

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku



Potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw we Włocławku oraz w powiecie włocławskim

Raport z badania 2023/2024



Włocławek, styczeń 2024



JAK CZYTAĆ RAPORT ?

Niniejsza publikacja stanowi rezultat badania społecznego, zaprojektowanego i zrealizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku. Celem tego przedsięwzięcia była prognoza zmian na rynku pracy, które mogą się pojawić w 2024 r. Wiedza płynąca z badania ma umożliwić instytucjom rynku pracy planowanie działań skierowanych na wsparcie lokalnych firm oraz osób poszukujących zatrudnienia.

W badaniu zastosowano efektywną metodę wywiadu kwestionariuszowego. Przeprowadzono serię rozmów z przedsiębiorstwami, z których 196 było z terenu Włocławka zaś 104 z obszaru powiatu włocławskiego. Szczegółowy opis metodologiczny zawiera appendix. Dane ilościowe zostały przedstawione w postaci tabel oraz wykresów. Dzięki temu materiał analityczny staje się bardziej przejrzysty.

Wszystkie uzyskane odpowiedzi respondentów zostały zinterpretowane, w celu wyciągnięcia najważniejszych wniosków oraz rekomendacji, istotnych dla dalszych działań PUP. Dla urzędu, jako realizatora badania, kluczowy jest użyteczny charakter tego przedsięwzięcia.

Jako podsumowanie sporządzono dodatek pn.: „Wnioski i rekomendacje z badania”, który został zamieszczony na końcu niniejszego opracowania. Czytelnik, który nie ma możliwości zapoznania się z całością raportu, otrzymuje na planszach kluczowe konkluzje badawcze.

Jesteśmy wdzięczni naszym Respondentom, czyli Pracodawcom, którzy poświęcili swój cenny czas na udział w wywiadach.

Raport z badania:

*„Potencjał
zatrudnieniowy
przedsiębiorstw we
Włocławku oraz
w powiecie
włocławskim”*

**Wywiad
kwestionariuszowy
obejmujący**

**300
pracodawców**





Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku, ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek
tel. centrala: 54 234-00-89 lub 234-00-90, e-mail: towl@praca.gov.pl
adres www: <http://wloclawek.praca.gov.pl/>

Potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw we Włocławku oraz w powiecie włocławskim

Raport z badania 2023/2024

Edycja III

Opracowanie koncepcji badania, założeń metodologicznych, wniosków

Anna Jackowska - Dyrektor PUP we Włocławku, socjolog,
Jarosław Tomaszewski - Kierownik CAZ PUP we Włocławku, socjolog.

Opracowanie wyników badania

Jarosław Tomaszewski

Realizacja wywiadów z pracodawcami

Zespół 1.

Małgorzata Szabel - pośrednik pracy, doradca klienta instytucjonalnego,
Andrzej Serafin - pośrednik pracy, doradca klienta instytucjonalnego.

Zespół 2.

Dorota Czajkowska-Olszewska - specjalista ds. rozwoju zawodowego; zatrudnianie cudzoziemców,
Jarosław Hofman - pośrednik pracy; zatrudnianie cudzoziemców.

Zespół 3.

Joanna Jeżewska - pośrednik pracy, doradca klienta instytucjonalnego, socjolog,
Renata Musiał - doradca zawodowy, doradca klienta instytucjonalnego.

Zespół 4.

Emilia Nowacka - doradca zawodowy, specjalista ds. szkoleń, studiów podyplomowych.
Dorota Kamińska - specjalista ds. rozwoju zawodowego: szkolenia, studia podyplomowe.

Zespół 5.

Małgorzata Grobelniak - specjalista ds. rozwoju zawodowego (KFS), socjolog,
Zbigniew Ziółkowski - pośrednik pracy, specjalista ds. KFS.

Włocławek i powiat włocławski



Spis treści

Wstęp. Cykliczne badanie rynku pracy - uzasadnienie oraz cele	4
Analiza wyników badania pracodawców.....	6
Obszar A. Plany zatrudnienia w lokalnych firmach	9
Obszar B. Współpraca firm z PUP we Włocławku	20
Obszar C. Znaczenie kompetencji oraz opinia o kandydatach do pracy	32
Obszar D. Opinia o zatrudnianiu cudzoziemców	39
Obszar E. Sugestie i propozycje badanych pracodawców.....	45
Appendix.....	49
Założenia metodologiczne.....	49
Dobór próby	50
Wnioski i rekomendacje, spostrzeżenia z badania przedsiębiorców	67



Wstęp. Cykliczne badanie rynku pracy - uzasadnienie oraz cele

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku od trzech lat przeprowadza autorskie badanie lokalnego rynku pracy. Zaprojektowanie i realizacja takiego przedsięwzięcia były możliwe m.in. dzięki temu, że w urzędzie zatrudnionych jest kilku socjologów, na czele z kierownictwem urzędu, posiadających odpowiednie przygotowanie merytoryczne. Idea badań społecznych, projektowanych przez urząd, wynika z „Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2027”. Jest to rodzaj złożonego, wieloaspektowego planu działania PUP. W myśl tego programu **lokalny urząd pracy jest traktowany nie tyle jako typowy organ administracji, co twórcza instytucja wsparcia społecznego, pomagająca lokalnej społeczności w kryzysowej sytuacji jaką jest zjawisko bezrobocia**. Program zakładał szereg modernizacji w zakresie funkcjonowania urzędu. Opiera się bowiem na specyficznej filozofii podejścia do roli czy też misji PUP we Włocławku. Zgodnie z tą filozofią urząd pracy ma być nie tylko jednostką administracyjną, ale przede wszystkim kreatywnym podmiotem instytucjonalnym, który jest elastyczny, tzn. dostosowuje się do zmiennej sytuacji społeczno-gospodarczej. Korzystając z zasobów kadrowych oraz sieci istotnych powiązań instytucjonalnych, PUP przewidział wdrażanie różnorodnych inicjatyw. Jedną z nich jest właśnie opracowanie autorskiego badania lokalnego rynku pracy, w formie cyklicznej, pogłębionej analizy. Jest to coroczne studium przypadku (czyli zdiagnozowanie aktualnego stanu w danym miejscu: w konkretnym mieście i powiecie), abstrahujące od opisów sytuacji w skali województwa kujawsko-pomorskiego czy całego kraju. Należy jednak podkreślić, że chociaż badaniem są objęte przedsiębiorstwa, które działają na określonym obszarze, to przecież funkcjonują one w szerokim środowisku gospodarczym, tzn. nie są odcięte od legislacyjnych regulacji oraz tendencji obserwowanych w makroskali. Z tych powodów sposób udzielania odpowiedzi przez respondentów jest uwarunkowany nie tylko sytuacją lokalną, ale także ogólnymi czynnikami, krajowymi, a nawet międzynarodowymi, takimi jak dostępność funduszy unijnych, kryzys paliwowy czy skutki wojny w Ukrainie. Te wszystkie elementy, w mniejszym lub większym stopniu, wpływają na bieżący sposób prowadzenia działalności gospodarczej. Dla urzędu istotną informacją jest ewentualny wpływ urzędu na lepsze funkcjonowanie firm, czyli odpowiedź na pytanie: co lokalny urząd pracy powinien zrobić, aby skuteczniej wspierać swoich interesariuszy?

Badanie rynku pracy, realizowane przez PUP we Włocławku, ma zatem nakreślić specyficzną sytuację na wskazanym obszarze terytorialnym. Pierwsza edycja badania została przeprowadzona pod koniec 2021 r., a jej celem była prognoza na rok 2022. Ukształtowany został wówczas model takiego badania, dostosowany do specyfiki PUP we Włocławku. Badanie przyniosło wiele interesujących informacji, spostrzeżeń i wniosków. Część z nich **przełożyła się na wytyczne dla zmiany funkcjonowania urzędu**. Kolejne badanie wykonano pod koniec 2022 roku, wskazując tym samym kluczowe tendencje i zjawiska mogące odgrywać istotną rolę w następnym roku. Raporty z obu edycji są dostępne na stronie internetowej PUP we Włocławku. Niniejsza, trzecia edycja badania przedsiębiorców opiera się na wypracowanej ścieżce postępowania, jeśli chodzi o planowanie i wykonanie tego przedsięwzięcia. Jednakże po raz kolejny zmieniono obszary problemowe, które zostały poddane analizie, dostosowując tematykę do bieżącej sytuacji gospodarczej i społecznej. Aktualne badanie obejmuje następujące, zasadnicze zagadnienia:

- ➔ *clou* badania, czyli: plany zatrudnienia lub redukcji kadry w kolejnym roku, w tym opinia na temat perspektyw znalezienia odpowiednich kandydatów do pracy, a także sposoby poszukiwania personelu,
- ➔ dotychczasowa współpraca przedsiębiorstw z PUP we Włocławku, w tym ocena usług oraz instrumentów rynku pracy, które realizuje PUP, a także opinia o potrzebie zmian w zakresie usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy, w tym wsparcie firm w utrzymaniu zatrudnienia, tj. możliwości rozszerzenia sfery usług PUP na osoby zatrudnione (czyli profilaktyka bezrobocia),
- ➔ określenie istotności konkretnych kompetencji na rynku pracy, opinia pracodawców o osobach bezrobotnych jako kandydatach do pracy, a także ocena zjawiska bierności na rynku pracy,

- zatrudnianie cudzoziemców na lokalnym rynku pracy, w tym ocena aktualnych regulacji dotyczących uchodźców z Ukrainy oraz ocena potrzeby otwarcia rynku pracy dla cudzoziemców spoza UE.

Podobnie jak w poprzedniej edycji, wyniki badania powinny być dla urzędu jednym z kluczowych wyznaczników w zakresie:

- ⇒ tworzenia oraz rekonstrukcji zharmonizowanego, wewnętrznie oraz międzyinstytucjonalnie, mechanizmu funkcjonowania urzędu – zwłaszcza modernizacji usługi pośrednictwa pracy, w tym jej dostosowania do potrzeb lokalnych firm (aktualnie PUP pracuje nad nowym modelem działania doradców klienta instytucjonalnego, czyli konsultantów dla firm oraz stale modernizuje działania doradców klienta indywidualnego – czyli udoskonala formułę usługi dla osób szukających zatrudnienia),
- ⇒ kreowania oferty usługowej dla pracodawców, w tym pozyskiwania i rozdzielania funduszy będących w dyspozycji PUP na konkretne instrumenty rynku pracy (takie jak subsydiowanie zatrudnienia, staże czy szkolenia, w tym kształcenie finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego), interesującym dla nas wątkiem jest także możliwość poszerzenia pola działalności PUP o profilaktykę bezrobocia i poszukiwanie sposobów motywacji osób biernych na rynku pracy, które nie rejestrują się w urzędzie pracy,
- ⇒ współpracy instytucjonalnej, w tym kooperacji z instytucjami samorządowymi, ośrodkami pomocy społecznej, a także z organizacjami pozarządowymi, jak stowarzyszenia czy fundacje działające na rzecz przedsiębiorców i osób poszukujących zatrudnienia,
- ⇒ planowania konkretnych przedsięwzięć (projektów, programów specjalnych) aktywizujących osoby bezrobotne i wspierających lokalnych przedsiębiorców.

Uzasadnieniem dla omawianego badania jest potrzeba rozpoznania faktycznej sytuacji na lokalnym rynku pracy, obserwowanej z perspektywy „pierwszoplanowych aktorów gry ekonomicznej”, jakimi są pracodawcy. Jak wskazano powyżej, badanie obejmuje kilka istotnych obszarów problemowych i ma odpowiedzieć na szereg kwestii, dotyczących zarówno mikro-przedsiębiorstw, jak i większych firm, reprezentujących różnorodne branże gospodarcze. Zaletą badania jest bezpośredni kontakt z pracodawcami, którzy mają udzielać informacji o swoich rzeczywistych potrzebach, planach czy oczekiwaniach wobec lokalnej administracji. W przeciwieństwie do innych badań, np. opartych na opiniach eksperckich (takich jak chociażby „Barometr zawodów” – który jest realizowany przez wojewódzkie urzędy pracy wspólnie z powiatowymi urzędami pracy), w przypadku omawianego badania wiedzę o problemie pozyskujemy bezpośrednio „u źródła”, tzn. od pracodawców. Należy zastrzec, że nie chodzi nam o zastępowanie jednych badań innymi. **Zamierzeniem PUP we Włocławku jest przyjęcie strategii stosowania różnych analiz, które mogą się uzupełniać, dając pogłębiony obraz rynku pracy.** Zakładamy jednak, że bez badania przedsiębiorstw, bez skierowania pytań bezpośrednio do podmiotów gospodarczych, wszelkie eksperckie opinie są niepełne.

Na etapie planowania omawianego przedsięwzięcia badawczego, uwzględniono konieczność dotarcia do wyselekcjonowanej grupy respondentów – tj. lokalnych firm, z zapewnieniem adekwatnego, pod względem metodologicznym, doboru próby badawczej, osobno z Włocławka i powiatu włocławskiego. Zasoby kadrowe PUP we Włocławku pozwalają na samodzielne wykonanie badania, ponieważ, jak wspomniano na wstępie, wśród pracowników urzędu znajduje się dość liczna grupa socjologów. Ponadto personel wytypowany do przeprowadzenia badania, to zespół doświadczonych specjalistów rynku pracy, w tym pośredników pracy oraz doradców zawodowych. Dzięki realizacji badania przez kadrę PUP, urząd zyskuje pewną **wartość dodaną**. Oprócz pozyskania informacji o rynku pracy (czyli wiedzy o „stanie rynku pracy”, o potrzebach i planach pracodawców), **realizowany jest również cel uzupełniający, który można nazwać promocyjnym**. Badanie daje sposobność dotarcia z ofertą usługową PUP do szerokiej grupy pracodawców, w tym do firm, które dotychczas nie korzystały z tych usług. Nawet sposób sformułowania pytań ankietowych, ich tematyka, np. odnosząca się do działań edukacyjnych (szkoleń, Krajowego Funduszu Szkoleniowego)

czy subsydiowania zatrudnienia (instrumentów rynku pracy), sugeruje z czego respondenci mogą skorzystać. Zatem realizacja badania, które według niniejszych założeń nie jest prostym, samodzielnym wypełnieniem ankiety przez firmę, lecz stanowi **wywiad kwestionariuszowy**, może być elementem budowania podstaw pod dalszą współpracę, pomiędzy urzędem, a respondentem. W celu informowania, poszerzania wiedzy pracodawców oraz budowania dobrych relacji, PUP we Włocławku podejmuje również inne działania: wydaje autorski biuletyn, pn. „Kapitulniak”, w którym prezentowane są m.in. najważniejsze formy wsparcia dedykowane podmiotom gospodarczym, a także prowadzi własny podcast „Z pracą na TY”.

Reasumując, badanie rynku pracy, jako cykliczny element wieloletniego programu czy też planu działania PUP we Włocławku, ma ułatwić odpowiedź na pytanie: jaka jest bieżąca sytuacja na lokalnym rynku pracy z perspektywy przedsiębiorców, którzy ten rynek współtworzą? Taka coroczna diagnoza powinna pozwolić na lepsze zorganizowanie pracy urzędu, rzetelne planowanie przez PUP inicjatyw projektowych oraz na opracowanie struktury wydatków finansowych w kolejnych latach.

W pierwszej kolejności niniejszy raport prezentuje wyniki wywiadów z pracodawcami oraz przedstawia interpretację tych wyników. W kolejnej części, w ramach podsumowania, zebrano na specjalnej planszy najciekawsze wnioski oraz rekomendacje, które są rezultatem badania. Wskazują one możliwe kierunki działania dla urzędu pracy. Natomiast w appendixie zamieszczono szczegółowy opis założeń metodologicznych, przyjętych do zrealizowania opisywanego badania.

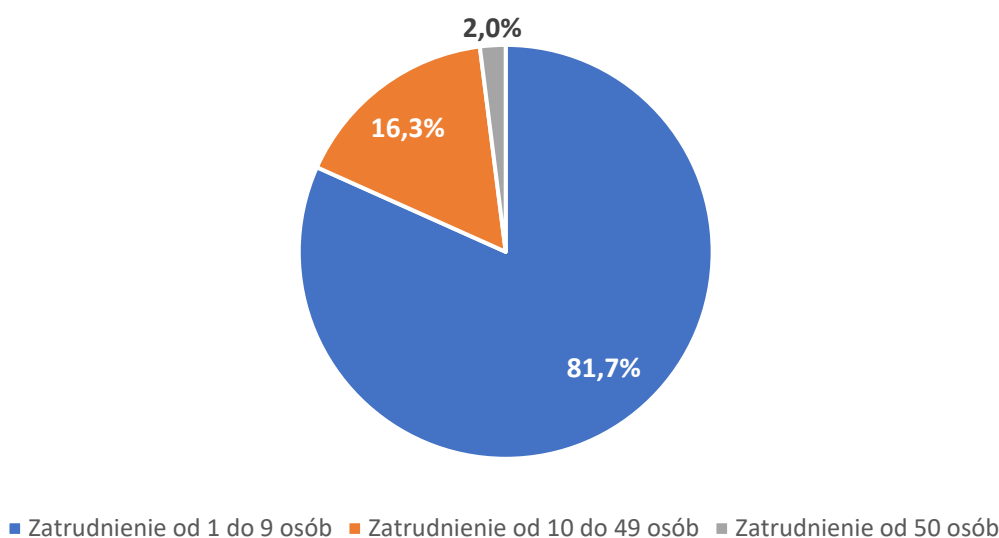
Analiza wyników badania pracodawców

Badaniem, w formie wywiadów kwestionariuszowych, objęto **300** podmiotów, spośród których 196 było z Włocławka (65%), zaś 104 z powiatu włocławskiego (35%). Szczegółowe dane dotyczące charakterystyki badanych przedsiębiorstw, w odniesieniu do umiejscowienia firmy (Włocławek lub powiat włocławski) oraz skali zatrudnienia, przedstawia poniższa tabela oraz wykres nr 1.

Tabela 1. Stan zatrudnienia: liczba firm – respondentów ze względu na wielkość zatrudnienia

Zatrudnienie od 1 do 9 osób		Ogółem	Zatrudnienie od 10 do 49 osób		Ogółem	Zatrudnienie od 50 osób		Ogółem
Włocławek	Powiat		Włocławek	Powiat		Włocławek	Powiat	
163	82	245	29	20	49	4	2	6

Wykres 1: Stan zatrudnienia firm - respondentów



Jak wynika z przedstawionych danych, zdecydowaną większość respondentów, tj. 81,7%, stanowią pracodawcy zatrudniający od 1 do max. 9 pracowników. Z kolei 16,3% podmiotów to małe firmy, które zatrudniają od 10 do max. 49 osób, natomiast 2,0% respondentów to pracodawcy zatrudniający minimum 50 pracowników. Takie proporcje firm, pod względem wielkości zatrudnienia, wynikają ze specyfiki lokalnego rynku pracy (we Włocławku oraz w powiecie włocławskim), na którym dominują mikro-przedsiębiorstwa. Innymi słowy: procentowy udział respondentów w analizowanym badaniu odpowiada procentowej ilości firm pod względem liczby zatrudnionych. Stąd płynie istotny wniosek dla PUP we Włocławku, jako instytucji wspierającej lokalny rynek pracy, że **planowanie działań PUP, w tym usług i instrumentów rynku pracy, powinno przede wszystkim uwzględniać potrzeby oraz możliwości mikro-przedsiębiorców**. Należy tutaj jednak pamiętać o pewnej wyjątkowości lokalnych stref ekonomicznych, takich jak: Brzeska Strefa Gospodarcza czy Lubieńska Strefa Przemysłowa, gdzie zlokalizowane są duże podmioty. Działania PUP skierowane do takich, zorganizowanych i w pewnym sensie wyjątkowych, obszarów gospodarczych, powinny wykraczać poza model wynikający z niniejszego badania. Oznacza to, że **wyników badań nie należy traktować sztywno, lecz trzeba założyć niekonwencjonalne podejście wobec specyficznych rozwiązań, istniejących, czy też pojawiających się, na obszarze działania PUP**.

Patrząc na stan zatrudnienia wśród badanych pracodawców, widzimy, iż **zatrudniali oni łącznie ponad 2,3 tys. osób** (tabela nr 2).

Tabela 2. Stan zatrudnienia: liczba pracowników u badanych pracodawców

Włocławek	Powiat włocławski	Ogółem
1.274	1.083	2.357

Analiza branż, jakie reprezentowali badani pracodawcy (tabela nr 3) wskazuje, że w badaniu dominują podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Przede wszystkim, co trzecia firma objęta badaniem (dokładnie 38,3%) reprezentuje sekcję G, czyli „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli”. W następnej kolejności znaczące wartości przyjmują branże: sekcja F - „Budownictwo” (17,3%) oraz sekcja C - „Przetwórstwo przemysłowe” (11,6%). Te trzy obszary działalności gospodarczej, to aż 67,2% wszystkich badanych. Oznacza to, że **dwie na trzy badane firmy należą do jednej z trzech sekcji PKD: G, F lub C. Innymi słowy, wyniki badania odnoszą się w przeważającym stopniu do branży: handlowej, motoryzacyjnej, budownictwa i przetwórstwa przemysłowego**. Należy odnotować, że w dalszej kolejności reprezentowane są następujące sekcje PKD: „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (7,6%), „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi” (6,3%) oraz „Transport i gospodarka magazynowa” (4,6%). Jak już wspomniano, badanie z założenia nie obejmowało takich sekcji PKD, jak rolnictwo, górnictwo, administracja publiczna czy opieka zdrowotna. Celem badania było skupienie uwagi na biznesie, tzn. prywatnych działalnościach gospodarczych.

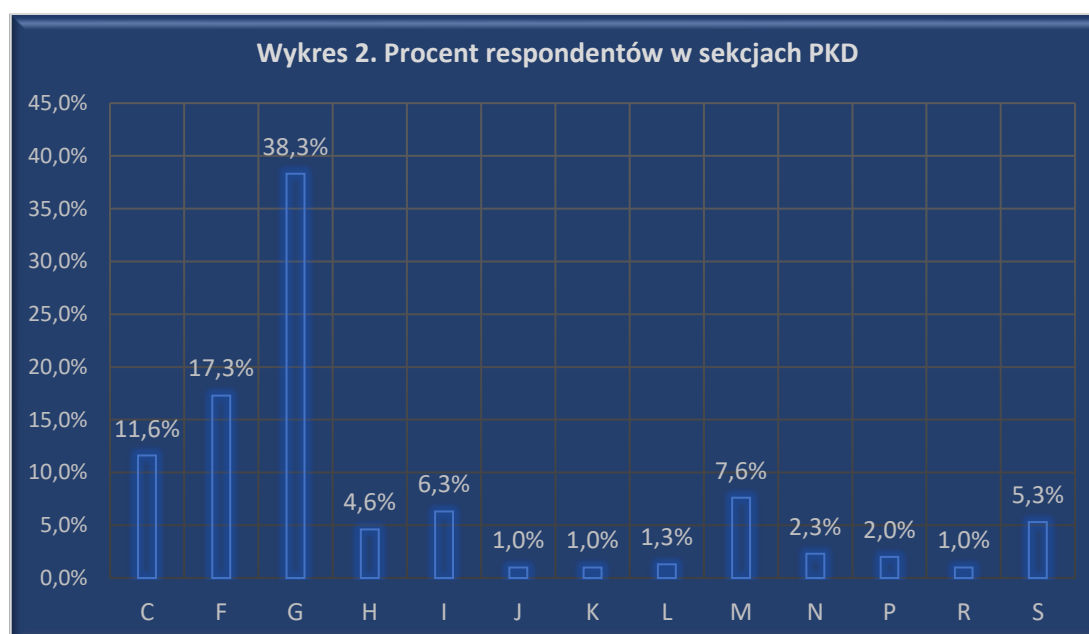
Tabela 3. Ilość respondentów według sekcji PKD (tj. liczba firm w danych branżach)

Sekcja PKD	Obszar działalności (branża)	RAZEM	%*	%** w badaniu z 2022
C	Przetwórstwo przemysłowe	35	11,6	12,0
F	Budownictwo	52	17,3	16,7
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli	115	38,3	38,0
H	Transport i gospodarka magazynowa	14	4,6	4,3

I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	19	6,3	4,6
J	Informacja i komunikacja	3	1	2,0
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	1	1,0
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4	1,3	2,0
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	23	7,6	8,3
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7	2,3	2,3
P	Edukacja	6	2	1,3
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	1	1,0
S	Pozostała działalność usługowa	16	5,3	6,3
Ogółem		300		

*procent z ogółu badanych (tj. 300 podmiotów)

** procent w poprzedniej edycji badania z 2022 r.



Warto zauważyć, że reprezentatywność badania jest analogiczna do poprzedniej edycji (ilustruje to tabela nr 3). Zastosowana metoda badawcza pozwoliła na to, że w kolejnych edycjach badania ilość podmiotów gospodarczych z poszczególnych sekcji przyjmuje podobne wartości. To przynosi wymierną korzyść, polegającą na tym, że niniejszy raport zyskuje dodatkowy kontekst porównawczy. Rozważając wyniki w wybranych obszarach problemowych, możemy przeanalizować, jaka zmiana zaszła w danej dziedzinie i jak to może wpływać na przyszłość.

Opis wyników badania zostanie przedstawiony w kilku blokach zagadnień, zgodnie z wyznaczonymi obszarami tematycznymi, które wyodrębniono w kwestionariuszu ankietowym. Zatem omówione zostaną rezultaty wywiadów z firmami w zakresie:

- planów zatrudnieniowych respondentów,
- współpracy pracodawców z urzędem pracy,
- znaczenia kompetencji oraz opinii firm o kandydatach do pracy,
- oceny roli cudzoziemców na rynku pracy.

W załącznikach zamieszczono kwestionariusz wywiadu z badanymi podmiotami.

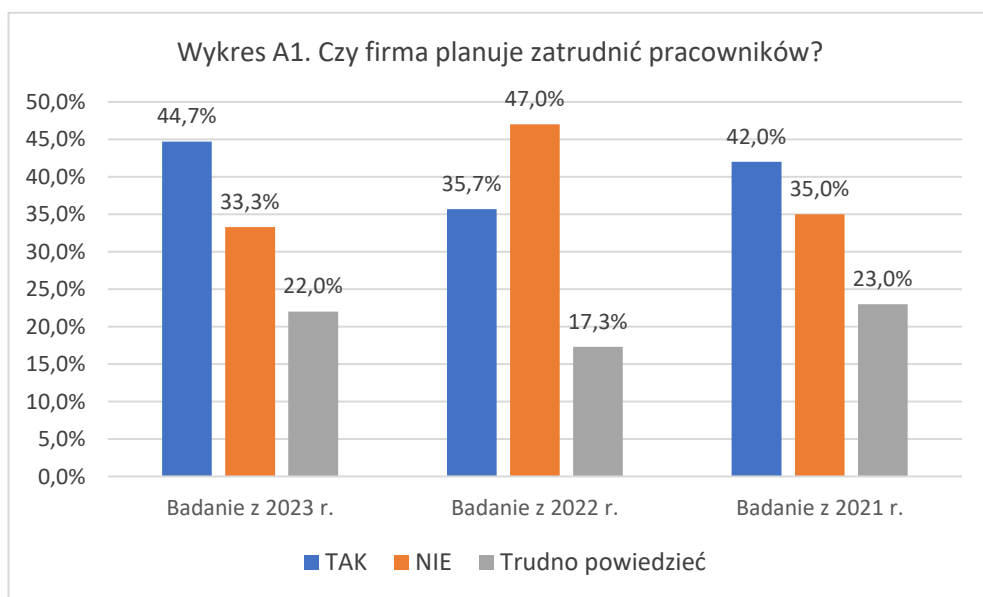
Obszar A. Plany zatrudnienia w lokalnych firmach

Podobnie jak w poprzednich edycjach niniejszego badania, jedną z kluczowych kwestii, które PUP we Włocławku chciał przeanalizować, było ustalenie: czy w kolejnych 12 miesiącach stan zatrudnienia na lokalnym rynku pracy będzie ulegał istotnym zmianom. Chodzi nie tylko o to, czy firmy zamierzają zatrudniać nowych pracowników, ale także o to, czy przewidują redukcje kadrowe, co z kolei może wpłynąć na poziom rejestrowanego bezrobocia. W poprzednim badaniu (zrealizowanym pod koniec 2022 r.) uzyskano wynik wskazujący, że w perspektywie krótkoterminowej, tzn. kilkunastomiesięcznej nie powinniśmy się obawiać znaczącego wzrostu bezrobocia. Tak rzeczywiście było: PUP we Włocławku nie odnotował w 2023 r. wzmożonego rejestrowania się osób z powodu utraty zatrudnienia. Przedsiębiorcy poradzili sobie z różnymi ekonomicznymi problemami i nie tylko utrzymali stan zatrudnienia, ale nawet poszukiwali nowych pracowników. PUP wspierał nabory kolejnych osób, organizując rekrutacje w ramach pośrednictwa pracy (w tym giełdy pracy oraz targi pracy), a także subsydiując zatrudnienie. Współpraca urzędu z przedsiębiorcami pozwoliła w 2023 r. na utworzenie wielu nowych stanowisk pracy.

Aktualne badanie ma m.in. odpowiedzieć na wskazane powyżej fundamentalne pytanie: co w sferze lokalnego zatrudnienia zmieni się w 2024 roku? Prognozę zatrudnienia przedstawia poniższa tabela A1 oraz wykres A1. Dla zobrazowania zmiany, jaka prawdopodobnie zajdzie na rynku pracy w 2024 r., na końcu tabeli (w zacienionych rubrykach) podano ogólne rezultaty z poprzednich badań z lat 2021-2022.

Tabela A1. Prognoza zatrudnienia

Pytanie A1	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.		Badanie z 2021 r.	
Czy firma planuje zatrudnić pracowników?										
TAK	88	44,90%	46	44,23%	134	44,7%	107	35,7%	126	42,0%
NIE	72	36,73%	28	26,92%	100	33,3%	141	47,0%	105	35,0%
Trudno powiedzieć	36	18,37%	30	28,85%	66	22,0%	52	17,3%	70	23,0%
	196		104		300					



Powyższe dane sygnalizują istotną zmianę, jaka najprawdopodobniej zajdzie w 2024 r. W poprzednim okresie odnotowano pewne spowolnienie gospodarcze, skutkujące m.in. tym, że, ogólnie rzecz biorąc, firmy zamierzały utrzymać aktualny, ustabilizowany stan zatrudnienia, ale nie były skłonne (czy raczej zdolne ekonomicznie) do zwiększania liczby personelu. Nie dotyczy to oczywiście wszystkich branż, ale spowolnienie było odczuwalne. Obecnie, w porównaniu do poprzedniego badania, więcej firm deklaruje zatrudnianie niż niezatrudnianie pracowników. W bieżącym badaniu blisko połowa pracodawców (dokładnie 44,7%) stwierdza, że będzie rekrutować nowych pracowników; w poprzednim okresie takich firm było 35,7%. Zmalała zaś liczba firm, które jednoznacznie stwierdzają, że nie planują zatrudnienia: obecnie takich firm jest 33,3% w stosunku do 47,0% w poprzednim badaniu. Należy przy tym zauważyć, że co piąty pracodawca nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. Innymi słowy: porównując bieżące badanie z poprzednim, mamy do czynienia z odwróceniem tendencji: teraz znaczący odsetek firm nie ogranicza się do przetrwania, do zachowania status quo, lecz chce się rozwijać i zatrudniać pracowników.

KONKLUZJA: rok 2024 będzie charakteryzować się tendencjami prozatrudnieniowymi. Firmy nie tylko zamierzają utrzymać status quo, ale będą prowadzić rekrutację na nowe miejsca pracy.

Te wyniki są ważnym sygnałem dla PUP, że należy wzmocnić działania w zakresie pośrednictwa pracy, w celu zapewnienia firmom kandydatów do zatrudnienia a osobom bezrobotnym interesujących ofert pracy. Przekładając to na praktyczne rozwiązania organizacyjne dla urzędu, można zasugerować wprowadzenie standardów pracy doradców klienta indywidualnego oraz doradców klienta instytucjonalnego, adekwatnych do zdiagnozowanej sytuacji na rynku pracy. Standardy, jako skodyfikowane reguły działania, powinny spowodować nie tyle większą aktywność doradców klienta (ta grupa kadry PUP wykazuje się bowiem znaczącą aktywnością), co poprawę precyzji podejmowanych czynności, w tym skuteczność w zakresie motywowania i wspierania osób bezrobotnych oraz odpowiedniego doboru ofert pracy dla konkretnych kandydatów. Konstruując nowe standardy należy wykorzystać elementy organizacyjne wprowadzone niegdyś w PUP, czyli po pierwsze autorski model diagnostyczny w postaci segmentacji osób bezrobotnych oraz po drugie procedury obowiązujące kluczowe działy PUP, bezpośrednio obsługujące klientów. Segmentacja stanowi obraz struktury osób bezrobotnych, ze szczególnym uwzględnieniem potencjału kwalifikacji i motywacji, a zatem może być dobrym punktem wyjścia dla opracowania standardów pracy doradców klienta. Standardy pracy mają stanowić m.in. jakościowy kodeks interakcji z klientem indywidualnym. Systematyzują pracę każdego doradcy klienta, tak aby wszyscy klienci mieli podobną usługę, niezależnie od tego, z którym doradcą współdziałają. Standardy budują w doradcy poczucie odpowiedzialności za działania wobec klienta i właściwe planowanie, wespół z osobą szukającą zatrudnienia. Jednym z celów standardów powinna być intensyfikacja działań na rzecz wspierania i motywowania osób długotrwale bezrobotnych. Ponieważ jak wynika z niniejszych badań pracodawcy dysponują miejscami pracy, należy zrobić wszystko co możliwe, aby dążyć do przywrócenia na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych. Liczba osób krótkotrwale bezrobotnych (czyli potencjalnie zmotywowanych) nie wystarczy bowiem do wypełnienia przewidywanych wakatów.

