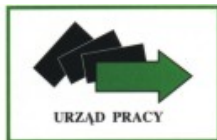




WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W TORUNIU

SONDAŻ WŚRÓD PRACODAWCÓW
WOJEWÓDZTWA
KUJAWSKO - POMORSKIEGO

Toruń, listopad 2008 rok



SONDAŻ WŚRÓD PRACODAWCÓW

WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO - POMORSKIEGO

**Opinion poll among employers from kujawsko - pomorskie
voivodship**

Toruń, listopad 2008 rok

Raport „**Sondaż pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego**” powstał w wyniku badania przeprowadzonego przy współpracy Wydziału Badań i Analiz WUP w Toruniu oraz Powiatowych Urzędów Pracy w kwietniu i maju 2008 roku. Głównym celem była analiza popytu na pracę w podmiotach biorących udział w badaniu. Informacje te zostały również wykorzystane w opracowaniu raportu z Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych.

Raport ma charakter zarówno opisowy jak i tabelaryczny oraz przedstawia wszystkie zagadnienia będące przedmiotem przeprowadzonego badania. Podsumowanie natomiast skupia się na wybranych wnioskach wynikających z analizy.

Przy publikowaniu prosimy o podanie źródła.

*Przygotowano w Wydziale Badań i Analiz
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.*

A report “**Opinion poll among employers from kujawsko-pomorskie voivodship**” was prepared on the basis of a research carried out by cooperation of the Department of Research and Analyses of Voivodship Labour Office in Toruń and Powiats Labour Offices in April and May of the year 2008. The main purpose was demand analysis for a job in entities taking part in the research. These information was exploited in a report “Monitoring of Shortage and Surplus Occupations”

The report has descriptive and tabular character and displays all issues which were the subject of the research.

Summary however focuses on chosen issues resulting from the analysis.

When publishing, please indicate the source.

Prepared in the Department of Research and Analyses of the Voivodship Labour Office in Toruń.



SONDAŻ WŚRÓD PRACODAWCÓW WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO - POMORSKIEGO

Spis treści:

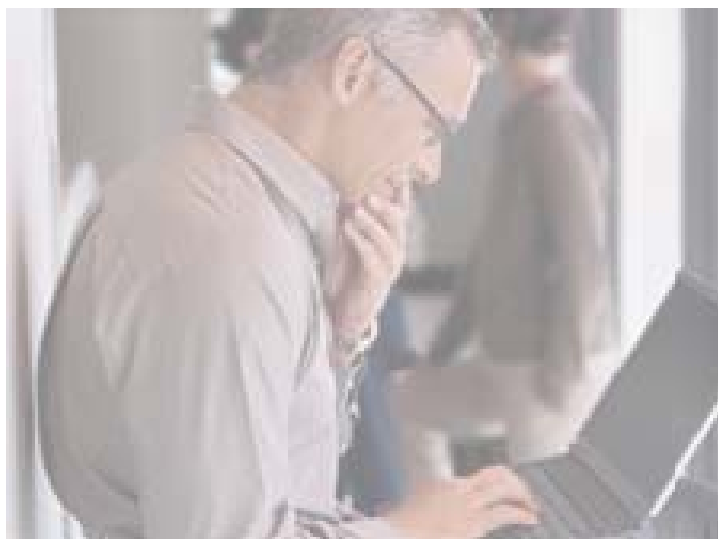
1. Wstęp	3
2. Charakterystyka próby badawczej: rozkład sektorów własności oraz przynależności do sekcji PKD, wielkość przedsiębiorstwa ze względu na liczbę pracujących	3
3. Sytuacja zatrudnieniowa w zakładzie pracy oraz planowane zmiany w zatrudnieniu	6
4. Oczekiwania wobec przyszłych pracowników: zawód, dodatkowe kwalifikacje, poziom wykształcenia	8
5. Rekrutacja pracowników: preferowane cechy i kompetencje kandydata do pracy, trudności w rekrutacji i ich przyczyny, źródła rekrutacji	11
6. Przygotowanie absolwentów przez szkołę do wykonywania pracy	15
7. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy	17
8. Podsumowanie	19
Summary in english	19
9. Aneks	21

SPIS TABEL:

1.	Przedsiębiorstwa według sektorów własności	4
2.	Branża podstawowej działalności według PKD	5
3.	Wielkość przedsiębiorstwa ze względu na liczbę pracujących	5
4.	Przewidywane zmiany w zatrudnieniu w 2008 roku	6
5.	Planowane zwolnienia pracowników w 2008 r. według zawodów	7
6.	Planowane przyjęcia (powyżej 20 osób) do pracy w 2008 r. według zawodów	8
7.	Preferowane wykształcenie i dodatkowe kwalifikacje a zawody (powyżej 50 osób)	10
8.	Preferowany poziom wykształcenia a zawody	11
9.	Ocena wybranych cech kandydatów do pracy	12
10.	Trudności w rekrutacji	12
11.	Rodzaje trudności w rekrutacji	13
12.	Przyczyny trudności w rekrutacji	13
13.	Kompetencje, których brak kandydatom do pracy	14
14.	Liczba form rekrutacji	14
15.	Preferowane formy rekrutacji	15
16.	Ocena przygotowania absolwentów do wykonywania zawodu	15
17.	Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy	17
18.	Zakres współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy	18
19.	Planowane wykorzystanie subsydiowanych form niezatrudnieniowych	18
20.	Planowane wykorzystanie subsydiowanych form zatrudnienia	18

SPIS WYKRESÓW:

1.	Liczebność próby według powiatów	4
2.	Liczba planowanych przyjęć do pracy, według wielkich grup zawodowych	9
3.	Negatywne opinie na temat przygotowania absolwentów do pracy zawodowej	16
4.	Pozytywne opinie na temat przygotowania absolwentów do pracy zawodowej	17



Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego

1. Wstęp

Podstawą tego, aby skutecznie świadczyć usługi na rzecz osób bezrobotnych jest wykorzystanie wiedzy o aktualnym stanie popytu na pracę w danym powiecie. Efektywny system informacji o popycie na rynku pracy powinien bowiem uwzględniać plany zatrudnieniowe pracodawców na konkretnym obszarze. Informacje o popycie na pracę, jakimi dysponowaliśmy (dane Głównego Urzędu Statystycznego¹) nie pozwalały diagnozować sytuacji w konkretnym powiecie, a także nie ukazywały specyfiki lokalnego rynku pracy ani jego potrzeb, w szczególności pożądanych przez pracodawców kwalifikacji przyszłych pracowników. Badanie GUS dostarczało informacji dotyczących wolnych i nowo utworzonych miejsc pracy, ale nie mówiło nic na temat redukcji zatrudnienia. W związku z powyższym na początku 2008 roku opracowano metodologię **pilotażowego badania pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego**. Głównym celem badania była diagnoza planów zatrudnieniowych w zakładach pracy na terenie poszczególnych powiatów województwa.

Wyniki sondażu były wykorzystane przy opracowywaniu **części prognostycznej powiatowych raportów rocznych za 2007 rok** z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Na potrzeby monitoringu wojewódzkiego wykorzystano jedynie część wiedzy uzyskanej z badania. Publikacja „**Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2007 r.**” poza wynikami badania sondażowego pracodawców zawiera omówienie wyników badania popytu na pracę GUS dla województwa kujawsko-pomorskiego. Osoby zainteresowane opracowaniem mogą znaleźć publikację na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu w zakładce publikacje – rynek pracy (www.wup.torun.pl).

2. Charakterystyka próby badawczej

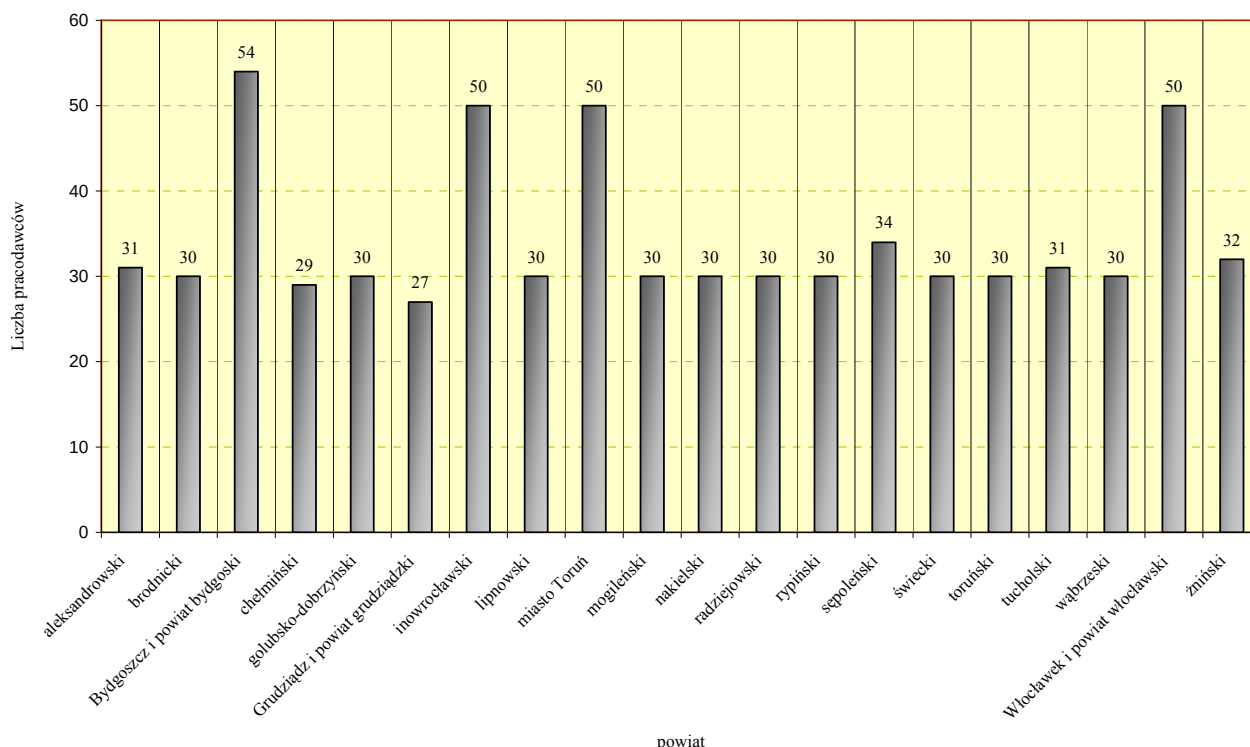
Sondażem objęto 688 pracodawców z terenu województwa kujawsko – pomorskiego. Pracownicy PUP ankietowali pracodawców z terenu powiatu w kwietniu i maju 2008² r.

