

Badanie opinii przedsiębiorców współpracujących z Sądeckim Urzędem Pracy



Dział Usług Rynku Pracy

Sąddecki Urząd Pracy w Nowym Sączu

Nowy Sącz, marzec 2017 r.



Spis treści

WSTĘP	4
CEL BADANIA	5
METODLOGIA BADANIA	6
CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW	7
ZATRUDNIENIE	12
ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH - REKRUTACJA PERSONELU	16
WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z SĄDECKIM URZĘDEM PRACY	26
WNIOSKI I REKOMENDACJE	32
SPIS WYKRESÓW	35
ZAŁĄCZNIK: ANKIETA BADAJĄCA POTRZEBY PRACODAWCÓW	36

WSTĘP

Współczesny rynek pracy, dając ogromne możliwości rozwoju, stawia zarazem wiele wymagań; szybko zachodzące zmiany zmuszają do ciągłej adaptacji, zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Od 2011 roku Sądecki Urząd Pracy (SUP) corocznie przeprowadza badania ankietowe wśród pracodawców współpracujących z urzędem, mające na celu analizę informacji pozyskanych od respondentów związanych z kształtowaniem się lokalnego rynku pracy, jak również ich opinii na temat kondycji reprezentowanych przez nich branż, określenie tendencji dotyczących wzrostu poziomu zatrudnienia oraz zakreszenie możliwości współpracy z SUP w celu racjonalnego planowania aktywnej polityki przeciwdziałania bezrobociu.

Cykliczny monitoring zachodzących na rynku pracy procesów pozwala na uchwycenie zmian i udoskonalenie dalszej współpracy w celu osiągnięcia wysokich efektów dla każdej ze stron. Bez wątpienia w chwili obecnej rynek pracy zmienia się w kierunku rynku pracownika. Dlatego ważne jest poznanie opinii przedsiębiorców na temat tego, w jaki sposób reagują lub planują reagować w przyszłości, aby zaspokoić swoje potrzeby kadrowe.

CEL BADANIA

Badanie opinii przedsiębiorców współpracujących z SUP sporządzone zostało w celu właściwego doboru usług i instrumentów rynku pracy przydatnych dla naszych klientów w aspekcie uwarunkowań lokalnego rynku pracy.

Celem tego badania jest:

1. poznanie barier w funkcjonowaniu i rozwoju firmy dostrzeganych przez ich właścicieli,
2. poznanie sytuacji ekonomicznej badanych firm,
3. zbadanie planów dotyczących wzrostu poziomu zatrudnienia,
4. zdiagnozowanie planów dotyczących nowych inwestycji, ewentualnego rozszerzenia terytorialnego swojej działalności oraz wprowadzenia nowych produktów i/lub usług,
5. poznania oceny na temat klimatu lokalnego dla prowadzenia działalności gospodarczej,
6. zaoferowanie pomocy, która w kontekście potrzeb lokalnego rynku pracy ma szansę okazać się najskuteczniejsza poprzez odpowiednio dobrane formy wsparcia,
7. zbadanie opinii na temat pracy urzędu.

Niniejszy raport stanowi podsumowanie badań ankietowych prowadzonych przez SUP w okresie od 01.10.2016 r. do 31.12.2016 r. Przedstawioną w niniejszym opracowaniu analizą zostało objętych 150 przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność gospodarczą na terenie Miasta Nowego Sącza. Wyniki zaprezentowane w raporcie mogą bez wątpienia stanowić punkt wyjścia do dalszej analizy procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy oraz do identyfikacji istniejących ryzyk w celu wczesnego podjęcia odpowiednich działań eliminujących ich powstanie w przyszłości.

METODOLOGIA BADANIA

Badanie przeprowadzono przy użyciu narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankietowego. Metodą zastosowaną do realizacji badania był indywidualny wywiad bezpośredni prowadzony przez doradców klienta obsługujących pracodawców podczas spotkań w urzędzie oraz w trakcie bezpośrednich wizyt w siedzibach firm. Formularze ankietowe zostały wypełnione przez właścicieli lub osoby zajmujące w firmie stanowiska decyzyjne. Ankieta składała się z 27 pytań zarówno zamkniętych, jak i otwartych. Dobór próby do badania był losowy. W ten sposób każdy z ograniczonej liczby przedsiębiorców w mieście Nowym Sączu miał szansę na wzięcie udziału w badaniu.

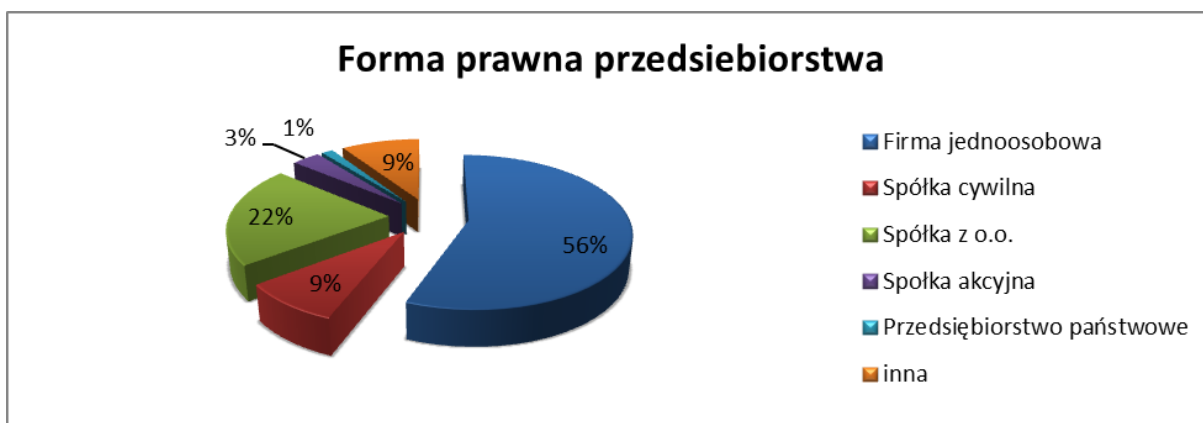
W tegorocznym badaniu kwestionariusz ankietowy został rozszerzony o zagadnienia, które w ostatnim czasie są ciągle poruszane w rozważaniach min. nad rynkiem pracy, takie jak: zatrudnianie obcokrajowców, zwłaszcza obywateli Ukrainy i uchodźców oraz wpływ programu „Rodzina 500+” na lokalny rynek pracy.

Pracownicy działu RPP stworzyli elektroniczną wersję druku „Ankiety badającej potrzeby pracodawców” umożliwiającą również ankietowanie drogą e-mailową.

Wszystkie pozyskane ankiety zostały wykorzystane w badaniu.

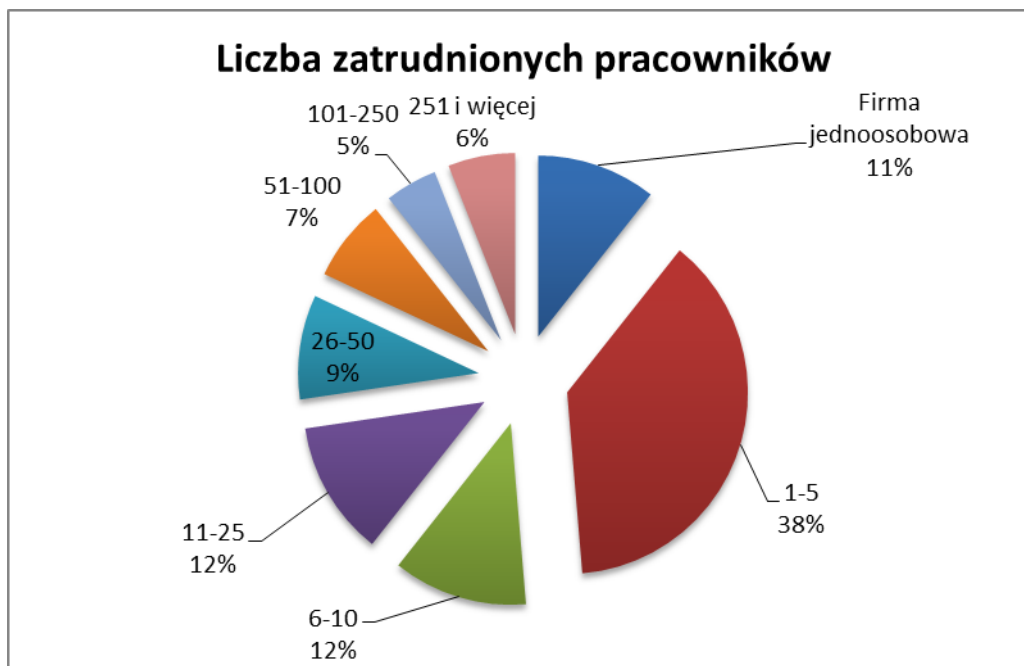
1. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW

W przeprowadzonym badaniu zdecydowanie przeważały *osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą*, które stanowiły 56% wszystkich badanych przedsiębiorstw. Wśród spółek najliczniej reprezentowane były *spółki z o.o.* – 22% respondentów, *spółki cywilne* i *spółki akcyjne* stanowiły odpowiednio 9% i 3% uzyskanych odpowiedzi. *Przedsiębiorstwa państwowe* stanowiły 1% badanej próby, natomiast przedsiębiorstwa posiadające *inną osobowość prawną* stanowiły łącznie 9% ankietowanych.