Działania PUP powinny być także adresowane do osób biernych na rynku pracy. Chodzi o osoby w wieku produkcyjnym, które nie pracują i nie rejestrują się w urzędzie pracy. To niejednorodna kategoria społeczna. Składa się z bardzo różnych osób i zapewne cechuje ją złożona struktura kompetencyjna (związana z wykształceniem, doświadczeniem zawodowym, stażem pracy). Jest prawdopodobne, że część osób biernych można będzie zachęcić do kontaktu z urzędem pracy,

wprowadzając przemyślane rozwiązania, promujące aktywność zawodową, rozumianą m.in. jako sposób na realizację życiowych planów i metodę wchodzenia w relacje społeczne. Należy pamiętać, że, jeśli PUP zaangażuje się w promowanie aktywności wśród osób biernych na rynku pracy, to tym samym spowoduje wzrost rejestrowanego bezrobocia. Wynika to z faktu, że aby urząd mógł zastosować usługi czy instrumenty rynku pracy, odbiorca tych propozycji powinien figurować w rejestrze PUP. Nie należy się martwić takim wzrostem rejestrowanego bezrobocia, albowiem dzięki takiemu efektowi wydobędziemy część osób z „szarej strefy bezrobocia”. To, że część osób niepracujących nie rejestruje się w PUP nie oznacza, że te osoby pracują. Prawdziwy stan bezrobocia to suma osób zarejestrowanych w urzędach pracy i wszystkich osób biernych w wieku produkcyjnym, które z różnych przyczyn nie korzystają z pomocy PUP.

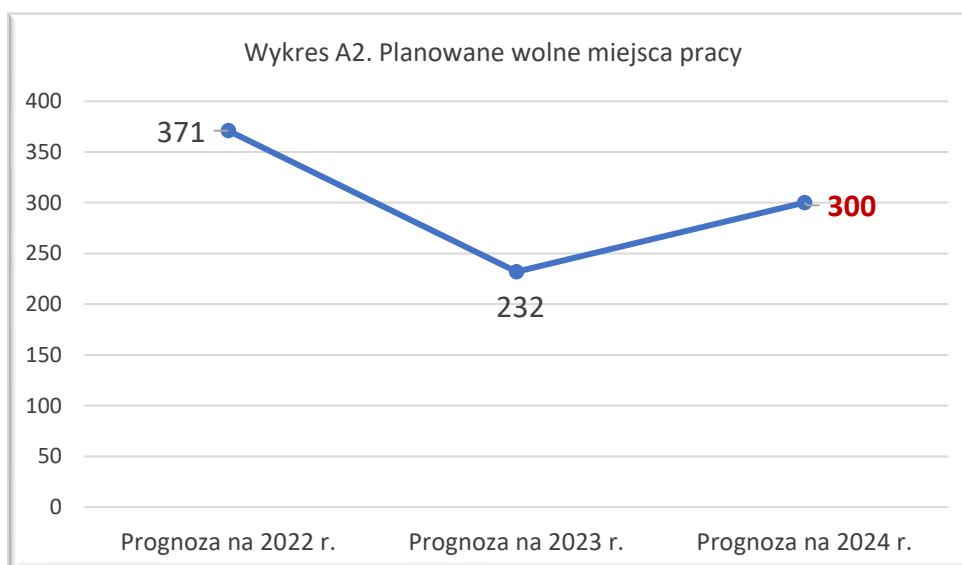
Powyższy wynik oraz opisane zamierzenia PUP wskazują, że nadal należy planować wydatki przeznaczone na wsparcie zatrudnienia, czyli subsydiowanie miejsc pracy, ponieważ część firm może podjąć decyzję o zatrudnieniu nowych osób (także długotrwale bezrobotnych i dotychczas biernych), jeśli uzyskają pomoc urzędu pracy. Ponadto niezbędne będzie **projektowanie dla osób bezrobotnych działań edukacyjnych oraz doradczych** w zakresie planowania przekwalifikowania zawodowego i dostosowania się do realiów rynku pracy.

Wolne miejsca pracy

W trakcie badania poproszono respondentów o określenie ilości planowanych, nowych miejsc pracy, a także wskazanie stanowisk, na których mają pracować nowozatrudnione osoby. W poniższej tabeli A2 oraz na wykresie A2 podano wyniki w porównaniu do poprzednich badań z lat 2021-2022.

Tabela A2. Liczba przewidywanych wolnych miejsc pracy

Pytanie A2	Włocławek	Powiat włocławski	Suma
<i>Liczba planowanych, wolnych miejsc pracy</i>			
Prognoza na 2022 r.	283	88	371
Prognoza na 2023 r.	154	78	232
Prognoza na 2024 r.	188	112	300



Pytanie A2

Jak widać na wykresie A2, **aktualne badanie wskazuje na wzrost planowanej ilości miejsc pracy** (w porównaniu do badania z 2022 r.). **Dane wskazują, że liczba miejsc pracy wzrośnie o ok. 30%.**

Respondenci, którzy planują zatrudnienie personelu, wskazali również (w pytaniu A2) stanowiska pracy, które mogą w niedalekiej przyszłości stanowić wakaty. Dane przedstawiono w dwóch tabelach:

- ✓ w tabeli A2.1, w której zestawiono stanowiska, na których pracodawcy zamierzają zatrudnić pracowników,
- ✓ w tabeli A2.2, w której wszystkie wymienione w badaniu stanowiska zgrupowano pod względem charakteru pracy (branż, dziedzin).

Tabela A2.1. Planowane wolne stanowiska pracy

Stanowiska i liczba wolnych miejsc pracy w firmach objętych badaniem			
Stanowiska pracy	Miasto	Powiat	Razem
administrator	1	0	1
asystent/pracownik biurowy	1	0	1
betoniarz	0	2	2
betoniarz-zbrojarz-cieśla	1	0	1
brukarz	1	4	5
brygadzysta	1	0	1
cieśla	4	1	5
cieśla-blacharz	1	0	1
doradca ds. nieruchomości	2	0	2
doradca klienta	2	0	2
doradca serwisowy	1	0	1
doradca techniczno-handlowy	1	0	1
elektromechanik	1	0	1
elektromonter, elektryk	12	2	14
elektronik samochodowy	0	1	1
florysta	1	0	1
frezer	1	0	1
fryzjer	4	0	4
geodeta	1	0	1
kasjer	1	2	3
kelner	1	1	2
kierowca	2	0	2
kierowca-magazynier	0	1	1
kierowca samochodu ciężarowego	0	22	22
konserwator	1	0	1
konserwator urządzeń dźwigowych	1	0	1
kosmetyczka	2	0	2
księgowa	5	0	5
kucharz	2	2	4
lakiernik samochodowy	0	1	1
laminator	3	0	3
lekarz weterynarii	2	0	2
magazynier	10	2	12
majster budowy	1	0	1
mechanik samochodowy	2	4	6

mechanik motocyklowy	0	1	1
montażysta stolarki	1	0	1
monter instalacji sanitarnych	2	6	8
monter konstrukcji stalowych	0	1	1
monter okien	1	0	1
monter OZE	2	0	2
monter rurociągów	2	0	2
murarz	7	0	7
nauczyciel wychowania przedszkolnego	0	1	1
obsługa klienta	2	0	2
obsługa social media	1	0	1
ogrodnik	0	1	1
operator agregatu-maszyn natryskowych	1	0	1
operator koparki	1	0	1
operator obrabiarek CNC	1	0	1
operator sprzętu ciężkiego	1	0	1
opiekun dzienny dla dzieci do lat 3	0	1	1
osoba sprzątająca	2	0	2
pielęgniarka	1	0	1
pomoc cukiernika	1	0	1
pomoc kuchenna	2	3	5
pomoc kuchenna - kelner	0	1	1
pomoc kuchenna (ew. kucharz)	1	0	1
pomocnik hydraulika	1	0	1
pracownik biurowy	2	2	4
pracownik biurowo-księgowy	1	0	1
pracownik budowlany, ogólnobudowlany	22	28	50
pomocnik cieśli	0	1	1
pracownik drogowy	2	0	2
pracownik fizyczny	1	2	3
pracownik kadr i płac	1	0	1
pomocnik mechanika samochodowego	0	1	1
pracownik obsługi pralni	0	1	1
pracownik pomocniczy	0	1	1
pracownik produkcji	1	2	3
pracownik produkcji-montaż rowerów	1	0	1
pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	1	0	1
personel sprzątający	2	0	2
programista	1	0	1
programista-informatyk	1	0	1
projektant graficzny	1	0	1
przedstawiciel handlowy	6	1	7
repcjonista	2	1	3
referent biurowy	1	0	1
referent ds. ubezpieczeń	1	0	1
robotnik drogowo-mostowy	4	0	4
serwisant DDD	1	0	1
serwisant elektronarzędzi	1	0	1

serwisant narzędzi spalinowych	1	0	1
serwisant wózków widłowych	1	0	1
spawacz	0	3	3
specjalista ds. kadr i płac	1	0	1
specjalista ds. marketingu	1	0	1
specjalista ds. sprzedaży	1	0	1
specjalista ds. zakupów	1	0	1
specjalista ds. bhp	1	0	1
specjalista ds. sprzedaży	1	0	1
sprzątaczką	1	0	1
sprzedawca	11	3	14
sprzedawca internetowy	1	0	1
stolarz	0	1	1
szwaczka	1	0	1
ślusarz	2	0	2
ślusarz-spawacz	1	0	1
technik serwisu	1	0	1
tokarz	3	0	3
zbrojarz	7	5	12
	188	112	300

Dominuje zapotrzebowanie na osoby, które posiadają kompetencje zawodowe (ale też motywację, o czym będzie mowa dalej) do pracy **na takich stanowiskach jak: elektryk, kierowca, magazynier, sprzedawca, mechanik samochodowy. Przede wszystkim jednak największe zapotrzebowanie dotyczy stanowisk pracy w budownictwie. Z badania wynika, że lokalny rynek potrzebuje pracowników budowlanych, zbrojarzy, monterów instalacji sanitarnych, murarzy, a także cieśli i brukarzy.** Pewna ilość miejsc pracy będzie dostępna **na takich stanowiskach jak kucharz, fryzjer, księgowa, przedstawiciel handlowy.** Na wielu stanowiskach pracy mogą być dostępne pojedyncze miejsca zatrudnienia.

W omawianym zakresie widoczne są różnice pomiędzy Włocławkiem, a powiatem włocławskim. W mieście obserwujemy większe zainteresowanie konkretnymi zawodami, a ponadto istnieje zapotrzebowanie na szereg odmiennych profesji. W powiecie oferta jest znacznie mniej zróżnicowana. Należy tutaj podkreślić, że **nawet pojedyncze stanowiska pracy wymienione w badaniu mają znaczenie, ponieważ dane pochodzą z reprezentatywnej próby badawczej.** Jeśli przełożymy te stanowiska pracy, które podano w badaniu, na ogół lokalnego rynku pracy (a dokładniej: na branżę objętą badaniem), to skala potrzeb na profesje wymienione w tabeli A2.1 wzrośnie (będzie oddawać rzeczywiste potrzeby wszystkich pracodawców).

Tabela A2.2. Planowane wolne stanowiska pracy wg charakteru pracy (branży, dziedziny)

Charakter pracy	Ilość miejsc	Procent
Budownictwo	108	36,0%
Usługi i handel	67	22,3%
Przemysł	58	19,3%
Transport	25	8,3%
Gastronomia	15	5,0%
Administracja	12	4,0%
Inne	15	5,0%
Stanowiska wskazane w badaniu ogółem	300	

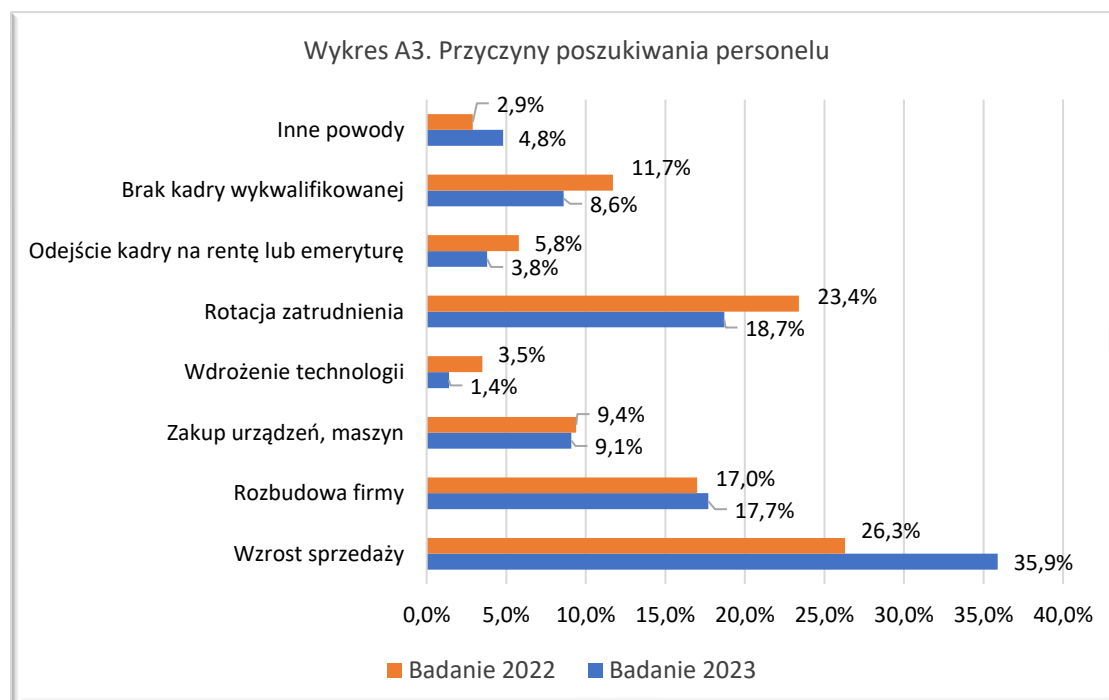
Podobnie jak w poprzedniej edycji badania, **dominują trzy dziedziny: budownictwo, usługi i handel oraz przemysł**. To w tych obszarach kandydaci będą mogli przede wszystkim znaleźć zatrudnienie. Jak już wspomniano, prognozowana na 2024 r. skala zapotrzebowania na personel będzie ogółem wyższa niż w 2023 r.

W trakcie wywiadu kwestionariuszowego ankietarzy pytali także o **przyczyny poszukiwania pracowników**. Respondenci mogli wskazać różne powody planowanej rekrutacji. Wyniki prezentuje poniższa tabela A3 oraz wykres A3.

Pytanie A3

Tabela A3. Przyczyny poszukiwania personelu

Pytanie A3	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.	
Przyczyny poszukiwania pracowników							Suma	
Wzrost sprzedaży	52	39,4%	23	29,9%	75	35,9%	45	26,3%
Rozbudowa firmy	21	15,9%	16	20,8%	37	17,7%	29	17,0%
Zakup urządzeń, maszyn	5	3,8%	14	18,2%	19	9,1%	16	9,4%
Wdrożenie technologii	1	0,8%	2	2,6%	3	1,4%	6	3,5%
Rotacja zatrudnienia	26	19,7%	13	16,9%	39	18,7%	40	23,4%
Odejście kadry na rentę lub emeryturę	6	4,5%	2	2,6%	8	3,8%	10	5,8%
Brak kadry wykwalifikowanej	13	9,8%	5	6,5%	18	8,6%	20	11,7%
Inne powody	8	6,1%	2	2,6%	10	4,8%	5	2,9%
	132		77		209		171	



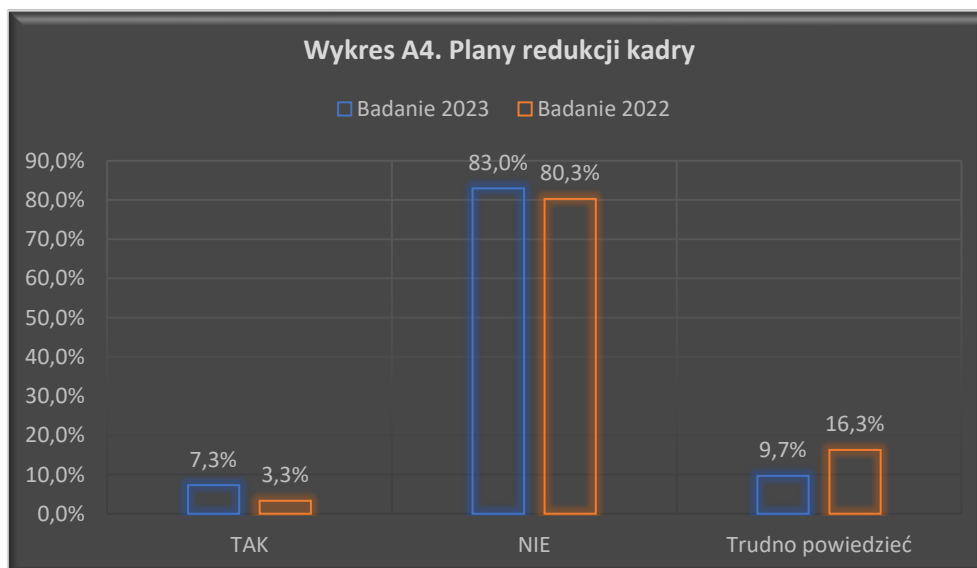
Spośród podmiotów, które poszukują lub zamierzają poszukiwać pracowników, najwięcej firm, jako przyczynę zwiększenia personelu, wskazało wzrost sprzedaży oraz rotację zatrudnienia (odpowiednio 35,9% i 18,7% w skali obu powiatów). Warto zwrócić uwagę na znaczący wzrost sprzedaży jako powód poszukiwania personelu. Czynniki konsumpcji wpływa na pobudzenie sektora usługowo-handlowego. Jeden na sześciu pracodawców jako powód podał rozbudowę firmy. To wynik niemal identyczny z poprzednim badaniem. Zatem ilość firm rozwijających się jest na analogicznym poziomie. Stosunkowo nieliczna grupa respondentów, jako powód planowanej rekrutacji wskazała brak wykwalifikowanej kadry oraz zakup urządzeń i maszyn.

Porównanie tych kategorii odpowiedzi pozwala na wyciągnięcie wniosku, że **główną przyczyną poszukiwania personelu jest wzrost sprzedaży produktów oraz rotacja zatrudnienia**. Czyli, z jednej strony zapotrzebowanie rynku konsumenckiego na produkty firmy, zaś z drugiej fluktuacja kadrowa.

Naturalnym pytaniem w kontekście zatrudnienia kadry było ustalenie **planów redukcji**. Respondenci w pytaniu A4 mieli udzielić odpowiedzi: czy w najbliższych 12 miesiącach planują zwalniać pracowników. Rezultaty ilustruje poniższa tabela oraz wykres A4.

Tabela A4. Plany redukcji personelu

Pytanie A4	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.	
Czy planują Państwo w najbliższych 12 miesiącach zwalniać pracowników?							Suma	
TAK	16	8,16%	6	5,77%	22	7,3%	10	3,3%
NIE	162	82,65%	87	83,65%	249	83,0%	241	80,3%
Trudno powiedzieć	18	9,18%	11	10,58%	29	9,7%	49	16,3%
	196		104		300		300	



Odpowiedzi udzielone na pytanie A4 stanowią optymistyczny prognostyk, albowiem 83,0% pracodawców (więcej niż w poprzednim badaniu) nie planuje zwolnień w swoich przedsiębiorstwach. Porównując te rezultaty z omawianymi powyżej odpowiedziami na temat planów zatrudnienia, można wysnuć jeden z najważniejszych wniosków w ramach niniejszego badania. Otóż, **aktualnie wychodzimy z czasu pewnej stagnacji na rynku pracy i zachowawczego podejścia firm do zatrudnienia. Większość przedsiębiorców nie zmierza już tylko do utrzymania zatrudnieniowego status quo (co było ważnym wnioskiem poprzedniego badania). Firmy chcą tworzyć nowe miejsca pracy. Trzeba jednak zastrzec, że dotyczy to głównie trzech wskazanych branż: budownictwa, branży usługowo-handlowej oraz przemysłu.**

Innymi słowy **ponad osiem na dziesięć** firm nie planuje redukcji personelu. **Takie dane wskazują, że nie powinniśmy się spodziewać dużego wzrostu bezrobocia powodowanego redukcją kadrową, czyli zwolnieniami.** Należy tu jednak zastrzec, że jest to wynik „co do zasady”, czyli uśredniony. Może się zdarzyć, że jakaś większa firma będzie musiała dokonać redukcji personelu i odnotujemy chwilowy przyrost bezrobocia. Ale, gdyby coś takiego nastąpiło, byłby to przypadek zindywidualizowany, niemożliwy do przewidzenia w niniejszych badaniach.

Trzeba także odnotować wzrost firm planujących redukcje. W poprzednim badaniu takich podmiotów było niewiele ponad 3%, obecnie to ponad 7% badanej populacji przedsiębiorców. Na szczęście **nadal nie jest to duża grupa firm.** Tych respondentów zapytano o powody ewentualnych zwolnień personelu. Przyczyny podano w poniższej tabeli.

Tabela A5. Powody planowanej redukcji

(dotyczy 7,3% podmiotów – z tabeli A4 – planujących zwolnienia kadry)

Podawane przyczyny planowanej redukcji kadry	Badanie z 2023
Spadek popytu na produkty / usługi	21,6%
Trudna sytuacja finansowa firmy	2,7%
Restrukturyzacja przedsiębiorstwa	5,4%
Sezonowość produkcji / usług	5,4%
Wzrost kosztów pracy	10,8%
Wzrost cen energii	5,4%
Stan kryzysu ekonomicznego	5,4%
Nieprzewidywalność przyszłości gospodarczej, społecznej	10,8%
Inne powody	32,4%

Powyższe oznacza, że stan kryzysu, związany m.in. z cenami energii, a także większe obciążenia pracodawców w wyniku wzrostu kosztów pracy, nie spowodują istotnego załamania rynku pod postacią licznych zwolnień pracowników. Ponadto te czynniki nie powodują obecnie zahamowania naboru nowych osób.

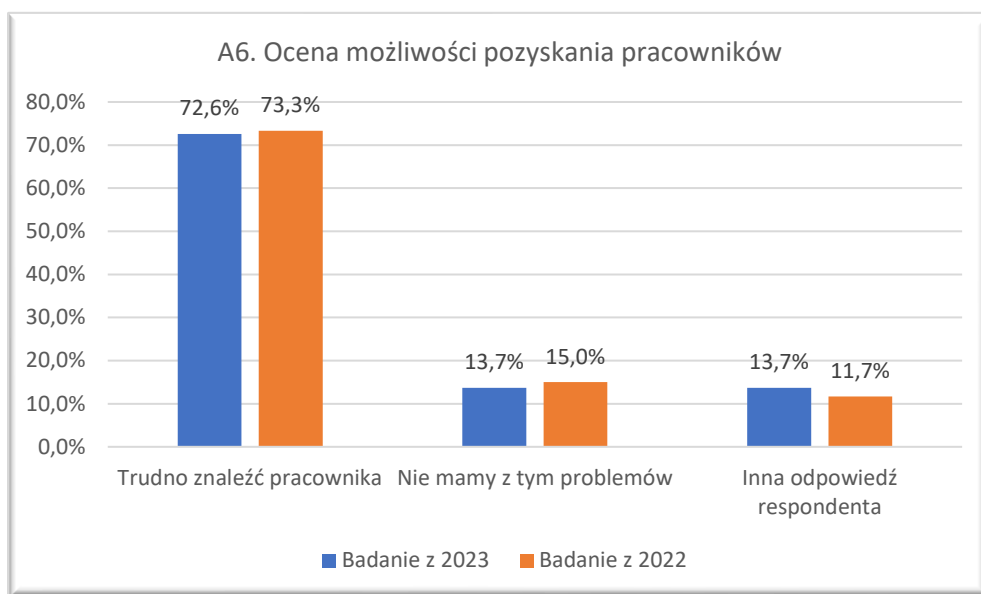
Istotną kwestią było zbadanie, jak pracodawcy oceniają możliwości znalezienia kadr. Czy aktualnie rynek pracy nadal można nazywać rynkiem pracownika, charakteryzującym się tym, że wielu pracodawców ma problem ze znalezieniem personelu? Pytanie zatem, jak lokalni pracodawcy w ogóle oceniają perspektywy znalezienia nowych osób do firmy. Odpowiedzi zawiera poniższa tabela A6 i wykres A6.

Pytanie A5

Pytanie A6

Tabela A6. Perspektywy znalezienia personelu

Pytanie A6	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.	
Jak Państwo oceniają możliwości znalezienia pracowników?								
Trudno znaleźć pracownika	146	74,5%	72	69,2%	218	72,6%	220	73,3%
Nie mamy z tym problemów	22	11,2%	19	18,3%	41	13,7%	45	15,0%
Inna odpowiedź respondenta	28	14,3%	13	12,5%	41	13,7%	35	11,7%
	196		104		300		300	



Jak wynika z powyższej tabeli, nieco ponad **siedem na dziesięć firm ocenia, że znalezienie pracowników może sprawiać trudność**. Natomiast zaledwie **nieco ponad jeden na dziesięciu pracodawców nie ma kłopotów z rekrutacją personelu**. Jak widać w porównaniu z poprzednim badaniem sytuacja pod tym względem pozostaje bez zmian. Rynek pracy nadal nosi znamiona rynku pracownika, na którym firmy mogą mieć problemy z pozyskaniem kadr.

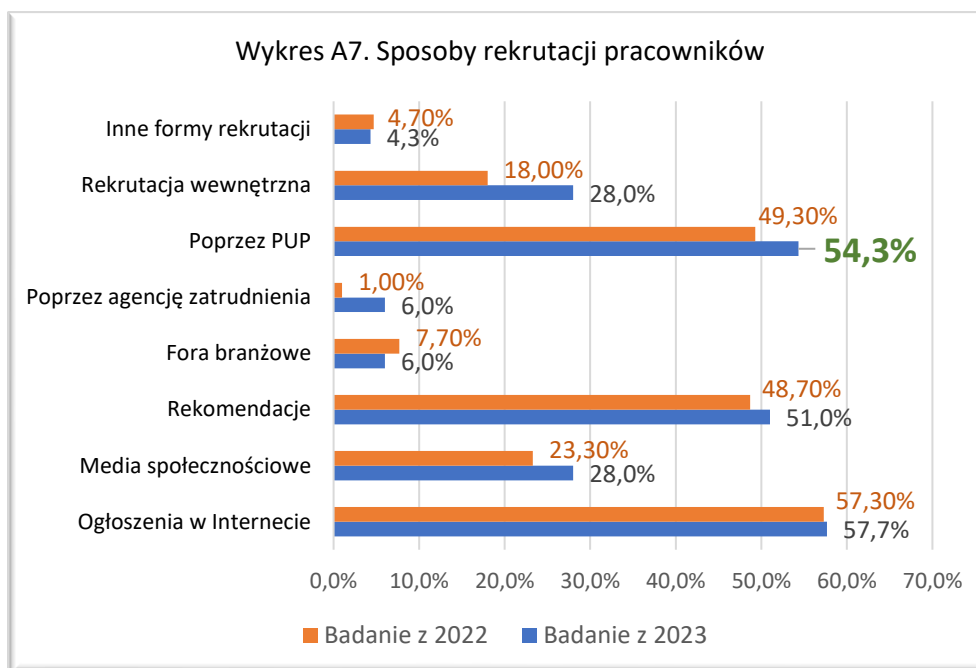
Uzyskane wyniki stanowią po raz kolejny sygnał dla PUP we Włocławku, że **należy intensyfikować działania promujące usługę pośrednictwa pracy**, aby wspomóc pracodawców w procesie poszukiwania personelu. Ważne przy tym będą inicjatywy zmierzające do **odpowiedniego przygotowania osób bezrobotnych, w taki sposób, aby spełniali wymagania pracodawców** pod względem posiadanych kompetencji (w analizowanym badaniu zweryfikowano oczekiwania firm wobec kandydatów do pracy, o czym mowa w dalszym ciągu niniejszego opracowania).

Istotnym zagadnieniem dla PUP było ustalenie sposobów, jakimi posługują się firmy, aby znaleźć pracowników. Respondenci wskazali swoje metody rekrutacji, a wyniki prezentuje tabela A7 i wykres A7, zamieszczone poniżej.

Tabela A7. Sposoby rekrutacji pracowników

Pytanie A7	Włocławek 196		Powiat 104		Suma 300		Badanie z 2022 r.	
W jaki sposób rekrutują Państwo pracowników?								
Ogłoszenia w Internecie	121	61,7%	52	50,0%	173	57,7%	172	57,3%
Media społecznościowe	58	29,6%	26	25,0%	84	28,0%	70	23,3%
Rekomendacje	88	44,9%	65	62,5%	153	51,0%	146	48,7%

Fora branżowe	16	8,2%	2	1,9%	18	6,0%	23	7,7%
Poprzez agencję zatrudnienia	16	8,2%	2	1,9%	18	6,0%	3	1,0%
Poprzez PUP	110	56,1%	53	51,0%	163	54,3%	148	49,3%
Rekrutacja wewnętrzna	48	24,5%	36	34,6%	84	28,0%	54	18,0%
Inne formy rekrutacji	10	5,1%	3	2,9%	13	4,3%	14	4,7%



Poddając analizie problematykę sposobów poszukiwania przez firmy nowych pracowników, wypada na początek, jako że autorem niniejszego opracowania jest lokalny PUP, rozważyć wskaźnik odnoszący się do urzędu pracy. **Rekrutowanie kadry z pomocą PUP wskazało ogółem 54,3%, co stanowi istotny wzrost w stosunku do poprzednich badań.** W poprzednich latach wskaźnik ten plasował się odpowiednio na poziomie 49,3% oraz 47,0%. Oznacza to, że z roku na rok wzrasta liczba pracodawców korzystających z usług urzędu pracy.

Taki wynik może z jednej strony cieszyć lokalny urząd, ponieważ potwierdza, że **spośród instytucji rynku pracy powiatowe urzędy pracy są ważnym partnerem dla przedsiębiorców** (dodatkowo takie wrażenie jest wzmocnione przez porównanie z wynikiem dotyczącym agencji pracy: 6%). Rezultat urzędu pracy jest tym bardziej istotny, że niniejsze badanie obejmuje wyłącznie podmioty gospodarcze, w sensie działalności gospodarczych. Jak wskazano w części dotyczącej metodologii (appendix), z badania wyeliminowano sektor publiczny, taki jak organy administracji, publiczną służbę zdrowia czy oświatę. Wyniki odnoszą się zatem do „twardego biznesu”, nie „rozmywają się” na sektor publiczny, co czasami zdarza się w różnych opracowaniach analitycznych.

Jednak z drugiej strony ten sam wskaźnik oznacza, że **nadal niemal połowa firm nie przekazuje do PUP informacji o wolnych miejscach pracy.** Jest to ważny sygnał dla PUP (nie tylko we Włocławku): **połowa pracodawców nie przychodzi do PUP, kiedy szuka personelu.** W sytuacji zapotrzebowania na personel firmy preferują poszukiwanie kadry poprzez Internet, media społecznościowe czy poprzez rekomendacje – ta forma jest ceniona, ponieważ, jeśli ktoś rekomenduje kandydata, to tym samym uwiarygadnia tę osobę w oczach przyszłego pracodawcy.

Obszar B. Współpraca firm z PUP we Włocławku

Celem omawianego badania była również ocena współpracy pomiędzy pracodawcami, a urzędem pracy. Z punktu widzenia PUP we Włocławku to bardzo ważny element badania, ponieważ kierownictwo urzędu zaplanowało kolejne rozwiązania modernizujące funkcjonowanie tej instytucji. Zmiany dotyczą m.in. pośrednictwa pracy w aspekcie relacji z podmiotami generującymi miejsca zatrudnienia.

W kwestionariuszu ankietowym pytanie B1 nawiązywało w naturalny sposób do pytania A1 dotyczącego planów zatrudnienia firm, a także do pytania A2, w którym firmy wskazały potencjalne wolne miejsca pracy. Pytanie B1 brzmiało: „Czy aktualne wolne miejsca pracy (o których mowa w pytaniu A2) zgłosiliście Państwo do PUP we Włocławku lub zamierzacie to zrobić”? Celem pytania B1 było określenie skłonności firm do współpracy z PUP w zakresie pośrednictwa pracy. Konkretnie chodziło o ustalenie tego, ile firm zgłasza (lub zamierza zgłosić) aktualne miejsca pracy do PUP. Wyniki ilustruje poniższa tabela.