¹ Badanie popytu na pracę za IV kwartał 2007 roku, którego celem było uzyskanie informacji na temat popytu zrealizowanego i niezrealizowanego, czyli pracujących i wolnych miejsc pracy oraz nowo utworzonych miejsc pracy.

² Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie jest zgodny ze stanem w dniu 31.03.2008 r. Najistotniejsze informacje wykorzystane w raportach dotyczą planowanego zatrudnienia pracowników w 2008 roku .

Metodą zbierania danych był kwestionariusz wywiadu. Dobór próby pracodawców był dobozem celowym. Liczebność próby w poszczególnych powiatach przedstawia wykres 1.

Wykres 1. Liczebność próby według powiatów



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”

Tabela 1. Przedsiębiorstwa według sektorów własności

Sektor własności	liczba przedsiębiorstw	w %
publiczny	113	16,4
prywatny	575	83,6
ogółem	688	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

W sondażu **83,6%** podmiotów gospodarczych (575 firm) prowadziło swoją działalność w sektorze **prywatnym**. Pracodawcy z sektora **publicznego** w liczbie 113 podmiotów, stanowili **16,4%**.

Zgodnie z danymi GUS w końcu I kwartału 2008 r. w województwie kujawsko – pomorskim podmioty gospodarki narodowej z sektora prywatnego stanowiły **96,6%**³ ogółu podmiotów zarejestrowanych. W sektorze publicznym prowadziło swoją działalność **3,4%**.

Podmioty biorące udział w sondażu klasyfikowane według Polskiej Klasyfikacji Działalności⁴ przedstawia tabela 2.

³ Dane GUS, „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego. Marzec 2008 r.”

⁴ Pracodawcy określają profil swojej działalności w oragnach administracji zgodnie z klasyfikacją (Polska Klasyfikacja Działalności) obowiązującej na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z 20 stycznia 2004 roku (Dz. U. nr. 165, poz. 1.727) w sprawie Polskiej klasyfikacji Działalności). Z dniem 1 stycznia 2008 r. weszło w życie Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności. Rozporządzenie to pozwala na stosowanie klasyfikacji z 2004 r. do końca 2009 r. Sekcje PKD (2004).

Tabela 2. Branża podstawowej działalności badanych przedsiębiorstw według PKD

Sekcje PKD	liczba przedsiębiorstw	w %
Przetwórstwo przemysłowe	193	28,1
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	137	19,9
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	93	13,5
Budownictwo	72	10,5
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	41	6,0
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	30	4,4
Edukacja	29	4,2
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	23	3,3
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	20	2,9
Hotele i restauracje	18	2,6
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi zw. z prowadzeniem działalności gospodarczej	11	1,6
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	10	1,5
Pośrednictwo finansowe	7	1,0
Górnictwo	2	0,3
Organizacje i zespoły eksterytorialne	1	0,1
Brak danych	1	0,1
Ogółem	688	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Wśród badanych jednostek **28,1%** przedsiębiorstw należało do sekcji **przetwórstwo przemysłowe**. Podmioty klasyfikowane do tej sekcji stanowiły 9,9% ogółu podmiotów gospodarki narodowej w województwie. Drugą co do liczebności grupę (**19,9%**) stanowiły podmioty prowadzące działalność w zakresie **handlu i naprawy**⁵. Podmioty prowadzące **działalność usługową, komunalną, społeczną i indywidualną, pozostałą** stanowiły **13,5%**. W tym samym okresie w województwie handlem i naprawą zajmowało się 32,8% ogółu pracodawców, działalnością usługową natomiast 7,2%⁶.

Przedsiębiorstwa poddane obserwacji podzielono na następujące klasy wielkości:

- **małe** (o liczbie pracujących do 9 osób),
- **średnie** (o liczbie pracujących od 10 do 49 osób),
- **duże** (o liczbie pracujących 50 i więcej).

Tabela 3. Wielkość przedsiębiorstwa według liczby pracujących

Wielkość przedsiębiorstwa	liczba przedsiębiorstw	w %
małe	131	19,0
średnie	267	38,8
duże	290	42,2
ogółem	688	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych,
„Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

⁵ Pełna nazwa sekcji: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego.

⁶ Dane GUS, Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego. Marzec 2008 r.

Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach biorących udział w sondażu jest zgodny ze stanem w dniu 31 marca 2008 roku.

Najwięcej pracodawców biorących udział w sondażu należało do kategorii **duże**, tzn. o liczbie pracujących 50 i więcej osób, stanowili oni **42,2%**. Przedsiębiorstwa **średnie** stanowiły **38,8%**. Przeważający udział w badaniu jednostek dużych i średnich był efektem doboru próby, który polegał na wyborze pracodawców, mających największy wpływ na lokalny rynek pracy.

3. Sytuacja zatrudnieniowa w zakładzie pracy oraz planowane zmiany w zatrudnieniu

Zgodnie z danymi GUS w końcu I kwartału 2008 r. w województwie kujawsko - pomorskim w sektorze prywatnym zatrudnionych było **88,9%**⁷. W próbie badawczej udział ten wyniósł **74,1%** (45.735 osób). W sektorze publicznym pracowało **25,9%** ogółu zatrudnionych przez jednostki biorące udział w sondażu. Suma wszystkich zatrudnionych w podmiotach biorących udział w ankiecie to 61.691 osób.

W sektorze publicznym dominowały jednostki duże (62,8%) oraz średnie (32,7%). Jednostki małe stanowiły zaledwie 4,4% podmiotów. W sektorze prywatnym udział przedsiębiorstw ze względu na kryterium wielkości wyglądał następująco: 21,9% małe, 40,0% przedsiębiorstwa średnie i 38,1% duże.

W badaniu zapytano przedsiębiorców o to czy przewidują zmiany w zatrudnieniu w 2008 r.

Tabela 4. Przewidywane zmiany w zatrudnieniu w 2008 roku.

Wyszczególnienie	liczba przedsiębiorstw	w %
nie przewidujemy zmian w zatrudnieniu	235	34,2
zatrudnienie pracowników	406	59,0
zwolnienie pracowników	7	1,0
trudno powiedzieć	13	1,9
zarówno zatrudnienie jak i zwolnienie pracowników	25	3,6
brak danych	2	0,3
ogółem	688	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Prawie 60% pracodawców zamierzało zatrudnić pracowników, 34,2% zaś nie planowało zmian w zatrudnieniu. Zatrudnienie pracowników planowało 62,6% podmiotów prywatnych oraz 40,7% podmiotów publicznych.

431 objętych badaniem podmiotów zadeklarowało chęć zatrudnienia zamierzało do końca 2008 roku łącznie 2.933 pracowników. Deklarowane nowe zatrudnienia stanowiły 4,8% całkowitego zatrudnienia w firmach biorących udział w badaniu (stan w dniu 31.03.2008 r.). Planowane przyjęcia do pracy bardziej szczegółowo zostaną omówione w dalszej części raportu.

Marginalna liczba pracodawców (1,0%) miała w planach wyłącznie zwolnienie pracowników. Szacowana liczba zwolnionych pracowników we wszystkich przedsiębiorstwach

⁷ Dane GUS, „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego. Marzec 2008 r.”

stanowiła 170 osób, z czego zwolnienie 65 osób (w zawodzie pakowacz) było wynikiem sezonowego charakteru produkcji.

Tabela 5. Planowane zwolnienia pracowników w 2008 r. według zawodów⁸

L.p.	Kod zawodu	Zawód	Liczba pracowników
1	932103	Pakowacz	65
2	828402	Monter rowerów i wózków	30
3	419101	Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	20
4	823190	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy	10
5	832101	Kierowca samochodu osobowego	6
6	712102	Murarz	5
7	833303	Maszynista kolei linowych	5
8	245301	Artysta muzyk instrumentalista	4
9	513102	Opiekunka dziecięca	4
10	311204	Technik budownictwa	3
11	341501	Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec)	3
12	914103	Robotnik gospodarczy	3
13	241912	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	2
14	422201	Recepcjonista	2
15	742204	Stolarz	2
16	915204	Portier	2
17	514102	Fryzjer (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)	1
18	712202	Betoniarz zbrojarz	1
19	713302	Tynkarz	1
20	741203	Piekarz	1
21	999999	Razem	170

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Pracodawców przewidujących nowe zatrudnienia w 2008 r. poprosiliśmy o podanie liczby osób oraz stanowisk, na które planują angaż. Zapytaliśmy także, jakie wykształcenie powinna posiadać osoba starająca się o pracę oraz jakimi dodatkowymi kwalifikacjami powinna dysponować. Na tej podstawie stworzyliśmy tabelę, w której przyporządkowaliśmy do danego stanowiska zawód zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

⁸ Podstawę do charakterystyki popytu na określone zawody oraz redukcję zatrudnienia stanowiła Klasyfikacja Zawodów i Specjalności, wg Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644). Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobieństwa klasyfikacji zawodowych wymaganych dla realizacji zadań danego zawodu (specjalności), z uwzględnieniem obydwu aspektów kwalifikacji, tj. ich poziomu i specjalizacji. Powyższe kryteria posłużyły grupowaniu poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a te z kolei w szersze grupy średnie, duże i wielkie. W dniu 1 lipca 2007 r. weszło w życie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Do nowej wersji klasyfikacji wprowadzone zostały 63, dotychczas nie występujące zawody. Obecnie struktura klasyfikacji obejmuje 10 grup wielkich (1 – cyfrowy kod zawodów), 30 dużych (2 – cyfrowy kod zawodów), 116 średnich (3 – cyfrowy kod zawodów) oraz 392 grupy elementarne (4 – cyfrowy kod zawodów). Grupy elementarne zawierają 1.770 zawodów i specjalności (6 – cyfrowy kod zawodów). W niniejszym opracowaniu szczegółową analizą objęto grupy wielkie oraz konkretne zawody.

