

**Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu
pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla
pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy**



Badanie wśród pracodawców

- listopad 2016 -

**Badanie realizowane
na zlecenie:**



Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach
ul. Michalusa 18
38-300 Gorlice

**Wykonawca
badania:**



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

Zespół badawczy:

Bartosz Olcha – kierownik projektu
dr inż. Ewa Tkocz-Piszczek – członek zespołu badawczego
dr Marian Płaszczycza – członek zespołu badawczego
Rafał Piszczek – członek zespołu badawczego
dr Małgorzata Zofia Płaszczycza – członek zespołu badawczego
Mateusz Piechaczek – członek zespołu badawczego

Termin realizacji:

wrzesień 2016 r. – listopad 2016 r.

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań



Spis treści

Wprowadzenie.....	4
Nota metodologiczna	5
Wyniki badania ilościowego wśród pracodawców	11
Charakterystyka badanych	11
Bariery w zakresie tworzenia miejsc pracy i zatrudniania na lokalnym rynku pracy	11
Bariery w korzystaniu przez pracodawców ze wsparcia oferowanego przez PUP	13
Wnioski i rekomendacje	21
Spis rysunków i tabel	22

Wprowadzenie

Badanie zrealizowano w październiku i listopadzie 2016 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Zakres badania obejmował:

I. Pracodawców:

Bariery w korzystaniu przez pracodawców ze wsparcia oferowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach w zakresie tworzenie miejsc pracy i zatrudniania na lokalnym rynku pracy.

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz.

Nota metodologiczna

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

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

Informacje na temat założonego zakresu badawczego uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia – kwestionariusza badawczego. Narzędzie zostało opracowane dzięki wspólnej pracy Zamawiającego i Wykonawcy badania. Zagadnienia stanowiące jego treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego, składając się łącznie z 19 pytań.

Zawiera ono przede wszystkim informacje odnoszące się do tematu badania, jak i pytania metryczne. Narzędzie zostało zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych. Ponadto, dla celów diagnozy sytuacji obecnej powiatu gorlickiego, w kontekście obszarów przedsiębiorczości i bezrobocia zastosowano metodę analizy danych zastanych. Analizie tej poddano przede wszystkim: dane przekazane przez Powiatowy Urząd Pracy oraz dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Wielkość próby badawczej wyniosła 300 przedstawicieli pracodawców dobranych do badania ilościowego w sposób warstwowo-losowy z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia i sekcji PKD – przebadano właścicieli przedsiębiorstw, osoby szczebla kierowniczego, w tym kierowników działów kadr i HR posiadających merytoryczną wiedzę w przedmiocie badania.

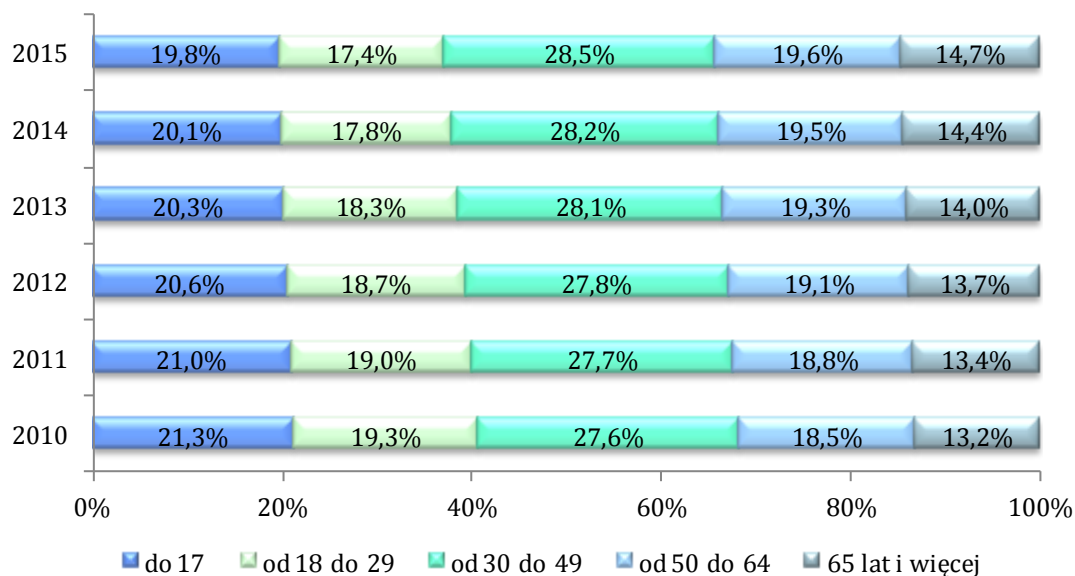
Podczas realizacji wywiadów dążono do tego, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości. Kontakt badacza z ankietowanym przedstawicielem pracodawców miał formę bezpośrednią (technika CAPI).

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań

Ludność powiatu gorlickiego

Powiat gorlicki w końcu 2015 roku zamieszkiwany był przez 109140 osób z czego połowę (50,5%) stanowiły kobiety. Najwięcej osób zamieszkiwało miasto Gorlice (28059 osób) oraz gminy takie jak: Gorlice (17153 osoby), Biecz (16969 osób), Bobowa (9707 osób) oraz Łużna (8400 osób). Na terenie powiatu gorlickiego w ciągu ostatnich kilku lat obserwowany jest trend starzenia się społeczeństwa. W porównaniu do 2010 roku odsetek osób do 30 roku życia zmniejszył się o 3,4 punktu procentowego. Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Rysunek 1. Zmiany w ludności powiatu gorlickiego w latach 2010-2015

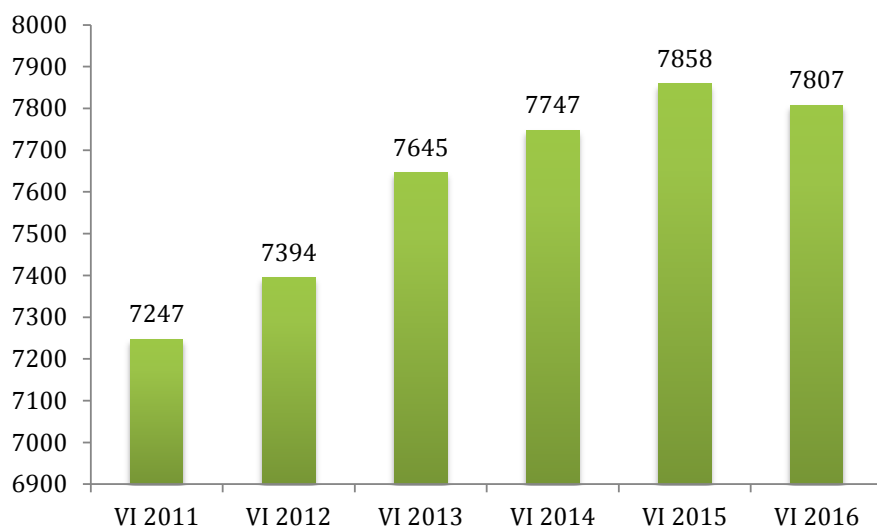


Na podstawie danych GUS. Stan z końca wskazanego okresu.

