

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku



## Potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw we Włocławku oraz w powiecie włocławskim

Raport z badania 2022/2023



Włocławek, styczeń 2023





## JAK CZYTAĆ RAPORT ?

Niniejsza publikacja stanowi rezultat badania społecznego, zaprojektowanego i zrealizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku. Celem tego przedsięwzięcia była prognoza zmian na rynku pracy, które mogą się pojawić w 2023 r. Wiedza płynąca z badania ma umożliwić instytucjom rynku pracy planowanie działań skierowanych na wsparcie lokalnych firm oraz osób poszukujących zatrudnienia.

W badaniu zastosowano efektywną metodę wywiadu kwestionariuszowego. Przeprowadzono serię rozmów z przedstawicielami: 196 przedsiębiorstw z terenu miasta oraz 104 z obszaru powiatu włocławskiego. Szczegółowy opis metodologiczny zawiera appendix. Dane ilościowe zostały przedstawione w postaci tabel i wykresów. Dzięki temu materiał analityczny staje się bardziej przejrzysty.

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

Jako podsumowanie sporządzono planszę pn.: „Wnioski i rekomendacje, spostrzeżenia z badania”, która została zamieszczona na końcu niniejszego opracowania. Czytelnik, który nie ma możliwości zapoznania się z całością raportu, otrzymuje na planszy kluczowe konkluzje badawcze.

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

Raport z badania:

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

**Wywiad  
kwestionariuszowy  
obejmujący**

**300  
pracodawców**







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

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

### **Raport z badania 2022/2023**

#### **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 Sznabel - pośrednik pracy, doradca klienta instytucjonalnego,  
Andrzej Serafin - pośrednik pracy, doradca klienta instytucjonalnego.

Zespół 2.

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

Zespół 3.

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

Zespół 4.

Emilia Nowacka - doradca zawodowy,  
Dorota Kamińska - specjalista ds. rozwoju zawodowego.

## Włocławek i powiat włocławski



## Spis treści

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wstęp. Cykliczne badanie rynku pracy - uzasadnienie oraz cele .....             | 4  |
| Analiza wyników badania pracodawców.....                                        | 6  |
| Obszar A. Plany zatrudnienia w lokalnych firmach .....                          | 9  |
| Obszar B. Współpraca firm z PUP we Włocławku .....                              | 21 |
| Obszar C. Opinia pracodawców o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy ..... | 32 |
| Obszar D. Opinia o zatrudnianiu cudzoziemców .....                              | 35 |
| Obszar E. Skutki kryzysu .....                                                  | 39 |
| Obszar F. Sugestie i propozycje badanych pracodawców .....                      | 41 |
| Appendix.....                                                                   | 44 |
| Założenia metodologiczne.....                                                   | 44 |
| Dobór próby .....                                                               | 45 |
| Wnioski i rekomendacje, spostrzeżenia z badania przedsiębiorców .....           | 62 |



## Wstęp. Cykliczne badanie rynku pracy - uzasadnienie oraz cele

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku opracował autorskie badanie lokalnego rynku pracy. Realizacja takiego przedsięwzięcia była możliwa m.in. dzięki temu, że w urzędzie zatrudnionych jest kilku socjologów, posiadających odpowiednie przygotowanie merytoryczne. Idea badań społecznych projektowanych przez urząd wynika z „Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2027”. Jest to rodzaj złożonego, wieloaspektowego, instytucjonalnego planu działania. W myśl tego programu lokalny urząd pracy jest traktowany nie tyle jako typowy organ administracji, co twórcza instytucja wsparcia społecznego, pomagająca lokalnej społeczności w kryzysowej sytuacji jaką jest zjawisko bezrobocia. Program zakłada szereg modernizacji w zakresie funkcjonowania urzędu. Opiera się bowiem na specyficznej filozofii podejścia do roli czy też misji PUP we Włocławku. Zgodnie z tą filozofią urząd pracy ma być nie tylko jednostką administracyjną, ale przede wszystkim kreatywnym podmiotem instytucjonalnym, który jest elastyczny, tzn. dostosowuje się do zmiennej sytuacji społeczno-gospodarczej. Korzystając z zasobów kadrowych oraz sieci istotnych powiązań instytucjonalnych, PUP przewidział wdrażanie różnorodnych inicjatyw. Jedną z nich jest właśnie opracowanie autorskiego badania lokalnego rynku pracy, w formie cyklicznej, pogłębionej analizy. 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 dostępność funduszy unijnych czy kryzys paliwowy. Te wszystkie elementy wpływają na bieżące prowadzenie działalności gospodarczej. Dla urzędu istotną informacją jest ewentualny wpływ urzędu na lepsze funkcjonowanie firm.

Badanie rynku pracy realizowane przez PUP we Włocławku ma zatem nakreślić specyficzną sytuację na wskazanym obszarze terytorialnym. Pierwsza edycja badania została przeprowadzona pod koniec 2021 r., a jej celem była prognoza na rok 2022. Ukształtowany został wówczas model takiego badania, dostosowany do specyfiki PUP we Włocławku. Badanie przyniosło wiele interesujących informacji, spostrzeżeń i wniosków. Część z nich przełożyła się na wytyczne dla zmiany funkcjonowania urzędu. Raport z pierwszej edycji jest dostępny na stronie internetowej PUP we Włocławku. Niniejsza, druga edycja badania przedsiębiorców opiera się na wypracowanej ścieżce postępowania, jeśli chodzi o planowanie i wykonanie tego przedsięwzięcia. Jednakże znacząco zmieniono obszary problemowe, które zostały poddane analizie, dostosowując tematykę do bieżącej sytuacji gospodarczej i społecznej. Aktualne badanie obejmuje następujące zagadnienia:

- ➔ plany zatrudnienia lub redukcji kadry, w tym opinia na temat perspektyw znalezienia odpowiednich kandydatów do pracy, a także sposoby poszukiwania personelu,
- ➔ dotychczasowa współpraca przedsiębiorstw z PUP we Włocławku, w tym ocena usług i instrumentów rynku pracy, które realizuje PUP, a także opinia o potrzebie zmian w zakresie usług świadczonych przez urzędy pracy, w tym wsparcie firm w utrzymaniu zatrudnienia,
- ➔ opinia pracodawców o osobach bezrobotnych jako kandydatach do pracy oraz ocena zjawiska bierności na rynku pracy,
- ➔ zatrudnianie cudzoziemców na lokalnym rynku pracy, w tym ocena aktualnych regulacji dotyczących uchodźców z Ukrainy oraz ocena potrzeby otwarcia rynku pracy dla cudzoziemców spoza UE,
- ➔ skutki kryzysu (inflacji, wzrostu cen energii) na prowadzenie działalności gospodarczej, ze szczególnym uwzględnieniem planowanych zmian zatrudnieniowych.

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

- ⇒ tworzenia czy też rekonstrukcji modelu funkcjonowania urzędu – 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, w tym kształcenie finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego),
- ⇒ 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, obserwowanej z perspektywy „pierwszoplanowych aktorów gry ekonomicznej”, jakimi są pracodawcy.** Jak wskazano powyżej, 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. Należy zastrzec, że nie chodzi nam o zastępowanie jednych badań innymi. **Zamierzeniem PUP we Włocławku jest przyjęcie strategii stosowania różnych analiz, które mogą się uzupełniać, dając pogłębiony obraz rynku pracy.** Zakładamy jednak, że bez badania przedsiębiorstw, bez skierowania pytań bezpośrednio do podmiotów gospodarczych, wszelkie eksperckie opinie są niepełne.

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

przez PUP inicjatyw projektowych oraz na opracowanie struktury wydatków finansowych w kolejnych latach.

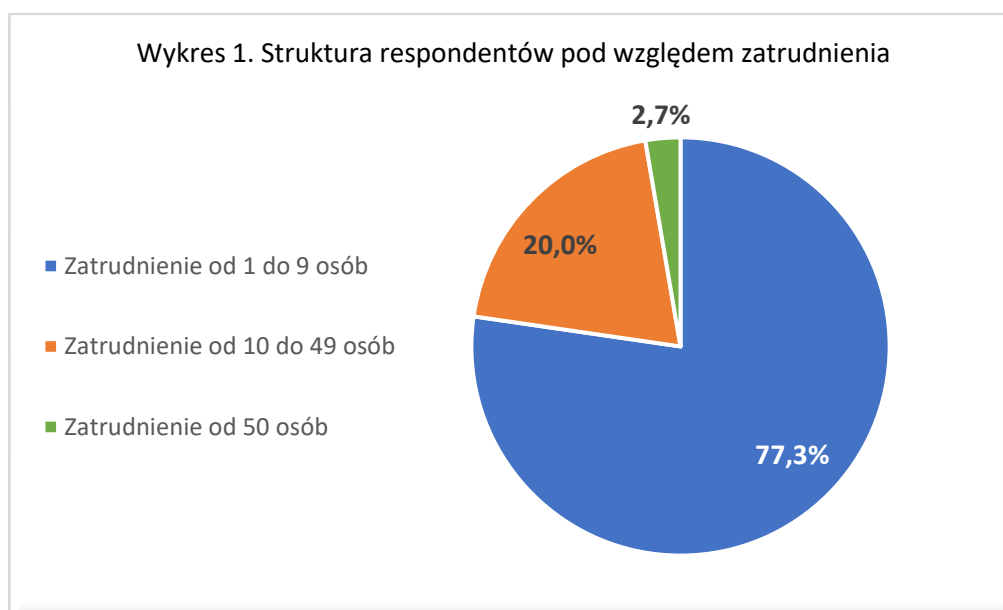
W pierwszej kolejności niniejszy raport prezentuje wyniki wywiadów z pracodawcami oraz przedstawia interpretację tych wyników. W tej części, w ramach podsumowania, zebrano na specjalnej planszy najciekawsze wnioski oraz rekomendacje, które są rezultatem badania. Wskazują one możliwe kierunki działania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

## Analiza wyników badania pracodawców

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

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

| Zatrudnienie<br>od 1 do 9 osób |        | Ogółem | Zatrudnienie<br>od 10 do 49 osób |        | Ogółem | Zatrudnienie<br>od 50 osób |        | Ogółem |
|--------------------------------|--------|--------|----------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| Włocławek                      | Powiat |        | Włocławek                        | Powiat |        | Włocławek                  | Powiat |        |
| 148                            | 84     | 232    | 41                               | 19     | 60     | 7                          | 1      | 8      |



Jak wynika z przedstawionych danych, zdecydowaną większość respondentów (tj. 77,3%) stanowią pracodawcy zatrudniający od 1 do max. 9 pracowników. Z kolei 20% podmiotów to małe firmy, które zatrudniają od 10 do max. 49 osób, natomiast 2,7% respondentów to pracodawcy zatrudniający minimum 50 pracowników. Takie proporcje firm, pod względem wielkości zatrudnienia, wynikają ze specyfiki lokalnego rynku pracy (we Włocławku oraz w powiecie włocławskim), na którym dominują mikro-przedsiębiorstwa. Innymi słowy: procentowy udział respondentów w analizowanym badaniu odpowiada procentowej ilości firm pod względem liczby zatrudnionych. Stąd płynie istotny

wniosek dla PUP we Włocławku, jako instytucji wspierającej lokalny rynek pracy, że **planowanie działań PUP, w tym usług i instrumentów rynku pracy, powinno przede wszystkim uwzględniać potrzeby oraz możliwości mikro-przedsiębiorców**. Należy tutaj jednak pamiętać o pewnej wyjątkowości lokalnych stref ekonomicznych, takich jak: Brzeska Strefa Gospodarcza czy Lubieńska Strefa Przemysłowa, gdzie zlokalizowane są duże podmioty. Działania PUP skierowane do takich, zorganizowanych i w pewnym sensie wyjątkowych, obszarów gospodarczych, powinny wykraczać poza model wynikający z niniejszego badania. Oznacza to, że **wyników badań nie należy traktować sztywno, lecz trzeba założyć niekonwencjonalne podejście wobec specyficznych rozwiązań, istniejących, czy też pojawiających się, na obszarze działania PUP**.

Patrząc na stan zatrudnienia wśród badanych pracodawców, widzimy, iż **zatrudniali oni łącznie ponad 2,6 tys. osób** (tabela nr 2).

**Tabela 2. Stan zatrudnienia: liczba pracowników u badanych pracodawców**

| Włocławek | Powiat włocławski | Ogółem |
|-----------|-------------------|--------|
| 1.777     | 832               | 2.609  |

Analiza branż, jakie reprezentowali badani pracodawcy (tabela nr 3) wskazuje, że w badaniu dominują podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Przede wszystkim, co trzecia firma objęta badaniem (dokładnie 38%) reprezentuje sekcję G, czyli „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli”. W następnej kolejności znaczące wartości przyjmują branże: sekcja F - „Budownictwo” (16,7%) oraz sekcja C - „Przetwórstwo przemysłowe” (12%). Te trzy obszary działalności gospodarczej, to aż 66,7% 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” (8,3%), „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi” (4,6%) 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)**

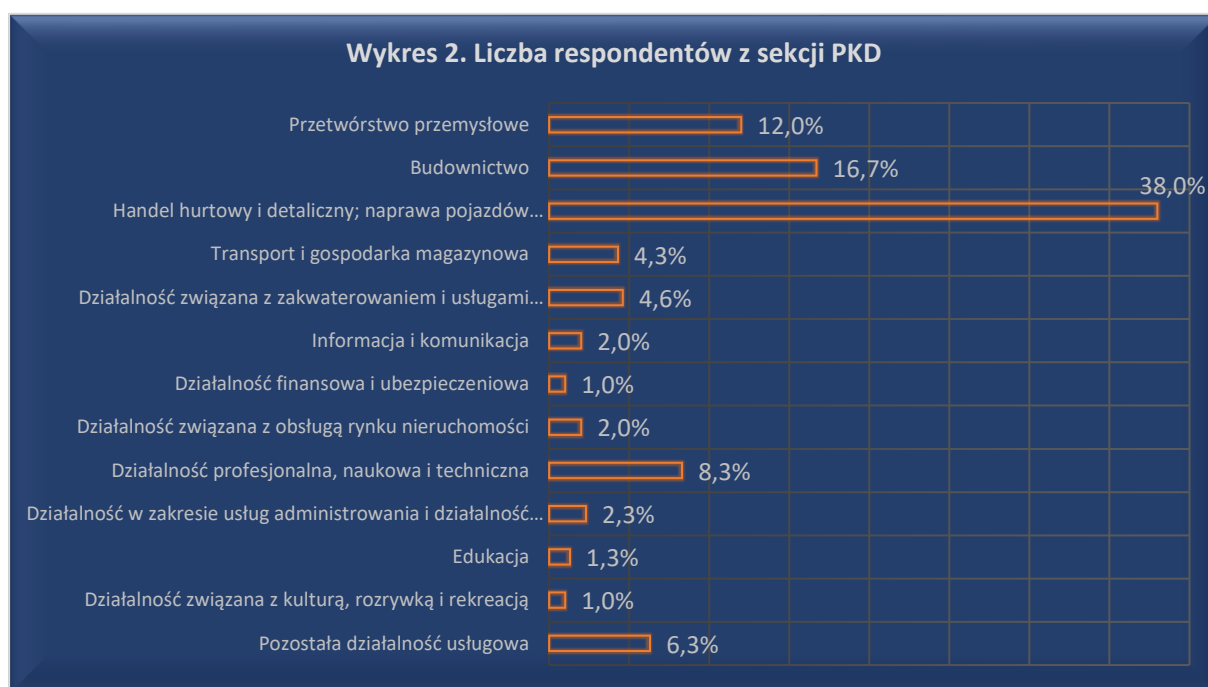
| Seksja PKD | Obszar działalności (branża)                                           | Liczba respondentów |        |       |      |          |
|------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------|-------|------|----------|
|            |                                                                        | Włocławek           | Powiat | RAZEM | %*   | % 2021** |
| C          | Przetwórstwo przemysłowe                                               | 21                  | 15     | 36    | 12,0 | 13,9     |
| F          | Budownictwo                                                            | 28                  | 22     | 50    | 16,7 | 16,6     |
| G          | Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli | 76                  | 38     | 114   | 38,0 | 37,9     |
| H          | Transport i gospodarka magazynowa                                      | 7                   | 6      | 13    | 4,3  | 4,3      |
| I          | Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi     | 11                  | 3      | 14    | 4,6  | 4,9      |
| J          | Informacja i komunikacja                                               | 5                   | 1      | 6     | 2,0  | 1,3      |
| K          | Działalność finansowa i ubezpieczeniowa                                | 3                   | 0      | 3     | 1,0  | 0,7      |
| L          | Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości                     | 5                   | 1      | 6     | 2,0  | 2,6      |

|               |                                                                        |            |            |            |     |     |
|---------------|------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|-----|-----|
| M             | Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna                        | 19         | 6          | 25         | 8,3 | 7,6 |
| N             | Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca | 4          | 3          | 7          | 2,3 | 2,6 |
| P             | Edukacja                                                               | 2          | 2          | 4          | 1,3 | 1,0 |
| R             | Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją                   | 3          | 0          | 3          | 1,0 | 0,7 |
| S             | Pozostała działalność usługowa                                         | 12         | 7          | 19         | 6,3 | 5,6 |
| <b>Ogółem</b> |                                                                        | <b>196</b> | <b>104</b> | <b>300</b> |     |     |

\*procent z ogółu badanych (tj. 300 podmiotów)

\*\* procent w poprzedniej edycji badania z 2021 r.

Warto zauważyć, że reprezentatywność badania jest analogiczna do poprzedniej edycji (ilustruje to wykres 2). Zastosowana metoda badawcza pozwoliła na to, że w obu edycjach badania ilość podmiotów gospodarczych z poszczególnych sekcji przyjmuje podobne, czasem identyczne wartości. To przynosi wymierną korzyść, polegającą na tym, że niniejsza analiza zyskuje dodatkowy kontekst porównawczy. Rozważając wyniki w wybranych obszarach problemowych możemy zobaczyć jaka zmian zaszła w danej dziedzinie i jak to może wpływać na przyszłość.



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

- planów zatrudnieniowych respondentów,
- współpracy pracodawców z urzędem pracy,
- opinii pracodawców o osobach bezrobotnych,
- oceny roli cudzoziemców na rynku pracy,
- skutków kryzysu społeczno-ekonomicznego dla prowadzenia działalności gospodarczej.

W załącznikach zamieszczono kwestionariusz wywiadu z badanymi podmiotami.

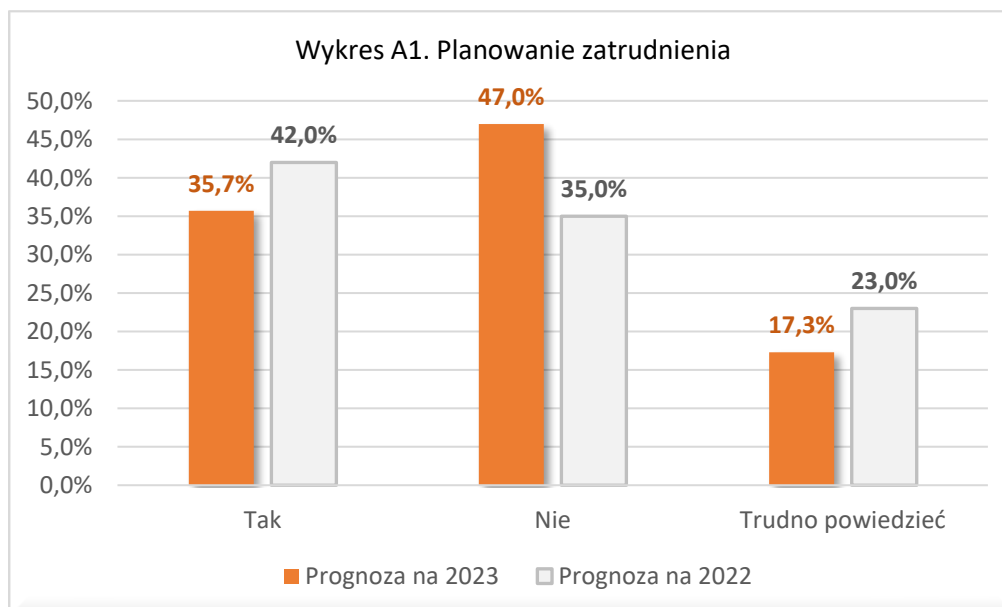
## Obszar A. Plany zatrudnienia w lokalnych firmach

Podobnie jak w poprzedniej edycji badania, jedną z kluczowych kwestii, które PUP we Włocławku chciał przeanalizować, 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. W poprzednim badaniu (zrealizowanym pod koniec 2021 r.) uzyskano wynik wskazujący, że w perspektywie krótkoterminowej, tzn. kilkunastomiesięcznej nie powinniśmy się spodziewać wzrostu bezrobocia. Tak rzeczywiście było: PUP we Włocławku nie odnotował w 2022 r. wzmożonego rejestrowania się osób zwalnianych z pracy. Przedsiębiorcy poradzili sobie z różnymi problemami, w tym ze skutkami pandemii Covid-19, i nie tylko utrzymali stan zatrudnienia, ale nawet poszukiwali nowych pracowników. PUP wspierał nabory kolejnych osób, organizując rekrutacje w ramach pośrednictwa pracy (w tym giełdy pracy oraz targi pracy), a także subsydiując zatrudnienie. Współpraca urzędu z przedsiębiorcami pozwoliła na utworzenie wielu nowych stanowisk pracy.

