

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku



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

Raport z badania



Włocławek, 2021/2022



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

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.

Sylwia Adamczewska (doradca zawodowy),
Michał Wysocki (pośrednik pracy, socjolog).

Zespół 3.

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

Zespół 4.

Małgorzata Grobelniak (specjalista ds. rozwoju zawodowego, socjolog),
Emilia Nowacka (doradca zawodowy).

Włocławek i powiat włocławski



Spis treści

Wstęp. Idea cyklicznego badania rynku pracy - uzasadnienie oraz cele.....	4
Analiza wyników badania pracodawców.....	6
Obszar A. Skutki pandemii Covid-19 dla lokalnego rynku pracy	8
Obszar B. Plany zatrudnienia w lokalnych firmach	9
Obszar C. Współpraca firm z PUP we Włocławku	17
Obszar D. Opinia pracodawców o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy.....	27
Obszar E. Opinia o zatrudnianiu cudzoziemców	30
Obszar F. Sugestie i propozycje badanych pracodawców.....	32
Podsumowanie: wnioski z badania, rekomendacje i kierunki działania PUP.....	34
Appendix.....	37
Założenia metodologiczne.....	37
Dobór próby	39
Załączniki	44

Wstęp. Idea cyklicznego badania rynku pracy - uzasadnienie oraz cele

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku opracował autorski „Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2027”. Jest to rodzaj złożonego, wieloaspektowego planu działania dla urzędu pracy (traktowanego nie tyle jako typowy organ administracji, co twórcza instytucja wsparcia społecznego). Program zakłada szereg modernizacji w zakresie funkcjonowania urzędu. Opiera się 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 opracowanie autorskiego badania lokalnego rynku pracy, w formie cyklicznej, pogłębionej analizy. Ma to być 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 relacje biznesowe czy korzystanie z funduszy unijnych. Te wszystkie elementy wpływają na bieżące prowadzenie działalności gospodarczej.

Badanie rynku pracy realizowane przez PUP we Włocławku ma zatem nakreślić specyficzną sytuację na wskazanym obszarze terytorialnym. Wyniki badania powinny być dla urzędu jednym z kluczowych wyznaczników w zakresie:

- ⇒ tworzenia modelu funkcjonowania – zwłaszcza modernizacji usługi pośrednictwa pracy, w tym jej dostosowania do potrzeb lokalnych firm,
- ⇒ 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),
- ⇒ współpracy z instytucjami samorządowymi, zwłaszcza z ośrodkami pomocy społecznej,
- ⇒ planowania konkretnych przedsięwzięć (projektów, programów specjalnych) aktywizujących osoby bezrobotne.

Uzasadnieniem dla omawianego badania jest potrzeba rozpoznania faktycznej sytuacji na lokalnym rynku pracy, obserwowanego z perspektywy „pierwszoplanowych aktorów gry ekonomicznej”, jakimi są pracodawcy. Badanie dotyczy kilku 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. Chodzi o przyjęcie strategii stosowania różnych analiz, które mogą się uzupełniać, dając pogłębiony obraz rynku pracy.

Badanie zaprojektowane przez PUP we Włocławku obejmuje następujące obszary problemowe:

- ➔ wpływ pandemii Covid-19 na rynek pracy, a także ocena tzw. Tarczy Antykrzysowej,
- ➔ plany zatrudnienia lub redukcji personelu, w tym opinia na temat perspektyw znalezienia odpowiednich kandydatów do pracy,

- ➔ dotychczasowa współpraca z PUP we Włocławku, w tym ocena usług i instrumentów rynku pracy, które realizuje PUP,
- ➔ opinia pracodawców o osobach bezrobotnych jako kandydatach do zatrudnienia,
- ➔ zatrudnianie cudzoziemców na lokalnym rynku pracy.

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, która uwzględni osobno Włocławek i powiat włocławski. Zasoby kadrowe PUP we Włocławku pozwalają na samodzielne wykonanie badania, ponieważ 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 kwestionariusza przez firmę, lecz stanowi **wywiad kwestionariuszowy**, może być elementem budowania podstaw pod dalszą współpracę, pomiędzy urzędem, a respondentem. W tym celu PUP we Włocławku opracował autorski „Informator dla pracodawców”, w którym zaprezentowano najważniejsze formy wsparcia dedykowane podmiotom gospodarczym. Taki poradnik może być przekazywany do firm w wersji drukowanej lub w formie elektronicznej.

Reasumując, badania rynku pracy, jako cykliczny element wieloletniego programu czy też planu działania PUP we Włocławku, mają 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 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 tej części, w ramach podsumowania, zebrano 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 **301** podmiotów, spośród których 196 było z Włocławka (65%), zaś 105 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.

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	
152	87	239 (79,4%)	37	15	52 (17,3%)	7	3	10 (3,3%)

Jak wynika z przedstawionych danych, zdecydowaną większość respondentów (tj. 79,4%) stanowią pracodawcy zatrudniający od 1 do max. 9 pracowników. Ponad 17% podmiotów to małe firmy, które zatrudniają od 10 do max. 49 osób, natomiast ponad 3% 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 pierwszy 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 stref ekonomicznych, takich jak Brzeska Strefa Gospodarcza**, 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 3 tys. osób** (tabela nr 2).

Tabela 2. Stan zatrudnienia: liczba pracowników u badanych pracodawców

Włocławek	Powiat włocławski	Ogółem
2074	932	3006

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 37,9%) reprezentuje sekcję G, czyli „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli”. W następnej kolejności znaczące wartości przyjmują branże: sekcja F - „Budownictwo” (16,6%) oraz sekcja C - „Przetwórstwo przemysłowe” (13,9%). Te trzy obszary działalności gospodarczej, to aż 68,4% 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” (4,9%) oraz „Transport i gospodarka magazynowa” (4,3%). 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)	Liczba respondentów			
		Włocławek	Powiat	RAZEM	%*
C	Przetwórstwo przemysłowe	22	20	42	13,9
F	Budownictwo	28	22	50	16,6
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli	76	38	114	37,9
H	Transport i gospodarka magazynowa	7	6	13	4,3
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12	3	15	4,9
J	Informacja i komunikacja	3	1	4	1,3
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	0	2	0,7
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6	2	8	2,6
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	18	5	23	7,6
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6	2	8	2,6
P	Edukacja	3	0	3	1
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	0	2	0,7
S	Pozostała działalność usługowa	11	6	17	5,6
Ogółem		196	105	301	

*procent z ogółu badanych (tj. 301 podmiotów)

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:

- A. oddziaływania pandemii Covid-19 na rynek pracy,
- B. planów zatrudnieniowych respondentów,
- C. współpracy pracodawców z urzędem pracy,
- D. opinii pracodawców o osobach bezrobotnych,
- E. oceny roli cudzoziemców na rynku pracy.

W załącznikach zamieszczono kwestionariusz wywiadu z badanymi podmiotami.

Obszar A. Skutki pandemii Covid-19 dla lokalnego rynku pracy

Planując badanie, PUP we Włocławku uwzględnił problematykę pandemii jako zmiennej niezależnej, która w wyjątkowy sposób oddziałuje na sytuację społeczno-gospodarczą. Na przestrzeni ostatnich 30 lat – tj. od momentu transformacji ustrojowej i ukształtowania się w Polsce gospodarki rynkowej – nie mieliśmy jako kraj do czynienia z tego typu sytuacją. Pandemia nie tylko zaburza funkcjonowanie ekonomiczne państwa, ale także pokazuje, że gospodarki krajów działają w warunkach globalnych uwarunkowań. Stan zagrożenia epidemicznego w jednym kraju może wpływać na gospodarkę innych państw. W przypadku Covid-19 mamy do czynienia ze zjawiskiem powszechnym w skali światowej.

Wydaje się, że na poziomie lokalnym przetrwanie gospodarcze może zależeć od swego rodzaju samowystarczalności struktury rynku. Jak wspomniano, na lokalnym rynku pracy dominują mikro i małe przedsiębiorstwa; pojawia się zatem pytanie: czy wielkość podmiotów gospodarczych oraz ich branża mają znaczenie dla ich przetrwania w warunkach pandemicznych?

Z niniejszego badania wynika, że stan zatrudnienia w lokalnych firmach nie uległ drastycznym zmianom. Cztery na pięć firm nie zredukowało kadry w okresie trwania pandemii. Oddziaływanie pandemii na stan zatrudnienia przedstawia poniższa tabela.

Tabela A1. Wpływ pandemii na stan zatrudnienia w firmach

Pyt. A1	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Zatrudnienie:						
Zmniejszono	30	15%	10	9,5%	40	13%
Zwiększono	18	9%	10	9,5%	28	9%
Bez zmian	148	76%	85	81%	233	77%
	196	100%	105	100%	301	100%

Jak wynika z powyższych danych, pod względem oddziaływania pandemii na rynek pracy nie ma większej różnicy (procentowo), pomiędzy firmami z terenu Włocławka, a pracodawcami z powiatu włocławskiego. Można powiedzieć, że **zdecydowana większość podmiotów gospodarczych** – z branż objętych badaniem – **przetwała trudny okres bez redukcji kadr**. W niektórych podmiotach doszło nawet do wzrostu zatrudnienia. W okresie pandemii bowiem rozwinęły się inwestycje budowlane, a także handel internetowy, który wymagał dostarczania zamawianych towarów.

W trakcie omawianego badania zweryfikowano skalę korzystania przez pracodawców z osłony ekonomicznej, jaką jest tzw. Tarcza Antykryzysowa, czyli pewne rozwiązania finansowe wprowadzone „specustawą”. W zasadzie działania osłonowe stanowiły pakiet ustaw, które wdrażały rozwiązania antykryzysowe. Na obszarze działania PUP we Włocławku **dziewięć na dziesięć podmiotów skorzystało z Tarczy Antykryzysowej**. Dane na ten temat prezentuje poniższa tabela.

Tabela A2. Czy firma skorzystała z Tarczy Antykryzysowej z powodu pandemii Covid-19

Pyt. A2	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy respondent korzystał z instrumentów Tarczy Antykryzysowej?						
TAK	176	90%	90	86%	266	88%
NIE	20	10%	15	14%	35	12%
	196	100%	105	100%	301	100%

Podobnie jak w poprzednim pytaniu, nie obserwujemy różnic pomiędzy firmami z Włocławka i powiatu włocławskiego. Niemal identyczna ilość pracodawców z obu obszarów skorzystała z osłony gospodarczej, jaką jest Tarcza Antykryzysowa. Można powiedzieć, że **pracodawcy oczekiwali ze strony państwa tego rodzaju pomocy, jednak ocena jej skuteczności jest bardziej problematyczna**. Co prawda, ok. 70% respondentów pozytywnie ocenia tę inicjatywę wspierającą, jednak pozostałe firmy nie wystawiają pochlebnej noty. Ilustruje to poniższa tabela.



Tabela A3. Ocena Tarczy Antykryzysowej

Pyt. A3	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Jak respondent ocenia skuteczność Tarczy Antykryzysowej?						
Pozytywnie	129	72%	63	66%	192	70%
Negatywnie	12	7%	7	7%	19	7%
Trudno powiedzieć	30	17%	22	23%	52	19%
Inna opinia	7	4%	4	4%	11	4%
	178	100%	96	100%	274	100%

Pomimo, że 30% respondentów (tak samo z Włocławka, jak i z powiatu włocławskiego) nie wystawia jednoznacznej, pozytywnej oceny dla omawianych działań osłonowych, to jednak stosunkowo wąska grupa (7%) negatywnie ocenia skuteczność Tarczy Antykryzysowej. Takie dane można ostrożnie uznać za swego rodzaju sukces zastosowania osłon gospodarczych wprowadzonych w ramach pakietu „specustaw”. Tym bardziej, jeśli te wyniki zestawimy z omawianą wcześniej analizą stanu zatrudnienia w czasie pandemii, z której wynika, że zatrudnienie nie uległo poważnemu ograniczeniu. **Czy zatem instrumenty Tarczy Antykryzysowej przyczyniły się do utrzymania stopy bezrobocia na niskim poziomie? Można zaryzykować taką tezę, choć wymagałoby to pogłębionego studium.**



Obszar B. Plany zatrudnienia w lokalnych firmach

Jedną z kluczowych kwestii, które PUP chciał przeanalizować w ramach omawianego badania, było ustalenie: czy w kolejnych 12 miesiącach stan zatrudnienia na lokalnym rynku będzie ulegał istotnym zmianom. Chodziło 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). Prognozę zatrudniania przedstawia poniższa tabela.

Tabela B1. Prognoza zatrudnienia

Pyt. B1	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy firma planuje zatrudnić pracowników?						
TAK	90	46%	36	34%	126	42%
NIE	67	34%	38	36%	105	35%
Trudno powiedzieć	39	20%	31	30%	70	23%
	196	100%	105		301	100%

Z powyższych danych wynika, że pomimo trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, spowodowanej m.in. stanem pandemicznym, **pracodawcy z obszaru działania PUP we Włocławku przewidują**



zatrudnienie kadr w perspektywie kolejnych 12 miesięcy. Wzrost zatrudnienia zakłada blisko połowa firm (dokładnie 46%) z terenu Włocławka oraz co trzeci pracodawca (dokładnie 34%) z powiatu włocławskiego. Warto zauważyć, że stosunkowo niewielu respondentów odrzuciło możliwość zatrudnienia w omawianym okresie (tylko co trzeci pracodawca nie planuje zatrudnienia). Natomiast, co piąta firma waha się, nie potrafi jednoznacznie stwierdzić czy będzie w stanie zwiększyć zatrudnienie. Te wyniki są sygnałem dla PUP, że **nadal warto planować wydatki przeznaczone na wsparcie zatrudnienia**, czyli subsydiowanie miejsc pracy, ponieważ wiele firm powiększy zasoby kadrowe, zaś inne podmioty mogą podjąć decyzję o zatrudnieniu nowych osób, jeśli uzyskają pomoc urzędu 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.