4. Oczekiwania wobec przyszłych pracowników

Tabela 6. Planowane przyjęcia (20 i więcej osób) do pracy w 2008 r. według zawodów

Kod zawodu	Zawód	Liczba pracowników
828304	Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego	550
413103	Magazynier	234
932190	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	212
914103	Robotnik gospodarczy	190
522107	Sprzedawca	126
741390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mlecznych	120
931301	Robotnik budowlany	77
743604	Szwaczka	72
722204	Ślusarz	70
712102	Murarz	66
825302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	47
419101	Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	38
742204	Stolarz	34
721202	Spawacz ręczny gazowy	33
315208	Kontroler produkcji	32
721203	Spawacz ręczny łukiem elektrycznym	30
723304	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	29
311502	Technik mechanik	24
341503	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	24
724201	Elektromonter (elektryk) zakładowy	24
833401	Kierowca operator wózków jezdniowych	22
732102	Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych	20
832101	Kierowca samochodu osobowego	20

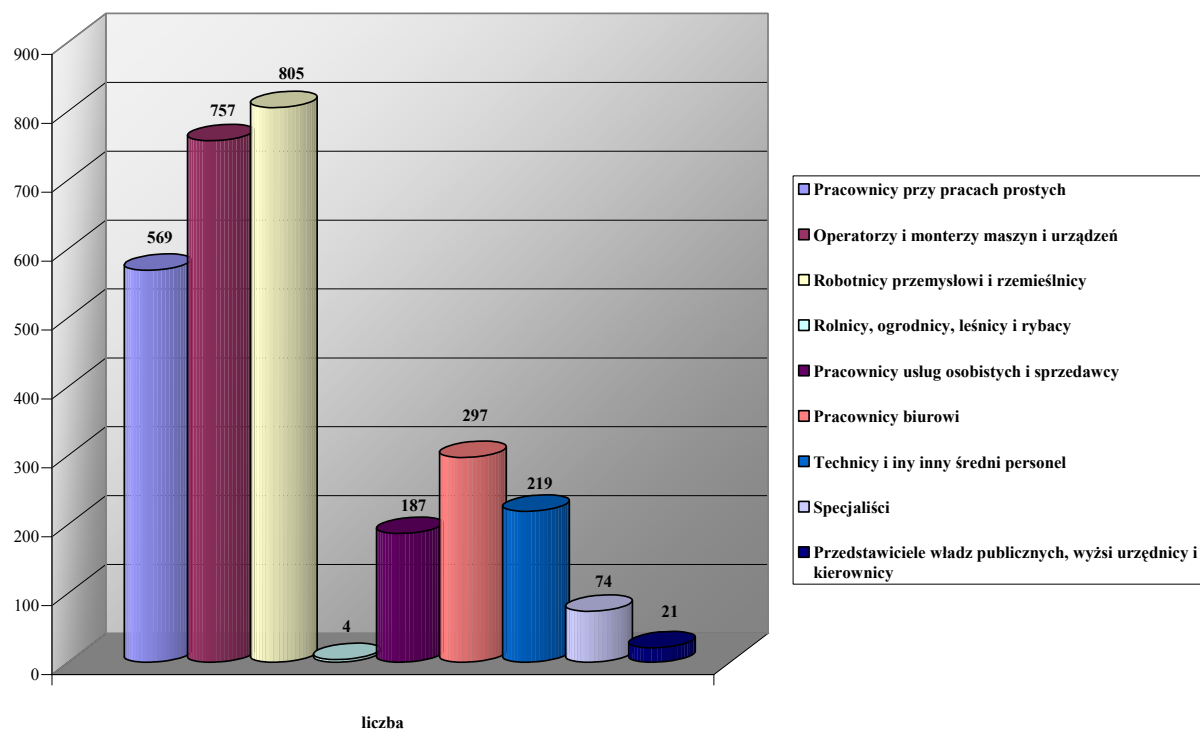
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Ze względu na dobór próby trudno ocenić reprezentatywność otrzymanych informacji. Można jednak na ich podstawie sformułować kilka wniosków.

Podobnie jak w badaniu GUS pracodawcy największe zapotrzebowanie zgłaszali na pracowników z grupy wielkiej *robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*⁹. Dwie kolejne grupy to: *operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń* oraz *pracownicy przy pracach prostych*.

⁹ W końcu grudnia 2007 r w podmiotach z terenu województwa kujawsko-pomorskiego pozostawały 7.603 wolne miejsca pracy. Wakaty najczęściej przeznaczone były dla osób wykonujących zawody z grup wielkich: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (42,8% ogółu wolnych miejsc pracy), pracownicy przy pracach prostych (13,7%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (11,8%). Dane GUS odnośnie badania popytu na pracę za IV kwartał 2007 r.

Wykres 2. Liczba planowanych przyjęć do pracy, według wielkich grup zawodowych



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

W przeważającej części pracodawcy nie mieli sprecyzowanych oczekiwań co do posiadanego przez kandydata do pracy zawodu czy wykształcenia. Odnosi się to do najliczniejszych zawodów np. monter sprzętu radiowego i telewizyjnego, pozostali robotnicy wyrobów mlecznych czy robotnicy przy pracach prostych w przemyśle. W tych zawodach od potencjalnego pracownika pracodawca wymagał najwyżej zdolności manualnych (patrz tabela 7).

Tabela 7. Preferowane wykształcenie i dodatkowe kwalifikacje a zawody w firmach planujących zatrudnić ponad 50 nowych osób

Kod zawodu	Zawód	Planowane zatrudnienie w osobach	Oczekiwany poziom wykształcenia	Wymagane dodatkowe kwalifikacje na danym stanowisku*
828304	Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego	550	brak	zdolność manualna
413103	Magazynier	234	średnie	obsługa komputera, uprawnienia na wózek widłowy, prawo jazdy, obsługa kasy fiskalnej, doświadczenie zawodowe
914103	Robotnik gospodarczy	190	zawodowe	prawo jazdy
522107	Sprzedawca	126	zawodowe	tytuł zawodowy mistrz, kwalifikacje pedagogiczne, praktyka, obsługa kasy fiskalnej, obsługa komputera, znajomość języków obcych, prawo jazdy, uprawnienia na wózki widłowe, doświadczenie zawodowe, bardzo dobra znajomość w dziedzinie w BIT, umiejętność rozmowy z klientem, staż pracy
741390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mlecznych	120	brak	brak
932190	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	112	zawodowe	brak
213903	Specjalista zastosowań informatyki	101	zawodowe - średnie	brak
931301	Robotnik budowlany	77	zawodowe	uprawnienia do stawiania rusztowań, znajomość technik docieplania budynków, kurs brukarski
743604	Szwaczka	72	zawodowe	doświadczenie w zawodzie, umiejętność szycia na stebnówce, praktyka, staż pracy min. 5 lat, przeszkolenie elektryczne i mechaniczne
722204	Ślusarz	70	zawodowe	doświadczenie zawodowe, spawacz CO2, praktyka, uprawnienia na wózki, MIG, MAG, uprawnienia TIG, tytuł zawodowe, znajomość rynku technicznego
712102	Murarz	66	zawodowe	czeladnik, uprawnienia na wózki, prawo jazdy, znajomość rygipsu, badania do pracy na wysokości, praktyka, doświadczenie zawodowe, znajomość technik docieplania budynków, szkolenia, umiejętności ogólnobudowlane, kursy, szkolenia

* Dodatkowe kwalifikacje zostały zaprezentowane, w taki sposób, w jaki podali je respondenci.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Generalnie wymagane przez pracodawców dodatkowe kwalifikacje były bezpośrednio związane z wykonywaniem danego zawodu np. obsługa kasy fiskalnej, umiejętność rozmowy z klientem w przypadku zawodu sprzedawca. W przypadku bardziej technicznych stanowisk mieliśmy do czynienia z konkretnymi kwalifikacjami, takimi jak umiejętność czytania rysunku technicznego, uprawnienia energetyczne, czy znajomość odpowiedniego oprogramowania komputerowego (w aneksie tabela 2 zawiera pełne zestawienie oczekiwań wobec nowych pracowników).

Należy podkreślić, iż najczęściej wymieniane przez pracodawcę oczekiwania wobec przyszłych pracowników to doświadczenie zawodowe. Niezależnie od stanowiska i specyfiki pracy, pracodawcy poszukiwali pracowników z **doświadczeniem w wykonywaniu danego zawodu**.

Dokonano także agregacji danych, ze względu na poziom wykształcenia. W tabeli 8 zaprezentowano zawody, w których najczęściej poszukiwano osób z danym poziomem wykształcenia. Tabela zawiera także informacje o tym, ile osób o danym poziomie wykształcenia planowano zatrudnić w 2008 roku w różnych zawodach w województwie kujawsko-pomorskim.

Tabela 8. Preferowany poziom wykształcenia a zawody

Zawody	Planowane zatrudnienie w osobach	Oczekiwany poziom wykształcenia*
Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego, Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mlecznych, Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych	690	bez znaczenia
Meliorant, Sortowacz surowców wtórnych, Operator zgrzewarek, Operator maszyny rozlewniczej	56	co najwyżej zawodowe
Robotnik gospodarczy, Sprzedawca, Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, Robotnik budowlany, Szwaczka, Ślusarz, Murarz, Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury, Stolarz, Spawacz ręczny gazowy, Spawacz ręczny łukiem elektrycznym, Elektromonter (elektryk) zakładowy, Zbrojarz, Piekarz, Brukarz, Tokarz, Stolarz meblowy, Tapicer, Betoniarz zbrojarz, Dekarz, Tynkarz, Monter konstrukcji stalowych, Monter/składacz okien, Frezer, Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych, Pozostali maszyniści maszyn drukujących,	1066	zawodowe
Specjalista zastosowań informatyki, Kierowca samochodu ciężarowego, Kelner	130	zawodowe - średnie
Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych), Magazynier, Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych, Technik mechanik, Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), Kierowca operator wózków jezdniowych, Kierowca samochodu osobowego, Robotnik drogowy, Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec), Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji), Kucharz, Opiekunka dziecięca, Laborant chemiczny, Telemarketer, Wagowy	527	średnie
Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w budownictwie	10	średnie - wyższe
Pracownik socjalny, Księgowy (samodzielny)	25	wyższe

* Określono na podstawie najczęściej oczekiwanego poziomu wykształcenia dla danego stanowiska/zawodu.

W przypadku kategorii zawodowe - średnie i średnie - wyższe pożądany poziomy wykształcenia był zróżnicowany.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Rozbieżność pomiędzy sumą etatów w agregacji na poziomy wykształcenia (2.504 jednostek) a podanym łącznym planowanym zatrudnieniem (2.933 osób) wynika z faktu, iż nie wszystkie oferowane stanowiska pracy miały podany oczekiwany poziom wykształcenia.

Widać wyraźnie, że pracodawcy uzależniają oczekiwany poziom wykształcenia kandydata do pracy od charakteru proponowanego stanowiska. W przypadku prac prostych poziom wykształcenia nie miał znaczenia. Pracodawcy preferowali także osoby z wykształceniem zawodowym, czyli takie, które posiadają praktyczną wiedzę o wykonywaniu konkretnego zawodu.

5. Rekrutacja pracowników

Zapytaliśmy pracodawców o to, w jakim stopniu cechy takie jak: poziom wykształcenia, wiedza ogólna, umiejętności praktyczne, cechy personalne, wiek oraz doświadczenie zawodowe decydują o przyjęciu kandydata do pracy. Cechy z powyżej wymienionego katalogu oceniane były w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznaczało najmniej istotne a 6 – najważniejsze. W tabeli zaprezentowano wartości średniej ocen oraz dominanty¹⁰.

¹⁰ Dominanta – miara tendencji centralnej, nazywana też modalną. Dominanta jest wartością najliczniejszej kategorii zmiennej. Dominanta jest wartością zmiennej, jaką wskazuje największa liczba jednostek analizy a nie liczbą tych jednostek. Nawojczyk, Maria. 2002. *Przewodnik po statystyce dla socjologów*. Kraków, SPSS Polska, s. 82.

Tabela 9. Ocena wybranych cech kandydatów do pracy

Wyszczególnienie	Wartość	Cechy kandydatów					
		poziom wykształcenia	wiedza ogólna	umiejętności praktyczne	cechy prasonalne	wiek	doświadczenie zawodowe
Ogółem	średnia	3,8	3,6	5,2	3,8	2,7	4,6
	dominanta	4	4	6	4	1	6
Sektor prywatny	średnia	3,6	3,5	5,2	3,6	2,6	4,7
	dominanta	4	4	6	4	1	6
Sektor publiczny	średnia	5,1	4,4	4,9	4,3	2,9	4,5
	dominanta	6	5	6	5	1	5

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Decydujące znaczenie dla pracodawcy miały umiejętności praktyczne – średnia ocen 5,2 – oraz doświadczenie zawodowe ze średnią ocen 4,6. Dominanta dla obu tych cech wyniosła 6, a więc najwyższą z możliwych ocen. Potwierdza to wcześniejsze wnioski. Obie cechy są ze sobą powiązane i szczególnie poszukiwane. Wartości średniej i dominanty były prawie identyczne w sektorze prywatnym, jak dla całej próby. Nieco inaczej sytuacja wyglądała w sektorze publicznym, który najwyżej ceni u kandydatów do pracy poziom wykształcenia. Średnia ocen tej cechy w tym sektorze to 5,1, drugą cechą w kolejności były umiejętności praktyczne ze średnią 4,9. Prawdopodobnie wynika to z wymogów formalnych, jakie stawiane są pracownikom sektora publicznego.

Najniżej ocenioną cechą kandydatów do pracy był wiek. Część odpowiedzi mogła być oczywiście spowodowana prawnym zakazem dyskryminacji pracowników ze względu na wiek¹¹, jednak wydaje się, iż ocena ta jest zgodna ze stanem faktycznym, tzn. podczas procesu rekrutacji pracodawca bierze pod uwagę kwalifikacje zawodowe kandydatów do pracy.

Ponad połowa (**58,9%**) pracodawców miała trudności w rekrutacji nowych pracowników. W sektorze prywatnym było zdecydowanie gorzej niż w sektorze publicznym, trudności z rekrutacją miało odpowiednio 62,8% i 38,9% pracodawców z tych sektorów.

Tabela 10. Trudności w rekrutacji

Wyszczególnienie	Ogółem		Sektor prywatny		Sektor publiczny	
	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %
mają trudności w rekrutacji	405	58,9	361	62,8	44	38,9
nie mają trudności w rekrutacji	261	37,9	194	33,7	67	59,3
brak danych	22	3,2	20	3,5	2	1,8
ogółem	688	100	575	100	113	100

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Poprosiliśmy respondentów, aby wskazali problemy w rekrutacji. Po raz kolejny pracodawcy podkreślili, jak ważne jest dla nich doświadczenie. Główny, bowiem rodzaj trudności w obu sektorach to brak doświadczenia kandydatów do pracy. Kolejny to nieodpowiednie wykształcenie i kwalifikacje.

¹¹ Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy pracownicy winni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, Ustawa z dnia 26 VI 1974 r. – Kodeks pracy. (tekst jednolity Dz.U. 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

Tabela 11. Rodzaje trudności w rekrutacji

Rodzaj trudności	Ogółem		Sektor prywatny		Sektor publiczny	
	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %
niskie zarobki	19	4,4	17	4,5	2	4,4
zbyt mały prestiż pracy	5	1,2	4	1,1	1	2,2
brak doświadczenia kandydatów do pracy	136	31,9	120	31,4	16	35,6
niechęć wobec przekwalifikowywania się	1	0,2	1	0,3	0	0,0
nieodpowiednie wykształcenie i kwalifikacje	119	27,9	108	28,2	11	24,4
nieodpowiednie cechy personalne potencjalnych pracowników	16	3,7	15	4	1	2,2
trudności związane z dojazdem do pracy	1	0,2	0	0	1	2,2
brak chętnych	85	19,9	76	19,8	9	20,0
inne	12	2,8	11	2,9	1	2,2
emigracja	1	0,2	1	0,3	0	0,0
brak danych	32	7,5	29	7,7	3	6,7
ogółem	427	100,0	382	100,0	45	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Następnie poprosiliśmy respondentów aby wskazali, jakie ich zdaniem są przyczyny tych problemów. Pracodawcy często nie udzielali odpowiedzi na to pytanie, 19,9% ogółu odpowiedzi stanowiły braki danych. Ankietowani, którzy zdecydowali się podjąć próbę diagnozy problemów, najczęściej wskazywali migrację zarobkową 15,9 % ogółu odpowiedzi, na drugim miejscu znalazły się exequo niskie zarobki i brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. W sektorze publicznym to właśnie niskie zarobki uznano za główną przyczynę trudności w rekrutacji.

Tabela 12. Przyczyny trudności w rekrutacji

Przyczyny trudności w rekrutacji	Ogółem		Sektor prywatny		Sektor publiczny	
	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %
niskie zarobki	59	13,8	48	12,6	11	24,4
specyfikacja pracy (np. system zmianowy)	8	1,9	7	1,8	1	2,2
zmiana systemu szkolnictwa (brak szkół zawodowych)	55	12,9	52	13,6	3	6,7
utrudniony dojazd do pracy	10	2,3	9	2,4	1	2,2
wysokie koszty edukacji	5	1,2	5	1,3	0	0,0
brak zainteresowania nauką w niektórych kierunkach	8	1,9	7	1,8	1	2,2
rmigracja zarobkowa	68	15,9	60	15,7	8	17,8
nieprawidłowa polityka socjalna państwa	16	3,7	16	4,2	0	0,0
rosnące koszty pracy i duża konkurencja	16	3,7	14	3,7	2	4,4
brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników	59	13,8	51	13,4	8	17,8
inne	38	8,9	35	9,2	3	6,7
brak danych	85	19,9	78	20,4	7	15,6
ogółem	427	100,0	382	100,0	45	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

W ostatnim pytaniu związanym z procesem rekrutacji zapytaliśmy pracodawców, czego ich zdaniem brak kandydatom do pracy. Po raz kolejny najważniejsze okazało się **doświadczenie zawodowe** (32,0% ogółu odpowiedzi). Na drugim miejscu wymieniono **brak motywacji do pracy**. Ponieważ było to pytanie otwarte warto zwrócić uwagę na to, co wymienili pracodawcy. Poza takimi cechami jak doświadczenie, wykształcenie czy specjalistyczne uprawnienia pojawiły się cechy personalne takie jak: motywacja do pracy, umiejętność pracy w zespole, samokrytyka i samodyscyplina, inicjatywa i odpowiedzialność. Wśród odpowiedzi często pojawiały się niekorzystne opinie dotyczące braku motywacji pracowników, ich niechęci do podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania się, brak zaangażowania, poczucia odpowiedzialności. Tylko jeden respondent przyczyn trudności nie poszukiwał w kandydatach do pracy, ale widział je po stronie pracodawców. W jego opinii pracodawcom brakuje środków na unowocześnianie firm, umożliwiające realne rywalizowanie z konkurencją o pracowników. Nowoczesne firmy z dużym

kapitałem wyposażone w bardzo dobre, rozwinięte technologie i radzące sobie z obciążeniami finansowymi, jakie ponoszą przedsiębiorcy, wygrywają rywalizację o najlepszych pracowników.

Tabela 13. Kompetencje, których brak kandydatom do pracy

Cechy	Ogółem		Sektor prywatny		Sektor publiczny	
	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %
doświadczenie zawodowe	139	32,0	128	32,8	11	24,4
uprawnienia	20	4,6	16	4,1	4	8,9
wykształcenie	41	9,4	39	10,0	2	4,4
umiejętności pracy w zespole	11	2,5	8	2,1	3	6,7
motywacja do pracy	62	14,3	60	15,4	2	4,4
samokrytyka i samodyscyplina	13	3,0	10	2,6	3	6,7
inicjatywa	11	2,5	9	2,3	2	4,4
odpowiedzialność	28	6,4	25	6,4	3	6,7
inne	32	7,4	30	7,7	2	4,4
brak danych	78	17,9	65	16,7	13	28,9
ogółem	435	100,0	390	100,0	45	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Tabela 14. Liczba form rekrutacji

Liczba źródeł	Ogółem		Sektor prywatny		Sektor publiczny	
	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %
brak danych	3	0,4	3	0,5	0	0,0
1	148	21,5	116	20,2	32	28,3
2	299	43,5	255	44,3	44	38,9
3	153	22,2	133	23,1	20	17,7
4	65	9,4	50	8,7	15	13,3
5	15	2,2	13	2,3	2	1,8
6	4	0,6	4	0,7	0	0,0
7	1	0,1	1	0,2	0	0,0
ogółem	688	100,0	575	100,0	113	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

z którymi współpracują w swojej bieżącej pracy. Ze względu na taki dobór próby nie można uogólnić uzyskanego wyniku na całą populację. Kolejne źródło pozyskiwania pracowników, to rekomendacje znajomych, rodziny, innych (65,4% - pytanie o źródła poszukiwania pracowników, było pytaniem wielokrotnego wyboru). W procesie rekrutacji pracodawcy z sektora publicznego (69,7%) częściej niż z prywatnego (43,4%) kierują się rekomendacjami. Na trzecim miejscu znajdują się ogłoszenia w środkach masowego przekazu wykorzystywane przez 39,4% pracodawców. Pracodawcy publiczni (24,8%) częściej niż z sektora prywatnego (17,7%) wykorzystują Internet.

W poszukiwaniach kadry pracodawcy korzystają średnio z dwóch źródeł. Jako najczęściej wykorzystywane źródło nasi respondenci wskazali urząd pracy. Wynik ten nie był przypadkowy, ponieważ realizujące badanie powiatowe urzędy pracy kontaktowały się często z pracodawcami,

Tabela 15. Preferowane formy rekrutacji

Źródła rekrutacji	Ogółem		Sektor prywatny		Sektor publiczny	
	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %
urząd pracy	578	84,0	483	84,0	95	84,1
prywatne agencje pośrednictwa pracy	33	4,8	32	5,6	1	0,9
rekomendacje znajomych, rodziny, innych	450	65,4	401	69,7	49	43,4
Internet	130	18,9	102	17,7	28	24,8
ogłoszenia w środkach masowego przekazu	271	39,4	231	40,2	40	35,4
BIP	10	1,5	1	0,2	9	8,0
ogłoszenia w siedzibie firmy	17	2,5	11	1,9	6	5,3
samodzielnie złożone oferty	47	6,8	33	5,7	14	12,4
giełda pracy	5	0,7	5	0,9	0	0,0
własna baza podań	5	0,7	3	0,5	2	1,8
transfer kadr	2	0,3	1	0,2	1	0,9
własna rekrutacja	9	1,3	7	1,2	2	1,8
ogłoszenia w miejscach publicznych	16	2,3	10	1,7	6	5,3
zatrudnienie uczniów po praktykach w firmie	2	0,3	2	0,3	0	0,0
ogółem	688	100,0	575	100,0	113	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

6. Przygotowanie absolwentów przez szkołę do wykonywania pracy

Ponad 60% ankietowanych było zdania, że szkoła nie przygotowuje absolwentów do pracy. Przedstawiciele sektora prywatnego i publicznego różnili się w tej ocenie, co przedstawia tabela 16. Pracodawcy z sektora publicznego mniej surowo ocenili absolwentów. Odpowiedzi respondentów dotyczące szkoły i absolwentów są generalizacją, w ankiecie nie pytano o konkretne szkoły czy absolwentów.

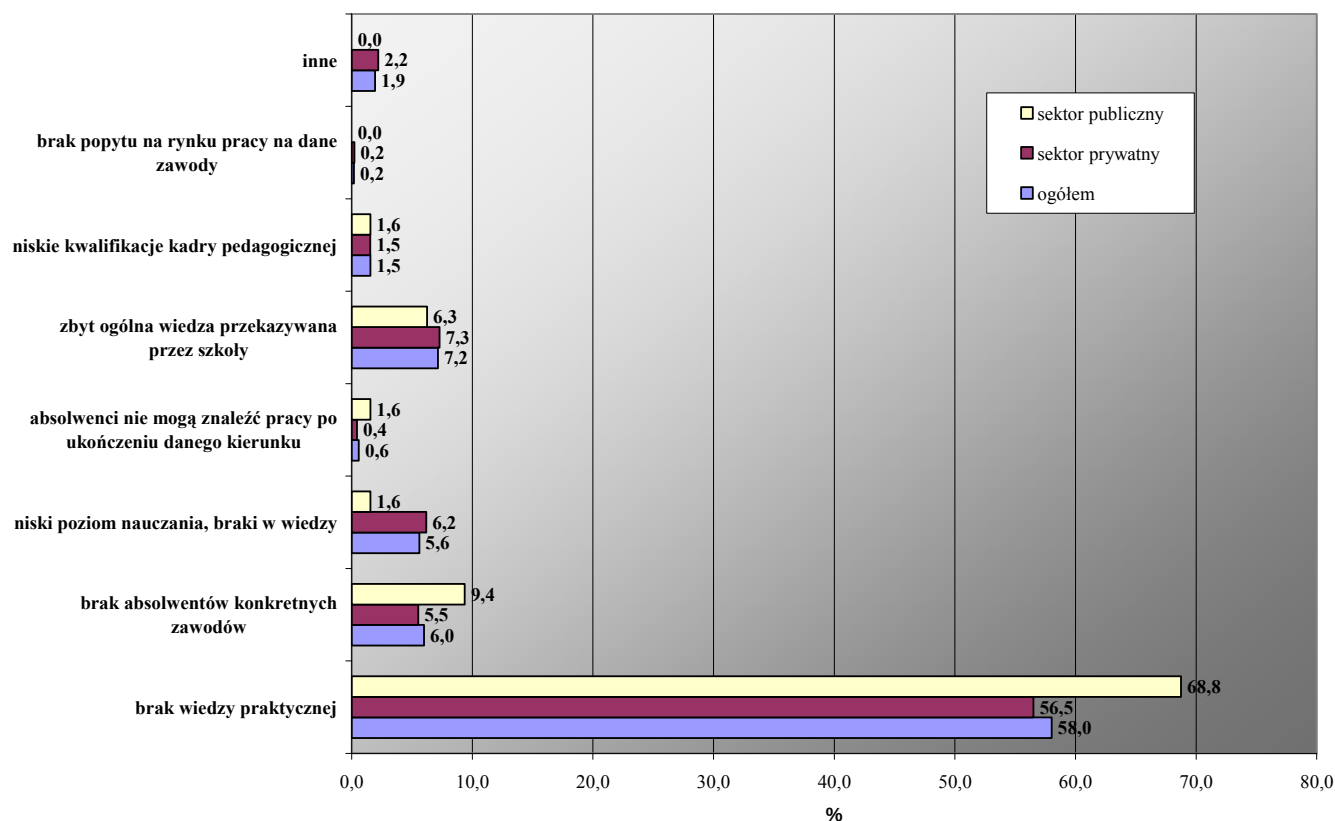
Tabela 16. Ocena przygotowania absolwentów do wykonywania zawodu

Przygotowanie absolwentów przez szkołę do wykonywania zawodu	Ogółem		Sektor prywatny		Sektor publiczny	
	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %
szkoła dobrze przygotowuje absolwentów do wykonywania zawodu	169	24,6	118	20,5	51	44,6
szkoła nie przygotowuje absolwentów do wykonywania zawodu	433	62,9	377	65,6	56	50,0
brak danych	86	12,5	80	13,9	6	5,4
ogółem	688	100,0	575	100,0	113	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Warto zastanowić się nad opiniami pracodawców, którzy po pierwsze najczęściej zamierzali zatrudniać osoby z niskim poziomem wykształcenia, po drugie uważali, że doświadczenie i umiejętności praktyczne to największe atuty po stronie podaży pracy. Otrzymane wyniki można zinterpretować tak, że pracodawcy wyżej niż wykształcenie cenią sobie doświadczenie zawodowe. Dyplom ukończenia szkoły znaczy mniej niż posiadanie określonych i oczekiwanych umiejętności. Doskonale widać to na wykresie 3, który prezentuje negatywne opinie respondentów na temat przygotowania absolwentów do pracy zawodowej.

Wykres 3. Negatywne opinie na temat przygotowania absolwentów do pracy zawodowej
(% respondentów)



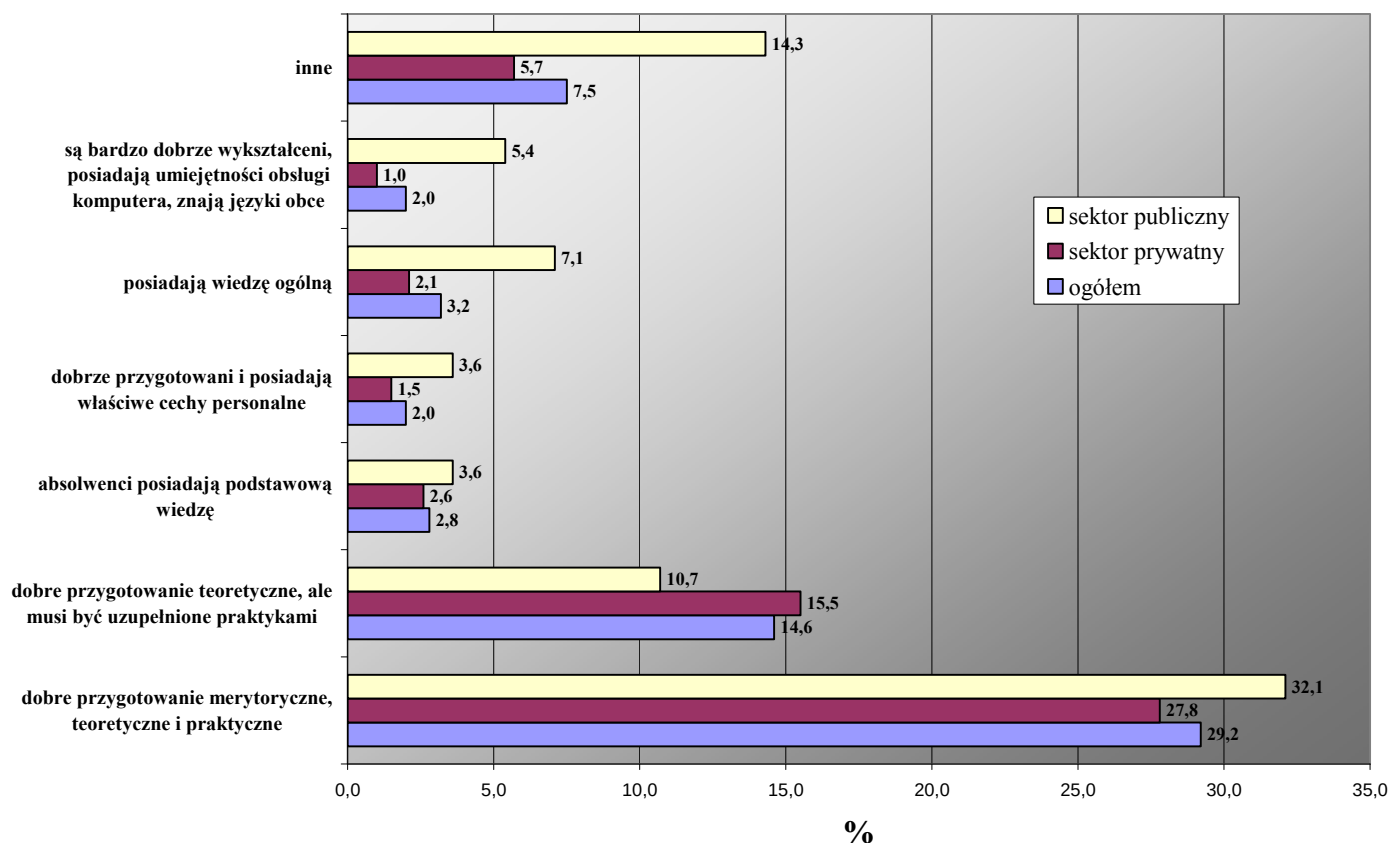
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Brak wiedzy praktycznej to najczęstszy zarzut pod adresem przygotowania absolwentów, wskazało na niego 58% respondentów. Wśród innych przyczyn negatywnej oceny szkół i przygotowania absolwentów, pracodawcy wymienili: zbyt ogólną wiedzę przekazywaną przez szkoły i generalnie niski poziom nauczania. Nieliczni pracodawcy zauważali problem niedopasowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Pytanie dotyczące oceny absolwentów było pytaniem otwartym, pracodawcy niezwykle jednomyślnie wpisywali tą odpowiedź. We wszystkich odpowiedziach powtarza się, że doświadczenie i wiedza praktyczna są niezwykle mocno cenione na rynku pracy oraz poszukiwane przez pracodawców. Ograniczony zasób tego kapitału jest udziałem absolwentów, którzy z oczywistych przyczyn nie posiadają bogatego doświadczenia zawodowego.

Pracodawcy, którzy pozytywnie ocenili przygotowanie absolwentów do wykonywania zawodu stanowili 24,6 %. Wśród korzystnych dla absolwentów opinii wskazywano głównie na przygotowanie merytoryczne, jako ich silny atut. Pracodawcy dostrzegają dobre strony przygotowania absolwentów przez szkołę (zostały one zaprezentowane na wykresie 4).

Wykres 4. Pozytywne opinie na temat przygotowania absolwentów do pracy zawodowej

(% respondentów)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

7. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy

Przeprowadzenie badania głównie wśród pracodawców współpracujących z PUP miało swoje odzwierciedlenie w planach pracodawców, związanych z współpracą z powiatowym urzędem pracy. Jedynie 5,7% respondentów nie planowało współpracy z PUP, 93,3% zaś miało w planach korzystanie z różnych usług.

Tabela 17. Współpraca z powiatowym urzędem pracy

Wyszczególnienie	Ogółem		Sektor prywatny		Sektor publiczny	
	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %
planuje współpracę z PUP	642	93,3	110	97,3	532	92,5
nie planuje współpracy z PUP	39	5,7	3	2,7	36	6,3
brak danych	7	1,0	0	0,0	7	1,2
ogółem	688	100,0	113	100,0	575	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Wśród firm planujących współpracę z pup w 81,3% przypadków obejmować miała ona pośrednictwo pracy. Kolejny obszar współpracy stanowiły subsydiowane formy niezatrudnieniowe – 72,9% i zatrudnieniowe w 56,7% przypadków.

Tabela 18. Zakres współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy

Zakres współpracy z PUP	Ogółem		Sektor prywatny		Sektor publiczny	
	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %	liczba przedsiębiorstw	w %
pośrednictwo pracy	522	81,3	441	82,9	81	73,6
poradnictwo zawodowe	94	14,6	74	13,9	20	18,2
szkolenia pracowników	164	25,5	138	25,9	26	23,6
korzystanie z subsydiowanych form zatrudnienia	364	56,7	291	54,7	73	66,4
korzystanie z form niezatrudnionych	468	72,9	375	70,5	93	84,5
doposażenie stanowiska pracy	23	3,6	22	4,1	1	0,9
zwrot kosztów dojazdu	1	0,2	1	0,2	0	x
inne	5	0,8	5	0,9	0	x
ogółem	642	100,0	532	100,0	110	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

Ponad połowa pracodawców zainteresowanych subsydiowanymi formami niezatrudnieniowymi, zamierzała korzystać z więcej niż jednej formy. Najpopularniejszą z tych form wsparcia dla pracodawców są staże. Wyłącznie ze staży korzystać chciało 29,9% pracodawców.

Tabela 19. Planowane wykorzystanie subsydiowanych form niezatrudnieniowych

Subsydiowane formy niezatrudnieniowe	Ogółem			Sektor prywatny			Sektor publiczny		
	liczba przedsiębiorstw	w %	% dla N = 688	liczba przedsiębiorstw	w %	% dla N = 688	liczba przedsiębiorstw	w %	% dla N = 688
szkolenia	12	2,6	1,7	11	2,9	1,6	1	1,1	0,1
staże	140	29,9	20,3	116	30,9	16,9	24	25,8	3,5
prace społecznie użyteczne	1	0,2	0,1	0	x	0,0	1	1,1	0,1
przysgotowanie zawodowe w miejscu pracy	52	11,1	7,6	48	12,8	7,0	4	4,3	0,6
więcej niż jedna forma	246	52,6	35,8	189	50,4	27,5	57	61,3	8,3
wszystkie	7	1,5	1,0	1	0,3	0,1	6	6,5	0,9
brak danych	10	2,1	1,5	10	2,7	1,5	0	x	0,0
ogółem	468	100,0	68,0	375	100,0	54,5	93	100,0	13,5

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

W przypadku zatrudnienia subsydiowanego najbardziej popularną formą była refundacja kosztów zatrudnienia. Dużo większe zainteresowanie tą formą widoczne było wśród pracodawców prywatnych (46,0%) w porównaniu z sektorem publicznym (15,1%).

Tabela 20. Planowane wykorzystanie subsydiowanych form zatrudnienia

Subsydiowane formy zatrudnienia	Ogółem			Sektor prywatny			Sektor publiczny		
	liczba przedsiębiorstw	w %	% dla N = 688	liczba przedsiębiorstw	w %	% dla N = 688	liczba przedsiębiorstw	w %	% dla N = 688
prace interwencyjne	73	20,1	10,6	60	20,6	8,7	13	17,8	1,9
roboty publiczne	8	2,2	1,2	6	2,1	0,9	2	2,7	0,3
refundacja kosztów zatrudnienia	145	39,8	21,1	134	46,0	19,5	11	15,1	1,6
więcej niż jedna forma	81	22,3	11,8	56	19,2	8,1	25	34,2	3,6
wszystkie	25	6,9	3,6	7	2,4	1,0	18	24,7	2,6
brak danych	32	8,8	4,7	28	9,6	4,1	4	5,5	0,6
ogółem	364	100,0	52,9	291	100,0	42,3	73	100,0	10,6

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”.

PODSUMOWANIE

1. Badanie pilotażowe wśród pracodawców ujawniło plany zatrudnieniowe na 2008 rok. W badanej populacji, **59,0%** pracodawców zamierzało **zatrudnić kolejnych pracowników**. Zmian w zatrudnieniu nie przewiduje 34,2%. Załedwie 1% planowało wyłącznie zwolnienia. Pozostali pracodawcy - 3,6% - deklarowali zarówno zwolnienie jak i zatrudnienie pracowników, natomiast 1,9% miało trudności z przewidzeniem sytuacji zatrudnieniowej w przedsiębiorstwie.
2. 431 ankietowanych podmiotów (na 688 objętych sondażem) zamierzało do końca 2008 roku zatrudnić łącznie 2.933 pracowników.
3. Pracodawcy w sondażu największe zapotrzebowanie zgłaszali na stanowiska, które przyporządkowano do grupy wielkiej: **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych**. Pracodawcy nie mieli szczególnych oczekiwań wobec kandydatów na te stanowiska. Małe znaczenie miał posiadany zawód nie oczekiwano także dodatkowych kwalifikacji.
4. Generalnie wymagane przez pracodawców dodatkowe kwalifikacje były bezpośrednio związane z wykonywaniem danego zawodu. Niezależnie od stanowiska i specyfiki pracy, pracodawcy najczęściej poszukują pracowników z **doświadczeniem w wykonywaniu danego zawodu**.
5. **58,9%** pracodawców przyznało, iż ma **problemy w rekrutacji** pracowników. Największy problem to zdaniem naszych ankietowanych nieodpowiednie kwalifikacje kandydatów do pracy. Jako główne przyczyny tych trudności wskazali: **migrację zarobkową** - 15,9%, **niskie zarobki i brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników** – po 13,8%.
6. W badaniu pilotażowym pracodawców, przedsiębiorcy nie najlepiej ocenili **przygotowanie absolwentów** do wykonywania pracy w wyuczonym zawodzie (62,9% ocen negatywnych). Wśród innych przyczyn negatywnej oceny szkół i przygotowania absolwentów pracodawcy wymienili: zbyt ogólną wiedzę przekazywaną przez szkoły i generalnie niski poziom nauczania. Nieliczni pracodawcy zauważali problem niedopasowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy.
7. Do największych atutów absolwentów należy dobre przygotowanie pod względem merytorycznym.
8. Większość respondentów to pracodawcy współpracujący na co dzień z PUP, dlatego aż 93,3% planowało współpracę z PUP. Wśród nich 81,3% w zakresie pośrednictwa pracy, 72,9% wykorzystując subsydiowane formy niezatrudnieniowe, 56,7% zaś subsydiowane formy zatrudnienia.

SUMMARY

1. The survey among employers showed employment plans for 2008. In surveyed population **59.0%** of employers are going to **employ new workers**. Changes in employment are not intend by 34.2%. But 1% plan nothing except dismissals. The remainder employers – 3.6% - declare both dismissals and employ workers.. Difficulties with forecast of situation of employment in enterprise had 1.9%.
2. The 431 surveyed entities intended employ in total 2,933 employee to the end of 2008 year.
3. In poll, the employers majority demand notified for post form big vocational group: **craft and related trade workers, plant and machine operators and assemblers and elementary occupations**. Employers hadn't any special expectancies toward applicants for that posts. Little importance had possessing occupation and also extra qualifications.

4. Generally extra qualifications requested by employers were connected with conducting activity within particular occupation. Independently on post and specificity of job employers search for most often **employees with experience in practice**.
5. It has conceded 58.9 % employer that has **problems in recruitment of employee**. The big problem in opinion of our questionnaire was the inappropriate qualification of candidate for work. As main reasons of these difficulties have indicated: **earning migration** 15.9%, **low wages and lack of properly skilled employee**.
6. In employers survey, entrepreneurs negatively estimated graduates readiness to job in particular occupation (62.9% of employers). **Practical readiness to job was estimated the weakest**. Among other reasons of negative estimation employers mentioned: too general knowledge and generally low level of teaching. Few employers noticed problem with mismatch of education system to labour market needs.
7. Good essential preparation belongs to the greatest asset of graduates.
8. Majority of respondent ordinary cooperates with powiat labour offices and they are planning the cooperation (93.3%). The planned cooperation had to include: job placement 81.3 %, subsidized activation form beyond employment 72.9% and subsidized form of employment 56.7 %

Tabela 1. Plany zatrudnieniowe pracodawców biorących udział w badaniu sondażowym pracodawców województwa kujawsko pomorskiego w 2008 roku (według zawodów)

Kod zawodu	Zawód	Liczba
828304	Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego	550
413103	Magazynier	234
932190	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	212
914103	Robotnik gospodarczy	190
522107	Sprzedawca	126
741390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mlecznych	120
931301	Robotnik budowlany	77
743604	Szwaczka	72
722204	Ślusarz	70
712102	Murarz	66
825302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	47
419101	Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	38
742204	Stolarz	34
721202	Spawacz ręczny gazowy	33
315208	Kontroler produkcji	32
721203	Spawacz ręczny łukiem elektrycznym	30
723304	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	29
311502	Technik mechanik	24
341503	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	24
724201	Elektromonter (elektryk) zakładowy	24
833401	Kierowca operator wózków jezdniowych	22
732102	Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych	20
832101	Kierowca samochodu osobowego	20
712501	Meliorant	18
931203	Robotnik drogowy	18
712204	Zbrojarz	17
341501	Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec)	16
741203	Piekarz	16
343101	Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji)	15
346104	Pracownik socjalny	15
712401	Brukarz	15
722304	Tokarz	15
742207	Stolarz meblowy	15
743702	Tapicer	15
832302	Kierowca samochodu ciężarowego	15
916103	Sortowacz surowców wtórnych	15
512302	Kelner	14
712202	Betoniarz zbrojarz	14
713101	Dekarz	14
512201	Kucharz	13
513102	Opiekunka dziecięca	12
713302	Tynkarz	12
721403	Monter konstrukcji stalowych	12
821110	Operator zgrzewarek	12
812101	Operator maszyny rozlewniczej	11
122301	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w budownictwie	10
213903	Specjalista zastosowań informatyki	10
311101	Laborant chemiczny	10
341504	Telemarketer	10
343201	Księgowy (samodzielny)	10
713501	Monter/składacz okien	10
722301	Frezer	10
823205	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	10
825190	Pozostali maszyniści maszyn drukujących	10
933109	Wagowy	10
224101	Pielęgniarka	9

Kod zawodu	Zawód	Liczba
741201	Cukiernik	8
743501	Krojczy	8
828501	Monter mebli	8
832201	Kierowca autobusu	8
514102	Fryzjer (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)	7
712301	Cieśla	7
714201	Lakiernik samochodowy	7
241912	Specjalista ds. marketingu	6
311302	Technik elektryk	6
321206	Technik ogrodnik	6
421102	Kasjer handlowy	6
713601	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	6
714202	Lakiernik wyrobów drzewnych	6
724401	Elektromonter linii kablowych	6
811102	Operator koparek i zwalówek	6
932104	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	6
122201	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w przemyśle przetwórczym	5
312102	Technik informatyk	5
422201	Recepcjonista	5
512301	Bufetowy (barman)	5
821107	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	5
913204	Pomoc kuchenna	5
915202	Dozorca	5
932103	Pakowacz	5
122901	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej gdzie indziej niesklasyfikowany	4
223301	Lekarz weterynarii	4
331102	Instruktor nauki jazdy	4
341601	Zaopatrzeniowiec	4
341902	Asystent ekonomiczny (zawód szkolny: Technik ekonomista)	4
621201	Ogrodnik terenów zieleni	4
741104	Rzeźnik wędliniarz	4
742290	Pozostali stolarze i pokrewni	4
222105	Inżynier rolnictwa	3
222107	Inżynier zootechnik	3
223134	lekarz - medycyna rodzinna	3
311104	Technik geodeta	3
347302	Muzyk	3
412104	Fakturzystka	3
422301	Telefonistka	3
512202	Kucharz małej gastronomii	3
514103	Kosmetyczka (zawód szkolny: Technik usług kosmetycznych)	3
713203	Posadzkarz	3
714101	Malarz budowlany	3
721390	Pozostali blacharze	3
723105	Mechanik samochodów osobowych	3
723306	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	3
724301	Elektromonter instalacji elektrycznych	3
725108	Monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej	3
743304	Krawiec	3
825307	Operator maszyn krojących i wykrawających do papieru	3
828105	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	3
913303	Prasowaczka (ręczna)	3
916201	Robotnik placowy	3
933104	Robotnik magazynowy	3
214203	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	2
214204	Inżynier budowy dróg	2
214903	Inżynier automatyki i robotyki	2
223903	Fizjoterapeuta	2

Kod zawodu	Zawód	Liczba
241102	Ekonomista	2
241203	Specjalista bankowości	2
245302	Artysta muzyk wokalista	2
311204	Technik budownictwa	2
311402	Technik telekomunikacji	2
311602	Technik przetwórstwa tworzyw sztucznych	2
322402	Technik fizjoterapii	2
322404	Terapeuta zajęciowy	2
342204	Spedytor (zawód szkolny: Technik spedytor)	2
343104	Sekretarz asystent	2
346102	Opiekun w domu pomocy społecznej	2
413301	Dyspozytor transportu samochodowego	2
421201	Kasjer bankowy	2
515902	Pracownik ochrony mienia i osób (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia)	2
712201	Betoniarz	2
712902	Montażysta dekoracji	2
713602	Monter instalacji gazowych	2
721204	Zgrzewacz	2
723106	Mechanik pojazdów samochodowych	2
724102	Elektromechanik pojazdów samochodowych	2
734601	Drukarz sitodrukowy	2
741190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	2
741402	Przetwórca owoców i warzyw	2
814109	Sterowniczy linii sztaplowania i pakietowania tarcicy	2
821103	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	2
823290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	2
913202	Palacz pieców zwykłych	2
913207	Sprzątaczk	2
921103	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	2
921190	Pozostali robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni	2
932106	Sortowacz	2
932113	Pomocnik mleczarski	2
122601	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w gospodarce magazynowej, transporcie i łączności	1
213990	Pozostali informatycy, gdzie indziej niesklasyfikowani	1
121201	Dyrektor generalny	1
211301	Chemik	1
214401	Inżynier elektronik	1
214501	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia do obróbki metali	1
214506	Inżynier mechanik - mechanika precyzyjna	1
214602	Inżynier technologii chemicznej	1
214707	Inżynier odlewnik	1
214906	Specjalista kontroli jakości	1
214908	Inżynier organizacji i planowania produkcji	1
214914	Inżynier technologii drewna	1
214990	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
222103	Inżynier leśnictwa	1
223133	Lekarz - medycyna ratunkowa	1
223401	Farmaceuta - farmacja apteczna	1
232190	Pozostali nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	1
235190	Pozostali specjaliści metod nauczania	1
235906	Nauczyciel w placówkach pozaszkolnych	1
235990	Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
241302	Doradca personalny	1
241390	Pozostali specjaliści do spraw finansowych	1
241914	Specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu	1
244401	Psycholog	1
311206	Technik drogownictwa	1
311401	Technik elektronik	1

Kod zawodu	Zawód	Liczba
311908	Technik organizacji produkcji	1
311911	Technik technologii drewna	1
311913	Technik technologii odzieży	1
312202	Technik teleinformatyk	1
315206	Kontroler jakości wyrobów - artykuły przemysłowe	1
315209	Kontroler stanu technicznego pojazdów	1
321201	Laborant nasiennictwa	1
321208	Technik rolnik	1
322601	Technik farmaceutyczny	1
342205	Technik logistyk	1
411101	Sekretarka	1
412102	Asystent rachunkowości (zawód szkolny: Technik rachunkowości)	1
419103	Pracownik do spraw osobowych	1
422103	Pracownik biura podróży	1
513103	Opiekunka dziecięca domowa	1
522104	Ekspedient w punkcie usługowym	1
712190	Pozostali murarze i pokrewni	1
713604	Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych	1
713704	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	1
714290	Pozostali lakiernicy	1
722303	Szlifierz metali	1
722306	Wiertacz w metalu	1
722390	Pozostali ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali	1
723103	Mechanik pojazdów jednośladowych	1
723104	Mechanik samochodów ciężarowych	1
723301	Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	1
723302	Mechanik maszyn i urządzeń do obróbki metali	1
724104	Elektromechanik urządzeń chłodniczych	1
724203	Elektromonter maszyn elektrycznych	1
725201	Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	1
732202	Hutnik-dmuchacz szkła	1
732208	Szlifierz szkła płaskiego	1
732402	Galwanizer	1
733103	Rzeźbiarz w drewnie	1
733104	Wytwórca galanterii	1
734502	Introligator poligraficzny	1
741102	Przetwórcą ryb	1
741490	Pozostali robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	1
742205	Stolarz galanterii drzewnej	1
743602	Hafciarka	1
743690	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	1
814205	Operator urządzeń do ścierania drewna	1
814302	Operator maszyny papierniczej	1
816302	Maszynista chłodni	1
816308	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	1
821101	Operator automatów spawalniczych	1
823204	Operator urządzeń do cięcia folii i płyt	1
823206	Operator urządzeń do spieniania tworzyw sztucznych	1
825101	Maszynista maszyn fleksograficznych	1
825102	Maszynista maszyn offsetowych	1
825390	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	1
828109	Monter pojazdów i urządzeń transportowych	1
828401	Konfektjoner wyrobów gumowych	1
828403	Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	1
828601	Monter wyrobów tekstylnych, tektury i pokrewnych materiałów	1
829190	Pozostali operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani	1
832301	Kierowca ciągnika siodłowego	1
833103	Operator maszyn rolniczych	1

Kod zawodu	Zawód	Liczba
833104	Kierowca ciągnika rolniczego	1
833202	Operator maszyn drogowych (zawód szkolny: Mechanik maszyn i urządzeń drogowych)	1
833303	Maszynista kolei linowych	1
833390	Pozostali maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	1
913203	Pokojowa (w hotelu)	1
915204	Portier	1
931290	Pozostali robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1
932112	Pomoc ciastkarza	1
933102	Ładowacz	1
742304	Strugacz drewna	1
	Razem	2933

Tabela 2. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów do pracy na danym stanowisku przez pracodawców biorących udział w sondażu (powyżej 10 osób)

Kod zawodu	Zawód	Liczba	Oczekiwany poziom wykształcenia	Wymagane dodatkowe kwalifikacje na danym stanowisku
828304	Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego	550	brak	zdolności manualne
413103	Magazynier	234	średnie	obsługa komputera, uprawnienia na wózek widłowy, obsługa wózka widłowego, prawo jazdy, obsługa kasy fiskalnej, doświadczenie zawodowe
914103	Robotnik gospodarczy	190	zawodowe	prawo jazdy
522107	Sprzedawca	126	zawodowe	tytuł zawodowy mistrz, kwalifikacje pedagogiczne, praktyka, obsługa kasy fiskalnej, obsługa komputera, znajomość języków obcych, prawo jazdy, uprawnienia na wózek widłowy, doświadczenie zawodowe, bardzo dobra znajomość w dziedzinie w BIT, umiejętność rozmowy z klientem, staż pracy
741390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów metalicznych	120	brak	brak
932190	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	112	zawodowe	brak
213903	Specjalista zastosowań informatyki	101	zawodowe - średnie	brak
931301	Robotnik budowlany	77	zawodowe	uprawnienia do stawiania rusztowań, umiejętność docieplenia, kurs brukarski
743604	Szwaczka	72	zawodowe	doświadczenie w zawodzie, umiejętność szycia na stebnowce, praktyka, staż pracy min. 5 lat, przeszkolenie elektryczne i mechaniczne
722204	Ślusarz	70	zawodowe	doświadczenie zawodowe, spawacz CO2, praktyka, uprawnienia na wózki, MIG, MAG, uprawnienia TIG, tytuł zawodowy, znajomość rynku technicznego
712102	Murarz	66	zawodowe	czeladnik, uprawnienia na wózki, prawo jazdy, znajomość ryglipsu, badania do pracy na wysokości, praktyka, doświadczenie zawodowe, umiejętność docieplenia, szkolenia, umiejętności czytania ogólnobudowlane, kursy, szkolenia
825302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	47	zawodowe	doświadczenie zawodowe
419101	Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	38	średnie	znajomość języków obcych, obsługa komputera, ogólna znajomość zagadnień technicznych, doświadczenie zawodowe, staż pracy, prawo jazdy
742204	Stolarz	34	zawodowe	znajomość stolarstwa, znajomość struktur drewna, umiejętność czytania rysunku technicznego, prawo jazdy, czeladnik, stolarz meblowy
721202	Spawacz ręczny gazowy	33	zawodowe	uprawnienia, praktyka, MIG, MAG, certyfikat, znajomość rynku technicznego
315208	Kontroler produkcji	32	średnie	praktyka zawodowa, obsługa komputera
721203	Spawacz ręczny łukiem elektrycznym	30	zawodowe	uprawnienia spawalnicze, uprawnienia CO2, książeczka spawacza
723304	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	29	średnie	uprawnienia na wózek widłowy, mechaniczne, elektryczne, umiejętność czytania rysunku technicznego, doświadczenie w zawodzie, programowanie PLC w STEP 5.7, obsługa komputera
311502	Technik mechanik	24	średnie	zdolności manualne, uprawnienia na wózek widłowy
341503	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	24	średnie	praktyka, prawo jazdy, obsługa komputera, doświadczenie w zawodzie, łatwość w nawiązywaniu kontaktów
724201	Elektromonter (elektryk) zakładowy	24	zawodowe	szkolenia BHP, wszelkie uprawnienia i zezwolenia dotyczące elektryki, uprawnienia energetyczne, umiejętność czytania rysunku technicznego, doświadczenie w zawodzie, prawo jazdy, uprawnienia do 1 kv
833401	Kierowca operator wózków jezdniowych	22	średnie	uprawnienia na wózek widłowy, sumienność
732102	Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych	20	brak	malarskie

832101	Kierowca samochodu osobowego	20	średnie	prawo jazdy, doświadczenie w zawodzie, uprawnienia do przewozu rzeczy, badanie do celów sanitarnych, obsługa komputera, umiejętność wystawiania faktur
712501	Meliorant	18	podstawowe	brak
931203	Robotnik drogowy	18	średnie	chęć do pracy, prawo jazdy
712204	Zbrojarz	17	zawodowe	doświadczenie zawodowe, umiejętność czytania rysunku
341501	Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec)	16	średnie	prawo jazdy, doświadczenie w zawodzie, kreatywność, dyspozycyjność, rozeznanie na rynku, obsługa kasy fiskalnej
741203	Piekarz	16	zawodowe	czeladnik, kursy, prawojazdy, tytuł zawodowy mistrz, obsługa kasy fiskalnej, doświadczenie zawodowe
343101	Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji)	15	średnie	obsługa komputera, znajomość języków obcych
346104	Pracownik socjalny	15	wyższe	brak
712401	Brukarz	15	zawodowe	uprawnienia stosowane do zawodu
722304	Tokarz	15	zawodowe	umiejętność czytania
742207	Stolarz meblowy	15	zawodowe	zdolności manualne, doświadczenie w zawodzie
743702	Tapicer	15	zawodowe	brak
832302	Kierowca samochodu ciężarowego	15	zawodowe - średnie	prawo jazdy, znajomość języków obcych, obsługa komputera, kurs przewóz rzeczy
916103	Sortowacz surowców wtórnych	15	podstawowe	brak
512302	Kelner	14	zawodowe - średnie	znajomość języków obcych, praktyka, kursy kierunkowe, umiejętności praktyczne
712202	Betoniarz zbrojarz	14	zawodowe	brak
713101	Dekarz	14	zawodowe	umiejętność dociepleń, doświadczenie zawodowe, kursy, szkolenia
512201	Kucharz	13	średnie	doświadczenie zawodowe, 2 lata stażu, prawo jazdy, praktyka, kursy kwalifikacyjne kierunkowe, uprawnienia pedagogiczne
513102	Opiekunka dziecięca	12	średnie	brak
713302	Tynkarz	12	zawodowe	doświadczenie zawodowd, prawo jazdy, umiejętność dociepleń
721403	Monter konstrukcji stalowych	12	zawodowe	doświadczenie zawodowe
821110	Operator grzewzarek	12	podstawowe - zawodowe	uprawnienia, praktyka
812101	Operator maszyny rozlewniczej	11	gimnazjalne - zawodowe	brak
122301	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w budownictwie	10	średnie - wyższe	zarządzanie zasobami ludzkimi
311101	Laborant chemiczny	10	średnie	brak
341504	Telemarketer	10	średnie	brak
343201	Księgowy (samodzielny)	10	wyższe	doświadczenie zawodowe, obsługa komputera, program księgowy "Symfonia", znajomość języków obcych
713501	Monter/składacz okien	10	zawodowe	doświadczenie zawodowe, prawo jazdy
722301	Frezer	10	zawodowe	doświadczenie zawodowe, frezer, szlifierz, ślusarz
823205	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	10	zawodowe	uprawnienia na wózki transportowe, doświadczenie zawodowe, przeszkolenie elektryczne, mechaniczne
825190	Pozostali maszyniści maszyn drukujących	10	zawodowe	obsługa komputera
933109	Wagowy	10	średnie	obsługa komputera