



Badanie opinii przedsiębiorców współpracujących z Sądeckim Urzędem Pracy

Dział Usług Rynku Pracy

Sądecki Urząd Pracy w Nowym Sączu

Nowy Sącz, marzec 2016r.



Spis treści

CEL BADANIA	4
METODOLOGIA BADANIA.....	4
1. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW.....	6
2. ZATRUDNIENIE	10
3.ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH.....	13
REKRUTACJA PERSONELU.....	13
4.WSPÓŁPRACA Z SĄDECKIM URZĘDEM PRACY	20
WNIOSKI	25
Spis wykresów.....	28

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

W tegorocznym badaniu kwestionariusz rozszerzony został o pytania dotyczące zatrudniania obcokrajowców w tym zwłaszcza obywateli Ukrainy oraz uchodźców.

METODOLOGIA BADANIA

Badanie przeprowadzono przy użyciu narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankietowego. W ankiecie znalazły się 24 pytania. 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 okresie 01.10.2015 r. – 15.12.2015 r. pracownicy działu RPP w trakcie kontaktów z pracodawcami udostępniali ankietę badającą potrzeby pracodawców. W wyniku prowadzonych działań pozyskano 160 ankiet, jednak do badania użyto 152 ankiety z uwagi na brak odpowiedzi na ponad połowę pytań w pozostałych kwestionariuszach .

Pracownicy działu RPP zmodyfikowali dotychczasowy druk „Ankiety badającej potrzeb pracodawców” dostosowując go do aktualnej sytuacji i pojawiających się bieżących potrzeb. Stworzyli

również druk elektroniczny w formie umożliwiającej ankietowanie drogą e-mailową ułatwiając jego wypełnienie.

Dane pozyskane w trakcie badania ankietowego posłużyły pracownikom SUP do zaplanowania działań wobec pracodawców i osób bezrobotnych na 2016 rok.

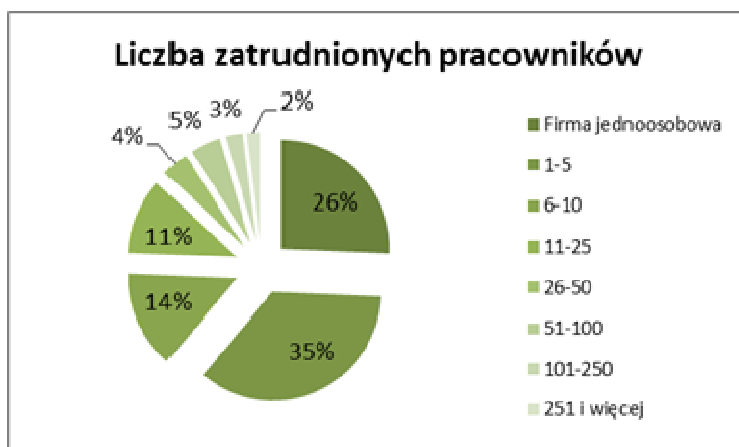
1. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW

W przeprowadzonym badaniu zdecydowanie przeważały *osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą*, które stanowiły 70% wszystkich badanych przedsiębiorstw. Wśród spółek najliczniej reprezentowane były *spółki z o.o.* – 13% respondentów, a następnie *spółki cywilne* i *spółki akcyjne* odpowiednio 9% i 1%. Przedsiębiorstwa państwowe stanowiły również 1% badanej próby, natomiast przedsiębiorstwa posiadające *inną osobowość prawną* stanowiły łącznie 6% ankietowanych.



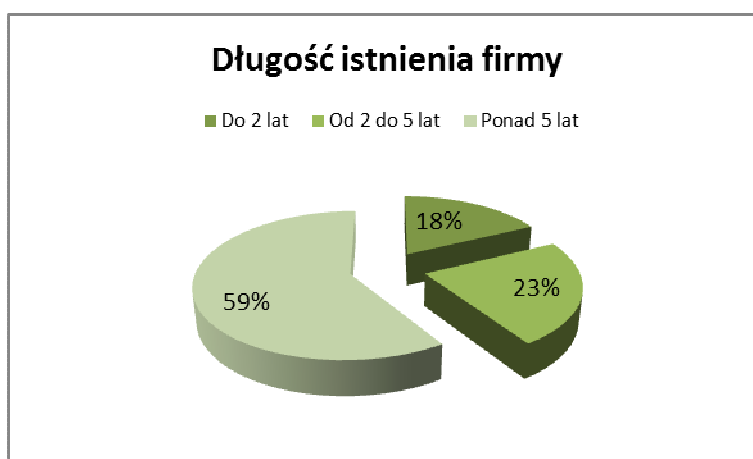
Rysunek 1 Forma prawna przedsiębiorstwa

Spośród badanych przedsiębiorstw niemal co czwarta firma była prowadzona przez *osobą fizyczną nie zatrudniającą pracowników* – 26%. *Mikroprzedsiębiorcy* zatrudniający do 10 pracowników stanowili 35% respondentów. *Firmy małe* zatrudniające mniej niż 50 pracowników stanowiły 25% badanych. *Firmy z przedziałem zatrudnienia 50-250 pracowników* stanowiły łącznie 12% badanych. Najmniej liczną grupę stanowiły *przedsiębiorstwa duże*, w których stan zatrudnienia jest większy niż 251 osób – 2%.



Rysunek 2 Liczba zatrudnionych pracowników

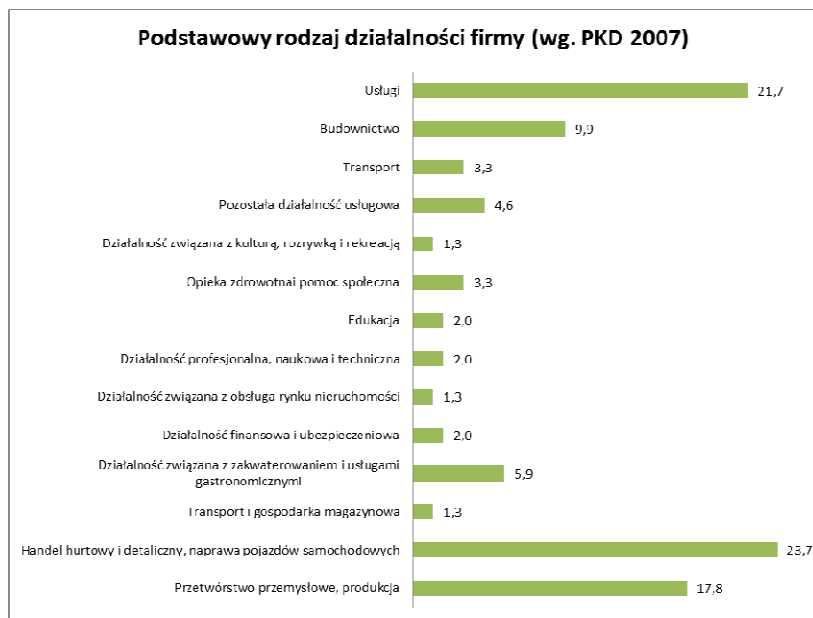
W tegorocznym badaniu zdecydowaną większość przedsiębiorców stanowili ci, którzy prowadzą działalność gospodarczą *powyżej 5 lat* – 59%. „Młodzi” przedsiębiorcy, w tym m.in. ci, którzy skorzystali z dotacji na rozpoczęcie działalności z SUP, prowadzący działalność gospodarczą *nie dłużej niż 2 lata* stanowili 18% badanej próby. Nieco liczniejszą grupą badawczą okazali się przedsiębiorcy prowadzący działalność w *okresie od 2 do 5 lat* – 23%.



Rysunek 3 Długość istnienia firmy

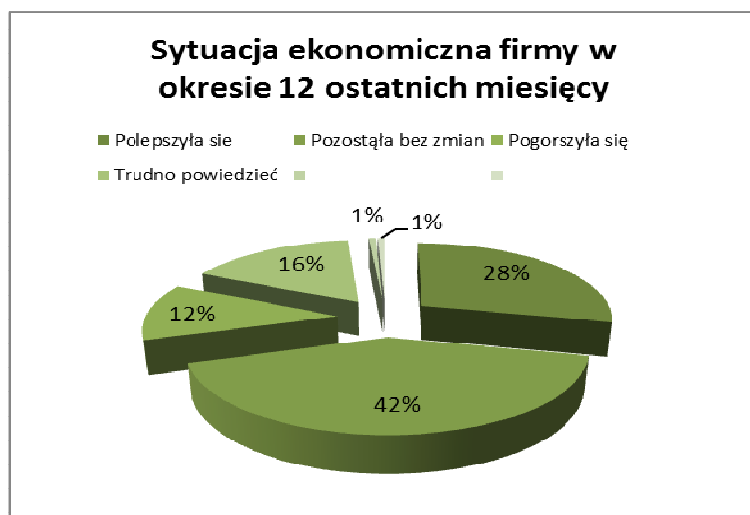
W badaniu wystąpiło duże zróżnicowanie przedstawicieli różnych branż. Najliczniej reprezentowane były firmy działające w dziedzinie *handlu hurtowego i detalicznego, naprawa pojazdów samochodowych* – 23,7 %. Nieco mniej liczną reprezentację stanowiły przedsiębiorstwa z szeroko pojętych *usług* – 21,7% oraz branży *przetwórstwo przemysłowe, produkcja* – 17,8%. Branżę *budowlaną* reprezentowało 9,9% ankietowanych firm. Pozostałe biorące udział w badaniu branże były już mniej liczne. Sektor związany z *zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* reprezentowany był przez 5,9% wszystkich respondentów, *pozostała działalność usługowa* – 4,6%,

transport – 3,3%, opieka zdrowotna i pomoc społeczna - 3,3%. Najmniejszą liczebnie reprezentację osiągnęły w badaniu branże: edukacja, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 2% oraz obsługa rynku nieruchomości, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz transport i gospodarka magazynowa – 1,3%.



Rysunek 4 Podstawowy rodzaj działalności

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.



Rysunek 5 Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy

Można ocenić, że rok 2015 był dla większości badanych przedsiębiorców rokiem stagnacji ekonomicznej. 42% 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 2015 pozytywnie oceniło 28% badanych (spadek o 5% względem danych z roku ubiegłego) – to ponad dwukrotnie więcej firm niż tych, które oceniły, że ich sytuacja ekonomiczna w ostatnim roku pogorszyła się – 12% (dokładnie taki sam wynik jak w roku ubiegłym). Część przedsiębiorców - 16% nie była w stanie ocenić czy miniony czas był dla ich firmy okresem pozytywnych czy negatywnych zmian ekonomicznych.

Wśród przedsiębiorców biorących udział w badaniu 1/5 korzystała z dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.



Rysunek 6 Otrzymanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej

2. ZATRUDNIENIE

W badaniu większość ankietowanych przedsiębiorców potwierdziła, że planuje w ciągu najbliższego roku zatrudnić nowych pracowników – 38%. Ankietowani przedsiębiorcy, niezdecydowani co do podjęcia tego typu deklaracji, stanowili 31% badanych. Tyle samo - 31% firm jednoznacznie podkreśliło, że nie planuje zatrudniać nowych pracowników.



Rysunek 7 Planowanie zatrudnienia nowych pracowników

Z wykonanej analizy planowanego zatrudnienia w podziale na branżę ankietowanych przedsiębiorców wynika, że na nowe miejsca pracy mogą liczyć osoby poszukujące pracy w produkcji, handlu, budownictwie oraz gastronomii. W pozostałych branżach odpowiedzi skupiły się wokół niezdecydowania lub braku planów zatrudnieniowych.

		Planowanie zatrudnienia nowych pracowników			Ogółem
		Tak	Nie	Trudno powiedzieć	
Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg. PKD 2007)	Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	11	6	10	27
	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	13	9	13	35
	Transport i gospodarka magazynowa	0	2	0	2
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	1	2	9
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	2	1	3
	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	0	0	2
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	2	0	3
	Edukacja	2	1	0	3
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	2	1	5
	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	1	1	2
	Pozostała działalność usługowa	3	0	4	7
	Transport	0	3	2	5
	Budownictwo	7	2	6	15
	Usługi	10	16	7	33
	Ogółem	57	47	47	151

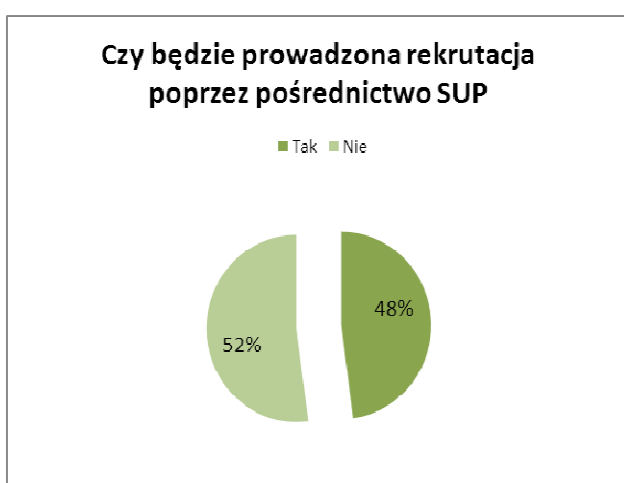
Rysunek 8 Planowane zatrudnienie w podziale na PKD

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

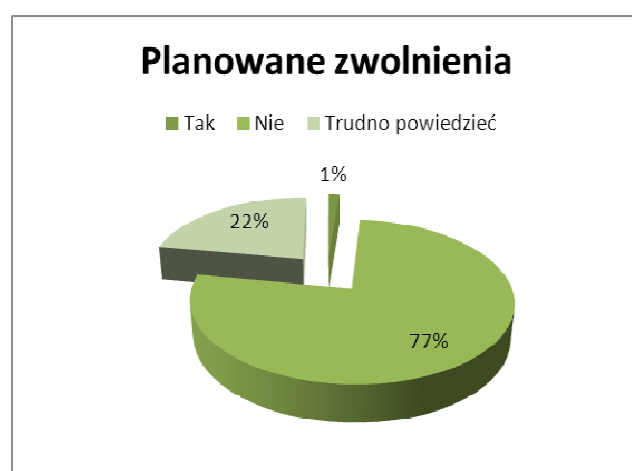
- sprzedawca
- kucharz
- krawcowa
- cieśla szalunkowy
- przedstawiciel handlowy
- operator CNC
- robotnik budowlany
- grafik komputerowy
- inżynier elektryk
- magazynier
- księgowa
- barman
- lekarz weterynarii
- nauczyciel wychowania przedszkolnego
- optyk
- monter stolarki budowlanej
- spawacz
- ślusarz
- stolarz
- tapicer
- rozbieracz-wykrawacz

- operator sprzętu budowlanego
- recepcjonista
- pracownik produkcji
- personel sprzątający

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.



Rysunek 9 czy będzie prowadzona rekrutacja poprzez pośrednictwo SUP



Rysunek 10 Planowane zwolnienia

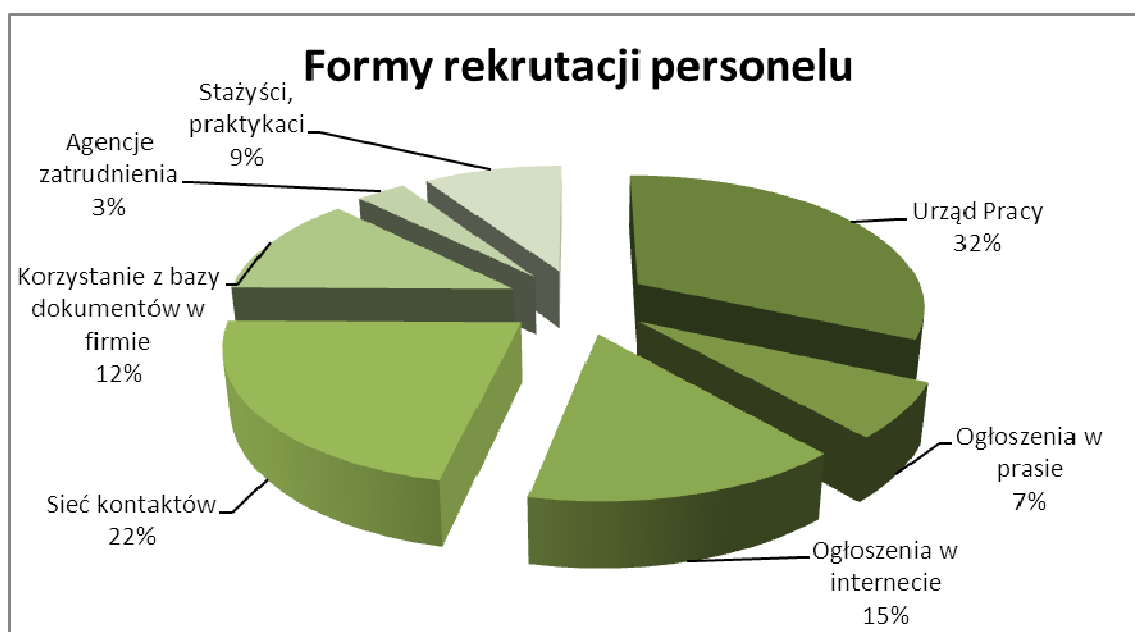
Przedsiębiorcy zadeklarowali, że 48% spośród planowanych ofert pracy zostanie zgłoszonych do SUP. Oferty te mogą również zostać przekazane do urzędu w formie wniosków o refundację. Niemniej istotną wiadomością jest fakt, że wzorem lat ubiegłych nie spada zainteresowanie dotyczące chęci współpracy pracodawców z SUP i niemal połowa przedsiębiorców zamierza współpracować z urzędem.

Przedsiębiorcy w zdecydowanej większości nie wyrazili zamiaru zwalniania swoich pracowników – 77% spośród badanych firm. Swojego stanowiska w sprawie zwolnień pracowników nie było w stanie określić 22% ankietowanych. Z badania wynika, że jedynie 1% ankietowanych podejmie decyzję o zwolnieniu pracowników. Będą one dotyczyć osób pracujących na stanowiskach: **księgową** oraz **sprzedawca**.

3.ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH

Rekrutacja personelu

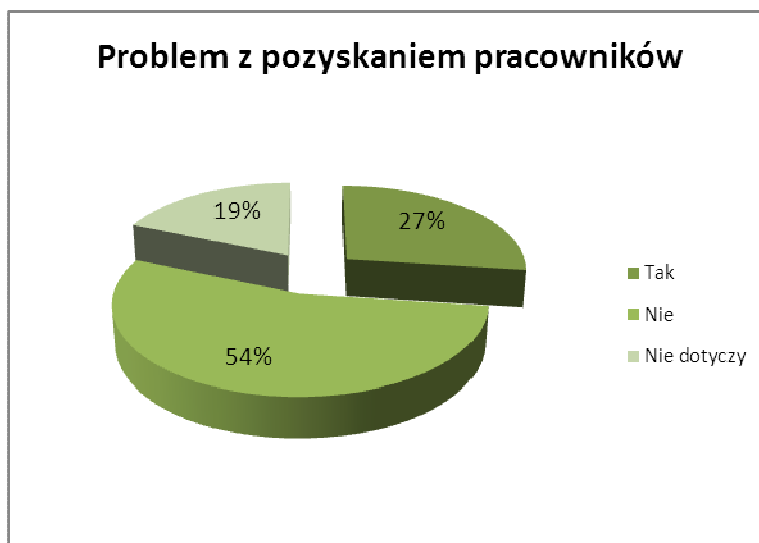
Badani przedsiębiorcy zapytani o to, z jakich form rekrutacji korzystają przy pozyskiwaniu nowych pracowników najczęściej wskazań udzielili zaznaczając odpowiedź *urząd pracy* – 32% respondentów. Wynika z tego, iż 1/3 pracodawców wybiera urząd pracy jako źródło pozyskania nowych pracowników. Sieć kontaktów własnych czyli tzw. networking lub potocznie mówiąc „zatrudnienie z polecenia” stosuje 22% badanych. Internet jako ogólnodostępny kanał informacji wykorzystywany jest przez 14% ankietowanych przedsiębiorców. Bazę CV osób poszukujących pracy prowadzi i wykorzystuje w wypadku prowadzonej rekrutacji 12% przedsiębiorców. W tegorocznym badaniu niemal dwukrotnie w stosunku do roku poprzedniego zmalała liczba przedsiębiorców, którzy pozyskują pracowników poprzez organizację stażu lub praktyki – 9%. Z 11% do 6% spadła również liczba przedsiębiorców korzystających z prasy jako miejsca do zamieszczania ofert pracy. Niezmiennie niska liczba sądeckich przedsiębiorców w celu pozyskiwania pracowników korzysta z usług agencji zatrudnienia - tak jak w zeszłym roku jest to 3%, umiejscawiając tym samym tą formę rekrutacji na ostatnim miejscu.



Rysunek 9 Formy rekrutacji personelu

Problem z pozyskaniem nowych pracowników posiada 27% przedsiębiorców. Co czwarty przedsiębiorca w ciągu ostatniego roku miał problem ze znalezieniem odpowiedniego kandydata

do pracy. Ponad połowa przedsiębiorców nie miała problemów w trakcie rekrutacji z pozyskiwaniem osób chętnych do pracy. Z analizy wynika że problem pojawiał się w przypadku przedsiębiorców, prowadzących działalność: gastronomiczną, produkcyjną, usługową oraz budowlaną.

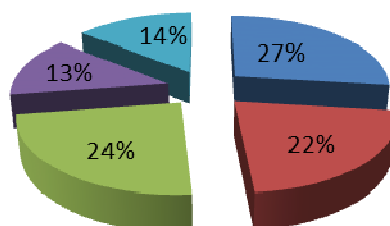


Rysunek 10 Problem z pozyskaniem pracowników

Jako problem w pozyskaniu nowych pracowników przedsiębiorcy jest przede wszystkim wskazali **brak chęci do pracy wśród kandydatów**. Niezależnie od tego czy pod tym pojęciem respondenci rozumieją ogólny brak zainteresowania pracą, czy brak zainteresowania proponowanymi warunkami, należy uznać, że jest to główny powód odmów przyjęcia do pracy potencjalnych kandydatów w naszym badaniu. Odpowiedź taką wskazało 27% przedsiębiorców. Nieco mniej wskazań uzyskały **brak odpowiednich kwalifikacji** oraz **brak 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 wskazany przez osoby bezrobotne w kontaktach z doradcami klienta, ujęty został w arkuszu odpowiedzi jako - **zbyt wysokie oczekiwania finansowe osób poszukujących pracy**. Dla 14% przedsiębiorców jest to problem, przez który nie są w stanie uzupełnić swoich potrzeb kadrowych. Najmniejsze znaczenie w kontekście omawianego zagadnienia ma **niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy**. Prawie 13% przedsiębiorców, w zaniedbaniu edukacyjno-systemowym upatruje przyczynę zaistniałej sytuacji na rynku pracy.

Z czego wynikają problemy z pozyskaniem odpowiednich pracowników

- Brak chęci do pracy u kandydatów
- Brak odpowiednich kompetencji społecznych
- Brak osób na rynku pracy o odpowiednich kwalifikacjach
- Niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy
- Wygórowane oczekiwania np. finansowe kandydatów

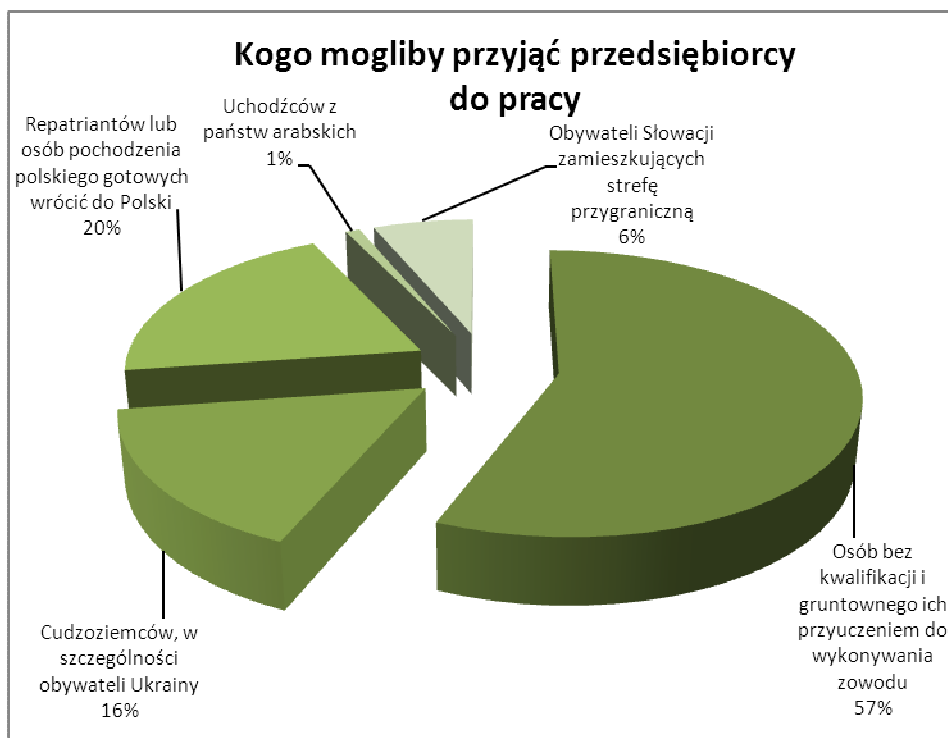


Rysunek 11 Z czego wynika problem z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy

Zauważalne jest zróżnicowanie w ocenie problemu dotyczącego pozyskiwania nowych pracowników ze względu na rodzaj działalności firmy. Firmy produkcyjne mają problem z brakiem osób o odpowiednich kwalifikacjach oraz chęciami do pracy. W branży handlowej z brakiem chęci do pracy oraz wygórowanymi oczekiwaniami finansowymi. W usługach natomiast najważniejszy jest problem braku odpowiednich kompetencji społecznych u osób poszukujących pracy.

Powyższe problemy skłaniają przedsiębiorców do poszukiwania różnego rodzaju rozwiązań zmierzających do uzupełnienia luk kadrowych. Z zaproponowanych w kwestionariuszu rozwiązań najczęściej wskazań uzyskała gotowość przyjęcia do pracy osób bez kwalifikacji zawodowych ich gruntownego przyuczenia. Ponad 54% respondentów właśnie w ten sposób zamierza spróbować rozwiązać zaistniały problem. Grupa ponad 20% ankietowanych byłaby w stanie przyjąć do pracy repatriantów tj. osoby pochodzenia polskiego gotowe wrócić do kraju. Po cudzoziemców, zwłaszcza obywateli Ukrainy jest gotowych sięgnąć 16% spośród ankietowanych. W transgranicznym rynku pracy jaki istnieje pomiędzy Polską a Słowacją, zainteresowanie zatrudnieniem obywateli Słowacji jest ponad dwukrotnie mniejsze niż obywateli Ukrainy i wynosi jedynie 6%. Należy jednak zauważyć, że aby móc rozpatrywać taką możliwość potrzebna byłaby odpowiednia infrastruktura i połączenia komunikacyjne, których aktualnie brakuje. Najmniej możliwy dla respondentów jest wariant

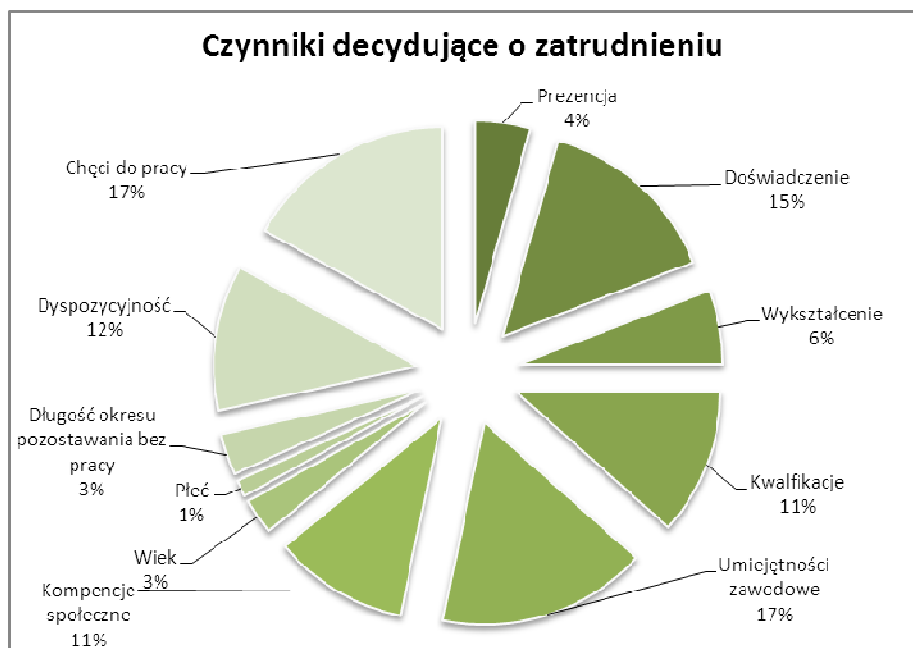
przyjmowania uchodźców (w tym zwłaszcza z państw arabskich), aby w tym celu uzupełniać braki kadrowe. Tylko 1% ankietowanych wskazuje taką możliwość.



Rysunek 12 Kogo mogliby przyjąć przedsiębiorcy do pracy

Najważniejszym argumentem w opini ankietowanych przedsiębiorców, który decyduje o zatrudnieniu danego kandydata są **chęci do pracy** oraz **umiejętności zawodowe** – 17%. Dokładnie w ten sam sposób przedsiębiorcy odpowiedzieli w zeszłym roku. Następnym czynnikiem, brany pod uwagę jest **doświadczenie zawodowe** – 15%. Na czwartym miejscu w tym zestawieniu znalazła się **dyspozycyjność**, na którą wskazało – 12% spośród badanych. **Kompetencje społeczne** oraz **kwalifikacje** zebrały po 11% odpowiedzi. W mniejszym stopniu o zatrudnieniu decyduje **wykształcenie**, które ważne jest tylko dla 6% przedsiębiorców (w zeszłym roku dla 7%) oraz **prezencja**.

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 3% przedsiębiorców, natomiast **pleć** dla 1%. Długotrwałe bezrobocie ważne jest dla 3% ankietowanych.



Rysunek 13 Czynniki decydujące o zatrudnieniu

Szczegółowa analiza kryteriów decydujących o zatrudnieniu w zależności od branży pokazuje, że:

- w branży produkcyjnej liczą się umiejętności zawodowe oraz doświadczenie,
- w branży handlowej liczą i 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 jako jedynej najważniejsze jest odpowiednie wykształcenie oraz doświadczenie.



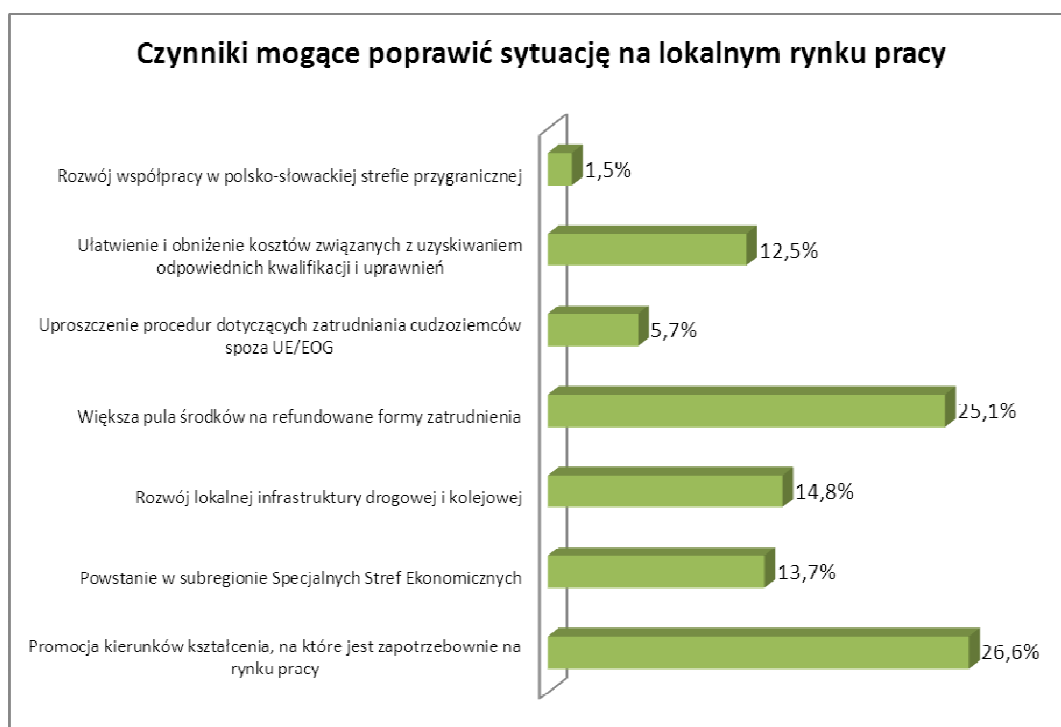
Rysunek 14 Kto zdaniem przedsiębiorców znajduje się w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Przeprowadzona ankieta miała także na celu zbadanie opinii poddanych badaniu pracodawców na temat tzw. grup osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy. 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 w tym zakresie wskazali **osoby powyżej 50 roku życia** jako te, które mają najtrudniej na rynku pracy – 28% odpowiedzi (10 % więcej niż w badaniu zeszłorocznym). Tym samym to właśnie ta grupa wyprzedziła **osoby młode**, które uzyskały tyle samo odpowiedzi co w zeszłym roku, czyli 20%. Na trzecim miejscu znalazły się **osoby bez kwalifikacji zawodowych** 12,6%, zajmując tą samą pozycję co w poprzednim badaniu. Porównując również wyniki do zeszłorocznych badań nie zaszły zmiany na kolejnych trzech miejscach i znalazły się na nich **osoby długotrwale bezrobotne** 10% oraz **bez doświadczenia zawodowego** 9% i **niepełnosprawni** -9%.

Uznane przez pracodawców za najmniej narażone na wykluczenie stanowiły z kolei trzy grupy:

- **kobiety** (3,6%),
- **mieszkańcy terenów wiejskich** (3,2%),
- **osoby z wykształceniem wyższym** (1,6%).



Rysunek 15 Czynniki mogące poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy

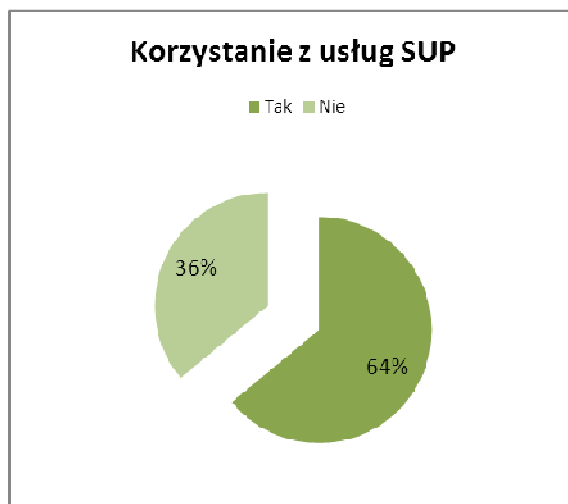
Mając na uwadze najczęściej podnoszone przez przedsiębiorców w indywidualnych rozmowach propozycje dotyczące poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy, ujęliśmy je w zestaw proponowanych odpowiedzi. W ten sposób, dowiedzieliśmy się, że przedsiębiorcy w **promocji kierunków kształcenia, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy** upatrują największą szansę poprawy sytuacji i rozwoju lokalnego rynku pracy. Jest to bardzo cenna informacja, ponieważ wskazuje przedsiębiorców jako świadomych problemów jakie czekają rynek pracy w świetle zjawisk społecznych jak np. niż demograficzny, infantylicyzacja społeczeństwa, emigracja młodych ludzi itd.

Drugim czynnikiem, który mógłby polepszyć sytuację na rynku pracy jest **większa pula środków na refundowane formy zatrudnienia** – tak uważa 25% przedsiębiorców. Na trzecim miejscu powinna poprawić się **lokalna infrastruktura drogowa i kolejowa** – 14%. Przedsiębiorcy upatrują szansę również w **Specjalnych Strefach Ekonomicznych** – 13%. Niewiele mniej bo 12,5% badanych pracodawców uważa, że **ułatwienie dostępu do uzyskania kwalifikacji** jest dobrym rozwiązaniem na bolączki rynku pracy.

Na ostatnich dwóch miejscach znalazły się odpowiedzi, wskazujące na poszukiwanie pozyskiwanie pracowników spoza UE. I tak ułatwienie procedur dotyczących zatrudniania osób spoza UE uzyskało 5,7% a rozwój polsko-słowackiej współpracy przygranicznej – 1,5%.

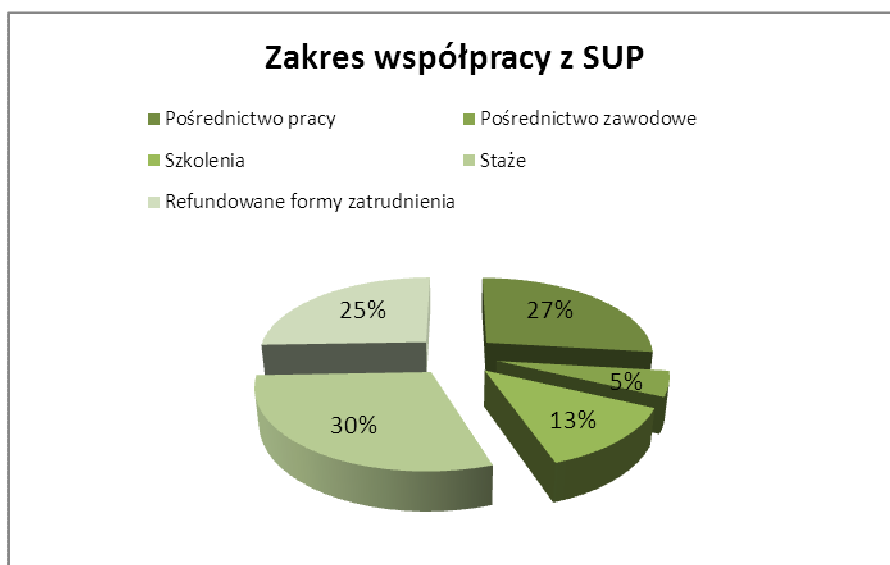
4. WSPÓŁPRACA Z SĄDECKIM URZĘDEM PRACY

Wśród ankietowanych przedsiębiorców 64% to ci którzy, skorzystali w przeciągu ostatniego roku co najmniej z jednej z usług SUP, z kolei 36% nie skorzystało z żadnej.



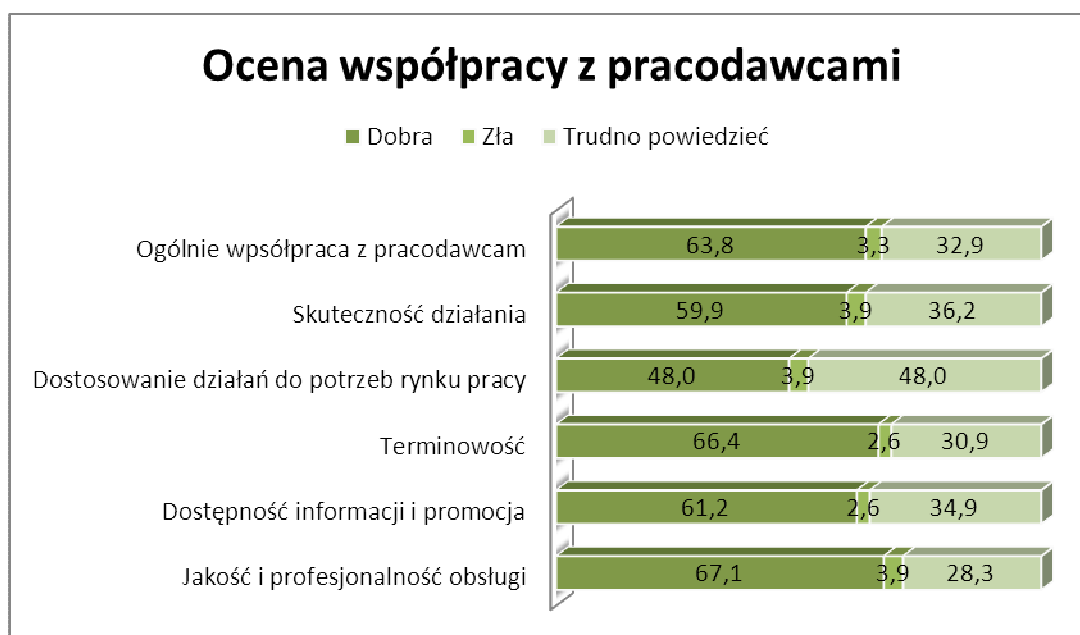
Rysunek 16 Korzystanie z usług SUP

Najbardziej popularnymi usługami, z których korzystali ankietowani pracodawcy były: staże - 30%, pośrednictwo pracy – 27%, refundowane formy zatrudnienia – 25%, szkolenia i poradnictwo zawodowe spotkały się z mniejszym zainteresowaniem, odpowiednio 13% i 5% ankietowanych pracodawców skorzystało z tych usług.



Rysunek 17 Zakres współpracy z SUP

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

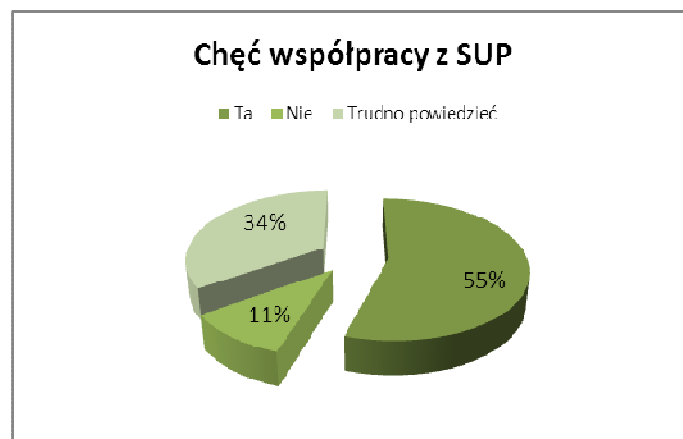


Rysunek 18 Ocena współpracy z pracodawcami

Respondenci mogli na kwestionariuszu ankiety zaznaczyć wiele odpowiedzi i w efekcie końcowym okazało się, że najlepiej ocenili: *jakość i profesjonalność obsługi* oraz *terminowość*. Wysoki wynik pozytywnych odpowiedzi dotyczących jakości pracy i obsługi to niewątpliwie sukces i potwierdzenie kompetencji pracowników SUP.

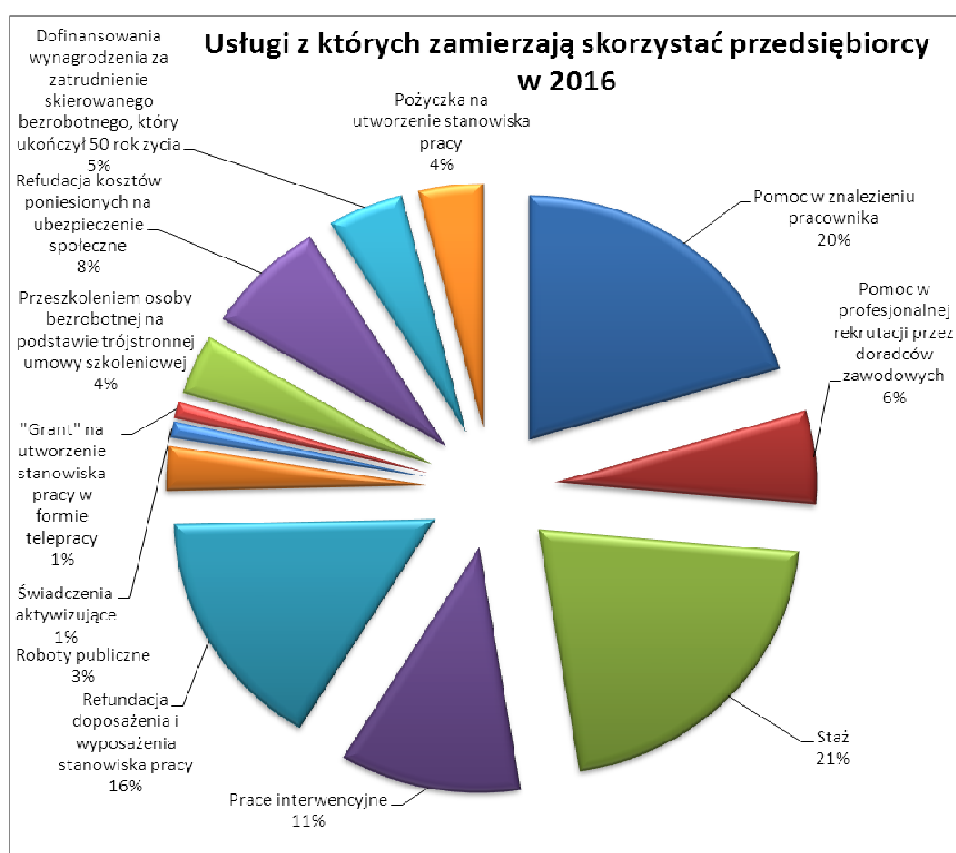
Najmniej korzystnie, podobnie jak w roku ubiegłym, ocenione zostało z kolei *dostosowanie działań do potrzeb rynku*. Większość respondentów co prawda oceniło, że jest ono na dobrym poziomie, jednak ogólny wynik oznacza, że ustawowe narzędzia, które dostępne są dla pracodawców powinny w dalszym ciągu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

W 2016 roku z Sądeckim Urzędem Pracy zamierza współpracować 55% ankietowanych. 35% przedsiębiorców nie było w stanie odpowiedzieć czy podejmie kontakt z SUP. Zdecydowanej odpowiedzi na nie, udzieliło 11% przedsiębiorców. To pokazuje, że przedsiębiorcy nadal są zainteresowani korzystaniem z usług oraz instrumentów rynku pracy.



Rysunek 19 Chęć współpracy z SUP

W 2016 roku przedsiębiorcy zamierzają przede wszystkim skorzystać z możliwości organizacji **stażu** – 21% oraz **pomocy w znalezieniu pracownika** – 20%. Są to co roku najbardziej dominujące w planach przedsiębiorców. Na trzecim miejscu zainteresowaniem może cieszyć się **wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy** – 16%, a nieco mniej **prace interwencyjne** – 11%. Mniejszą popularnością cieszyć się mogą **refundacja kosztów poniesionych na ubezpieczenie społeczne** – 8% oraz pomoc w profesjonalnej **rekrutacji przez doradców zawodowych** – 6%.



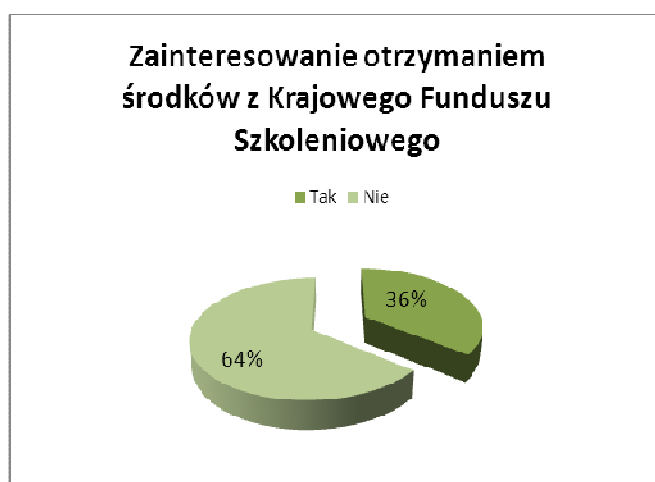
Rysunek 20 Usługi z których zamierzają skorzystać przedsiębiorcy w 2016 roku

W 2016 roku 36% ankietowanych przedsiębiorców może być zainteresowa przeszkoleniem osob bezrobotnych pod kątem potrzeb firmy. Wśród szkoleń jakie zostały wymienione znalazły się: doradca ubezpieczeniowy, gromer, handlowiec, kasjer (obsługa kasy fisklnej), kierowca autobusu, kucharz, montażysta stolarki budowlanej, opiekun osób starszych, spawacz, wizuator wewnątrz



Rysunek 21 Zainteresowanie przeszkoleniem osoby bezrobotnej pod kątem potrzeb firmy

Z badania wynika, że Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który jest instrumentem wprowadzonym po nowelizacji ustawy od 2014 roku cieszy się dużym zainteresowaniem przedsiębiorców. 36% ankietowanych zadeklarowało chęć skorzystania z tej formy pomocy w zakresie podniesienia lub uzupełnienia braków kompetencyjnych wśród swoich pracowników.

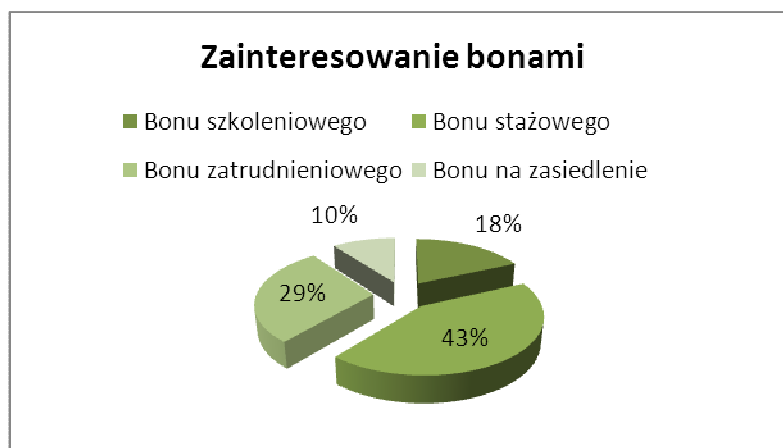


Rysunek 22 Zainteresowanie otrzymaniem środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowy

Wśród bonów jakie wydawane są osobom bezrobotnym do 30 roku życia, przedsiębiorcom zależy przede wszystkim na kontakcie z osobami bezrobotnymi posiadającymi bony stażowe – 43%.

W następnej kolejności z osobami z bonami zatrudnieniowymi – 29%. Na trzecim miejscu znalazł się bon szkoleniowy – 18%, na ostatnim bon na zasiedlenie – 10%.

W przypadku bonu stażowego jedynie 36% pracodawców byłoby w stanie zadeklarować zatrudnienie po stażu skierowanej osoby bezrobotnej.



Rysunek 23 Zainteresowanie bonami

WNIOSKI i REKOMENDACJE

- Sytuacja ekonomiczna u większości ankietowanych przedsiębiorców nie zmieniła się. Należy zwrócić uwagę na fakt, że jest dwa razy więcej przedsiębiorców, u których sytuacja ekonomiczna poprawiła się od tych, którzy uznali że sytuacja uległa pogorszeniu. Dane te są niemal identyczne jak te z zeszłego roku.
- Ponad 1/3 przedsiębiorców zamierza w 2016 roku zatrudnić pracownika. Najwięcej ofert pracy powinno pojawić się w branżach: produkcyjnej, handlowej, gastronomii oraz w budownictwie.
- Na oferty pracy mogą liczyć przede wszystkim osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz wyższe techniczne.
- Pracodawcy deklarują, że niemal połowa ofert pracy zostanie zgłoszona do urzędu pracy, zarówno w formie subsydiowanej jak i nie subsydiowanej.
- 3/4 przedsiębiorców zdecydowanie nie planuje zwalniać pracownika. Tylko 1% przedsiębiorców zamierza zredukować zatrudnienie w firmie
- Urząd pracy w opinii pracodawców nadal jest głównym źródłem pozyskania pracowników. W mniejszym stopniu firmy poszukują pracowników z wykorzystaniem sieci kontaktów własnych, ogłoszeń zamieszczanych oraz wykorzystując bazy dokumentów aplikacyjnych zgromadzonych w firmie. Z roku na rok maleje rola ogłoszeń z pracą zamieszczanych w prasie. W dalszym ciągu agencje zatrudnienia na sądeckim rynku pracy pełnią rolę marginalną.
- Problem z pozyskaniem nowych pracowników, ma ponad 1/4 badanych przedsiębiorców.
- Głównym powodem braku możliwości pozyskania odpowiedniego pracownika w opinii sądeckich przedsiębiorców jest brak chęci do pracy wśród kandydatów. Jako kolejnym powód badani wskazali brak osób na rynku prac o odpowiednich kwalifikacjach, brak odpowiednich kompetencji społecznych u kandydatów oraz wygórowane oczekiwania finansowe osób ubiegających się o zatrudnienie.

- Najlepsze rozwiązanie problemu w pozyskaniu nowych pracowników pracodawcy upatrują w przyjmowaniu do pracy osób bez kwalifikacji i gruntownym ich przyuczeniu do wykonywania zawodu.
- Przedsiębiorcy byłiby skłonni przyjąć do pracy repatriantów wracających do Polski. Co piąty badany pracodawca deklaruje taką chęć. Pracodawcy równie chętnie zatrudniać chcą cudzoziemców w szczególności obywateli Ukrainy 16%.
- Sądeccy pracodawcy raczej nie wykazują zainteresowania rozwijaniem współpracy z partnerami słowackimi w ramach sieci transgranicznej.
- Zdecydowana większość przedsiębiorców nie jest zainteresowana przyjęciem do pracy uchodźców z państw arabskich. Taką możliwość w całym badaniu zadeklarowało jedynie dwóch pracodawców.
- O zatrudnieniu decyduje przede wszystkim **doświadczenie, umiejętności zawodowe oraz kwalifikacje i kompetencje społeczne**. Ważna jest również dyspozycyjność. Nadal małe znaczenie ma **wykształcenie** i ważne jest tylko w branży medycznej.
- W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy zdaniem pracodawców znajdują się osoby powyżej 50 roku życia, a następnie osoby młode. Zauważyć należy, że o 10% do roku poprzedniego wzrosła ilość przedsiębiorców, którzy wskazują na osoby 50+. Dlatego w świetle badań może okazać się coraz trudniejsza w realizacji aktywizacji osób powyżej 50 roku życia.
- 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.
- Cały czas przedsiębiorcy pozytywnie oceniają współpracę z Sądeckim Urzędem Pracy. Uważa tak 63% respondentów. Pozostali pracodawcami nie są w stanie ocenić tego kryterium jakościowego ze względu np. na brak dotychczasowej współpracy.
- Najgorzej oceniane jest dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy- tylko 48% przedsiębiorców pozytywnie ocenia to kryterium, wynika z tego, że rozwiązania systemowe nie w pełni pokrywają się z potrzebami pracodawców.
- Ponad połowa respondentów zamierza w 2016 roku współpracować z SUP.

- przedsiębiorcy zamierzają korzystać przede wszystkim z możliwości organizacji staży oraz sięgnąć po pomoc w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Wysokim zainteresowaniem może cieszyć się ponadto organizacja prac interwencyjnych oraz refundacja doposażenia lub wyposażania stanowiska pracy.

Spis wykresów

Rysunek 1 Forma prawna przedsiębiorstwa	6
Rysunek 2 Liczba zatrudnionych pracowników	7
Rysunek 3 Długość istnienia firmy	7
Rysunek 4 Podstawowy rodzaj działalności	8
Rysunek 5 Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy	8
Rysunek 6 Otrzymanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	9
Rysunek 7 Planowanie zatrudnienia nowych pracowników	10
Rysunek 8 Planowane zatrudnienie w podziale na PKD	10
Rysunek 9 Formy rekrutacji personelu	13
Rysunek 10 Problem z pozyskaniem pracowników	14
Rysunek 11 Z czego wynika problem z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy	15
Rysunek 12 Kogo mogliby przyjąć przedsiębiorcy do pracy	16
Rysunek 13 Czynniki decydujące o zatrudnieniu	17
Rysunek 14 Kto zdaniem przedsiębiorców znajduje się w szczególnej sytuacji na rynku pracy	18
Rysunek 15 Czynniki mogące poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy	19
Rysunek 16 Korzystanie z usług SUP	20
Rysunek 17 Zakres współpracy z SUP	20
Rysunek 18 Ocena współpracy z pracodawcami	21
Rysunek 19 Chęć współpracy z SUP	22
Rysunek 20 Usługi z których zamierzają skorzystać przedsiębiorcy w 2016 roku	22
Rysunek 21 Zainteresowanie przeszkoleniem osoby bezrobotnej pod kątem potrzeb firmy	23
Rysunek 22 Zainteresowanie otrzymaniem środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowy	23
Rysunek 23 Zainteresowanie bonami	24