

Badanie określające zapotrzebowanie na zawody na jarosławskim rynku pracy

RAPORT KOŃCOWY Z II TURU BADAŃ



*Powiatowy Urząd Pracy
w Jarosławiu*

- listopad 2015 -

**Badanie realizowane
na zlecenie:**



Powiatowego Urzędu Pracy w Jarosławiu
ul. Słowackiego 2
37-500 Jarosław

**Wykonawca
badania:**

BIOSTAT

www.biostat.com.pl

44-206 Rybnik
Ul. Kowalczyka 17
tel/fax. 32 422 17 07
biuro@biostat.com.pl

Zespół badawczy:

Bartosz Olcha – kierownik projektu
dr Ewa Tkocz-Piszczyk – członek zespołu badawczego
Rafał Piszczyk – członek zespołu badawczego
dr Małgorzata Zofia Płaszczyca – członek zespołu badawczego
Katarzyna Ciastowicz – koordynator badania terenowego



Spis treści

Wprowadzenie i nota metodologiczna	4
Charakterystyka badanych	6
Analiza wyników pomiaru	7
Podsumowanie	16
Spis rysunków i tabel	18

Wprowadzenie i nota metodologiczna

W niniejszym raporcie przedstawione zostały wyniki drugiej tury badania ilościowego zrealizowanego wśród przedsiębiorców z obszaru powiatu jarosławskiego. Druga tura pomiaru miała na celu ocenę spełnienia założeń deklarowanych przez przedsiębiorców w wybranych obszarach w trakcie pierwszej edycji. Do drugiej tury zakwalifikowano zatem pracodawców, którzy w pierwszej turze pomiaru zadeklarowali:

- Plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy;
- Chęć podjęcia dodatkowych aktywności związanych z rozwojem firmy na następne 6 miesięcy (np. zwiększenie sprzedaży, wprowadzenie nowych produktów, otworzenie filii etc.);
- Plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy;
- Plany szkoleniowe na najbliższe 6 miesięcy.

Ogółem do drugiej tury badania, która odbyła się po upływie 6 miesięcy od zakończenia pierwszej, w oparciu o powyższe kryteria zakwalifikowano 404 przedsiębiorstwa z ogólnej liczby 844 uczestników badania (47,9%). Z tymi podmiotami Wykonawca badania skontaktował się ponownie i poprosił o udział w badaniu sprawdzającym na podstawie odrębnego, skróconego kwestionariusza, który podlegał akceptacji Powiatowego Urzędu Pracy w Jarosławiu.

Informacje na temat założonego zakresu badawczego uzyskano dzięki zastosowaniu kwestionariusza wywiadu CATI. Narzędzie zostało opracowane przez Wykonawcę badania. Zagadnienia stanowiące jego treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego składając się łącznie z 9 pytań. Kwestionariusz badania zawierał wyłącznie informacje odnoszące się do tematu badania. Dane dotyczące charakterystyki zaimportowano z pierwszej tury pomiaru.

Nie wszyscy pracodawcy zakwalifikowani do powtórnego badania wyrazili wolę udziału w ponownym pomiarze. Dodatkowo, z częścią firm nie udało się ponownie skontaktować (nieaktywny numer telefonu, ustawiczne nieodbieranie połączeń). Ogółem z 404 zaproszonych przedsiębiorstw udało się zrealizować 266 unikalnych wywiadów, co daje skuteczność (response rate) na względnie wysokim poziomie 65,8%. Wykonawca dołożył starań, aby badanie odbyło się z tym samym respondentem, który odpowiadał na pytania w pierwszej turze pomiaru. W losowych przypadkach kiedy było to niemożliwe (np. dłuższa nieobecność, rozwiązanie stosunku pracy) wywiad realizowany był z osobą zastępującą respondenta i posiadającą merytoryczną wiedzę dotyczącą przedmiotu badania. Badanie realizowano w gronie właścicieli przedsiębiorstw lub osób przez nich wydelegowanych o kwalifikacjach niezbędnych dla udzielenia rzetelnej i wyczerpującej odpowiedzi na pytania ankiety (pracownicy kadr, działów HR, kierownicy, menedżerowie).

Podczas realizacji wywiadów dążono do tego, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów, bez poczucia, że informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości. Kontakt badacza z ankietowanymi przedstawicielami pracodawców miał formę pośrednią za pomocą łączy telefonicznych.

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- 
- Opracowanie metodologii badawczej, narzędzi badawczych,
 - Dobór próby, realizacja terenowej fazy badania,
 - Digitalizacja pozyskanego materiału empirycznego,
 - Opracowanie raportu statystycznego,
 - Opracowanie raportu końcowego.

Charakterystyka badanych

W drugiej turze badania ostatecznie uczestniczyło 266 pracodawców zaproszonych do udziału na podstawie wybranych odpowiedzi udzielonych w pierwszej turze pomiaru. W tym gronie znalazło się 235 firm zatrudniających do 9 pracowników (88,3% ogółu), 25 podmiotów z liczbą pracowników od 10 do 49 (9,4%) oraz 6 średnich/dużych firm zatrudniających co najmniej 50 osób (2,3%).

Do drugiej tury badania zakwalifikowano przedstawicieli 19 głównych sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności z roku 2007. 38,0% wszystkich badanych stanowili przedstawiciele firm z branży handlu i naprawy pojazdów. Ponad 5,0% ogółu badanych stanowiły także: przedsiębiorstwa budowlane (11,3%), firmy ulokowane w ramach połączonych sekcji S i T (9,4%), przetwórcy przemysłowi (7,9%) oraz podmioty z branży edukacyjnej (5,6%). Szczegółowe zestawienie zawiera poniższa tabela.