Tabela B2. Liczba wolnych miejsc pracy

Pyt. B2	Włocławek	Powiat włocławski	Suma
Liczba planowanych, wolnych miejsc pracy			
	283	88	371

Firmy, które na pytanie B1 odpowiedziały, że w perspektywie kolejnych 12 miesięcy chcą zatrudnić nowych pracowników (czyli 126 firm), wskazały łącznie **371** wolnych miejsc pracy. Tę ilość możemy zestawić z ogólną liczbą aktualnie zatrudnionych osób w 301 podmiotach objętych badaniem, która wynosi **3006** osób. Dzięki temu możemy obliczyć wskaźnik wolnych miejsc pracy w odniesieniu do niniejszego badania. Wskaźnika tego nie należy mylić ze wskaźnikiem (o którym mowa w appendixie) podawanym przez GUS, ponieważ dotyczy innego rodzaju danych. Niemniej jednak warto wykorzystać wzór stosowany przez GUS dla zobrazowania przewidywanego poziomu wolnych miejsc pracy na obszarze działania PUP we Włocławku.

Wskaźnik wolnych miejsc pracy (JVR) oblicza się jako udział wolnych miejsc pracy w sumie zagospodarowanych i niezagospodarowanych miejsc pracy. Obliczenie wykonuje się według poniższego wzoru:

$$JVR = \frac{WM}{P+WM} * 100\%$$

gdzie: JVR – wskaźnik wolnych miejsc pracy, WM – liczba wolnych miejsc pracy, P – liczba pracujących
Podstawiając do tego wzoru dane, które uzyskano w niniejszym badaniu, otrzymujemy następujące działanie:

$$JVR = \frac{371}{3006+371} * 100\%$$

$$JVR = \frac{371}{3377} * 100\%$$

Tym samym: **JVR = 10,9%**

Powyższy wynik sugeruje, że możliwy jest przyrost miejsc pracy na lokalnym rynku (w branżach objętych badaniem) o co najmniej 10%. To relatywnie wysoki wskaźnik, zwłaszcza w czasach pandemii, jednak trzeba go traktować ostrożnie z uwagi na fakt, że nie wynika z zestawienia danych od wszystkich podmiotów gospodarczych, lecz bierze się z liczb uzyskanych w próbie badawczej.

Respondenci, którzy planują zatrudnienie personelu, wskazali również (w pytaniu B2) stanowiska pracy, które mogą w niedalekiej przyszłości stanowić wakaty. Dane przedstawiono w kilku tabelach:

- ✓ w tabeli B2, w której zestawiono stanowiska, na których pracodawcy zamierzają zatrudnić największą ilość pracowników,
- ✓ w tabeli B2¹, w której wszystkie wymienione w badaniu stanowiska zgrupowano pod względem charakteru pracy (branż, dziedzin),
- ✓ w tabeli B2² (umieszczonej w załącznikach), która zawiera wszystkie wolne stanowiska pracy podane przez respondentów.

Dominuje zapotrzebowanie na osoby, które posiadają kompetencje (ale też motywację, o czym będzie mowa dalej) do pracy na takich stanowiskach jak: pracownik budowlany, elektryk, kierowca, sprzedawca, mechanik samochodowy, kucharz, kelner, pracownik ochrony, pracownik drogowy. Istnieje także zapotrzebowanie na szwaczki, magazynierów, brukarzy, murarzy, pracowników dociepleń, pracowników robót wykończeniowych, pracowników produkcji, spawaczy oraz monterów urządzeń wentylacyjno-klimatyzacyjnych. 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, tyle że na znacznie mniejszą skalę. W powiecie oferta jest znacznie mniej zróżnicowana, ale też pojawiają się stanowiska pracy, których pracodawcy z miasta nie podają (np. ogrodnik, szczegóły w załączniku 1). 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 B2 (oraz B2² – załącznik 1) znacząco wzrośnie (będzie oddawać rzeczywiste potrzeby pracodawców).

Tabela B2. Stanowiska, na których pracodawcy chcą zatrudnić największą ilość pracowników*

Lp.	Stanowisko pracy	Włocławek	Powiat włocławski	RAZEM
1.	Pracownik budowlany	32	6	38
2.	Elektryk, elektromonter	28	0	28
3.	Kierowca	16	7	23
4.	Sprzedawca	19	4	23
5.	Mechanik samochodowy	7	6	13
6.	Kucharz	10	2	12
7.	Pracownik ochrony	11	0	11
8.	Kelner, kelner-barman	10	0	10
9.	Pracownik drogowy	10	0	10
10.	Pracownik robót wykończeniowych	7	2	9
11.	Pracownik produkcji	0	9	9

*Uwaga: w załączniku 1 zamieszczono tabelę B2² ze wszystkimi wolnymi stanowiskami pracy podanymi przez respondentów (ze wskazaniem ilości miejsc pracy na danym stanowisku)

Tabela B2¹. Planowane wolne stanowiska pracy wg. charakteru pracy (branży, dziedziny)

Charakter pracy	Ilość miejsc	Procent
Budownictwo	104	28%
Usługi i handel	100	27%
Przemysł	86	23%
Gastronomia	28	7,5%
Transport	27	7,3%
Administracja	13	3,5%
Inne	13	3,5%
Stanowiska ogółem	371	

W trakcie wywiadu kwestionariuszowego ankieterzy pytali także o przyczyny poszukiwania pracowników. Respondenci mogli wskazać różne powody planowanej rekrutacji. Wyniki prezentuje poniższa tabela.

Tabela B3. Przyczyny poszukiwania personelu

Pyt. B3	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Przyczyny poszukiwania pracowników						
Wzrost sprzedaży	55	35%	19	36%	74	35%
Rozbudowa firmy	37	24%	10	19%	47	22%
Brak kadry wykwalifikowanej	19	12%	7	13%	26	12%
Rotacja zatrudnienia	20	13%	4	8%	24	11%
Zakup urządzeń	7	4%	5	10%	12	6%
Inne powody	9	6%	3	6%	12	6%
Odejście kadry na rentę lub emeryturę	7	4%	3	6%	10	5%
Wdrożenie technologii	2	1%	1	2%	3	1%
Trudno powiedzieć	1	1%	0	0%	1	0,5%
	157	100%	52	100%	209	

Spośród podmiotów, które poszukują lub zamierzają poszukiwać pracowników, najwięcej firm, jako przyczynę zwiększenia personelu, wskazało wzrost sprzedaży oraz rozbudowę firmy (odpowiednio 35% i 22% w skali obu powiatów). Stosunkowo nieliczna grupa respondentów, jako powód

planowanej rekrutacji, wskazała rotację kadry, a także odchodzenie pracowników na rentę i emeryturę (11% i 5%). Porównanie tych dwóch kategorii odpowiedzi pozwala na wyciągnięcie wniosku, że **główną przyczyną poszukiwania personelu jest rozwój działalności gospodarczej, tj. wzrost sprzedaży produktów lub przyrost świadczonych usług. To optymistyczna wiadomość, szczególnie w post-pandemicznej rzeczywistości.**



Naturalnym pytaniem w kontekście zatrudnienia kadry było ustalenie **planów redukcji**. Respondenci w pytaniu B4 mieli udzielić odpowiedzi: czy w najbliższych 12 miesiącach planują zwalniać pracowników. Rezultaty ilustruje poniższa tabela.

Tabela B4. Plany redukcji personelu

Pyt. B4	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy planują Państwo w najbliższych 12 miesiącach zwalniać pracowników?						
TAK	2	1%	3	3%	5	2%
NIE	160	82%	80	76%	240	80%
Trudno powiedzieć	34	17%	22	21%	56	18%
	196	100%	105		301	100%

Odpowiedzi udzielone na pytanie B4 stanowią (podobnie jak plany zatrudnieniowe) optymistyczny prognostyk. **Osiem na dziesięć firm nie planuje redukcji personelu.** Pokrywa się to z odpowiedziami na pytanie A1, które dotyczyło sytuacji firmy w czasie pandemii (77% respondentów wskazało, że sytuacja pozostała bez zmian). Omawiane rezultaty pozwalają wysnuć wniosek, że **aktualnie firmy cieszą się stabilną sytuacją i PUP nie powinien się spodziewać wzrostu bezrobocia** (przynajmniej takiego, które byłoby wywołane przyczynami leżącymi po stronie lokalnego rynku pracy czy szerzej: lokalnych warunków gospodarczych; nie można jednak tutaj ocenić wpływu globalnych zmian gospodarczych, takich jak inflacja czy podwyżka cen energii, paliw).



Bardzo niewielką, gdyż zaledwie dwuprocentową, grupkę respondentów, którzy odpowiedzieli, że planują redukcję kadry, zapytano o powody ewentualnych zwolnień personelu. Przyczyny zamieszczono w poniższej tabeli.

Tabela B5. Powody planowanej redukcji

(dotyczy 2% podmiotów – z tabeli B4 – planujących zwolnienia kadry)

Podawane przyczyny planowanej redukcji kadry
1. wzrost kosztów pracy
2. stan pandemii
3. trudna sytuacja firmy

Istotną kwestią było zbadanie, jak pracodawcy oceniają możliwości znalezienia kadr. Współczesny rynek pracy, nazywany rynkiem pracownika, charakteryzuje się tym, że wielu pracodawców ma problem ze znalezieniem personelu. Dlatego duże znaczenie ma napływ cudzoziemców na polski rynek pracy – ten problem będzie analizowany w dalszej części niniejszego opracowania, najpierw jednak należy omówić, jak lokalni pracodawcy w ogóle oceniają perspektywy znalezienia nowych osób do firmy. Odpowiedzi zawiera poniższa tabela B6.

Tabela B6. Perspektywy znalezienia personelu

Pyt. B6	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Jak Państwo oceniają możliwości znalezienia pracowników?						
Trudno znaleźć pracownika	157	80%	88	84%	245	81%
Nie mamy z tym problemów	13	7%	13	12%	26	9%
Inna odpowiedź respondenta	26	13%	4	4%	30	10%
	196	100%	105	100%	301	100%



Jak wynika z powyższej tabeli, **osiem na dziesięć firm ma trudności ze znalezieniem pracowników**. Zaledwie co dziesiąty pracodawca nie ma kłopotów z rekrutacją personelu. To potwierdzenie opinii, która od dłuższego czasu (tzn. od kilku lat), krąży w świadomości społecznej i w obiegu medialnym. Ten problem rekrutacyjny wskazują też inne analizy rynku. W niniejszym badaniu chodziło o stwierdzenie, jak ta kwestia wygląda we Włocławku oraz w powiecie włocławskim.

Uzyskane wyniki stanowią sygnał dla PUP we Włocławku, że **konieczne jest zintensyfikowanie działań promujących 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 opisie pytania B8).

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

Tabela B7. Sposoby rekrutacji pracowników

Pyt. B7	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
W jaki sposób rekrutują Państwo pracowników?						
Rekomendacje	132	67%	65	62%	197	65%
Ogłoszenia w Internecie	107	55%	42	40%	149	50%
Poprzez PUP	101	52%	40	38%	141	47%
Rekrutacja wewnętrzna	39	20%	31	30%	70	23%
Media społecznościowe	45	23%	19	18%	64	21%
Fora branżowe	17	9%	10	10%	27	9%
Inne formy rekrutacji	10	5%	6	6%	16	5%
Poprzez agencję zatrudnienia	5	3%	1	1%	6	2%

Poddając analizie problematykę sposobów poszukiwania przez firmy nowych pracowników, warto na początek rozważyć wskaźnik odnoszący się do urzędu pracy. Rekrutowanie kadry z pomocą PUP wskazało ogółem **47%** respondentów. 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: 2%). 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 **ponad połowa firm nie przekazuje do PUP informacji o wolnych miejscach pracy**. Nie wygląda to, co prawda, tak dramatycznie, jak w raportach GUS (opisanych w appendixie), gdzie wskazano, że niewiele ponad 15% wolnych miejsc jest zgłaszanych przez firmy do urzędów pracy. Niemniej jednak jest to ważny sygnał dla PUP (nie tylko we Włocławku): **ponad połowa pracodawców nie przychodzi do PUP, kiedy szuka personelu**. W sytuacji zapotrzebowania na personel firmy preferują poszukiwanie kadry poprzez Internet, a zwłaszcza poprzez rekomendacje – ta forma jest szczególnie ceniona, ponieważ, jeśli ktoś rekomenduje kandydata, to tym samym uwiarygodnia tę osobę w oczach przyszłego pracodawcy.

W celu uzyskania wiedzy, jakie cechy kandydatów są szczególnie ważne dla pracodawców, sformułowano pytanie B8. Respondenci mieli wskazać dowolną liczbę cech, które ich zdaniem powinien posiadać kandydat do zatrudnienia. Rezultaty są interesujące, a prezentuje je tabela B8, zamieszczona poniżej.