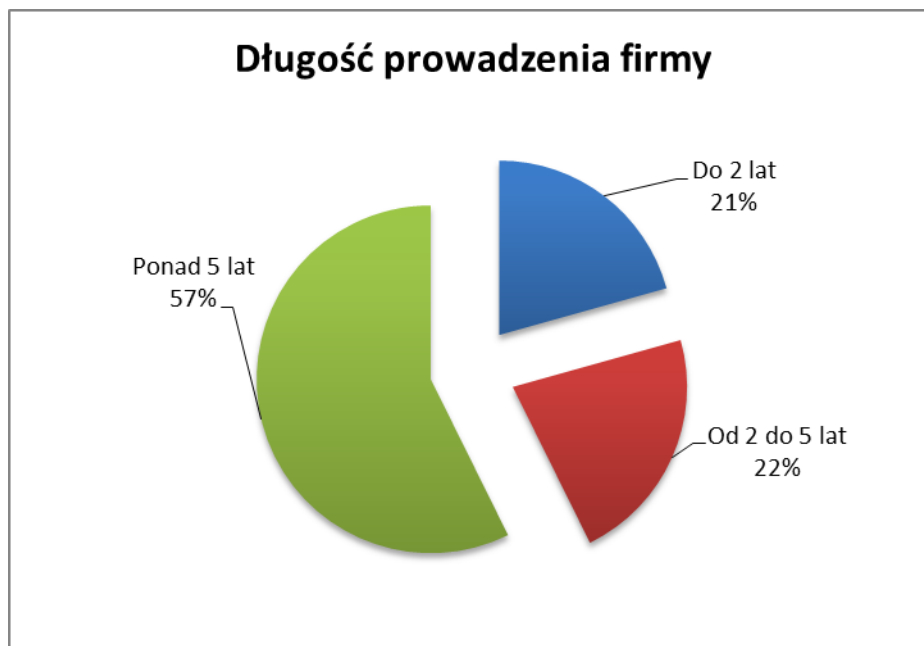
Rysunek 1 Forma prawna przedsiębiorstwa

Spośród badanych przedsiębiorstw 11% stanowiły firmy prowadzone przez osoby fizyczne niezatrudniające pracowników. *Mikroprzedsiębiorcy* zatrudniający do 10 pracowników stanowili 50% respondentów. *Firmy małe* zatrudniające mniej niż 50 pracowników stanowiły 21% badanych. *Firmy* z przedziałem zatrudnienia 50 - 250 pracowników stanowiły łącznie 12% badanych. Najmniej liczną, jednak proporcjonalną do reprezentacji grupę stanowiły *przedsiębiorstwa duże*, w których stan zatrudnienia jest większy niż 251 osób – 6%.



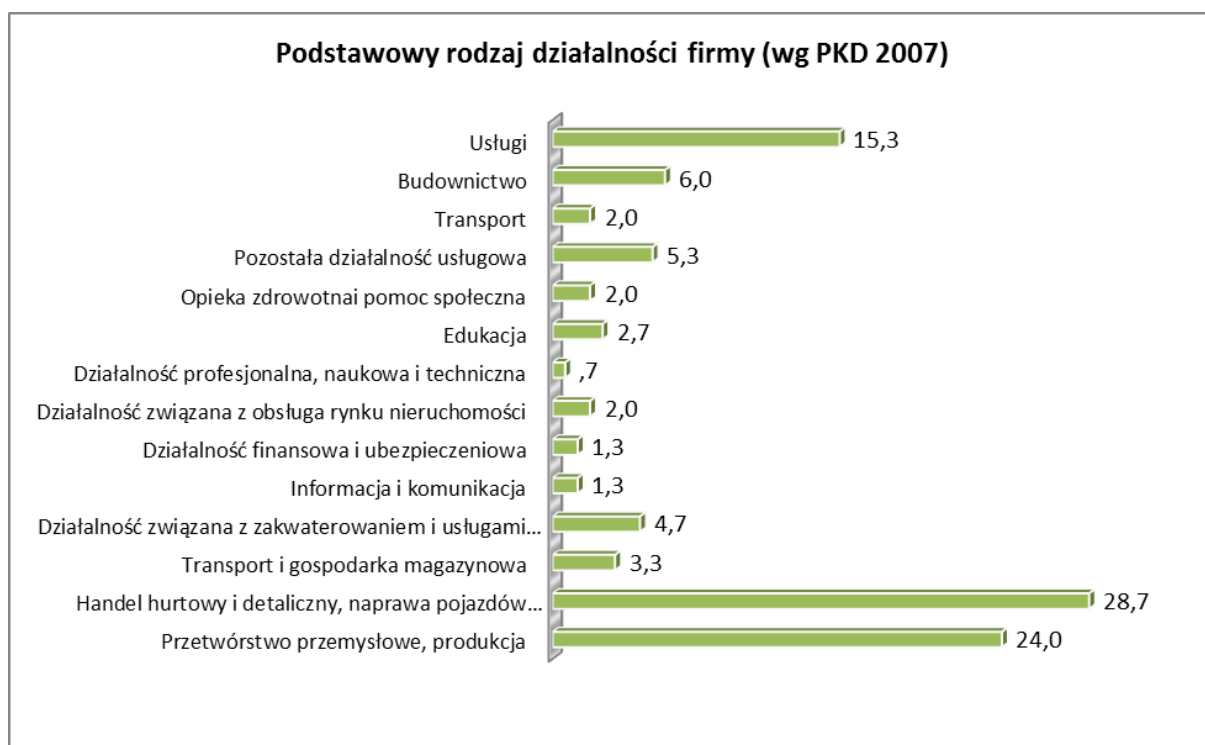
Rysunek 2 Liczba zatrudnionych pracowników

W tegorocznym badaniu zdecydowaną większość przedsiębiorców stanowili ci, którzy prowadzą działalność gospodarczą *powyżej 5 lat* – 57%. „Młodzi” przedsiębiorcy, w tym m.in. ci, którzy skorzystali z dotacji na uruchomienie działalności gospodarczej z SUP, prowadzący działalność gospodarczą *nie dłużej niż 2 lata* stanowili 21% badanej próby. O 1% liczniejszą grupą badawczą okazali się przedsiębiorcy prowadzący działalność w *okresie od 2 do 5 lat* – 22%.



Rysunek 3 Długość prowadzenia firmy

W badaniu wystąpiło duże zróżnicowanie przedstawicieli różnych branż. Najliczniej reprezentowane były firmy działające w dziedzinie *handlu hurtowego i detalicznego, naprawa pojazdów samochodowych* – 28,7%. Nieco mniej liczną reprezentację stanowiły przedsiębiorstwa z branży *przetwórstwo przemysłowe, produkcja* – 24,0%, oraz przedsiębiorstwa oferujące szeroko pojęte *usługi* 15,3%. Branżę *budowlaną* reprezentowało 6,0% ankietowanych firm, pozostałą działalność usługową 5,3%. Sektor związany z *zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* reprezentowany był przez 4,7% wszystkich respondentów. Pozostałe biorące udział w badaniu branże były już znacznie mniej liczne i tak: *transport i gospodarka magazynowa* – 3,3%, *edukacja* – 2,7%, *transport, opieka zdrowotna, obsługa rynku nieruchomości* równo po 2% każda. Najmniejszą liczebnie reprezentację osiągnęły w badaniu branże: *działalność finansowa i ubezpieczeniowa* 1,3%, *informacja i komunikacja* 1,3%, oraz *działalność naukowa i techniczna* 0,7%.



Rysunek 4 Podstawowy rodzaj działalności firmy

Wzorem lat ubiegłych w tegorocznym badaniu przedsiębiorcy zostali poproszeni o ocenę sytuacji ekonomicznej prowadzonych przez siebie działalności gospodarczych. To ona stanowi bowiem najczęściej punkt wyjścia do podejmowania przez właścicieli szeregu strategicznych decyzji, w tym również tych związanych ze zwiększeniem lub redukcją zatrudnienia, planów dotyczących nowych inwestycji, ewentualnego rozszerzenia terytorialnego swojej działalności oraz wprowadzenia na rynek nowych produktów i/lub usług.

Rok 2016 był dla 42% badanych przedsiębiorców rokiem poprawy ich sytuacji ekonomicznej, co oznacza wzrost o 14% w stosunku do roku 2015r. 36% badanych oceniło, iż ich sytuacja pozostała bez zmian, zaś dla 16% sytuacja ekonomiczna uległa pogorszeniu. Część spośród ankietowanych przedsiębiorców (6%) nie była w stanie ocenić czy miniony czas był dla ich firmy okresem pozytywnych czy negatywnych zmian ekonomicznych.



Rysunek 5 Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy

Wśród przedsiębiorców biorących udział w badaniu 15% otrzymało jednorazowo środki finansowe na podjęcie działalności gospodarczej.



Rysunek 6 Otrzymanie jednorazowo środków finansowych na podjęcie działalności gospodarczej

2. ZATRUDNIENIE

W przeprowadzonym badaniu większość ankietowanych przedsiębiorców potwierdziła, że planuje w ciągu najbliższego roku zatrudnić nowych pracowników – 54%. Ankietowani przedsiębiorcy, niezdecydowani co do podjęcia tego typu deklaracji, stanowili 29% badanych, zaś 17% firm jednoznacznie określiło, że nie planuje zatrudniać nowych pracowników w najbliższym czasie. Porównując analogiczny okres z ubiegłego roku o 16% wzrosła chęć zatrudnienia nowych pracowników przez ankietowane podmioty.



Rysunek 7 Planowanie zatrudnienia nowych pracowników

Analizując szczegółowo przedsiębiorców deklarujących chęć zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższego roku w podziale na branże można zauważyć, że na nowe miejsca pracy mogą liczyć osoby poszukujące pracy w produkcji, przetwórstwie, handlu, usługach, budownictwie oraz gastronomii. W pozostałych branżach odpowiedzi skupiały się raczej wokół niezdecydowania lub braku planów zatrudnieniowych. Jednak najwyższa proporcja w rozbiciu na branże występuje w usługach, spośród 23 ankietowanych firm, aż 16 zamierza zwiększać zatrudnienie.