Aktualne badanie ma m.in. odpowiedzieć na fundamentalne pytanie: co w sferze lokalnego zatrudnienia zmieni się w 2023 roku? Prognozę zatrudnienia przedstawia poniższa tabela oraz wykres A1. Dla zobrazowania zmiany, jaka prawdopodobnie zajdzie na rynku pracy w 2023 r., na końcu tabeli (w zacienionych rubrykach) podano ogólne rezultaty z poprzedniego badania.

**Tabela A1. Prognoza zatrudnienia**

| Pyt. A1                                  | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       | Badanie z 2021 r. |     |
|------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|-------------------|-----|
| Czy firma planuje zatrudnić pracowników? |           |       |                   |       |      |       | Suma              |     |
| TAK                                      | 64        | 32,6% | 43                | 41,3% | 107  | 35,7% | 126               | 42% |
| NIE                                      | 98        | 50,0% | 43                | 41,3% | 141  | 47,0% | 105               | 35% |
| Trudno powiedzieć                        | 34        | 17,3% | 18                | 17,3% | 52   | 17,3% | 70                | 23% |
|                                          | 196       |       | 104               |       | 300  |       |                   |     |



Powyższe dane pokazują istotną zmianę, jaka prawdopodobnie zajdzie w 2023 r. W porównaniu do poprzedniego badania znacznie mniej firm planuje zatrudnianie pracowników. Co trzeci pracodawca (dokładnie 35,7%) deklaruje, że będzie rekrutować nowych pracowników, w poprzednim okresie takich firm było 42%. Wzrosła liczba firm, które jednoznacznie stwierdzają, że nie planują zatrudnienia: 47% w stosunku do 35% w poprzednim badaniu, wykonanym pod koniec 2021 r. Ponadto mniej przedsiębiorców waha się, kiedy odpowiada na to pytanie (obecnie odpowiedzi „Trudno powiedzieć” udzieliło 17,3% respondentów, podczas gdy poprzednio 23,0%).

**KONKLUZJA: rok 2023 przyniesie istotne spowolnienie na rynku pracy. Firmy zamierzają utrzymać zatrudnienie, ale ograniczą rekrutację.**

**Dane jednoznacznie wskazują na spowolnienie na rynku pracy, które nastąpi w 2023 r., jeśli chodzi o rekrutację personelu.** Co prawda, część firm chce przyjmować nowe osoby, ale jest to mniejsza grupa podmiotów gospodarczych niż w poprzednim badaniu. Dla szukających pracy znalezienie zatrudnienia będzie większym wyzwaniem niż dotychczas.

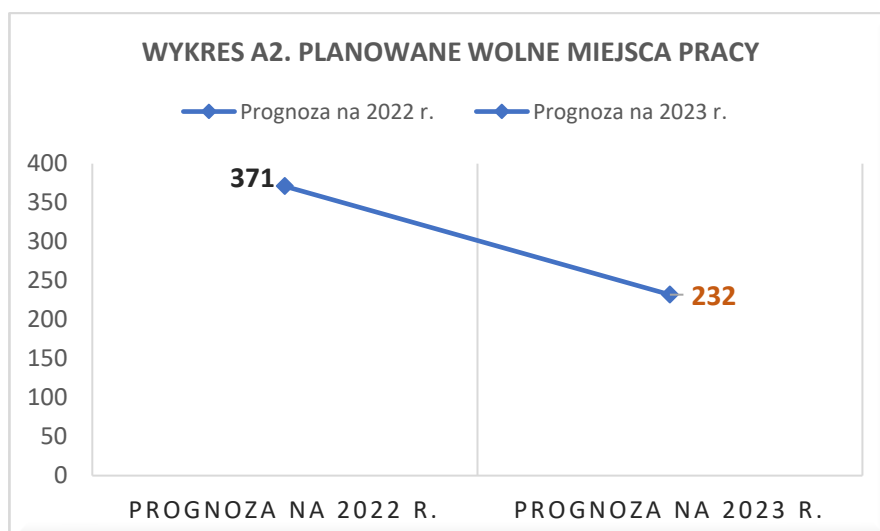
Te wyniki są sygnałem dla PUP, że **nadal warto planować wydatki przeznaczone na wsparcie zatrudnienia**, czyli subsydiowanie miejsc pracy, ponieważ część firm może podjąć decyzję o zatrudnieniu nowych osób, jeśli uzyskają pomoc urzędu pracy. Ponadto niezbędne będzie **projektowanie dla osób bezrobotnych działań edukacyjnych oraz doradczych** w zakresie planowania przekwalifikowania zawodowego i dostosowania się do realiów rynku pracy.

### Wolne miejsca pracy

W trakcie badania poproszono respondentów o określenie ilości planowanych, nowych miejsc pracy, a także wskazanie stanowisk, na których mają pracować nowozatrudnione osoby. W poniższej tabeli oraz na wykresie A2 podano wyniki w porównaniu do poprzedniego badania rynku.

Tabela A2. Liczba przewidywanych wolnych miejsc pracy

| Pytanie A2                               | Włocławek | Powiat włocławski | Suma |
|------------------------------------------|-----------|-------------------|------|
| Liczba planowanych, wolnych miejsc pracy |           |                   |      |
| Prognoza na 2022 r.                      | 283       | 88                | 371  |
| Prognoza na 2023 r.                      | 154       | 78                | 232  |



Jak widać na wykresie A2, **aktualne badanie wskazuje na znaczący spadek planowanej ilości miejsc pracy** (w porównaniu do badania z 2021 r.). **Dane wskazują, że liczba miejsc pracy spadnie o blisko 40%.** Jednakże, mimo wszystko, rynek nadal będzie dysponować ofertami zatrudnienia, tyle że skala zapotrzebowania ulegnie istotnemu pomniejszeniu.

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

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

**Tabela A2.1. Planowane wolne stanowiska pracy**

| Stanowisko pracy                          | Włocławek | Powiat | RAZEM |
|-------------------------------------------|-----------|--------|-------|
| automatyk                                 | 1         | 0      | 1     |
| blacharz-lakiernik                        | 1         | 0      | 1     |
| brukarz                                   | 0         | 1      | 1     |
| cieśla szalunkowy                         | 1         | 0      | 1     |
| dekarz                                    | 1         | 0      | 1     |
| detektyw                                  | 2         | 0      | 2     |
| elektro-instalator                        | 0         | 1      | 1     |
| elektromonter urządzeń dźwigowych         | 2         | 0      | 2     |
| elektronik                                | 1         | 0      | 1     |
| elektryk, elektromonter, elektromechanik  | 10        | 1      | 11    |
| frezer                                    | 1         | 0      | 1     |
| fryzjer                                   | 5         | 1      | 6     |
| handlowiec                                | 0         | 1      | 1     |
| handlowiec mobilny                        | 1         | 0      | 1     |
| hydraulik                                 | 3         | 7      | 10    |
| instruktor nauki jazdy                    | 0         | 1      | 1     |
| inżynier mechanik                         | 2         | 0      | 2     |
| kamieniarz                                | 0         | 1      | 1     |
| kelner-barman                             | 3         | 0      | 3     |
| kierowca CE, ADR                          | 5         | 8      | 13    |
| kierowca kat. B, busa                     | 0         | 2      | 2     |
| kierowca samochodu dostawczego, osobowego | 6         | 0      | 6     |
| konserwator czujek c.o.                   | 1         | 0      | 1     |
| konserwator urządzeń dźwigniowych         | 1         | 0      | 1     |
| księgowa                                  | 1         | 0      | 1     |
| kucharz                                   | 3         | 1      | 4     |
| magazynier                                | 2         | 4      | 6     |
| malarz                                    | 0         | 1      | 1     |
| malarz-murarz                             | 2         | 0      | 2     |
| manager                                   | 1         | 0      | 1     |
| mechanik                                  | 1         | 3      | 4     |
| mechanik maszyn obróbki skrawaniem        | 1         | 0      | 1     |

|                                                                 |    |   |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|---|----|
| mechanik samochodowy                                            | 3  | 2 | 5  |
| monter                                                          | 0  | 2 | 2  |
| monter instalacji fotowoltaicznych                              | 3  | 0 | 3  |
| monter konstrukcji dachowych                                    | 0  | 2 | 2  |
| monter konstrukcji aluminiowych                                 | 2  | 0 | 2  |
| monter laminator                                                | 1  | 0 | 1  |
| monter pomp ciepła                                              | 3  | 0 | 3  |
| monter stolarki budowlanej                                      | 0  | 1 | 1  |
| murarz                                                          | 1  | 0 | 1  |
| ogrodnik                                                        | 1  | 0 | 1  |
| operator koparki                                                | 1  | 0 | 1  |
| operator obrabiarek CNC                                         | 1  | 2 | 3  |
| operator podnośnika koszowego                                   | 1  | 0 | 1  |
| operator wózków widłowych                                       | 1  | 0 | 1  |
| operator wtryskarki                                             | 3  | 0 | 3  |
| opiekun osób starszych                                          | 2  | 0 | 2  |
| osoba do obsługi sali zabaw                                     | 1  | 0 | 1  |
| płytkarz                                                        | 1  | 0 | 1  |
| pomocniczy pracownik budowlany                                  | 0  | 6 | 6  |
| pomocnik magazyniera                                            | 1  | 0 | 1  |
| pomocnik monterów dźwigów osobowych                             | 1  | 0 | 1  |
| pomocnik ogrodnika                                              | 0  | 1 | 1  |
| portier                                                         | 5  | 0 | 5  |
| pracownik produkcji                                             | 4  | 0 | 4  |
| pracownik biurowy                                               | 3  | 2 | 5  |
| pracownik drogowy                                               | 2  | 0 | 2  |
| pracownik działu zwrotów                                        | 1  | 0 | 1  |
| pracownik ochrony                                               | 11 | 0 | 11 |
| pracownik ogólnobudowlany                                       | 2  | 0 | 2  |
| pracownik porządkowy                                            | 10 | 0 | 10 |
| pracownik produkcji                                             | 6  | 7 | 13 |
| pracownik stacji paliw                                          | 0  | 4 | 4  |
| programista                                                     | 1  | 0 | 1  |
| projektant                                                      | 0  | 1 | 1  |
| projektant grafiki                                              | 1  | 0 | 1  |
| przedstawiciel handlowy                                         | 1  | 2 | 3  |
| repcjonista                                                     | 1  | 0 | 1  |
| referent ds. księgowych                                         | 0  | 1 | 1  |
| serwisant                                                       | 0  | 2 | 2  |
| serwisant części samochodowych                                  | 1  | 0 | 1  |
| serwisant kas fiskalnych                                        | 1  | 0 | 1  |
| spawacz TiG i MAG                                               | 1  | 0 | 1  |
| specjalista ds. marketingu                                      | 0  | 1 | 1  |
| specjalista ds. obsługi klienta (znajomość języka niemieckiego) | 0  | 1 | 1  |
| specjalista ds. zakupów                                         | 1  | 0 | 1  |
| specjalista ds. kadr i płac                                     | 1  | 0 | 1  |

|                                 |     |    |     |
|---------------------------------|-----|----|-----|
| sprzedawca, kasjer-sprzedawca   | 6   | 5  | 11  |
| stolarz meblowy                 | 1   | 0  | 1   |
| stylistka rzęs                  | 0   | 1  | 1   |
| ślusarz                         | 1   | 0  | 1   |
| ślusarz-spawacz                 | 2   | 0  | 2   |
| technolog robót wykończeniowych | 1   | 0  | 1   |
| tokarz                          | 3   | 0  | 3   |
| ustawiacz tokarek               | 0   | 2  | 2   |
| wulkanizator                    | 1   | 0  | 1   |
| zaopatrzeniowiec                | 1   | 0  | 1   |
| Ogółem                          | 154 | 78 | 232 |

Dominuje zapotrzebowanie na osoby, które posiadają kompetencje (ale też motywację, o czym będzie mowa dalej) do pracy **na takich stanowiskach jak: elektryk, kierowca, pracownik ochrony, hydraulik, magazynier, pracownik budowlany, sprzedawca, fryzjer**. Pewna ilość miejsc pracy będzie dostępna **na stanowiskach niewykwalifikowanych, jak pracownik produkcji czy pracownik porządkowy**. Na wielu stanowiskach pracy mogą być dostępne pojedyncze miejsca zatrudnienia. W porównaniu z poprzednim badaniem widać znaczącą różnicę w ilości miejsc pracy i zapotrzebowaniu na kadrę w konkretnych zawodach. To spowoduje większą rywalizację na rynku pracy, pomiędzy takimi osobami, które posiadają przygotowanie w danej dziedzinie i zechcą podjąć pracę. Istnieje ryzyko, że trudniej będzie znaleźć zatrudnienie młodym ludziom, którzy ukończą kształcenie i będą starali się podjąć swoją pierwszą pracę.

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 niż jeszcze w ubiegłym roku. W powiecie oferta jest znacznie mniej zróżnicowana. Należy tutaj podkreślić, że nawet pojedyncze stanowiska pracy wymienione w badaniu mają znaczenie, ponieważ dane pochodzą z reprezentatywnej próby badawczej. Jeśli przełożymy te stanowiska pracy, które podano w badaniu, na ogół lokalnego rynku pracy (a dokładniej: na branżę objęte badaniem), to skala potrzeb na profesje wymienione w tabeli A2.1 wzrośnie (będzie oddawać rzeczywiste potrzeby pracodawców). Jednak nie jest to już tak duże zapotrzebowanie jakie odnotowaliśmy w poprzednim badaniu.

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

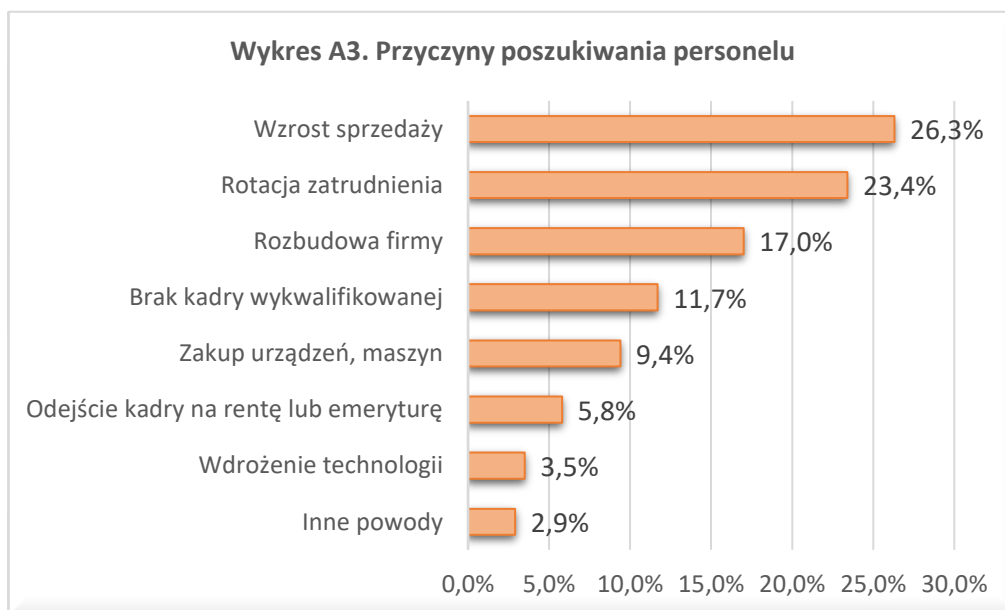
| Charakter pracy          | Ilość miejsc | Procent |
|--------------------------|--------------|---------|
| Usługi i handel          | 69           | 29,7%   |
| Przemysł                 | 47           | 20,3%   |
| Budownictwo              | 39           | 16,8%   |
| Transport                | 21           | 9,1%    |
| Administracja            | 11           | 4,7%    |
| Gastronomia              | 7            | 3,0%    |
| Inne                     | 38           | 16,4%   |
| <b>Stanowiska ogółem</b> | <b>232</b>   |         |

Podobnie jak w poprzedniej edycji badania dominują trzy dziedziny: budownictwo, usługi i handel oraz przemysł. To w tych obszarach kandydaci będą mogli przede wszystkim znaleźć zatrudnienie. Jednak, jak już powyżej podkreślano, skala zapotrzebowania na personel będzie ogółem niższa niż w 2022 r.

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

**Tabela A3. Przyczyny poszukiwania personelu**

| Pytanie A3                            | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|---------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Przyczyny poszukiwania pracowników    |           |       |                   |       |      |       |
| Wzrost sprzedaży                      | 24        | 23,8% | 21                | 30,0% | 45   | 26,3% |
| Rozbudowa firmy                       | 14        | 13,9% | 15                | 21,4% | 29   | 17,0% |
| Zakup urządzeń, maszyn                | 6         | 5,9%  | 10                | 14,3% | 16   | 9,4%  |
| Wdrożenie technologii                 | 4         | 4,0%  | 2                 | 2,9%  | 6    | 3,5%  |
| Rotacja zatrudnienia                  | 27        | 26,7% | 13                | 18,6% | 40   | 23,4% |
| Odejście kadry na rentę lub emeryturę | 10        | 9,9%  | 0                 | 0,0%  | 10   | 5,8%  |
| Brak kadry wykwalifikowanej           | 12        | 11,9% | 8                 | 11,4% | 20   | 11,7% |
| Inne powody                           | 4         | 4,0%  | 1                 | 1,4%  | 5    | 2,9%  |
|                                       | 101       |       | 70                |       | 171  |       |



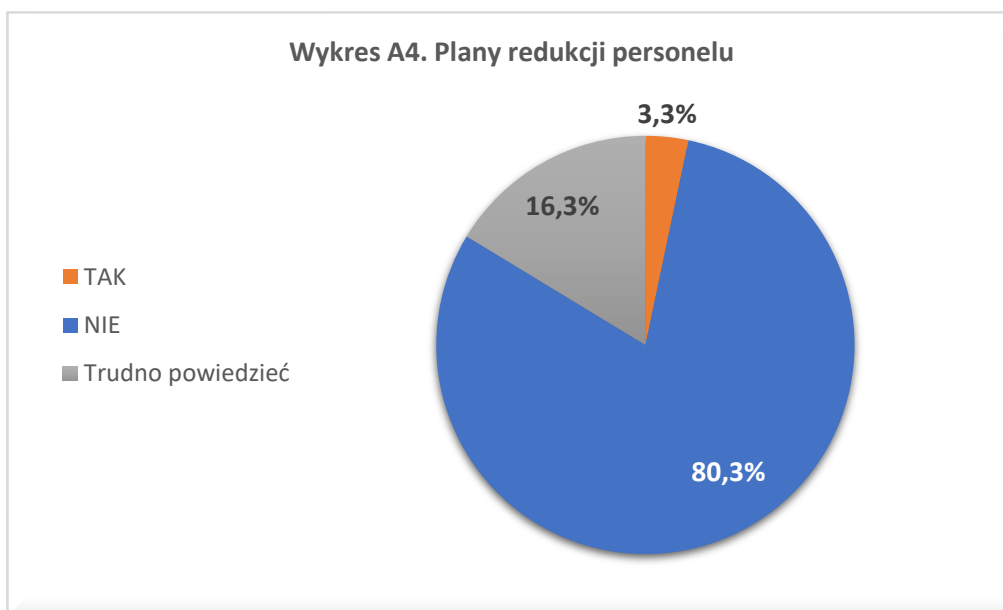
Spośród podmiotów, które poszukują lub zamierzają poszukiwać pracowników, najwięcej firm, jako przyczynę zwiększenia personelu, wskazało wzrost sprzedaży oraz rotację zatrudnienia (odpowiednio 26,3% i 23,4% w skali obu powiatów). Jeden na sześciu pracodawców jako powód podał rozbudowę firmy (tak odpowiedziało 17% respondentów, a co ciekawe w poprzednim badaniu było to 22%, zatem można zakładać, że zmniejszyła się skala firm rozwijających się). Stosunkowo nieliczna grupa respondentów, jako powód planowanej rekrutacji wskazała brak wykwalifikowanej kadry oraz zakup urządzeń i maszyn.