Przedsiębiorczość

Na terenie powiatu gorlickiego wg stanu na koniec II kwartału 2016 roku funkcjonowało 7807 podmiotów gospodarczych, co oznacza spadek o 51 podmiotów w porównaniu do stanu z końca czerwca 2015 roku. Ogółem w okresie czerwiec 2011 – czerwiec 2016 liczba podmiotów gospodarczych zwiększyła się o 560 firm. Omawiane informacje znajdują się na poniższym wykresie.

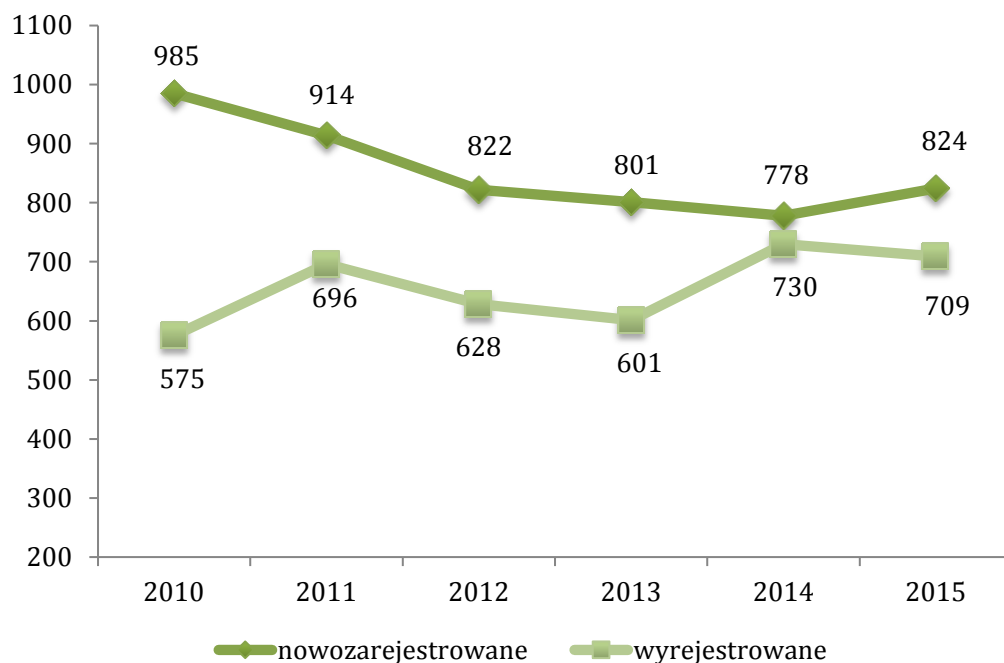
Rysunek 2. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie gorlickim w latach 2011-2016



Na podstawie danych GUS. Stan z końca wskazanego okresu.

Liczba podmiotów nowo zarejestrowanych od 2010 do 2014 roku ulegała ciągłemu spadkowi. W 2015 roku odnotowany został wzrost liczby nowopowstałych podmiotów gospodarczych w porównaniu do poprzedniego roku. W ciągu ostatnich 6 lat liczba podmiotów wyrejestrowanych była mniejsza od liczby podmiotów nowo zarejestrowanych. Należy jednak dodać, że w 2014 roku różnica pomiędzy podmiotami nowo zarejestrowanymi a wyrejestrowanymi wyniosła tylko 48 podmiotów. Omawiane dane przedstawione zostały na poniższym rysunku.

Rysunek 3. Liczba nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych podmiotów w latach 2010-2015



Na podstawie danych GUS. Stan z końca wskazanego okresu.

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań

Głównym obszarem działalności przedsiębiorstw w powiecie gorlickim są budownictwo (sekcja F – 24,1% lokalnych przedsiębiorstw), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G – 20,2% lokalnych przedsiębiorstw) oraz przetwórstwo przemysłowe (sekcja C – 11,8%). W pozostałych sekcjach funkcjonuje nie więcej, niż 7,2% lokalnych przedsiębiorstw. Na terenie powiatu gorlickiego w porównaniu z całym województwem większy udział mają przedsiębiorstwa zajmujące się budownictwem (sekcja F - 24,1% w powiecie, 13,7% w województwie) oraz przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (sekcja C – 11,8% w powiecie, 9,7% w województwie). W powiecie funkcjonuje natomiast niższy odsetek firm związanych z handlem hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle (20,2% w powiecie, 24,1% w województwie) oraz przedsiębiorstw działających w sekcji M (pomoc profesjonalna, naukowa i techniczna, 6,5% w powiecie, 9,8% w województwie). Szczegółowe informacje znajdują się w poniższej tabeli.

Tabela 1. Przedsiębiorstwa w powiecie i województwie ze względu na sekcje PKD

Sekcja	Powiat	Procent ogółu podmiotów	Województwo	Procent ogółu podmiotów
Sekcja A	233	3,0%	3964	1,1%
Sekcja B	5	0,1%	360	0,1%
Sekcja C	922	11,8%	35756	9,7%
Sekcja D	7	0,1%	488	0,1%
Sekcja E	26	0,3%	1188	0,3%
Sekcja F	1882	24,1%	50219	13,7%
Sekcja G	1575	20,2%	88498	24,1%
Sekcja H	330	4,2%	23378	6,4%
Sekcja I	151	1,9%	13810	3,8%
Sekcja J	141	1,8%	12408	3,4%
Sekcja K	121	1,5%	9651	2,6%
Sekcja L	146	1,9%	14539	4,0%
Sekcja M	505	6,5%	35890	9,8%
Sekcja N	122	1,6%	10995	3,0%
Sekcja O	94	1,2%	2107	0,6%
Sekcja P	389	5,0%	13096	3,6%
Sekcja Q	415	5,3%	20262	5,5%
Sekcja R	181	2,3%	7139	1,9%
Sekcja S i T	560	7,2%	23197	6,3%
Ogółem	7807		367 018	

Na podstawie danych GUS. Stan z końca II kwartał 2016 roku.

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań

Bezrobocie w powiecie

Liczba osób bezrobotnych w powiecie gorlickim w II kwartale 2016 roku wyniosła 4507 osób. Największa liczba bezrobotnych znajdowała się w mieście Gorlice (1340 osób), a następnie w gminach: Gorlice (732 osoby), Biecz (692 osoby) oraz Łużna (379 osób). Systematyczny spadek liczby bezrobotnych na terenie powiatu, na podstawie porównania danych z końca II kwartału, notowany jest od 2013 roku. Największy procentowy spadek w liczbie osób bezrobotnych odnotowany został w gminie Ropa (spadek o 35,7%, tj. o 76 osób) oraz w gminie Biecz (spadek o 34,3%, tj. o 362 osoby). Najniższy spadek w licznie bezrobotnych w porównaniu do II kwartału 2013 roku nastąpił w gminie Bobowa (19,1%, tj. 72 osoby) oraz w gminie Łużna (21,0%, tj. 101 osób). Omawiane dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