		Planowanie zatrudnienia nowych pracowników			Ogółem
		Tak	Nie	Trudno powiedzieć	
Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg. PKD 2007)	Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	19	1	10	30
	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	18	11	14	43
	Transport i gospodarka magazynowa	3	0	2	5
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	3	2	7
	Informacja i komunikacja	0	1	1	2
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	0	1	2
	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	0	0	2
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	0	0	1
	Edukacja	3	0	1	4
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	2	0	3
	Pozostała działalność usługowa	4	2	2	8
	Transport	2	1	0	3
	Budownictwo	4	0	5	9
	Usługi	16	4	3	23
Ogółem		77	25	41	143

Rysunek 8 Planowane zatrudnienie w podziale na PKD firmy

Ankietowani przedsiębiorcy, deklarujący zatrudnienie nowych pracowników wskazali, że planują zwiększyć zatrudnienie w zawodach:

- ✓ Administrator - 1
- ✓ Sprzedawca-kasjer - 10
- ✓ Cieśla – murarz - 1
- ✓ Cukiernik - 1
- ✓ Doradca ubezpieczeniowy - 1
- ✓ Elektryk - 1
- ✓ Fryzjer - 1
- ✓ Grafik, grafik komputerowy - 3
- ✓ Handlowiec - 2

- ✓ Informatyk - programista - 1
- ✓ Kelner - 1
- ✓ Kierowca, kierowca C+E - 3
- ✓ Krawcowa - 1
- ✓ Księgowa - 3
- ✓ Kucharz - 1
- ✓ Monter, monter urządzeń - 2
- ✓ Nauczyciel fizyki - 1
- ✓ Pracownik ogólnobudowlany - 2
- ✓ Operator maszyn - 2
- ✓ Operator maszyn drukarskich - 1
- ✓ Operator maszyn poligraficznych - 1
- ✓ Operator obrabiarek CNC (pomocnik malarza) - 2
- ✓ Operator sprzętu budowlanego mechanik sprzętu budowlanego - 1
- ✓ Opiekun osób starszych - 1
- ✓ Opiekun w przedszkolu - 1
- ✓ Pakowacz, pakowacz ręczny -2
- ✓ Pomoc kuchenna - 1
- ✓ Pracownik biurowy - 6
- ✓ Pracownik produkcji - 4
- ✓ Palacz -1
- ✓ Programista - 2
- ✓ Przedstawiciel handlowy - 2
- ✓ Referent ds. księgowości - 1
- ✓ Spawacz, lakiernik, elektromechanik - 1
- ✓ Sprzedawca w sklepie internetowym 1
- ✓ Magazynier- sprzedawca - 1
- ✓ Ślusarz - 2
- ✓ Stolarz - 1
- ✓ Tapicer, krawcowa, stolarz - 1
- ✓ Technolog produkcji - 1
- ✓ Technologia chemiczna - 1

Większość z wymienionych wyżej zawodów zalicza się do deficytowych, na które występuje ciągłe zapotrzebowanie na rynku pracy. Jak co roku, dominują oferty pracy dla osób z wykształceniem zawodowym oraz wyższym technicznym.

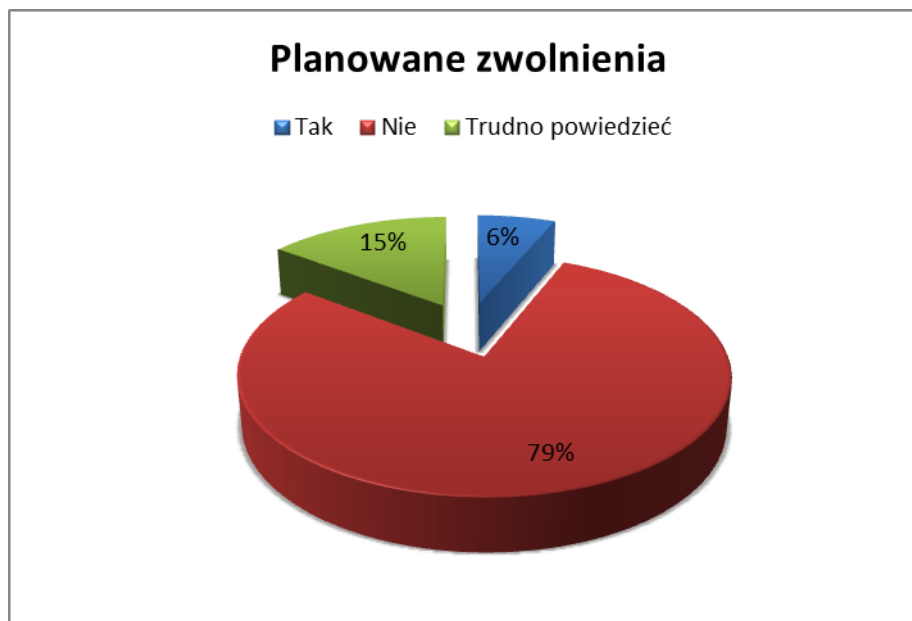
Ankietowani pracodawcy mają zamiar zatrudnić łącznie 343 osoby. Jedna z firm deklaruje chęć zatrudnienia ponad 200 osób w III lub IV kwartale 2017 r. (SUP pozostaje w bieżącym kontakcie z tym pracodawcą).

W tegorocznym badaniu prawie 60% przedsiębiorców zadeklarowało chęć współpracy z urzędem pracy poprzez zgłaszanie ofert pracy lub korzystanie z innych usług urzędu związanych z pomocą w rekrutacji pracowników. Pozostała część ankietowanych nie wyraziła zainteresowania złożeniem oferty w SUP. Jednak jak podkreślali w trakcie badania nie wykluczają zmiany swojej obecnej decyzji.



Rysunek 9 Czy będzie prowadzona rekrutacja za pośrednictwem SUP?

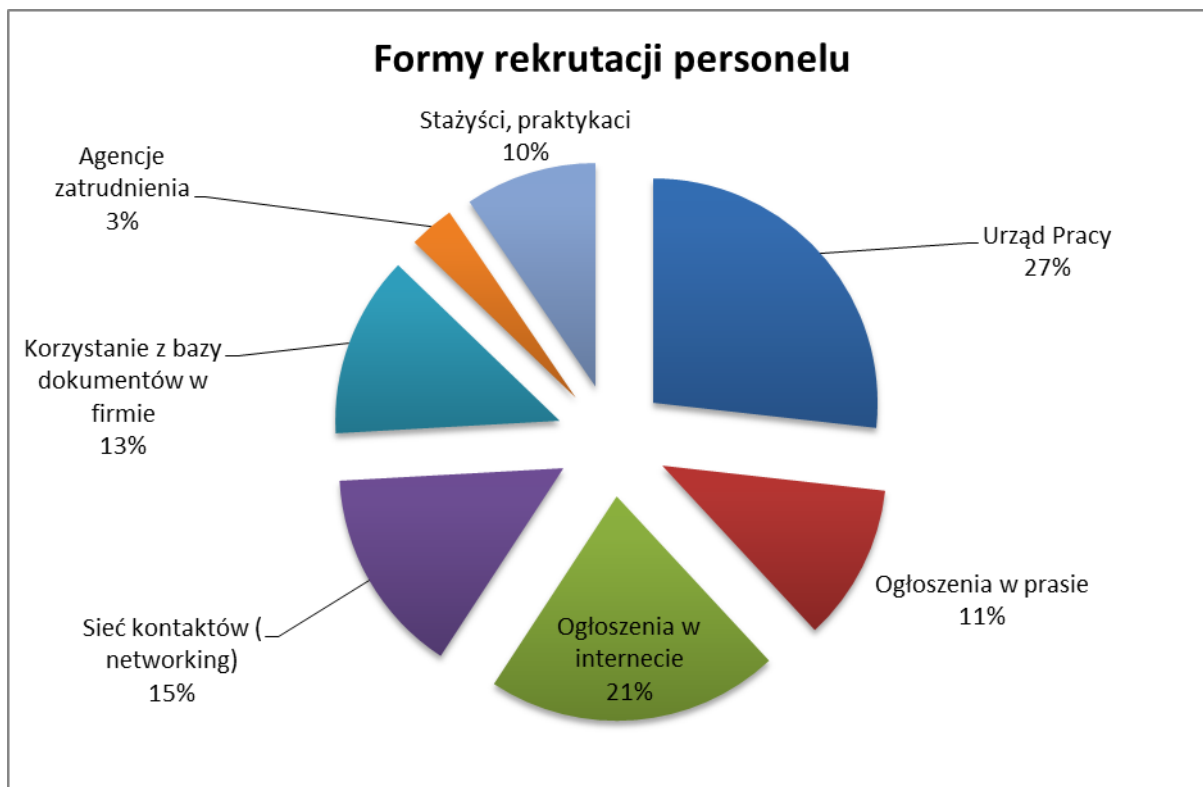
Przedsiębiorcy w zdecydowanej większości nie wyrazili zamiaru zwalniania swoich pracowników – 79% spośród badanych firm. Swojego stanowiska w sprawie ewentualnych zwolnień nie było w stanie określić 15% ankietowanych. Z badania wynika, że o ile nie zmieni się sytuacja jedynie 6% ankietowanych podejmie decyzję o zwolnieniu pracowników,.



Rysunek 10 Planowane zwolnienia

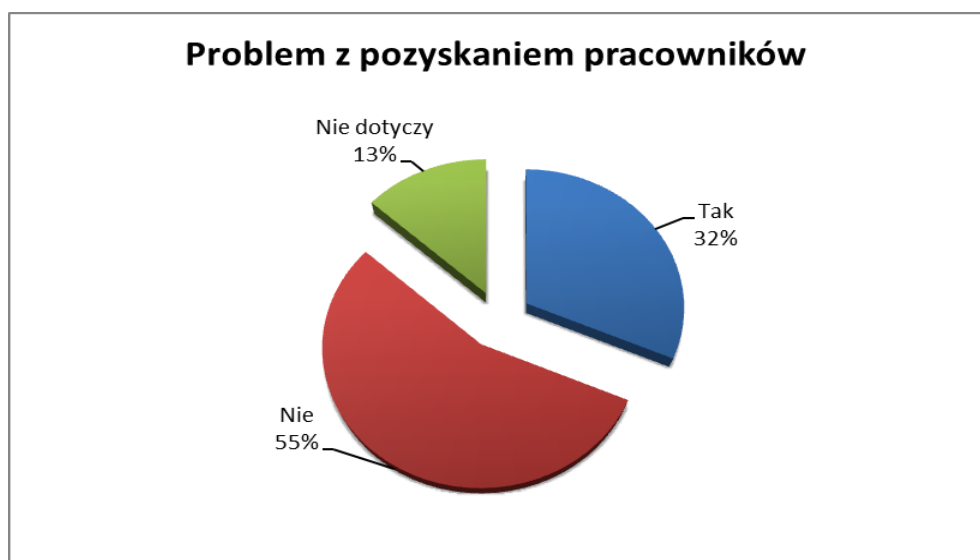
3.ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH - REKRUTACJA PERSONELU

Badani przedsiębiorcy zapytani o to, z jakich form rekrutacji korzystają przy pozyskiwaniu nowych pracowników najczęściej wskazali na odpowiedź *urząd pracy* – 27% respondentów. Wynika z tego, iż nieco ponad 1/4 pracodawców wybiera urząd pracy jako źródło pozyskania nowych pracowników. Sieć kontaktów własnych czyli tzw. networking lub potocznie mówiąc „zatrudnienie z polecenia” stosuje 15% badanych, wskazując ją nadal jako bezpieczne i sprawdzone źródło pozyskania potencjalnego pracownika. Internet jako ogólnodostępny i szybki kanał przekazywania informacji wykorzystywany jest przez 21% ankietowanych przedsiębiorców. Bazę CV osób poszukujących pracy prowadzi i wykorzystuje w wypadku pojawiającego się wolnego miejsca pracy 13% przedsiębiorców. W tegorocznym badaniu 10% spośród przedsiębiorców wskazało, że pozyskują pracowników poprzez wcześniejsze zorganizowanie stażu lub praktyki, a 11% badanych przedsiębiorców korzysta z ogłoszeń prasowych, jako najlepszego miejsca do zamieszczania ofert pracy. Niezmiennie niska liczba sądeckich przedsiębiorców w celu pozyskiwania pracowników korzysta z usług agencji zatrudnienia - tak jak w zeszłym roku było to jedynie 3% badanych firm.