Porównanie tych kategorii odpowiedzi pozwala na wyciągnięcie wniosku, że **główną przyczyną poszukiwania personelu jest wzrost sprzedaży produktów oraz rotacja zatrudnienia**. Czyli, z jednej strony zapotrzebowanie na produkty firmy, zaś z drugiej fluktuacja kadrowa. Nie jest to już tak optymistyczny obraz, jak w poprzednim badaniu, gdzie zasadniczym powodem rekrutacji były czynniki świadczące o znaczącym rozwoju działalności gospodarczej.

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

**Tabela A4. Plany redukcji personelu**

| Pytanie A4                                                             | Włocławek |       | Powiat<br>włocławski |       | Suma |              |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------------------|-------|------|--------------|
| Czy planują Państwo w najbliższych 12 miesiącach zwalniać pracowników? |           |       |                      |       |      |              |
| TAK                                                                    | 6         | 3,1%  | 4                    | 3,8%  | 10   | 3,3%         |
| NIE                                                                    | 162       | 82,6% | 79                   | 75,9% | 241  | <b>80,3%</b> |
| Trudno powiedzieć                                                      | 28        | 14,3% | 21                   | 20,2% | 49   | 16,3%        |
|                                                                        | 196       |       | 104                  |       | 300  |              |



Odpowiedzi udzielone na pytanie A4 stanowią optymistyczny prognostyk, albowiem 80% pracodawców nie planuje zwolnień w swoich przedsiębiorstwach. Porównując te rezultaty z omawianymi powyżej odpowiedziami na temat planów zatrudnienia, można wysnuć jeden z najważniejszych wniosków w ramach niniejszego badania. Otóż, **aktualnie przedsiębiorcy zmierzają do utrzymania zatrudnieniowego status quo, tzn.: raczej nie planują znaczących rekrutacji i zwiększania liczby personelu, ale też nie zamierzają zwalniać pracowników. Chcą przynajmniej utrzymać stan zatrudnienia, pozwalający na zachowanie możliwie stabilnej sytuacji ekonomicznej.** Z danych wynika bowiem, że **dwóch na trzech** pracodawców nie zamierza zatrudniać osób w kolejnym roku lub nie potrafi w tej chwili ocenić perspektyw zatrudnienia w swojej firmie. Jednak z drugiej strony **osiem na dziesięć** firm nie planuje redukcji personelu. **Takie dane wskazują, że nie powinniśmy się spodziewać dużego wzrostu bezrobocia powodowanego redukcją kadrową, czyli zwolnieniami.** Jednak trudniej będzie znaleźć pracę, a to oznacza, że problemy z zatrudnieniem

będą mieć osoby, które obecnie nie pracują, w tym absolwenci szkół, którzy znajdą się na rynku pracy.

Niewielką, gdyż zaledwie trzyprocentową grupkę respondentów, którzy odpowiedzieli, że planują redukcję kadry, zapytano o powody ewentualnych zwolnień personelu. Przyczyny podano w poniższej tabeli.

**Tabela A5. Powody planowanej redukcji**

(dotyczy 2% podmiotów – z tabeli A4 – planujących zwolnienia kadry)

| Podawane przyczyny planowanej redukcji kadry |
|----------------------------------------------|
| 1. stan kryzysu ekonomicznego                |
| 2. trudna sytuacja firmy                     |
| 3. wzrost kosztów pracy                      |

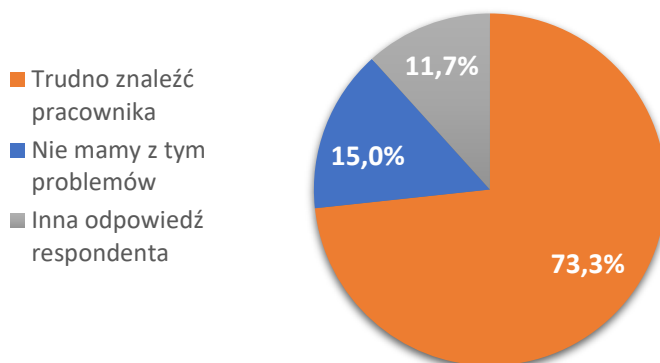
Powyższe oznacza, że stan kryzysu, związany m.in. z cenami energii, a także większe obciążenia pracodawców w wyniku wzrostu kosztów pracy, nie spowodują istotnego załamania rynku pod postacią licznych zwolnień pracowników. Te czynniki powodują zahamowanie naboru nowych osób.

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

**Tabela A6. Perspektywy znalezienia personelu**

| Pytanie A6                                               | Włocławek |       | Powiat<br>włocławski |       | Suma |       |
|----------------------------------------------------------|-----------|-------|----------------------|-------|------|-------|
| Jak Państwo oceniają możliwości znalezienia pracowników? |           |       |                      |       |      |       |
| Trudno znaleźć pracownika                                | 144       | 73,5% | 76                   | 73,1% | 220  | 73,3% |
| Nie mamy z tym problemów                                 | 30        | 15,3% | 15                   | 14,4% | 45   | 15,0% |
| Inna odpowiedź respondenta                               | 22        | 11,2% | 13                   | 12,5% | 35   | 11,7% |
|                                                          | 196       |       | 104                  |       | 300  |       |

**Wykres A6. Perspektywa znalezienia pracowników**



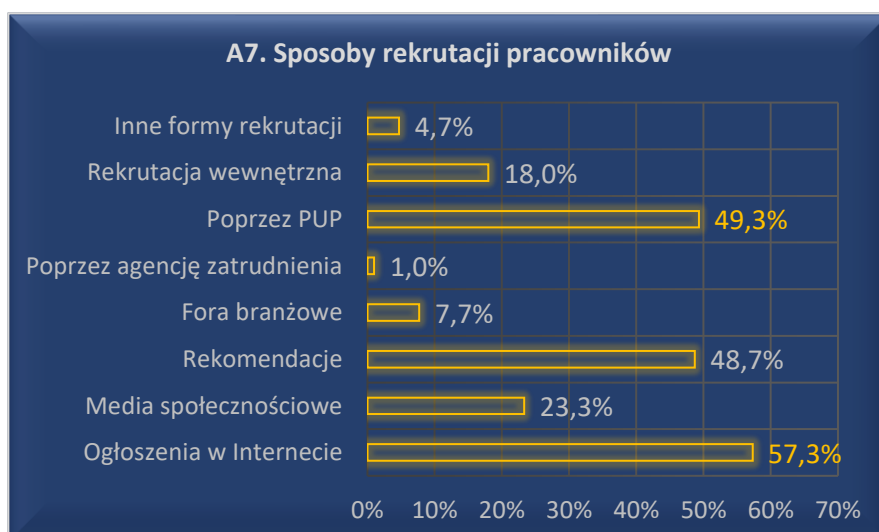
Jak wynika z powyższej tabeli, nieco ponad **siedem na dziesięć firm ocenia, że znalezienie pracowników może sprawiać trudność. Natomiast zaledwie co siódmy pracodawca nie ma kłopotów z rekrutacją personelu.** Jak widać rynek pracy nadal nosi znamiona rynku pracownika, na którym firmy mogą mieć problemy z pozyskaniem kadr. Niemniej jednak nie jest to już tak silne zjawisko. W poprzednim badaniu 81% respondentów stwierdziło, że istnieją problemy ze znalezieniem pracownika, zaś tylko 9%, że nie ma z tym problemu. Zatem obserwujemy tutaj pewną zmianę w dostępności pracowników, choć zmiana ta nie jest gwałtowna. Poza tym omawiany wynik jest powiązany z faktem mniejszego nastawienia na rekrutację. Jak stwierdzono w poprzednim punkcie, coraz więcej firm nie myśli o zwiększeniu zasobów kadrowych, dlatego ewentualne trudności rekrutacyjne nie są w polu ich zainteresowań.

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

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

**Tabela A7. Sposoby rekrutacji pracowników**

| Pytanie A7                                   | Włocławek 196 |       | Powiat<br>włocławski 104 |       | Suma 300 |       |
|----------------------------------------------|---------------|-------|--------------------------|-------|----------|-------|
| W jaki sposób rekrutują Państwo pracowników? |               |       |                          |       |          |       |
| Ogłoszenia w Internecie                      | 112           | 57,1% | 60                       | 57,7% | 172      | 57,3% |
| Media społecznościowe                        | 47            | 23,9% | 23                       | 22,1% | 70       | 23,3% |
| Rekomendacje                                 | 93            | 47,4% | 53                       | 50,1% | 146      | 48,7% |
| Fora branżowe                                | 19            | 9,7%  | 4                        | 3,8%  | 23       | 7,7%  |
| Poprzez agencję zatrudnienia                 | 2             | 1,0%  | 1                        | 1,0%  | 3        | 1,0%  |
| Poprzez PUP                                  | 106           | 54,1% | 42                       | 40,4% | 148      | 49,3% |
| Rekrutacja wewnętrzna                        | 35            | 17,8% | 19                       | 18,3% | 54       | 18,0% |
| Inne formy rekrutacji                        | 9             | 4,6%  | 5                        | 4,8%  | 14       | 4,7%  |



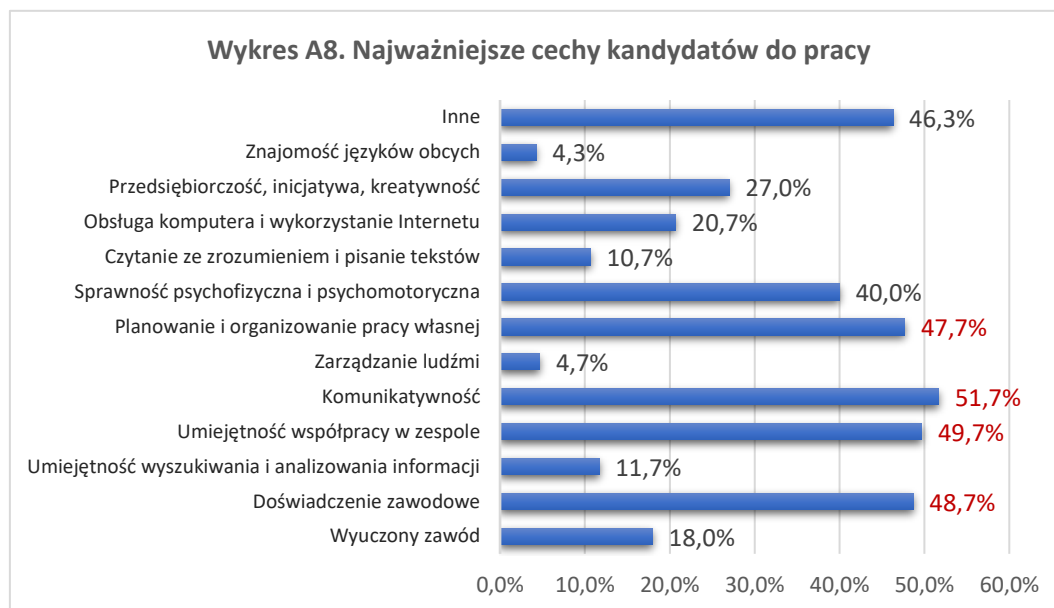
Poddając analizie problematykę sposobów poszukiwania przez firmy nowych pracowników, wypada na początek rozważyć wskaźnik odnoszący się do urzędu pracy. Rekrutowanie kadry z pomocą PUP wskazało ogółem **49,3%** respondentów (warto odnotować, że to więcej niż w poprzednim badaniu, wówczas było to 47%). 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: 1%). 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 **połowa firm nie przekazuje do PUP informacji o wolnych miejscach pracy**. Nie wygląda to, co prawda, tak dramatycznie, jak w raportach GUS, 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): **połowa pracodawców nie przychodzi do PUP, kiedy szuka personelu**. W sytuacji zapotrzebowania na personel firmy preferują poszukiwanie kadry poprzez Internet, media społecznościowe czy poprzez rekomendacje – ta forma jest ceniona, ponieważ, jeśli ktoś rekomenduje kandydata, to tym samym uwiarygadnia tę osobę w oczach przyszłego pracodawcy.

W celu uzyskania wiedzy, jakie cechy kandydatów są szczególnie ważne dla pracodawców, sformułowano pytanie A8. Respondenci mieli wskazać dowolną liczbę cech, które ich zdaniem powinien posiadać kandydat do zatrudnienia. Rezultaty są interesujące, a prezentują je poniższa tabela oraz wykres A8.

**Tabela A8. Najważniejsze cechy kandydatów do zatrudnienia**

| Pytanie A8                                                        | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Jakie Państwa zdaniem są najważniejsze cechy kandydatów do pracy? |           |       |                   |       |      |       |
| Wycuczony zawód                                                   | 35        | 17,8% | 19                | 18,3% | 54   | 18,0% |
| Doświadczenie zawodowe                                            | 96        | 48,9% | 50                | 48,1% | 146  | 48,7% |
| Umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji                | 27        | 13,8% | 8                 | 7,7%  | 35   | 11,7% |
| Umiejętność współpracy w zespole                                  | 98        | 50,0% | 51                | 49,0% | 149  | 49,7% |
| Komunikatywność                                                   | 108       | 55,1% | 47                | 45,2% | 155  | 51,7% |
| Zarządzanie ludźmi                                                | 7         | 3,6%  | 7                 | 6,7%  | 14   | 4,7%  |
| Planowanie i organizowanie pracy własnej                          | 96        | 48,9% | 47                | 45,2% | 143  | 47,7% |
| Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna                       | 80        | 40,8% | 40                | 38,5% | 120  | 40,0% |
| Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów                        | 21        | 10,7% | 11                | 10,6% | 32   | 10,7% |
| Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu                       | 41        | 20,9% | 21                | 20,2% | 62   | 20,7% |
| Przedsiębiorczość, inicjatywa, kreatywność                        | 57        | 29,1% | 24                | 23,1% | 81   | 27,0% |
| Znajomość języków obcych                                          | 10        | 5,1%  | 3                 | 2,9%  | 13   | 4,3%  |
| Inne                                                              | 85        | 43,4% | 54                | 51,9% | 139  | 46,3% |



Zanim przejdziemy do analizy wyników zawartych w powyższej tabeli oraz na wykresie A8, należy zauważyć, że wielu respondentów (46,3%) wskazało także **inne cechy**, które powinien posiadać kandydat do pracy. Pomimo, że w pytaniu A8 zaproponowano 12 cech kandydata, to na końcu listy odpowiedzi osoba ankietowana mogła dodać swoje opcje. W pozycji „Inne” respondenci wskazali następujące cechy (tłustym drukiem zaznaczono określenia, które były wymienione przez co najmniej kilku pracodawców, lista jest alfabetyczna):

- ✓ brak nałogów
- ✓ **chęci do pracy**
- ✓ chęć do nauki zawodu
- ✓ **chęci do nauki, do przyuczenia**
- ✓ chęć do pracy, „może nic nie umieć, ale jak są chęci to można nauczyć się wszystkiego”
- ✓ **dyspozycyjność**
- ✓ elastyczność
- ✓ estetyka
- ✓ inteligencja
- ✓ kultura osobista
- ✓ mobilność
- ✓ nienadużywający alkoholu
- ✓ obowiązkowość
- ✓ **odpowiedzialność**
- ✓ **pracowitość**
- ✓ prawo jazdy kat. B
- ✓ **punktualność**
- ✓ słuchanie ze zrozumieniem
- ✓ specjalistyczne wykształcenie
- ✓ sprawność fizyczna
- ✓ **sumienność**
- ✓ systematyczność

- ✓ **uczciwość**
- ✓ **uprawnienia stanowiskowe**
- ✓ wiedza branżowa
- ✓ **zaangażowanie**
- ✓ zainteresowania zgodne z pracą
- ✓ zdyscyplinowany
- ✓ **znajomość branży**

Przedstawione dane potwierdzają w istotnej mierze rezultaty poprzedniego badania przedsiębiorców z 2021 r. Z tabeli i wykresu A8 wynika bowiem, że **takie cechy jak: komunikatywność, umiejętność współpracy w zespole, planowanie i organizowanie pracy własnej są dla pracodawców równie ważne jak doświadczenie zawodowe.** Po raz kolejny uzyskujemy informację, że z punktu widzenia przedsiębiorców tzw. „kompetencje miękkie” są niezwykle istotne. Powinno to być wskazówką nie tylko dla PUP, ale może przede wszystkim dla instytucji oświaty. **Szkoły powinny w sposób systemowy rozwijać u uczniów tzw. kompetencje miękkie, które de facto są twardym, życiowym fundamentem, także w relacjach zawodowych.** Jak już sygnalizowaliśmy w poprzednim raporcie, niewątpliwie potrzebny jest przedmiot szkolny z zakresu edukacji psychospołecznej, z odpowiednio opracowanym programem nauczania, dzięki któremu młodzież nabywałaby wiele ważnych umiejętności.

Jeśli chodzi o urzędy pracy, to taki wynik sugeruje potrzebę umieszczania w planie szkoleń również kursów czy modułów **z zakresu kompetencji miękkich.** Dzięki podobnym wnioskom z poprzedniego badania PUP wprowadził zajęcia tego typu na szkoleniach zawodowych. Zamawiając kursy zmierzające do uzyskania kwalifikacji odnoszących się do rynkowych profesji, **w programie nauczania przewidziano 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 nadal obejmować zajęcia psychospołeczne, które pozwalają rozwijać powyższe cechy.** Biorąc pod uwagę inne doświadczenia PUP (takie jak profilowanie czy segmentacja osób bezrobotnych) odnoszące się do istotności kompetencji miękkich, warto także **rozważyć opracowanie i wdrożenie katalogu kompetencji kluczowych.** W takim katalogu znalazłyby się zapewne omawiane cechy oczekiwane przez pracodawców. Klienci PUP powinni być objęci tego rodzaju zajęciami w ramach dwóch usług: szkoleń oraz poradnictwa zawodowego. Dopóki system kształcenia, już od starszych klas szkoły podstawowej, nie będzie obejmował przedmiotu: „Edukacja psychospołeczna”, urzędy pracy oraz inne instytucje aktywizacyjne będą musiały zajmować się problematyką rozwijania wiedzy i umiejętności z omawianego zakresu. Kwestia jest bardzo poważna, ponieważ od omawianych umiejętności psychospołecznych (takich jak radzenie sobie z emocjami, rozumienie reakcji własnych oraz cudzych, asertywność, rozwiązywanie konfliktów czy planowanie działań) zależy nie tylko los jednostki, ale także jakość życia społecznego.

**KONKLUZJA:**  
**tzw. kompetencje miękkie**  
**są de facto twardym**  
**fundamentem realizacji**  
**kariery i adaptacji na**  
**rynku pracy.**

## Obszar B. Współpraca firm z PUP we Włocławku

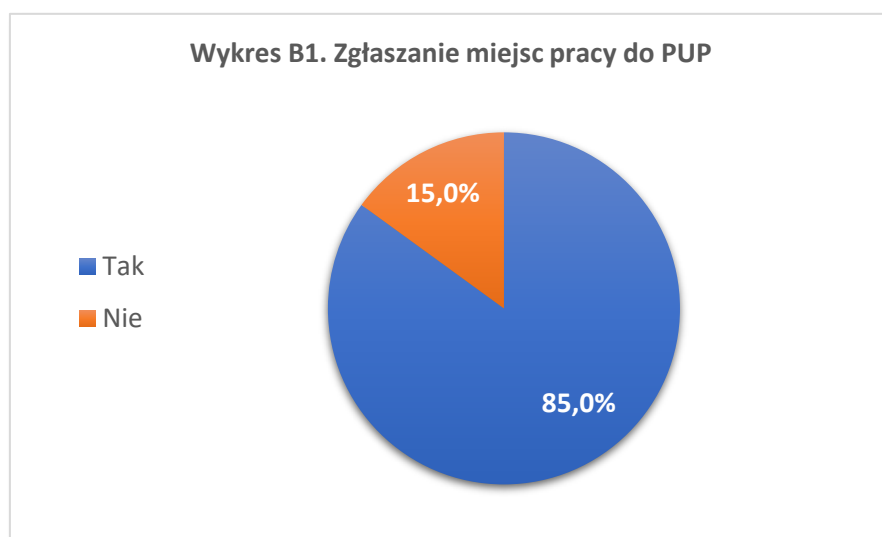
Celem omawianego badania była również ocena współpracy pomiędzy pracodawcami, a urzędem pracy. Z punktu widzenia PUP we Włocławku to ważny element badania, ponieważ kierownictwo urzędu zaplanowało szereg rozwiązań modernizujących funkcjonowanie tej instytucji. Zmiany dotyczą m.in. pośrednictwa pracy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

W kwestionariuszu ankietowym pytanie B1 było związane z pytaniem A2 (dotyczącym wskazania przez firmy wolnych miejsc pracy). W pytaniu B1 poproszono o odpowiedź: czy wolne miejsca pracy respondenci zgłosili do PUP we Włocławku lub czy zamierzają to zrobić. Wyniki ilustruje poniższa tabela.