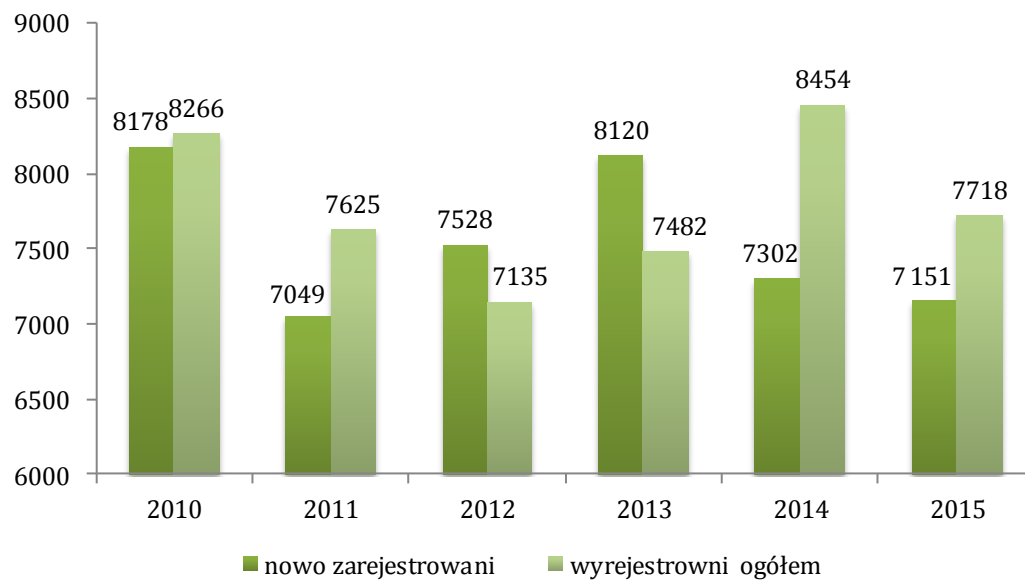
Tabela 2. Liczba bezrobotnych w poszczególnych gminach powiatu gorlickiego w okresie II kwartał 2013-II kwartał 2016

gmina	II kwartał 2013	II kwartał 2016	Zmiana w analizowanym okresie	Zmiana procentowa
m. Gorlice	1746	1340	-406	-23,3%
Biecz	1054	692	-362	-34,3%
Bobowa	376	304	-72	-19,1%
g. Gorlice	1022	732	-290	-28,4%
Lipinki	459	304	-155	-33,8%
Łużna	480	379	-101	-21,0%
Moszczenica	274	191	-83	-30,3%
Ropa	213	137	-76	-35,7%
Sękowa	337	251	-86	-25,5%
Uście Gorlickie	246	177	-69	-28,0%
OGÓLEM	6207	4507	-1700	-27,4%

Na podstawie danych PUP Gorlice.

Analiza napływu i odpływu bezrobotnych w okresie od 2010 do 2015 roku wykazała, iż w ciągu ostatnich sześciu lat liczba osób nowo zarejestrowanych była niższa niż liczba osób wyrejestrowanych. Największa różnica pomiędzy liczną wyrejestrowanych a nowo zarejestrowanych odnotowana została w 2014 roku – różnica pomiędzy tymi dwoma grupami wyniosła 1152 osoby na korzyść odpływu. Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym rysunku.

Rysunek 4. Liczba nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych bezrobotnych w okresie od 2010 do 2015 roku



Na podstawie danych PUP Gorlice.

Wyniki badania ilościowego wśród pracodawców

Charakterystyka badanych

W badaniu ilościowym wzięli udział wyłącznie respondenci wywodzący się z lokalnych firm zatrudniających co najmniej 1 pracownika. Do badania włączono wyłącznie firmy prywatne, a same wywiady zrealizowano wśród osób podejmujących ostateczne decyzje o zatrudnieniu w firmie lub uczestniczących w podejmowaniu tych decyzji. W trakcie badania zadbano o to, aby struktura próby odpowiadała strukturze populacji pod względem wielkości zatrudnienia i sekcji PKD 2007. Zdecydowaną większość badanych stanowiły podmioty zatrudniające 1-9 pracowników (85,3%). Firmy małe (10-49 pracowników) stanowiły 12,3% ogółu ankietowanych, zaś firmy średnie/duże (50 i więcej pracowników) to 2,3% wszystkich uczestników badania. Wyniki badania są reprezentatywne dla ogółu pracodawców z powiatu gorlickiego.

Pod względem sekcji PKD najliczniej reprezentowane były:

- Budownictwo – 24,0%;
- Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów – 23,0%;
- Przetwórstwo przemysłowe – 12,7%;
- Pozostała działalność usługowa – 8,7%;
- Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 6,7%;
- Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 5,3%;
- Transport i gospodarka magazynowa – 3,7%.

Ze względu na wyżej wymienione sekcje przedstawiono wybrane wyniki pomiaru.

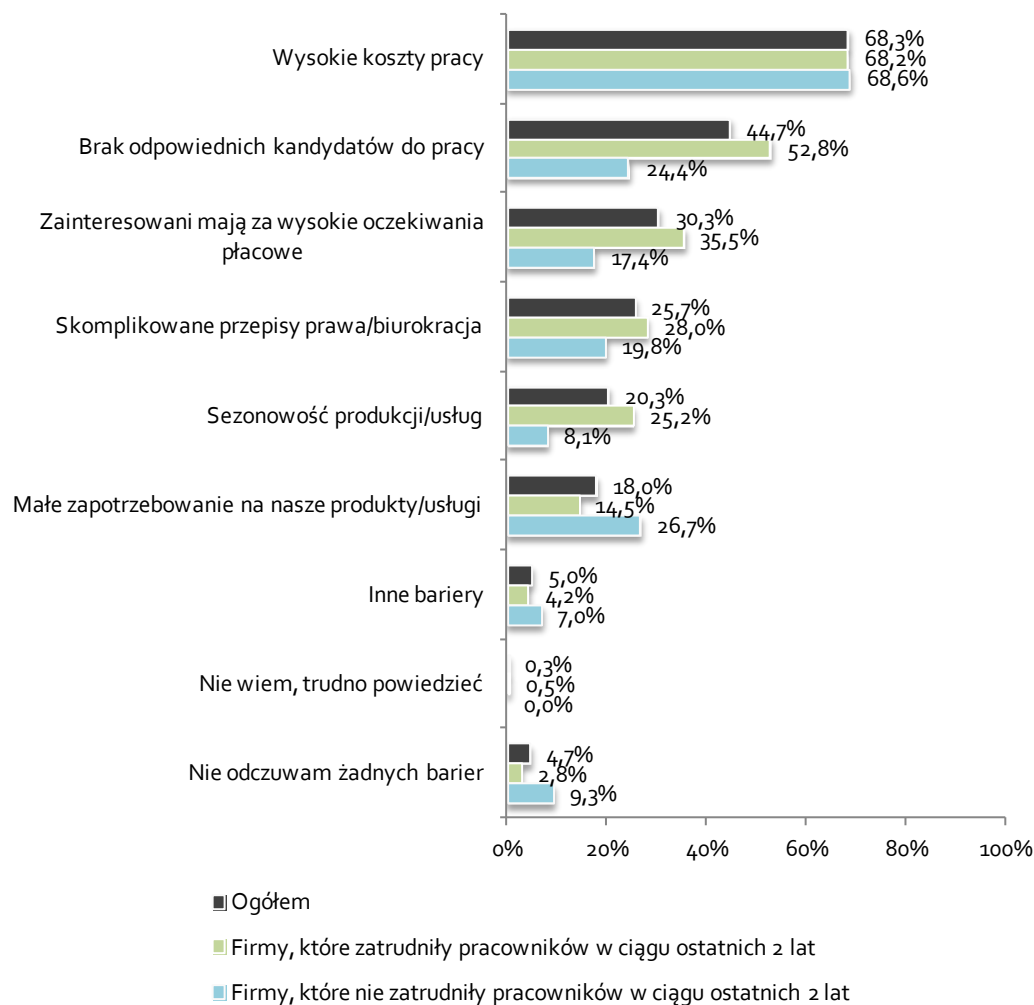
Wśród badanych dominowały firmy o ugruntowanej pozycji na rynku - 89,3% badanych podmiotów działa co najmniej 5 lat. Wyłącznie 3,0% badanych stanowiły firmy początkujące, czyli funkcjonujące nie dłużej niż 2 lata.