Rysunek 11 Formy rekrutacji personelu

Problem z pozyskaniem nowych pracowników zgłasza 32% spośród badanych przedsiębiorców. Co trzeci przedsiębiorca w ciągu ostatniego roku miał problem ze znalezieniem odpowiedniego kandydata do pracy. Najczęściej pojawiające się powody takich problemów zostaną omówione w dalszej części opracowania. Ponad połowa przedsiębiorców spotkała się z problemami w trakcie rekrutacji z pozyskiwaniem osób chętnych do pracy. Z analizy wynika że problem pojawiał się głównie w przypadku przedsiębiorców prowadzących działalność gastronomiczną, handlową, produkcyjną, usługową oraz budowlaną.



Rysunek 12 Problem z pozyskaniem pracowników

Problem z zatrudnianiem pracowników wskazują przede wszystkim firmy w branży: handlowej, produkcji i przetwórstwie, usługowej, budownictwie i gastronomii.

		Problem z pozyskaniem pracowników			Ogółem
		Tak	Nie	Nie dotyczy	
Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg. PKD 2007)	Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	12	21	2	35
	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	10	26	6	42
	Transport i gospodarka magazynowa	4	0	0	4
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	4	0	7
	Informacja i komunikacja	1	0	1	2
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	1	0	2
	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	1	2	3
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0	1	1
	Edukacja	0	1	1	2
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	2	0	3
	Pozostała działalność usługowa	2	4	2	8
	Transport	1	2	0	3
	Budownictwo	4	5	0	9
	Usługi	6	12	4	22
	Ogółem	45	79	19	143

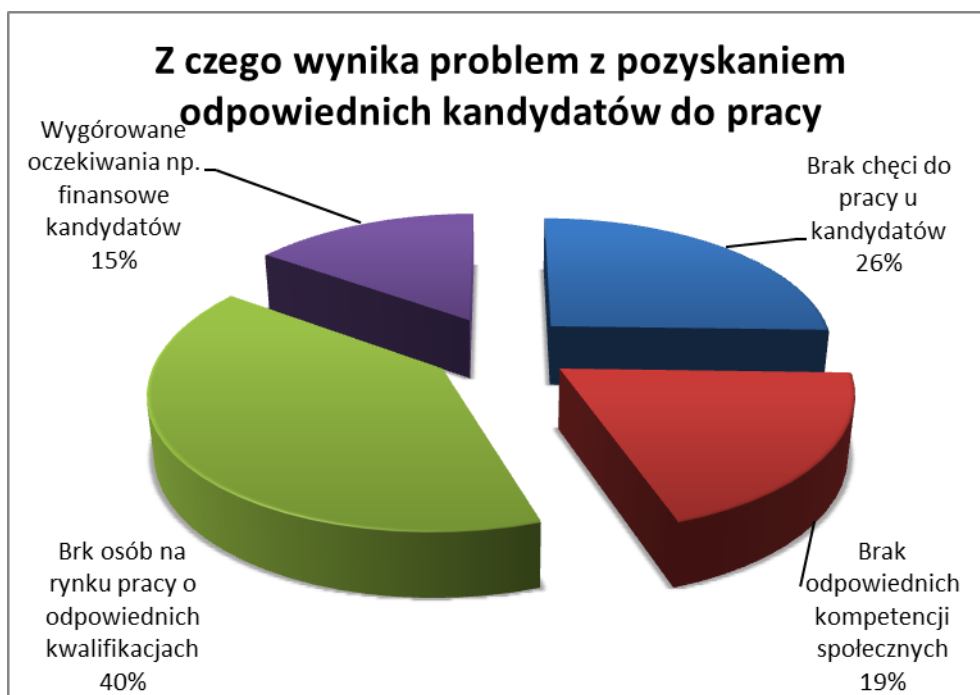
Rysunek 13 Problem z pozyskaniem pracowników wg branż firm

Problem z zatrudnieniem pracowników zgłoszony został przez pracodawców w następujących zawodach:

- ✓ Cieśla szalunkowy
- ✓ Cukiernik
- ✓ Grafik komputerowy
- ✓ Informatyk – programista
- ✓ Kierowca ciągnika siodłowego
- ✓ Kucharz
- ✓ Monter konstrukcji stalowych
- ✓ Operator sprzętu budowlanego
- ✓ Operator CNC
- ✓ Przedstawiciel handlowy
- ✓ Sprzedawca w sklepie spożywczym
- ✓ Ślusarz
- ✓ Tapicer
- ✓ Tokarz

W opinii badanych przedsiębiorców problem z pozyskaniem nowych pracowników spowodowany jest w głównej **brakiem chęci do pracy wśród kandydatów**. Niezależnie od tego czy pod tym pojęciem respondenci rozumieją ogólny brak zainteresowania pracą, czy brak zainteresowania proponowanymi warunkami pracy w tym również warunkami finansowymi należy uznać, że jest to główny powód odmów przyjęcia do pracy potencjalnych kandydatów w naszym badaniu. Odpowiedź taką wskazało blisko 26% przedsiębiorców. 40% wskazań uzyskała odpowiedź, że problemem w pozyskiwaniu nowych pracowników jest **brak posiadanych przez nich odpowiednich kwalifikacji**, a 19% wskazań – **brak posiadania przez potencjalnych pracowników**

kompetencji społecznych. Należy pamiętać jednak, że braki w zakresie kwalifikacji są łatwiejsze do uzupełnienia niż te społeczne, które kształtowane są w długich procesach wychowawczych. Problem zbyt niskich płac na lokalnym rynku pracy, często wskazywany przez osoby bezrobotne w kontaktach z doradcami klienta, ujęty został w arkuszu odpowiedzi jako - **zbyt wysokie oczekiwania finansowe osób poszukujących pracy.** Dla 15% przedsiębiorców jest to problem, przez który nie są w stanie uzupełnić swoich potrzeb kadrowych.



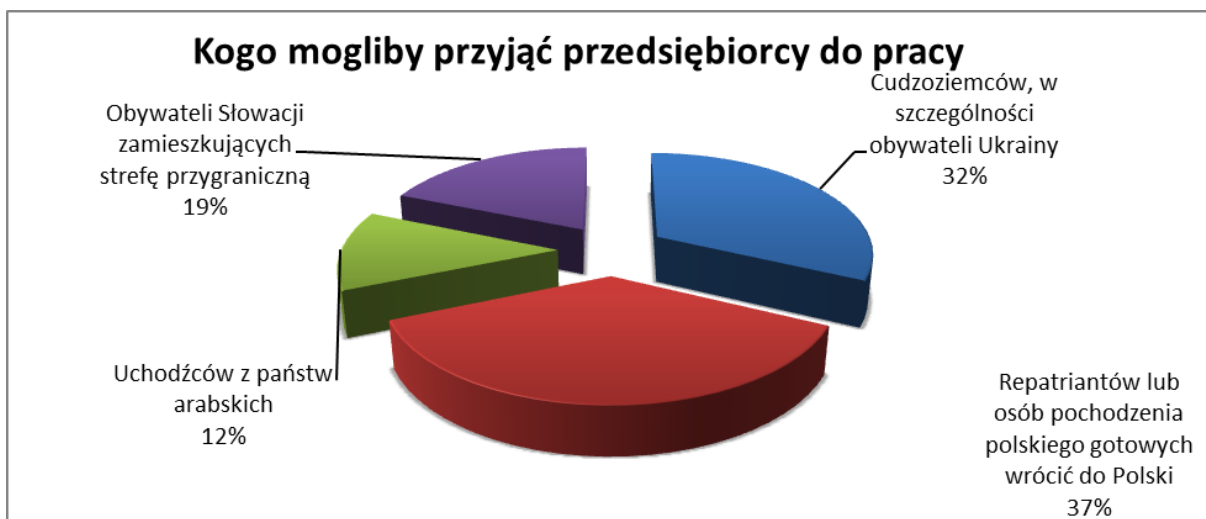
Rysunek 14 Z czego wynika problem z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy?

Powyższe problemy skłaniają przedsiębiorców do poszukiwania różnego rodzaju rozwiązań zmierzających do uzupełnienia powstałych luk kadrowych. Z zaproponowanych w kwestionariuszu ankiety rozwiązań najczęściej wskazań uzyskała gotowość pracodawców do zatrudnienia osoby bezrobotnej przeszkolonej pod kątem konkretnych potrzeb firmy. Ponad 28% respondentów właśnie w ten sposób zamierza spróbować rozwiązać zaistniały problem. Nieco mniej bo niespełna 27% przedsiębiorców planuje podnieść proponowane wynagrodzenie. Mniej niż 25% badanych firm deklaruje gotowość przyjęcia do pracy osób bez kwalifikacji zawodowych i ich gruntownego przyuczenia. Grupa 20% ankietowanych jest skłonna obniżyć wymagania i kwalifikacje podawane w zgłaszanych przez nich ofertach pracy.