**Tabela B1. Zgłaszanie miejsc pracy do PUP**

| Pytanie B1                                                                            | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       | Suma w 2021 |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|-------------|-------|
| Czy aktualne wolne miejsca pracy zgłosiliście Państwo lub zamierzacie zgłosić do PUP? |           |       |                   |       |      |       |             |       |
| TAK                                                                                   | 56        | 87,5% | 35                | 81,4% | 91   | 85,0% | 78          | 62%   |
| NIE                                                                                   | 8         | 12,5% | 8                 | 18,6% | 16   | 15,0% | 47          | 37,3% |
|                                                                                       | 64*       |       | 43*               |       | 107* |       |             |       |

\*patrz tabela A1, odp. Tak



Podobnie, jak w poprzedniej edycji badania przedsiębiorców, powyższy rezultat jest pozornie trochę w sprzeczności z wynikami odnoszącymi się do pytania A7 (dotyczącego sposobów rekrutacji personelu). W odpowiedzi na pytanie B1, 85% respondentów wskazało, że zgłasza aktualne wolne miejsca pracy do PUP we Włocławku, natomiast na pytanie A7 49,3% 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 B1 odpowiedziała mniejsza liczba respondentów (107) niż wynosi próba badawcza (300). Ta różnica powoduje, że w zasadzie wyniki pytania B1 pokrywają się z rezultatami pytania A7.

Pytanie B1 wskazuje jednocześnie, że tylko 15% firm, które aktualnie potrzebują pracowników nie zgłasza tego faktu do PUP. To wynik znacznie lepszy niż w poprzedniej edycji badania, kiedy to ponad 37% firm deklarujących zatrudnianie nie zgłaszało ofert do PUP (w tabeli B1 dane z 2021 r. zamieszczono w komórkach zacienionych). **Jednym z zaleceń po poprzednim badaniu było zintensyfikowanie promocji usługi pośrednictwa pracy, tak aby więcej podmiotów zgłaszało wolne**

## Pytanie B2

**miejsca zatrudnienia. Niniejsze badanie wskazuje, że podjęte działania przyniosły efekt.** Liczba firm planujących zatrudnienie, ale niezgłaszających tego do PUP, zmniejszyła się o połowę (z 37% do 15%).

Z kolei pytanie B2 dotyczy przeszłości. Badanych zapytano: czy na przestrzeni ostatniego roku zgłaszały wolne miejsca pracy do PUP. Wyniki przedstawiono poniżej.

**Tabela B2. Zgłaszanie miejsc pracy do PUP w ostatnim roku (lata 2021-2022)**

| Pytanie B2                                                                    | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Czy w ciągu ostatniego roku zgłaszaliście Państwo wolne miejsca pracy do PUP? |           |       |                   |       |      |       |
| TAK                                                                           | 84        | 42,8% | 42                | 40,4% | 126  | 42,0% |
| NIE                                                                           | 112       | 57,1% | 62                | 59,6% | 174  | 58,0% |
|                                                                               | 196       |       | 104               |       | 300  |       |

Tabela B2 ilustruje współpracę lokalnych firm z PUP we Włocławku w ramach usługi pośrednictwa pracy. Wyniki wskazują, że 42% respondentów składało do PUP zgłoszenia o wolnych miejscach zatrudnienia. Co nam mówią te wyniki, odnoszące się do relatywnie krótkiej, rocznej perspektywy czasowej? W zestawieniu z innymi odpowiedziami firm, np. na pytanie A7 (metody poszukiwania kadry), mogą one wskazywać, że liczba firm współpracujących z PUP w zakresie pośrednictwa pracy (rekrutacji kandydatów) jest nieco niższa od deklaracji respondentów. Według danych z tabeli A7 niemal połowa firm poszukuje personelu poprzez urząd pracy. Tymczasem w latach 2021-2022 tylko 42% podmiotów zgłosiło oferty do PUP. Przyczyną tego zjawiska może być fakt, że firmy korzystają również 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 B4, którego opis zamieszczono w dalszej części niniejszego opracowania.

## Pytanie B3

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 B3, podsumowane w poniższej tabeli.

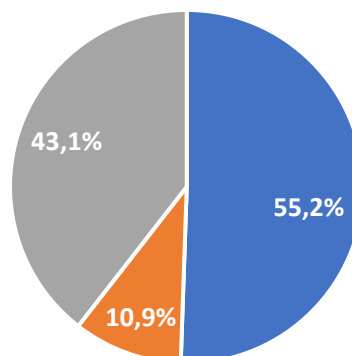
**Tabela B3. Powody niezgłaszania miejsc pracy do PUP**

| Pytanie B3*                                                                    | Włocławek 112 z tab. B2 |       | Powiat włocławski 62 z tab. B2 |       | Suma 174 z tab. B2 |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|--------------------------------|-------|--------------------|-------|
| Z jakich powodów <b>nie zgłaszaliście</b> Państwo wolnych miejsc pracy do PUP? |                         |       |                                |       |                    |       |
| Stosowanie innych metod rekrutacji                                             | 50                      | 44,6% | 46                             | 74,2% | 96                 | 55,2% |
| Osoby bezrobotne nie spełniają oczekiwań firm                                  | 13                      | 11,6% | 6                              | 9,7%  | 19                 | 10,9% |
| Inne powody                                                                    | 53                      | 47,3% | 22                             | 35,5% | 75                 | 43,1% |
|                                                                                |                         |       |                                |       |                    |       |

\* dane są powiązane z odpowiedziami „NIE” w tabeli B2, przy czym respondenci mogli wskazać w pytaniu B3 więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres B3. Powody niezgłaszania ofert do PUP

- Stosowanie innych metod rekrutacji
- Osoby bezrobotne nie spełniają oczekiwań firm
- Inne powody



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 (10,9%) wskazała, iż powodem niezgłaszania wolnych miejsc pracy do PUP jest „rodzaj” kandydatów, których może zaproponować PUP.** Niniejsze badanie potwierdza konkluzje z poprzedniej edycji, że pewnym mitem jest pogląd o niechęci pracodawców do zatrudniania osób bezrobotnych. Wiele firm chce przyjmować do pracy osoby bezrobotne, byleby tylko tacy kandydaci wykazywali się chęcią do zatrudnienia (widać to m.in. w odpowiedziach na pytanie A8). Wpływ na takie podejście ma zapewne specyfika współczesnego rynku pracy. Od kilku lat mamy bowiem do czynienia z tzw. rynkiem pracownika, na którym brakuje rąk do pracy. **Trzeba tutaj jednak dodać, że w swoich wypowiedziach wielu pracodawców zwraca uwagę, że część osób bezrobotnych unika zatrudnienia.** Ten wątek będzie się jeszcze przewijać w niniejszym opracowaniu. Warto jednak już teraz podkreślić, że zarówno badanie przedsiębiorców, jak i inne rozwiązania PUP, takie jak segmentacja osób bezrobotnych, wskazują dość jednoznacznie, że **kluczowym problemem społecznym, związanym z bezrobociem i rynkiem pracy, jest brak motywacji ze strony osób bezrobotnych do aktywizacji zawodowej.** Z tego może płynąć sugestia, że PUP powinien na szerszą skalę podejmować inicjatywy poprawiające morale osób zarejestrowanych, wpływające na ich motywację oraz aktywność. **Paradoksem jest, że konkretne i ustawowe wydawanie skierowań do pracy bywa przeciw skuteczne, ponieważ osoby niezmotywowane nie podejmą pracy, zaś pracodawcy są sfrustrowani postawą takich osób i koniecznością odbywania z nimi rozmów. Zatem przed wydaniem bezrobotnemu skierowania do firmy trzeba zadbać o jego postawę i zmotywowanie.**

**KONKLUZJA: pracodawcy chcą zatrudniać bezrobotnych, pod warunkiem że kandydaci wykazują motywację do pracy**

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

## Pytanie B4

Tabela B4. Korzystanie z pomocy PUP

| Pytanie B4                                                            | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       | Suma |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|------|-----|
| Czy korzystaliście lub korzystacie Państwo z jakichś form pomocy PUP? |           |       |                   |       |      |       |      |     |
| TAK                                                                   | 152       | 77,5% | 78                | 75,0% | 230  | 76,7% | 240  | 80% |
| NIE                                                                   | 40        | 20,4% | 25                | 24,0% | 65   | 21,7% | 54   | 18% |
| Nie wiem                                                              | 4         | 2,0%  | 1                 | 1,0%  | 5    | 1,7%  | 7    | 2%  |
|                                                                       | 196       |       | 104               |       | 300  |       | 301  |     |

Odpowiedzi na pytanie B4 zestawiono z rezultatami z poprzedniej edycji badania (wpisane w tabeli w zacienionych rubrykach). Wyniki są bardzo zbliżone. **Oznacza to, że na innej próbie badawczej uzyskano tę samą odpowiedź: co najmniej trzy na cztery firmy są w jakimś stopniu związane z PUP, korzystając z różnych form wsparcia.**

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

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

**KONKLUZJA: urząd pracy, zwłaszcza na terenach poza metropolitalnych, jest ważnym stymulatorem nowych miejsc pracy.**

Badani mieli także możliwość oceny usług i instrumentów rynku pracy, które są realizowane przez PUP. Nie wszyscy respondenci ocenili każdą usługę. Mieli w tym względzie swobodę 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 B5.

## Pytanie B5

Tabela B5. Ocena usług i instrumentów realizowanych przez PUP

| Usługa lub instrument rynku pracy | Liczba respondentów, którzy ocenili daną usługę |        |      | Suma pkt |        |      | Średnia uzyskanych ocen | Oceny z 2021 r. |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------|--------|------|----------|--------|------|-------------------------|-----------------|
|                                   | Miasto                                          | Powiat | SUMA | Miasto   | Powiat | SUMA |                         |                 |
| Pośrednictwo pracy                | 75                                              | 34     | 109  | 293      | 122    | 415  | 3,8                     | 3,6             |
| Szkolenia dla bezrobotnych        | 21                                              | 10     | 31   | 87       | 40     | 127  | 4,1                     | 3,9             |
| Krajowy Fundusz Szkoleniowy       | 52                                              | 14     | 66   | 248      | 64     | 312  | 4,7                     | 4,8             |
| Staże                             | 119                                             | 56     | 175  | 532      | 255    | 787  | 4,5                     | 4,5             |
| Dofinansowanie stanowisk          | 96                                              | 50     | 146  | 467      | 232    | 699  | 4,8                     | 4,6             |
| Prace interwencyjne               | 54                                              | 21     | 75   | 259      | 93     | 352  | 4,7                     | 4,7             |

Powyższe rezultaty zestawiono z wynikami z badania przeprowadzonego w 2021 r. Jak widać uzyskano bardzo podobne oceny punktowe. Oznacza to, że na innej próbie badawczej potwierdzono ocenę przez pracodawców kluczowych form wsparcia świadczonych przez urząd.

Biorąc pod uwagę liczbę wypowiadających się respondentów na temat danej formy pomocy oraz średnią ocenę, najwyżej lokują się dwa działania PUP: 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. Prawdopodobnie z racji tego, że tylko część ankietowanych skorzystała z wymienionych form.

Cieszy poprawa postrzegania przez pracodawców usługi pośrednictwa pracy. To kluczowa aktywność urzędu, który dystrybuuje oferty zatrudnienia, próbując skorelować wymagania i ofertę firm oraz oczekiwania i możliwości osób bezrobotnych. **Ponieważ poprzednia edycja badania wskazywała, że pośrednictwo pracy zostało ocenione najniżej, podjęto działania zmierzające do poprawy jakości tej usługi. Dlatego wyższa ocena tej formy pomocy jest pozytywnym sygnałem ze strony pracodawców.** Trzeba tutaj dodać, że ogólnie oceny wystawione przez firmy są relatywnie wysokie. Nie zamierzamy jednak przywiązywać się do takich notowań, bardziej zależało nam na poznaniu różnic, jeśli chodzi o postrzeganie przez firmy poszczególnych form wsparcia. Niemniej jednak uzyskane wyniki są motywujące dla urzędu i skłaniają do przypuszczenia, że kierunek modernizacyjny, zapoczątkowany przed kilkoma laty w „Programie Promocji Zatrudnienia (...)”, jest właściwy.

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

**KONKLUZJA: urząd pracy powinien planować i wdrażać nowy paradygmat funkcji doradcy klienta, ze względu na dużą liczbę niezmotywowanych klientów**

usługi poradnictwa zawodowego z metodą coachingu. Ten paradygmat w pracy doradcy klienta powinien przynieść wymierne rezultaty w postaci wzbudzenia motywacji u osób biernych.

Analizując wypowiedzi respondentów widać, że część pracodawców nie miała świadomości o istnieniu pewnych form wsparcia realizowanych przez urząd pracy. Takie osoby są zaskoczone opcjami proponowanymi przez PUP i deklarują, że kiedyś skorzystają z tej czy innej usługi, albo instrumentu rynku pracy. Taka sytuacja świadczy o tym, że dodatkowy cel, przewidywany dla omawianego badania, został osiągnięty. Jak wspomniano w części metodologicznej (zawartej w appendixie), 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 B6 badanych poproszono o **wskazanie szkoleń dla osób bezrobotnych**. Celem było stwierdzenie, jakie kierunki kursów są istotne z punktu widzenia pracodawców. Poniżej zamieszczono listę szkoleń podanych przez respondentów. Oprócz kursów typowo zawodowych, zwracają uwagę szkolenia, które nie zmierzają do uzyskania kwalifikacji związanych z daną profesją (zaznaczono je na niebiesko). Jak widać, po raz kolejny w niniejszym badaniu, pracodawcy podkreślają, że **oprócz kwalifikacji zawodowych istotne są również tzw. „kompetencje miękkie”**.

**Tabela B6. Propozycje szkoleń dla bezrobotnych**

| Pytanie B6                                            | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|-------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Propozycje szkoleń grupowych                          |           |       |                   |       |      |       |
| Firmy wskazujące propozycje kursów                    | 100       | 51,0% | 43                | 41,3% | 143  | 47,7% |
| Nie mam zdania                                        | 90        | 45,9% | 60                | 57,7% | 150  | 50,0% |
| PUP nie powinien organizować szkoleń dla bezrobotnych | 6         | 3,0%  | 1                 | 1,0%  | 7    | 2,3%  |
|                                                       | 196       |       | 104               |       | 300  |       |

*Uwaga: Od 143 podmiotów uzyskano łącznie 183 wskazania kierunków szkoleń (czyli średnio 1,3 szkolenia na respondenta)*

**Tabela C6. Propozycje szkoleń dla bezrobotnych**

|                                          |
|------------------------------------------|
| ✓ barista                                |
| ✓ biurowe                                |
| ✓ blacharz-dekarz                        |
| ✓ brukarz                                |
| ✓ budowlane                              |
| ✓ cieśla, stolarz                        |
| ✓ cukiernik                              |
| ✓ elektromechanik pojazdów samochodowych |
| ✓ elektromechanik samochodowy            |
| ✓ elektromonter                          |
| ✓ elektryk                               |
| ✓ finansów i rachunkowości               |
| ✓ florystka                              |
| ✓ fryzjer - branżowe                     |

|                                                 |
|-------------------------------------------------|
| ✓ gastronomiczne (kucharz, pomoc kuchenna)      |
| ✓ handlowiec mobilny                            |
| ✓ higieny i obsługi urządzeń sprzątających      |
| ✓ hydraulik                                     |
| ✓ instruktor nauki jazdy                        |
| ✓ kadry, płace                                  |
| ✓ kasjer - sprzedawca                           |
| ✓ kasy fiskalne                                 |
| ✓ kelner - barman                               |
| ✓ <b>kompetencyjne z elementami komunikacji</b> |
| ✓ <b>kompetencji miękkich</b>                   |
| ✓ komputerowe                                   |
| ✓ komputerowe (MS Office)                       |
| ✓ kosmetyczne                                   |
| ✓ krojczy                                       |
| ✓ księgowości                                   |
| ✓ księgowe + kadry + płace                      |
| ✓ kucharz - gastronomiczne                      |
| ✓ kurs ekonomicznej jazdy (Eco Driving)         |
| ✓ kurs obsługi komputera i kas fiskalnych       |
| ✓ <b>kurs - wytrwać w pracy</b>                 |
| ✓ kursy językowe                                |
| ✓ laminowanie rurociągów                        |
| ✓ magazynier                                    |
| ✓ malarka ceramiki                              |
| ✓ marynarz                                      |
| ✓ mechanik                                      |
| ✓ monter rusztowań                              |
| ✓ monter stolarki z rysunkiem technicznym       |
| ✓ <b>motywacyjne do samozatrudnienia</b>        |
| ✓ murarz                                        |
| ✓ obsługi maszyn pralni                         |
| ✓ obsługa elektronarzędzi - zagęszczarka        |
| ✓ obsługa klienta                               |
| ✓ obsługa maszyn budowlanych                    |
| ✓ obsługa obrabiarek CNC                        |
| ✓ obsługa obrabiarek manualnych                 |
| ✓ obsługa programów księgowych                  |
| ✓ operator ładowarki teleskopowej               |
| ✓ operator podnośnika koszowego                 |
| ✓ operator prasy hydraulicznej                  |
| ✓ operator sprzętu ciężkiego                    |
| ✓ operator zagęszczarki                         |
| ✓ opiekun osób                                  |
| ✓ piekarz                                       |
| ✓ podolog                                       |
| ✓ pracownik ochrony                             |

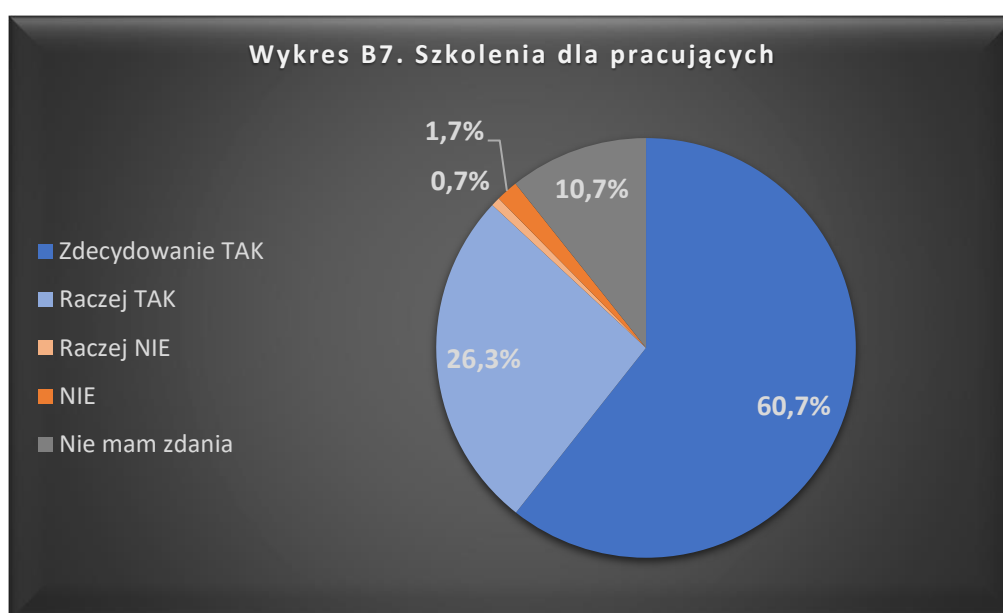
|                                                         |
|---------------------------------------------------------|
| ✓ prawo jazdy kat. B, C, C+E                            |
| ✓ prawo jazdy kat. C+E                                  |
| ✓ prawo pracy (zmiany), BHP                             |
| ✓ projektowanie stron internetowych                     |
| ✓ przewóz materiałów niebezpiecznych                    |
| ✓ rachunkowość, księgowość                              |
| ✓ ręczny przecinacz tlenowy i gazowy                    |
| ✓ spawacz                                               |
| ✓ sprzedaż internetowa                                  |
| ✓ sprzedaż internetowa, e-commerce                      |
| ✓ sternik wodny                                         |
| ✓ stylizacja paznokci                                   |
| ✓ szkolenia z zakresu branży budowlanej                 |
| ✓ <b>szkolenie motywujące, z zakresu chęci do pracy</b> |
| ✓ szwaczka                                              |
| ✓ techniki sprzedaży                                    |
| ✓ uprawnienia elektroenergetyczne                       |
| ✓ uprawnienia energetyczne                              |
| ✓ uprawnienia spawalnicze                               |
| ✓ wózki widłowe                                         |
| ✓ wulkanizator-obstługa urządzeń                        |
| ✓ <b>zajęcia motywacji do pracy</b>                     |
| ✓ zawodowe np. krawiec                                  |
| ✓ zbrojarz                                              |

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

Tabela B7. Szkolenia dla pracujących

| Pytania B7                                                        | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Czy PUP powinien finansować szkolenia dla pracujących (KFS itp.)? |           |       |                   |       |      |       |
| Zdecydowanie TAK                                                  | 127       | 64,8% | 55                | 52,9% | 182  | 60,7% |
| Raczej TAK                                                        | 44        | 22,4% | 35                | 33,6% | 79   | 26,3% |
| Raczej NIE                                                        | 2         | 1,0%  | 0                 | 0%    | 2    | 0,7%  |
| NIE                                                               | 3         | 1,5%  | 2                 | 1,9%  | 5    | 1,7%  |
| Nie mam zdania                                                    | 20        | 10,2% | 12                | 11,5% | 32   | 10,7% |
|                                                                   | 196       |       | 104               |       | 300  |       |



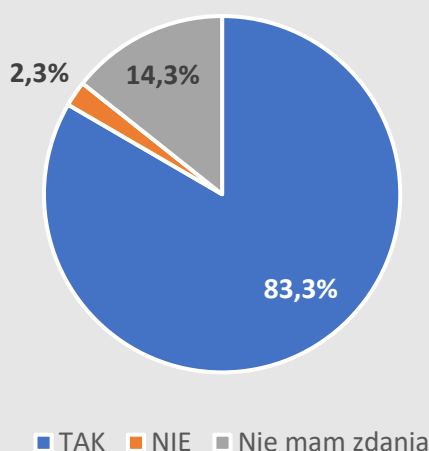
Powyższy wynik wskazuje jednoznacznie, że **pracodawcy oczekują wsparcia w zakresie podnoszenia kwalifikacji zatrudnionego personelu**. Jak widać, idea Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest bardzo popierana przez firmy. Tylko 2,4% respondentów uważa, że PUP nie powinien finansować szkoleń dla pracujących. Przytłaczająca większość firm, bo aż 87%, widzi taką potrzebę i tego oczekuje. Pozostali respondenci nie wyrazili opinii w tej sprawie.