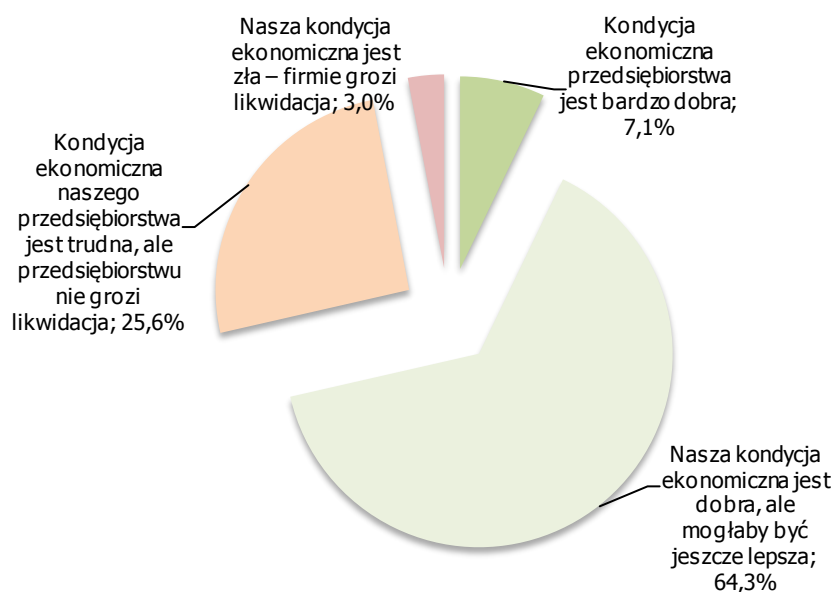
Tabela 1. Sekcje PKD badanych przedsiębiorstw N=266

Sekcja PKD 2007	N	%
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)	101	38,0%
Budownictwo (F)	30	11,3%
Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)	25	9,4%
Przetwórstwo przemysłowe (C)	21	7,9%
Edukacja (P)	15	5,6%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	11	4,1%
Transport i gospodarka magazynowa (H)	10	3,8%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	10	3,8%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	9	3,4%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	7	2,6%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	6	2,3%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O)	6	2,3%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	5	1,9%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	3	1,1%
Informacja i komunikacja (J)	2	0,8%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	2	0,8%
Górnictwo i wydobywanie (B)	1	0,4%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	1	0,4%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	1	0,4%

Analiza wyników pomiaru

W miejscach, gdzie zachodzi możliwość porównania wyników obu tur badania oparto się wyłącznie o odpowiedzi 266 pracodawców, którzy uczestniczyli zarówno w pierwszej, jak i w drugiej edycji pomiaru. Wyniki badania wskazują na stabilną kondycję ekonomiczną badanych firm. W niewielu podmiotach na przestrzeni sześciu miesięcy zmieniła się ocena tejże kondycji. Przed sześcioma miesiącami 71,4% spośród 266 pracodawców oceniało swoją kondycję co najmniej dobrze. Po sześciu miesiącach odsetek ten wyniósł 68,0%. Odsetek źle oceniających ekonomiczną pozycję firmy wzrósł nieznacznie, o nieco ponad 3 punkty procentowe.

Rysunek 1. Ocena aktualnej kondycji ekonomicznej badanych firm N=266



Spośród badanych 266 osób, 82 pracodawców przed sześcioma miesiącami zadeklarowało chęć realizacji inwestycji. Wyniki badania wskazują, że w 56,1% firm plany inwestycji udało się zrealizować. Dobre wyniki potwierdza również fakt, że kolejnych 28,0% respondentów wcieli w życie planowane inwestycje w najbliższej przyszłości. Wyłącznie 15,9% wycofało się z planów inwestycyjnych deklarowanych przed sześcioma miesiącami. Do najczęstszych powodów rezygnacji z planów inwestycyjnych należały: ostatecznie zidentyfikowany brak potrzeby inwestycji oraz ciężka sytuacja ekonomiczna firmy. Inwestycje, które najczęściej udawało się zrealizować dotyczyły:

- Budowy/rozbudowy budynków

(12 zrealizowanych inwestycji, 8 planowanych, 1 niezrealizowana)

- Zakupu maszyn/wyposażenia/środków transportu

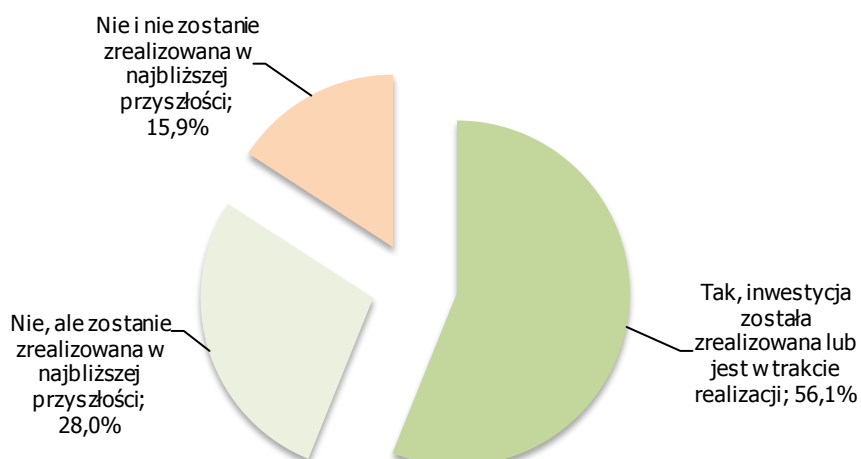
(24 zrealizowane inwestycje, 8 planowanych, 6 niezrealizowanych)

- Remontów

(5 zrealizowanych inwestycji, 1 planowana, 1 niezrealizowana)

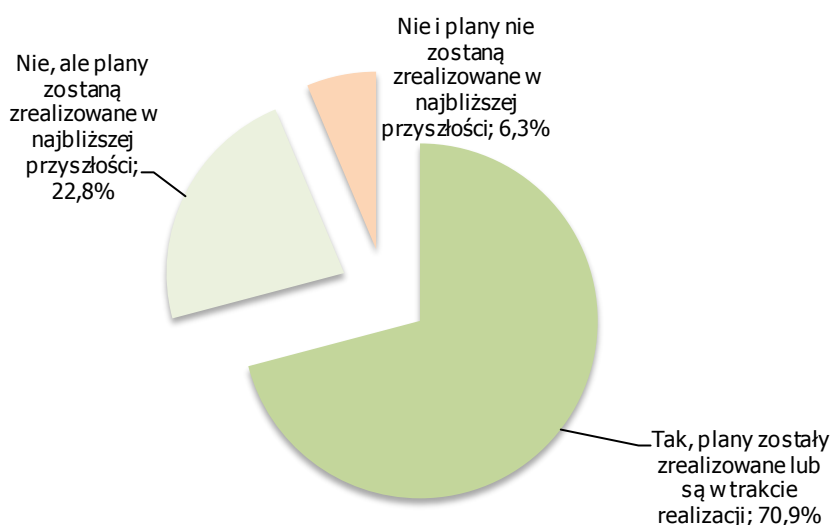
Poza zakupem maszyn/wyposażenia/środków transportu relatywnie trudniejsze do zrealizowania okazały się również inwestycje związane ze szkoleniami (1 zrealizowana inwestycja, 1 planowana, 1 niezrealizowana) oraz z rozszerzeniem profilu działalności (1 zrealizowana inwestycja, 1 planowana, 2 niezrealizowane). Były to jednak inwestycje znacznie rzadziej wskazywane przez pracodawców przed sześcioma miesiącami. Reasumując, poziom realizacji zaplanowanych inwestycji uznać należy za wysoki. W ponad czterech na pięć przypadków inwestycje zostały zrealizowane lub trafią do realizacji niedługo.

Rysunek 2. Realizacja inwestycji zaplanowanych na ostatnie 6 miesięcy $N=82$



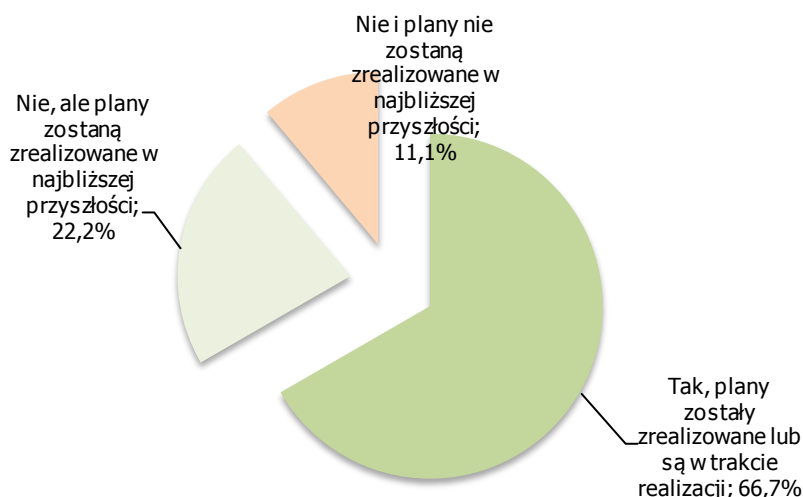
Pracodawcy uczestniczący w pierwszej turze badania zadeklarowali również szereg innych planów. Jednym z nich była chęć zwiększenia sprzedaży. Do tej pory zwiększyć sprzedaż produktów/usług udało się 70,9% pracodawców deklarujących takie plany przed sześcioma miesiącami. Należy zaznaczyć, że były to plany, które okazały się relatywnie najprostsze w realizacji – niski odsetek braku realizacji.

Rysunek 3. Realizacja planów w zakresie zwiększenia sprzedaży produktów/usług $N=79$



Relatywnie wielu pracodawcom udało się również wprowadzić na rynek nowe produkty/usługi. 66,7% spośród zakładających takie przedsięwzięcie, udało się je zrealizować. Kolejnych 22,2% pracodawców nie zrezygnowało z planów i nowe produkty/usługi wprowadzi w najbliższej przyszłości. Pozostałych 11,1% porzuciło powzięte sześć miesięcy temu plany.

Rysunek 4. Realizacja planów w zakresie wprowadzenia na rynek nowych produktów/usług $N=54$



Spośród 266 badanych w drugiej turze, sześć miesięcy temu wyłącznie 9 pracodawców zadeklarowało zamiary rozpoczęcia lub zwiększenia sprzedaży na rynkach UE poza Polską. Co istotne, żaden z badanych nie zrezygnował z planów. Pięciu pracodawcom udało się je już zrealizować, a czterem kolejnym uda się to prawdopodobnie w najbliższej przyszłości.

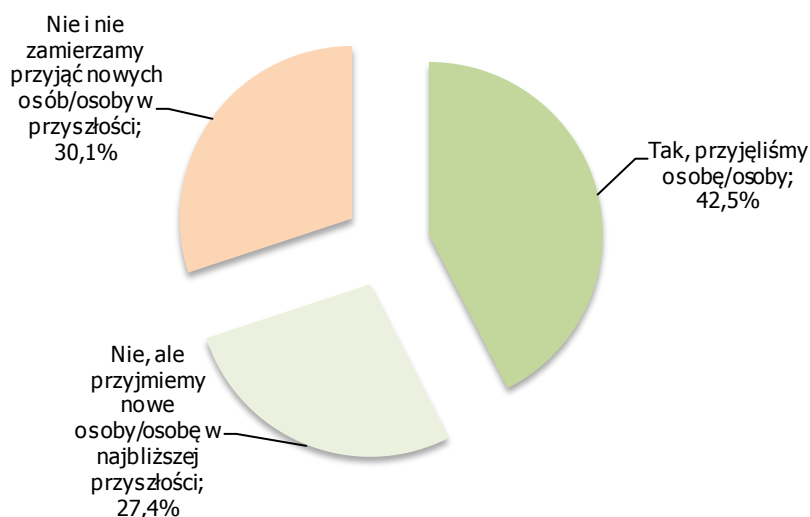
Rysunek 5. Realizacja planów w zakresie rozpoczęcia lub zwiększenia sprzedaży na rynkach UE $N=9$



Wszyscy spośród 266 ankietowanych w pierwszej turze badania deklaruowali chęć zatrudnienia nowych pracowników w okresie najbliższych sześciu miesięcy. Po upływie sześciu miesięcy plany te zrealizowało 42,5% badanych, a kolejnych 27,4% zamierza wcielić je w życie w najbliższej przyszłości.

Z zatrudnienia zrezygnowało 30,1% pracodawców. Pracodawcy, którzy zarzucili plany zatrudnieniowe wskazali na najważniejsze powody takiej decyzji. Wymieniono przede wszystkim: ostatecznie zidentyfikowany brak potrzeb zatrudnieniowych (35 wskazań), złą kondycję ekonomiczną podmiotu (18 wskazań), brak zleceń/zamówień (8 wskazań) oraz problemy z odszukaniem właściwych kandydatów na rynku pracy (7 wskazań).

Rysunek 6. Realizacja planów w zakresie zatrudnienia nowych pracowników N=266



W ostatnich sześciu miesiącach badani pracodawcy zatrudnili 208 osób, co daje średnią na poziomie niespełna dwóch osób na zatrudniające przedsiębiorstwo. Osoby w wieku 45+ w tym czasie zatrudniło 29,2% badanych pracodawców. Firmy z powiatu jarosławskiego sięgnęły przede wszystkim po pracowników w zawodach: sprzedawcy, magazyniera, kierowcy samochodu dostawczego, mechanika pojazdów samochodowych, pomocniczego robotnika budowlanego, księgowego, pracowników obsługi biurowej, operatorów i monterów maszyn i urządzeń i sprzedawcy w branży przemysłowej. Osobom w wieku 45+ relatywnie najłatwiej było uzyskać pracę jako sprzedawca w branży przemysłowej, stolarz, pracownik przy pracach prostych, kierowca mechanik, brukarz, dekarz, kierowca samochodu ciężarowego oraz pomoc/sprzątaczką biurową, hotelową i pokrewną. Szczegółowe zestawienie zapotrzebowania na pracowników w okresie ostatnich sześciu miesięcy znajduje się w poniższej tabeli.

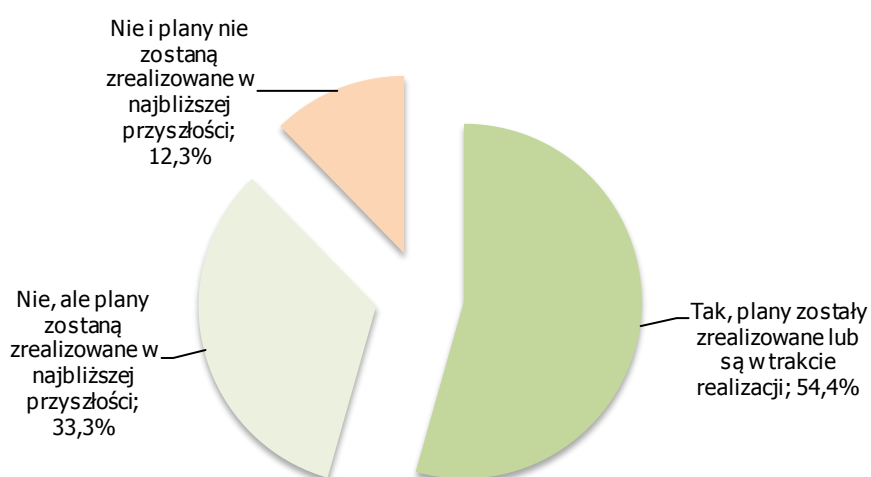
Tabela 2. Pracownicy zatrudnieni w okresie ostatnich 6 miesięcy – minimum 2 osoby w zawodzie N=113

Zawód	Liczba zatrudnionych	Najczęstsze wykształcenie	Dodatkowe uprawnienia/kompetencje, które posiadał zatrudniony	Odsetek osób 45+ wśród zatrudnionych
Sprzedawca	22	Średnie	Motywacja do pracy	14%
Magazynier	13	Średnie	Obsługa wózków widłowych	15%
Kierowca samochodu dostawczego	10	Średnie	Prawo jazdy kat. B, C+E, kurs pilarza	10%
Mechanik pojazdów samochodowych	9	Zawodowe	Prawo jazdy kat. B, obsługa wózków widłowych	22%
Pomocniczy robotnik budowlany	9	Zawodowe	Uprawnienia do pracy na wysokości, uprawnienia geodezyjne, obsługa maszyn budowlanych	0%

Zawód	Liczba zatrudnionych	Najczęstsze wykształcenie	Dodatkowe uprawnienia/kompetencje, które posiadał zatrudniony	Odsetek osób 45+ wśród zatrudnionych
Księgowy	8	Wyższe	Rachunkowość, obsługa komputera, obsługa komputerowych programów biurowych	25%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	8	Wyższe	Szkolenia	25%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	7	Nie wskazano	-	0%
Sprzedawca w branży przemysłowej	7	Zawodowe	Komunikatywność, operatywność	43%
Stolarz	6	Zawodowe	Obsługa wózków widłowych, uprawnienia HDS	50%
Technik technologii żywności – produkcja piekarsko-ciastkarska	6	Zawodowe	-	0%
Pozostali pracownicy przy pracach prostych	5	Zawodowe	-	60%
Agent celny	4	Średnie/wyższe	-	0%
Kucharz	4	Średnie	-	25%
Kierowca mechanik	4	Zawodowe/średnie	Prawo jazdy kat. B, C+E, uprawnienia do przewozu rzeczy	50%
Przedstawiciel handlowy	4	Wyższe	Prawo jazdy kat. B	0%
Brukarz	3	Średnie	-	100%
Dekarz	3	Zawodowe	-	100%
Kierowca samochodu ciężarowego	3	Zawodowe	Obsługa wózków widłowych, uprawnienia HDS	100%
Opiekun klienta	3	Wyższe	-	0%
Pozostałe pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	3	Średnie	-	100%
Barman	2	Średnie	Kurs barmański	0%
Asystentka stomatologiczna	2	Średnie	-	0%
Florysta	2	Zawodowe	Kurs florystyczny	0%
Lektor języka obcego	2	Wyższe	-	0%
Operator maszyn drogowych	2	Zawodowe	-	100%
Pakowacz ręczny	2	Średnie	-	100%
Piekarz	2	Zawodowe	-	0%
Pomoc kuchenna	2	Zawodowe	-	100%
Pośrednik w obrocie nieruchomości	2	Wyższe	-	0%
Pozostali ładowacze nieczystości	2	Nie wskazano	-	100%
Pozostali pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	2	Nie wskazano	-	100%
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	2	Zawodowe	-	100%
Sekretarka	2	Wyższe	Studia podyplomowe z wychowania przedszkolnego, sekretarka medyczna, znajomość języków obcych	0%
Spawacz	2	Średnie	-	0%
Ślusarz	2	Zawodowe	-	0%
Technik geodeta	2	Zawodowe	-	0%

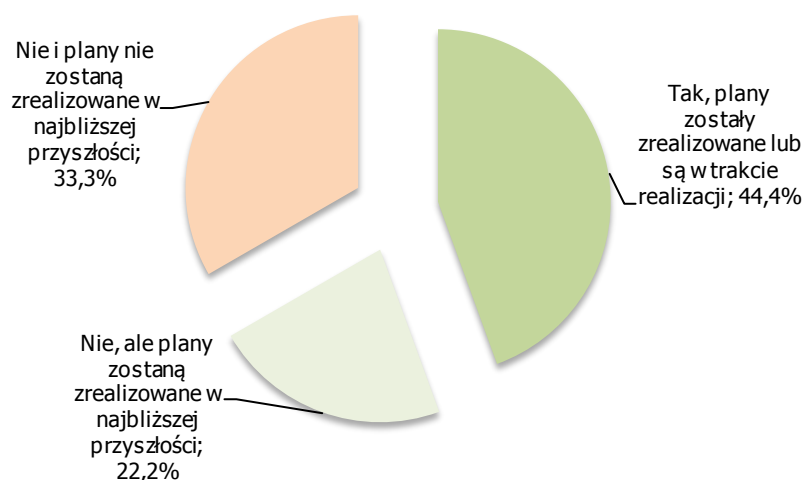
Zbadano także na ile trudne okazało się wcielenie w życie planów dotyczących zwiększenia zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Spośród 266 badanych zainteresowanych zatrudnieniem jakichkolwiek pracowników (w tym zastąpieniem zwolnionych, odchodzących na emerytury etc.) zwiększyć zatrudnienia zamierzało 57 respondentów. Dotychczas zwiększyć zatrudnienia udało się 54,4% spośród pracodawców deklarujących takie plany w pierwszej turze badania. Kolejnych 33,3% pracodawców zamierza plany zrealizować w najbliższym okresie. Pozostali, czyli 12,3% respondentów reprezentuje firmy, które porzuciły plany z zakresu zwiększenia zatrudnienia.