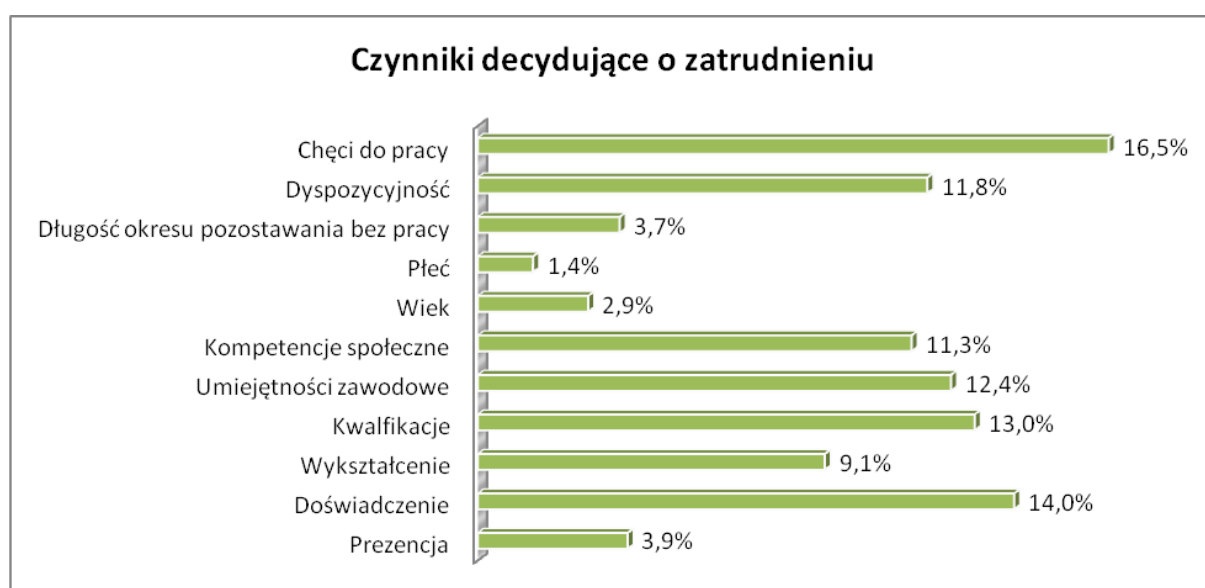
Rysunek 15 Co mogliby zrobić żeby pozyskać odpowiedniego pracownika ?

Na rynku pracy coraz częściej spotyka się sytuacje, kiedy to do pracy przyjmowani są obcokrajowcy. Z przeprowadzonego przez SUP badania wynika, iż firmy skłonne zatrudniać obcokrajowców najchętniej, bo aż 37% ankietowanych przyjęłyby repatriantów lub osoby pochodzenia polskiego gotowe wrócić do Polski. Nieco mniej bo 32% respondentów skłoniło się ku zatrudnieniu obcokrajowców, w szczególności obywateli Ukrainy, 19% - obywateli Słowacji, zamieszkujących strefę przygraniczną, a 12% - uchodźców z krajów arabskich.



Rysunek 16 Kogo mogliby przyjąć przedsiębiorcy do pracy?

Najważniejszym argumentem w opinii ankietowanych przedsiębiorców, który decyduje o zatrudnieniu danego kandydata są **chęci do pracy** oraz **doświadczenie zawodowe** – odpowiednio 16,5% i 14% (w ubiegłym roku było to 17% i 15%). Kolejne czynniki brane pod uwagę przy zatrudnianiu pracowników to **umiejętności zawodowe** – 12,4%, **kwalifikacje zawodowe** - 13%, **dyspozycyjność** – 11,8% i **kompetencje społeczne** - 11,3%. W mniejszym stopniu o zatrudnieniu decyduje **wykształcenie**, które ważne jest tylko dla 6% przedsiębiorców (w zeszłym roku dla 7%) oraz **prezencja** - 3,9%. W badaniu pojawiły się również kryteria, które uznawane są za dyskryminujące. Pracodawcy jednak bardzo rzadko wskazywali na nie jako decydujące o zatrudnieniu. **Wiek** ważny jest dla niespełna 3% przedsiębiorców, natomiast **płeć** dla 1,4%. Długotrwałe bezrobocie ważne jest dla 3,7% ankietowanych.



Rysunek 17 Czynniki decydujące o zatrudnieniu

Realizowany w Polsce od kwietnia 2016r. program rządowy „Rodzina 500 plus”, mający za zadanie zmniejszyć obciążenia finansowe rodzin związane z wychowywaniem dzieci, a tym samym zachęcać do podejmowania decyzji o posiadaniu ich większej liczby poprzez comiesięczne świadczenia wychowawcze, w opinii 37% ankietowanych pracodawców wywiera negatywny wpływ na lokalny rynek pracy. Nieco mniej, bo 31% respondentów ma odmienne zdanie - sądzi, że program dobrze wpływa na stan lokalnego rynku pracy. I równocześnie 32% pracodawców nie ma na ten temat zdania, m.in. z uwagi na fakt, że krótki okres funkcjonowania programu nie pozwala jeszcze na wyciągnięcie jednoznacznych wniosków.



Rysunek 18 Wpływ Programu „Rodzina 500 +” na lokalny rynek pracy

Przeprowadzona ankieta miała także na celu zbadanie opinii poddanych badaniu pracodawców na temat tzw. grup osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy. Głównym czynnikiem było przede wszystkim wskazanie grup osób, które z ich punktu widzenia są najbardziej narażone na wykluczenie społeczno-zawodowe. W tym celu zadane zostało pytanie dotyczące określenia grupy, która znajduje się zdaniem przedsiębiorców w najtrudniejszej sytuacji.

Przedsiębiorcy jako najtrudniejszą do zatrudniania grupę wskazali **osoby powyżej 50 roku życia** – 24% odpowiedzi (4% mniej niż w badaniu zeszłorocznym). Kolejno wyszczęólnili osoby **długotrwale bezrobotne i niepełnosprawne** - po 14%, **osoby bez kwalifikacji zawodowych** - 13% i **bez doświadczenia zawodowego** – 12%. Istotnym jest fakt, iż w ubiegłym roku aż 20% pracodawców wskazywało na **osoby młode** jako grupę mającą szczególnie trudną sytuację na rynku pracy, natomiast w tegorocznym badaniu nastąpiła zdecydowana zmiana poglądów pracodawców i już tylko 9% postrzega ludzi młodych jako osoby napotykające na takie problemy. Uznane przez pracodawców za najmniej narażone na wykluczenie społeczno – zawodowe stanowiły z kolei trzy grupy:

- **kobiety** (3%),
- **osoby z wykształceniem wyższym** (3%),
- **mieszkańcy terenów wiejskich** (8%).

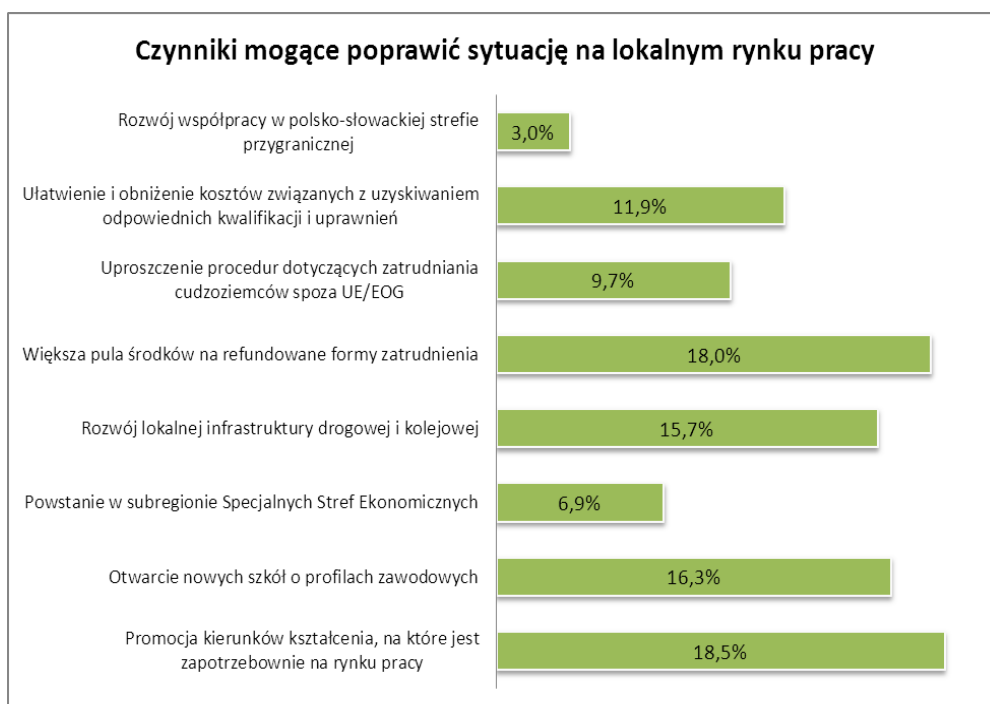


Rysunek 19 Kto zdaniem przedsiębiorców znajduje się w szczególnej sytuacji na rynku pracy?

Mając na uwadze najczęściej podnoszone przez przedsiębiorców w indywidualnych rozmowach z doradcami klienta czynniki mogące poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy, ujęliśmy je w zestaw proponowanych odpowiedzi. Z odpowiedzi jednoznacznie wynika, że przedsiębiorcy w **promocji kierunków kształcenia, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy** upatrują największą szansę poprawy sytuacji i rozwoju lokalnego rynku pracy – 18,5% odpowiedzi. Jest to bardzo cenna informacja, ponieważ wskazuje na fakt, iż przedsiębiorcy są świadomi problemów jakie czekają rynek pracy w świetle zjawisk społecznych jak np. niż demograficzny, infantylizacja społeczeństwa, emigracja młodych ludzi itd. oraz że pracodawcy widzą rozbieżności i niedopasowania występujące pomiędzy rynkiem pracy a rynkiem edukacji.