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

Tabela B8. Inne wsparcie osób pracujących

| Pyt. B8                                              | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Czy PUP powinien finansować utrzymanie zatrudnienia? |           |       |                   |       |      |       |
| TAK                                                  | 165       | 84,2% | 85                | 81,7% | 250  | 83,3% |
| NIE                                                  | 5         | 2,5%  | 2                 | 1,9%  | 7    | 2,3%  |
| Nie mam zdania                                       | 26        | 13,7% | 17                | 16,3% | 43   | 14,3% |
|                                                      | 196       |       | 104               |       | 300  |       |

Wykres B8. Wsparcie utrzymania zatrudnienia



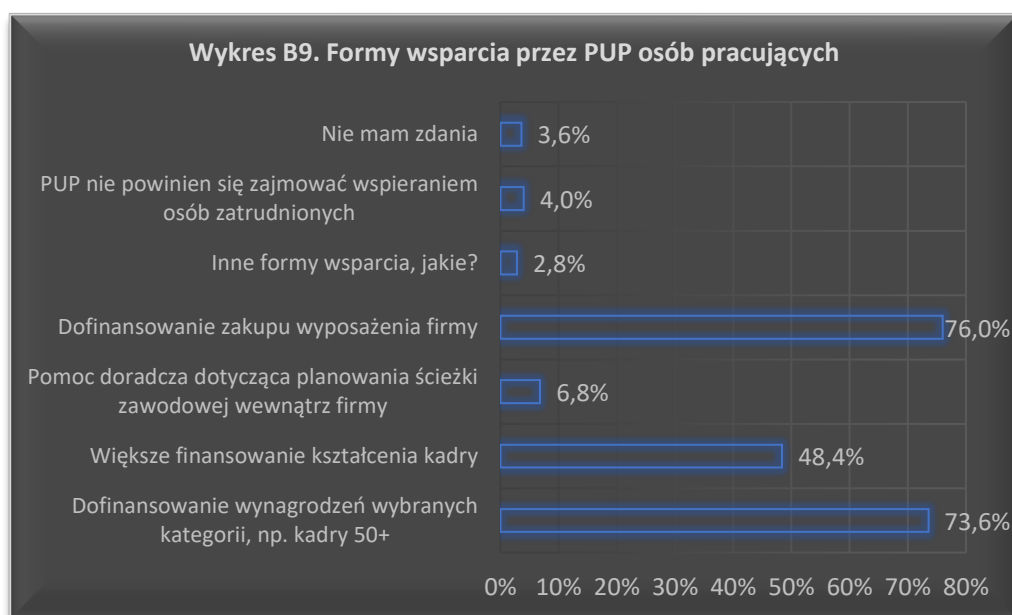
Ośmiu na dziesięciu pracodawców uważa, że urzędy pracy powinny wspierać utrzymanie miejsc zatrudnienia. Ten wynik wydaje się potwierdzać coraz trudniejszą sytuację na rynku pracy. Firmy zdają się wątpić w szansę utrzymania aktualnych miejsc pracy. Jak już wspomniano w niniejszej analizie, słuszne wydaje się prognozowanie istotnego spowolnienia na rynku pracy, gdy chodzi o powiększanie zasobów kadrowych. Możliwe, że po przekroczeniu pewnej bariery rentowności, firmy zaczną redukować personel. Wsparcie finansowe może zapobiec utracie zatrudnienia przez znaczącą liczbę aktualnych pracowników. Obecnie nie ma takich regulacji prawnych, które umożliwiłyby urzędowi pracy „działanie wyprzedzające”, tzn. negocjacje i wsparcie przed przeprowadzeniem przez firmy redukcji kadr. Być może tego typu działania powinny być wprowadzone do ustawy regulującej działalność urzędów pracy. Dzięki temu lokalne urzędy pracy mogłyby wspierać mieszkańców, tak aby nie stali się bezrobotni. Zastosowanie omawianego instrumentu powinno zależeć od decyzji lokalnego samorządu.

**KONKLUZJA:**  
*w nowej rzeczywistości  
 ekonomicznej urzędy  
 pracy powinny mieć  
 szerszy repertuar działań,  
 także takich, które  
 chronią miejsca pracy  
 przed likwidacją.*

Tabela B9. Formy wsparcia pracujących przez PUP

| Pyt. B9                                                                        | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma* 250 |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|-----------|-------|
| W jaki sposób PUP powinien wspierać pracodawców w zakresie osób zatrudnionych? |           |       |                   |       |           |       |
| Dofinansowanie wynagrodzeń wybranych kategorii, np. kadry 50+                  | 122       | 73,9% | 62                | 72,9% | 184       | 73,6% |
| Większe finansowanie kształcenia kadry                                         | 85        | 51,5% | 36                | 42,3% | 121       | 48,4% |
| Pomoc doradcza dotycząca planowania ścieżki zawodowej wewnątrz firmy           | 10        | 6,1%  | 7                 | 8,2%  | 17        | 6,8%  |
| Dofinansowanie zakupu wyposażenia firmy                                        | 123       | 74,5% | 67                | 78,8% | 190       | 76,0% |
| Inne formy wsparcia, jakie?                                                    | 5         | 3,0%  | 2                 | 2,3%  | 7         | 2,8%  |
| PUP nie powinien się zajmować wspieraniem osób zatrudnionych                   | 7         | 4,2%  | 3                 | 3,5%  | 10        | 4,0%  |
| Nie mam zdania                                                                 | 6         | 3,6%  | 3                 | 3,5%  | 9         | 3,6%  |

\* dotyczy 250 respondentów, którzy odpowiedzieli TAK w pytaniu B8



Jak wspomniano, firmy potrzebują wsparcia w utrzymaniu miejsc pracy. Odpowiadając na pytanie o formy realizacji takiej pomocy, **respondenci wskazują dofinansowanie zakupu wyposażenia firmy oraz dofinansowanie wynagrodzenia wybranych kategorii pracowników. Trzech na czterech pracodawców chciałoby tego typu pomocy ze strony urzędu pracy.** To ważna informacja w perspektywie groźby znaczącego spowolnienia na rynku pracy. Nie chodzi tutaj wyłącznie o zaprzestanie rekrutacji nowych kadr, lecz także o ewentualne zwolnienia pracowników. Gdyby spowolnienie na rynku pracy przerodziło się w gwałtowne zahamowanie, wówczas urzędy pracy powinny dysponować narzędziami zabezpieczającymi przez wzrostem bezrobocia.

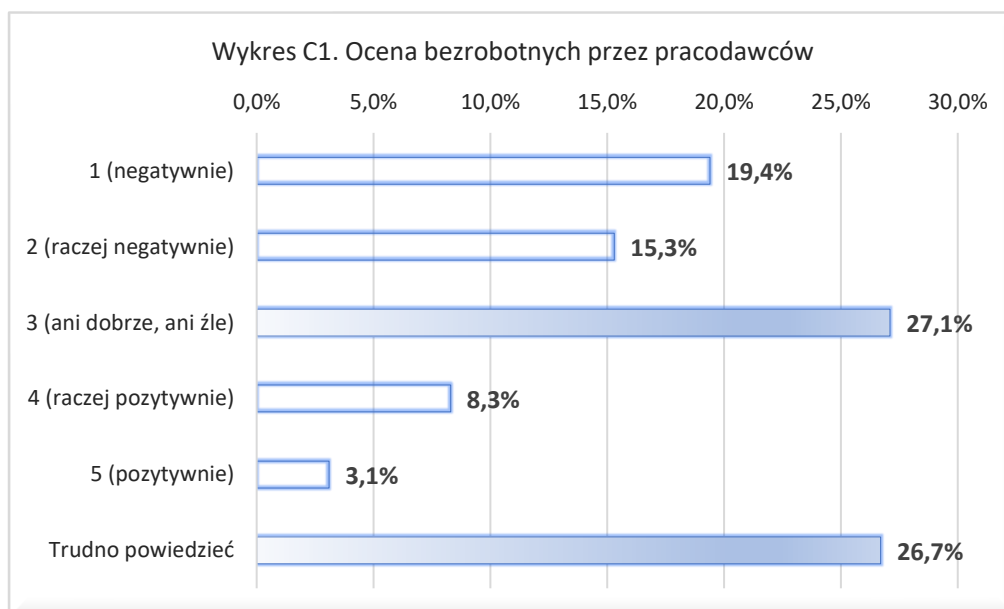
### Obszar C. Opinia pracodawców o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy

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

W pytaniu C1 poproszono respondentów o ocenienie osób bezrobotnych (jako kandydatów do zatrudnienia) w zaproponowanej skali liczbowej: 1 oznacza, że respondent ocenia osoby bezrobotne negatywnie, 2 – raczej negatywnie, 3 – ani dobrze, ani źle (neutralnie), 4 – raczej pozytywnie, 5 – pozytywnie. Wyniki ilustruje poniższa tabela oraz wykres C1 (w rubrykach zacienionych podano odpowiedzi z poprzedniej edycji niniejszego badania, z roku 2021).

**Tabela C1. Opinia pracodawców na temat osób bezrobotnych**

| Pytanie C1                                                                                     | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |              | Suma (z 2021 r.) |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|--------------|------------------|------------|
| Jak Państwo oceniają osoby bezrobotne (zarejestrowane w PUP), jako kandydatów do zatrudnienia? |           |       |                   |       |      |              |                  |            |
| 1 (negatywnie)                                                                                 | 39        | 21,2% | 17                | 16,3% | 56   | 19,4%        | 50               | 17%        |
| 2 (raczej negatywnie)                                                                          | 25        | 13,6% | 19                | 18,3% | 44   | 15,3%        | 42               | 14%        |
| 3 (ani dobrze, ani źle)                                                                        | 57        | 31,0% | 21                | 20,2% | 78   | <b>27,1%</b> | 73               | <b>24%</b> |
| 4 (raczej pozytywnie)                                                                          | 14        | 7,6%  | 10                | 9,6%  | 24   | 8,3%         | 25               | 8%         |
| 5 (pozytywnie)                                                                                 | 5         | 2,7%  | 4                 | 3,8%  | 9    | 3,1%         | 19               | 6%         |
| Trudno powiedzieć                                                                              | 44        | 23,9% | 33                | 31,7% | 77   | <b>26,7%</b> | 92               | <b>31%</b> |
|                                                                                                | 184       |       | 104               |       | 288  |              |                  |            |



Podobnie jak badaniu przeprowadzonym rok temu, tak i teraz okazuje się, że opinia pracodawców na temat osób bezrobotnych to kwestia bardziej złożona niż mogłoby się wydawać. Przede wszystkim nie jest prawdą, że większość pracodawców źle ocenia osoby bezrobotne. Zdecydowanie negatywną notę wystawiło 19,4% respondentów. Nawet jeśli do tego doliczymy ocenę „raczej negatywną” (15,3%), to uzyskujemy łącznie 34,7% odpowiedzi nieprzychylnych osobom bezrobotnym (to stanowi wzrost w stosunku do poprzedniego badania o 3,7%). Oznacza to, że **co trzeci pracodawca źle ocenia osoby bezrobotne**. Natomiast większość pracodawców zachowuje swego rodzaju neutralność czy też powściągliwość w ocenianiu osób bezrobotnych. Co czwarty respondent (27,1%) wskazał notę 3, oznaczającą, że ocenia bezrobotnych „ani dobrze, ani źle”. Ponadto 26,7% respondentów zaznaczyło odpowiedź: „trudno powiedzieć”. Takie wyniki mogą oznaczać, że pracodawcy z pewną rezerwą podchodzą do osób bezrobotnych, ale też unikają stereotypowych, negatywnych ocen. Opinię pracodawcy prawdopodobnie warunkuje kontakt z konkretnymi osobami. Zapewne na początku pracodawca może być zdystansowany wobec kandydata, będzie analizować jego kompetencje, a zwłaszcza chęci do pracy, ale jest to przecież normalna praktyka. Jednak taki pracodawca nie odrzuci z rekrutacji danej osoby tylko dlatego, że kandydat figuruje w ewidencji PUP.

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 urzędzie 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 C2. Badanych zapytano czy ich firma jest zainteresowana współpracą z PUP w zakresie projektów aktywizacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

**Tabela C2. Współpraca z PUP w zakresie projektów**

| Pytanie C2                                                                                                                          | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma | Suma z 2021 r. |     |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|----------------|-----|------------|
| Czy Państwa firma jest zainteresowana współpracą z PUP w zakresie projektów aktywizacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy? |           |       |                   |       |      |                |     |            |
| TAK                                                                                                                                 | 24        | 12,2% | 11                | 10,6% | 35   | 11,7%          | 48  | 16%        |
| TAK, ale zależy to od rodzaju projektu                                                                                              | 50        | 25,5% | 24                | 23,1% | 74   | 24,7%          | 62  | 21%        |
| NIE                                                                                                                                 | 78        | 39,8% | 45                | 43,3% | 123  | <b>41,0%</b>   | 124 | <b>41%</b> |
| Trudno powiedzieć                                                                                                                   | 44        | 22,4% | 24                | 23,1% | 68   | 22,6%          | 67  | 22%        |
|                                                                                                                                     | 196       |       | 104               |       | 300  |                |     |            |

Należy zauważyć, że w powyższej kwestii uzyskano niemal identyczne wyniki w porównaniu do poprzedniego badania. Podobna liczba firm (ponad 36%) jest zainteresowana współpracą w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych. Identyczna ilość podmiotów (41%) odmawia współpracy w tej dziedzinie. Podobnie jak poprzednio 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 szansa, że nawet śmiało inicjatywy, pod warunkiem, że będą zrozumiałe i celowe, spotkają się z odzewem co najmniej jednej trzeciej lokalnych firm.**

## Pytanie C3

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 C3: 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 oraz wykres C3.

Tabela C3. Elastyczne podejście firm do zatrudnienia

| Pytanie C3                                                                                                       | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma | Suma z 2021 r. |     |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|----------------|-----|-----|
| Czy w przypadku osób w specyficznej sytuacji (...) Państwa firma bierze pod uwagę elastyczne zatrudnienie (...)? |           |       |                   |       |      |                |     |     |
| TAK, możemy zaproponować takie rozwiązania, aby zachęcić do pracy                                                | 90        | 45,9% | 39                | 37,5% | 129  | 43,0%          | 134 | 44% |
| NIE, nie mamy takich możliwości                                                                                  | 45        | 22,9% | 25                | 24,0% | 70   | 23,3%          | 80  | 27% |
| NIE, nie przewidujemy takich rozwiązań                                                                           | 43        | 21,9% | 31                | 29,8% | 74   | 24,7%          | 49  | 16% |
| Trudno powiedzieć                                                                                                | 18        | 9,2%  | 9                 | 8,6%  | 27   | 9,0%           | 38  | 13% |
|                                                                                                                  | 196       |       | 104               |       | 300  |                |     |     |

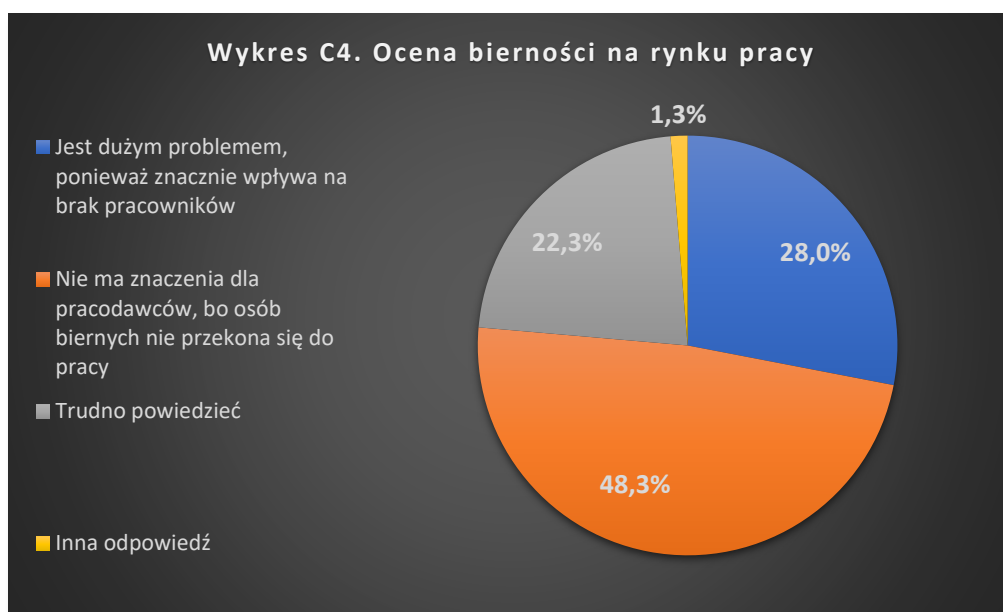
Podobnie jak w poprzedniej edycji badania, **duża ilość firm (43%) dopuszcza możliwość elastycznego zatrudnienia**. Jeśli kandydat do pracy przedstawi odpowiednie uzasadnienie, to pracodawca może zaproponować bardziej dogodne godziny pracy, np. dostosowane do rozkładu jazdy komunikacji publicznej. Nie 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.

## Pytanie C4

Jednym z nowych elementów badania była kwestia osób biernych na rynku pracy. Część osób w wieku produkcyjnym nie pracuje i nie jest zarejestrowana w PUP. Takie osoby pozostają na marginesie rynku pracy. Czasem bierność tych osób wynika z czynników obiektywnych, niezależnych od ich woli, np. z powodu niepełnosprawności. Niemniej jednak osoby bierne to stosunkowo zróżnicowana kategoria społeczna, wymagająca bardziej pogłębionych analiz. W niniejszym badaniu zapytano pracodawców, jak oni postrzegają problem bierności na rynku pracy. Wyniki przedstawiono w poniższej tabeli i na wykresie C4.