Rysunek 7. Realizacja planów w zakresie zwiększenia zatrudnienia w przedsiębiorstwie $N=57$



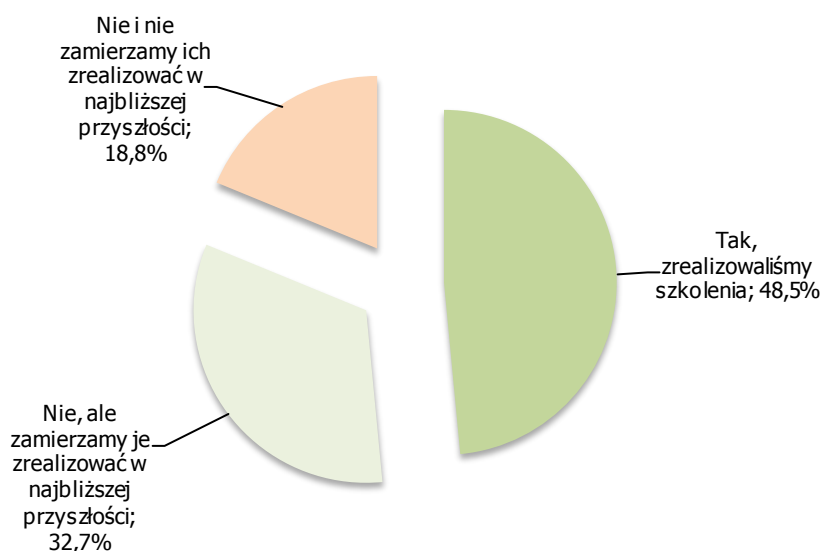
Względnie nietrudne okazało się otwarcie nowych filii/oddziałów przedsiębiorstwa. Plany takie posiadało relatywnie niewielu pracodawców. Spośród dziewięciu firm, czterem udało się zrealizować zamierzenia, dwie kolejne zamierzają wcielić je w życie wkrótce. Trzy natomiast porzuciły zamiary otwarcia filii/oddziałów. Wyniki badania opisane powyżej świadczą, że zdecydowana większość firm z powiatu jarosławskiego swoje plany wciela w życie. Ewentualna korekta planów względem rzeczywistości dotyczy zwykle mniej niż 1/5 pracodawców. To, że plany inwestycyjne i inne są realizowane jest na pewno dobrym prognostykiem dla lokalnego rynku pracy.

Rysunek 8. Realizacja planów w zakresie otworzenia nowych filii/oddziałów przedsiębiorstwa N=9



Podczas drugiej tury badania poruszono także problem podnoszenia kwalifikacji/kompetencji własnych właściciela firmy lub kwalifikacji/kompetencji zatrudnionych pracowników. Podczas pierwszej tury badania plany w tym zakresie zadeklarowało 262 pracodawców. Z tego grona 48,5% respondentów swoje założenia zrealizowało. W najbliższej przyszłości dodatkowo zamierza je zrealizować 32,7%. Pozostałe 18,8% to pracodawcy, którzy porzucili plany szkoleniowe. Rezygnacja z planów najczęściej podyktowana była: ostatecznie zidentyfikowanym brakiem potrzeby (18 wskazań), brakiem funduszy (6 wskazań), złą kondycją finansową firmy (6 wskazań) oraz brakiem chętnych pracowników (4 wskazania).

Rysunek 9. Realizacja planów w zakresie podnoszenia kwalifikacji/kompetencji N=262

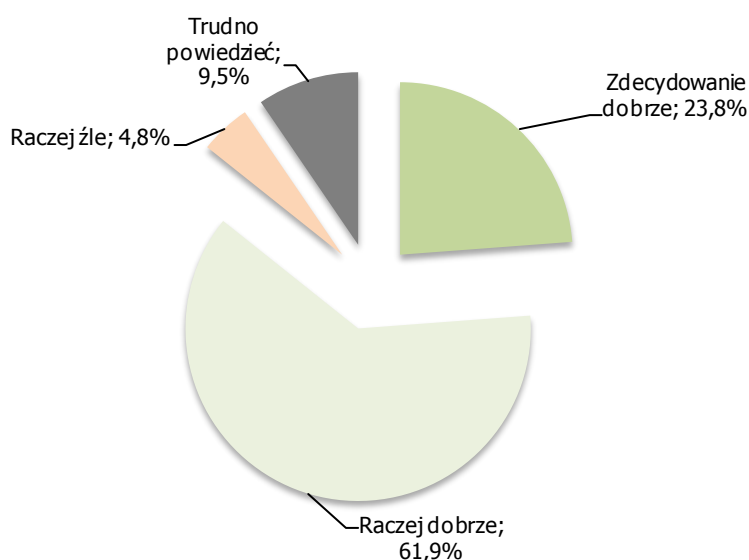


Wyniki badania pozwoliły ustalić, że wyłącznie 7,9% ankietowanych pracodawców w okresie ostatnich sześciu miesięcy skorzystało z finansowego wsparcia pochodzącego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, którego środki przekazuje Powiatowy Urząd Pracy. Zdecydowana większość pracodawców, którzy pozyskali środki przeznaczyło je na szkolenia, wyłącznie dwóch respondentów wskazało,

że ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego sfinansowano studia podyplomowe. Anketowani, którzy skorzystali ze wsparcia są na ogół zadowoleni. Zdecydowanie dobrze wsparcie ocenia 23,8% pracodawców, raczej dobrze – 61,9%. Pozostali nie potrafili jednoznacznie wskazać odpowiedzi (2 pracodawców) lub oceniają wsparcie raczej źle (1 pracodawca). Należy również zauważyć, że przedstawiciele firm, którzy nie skorzystali ze wsparcia jako powody braku sięgnięcia po środki wskazywali najczęściej:

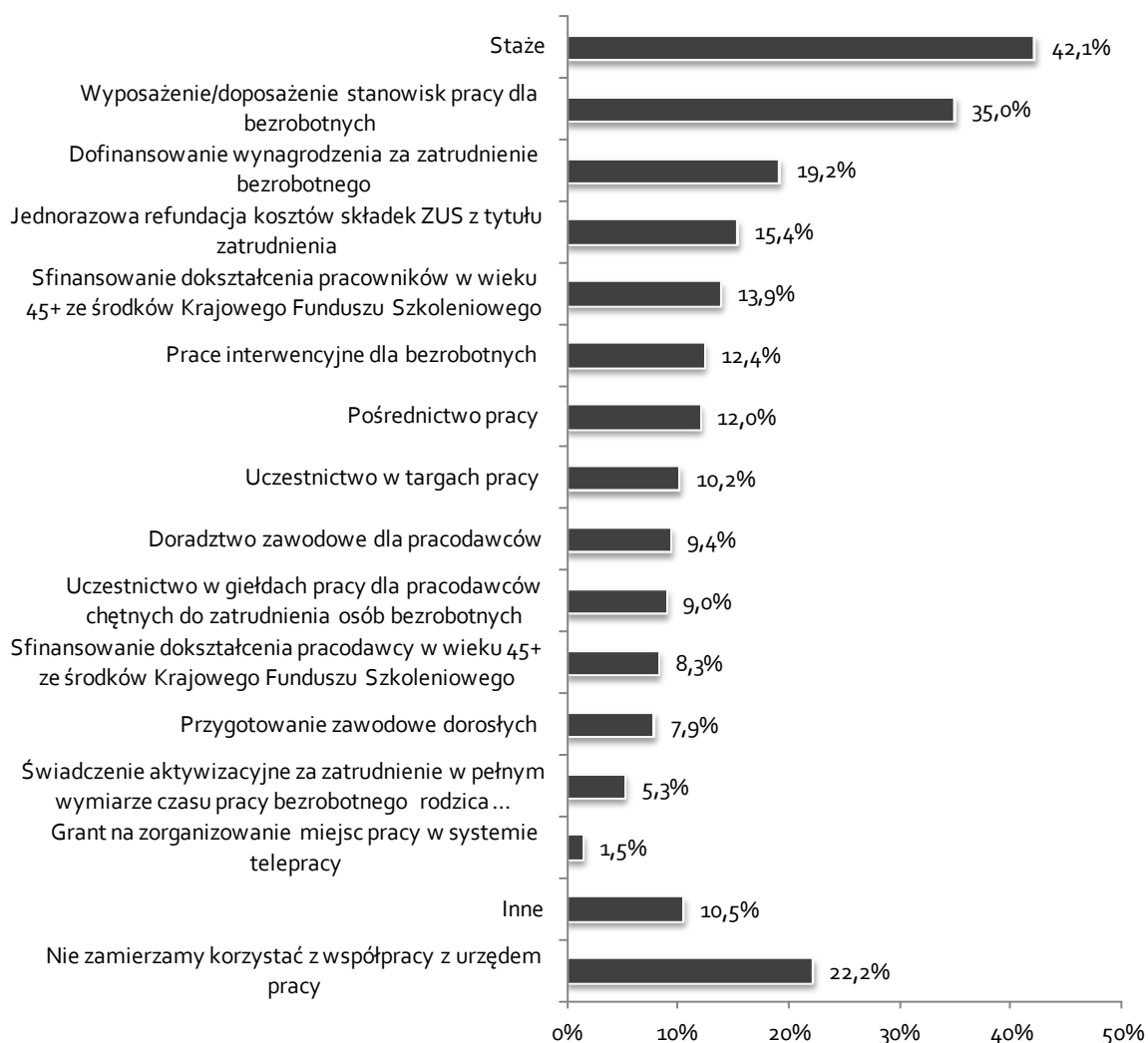
- Brak potrzeby realizacji szkoleń – 100 pracodawców;
- Brak wiedzy na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego – 61 pracodawców;
- Brak czasu na realizację szkoleń – 17 pracodawców;
- Korzystanie z innej oferty szkoleniowej lub szkoleń wewnętrznych – 16 pracodawców;
- Brak odpowiednich szkoleń w ofercie Urzędu – 12 pracodawców.

Rysunek 10. Ocena efektów finansowego wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego N=21



Druga tura badania zakończyła się pytaniem o formy wsparcia będące w dyspozycji Urzędu i interesujące badanych pracodawców w perspektywie najbliższych 6 miesięcy. Zdecydowanie najczęściej wskazywano na staże (42,1%) oraz wyposażenie/doposażenia stanowisk pracy (35,0%). Pozostałe formy wsparcia wskazywane były zdecydowanie rzadziej. Ponad 15,0% ankietowanych wskazało dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego (19,2%) i jednorazową refundację kosztów składek ZUS z tytułu zatrudnienia (15,4%). Krajowym Funduszem Szkoleniowym zainteresowanych jest 13,9% pracodawców (w kontekście podnoszenia kwalifikacji pracowników) oraz 8,3% ankietowanych (w kontekście podnoszenia kwalifikacji pracodawcy). Należy zauważyć również, że 22,2% badanych w ogóle nie zamierza współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy.

Rysunek 11. Formy wsparcia interesujące badanych pracodawców w kontekście najbliższych 6 miesięcy N=266



Podsumowanie

Druga tura badania ankietowego miała na celu ocenę spełnienia założeń deklarowanych przez przedsiębiorców w wybranych obszarach w trakcie pierwszej edycji. Badanie zrealizowano techniką CATI, która pozwoliła na osiągnięcie wysokiego poziomu responsywności, dzięki czemu możliwe było porównanie rezultatów obu pomiarów. Badanie uprawnia do kilku najważniejszych wniosków, które przedstawiono poniżej.