Drugim czynnikiem, który mógłby polepszyć sytuację na rynku pracy jest **większa pula środków na refundowane formy zatrudnienia** – tak uważa 18% przedsiębiorców. Trzecie z proponowanych rozwiązań to **otwarcie nowych szkół o profilach zawodowych** - to zdanie ponad 16% ankietowanych. Przedsiębiorcy upatrują również szansę na poprawę sytuacji lokalnego rynku pracy w:

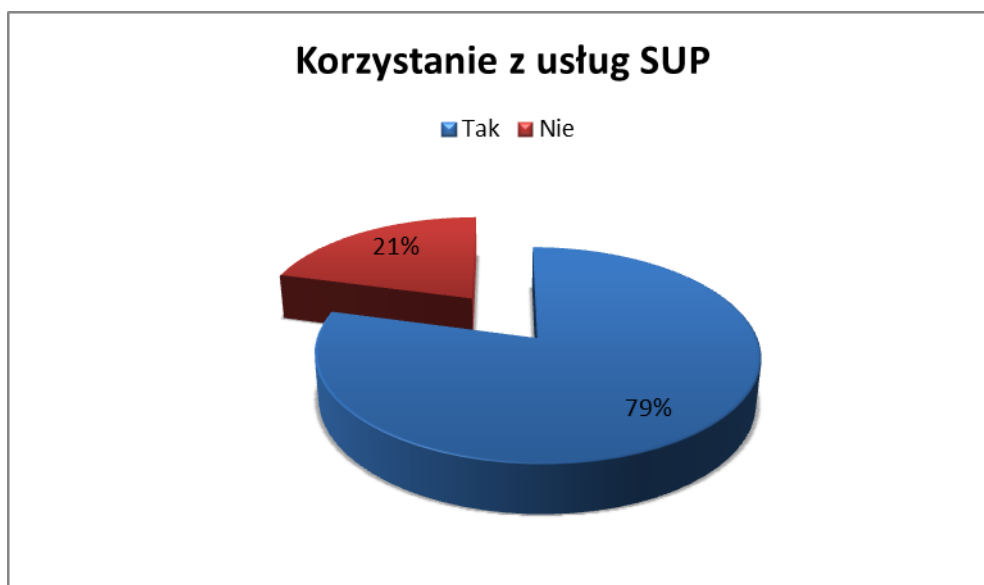
- **rozwoju lokalnej infrastruktury drogowej i kolejowej** - 15,7% wskazań respondentów;
- **w ułatwieniu i obniżeniu kosztów związanych z uzyskiwaniem odpowiednich kwalifikacji i uprawnień** – niespełna 12% ankietowanych;
- **w uproszczeniu procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców spoza UE/EOG** - 9,7% ankietowanych;
- **w powstawaniu Specjalnych Stref Ekonomicznych** - niespełna 7%;
- **w rozwoju w polsko - słowackiej strefie przygranicznej** – 3%.



Rysunek 20 Czynniki mogące poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy

4. WSPÓŁPRACA Z SĄDECKIM URZĘDEM PRACY

Wśród ankietowanych przedsiębiorców 79% stanowili ci, którzy w przeciągu ostatniego roku skorzystali co najmniej z jednej usługi w SUP. 21% nie współpracowało z urzędem.



Rysunek 21 Korzystanie z usług SUP

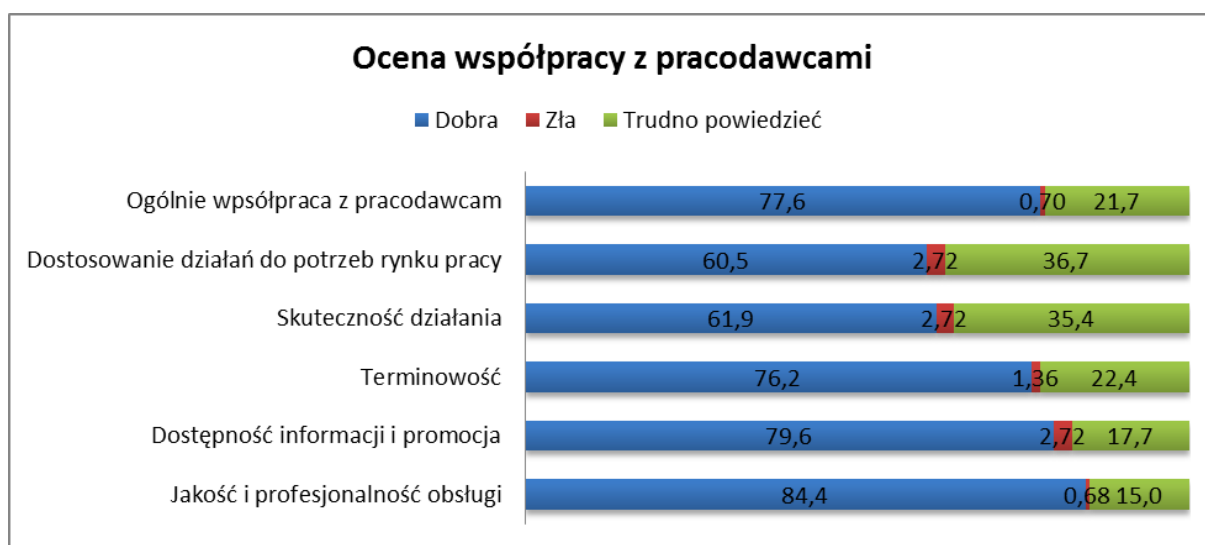
Pracodawcy korzystający z usług SUP dodatkowo mogli wskazać usługi i programy, których dotyczyła współpraca. Analogicznie do roku ubiegłego najbardziej popularne okazały się być: *pośrednictwo pracy, staże oraz refundowane formy zatrudnienia*.

Pracodawcy zostali również poproszeni o ocenę współpracy z urzędem. Dotyczyła ona 6 odrębnych kategorii:

- ogólna współpraca z pracodawcami,
- dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy,
- skuteczność działania,
- terminowość,
- dostępność informacji i promocja,
- jakość i profesjonalność obsługi.

Respondenci mogli na kwestionariuszu ankiety zaznaczyć kilka odpowiedzi i w efekcie końcowym okazało się, że najlepiej ocenili: *jakość i profesjonalność obsługi, dostępność informacji*

i promocję, ogólną współpracę z pracodawcami oraz terminowość. Wysoki wynik pozytywnych wskazań, w każdym z tych przypadków powyżej 76%, to niewątpliwie sukces i potwierdzenie kompetencji pracowników SUP. Najmniej korzystnie w tym zestawieniu, podobnie jak w roku ubiegłym, ocenione zostało z kolei *dostosowanie działań do potrzeb lokalnego rynku pracy.* 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.



Rysunek 22 Ocena współpracy z pracodawcami

W dalszej części ankiety pracodawcy zostali zapytani o chęć współpracy z SUP w 2017 r. Odpowiedzi wskazują na rosnącą rolę urzędu w tym zakresie. W porównaniu z rokiem ubiegłym o 4% wzrosła liczba pracodawców, którzy odpowiedzieli twierdząco. Tym samym współpracę zapowiada 65% przebadanych pracodawców. Wartym odnotowania jest również fakt, że w porównaniu z rokiem poprzednim spadła o 3% liczba pracodawców, którzy nie deklarują chęci współpracy.



Rysunek 23 Zainteresowanie współpracą z SUP

Odpowiedzi wskazują na wzrost zainteresowania pracodawców korzystaniem z usług oraz instrumentów rynku pracy. W 2017 r. przedsiębiorcy zamierzają przede wszystkim skorzystać z możliwości organizacji **stażu** – 22,8% oraz **pomocy w znalezieniu pracownika** – 17,4%. Są to co roku najbardziej dominujące formy pomocy w planach przedsiębiorców. W dalszej kolejności znalazły się: **refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy** – 14,8%, **refundacja kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia** – 13,8%, **prace interwencyjne** – 12,2%. Pozostałe usługi spotkały się już z mniejszym zainteresowaniem.



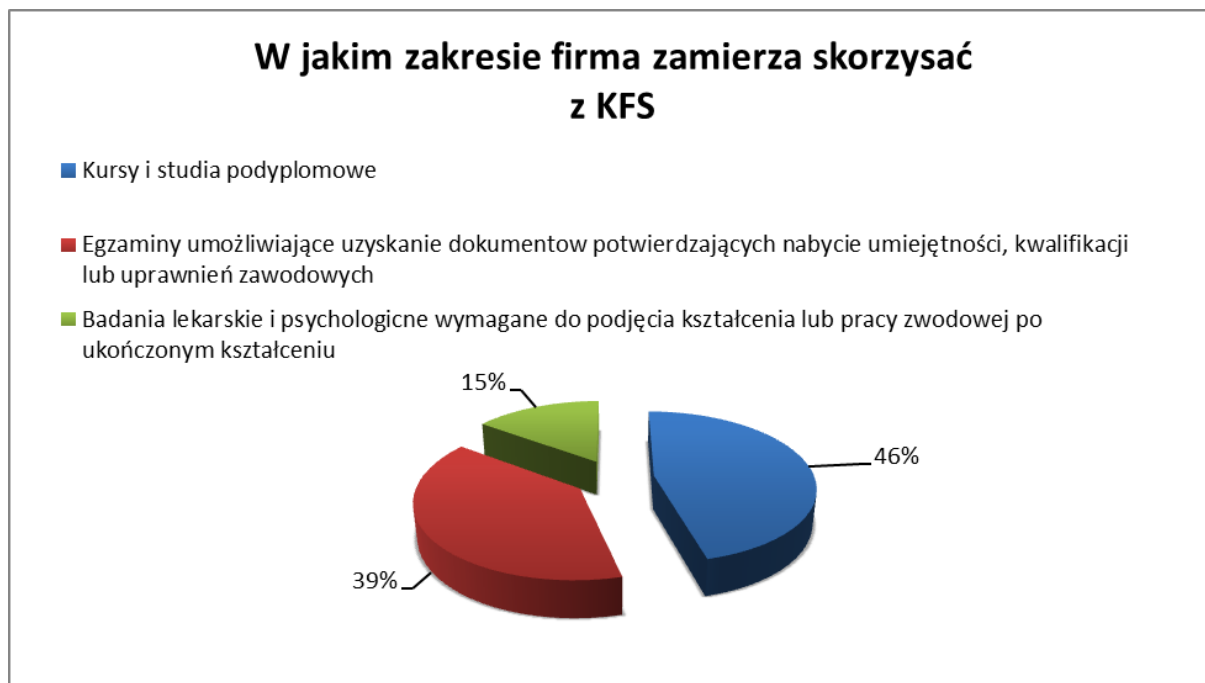
Rysunek 24 Usługi z których zamierzają skorzystać przedsiębiorcy w 2017 roku

Osobne pytanie dotyczyło chęci skorzystania ze wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Dofinansowania na szkolenia pracodawcy i pracowników w ramach KFS cieszą się ogromnym zainteresowaniem od samego początku wprowadzenia tego instrumentu, czyli od 2014 r. W okresie 3 lat SUP udzielił sądeckim przedsiębiorcom wsparcia w tym zakresie na łączną kwotę ponad 2,7 mln złotych. Kształceniem ustawicznym w ramach KFS zostało objętych ponad 2100 pracodawców i pracowników. Według przeprowadzonych badań w 2017 r. zainteresowanie to nie będzie spadać - 59% ankietowanych rozważa aplikowanie o wsparcie dotyczące podniesienia lub uzupełnienia braków kompetencyjnych wśród swoich pracowników.