Tabela C4. Problem osób biernych na rynku pracy

| Pytanie C4                                                                   | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Czy problem osób biernych na rynku pracy:                                    |           |       |                   |       |      |       |
| Jest dużym problemem, ponieważ znacznie wpływa na brak pracowników           | 63        | 32,1% | 21                | 20,1% | 84   | 28,0% |
| Nie ma znaczenia dla pracodawców, bo osób biernych nie przekona się do pracy | 88        | 44,9% | 57                | 54,8% | 145  | 48,3% |
| Trudno powiedzieć                                                            | 43        | 21,9% | 24                | 23,1% | 67   | 22,3% |
| Inna odpowiedź                                                               | 2         | 1,0%  | 2                 | 1,9%  | 4    | 1,3%  |
|                                                                              | 196       |       | 104               |       | 300  |       |



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

## Obszar D. Opinia o zatrudnianiu cudzoziemców

Dla współczesnego rynku pracy w Polsce bardzo ważnym zagadnieniem jest napływ cudzoziemców. Aktualnie wiele firm, zwłaszcza w dużych aglomeracjach, miałoby duże trudności z realizacją zamówień, gdyby nie pracownicy z zagranicy. Wojna na Ukrainie spowodowała masową migrację obywateli tego kraju do Polski. Przepisy prawa umożliwiają pracodawcom zatrudnianie uchodźców z Ukrainy. Poza tym istnieją uproszczone zasady przyjmowania do pracy także obywateli innych narodowości. W związku z powyższym istotne jest poznanie opinii firm na temat znaczenia cudzoziemców na lokalnym rynku pracy. Pytanie D1 zmierzało do ustalenia czy respondenci zatrudniają cudzoziemców. Wyniki podano w tabeli poniżej.

Pytanie D1

**Tabela D1. Aktualny stan zatrudnienia cudzoziemców**

| Pytanie D1                                       | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       | Suma z 2021 r. |     |
|--------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|----------------|-----|
| Czy w Państwa Firmie zatrudnieni są cudzoziemcy? |           |       |                   |       |      |       |                |     |
| TAK                                              | 20        | 10,2% | 12                | 11,5% | 32   | 10,7% | 15             | 5%  |
| Tak, ale pracodawcą jest agencja pracy           | 2         | 1,0%  | 1                 | 1,0%  | 3    | 1,0%  | 2              | 1%  |
| NIE                                              | 174       | 88,8% | 91                | 87,5% | 265  | 88,3% | 284            | 94% |
| Nie wiem                                         | 0         | 0,0%  | 0                 | 0,0%  | 0    | 0,0%  | 0              | 0%  |
|                                                  | 196       |       | 104               |       | 300  |       |                |     |

## Pytanie D2

Jak wynika z powyższych danych, 10,7% respondentów zatrudnia obecnie cudzoziemców (to wskaźnik ponad dwukrotnie wyższy niż w poprzedniej edycji badania). Niemniej jednak zdecydowana większość firm (ponad 88%) nie zatrudnia cudzoziemców.

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

Tabela D2. Zainteresowanie zatrudnianiem cudzoziemców

| Pyt. D2                                                           | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |              | Suma z 2021 r. |       |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|--------------|----------------|-------|
| Czy Państwa Firma jest zainteresowana zatrudnianiem cudzoziemców? |           |       |                   |       |      |              |                |       |
| TAK                                                               | 69        | 35,2% | 33                | 31,7% | 102  | 34,0%        | 70             | 23,2% |
| NIE, skupiamy się tylko na rekrutacji polskich obywateli          | 96        | 48,9% | 58                | 55,8% | 154  | <b>51,3%</b> | 185            | 61,5% |
| Trudno powiedzieć                                                 | 31        | 15,8% | 13                | 12,5% | 44   | 14,7%        | 46             | 15,3% |
|                                                                   | 196       |       | 104               |       | 300  |              |                |       |

**Pomimo, że aktualnie zdecydowana większość badanych nie zatrudnia cudzoziemców, to jednak firmy te biorą pod uwagę taką ewentualność.** Co trzecia firma (34%) jest zainteresowana zatrudnianiem cudzoziemców, a dodatkowo blisko 15% firm nie odrzuca takiej możliwości (tylko nie jest w stanie obecnie stwierdzić, czy będzie potrzebować kadr z zagranicy). W stosunku do poprzedniego badania poziom zainteresowania lokalnych firm zatrudnianiem cudzoziemców zdecydowanie wzrósł. Blisko połowa respondentów jednoznacznie podaje, że skupia się wyłącznie na rekrutacji polskich obywateli. To ciekawe rezultaty, jeśli zestawimy tabelę D1 z tabelą D2, ponieważ można dostrzec, że nawet przedsiębiorcy niezatrudniający cudzoziemców (a takie firmy dominują w niniejszym badaniu) widzą potrzebę poszerzania zasobów kadrowych obywatelami innych państw. Ten wniosek wydaje się jeszcze bardziej zasadny, jeśli przeanalizujemy odpowiedzi na pytanie D3. Respondentów zapytano, czy lokalny rynek pracy poradzi sobie bez napływu cudzoziemców. Rezultaty zawiera poniższa tabela.

Tabela D3. Opinia o wpływie cudzoziemców na rynek pracy

| Pytanie D3                                                                       | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       | Suma z 2021 r. |     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|----------------|-----|
| Czy w Państwa opinii lokalny rynek pracy poradzi sobie bez napływu cudzoziemców? |           |       |                   |       |      |       |                |     |
| TAK, jest wystarczająco wielu polskich obywateli do zatrudnienia                 | 76        | 38,8% | 41                | 39,4% | 117  | 39,0% | 128            | 43% |
| NIE, cudzoziemcy znacząco wypełniają braki kadrowe na rynku pracy                | 64        | 32,6% | 33                | 31,7% | 97   | 32,3% | 99             | 33% |
| Trudno powiedzieć                                                                | 54        | 27,5% | 29                | 27,9% | 83   | 27,7% | 67             | 22% |
| Uwagi respondentów                                                               | 2         | 1,0%  | 1                 | 1,0%  | 3    | 1,0%  | 7              | 2%  |
|                                                                                  | 196       |       | 104               |       | 300  |       |                |     |

**Co trzeci pracodawca sądzi, że lokalny rynek pracy nie poradzi sobie bez napływu cudzoziemców.** To niemal identyczny wynik jak w poprzedniej edycji. Zmniejszyła się liczba firm, które twierdzą, że

rynek poradzi sobie bez cudzoziemców. Natomiast wzrosła liczba firm niezdecydowanych: 27,7% firm nie potrafi ocenić zapotrzebowania rynku na obcokrajowców.

Z powyższych danych można wyciągnąć wniosek, że **w ciągu ostatniego roku istotna część lokalnych pracodawców zmieniła sposób postrzegania cudzoziemców na rynku pracy. Widać większą przychylność i otwartość firm, gdy chodzi o ewentualne zatrudnianie obcokrajowców.**

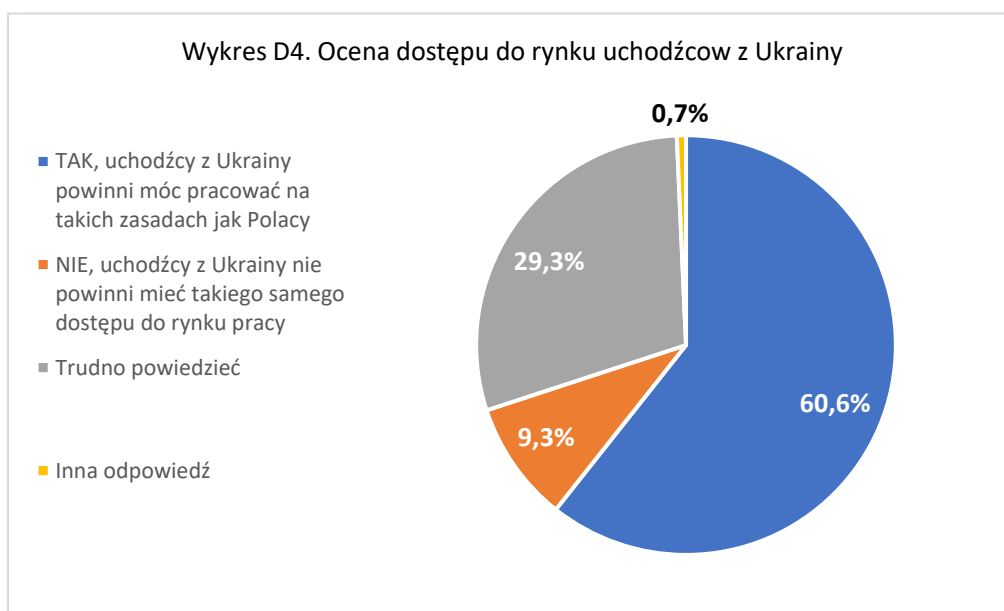
Prawdopodobnie wpływ na to ma agresja Rosji na Ukrainę i masowy napływ Ukraińców do Polski. W związku z tą sytuacją respondentów zapytano o opinię na temat aktualnych rozwiązań prawnych dotyczących uchodźców z Ukrainy. Pracodawcom zadano pytanie, czy w ich opinii obecne rozwiązania prawne są właściwe. Wyniki ilustruje poniższa tabela oraz wykres D4.

Pytanie D4

**Tabela D4. Opinia o rozwiązaniach prawnych dotyczących uchodźców z Ukrainy**

| Pyt. D3                                                                        | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Czy w Państwa opinii obecne rozwiązania prawne są właściwe?                    |           |       |                   |       |      |       |
| TAK, uchodźcy z Ukrainy powinni móc pracować na takich zasadach jak Polacy     | 129       | 65,8% | 53                | 50,9% | 182  | 60,6% |
| NIE, uchodźcy z Ukrainy nie powinni mieć takiego samego dostępu do rynku pracy | 18        | 9,2%  | 10                | 9,6%  | 28   | 9,3%  |
| Trudno powiedzieć                                                              | 48        | 24,5% | 40                | 38,4% | 88   | 29,3% |
| Inna odpowiedź                                                                 | 1         | 0,5%  | 1                 | 1,0%  | 2    | 0,7%  |
|                                                                                | 196       |       | 104               |       | 300  |       |

Jak widać zdecydowana większość firm (60,6%) dobrze ocenia aktualne rozwiązania legislacyjne, umożliwiające obywatelom Ukrainy dostęp do rynku pracy. Niewielki procent respondentów sądzi, że Ukraińcy nie powinni mieć takiego dostępu do rynku pracy jak Polacy.



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

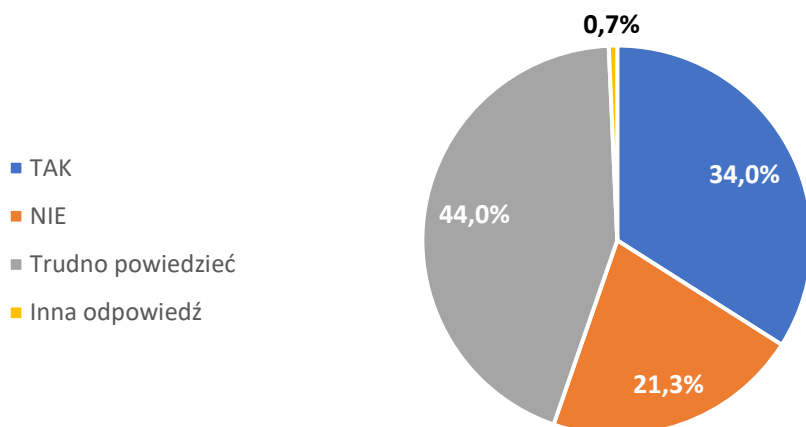
Pytanie D5

Tabela D5. Opinia o ułatwianiu zatrudnienia osób spoza UE

| Pyt. D5                                                                                         | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Czy w Państwa opinii należy wprowadzić rozwiązania ułatwiające zatrudnienie obywateli spoza UE? |           |       |                   |       |      |       |
| TAK                                                                                             | 72        | 36,7% | 30                | 28,8% | 102  | 34,0% |
| NIE                                                                                             | 40        | 20,4% | 24                | 23,1% | 64   | 21,3% |
| Trudno powiedzieć                                                                               | 82        | 41,8% | 50                | 48,1% | 132  | 44,0% |
| Inna odpowiedź                                                                                  | 2         | 1,0%  | 0                 | 0,0%  | 2    | 0,7%  |
|                                                                                                 | 196       |       | 104               |       | 300  |       |

Jak widać, co trzeci pracodawca (tj. 34%) uważa, że należy wprowadzić ułatwienia dla zatrudniania obcokrajowców spoza UE. Zdecydowanie mniej firm (tj. 21,3%) jest przeciwnego zdania. Najwięcej respondentów wstrzymało się od głosu w tej sprawie (44%). Takie wyniki wskazują, że pracodawcy są raczej otwarci na pomysły udostępnienia rynku dla cudzoziemców spoza UE. Gdyby na rynku pracy istniało zapotrzebowanie na nowych pracowników, to najprawdopodobniej wiele firm nie miałoby oporów, aby przyjmować obcokrajowców spoza UE, podobnie jak teraz przyjmują obywateli Ukrainy. Firmy mają świadomość, że do pracy do Polski nie przyjedzie Niemiec, Francuz czy Hiszpan, jako że rynki pracy w państwach UE są atrakcyjniejsze niż rynek polski. Tym bardziej, gdy dany kraj jest w strefie euro. Jeśli polscy przedsiębiorcy chcą poszukiwać pracowników wśród cudzoziemców, to muszą myśleć o osobach spoza UE.

Wykres D5. Opinia czy należy wprowadzić ułatwienia w zatrudnieniu cudzoziemców spoza UE



## Obszar E. Skutki kryzysu

Aktualnie przedsiębiorcy muszą mierzyć się z kilkoma bardzo trudnymi problemami, oddziaływającymi na prowadzenie działalności gospodarczej. Jedną z przyczyn kłopotów gospodarczych jest wojna w Ukrainie. Ekstremalnie trudna sytuacja za wschodnią granicą Polski rzutuje na różnorodne uwarunkowania społeczno-gospodarcze. Respondenci zostali poproszeni o odpowiedź na pytania o skutki kryzysu ekonomicznego, w tym energetycznego, na funkcjonowanie firm. Wyniki zawarto w poniższych tabelach oraz na wykresach.

Pytanie E1

Tabela E1. Skutki kryzysu

| Pyt. E1                                                                                 | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Czy kryzys ekonomiczny i energetyczny spowoduje, że stan zatrudnienia w Państwa firmie: |           |       |                   |       |      |       |
| Zmniejszy się                                                                           | 15        | 7,6%  | 10                | 9,6%  | 25   | 8,3%  |
| Zwiększy się                                                                            | 13        | 6,6%  | 15                | 14,4% | 28   | 9,3%  |
| Pozostanie bez zmian                                                                    | 93        | 47,4% | 47                | 45,2% | 140  | 46,7% |
| Trudno powiedzieć                                                                       | 75        | 38,3% | 32                | 30,8% | 107  | 35,7% |
|                                                                                         | 196       |       | 104               |       | 300  |       |

Jak wynika z tabeli E1 **blisko połowa pracodawców (46,7%) szacuje, że sytuacja kryzysowa nie wpłynie na stan zatrudnienia w ich firmie**. Z kolei co trzeci respondent nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie, ale mimo wszystko nie wskazuje na planowane zmniejszenie stanu kadrowego. Te wyniki pokrywają się z wcześniejszą konkluzją, że firmy zamierzają zachować zatrudnieniowe status quo. Co ciekawe porównywalna liczba firm wskazuje na zmiany zatrudnienia, czyli na jego zmniejszenie (8,3%) oraz na zwiększenie (9,3%). Są to jednak relatywnie niewysokie wskaźniki. Jak zatem widać **rynek stabilizuje się na obecnym poziomie i jest to dla pracodawców pułap, który chcą utrzymać**.

Ciekawie wygląda odpowiedź na pytanie E2. Pracodawcom zadano dość trudne pytanie: czy kryzys ekonomiczny spowoduje wzrost zatrudnienia w szarej strefie (czyli „pracę na czarno”)? To wrażliwa kwestia, ponieważ udzielając odpowiedzi respondenci muszą rozważyć jak sami zachowaliby się w obliczu trudności z utrzymaniem personelu. Wyniki ilustruje tabela i wykres E2.

Tabela E2. Opinia o wpływie kryzysu na zatrudnianie w szarej strefie

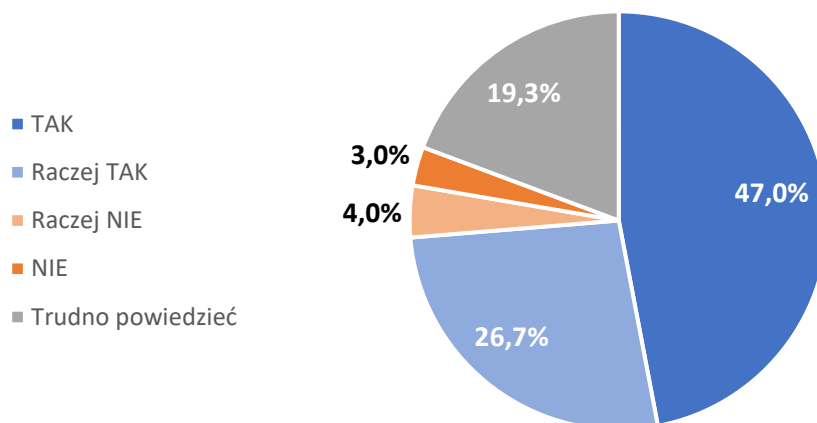
| Pyt. E2                                                                | Włocławek |       | Powiat włocławski |       | Suma |       |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-------|------|-------|
| Czy kryzys ekonomiczny spowoduje wzrost zatrudnienia w szarej strefie? |           |       |                   |       |      |       |
| TAK                                                                    | 92        | 46,9% | 49                | 47,1% | 141  | 47,0% |
| Raczej TAK                                                             | 48        | 24,5% | 32                | 30,7% | 80   | 26,7% |
| Raczej NIE                                                             | 11        | 5,6%  | 1                 | 0,9%  | 12   | 4,0%  |
| NIE                                                                    | 6         | 3,1%  | 3                 | 2,9%  | 9    | 3,0%  |
| Trudno powiedzieć                                                      | 39        | 19,9% | 19                | 18,3% | 58   | 19,3% |
|                                                                        | 196       |       | 104               |       | 300  |       |

Pomimo delikatnej materii problemowej, niemal **trzech na czterech respondentów stwierdziło, że kryzys ekonomiczny może spowodować wzrost zatrudnienia w szarej strefie** (jest to suma odpowiedzi „tak” i „raczej tak”). Tylko 7% pracodawców wskazało negatywną odpowiedź na to pytanie. Dysponując takimi odpowiedziami można zaryzykować tezę, że **pracodawcy będą dążyć do**

Pytanie E2

zachowania zatrudnieniowego status quo, nawet w postaci nieformalnej struktury kadrowej. Innymi słowy, **jeśli firmy będzie na to stać, to zrobią bardzo wiele dla zachowania legalnego zatrudnienia. Jednak, jeśli kryzys i wysokie koszty prowadzenia działalności wymuszają oficjalne zwolnienia personelu, to firmy zachowają dla tych osób nieformalne miejsca pracy.**

Wykres E2. Czy kryzys wywoła zatrudnienie w szarej strefie



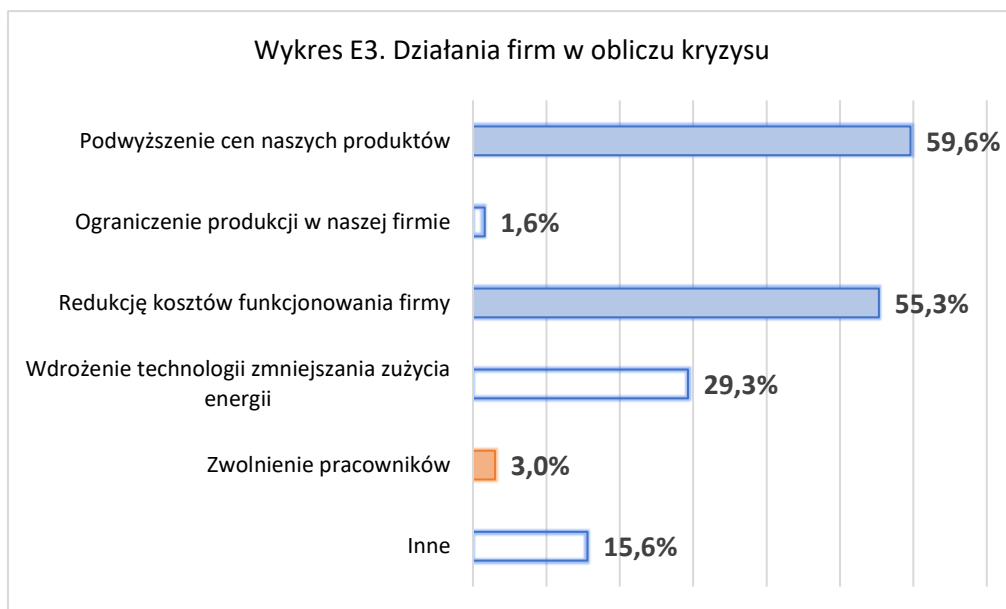
Badając tematykę wpływu kryzysu na prowadzenie działalności gospodarczej, respondentom zadano pytanie: jakie działania podejmują, aby przetrwać ten trudny okres. Wyniki zawiera poniższa tabela oraz wykres E3.

Tabela E3. Działania firm w obliczu kryzysu

| Pyt. E3                                                     | Włocławek 196 |       | Powiat włocławski 104 |       | Suma 300 |       |
|-------------------------------------------------------------|---------------|-------|-----------------------|-------|----------|-------|
| Jakie działania Państwo podejmujecie, aby przetrwać kryzys? |               |       |                       |       |          |       |
| Podwyższenie cen naszych produktów                          | 114           | 58,2% | 65                    | 62,5% | 179      | 59,6% |
| Ograniczenie produkcji w naszej firmie                      | 1             | 0,5%  | 4                     | 3,8%  | 5        | 1,6%  |
| Redukcję kosztów funkcjonowania firmy                       | 109           | 55,6% | 57                    | 54,8% | 166      | 55,3% |
| Wdrożenie technologii zmniejszania zużycia energii          | 62            | 31,6% | 26                    | 25,0% | 88       | 29,3% |
| Zwolnienie pracowników                                      | 8             | 4,1%  | 1                     | 0,9%  | 9        | 3,0%  |
| Inne                                                        | 29            | 14,8% | 18                    | 17,3% | 47       | 15,6% |

W celu poradzenia sobie ze skutkami kryzysu firmy podejmują przede wszystkim dwa rodzaje działań: **podwyższają ceny i redukują koszty**. Takie inicjatywy podejmuje ponad połowa przedsiębiorców. Znacznie mniej firm (29,3%) wdraża technologie zmierzające do zmniejszenia zużycia energii. Z punktu widzenia tematyki niniejszego badania istotną informacją jest fakt, **że tylko 3% respondentów zwalnia pracowników chcąc w ten sposób przetrwać kryzys**. To niezwykle optymistyczny wynik badania. Pozwala bowiem sądzić, że na aktualnym poziomie kryzysu firmy nie zamierzają redukować pracowników. **Jeśli nie wystąpi jakiś nieprzewidziany czynnik, to można zaryzykować tezę, że nie musimy spodziewać się radykalnego wzrostu bezrobocia na skutek zwolnień pracowników.** Omawiane pytanie jest kolejnym, które potwierdza że pracodawcy

zamierzają zachować zatrudnieniowe status quo, ponieważ doskonale rozumieją jak duże znaczenie ma personel dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. **Trzeba tutaj jednak podkreślić, że bezrobocie najprawdopodobniej wzrośnie nie na skutek redukcji, lecz z powodu ograniczonej liczby miejsc pracy.** Młode osoby, które obecnie kończą kształcenie, a także osoby, które teraz nie pracują, ale chciałyby wrócić na rynek pracy (np. kobiety na urloпах wychowawczych), mogą mieć duży problem ze znalezieniem miejsca pracy. Takie osoby mogą rejestrować się w urzędach pracy oczekując wsparcia w aktywizacji zawodowej.



## Obszar F. Sugestie i propozycje badanych pracodawców

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

*„Weryfikować osoby bezrobotne przed wysłaniem do pracodawcy, pod kątem faktycznej chęci podjęcia przez nie pracy”.*

*„Większe wynagrodzenie dla stażystów”.*

*„Pozytywna ocena współpracy z UP”.*

*„Pozytywna ocena współpracy z PUP, większe wsparcie z KFS np. finansowanie biletów, hoteli”.*

*„Szkolenia osób bezrobotnych, ale tylko kiedy mają być zatrudnione u konkretnego pracodawcy”.*

*„Bezrobotnym nie kalkuluje się pracować, ponieważ mają źródła dochodu, pracującego współmałżonka albo pracując na czarno”.*

*„Urząd powinien z własnej inicjatywy informować, np. w formie elektronicznej, o aktualnych możliwościach wsparcia, wtedy mając taką wiedzę (pracodawcy) na pewno by skorzystali z form wsparcia, które proponuje PUP”.*

*„Według pracodawcy pytanie E1 ma charakter propagandowy”.*

*„Większa pula środków z KFS na finansowanie szkoleń”.*

„Pozytywna ocena współpracy z Dyrekcją i pracownikami PUP”.

„Obywatele Ukrainy byli zatrudniani chwilowo, ale się nie sprawdzili - szybko zrezygnowali z pracy”.

„Zbyt małe dofinansowanie wyposażenia nowego stanowiska pracy, kosztu zakupu maszyn”.

„Pracodawca powinien mieć wybór czy po stażu zatrudni dalej daną osobę. Urząd stoi za bezrobotnym a powinien bardziej wstąpić się w to co przekazuje pracodawca”.

**„Urząd wysyłając bezrobotnych kandydatów do pracy powinien wcześniej sam przeprowadzić analizę tych osób. Lepiej wysłać mniej kandydatów, ale takich którzy chcą i spełniają wymagania pracodawców”.**

„Współpraca z urzędem zawsze przebiega pomyślnie”.

„KFS to wielka pomoc dla pracodawców i pracowników, szansa na rozwój; współpraca z urzędem przy tej formie jest bardzo dobra”.

„Współpraca z urzędem nienaganna a wręcz powiedziałabym bardzo dobra; wszystkie osoby, z którymi współpracowaliśmy kompetentne, miłe”.

**„Myślę, że zbyt mało miejsca poświęca Państwo jako PUP na typowe dokładne pośrednictwo w zatrudnianiu bezrobotnych. Znaleźć możliwość zatrudnienia dla tej konkretnej osoby, a przez to zmniejszyć bezrobocie”.**

„Może to nie w tym miejscu, ale uważam, że bezrobocie ukryte jest w dużej części w pomocy społecznej i stamtąd należałoby wyszukać właściwych bezrobotnych do pracy. Ale to moje subiektywne zdanie i odczucie”.

„Zgłaszający się do pracy wymuszają podpis od pracodawcy uprawniający do zasiłku, mają pracę na czarno. Propozycja: nie wypłacać zasiłków i kontrole osób pobierających zasiłki”.

„Większa reklama usług, form pomocy, które oferuje urząd”.

„Współpraca z urzędem jak najbardziej pozytywna”.

„W tej chwili nie zgłaszam wolnych miejsc pracy, gdyż osoby wcześniej kierowane nie chciały pracować”.

„Kwestia zatrudniania cudzoziemców bardzo ułatwiona”.

**„Wcześniej nie było słyhać o urzędzie teraz można was obserwować na FB i słuchać w radio. Jak najbardziej korzystnie to wpływa na wizerunek urzędu”.**

„Pozytywna ocena dotycząca współpracy z PUP”.

„Brak uwag dotyczących współpracy z PUP, zastrzeżenie wyłącznie do motywacji oraz chęci do pracy osób zarejestrowanych w urzędzie”.

„Brak uwag, współpraca z PUP zawsze na odpowiednim poziomie, sprawy załatwiane szybko i profesjonalnie”.

„Żeby PUP skupiał się na ludziach, którym chce się pracować, bo w takich ludziach jest potencjał; dla takich osób powinno być największe wsparcie i pomoc”.

„Prace interwencyjne stanowiły duże wsparcie podczas zatrudnienia”.

„Dotychczas firma nie знаła form wsparcia z PUP”.

„Pracodawca pozytywnie ocenia współpracę z urzędem, panie są miłe, pomocne, pomagają uzupełnić dokumentację, wnioski. Pracodawca stwierdził, że ogólnie nie lubi chodzić po urzędach, ale do urzędu pracy przychodzi chętnie”.

„Pracodawca w ostatnim czasie nie korzystał z pomocy urzędu ze względu na stałe zatrudnienie osób już pracujących”.

„Pracodawca od niedawna współpracuje z urzędem pracy, w tym roku skorzystał z przyjęcia na staż osoby bezrobotnej. W przyszłości ma zamiar korzystać z innych form pomocy urzędu. Jego zainteresowanie wzbudził KFS”.

„Pracodawca bardzo dobrze ocenia takie formy aktywizacji jak doposażenie stanowiska, prace interwencyjne”.

„Pracodawca bardzo dobrze ocenia współpracę z pracownikami urzędu”.

**„Pracodawca zasugerował, aby osoby bezrobotne, które zgłaszają się ze skierowaniem były bardziej weryfikowane. Nie wysłać kandydatów na ilość. Podstawowy warunek to pytać się czy osoba chce pracować”.**

„Z uwagi na kryzys ekonomiczny pracodawca nie poszukuje nowych pracowników, z urzędem pracy dawno nie współpracował”.

„Pracodawca nie współpracował z urzędem, korzystał tylko z pożyczki w ramach tarczy covid-19”.

**„Pracodawca narzekał, że młode pokolenie nie wybiera szkół branżowych, technicznych. PUP powinien mieć wpływ na kształcenie zawodowe, zwłaszcza szkoły branżowe, techniczne”.**

„Współpraca z urzędem pracy przebiega pomyślnie”.

„Pracodawca jest zadowolony z KFS”.

„Brak uwag do współpracy z urzędem; pracodawca narzekał na osoby bezrobotne, które nie chcą pracować. Przychodzą tylko po to, aby odpisać na skierowaniu, że się nie nadają do pracy. Nie chcą nawet spróbować”.

„Pracodawca boryka się z problemem znalezienia pracowników do pracy z powodu ogólnej niechęci osób do pracy”.

**„Pracodawca pozytywnie ocenia współpracę z PUP; uważa że PUP jest potrzebny zarówno osobom bezrobotnym, jak i w pomocy pracodawcom”.**

„Pomoc w poprowadzeniu krok po kroku przy zatrudnieniu cudzoziemców”.

„W urzędzie są zarejestrowane osoby, które nie szukają pracy; pracodawca doświadczył tego podczas organizacji giełdy pracy”.

**„Aby urząd motywował do pracy”.**

„Osoby kierowane przez PUP do pracodawcy powinny przechodzić w urzędzie wstępną selekcję, co pozwoliłoby już na wstępnym etapie wyłonić osoby, które chcą podjąć zatrudnienie”.

„Brak szkoleń dla pracowników administracyjno-biurowych”.

„Biurokracja, obciążenie żyrantami wniosków”.

„Właściwa selekcja osób do pracy na starcie”.

„Aby można było załatwić wnioski drogą elektroniczną, zbytnia biurokracja”.

**„Zajęcia miękkie z psychologiem, aby osoby tak bardzo nie stresowały się podczas procesów rekrutacyjnych”.**

„Super współpraca”.

„Zwiększenie możliwości pracodawcom załatwiania spraw elektronicznie”.

„Ograniczenie wsparcia dla osób biernych zawodowo, praca – pomoc”.

„Wsparcie psychologiczne osób biernych zawodowo”.

„Większe zaangażowanie w doborze kadry pracowniczej do firm przez PUP”.

„Dostęp do bazy nierzetelnych pracowników zwolnionych dyscyplinarnie”.

**„Dłuższy okres odbywania stażu w czasach spowolnienia gospodarczego, wydłużenie umów i możliwość zatrudniania w ramach dofinansowań”.**

„Firmy powinny otrzymywać na maila aktualną bazę ludzi chcących podjąć pracę na stałe lub sezonowo - oferta ukierunkowana dla profilu danej firmy”.

„Lepszy kontakt (większy) z pracodawcą w sferze informacyjnej”.

## 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.

Poniżej przedstawiono podstawowe założenia metodologiczne omawianego badania.

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

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

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

## Dobór próby

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

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

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

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

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

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

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

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

📊 Wielkość firmy (ilość zatrudnionych pracowników).

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

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

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

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

4. **Metoda zebrania danych.** W celu przeprowadzenia badania zastosowano wywiad kwestionariuszowy. W porównaniu z klasycznym badaniem ankietowym, w którym respondent samodzielnie wypełnia kwestionariusz badawczy (tak jest np. w technice CAWI, tj. uzupełniania kwestionariusza elektronicznie), założeniem PUP było, aby ankietę 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 ankietę 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  | <b>7.687</b>     | 100% w warstwie | <b>284</b> |
| Warstwa: grupy B-E*        | Włocławek: 299   | 71% w warstwie  | 11         |
|                            | Powiat: 123      | 29% w warstwie  | 5          |
| Ogółem w warstwie grup B-E | <b>422</b>       | 100% w warstwie | <b>16</b>  |
| Ogółem                     | <b>8.109</b>     |                 | <b>300</b> |

\* 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.

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

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

### Uzupełnienie próby metodą celową

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

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

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

Przykładowo, jeśli wypadła firma z powiatu włocławskiego z grupy A (mikro-przedsiębiorstwa), działająca w sekcji C (przetwórstwo przemysłowe), to należało wyłonić tożsamą – czyli o takich samych cechach – jednostkę ankietowaną (respondenta). Co ważne można było do tego celu użyć nie tylko bazy GUS, ale także innych źródeł: aplikacji „Syriusz”, a także bazy pracodawców korzystających z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

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

### Ostateczny wynik doboru próby metodą hybrydową

Pracownicy PUP we Włocławku (łącznie 8 ankietatorów) 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. **Ostatecznie do analizy badawczej wykorzystano 300 wywiadów z pracodawcami (w tym 196 z Włocławka oraz 104 z powiatu włocławskiego).**

Z większością jednostek ankietowanych przeprowadzono bezpośrednie wywiady (osobiste lub telefoniczne). Dopuszczono jednak samodzielne wypełnienie kwestionariusza przez respondenta. W tym celu opracowano wersję elektroniczną ankiety 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 (300 kwestionariuszy) został poddany obróbce sumującej wyniki oraz szczegółowo przeanalizowany, także

pod kątem poznania zebranych uwag, sugestii, propozycji respondentów - wpisanych w pytaniach otwartych.

W poniższych tabelach podano sposób przeprowadzenia wywiadów kwestionariuszowych wraz z ilością wywiadów.

|          |                                                                        |     |
|----------|------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 2 | <b>Liczba kwestionariuszy wywiadu, które zostały wypełnione przez:</b> |     |
| A        | pracownika PUP podczas rozmowy w firmie                                | 84  |
| B        | pracownika PUP w trakcie spotkania z respondentem w PUP                | 8   |
| C        | pracownika PUP w trakcie rozmowy telefonicznej                         | 198 |
| D        | przez respondenta - ankieta zwrócona mailowo lub osobiście             | 10  |
|          |                                                                        | 300 |

|          |                                                                                                                                                                 |     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 3 | <b>Zamiana firm z pierwotnej próby badawczej</b>                                                                                                                |     |
| A        | liczba firm, spośród pierwotnej próby badawczej, które objęto wywiadem kwestionariuszowym (bez zamiany na inny podmiot)                                         | 110 |
| B        | liczba firm, wybranych przez ankieterów w ramach doboru celowego – dla zastąpienia podmiotów z pierwotnej próby, z którymi nie można było przeprowadzić wywiadu | 190 |
|          |                                                                                                                                                                 | 300 |

## Załącznik 1.

## Kwestionariusz wywiadu z pracodawcą

Badanie pn.: „Potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw we Włocławku oraz w powiecie włocławskim (edycja: 2022-2023)”



## Dane jednostki ankietowanej (wypełnia ankieter)

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

\* wstawić znak X w celu wskazania właściwej odpowiedzi

## OBSZARY PROBLEMOWE I PYTANIA WYWIADU Z PRACODAWCĄ

## A. PLANY ZATRUDNIENIA. WSKAŹNIK WOLNYCH MIEJSC PRACY

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

|   |                                               | Wpisać X<br>przy wybranej<br>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 A8. Proszę wskazać, jakie Państwa zdaniem są **w ogóle najważniejsze cechy kandydatów do pracy** (można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)**

|   |                                                           | Wpisać X<br>przy wybranych<br>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? .....)                                       |                                             |

#### B. WSPÓŁPRACA Z PUP WE WŁOCŁAWKU

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

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

**Pytanie B2. Czy na przestrzeni **ostatniego roku** (lata: 2021 i 2022) **zgłaszaliście** Państwo do PUP wolne miejsca pracy?**

|   |     | Wpisać X przy<br>wybranej<br>odpowiedzi |                         |
|---|-----|-----------------------------------------|-------------------------|
| A | TAK |                                         | (przejdź do pytania B4) |
| B | NIE |                                         | (przejdź do pytania B3) |

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

|   |                                                                                  | Wpisać X<br>przy wybranych<br>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 B4: Czy korzystaliście lub korzystacie Państwo z jakichś form pomocy PUP?**

|   |                                   | Wpisać X<br>przy wybranej<br>odpowiedzi |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------------|
| A | Tak, jeśli tak, to z czego: ..... |                                         |
| B | Nie                               |                                         |
| C | Nie wiem                          |                                         |

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

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

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

|   |                                                       | Wpisać X<br>przy wybranej<br>odpowiedzi |
|---|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| A | 1 .....<br>2 .....<br>3 .....                         |                                         |
| B | Nie mam zdania                                        |                                         |
| C | PUP nie powinien organizować szkoleń dla bezrobotnych |                                         |

**Pytania dotyczące rozszerzenia kompetencji PUP (wsparcia firm i osób zatrudnionych):****Pytanie B7. Czy Państwa zdaniem PUP powinien wpierać szkolenia osób pracujących, finansując te szkolenia np. z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)?**

|   |                  | Wpisać X<br>przy wybranej<br>odpowiedzi |
|---|------------------|-----------------------------------------|
| A | Zdecydowanie TAK |                                         |
| B | Raczej TAK       |                                         |
| C | Raczej NIE       |                                         |
| D | NIE              |                                         |
| E | Nie mam zdania   |                                         |

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

|   |                | Wpisać X przy<br>wybranej<br>odpowiedzi |                         |
|---|----------------|-----------------------------------------|-------------------------|
| A | TAK            |                                         | (przejsć do pytania B9) |
| B | NIE            |                                         | (przejsć do pytania C1) |
| C | Nie mam zdania |                                         |                         |

**Pytanie B9. W jaki sposób PUP powinien wspierać pracodawców, jeśli chodzi o osoby już zatrudnione w firmie?**

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

### C. OPINIA O OSOBACH BEZROBOTNYCH I KANDYDATACH DO PRACY

**Pytanie C1. 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<br>przy wybranej<br>odpowiedzi |
|---|-------------------|-----------------------------------------|
| A | 1                 |                                         |
| B | 2                 |                                         |
| C | 3                 |                                         |
| D | 4                 |                                         |
| E | 5                 |                                         |
| F | Trudno powiedzieć |                                         |

**Pytanie C2. 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<br>przy wybranej<br>odpowiedzi |
|---|------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| A | TAK                                            |                                         |
| B | TAK, ale zależy to od rodzaju takiego projektu |                                         |
| C | NIE                                            |                                         |
| D | Trudno powiedzieć                              |                                         |

**Pytanie C3.** 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<br>przy wybranej<br>odpowiedzi |
|---|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| A | TAK, możemy zaproponować takie rozwiązania, aby zachęcić do pracy |                                         |
| B | NIE, nie mamy takich możliwości                                   |                                         |
| C | NIE, nie przewidujemy takich rozwiązań                            |                                         |
| D | Trudno powiedzieć                                                 |                                         |

**Pytanie C4.** Pytanie dotyczące osób **biernych na rynku pracy** (tzn. **niepracujących i nierejestrujących się w PUP**). Proszę powiedzieć czy Pani/Pana zdaniem problem osób biernych na rynku pracy:

|   |                                                                              | Wpisać X<br>przy wybranych<br>odpowiedziach |
|---|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| A | Jest dużym problemem, ponieważ znacznie wpływa na brak pracowników           |                                             |
| B | Nie ma znaczenia dla pracodawców, bo osób biernych nie przekona się do pracy |                                             |
| C | Trudno powiedzieć                                                            |                                             |
| D | Inna odpowiedź (jaka?) .....                                                 |                                             |

#### D. OPINIA O ZATRUDNIANIU CUDZOZIEMCÓW

**Pytanie D1.** Czy w Państwa Firmie **zatrudnieni** są cudzoziemcy?

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

**Pytanie D2.** Czy Państwa Firma jest **zainteresowana** zatrudnianiem cudzoziemców?

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

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

|   |                                                                   | Wpisać X<br>przy wybranej<br>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: .....<br>.....                      |                                         |

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

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

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

|   |                       | Wpisać X<br>przy wybranej<br>odpowiedzi |
|---|-----------------------|-----------------------------------------|
| A | TAK                   |                                         |
| B | NIE                   |                                         |
| C | Trudno powiedzieć     |                                         |
| D | Inna odpowiedź: ..... |                                         |

#### E. SKUTKI KRYZYSU (INFLACJA, WZROST CEN ENERGII)

**Pytanie E1.** Czy kryzys ekonomiczny i energetyczny, wynikający m.in. z trwającej wojny w Ukrainie, spowoduje, że ogólny stan zatrudnienia w Państwa Firmie:

|   |                                                                    | Wpisać X<br>przy wybranej<br>odpowiedzi |
|---|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| A | Zmniejszy się – (proszę wpisać orientacyjny % zmniejszenia: .....) |                                         |
| B | Zwiększy się                                                       |                                         |
| C | Pozostanie bez zmian                                               |                                         |
| D | Trudno powiedzieć                                                  |                                         |

**Pytanie E2.** Czy Państwa zdaniem, patrząc w skali całego kraju, kryzys z powodów ekonomicznych spowoduje wzrost zatrudnienia w szarej strefie (czyli pracy na czarno)?

|   |                   | Wpisać X<br>przy wybranej<br>odpowiedzi |
|---|-------------------|-----------------------------------------|
| A | TAK               |                                         |
| B | Raczej TAK        |                                         |
| C | Raczej NIE        |                                         |
| D | NIE               |                                         |
| E | Trudno powiedzieć |                                         |

|   |                                                    | Wpisać X<br>przy wybranych<br>odpowiedziach |
|---|----------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| A | Podwyższenie cen naszych produktów                 |                                             |
| B | Ograniczenie produkcji w naszej firmie             |                                             |
| C | Redukcję kosztów funkcjonowania firmy              |                                             |
| D | Wdrożenie technologii zmniejszania zużycia energii |                                             |
| E | Zwolnienie pracowników                             |                                             |
| F | Inne, wpisać jakie? .....                          |                                             |

[illegible]

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Imię .....