Tabela B8. Najważniejsze cechy kandydatów do zatrudnienia

Pyt. B8	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Jakie Państwa zdaniem są najważniejsze cechy kandydatów do pracy?						
Umiejętność współpracy w zespole	121	62%	59	56%	180	60%
Komunikatywność	125	64%	56	53%	181	60%
Doświadczenie zawodowe	110	56%	66	63%	176	58%
Planowanie i organizowanie pracy własnej	103	53%	51	49%	154	51%
Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	70	36%	42	40%	112	37%
Przedsiębiorczość, inicjatywa, kreatywność	77	39%	30	29%	107	36%
Inne	61	31%	31	30%	92	31%
Wyuczony zawód	60	31%	29	28%	89	30%
Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	52	27%	22	21%	74	25%
Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów	41	21%	16	15%	57	19%
Umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji	39	20%	14	13%	53	18%
Znajomość języków obcych	21	11%	3	3%	24	8%
Zarządzanie ludźmi	7	4%	4	4%	11	4%

Zanim przejdziemy do analizy wyników zawartych w powyższej tabeli, należy zauważyć, że niemal co trzeci respondent (31%) wskazał także inne cechy, które powinien posiadać kandydat do pracy. Pomimo, że w pytaniu B8 zaproponowano 12 cech kandydata, to na końcu osoba ankietowana mogła dodać swoje opcje. W pozycji „Inne” respondenci wskazali następujące cechy:

- ✓ aparycja
- ✓ chęć do pracy (*ta cecha pojawiła się w wielu ankietach*)
- ✓ chęć do przyuczenia i rozwoju zawodowego
- ✓ dyspozycyjność
- ✓ elastyczność
- ✓ lubić ludzi, umieć budować relacje i utrzymywać je
- ✓ mieć podejście do ludzi, wysłuchać (szczególnie starszych osób)
- ✓ myślenie analityczne
- ✓ myślenie logiczne
- ✓ otwartość
- ✓ pracowitość, dbałość o powierzony sprzęt
- ✓ prawo jazdy kat. B
- ✓ punktualność
- ✓ rzetelność
- ✓ solidność
- ✓ sumienność
- ✓ szybkie uczenie się
- ✓ uczciwość
- ✓ uprzejmość
- ✓ zaangażowanie
- ✓ znajomość branży
- ✓ znajomość języka angielskiego
- ✓ znajomość kasy fiskalnej
- ✓ znajomość rysunku technicznego



Z powyższej tabeli wynika, że takie cechy jak **umiejętność współpracy w zespole, komunikatywność czy planowanie i organizowanie pracy własnej są dla pracodawców równie ważne jak doświadczenie zawodowe**. Niniejsze badanie potwierdza, że tzw. kompetencje miękkie są niezwykle istotne. Powinno to być wskazówką nie tylko dla PUP, ale może przede wszystkim dla instytucji oświaty. Jeśli chodzi o urzędy pracy, to taki wynik sugeruje **konieczność planowania szkoleń z zakresu kompetencji miękkich**. Można na przykład, zamawiając szkolenia zawodowe (zmierające do uzyskania kwalifikacji odnoszących się do rynkowych profesji) **przewidzieć w programie nauczania blok czy moduł rozwijający kompetencje miękkie**. Nawet na stanowiskach pracowników fizycznych ludzie muszą wiedzieć, jak się porozumiewać, tzn. jak – w sposób jasny, zrozumiały, komunikatywny – przekazywać informacje o wykonywanych czynnościach pracowniczych, jak unikać nieporozumień i jak rozwiązywać konflikty w zespole, a także w jaki sposób planować swoje działania. Te cechy są istotne nie tylko w pracy zawodowej, ale także w życiu prywatnym. **Reasumując: szkolenia zamawiane przez PUP powinny obejmować zajęcia psychospołeczne, które pozwalają rozwijać powyższe cechy**. Może się zdarzyć, że część uczestników będzie miała pierwszy raz w życiu do czynienia z tego typu zajęciami.

Nasuwa się w tym miejscu potrzeba wprowadzenia pewnej dygresji, która stanowi rekomendację dla systemu szkolnictwa. W programach kształcenia należy położyć nacisk na praktykę komunikacyjną

oraz pracę zespołową, podobnie jak na sztukę planowania własnych działań. Co prawda w procesie nauczania czy też w samych założeniach metodycznych takie elementy są uwzględniane, ale wydaje się, że chodzi o coś więcej, o systemowe rozwiązanie głębszego problemu. Ten problem można zdefiniować jako deficyt wiedzy i umiejętności dotyczących emocjonalnego i psychospołecznego funkcjonowania człowieka. Jako społeczeństwo mamy z tym kłopot i widać to nie tylko na rynku pracy. Wiele osób nie rozumie własnych reakcji, nie potrafi poradzić sobie ze skutkami stresu, ma duże problemy z właściwą komunikacją w życiu prywatnym i zawodowym, jest podatna na manipulacje, nie potrafi zaplanować i zrealizować stosunkowo prostych czynności. Zabrzmiało to być może dość mocno, ale w pewnym stopniu żyjemy w społeczeństwie „psychospołecznych analfabetów”. Ewidentnie brakuje w szkołach zajęć warsztatowych dotyczących m.in. radzenia sobie z emocjami, sztuki uważności, świadomej obecności, oddzielania faktów od fikcji oraz interpretacji, a także nawiązywania relacji międzyludzkich i działań zespołowych czy wspólnotowych. Człowiek, który rozumie siebie i otoczenie, potrafi o siebie zadbać, a także potrafi nawiązać kontakt z innymi ludźmi, jest nie tylko cennym pracownikiem, ale również, a może przede wszystkim, świadomym obywatelem. Być może warto wprowadzić do szkół nowy przedmiot, który można by nazwać: „Edukacją społeczną”. Program nauczania powinien być opracowany przez specjalistów: psychologów, pedagogów, socjologów. Należałoby oczywiście przygotować nauczycieli do prowadzenia tego typu zajęć, ponieważ obecni pedagodzy nie mają wystarczających kompetencji. Wprowadzenie przedmiotu: „Edukacja społeczna” nie dałoby wyników od razu, lecz w dłuższej perspektywie czasowej przyniosłoby wymierne rezultaty, bardzo cenne dla jednostki oraz społeczeństwa. Być może wtedy doradcy zawodowi w PUP nie musieliby uczyć klientów na czym polega budowanie indywidualnego planu działania, zaś pracodawcy nie mieliby trudności w zarządzaniu personelem (pod warunkiem, że sami także zdobędą psychospołeczne umiejętności).

Obszar C. 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 ważny element badania, ponieważ kierownictwo urzędu zaplanowało szereg rozwiązań modernizujących funkcjonowanie tej instytucji. Zmiany dotyczą m.in. pośrednictwa pracy w aspekcie relacji z podmiotami generującymi miejsca zatrudnienia.

W kwestionariuszu ankietowym pytanie C1 było związane z pytaniem B2 (dotyczącym wskazania przez firmy wolnych miejsc pracy). W pytaniu C1 poproszono o odpowiedź: czy wolne miejsca pracy respondenci zgłosili do PUP we Włocławku lub czy zamierzają to zrobić. Wyniki ilustruje poniższa tabela.

Tabela C1. Zgłaszanie miejsc pracy do PUP

Pyt. C1	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy aktualne wolne miejsca pracy zgłaszacie Państwo do PUP?						
TAK	56	62%	22	61%	78	62%
NIE	33	37%	14	39%	47	37,3%
Uwagi respondenta	1	1%	0	0%	1	0,7%
	90	100%	36	100%	126	100%

Pozornie powyższy rezultat jest trochę w sprzeczności z wynikami odnoszącymi się do pytania B7 (dotyczącego sposobów rekrutacji personelu). W odpowiedzi na pytanie C1, 62% respondentów wskazało, że zgłasza aktualne wolne miejsca pracy do PUP we Włocławku, natomiast na pytanie B7

aż 47% respondentów wskazało, że jedną z metod poszukiwania kadry jest współpraca z PUP. Wynikałoby z tego, że mniej firm deklaruje współpracę z PUP niż robi to w rzeczywistości. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że na pytanie C1 odpowiedziała mniejsza liczba respondentów (126) niż wynosi próba badawcza (301). Ta różnica powoduje, że w zasadzie wyniki pytania C1 pokrywają się z rezultatami pytania B7.

Jednak pytanie C1 wskazuje jednocześnie, że 37% firm, które aktualnie potrzebują pracowników nie zgłasza tego faktu do PUP. To obszar do działania dla pośredników pracy – należy w niedalekiej przyszłości zintensyfikować promowanie usługi pośrednictwa pracy wśród takich podmiotów.

Z kolei pytanie C2 dotyczy przeszłości. Badanych zapytano: czy na przestrzeni ostatnich 5 lat zgłaszały wolne miejsca pracy do PUP. Wyniki przedstawiono poniżej.

Tabela C2. Zgłaszanie miejsc pracy do PUP w ostatnich latach

Pyt. C2	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy w ciągu ostatnich 5 lat zgłaszały Państwo wolne miejsca pracy do PUP?						
TAK	130	66%	53	50%	183	61%
NIE	66	34%	52	50%	118	39%
	196	100%	105	100%	301	100%

Powyższa tabela ilustruje dotychczasową współpracę lokalnych firm z PUP we Włocławku. Wyniki z tabeli C2 wskazują, że 61% respondentów składało do PUP zgłoszenia o wolnych miejscach zatrudnienia, przy czym więcej takich podmiotów występuje we Włocławku (66%) niż w powiecie włocławskim (50%). Co nam mówią te wyniki, odnoszące się do relatywnie długiej, bo 5 letniej, perspektywy czasowej? W zestawieniu z innymi odpowiedziami firm, np. na pytanie B7 (metody poszukiwania kadry), mogą one wskazywać, że liczba firm współpracujących z PUP w zakresie pośrednictwa pracy (rekrutacji kandydatów) spadła o 14 punktów procentowych (47% firm wskazywało, że rekrutuje kadrę poprzez PUP). Innymi słowy, próbując wysnuć jakiś ogólny wniosek i zestawiając wyniki z tabel: C2 i B7, można powiedzieć, że na przestrzeni ostatnich 5 lat dwóch na trzech pracodawców składało oferty pracy do PUP, natomiast obecnie wskaźnik ten zmalał: oferty zgłasza co druga firma. Ten wniosek można jeszcze zweryfikować, badając liczbę firm, które na przestrzeni ostatnich lat zgłaszały wolne miejsca pracy (źródłem danych jest system informatyczny „Syriusz”). Przyczyną tego zjawiska może być fakt, że firmy korzystają z innych form pomocy, zwłaszcza staży. W takim przypadku nie zgłaszają wolnego miejsca pracy, lecz wnioskuje o skierowanie stażysty. Wówczas można powiedzieć, że część podmiotów przeniosła swoje zainteresowanie usługami PUP: z bezpośredniego naboru do pracy na wytypowanie kandydatów na staż. Taki wniosek można wysnuć analizując odpowiedzi na pytanie C4, którego opis zamieszczono w dalszej części niniejszego opracowania.

Niemniej jednak, niezależnie od skali i charakteru powyższego zjawiska, znamy przyczyny, dla których firmy nie zgłaszają ofert pracy do PUP. Taką wiedzę przynoszą odpowiedzi na pytanie ankietowe C3, podsumowane w poniższej tabeli.

Tabela C3. Zgłaszanie miejsc pracy do PUP w ostatnich 5 latach

Pyt. C3	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Z jakich powodów nie zgłaszaliście Państwo wolnych miejsc pracy do PUP?						
Stosowanie innych metod rekrutacji	31	47%	33	63,5%	64	54,2%
Osoby bezrobotne nie spełniają oczekiwań firm	5	7,6%	1	1,9%	6	5,1%
Inne powody	30	45,4%	18	34,6%	48	40,7%
	66	100%	52	100%	118	100%

Ponad połowa 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 B7 (zwłaszcza rekomendacje i ogłoszenia w Internecie). Ważną informacją jest fakt, że niewielka ilość respondentów wskazała, iż powodem niezgłaszania wolnych miejsc pracy do PUP jest „rodzaj” kandydatów, których może zaproponować PUP. Można zatem powiedzieć, że pewnym mitem jest pogląd o złej opinii pracodawców na temat bezrobotnych. Wiele firm chce przyjmować do pracy osoby bezrobotne, byleby tylko tacy kandydaci wykazywali się chęćmi do zatrudnienia. 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. Wśród innych powodów niezgłaszania ofert do PUP respondenci wymieniali: angażowanie osób spośród członków rodziny, brak (zdaniem respondentów) odpowiednich osób w bazie PUP (pod względem specyficznych kwalifikacji niezbędnych w firmie), a także nieuwzględnianie PUP jako instytucji, która mogłaby pomóc w sytuacji poszukiwania pracownika (dokładnie, cytując „nie pomyślałem/pomyślałam o PUP”).

Ciekawie wygląda skonfrontowanie wyników pytania C3 z odpowiedziami na pytanie C4, które dotyczyło tego, czy respondenci korzystali z jakichkolwiek form pomocy PUP. Rezultaty ilustruje poniższa tabela.

Tabela C4. Korzystanie z pomocy PUP

Pyt. C4	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy korzystaliście lub korzystacie Państwo z jakichś form pomocy PUP?						
TAK	155	79%	85	81%	240	80%
NIE	34	17%	20	19%	54	18%
Nie wiem	7	4%	0	0%	7	2%
	196	100%	105	100%	301	100%

Zdecydowana większość (80%) 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 „pośredniak”, lecz instytucja dysponująca relatywnie szerokim wachlarzem usług i instrumentów rynku pracy, do których należą takie formy jak: staże, Krajowy Fundusz Szkoleniowy czy, w ostatnich latach, różne elementy Tarczy Antykryzysowej.**

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. 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.

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 działania, 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.

Tabela C5. Ocena usług i instrumentów realizowanych przez PUP

Usługa lub instrument rynku pracy	Liczba respondentów, którzy ocenili daną usługę	Średnia uzyskanych ocen
Pośrednictwo pracy	117	3,6
Szkolenia dla bezrobotnych	36	3,9
Krajowy Fundusz Szkoleniowy	64	4,8
Staże	140	4,5
Dofinansowanie stanowisk	132	4,6
Prace interwencyjne	75	4,7
Inne: Tarcza Antykryzysowa	10	4,7

Biorąc pod uwagę liczbę wypowiadających się respondentów na temat danej formy wsparcia oraz średnią ocenę, najwyżej lokują się dwa działania PUP: dofinansowanie stanowisk pracy oraz staże. Wysokie notowania mają także prace interwencyjne oraz Krajowy Fundusz Szkoleniowy, choć w tych przypadkach znacznie mniej podmiotów wystawiło swoją ocenę z racji tego, że tylko część ankietowanych korzystała z wymienionych form. Pomimo, że w kwestionariuszu wywiadu nie wymieniono instrumentów Tarczy Antykryzysowej, to jednak niektórzy respondenci podali tę formę wsparcia w pozycji „inne”. Również w tym przypadku ocena jest wysoka.