Rysunek 25 Zainteresowanie otrzymaniem środków z KFS

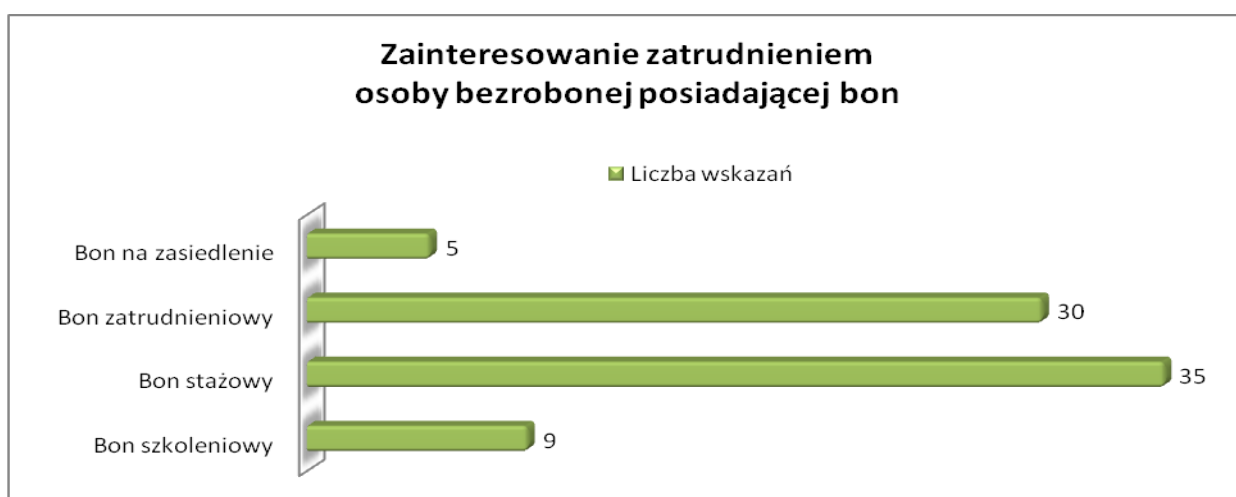
Analizując działania, które mogą być sfinansowane w ramach KRS. Największe zainteresowanie dotyczy kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą – 46% wskazań oraz egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych – 39%.



Rysunek 26 Działania finansowane w ramach KFS

Ostatnie pytanie w ankiecie z zakresu współpracy przedsiębiorców z urzędem pracy dotyczyło dodatkowych instrumentów adresowanych do bezrobotnych do 30 roku życia - bonów. Nie wszyscy pracodawcy (79 wskazań) wykazali zainteresowanie pozyskaniem kandydata, który posiadałaby odpowiedni bon. Przedsiębiorcom zależy przede wszystkim na kontakcie z osobami bezrobotnymi posiadającymi bony stażowe – 35 wskazań. W następnej kolejności z osobami z bonami zarudnieniowymi – 30. Na trzecim miejscu znalazł się bon szkoleniowy – 9, a na ostatnim bon na zasiedlenie – 5.

W przypadku bonu stażowego zdecydowana większość pracodawców zadeklarowała zatrudnienie po stażu skierowanej osoby bezerobotnej.



Rysunek 27 Zainteresowanie bonami

WNIOSKI I REKOMENDACJE

- Sytuacja ekonomiczna u większości ankietowanych przedsiębiorców poprawiła się.
- Ponad połowa przedsiębiorców zamierza w 2017 roku zatrudnić pracownika. Łącznie 54% badanych pracodawców przewiduje zwiększenie zatrudnienia. To 16% wzrost w stosunku do danych z roku ubiegłego. Najwięcej ofert pracy powinno pojawić się w branżach: produkcyjnej, handlowej, gastronomicznej oraz w budownictwie.
- Na największą liczbę propozycji pracy mogą liczyć przede wszystkim osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz wyższe techniczne.
- Pracodawcy deklarują, że ponad połowa ofert pracy zostanie zgłoszona do urzędu pracy, zarówno w formie subsydiowanej jak i nie subsydiowanej. W porównaniu z rokiem ubiegłym rola urzędu w zakresie pośrednictwa pracy wzrosła o 11%.
- Ponad 3/4 przedsiębiorców zdecydowanie nie planuje zwalniać pracowników. Możliwość redukcji stanu zatrudnienia zakłada 6% ankietowanych pracodawców.
- Urząd pracy w opinii pracodawców nadal jest głównym miejscem pozyskania pracowników. W mniejszym stopniu firmy poszukują pracowników za pomocą ogłoszeń zamieszczanych w Internecie, sieci kontaktów własnych lub wykorzystując bazy dokumentów aplikacyjnych zgromadzonych w firmie. Z roku na rok maleje rola ogłoszeń z pracą zamieszczanych w prasie. W dalszym ciągu agencje zatrudnienia pełnią rolę marginalną na sądeckim rynku pracy.
- W porównaniu z rokiem ubiegłym o 5% wzrósł odsetek pracodawców, u których wystąpił problem z pozyskaniem nowych pracowników. Według najnowszych badań już 32% przedsiębiorców zmaga się z trudnościami związanymi z wyszukaniem na rynku pracy pracownika o odpowiednich kompetencjach.
- Głównym powodem braku możliwości pozyskania odpowiedniego pracownika w opinii sądeckich przedsiębiorców jest **brak osób na rynku prac posiadających odpowiednie kwalifikacje**. Po raz pierwszy odkąd SUP prowadzi badanie za wiodąca odpowiedź nie została

uznany **brak chęci do pracy wśród kandydatów**. Pracodawcy dostrzegają na rynku brak specjalistów, jednocześnie rynek pracy zmieniający się na korzyść pracownika powoduje polepszenie warunków pracy, co z kolei przekłada się na motywację i chęci do pracy.

- Najlepsze rozwiązanie problemu w pozyskaniu nowych pracowników pracodawcy upatrują w przyjmowaniu do pracy osób bez kwalifikacji i gruntownym ich przyuczeniu do wykonywania zawodu. Odpowiedź ta jest pozytywna z uwagi na fakt, że osoby bez zawodu lub o niskich kwalifikacjach chętne do ich podnoszenia powoli przestają być wykluczone z rynku pracy.
- Problemy w pozyskiwaniu nowych pracowników przekładają się na stosunkowo dużą otwartość sądeckich przedsiębiorców w zakresie zatrudniania repatriantów, cudzoziemców – zwłaszcza obywateli Ukrainy, Słowaków mieszkających w strefie przygranicznej, a nawet uchodźców z państw arabskich.
- O zatrudnieniu pracowników decydują przede wszystkim **chęci do pracy**. Dopiero na kolejnych miejscach znalazły się **doświadczenie, umiejętności zawodowe oraz kwalifikacje, dyspozycyjność i kompetencje społeczne**. Nadal mniejsze znaczenie dla pracodawców w przypadku niektórych zawodów ma **wykształcenie**.
- W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy zdaniem pracodawców znajdują się osoby powyżej 50 roku życia, a następnie długotrwale bezrobotne. Co ciekawe po raz pierwszy w tym zestawieniu pracodawcy nie wskazują na osoby młode.
- Zdaniem pracodawców na poprawę oraz rozwój sądeckiego rynku pracy mogłaby wpłynąć promocja kierunków kształcenia, na które jest zapotrzebowanie na naszym rynku pracy oraz zwiększona ilość środków na refundowane formy zatrudnienia.
- Sądeccy pracodawcy ocenili, że program 500+ ma raczej niekorzystny wpływ na rynek pracy – odpowiedź taka była przeważająca i zaznaczyło ją 37% ankietowanych.
- Niezmiennie przedsiębiorcy pozytywnie oceniają współpracę z Sądeckim Urzędem Pracy. Najwyżej oceniona został **jakość i profesjonalność obsługi oraz dostępność informacji i promocja usług**.

- Najmniej przychylnie ocenione zostało **dostosowanie działań urzędu do potrzeb rynku pracy** - 60% pozytywnych ocen. Można przypuszczać, że rozwiązania systemowe nie w pełni pokrywają się z potrzebami pracodawców. Niezbędne jest dążenie do odpowiedniego dopasowywania z aktualnymi trendami na rynku pracy.
- Ponad połowa respondentów zamierza w 2017 roku współpracować z SUP. Łącznie taką deklarację złożyło 61% ankietowanych pracodawców, tj. 6% więcej niż w roku ubiegłym.
- Przedsiębiorcy zamierzają korzystać przede wszystkim z możliwości organizacji staży oraz sięgnąć po pomoc w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Wysokim zainteresowaniem może cieszyć się ponadto refundacja kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia, prace interwencyjne oraz refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Opracowano:

Dział Usług Rynku Pracy SUP

Nowy Sącz, 31.03.2017 r.

Rysunek 1 Forma prawna przedsiębiorstwa	7
Rysunek 2 Liczba zatrudnionych pracowników	8
Rysunek 3 Długość istnienia firmy.....	9
Rysunek 4 Podstawowy rodzaj działalności firmy	10
Rysunek 5 Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy	11
Rysunek 6 Otrzymanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	11
Rysunek 7 Planowanie zatrudnienia nowych pracowników	12
Rysunek 8 Planowane zatrudnienie w podziale na PKD firmy	13
Rysunek 9 Czy będzie prowadzona rekrutacja poprzez pośrednictwo SUP?.....	15
Rysunek 10 Planowane zwolnienia	16
Rysunek 11 Formy rekrutacji personelu.....	17
Rysunek 12 Problem z pozyskaniem pracowników.....	18
Rysunek 13 Problem z pozyskaniem pracowników wg branż firm.....	18
Rysunek 14 Z czego wynika problem z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy ?	20
Rysunek 15 Co mogliby zrobić żeby pozyskać odpowiedniego pracownika ?.....	21
Rysunek 16 Kogo mogliby przyjąć przedsiębiorcy do pracy ?	21
Rysunek 17 Czynniki decydujące o zatrudnieniu	22
Rysunek 18 Wpływ Programu „Rodzina 500 +” na lokalny rynek pracy	23
Rysunek 19 Kto zdaniem przedsiębiorców znajduje się w szczególnej sytuacji na rynku pracy ?	24
Rysunek 20 Czynniki mogące poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy	25
Rysunek 21 Korzystanie z usług SUP	26
Rysunek 22 Ocena współpracy z pracodawcami.....	27
Rysunek 23 Chęć współpracy z SUP	28
Rysunek 24 Usługi z których zamierzają skorzystać przedsiębiorcy w 2017 roku	29
Rysunek 25 Zainteresowanie otrzymaniem środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowy	30
Rysunek 26 Działania finansowane w ramach KFS.....	30
Rysunek 27 Zainteresowanie bonami	31