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

| Oznaczenie sekcji | Nazwa sekcji                                                                                                                 |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sekcja A          | Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                                                                   |
| Sekcja B          | Górnictwo i wydobywanie                                                                                                      |
| <b>Sekcja C</b>   | <b>Przetwórstwo przemysłowe</b>                                                                                              |
| 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                                    |
| <b>Sekcja F</b>   | <b>Budownictwo</b>                                                                                                           |
| <b>Sekcja G</b>   | <b>Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle</b>                                      |
| <b>Sekcja H</b>   | <b>Transport i gospodarka magazynowa</b>                                                                                     |
| <b>Sekcja I</b>   | <b>Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi</b>                                                    |
| <b>Sekcja J</b>   | <b>Informacja i komunikacja</b>                                                                                              |
| <b>Sekcja K</b>   | <b>Działalność finansowa i ubezpieczeniowa</b>                                                                               |
| <b>Sekcja L</b>   | <b>Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości</b>                                                                    |
| <b>Sekcja M</b>   | <b>Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna</b>                                                                       |
| <b>Sekcja N</b>   | <b>Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca</b>                                                |
| Sekcja O          | Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                                              |
| <b>Sekcja P</b>   | <b>Edukacja</b>                                                                                                              |
| Sekcja Q          | Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                                                                                           |
| <b>Sekcja R</b>   | <b>Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją</b>                                                                  |
| <b>Sekcja S</b>   | <b>Pozostała działalność usługowa</b>                                                                                        |
| Sekcja T          | Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby |
| Sekcja U          | Organizacje i zespoły eksterytorialne                                                                                        |

**Załącznik 3.** 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    |

#### Szczegółne Formy Prawne (sfp)

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

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

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

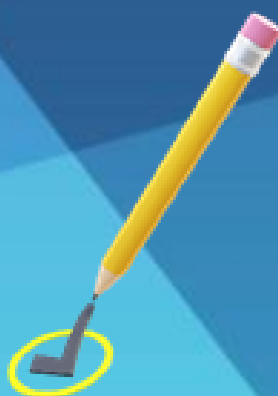
**Grupy przedziałowe pracujących**

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

**Aktywność prawna i ekonomiczna (ape)**

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

# Wnioski i rekomendacje, spostrzeżenia z badania przedsiębiorców



# wnioski i rekomendacje

## spostrzeżenia z badania przedsiębiorstw



### Obszar I. Prognoza sytuacji na rynku pracy w 2023



1. Rok 2023 przyniesie istotne **spowolnienie na rynku pracy**. Z danych wynika, że **dwóch na trzech** pracodawców nie deklaruje zatrudniania nowych pracowników. Jednak z drugiej strony **osiem na dziesięć** firm nie planuje też redukcji personelu.



2. Mimo spowolnienia na rynku pracy **PUP nie powinien się spodziewać dużego wzrostu bezrobocia spowodowanego konkretnie redukcją kadrową, czyli zwolnieniami**. Jednak trudniej będzie znaleźć pracę, a to oznacza, że problemy z zatrudnieniem będą mieć osoby, które obecnie nie pracują, a chciałyby wejść na rynek pracy (np. kobiety po urlopie wychowawczym, osoby wracające z zagranicy, osoby dotychczas bierne zawodowo), a także absolwenci szkół, którzy wkrótce znajdą się na rynku pracy. **Te kategorie osób mogą zwiększyć liczbę klientów rejestrujących się w PUP.**



3. Dane wskazują, że w porównaniu z 2022 r. liczba wolnych **miejsc pracy spadnie o blisko 40%**. Powyższa sytuacja spowoduje większą rywalizację na rynku pracy, pomiędzy takimi osobami, które zechcą podjąć lub zmienić pracę.



4. **Co trzeci** pracodawca będzie mimo wszystko prowadzić nabór pracowników. W takich firmach **główną przyczyną poszukiwania personelu jest wzrost sprzedaży produktów oraz rotacja zatrudnienia**. Podstawowe powody naboru personelu to zatem z jednej strony zapotrzebowanie na produkty i usługi firm, zaś z drugiej fluktuacja kadrowa w przedsiębiorstwach. Nie jest to już tak optymistyczny obraz, jak w poprzednim badaniu z 2021 r., gdy zasadniczym powodem rekrutacji były czynniki świadczące o znaczącym rozwoju działalności gospodarczej. Obecnie, w niniejszym badaniu, nie stwierdzamy planów dynamicznego i wielobranżowego rozwoju firm.



5. **Siedem na dziesięć** firm ocenia, że znalezienie pracowników może sprawiać trudność. Natomiast zaledwie **co siódmy pracodawca** nie ma kłopotów z rekrutacją personelu. Rynek pracy nadal jest tzw. rynkiem pracownika. Pracodawcy potrzebujący nowych kadr nadal sygnalizują problemy rekrutacyjne.



Blisko połowa pracodawców (46,7%) szacuje, że sytuacja kryzysowa nie wpłynie na stan zatrudnienia w ich firmie.



6. **Trzech na czterech** respondentów stwierdziło, że kryzys ekonomiczny może spowodować **wzrost zatrudnienia w szarej strefie**. Pracodawcy będą dążyć do zachowania zatrudnieniowego status quo, nawet w postaci nieformalnej struktury kadrowej. Innymi słowy, jeśli firmy będzie na to stać, to zrobią bardzo wiele dla zachowania obecnego, legalnego zatrudnienia. Jednak, jeśli kryzys i wysokie koszty prowadzenia działalności wymuszają oficjalne zwolnienia personelu, to firmy zachowają dla tych osób nieformalne miejsca pracy.

# wnioski i rekomendacje

## spostrzeżenia z badania przedsiębiorstw



7. W celu **poradzenia sobie ze skutkami kryzysu** firmy podejmują przede wszystkim dwa rodzaje działań: podwyższają ceny i redukują koszty. Takie inicjatywy podejmuje ponad połowa przedsiębiorców. Znacznie mniej firm (29,3%) wdraża technologie zmierzające do zmniejszenia zużycia energii. Istotną informacją jest fakt, że **tylko 3% respondentów zwalnia** pracowników chcąc w ten sposób przetrwać kryzys. To niezwykle optymistyczny wynik badania. Pozwala bowiem sądzić, że na aktualnym poziomie kryzysu firmy nie zamierzają redukować pracowników. Zatem, jeśli nie wystąpi jakiś nieprzewidziany czynnik, to można zaryzykować tezę, że nie musimy spodziewać się radykalnego wzrostu bezrobocia na skutek zwolnień pracowników.

### Obszar II. Współpraca przedsiębiorców z PUP



1. Rekrutowanie kadry z pomocą PUP wskazało **ogółem 49,3%** respondentów (warto odnotować, że to więcej niż w poprzednim badaniu).
2. Powyższy wynik może z jednej strony cieszyć lokalny urząd, ponieważ potwierdza, że spośród instytucji rynku pracy powiatowe urzędy pracy są ważnym partnerem dla przedsiębiorców. Jednak z drugiej strony oznacza to także, że **połowa pracodawców nie przychodzi do PUP, kiedy szuka personelu**.



3. **Ponad połowa respondentów** stwierdziła, że przyczyną niezgłaszania wolnych miejsc pracy do PUP było stosowanie innych metod rekrutacji. Ważną informacją jest fakt, że niewielka ilość respondentów (10,9%) wskazała, iż powodem niezgłaszania wolnych miejsc pracy do PUP jest „rodzaj” kandydatów, których może zaproponować PUP. Niniejsze badanie potwierdza konkluzje z poprzedniej edycji, że pewnym mitem jest pogląd o niechęci pracodawców do zatrudniania osób bezrobotnych. **Wiele firm chce przyjmować do pracy osoby bezrobotne, byleby tylko tacy kandydaci wykazywali się chęcią do zatrudnienia**. Jednocześnie pracodawcy krytykują osoby bezrobotne za symulowanie aktywności w poszukiwaniu pracy.



4. **PUP to nie tylko „pośrednik”**, lecz instytucja dysponująca relatywnie szerokim wachlarzem usług i instrumentów rynku pracy, do których należą takie formy jak: staże, subsydiowane zatrudnienie czy Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Pracodawcy dostrzegają tę różnorodność oferty PUP.



5. W nowej rzeczywistości ekonomicznej urzędy pracy powinny mieć szerszy repertuar działań, także takich, które chronią miejsca pracy przed likwidacją. **Ośmiu na dziesięciu pracodawców uważa, że urzędy pracy powinny wspierać utrzymanie miejsc zatrudnienia**. Ten wynik wydaje się potwierdzać coraz trudniejszą sytuację na rynku pracy. Respondenci wskazują dofinansowanie zakupu wyposażenia dla firmy oraz dofinansowanie wynagrodzenia wybranych kategorii pracowników, jako konieczne działania. Trzech na czterech pracodawców chciałoby tego typu pomocy ze strony urzędu pracy.



6. PUP powinien **przygotowywać nowatorskie szkice projektowe** i przedkładać je pracodawcom. Jest szansa, że nawet śmiałe inicjatywy, pod warunkiem, że będą

# wnioski i rekomendacje

## spostrzeżenia z badania przedsiębiorstw



zrozumiałe i celowe, spotkają się z odzewem co najmniej jednej trzeciej lokalnych firm.



7. Duża ilość firm (43%) dopuszcza możliwość elastycznego zatrudnienia. Jeśli kandydat do pracy przedstawi odpowiednie uzasadnienie, to pracodawca może zaproponować bardziej dogodny rozkład jazdy komunikacji publicznej.

### Obszar III. Opinia o bezrobotnych, kandydatach do pracy, cudzoziemcach



1. Jeśli chodzi o ocenę kandydatów do pracy oraz pracowników, to takie cechy jak: **komunikatywność, umiejętność współpracy w zespole, planowanie i organizowanie pracy własnej** są dla pracodawców równie ważne jak **doświadczenie zawodowe**.



2. Dla urzędów pracy powyższy wynik sugeruje potrzebę umieszczania w planie szkoleń również **kursów czy modułów z zakresu kompetencji miękkich**. Dzięki podobnym wnioskowi z poprzedniego badania, PUP wprowadził zajęcia tego typu na szkoleniach zawodowych. Zamawiając kursy zmierzające do uzyskania kwalifikacji odnoszących się do rynkowych profesji, w programie nauczania nadal należy umieszczać moduły rozwijające kompetencje miękkie. Reasumując: plany szkoleniowe PUP nadal powinny koncentrować się na kursach kwalifikacyjnych, ale z uwzględnieniem w programach szkolenia modułów dotyczących kompetencji miękkich. Szkolenia zamawiane przez PUP powinny nadal obejmować zajęcia psychospołeczne, które pozwalają rozwijać powyższe cechy. Biorąc pod uwagę inne doświadczenia PUP (takie jak profilowanie osób bezrobotnych) odnoszące się do istotności kompetencji miękkich, **warto także rozważyć opracowanie i wdrożenie katalogu kompetencji kluczowych**. Tzw. kompetencje miękkie są de facto twardym fundamentem realizacji kariery i readaptacji na rynku pracy.



3. **Kluczowym problemem** społecznym, związanym z bezrobociem i rynkiem pracy, jest **brak motywacji** ze strony osób bezrobotnych do aktywizacji zawodowej. Z tej konkluzji może płynąć sugestia, że PUP powinien na szerszą skalę podejmować inicjatywy poprawiające morale osób zarejestrowanych, wpływające na ich motywację oraz aktywność. Paradoxem jest, że konkretne działanie, o charakterze ustawowym, jakim jest wydawanie skierowań do pracy bywa przeciw skuteczne, ponieważ osoby niezmotywowane nie podejmują zatrudnienia, zaś pracodawcy są sfrustrowani postawą takich osób i koniecznością odbywania z nimi rozmów. Zatem przed wydaniem bezrobotnemu skierowania do firmy trzeba zadbać o jego postawę i zmotywowanie.



4. W wypowiedziach pracodawców powtarzał się wątek, że PUP powinien staranniej weryfikować i dobierać kandydatów do zatrudnienia. Niektórzy pracodawcy wskazują, że skierowania do firm powinny otrzymać tylko te osoby, które naprawdę tego chcą. Przyjmując taką strategię każdy urząd pracy musi zadać sobie trudne pytanie: co z osobami, które nie mają motywacji, które wykazują bierność czy wręcz niechęć wobec aktywizacji zatrudnieniowej? Liczba takich osób jest naprawdę

# wnioski i rekomendacje

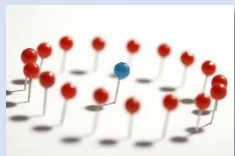
## spostrzeżenia z badania przedsiębiorstw



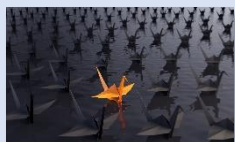
duża. Można powiedzieć, że aktualnie ponad połowa osób bezrobotnych wymaga działań motywujących. Dla tych osób PUP powinien planować inicjatywy łączące w sobie interdyscyplinarne podejście oraz bazujące na współpracy instytucjonalnej. Jednym z takich pomysłów jest **opracowanie i testowe wdrożenie idei poradnictwa coachingowego**. Urząd pracy powinien planować i wdrażać nowy paradygmat funkcji doradcy klienta, ze względu na dużą liczbę niezmotywowanych klientów.



5. Co trzeci pracodawca źle ocenia osoby bezrobotne, ale większość firm zachowuje swego rodzaju **neutralność czy też powściągliwość w ocenianiu osób bezrobotnych**. Wyniki badania wskazują, że pracodawcy z pewną rezerwą podchodzą do osób bezrobotnych, ale też unikają stereotypowych, negatywnych ocen.



6. Co czwarty respondent uważa, że **zjawisko bierności** jest poważnym problemem, wpływającym na brak pracowników. Jednak **niemal połowa pracodawców nie dostrzega szansy na aktywizację osób biernych na rynku pracy**. Wygląda na to, że osoby bierne na rynku pracy to kategoria inaczej postrzegana przez pracodawców niż osoby bezrobotne. Pracodawcy widzą sens w zaangażowanie się w zmotywowanie i zatrudnianie osób bezrobotnych. Natomiast wielu z nich nie będzie partycypować w aktywizacji osób biernych na rynku pracy, sądząc że takich osób nie da się przekonać do wykonywania pracy.



7. Pomimo, że aktualnie zdecydowana większość badanych nie zatrudnia cudzoziemców, to jednak firmy te biorą pod uwagę taką ewentualność. **Co trzecia firma jest zainteresowana zatrudnianiem cudzoziemców**. Podobnie co trzeci pracodawca sądzi, że lokalny rynek pracy nie poradzi sobie bez napływu cudzoziemców. W ciągu ostatniego roku istotna część lokalnych pracodawców zmieniła sposób postrzegania cudzoziemców na rynku pracy. Widać większą przychylność i otwartość firm, gdy chodzi o ewentualne zatrudnianie obcokrajowców.



8. **Zdecydowana większość** firm dobrze ocenia aktualne rozwiązania legislacyjne, umożliwiające obywatelom Ukrainy dostęp do rynku pracy. Niewielki procent respondentów sądzi, że Ukraińcy nie powinni mieć takiego dostępu do rynku pracy jak Polacy.



9. Co trzeci pracodawca (tj. 34%) uważa, że należy wprowadzić ułatwienia dla zatrudniania obcokrajowców spoza UE. Zdecydowanie mniej firm (tj. 21,3%) jest przeciwnego zdania. Najwięcej respondentów wstrzymało się od głosu w tej sprawie (44%).

**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](mailto:towl@praca.gov.pl)**

**Dyrektor PUP we Włocławku** Anna Jackowska, tel. wew. 33  
[ajackowska@wloclawek.praca.gov.pl](mailto:ajackowska@wloclawek.praca.gov.pl)

**Z-ca Dyrektora ds. Rynku Pracy** Sławomir Sawicki, tel. wew. 34  
[ssawicki@wloclawek.praca.gov.pl](mailto:ssawicki@wloclawek.praca.gov.pl)

**Z-ca Dyrektora ds. Ewidencji i Świadczeń** Danuta Warszawska, tel. wew. 29  
[dwarszawska@wloclawek.praca.gov.pl](mailto:dwarszawska@wloclawek.praca.gov.pl)

**Główny Księgowy** Monika Skurzyńska, tel. wew. 36  
[monika.skurzynska@wloclawek.praca.gov.pl](mailto:monika.skurzynska@wloclawek.praca.gov.pl)

**Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej** Jarosław Tomaszewski, tel. wew. 12  
[jtomaszewski@wloclawek.praca.gov.pl](mailto:jtomaszewski@wloclawek.praca.gov.pl)

**Kierownik Działu Ewidencji i Świadczeń** Ewa Kaźmierczak, tel. wew. 37  
[ekazmierczak@wloclawek.praca.gov.pl](mailto:ekazmierczak@wloclawek.praca.gov.pl)

**Kierownik Działu Instrumentów Rynku Pracy** Roman Torzewski, tel. wew. 46  
[rtorzewski@wloclawek.praca.gov.pl](mailto:rtorzewski@wloclawek.praca.gov.pl)

**Kierownik Działu Organizacyjno-Administracyjnego** Anna Wiśniewska, tel. wew. 31  
[awisniewska@wloclawek.praca.gov.pl](mailto:awisniewska@wloclawek.praca.gov.pl)

**Filia w Kowalu** – ul. Piwna 24, tel. 54 274-10-50  
[towlko@praca.gov.pl](mailto:towlko@praca.gov.pl)

**Filia w Lubrańcu** – ul. Brzeska 49, tel. 54 286-22-18  
[towlu@praca.gov.pl](mailto:towlu@praca.gov.pl)



Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku  
2022/2023