Tabela B1. Zgłaszanie aktualnych i planowanych miejsc pracy do PUP

Pytanie B1	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Suma w 2022	
Czy aktualne wolne miejsca pracy zgłosiliście Państwo lub zamierzacie zgłosić do PUP?								
TAK	63	71,6%	40	86,9%	103	76,9%	91	85,0%
NIE	25	28,4%	6	13,0%	31	23,1%	16	15,0%
	88*		46*		134*			

* patrz tab. A1, odp. TAK

Pytanie B1 odnosiło się do respondentów, którzy dysponują wolnymi miejscami i albo obecnie zgłosili do PUP zapotrzebowanie na kadrę, albo zamierzają to uczynić w niedalekiej przyszłości. To pytanie sprawiło respondentom pewien kłopot interpretacyjny. Na to pytanie odpowiedzi udzielili nie tylko respondenci, którzy w pytaniu A1 stwierdzili, że planują zatrudnić pracowników (takich podmiotów było łącznie 134). Odpowiedziało na nie również pewna grupa respondentów, która nie planuje zatrudniać nowych pracowników (tych odpowiedzi nie ujęto w powyższej tabeli). W kolejnym badaniu warto tę kwestię doprecyzować i nieco inaczej sformułować instrukcję do pytań, aby uniknąć udzielania na to pytanie odpowiedzi przez firmy nieplanujące zatrudnienia kadr. Mimo pewnej nieprecyzyjności tego pytania, wyraźnie widać, że większość respondentów deklaruje poszukiwanie personelu poprzez PUP. Trzy na cztery firmy przewidujące zatrudnienie, zamierzają poszukiwać kadr za pośrednictwem urzędu pracy.

Próbując głębiej przeanalizować problem skłonności poszukiwania kadry poprzez PUP, zbadano zgłaszanie miejsc pracy w latach 2022-2023. Pytanie B2 dotyczy przeszłości. Badanych zapytano: czy na przestrzeni ostatniego roku zgłaszali wolne miejsca pracy do PUP. Wyniki przedstawiono poniżej.

Tabela B2. Zgłaszanie miejsc pracy do PUP w ostatnich latach

Pytanie B2	Włocławek		Powiat włocławski	Suma		Badanie z 2022 r.		
Czy w ciągu ostatniego roku zgłaszaliście Państwo wolne miejsca pracy do PUP?								
TAK	100	51,02%	52	50,00%	152	50,67%	126	42,00%
NIE	96	48,98%	52	50,00%	148	49,33%	174	58,00%
	196		104		300		300	

Tabela B2 ilustruje współpracę lokalnych firm z PUP we Włocławku w ramach usługi pośrednictwa pracy. Wyniki wskazują, że wzrosła liczba pracodawców zgłaszających wolne miejsca pracy do PUP (do 50,67%). W poprzednim badaniu 42,0% respondentów składało do PUP zgłoszenia o wolnych miejscach zatrudnienia.

W zestawieniu z innymi odpowiedziami firm, np. na pytanie A7 (metody poszukiwania kadry), **wyniki w tabelach B1 i B2 uwiarygadniają opisaną w pytaniu A7 skalę podmiotów deklarujących współpracę z PUP w zakresie pośrednictwa pracy** (rekrutacji kandydatów). **Według danych z tabeli A7 aktualnie już ponad połowa firm poszukuje personelu poprzez urząd pracy.** Wyższe wyniki w tabeli B1 mogą wynikać z faktu, że respondenci uwzględniali w swoich odpowiedziach staże, które z ich perspektywy mogą stanowić miejsca pracy, ale dla PUP nie są miejscami zatrudnienia, lecz rodzajem praktycznego przygotowania do pracy. Staże cieszą się dużym zainteresowaniem pracodawców, choć wzbudzają pewne kontrowersje, właśnie z powodu braku nawiązania stosunku pracy oraz niskiego uposażenia w postaci stypendium. W sytuacji wzrostu kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, staże coraz bardziej tracą na swej atrakcyjności. Ten instrument rynku pracy powinien zostać zreformowany. Wymaga to rozwiązań systemowych, zainicjowanych przez MRPiPS.

Znamy także przyczyny, dla których firmy nie zgłaszają ofert pracy do PUP. Taką wiedzę przynoszą odpowiedzi na pytanie ankietowe B3, podsumowane w poniższej tabeli.

Tabela B3. Powody niezgłaszania miejsc pracy do PUP*

Pytanie B3*	Włocławek 96		Powiat włocławski 52		Suma 148		Badanie z 2022 r.	
Z jakich powodów nie zgłaszaliście Państwo wolnych miejsc pracy do PUP?								
Stosowanie innych metod rekrutacji	27	28,1%	16	30,8%	43	29,0%	96	55,2%
Osoby bezrobotne nie spełniają oczekiwań firm	14	14,6%	6	11,5%	20	13,5%	19	10,9%
Nie mieliśmy potrzeby zatrudnienia nowych osób	60	62,5%	29	55,8%	89	60,1%	nd.	nd.
Inne powody	6	6,2%	1	1,9%	7	4,7%	75	43,1%

* dane są powiązane z odpowiedziami w B2; respondenci mogli wskazać w pytaniu B3 więcej niż jedną odpowiedź

Nieco ponad 29% respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie, stwierdziła, że przyczyną niezgłaszania wolnych miejsc pracy do PUP było stosowanie innych metod rekrutacji. Można zakładać, że chodzi o metody wymienione w pytaniu A7 (zwłaszcza rekomendacje i ogłoszenia w Internecie). **Ważną informacją jest fakt, że niewielka ilość respondentów (13,5%) wskazała, iż powodem niezgłaszania wolnych miejsc pracy do PUP jest „rodzaj” kandydatów, których może zaproponować PUP.** Niniejsze badanie potwierdza konkluzje z poprzedniej edycji, że pewnym mitem jest pogląd o niechęci pracodawców do zatrudniania osób bezrobotnych. Wiele firm chce przyjmować do pracy osoby bezrobotne, byleby tylko tacy kandydaci wykazywali się chęcią do wykonywania obowiązków pracowniczych. Wpływ na takie podejście ma zapewne specyfika współczesnego rynku pracy. Od kilku lat mamy bowiem do czynienia z tzw. rynkiem pracownika, na którym brakuje rąk do pracy. Trzeba tutaj jednak dodać, że w swoich wypowiedziach wielu pracodawców zwraca uwagę, że część osób bezrobotnych unika zatrudnienia. Ten wątek będzie się jeszcze przewijać w niniejszym opracowaniu. Warto jednak już teraz podkreślić, że zarówno badanie przedsiębiorców, jak i inne rozwiązania PUP, takie jak segmentacja osób bezrobotnych, wskazują dość jednoznacznie, że **kluczowym problemem społecznym, związanym z bezrobociem i rynkiem pracy, jest brak u osób bezrobotnych skłonności do aktywizacji**

KONKLUZJA: pracodawcy chcą zatrudniać osoby zarejestrowane w PUP, nawet długotrwale bezrobotne, jednak pod warunkiem, że kandydaci wykazują motywację do pracy.

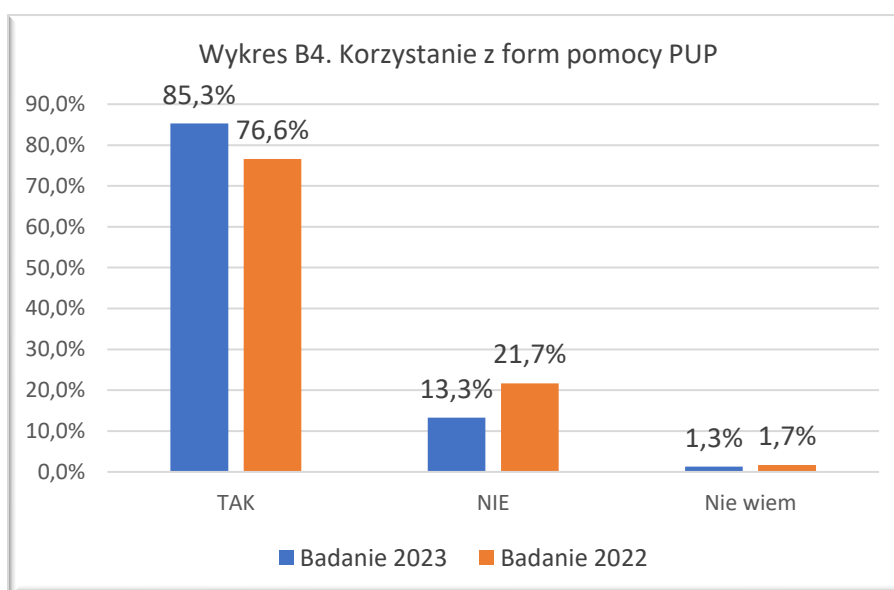
Pytanie B4

zawodowej. Z tego może płynąć sugestia, że PUP powinien na szerszą skalę podejmować inicjatywy poprawiające motywację osób zarejestrowanych, wpływającą na ich aktywność. **Paradoksem jest, że konkretne i ustawowe wydawanie skierowań do pracy bywa przeciwnie skuteczne, ponieważ osoby niezmotywowane nie podejmą pracy, zaś pracodawcy są sfrustrowani postawą takich osób i koniecznością odbywania z nimi rozmów. Zatem przed wydaniem osobie bezrobotnej skierowania do firmy trzeba wspólnie z tą osobą popracować nad zmotywowaniem do podjęcia pracy oraz do efektywnej rozmowy rekrutacyjnej z pracodawcą.** Bez woli inspirowanego inicjatywy są próżne.

Ciekawie wygląda skonfrontowanie wyników pytania B3 z odpowiedziami na pytanie B4, które dotyczyło tego, czy respondenci korzystali z jakichkolwiek form pomocy PUP. Rezultaty ilustruje poniższa tabela B4 oraz wykres B4.

Tabela B4. Korzystanie z pomocy PUP

Pytanie B4	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Suma z 2022 r.	
Czy korzystaliście lub korzystacie Państwo z jakichś form pomocy PUP?								
TAK	172	87,8%	84	80,8%	256	85,3%	230	76,6%
NIE	23	11,7%	17	16,3%	40	13,3%	65	21,7%
Nie wiem	1	0,5%	3	2,8%	4	1,3%	5	1,7%
	196		104		300		300	



Odpowiedzi na pytanie B4 zestawiono z rezultatami z poprzedniej edycji badania (wpisane w tabeli w zacienionych rubrykach). Wynik wskazuje na zwiększenie się liczby firm korzystających z pomocy PUP. **Co najmniej osiem na dziesięć firm jest (lub było) w jakimś stopniu związanych z lokalnym urzędem pracy, korzystając z różnych form wsparcia.**

Zdecydowana większość badanych korzystała z pomocy PUP. Pomimo, że odpowiedzi na poprzednie pytania wskazują jednoznacznie, iż znaczna część firm nie zgłasza wolnych miejsc pracy do PUP, to jednak podmioty te korzystają z innych form wsparcia. **Ta różnica pokazuje, że PUP to nie tylko pośrednictwo pracy, koncentrujące się na przyjmowaniu od pracodawców zgłoszeń o wolnych miejscach zatrudnienia oraz na typowaniu i kierowaniu kandydatów do pracy. Innymi słowy: PUP to nie tylko „pośrednik”, lecz instytucja dysponująca relatywnie szerokim wachlarzem usług i instrumentów rynku pracy, do których należą takie formy jak: staże, subsydiowane zatrudnienie czy Krajowy Fundusz Szkoleniowy.**

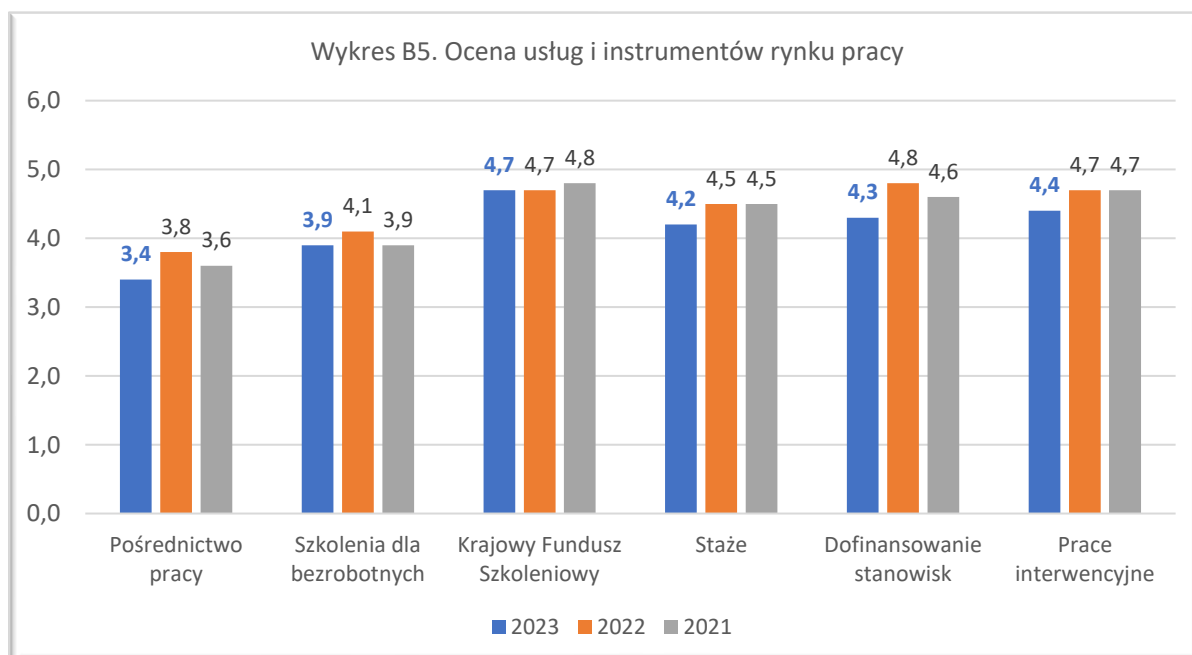
Być może w innych miastach, zwłaszcza w dużych aglomeracjach, skala firm korzystających z pomocy urzędów pracy jest mniejsza. Natomiast **w miastach i powiatach średniej wielkości oraz w mniejszych ośrodkach, urzędy pracy stanowią ważny podmiot wspierający lokalną gospodarkę.** Niniejsze badanie zdaje się taką tezę udowadniać. Jest to istotna konkluzja, godna przedstawienia wszelkim sceptykom, nawołującym do likwidacji urzędów pracy. Owszem, reforma instytucji rynku pracy jest konieczna, choćby dlatego, że zmienił się rynek pracy (i nadal podlega fluktuacjom). Jednak trudno sobie wyobrazić, aby tym rynkiem zarządzała jakaś „niewidzialna ręka” popytu i podaży. Bez sprawnej administracji, która wspiera i kreuje pewne inicjatywy, a także która pomaga w sytuacjach kryzysowych (dotyczących bezrobotnych i pracodawców), funkcjonowanie podmiotów gospodarczych byłoby utrudnione. Należy pamiętać, że urzędy pracy to nie tylko ewidencjonowanie bezrobocia, ale również wspieranie firm, w tym promowanie zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji.

KONKLUZJA: urząd pracy, zwłaszcza w mniejszych aglomeracjach, na terenach poza metropolitalnych, jest ważnym partnerem dla lokalnych firm i stymulatorem nowych miejsc pracy.

Badani mieli także możliwość oceny usług i instrumentów rynku pracy, które są realizowane przez PUP. Nie wszyscy respondenci ocenili każdą usługę. Mieli w tym względzie swobodę decydowania, ponieważ nie każdy z nich korzystał z poszczególnych form wsparcia PUP. Badane firmy mogły ocenić daną usługę lub instrument w skali od 1 (ocena najniższa) do 5 (ocena najwyższa). Wyniki sumaryczne prezentuje poniższa tabela B5.

Tabela B5. Ocena usług i instrumentów realizowanych przez PUP

Pytanie B5	Liczba respondentów			Suma punktów			2023	2022	2021
	Miasto	Powiat	SUMA	Miasto	Powiat	SUMA			
Ocena usług lub instrumentów rynku pracy									
Pośrednictwo pracy	111	58	169	390	185	575	3,4	3,8	3,6
Szkolenia dla bezrobotnych	48	22	70	197	78	275	3,9	4,1	3,9
Krajowy Fundusz Szkoleniowy	85	32	117	407	139	546	4,7	4,7	4,8
Stáže	154	70	224	670	269	939	4,2	4,5	4,5
Dofinansowanie stanowisk	133	72	205	607	269	876	4,3	4,8	4,6
Prace interwencyjne	85	36	121	396	138	534	4,4	4,7	4,7
Inne	7	9	16	39	27	66	4,1		



Powyższe rezultaty zestawiono z wynikami z poprzednich badań, przeprowadzonych w latach 2021-2022. Jak widać uzyskano bardzo podobne oceny punktowe. **Oznacza to, że na innych próbach badawczych potwierdzono ocenę przez pracodawców kluczowych form wsparcia świadczonych przez urząd.**

Biorąc pod uwagę liczbę wypowiadających się respondentów na temat danej formy pomocy oraz średnią ocenę, **najwyżej lokują się dwa działania PUP z zakresu aktywizacji osób bezrobotnych: subsydiowanie zatrudnienia (dofinansowanie stanowisk pracy i prace interwencyjne) oraz staże. Wysokie notowania rokrocznie uzyskuje Krajowy Fundusz Szkoleniowy.**

Trzeba tutaj dodać, że ogólnie oceny wystawione przez firmy są relatywnie wysokie. Nie zamierzamy jednak przywiązywać się do takich notowań, bardziej zależało nam na poznaniu różnic, jeśli chodzi o postrzeganie przez firmy poszczególnych form wsparcia. Niemniej jednak uzyskane wyniki są motywujące dla urzędu i skłaniają do przypuszczenia, że kierunek modernizacyjny, zapoczątkowany przed kilkanaście laty w „Programie Promocji Zatrudnienia (...)”, jest właściwy.

Dla porządku należy też zauważyć, że niektórzy respondenci zwracali uwagę na mankamenty w realizacji pośrednictwa pracy. **W wypowiedziach pracodawców powtarzał się wątek, że PUP powinien staranniej weryfikować i dobierać kandydatów do zatrudnienia.** Uzasadnieniem dla takich sugestii jest fakt, że często osoby bezrobotne przyjmują w PUP propozycję i skierowanie do pracy, ale na spotkaniu z oferentem nie wykazują zainteresowania zatrudnieniem. Poza tym rolą PUP jest proponowanie osobom bezrobotnym ofert aktywizacji. **Niektórzy pracodawcy wskazują w naszych badaniach, że skierowania do firm powinny otrzymać tylko te osoby, które naprawdę tego chcą.** Przyjmując taką strategię każdy urząd pracy musi zadać sobie trudne pytanie: co z osobami, które nie mają motywacji, które wykazują bierność czy wręcz niechęć wobec aktywizacji zatrudnieniowej? Liczba takich osób jest naprawdę duża. Można powiedzieć, że aktualnie ponad połowa osób bezrobotnych wymaga działań motywujących. Dla tych osób **PUP będzie planował inicjatywy łączące w sobie interdyscyplinarne podejście oraz bazujące na współpracy instytucjonalnej. Jednym z takich pomysłów jest opracowanie i testowe wdrożenie idei usługi coachingowej, stanowiącej formę skorelowaną z poradnictwem zawodowym.** Chodzi o połączenie usługi poradnictwa zawodowego z metodą coachingu. Ten paradygmat w pracy doradcy klienta powinien przynieść wymierne rezultaty w postaci wzbudzenia motywacji u osób biernych.

KONKLUZJA: urząd pracy powinien planować i wdrażać nowy paradygmat funkcji doradcy klienta, oparty na weryfikowanych standardach pracy kadry PUP. Ten postulat wynika m.in. z faktu dużej liczby niezmotywowanych klientów.

Analizując wypowiedzi respondentów widać, że część pracodawców nie miała świadomości o istnieniu pewnych form wsparcia, realizowanych przez urząd pracy. Takie osoby są zaskoczone opcjami proponowanymi przez PUP i deklarują, że kiedyś skorzystają z tej czy innej usługi, albo instrumentu rynku pracy. Taka sytuacja świadczy o tym, że dodatkowy cel, przewidywany dla omawianego badania, został osiągnięty. Jak wspomniano w części metodologicznej (zawartej w appendisie), badanie, przeprowadzone przez kadrę PUP, miało zmierzać nie tylko do poznania sytuacji na lokalnym rynku pracy (co oczywiście było celem zasadniczym), ale niejako przy okazji miało promować usługi PUP. Ankieterzy, wybrani m.in. spośród pośredników pracy, doradców zawodowych, mogli w trakcie wywiadu przedstawić daną formę wsparcia, proponowaną przez PUP we Włocławku.

W pytaniu B6 badanych poproszono o **wskazanie szkoleń dla osób bezrobotnych.** Celem było stwierdzenie, jakie kierunki kursów są istotne z punktu widzenia pracodawców. Poniżej zamieszczono listę szkoleń podanych przez respondentów. Oprócz kursów typowo zawodowych, zwracają uwagę

szkolenia, które nie zmierzają do uzyskania kwalifikacji związanych z daną profesją. Jak widać, po raz kolejny w niniejszym badaniu, pracodawcy podkreślają, że **oprócz kwalifikacji zawodowych istotne są również tzw. „kompetencje miękkie”**.

Tabela B6. Propozycje szkoleń dla bezrobotnych

Propozycje szkoleń grupowych dla osób bezrobotnych	Liczba respondentów		
	Miasto	Powiat	Suma
animator	0	1	1
aplikacja folii na samochody	1	0	1
auto detailing	1	0	1
AutoCAD - obsługa maszyn CNC	0	1	1
barista	1	0	1
barman	1	0	1
BHP	2	0	2
branżowe	2	1	3
branżowe (urządzenia stolarskie)	1	0	1
branżowe rekomendowane przez pracodawców	1	2	3
brukarz	1	2	3
budowlane, ogólnobudowlane	2	3	5
cieśla	1	0	1
dekarz	0	1	1
doradca klienta	2	0	2
e-commerce	1	0	1
elektryczne	1	1	2
fitness	1	0	1
florysta	2	0	2
frezer	0	1	1
fryzjerskie	1	1	2
gastronomiczne	7	0	7
językowe	2	1	3
kadry i płace rozszerzone	0	1	1
kasy fiskalnej	1	0	1
kelner	2	1	3
kierowca - prawo jazdy C+E	3	5	8
kierowca - prawo jazdy kat. B	4	1	5
kompetencji	3	0	3
komputerowe	4	2	6
komputerowe z zakresu social mediów	1	0	1
konserwacja i ochrona p.poż.	1	0	1
kosmetyczne, stylistka paznokci, makijaż	3	0	3
kosmetyczny	3	0	3
księgowość	4	1	5
kucharz	4	1	5
lakiernik proszkowy	0	1	1
lakiernik samochodowy	0	1	1
magazynier + wózki	0	2	2
marketing internetowy	1	0	1
mechaniczne	1	0	1
mechanik samochodowy	1	1	2

miękkie: komunikacja, praca w zespole, zarządzanie czasem	1	1	2
montażysta konstrukcji stalowych	1	0	1
montażysta stolarki	1	0	1
monter OZE	1	0	1
monter systemów nawadniających	1	0	1
monter w budownictwie	0	1	1
motywacyjne	5	0	5
motywacyjne-przedsiębiorcze	1	0	1
murarz	1	0	1
negocjacje, asertywność	1	0	1
nowe media, promocja i reklama usług w internecie	1	0	1
obrabiarki CNC	1	0	1
obsługa klienta	3	0	3
obsługa sklepu internetowego	1	0	1
obsługa urządzeń specjalistycznych (branża transportowa)	1	0	1
obsługi dźwigów	1	0	1
ogrodnik	1	0	1
operator koparki	1	0	1
operator maszyn stolarskich	1	0	1
operator miniżurawia	1	0	1
operator sprzętu do robót ziemnych	1	0	1
operator traka taśmowego	1	0	1
opiekun dzieci	0	1	1
opiekun medyczny	1	0	1
palacz gazowy	1	0	1
pierwsza pomoc przedmedyczna	1	2	3
pisanie tekstu copywriting	1	0	1
płatnik	1	0	1
pod zapotrzebowanie pracodawców - indywidualne, a nie grupowe	1	0	1
podesty ruchome	1	0	1
podwyższające kwalifikacje	1	0	1
pokojowa	1	0	1
pozycjonowanie, specjalista SEO, narzędzia Google Adds	0	1	1
pracownik ds. dociepień	1	0	1
pracownik ochrony - kwalifikowany	1	0	1
pracownik produkcji	1	0	1
prawo pracy	0	1	1
projektowanie graficzne	0	1	1
przewodzenie kampanii reklamowej	1	0	1
przedsiębiorczości	1	0	1
przedstawiciel handlowy	2	0	2
rachunkowość / księgowość	0	2	2
samodzielny księgowy	1	0	1
spawalnicze	3	6	9
sprzedawca-obsługa kasy fiskalnej	2	3	5
sprzęt ciężki, koparki	2	2	4
subiekt	1	0	1
szkolenia sprzedażowe	2	0	2

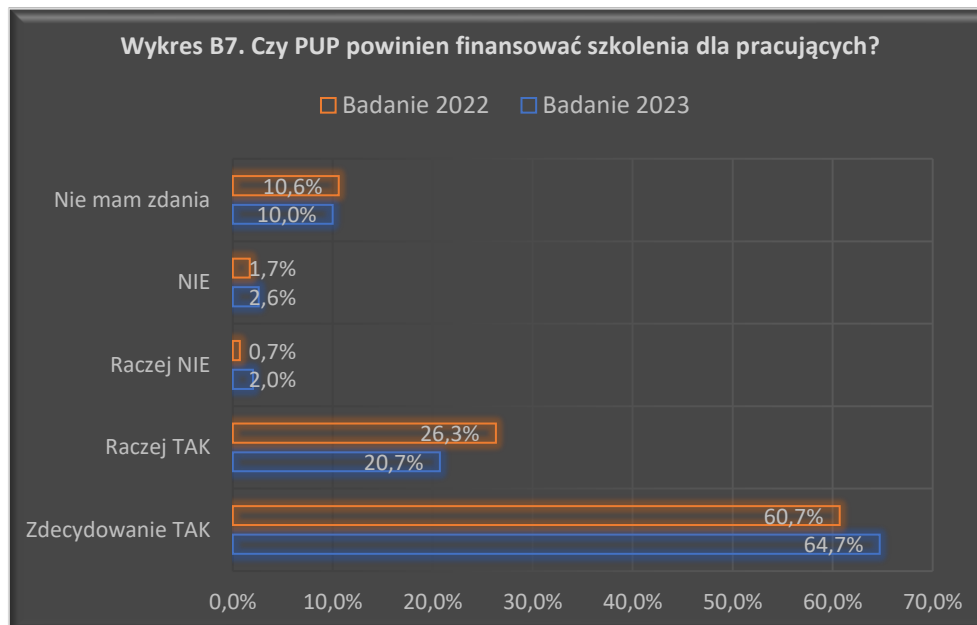
szkolenia zawodowe	1	0	1
szycia	1	1	2
ślusarz	1	0	1
technolog robót wykończeniowych	1	0	1
tokarki manualne	1	1	2
transportowo-logistyczne	0	1	1
uprawnienia do stawiania rusztowań	1	0	1
uprawnienia elektroenergetyczne	1	0	1
uprawnienia energetyczne	2	0	2
urządzeń biurowych i komputera	2	0	2
wózków widłowych	6	2	8
zbrojarz	1	0	1
zdobnik ceramiki	1	0	1
znajomości podatków	1	0	1

Wiele z powyższych szkoleń, zaproponowanych przez pracodawców, jest realizowanych przez PUP we Włocławku. Niemal co roku w planie szkoleń grupowych znajdują się kursy prawa jazdy kat. CE, kursy dla opiekunów osób, szkolenia spawalnicze, kursy operatorów wózków i sprzętu drogowego czy też kursy na uprawnienia elektroenergetyczne (SEP). Powyższe sugestie firm wskazują, że PUP we Włocławku prawidłowo wybiera szkolenia do realizacji. Niemniej jednak niniejsze badanie pokazuje, jak duże znaczenie mają kompetencje miękkie. **Plany szkoleniowe PUP nadal powinny koncentrować się na kursach kwalifikacyjnych, ale z uwzględnieniem w programach szkolenia modułów dotyczących kompetencji miękkich.** Częściowo taką potrzebę realizuje oczywiście poradnictwo zawodowe. Doradcy zawodowi PUP, we współpracy z takimi podmiotami jak Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP czy Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, prowadzą zajęcia z zakresu planowania działań, zasad asertywności, komunikacji z pracodawcą, oceny własnych mocnych i słabych stron etc. Niemniej jednak **warto kontynuować działania zmierzające do wypracowania efektywnych zajęć warsztatowych, w ramach, wspomnianej niejednokrotnie w naszych badaniach, tzw. „Edukacji psychospołecznej”, szczególnie dla osób długotrwale bezrobotnych i biernych na rynku pracy.** Przetestowanie takiego programu, np. w formule programu pilotażowego czy programu specjalnego, mogłoby ukazać: jaki wpływ na sytuację takich osób ma podniesienie kompetencji miękkich i wzbudzenie motywacji. Kluczową sprawą jest odpowiedni dobór wykonawców takich usług szkoleniowych. Powinny to być instytucje wyspecjalizowane w tego rodzaju szkoleniach.

Z punktu widzenia działań edukacyjnych istotną kwestią jest wspomaganie doskonalenia zawodowego osób zatrudnionych. Podnoszenie kompetencji kadry jest jedną z metod ochrony tych osób przed redukcją. Innymi słowy, wspieranie przez PUP pracodawców, którzy planują szkolenia swojego personelu to metoda profilaktyki bezrobocia. Tego typu wspomaganie firm jest finansowane z KFS. Respondentów zapytano o opinię w tej sprawie. Odpowiedzi na to pytanie zawarto w poniższej tabeli B7 oraz zilustrowano na wykresie B7.

Tabela B7. Szkolenia dla pracujących

Pytania B7	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.	
Czy PUP powinien finansować szkolenia dla pracujących (KFS itp.)?								
Zdecydowanie TAK	128	65,3%	66	63,5%	194	64,6%	182	60,7%
Raczej TAK	35	17,8%	27	25,9%	62	20,6%	79	26,3%
Raczej NIE	4	2,0%	2	1,9%	6	2,00%	2	0,7%
NIE	7	3,6%	1	1,0%	8	2,7%	5	1,7%
Nie mam zdania	22	11,2%	8	7,7%	30	10,0%	32	10,7%
	196		104		300		300	



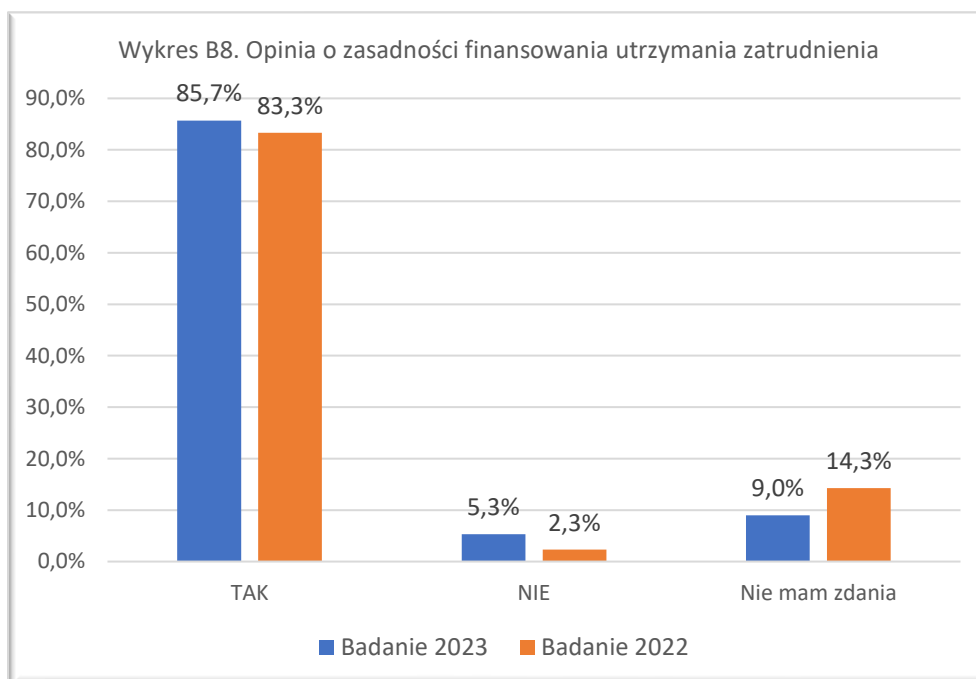
Powyższy wynik wskazuje jednoznacznie, że **pracodawcy oczekują wsparcia w zakresie podnoszenia kwalifikacji zatrudnionego personelu**. Jak widać, idea Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest bardzo popierana przez firmy. Należy zauważyć, że nieznacznie wzrosła, do 4,6% z 2,4%, liczba respondentów uważających, że PUP nie powinien finansować szkoleń dla pracujących. Jednak przytłaczająca większość firm widzi taką potrzebę i tego oczekuje.

Idąc tropem nietypowego działania PUP, jakim jest dofinansowanie kształcenia osób zatrudnionych, zapytano pracodawców, czy urzędy pracy powinny nie tylko aktywizować osoby bezrobotne, ale też w większym i bardziej różnorodnym stopniu wspomagać inicjatywy na rzecz osób pracujących. Interesującą odpowiedź na ten temat zawarto w poniższych tabelach oraz na wykresach B8 i B9.

Pytanie B8

Tabela B8. Inne wsparcie osób pracujących

Pytanie B8	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.	
Czy PUP powinien finansować utrzymanie zatrudnienia?								
TAK	164	83,7%	93	89,4%	257	85,7%	250	83,3%
NIE	13	6,6%	3	2,9%	16	5,3%	7	2,3%
Nie mam zdania	19	9,7%	8	7,7%	27	9,0%	43	14,3%
	196		104		300		300	



W zestawieniu z poprzednim badaniem, nadal ośmiu na dziesięciu pracodawców uważa, że urzędy pracy powinny wspierać utrzymanie miejsc zatrudnienia. Porównanie wyników badań z lat 2022-2023 przynosi ciekawą konkluzję: **niezależnie od tego, że firmy wychodzą ze stagnacji i planują zwiększenie zatrudnienia, to jednak oczekują od PUP bezpiecznego „spadochronu” w postaci wsparcia w zakresie utrzymania zatrudnienia.** Możliwe, że po przekroczeniu pewnej bariery rentowności, firmy zaczną redukować personel. Wsparcie finansowe może zapobiec utracie zatrudnienia przez znaczącą liczbę aktualnych pracowników. Obecnie nie ma takich regulacji prawnych, które umożliwiłyby urzędowi pracy „działanie wyprzedzające”, tzn. negocjacje z pracodawcą i wsparcie przed przeprowadzeniem przez niego redukcji kadr. Być może tego typu działania powinny być wprowadzone do ustawy regulującej działalność urzędów pracy. Dzięki temu lokalne urzędy pracy mogłyby wspierać mieszkańców, tak aby nie stali się bezrobotni. Zastosowanie omawianego instrumentu powinno zależeć od decyzji lokalnego samorządu. Opisane podejście stanowiłoby element nowej filozofii funkcjonowania powiatowych urzędów pracy, które wychodziłyby dużo dalej poza sferę bezrobocia i mocniej oddziaływały na sferę zatrudnienia.

KONKLUZJA:

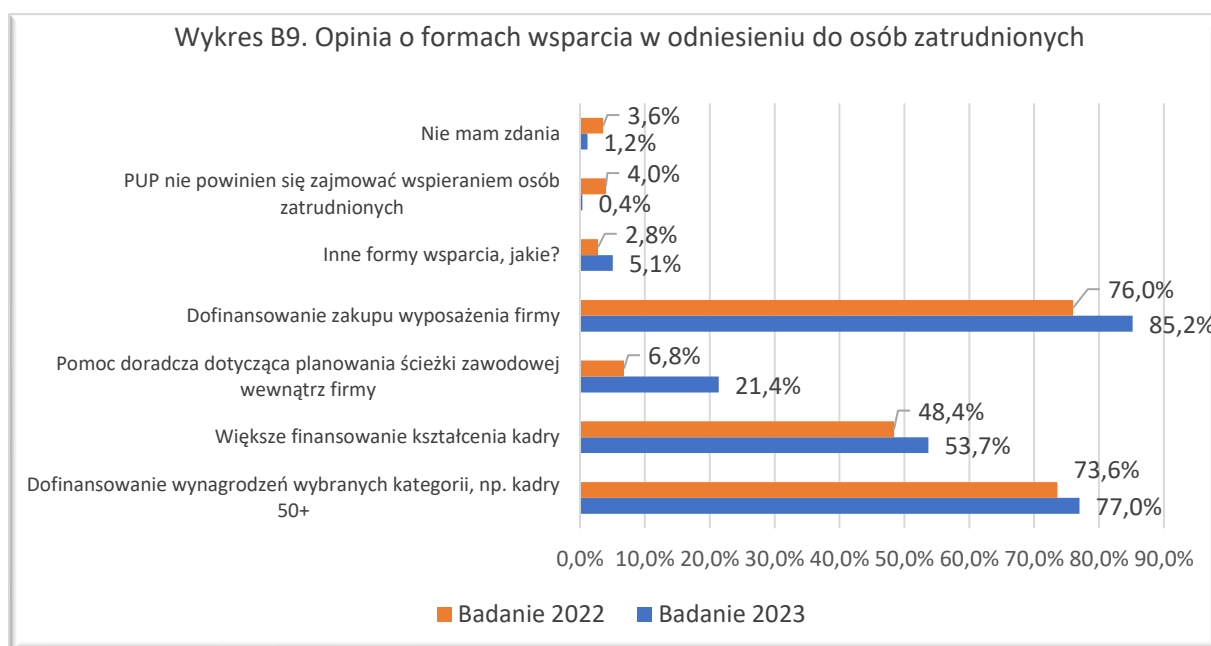
w niepewnej rzeczywistości ekonomicznej urzędy pracy powinny mieć szerszy repertuar działań, także takich, które chronią miejsca pracy przed likwidacją. Urzędy pracy powinny zajmować się swego rodzaju profilaktyką bezrobocia.

W związku z powyższym respondentom zadano pytanie w jaki sposób PUP powinien wspierać firmy w odniesieniu do osób zatrudnionych. Zapytano o konkretne przykłady możliwych form wsparcia. Wszystkie te potencjalne działania urzędu pracy byłyby wyjściem poza standardową funkcję PUP i stanowiłyby swoistą profilaktykę bezrobocia oraz wzmacnianie firm. Istotnym ograniczeniem są jednak regulacje związane z tzw. pomocą publiczną. Uzyskane wyniki ilustruje tabela B9 oraz wykres B9.

Tabela B9. Formy wsparcia dla osób pracujących

Pytanie B9	Suma		Badanie z 2022 r.	
W jaki sposób PUP powinien wspierać pracodawców w zakresie osób zatrudnionych?				
Dofinansowanie wynagrodzeń wybranych kategorii, np. kadry 50+	198	77,0%	184	73,6%
Większe finansowanie kształcenia kadry	138	53,7%	121	48,4%
Pomoc doradcza dotycząca planowania ścieżki zawodowej wewnątrz firmy	55	21,4%	17	6,8%
Dofinansowanie zakupu wyposażenia firmy	219	85,2%	190	76,0%
Inne formy wsparcia, jakie?	13	5,1%	7	2,8%
PUP nie powinien się zajmować wspieraniem osób zatrudnionych	1	0,4%	10	4,0%
Nie mam zdania	3	1,2%	9	3,6%

Wykres B9. Opinia o formach wsparcia w odniesieniu do osób zatrudnionych

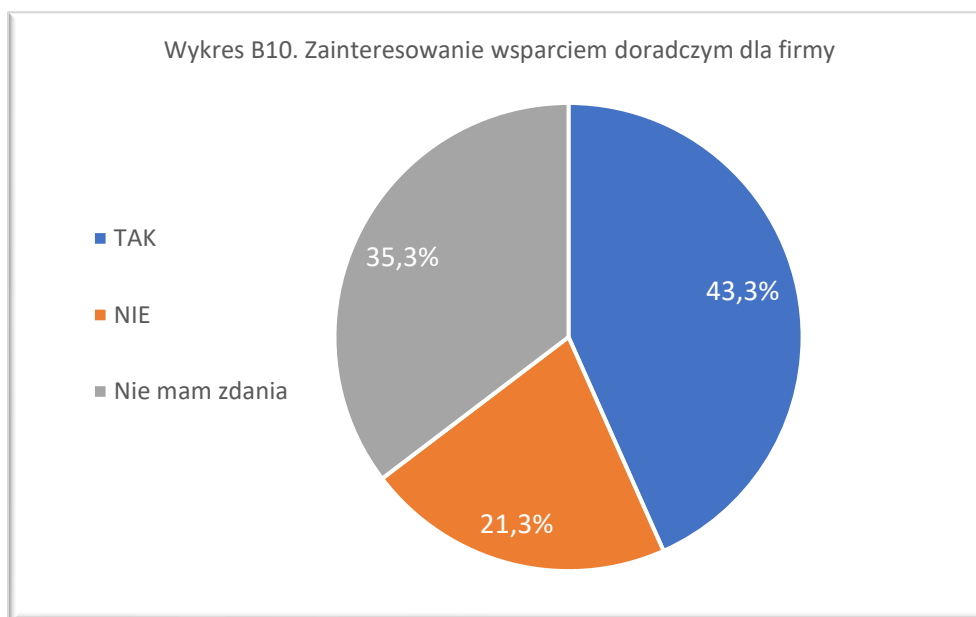


Jak wspomniano, firmy oczekują wsparcia w utrzymaniu miejsc pracy. Odpowiadając na pytanie o formy realizacji takiej pomocy, respondenci wskazują dofinansowanie zakupu wyposażenia firmy oraz dofinansowanie wynagrodzenia wybranych kategorii pracowników. W porównaniu z poprzednim badaniem wzrósł wskaźnik zainteresowania takimi działaniami PUP. Takie działania zmieniłyby zakres domeny urzędów pracy. PUP nie zajmowałby się wyłącznie osobami bezrobotnymi, ale także zatrudnieniem w firmach. W końcu nazwa tych instytucji wskazuje, że to „urzędy pracy”, a nie „urzędy bezrobocia”. Jak wspomniano, czynnikiem ograniczającym wprowadzenie takich działań PUP jest dopuszczalna pomoc publiczna. Interesującym elementem tego wątku jest zainteresowanie firm wsparciem doradczym w odniesieniu do zatrudnienia i sytuacji w firmie, które mogłoby zapobiec redukcjom zatrudnienia. W pytaniu B9 uzyskano informację, że co piąty pracodawca jest zainteresowany pomocą doradczą dotyczącą planowania ścieżki zawodowej wewnątrz firmy.

Rozwijając ten aspekt zadano pytanie B10, które zmierzało do ustalenia poziomu zainteresowania doradztwem dla firm. Wyniki ilustruje tabela B10 oraz wykres B10.

Tabela B10. Zainteresowanie firm wsparciem doradczym w odniesieniu do osób zatrudnionych

Pytanie B10	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Zainteresowanie wsparciem doradczym w celu ratowania przed redukcją kadry, upadłością firmy						
TAK	89	45,4%	41	39,4%	130	43,3%
NIE	37	18,9%	27	26,0%	64	21,3%
Nie mam zdania	70	35,7%	36	34,6%	106	35,3%
	196		104		300	



Pytanie B10 jest jedną z zupełnie nowych kwestii, jakie przedstawiliśmy respondentom. **Poszukując nowych rozwiązań działania PUP, lepszych, skuteczniejszych formuł dla istniejących usług, zaczęliśmy rozważać możliwość poszerzenia działań w zakresie profilaktyki bezrobocia.** PUP jako urząd pracy powinien chronić miejsca pracy, a nie wyłącznie przywracać na rynek osoby bezrobotne. **Stąd koncepcja doradztwa dla firm w zakresie planowania restrukturyzacji kadrowej czy organizacyjnej, w celu ochrony miejsc pracy.** Być może takie skonceptualizowane rozwiązanie powinno znaleźć swoje miejsce w ustawie. Z naszego badania wynika, że tylko jedna na pięć firm nie byłaby zainteresowana takim wsparciem. **Cztery na dziesięć firm sygnalizuje już teraz zainteresowanie taką pomocą. Natomiast jedna trzecia firm nie ma zdania w tej sprawie, prawdopodobnie dlatego, że propozycja ta nie jest dostatecznie skonkretyzowana.** Należy podkreślić, że w art. 38 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazano możliwość realizacji usługi poradnictwa zawodowego wobec pracodawców. Jednak ten koncept koncentruje się głównie na doborze personelu do zatrudnienia oraz ewentualnie na wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych. W naszych rozważaniach chodzi o coś więcej: o szersze, interwencyjne wsparcie doradcze, szczególnie dla mikroprzedsiębiorców, którzy na lokalnym rynku pracy stanowią trzon podmiotów gospodarczych. Oczywiście w obecnym kształcie organizacyjnym i kompetencyjnym PUP nie jest w stanie samodzielnie udzielać omawianego wsparcia. W celu osiągnięcia samowystarczalności pod tym względem, PUP musiałby zatrudniać nowych specjalistów zajmujących się problematyką prowadzenia działalności gospodarczej, albo odpowiednio przeszkolić swoich doradców klienta instytucjonalnego. Ale, gdyby PUP mógł finansować takie doradztwo (podobnie jak finansuje szkolenia z KFS), albo na zasadzie projektów współpracować z wyspecjalizowanymi podmiotami, to rola urzędu pracy znacząco rozszerzyłaby się na obszar konsultacji czy moderowania podmiotów

gospodarczych oraz profilaktyki bezrobocia. Chodzi o taką filozofię działania urzędów pracy, w której takie instytucje chronią miejsca pracy, a nie tylko aktywizują bezrobotnych; inaczej mówiąc: wpływają na rynek, zanim dojdzie do redukcji kadry. Z pewnością ten temat wart jest dalszych, osobnych analiz i rozważań.

Obszar C. Znaczenie kompetencji oraz opinia o kandydatach do pracy

Pytanie C1

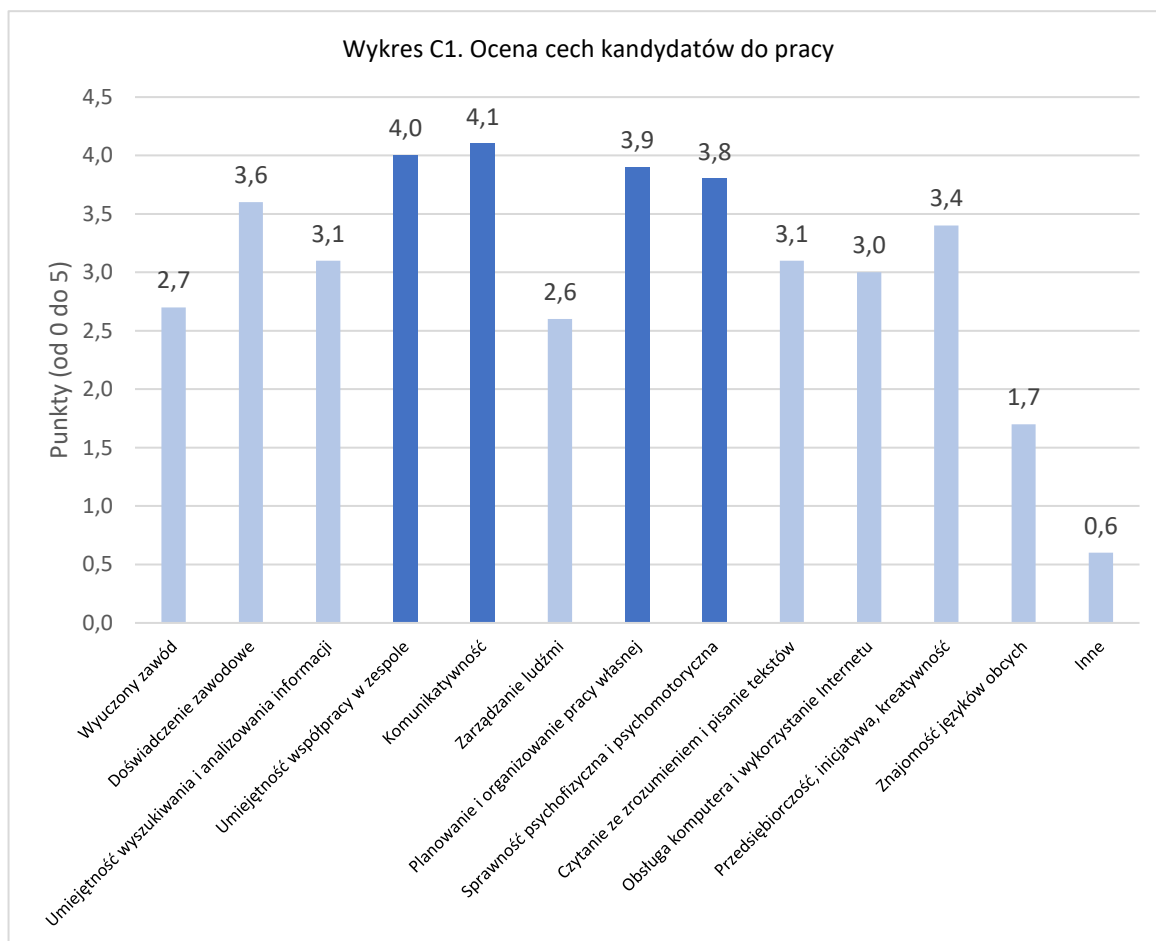
Bardzo ważnym problemem, który zamierzano przeanalizować, poprzez realizację niniejszego badania, jest kwestia stereotypowego postrzegania osób bezrobotnych. Niektóre badania socjologiczne, dotyczące stratyfikacji społecznej, sugerowały, że najniżej w hierarchii autorytetu, poważania czy szacunku znajdują się właśnie osoby bezrobotne. Czy – w kontekście rekrutacji personelu do swojej firmy – lokalni pracodawcy podzielają tę opinię? Chodziło nam również o ustalenie jakie cechy kandydatów są najistotniejsze z punktu widzenia pracodawców. W porównaniu z poprzednią edycją badania zmieniliśmy metodę oceny dokonywanej przez respondentów. Wcześniej mieli oni wybrać najważniejsze cechy. Aktualnie oceniali każdą cechę w skali punktowej, czyli musieli odnieść się do każdej z nich, bez pomijania którejkolwiek. Wyniki ilustruje tabela C1 oraz wykres C1.

Tabela C1. Najważniejsze cechy kandydatów do zatrudnienia

Pytanie C1	Włocławek	Powiat włocławski	Suma	Badanie z 2022 r.	
Ocena najważniejszych cech kandydatów do pracy (skala 0-5)				Suma	
Komunikatywność	4,4	3,8	4,1	155	51,7%
Umiejętność współpracy w zespole	4,4	3,6	4,0	149	49,7%
Planowanie i organizowanie pracy własnej	4,1	3,6	3,9	143	47,7%
Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	4,1	3,5	3,8	120	40,0%
Doświadczenie zawodowe	3,8	3,3	3,6	146	48,7%
Przedsiębiorczość, inicjatywa, kreatywność	3,6	3,1	3,4	81	27,0%
Umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji	3,3	2,8	3,1	35	11,7%
Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów	3,6	2,6	3,1	32	10,7%
Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	3,4	2,5	3,0	62	20,7%
Wyuczony zawód	2,9	2,4	2,7	54	18,0%
Zarządzanie ludźmi	2,5	2,6	2,6	14	4,7%
Znajomość języków obcych	1,9	1,5	1,7	13	4,3%
Inne	0,7	0,4	0,6	139	46,3%

Pomimo zmienionego podejścia do sposobu oceny, poprzez poproszenie respondentów nie o wybór najważniejszych cech, lecz o ustosunkowanie się do każdej wskazanej cechy osobno, niniejsze badanie jest kolejnym, w którym uwiadamia się znaczenie tzw. kompetencji miękkich. Można powiedzieć, że **w poszczególnych edycjach niniejszego badania ukonstytuowała się „triada kompetencji kluczowych”**. Są to: **komunikatywność, współpraca w zespole oraz umiejętność planowania i organizowania pracy własnej**. Od razu nasuwa się pytanie: na ile system edukacyjny wyrabia takie zdolności w uczniach? Tak, jak w poprzednim raporcie, **sugerujemy wprowadzenie do systemu kształcenia nowego przedmiotu pn. „Edukacja psychospołeczna”** (w skrócie EPS). W podstawie programowej EPS, powinny znaleźć się zagadnienia związane z powyższą triadą kompetencyjną. Wydaje się, że niekompetencja w zakresie komunikacji interpersonalnej i tworzenia prawidłowych relacji grupowych to podstawowe przyczyny problemów społecznych na poziomie mikro i makrospołecznym, które wpływają na charakter systemu ekonomicznego i siłą rzeczy na sposób działania przedsiębiorstw. Jednym z przejawów owej niekompetencji jest istnienie szarych stref w zakresie zatrudniania i wykonywania pracy, a także sposobów uzyskiwania kontraktów czy unikania obciążeń fiskalnych, także poprzez nierejestrowanie działalności gospodarczej. Ten wątek

z zakresu patologii relacji społecznych w ramach kapitalizmu wykracza jednak poza tematykę niniejszego raportu. Niemniej jednak nasze badanie dowodzi, że kluczem do społecznego powodzenia, czy też społecznego dobrostanu, jest wyrabianie w jednostkach zdolności komunikacyjnych, umiejętności kooperacyjnego wchodzenia w relacje interpersonalne oraz praktykowania planowania swoich działań. Tymczasem w tych dziedzinach życie społeczne cechuje daleko idąca improwizacja.



W celu zweryfikowania odpowiedzi uzyskanych w pytaniu C1, przewidziano dodatkowe pytanie oceniające znaczenie tzw. kompetencji miękkich. Pracodawcy mieli odpowiedzieć na pytanie czy miękkie kompetencje są równie ważne jak kwalifikacje zawodowe. Wyniki ilustruje tabela C2 oraz wykres C2.

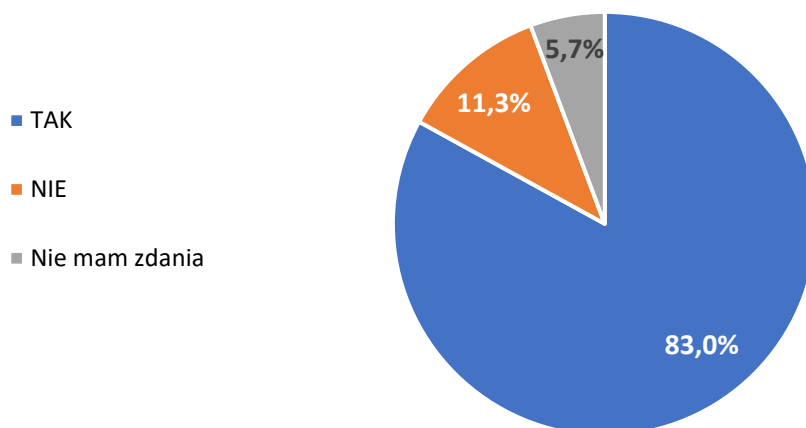
Tabela C2. Najważniejsze cechy kandydatów do zatrudnienia

Pytanie C2	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy kompetencje miękkie są równie ważne jak kwalifikacje zawodowe?						
TAK	163	83,2%	86	82,7%	249	83,0%
NIE	24	12,2%	10	9,6%	34	11,3%
Nie mam zdania	9	4,6%	8	7,7%	17	5,7%
	196		104		300	

Pytanie
C2

Pytanie C2 rozwiewa wszelkie wątpliwości na temat istotności kompetencji psychospołecznych. Ośmiu na dziesięciu pracodawców stwierdza, że kompetencje miękkie są tak samo istotne jak kwalifikacje zawodowe. Dodatkowo 5,7% nie ma zdania w tej sprawie. Tylko co dziesiąty pracodawca uważa, że kwalifikacje zawodowe liczą się bardziej niż kompetencje miękkie. **Zestawiając odpowiedzi na pytania C1 oraz C2 można zdecydowanie powiedzieć, że według pracodawców kompetencje miękkie, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności komunikacyjnych, współpracy w grupie czy planowania swoich działań, są obowiązkowym zestawem cech kompetentnego pracownika.**

Wykres C2. Czy kompetencje miękkie są równie ważne jak kwalifikacje zawodowe?

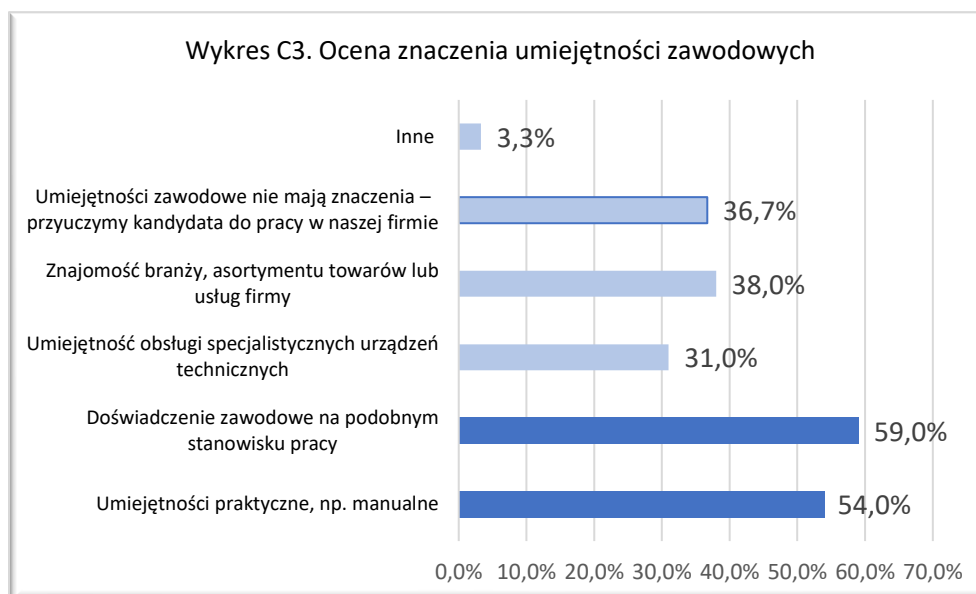


W obszarze analizy znaczenia kompetencji, w niniejszej edycji badania dodano także pytanie dotyczące umiejętności zawodowych. Chodziło o ocenę konkretnych cech kwalifikacyjnych, związanych z czynnościami zawodowymi, które są uwzględniane przez firmy podczas rekrutacji personelu. Pytanie nie dotyczy zatem kompetencji miękkich, które mają charakter ogólnych umiejętności, istotnych dla niemal wszystkich profesji. Wyniki prezentuje tabela C3 oraz wykres C3.

Tabela C3. Kluczowe umiejętności zawodowe

Pytanie C3	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Proszę wskazać kluczowe umiejętności zawodowe						
Umiejętności praktyczne, np. manualne	109	55,6%	53	51,0%	162	54,0%
Doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku pracy	117	59,7%	61	58,7%	178	59,3%
Umiejętność obsługi specjalistycznych urządzeń technicznych	61	31,1%	33	31,7%	94	31,3%
Znajomość branży, asortymentu towarów lub usług firmy	84	42,9%	30	28,8%	114	38,0%
Umiejętności zawodowe nie mają znaczenia – przyuczmy kandydata do pracy w firmie	66	33,7%	44	42,3%	110	36,7%
Inne	7	3,6%	3	2,9%	10	3,3%

Odpowiedzi respondentów wskazują, że dla większości pracodawców istotne są takie atuty kwalifikacyjne jak: doświadczenie zawodowe i umiejętności praktyczne, związane z danym stanowiskiem pracy. Co trzeci pracodawca ceni u kandydata do pracy znajomość branży i typowego dla firmy asortymentu towarów lub usług. Ciekawostką stanowi fakt, że dla co trzeciego pracodawcy poziom kwalifikacji nie ma większego znaczenia. Firmy takie gwarantują przyuczenie nowych pracowników w miejscu zatrudnienia. Niemniej jednak uzyskane odpowiedzi są wskazówką dla osób szukających pracy, aby przygotowując się do rozmowy kwalifikacyjnej potrafili określić i przedstawić swoje doświadczenie i umiejętności praktyczne, adekwatne do stanowiska, o które aplikują.



W pytaniu C4 poproszono respondentów o ocenienie osób bezrobotnych (jako kandydatów do zatrudnienia) w zaproponowanej skali liczbowej: 1 oznacza, że respondent ocenia osoby bezrobotne negatywnie, 2 – raczej negatywnie, 3 – ani dobrze, ani źle (neutralnie), 4 – raczej pozytywnie, 5 – pozytywnie. Wyniki ilustruje poniższa tabela oraz wykres C4 (w rubrykach zacienionych podano odpowiedzi z poprzednich edycji niniejszego badania).

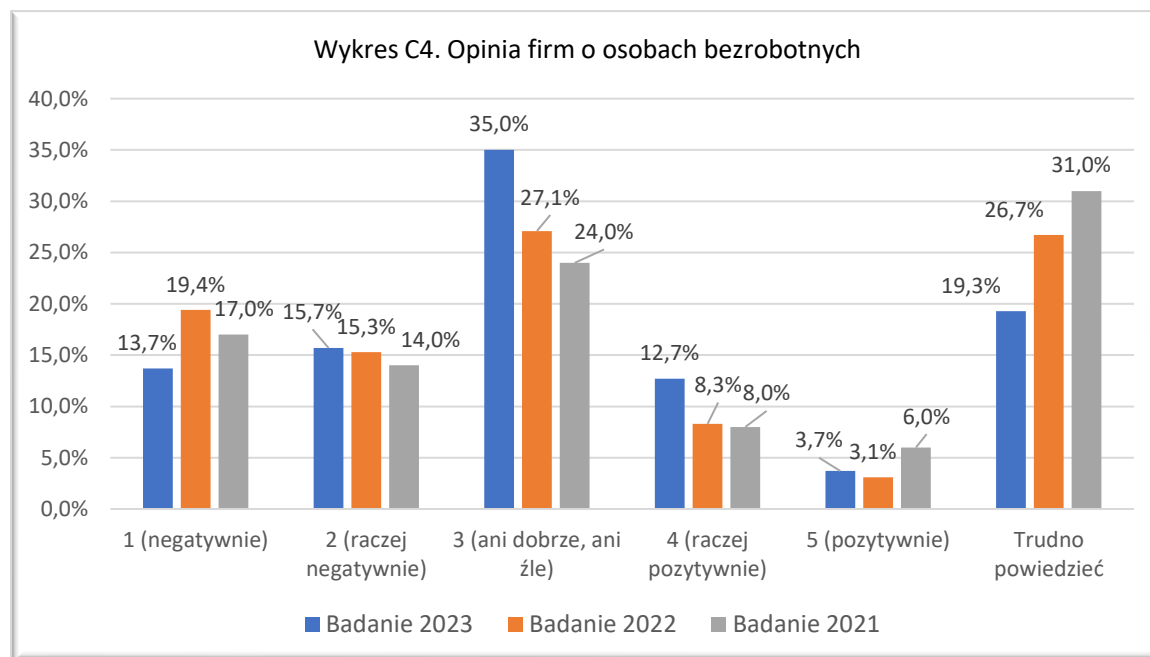
Pytanie C4

Tabela C4. Opinia pracodawców na temat osób bezrobotnych

Pytanie C4	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.		Badanie z 2021 r.	
Jak Państwo oceniają osoby bezrobotne (zarejestrowane w PUP), jako kandydatów do zatrudnienia?										
1 (negatywnie)	28	14,29%	13	12,50%	41	13,7%	56	19,4%	50	17,0%
2 (raczej negatywnie)	30	15,31%	17	16,35%	47	15,7%	44	15,3%	42	14,0%
3 (ani dobrze, ani źle)	76	38,78%	29	27,88%	105	35,0%	78	27,1%	73	24,0%
4 (raczej pozytywnie)	21	10,71%	17	16,35%	38	12,7%	24	8,3%	25	8,0%
5 (pozytywnie)	6	3,06%	5	4,81%	11	3,7%	9	3,1%	19	6,0%
Trudno powiedzieć	35	17,86%	23	22,12%	58	19,3%	77	26,7%	92	31,0%
	196		104		300					

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania, tak i teraz okazuje się, że opinia pracodawców na temat osób bezrobotnych to kwestia bardziej złożona niż mogłoby się wydawać. Przede wszystkim nie jest prawdą, że większość pracodawców źle ocenia osoby bezrobotne. Zdecydowaną negatywną notę aktualnie wystawiło 13,7% respondentów. Nawet jeśli do tego doliczymy ocenę „raczej negatywną” (15,7%), to uzyskujemy łącznie 29,4% odpowiedzi nieprzychylnych osobom bezrobotnym (co ważne: stanowi to spadek w stosunku do poprzednich badań). Oznacza to, że **trzech na dziesięciu pracodawców źle ocenia osoby bezrobotne**. Natomiast **większość pracodawców zachowuje swego rodzaju neutralność czy też powściągliwość w ocenianiu osób bezrobotnych**. Co trzeci respondent (35,0%) wskazał notę 3, oznaczającą, że ocenia bezrobotnych „ani dobrze, ani źle”. Ponadto 19,3% respondentów zaznaczyło odpowiedź: „trudno powiedzieć”. Takie wyniki mogą oznaczać, że pracodawcy z pewną rezerwą podchodzą do osób bezrobotnych, ale też unikają stereotypowych, negatywnych ocen. Opinię pracodawcy prawdopodobnie warunkuje kontakt z konkretnymi osobami. Zapewne na początku pracodawca może być zdystansowany wobec kandydata, będzie analizować jego kompetencje, a zwłaszcza chęci do pracy, ale jest to przecież normalna praktyka. Jednak taki pracodawca nie odrzuci z rekrutacji danej osoby tylko dlatego, że kandydat figuruje w ewidencji PUP.

Warto w tym miejscu odnotować wzrost pozytywnym opinii na temat osób bezrobotnych. Ponad 16% pracodawców ocenia osoby bezrobotne pozytywnie lub raczej pozytywnie. To więcej niż w poprzednich edycjach naszego badania.

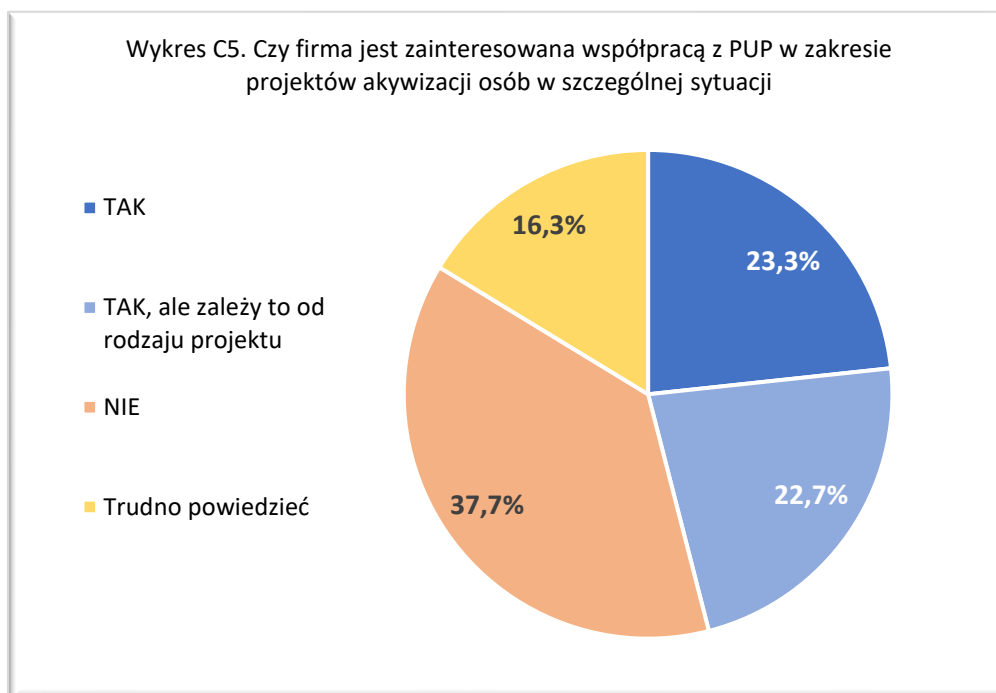


Powyższe rezultaty do pewnego stopnia mogą się pokrywać z wynikami dotyczącymi zgłaszania do PUP wolnych miejsc pracy. **Pracodawcy, którzy negatywnie oceniają osoby bezrobotne raczej nie będą aplikować o rekrutację w urządzie pracy, lecz zastosują inne metody poszukiwania personelu.** Natomiast firmy o nastawieniu neutralnym wobec osób bezrobotnych oraz oceniające takie osoby pozytywnie mogą być zainteresowane usługą pośrednictwa pracy w PUP.

Ważną informację przynoszą także odpowiedzi na pytanie C5. Badanych zapytano czy ich firma jest zainteresowana współpracą z PUP w zakresie projektów aktywizacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Tabela C5. Współpraca z PUP w zakresie projektów

Pytanie C5	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.		Badanie z 2021 r.		
							Suma	Suma			
Zainteresowanie współpracą z PUP w zakresie projektów aktywizacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy?											
TAK	46	23,5%	24	23,1%	70	23,3%	35	11,7%	48	16%	
TAK, ale zależy to od rodzaju projektu	50	25,5%	18	17,3%	68	22,7%	74	24,7%	62	21%	
NIE	67	34,2%	46	44,2%	113	37,7%	123	41,0%	124	41%	
Trudno powiedzieć	33	16,8%	16	15,4%	49	16,3%	68	22,6%	67	22%	
	196		104		300						



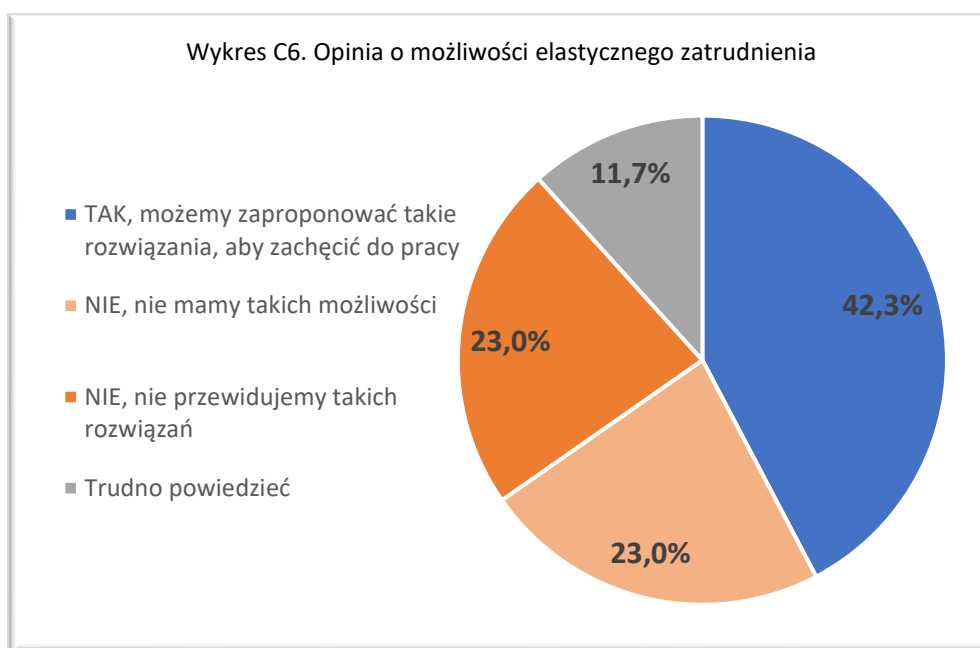
Zestawiając wyniki z kolejnych edycji niniejszego badania, należy zauważyć znaczący wzrost zainteresowania firm współpracą z PUP w zakresie aktywizacji osób w szczególnej sytuacji, takich jak osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnością czy samotne matki. Obecnie **46,0% respondentów deklaruje wolę współpracy w tym zakresie** (w poprzednich edycjach było to odpowiednio: 36,4% oraz 37,0%). Spadła ilość podmiotów niezdecydowanych oraz firm niezainteresowanych taką opcją współpracy. To bardzo ważna informacja dla PUP we Włocławku, który planuje inicjatywy projektowe. Można bowiem powiedzieć, że niemal połowa lokalnych firm jest zainteresowana współpracą projektową z PUP w zakresie aktywizacji osób w szczególnej sytuacji. To kolejny wskaźnik jak bardzo powiatowe urzędy pracy mogą oddziaływać na lokalny rynek, stając się partnerem instytucjonalnym dla przedsiębiorców. Ponadto wynik sugeruje, że dzięki aktywnemu działaniu PUP możliwe jest kreowanie specjalnych rozwiązań dla specyficznych grup osób bezrobotnych, takich jak osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnością czy samotne matki.

Reasumując, można powiedzieć, że wzmocniona została teza z poprzedniej edycji badania, mówiąca, że PUP powinien przygotowywać szkice projektowe i przedkładać je pracodawcom. Jest szansa, że nawet śmiałe inicjatywy, pod warunkiem, że będą zrozumiałe i celowe, spotkają się z odzewem lokalnych firm.

W kontekście aktywizacji osób w szczególnej sytuacji, ważną kwestią jest także to, na ile pracodawcy są elastyczni, gdy pytamy o warunki pracy. Przede wszystkim chodzi o **godziny pracy i wymiar etatu**. W celu rozpoznania tego problemu zadano pytanie C6: czy w przypadku osób w specyficznej sytuacji, np. kobiet posiadających małe dzieci albo osób z terenu powiatu, które mają utrudniony dojazd do większych aglomeracji, Państwa firma bierze pod uwagę elastyczne zatrudnienie – np. w niepełnym wymiarze godzin czy też w godzinach odmiennych od standardowo przyjętych w firmie? Odpowiedzi na to pytanie zawiera poniższa tabela C6 oraz wykres C6.

Tabela C6. Elastyczne podejście firm do zatrudnienia

Pytanie C6	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.		Badanie z 2021 r.	
							Suma		Suma	
Czy w przypadku osób w specyficznej sytuacji (...) Państwa firma bierze pod uwagę elastyczne zatrudnienie (...)?										
TAK, możemy zaproponować takie rozwiązania, aby zachęcić do pracy	89	45,4%	38	36,5%	127	42,3%	129	43,0%	134	44,0%
NIE, nie mamy takich możliwości	47	23,9%	22	21,1%	69	23,0%	70	23,3%	80	27,0%
NIE, nie przewidujemy takich rozwiązań	35	17,9%	34	32,7%	69	23,0%	74	24,7%	49	16,0%
Trudno powiedzieć	25	12,8%	10	9,6%	35	11,7%	27	9,0%	38	13,0%
	196		104		300					

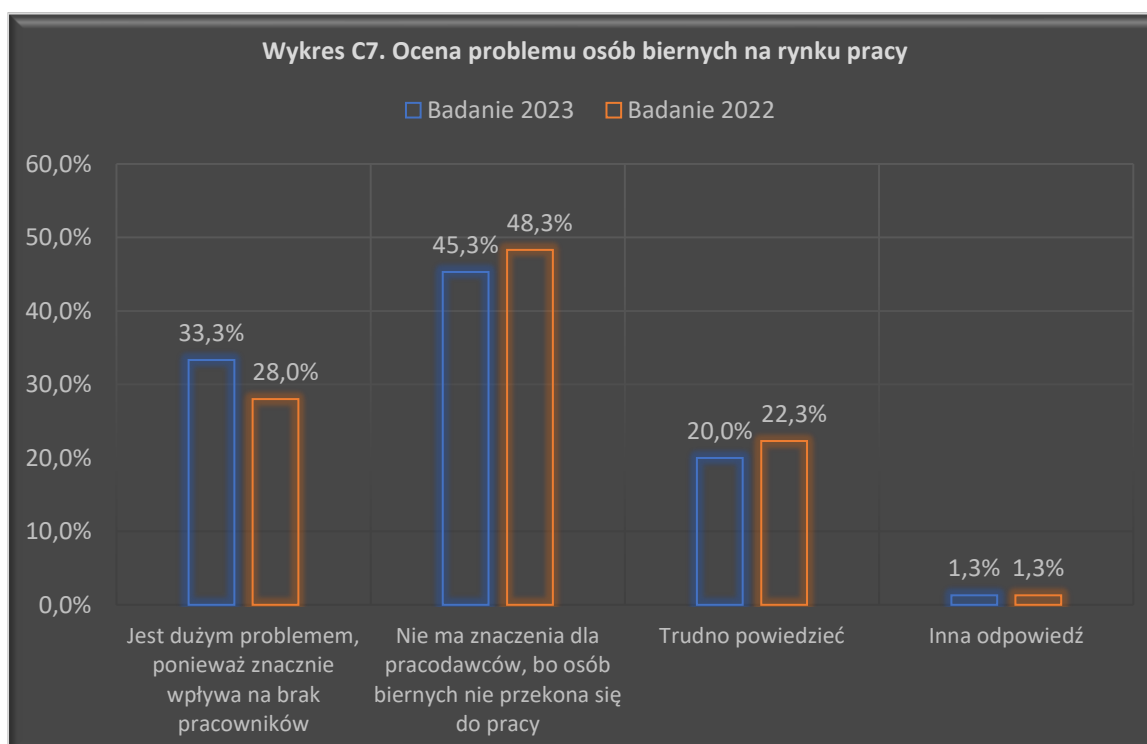


Podobnie, jak w poprzednich edycjach badania, **duża ilość firm (42,3%) dopuszcza możliwość elastycznego zatrudnienia. Jeśli kandydat do pracy przedstawi odpowiednie uzasadnienie, to pracodawca może zaproponować bardziej dogodne godziny pracy, np. dostosowane do rozkładu jazdy komunikacji publicznej.** Nie jest tak, że wszyscy pracodawcy podchodzą sztywno do warunków pracy.

Jednym z nowych elementów badania była kwestia osób biernych na rynku pracy. Część osób w wieku produkcyjnym nie pracuje i nie jest zarejestrowana w PUP. Takie osoby pozostają na marginesie rynku pracy. Czasem bierność tych osób wynika z czynników obiektywnych, niezależnych od ich woli, np. z powodu niepełnosprawności. Niemniej jednak osoby bierne to stosunkowo zróżnicowana kategoria społeczna, wymagająca bardziej pogłębionych analiz. W niniejszym badaniu zapytano pracodawców, jak oni postrzegają problem bierności na rynku pracy. Wyniki przedstawiono w poniższej tabeli C7 i na wykresie C7.

Tabela C7. Problem osób biernych na rynku pracy

Pytanie C7	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.	
Czy problem osób biernych na rynku pracy:								
Jest dużym problemem, ponieważ znacznie wpływa na brak pracowników	74	37,8%	26	25,0%	100	33,3%	84	28,0%
Nie ma znaczenia dla pracodawców, bo osób biernych nie przekona się do pracy	86	43,9%	50	48,1%	136	45,3%	145	48,3%
Trudno powiedzieć	32	16,3%	28	26,9%	60	20,0%	67	22,3%
Inna odpowiedź	4	2,0%	0	0,0%	4	1,3%	4	1,3%
	196		104		300			



Jak widać na powyższym wykresie, co trzeci respondent uważa, że zjawisko bierności jest poważnym problemem, wpływającym na brak pracowników. Z kolei niemal połowa pracodawców nie dostrzega szansy na aktywizację osób biernych na rynku pracy. To ciekawy rezultat badania. Wygląda na to, że **osoby bierne na rynku pracy to kategoria postrzegana przez pracodawców inaczej niż osoby bezrobotne**. Pracodawcy widzą sens w zaangażowaniu się w zmotywowanie i zatrudnianie osób bezrobotnych. Natomiast wielu z nich nie będzie partycypować w aktywizacji osób biernych na rynku pracy, sądząc że takich osób nie można przekonać do wykonywania pracy.

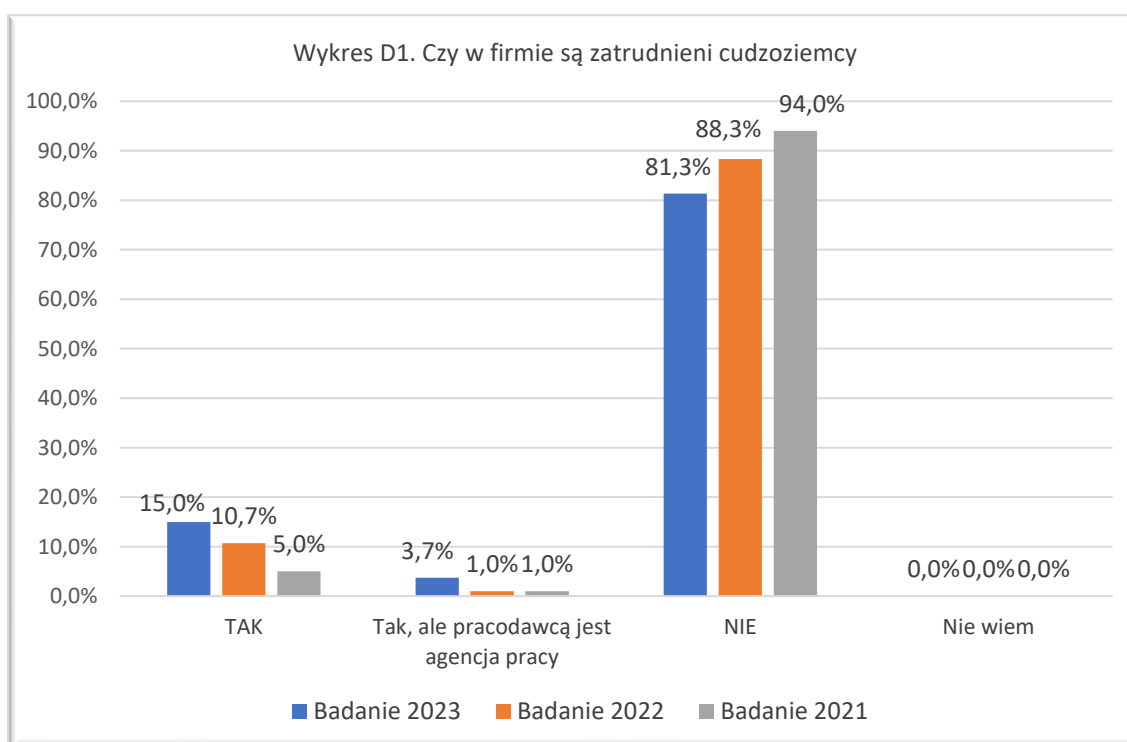
Obszar D. Opinia o zatrudnianiu cudzoziemców

Dla współczesnego rynku pracy w Polsce bardzo ważnym zagadnieniem jest napływ cudzoziemców. Aktualnie wiele firm, zwłaszcza w dużych aglomeracjach, miałyby duże trudności z realizacją zamówień, gdyby nie pracownicy z zagranicy. Wojna na Ukrainie spowodowała masową migrację obywateli tego kraju do Polski. Przepisy prawa umożliwiają pracodawcom zatrudnianie uchodźców z Ukrainy. Poza tym istnieją uproszczone zasady przyjmowania do pracy także obywateli innych narodowości. W związku z powyższym istotne jest poznanie opinii firm na temat znaczenia

cudzoziemców na lokalnym rynku pracy. Pytanie D1 zmierzało do ustalenia czy respondenci zatrudniają cudzoziemców. Wyniki podano w tabeli poniżej.

Tabela D1. Aktualny stan zatrudnienia cudzoziemców

Pytanie D1	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.		Badanie z 2021 r.	
Czy w Państwa Firmie zatrudnieni są cudzoziemcy?										
TAK	30	15,3%	15	14,4%	45	15,0%	32	10,7%	15	5,0%
Tak, ale pracodawcą jest agencja pracy	11	5,6%	0	0,0%	11	3,7%	3	1,0%	2	1,0%
NIE	155	79,1%	89	85,6%	244	81,3%	265	88,3%	284	94,0%
Nie wiem	0	0,0%	0	0,0%	0	0,00%	0	0,0%	0	0,0%
	196		104		300					

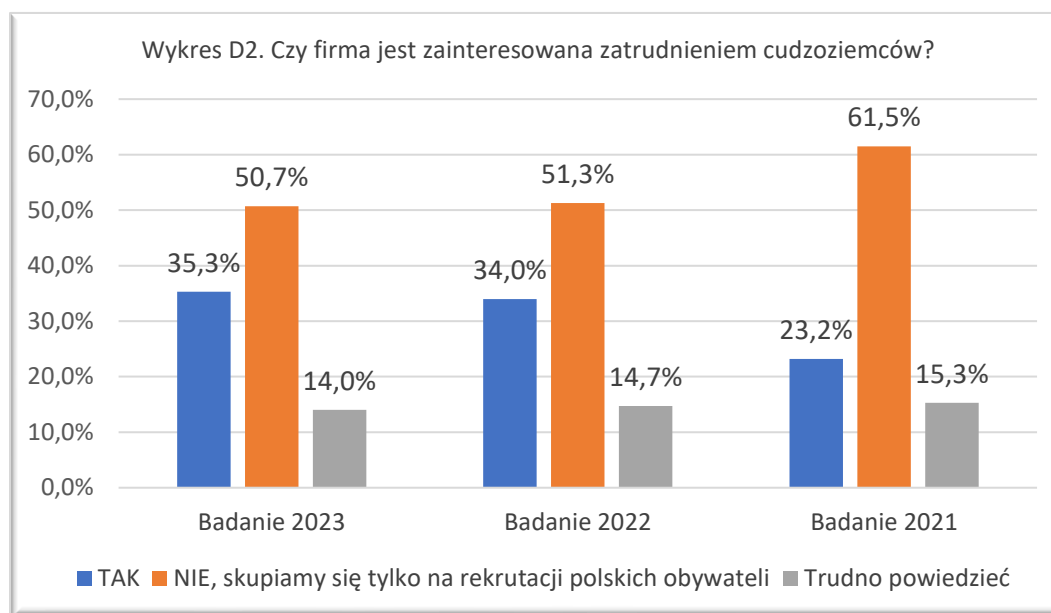


Jak wynika z powyższych danych, z roku na rok wzrasta liczba firm, w których zatrudnieni są cudzoziemcy. Obecnie wskaźnik ten wynosi 15,0% (w poprzednich edycjach plasował się odpowiednio na poziomie: 10,7% oraz 5,0%). Niemniej jednak nadal zdecydowana większość firm (ponad 81%) nie zatrudnia cudzoziemców.

Fakt, że spośród lokalnych firm stosunkowo niewiele podmiotów aktualnie zatrudnia cudzoziemców, nie oznacza, że pozostali nie są zainteresowani przyjmowaniem do pracy obcokrajowców. Respondentów zapytano, czy biorą pod uwagę możliwość zatrudniania cudzoziemców. Wyniki zebrano w poniższej tabeli D2 oraz zilustrowano na wykresie D2.

Tabela D2. Zainteresowanie zatrudnianiem cudzoziemców

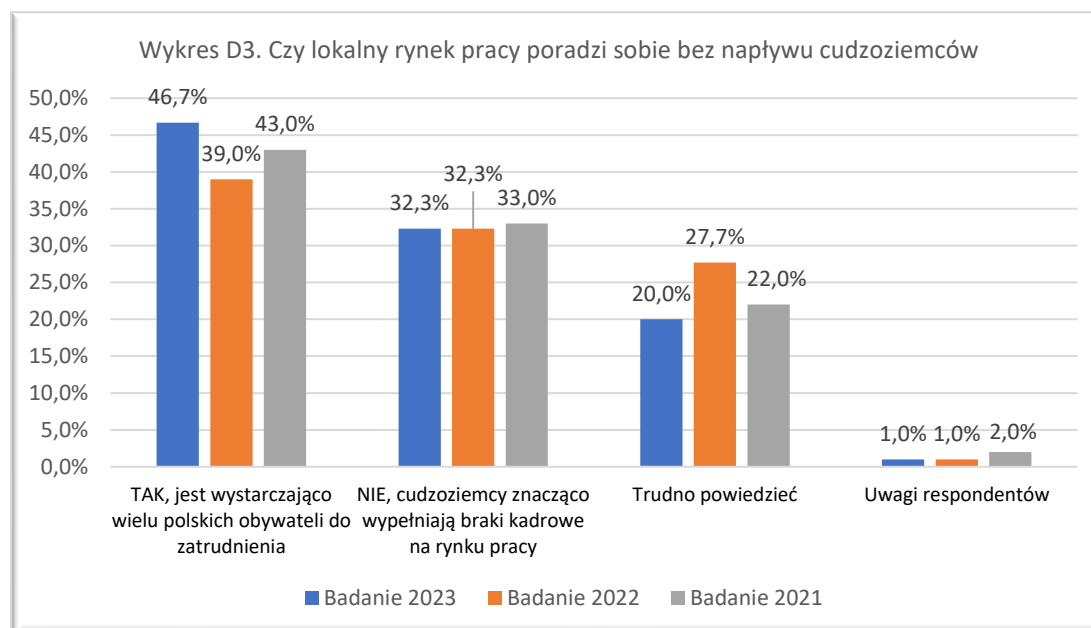
Pytanie D2	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.		Badanie z 2021 r.	
Czy Państwa Firma jest zainteresowana zatrudnianiem cudzoziemców?										
TAK	71	36,2%	35	33,7%	106	35,3%	102	34,0%	70	23,2%
NIE, skupiamy się tylko na rekrutacji polskich obywateli	101	51,5%	51	49,0%	152	50,7%	154	51,3%	185	61,5%
Trudno powiedzieć	24	12,2%	18	17,3%	42	14,0%	44	14,7%	46	15,3%
	196		104		300					



Pomimo, że aktualnie zdecydowana większość badanych nie zatrudnia cudzoziemców, to jednak firmy biorą pod uwagę taką ewentualność. **Wzrasta wskaźnik przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemców.** Co trzecia firma (35,3%) jest skłonna zatrudnić cudzoziemców, a dodatkowo 14,7% firm nie odrzuca takiej możliwości (tylko nie jest w stanie obecnie stwierdzić, czy będzie potrzebować kadr z zagranicy). Blisko połowa respondentów jednoznacznie podaje, że skupia się wyłącznie na rekrutacji polskich obywateli. To ciekawe rezultaty, jeśli zestawimy tabelę D1 z tabelą D2, ponieważ można dostrzec, że nawet przedsiębiorcy niezatrudniający cudzoziemców (a takie firmy dominują w niniejszym badaniu) widzą potrzebę poszerzania zasobów kadrowych obywatelami innych państw. Ten wniosek wydaje się jeszcze bardziej zasadny, jeśli przeanalizujemy odpowiedzi na pytanie D3. Respondentów zapytano, czy lokalny rynek pracy poradzi sobie bez napływu cudzoziemców. Rezultaty prezentuje poniższa tabela D3 oraz wykres D3.

Tabela D3. Opinia o wpływie cudzoziemców na rynek pracy

Pytanie D3	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.		Badanie z 2021 r.	
Czy w Państwa opinii lokalny rynek pracy poradzi sobie bez napływu cudzoziemców?										
TAK, jest wystarczająco wielu polskich obywateli do zatrudnienia	93	47,4%	47	45,2%	140	46,7%	117	39,0%	128	43,0%
NIE, cudzoziemcy znacząco wypełniają braki kadrowe na rynku pracy	61	31,1%	36	34,6%	97	32,3%	97	32,3%	99	33,0%
Trudno powiedzieć	39	19,9%	21	20,2%	60	20,0%	83	27,7%	67	22,0%
Uwagi respondentów	3	1,5%	0	0,0%	3	1,0%	3	1,0%	7	2,0%
	196		104		300					



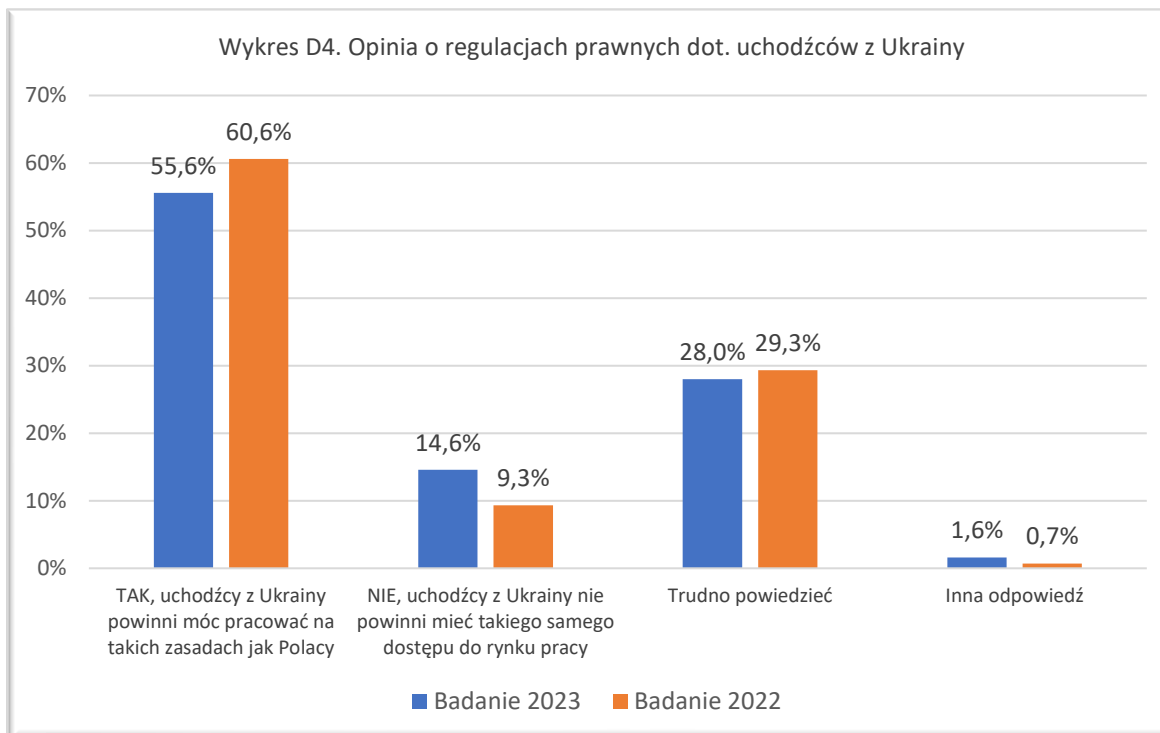
Co trzeci pracodawca sądzi, że lokalny rynek pracy nie poradzi sobie bez napływu cudzoziemców. To niemal identyczny wynik jak w poprzednich edycjach badania. Wzrosła do 46,7% liczba firm, które twierdzą, że rynek poradzi sobie bez cudzoziemców. Natomiast zmalała liczba firm niezdecydowanych: 20,0% firm nie potrafi ocenić zapotrzebowania rynku na obcokrajowców.

Z powyższych danych (tj. z tabel D2 i D3) można wyciągnąć wniosek, że **stabilna jest liczba firm twierdzących, że rynek pracy potrzebuje cudzoziemców. Co trzeci pracodawca na lokalnym rynku pracy dostrzega znaczenie zatrudniania cudzoziemców i bierze po uwagę takie rozwiązanie w swojej firmie. Jednak blisko połowa lokalnych firm (46,7%) uważa, że rynek poradzi sobie bez napływu cudzoziemców.**

W związku z tą sytuacją respondentów zapytano o opinię na temat aktualnych rozwiązań prawnych dotyczących uchodźców z Ukrainy. Pracodawcom zadano pytanie, czy w ich opinii obecne rozwiązania prawne są właściwe. Wyniki ilustruje poniższa tabela oraz wykres D4.

Tabela D4. Opinia o rozwiązaniach prawnych dotyczących uchodźców z Ukrainy

Pytanie D4	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.	
Czy w Państwa opinii obecne rozwiązania prawne, otwierające rynek pracy dla uchodźców z Ukrainy, są właściwe?							Suma	
TAK, uchodźcy z Ukrainy powinni móc pracować na takich zasadach jak Polacy	113	57,7%	54	51,9%	167	55,7%	182	60,6%
NIE, uchodźcy z Ukrainy nie powinni mieć takiego samego dostępu do rynku pracy	33	16,8%	11	10,6%	44	14,7%	28	9,3%
Trudno powiedzieć	47	24,0%	37	35,6%	84	28,0%	88	29,3%
Inna odpowiedź	3	1,5%	2	1,9%	5	1,7%	2	0,7%
	196		104		300			

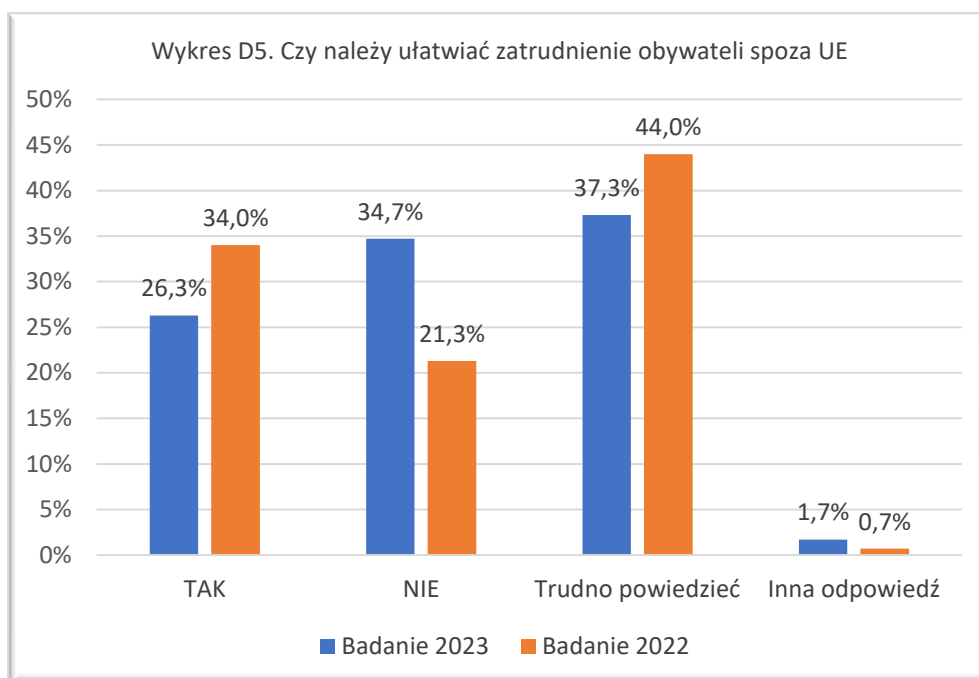


Jak widać zdecydowana większość firm (55,6%) dobrze ocenia aktualne rozwiązania legislacyjne, umożliwiające obywatelom Ukrainy dostęp do rynku pracy. Jednak w porównaniu do poprzedniego badania odnotowaliśmy tutaj pięcioprocentowy spadek. Z kolei o podobny wskaźnik wzrosła liczba pracodawców oceniających, że uchodźcy z Ukrainy nie powinni mieć takiego dostępu do rynku pracy jak Polacy. Badanie wskazuje zatem, że **nieznacznie zmieniło się na niekorzyść nastawienie firm do uchodźców z Ukrainy.**

Mniejszą przychylność zyskują pomysły udostępnienia rynku pracy dla obcokrajowców spoza UE. Respondentom zadano pytanie, czy rynek pracy w Polsce powinien być otwarty dla cudzoziemców spoza UE. Wyniki prezentuje poniższa tabela D5 i wykres D5.

Tabela D5. Opinia o ułatwianiu zatrudnienia osób spoza UE

Pytanie D5	Włocławek		Powiat włocławski		Suma		Badanie z 2022 r.	
Czy w Państwa opinii należy wprowadzić rozwiązania ułatwiające zatrudnienie obywateli spoza UE?								
TAK	52	26,5%	27	26,0%	79	26,3%	102	34,0%
NIE	63	32,1%	41	39,4%	104	34,7%	64	21,3%
Trudno powiedzieć	77	39,3%	35	33,7%	112	37,3%	132	44,0%
Inna odpowiedź	4	2,0%	1	1,0%	5	1,7%	2	0,7%
	196		104		300			



Z niniejszego badania wynika, że **co czwarty pracodawca (26,3%) uważa, iż należy ułatwiać zatrudnienie obywateli spoza UE. Jednak w poprzednim badaniu wskaźnik ten był znacznie wyższy (34,0%)**. Za to wzrosła liczba firm, które są przeciwne ułatwieniom w zatrudnianiu przybyszów spoza UE. Jeśli zestawimy odpowiedzi na pytania D4 i D5 to możemy stwierdzić, że w ciągu ostatniego roku zaszła pewna zmiana w stosunku pracodawców do zatrudniania cudzoziemców. Firmy są mniej przychylne rozwiązaniom sprzyjającym zatrudnieniu uchodźców z Ukrainy oraz migrantów spoza UE. Jednak większość lokalnych firm albo pozytywnie ocenia kwestię zatrudnienia cudzoziemców, albo nie może aktualnie jednoznacznie ocenić takich rozwiązań. W związku z tym należy stwierdzić, że przy przemyślanej polityce migracyjnej oraz asymilacyjnej lokalny rynek pracy może być w większości podatny na zatrudnienie cudzoziemców.

Takie wyniki wskazują, że pracodawcy są raczej otwarci na pomysły udostępnienia rynku dla cudzoziemców spoza UE. W sytuacji zapotrzebowania na rynku pracy na nowych pracowników, wiele firm najprawdopodobniej nie miałoby oporów, aby przyjmować obcokrajowców spoza UE, podobnie jak teraz przyjmują obywateli Ukrainy. Firmy mają świadomość, że do pracy do Polski nie przyjedzie Niemiec, Francuz czy Hiszpan, jako że rynki pracy w zachodnich państwach UE są atrakcyjniejsze niż rynek polski. Tym bardziej, gdy dany kraj jest w strefie euro. Jeśli polscy przedsiębiorcy chcą poszukiwać pracowników wśród cudzoziemców, to muszą myśleć o osobach spoza UE.

Obszar E. Sugestie i propozycje badanych pracodawców

W kwestionariuszu wywiadu, w końcowej części arkusza, wprowadzono także miejsce na sugestie oraz uwagi respondentów. W ten sposób autorzy badania dali pracodawcom przestrzeń do wypowiedzenia się w kwestiach, które nie były poruszone w poszczególnych pytaniach albo dodania informacji odnoszących się do wskazanych obszarów tematycznych. Co prawda większość badanych nie skorzystała z tej sposobności, skupiając się na odpowiedziach na konkretnie postawione pytania, niemniej jednak wiele podmiotów podzieliło się swoimi spostrzeżeniami, uwagami, sugestiami czy też luźnymi skojarzeniami na temat rynku pracy, zatrudnienia i działalności PUP we Włocławku. Poniżej zamieszczono wybrane wypowiedzi przedsiębiorców. Unikano powtórzeń wypowiedzi o podobnej treści.

Ocena możliwości znalezienia pracownika

- *Brakuje na rynku wykwalifikowanych pracowników: elektryków, elektroników.*
- *Jeżeli chodzi o moją branżę, to uzależnione jest od pór roku – latem wyjeżdżają do restauracji nadmorskich i tam pracują. Wracają na zimę i wtedy tylko na sezon szukają pracy. Ogólnie pracownika na stałe z odpowiednimi kwalifikacjami to ciężko znaleźć.*

Przyczyny niezgłaszania ofert pracy do PUP:

- *Trudny dojazd do miejsca pracy.*
- *Skupiamy się na poszukiwaniu pracowników zagranicznych.*
- *(Skierowani) nie chcą pracować, przychodzą po pieczątkę.*

Profilaktyka bezrobocia, wsparcie doradcze

- *Doradztwo psychologiczne dla firm. Doradztwo ekonomiczne, rozwojowe.*
- *Poradnictwo z zakresu konsultacji pracowniczych. Doradcze konsultacje pracownicze, później szkolenia dla pracowników.*
- *Każda forma wsparcia jest właściwa, przez konsultacje na wielu płaszczyznach można szukać rozwiązań.*
- *Doradztwo w problemach, w których nie mogę sobie poradzić. Przebranżowienie firmy.*
- *Szkolenia dla kadry pod kątem zmiany branży.*
- *Takie konsultacje byłyby pomocne dla osób, które od niedawna prowadzą firmy. Po uzyskaniu dotacji z PUP po 12 miesiącach często zamykają działalność. Być może takie doradztwo miałoby wpływ na to, aby tego nie było.*
- *Pracodawca informuje, że we Włocławku jest tylko jedna osoba świadcząca doradztwo zawodowo-personalne dla pracodawców.*

Kompetencje – ocena przez respondentów

- *Inne ważne kompetencje: empatia, uczciwość, zdyscyplinowanie, słuchanie ze zrozumieniem, uprzejmość, rzetelność.*
- *Kompetencje miękkie ułatwiają życie oraz sprawniej można nauczyć kandydata nowych kompetencji.*
- *To jest zależne od stanowiska pracy.*
- *Znaczenie kompetencji - proporcje: 1/3 miękkie do 2/3 zawodowe.*
- *Nawet ważniejsze są kompetencje miękkie.*
- *Kompetencje miękkie są nawet ważniejsze, ponieważ taką osobę łatwiej przyuczyć i przekazać wiedzę. Bez umiejętności komunikacyjnych nie da sobie rady w pracy, szczególnie w usługach, gdzie kontakt z klientem jest najważniejszy, ponieważ wpływa na dalszą relację i dochody.*
- *W mojej branży kompetencje miękkie są kluczowe. Jeśli ktoś nie ma zawodu kierunkowego lub doświadczenia mogą taką osobę wystać na szkolenie, sam nauczyć czegoś, ale musi mieć predyspozycje, umiejętności komunikacji i pracy w zespole.*

Bierność na rynku pracy

- *Na początek trzeba badać przyczynę bierności. Są to indywidualne sprawy każdego człowieka. Jeden nie pracuje, bo nie chce, inny ze względu na sytuację rodzinną. Wówczas nie da rady jednoznacznie stwierdzić, jakiej skali jest to problem.*

Opinia nt. dostępu uchodźców z Ukrainy do rynku pracy

- *Powinni pracować na równych zasadach, ale z mniejszym wsparciem socjalnym ze strony państwa, stąd bardziej będą zmotywowani do pracy. Dlatego powinny być wprowadzone jakieś zmiany w tym zakresie. Jeżeli nie będą wprowadzone zmiany w aspekcie wsparcia socjalnego, to powinny być wówczas ograniczenia dotyczące podjęcia pracy.*
- *Ukraińcy powinni móc pracować, ale u konkretnego pracodawcy, bez częstego zmieniania.*
- *Jeżeli są tak samo kompetentni, to tak.*
- *Jeżeli te osoby przybywają z zamiarem pracy, to tak, ale jeżeli z innych powodów to nie.*
- *Przed wszystkim powinno się wspierać polskiego pracownika, nie powinno być tak, że pracownik z Polski zarabia mniej niż obywatel Ukrainy.*

Opinia o rozwiązaniach prawnych nt. zatrudnienia cudzoziemców spoza UE

- *Są zbyt odmienni kulturowo, aby odnaleźć się na rynku.*
- *Uchodźcy spoza UE winni być przyjmowani tylko po sprawdzeniu znajomości języka polskiego.*
- *Uchodźcy (Azja, Afryka) powinni być przygotowani z podstawy językowej.*
- *Dla obywateli Azji, np. Hindusów tak, ale dla obywateli Afryki nie, bo ich mentalność jest inna (nie chcą pracować).*
- *Jak będą pieniądze unijne to sobie bez nich nie poradzimy.*

Uwagi do działania PUP, pośrednictwa, doboru osób, form wsparcia

- *Pozytywne wrażenie dotyczące pośrednictwa pracy.*
- *Współpraca z PUP oceniana bardzo pozytywnie.*
- *Pracodawca zadowolony ze współpracy, korzystał z wielu form wsparcia, a nawet projektów aktywizacyjnych; uważa, że PUP jest potrzebną instytucją.*
- *Pracodawca składa oferty pracy do PUP, ponieważ zawsze mają większy odzew i większą ilość kandydatów niż przy samodzielnych rekrutacjach.*
- *Pomimo, że osoba bezrobotna była zarejestrowana 2 lata w PUP, a pracodawca złożył ofertę na fryzjera, pani nie otrzymała skierowania. Przyszła samodzielnie na rozmowę o pracę i okazało się, że jest bezrobotna, a jej doradca klienta nie przedstawił jej ww. oferty. Stąd pracodawca twierdzi, że jest mała efektywność i może bardziej wnikliwie trzeba weryfikować kompetencje bezrobotnych, zgodnie z przyjętymi ofertami. Z kolei pozytywnie pracodawca ocenia staż, ponieważ kandydat uczy się zawodu a PUP skrupulatnie przy comiesięcznych sprawozdaniach to weryfikuje.*
- *Współpraca z PUP oceniana pozytywnie. Pracownicy są mili, otwarci i pomocni.*
- *Pracownicy PUP pomocni, dlatego współpraca przebiega bez zastrzeżeń i takie instytucje powinny istnieć i cały czas wspierać pracodawców.*
- *Pracodawca zgłasza oferty pracy do PUP ponieważ są szeroko upowszechniane. Dzięki temu nie traci czasu, żeby zgłaszać oferty do mediów, Internetu, bo to robi za niego urząd. W tej kwestii ocena pozytywna.*
- *Bardzo dobrze oceniona współpraca, duże zaangażowanie ze strony pracowników zajmujących się formami wsparcia dla pracodawców, m.in. prace interwencyjne.*
- *Brak przekonania pracodawcy do skuteczności działania PUP.*
- *Pracodawca zgłasza chęć zwiększenia współpracy z PUP.*
- *Przydałby się wydłużony okres stażu, teraz za krótki.*
- *Dłuższy okres refundacji wynagrodzenia.*
- *Większa dbałość o kierowanie, a właściwie o dopasowanie osób – kandydatów do stanowiska – oferty zgłaszanej. Bo te co przychodzą po pieczętkę to psują reputację urzędu.*
- *Pracodawca pozytywnie ocenia urząd: „robicie dużo dobrego”.*

- Nie przysyłać „pijaków” ze skierowaniem.
- Pracodawca zwraca uwagę, że osoby bezrobotne, które są kierowane, z reguły nie chcą pracować, tylko chcą pieczęć.
- Małe doinformowanie o formach pomocy urzędu wśród małych firm.
- Pracodawca prosi o większą weryfikację przysyłanych osób bezrobotnych pod względem ich kwalifikacji.
- Większy przekaz informacji o formach pomocy z urzędu, z których może skorzystać pracodawca.
- W ostatnim czasie składaliśmy wnioski o doposażenie stanowiska pracy. Niestety, z uwagi na spadek zatrudnienia wnioski zostały rozpatrzone negatywnie. My jako firma zatrudnialiśmy, tzn. uzupełniliśmy te braki kadrowe, które były nie z naszej winy. Chcielibyśmy, aby urząd brał pod uwagę całokształt firmy, aby te warunki były trochę łatwiejsze dla pracodawców, bo pracodawcy obecnie są w bardzo trudnej sytuacji.
- Programy finansowe dla przedsiębiorców, którzy zatrudniają osoby z PUP są dużym wsparciem i oby było ich jeszcze więcej.
- Osoby, które są już długo zarejestrowane w urzędzie nie powinny być wspierane finansowo. Jeśli ktoś chce pracować, to znajdzie zatrudnienie. Powinna być większa kontrola osób bezrobotnych, bo często pracują na czarno i są zarejestrowane, aby mieć ubezpieczenie zdrowotne.
- Pracodawca ma największe doświadczenie w korzystaniu z formy wsparcia, jaką są staże. Ma sugestię, aby po zakończonym stażu lub po zakończonej umowie, urząd kontaktował się z pracodawcą i zachęcał go do dalszego zatrudnienia, przedłużenia umowy z tą osobą, bo taki stażysta jest już gotowy do pracy.
- Pomysł motywowania młodych bezrobotnych do podejmowania stażu i pracy, poprzez obowiązkowe szkolenia z tego tematu (jak zachęcić do pracy, praca się opłaca).
- Na naszym terenie informatyka jest dziedziną strategiczną, która wymaga wsparcia. Należy zachęcić młodych do pozostania w naszym mieście, dać im możliwości rozwoju w tym kierunku. Firmy potrzebują dobrych programistów.
- Jeżeli chodzi o KFS dobre byłoby, aby mogły korzystać ze środków również osoby zatrudnione na umowy zlecenie (np. studenci).
- Zatrudniam osobę młodą, po szkole. Osoba chętna przychodzi do salonu i rozmawia z pracownikami, którzy ze swej strony opisują, jaka to jest praca. Jeśli kandydat jest nadal zainteresowany pracą, rozmawia ze mną. Pierwszy miesiąc osoba jest szkolona, uczy się. Jeśli po tym czasie dalej chce współpracować, zostaje na stałe. Uważam że, jeśli pracodawca ma dobrą opinię, to drogą pantoflową chętni do pracy sami się znajdują. Jeżeli ktoś jest w PUP zarejestrowany do 2 lat to znaczy, że nie chce pracować i taka osoba nie powinna być ubezpieczona przez urząd pracy.
- Do tej pory pracodawca nie współpracował z PUP, bo nie miał takiej potrzeby. Wzrost zapotrzebowania na usługi spowodował, iż pracodawca planuje zgłosić miejsca pracy oraz skorzystać z innych form wsparcia, m.in. KFS.
- Trudno jest znaleźć „dobrych” ludzi do pracy. Pracodawca musi zadbać o swojego pracownika, np. więcej mu zapłacić, zainwestować w jego rozwój, wtedy ten od niego nie odejdzie. Bardziej ufa pracownikom 40+, ponieważ ci młodzi nie cenią tak pracy, są wygodni. W czasach, w których żyjemy to, że ktoś jest bezrobotny, to jego świadomy wybór.
- Pracodawca pozytywnie ocenia współpracę z PUP. Oczekiwałby tylko większego wsparcia w postaci środków z KFS oraz chciałby aby kandydaci do pracy mieli większy potencjał, ale to nie jest zależne od urzędu i pracodawca zdaje sobie z tego sprawę.
- Pracodawca żali się, że w branży, w której prowadzi firmę trudno o pracownika, ponieważ osoby same otwierają swoje działalności po uzyskaniu dotacji z PUP i na własną rękę wolą prowadzić stanowisko z usługami manicure. Koszty dla pracodawcy są coraz większe, ale trudno podnieść takiej osobie pensję, aby została w zatrudnieniu, a koszty usług też nie mogą być zbyt duże, aby nie odstraszyć klientów.
- W opinii pracodawcy urzędy pracy są potrzebne, bo pomagają zarówno bezrobotnym jak i pracodawcom.

- Pracodawca zauważył, że na przestrzeni lat PUP próbuje zmienić swój wizerunek na lepszy. Niestety wciąż są osoby, które od lat są klientami urzędu i nie ma na nich sposobu, aby zachęcić do pracy. Potrzebne są zmiany systemowe, aby pomoc PUP miała sens i trafiła do tych, którzy jej potrzebują i chcą zmian na lepsze.
- Pracodawca zwrócił uwagę, że obecnie młodzi ludzie są bardzo roszczeniowi, nie odpowiadają im warunki pracy, np. zmianowość. Zdarza się, że po kilku dniach pracy rezygnują i nawet nie odbierają wynagrodzenia za ten czas pracy.
- Jeśli chodzi o zatrudnienie cudzoziemców – dużą barierą jest nieznanostwo języka polskiego. Często cudzoziemcy chcą się tylko dostać do Polski, a nie chcą pracować – prawo powinno być bardziej restrykcyjne wobec tych osób.
- Czy rynek poradzi sobie bez cudzoziemców: „Tak, jeśli Polacy będą chcieli pracować”.
- Firma nie ma dobrego doświadczenia z pośrednictwem pracy. Osoby kierowane do pracodawcy z reguły nie były zainteresowane podjęciem pracy.
- Pracodawca zgłosił uwagę do przyznawania dotacji na własną działalność osobom bezrobotnym: te osoby często biorą pieniądze, utrzymują firmę 12 miesięcy i zamykają działalność. Powinniśmy jako urząd wprowadzić większą kontrolę czy takie firmy działają.
- Pracodawczyni nie ma dobrej opinii o osobach zarejestrowanych w PUP. W jej opinii w urzędzie rejestrują się osoby, które nie chcą pracować, a jedynie korzystają z pomocy społecznej.
- Pracodawca podkreślił, że w związku z tym że firma mieści się poza miastem jest mało chętnych do zatrudnienia. kandydaci podają fakt dojazdu jako próg nie do przeskoczenia. Sam pracodawca pyta kandydatów czy mają prawo jazdy kat. B, bo uważa, że jeśli utracili te uprawnienia, mają problemy z alkoholem. Pracodawca nie wiedział o istnieniu takich form wsparcia jak prace interwencyjne i doposażenie stanowisk pracy.
- Zbyt słaba polityka informacyjna. W przypadku większości form pomocy pracodawca negatywnie ocenia konieczność związania się umową długoterminową. Na tym tle pozytywnie ocenia KFS. Sugeruje powiązanie stażu z „umową wsparcia”, umożliwiającą formalne dofinansowanie wynagrodzenia ze strony pracodawcy, jednocześnie bez nawiązywania stosunku pracy.
- W trakcie rozmowy pracodawca złożył ofertę pracy.
- Zbyt dużo biurokracji.
- Większa aktywność w mediach społecznościowych.
- Pracodawca bardzo dobrze ocenia współpracę z PUP, wyróżniającą się instytucja na tle innych urzędów.
- Pracodawca zwraca uwagę na potrzebę dogłębnej selekcji wstępnej kandydatów przed ich skierowaniem.

Sugestie oryginalne, usprawniające

- Postulat: refundacja poniesionych kosztów związanych ze zwolnieniami lekarskimi pracowników.
- Za mała kwota dofinansowania utworzenia stanowisk pracy.
- Możliwość dopłaty do staży dla bezrobotnych, np. premia.
- Staż powinien być opłacony w wysokości 80% najniższej krajowej i trwać 12 miesięcy.
- Konsultacje on-line pracowników PUP z pracodawcami na tematy aktualnych form pomocy.
- Brak szczegółowych informacji nt. poszczególnych programów jak wypełniać, składać wnioski. Zainwestować w stronę, jest mało czytelna. Stworzyć na stronie okienko „kandydaci do pracy”.
- PUP powinien nawiązać współpracę z dyrektorami szkół średnich technicznych, żeby zgłaszali informacje o wyróżniających się uczniach. Powinna powstać baza wybitnych absolwentów. Rekrutacje należy prowadzić w trakcie nauki.
- Propozycja stworzenia bazy ludzi, którzy chcą dorobić, np. emerytów lub biernych zawodowo, do wykonania prac prostych, przez krótki czas.

Appendix

Założenia metodologiczne

Niniejsze badanie w pewnym zakresie nawiązuje do dwóch rodzajów badań: „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” (stanowiącego niegdyś standardowe badanie zlecane przez publiczne służby zatrudnienia, a koordynowane przez MRPiPS) oraz badania „Popyt na pracę” realizowanego cyklicznie przez GUS. Omawiane badanie różni się jednak w istotny sposób od dwóch wymienionych. W stosunku do „Monitoringu (...)” jest analizą znacznie pogłębioną, zawierającą więcej danych o bieżącej sytuacji pracodawców (w czterech obszarach problemowych). Natomiast w porównaniu do drugiego z wymienionych badań odnosi się do poziomu powiatowego, bardzo istotnego z punktu widzenia zadań lokalnego urzędu pracy. Analiza GUS ogranicza się do uogólnień na szczeblu krajowym i wojewódzkim, nie zgłębia sytuacji na niższych poziomach terytorialnych. Niemniej jednak badanie GUS przynosi wiele ciekawych wniosków, które stanowią wyznacznik, czy też nadają kierunek, badaniom lokalnym planowanym przez PUP.

Poniżej przedstawiono podstawowe założenia metodologiczne omawianego badania.

1. **Populacja generalna.** Badaniem zostali objęci **pracodawcy** z terenu Włocławka oraz powiatu włocławskiego. Oznacza to, że podmiotami uwzględnionymi w badaniu są firmy zatrudniające minimum jednego pracownika.

Tym samym **analiza nie obejmie jednoosobowych działalności gospodarczych** (zwanych dalej: JDG) oraz gospodarstw rolnych (zwanych dalej: GR). Te dwa rodzaje podmiotów mogą być w przyszłości objęte odrębnymi badaniami. W przypadku JDG ciekawą byłaby analiza potencjału zatrudnieniowego, a zwłaszcza odpowiedź na pytanie: co musi się wydarzyć, aby osoba samo zatrudniona stała się pracodawcą (czyli stworzyła miejsca pracy w swojej firmie)? W przypadku GR interesująca byłaby analiza: w jakim stopniu osoby bierne na rynku pracy, zwłaszcza na wsi, aktywizują się czasowo, poprzez sezonową pracę w rolnictwie? Ponadto, bardzo ciekawe byłoby zbadanie rzeczywistego zapotrzebowania GR na zatrudnianie cudzoziemców, szczególnie w ramach tzw. rozwiązań dyrektywowych, czyli wówczas, gdy cudzoziemiec stara się o tytuł pobytowy w Polsce w związku z planowanym zatrudnieniem sezonowym. Problematyka JDG oraz GR będzie być może ujęta w kolejnych analizach PUP we Włocławku.

2. **Baza danych.** Punktem wyjścia dla doboru próby badawczej jest baza REGON uzyskana z GUS (delegatura w Bydgoszczy). Jako operat badania, tj. wykaz elementów populacji generalnej będących podmiotem badania, wybrane zostały firmy zatrudniające minimum 1 pracownika. Od momentu wylosowania tych podmiotów używany jest w stosunku do nich termin: jednostki ankietowane lub respondenci.
3. **Rodzaj próby badawczej.** Respondenci zostali wyłonieni metodą doboru losowo-warstwowego. Baza danych (rejestr firm), została podzielona nie tylko pod względem terytorialnym (aby zapewnić proporcjonalny dobór respondentów z Włocławka oraz powiatu włocławskiego), ale także na kategorie branżowe. Z poszczególnych warstw metodą losową wybrana została grupa respondentów. Każda grupa jest reprezentatywna. Oznacza to, że z każdej warstwy wyłoniono procentowy wskaźnik respondentów, adekwatny do stosunku warstwy do ogółu populacji objętej badaniem. Zgodnie z założeniami całkowita liczba jednostek ankietowanych miała wynosić 300 firm. W trakcie analizy bazy GUS okazało się, że relatywnie wiele podmiotów wyłonionych w ramach doboru losowo-warstwowego aktualnie ma inny status niż to wynika z przesłanego rejestru. Część podmiotów nie funkcjonowała, niektóre osiągnęły nowy wskaźnik zatrudnienia, co powodowało konieczność sklasyfikowania ich w innej warstwie pracodawców.

Dobór próby

W celu przeprowadzenia doboru losowo-warstwowego, baza firm, którą PUP otrzymał z GUS, została poddana filtrowaniu i selekcji podmiotów (objaśnienia do tej bazy znajdują się w załącznikach).

Filtrowanie polegało na wyłączeniu pewnych kategorii uwzględnionych w danych GUS. W kolumnie APE (aktywność prawna i ekonomiczna) włączono tylko pozycję 01 (podmiot prowadzący działalność). W kolumnie SFP (szczególne formy prawne) zostały wyłączone wybrane pozycje, które nie są istotne lub mają minimalne znaczenie z punktu widzenia celów badania (przykładowo wyłączono pozycje od 023 do 085). Ponadto filtrowanie dotyczyło sekcji PKD, w celu zadbania (podczas doboru próby) o odpowiednią proporcjonalność branży (wybór spośród podmiotów z tych rodzajów działalności, które są szczególnie reprezentowane na terenie Włocławka i powiatu włocławskiego).

W kolumnie wskazującej sekcje PKD wyłączono niektóre pozycje. Są to m.in.: A – rolnictwo, B – górnictwo, O – administracja publiczna, Q – opieka zdrowotna (szczegóły znajdują się w załączniku 2). Następnie sprawdzono proporcje poszczególnych sekcji. W doborze próby uwzględniono wielkość danej sekcji. Przykładowo, jeśli do największych należą sekcje: C – przetwórstwo przemysłowe, F – budownictwo, G – handel, to z tych sekcji należało wylosować największą, proporcjonalną liczbę respondentów.

Selekcja polegała na usunięciu z bazy jednoosobowych działalności gospodarczych (JDG). W kolumnie: „grupa pracujących” należało z kategorii A (liczba zatrudnionych od 0 do 9 osób) wyłączyć podmioty, o których wiemy, że nie zatrudniają żadnej osoby. Celem było pozostawienie w kategorii A wyłącznie pracodawców, czyli podmiotów zatrudniających od 1 do 9 osób. Wadą bazy GUS był brak możliwości odseparowania JDG od pracodawców. Osoby samozatrudnione (JDG) były sklasyfikowane w jednej kategorii (A) z pracodawcami zatrudniającymi od 1 do 9 pracowników.

Po przeprowadzeniu filtracji i selekcji wyłoniono z bazy 300 firm, które miały zostać objęte badaniem. W przypadku odmowy przez podmiot udziału w tej inicjatywie (lub w sytuacji braku kontaktu z firmą), zaplanowano przeprowadzenie doboru dodatkowego - uzupełniającego (jednak pod warunkiem, że będzie on dokonany z warstwy, z której wyodrębniono podmiot nieuczestniczący w badaniu).

Baza, spreparowana w opisany powyżej sposób, została podzielona na warstwy. **Kryteria warstwowania to:**

✚ Lokalizacja - teren działania (miasto Włocławek, powiat włocławski).

Bazę rozdzielono na powiat i miasto według kolumny ASD (kod 18 to powiat włocławski, kod 64 to Włocławek). W ten sposób stworzono, jak gdyby 2 podbazy (jedna dla powiatu, druga dla Włocławka). Z każdej podbazy wyodrębniono proporcjonalną ilość podmiotów.

✚ Wielkość firmy (ilość zatrudnionych pracowników).

Bazy rozdzielone terytorialnie są uwarstwione w „naturalny” sposób, poprzez kategorie wielkości firmy (ilość osób zatrudnionych) od A do E (według oznaczenia GUS). Przy czym kategoria A nie obejmuje JPG (po przeprowadzeniu opisanej powyżej selekcji), zaś kategoria D została połączona z E. W ten sposób początkowo uzyskano 4 warstwy: warstwa A (liczba zatrudnionych osób od 1 do 9), warstwa B (l.z. od 10 do 49), warstwa C (l.z. od 50 do 249), warstwa D (l.z. 250 i więcej). Na późniejszym etapie przygotowania badania, z powodów opisanych poniżej, zmniejszono ilość warstw do trzech: A, B oraz C (obejmującej ww. warstwę D). W zależności od liczby firm występujących w każdej warstwie, została wyłoniona w sposób proporcjonalny próba podmiotów do badania. Przykładowo, jeśli kategoria A stanowi 80% całej bazy (czy raczej podbazy – terytorialnej), to z tejże kategorii należało wyłonić 80% respondentów do badania.

Trzeba zauważyć, że już sam proces filtracji, opisany powyżej, również stanowił swego rodzaju warstwowanie bazy, przed przeprowadzeniem doboru próby.

Jeden podmiot (pracodawca - respondent) mógł zostać przyporządkowany wyłącznie do jednej warstwy. Jest to tzw. **wymóg rozłączności**, oznaczający, że żaden element populacji nie może być zaliczony do dwóch różnych warstw. Warstwa rozumiana jest tutaj zatem jako rozdzielenie oraz zgrupowanie firm, uwzględniające opisane powyżej czynniki: terytorialność, wielkość (liczbę zatrudnionych) i branżę (sekcję PKD).

Przedstawiona koncepcja uwarstwienia w celu doboru próby jest autorskim rozwiązaniem metodologicznym PUP. Pozwala na bardzo szczegółowe uwarstwienie podmiotów (pod względem terytorium działania, wielkości i branży), co powinno pozytywnie wpłynąć na dobór próby i jakość pozyskanego materiału badawczego. Należy tutaj zastrzec, że powyższe rozwiązanie jest uzależnione od zakresu danych, które znajdują się w bazie udostępnionej przez GUS.

4. **Metoda zebrania danych.** W celu przeprowadzenia badania zastosowano wywiad kwestionariuszowy. W porównaniu z klasycznym badaniem ankietowym, w którym respondent samodzielnie wypełnia kwestionariusz badawczy (tak jest np. w technice CAWI, tj. uzupełniania kwestionariusza elektronicznie), założeniem PUP było, aby ankieter mógł wyjaśnić respondentowi kwestie wymagające doprecyzowania. W ten sposób nie tylko zamierzano uniknąć błędów interpretacyjnych, ale także zaplanowano **realizację celu dodatkowego, jakim jest promocja oferty PUP we Włocławku**. W trakcie wywiadu ankieter miał możliwość wyjaśnienia zasad subsydiowania zatrudnienia, organizacji stażu, finansowania szkoleń z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz innych rodzajów wsparcia dla firm.

Po wykonaniu przez kadrę PUP obróbki bazy GUS, według przyjętych i opisanych założeń filtracji oraz selekcji, uzyskano listę pracodawców, na której znalazło się **8.109** firm (w tym 5.293 podmioty z Włocławka oraz 2.816 firm z powiatu włocławskiego). Z tej ilości pracodawców wyodrębniono reprezentatywną próbę badawczą, którą stanowiło **300** firm, nazywanych, np. w badaniach GUS, jednostkami ankietowanymi. Próba badawcza została wyłoniona w ramach opisanego powyżej doboru warstwowo-losowego (niemniej jednak próba ta musiała zostać jeszcze zmodyfikowana, o czym będzie mowa dalej).

Zgodnie z opisanymi powyżej założeniami, lista podmiotów została podzielona na warstwy, według poniższych kryteriów:

- lokalizacja firmy: Włocławek *versus* powiat włocławski;
- sekcja działalności gospodarczej (wybór proporcjonalny spośród 4 warstw sekcji: C, F, G oraz łącznie „Pozostałych sekcji” – za wyjątkiem tych, które zostały usunięte w fazie obróbki bazy GUS);
- wielkość firmy: proporcjonalny wybór pomiędzy (stanowiącą zdecydowaną większość, bo 7.687 firm) grupą A (tj. mikro-przedsiębiorstwami), a skonsolidowanymi grupami B-E, które łącznie stanowiły 422 firmy.

Dane ilościowe przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Ilość i kategorie podmiotów w bazie GUS oraz wielkość pierwotnej próby badawczej

Kategoria warstwy	Ilość	Procent	Wielkość próby
Warstwa: grupa A (mikro-przedsiębiorstwa)	7.687	94,8%	284 (245)*
Warstwa: skonsolidowane grupy B-E	422	5,2%	16 (55)*
Ogółem	8.109	100%	300

* w trakcie doboru próby każdą z powyższych warstw podzielono na mniejsze, według kryterium branży, czyli tak zwanych „sekcji” wskazanych w bazie GUS. W powyższych „podwarstwach” dobrano zatem próbę według proporcji, tj. ilości podmiotów występujących w dominujących sekcjach. Najwięcej jednostek ankietowanych wyłoniono z następujących sekcji: C (przetwórstwo przemysłowe), F (budownictwo), G (handel, naprawa

pojazdów). Dodatkowo w ramach warstwy: „grupa A” uwzględniono proporcje w sekcjach: H (transport i gospodarka magazynowa) oraz M (działalność profesjonalna, naukowa), jako kolejnych, relatywnie licznie reprezentowanych w bazie GUS. W ten sposób warstwy ustalone na podstawie lokalizacji firm (miasto-powiat) oraz ich wielkości kadrowej (co w bazie GUS określają grupy A-E) są dodatkowo odpowiednio reprezentatywne pod względem dziedziny działalności pracodawców (czyli w sekcjach). **W trakcie weryfikacji wylosowanych podmiotów okazało się, że część z nich nie powinna być sklasyfikowana w grupie A (tak jak to miało miejsce w bazie GUS), lecz w grupie B-C. Nie rezygnowano z tych firm, jednak taka sytuacja wpłynęła na ostateczną ilość respondentów w grupach. Finalna liczba firm w grupach została wskazana w powyższej tabeli: w ostatniej kolumnie w nawiasach.**

Losowanie w warstwach

W celu zapewnienia losowego wyboru w poszczególnych warstwach, zastosowano aplikację służącą do losowego generowania liczb. Wygenerowane liczby stanowiły numer podmiotu w bazie GUS, w danej warstwie.

Przykładowo: warstwa złożona z grup B-E stanowi 5,2% całej zmodyfikowanej bazy, co oznacza, że z tej warstwy należy wyłonić 16 firm, jako wskaźnik reprezentujący wielkość podmiotów w ramach 300 pozycji w próbie ($300 \cdot 5,2\% \approx 16$). Jeśli w warstwie składającej się z grup B-E łącznie znalazły się 422 podmioty, w tym 299 (czyli 71%) z Włocławka, to dla wyłonienia 16 firm wygenerowano 11 liczb dla zestawu podmiotów z Włocławka oraz 5 liczb dla firm B-E z powiatu włocławskiego. Dodatkowo zachowano proporcje sekcji, czyli branż, w ten sposób, że losowano odpowiednią ilość liczb, adekwatnie do ilości podmiotów w sekcjach C, F, G i kategorii: „Pozostałe sekcje”.