SĄDECKI URZĄD PRACY, 33-300 NOWY SĄCZ, UL. WĘGIERSKA 146
TEL. 18 442 91 10, FAX: 18 442 99 84, E-MAIL: sup@sup.nowysacz.pl



ANKIETA BADAJĄCA POTRZEBY PRACODAWCÓW

CZĘŚĆ I – CHARAKTERYSTYKA PODMIOTU

1. **Dane Firmy:** (wyniki badań zostaną zaprezentowane wyłącznie jako zbiór udzielonych odpowiedzi i nigdzie nie będą wskazywać na Pana/i firmę)

2. **Jaka jest liczba zatrudnionych pracowników?**

- | | |
|---|---------------------------------------|
| ☐ firma jednoosobowa | ☐ 51-100 |
| ☐ 1-5 | ☐ 101-250 |
| ☐ 6-10 | ☐ 251 i więcej |
| ☐ 11-25 | |
| ☐ 26-50 | |

3. **Jak długo istnieje firma?**

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ☐ do 2 lat | ☐ ponad 5 lat |
| ☐ od 2 do 5 lat | |

4. **Jaka jest forma prawna przedsiębiorstwa?**

- | | |
|---|---|
| ☐ firma jednoosobowa | ☐ spółka akcyjna |
| ☐ spółka cywilna | ☐ przedsiębiorstwo państwowe |
| ☐ spółka z o.o. | ☐ inna, jaka? |

5. **Jaki jest podstawowy rodzaj działalności firmy (wg. PKD 2007)?**

- | | |
|---|---|
| ☐ Przetwórstwo przemysłowe, produkcja | ☐ Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna |
| ☐ Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | ☐ Edukacja |
| ☐ Transport i gospodarka magazynowa | ☐ Opieka zdrowotna i pomoc społeczna |
| ☐ Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | ☐ Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją |
| ☐ Informacja i komunikacja | ☐ Pozostała działalność usługowa |
| ☐ Działalność finansowa i ubezpieczeniowa | ☐ Transport |
| ☐ Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości | ☐ Budownictwo |
| | ☐ Usługi |
| | ☐ Inna (proszę podać jaka)? |

6. **Jak ocenia Pan/i sytuację ekonomiczną firmy w ciągu ostatnich 12 miesięcy ?**

- | | |
|--|--|
| ☐ polepszyła się | ☐ pogorszyła się |
| ☐ pozostała bez zmian | ☐ trudno powiedzieć |

7. **Proszę określić poziom zatrudnienia w Pana/i firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy?**

- ☐ zwiększyło się ☐ zmniejszyło się ☐ pozostało bez zmian

CZĘŚĆ II – ZATRUDNIENIE

8. **Czy planuje Pan/i zatrudnić nowych pracowników w okresie najbliższych 12 miesięcy ?**

- ☐ tak ☐ nie ☐ trudno powiedzieć

- Ile osób zamierza Pan/i zatrudnić?

- W jakim zawodzie będzie Pan/i poszukiwał pracowników?

Czy zamierza Pan/i skorzystać z pośrednictwa pracy Sąddeckiego Urzędu Pracy podczas rekrutacji?

- ☐ tak ☐ nie

9. **Czy planuje Pan/i zwolnienia w okresie najbliższych 12 miesięcy?**

- ☐ tak ☐ nie ☐ trudno powiedzieć

Jeżeli została zaznaczona odpowiedź **TAK**, to na jakich stanowiskach i z jakiego powodu?

.....

CZĘŚĆ III – ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH

10. Z jakich form korzystają Państwo w celu rekrutacji personelu:

- | | |
|--|---|
| ☐ urząd pracy | ☐ analiza przychodzących do firmy CV, kandydaci sami się zgłaszają |
| ☐ ogłoszenia w prasie | ☐ agencje zatrudnienia |
| ☐ ogłoszenia w Internecie | ☐ stażyści, praktykanci zostają pracownikami |
| ☐ z polecenia znajomych | |

11. Czy Pana/i firma ma problem z pozyskaniem nowych pracowników do pracy ?

- ☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy

W jakich zawodach najtrudniej znaleźć pracowników

12. Z czego Pana/i zdaniem wynikają problemy z pozyskaniem odpowiednich pracowników ?

- ☐ brak chęci do pracy u kandydatów
☐ brak odpowiednich kompetencji społecznych np. uczciwość, pracowitość, komunikatywność
☐ brak osób na rynku pracy o odpowiednich kwalifikacjach
☐ wygórowane oczekiwania np. finansowe kandydatów
☐ inne

13. Celem pozyskania odpowiedniego pracownika jest Pan/i gotowy/a do ?

- ☐ obniżenia wymagań i kwalifikacji w ofercie pracy
☐ podniesienia proponowanego wynagrodzenia
☐ zatrudnieniem osoby bez kwalifikacji zawodowych i gruntownego przyuczenia

Inne:

14. Czy byłoby Państwo zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych, które zostałyby przeszkolone pod kątem potrzeb Państwa firmy?

- ☐ tak ☐ nie

Jeśli tak, to w jakiej tematyce?

.....
.....

15. Mając na uwadze przemiany społeczne zachodzące w Europie czy wyraża Pan/i zainteresowanie zatrudnieniem:

- ☐ cudzoziemców, w szczególności obywateli Ukrainy
☐ repatriantów lub osób pochodzenia polskiego gotowych wrócić do Polski
☐ uchodźców z państw arabskich
☐ obywateli Słowacji zamieszkujących strefę przygraniczną

Uwagi:

.....
.....

16. Jaki wpływ Pana/i zdaniem na lokalny rynek pracy ma Program „Rodzina 500+” ?

- ☐ pozytywny ☐ negatywny ☐ nie mam zdania

17. W procesie rekrutacji największą uwagę zwraca Pan/i na :

- | | |
|--|--|
| ☐ prezencja | ☐ wiek |
| ☐ doświadczenie | ☐ płeć |
| ☐ wykształcenie | ☐ długość okresu pozostawania bez pracy |
| ☐ kwalifikacje | ☐ dyspozycyjność |
| ☐ umiejętności zawodowe | ☐ chęci do pracy |
| ☐ kompetencje społeczne np. pracowitość | ☐ inne, jakie? |

18. Które grupy społeczne Pana/i zdaniem znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy?

- | | |
|---|---|
| ☐ osoby młode | ☐ niepełnosprawni |
| ☐ osoby po 50 roku życia | ☐ osoby bez kwalifikacji zawodowych |
| ☐ mieszkańcy terenów wiejskich | ☐ osoby bez doświadczenia zawodowego |
| ☐ długotrwale bezrobotni | ☐ osoby z wyższym wykształceniem |
| ☐ kobiety | ☐ inne, jakie? |

19. Jakże Pana/i zdaniem dodatkowe działania mogłyby wpłynąć na dalszy rozwój sądeckiego rynku pracy:

- ☐ promocja kierunków kształcenia, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy
- ☐ otwarcie nowych szkół o profilach zawodowych
- ☐ powstanie w subregionie Specjalnych Stref Ekonomicznych
- ☐ rozwój lokalnej infrastruktury drogowej i kolejowej
- ☐ zwiększa pula środków na refundowane formy zatrudnienia
- ☐ uproszczenie procedur dotyczących zatrudniania cudzoziemców spoza UE/EOG
- ☐ ułatwienie i obniżenie kosztów związanych z uzyskiwaniem odpowiednich kwalifikacji i uprawnień
- ☐ rozwój współpracy w polsko-słowackiej strefie przygranicznej
- ☐ inne, jakie

CZĘŚĆ IV – WSPÓŁPRACA Z SĄDECKIM URZĘDEM PRACY

20. Czy jako pracodawca korzysta Pan/i z usług Urzędu Pracy?

Jeżeli TAK, to proszę określić w jakim zakresie:

.....

.....

21. Jak ocenia Pan/i jakość świadczonych usług przez Sądecki Urząd Pracy?

- | | | | |
|---|--------------------------------|------------------------------|--|
| - Jakość i profesjonalizm obsługi | ☐ dobra | ☐ zła | ☐ trudno powiedzieć |
| - Dostępność informacji i promocja | ☐ dobra | ☐ zła | ☐ trudno powiedzieć |
| - Terminowość | ☐ dobra | ☐ zła | ☐ trudno powiedzieć |
| - Skuteczność działania | ☐ dobra | ☐ zła | ☐ trudno powiedzieć |
| - Dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy | ☐ dobra | ☐ zła | ☐ trudno powiedzieć |
| - Ogólnie – współpraca z pracodawcami | ☐ dobra | ☐ zła | ☐ trudno powiedzieć |

Uwagi:

.....

.....

22. Czy jest Pan/i zainteresowany współpracą z Urzędem Pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

- ☐ tak ☐ nie ☐ trudno powiedzieć

23. Jakimi formami pomocy byłaby zainteresowana Pana/i firma ?

- ☐ pomoc w znalezieniu pracownika
- ☐ dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego 50+
- ☐ staż
- ☐ refundacja wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych
- ☐ refundacja wyposażenia i wyposażenia stanowiska pracy
- ☐ refundacja kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia
- ☐ roboty publiczne (dotyczy gmin i organizacji pozarządowych)
- ☐ świadczenia aktywizacyjne
- ☐ „grant” na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy
- ☐ przeszkoleniem osoby bezrobotnej na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych (starosta - pracodawca - instytucja szkoleniowa)
- ☐ refundacja kosztów poniesionych na ubezpieczenia społeczne (dotyczy zatrudnienia osoby bezrobotnej do 30 r.ż. podejmującej pracę po raz pierwszy w życiu)
- ☐ pożyczka na utworzenie stanowiska pracy
- ☐ inne, jakie?

24. Czy są Państwo zainteresowani otrzymaniem środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników?

- ☐ tak ☐ nie



- ☐ kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodę
- ☐ egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
- ☐ badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu

☐ bonusu szkoleniowego* ☐ bonusu stażowego* ☐ bonusu zatrudnieniowego* ☐ bonusu na zasiedlenie

☐tak ☐nie

☐ tak ☐ nie

This image shows a full page of a document template. It consists of a series of evenly spaced, horizontal grey lines on a white background, typical of lined paper used for writing or drawing. The lines extend across the entire width of the page and are separated by uniform gaps. There are no margins, text, or other markings present.

Czy są Państwo zainteresowani otrzymaniem opracowania podsumowującego badania sądeckich przedsiębiorców ?

☐ tak ☐ nie

Proszę podać adres email, na który możemy Państwu wysłać opracowanie: