

UL. WĘGIERSKA 146, 33-300 NOWY SĄCZ
TEL. SEKRETARIAT 18 44 89 282, POŚREDNICTWO PRACY: 18 44 89 272
FAX: 18 44 89 313 / E-MAIL: sup@sup.nowysacz.pl



BADANIE OPINII PRZEDSIĘBIORCÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z SĄDECKIM URZĘDEM PRACY

**DZIAŁ USŁUG RYNKU PRACY
SĄDECKI URZĄD PRACY W NOWYM SĄCZU**

NOWY SĄCZ, MARZEC 2019 R.

Spis treści

CEL BADANIA	4
METODOLOGIA BADANIA.....	5
WYNIKI Z PRZEPROWADZONEGO BADANIA	6
1. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW	6
2. ZATRUDNIENIE.....	10
3. ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH	16
4. WSPÓŁPRACA Z SĄDECKIM URZĘDEM PRACY.....	26
WNIOSKI	33
SPIS WYKRESÓW	35

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 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 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 IV kwartale. W ten sposób SUP jest w stanie uchwycić zmiany zachodzące na lokalnym rynku pracy oraz zaobserwować pewne stałe zjawiska i reguły dla niego charakterystyczne.

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

METODOLOGIA BADANIA

Badanie przeprowadzono przy użyciu narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankietowego. W ankiecie znalazły się 22 pytania podzielone na cztery części tematyczne: CZĘŚĆ I – Charakterystyka podmiotu, CZĘŚĆ II – Zatrudnienie, CZĘŚĆ III – Rekrutacja, CZĘŚĆ IV – Współpraca z SUP.

W okresie od października do grudnia 2018 r. doradcy klienta obsługujący pracodawców w trakcie kontaktów z pracodawcami przekazywali formularz ankiety. Pracownicy działu RPP zmodyfikowali dotychczasowy druk „Ankiety badającej potrzeby pracodawców”, dostosowując go do aktualnej sytuacji i pojawiających się bieżących potrzeb. Druk ankiety był również dostępny na stronie internetowej urzędu.

W badaniu zastosowano dobór próby celowy – subiektywnie wskazano pracodawców, którzy z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy mają wpływ na jego obecną sytuację oraz współpracują z Urzędem Pracy tym samym dzieląc się bieżącymi potrzebami kadrowymi.

Formularze ankietowe rozdawane były przedsiębiorcom podczas ich bezpośredniego kontaktu z SUP oraz w trakcie wizyt doradców klienta obsługujących pracodawców w siedzibach firm. Ankiety wypełnione zostały bezpośrednio przez właścicieli firm lub osoby najlepiej zorientowane w sytuacji kadrowej firmy.

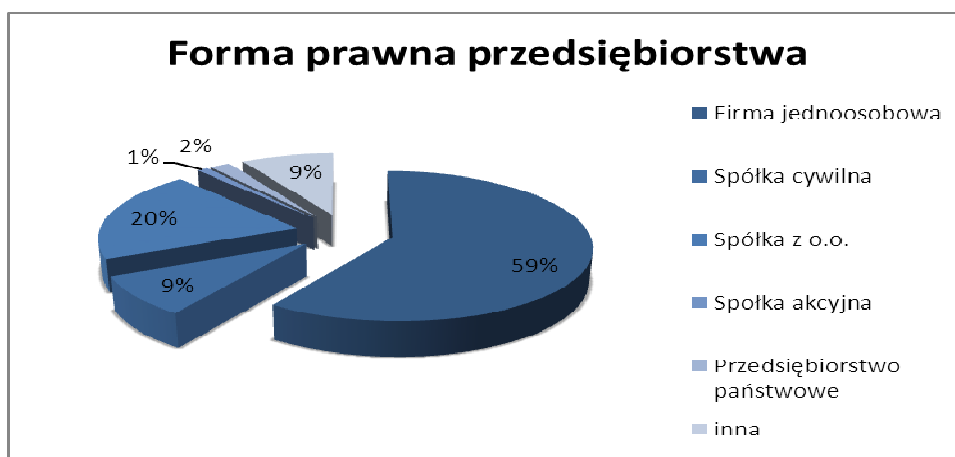
W wyniku pozostałych działań pozyskano łącznie 110 ankiet. Z uwagi na zbyt duże braki w odpowiedziach w niektórych ankietach, do sporządzenia końcowego raportu użyto ostatecznie 105 ankiet.

Dane pozyskane w trakcie badania posłużyły do opracowania niniejszego raportu, jak również do zaplanowania działań wobec pracodawców i osób bezrobotnych w 2019 roku.

WYNIKI PRZEPROWADZONEGO BADANIA

1. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW

W przeprowadzonym badaniu zdecydowanie przeważały **osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą**, które stanowiły 59% wszystkich badanych przedsiębiorstw (63 podmioty). Wśród spółek najliczniej reprezentowane były **spółki z o.o.** – 20% respondentów (21 firm) i **spółki cywilne** – 9% (9 firm), a najmniej licznie **spółki akcyjne** – 1% (1 firma). **Przedsiębiorstwa państwowe** stanowiły 2% badanej próby (2 podmioty), natomiast przedsiębiorstwa posiadające **inną osobowość prawną** stanowiły łącznie 9% ankietowanych (9 podmiotów).

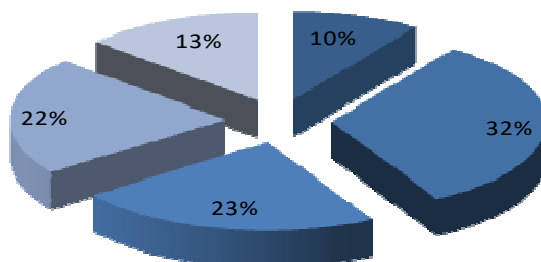


Rysunek 1 - Forma prawna przedsiębiorstwa

Spośród badanych przedsiębiorstw 10% (10 firm) stanowiły **jednoosobowe firmy prowadzące działalność gospodarczą**. **Mikroprzedsiębiorców** zatrudniających do 10 pracowników reprezentowało 32% respondentów (34 firmy). **Małe przedsiębiorstwa** zatrudniające mniej niż 50 pracowników stanowiły 23% badanych (24 podmioty), a **średnie przedsiębiorstwa z przedziałem zatrudnienia 50-250 pracowników** stanowiły łącznie 22% badanych (23 podmioty). Najmniej liczną grupę reprezentowały **przedsiębiorstwa duże**, w których stan zatrudnienia jest większy niż 251 osób – 13% (14 podmiotów).

Liczba zatrudnionych pracowników

■ Firma jednoosobowa ■ Od 1 -9 ■ 10-49 ■ 50-250 ■ 251 i więcej

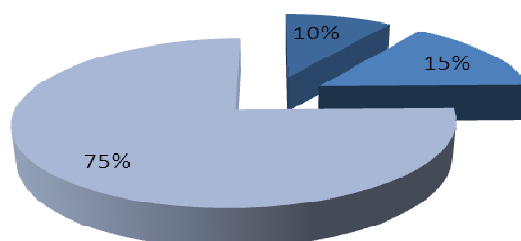


Rysunek 2 - Liczba zatrudnionych pracowników

W tegorocznym badaniu zdecydowaną większość przedsiębiorców stanowili ci, którzy prowadzą działalność gospodarczą **powyżej 5 lat** – 75% (79 podmiotów). Debiutujący przedsiębiorcy, w tym m.in. ci, którzy skorzystali z jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności z SUP, prowadzący działalność gospodarczą **nie dłużej niż 2 lata** stanowili 10% badanej próby badawczej (10 firm). Nieco liczniejszą grupą badawczą okazali się przedsiębiorcy prowadzący działalność w okresie **od 2 do 5 lat** – 15% (16 firm).

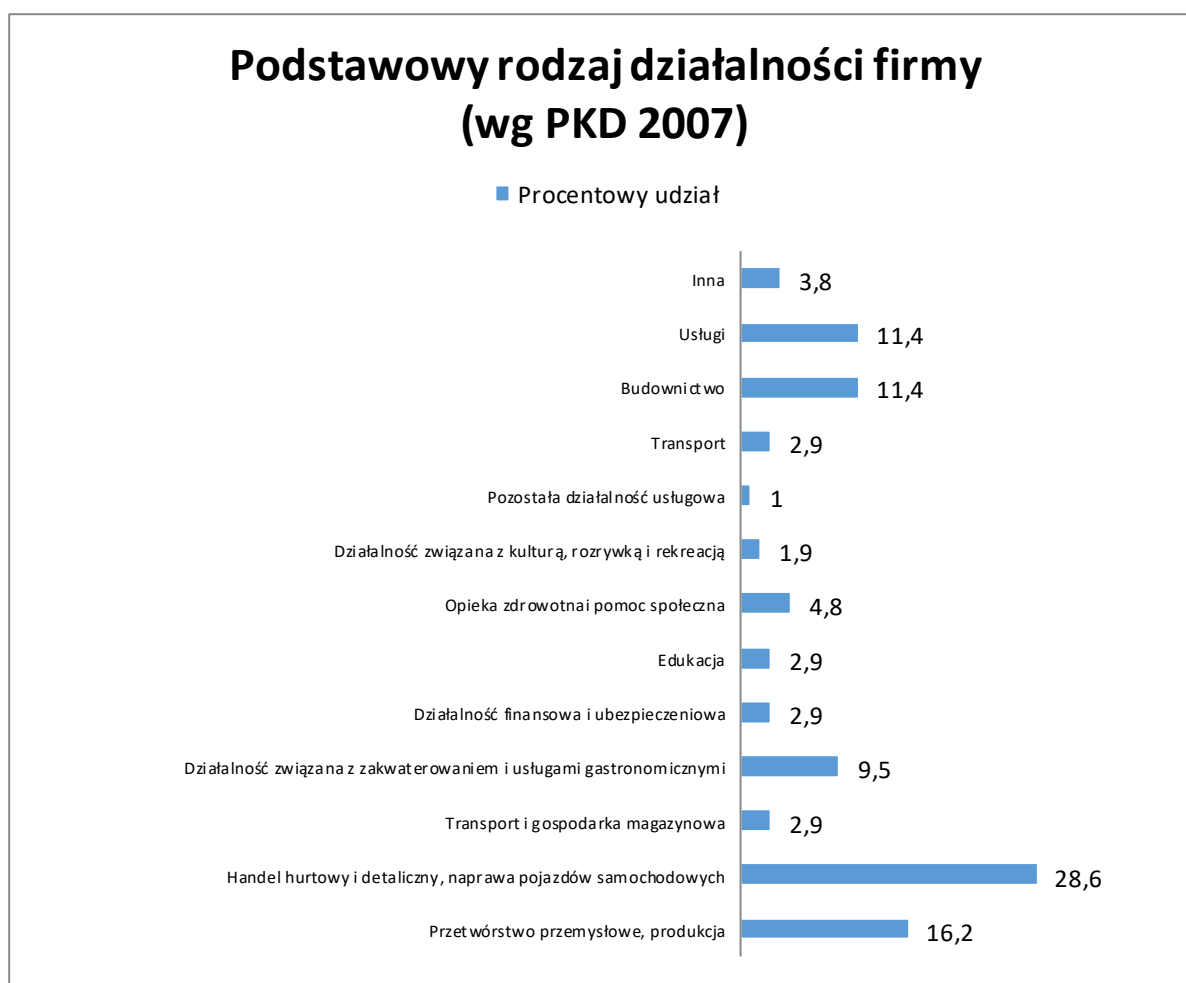
Długość prowadzenia działalności

■ Do 2 lat ■ Od 2 do 5 lat ■ Ponad 5 lat



Rysunek 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** – 28,6% (30 firm) oraz w branży **przetwórstwo przemysłowe, produkcja** – 16,2% (17 firm). Nieco mniej liczną reprezentację stanowiły przedsiębiorstwa z szeroko pojętych **usług** oraz **budownictwa** – w obu przypadkach po 11,4% respondentów (po 12 firm). Sektor związany z **zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi** reprezentowany był przez 9,5% wszystkich respondentów (10 firm), **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** – 4,8% (5 podmiotów). Najmniejszą liczebnie reprezentację osiągnęły w badaniu branże: **edukacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, transport, transport i gospodarka magazynowa** – odpowiednio po 2,9% ankietowanych (po 3 podmioty), **działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją** – 1,9% respondentów (2 podmioty) i **pozostała działalność usługowa** – 1% badanych podmiotów (1 firma). 3,8% badanych (4 firmy) zakwalifikowało swoją działalność do kategorii: **inna**.



Spośród przedsiębiorców biorących udział w badaniu ankietowym 15% respondentów (16 podmiotów) *korzystało z jednorazowych środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej*.



Rysunek 5 - Otrzymanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej

2. ZATRUDNIENIE

Sytuacja zatrudnieniowa podmiotów poddanych przez SUP badaniu ankietowemu kształtowała się w **2018 roku i w pierwszym kwartale 2019 roku** następująco: poziom zatrudnienia u 34% respondentów (36 podmiotów) **zwiększył się**, u 18% badanych (19 podmiotów) **zmniejszył się**, a w przypadku większości ankietowanych – 48% (50 podmiotów) pozostał bez zmian.



Rysunek 6 - Poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach

Większość ankietowanych potwierdziło, że **planuje w ciągu najbliższego roku zatrudnić nowych pracowników** – 63% (66 podmiotów). Ankietowani przedsiębiorcy, **niezdecydowani do złożenia deklaracji dotyczącej możliwości zatrudnienia nowych pracowników** stanowili 25% badanych (26 podmiotów). Tylko 12% przedsiębiorców (13 podmiotów) jednoznacznie podkreśliło, że **nie planuje zatrudniać nowych osób**.



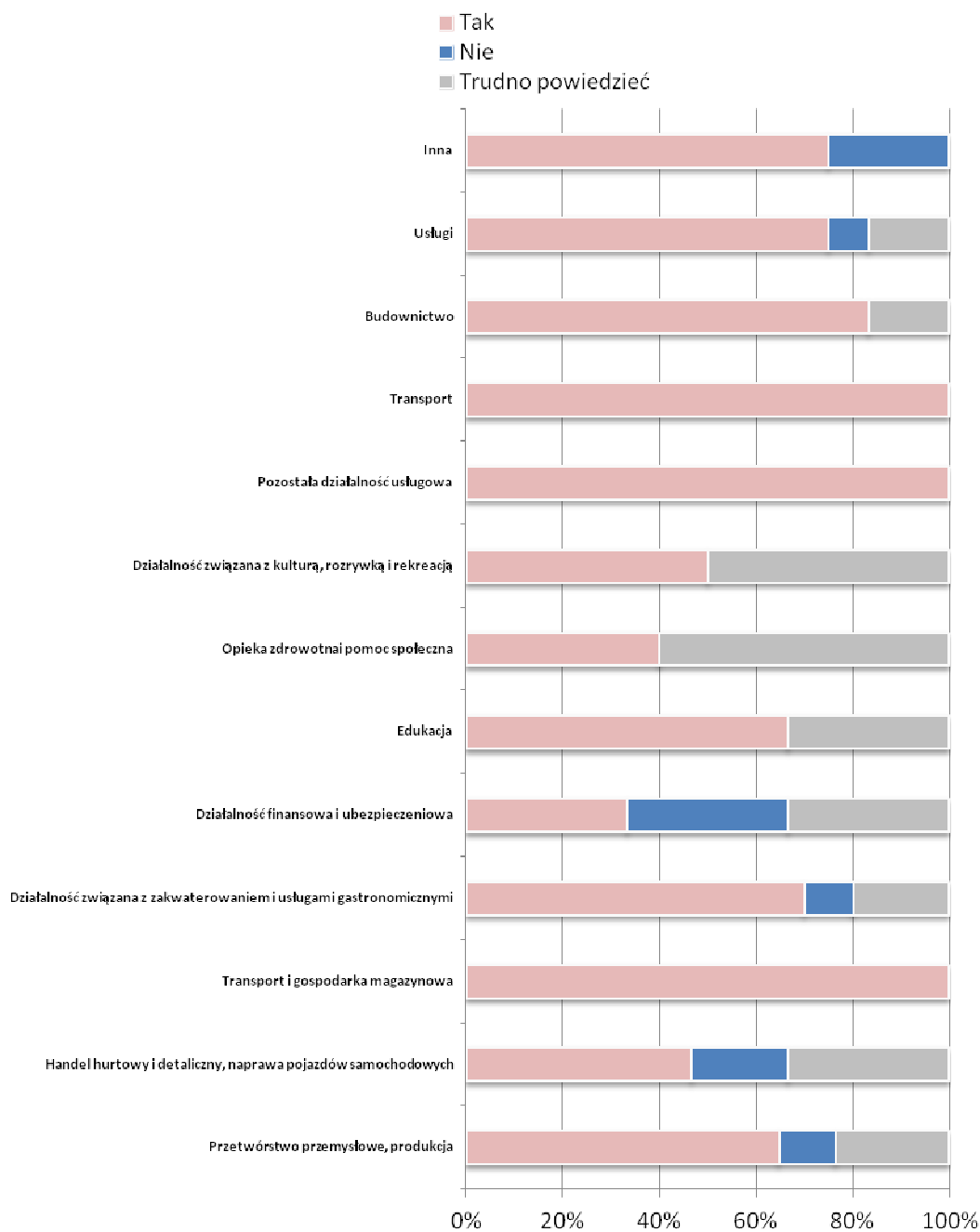
Z wykonanej analizy planowanego zatrudnienia w podziale na branże ankietowanych pracodawców wynika, że na nowe miejsca pracy mogą liczyć osoby poszukujące zatrudnienia w: **transporcie i gospodarce magazynowej, usługach i pozostałej działalności usługowej, w budownictwie** oraz w **działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi**. Ponad 50% wskazań uzyskały też branże **przetwórstwa przemysłowego i produkcji** oraz **edukacji**. W pozostałych branżach odpowiedzi skupiły się na niezdecydowaniu lub braku planów zatrudnieniowych. Ankietowani przedsiębiorcy, deklarujący zatrudnienie nowych pracowników wskazali, że planują zatrudnić osoby w zawodach:

- kierowca samochodu do 3,5 t, kierowca z prawem jazdy kat. C i C+E;
- magazynier;
- barman, kelner, bufetowa, barista, kucharz, pomoc kuchenna;
- architekt, inżynier budowlany;
- brukarz, cieśla szalunkowy, murarz, tynkarz, zbrojarz, pracownik budowlany;
- doradca klienta, sprzedawca, przedstawiciel handlowy;
- elektromechanik, technik mechanik;
- mechanik pojazdów samochodowych;
- lakiernik proszkowy;
- ślusarz, tokarz;
- spawacz;
- operator maszyn CNC;
- serwisant sprzętu gastronomicznego;
- stolarz, tapicer, pomocnik tapicera, krojczy, szwaczka;
- ogrodnik;
- pracownik gospodarczy, pracownik fizyczny;
- fizjoterapeuta,
- opiekun w domu pomocy społecznej;
- opiekunka dziecięca, nauczyciel wychowania przedszkolnego;
- pielęgniarka, lekarz specjalista;
- recepcjonistka;

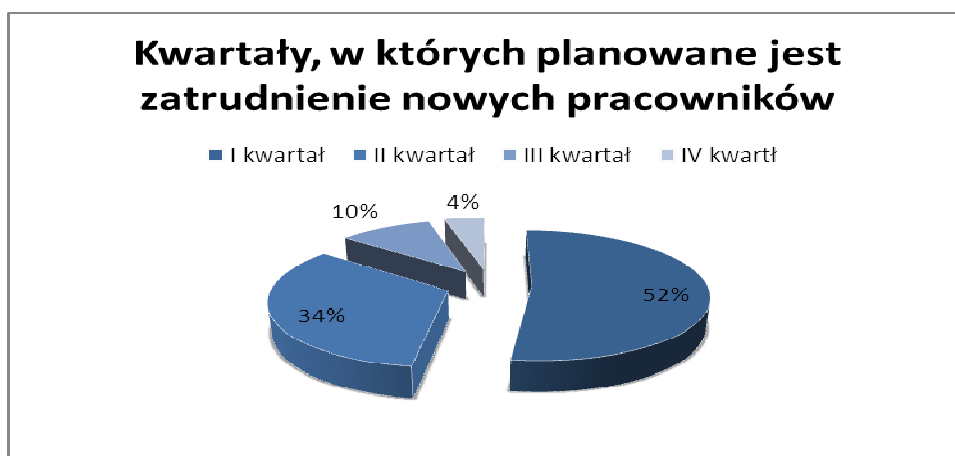
- **przewodnik terenowy;**
- **fryzjer, kosmetyczka;**
- **informatyk;**
- **pracownik administracyjny, pracownik biurowy;**
- **samodzielny księgowy;**
- **konstruktor instalacji, monter konstrukcji scenicznych;**
- **montażysta okien;**
- **pracownik produkcji.**

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

Planowane zatrudnienie pracowników w poszczególnych branżach (wg PKD 2007)

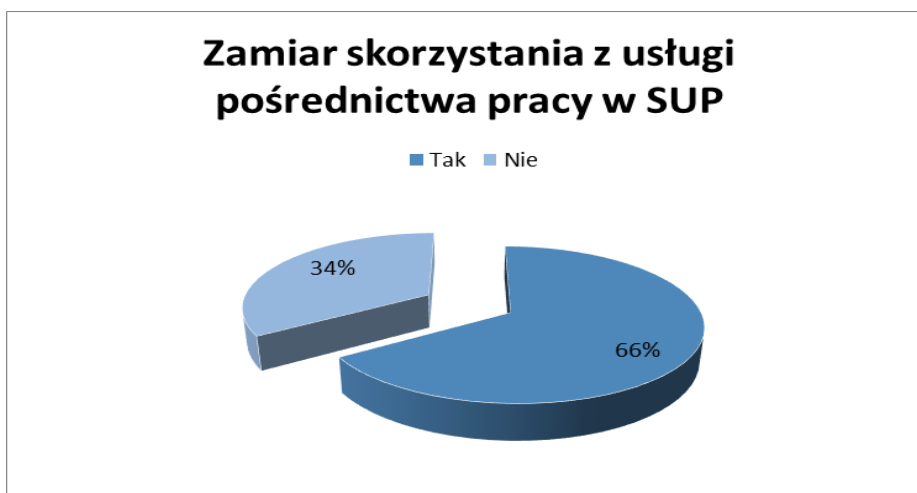


Badani przedsiębiorcy zdecydowanie wskazali **I kwartał**, jako ten, w którym planowane jest zatrudnienie nowych pracowników – aż 52% ankietowanych (55 podmiotów). Z kolei 34% (36 podmiotów), zamierza zatrudnić nowych pracowników w **II kwartale**, a 10% (10 podmiotów) - w **kwartale III**. Najmniej, bo jedynie 4% ankietowanych przedsiębiorców (4 podmioty), zadeklarowało zatrudnienia w **IV kwartale** roku.

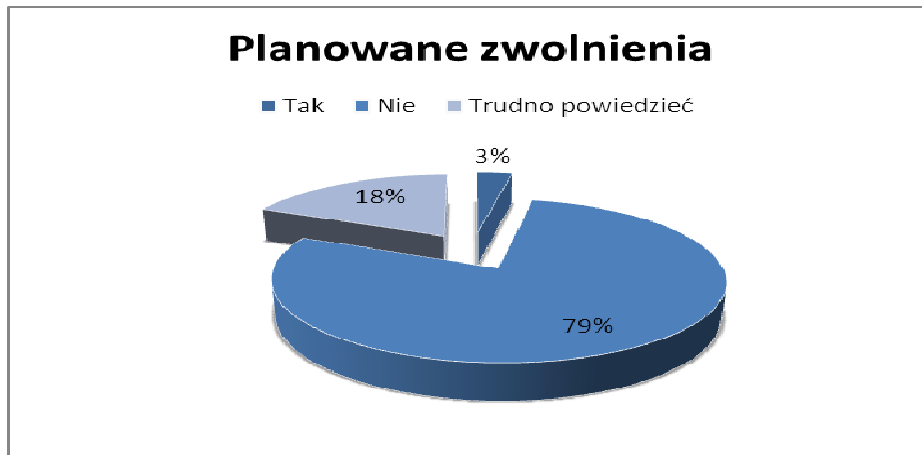


Rysunek 9 – Kwartały, w których planowane jest zatrudnienie nowych pracowników

Wśród nich 66% przedsiębiorców (69 podmiotów) zadeklarowało **zamiar skorzystania z pomocy SUP w zatrudnianiu pracowników**. Niemniej istotną wiadomością jest fakt, że wzorem lat ubiegłych nie spada zainteresowanie chęcią współpracy pracodawców z SUP.



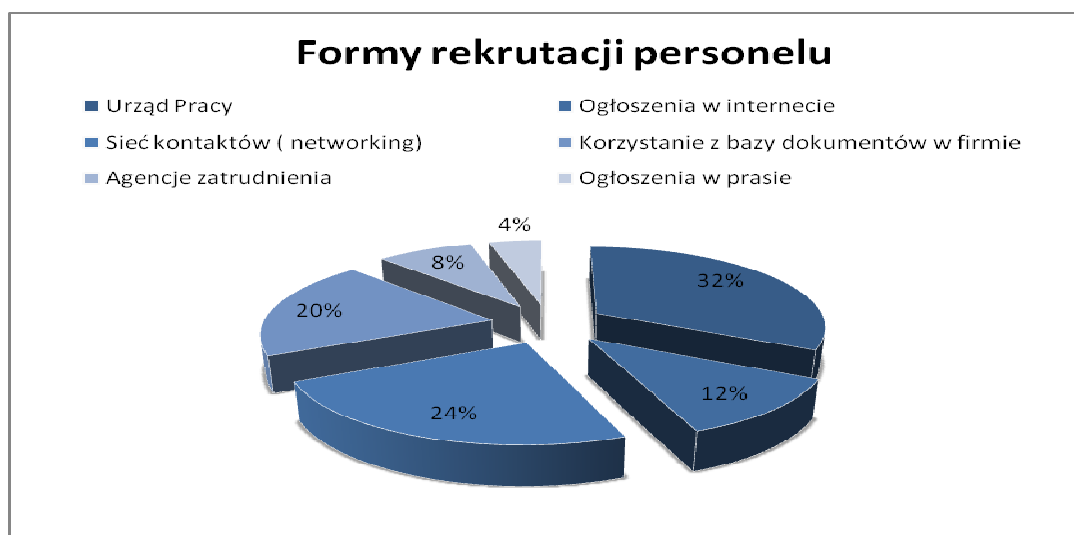
Przedsiębiorcy w zdecydowanej większości **nie wyrazili zamiaru zwalniania pracowników** – 79% badanych (83 podmioty). **Swojego stanowiska w sprawie zwolnień pracowników nie było w stanie określić** 18% ankietowanych (19 podmiotów). Z badania wynika, że jedynie 3% ankietowanych (3 podmioty) **podejmie decyzję o zwolnieniach w swoich firmach**.



Rysunek 11 - Planowane zwolnienia

3. ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH

Badani przedsiębiorcy w pytaniu dotyczącym form rekrutacji, z których korzystają przy pozyskiwaniu nowych pracowników, najczęściej wskazywali na **urząd pracy** – 32% respondentów. Wynika z tego, iż 1/3 pracodawców wybiera SUP jako źródło pozyskania nowych pracowników. Sieć kontaktów własnych czyli tzw. **networking** lub potocznie mówiąc „zatrudnienie z polecenia” stosuje 24% badanych. **Internet** jako ogólnodostępny kanał informacji wykorzystywany jest przez 12% ankietowanych przedsiębiorców. **Bazę CV** osób poszukujących pracy prowadzi i wykorzystuje w wypadku prowadzonej rekrutacji 20% przedsiębiorców, a z **zamieszczania ogłoszeń o ofertach pracy w prasie** – 8% ankietowanych. Najmniej, bo jedynie 4% przedsiębiorstw w Nowym Sączu korzysta z usług **agencji zatrudnienia**.



Rysunek 12 - Formy rekrutacji personelu

Na lokalnym rynku pracy wyraźnie staje się widoczny trend zamiany rynku pracodawcy w rynek pracownika. Między innymi właśnie z tego powodu ponad połowa przedsiębiorców w ciągu ostatniego roku **miała problem ze znalezieniem odpowiedniego kandydata do pracy** – na taką sytuację uskarżało się 52% przedsiębiorców (55 podmiotów). Z kolei 39% respondentów (41 podmiotów) **nie miało problemów w trakcie rekrutacji z pozyskiwaniem osób chętnych**

do pracy, zaś 9% pracodawców (9 podmiotów) określiło, że *problem z rekrutacją personelu ich nie dotyczy*, gdyż nie poszukują nowych pracowników.



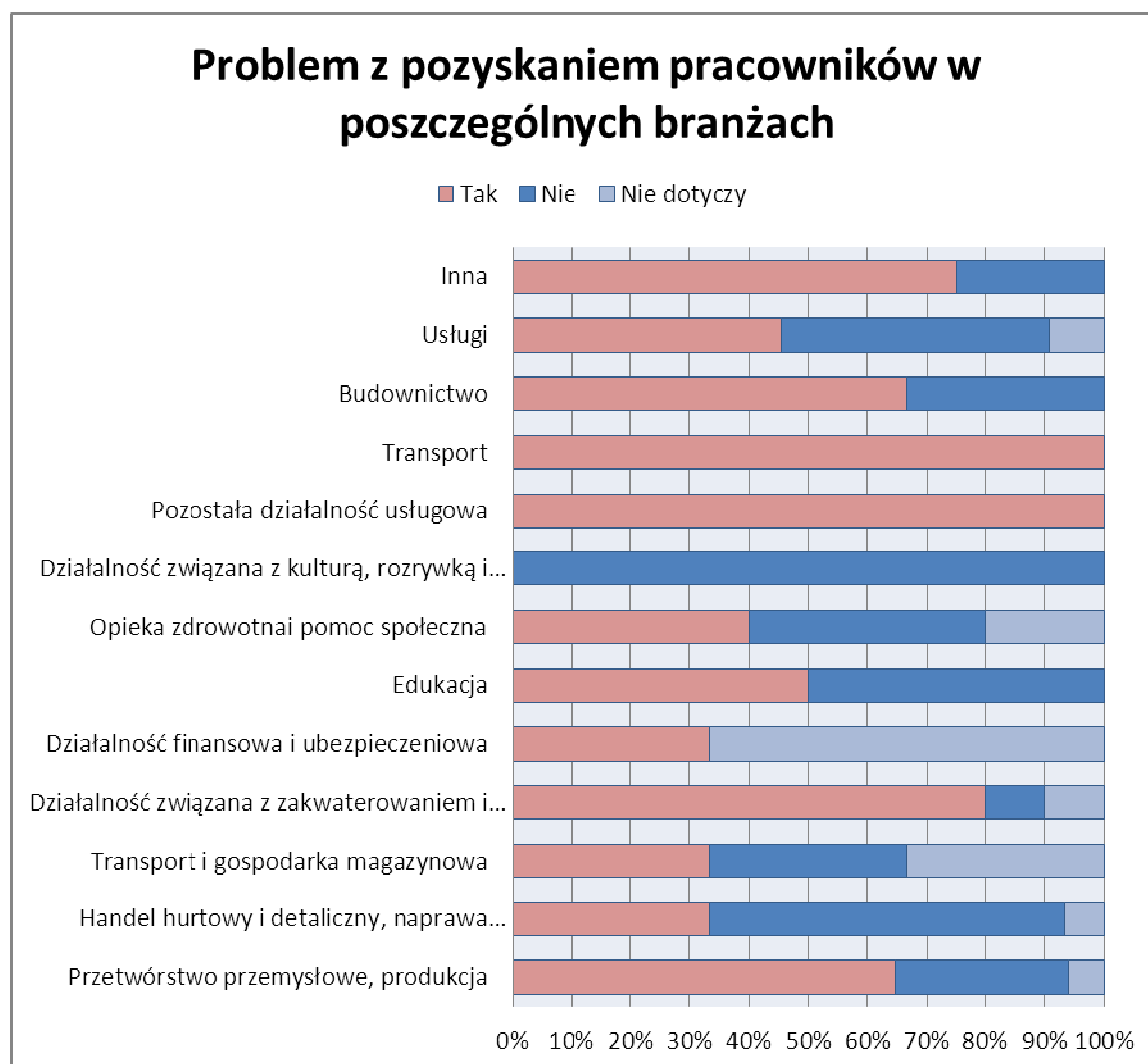
Rysunek 13 - Problem z pozyskaniem pracowników

Pracodawcy badani pod kątem problemów z pozyskaniem pracowników wskazali przede wszystkim na branże takie jak: *transport, pozostała działalność usługowa, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* oraz *przetwórstwo przemysłowe, produkcja i budownictwo*. Problemów z pozyskaniem nowych pracowników ankietowani przedsiębiorcy nie przewidują natomiast w branży związanej z *działalnością kulturalną i rozrywką*. Poniżej wymienione są zawody, w których wystąpiły trudności z rekrutacją pracowników:

- kierowca samochodu do 3,5 t, kierowca C i C+E;
- kucharz, barista, kelner, pomoc kuchenna, piekarz;
- brukarz, pracownik budowlany, murarz, tynkarz, pomocnik dekarza;
- doradca klienta, technik handlowiec, przedstawiciel handlowy, specjalista ds. zakupów;
- elektromechanik, technik mechanik, konstruktor, serwisant;
- mechanik pojazdów samochodowych;
- ślusarz, spawacz, operator maszyn CNC;
- monter stolarki budowlanej, monter balustrad;
- stolarz, tapicer, pracownik w dziale obróbki drewna;

- pracownik fizyczny; pracownik produkcyjny;
- fizjoterapeuta;
- opiekun osób niepełnosprawnych;
- pielęgniarz, lekarz;
- nauczyciel wychowania przedszkolnego z językiem angielskim;
- samodzielny księgowy.

Pracodawcy badani pod kątem problemów z pozyskaniem pracowników wskazali przede wszystkim na branże takie jak: **transport, pozostała działalność usługowa, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi** oraz **przetwórstwo przemysłowe, produkcja i budownictwo**. Problemów z pozyskaniem nowych pracowników ankietowani przedsiębiorcy nie przewidują natomiast w branży związanej z **działalnością kulturalną i rozrywką**.



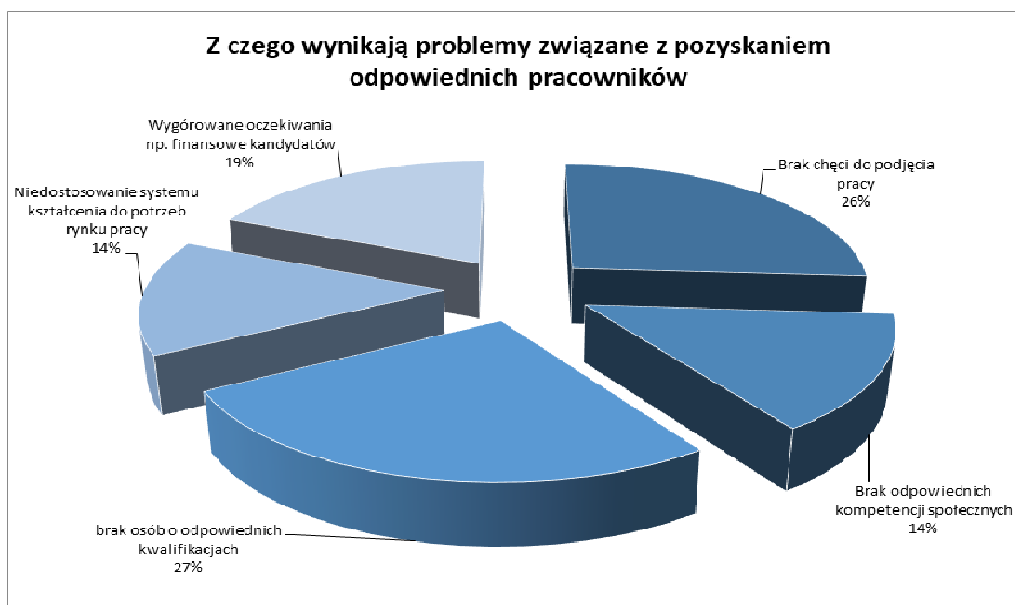
Rysunek 14 – Problem z pozyskaniem pracowników w poszczególnych branżach wg PKD 2007

Na zadane ankietowanym pytanie o to czy problem z zatrudnianiem personelu wpływa na rozwój firmy, zdecydowana większość respondentów, bo aż 63% (66 podmiotów) odpowiedziała, że **doświadczyla negatywnego wpływu**. Z kolei 37% przedsiębiorstw (39 podmiotów) uznało, że nie ma problemów z zatrudnianiem pracowników lub **problem ten nie jest aż tak istotny, by miał wpływ na rozwój firmy**.



Rysunek 15 - Problem z zatrudnianiem pracowników a wpływ na rozwój firmy

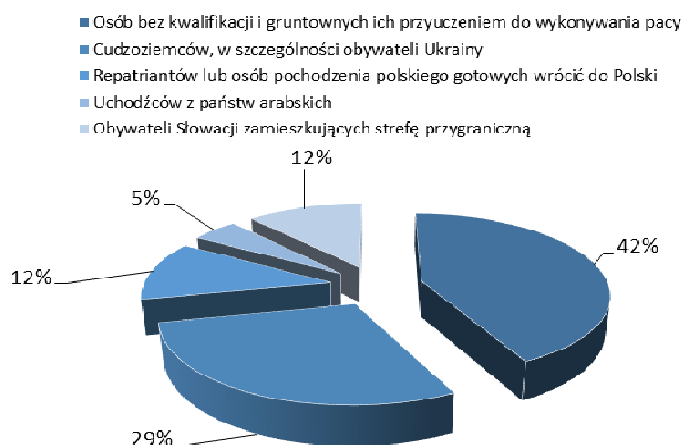
Jako główny problem w pozyskiwaniu nowych pracowników przedsiębiorcy wskazali **brak odpowiednich kwalifikacji** – 27% ankietowanych oraz **brak chęci do pracy** – 26% badanych. Nieco mniej wskazań uzyskały odpowiedzi: **wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów** – 19% respondentów oraz **brak kompetencji społecznych** i **niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy** - w obu przypadkach po 14% respondentów.



Rysunek 16 - Z czego wynikają problemy z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy

Powyższe problemy skłaniają przedsiębiorców do poszukiwania różnego rodzaju rozwiązań zmierzających do uzupełnienia luk kadrowych. Z zaproponowanych w kwestionariuszu rozwiązań najczęściej wskazała **gotowość do przyjęcia do pracy osób bez kwalifikacji zawodowych i ich gruntownego przyuczenia**. Ponad 42% respondentów właśnie w ten sposób zamierza spróbować rozwiązać istniejący problem. Grupa ponad 29% ankietowanych byłaby w stanie **przyjąć do pracy cudzoziemców**, w szczególności obywateli Ukrainy. **Repatriantów lub osób pochodzenia polskiego gotowych wrócić do kraju deklaruje zatrudnić** 12% ankietowanych. Tylu samo **zainteresowanych jest zatrudnieniem obywateli Słowacji, zamieszkujących strefę przygraniczną**. Najmniej możliwy dla respondentów jest wariant **przyjmowania uchodźców** (w tym zwłaszcza z państw arabskich), tylko 5% ankietowanych wskazuje taką możliwość.

Możliwość zatrudnienia poszczególnych grup



Rysunek 17 – Możliwość przyjęcia do pracy różnych grup osób

O zatrudnieniu pracownika zgodnie z odpowiedziami udzielanymi przez ankietowanych pracodawców decydują przede wszystkim **chęci kandydata do pracy** – ta odpowiedź uzyskała wskazanie 16,8% respondentów. Kolejnymi istotnymi czynnikami w procesie rekrutacji są: **doświadczenie zawodowe** – 12% wskazań respondentów oraz **umiejętności i kwalifikacje zawodowe** – po 11,5% wskazań respondentów. Na czwartym miejscu w tym zestawieniu znalazła się **dyspozycyjność**, na którą wskazało 10,5% badanych, dalej - **kompetencje społeczne** - liczące się u 8,5% ankietowanych. W mniejszym stopniu o zatrudnieniu decyduje **wykształcenie**, które wskazało tylko 5,5% przedsiębiorców, **stan zdrowia**, na który zwraca uwagę 4,6% respondentów. **Wiek i prezencja** uzyskały najmniej, bo po 4,3% wskazań ankietowanych.



Rysunek 18 - Czynniki mające wpływ na decyzję o zatrudnieniu

Szczegółowa analiza kryteriów decydujących o zatrudnieniu w poszczególnych branżach pokazuje, że:

- w branży produkcyjnej liczą się umiejętności zawodowe oraz doświadczenie,
- w branży handlowej liczą się chęci do pracy oraz dyspozycyjność,
- w branży gastronomicznej pracodawcy zwracają w pierwszej kolejności uwagę na dyspozycyjność oraz doświadczenie zawodowe ,
- w branży budowlanej natomiast liczą się kwalifikacje i doświadczenie,
- w branży usługowej najważniejsze są chęci do pracy i umiejętności zawodowe,
- branży medycznej najważniejsze jest odpowiednie wykształcenie oraz doświadczenie.

Wobec trudności pracodawców z zatrudnianiem pracowników, ankietowani zostali zapytani również o ich zainteresowanie współpracą z SUP w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych i pomocy przy rekrutowaniu pracowników. **Pozytywnie o chęci współpracy w tym zakresie wyraziło się 43% ankietowanych (45 podmiotów), negatywnie – 51% respondentów (54 podmioty), a 6% przedsiębiorstw (6 podmiotów) określiło, że *ich to pytanie nie dotyczy*.**



Rysunek 19 – Zainteresowanie współpracą z SUP w zakresie aktywizacji

Przeprowadzona ankieta miała również na celu zbadanie opinii badanych pracodawców na temat 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 zadano w ankiecie pytanie dotyczące określenia grupy, która zdaniem przedsiębiorców znajduje się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Przedsiębiorcy w tym zakresie wskazali **osoby poniżej 30 roku życia** jako te, które mają najtrudniej na rynku pracy – 48% odpowiedzi. Na drugim miejscu pracodawcy wskazali osoby powyżej **50 r.ż.** – 29% wskazań respondentów. Na trzecim miejscu znalazły się **osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 r.ż. lub co najmniej dziecko niepełnosprawne do 18 r.ż.** – 10% odpowiedzi ankietowanych. Uznane przez pracodawców za najmniej narażone na wykluczenie stanowiły z kolei: **osoby długotrwale bezrobotne** – 8% wskazań respondentów oraz **niepełnosprawni** - 5% wskazań respondentów.



Rysunek 20 – Możliwość aktywizacji poszczególnych grup przez pracodawców

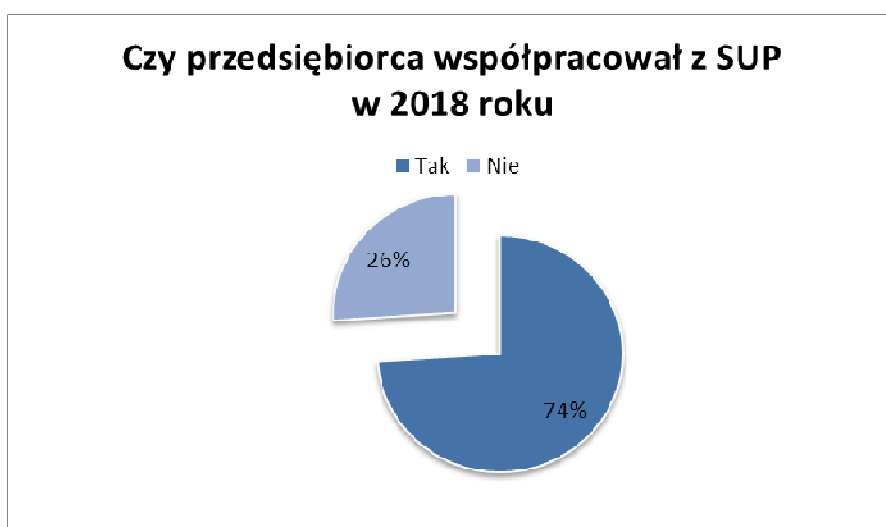
Mając na uwadze najczęściej podnoszone przez przedsiębiorców w indywidualnych rozmowach propozycje dotyczące poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy, dowiedzieliśmy się, iż przedsiębiorcy w **promocji kierunków kształcenia, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy** upatrują największą szansę poprawy sytuacji i rozwoju lokalnego rynku pracy – 28% wskazań. Jest to bardzo cenna informacja, wskazuje ona świadomość problemów występujących na rynku pracy w świetle takich zjawisk społecznych jak: niż demograficzny, emigracja młodych ludzi, napływ cudzoziemców itd. Drugim czynnikiem, który mógłby polepszyć sytuację na rynku pracy jest **większa pula środków na refundowane formy zatrudnienia** – tak uważa blisko 25% przedsiębiorców. Badani przedsiębiorcy wskazują jako trzeci z czynników pozwalających na poprawę sytuacji na rynku pracy, rozwój **lokalnej infrastruktury drogowej i kolejowej** – blisko 19% wskazań ankietowanych. Przedsiębiorcy widzą szansę również **w ułatwieniu zdobywania odpowiednich kwalifikacji zawodowych i obniżeniu kosztów ich uzyskania** - ponad 17% odpowiedzi przedsiębiorców. Niewiele mniej, bo niecałe 11% badanych pracodawców uważa, że **uproszczenie procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców spoza UE/EOG** jest dobrym rozwiązaniem na bolączki lokalnego rynku pracy.



Rysunek 21 – Czynniki, które mogą poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy

4. WSPÓŁPRACA Z SĄDECKIM URZĘDEM PRACY

Pracodawcy w prowadzonym badaniu ankietowym zostali również poproszeni o odpowiedź na pytanie dotyczące współpracy z SUP w 2018 roku. Jedynie 26% ankietowanych (27 podmiotów) nie współpracowało w minionym roku z SUP, natomiast 74% ankietowanych przedsiębiorców (78 podmiotów) potwierdziło, że **współpracowało z SUP**.

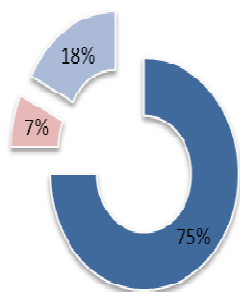


Rysunek 22 – Czy przedsiębiorca współpracował z SUP w 2018 roku

Przedsiębiorcy ocenili usługi świadczone przez SUP w sześciu odrębnych kategoriach – jakość i profesjonalizm obsługi, dostępność informacji i promocja, dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy, terminowość realizacji usług, skuteczność działania i ogólnie współpraca z pracodawcami. Najwyżej przedsiębiorcy ocenili **terminowość realizacji zadań** – takiego zdania jest 79% ankietowanych. Niemal równie wysoko oceniana została **jakość i profesjonalizm obsługi** – tak twierdzi co trzeci badany (75%). Nieco gorzej oceniane są **dostępności informacji i promocja** oraz **skuteczność działania** – 61% ankietowanych. Najniżej przedsiębiorcy oceniają **dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy** – niewiele ponad połowa badanych twierdzi, że jest ona dobra. Te wszystkie zmienne oraz doświadczenie przedsiębiorców ze współpracy z SUP składają się na **ogólną ocenę współpracy z pracodawcami**, która jest w większości przypadków odbierana dobrze – tak potwierdziło 71% ankietowanych. Współpracę z SUP niepozytywnie oceniło 10%, a zdania nie miało 19% respondentów.

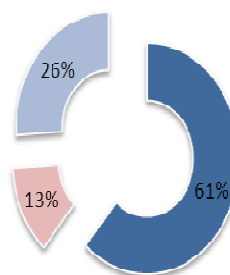
Jakość i profesjonalizm obsługi

■ Dobra ■ Zła ■ Trudno powiedzieć



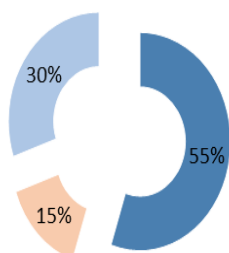
Dostępność informacji i promocja

■ Dobra ■ Zła ■ Trudno powiedzieć



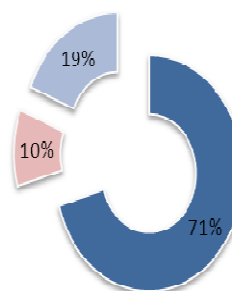
Dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy

■ Dobra ■ Zła ■ Trudno powiedzieć



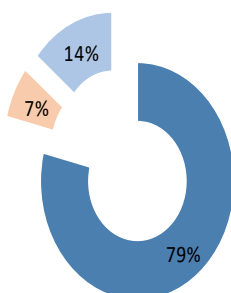
Ogólnie współpraca z pracodawcami

■ Dobra ■ Zła ■ Trudno powiedzieć



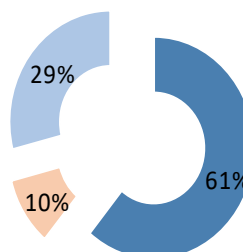
Terminowość realizacji usług

■ Dobra ■ Zła ■ Trudno powiedzieć



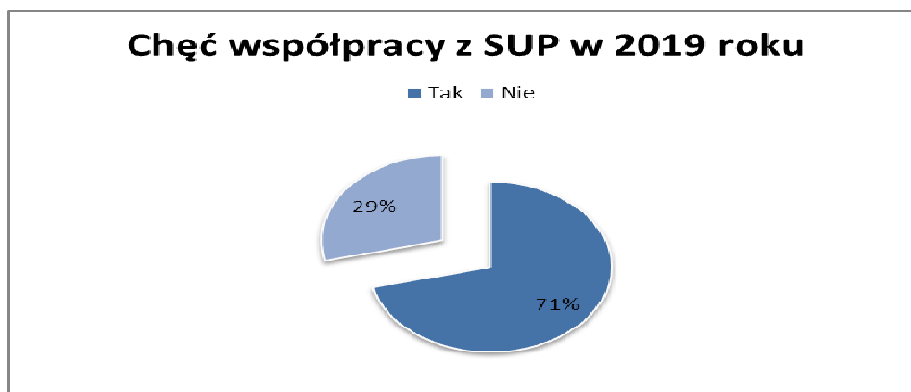
Skuteczność działania

■ Dobra ■ Zła ■ Trudno powiedzieć



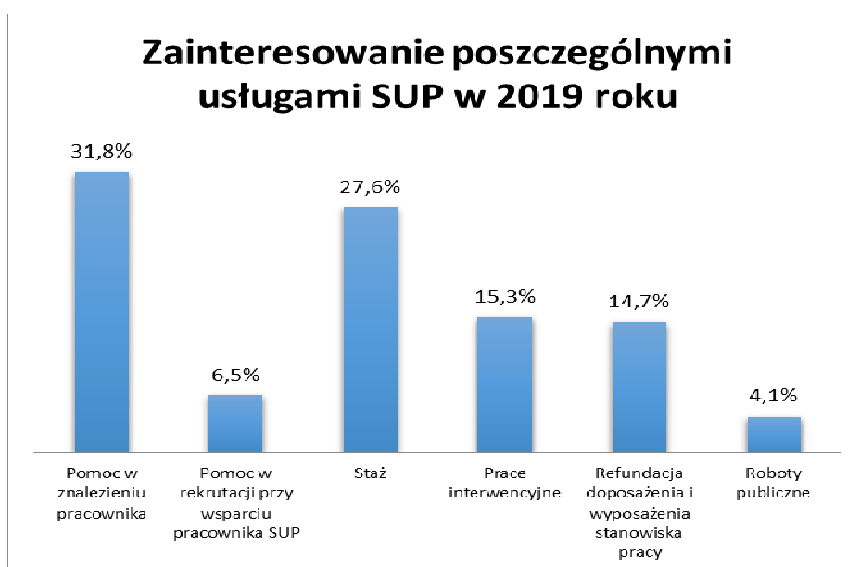
Rysunek 23 - Ocena współpracy z pracodawcami

Przedsiębiorcy w większości przypadków potwierdzili zainteresowanie współpracą z SUP. W 2019 roku **z Urzędem zamierza współpracować** 71% ankietowanych (75 podmiotów), natomiast 29% ankietowanych (30 podmiotów) **nie deklaruje takiego zamiaru**.



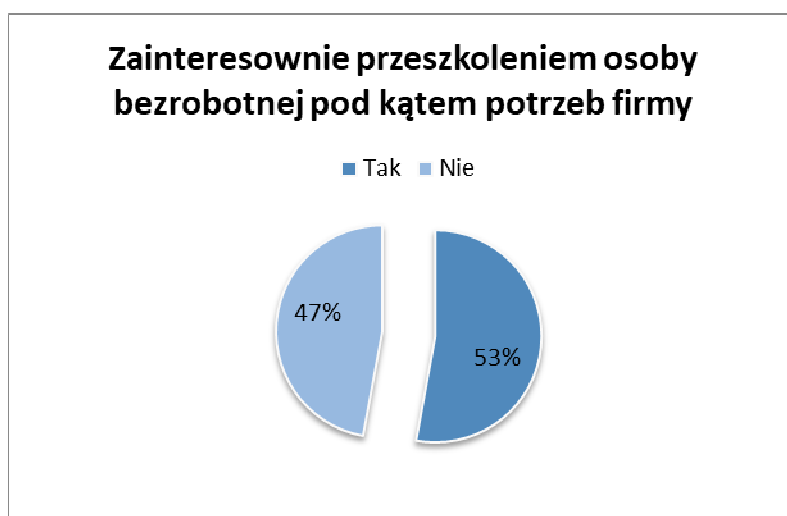
Rysunek 24 - Chęć współpracy z SUP w 2019 roku

Przedsiębiorcy zamierzają przede wszystkim skorzystać z możliwości **pomocy SUP w znalezieniu pracownika** – 31,8% respondentów oraz **pomocy SUP w zorganizowaniu stażu** – 27,6% ankietowanych. Co siódmy przedsiębiorca zainteresowany jest skorzystaniem z **organizacji prac interwencyjnych** - 15,3% ankietowanych oraz **refundacją kosztów doposażenia i wyposażenia stanowiska pracy** – 14,7% badanych. Najmniej zainteresowanie przedsiębiorców wzbudza **pomoc w rekrutacji pracowników przez doradców zawodowych SUP** – 6,5% wskazań przedsiębiorców oraz **organizacja robót publicznych** – 4,1% wskazań ankietowanych podmiotów.



Rysunek 25 – Zainteresowanie poszczególnymi usługami SUP w 2019 roku

W 2019 roku 53% ankietowanych (56 podmiotów) przedsiębiorców może być zainteresowanych przeszkoleniem osób bezrobotnych przed ich zatrudnieniem.



Rysunek 26 – Zainteresowanie przeszkoleniem osoby bezrobotnej pod kątem potrzeb firmy

Wśród szkoleń jakie miałyby zostać przeprowadzone celem przygotowania kandydata do pracy, wymienione zostały te dające uprawnienia typu:

- **prawo jazdy kat. C+E;**
- **uprawnienia SEP;**
- **operator koparki;**
- **operator maszyn CNC;**
- **operator węzła betoniarskiego;**
- **operator wózka jezdniowego;**
- **kurs spawacza.**

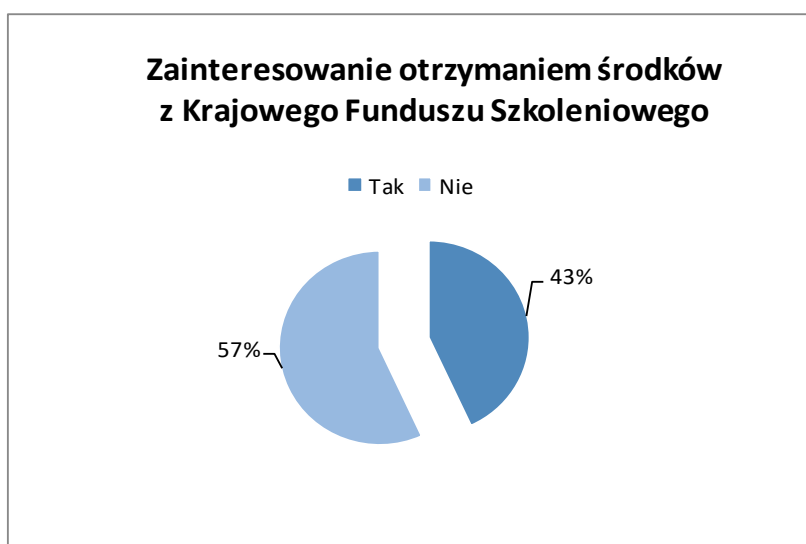
Z pozostałych szkoleń wymienione zostały:

- **szkolenia z zakresu obsługi klienta: doradca klienta, kasa fiskalna, sprzedawca, komunikacja z klientem;**
- **szkolenia dla branży gastronomicznej: kucharz, pomoc kuchenna oraz kelner;**
- **szkolenia językowe;**
- **szkolenia z zakresu grafiki komputerowej i obróbki zdjęć;**
- **szkolenie z zakresu fizjoterapii;**
- **szkolenie z zakresu akrobatyki.**

Przedsiębiorcy w badaniu poproszeni zostali również o wyrażenie opinii na temat tego, w jakim zakresie SUP powinien przeprowadzać szkolenia. W tym przypadku pracodawcy wymieniali:

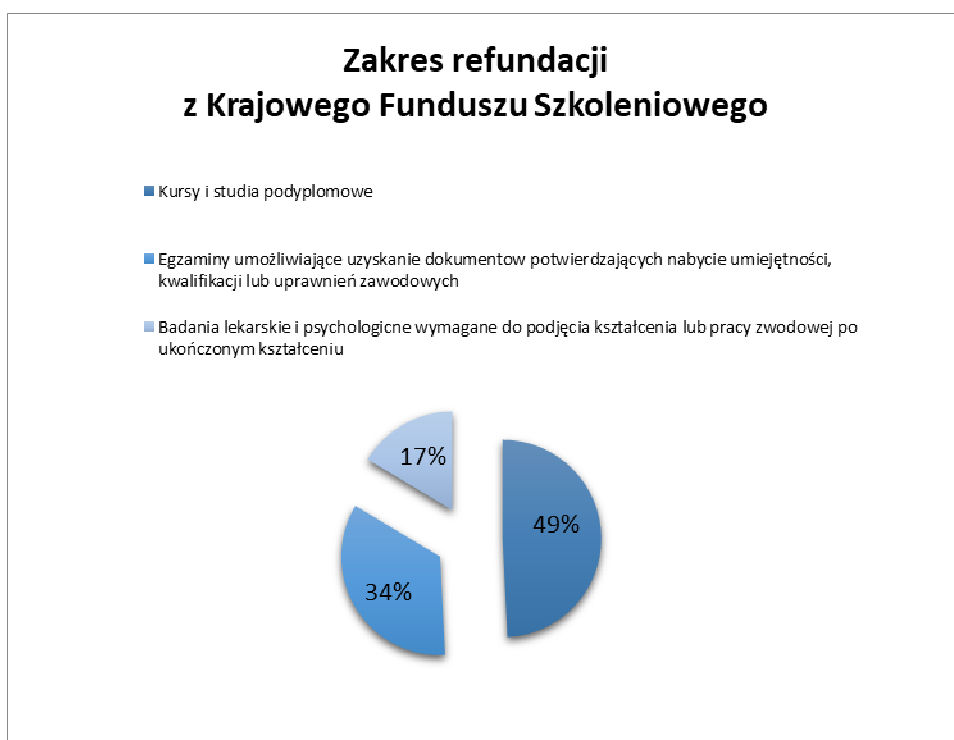
- kursy językowe;
- kursy obsługi kasy fiskalnej;
- szkolenia z obsługi komputera i programów komputerowych;
- kurs w zawodzie kucharza;
- kurs w zawodzie magazyniera;
- szkolenia marketingowe – technik sprzedaży, szkolenia z obsługi klienta
- szkolenia ogólnobudowlane;
- kurs operatora maszyn CNC;
- kurs w zawodzie opiekunki dziecięcej;
- kursy spawania;
- kurs w zawodzie tapicera;
- kurs obsługi wózka jezdniowego;
- szkolenia z zakresu wykańczania wnętrz.

Badanie wskazuje, że Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), który jest instrumentem wprowadzonym po nowelizacji ustawy od 2014 roku, cieszy się dużym zainteresowaniem przedsiębiorców. Blisko 43% ankietowanych (45 podmiotów) zadeklarowało **chęć skorzystania z KFS-u w zakresie podniesienia lub uzupełnienia braków kompetencyjnych wśród swoich pracowników**. 57% ankietowanych (60 podmiotów) **nie było zainteresowanych skorzystaniem z KFS-u**.



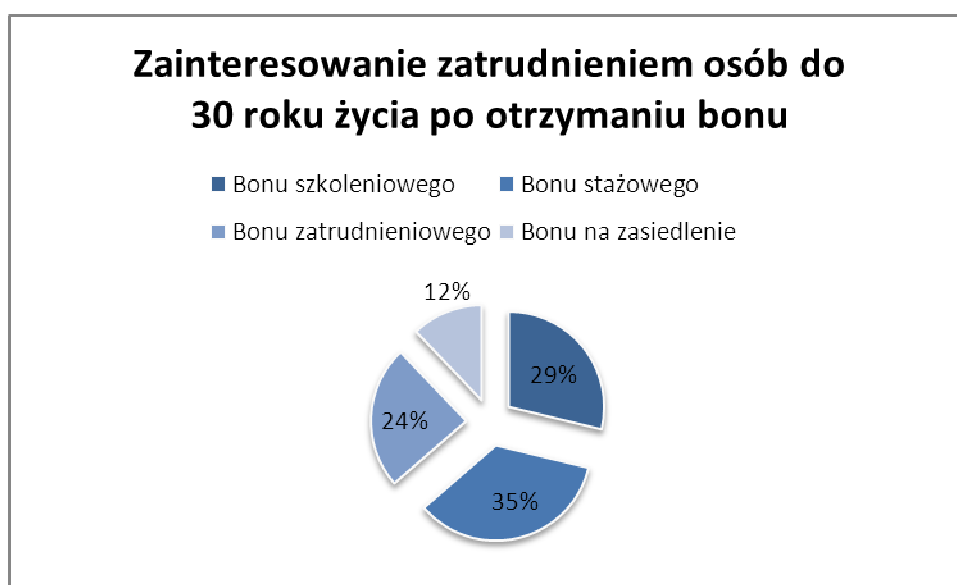
Rysunek 27 – Zainteresowanie otrzymaniem środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

W ramach KFS-u przedsiębiorcy zainteresowani są sfinansowaniem głównie **kursów i studiów podyplomowych** – 49% respondentów oraz **opłaceniem egzaminów umożliwiających uzyskanie przez pracowników dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych** - 34% wskazań badanych podmiotów. W najmniejszym zakresie przedsiębiorcy wskazali na zainteresowanie **sfinansowaniem w ramach KFS-u badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej** – 17% ankietowanych.



Rysunek 28 – Zakres refundacji z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

W tegorocznym badaniu ankietowym przedsiębiorcy zostali zapytani również o zainteresowanie zatrudnianiem osób do 30. roku życia, którym Urząd przyzna jeden z czterech rodzajów bonów: szkoleniowy, stażowy, zatrudnieniowy lub na zasiedlenie. Pracodawcy są pozytywnie nastawieni do tego typu form wsparcia, przy czym najwięcej wskazań uzyskały **bony stażowe** – 35% respondentów, **bony szkoleniowe** – 29% ankietowanych i **bony zatrudnieniowe** – 24% badanych pracodawców. Mało wskazań uzyskały jedynie **bony na zasiedlenie** – 12% respondentów.



Rysunek 29 - Zainteresowanie zatrudnianiem osób do 30. roku życia po otrzymaniu bonu z SUP

WNIOSKI I REKOMENDACJE

- Sytuacja ekonomiczna u większości ankietowanych przedsiębiorców poprawiła się w ostatnim roku.
- Prawie 80% pracodawców deklaruje, że nie zamierza zwalniać pracowników.
- Ponad 60% przedsiębiorców zamierza w 2019 roku zwiększyć zatrudnienie. Najwięcej ofert pracy powinno pojawić się w branżach: transport i gospodarka magazynowa, usługi, pozostała działalność usługowa, budownictwo, działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.
- Na najwięcej ofert pracy mogą liczyć przede wszystkim osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz wyższe techniczne.
- Zwiększenie zatrudnienia pracodawcy zapowiadają przede wszystkim na I i II kwartał 2019 roku.
- Prawie 70% pracodawców deklaruje chęć skorzystania z pomocy SUP przy rekrutacji pracowników.
- W 2019 roku z SUP w różnym zakresie zamierza współpracować 71% badanych przedsiębiorców.
- Pracodawcy liczą przede wszystkim na pomoc SUP w znalezieniu pracowników
- Pracodawcy badani pod kątem problemów z pozyskaniem pracowników wskazali przede wszystkim na branże takie jak: transport, pozostała działalność usługowa, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz przetwórstwo przemysłowe, produkcja i budownictwo. Wymienili głównie zawody takie jak: kierowca samochodu do 3,5 t, kierowca C i CE, kucharz, barista, kelner, pomoc kuchenna, piekarz, brukarz, pracownik budowlany, murarz, tynkarz, pomocnik dekarza, doradca klienta, technik handlowiec, przedstawiciel handlowy, specjalista ds. zakupów, elektromechanik, technik mechanik, konstruktor, serwisant, mechanik pojazdów samochodowych, ślusarz, spawacz, operator maszyn CNC, monter stolarki budowlanej, monter balustrad, stolarz, tapicer, pracownik w dziale obróbki drewna, pracownik fizyczny, fizjoterapeuta, opiekun w domu pomocy społecznej, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel wychowania przedszkolnego z językiem angielskim, samodzielny księgowy.

- Jako główny problem w pozyskiwaniu nowych pracowników przedsiębiorcy wskazali brak odpowiednich kwalifikacji oraz brak chęci do pracy.
- Przedsiębiorcy upatrują największą szansę poprawy sytuacji i rozwoju lokalnego rynku pracy w promocji kierunków kształcenia, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy oraz w zwiększeniu puli środków finansowych przeznaczonych na refundację miejsc pracy.
- Ponad 50% przedsiębiorców wyraża zainteresowanie szkoleniem osób i wskazuje, że SUP przy opiniowaniu szkoleń powinien ukierunkować się na: kursy językowe, kursy obsługi kasy fiskalnej, szkolenia z obsługi komputera i programów komputerowych, szkolenia z obsługi klienta, kurs w zawodzie: kucharz, magazynier, tapicer, opiekunka dziecięca, szkolenia marketingowe – technik sprzedaży, szkolenia ogólnobudowlane, kurs operatora maszyn CNC, kursy spawania, kurs obsługi wózka widłowego, szkolenia z zakresu wykańczania wnętrz,
- Ponad 40% pracodawców wyraża chęć skorzystania z KFS-u w zakresie podniesienia lub uzupełnienia braków kwalifikacji wśród swoich pracowników.

Spis wykresów

1.	Forma prawna przedsiębiorstwa	6
2.	Liczba zatrudnionych pracowników	7
3.	Długość istnienia firmy	7
4.	Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)	8
5.	Otrzymanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	9
6.	Poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach	10
7.	Planowanie zatrudnienia nowych pracowników	10
8.	Planowane zatrudnienie pracowników w poszczególnych branżach (w podziale na PKD 2007)	13
9.	Kwartały, w których planowane jest zatrudnienie nowych pracowników	14
10.	Zamiar skorzystania z pośrednictwa SUP	14
11.	Planowane zwolnienia	15
12.	Formy rekrutacji personelu	16
13.	Problem z pozyskaniem pracowników	17
14.	Problem z pozyskaniem pracowników w poszczególnych branżach wg PKD 2007	18
15.	Problem z zatrudnianiem pracowników a wpływ na rozwój firmy	19
16.	Z czego wynika problem z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy	20
17.	Możliwość przyjęcia do pracy różnych grup osób	21
18.	Czynniki decydujące o zatrudnieniu	22
19.	Zainteresowanie współpracą z SUP w zakresie aktywizacji	23
20.	Możliwość aktywizacji poszczególnych grup przez pracodawców	24
21.	Czynniki, które mogą poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy	25
22.	Czy przedsiębiorca współpracował z SUP w 2018 roku	26
23.	Ocena współpracy z pracodawcami	27
24.	Chęć współpracy z SUP w 2019 roku	28
25.	Zainteresowanie poszczególnymi usługami SUP w 2019 roku	28
26.	Zainteresowanie przeszkoleniem osoby bezrobotnej pod kątem potrzeb firmy	29
27.	Zainteresowanie otrzymaniem środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego	30
28.	Zakres refundacji z Krajowego Funduszu Szkoleniowego	31
29.	Zainteresowanie zatrudnianiem osób do 30. roku życia po otrzymaniu bonu z SUP	32