Podobnie postąpiono w przypadku warstwy „grupa A”. Jednak w tym przypadku wymagało to bardziej szczegółowego „uwarstwienia”, uwzględniając proporcje w sekcjach C, F, G, H, M oraz w kategorii „Pozostałe sekcje”. W ten sposób wygenerowano 284 firmy – mikro-przedsiębiorstwa, które miały zostać objęte badaniem. Po wykonaniu tych wszystkich działań okazało się jednak, że większość wytypowanych podmiotów nie kwalifikuje się do badania. W związku z powyższym zmieniono założenia doboru próby.

Modyfikacja zasad doboru próby (z uwagi na cechy bazy GUS)

Jak wspomniano, z bazy GUS wyłoniono próbę **300** pracodawców (spośród 8.109 firm), w ramach doboru warstwowo-losowego (schemat postępowania opisano powyżej). Zespoły pracowników, dokonując weryfikacji przyporządkowanych jednostek ankietowych, stwierdziły, że wiele z nich nie kwalifikuje się do badania. PUP dokonał ich weryfikacji, wykorzystując własne narzędzia informatyczne, np. bazę Syriusz. Główne przyczyny eliminacji podmiotów wyłonionych pierwotnie jako próba badawcza to: brak zatrudniania pracowników (czyli rzeczywisty status firmy jako JDG) czy nieaktualny wpis w rejestrach (co świadczy, że firma prawdopodobnie od dawna nie funkcjonuje), a co za tym idzie brak jakiegokolwiek źródła, z którego można zaczerpnąć dane kontaktowe: nr telefonu, faksu, e-mail. Takie podmioty zostały usunięte z bazy pierwotnej próby badawczej.

Uzupełnienie próby metodą celową

Dla uzupełnienia-zastąpienia brakujących pracodawców (usuniętych w procesie powyższej weryfikacji) został zastosowany dobór celowy (tzw. arbitralny), lecz według określonych reguł. Wadą doboru celowego jest względnie ograniczona przekładalność wyników badania na całą populację (w tym przypadku na pracodawców z terenu Włocławka i powiatu włocławskiego). Jednak w przypadku omawianego badania mamy do czynienia ze swego rodzaju metodą mieszaną (hybrydową), ponieważ część jednostek ankietowych została wyłoniona planowaną metodą warstwowo-losową, zaś pozostałe w ramach doboru celowego. Ponadto, dobór jednostek dodatkowych był obwarowany koniecznością zachowania charakterystycznych cech podmiotów usuniętych (czyli dobrane firmy musiały mieścić się w odpowiedniej warstwie, z której „wywodziły się” podmioty usunięte).

W celu zachowania reguł reprezentatywności, dobór celowy brakujących (usuniętych) podmiotów nastąpił według poniższych założeń, które można ująć w jednym stwierdzeniu: „**podmiot za podmiot**”, tzn. nowo dobrana firma musiała mieścić się w kategorii-warstwie, w której była firma usunięta. Oznacza to, że zachowano wymogi reprezentatywności:

- terytorium (miasto-powiat),
- wielkości firmy (dana grupa A, B, CD),
- branży (sekcji wg GUS).

Przykładowo, jeśli wypadła firma z powiatu włocławskiego z grupy A (mikro-przedsiębiorstwa), działająca w sekcji C (przetwórstwo przemysłowe), to należało wyłonić tożsamą – czyli o takich samych cechach – jednostkę ankietowaną (respondenta). Co ważne można było do tego celu użyć nie tylko bazy GUS, ale także innych źródeł: aplikacji „Syriusz”, a także bazy pracodawców korzystających z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W nielicznych przypadkach rezygnowano z zachowania warunku, aby nowy podmiot był z tej samej sekcji PKD, co podmiot pierwotnie wylosowany do badania.

Dzięki powyższemu rozwiązaniu (czyli **modelowi hybrydowego doboru próby**) opartemu na pierwotnym doborze zakładającym reprezentatywność terytorialną, wielkościową i sekcijną (branżową) wykonawca badania (PUP) zabezpieczył, z dużym prawdopodobieństwem, przekładalność wyników badania na całość lokalnego rynku pracy.

Ostateczny wynik doboru próby metodą hybrydową

Pracownicy PUP we Włocławku (łącznie 10 ankietatorów) przeprowadzający wywiady z respondentami zostali podzieleni na 5 zespołów badawczych. Każdy zespół otrzymał z próby badawczej (tj. z 300 podmiotów) proporcjonalną ilość firm do przebadania (w tym podmioty z konkretnych gmin powiatu włocławskiego). Zespoły korzystały z bazy próby badawczej sporządzonej w programie MS Excel. Każda firma z tej bazy była weryfikowana przez pracownika z danego zespołu, pod kątem tego, czy może zostać objęta badaniem. Jak wspomniano powyżej baza GUS nie była dość aktualna, poszczególne firmy nie posiadały już cech, które nadano im w bazie GUS. W przypadku, gdy dany zespół po zweryfikowaniu odrzucał dany podmiot z badania, musiał zastąpić ten podmiot tożsamą jednostką ankietowaną, wpisując ją w pliku Excel obok podmiotu odrzuconego. Dzięki temu PUP we Włocławku dysponuje danymi: które firmy zostały odrzucone z badania (z pierwotnej próby z bazy GUS) i jakimi podmiotami je zastąpiono. **Ostatecznie do analizy badawczej wykorzystano 300 wywiadów z pracodawcami (w tym 196 z Włocławka oraz 104 z powiatu włocławskiego).**

Z większością jednostek ankietowanych przeprowadzono bezpośrednie wywiady (osobiste lub telefoniczne). Dopuszczono jednak samodzielne wypełnienie kwestionariusza przez respondenta. W tym celu opracowano wersję elektroniczną ankiety, aby firma mogła wypełnić kwestionariusz i odesłać go na adres e-mail pracownika danego zespołu badawczego.

Proces realizacji wywiadów przez zespoły badawcze zajął blisko miesiąc. Zgromadzony materiał (300 kwestionariuszy) został poddany obróbce sumującej wyniki oraz szczegółowo przeanalizowany, także pod kątem poznania zebranych uwag, sugestii, propozycji respondentów - wpisanych w pytaniach otwartych.

Załącznik 1.

Kwestionariusz wywiadu z pracodawcą



Badanie pn.: „Potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw we Włocławku oraz w powiecie włocławskim (edycja: 2023-2024)”



Dane jednostki ankietowanej (wypełnia ankieter)

Nazwa podmiotu			
Adres		Włocławek*	
		Powiat włocławski*	
Stan zatrudnienia	Liczba osób ogółem:	w tym osób niepełnosprawnych:	
Branża lub oznaczenie sekcji PKD			

* wstawić znak X w celu wskazania właściwej odpowiedzi

OBSZARY PROBLEMOWE I PYTANIA WYWIADU Z PRACODAWCĄ

A. PLANY ZATRUDNIENIA. WSKAŹNIK WOLNYCH MIEJSC PRACY

Pytanie A1. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy **zatrudnić** pracowników?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi	
A	TAK		(przejsć do pytania A2)
B	NIE		(przejsć do pytania A4)
C	Nie wiem, trudno powiedzieć		

Pytanie A2: W jakich **zawodach**, o jakich umiejętnościach oraz **ilu pracowników** planują Państwo zatrudnić?

	Nazwa stanowiska pracy	Wymagane umiejętności / uprawnienia	Ilość wolnych miejsc pracy
Stanowisko 1			
Stanowisko 2			
Stanowisko 3			
Stanowisko 4			
Ogółem wszystkich aktualnie wolnych miejsc pracy:			

Pytanie A3. Dlaczego **poszukują** Państwo pracowników? (można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Wzrost sprzedaży wytwarzanych produktów / świadczonych usług	
B	Rozbudowa firmy	
C	Zakup nowych urządzeń, maszyn	
D	Zastosowanie nowych technologii	
E	Deficyt pracowników z uwagi na rotację zatrudnienia, np. wypowiedzenia z pracy, zmiana miejsca pracy przez pracownika	
F	Deficyt pracowników z uwagi na przechodzenie na emeryturę, rentę etc.	
G	Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach	
H	Inne (podać jakie?)	

Pytanie A4. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy **zwalniać pracowników?**

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi	
A	TAK		(przejdź do pytania A5)
B	NIE		(przejdź do pytania A6)
C	Nie wiem, trudno powiedzieć		

Pytanie A5. Dlaczego planują Państwo **zwalniać pracowników? (można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)**

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Spadek popytu na produkty / usługi	
B	Trudna sytuacja finansowa firmy	
C	Restrukturyzacja przedsiębiorstwa	
D	Sezonowość produkcji / usług	
E	Wzrost kosztów pracy	
F	Wzrost cen energii	
G	Stan kryzysu ekonomicznego	
H	Nieprzewidywalność przyszłości gospodarczej, społecznej	
I	Inne (podać jakie?)	

Pytanie A6. Jak Państwo oceniają aktualne **możliwości znalezienia pracownika?**

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Obecnie trudno znaleźć osoby do pracy	
B	Nie mamy problemów z rekrutacją do pracy	
C	Inna odpowiedź (proszę wpisać):	

Pytanie A7. W jaki **sposób rekrutują Państwo pracowników? (można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)**

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Ogłoszenia o pracę na portalach internetowych	
B	Media społecznościowe	
C	Rekomendacje	
D	Fora branżowe	
E	Współpraca z agencją zatrudnienia	
F	Współpraca z urzędami pracy	
G	Rekrutacja wewnętrzna (czyli w firmie)	
H	Inne (jakie?)	

B. WSPÓŁPRACA Z PUP WE WŁOCŁAWKU

Pytanie B1. Czy **aktualne** wolne miejsca pracy (o których mowa w pytaniu A2) **zgłosiliście** Państwo do PUP we Włocławku **lub zamierzacie** to zrobić?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Tak	
B	Nie	
	Miejsce na ewentualny komentarz respondenta:	

Pytanie B2. Czy na przestrzeni **ostatniego czasu** (lata: 2022 i 2023) **zgłaszaliście** Państwo do PUP wolne miejsca pracy?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi	
A	TAK		(przejsć do pytania B4)
B	NIE		(przejsć do pytania B3)

Pytanie B3. Z jakich powodów nie zgłaszaliście Państwo do PUP wolnych miejsc pracy (*można wskazać więcej niż jedną odpowiedź*)

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Stosujemy inne metody rekrutacji kandydatów do pracy	
B	Osoby bezrobotne, które są zarejestrowane w PUP, nie spełniają naszych oczekiwań	
C	Nie mieliśmy potrzeby zatrudnienia nowych osób	
D	Inne powody (wpisać jakie):	

Pytanie B4: Czy korzystaliście lub korzystacie Państwo z jakichś form pomocy PUP?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Tak, jeśli tak, to z czego:	
B	Nie	
C	Nie wiem	

Pytanie B5. Proszę ocenić w skali od 1 (ocena najniższa) do 5 (ocena najwyższa), podane poniżej usługi oraz instrumenty rynku pracy. **Uwaga: wpisanie skrótu NZ oznacza: „nie mam zdania”**

		Wpisać ocenę w skali od 1 do 5 Lub NZ (nie mam zdania)
A	Pośrednictwo pracy – skierowania bezrobotnych do pracy	
B	Szkolenia organizowane przez PUP dla bezrobotnych	
C	Krajowy Fundusz Szkoleniowy – finansowanie kształcenia w firmie	
D	Staże dla osób bezrobotnych	
E	Dofinansowanie utworzenia stanowisk pracy	
F	Prace interwencyjne	
G	Inne (jakie):	

Pytanie B6. Dotyczy: szkoleń grupowych dla bezrobotnych. Z Państwa punktu widzenia: **jakie kursy powinien organizować PUP dla bezrobotnych? (proszę o podanie dowolnych kierunków szkoleń)**

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	1. nazwa kursu: 2. nazwa kursu: 3. nazwa kursu:	
B	Nie mam zdania	
C	PUP nie powinien organizować szkoleń dla bezrobotnych	

Pytania dotyczące rozszerzenia kompetencji PUP (o wsparcie firm i osób zatrudnionych), w tym m.in. w ramach profilaktyki bezrobocia, czyli przeciwdziałania zwolnieniom

Pytanie B7. Czy Państwa zdaniem PUP powinien wpierać **szkolenia osób pracujących, finansując te szkolenia np. z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)?**

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Zdecydowanie TAK	
B	Raczej TAK	
C	Raczej NIE	
D	NIE	
E	Nie mam zdania	

Pytanie B8. **Profilaktyka bezrobocia, wsparcie przez PUP osób pracujących. Czy Państwa zdaniem PUP powinien mieć kompetencje nie tylko do aktywizacji bezrobotnych, ale także wsparcia firm, także finansowego, w zakresie utrzymania zatrudnienia osób pracujących w firmie?**

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi	
A	TAK		(przejdź do pytania B9)
B	NIE		(przejdź do pytania C1)
C	Nie mam zdania		

Pytanie B9. W jaki sposób PUP powinien wspierać pracodawców, jeśli **chodzi o osoby już zatrudnione w firmie? (można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)**

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Dofinansowanie wynagrodzeń wybranych kategorii, np. kadry 50+	
B	Większe finansowanie kształcenia kadry (studia, szkolenia)	
C	Pomoc doradczą dotyczącą planowania ścieżki zawodowej wewnątrz firmy	
D	Dofinansowanie zakupu wyposażenia firmy	
D	Inne formy wsparcia (jakie?)	
E	PUP nie powinien się zajmować wspieraniem osób zatrudnionych	
F	Nie mam zdania	

Pytanie B10. Profilaktyka bezrobocia, wsparcie doradcze. Czy w przypadku problemów w firmie, grożących ograniczeniem lub likwidacją działalności, byłoby Państwo zainteresowani wsparciem PUP, poprzez doradztwo (zawodowe, personalne, inne) w celu ratowania firmy przed redukcją kadry lub upadłością?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK*	
B	NIE	
C	Nie mam zdania	

* Miejsce na uwagi respondenta, np. dotyczące rodzaju ewentualnych potrzebnych konsultacji

C. ZNACZENIE KOMPETENCJI OSÓB ORAZ OPINIA O KANDYDATACH DO PRACY

Pytanie C1. Proszę ocenić każdą z poniższych **cech kandydatów do pracy z punktu widzenia ich znaczenia dla pracodawcy**. Oceny każdej cechy dokonujemy w skali punktowej od 0 (cecha nie ma żadnego znaczenia) do 5 (cecha ma bardzo duże znaczenie).

		Wpisać ocenę w skali od 0 do 5 Lub NZ (nie mam zdania)
A	Wycuczony zawód	
B	Doświadczenie zawodowe	
C	Umiejętność wyszukiwania informacji oraz jej analizowania	
D	Umiejętność współpracy w zespole	
E	Komunikatywność	
F	Zarządzanie ludźmi	
G	Planowanie i organizowanie pracy własnej	
H	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	
I	Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów	
J	Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	
K	Przedsiębiorczość, inicjatywa, kreatywność	
L	Znajomość języków obcych (jakich?	
Ł	Inne (jakie?	

Pytanie C2. Czy zgodzi się Pan/i ze stwierdzeniem, że tzw. kompetencje miękkie, takie jak komunikatywność, umiejętność nawiązywania dobrych relacji z drugim człowiekiem, umiejętność współpracy zespołowej, radzenie sobie ze stresem, **są równie ważne jak kwalifikacje zawodowe**, czyli wycuczony zawód i doświadczenie w zawodzie?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK	
B	NIE	
C	Nie wiem, trudno powiedzieć	
Ewentualny komentarz:		

Pytanie C3. Umiejętności zawodowe: proszę wskazać **umiejętności zawodowe**, które w Pani/Pana opinii są kluczowe w miejscu pracy w Państwa firmie i które mogą wpłynąć na to czy dany kandydat zostanie zatrudniony. (można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Umiejętności praktyczne, np. manualne	
B	Doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku pracy	
C	Umiejętność obsługi specjalistycznych urządzeń technicznych	
D	Znajomość branży, asortymentu towarów lub usług firmy	
E	Umiejętności zawodowe nie mają znaczenia – przyuczmy kandydata do pracy w naszej firmie	
F	Inne (jakie?)	

Pytanie C4. Jak Państwo oceniają osoby bezrobotne, zarejestrowane w PUP, jako kandydatów do zatrudnienia. Ocenę proszę podać w skali od 1 do 5 (gdzie: 1 – negatywnie, 2 – raczej negatywnie, 3 – ani dobrze, ani źle, 4 – raczej pozytywnie, 5 – pozytywnie)

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	1	
B	2	
C	3	
D	4	
E	5	
F	Trudno powiedzieć	

Pytanie C5. Czy Państwa Firma jest zainteresowana współpracą z PUP w zakresie projektów aktywizacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, samotnych matek?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK	
B	TAK, ale zależy to od rodzaju takiego projektu	
C	NIE	
D	Trudno powiedzieć	

Pytanie C6. Czy w przypadku osób w specyficznej sytuacji, np. kobiet posiadających małe dzieci, albo osób z terenu powiatu, które mają utrudniony dojazd do większych aglomeracji, Państwa Firma bierze pod uwagę elastyczne zatrudnienie – np. w niepełnym wymiarze godzin czy też w godzinach odmiennych od standardowo przyjętych w firmie?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK, możemy zaproponować takie rozwiązania, aby zachęcić do pracy	
B	NIE, nie mamy takich możliwości	
C	NIE, nie przewidujemy takich rozwiązań	
D	Trudno powiedzieć	

Pytanie C7. Pytanie dotyczące osób biernych na rynku pracy (tzn. niepracujących i nierejestrujących się w PUP). Proszę powiedzieć czy Pani/Pana zdaniem problem osób biernych na rynku pracy:

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Jest dużym problemem, ponieważ znacznie wpływa na brak pracowników	
B	Nie ma znaczenia dla pracodawców, bo osób biernych nie przekona się do pracy	
C	Trudno powiedzieć	
D	Inna odpowiedź (jaka?)	

D. OPINIA O ZATRUDNIANIU CUDZOZIEMCÓW

Pytanie D1. Czy w Państwa Firmie zatrudnieni są cudzoziemcy?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK (ilu?)	
B	Tak, ale formalnie pracodawcą jest agencja zatrudnienia	
C	NIE	
D	Nie wiem	

Pytanie D2. Czy Państwa Firma jest zainteresowana zatrudnianiem cudzoziemców?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK	
B	NIE, skupiamy się tylko na rekrutacji polskich obywateli	
C	Trudno powiedzieć	

Pytanie D3. Czy w Państwa opinii lokalny rynek pracy poradzi sobie bez napływu cudzoziemców?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK, jest wystarczająco wielu polskich obywateli do zatrudnienia	
B	NIE, cudzoziemcy znacząco wypełniają braki kadrowe na rynku pracy	
C	Trudno powiedzieć	
D	Ewentualne uwagi respondenta:	

Pytanie D4. Dotyczy uchodźców z Ukrainy. Czy w Państwa opinii obecne rozwiązania prawne, które m.in. otworzyły polski rynek pracy dla uchodźców z Ukrainy, są właściwe?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK, uchodźcy z Ukrainy powinni móc pracować na takich zasadach jak Polacy	
B	NIE, uchodźcy z Ukrainy nie powinni mieć takiego dostępu do rynku pracy	
C	Trudno powiedzieć	
D	Inna odpowiedź:	

Pytanie D5. Czy w Państwa opinii należy wprowadzić w Polsce rozwiązania prawne, które ułatwią i uproszą zatrudnienie obywateli z państw pozaeuropejskich, zwłaszcza z Azji i Afryki?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK	
B	NIE	
C	Trudno powiedzieć	
D	Inna odpowiedź:	
		

E. PROPOZYCJE I UWAGI PRACODAWCÓW

Pytanie E1. Czy Państwa Firma ma własne propozycje, sugestie lub uwagi do współpracy z PUP we Włocławku? Jeśli tak, prosimy o ich przedstawienie poniżej (w przypadku braku uwag, proszę wpisać Brak Uwag):

Data przeprowadzenia wywiadu 2023 r.

Dane pracownika PUP, który przeprowadził wywiad

Nazwisko

Imię

Uwagi dla ankietera:

- W przypadku wywiadu należy wyraźnie przeczytać respondentowi **dane pytanie oraz wszystkie odpowiedzi**, aby najpierw poznać wszystkie możliwe opcje odniesienia się do danej kwestii problemowej. Dopiero potem należy poprosić o udzielenie odpowiedzi.
- Preferujemy wywiad, czyli rozmowę ankietera z respondentem. Jednak w przypadku, gdy respondent nie może poświęcić czasu na rozmowę, dopuszczalne jest przekazanie kwestionariusza ankiety do samodzielnego wypełnienia przez respondenta. Takie przypadki należy jednak ograniczyć.
- W trakcie badania wskazane jest promowanie usług urzędu. Jeśli ankieter dostrzega u respondenta zainteresowanie daną formą wsparcia, powinien poinformować interlokutora, kto w PUP zajmuje się tą kwestią, tym samym zachęcając rozmówcę do kontaktu z PUP.

Załącznik 2. Podział działalności gospodarczych według Polskiej Klasyfikacji Działalności – PKD (wyróżniono sekcje uwzględnione w analizowanym badaniu pracodawców)

Oznaczenie sekcji	Nazwa sekcji
Sekcja A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
Sekcja B	Górnictwo i wydobywanie
Sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe
Sekcja D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
Sekcja E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
Sekcja F	Budownictwo
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
Sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa
Sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
Sekcja J	Informacja i komunikacja
Sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
Sekcja L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
Sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
Sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
Sekcja O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
Sekcja P	Edukacja
Sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
Sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
Sekcja S	Pozostała działalność usługowa
Sekcja T	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
Sekcja U	Organizacje i zespoły eksterytorialne

Załącznik 3. Objasnienia cech podmiotu stosowane w bazie GUS (kolorem niebieskim wyróżniono pozycje, które zostały uwzględnione w omawianym badaniu pracodawców)

Podstawowe Formy Prawne (pfp)

Id pfp	Nazwa pfp
1	OSOBA PRAWNA
2	JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA NIEMAJĄCA OSOBOWOŚCI PRAWNEJ
9	OSOBA FIZYCZNA PROWADZĄCA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ

Szczególne Formy Prawne (sfp)

Id sfp	Nazwa sfp
019	SPÓŁKI CYWILNE PROWADZĄCE DZIAŁALNOŚĆ NA PODSTAWIE UMOWY ZAWARTEJ ZGODNIE Z KODEKSEM CYWILNYM
023	SPÓŁKI PRZEWIDZIANE W PRZEPISACH INNYCH USTAW NIŻ KODEKS SPÓŁEK HANDLOWYCH I KODEKS CYWILNY LUB FORMY PRAWNE, DO KTÓRYCH STOSUJE SIĘ PRZEPISY O SPÓŁKACH
044	UCZELNIE
049	FUNDUSZE
050	KOŚCIÓŁ KATOLICKI
051	INNE KOŚCIOŁY I ZWIĄZKI WYZNANIOWE
053	EUROPEJSKIE UGRUPOWANIA WSPÓŁPRACY TERYTORIALNEJ
055	STOWARZYSZENIA NIEWPISANE DO KRS
060	ORGANIZACJE SPOŁECZNE ODDZIELNIE NIEWYMENIONE NIEWPISANE DO KRS
070	PARTIE POLITYCZNE
076	SAMORZĄD GOSPODARCZY I ZAWODOWY NIEWPISANY DO KRS
080	PRZEDSTAWICIELSTWA ZAGRANICZNE
085	WSPÓLNOTY MIESZKANIOWE
099	OSOBY FIZYCZNE PROWADZĄCE DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ
114	EUROPEJSKIE ZGRUPOWANIA INTERESÓW GOSPODARCZYCH
115	SPÓŁKI PARTNERSKIE
116	SPÓŁKI AKCYJNE
117	SPÓŁKI Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
118	SPÓŁKI JAWNE
120	SPÓŁKI KOMANDYTOWE
121	SPÓŁKI KOMANDYTOWO - AKCYJNE
122	SPÓŁKI EUROPEJSKIE
124	PRZEDSIĘBIORSTWA PAŃSTWOWE
126	TOWARZYSTWA UBEZPIECZEŃ WZAJEMNYCH
132	INSTYTUCJE GOSPODARKI BUDŻETOWEJ
133	ZWIĄZKI ZAWODOWE ROLNIKÓW INDYWIDUALNYCH
134	TOWARZYSTWA REASEKURACJI WZAJEMNEJ
135	GŁÓWNE ODDZIAŁY ZAGRANICZNYCH ZAKŁADÓW REASEKURACJI
136	GŁÓWNE ODDZIAŁY ZAGRANICZNYCH ODDZIAŁÓW UBEZPIECZEŃ
137	OGÓLNOKRAJOWE ZRZESZENIA MIĘDZYBRANŻOWE

138	OGÓLNOKRAJOWE ZWIĄZKI MIĘDZYBRANŻOWE
140	SPÓŁDZIELNIE
141	JEDNOSTKI BADAWCZO-ROZWOJOWE
142	SPÓŁDZIELNIE EUROPEJSKIE
143	ZWIĄZKI ROLNIKÓW, KÓŁEK I ORGANIZACJI ROLNICZYCH
145	ZWIĄZKI ROLNICZYCH ZRZESZEŃ BRANŻOWYCH
146	SAMODZIELNE PUBLICZNE ZAKŁADY OPIEKI ZDROWOTNEJ
147	CECHY RZEMIEŚLNICZE
148	FUNDACJE
152	IZBY RZEMIEŚLNICZE
154	ZWIĄZEK RZEMIOSŁA POLSKIEGO
155	STOWARZYSZENIA
156	ZWIĄZKI STOWARZYSZEŃ
157	STOWARZYSZENIA KULTURY FIZYCZNEJ
158	ZWIĄZKI SPORTOWE
159	POLSKIE ZWIĄZKI SPORTOWE
160	INNE ORGANIZACJE SPOŁECZNE LUB ZAWODOWE
161	KOLUMNY TRANSPORTU SANITARNEGO
162	STOWARZYSZENIA KULTURY FIZYCZNEJ O ZASIĘGU OGÓLNOKRAJOWYM
163	ZRZESZENIE HANDLU I USŁUG
164	ZRZESZENIE TRANSPORTU
165	INSTYTUTY BADAWCZE
166	OGÓLNOKRAJOWE REPREZENTACJE ZRZESZEŃ HANDLU I USŁUG
167	OGÓLNOKRAJOWE REPREZENTACJE ZRZESZEŃ TRANSPORTU
168	INNE ORGANIZACJE PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH
169	IZBY GOSPODARCZE
171	PRZEDSIĘBIORSTWA ZAGRANICZNE
172	ZWIĄZKI ZAWODOWE
174	ZWIĄZKI PRACODAWCÓW
175	FEDERACJE/KONFEDERACJE ZWIĄZKÓW PRACODAWCÓW
177	KÓŁKA ROLNICZE
178	ROLNICZE ZRZESZENIA BRANŻOWE
179	ODDZIAŁY ZAGRANICZNYCH PRZEDSIĘBIORCÓW
180	SPÓŁDZIELCZE KASY OSZCZĘDNOŚCIOWO-KREDYTOWE
181	STOWARZYSZENIA OGRODOWE
182	ZWIĄZKI STOWARZYSZEŃ OGRODOWYCH
183	JEDNOSTKI TERENOWE STOWARZYSZEŃ POSIADAJĄCE OSOBOWOŚĆ PRAWNĄ
184	JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH POSIADAJĄCE OSOBOWOŚĆ PRAWNĄ
381	PRZEDSZKOLA PUBLICZNE
382	PRZEDSZKOLA NIEPUBLICZNE
383	PUBLICZNE SZKOŁY PODSTAWOWE
384	PUBLICZNE GIMNAZJA
385	PUBLICZNE SZKOŁY PONADPODSTAWOWE
386	PUBLICZNE SZKOŁY PONADGIMNAZJALNE

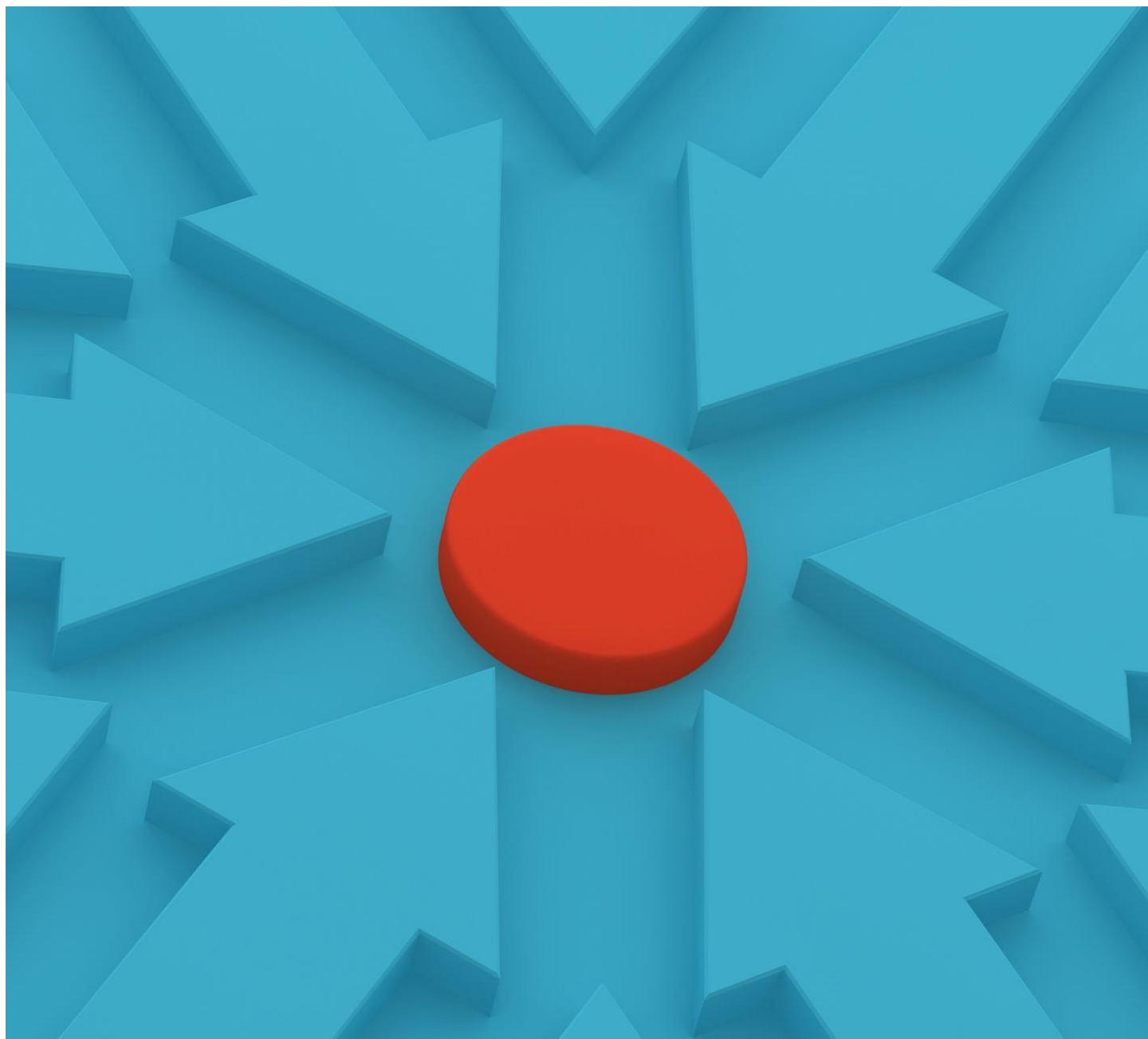
387	PUBLICZNE SZKOŁY ARTYSTYCZNE
388	NIEPUBLICZNE SZKOŁY PODSTAWOWE
389	NIEPUBLICZNE GIMNAZJA
390	NIEPUBLICZNE SZKOŁY PONADPODSTAWOWE
391	NIEPUBLICZNE SZKOŁY PONADGIMNAZJALNE
392	NIEPUBLICZNE SZKOŁY ARTYSTYCZNE
393	PUBLICZNE PLACÓWKI SYSTEMU OŚWIATY
394	NIEPUBLICZNE PLACÓWKI SYSTEMU OŚWIATY
395	INNE PUBLICZNE JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE SYSTEMU OŚWIATY
396	INNE NIEPUBLICZNE JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE SYSTEMU OŚWIATY
397	PUBLICZNE ZESPOŁY SZKÓŁ I PLACÓWEK SYSTEMU OŚWIATY
398	NIEPUBLICZNE ZESPOŁY SZKÓŁ I PLACÓWEK SYSTEMU OŚWIATY
401	ORGANY WŁADZY, ADMINISTRACJI RZĄDOWEJ
402	ORGANY KONTROLI PAŃSTWOWEJ I OCHRONY PRAWA
403	WSPÓLNOTY SAMORZĄDOWE
406	SĄDY I TRYBUNAŁY
409	SKARB PAŃSTWA
428	PAŃSTWOWE JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE
429	GMINNE SAMORZĄDOWE JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE
430	POWIATOWE SAMORZĄDOWE JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE
431	WOJEWÓDZKIE SAMORZĄDOWE JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE
432	ZWIĄZKI METROPOLITALNE
433	JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE ZWIĄZKÓW METROPOLITALNYCH
439	INNE PAŃSTWOWE LUB SAMORZĄDOWE OSOBY PRAWNE W ROZUMIENIU ART. 9 PKT 14 USTAWY Z DNIA 27 SIERPNIA 2009 R. O FINANSACH PUBLICZNYCH (DZ. U. Z 2013 POZ. 885, Z PÓŹN. ZM.)
999	BEZ SZCZEGÓLNEJ FORMY PRAWNEJ