Najniżej zostały ocenione szkolenia (3,9) oraz pośrednictwo pracy (3,6). W przypadku szkoleń nie jest to jakaś negatywna ocena, biorąc pod uwagę relatywnie niewielką grupę oceniających. Daje do myślenia natomiast ocena pośrednictwa pracy, ponieważ jest to kluczowa usługa PUP. Z jednej strony można powiedzieć, że nie mamy tu do czynienia z jakąś bardzo słabą oceną, niektórzy mogliby powiedzieć, że jest to nota przyzwoita. Jednak ambicje PUP we Włocławku są wyższe, a program działania urzędu na najbliższe lata zmierza do modernizacji funkcjonowania, także w zakresie usługi pośrednictwa pracy.

Do powyższego pytania pracodawcy mogli dodać oceny opisowe. Niektórzy skorzystali z tej możliwości i skomentowali działania PUP. Poniżej zamieszczono najciekawsze wypowiedzi i sugestie odnoszące się do poszczególnych form wsparcia realizowanych przez urząd.

Opinie respondentów na temat pośrednictwa pracy:

„Słaby napływ kandydatów, specyficzne osoby”.

„Kierowane są osoby, które nie są zainteresowane pracą”.

„Niewłaściwa grupa kandydatów”.

„Składanie ofert (pracy) przynosi efekt zatrudnieniowy”.

„(Bezrobotni) przychodzą ze skierowaniem tylko po podpis, że nie odpowiadają pracodawcy, nie chcą pracować”.

„Szybkie działanie, osoby wysyłane natychmiast”.

- „Pracownik PUP wysyła zgodnie z życzeniem pracodawcy, ale nie ma wpływu jak się kandydaci zachowają u pracodawcy”.
- „Brak chęci do pracy – 500plus”.
- „Osoby kierowane właściwie, lecz bez chęci”.
- „Bezrobotni przychodzą jak za karę”.
- „Trudne rozmowy z kierowanymi bezrobotnymi”.
- „Trzeba kierować, bo sami nie chcą”.
- „Jako urząd wykonujecie dobrą robotę”.
- „Często są kierowani odpowiedni kandydaci”.
- „Chciałabym, aby to było zgodne z zapotrzebowaniem do zawodu; doświadczenie i szkoła niedawno skończona”.
- „Kierowane są osoby, które nie chcą pracować lub nie odpowiadają wymaganiom pracodawcy”.
- „Uważam, że pośrednictwo jest słabe w PUP, raz trafiła do mnie osoba, która nie dostała skierowania, choć była zarejestrowana, przyszła sama z siebie”.
- „Należy wysyłać tych co chcą pracować, bo inaczej to zniechęca pracodawcę”.
- „Dzięki pośrednictwu można czasami wyłapać dobrego pracownika”.
- „Uważam, że pośrednictwo w PUP dobrze działa”.
- „Kierowane są osoby bez głębszej analizy: ktoś napisał, że interesuje się komputerami i jest do mnie kierowany, a się nie nadaje”.
- „Osoby powinny być bardziej skrupulatnie dobierane”.

Jak widać zdania na temat pośrednictwa pracy są podzielone. **Generalnie przebija się postulat, aby pośrednicy pracy (doradcy klienta) starannie dobierali kandydatów, których zamierzają skierować do pracodawcy.** Chodzi nie tylko o kwalifikacje tych osób, ale także, a może przede wszystkim, o ich chęci do pracy. Warto tutaj wspomnieć, że PUP przeprowadził już pewną modernizację usługi pośrednictwa, która powinna pozwolić na dokładniejszy dobór kandydatów. Zaprojektowano model segmentacji klientów pod kątem posiadanych kompetencji oraz potencjalnej motywacji do pracy. Wprowadzono cztery segmenty, co pozwoli na zastosowanie konkretnych form wsparcia dla osób sklasyfikowanych w poszczególnych segmentach.



Opinie respondentów w odniesieniu do usługi szkoleń dla bezrobotnych:

- „Zmiana firm szkolących, kiepsko szkolą”.
- „Zbyt niski poziom kształcenia”.
- „Duża pomoc dla bezrobotnych bez kwalifikacji”.
- „Nie jest to dobre, bo i tak nie zdobywa się umiejętności”.
- „Fajna forma można zdobyć kwalifikacje bez wkładu własnego”.
- „Dobry sposób aktywizacji, może niektórym pomóc wyjść z bezrobocia”.
- „Oceniam to pozytywnie, bezrobotni mają możliwość zdobycia kwalifikacji bez poniesienia kosztów”.
- „Potrzeba kształcenia bezrobotnych - bardzo cenna forma”.
- „Bezrobotni nie podejmują pracy w obszarze, który dotyczył szkolenia, traktują to jako dodatkowe umiejętności”.
- „(Szkolenia) umożliwiają rozwój i szybsze znalezienie pracy”.

Opinie na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego:

- „Bardzo przydatny dla osób pracujących wymagających dokończenia”.
- „Dobre, mogłoby być częściej, więcej możliwych szkoleń”.
- „Fajna sprawa, na pewno skorzystam, wcześniej nie słyszałem o tym”.
- „Nie korzystałem, ale fajny pomysł”.
- „Szkolenia nie są tanie, dobrze, że jest takie wsparcie”.
- „Łatwiej pracodawcy, gdy PUP pomoże wyszkolić pracownika”.
- „Jeśli mam za to nie płacić to na pewno skorzystam”.
- „Mała dostępność z uwagi na brak środków”.

- „Dobra pomoc, pracodawcy nie muszą szkolić ze swoich środków”.*
- „Pozytywna forma, prosta dokumentacja, wniosek czytelny, załączniki proste”.*
- „Do pracodawców wysyłać link z propozycjami szkoleń dla pracodawców”.*
- „Pozwala na rozwój pracowników”.*

Jak wynika z powyższych wypowiedzi, KFS jest ważnym instrumentem dla pracodawców. Pozwala dostosować kompetencje pracowników do aktualnych potrzeb firmy. Dla PUP jest to również istotne zadanie, ponieważ wykracza poza sferę tzw. „ograniczania skutków bezrobocia”. KFS dotyczy wsparcia rynku, poprzez podnoszenie kwalifikacji osób zatrudnionych (a nie bezrobotnych). Być może jest to jakiś pomysł, jakiś wektor reformy instytucji rynku pracy. Być może rolą urzędów pracy nie powinno być wyłącznie skupianie się na bezrobociu, lecz ustrzeżenie rynku pracy przed takimi zjawiskami jak redukcja kadr. W końcu instytucje te nazywają się „urzędami pracy” a nie „urzędami bezrobocia”. Dlatego KFS, zatrudnianie cudzoziemców, wsparcie firm w sytuacjach kryzysowych, ale także działania zmierzające do poprawy wskaźnika osób aktywnych na rynku pracy (pomimo niskiej stopy bezrobocia, wskaźnik zatrudnionych osób w wieku produkcyjnym jest w Polsce relatywnie słaby) to obszary, które powinny zagospodarować urzędy pracy. Są to jednak zagadnienia na osobną analizę, opartą nie tylko na badaniach lokalnych, lecz także regionalnych, krajowych czy nawet europejskich.

Opinie respondentów w odniesieniu do staży:

- „Dobra forma wsparcia; zbyt krótki czas trwania”.*
- „Mała elastyczność pod względem dokumentacji elektronicznej, dotyczy sprawozdań miesięcznych”.*
- „Forma fajna tylko jest niechęć młodych ludzi do pracy za takie wynagrodzenie”.*
- „Dobre rozwiązanie dla młodych wchodzących na rynek, ale zbyt małe wynagrodzenie”.*
- „Pracownik ma szansę nauczyć się czegoś, zbyt niskie uposażenie”.*
- „Super osoba po stażu pracowała dość długo”.*
- „Jeden z najbardziej przydatnych programów zarówno dla pracownika jak i pracodawcy”.*
- „Osoby niezbyt chętne z racji braku umowy i niskiego wynagrodzenia”.*
- „Sprawna i dobra forma”.*
- „Powinna być wyższa kwota”.*
- „Możliwość poznania predyspozycji stażysty”.*
- „Mało zachęcająca forma dla bezrobotnych”.*
- „Okres odbywania stażu mógłby być dłuższy”.*
- „Możliwość sprawdzenia osoby”.*
- „Nie jestem zwolennikiem, stażysta wegetuje w firmie”.*
- „Ludzi na stażu można ocenić pod kątem pracy, a nie ponosi się kosztów”.*
- „Każda forma pomocy jest dobra, nawet staż”.*
- „Można przeszkolić osobę na stażu, a potem mieć dobrego pracownika”.*
- „Występowałam o staż na rok, a otrzymałam na 9 miesięcy”.*
- „Pozwala rozwinąć firmę”.*
- „Osoba się uczy i potrzebuje opieki i trzeba mu poświęcić czas”.*
- „Wadą staży jest, że osobę po 30 r.ż. można wziąć tylko na pół roku”.*
- „Możliwość weryfikacji człowieka”.*
- „Za duża odpowiedzialność, aby stażysta miał kontakt z danymi osobowymi”.*
- „Dobry start dla młodych, aczkolwiek ze względu na wysokość stypendium nie dla każdej branży”.*
- „Kandydaci nie spełniali moich oczekiwań”.*
- „Stażysty wiele wynieśli ze stażu, byli chętni do pracy”.*

Opinie na temat dofinansowania utworzenia stanowisk pracy:

- „Super dofinansowanie”.*
- „Bardzo pożyteczna forma”.*
- „Pomocna, ale trzeba było mieć swoje fundusze później urząd oddał”.*

„Pomocna finansowo forma a pracownik dostaje umowę o pracę co świadczy o stabilności zatrudnienia”.

„Bardzo dobry program, zyskuje zakład i pracownik”.

„kwota mogłaby być większa”

„Nieduża kwota, dużo papierologii”.

„Poszerzenie usługi zakładu dzięki zakupowi sprzętu”.

„Korzystna forma pracownik nadal pracuje i jestem z niego bardzo zadowolony”.

„Ograniczenie możliwości zakupu – ograniczone wsparcie firmy w rozwoju”.

„Duże wsparcie jednak dużo biurokracji”.

„Bez środków PUP ciężko byłoby wyposażyć stanowisko”.

„Korzyść obustronna”.

„Skorzystałem, kupiłem fajną maszynę”.

„Skorzystam na pewno”.

„Pracodawca musi najpierw wyłożyć pieniądze, a nie każdy takie ma”.

„Ciężko wydać, chciałbym, aby była większa swoboda w wydatkowaniu tych pieniędzy”.

„Uciążliwe formalności, za mało pieniędzy”.

„Ciekawa forma, ale niestety męcząca, bo za dużo biurokracji”.

„Dzięki dofinansowaniu mamy wysokiej klasy sprzęt”.

„Kapitałny fundusz”.

„Dużo formalności; możliwość sprawdzenia przez pracownika a nie sędowanie na pracodawcę”.

„Fajna propozycja, lecz angażująca duże nakłady finansowe”.

„Program dobry, trudno znaleźć kandydata”.

„Bardzo dobra współpraca”.

„Pomoc w zakupie sprzętu nieoceniona”.

Opinie na temat prac interwencyjnych:

„Korzystna forma, mogłaby być dłuższa”.

„Dobra forma, składki ZUS”.

„Korzyść finansowa”.

„Zła konstrukcja umowy, ponieważ sam, w przypadku, gdy osoba mi nie odpowiada, nie mogę zwolnić”.

„Dzięki temu co zyskałam mogłam wysłać pracownika na szkolenie”.

„Refundacja mogłaby być wyższa”.

„Dużo papierologii”.

„Skorzystam”.

„Potrzebne większe dofinansowanie”.

„Fajna forma pomyślę o tym w przyszłości”.

„Duży zastrzyk finansowy”.

„Rozwiązanie doraźne nie wpływa na długofalową poprawę sytuacji zatrudnianych”.

„Dobra forma, ale za krótka”.

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 (appendix) niniejszego raportu, 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. Przekazywali także specjalny poradnik dla pracodawców.

W pytaniu C6 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 zmiierzają do uzyskania kwalifikacji związanych z daną profesją (zaznaczono je na niebiesko). Jak widać, zresztą po raz kolejny w niniejszym badaniu, pracodawcy podkreślają, że **oprócz kwalifikacji zawodowych istotne są również tzw. „kompetencje miękkie”**.