Bariery w zakresie tworzenia miejsc pracy i zatrudniania na lokalnym rynku pracy

Do głównych barier utrudniających zatrudnianie nowych pracowników lokalni pracodawcy zaliczyli przede wszystkim wysokie koszty pracy (68,3%) oraz brak odpowiednich kandydatów (44,7%). Niektóre odpowiedzi są zróżnicowane, jeśli rozpatrzeć je w kontekście historii zatrudnieniowej. Pracodawcy, którzy w ostatnich dwóch latach zatrudniali nowych pracowników wyraźnie częściej wskazywali m.in. na brak odpowiednich kandydatów do pracy oraz wysokie oczekiwania płacowe kandydatów. Wartość odpowiedzi pracodawców czynnych na rynku pracy w kontekście zatrudniania nowych osób, przedstawia w tym względzie wyższą wartość niż opinie ogółu pracodawców i każe sądzić, że problemy z dostępem do odpowiednich kadr są istotną barierą zatrudnieniową.

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań

Rysunek 5. Główne bariery utrudniające zatrudnianie nowych pracowników N=300

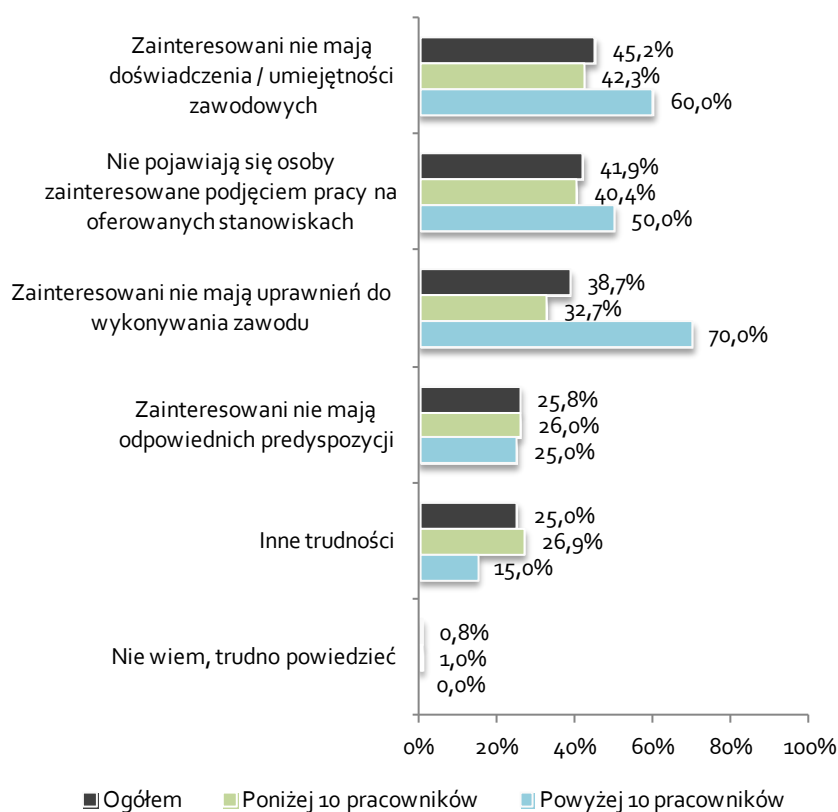


41,3% pracodawców posiada poważne problemy ze znalezieniem pracowników w niektórych zawodach. Wyniki badania wskazują, że problemy są silnie zależne od branży, w której działa przedsiębiorstwo. W świetle wyników pomiaru można sądzić, że problemy z obsadzeniem niektórych wakatów są ponadprzeciętnie często udziałem: firm budowlanych (65,3%), przedsiębiorstw działających w obszarze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (50,0%), firm transportowych (45,5%) oraz przedsiębiorstw z branży przetwórstwa przemysłowego (44,7%). Wyraźnie rzadziej problemów doświadczają np. firmy handlowe/z dziedziny naprawy pojazdów (20,3%) i pozostałe podmioty usługowe (34,6%). Opiswane wyżej zależności potwierdził wynik testu Chi-kwadrat. Najczęściej problemy sprawia rekrutacja: murarzy, cieśli, pomocniczych robotników budowlanych, sprzedawców, tynkarzy, kucharzy, brukarzy, hydraulików, mechaników pojazdów samochodowych, techników geodetów, stolarzy, dekarzy, glazurników, monterów instalacji i urządzeń sanitarnych, blacharzy samochodowych, fryzjerów, kierowców samochodów ciężarowych, spawaczy, kierowców samochodów dostawczych, lekarzy dentystów oraz tokarzy w metalu.

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań

Trudności z pozyskaniem pracowników w wymienionych wyżej zawodach – zdaniem pracodawców – wynikają przede wszystkim z braku doświadczenia/umiejętności zawodowych kandydatów (45,2%), braku chętnych do podjęcia pracy na oferowanych stanowiskach (41,9%) oraz braku uprawnień do wykonywania zawodu (38,7%). Wszystkie z wymienionych wyżej przyczyn częściej wskazywali przedstawiciele firm zatrudniających co najmniej 10 pracowników.

Rysunek 6. Przyczyny trudności w pozyskaniu pracowników w najtrudniej dostępnych zawodach
N=124



Bariery w korzystaniu przez pracodawców ze wsparcia oferowanego przez PUP

W ciągu ostatnich dwóch lat 71,3% spośród badanych pracodawców zatrudniło nowych pracowników. Ponadprzeciętne odsetki zatrudniających nowych pracowników odnotowano w przypadku:

- Firm zatrudniających co najmniej 10 pracowników – 93,2%;
- Przedsiębiorstw świadczących pozostałe usługi – 88,5%;
- Firm budowlanych – 81,9%;
- Firm transportowych – 81,8%;
- Przedsiębiorstw przemysłowych – 78,9%.

Pracodawców, którzy przyjęli do pracy nowe osoby w ciągu ostatnich dwóch lat, poproszono następnie o ustalenie, czy przy zatrudnianiu tych pracowników korzystali z pomocy finansowej urzędu pracy. Na tak postawione pytanie twierdząco odpowiedziało 50,9% pracodawców. Odsetek jest wysoki i może świadczyć o prężnej współpracy lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy. Blisko co trzecia firma (29,9%), która zatrudniała pracowników w ostatnich dwóch latach, korzystała z pomocy Urzędu w przypadku wszystkich nowozatrudnionych. Kolejnych 21,1% - współpracowało z Urzędem tylko w przypadku niektórych rekrutacji. Wyniki testu Chi-kwadrat potwierdziły, że z Urzędem Pracy współpracowały wysokie odsetki:

- Firm przemysłowych – 76,7%;
- Przedsiębiorstw z branży profesjonalnej, naukowej i technicznej – 63,6%;
- Firm reprezentujących pozostałe usługi – 52,2%;
- Przedsiębiorstw z branży handlowej i naprawy pojazdów – 51,2%.

Opinie pracodawców jednoznacznie potwierdzają, że uzyskana pomoc wpłynęła dodatnio na aktualną kondycję firm, które z niej skorzystały. 78,9% podmiotów odnotowało wzrost zatrudnienia, 63,3% poprawiło wynik ekonomiczny, 61,5% odnotowało wzrost jakości świadczonych usług/oferowanych produktów, a 60,6% zaobserwowało wzrost obrotów przedsiębiorstwa. Pełne zestawienie uzyskanych odpowiedzi przedstawiono poniżej.

Rysunek 7. Pozytywne zmiany w firmach związane z pomocą finansową uzyskaną z PUP N=109



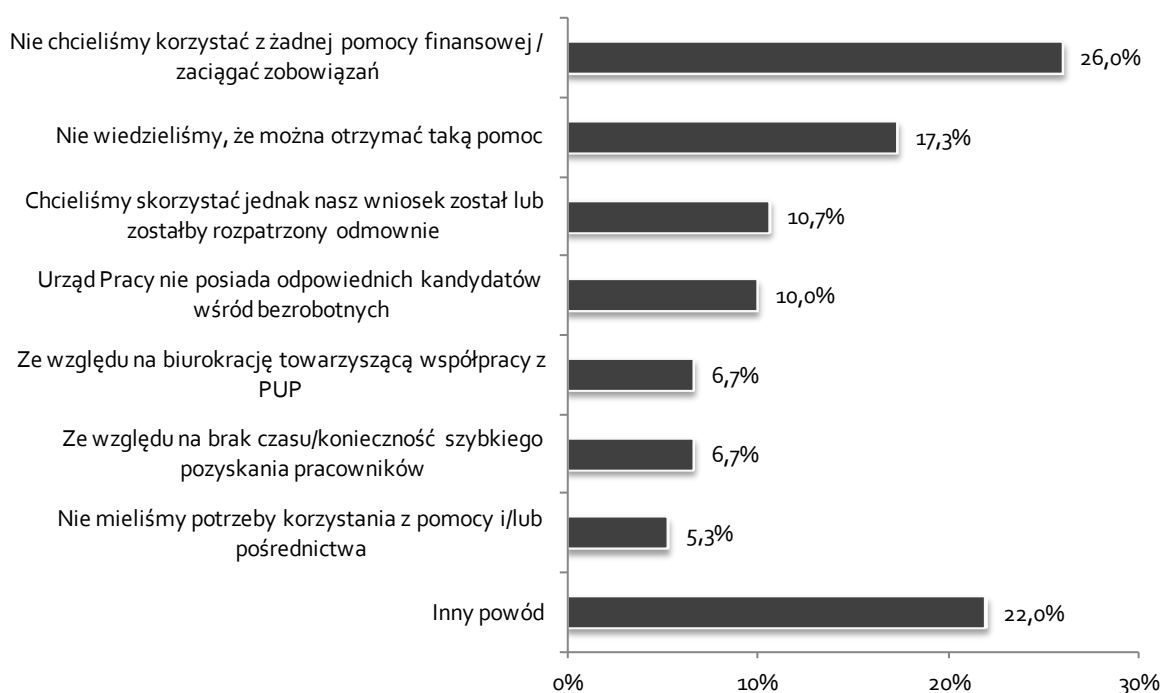
Osobne pytanie skierowano do pracodawców, którzy w ostatnich dwóch latach zatrudniali nowych pracowników, ale nie skorzystali przy tym z możliwości uzyskania pomocy finansowej Urzędu Pracy przy okazji przyjęć niektórych lub wszystkich z nowozatrudnionych. Wyniki badania wskazują, że główną

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań

przyczyną nie korzystania z pomocy PUP jest niechęć pracodawców do korzystania z każdej pomocy finansowej/zaciągania zobowiązań (26,0%). Co najmniej 10,0% badanych wskazało także: brak wiedzy o możliwości otrzymania pomocy (17,3%), odmowne rozpatrzenie wniosku lub przekonanie o tym, że wniosek rozpatrzony zostanie odmownie (10,7%) oraz brak odpowiednich kandydatów w rejestrach PUP (10,0%). Pracodawcy wskazujący inne powody wskazywali przede wszystkim, że w momencie kiedy aplikowali o środki PUP ich nie posiadał (5 wskazań) oraz argumentowali, że przy poszukiwaniu pracowników nie korzystają ze wsparcia instytucji (5 wskazań). Zauważyć można dodatkowo, że pracodawcy, którzy nie skorzystali z pomocy ze względu na faktyczne lub spodziewane odmowne rozpatrzenie wniosku, jako uzasadnienie odpowiedzi wskazywali najczęściej, że Urząd nie zgodzi się na wsparcie zatrudnienia w danym zawodzie (4 wskazania) oraz argumentowali, że w Urzędzie nie było osób bezrobotnych, które spełniały ich oczekiwania (3 wskazania).

Rysunek 8. Przyczyny nie skorzystania z pomocy PUP przy zatrudnianiu nowych pracowników

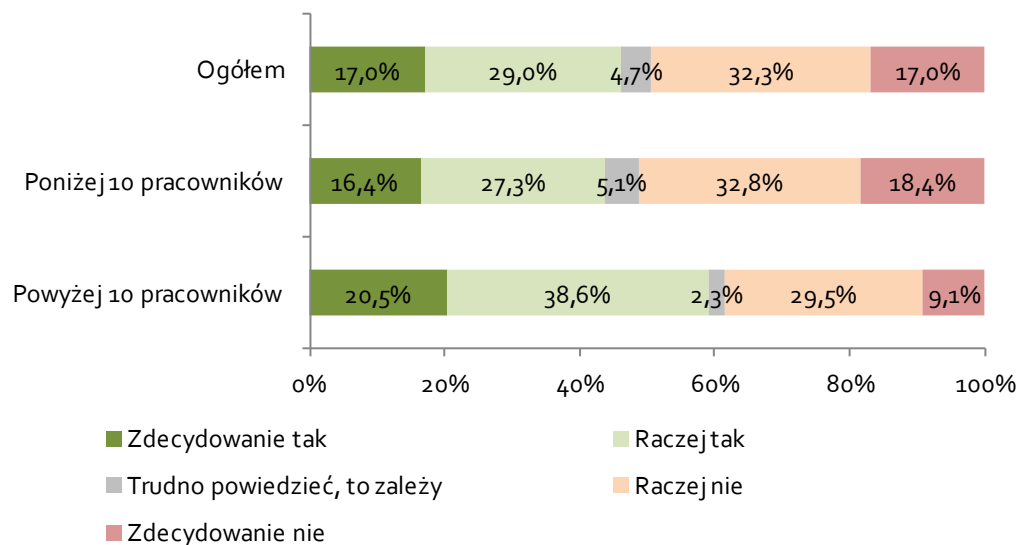
N=150



Wszystkich badanych pracodawców poproszono następnie o samoocenę swojej wiedzy na temat pomocy finansowej oferowanej przez Urząd Pracy przy zatrudnianiu nowych pracowników. Na podstawie zebranych danych można uznać, że zakres posiadanej wiedzy jest przeciętny. 46,0% badanych uznało swój zasób wiedzy za zdecydowanie lub raczej dostateczny, a kolejnych 49,3% - za zdecydowanie lub raczej niedostateczny. Pomiedzy odpowiedziami poszczególnych segmentów przedsiębiorstw nie zaobserwowano różnic statystycznie istotnych.

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań

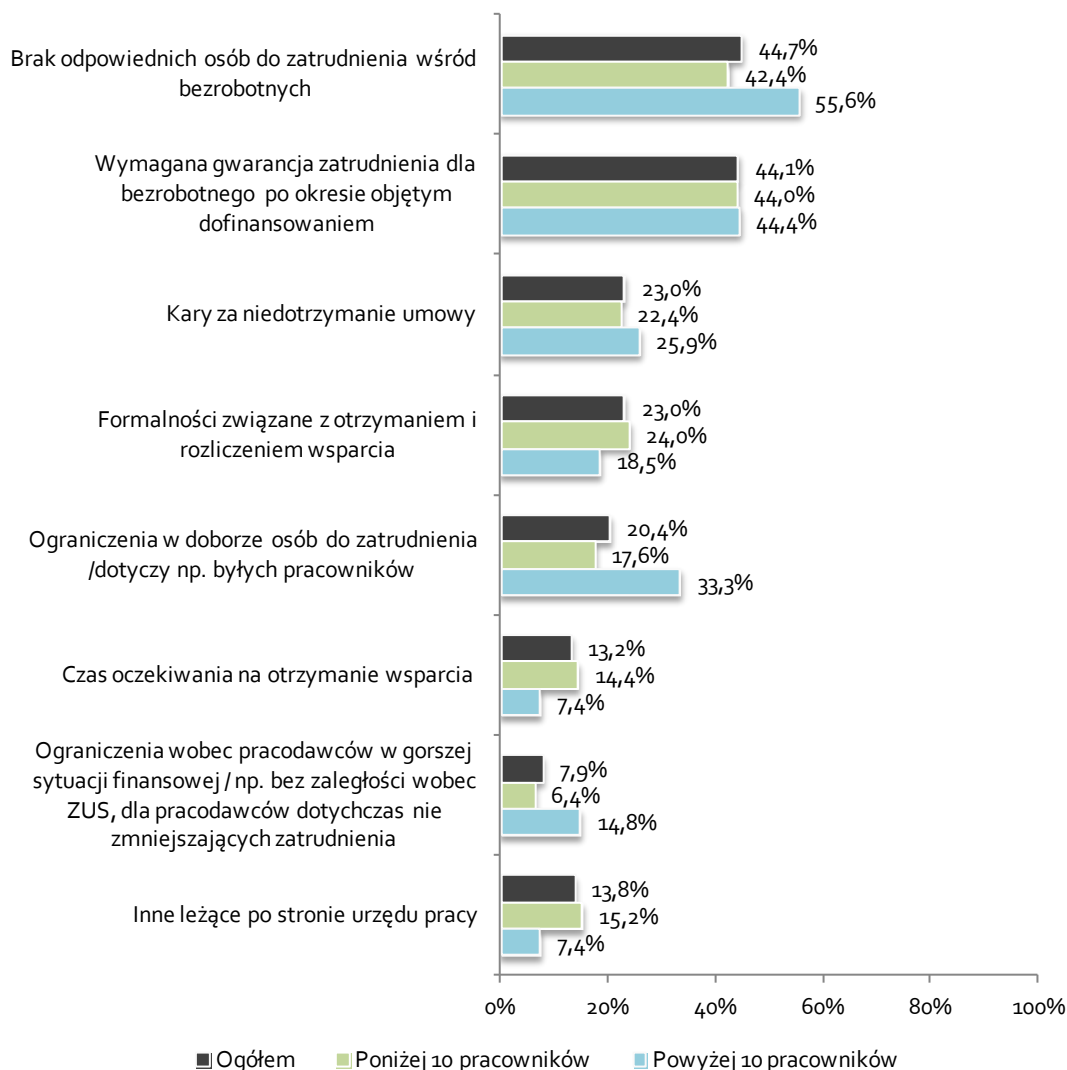
Rysunek 9. Przekonanie pracodawców o dysponowaniu dostateczną wiedzą o pomocy finansowej PUP przy zatrudnianiu nowych pracowników $N=300$



Pracodawcy, którzy nie oceniają swojego stanu wiedzy źle, zostali poproszeni o wskazanie maksymalnie trzech cech pomocy finansowej PUP, które stanowią największą przeszkodę w skorzystaniu z niej. Badani przedstawiciele firm dostrzegają dwa główne problemy: brak odpowiednich osób do zatrudnienia wśród bezrobotnych (44,7%) oraz wymagana gwarancja zatrudnienia dla bezrobotnego po okresie objętym dofinansowaniem (44,1%). Pozostałe odpowiedzi wskazało mniej niż 25% badanych. Szczegółowe zestawienie znajduje się na rysunku.

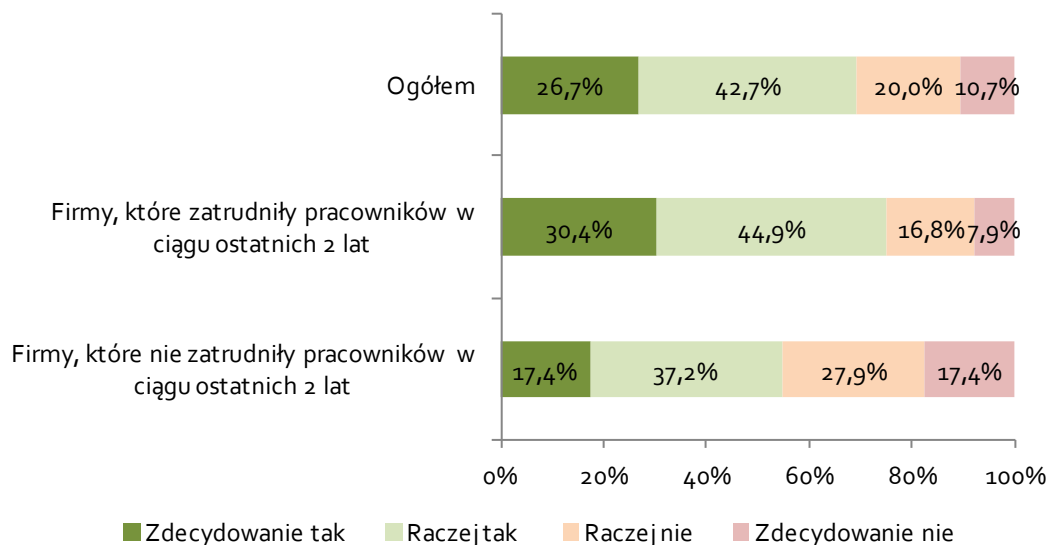
Rysunek 10. Cechy pomocy finansowej PUP, które stanowią przeszkodę w skorzystaniu z pomocy

N=152



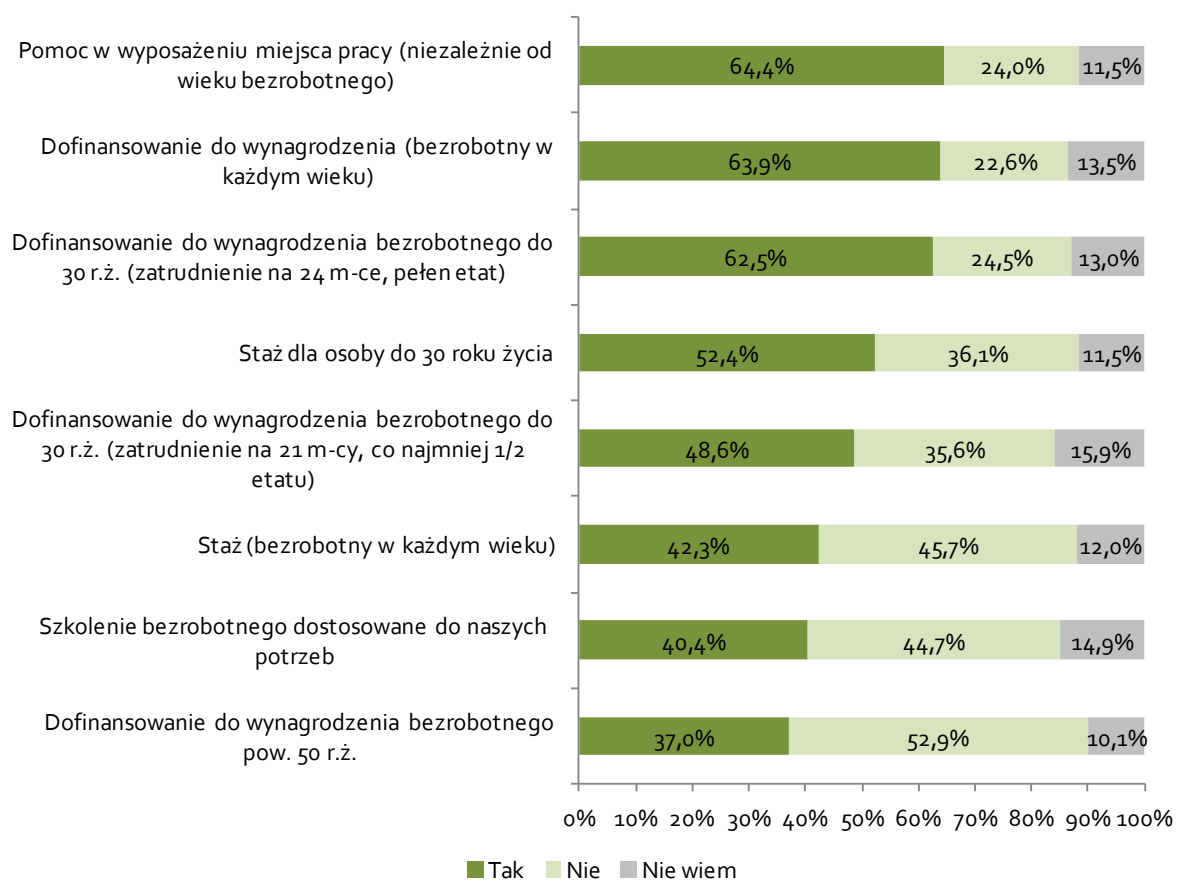
Przeprowadzone badanie potwierdza, że w kolejnych latach zainteresowanie pracodawców pomocą finansową Urzędu Pracy przy zatrudnianiu nowych pracowników nie będzie niższe niż dotychczas. O wsparcie zamierza ubiegać się 69,4% pracodawców, w tym zdecydowanie zamierza to zrobić 26,7% badanych. Zainteresowanie jest wyraźnie wyższe wśród firm, które w ubiegłych dwóch latach przyjęły do pracy nowe osoby. Zależność tę potwierdził test Chi-kwadrat.

Rysunek 11. Zainteresowanie uzyskaniem wsparcia PUP przy zatrudnianiu nowych pracowników w przyszłości N=300



Pracodawców zamierzających ubiegać się o wsparcie finansowe poproszono o wskazanie interesujących ich form wsparcia. Trzy zdecydowanie najczęściej wskazywane formy pomocy to: wyposażenie miejsca pracy (64,4%), dofinansowanie do wynagrodzenia bezrobotnego w każdym wieku (63,9%) oraz dofinansowanie do wynagrodzenia bezrobotnego do 30 roku życia, przy zatrudnieniu na 24 miesiące i pełen etat (62,5%). Pełne zestawienie odpowiedzi znajduje się na kolejnym rysunku. Zastosowany test Chi-kwadrat nie wykazał istotnych różnic w odpowiedziach pracodawców posiadających i nieposiadających planów zatrudnieniowych na kolejne 12 miesięcy. Stąd wyniki przedstawiono w ujęciu ogólnym.

Rysunek 12. Formy pomocy finansowej interesujące badanych pracodawców N=208



Na koniec pracodawców poproszono o określenie planów zatrudnieniowych na kolejne 12 miesięcy. W tym okresie zatrudnić nowych pracowników zamierza 49,0% firm, w tym zdecydowanie zamierza 21,3%. Wyniki są silnie zależne od aktywności na rynku pracy w latach ubiegłych, bowiem nowych pracowników zamierza zatrudnić zdecydowanie wyższy odsetek spośród firm, które przyjęły nowych pracowników także w ostatnich 24 miesiącach (58,4%). Ponadto, ponadprzeciętne odsetki deklarujących plany zatrudnieniowe zidentyfikowano w przypadku:

- Podmiotów zatrudniających co najmniej 10 pracowników – 63,6%;
- Firm przemysłowych – 68,4%;
- Przedsiębiorstw budowlanych – 66,7%;
- Firm transportowych – 54,5%;
- Podmiotów działających w branży profesjonalnej, naukowej i technicznej – 50,0%.

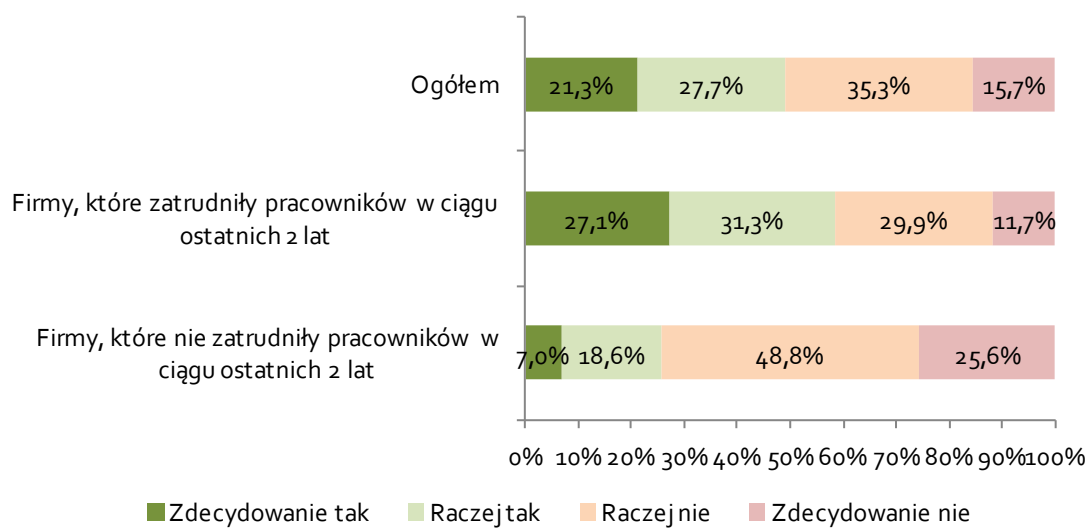
Powyższe obserwacje potwierdził wynik testu Chi-kwadrat.

Zdecydowana większość planów zatrudnieniowych będzie wiązała się ze wzrostem zatrudnienia netto w firmie. 93,9% pracodawców potwierdza bowiem, że realizacja planów zatrudnieniowych spowoduje wzrost zatrudnienia. Kolejnych 5,4% pracodawców uznaje, że w efekcie realizacji przyjęć liczba pracow-

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań

ników pozostanie na tym samym poziomie, zaś 0,7% badanych mimo planów zatrudnieniowych spodziewa się spadku zatrudnienia, ponieważ liczba zwolnionych przewyższać będzie liczbę nowozatrudnionych.

Rysunek 13. Posiadanie planów zatrudnieniowych pracodawców na kolejne 12 miesięcy N=300



Wnioski i rekomendacje

Tabela 3. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Wnioski	Rekomendowane działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
1	Wyniki badania wśród pracodawców wielokrotnie pokazały, że lokalne firmy mają trudności w obsadzeniu wakatów odpowiednimi pracownikami	Rozważenie korekt związanych z systemem kształcenia i ofertą szkoleniową szkół i instytucji w kierunku odpowiedzi na problemy z pozyskaniem pracowników w zawodach wymienionych w niniejszym opracowaniu.	Administracja samorządowa, dyrekcje szkół ponadgimnazjalnych, PUP
2	Wyniki badania wskazują, że część problemów z pozyskaniem pracowników rozwiązanych zostanie kiedy kandydaci nabędą doświadczenie, umiejętności zawodowe i – w przypadku niektórych zawodów – uprawnienia do ich wykonywania.	Dostosowywanie systemu szkolnictwa w kierunku zdobywania przez uczniów umiejętności, doświadczenia i certyfikatów zawodowych. Korzystanie z podpowiedzi przedstawicieli wybranych branż przy doborze zajęć dodatkowych. Rozważenie włączenia pracodawców w proces doradztwa zawodowego i uruchomienia większej liczby klas patronackich.	Administracja samorządowa, dyrekcje szkół ponadgimnazjalnych
3	Opinie pracodawców jednoznacznie potwierdzają, że uzyskana pomoc z PUP wpłynęła dodatnio na aktualną kondycję firm, które z niej skorzystały.	Podtrzymanie i rozszerzanie dobrej współpracy z pracodawcami. Wykorzystanie wyników niniejszego badania w materiałach i działaniach nakłaniających do współpracy z PUP lokalne firmy, które jeszcze jej nie nawiązały.	PUP, administracja samorządowa
4	Na podstawie zebranych danych można uznać, że zakres wiedzy pracodawców na temat pomocy finansowej oferowanej przez PUP jest przeciętny.	Dalsze rozpowszechnianie wśród pracodawców wiedzy o formach pomocy finansowej oferowanej przez PUP, szczególnie wiedzy o nowych formach wsparcia.	PUP, administracja samorządowa
5	Formy pomocy, które w przyszłości będą najbardziej interesowały lokalnych pracodawców to: wyposażenie miejsca pracy, dofinansowanie do wynagrodzenia bezrobotnego w każdym wieku oraz dofinansowanie do wynagrodzenia bezrobotnego do 30 roku życia, przy zatrudnieniu na 24 miesiące i pełen etat.	Umożliwienie większej liczbie pracodawców skorzystanie z form wsparcia, którymi są najbardziej zainteresowani.	PUP

Badanie rynku pracy pod potrzeby informacyjne urzędu pracy w zakresie realizowanych form wsparcia dla pracodawców i osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy – raport końcowy z badań

Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Zmiany w ludności powiatu gorlickiego w latach 2010-2015	6
Rysunek 2. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie gorlickim w latach 2011-2016	7
Rysunek 3. Liczba nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych podmiotów w latach 2010-2015	7
Rysunek 4. Liczba nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych bezrobotnych w okresie od 2010 do 2015 roku	10
Rysunek 5. Główne bariery utrudniające zatrudnianie nowych pracowników $N=300$	12
Rysunek 6. Przyczyny trudności w pozyskaniu pracowników w najtrudniej dostępnych zawodach $N=124$	13
Rysunek 7. Pozytywne zmiany w firmach związane z pomocą finansową uzyskaną z PUP $N=109$	14
Rysunek 8. Przyczyny nie skorzystania z pomocy PUP przy zatrudnianiu nowych pracowników $N=150$..	15
Rysunek 9. Przekonanie pracodawców o dysponowaniu dostateczną wiedzą o pomocy finansowej PUP przy zatrudnianiu nowych pracowników $N=300$	16
Rysunek 10. Cechy pomocy finansowej PUP, które stanowią przeszkodę w skorzystaniu z pomocy $N=152$	17
Rysunek 11. Zainteresowanie uzyskaniem wsparcia PUP przy zatrudnianiu nowych pracowników w przyszłości $N=300$	18
Rysunek 12. Formy pomocy finansowej interesujące badanych pracodawców $N=208$	19
Rysunek 13. Posiadanie planów zatrudnieniowych pracodawców na kolejne 12 miesięcy $N=300$	20
Tabela 1. Przedsiębiorstwa w powiecie i województwie ze względu na sekcje PKD	8
Tabela 2. Liczba bezrobotnych w poszczególnych gminach powiatu gorlickiego w okresie II kwartał 2013-II kwartał 2016	9
Tabela 3. Wnioski i rekomendacje	21