Grupy przedziałowe pracujących

oznaczenie	przewidywana liczba pracujących
A	0-9
B	10-49
C	50-249
D	250-999
E	1000-

Aktywność prawna i ekonomiczna (ape)

ape	nazwa
01	PODMIOT PROWADZĄCY DZIAŁALNOŚĆ
02	PODMIOT JESZCZE NIE PODJĄŁ DZIAŁALNOŚCI
03	PODMIOT W STANIE LIKWIDACJI
04	PODMIOT Z ZAKOŃCZONĄ DATĄ LIKWIDACJI
05	PODMIOT W STANIE UPADŁOŚCI
06	PODMIOT Z ZAKOŃCZONYM POSTĘPOWANIEM UPADŁOŚCIOWYM
07	PODMIOT Z ZAWIESZONĄ DZIAŁALNOŚCIĄ
08	PODMIOT Z ZAKOŃCZONĄ DZIAŁALNOŚCIĄ
09	PODMIOT OŻYWIONY – BŁĘDNE INFORMACJE



WNIOSKI I REKOMENDACJE

Z BADANIA

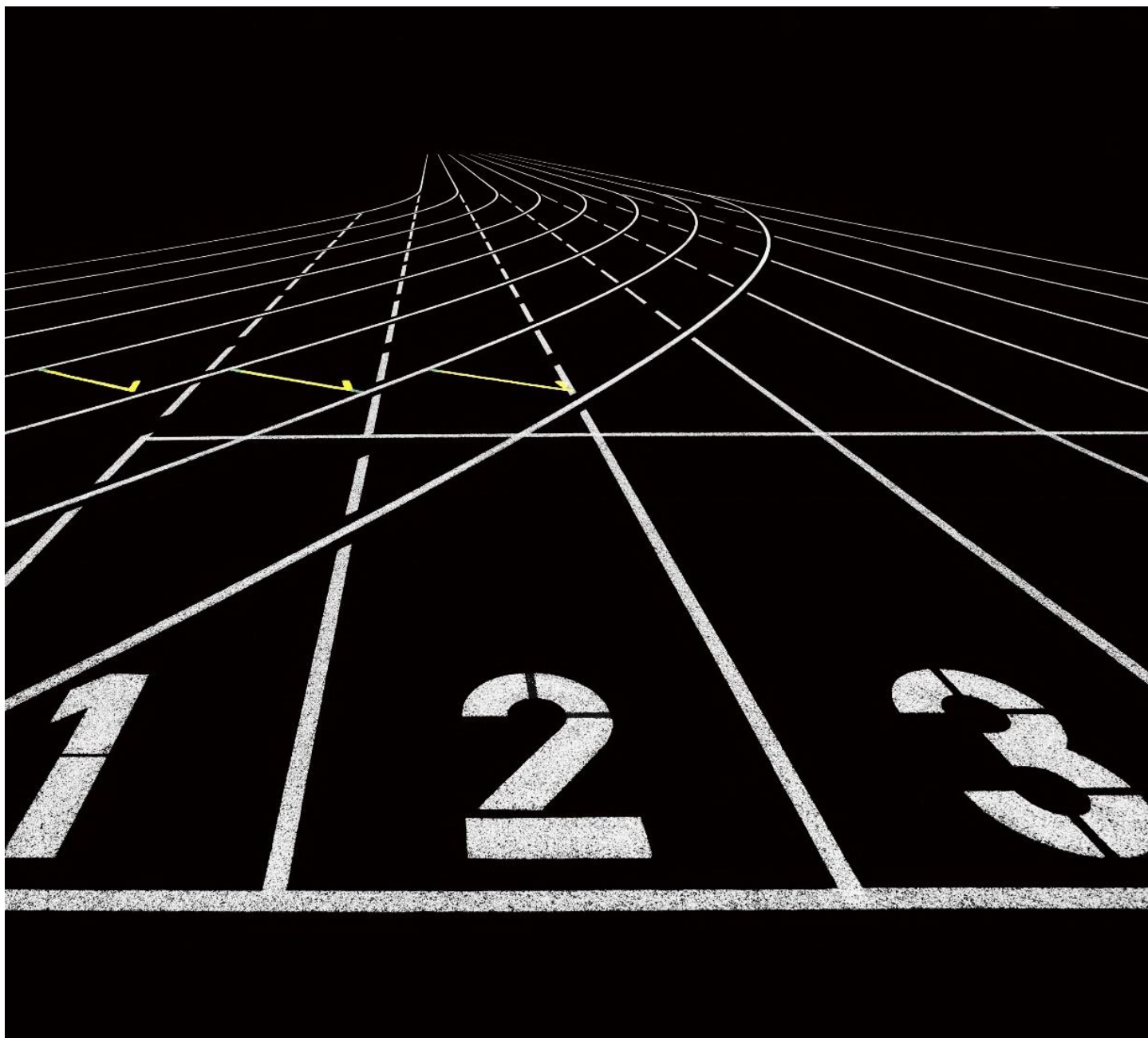
POTENCJAŁ ZATRUDNIENIOWY PRZEDSIĘBIORSTW

EDYCJA III 2023-2024



PUP WE WŁOCŁAWKU

wloclawek.praca.gov.pl



DIAGNOZA, INSPIRACJA, PLAN DZIAŁANIA

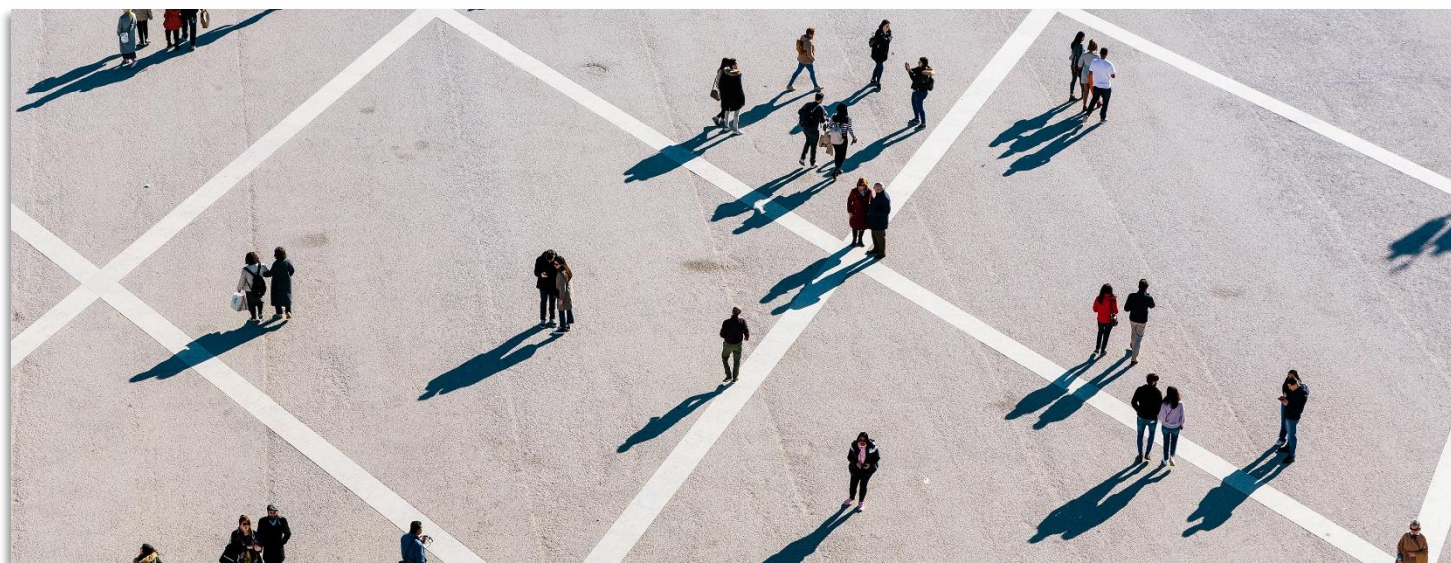
Omawiane badanie służyło nie tylko podstawowemu, głównemu celowi, jakim jest diagnoza lokalnego rynku pracy. Organizatorom badania zależało oczywiście na ustaleniu potencjału zatrudnieniowego przedsiębiorstw, czyli na stwierdzeniu czy firmy będą zatrudniać, czy raczej zwalniać personel. Jednak pomysł niniejszego przedsięwzięcia badawczego zakładał także odnajdywanie w wynikach badania inspiracji dla poprawy funkcjonowania PUP we Włocławku. Autorom zależało na odkryciu zjawisk i tendencji na rynku pracy, które z kolei motywowałyby do tworzenia nowych form czy modeli działania urzędu. Intencją wywiadu z firmami była również promocja usług urzędu. Mamy wrażenie, że zasadniczo te wszystkie cele zostały osiągnięte.

POTENCJAŁ ZATRUDNIENIOWY PRZEDSIĘBIORSTW

Plany zatrudnieniowe

Blisko **połowa pracodawców** stwierdza, że **będzie rekrutować nowych pracowników**; w poprzednim okresie deklarowała to co trzecia firma. Zmalała zaś liczba firm, które jednoznacznie stwierdzają, że nie planują zatrudnienia. Teraz **co trzecia firma nie planuje rekrutacji**, zaś w poprzednim badaniu brak planów zatrudnienia zgłaszała połowa firm. Innymi słowy: porównując bieżące badanie z poprzednim, **mamy do czynienia z odwróceniem tendencji: aktualnie firmy nie ograniczają się do przetrwania, do zachowania status quo (jak to było rok wcześniej), lecz chcą się rozwijać i zatrudniać pracowników**. Wychodzimy z czasu pewnej stagnacji na rynku pracy i zachowawczego podejścia firm do zatrudnienia.

Aktualne badanie wskazuje na wzrost planowanej ilości miejsc pracy. W porównaniu do poprzedniego badania **liczba miejsc pracy wzrośnie o ok. 30%**.



Główną przyczyną poszukiwania personelu przez firmy jest **wzrost sprzedaży produktów** oraz **rotacja zatrudnienia**, czyli z jednej strony zapotrzebowanie rynku konsumenckiego na produkty i usługi firm, zaś z drugiej fluktuacja kadrowa.

Zawody deficytowe. W lokalnych firmach dominuje zapotrzebowanie na osoby, które posiadają kompetencje zawodowe i motywację do pracy na takich stanowiskach jak: elektryk, kierowca, magazynier, sprzedawca, mechanik samochodowy. Przede wszystkim jednak największe zapotrzebowanie dotyczy stanowisk pracy w budownictwie. Z badania wynika, że lokalny rynek potrzebuje pracowników budowlanych, zbrojarzy, monterów instalacji sanitarnych, murarzy, a także cieśli i brukarzy. Pewna ilość miejsc pracy będzie dostępna na takich stanowiskach jak kucharz, fryzjer, księgowa, przedstawiciel handlowy.

Podobnie, jak w poprzedniej edycji badania, w zakresie lokalnego zatrudnienia **dominują trzy dziedziny gospodarki: budownictwo, przemysł oraz handel i usługi**. To w tych obszarach kandydaci będą mogli przede wszystkim znaleźć zatrudnienie.

Ponad **osiem na dziesięć** firm nie planuje redukcji personelu. Takie dane wskazują, że **nie powinniśmy się spodziewać znacznego wzrostu bezrobocia spowodowanego redukcją kadrową, czyli zwolnieniami**. Należy tu jednak zastrzec, że jest to wynik „co do zasady”. Może się zdarzyć, że jakaś większa firma będzie musiała dokonać redukcji personelu i odnotujemy chwilowy przyrost bezrobocia. Ale, gdyby coś takiego nastąpiło, byłby to przypadek zindywidualizowany, niemożliwy do przewidzenia w niniejszych badaniach.

Powyższe oznacza, że większe obciążenia pracodawców w wyniku wzrostu cen energii oraz wynagrodzeń kadry, **nie spowodują załamania rynku** pod postacią licznych zwolnień pracowników. Ponadto te czynniki nie powodują obecnie zahamowania naboru nowych osób.

Opinia firm na temat szans znalezienia pracowników

Siedem na dziesięć firm ocenia, że znalezienie pracowników może sprawiać trudność. Natomiast zaledwie nieco ponad **jeden na dziesięciu pracodawców nie ma kłopotów z rekrutacją personelu**. Jak widać, w porównaniu z poprzednim badaniem, sytuacja pod tym względem pozostaje bez zmian. Rynek pracy nadal jest rynkiem pracownika, na którym firmy mogą mieć problemy z pozyskaniem kadr.

Rekrutowanie kadry z pomocą PUP wskazało ogółem 54,3%, co stanowi istotny wzrost w stosunku do poprzednich badań. W poprzednich latach wskaźnik ten plasował się odpowiednio na poziomie 49,3% oraz 47,0%. Oznacza to, że z roku na rok wzrasta liczba pracodawców korzystających z usług urzędu pracy.

Duża ilość firm (42,3%) dopuszcza **możliwość elastycznego zatrudnienia**. Jeśli kandydat do pracy przedstawi odpowiednie uzasadnienie, to pracodawca może zaproponować bardziej dogodne godziny pracy, np. dostosowane do rozkładu jazdy komunikacji publicznej. Nie jest tak, że wszyscy pracodawcy podchodzą sztywno do warunków pracy.



Problemy kadrowe

Siedem na dziesięć firm ma kłopoty ze znalezieniem pracowników



Elastyczne zatrudnienie

Ponad cztery na dziesięć firm dopuszcza elastyczne zatrudnienie



Znaczenie PUP

Wzrost rekrutacji poprzez PUP: **54,3%** firm szuka kadry za pośrednictwem urzędu

Zatrudnianie cudzoziemców

Z roku na rok **wzrasta liczba lokalnych firm, w których zatrudnieni są cudzoziemcy**. Obecnie wskaźnik ten wynosi 15,0% (w poprzednich edycjach plasował się odpowiednio na poziomie: 10,7% oraz 5,0%). Niemniej jednak nadal zdecydowana większość firm (ponad 81%) nie zatrudnia cudzoziemców.

Wzrasta wskaźnik przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemców. Co trzecia firma (35,3%) jest skłonna zatrudnić cudzoziemców, a dodatkowo 14,7% firm nie odrzuca takiej możliwości (tylko nie jest w stanie obecnie stwierdzić, czy będzie potrzebować kadr z zagranicy). Blisko połowa respondentów jednoznacznie podaje, że skupia się wyłącznie na rekrutacji polskich obywateli.

Co trzeci pracodawca sądzi, że lokalny **rynek pracy nie poradzi sobie** bez napływu cudzoziemców. To niemal identyczny wynik jak w poprzednich edycjach badania. Natomiast **do 46,7%** wzrosła liczba firm, które twierdzą, że rynek **poradzi sobie** bez cudzoziemców.

Z niniejszego badania wynika, że **co czwarty pracodawca (26,3%) uważa, iż należy ułatwiać zatrudnienie obywateli spoza UE. Jednak w poprzednim badaniu wskaźnik ten był znacznie wyższy (34,0%).** Za to wzrosła liczba firm, które są **przeciwne ułatwieniom** w zatrudnianiu przybyszów spoza UE. Możemy powiedzieć, że w ciągu ostatniego roku zaszła pewna zmiana w stosunku pracodawców do zatrudniania cudzoziemców. Zwiększyła się liczba firmy, które są mniej przychylne rozwiązaniom sprzyjającym zatrudnieniu uchodźców z Ukrainy oraz migrantów spoza UE. Jednak większość lokalnych firm albo pozytywnie ocenia kwestię zatrudnienia cudzoziemców, albo nie może aktualnie jednoznacznie ocenić takich rozwiązań. W związku z tym należy stwierdzić, że przy przemyślanej polityce migracyjnej i asymilacyjnej, lokalny rynek pracy może być w większości podatny na zatrudnienie cudzoziemców.

PROBLEM BEZROBOCIA JAKO BIERNOŚCI STOSUNEK FIRM DO BEZROBOTNYCH

Kluczowym problemem społecznym, związanym z bezrobociem i rynkiem pracy, jest **brak u pewnej grupy osób bezrobotnych motywacji do działania i skłonności do aktywizacji zawodowej**. Z tego może płynąć sugestia, że urząd pracy powinien na szerszą skalę podejmować inicjatywy poprawiające motywację i aktywność osób zarejestrowanych. Paradoxem jest, że konkretne i ustawowe wydawanie skierowań do pracy bywa przeciwnie skuteczne, ponieważ osoby niezmotywowane nie podejmą pracy, zaś pracodawcy są sfrustrowani postawą takich osób i koniecznością odbywania z nimi rozmów. Zatem przed wydaniem osobie bezrobotnej skierowania do firmy trzeba wspólnie z tą osobą popracować nad zmotywowaniem do podjęcia pracy oraz do efektywnej rozmowy rekrutacyjnej z pracodawcą.

Opinia pracodawców na temat osób bezrobotnych to kwestia bardziej złożona niż mogłoby się wydawać. Przede wszystkim nie jest prawdą, że większość pracodawców źle ocenia osoby bezrobotne. Zdecydowanie negatywną notę aktualnie wystawiło 13,7% respondentów. Nawet jeśli do tego doliczymy ocenę „raczej negatywną” (15,7%), to uzyskujemy łącznie 29,4% odpowiedzi nieprzychylnych osobom bezrobotnym (co ważne: stanowi to spadek w stosunku do poprzednich badań). Oznacza to, że **trzech na dziesięciu pracodawców źle ocenia osoby bezrobotne**. Natomiast **większość pracodawców zachowuje swego rodzaju neutralność czy też powściągliwość w ocenianiu osób bezrobotnych**. Co trzeci respondent ocenia osoby bezrobotne „ani dobrze, ani źle”. Ponadto co piąty respondent zaznaczył w ankiecie odpowiedź: „trudno powiedzieć”. Takie wyniki mogą oznaczać, że pracodawcy z pewną rezerwą podchodzą do osób bezrobotnych, ale też unikają stereotypowych, negatywnych ocen. Opinię pracodawcy prawdopodobnie warunkuje kontakt z konkretnymi osobami.

Mitem jest pogląd o niechęci pracodawców do zatrudniania osób bezrobotnych. Wiele firm chce przyjmować do pracy osoby bezrobotne, byleby tylko tacy kandydaci wykazywali się chęcią do wykonywania obowiązków pracowniczych. Wpływ na takie podejście ma zapewne omawiana powyżej specyfika rynku pracy. Od kilku lat mamy bowiem do czynienia z tzw. rynkiem pracownika, na którym brakuje rąk do pracy.



Motywowanie przed aktywizacją

Bez motywacji nie ma aktywizacji; oferowanie pracy nie jest skuteczne w przypadku osób, które utraciły wolę aktywności



Mity i stereotypy

Nie jest prawdą, że pracodawcy mają złą opinię o osobach bezrobotnych, zachowują jednak powściągliwość w ocenie



Statystyka opinii

Tylko trzech na dziesięciu pracodawców źle ocenia osoby bezrobotne, przypisując im niechęć do pracy

INSPIRACJE DLA PUP ORAZ INNYCH INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Dla PUP powyższe rozważania oznaczają, że należy wzmocnić działania w zakresie pośrednictwa pracy, w celu zapewnienia firmom kandydatów do zatrudnienia, zaś osobom bezrobotnym interesujących ofert pracy. Biorąc pod uwagę opinię firm o usłudze pośrednictwa pracy i szukając praktycznych rozwiązań organizacyjnych dla urzędu w celu poprawy efektywności, można zasugerować **wprowadzenie standardów pracy doradców klienta indywidualnego oraz doradców klienta instytucjonalnego**, adekwatnych do zdiagnozowanej sytuacji na rynku pracy. Standardy, jako skodyfikowane reguły działania, powinny zapewnić poprawę precyzji czynności podejmowanych przez kadrę PUP, w tym skuteczność w zakresie motywowania i wspierania osób bezrobotnych oraz odpowiedniego doboru ofert pracy dla konkretnych kandydatów.

Problemem jest niska motywacja osób bezrobotnych. PUP będzie planował inicjatywy łączące w sobie interdyscyplinarne podejście oraz bazujące na współpracy instytucjonalnej. Jednym z takich pomysłów jest opracowanie i testowe wdrożenie idei **usługi coachingowej**, stanowiącej formę skorelowaną z poradnictwem zawodowym.



Działania PUP powinny być także adresowane do **osób biernych na rynku pracy**. Chodzi o osoby w wieku produkcyjnym, które nie pracują i nie rejestrują się w urzędzie pracy. To niejednorodna kategoria społeczna. Składa się z bardzo różnych osób i zapewne cechuje ją złożona struktura kompetencyjna (związana z wykształceniem, doświadczeniem zawodowym, stażem pracy). Jest prawdopodobne, że część osób biernych można będzie zachęcić do kontaktu z urzędem pracy, **wprowadzając przemyślane rozwiązania, promujące aktywność zawodową**, rozumianą m.in. jako sposób na realizację życiowych planów i metodę wchodzenia w relacje społeczne. Może w tym pomóc promowanie usługi coachingu w PUP.

Osoby bierne na rynku pracy to kategoria postrzegana przez pracodawców inaczej niż osoby bezrobotne. Pracodawcy widzą sens w zaangażowanie się w zmotywowanie i zatrudnianie osób bezrobotnych. Natomiast wielu z nich nie będzie partycypować w aktywizacji osób biernych na rynku pracy, sądząc że takich osób nie można przekonać do wykonywania pracy.

Plany szkoleniowe i edukacyjne PUP powinny nadal koncentrować się na kursach kwalifikacyjnych, jednak z uwzględnieniem w programach szkolenia modułów dotyczących kompetencji miękkich.

PUP powinien przygotowywać **szkice projektowe** i przedkładać je pracodawcom. Wyniki wskazują, że nawet śmiałe inicjatywy, pod warunkiem, że będą zrozumiałe i celowe, spotkają się z odzewem lokalnych firm.

WNIOSKI UNIWERSALNE:

WIZJA URZĘDU PRACY ORAZ CO JEST WAŻNE DLA RYNKU PRACY?

PUP to nie tylko pośrednictwo pracy, koncentrujące się na przyjmowaniu od pracodawców zgłoszeń o wolnych miejscach zatrudnienia oraz na typowaniu i kierowaniu kandydatów do pracy. Innymi słowy: **urząd pracy to nie tylko „pośrednik”, lecz instytucja dysponująca relatywnie szerokim wachlarzem usług i instrumentów rynku pracy**, do których należą takie formy jak: staże, subsydiowane zatrudnienie czy Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Pracodawcy oczekują wsparcia urzędu zarówno w zakresie kierowania kandydatów do pracy, tworzenia miejsc zatrudnienia, jak i profilaktyki bezrobocia, czyli wspierania utrzymania miejsc pracy.

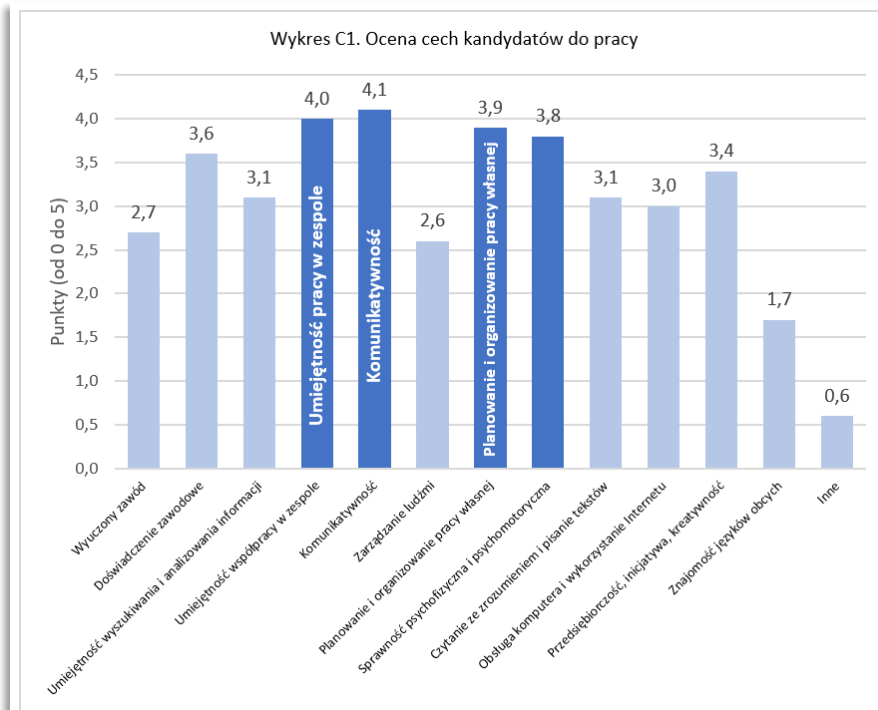
W miastach i powiatach średniej wielkości oraz w mniejszych ośrodkach, urzędy pracy stanowią ważny podmiot wspierający lokalną gospodarkę, generując miejsca pracy i wspomagając rozwój potencjału kadr.

PUP jako urząd **pracy** powinien chronić miejsca pracy, a nie wyłącznie przywracać na rynek osoby bezrobotne. **Stąd koncepcja PUP we Włocławku doradztwa dla firm, w zakresie planowania restrukturyzacji kadrowej czy organizacyjnej, w celu ochrony miejsc pracy.** Być może takie skonceptualizowane rozwiązanie powinno znaleźć swoje miejsce w ustawie. Z niniejszego badania wynika, że tylko jedna na pięć firm nie byłaby zainteresowana takim wsparciem, natomiast **cztery na dziesięć firm sygnalizuje już teraz zainteresowanie taką pomocą.** Ponadto jedna trzecia firm nie ma zdania w tej sprawie, prawdopodobnie dlatego, że propozycja ta nie jest dostatecznie skonkretyzowana. Zakres działania urzędów pracy może być szerszy niż obecnie.

W kolejnych edycjach niniejszego badania ukonstytuowała się „**triada kompetencji kluczowych**”. Są to: **komunikatywność, współpraca w zespole oraz umiejętność planowania i organizowania pracy własnej.** Od razu nasuwa się pytanie: na ile system edukacyjny wyrabia takie zdolności w uczniach? Tak, jak w poprzednim raporcie, **sugerujemy wprowadzenie do systemu kształcenia nowego przedmiotu warsztatowego, pn. „Edukacja psychospołeczna” (w skrócie EPS).**

Na poparcie powyższego wyniku, w dodatkowym pytaniu ośmiu na dziesięciu pracodawców stwierdza, że **kompetencje miękkie są tak samo istotne jak kwalifikacje zawodowe.**

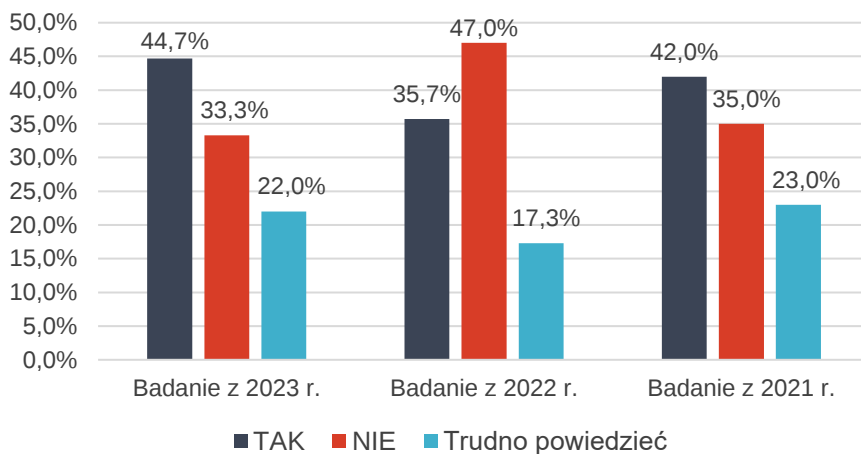
Jeśli chodzi o **kwalifikacje** to dla większości pracodawców **istotne są takie atuty kwalifikacyjne jak:** doświadczenie zawodowe i umiejętności praktyczne, związane z danym stanowiskiem pracy. Ciekawostką stanowi fakt, że dla co trzeciego pracodawcy poziom kwalifikacji nie ma większego znaczenia, ponieważ firmy takie deklarują przyuczenie nowych pracowników w miejscu zatrudnienia.



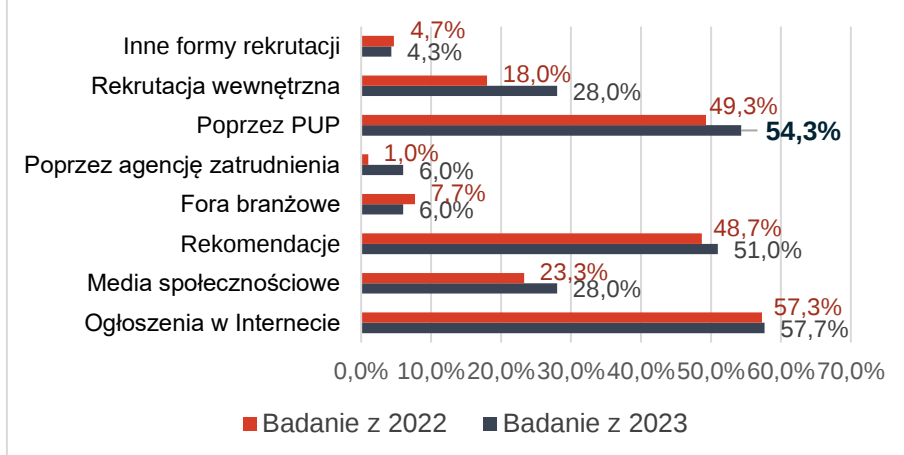
TRZY KLUCZOWE WYKRESY

Poniżej zamieszczono trzy fundamentalne wykresy zawarte w raporcie. Zachęcamy do zapoznania się z opisem do tych wykresów, zamieszczonym w tekście raportu, jak też do przeczytania całości opracowania.

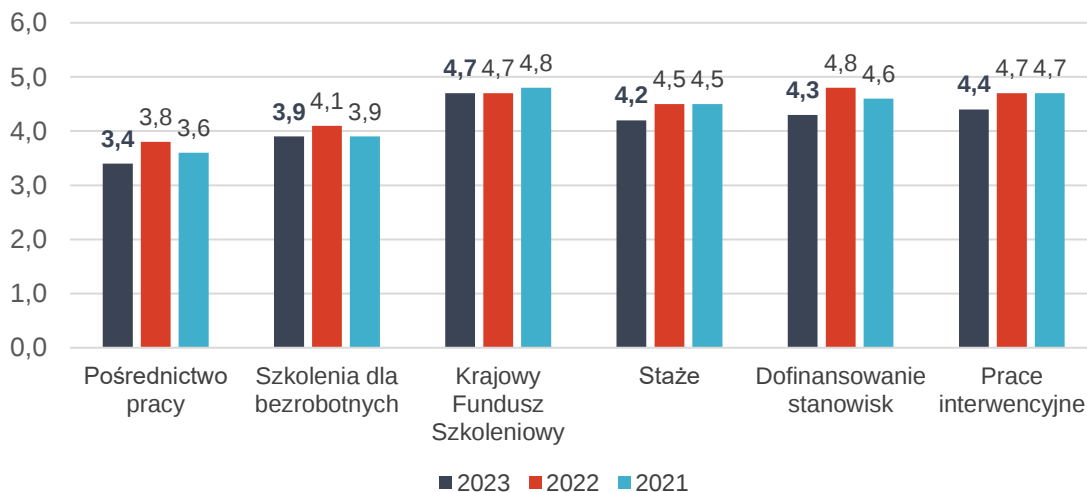
Wykres A1. Czy firma planuje zatrudnić pracowników?



Wykres A7. Sposoby rekrutacji pracowników



Wykres B5. Ocena usług i instrumentów rynku pracy



Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku
ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek
tel. 54 234-00-89, 54 234-00-90
NIP: 888-15-40-099, REGON: 910933109
<http://wloclawek.praca.gov.pl>
towl@praca.gov.pl



facebook.com/pupwloclawek



Podcast PUP we Włocławku: „Z pracą na Ty”

Dyrektor PUP we Włocławku Anna Jackowska, tel. wew. 33
ajackowska@wloclawek.praca.gov.pl

Z-ca Dyrektora ds. Rynku Pracy Sławomir Sawicki, tel. wew. 34
ssawicki@wloclawek.praca.gov.pl

Z-ca Dyrektora ds. Ewidencji i Świadczeń Danuta Warszawska, tel. wew. 29
dwarszawska@wloclawek.praca.gov.pl

Główny Księgowy Monika Skurzyńska, tel. wew. 36
monika.skurzynska@wloclawek.praca.gov.pl

Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej Jarosław Tomaszewski, tel. wew. 12
jtomaszewski@wloclawek.praca.gov.pl

Kierownik Działu Ewidencji i Świadczeń Ewa Kaźmierczak, tel. wew. 37
ekazmierczak@wloclawek.praca.gov.pl

Kierownik Działu Instrumentów Rynku Pracy Roman Torzewski, tel. wew. 46
rtorzewski@wloclawek.praca.gov.pl

Kierownik Działu Organizacyjno-Administracyjnego Anna Wiśniewska, tel. wew. 31
awisniewska@wloclawek.praca.gov.pl

Filia w Kowalu – ul. Piwna 24, tel. 54 274-10-50
towlko@praca.gov.pl

Filia w Lubrańcu – ul. Brzeska 49, tel. 54 286-22-18
towlu@praca.gov.pl



Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku
2023/2024