Tabela C6. Propozycje szkoleń dla bezrobotnych

✓ aktywne poszukiwanie pracy, szkolenie motywacyjne
✓ audyt wewnętrzny
✓ barman-barista
✓ branżowe szkolenia
✓ brukarz
✓ cieśla
✓ dekarz - blacharz
✓ doradztwo zawodowe
✓ elektryk
✓ elektryk budowlaniec
✓ etyka, moralność
✓ florystyka bukietarstwo
✓ fryzjer
✓ gazowe uprawnienia F-GAZ freon
✓ handlowiec fakturzysta pracownik biurowy
✓ „jakiegokolwiek, aby w konkretnym zawodzie”
✓ kasa fiskalna
✓ kasjer sprzedawca
✓ kelner
✓ komputerowy
✓ komputerowy - programy magazynowe, sprzedażowe
✓ komputerowy, przede wszystkim Excel
✓ komputerowy - grafika komputerowa, specjalista ds. reklamy
✓ komputerowy - obsługa programów CAD
✓ komputerowy - programowanie komputerowe
✓ komputerowy - programowanie PHP, administrowanie systemami serwerowymi
✓ komunikacja przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej
✓ konserwacja terenów zielonych
✓ kosmetyczny
✓ księgowości
✓ kucharz
✓ kurs obsługi urządzeń biurowych
✓ kurs motywacyjny, wartości pracy, nauka hierarchii (wartości)
✓ kurs na magazyniera
✓ kwalifikacje budowlane
✓ kwalifikowany pracownik ochrony
✓ magazynier i wózki widłowe UDT - tylko praktyka
✓ mechanik samochodowy, lakiernik samochodowy

✓ monter instalacji PV
✓ monter rusztowań
✓ motywacyjne plus doradca zawodowy, aby wzbudzić pozytywny stosunek do pracy
✓ murarz tynkarz
✓ obsługa social mediów
✓ operator sprzętu ciężkiego
✓ operator koparki
✓ operator tokarki CNC z rysunkiem technicznym
✓ operator wózków z UDT
✓ opiekun osoby starszej
✓ opiekunka dziecięca
✓ piekarz
✓ podnośnik koszowy
✓ podnośniki nożycowe
✓ podstawy prawne, prowadzenie działalności
✓ pokrycia dachowe
✓ pomoc kuchenna
✓ pomocnik murarza
✓ pracownik budowlany
✓ pracownik robót wykończeniowych
✓ prawo jazdy BC
✓ prawo jazdy C, CE i przewóz rzeczy
✓ prawo jazdy CE z językiem obcym
✓ prawo jazdy kat. B
✓ prawo jazdy kat. D
✓ prowadzenie działalności gospodarczej
✓ przedsiębiorczość
✓ przedstawiciel handlowy
✓ rysunek techniczny
✓ spawacz
✓ spawacz-ślusarz
✓ spawanie wszystkimi formami i metodami
✓ strzyżenie, fryzjerstwo ogólne
✓ szkolenia dla pracowników fizycznych
✓ szkolenia praktyczne związane z branżą gastronomiczną
✓ szkolenia z księgowości
✓ szkolenie BHP
✓ szkolenie kosmetyczne
✓ szkolenie z kompetencji miękkich, komunikacji
✓ szwaczka
✓ szwaczka, prasowaczka
✓ ślusarz-spawacz, mechanik
✓ techniki sprzedaży
✓ uczenie rzetelności pracowniczej
✓ umiejętność wyszukiwania informacji w Internecie np. za pomocą webinarów
✓ uprawnienia na butle gazowe
✓ uprawnienia SEP; także dozоровe

✓ usuwanie materiałów niebezpiecznych - azbest
✓ wózki widłowe
✓ zarządzanie czasem własnym
✓ zarządzanie nieruchomościami
✓ związane z mechaniką i elektromechaniką

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. Być może należałoby także wdrażać miękkie szkolenia, jako odrębną kategorię kursów planowanych przez urząd. 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 rozważyć opracowanie programu zajęć warsztatowych, w ramach wspomnianej wcześniej „Edukacji społecznej”, dla osób długotrwale bezrobotnych.** Przetestowanie takiego programu, np. w formule pilotażu czy programu specjalnego, mogłoby ukazać: jaki wpływ ma podniesienie kompetencji miękkich oraz motywacji dla readaptacji na rynku pracy.

Z punktu widzenia planowania i finansowania przez PUP działań o charakterze edukacyjnym ważną kwestią było pytanie o **szkolenia indywidualne**. Ankieterzy pytali respondentów, czy w przypadku braku odpowiedniego kandydata do pracy byłoby zainteresowani organizacją przez PUP szkolenia dla wybranej osoby bezrobotnej, aby zdobyła wymagane kwalifikacje (przy założeniu, że firma wystawi kandydatowi tzw. uprawdopodobnienie zatrudnienia po kursie). Odpowiedzi na to pytanie zawarto w poniższej tabeli.

Tabela C7. Zainteresowanie pracodawców szkoleniami indywidualnymi

Pyt. C7	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy jesteście Państwo zainteresowani szkoleniami indywidualnymi?						
TAK	103	53%	51	48%	154	51%
NIE	28	14%	7	7%	35	12%
Nie mam zdania	65	33%	47	45%	112	37%
	196	100%	105	100%	301	100%

Ponad połowa badanych jest zainteresowana szkoleniami indywidualnymi, natomiast tylko 12% odrzuca taką formę współdziałania z PUP. Co trzeci pracodawca nie zajął jednoznacznego stanowiska w tej sprawie. Takie wyniki wskazują, że **pracodawcy są otwarci na wystawianie swego rodzaju promesy o zatrudnieniu wybranej osoby, pod warunkiem, że kandydat zostanie skierowany na szkolenie przygotowujące go do wykonywania obowiązków w miejscu pracy.** Doradcy instytucjonalni (pośrednicy pracy) powinni promować wśród pracodawców tę formę działań edukacyjnych.



Obszar D. Opinia pracodawców o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy

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 znajdują się właśnie osoby bezrobotne. Czy – w kontekście rekrutacji personelu do swojej firmy – lokalni pracodawcy podzielają tę opinię?

W pytaniu D1 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.

Tabela D1. Opinia pracodawców na temat osób bezrobotnych

Pyt. D1	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Jak Państwo oceniają osoby bezrobotne (zarejestrowane w PUP), jako kandydatów do zatrudnienia?						
1 (negatywnie)	38	19%	12	11%	50	17%
2 (raczej negatywnie)	30	15%	12	11%	42	14%
3 (ani dobrze, ani źle)	54	28%	18	18%	73	24%
4 (raczej pozytywnie)	17	9%	8	8%	25	8%
5 (pozytywnie)	9	5%	10	10%	19	6%
Trudno powiedzieć	48	24%	44	42%	92	31%
	196	100%	105	100%	301	100%

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**. Zdecydowanie negatywną notę wystawiło zaledwie 17% respondentów. Nawet jeśli do tego doliczymy ocenę „raczej negatywną” (14%), to uzyskujemy łącznie 31% odpowiedzi nieprzychylnych osobom bezrobotnym. Oznacza to, że co trzeci pracodawca źle ocenia osoby bezrobotne. Natomiast większość pracodawców zachowuje swego rodzaju neutralność czy też powściągliwość w ocenianiu osób bezrobotnych. Niemal co czwarty respondent (24%) wskazał notę 3, oznaczającą, że ocenia bezrobotnych „ani dobrze, ani źle”. Ponadto 31% 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 konkretną osobą. Zapewne na początku pracodawca może być zdystansowany wobec kandydata, będzie analizować jego kompetencje, ale jest to przecież normalna praktyka. Jednak taki pracodawca nie odrzuci z rekrutacji danej osoby tylko dlatego, że kandydat figuruje w ewidencji PUP. Warto zauważyć, że 14% respondentów ocenia osoby bezrobotne pozytywnie lub raczej pozytywnie.

Respondenci mogli również wyrazić własne zdanie w powyższej kwestii, poprzez odpowiedź opisową. Poniżej przedstawiono kilka charakterystycznych cytatów z wywiadów z pracodawcami.

„(Bezrobotni) nie chcą pracować, brak chęci do pracy”.

„Nie umiały się zaprezentować”.

„Wyselekcjonowani z wielu kandydatów”.

„Brak słów”.

„Zgłaszające się osoby zainteresowane są pracą tylko brak im kwalifikacji”.

„Przychodzą różne kategorie osób: którym coś się chce lub tylko dla zasady”.

„Skupiam się na zatrudnianiu osób aktywnych, które przechodzą od jednego pracodawcy do drugiego”.

„Zależy indywidualnie, bo jedni są zmotywowani do pracy a inni nie”.

„Ciężko określić, bo zależy od człowieka, jedni chcą pracować, drudzy nie”.

„Nie można uogólniać zależy od kandydata jego motywacji i predyspozycji”.

„Nie są zmotywowane do pracy, wolą nic nie robić i korzystać z pomocy państwa”.

„Zero chęci, motywacji do pracy”.

„Ciężko ocenić zależy od każdego z osobna”.

„Osoby, które chcą pracować wykazują inicjatywę”.

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 D2. Badanych zapytano czy fakt, że osoba jest długotrwale bezrobotna, tzn. nie pracuje co najmniej rok, ma znaczenie podczas rekrutacji na wolne stanowiska pracy. Wyniki przedstawiono w kolejnej tabeli.

Tabela D2. Stosunek do osób długotrwale bezrobotnych

Pyt. D2	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy fakt, że osoba jest długotrwale bezrobotna, tzn. nie pracuje co najmniej rok, ma dla Państwa znaczenie podczas rekrutacji na wolne stanowiska pracy?						
TAK, unikamy zatrudniania osób długotrwale bezrobotnych	40	20%	9	9%	49	16%
NIE, okres pozostawania bez pracy nie ma dla nas większego znaczenia	127	65%	74	70%	201	67%
Nie mam zdania	17	9%	17	16%	34	11%
Inne	12	6%	5	5%	17	6%
	196	100%	91	100%	301	100%

W powszechnym odczuciu (czy też w stereotypowym myśleniu) osoby długotrwale bezrobotne znajdują się „na marginesie rynku pracy”. Chroniczne bezrobocie zdaje się eliminować takie osoby z rywalizacji o miejsca pracy. Nawet jeśli tak jest (przynajmniej do pewnego stopnia), to wynika to bardziej z utrwalonych przekonań i stereotypów, niż z nastawienia pracodawców. **Zdecydowana większość pracodawców (67%) jak najbardziej dopuszcza do rekrutacji osoby długotrwale bezrobotne.** Dla takich firm czas pozostawania bez pracy nie stanowi czynnika warunkującego zatrudnienie kandydata (istotne są inne cechy, o których była mowa w niniejszym raporcie). Należy oczywiście odnotować, że co trzeci pracodawca nie wskazał takiej optymistycznej odpowiedzi, tzn. przychylniej dla osób długotrwale bezrobotnych. Jednak mimo wszystko uzyskane wyniki pozwalają zakładać, że **chroniczne bezrobocie nie zamyka drogi do zatrudnienia, o ile osoba bezrobotna będzie zmotywana do aktywności w dziedzinie poszukiwania pracy.** To ważne przesłanie dla doradców zawodowych, którzy bardzo często prowadzą zajęcia z osobami długotrwale bezrobotnymi. Omawiany wynik niniejszego badania może być argumentem służącym doradcom do kreowania motywacji klientów.

Zgodnie z programem działania na lata 2021-2027, PUP we Włocławku planuje podejmowanie działań o charakterze projektowym (w tym inicjatyw międzyinstytucjonalnych), zmierzających do aktywizacji osób w szczególnie trudnej sytuacji. Większość klientów PUP to osoby długotrwale bezrobotne, w tym mieszkańcy terenów wiejskich narażeni na **wykluczenie komunikacyjne** (tj. brak publicznych środków transportu z miejsca zamieszkania do miejscowości, w których działają firmy potrzebujące pracowników). Duże problemy na rynku pracy mają również **samotne matki** oraz **osoby niepełnosprawne**. Intencją PUP we Włocławku jest opracowanie programów specjalnych i innych

projektów (w tym pilotażowych), które będą odbiegać od standardowych usług urzędu (typu: przyjmowanie zgłoszeń wolnych miejsc pracy czy wydawanie bezrobotnym skierowań do pracy, na staż, na szkolenia etc.). Do planowania i realizacji omawianych przedsięwzięć niezbędni są pracodawcy, którzy finalnie zatrudnią beneficjentów takich projektów. Z tego względu w analizowanym badaniu przewidziano pytania dotyczące ewentualnego partycypowania firm w inicjatywach PUP (nie chodzi przy tym o ponoszenie kosztów finansowych przez firmy, lecz o uczestnictwo, partnerstwo, co *de facto* zawsze wiąże się z jakimiś kosztami, np. w postaci zaangażowania personelu czy poświęcenia odpowiedniego czasu).

Pytanie D3 miało na celu ustalenie, czy badani są zainteresowani współpracą z PUP w zakresie projektów aktywizacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, samotnych matek. Sposób udzielenia odpowiedzi przez respondentów ilustruje poniższa tabela.

Tabela D3. Współpraca z PUP w zakresie projektów

Pyt. D3	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy Państwa firma jest zainteresowana współpracą z PUP w zakresie projektów aktywizacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy?						
TAK	36	18%	12	11%	48	16%
TAK, ale zależy to od rodzaju projektu	35	18%	27	26%	62	21%
NIE	82	42%	42	40%	124	41%
Trudno powiedzieć	43	22%	24	23%	67	22%
	196	100%	105	100%	301	100%

Znaczna część badanych (41%) nie jest zainteresowana współpracą przy projektach aktywizacyjnych o niekonwencjonalnym charakterze. Jednak co trzeci respondent (37%) odpowiedział pozytywnie na takie pytanie. To dobry prognostyk, przy założeniu, że wyniki niniejszego badania przekładamy (z racji zachowania zasady reprezentatywności) na cały lokalny rynek pracy. Tym bardziej, że 22% respondentów wskazało odpowiedź: „trudno powiedzieć” zatem w momencie wywiadu kwestionariuszowego przedstawiciele tych podmiotów nie mogli udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Reasumując, można powiedzieć, że **PUP powinien przygotowywać szkice projektowe i przedkładać je pracodawcom. Jest duża szansa, że nawet śmiało inicjatywy, pod warunkiem, że będą zrozumiałe i celowe, spotkają się z odzewem ze strony znakomitej części pracodawców.**



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 D4: 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.

Tabela D4. Elastyczne podejście firm do zatrudnienia

Pyt. D4	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy w przypadku osób w specyficznej sytuacji (...) Państwa firma bierze pod uwagę elastyczne zatrudnienie (...)?						
TAK, możemy zaproponować takie rozwiązania, aby zachęcić do pracy	100	51%	34	32%	134	44%
NIE, nie mamy takich możliwości	50	26%	30	29%	80	27%
NIE, nie przewidujemy takich rozwiązań	32	16%	17	16%	49	16%
Trudno powiedzieć	14	7%	24	23%	38	13%
	196	100%	105	100%	301	100%

Duża ilość firm (44%) 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. Należy zauważyć tutaj pewną różnicę pomiędzy firmami z Włocławka, a pracodawcami z powiatu włocławskiego. W mieście pracodawcy są nieco bardziej elastyczni, jeśli chodzi o godziny pracy.

Obszar E. 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. Z uwagi na dogodne przepisy oraz bliskość terytorialną i kulturową, szczególnie ważni dla polskiego rynku pracy są obywatele Ukrainy.

PUP we Włocławku w latach 2020-2021 zarejestrował ponad 7 tysięcy oświadczeń pracodawców o powierzeniu pracy cudzoziemcom. W związku z powyższym istotne jest poznanie opinii firm na temat znaczenia cudzoziemców na lokalnym rynku pracy. Pytanie E1 zmierzało do ustalenia czy respondenci zatrudniają cudzoziemców. Wyniki podano w tabeli poniżej.

Tabela E1. Aktualny stan zatrudnienia cudzoziemców

Pyt. E1	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy w Państwa Firmie zatrudnieni są cudzoziemcy?						
TAK	9	4,5%	6	6%	15	5%
Tak, ale pracodawcą jest agencja pracy	1	0,5%	1	1%	2	1%
NIE	186	95%	98	93%	284	94%
Nie wiem	0	0%	0	0%	0	0%
	196	100%	105	100%	301	100%

Jak wynika z powyższych danych, tylko 6% respondentów zatrudnia obecnie cudzoziemców. Z pewnością wpływ na te wyniki może mieć charakterystyka próby badawczej w niniejszym badaniu. Jak już wspomniano, w celu zachowania zasady reprezentatywności, zdecydowana większość badanych to mikro-przedsiębiorstwa.

Respondentów zapytano także, czy są zainteresowani zatrudnianiem cudzoziemców. Wyniki zebrano w poniższej tabeli.

Tabela E2. Zainteresowanie zatrudnianiem cudzoziemców

Pyt. E2	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy Państwa Firma jest zainteresowana zatrudnianiem cudzoziemców?						
TAK	46	23%	24	23%	70	23,2%
NIE, skupiamy się tylko na rekrutacji polskich obywateli	119	61%	66	63%	185	61,5%
Trudno powiedzieć	31	16%	15	14%	46	15,3%
	196	100%	105	100%	301	100%

Pomimo, że aktualnie zdecydowana większość badanych nie zatrudnia cudzoziemców, to jednak firmy te biorą pod uwagę taką ewentualność. Blisko co czwarta firma (23%) jest zainteresowana zatrudnianiem cudzoziemców, a dodatkowo 15% firm nie odrzuca takiej możliwości (tylko nie jest w stanie obecnie stwierdzić, czy będzie potrzebować kadr z zagranicy). Natomiast 61% respondentów jednoznacznie podaje, że skupia się wyłącznie na rekrutacji polskich obywateli. To ciekawe rezultaty, jeśli zestawimy tabelę E1 z tabelą E2, 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 E3. Respondentów zapytano, czy lokalny rynek pracy poradzi sobie bez napływu cudzoziemców. Rezultaty zawiera poniższa tabela.

Tabela E3. Opinia o wpływie cudzoziemców na rynek pracy

Pyt. E3	Włocławek		Powiat włocławski		Suma	
Czy w Państwa opinii lokalny rynek pracy poradzi sobie bez napływu cudzoziemców?						
TAK, jest wystarczająco wielu polskich obywateli do zatrudnienia	76	39%	52	49%	128	43%
NIE, cudzoziemcy znacząco wypełniają braki kadrowe na rynku pracy	74	38%	25	24%	99	33%
Trudno powiedzieć	40	20%	27	26%	67	22%
Uwagi respondentów	6	3%	1	1%	7	2%
	196	100%	105	100%	301	100%

Co trzeci pracodawca sądzi, że lokalny rynek pracy nie poradzi sobie bez napływu cudzoziemców. Dodatkowo 22% badanych nie potrafi ocenić, na ile rynek potrzebuje pracowników z zagranicy. Natomiast 43% respondentów uważa, że jest wystarczająco wielu polskich obywateli do zatrudnienia.

Trzeba tutaj jeszcze raz podkreślić, że pomimo, iż w zasadzie badano firmy, które obecnie nie zatrudniają cudzoziemców, to wyniki jednoznacznie pokazują, że nawet w opinii tej kategorii respondentów, istnieje zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy. W związku z powyższym **warto przeprowadzić badanie poświęcone problematyce zatrudniania cudzoziemców**, w kontekście ewentualnego przygotowania się do napływu obywateli innych państw. Takie badanie obejmowałoby m.in. istotną, reprezentatywną grupę firm, które składają do PUP oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom. Analiza powinna ukazać skalę zatrudnienia obcokrajowców, ale także takie zjawiska jak oddziaływanie zatrudnienia cudzoziemców na poziom wynagrodzeń na lokalnym rynku pracy oraz na rekrutację obywateli polskich. Ponadto należałoby zbadać faktyczne zatrudnienie cudzoziemców w porównaniu z liczbą składanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom czy też wniosków o zezwolenie na pracę sezonową. Z doświadczeń PUP we Włocławku wynika, że bardzo duża grupa cudzoziemców, na których firmy składają oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy, w rzeczywistości nie podejmuje zatrudnienia.

Jak widać, niniejsze badanie, obejmujące pięć obszarów problemowych, może być inspiracją dla kolejnych, bardziej szczegółowych analiz. **Badania rynku, realizowane samodzielnie przez PUP lub**

we współpracy z innymi podmiotami, są niezwykle potrzebne. Stanowią lokalną diagnozę i umożliwiają instytucjom rynku pracy lepsze planowanie projektów oraz budżetu.

Poniżej podano uwagi opisowe respondentów do tematyki zatrudniania cudzoziemców.

„Lepiej, żeby nasz rynek wypełniali rodacy”.

„Nieważne czy cudzoziemiec czy nie, najważniejsze umiejętności i chęć do pracy”.

„W rolnictwie potrzeba cudzoziemców, ale inne branże powinny sobie poradzić; z mojego doświadczenia z obcokrajowcami oceniam negatywnie”.

„Za duże rozdawnictwo (zlikwidować) 500+ i wtedy będą osoby do pracy”.

„Być może ludzie wrócą z zagranicy i lokalny rynek poradzi sobie bez napływu cudzoziemców”.

„W niektórych branżach rynek sobie nie poradzi”.

„Polscy obywatele nie chcą pracować, to jest problem, gdyby chcieli, nie trzeba by zatrudniać cudzoziemców”.

„Konieczna znajomość języka polskiego”.

„Zatrudniałam w swojej firmie osoby z zagranicy, mam złe doświadczenia”.

Obszar F. Sugestie i propozycje badanych pracodawców

W kwestionariuszu wywiadu, w końcowej części arkusza, wprowadzono także miejsce na sugestie i uwagi respondentów. W ten sposób dano 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 konkretne pytania. Niemniej jednak relatywnie 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.

„Brak zastrzeżeń do współpracy z PUP, sprawy załatwiane są kompetentnie i szybko”.

„PUP powinien prowadzić rozmowy ze szkołami i dążyć razem do wprowadzenia kształcenia zawodowego, dzięki którym młodzi ludzie zdobędą pożądane umiejętności, aby posiadali nie tylko lub wyłącznie wiedzę teoretyczną a zero praktyki”.

„Potrzeba dodatkowych środków w celu polepszenia jakości usług, wsparcie, dofinansowanie dla istniejących miejsc pracy”.

„W przypadku stażu powinna być możliwość sprawdzenia kandydata czy nadaje się na stanowisko, dopiero potem podpisanie umowy stażowej”.

„Zbyt dużo biurokracji, trudne do przejścia procedury, zdecydowanie należy to uprościć”.

„PUP powinien mieć wpływ na kształcenie zawodowe, większy nacisk na szkoły branżowe i kwalifikacje pracowników”.

„PUP powinien bardziej zachęcać zarówno bezrobotnych jak i pracodawców do korzystania ze swoich usług; większy pieniądz większa mobilizacja”.

„Chciałabym, aby wszystkie formalności z PUP można było załatwić elektronicznie”.

„Chciałabym, aby dotacje na zatrudnienie były w większej ilości i wysokości”.

„Dobrze byłoby, aby wróciły szkoły branżowe”.

„Nigdy przychodząc do PUP nie zostałam obsłużony tak abym był zadowolony”.

„Uważam, że osoby zarejestrowane powinny być kierowane do pracodawcy, nieistotne, że chcą skorzystać z dotacji na otwarcie firmy, PUP to nie PCK”.

„Większe konsekwencje dla osób rezygnujących ze stażu - ponieść koszty całego stażu”.

„W przypadków kursów indywidualnych finansować, ale żeby osoby przepracowały minimum rok”.

„Pozytywnie oceniam współpracę z pracownikami ds. KFS; te osoby zawsze doradzą bądź wskażą osobę, która pomaga; każda rozmowa jest przyjemnością”.

- „Newsletter dla pracodawcy; informować o różnych formach wsparcia”.*
- „Osoby przy rejestracji powinny oprócz świadectwa przedstawiać rekomendacje, które są cenne dla nowego pracodawcy (pomysł zaczerpnięty z Anglii)”.*
- „Po stażu organizacja szkolenia i dopiero zatrudnienie”.*
- „Ograniczenie biurokracji; KFS - uproszczony wniosek dla tych którzy już kiedyś korzystali, pewne rzeczy się nie zmieniają”.*
- „Poprawić komunikację w dziale staży, złe doświadczenia”.*
- „Giełda pracy dla małych firm”.*
- „(Potrzebne) osobiste spotkania z pracownikiem merytorycznym bądź infolinia dla pracodawców”.*
- „(Należy) informować pracodawcę, że w PUP zarejestrowała się odpowiednia osoba do zatrudnienia, po szkoleniach, odpowiednio wykształcona”.*
- „Całkowita zmiana podejścia PUP do pracodawców, utworzenie komórki do współpracy z pracodawcami, infolinia dla pracodawców lub specjalny numer z osobami kompetentnymi z zakresem załatwiania spraw od A do Z. Generalnie chodzi o zmianę podejścia urzędników PUP z byle jakiego do partnerskiego”.*
- „(Potrzebny) czas doradcy instytucjonalnego z pracodawcą, aby pomógł w składaniu oferty”.*
- „Wspólna strategia PUP, UM, Starostwa, aby przyciągnąć przedsiębiorców, odwrócić tendencję odpływu mieszkańców”.*
- „Uważam, że osoby, które przez wiele lat nie zgodziły się podjąć pracy nie powinny mieć żadnych profitów ze względu na zarejestrowanie w PUP (dostęp do lekarza, wsparcie finansowe)”.*
- „Chciałabym, żeby wszystkie urzędy były tak przychylne pracodawcom i petentom jak PUP we Włocławku. Każda współpraca z urzędem była pozytywna”.*
- „Wprowadzić możliwość podnoszenia kwalifikacji osób po stażu oraz osób już zatrudnionych”.*

Uwagi odnotowane przez ankieterów, dotyczące wypowiedzi respondentów:

- „Pracodawca zainteresowany nowymi projektami i różnymi innowacyjnymi formami pomocy PUP”.*
- „Pracodawca pozytywnie ocenia kontakt z PUP, wszelkie wątpliwości pracownicy rozwiali, szczegółowe wyjaśnienie interesujących kwestii”.*
- „Podmiot oświadczył, iż pandemia nie miała wpływu na wzrost zatrudnienia”.*
- „Zadowolony pracodawca z obsługi wsparcia z tarczy antykryzysowej, pieniądze szybko wpłynęły na konto”.*
- „Pracodawca zadowolony - pracownicy PUP są przychylni, życzliwi; pomimo pandemii pracownik wychodził do niego i pomagał uporać się z dokumentacją”.*
- „Pracodawca jest zdania, że urzędy pracy nie są do końca potrzebne, nie widzi większego sensu ich istnienia, zgłasza też uwagi do MOPR, niektórych instytucji szkoleniowych. Osoby bezrobotne liczą tylko na socjal”.*
- „Wskazana większa liczba szkoleń dla już zatrudnionych pracowników celem podniesienia kwalifikacji; pracownicy PUP są przychylnie nastawieni, profesjonalnie potrafią pomóc w różnych, często trudnych sytuacjach dla pracodawcy”.*

Podsumowanie: wnioski z badania, rekomendacje i kierunki działania PUP

Niniejsza część raportu z badań stanowi zbiór najważniejszych ustaleń, które wynikają z danych zaprezentowanych w powyższych tabelach. Jest to swego rodzaju zbiór wniosków oraz rekomendacji, podany w skondensowanej formie. Opisane rezultaty będą uwzględniane w inicjatywach PUP we Włocławku w 2022 roku oraz w kolejnych latach.

Poniżej wymieniono najistotniejsze wnioski oraz rekomendacje.

1. **Wniosek:** Planowanie działań PUP, w tym usług i instrumentów rynku pracy, powinno przede wszystkim odnosić się do potrzeb oraz możliwości mikro-przedsiębiorców, przy uwzględnieniu specyfiki lokalnych stref ekonomicznych, takich jak Brzeska Strefa Gospodarcza, a także znaczenia średnich i dużych podmiotów.
2. **Wniosek:** Pomimo pandemii stan zatrudnienia w lokalnych firmach nie uległ drastycznym zmianom. Cztery na pięć firm nie zredukowało kadry w okresie trwania pandemii, zaś dziewięć na dziesięć podmiotów skorzystało z Tarczy Antykryzysowej. Instrumenty te w znacznym stopniu przyczyniły się do utrzymania stopy bezrobocia na niskim poziomie.
3. **Wniosek:** Osiem na dziesięć firm nie planuje w przyszłości redukcji personelu. Aktualnie firmy cieszą się stabilną sytuacją i PUP we Włocławku nie powinien się spodziewać znacznego wzrostu bezrobocia (o ile nie pojawią się negatywne czynniki w wymiarze makroekonomicznym).
4. **Wniosek:** W perspektywie kolejnych 12 miesięcy 42% pracodawców z obszaru działania PUP we Włocławku przewiduje zatrudnienie kadr.
Rekomendacja: Nadal warto planować w budżecie PUP wydatki przeznaczone na wsparcie zatrudnienia, czyli subsydiowanie miejsc pracy, ponieważ wiele firm powiększy zasoby kadrowe, zaś inne podmioty mogą podjąć decyzję o zatrudnieniu nowych osób, jeśli uzyskają pomoc lokalnego urzędu pracy. Działania te należy promować.
5. **Wniosek:** Główną przyczyną poszukiwania personelu przez firmy jest wzrost sprzedaży produktów lub przyrost świadczonych usług. To dobra wiadomość, świadcząca o rozwoju lokalnych podmiotów gospodarczych.
6. **Wniosek:** Osiem na dziesięć firm ma trudności ze znalezieniem pracowników.
Rekomendacja: W PUP we Włocławku konieczne jest zintensyfikowanie działań promujących usługę pośrednictwa pracy, aby wspomóc pracodawców w procesie poszukiwania personelu.
Rekomendacja: W celu uzupełniania luk kadrowych, należy poszukiwać nowych metod dotarcia nie tylko do osób bezrobotnych, ale także do biernych zawodowo. Obecnie, z uwagi na regulacje prawne, jest to bardzo utrudnione, stąd konieczna wydaje się reforma systemu publicznych służb zatrudnienia.
7. **Rekomendacja:** W opiniach firm na temat pośrednictwa pracy przebija się oczekiwanie, aby pośrednicy pracy (doradcy klienta) starannie dobierali kandydatów, których zamierzają skierować do pracodawcy. Istotną kwestią jest zatem nacisk na indywidualne podejście do klienta oraz zmotywowanie osób kierowanych do pracodawcy.
8. **Wniosek:** Takie cechy, jak umiejętność współpracy w zespole, komunikatywność czy planowanie i organizowanie pracy własnej są dla pracodawców równie istotne, jak doświadczenie zawodowe.
Rekomendacja: Planując inicjatywy edukacyjne PUP powinien położyć nacisk na rozwijanie u klientów konkretnych kompetencji miękkich, m.in. uwzględniając taką tematykę w programach szkoleń czy też warsztatach poradnictwa zawodowego.
9. **Rekomendacja:** Ważne będą działania interdyscyplinarne: pośrednictwo pracy – doradztwo zawodowe – działania edukacyjne (szkolenia, staże, PZD, studia podyplomowe), zmierzające do odpowiedniego przygotowania osób bezrobotnych, w taki sposób, aby spełniali wymagania pracodawców pod względem posiadanych cech: uprawnień, umiejętności, predyspozycji,

preferencji (w sensie zainteresowania pracą i samorozwojem). Cechy te można kształtować właśnie poprzez usługę szkoleń, staże, doradztwo zawodowe i psychologiczne, ale także techniki pracy doradców klienta z osobami bezrobotnymi.

10. **Wniosek:** Połowa pracodawców nie zgłasza się do PUP, kiedy poszukuje personelu.
Rekomendacja: Pośrednictwo instytucjonalne, poprzez różne, nieszablonowe działania, powinno nawiązywać szersze relacje z podmiotami poszukującymi pracowników.
11. **Wniosek:** Swego rodzaju mitem jest pogląd o bardzo złej opinii pracodawców na temat bezrobotnych. Wiele firm chce zatrudnić osoby bezrobotne, byleby tylko tacy kandydaci wykazywali się chęćmi do pracy. Ponadto zdecydowana większość pracodawców jak najbardziej dopuszcza do rekrutacji osoby długotrwale bezrobotne.
12. **Wniosek:** Powiatowy Urząd Pracy to nie tylko „pośredniak”, lecz instytucja dysponująca relatywnie szerokim wachlarzem usług i instrumentów rynku pracy, do których należą takie formy jak: subsydiowanie zatrudnienia, Krajowy Fundusz Szkoleniowy czy w ostatnich latach różne elementy Tarczy Antykryzysowej. 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.
13. **Wniosek:** Pracodawcy są zainteresowani szkoleniami indywidualnymi dla bezrobotnych, po wskazaniu przez nich konkretnych kierunków szkoleniowych.
Rekomendacja: Doradcy instytucjonalni (pośrednicy pracy) powinni promować wśród firm tę formę działań edukacyjnych, dysponując od doradców klienta indywidualnego zasobem wyselekcjonowanych kandydatów (osób bezrobotnych) do tego typu działania. Takie rozwiązanie odbywałoby się również przy udziale specjalistów ds. rozwoju zawodowego.
14. **Wniosek:** Minimum co trzecia firma jest zainteresowana współpracą z PUP przy projektach aktywizacyjnych o niekonwencjonalnym charakterze.
Rekomendacja: PUP powinien przygotowywać szkice projektowe, a następnie przedkładać je pracodawcom. Jest duża szansa, że nawet śmiałe inicjatywy, pod warunkiem, że będą zrozumiałe i celowe, spotkają się z odzewem ze strony znakomitej części pracodawców.
15. **Wniosek:** Duża ilość firm (45%) dopuszcza możliwość elastycznego zatrudnienia, w odniesieniu do godzin pracy oraz wymiaru czasu pracy.
16. **Wniosek:** Co trzeci pracodawca sądzi, że lokalny rynek pracy nie poradzi sobie bez napływu cudzoziemców.
17. **Wniosek:** Pracodawcy oczekują uproszczenia procedur oraz odstąpienia od zbędnej biurokracji.
Rekomendacja: Zrewidowanie utrwalonych procedur i stawianych wymagań w planowaniu instrumentów rynku pracy, zwłaszcza z zakresu wspierania pracodawców w zatrudnieniu kadr.
18. **Rekomendacja:** Wskazane jest planowanie tematycznych badań, dotyczących konkretnych aspektów rynku pracy, np. rzeczywistego zapotrzebowania na pracę cudzoziemców, perspektyw tworzenia miejsc pracy przez firmy jednoosobowe (a tym samym nabywania przez te podmioty statusu pracodawcy), zatrudniania sezonowego w rolnictwie czy możliwości ograniczania bierności osób w wieku produkcyjnym i tym samym poprawy wskaźnika aktywności zawodowej na obszarze działania PUP we Włocławku.
19. **Wniosek:** Kluczowa konkluzja, odnosząca się do tytułu omawianego badania, brzmi następująco: potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw jest obecnie na tyle duży, że można by w istotnym stopniu obniżyć poziom rejestrowanego bezrobocia. Gdyby potrzeby pracodawców (dotyczące wymogów kompetencyjnych dla konkretnych, wolnych stanowisk pracy) zostały powiązane, zintegrowane z możliwościami bezrobotnych (tzn. predyspozycjami oraz preferencjami, w tym wolą pracy i samorozwoju - co wiąże się z czynnikami psychospołecznymi, filozofią życiową,

systemem wartości), to bezrobocie rejestrowane mogłoby znacząco spaść. Jednak trzeba pamiętać, że wpływ na to mają także takie czynniki, jak skala osób niezatrudnionych, które nie są zarejestrowane w PUP, lecz stanowią zbiór potencjalnych kandydatów do pracy. Dotyczy to różnych kategorii społecznych, w tym osób pracujących „na czarno”, młodych ludzi kończących edukację szkolną, a także powiększającego się grona pracowników tymczasowych, którymi są cudzoziemcy ze wschodu. Inaczej mówiąc, do pewnego stopnia nowe miejsca pracy, o których mowa w niniejszym badaniu, mogą być zajmowane przez osoby, które nie figurują w ewidencji PUP. Ponadto, z perspektywy analizy bezrobocia, naczelnym problemem lokalnego rynku jest charakterystyka rejestrowanego bezrobocia, tzn. fakt, że w zasobach PUP we Włocławku dominują osoby długotrwale bezrobotne o niskich kompetencjach, z różnymi deficytami utrudniającymi aktywizację. Dla takich osób nie wystarczy „proste pośrednictwo pracy”, lecz potrzebne są złożone działania o charakterze projektowym.

Rekomendacja: w celu skorelowania oczekiwań pracodawców z możliwościami bezrobotnych niezbędna jest współpraca instytucjonalna. PUP powinien kontynuować budowanie relacji z takimi podmiotami jak ośrodki pomocy społecznej, instytucje edukacyjne czy instytucje rynku pracy. Zmiana sytuacji osób bezrobotnych wymaga bowiem interdyscyplinarnych działań (aktywizacyjnych, psychologicznych, socjalnych). Kluczowym partnerem są pracodawcy, którzy także mogą być podmiotem uczestniczącym w niekonwencjonalnych projektach. Notabene, takie kreatywne podejście powinno stanowić czynnik, który będzie brany pod uwagę w reformie systemu urzędów pracy.

Reasumując powyższe opracowanie, można stwierdzić, że badania rynku są szkicem aktualnej sytuacji. Obraz, który wyłania się z tych badań może w pewnych aspektach czy detalach wymagać uszczegółowienia, tj. indywidualnej, wyodrębnionej analizy monotematycznej. Niemniej jednak badanie rynku ukazuje ogólne uwarunkowania. Ich rozpoznanie, znajomość tendencji i zjawisk, pozwala urzędowi pracy na przygotowanie inicjatyw wspierających rozwój firm, nie tylko w zakresie generowania miejsc pracy, ale także w innych sferach, np. podnoszenia kompetencji personelu. Badania rynku mogą ułatwić dokonanie oceny, w którą stronę powinna zmierzać reforma instytucji rynku pracy. Co do zasady, wszelkie zmiany legislacyjne i zamiary reformatorskie powinny być poprzedzone rzetelnymi badaniami. Wydaje się niemal pewne, że takie podmioty jak urzędy pracy powinny zostać gruntownie zmodernizowane – w sensie zakresu, sposobu działania czy powiązań instytucjonalnych. Niniejsze badanie nie może oczywiście aspirować do tego, aby określić wektory takich zmian na poziomie rozwiązań systemowych. Jednak z pewnością służy Powiatowemu Urzędowi Pracy we Włocławku, który samodzielnie zainicjował wewnętrzny proces modernizacyjny, aby stać się instytucją aktywną i twórczą.

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 pięciu 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.

Przykładowo: z analizy GUS za drugi kwartał 2021 r. wynika, że „(...) ze wszystkich wolnych miejsc pracy, **tylko 15,3%** zostało zgłoszonych do urzędów pracy przez pracodawców. Zgłoszenia takie były dokonywane głównie przez jednostki sektora prywatnego – 87,2%. **Najmniej** wolnych miejsc pracy zgłoszono w jednostkach o liczbie pracujących do 9 osób (6,8 tys.), a **najwięcej** w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 49 osób (8,3 tys.). Najwięcej wakatów zostało zgłoszonych do urzędów pracy przez jednostki działające w zakresie przetwórstwa przemysłowego – 8,7 tys. Stanowiły one 39,7% ogółu wolnych miejsc pracy zgłoszonych do urzędów pracy. W pozostałych sekcjach odnotowano znacznie mniej zgłoszeń – w ramach kolejnej co do liczby zgłoszeń sekcji (budownictwo) przekazano do urzędów pracy informacje o 3,0 tys. wolnych miejsc.”

Dysponując tego typu informacjami możemy w określony sposób zaplanować, opracować i sporządzić lokalne badanie rynku. Istotne dla planowania działalności urzędu pracy jest m.in. stwierdzenie, jaka jest skala firm, które zgłaszają wolne miejsca pracy do PUP? Innymi słowy: czy we Włocławku i powiecie włocławskim faktycznie tak mało podmiotów zgłasza do urzędu pracy dane o wolnych miejscach zatrudnienia (jak to podaje GUS w odniesieniu do obszaru całego kraju)? Ponadto ważne jest ustalenie przyczyn hipotetycznie niskiego wskaźnika skłonności firm do współdziałania z PUP: czy powodem jest korzystanie z innych form rekrutacji, czy też przyczyny leżą po stronie urzędu pracy lub grupy potencjalnych kandydatów do pracy, jakimi są osoby bezrobotne? Tego typu pytania stanowią punkt wyjścia dla hipotez roboczych. Wyniki badania powinny mieć wpływ na dalsze funkcjonowanie urzędu pracy. Dotychczas nie było lokalnych badań, odpowiadających na tego typu pytania.

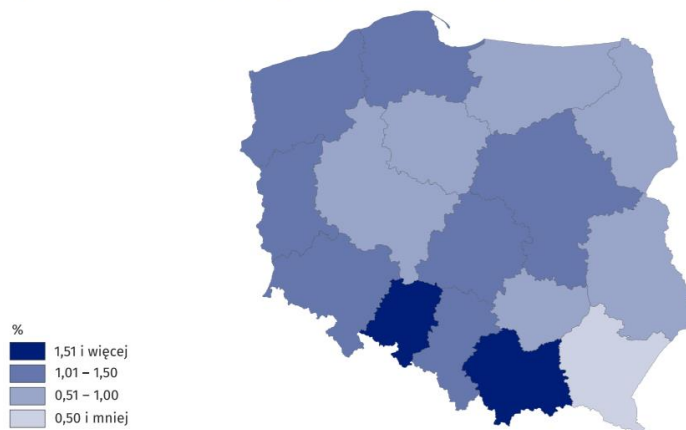
Innym istotnym wynikiem badania GUS jest **wskaźnik wolnych miejsc pracy**. Wskaźnik wolnych miejsc pracy (JVR) oblicza się jako udział wolnych miejsc pracy w sumie zagospodarowanych i niezagospodarowanych miejsc pracy. Obliczenie wykonuje się według poniższego wzoru:

$$JVR = \frac{WM}{P+WM} * 100\%$$

gdzie: JVR – wskaźnik wolnych miejsc pracy, WM – liczba wolnych miejsc pracy, P – liczba pracujących

Według danych za II kwartał 2021 r. w województwie kujawsko-pomorskim wskaźnik ten wynosił nie więcej niż 0,5%, podczas gdy w Polsce plasował się na poziomie 1,16%. Omawiane dane ilustruje poniższa grafika.

