych” programów odpowiedzi są bardzo zbliżone do tych z roku ubiegłego. Pracodawcy po raz pierwszy mieli możliwość wyrazić opinie o nowych programach, które pojawiły się w wyniku nowelizacji ustawy. Z odpowiedzi wynika, że nowe narzędzia jeszcze nie przekonują przedsiębiorców.

Z jakich usług pracodawcy chcieliby skorzystać w 2015 roku



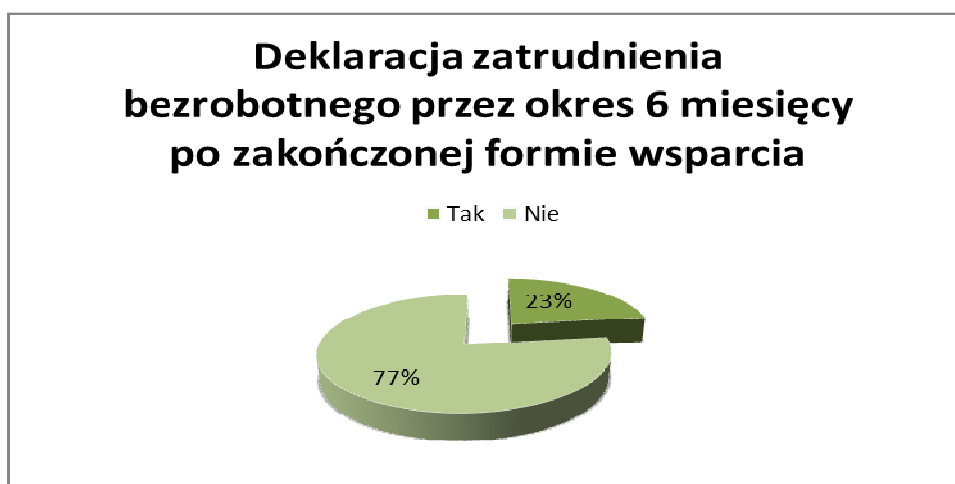
WYKRES 25 – Usługi, z których pracodawcy chcieliby skorzystać w 2015 roku

Nowe formy wsparcia były przedmiotem dodatkowych pytań w ankiecie. Największe zainteresowanie po ich pojawieniu się dotyczyło w szczególności programów skierowanych dla osób poniżej 30 roku życia. W pierwszej kolejności zadaliśmy pytanie, czy te formy wsparcia są już znane pracodawcom i z ankiety wynika, że 23% respondentów ma o nich wiedzę. Jeśli zaś idzie o możliwość skorzystania z konkretnych narzędzi, pracodawcy ocenili, że najbardziej atrakcyjną dla nich formą, w oparciu o którą chcieliby pozyskać pracowników są bony stażowe oraz bony zatrudnieniowe.



WYKRES 26 – Zainteresowanie zatrudnieniem osób do 30 roku życia – nowe formy pomocy

W ankiecie również zapytaliśmy o zdanie dotyczące możliwości zatrudnienia bezrobotnego przez okres 6 miesięcy od zakończenia danej formy wsparcia. Deklarację taką wyraziło 23% badanych pracodawców.



WYKRES 27 – Deklaracja zatrudnienia bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończonej formie wsparcia

WNIOSKI

- Przeprowadzone badanie wykazało, że rok 2014 był dla większości badanych przedsiębiorców rokiem stagnacji ekonomicznej – w 40% badanych firm sytuacja ekonomiczna firmy nie zmieniła się. Rok 2014 pozytywnie oceniło 33,3% badanych – to ponad dwukrotnie więcej firm niż tych, które oceniły, że ich sytuacja ekonomiczna w 2014 roku pogorszyła się – 12% i o 9,3 punktu procentowego więcej niż w roku 2013 r.
- Sytuacja ekonomiczna powoduje, że przedsiębiorcy ostrożnie podchodzą do możliwości rozwijania prowadzonej działalności. Koncentrują się na przeczekaniu obecnej, trudnej sytuacji. Jedynie 36,4% ankietowanych pracodawców zadeklarowało, że rozważa w 2015 roku wprowadzenie planów rozwojowych firmy (mniej o 2,6 punktu procentowego w porównaniu z rokiem 2013) a 39,7% zatrudnianie nowych pracowników (mniej o 2,3 punktu procentowego w odniesieniu do 2013 roku).
- Ponad 30% ankietowanych firm jednoznacznie podało, iż nie zamierza zatrudniać nowych pracowników co niestety jest bardzo niekorzystną dla rynku pracy informacją, gdyż w porównaniu z rokiem 2013 wynik ten wzrósł o 11 punktów procentowych. Pozytywnym jest natomiast fakt, iż badani pracodawcy w większości – 65,2% nie wyrazili zamiaru zwalniania obecnych pracowników – to 2,2 punktu procentowego więcej niż w 2013 roku. Zwolnienia pracowników zadeklarowało 2,2% firm – o 2,8% mniej niż w 2013 roku.
- W niniejszym badaniu ankietowym Urząd Pracy okazał się najpopularniejszą ścieżką poszukiwania personelu przez 27% ankietowanych pracodawców sądeckich, deklasując marginalnie występujące w odpowiedziach agencje zatrudnienia (4%).
- 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 zawodowe. 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.
- Stopień dyskryminacji przy rekrutacji dla poszczególnych grup osób powszechnie uznawanych za dyskryminowane nie zmienił się w porównaniu z rokiem 2013. W dalszym ciągu najmniejsze szanse na pracę mają osoby pochodzenia romskiego oraz osoby, które odbyły karę pozbawienia wolności. Odpowiednio 73% i 31% badanych pracodawców wyraziło niechęć do zatrudniania ww. grup pracowników.
- W opinii badanych firm największy problem ze znalezieniem pracy na rynku mają osoby młode, szczególnie te nieposiadające doświadczenia zawodowego oraz osoby po 50 roku życia. 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 - tylko 3% badanych pracodawców zadeklarowało chęć ubiegania się o środki, które posłużyć by miały aktywizacji osób z tej grupy. W stosunku do osób młodych

nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła szereg nowych narzędzi wsparcia – m.in. bony. Badanie pokazało, że 23% respondentów ma o nich wiedzę a za najbardziej atrakcyjne uważa bony stażowe oraz bony zatrudnieniowe.

- Wyniki badań wskazały na niewielkie zainteresowanie środkami Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników – zaledwie 29% badanych przedstawiło chęć skorzystania z nich. Małe zainteresowanie pracodawców środkami z KFS można interpretować niewielką promocją tego instrumentu w momencie prowadzonego badania. Pracodawcy planują przeznaczyć KFS głównie na egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.
- Badanie ankietowe potwierdziło, iż większość badanych przedsiębiorców – 54% potwierdza ważną rolę SUP w zakresie niwelowania niedoborów kwalifikacji pracowników poprzez organizację szkoleń.
- W ocenie badanych SUP powinien organizować zarówno szkolenia z branży budowlanej, handlowej, księgowej, mechanicznej i gastronomicznej a także szkolenia zawodowe z obsługi wózka widłowego, prawa jazdy kat. CE wraz ze świadectwem kwalifikacyjnym, obsługi komputera, grafiki komputerowej, fotografii oraz kursy języków obcych.
- 52% ankietowanych firm współpracowało z SUP w 2014 roku. Współpraca ta obejmowała przede wszystkim korzystanie z usług pośrednictwa pracy oraz organizacji staży. We współpracy z SUP pracodawcy najwyżej ocenili jakość i profesjonalizm usług SUP oraz dostępność i profesjonalność obsługi oraz terminowość realizacji działań. Najgorzej z punktu widzenia firm wypadło dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy.
- 52% respondentów planuje w 2015 roku współpracować z SUP zarówno w zakresie pośrednictwa pracy, jak i pozostałych usług.
- Z dostępnych form pomocy ze strony SUP w przyszłym roku sędzcy pracodawcy zainteresowani będą szczególnie (tak jak w 2014 roku) współpracą w zakresie organizacji staży (25%), pośrednictwem w znalezieniu pracownika (18%) oraz uzyskaniem zwrotu kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy (18%).

SPIS WYKRESÓW

WYKRES 1 - <i>Forma prawna przedsiębiorstwa</i>	4
WYKRES 2 – <i>Liczba zatrudnionych pracowników</i>	4
WYKRES 3 – <i>Długość istnienia firmy</i>	5
WYKRES 4 – <i>Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)</i>	6
WYKRES 5 – <i>Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy</i>	7
WYKRES 6 – <i>Plan poszerzenia działalności w okresie 12 najbliższych miesięcy</i>	7
WYKRES 7 – <i>Planowanie zatrudnienia nowych pracowników</i>	7
WYKRES 8 – <i>Rekrutacja pracowników przy współpracy z SUP</i>	8
WYKRES 9 – <i>Planowane zwolnienia pracowników</i>	9
WYKRES 10 – <i>Poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach</i>	9
WYKRES 11 – <i>Podstawowy rodzaj działalności firmy a jej sytuacja ekonomiczna w okresie 12 ostatnich miesięcy</i>	10
WYKRES 12 – <i>Formy rekrutacji pracowników</i>	11
WYKRES 13 – <i>Kryteria oceny mające znaczenie dla pracodawców podczas rekrutacji pracowników</i>	12
WYKRES 14 - <i>Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007) a kryteria doboru pracowników</i>	13
WYKRES 15 – <i>Kryteria dyskryminujące osoby na rynku pracy</i>	14
WYKRES 16 – <i>Osoby znajdujące się zdaniem przedsiębiorców w trudnej sytuacji na rynku pracy</i>	16
WYKRES 17 – <i>Wpływ szkoleń SUP na niwelowanie niedoborów w kwalifikacjach pracowników</i>	17
WYKRES 18 – <i>Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego</i>	18
WYKRES 19 – <i>Zainteresowanie KFS</i>	19
WYKRES 20 – <i>Cel przeznaczenia KFS przez pracodawców</i>	19
WYKRES 21 – <i>Korzystanie z usług SUP w przeciagu 2014 roku</i>	20
WYKRES 22 – <i>Zakres współpracy pracodawców z SUP w 2014 roku</i>	21
WYKRES 23 - <i>Ocena współpracy SUP z pracodawcami w 2014 roku</i>	21
WYKRES 24 – <i>Chęć współpracy z SUP w 2015 roku</i>	22
WYKRES 25 - <i>Usługi, z których pracodawcy chcieliby skorzystać w 2015 roku</i>	23
WYKRES 26 – <i>Zainteresowanie zatrudnieniem osób do 30 roku życia – nowe formy pomocy</i>	24
WYKRES 27 – <i>Deklaracja zatrudnienia bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończonej formie wsparcia</i>	25