Kondycję ekonomiczną przedsiębiorstw w powiecie jarosławskim na przestrzeni ostatnich sześciu miesięcy można ocenić jako stabilną. Relatywnie niewielu pracodawców wskazało, że kondycja ta jest inna niż deklarowana przed sześcioma miesiącami. Należy podkreślić, że obecnie ponad 70,0% pracodawców ocenia kondycję swoich firm co najmniej dobrze. Pozytywne wnioski potwierdza fakt, że względnie niedużo firm zagrożonych jest likwidacją.

Inwestycje i plany deklarowane w trakcie pierwszej tury badania zwykle udało się realizować w przewidzianym terminie sześciu kolejnych miesięcy. Dużej liczbie pracodawców udało się wcielić w życie zamierzenia dotyczące zwiększenia sprzedaży i wprowadzenia na rynek nowych produktów/usług. Nieco większe problemy sprawiła realizacja planów zatrudnieniowych, planów w zakresie podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych osób oraz w zakresie otworzenia filii/oddziałów. Jednak nawet w tych przypadkach odsetki firm, które porzuciły deklarowane sześć miesięcy temu plany nie był większy niż jedna trzecia ogółu.

Rozkład pracowników zatrudnionych w okresie ostatnich sześciu miesięcy potwierdza niektóre wyniki pierwszej tury badania, gdzie pracodawców pytano o plany zatrudnieniowe na najbliższe sześć miesięcy. Deklarowano wtedy, że na lokalnym rynku pracy poszukiwani będą przede wszystkim: sprzedawcy (30 osób) i magazynierzy (11 osób). Pracownicy w tych dwóch zawodach byli faktycznie najczęściej zatrudniani w badanych firmach. Wyniki analizy wskazują, że zapotrzebowanie zostało w dużej części zrealizowane również w takich zawodach, jak: brukarz, kierowca samochodu ciężarowego, pomocniczy robotnik budowlany, operator i monter maszyn i urządzeń, dekarz, pracownik obsługi biurowej, kucharz, przedstawiciel handlowy, florysta, stolarz i technik geodeta. W kilku zawodach zapotrzebowanie okazało się większe niż deklarowane w pierwszej turze. Mowa tu przede wszystkim o: kierowcach samochodów dostawczych, księgowych, sprzedawcach w branży przemysłowej i stolarzach. Z drugiej strony zidentyfikowano także zawody, w których zapotrzebowanie prawdopodobnie nie zostało zrealizowane lub co najmniej, realizacja ta napotykała trudności. Wyszczególnić tutaj należy: operatorów sprzętu ciężkiego, kamieniarzy, posadzkarzy oraz monterów instalacji i urządzeń sanitarnych.

Wyniki badania wskazują, że pracodawcy, którzy byli zainteresowani Krajowym Funduszem Szkoleniowym na ogół otrzymali wsparcie, które ich interesowało i są z jego efektów zadowoleni. Warto w tym kontekście zauważyć, że zainteresowanie Krajowym Funduszem Szkoleniowym powinno rosnąć w przyszłości. Wprawdzie zachodzą tutaj trudności związane z porównaniem wyników w grupach o różnej liczebności (w pierwszej turze wzięło udział 844 pracodawców, w drugiej zaś 266 firm), jednak tendencja wzrostowa jest prawdopodobna. Należy zauważyć, że nic właściwie nie zmieniło się w kontekście dwóch form wsparcia wzbudzających u lokalnych pracodawców największe zainteresowanie. Tak jak sześć miesięcy temu, tak obecnie są to staże i doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy. Można spodziewać się natomiast pewnego wzrostu chętnych pragnących uzyskać jednorazową



refundację kosztów składki ZUS i dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego. Na pewno większe będzie również zainteresowanie współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy, niezależnie od oczekiwanej formy wsparcia. Pracodawcy po okresie ostatnich sześciu miesięcy są do tejże współpracy nastawieni zdecydowanie lepiej niż w chwili realizacji pierwszej edycji pomiaru. Kwestią wartą ustalenia w gronie przedstawicieli Powiatowego Urzędu Pracy pozostaje na ile zmiana ta wynika z wcielania w życie niektórych rekomendacji postawionych w raporcie przygotowanym przed sześcioma miesiącami.



Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Ocena aktualnej kondycji ekonomicznej badanych firm $N=266$	7
Rysunek 2. Realizacja inwestycji zaplanowanych na ostatnie 6 miesięcy $N=82$	8
Rysunek 3. Realizacja planów w zakresie zwiększenia sprzedaży produktów/usług $N=79$	8
Rysunek 4. Realizacja planów w zakresie wprowadzenia na rynek nowych produktów/usług $N=54$	9
Rysunek 5. Realizacja planów w zakresie rozpoczęcia lub zwiększenia sprzedaży na rynkach UE $N=9$..	9
Rysunek 6. Realizacja planów w zakresie zatrudnienia nowych pracowników $N=266$	10
Rysunek 7. Realizacja planów w zakresie zwiększenia zatrudnienia w przedsiębiorstwie $N=57$	12
Rysunek 8. Realizacja planów w zakresie otworzenia nowych filii/oddziałów przedsiębiorstwa $N=9$.	13
Rysunek 9. Realizacja planów w zakresie podnoszenia kwalifikacji/kompetencji $N=262$	13
Rysunek 10. Ocena efektów finansowego wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego $N=21$	14
Rysunek 11. Formy wsparcia interesujące badanych pracodawców w kontekście najbliższych 6 miesięcy $N=266$	15
 Tabela 1. Sekcje PKD badanych przedsiębiorstw $N=266$	 6
Tabela 2. Pracownicy zatrudnieni w okresie ostatnich 6 miesięcy – minimum 2 osoby w zawodzie $N=113$	10