Mapa 1. Wskaźnik wolnych miejsc pracy według województw na koniec drugiego kwartału 2021 r.



W pierwszym i drugim kwartale 2021 r. odnotowano znaczny wzrost wskaźnika w porównaniu do wszystkich kwartałów ubiegłego roku. W drugim kwartale wskaźnik osiągnął poziom sprzed pandemii.

Badanie lokalne, realizowane przez PUP powinno zmierzać m.in. do ustalenia, **jaki jest wskaźnik wolnych miejsc pracy na obszarze obsługiwany przez urząd**. Oczywiście wskaźnik ten będzie miał nieco inny charakter, gdyż będzie się odnosił do próby badawczej (nie będzie wyliczany na podstawie danych o wszystkich wolnych miejscach pracy i wszystkich zatrudnionych osobach). Niemniej jednak powinien ukazać skalę czy prognozę planowanego zatrudnienia przez firmy z obszaru działania PUP we Włocławku. Przy ustalaniu tej prognozy badanie określi także w jakich zawodach, czy też na jakie stanowiska pracy, firmy będą poszukiwać pracowników.

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** (zwanym dalej: JDG) oraz gospodarstw rolnych (zwanym 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 bardzo 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. Sekcje najmniejsze zostały zgrupowane w jednej, roboczej kategorii: „Pozostałe sekcje PKD”.

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 wyłoniło 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. Ponadto, w założeniach, przekazywał jednostce ankietowanej specjalny informator dla pracodawców, promujący usługi PUP.

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
Warstwa: skonsolidowane grupy B-E	422	5,2%	16
Ogółem	8.109	100%	300
Z powyższego:			
Warstwa: grupa A*	Włocławek: 4.994	65% w warstwie	185
	Powiat: 2.693	35% w warstwie	99
Ogółem w warstwie grupy A	7.687	100% w warstwie	284
Warstwa: grupy B-E*	Włocławek: 299	71% w warstwie	11
	Powiat: 123	29% w warstwie	5
Ogółem w warstwie grup B-E	422	100% w warstwie	16
Ogółem	8.109		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).

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.

Modifikacja 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”, bazy firm korzystających z Tarczy Antykryzysowej (TA), a także bazy pracodawców korzystających z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Dzięki powyższemu rozwiązaniu (czyli **modelowi hybrydowego doboru próby**) opartemu na pierwotnym doborze zakładającym reprezentatywność terytorialną, wielkościową i sekcyjną (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 8 ankieterów) przeprowadzający wywiady z respondentami zostali podzieleni na 4 zespoły badawcze. 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. W fazie wyszukiwania firm, które posłużą do zastąpienia (jako dobór uzupełniający – celowy), zespoły wyłoniły nieco więcej firm, z którymi przeprowadzono

wywiady. **Ostatecznie do analizy badawczej wykorzystano 301 wywiadów z pracodawcami (w tym 196 z Włocławka oraz 105 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 w pliku MS Word (edytowalną w miejscach udzielania odpowiedzi), 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 (301 kwestionariuszy) został poddany obróbce sumującej wyniki oraz szczegółowo przeanalizowany, także pod kątem poznania zebranych uwag, sugestii, propozycji respondentów - wpisanych w pytaniach otwartych.

Załączniki

Załącznik 1.

Tabela B2² (do tabeli B2). Planowane wolne stanowiska pracy podane przez respondentów

Stanowisko pracy	Włocławek	Powiat	RAZEM
Asystent obsługi klienta	1	0	1
Automatyk	1	1	2
Barista	1	0	1
Blacharz	1	0	1
Blacharz-lakiernik	2	0	2
Blacharz dekarz	2	0	2
Brukarz	5	2	7
Cieśla	1	0	1
Cukiernik	0	1	1
Dekarz	1	1	2
Doradca klienta	1	0	1
Dyspozytor	1	0	1
Elektryk, elektryk	28	0	28
Fakturzystka	1	0	1
Farmaceuta	1	0	1
Fryzjer, barber	3	0	3
Glazurnik	0	2	2
Handlowiec	3	0	3
Hydraulik	3	0	3
Inkasent	1	0	1
Instalator systemów żywicznych	0	2	2
Kamieniarz	0	1	1
Kelner, kelner-barman	10	0	10
Kierowca	16	7	23
Konserwator	1	0	1
Kontroler jakości	0	1	1
Kosmetyczka	1	0	1
Księgowa	3	0	3
Kucharz	10	2	12
Lekarz weterynarii	1	0	1
Magazynier	8	0	8
Malarz	0	4	4
Mechanik	1	0	1
Mechanik samochodowy	7	6	13
Menager	1	1	2
Monter instalacji fotowoltaicznych	2	0	2
Monter izolacji przemysłowych	1	0	1
Monter konserwator urządzeń dźwigowych	1	0	1
Monter konstrukcji drewnianych	5	0	5
Monter rusztowań	2	0	2
Monter stolarki budowlanej	1	0	1

Monter urządzeń wentylacyjno-klimatyzacyjnych	0	6	6
Monter wodno-kanalizacyjny	0	2	2
Murarz	4	2	6
Ogrodnik	0	3	3
Operator tokarki	0	3	3
Operator wózka widłowego	0	1	1
Pakowacz	1	2	3
Palacz kotłów wysokoprężnych	2	0	2
Piekarz	0	1	1
Pokojowa	1	0	1
Pomoc kuchenna	3	0	3
Pracownik dociepleń	7	0	7
Pracownik robót wykończeniowych	7	2	9
Pracownik solarium	1	0	1
Pracownik biurowy	2	3	5
Pracownik budowlany	32	6	38
Pracownik drogowy	10	0	10
Pracownik fizyczny	0	3	3
Pracownik ochrony	11	0	11
Pracownik produkcji	0	9	9
Pracownik robót antykorozyjnych	1	0	1
Pracownik sortowni	0	2	2
Pracownik stacji paliw	1	0	1
Pracownik warsztatu samochodowego	1	0	1
Programista	7	0	7
Projektant	1	0	1
Projektant graficzny	2	0	2
Przedstawiciel handlowy	1	0	1
Referent ds. księgowości	0	1	1
Robotnik gospodarczy	1	1	2
Serwisant kas fiskalnych	1	0	1
Serwisant klimatyzacji	1	0	1
Serwisant techniczny urządzeń sprzedających	1	0	1
Spawacz	7	0	7
Specjalista ds. marketingowych	1	0	1
Specjalista ds. prowadzenia mediów społecznościowych	1	0	1
Specjalista ds. reklamy	1	0	1
Spedytor	3	0	3
Specjalista ds. sprzedaży	1	1	2
Sprzątaczką	4	0	4
Sprzedawca	19	4	23
Sprzedawca-florysta	1	0	1
Sprzedawca-magazynier	1	0	1
Stolarz	1	0	1
Szef produkcji	1	0	1
Szpachlarz	0	2	2

Szwaczka	7	2	9
Ślusarz-monter	0	1	1
Technik weterynarii	1	0	1
Technolog produkcji	1	0	1
Wulkanizator	2	0	2
Zdobnik ceramiki-malarka	4	0	4
Ogółem	283	88	371

Załącznik 2. Wzór kwestionariusza wywiadu

Kwestionariusz wywiadu z pracodawcą**Badanie:** „Potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw we Włocławku i powiecie włocławskim”**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. SKUTKI PANDEMII****Pytanie A1. Czy pandemia Covid-19 spowodowała, że stan zatrudnienia w Państwa Firmie:**

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Zmniejszył się – (proszę wpisać orientacyjny % zmniejszenia:)	
B	Zwiększył się	
C	Pozostał bez zmian	

Pytanie A2. Czy korzystali Państwo z Tarczy Antykryzysowej w związku z pandemią Covid-19?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi	
A	TAK		(przejdź do pytania A3)
B	NIE		(przejdź do pytania B1)

Pytanie A3. Jak Państwo oceniają skuteczność Tarczy Antykryzysowej, której zadaniem było przeciwdziałanie skutkom gospodarczym pandemii Covid-19?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Pozytywnie	
B	Negatywnie	
C	Trudno powiedzieć	
D	Inna opinia (proszę wpisać):	

B. PLANY ZATRUDNIENIA. WSKAŹNIK WOLNYCH MIEJSC PRACY**Pytanie B1. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić pracowników?**

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi	
A	TAK		(przejdź do pytania B2)
B	NIE		(przejdź do pytania B4)
C	Nie wiem, trudno powiedzieć		

Pytanie B2: 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 B3. 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?)	
I	Nie wiem, trudno powiedzieć	

Pytanie B4. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zwalniać pracowników?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi	
A	TAK		(przejdź do pytania B5)
B	NIE		(przejdź do pytania B6)
C	Nie wiem, trudno powiedzieć		

Pytanie B5. Dlaczego planują Państwo zwalniać pracowników? (można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Spadek popytu na produkty / usługi	
B	Trudna sytuacja finansowa firmy	
C	Restrukturyzacja przedsiębiorstwa	
D	Sezonowość produkcji / usług	
E	Wzrost kosztów pracy	
F	Stan pandemii	
G	Nieprzewidywalność przyszłości gospodarczej, społecznej	
H	Inne (podać jakie?)	
I	Nie wiem, trudno powiedzieć	

Pytanie B6. 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 B7. W jaki sposób rekrutują Państwo pracowników? (można wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
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?)	

Pytanie B8. Proszę wskazać, jakie Państwa zdaniem są w ogóle najważniejsze cechy kandydatów do pracy (można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

		Wpisać X przy wybranych odpowiedziach
A	Wyuczony 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?	

C. WSPÓŁPRACA Z PUP WE WŁOCŁAWKU

Pytanie C1. Czy aktualne wolne miejsca pracy (o których mowa w pytaniu B2) zgłosiliście Państwo do PUP we Włocławku lub zamierzacie to zrobić?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	Tak	
B	Nie	
	<i>Miejsce na ewentualny komentarz respondenta:</i>	

Pytanie C2. Czy na przestrzeni ostatnich 5 lat zgłaszaliście Państwo do PUP wolne miejsca pracy?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi	
A	TAK		(przejdź do pytania C4)
B	NIE		(przejdź do pytania C3)

Pytanie C3. Z jakich powodów nie zgłaszacie Państwo do PUP wolnych miejsc pracy (można wskazać kilka odpowiedzi)

		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	Inne powody (wpisać jakie):	

Pytanie C4: 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 C5. 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):	

Uwaga: w kolejnej tabeli należy wpisać uzasadnienie oceny lub propozycje zmian do wskazanych instrumentów rynku pracy

Prosimy o krótkie **uzasadnienie** do poszczególnych ocen **lub** podanie swoich **propozycji zmian** do tych usług lub instrumentów rynku pracy:

A	Pośrednictwo pracy:
B	Szkolenia:
C	KFS:
D	Staże:
E	Dofinansowanie stanowisk:
F	Prace interwencyjne:
G	Inne:
H	Nie mam zdania, jeśli chodzi o ocenę powyższych usług i działań

Pytanie C6. 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	
	2	
	3	
	3	
B	Nie mam zdania	

Pytanie C7. Szkolenia indywidualne: czy w przypadku braku odpowiedniego (pod względem kompetencji) kandydata do pracy, byłibycie Państwo zainteresowani organizacją przez PUP szkolenia dla wybranej osoby bezrobotnej, aby zdobyła wymagane kwalifikacje; wydając tej osobie prawdopodobnie zatrudnienia po kursie?

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

D. OPINIA O OSOBACH BEZROBOTNYCH I KANDYDATACH DO PRACY

Pytanie D1. 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	

Proszę podać uzasadnienie oceny:

Pytanie D2. Czy fakt, że osoba jest długotrwale bezrobotna, tzn. nie pracuje co najmniej rok, ma dla Państwa znaczenie podczas rekrutacji na wolne stanowisko pracy?

		Wpisać X przy wybranej odpowiedzi
A	TAK, unikamy zatrudniania osób długotrwale bezrobotnych	
B	NIE, okres pozostawania bez pracy nie ma dla nas większego znaczenia	
C	Nie mam zdania	
D	<i>Ewentualne uwagi respondenta:</i>	

Pytanie D3. 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 D4. 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	

E. OPINIA O ZATRUDNIANIU CUDZOZIEMCÓW

Pytanie E1. 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 E2. Czy Państwa Firma jest zainteresowana zatrudnieniem cudzoziemców?

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

Pytanie E3. 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:	

F. PROPOZYCJE PRACODAWCÓWPytanie F1. 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**):

Miejsce na adnotacje dokonywane przez ankietera (pracownika PUP przeprowadzającego wywiad):

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Data przeprowadzenia wywiadu

..... 2021 r.

Dane pracownika PUP, który przeprowadził wywiad

Nazwisko

Imię

Załącznik 3. 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 4. Objaśnienia 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 PRZEWDZIANE 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 NIEWYMIENIONE 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 SIERPNIĄ 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

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku
ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek
tel. 54 234-00-89, 54 234-00-90, fax. 54 231-07-82
NIP: 888-15-40-099, REGON: 910933109
<http://wloclawek.praca.gov.pl>
towl@praca.gov.pl

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
dwarzawska@wloclawek.praca.gov.pl

Główny Księgowy Monika Skurzyńska, tel. wew. 36
mskurzynska@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
towllu@praca.gov.pl



Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku
2021/2022