

**Zapotrzebowanie pracodawców z regionu Warmii
i Mazur na pracowników z krajów Unii Europejskiej,
Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii
- raport z badań -**



Olsztyn, 2014

Zapotrzebowanie pracodawców z regionu Warmii i Mazur na pracowników z krajów Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii - raport z badań

Raport opracowany na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie

Autor: Marta Liberadzka

Olsztyn 2014

Spis treści

Wstęp.....	4
1. Kontekst badania i założenia metodologiczne.....	5
1.1 Przesłanki przeprowadzenia badań.....	5
1.2 Cel badania	6
1.3 Problemy badawcze	6
1.4 Opis przebiegu badań	7
1.5 Charakterystyka badanych podmiotów.....	8
2. Wyniki badań	12
2.1 Ruchy kadrowe w badanych przedsiębiorstwach	12
2.2 Stosunek pracodawców do zatrudniania obcokrajowców	16
2.3 EURES.....	20
3. Wnioski i rekomendacje	24
Aneks	26
Załącznik nr 1 - kwestionariusz wywiadu.....	26
Załącznik nr 2 – lista zawodów, w których występuje problem z rekrutacją pracowników.....	32

Wstęp

Niniejszy raport przedstawia wyniki badań sondażowych przeprowadzonych w listopadzie i grudniu 2014 roku wśród przedsiębiorców z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego.

Raport składa się z trzech rozdziałów:

W pierwszym rozdziale zaprezentowano kontekst badania opisując założenia i przebieg procesu badawczego oraz jego metodologię.

W drugiej części Raportu przedstawione zostały wyniki badań ankietowych przeprowadzonego wśród przedstawicieli małych, średnich i dużych przedsiębiorstw.

Wnioski i rekomendacje opracowane na podstawie badania – najbardziej istotny element raportu – znajdują się w ostatniej jego części.

W Aneksie zamieszczono wzór narzędzia badawczego, które Zespół Badawczy wykorzystał do zebrania danych będących (po poddaniu ich analizie) podstawą formułowanych wniosków oraz rekomendacji.

1. Kontekst badania i założenia metodologiczne

1.1 Przesłanki przeprowadzenia badań

Z dniem 1 maja 2004 r. polskie, publiczne służby zatrudnienia zostały zaangażowane w działalność Europejskich Służb Zatrudnienia – European Employment Services - EURES.

EURES to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych, działających w obszarze zatrudnienia. EURES został powołany przez Komisję Europejską, żeby wspierać mobilność pracowników na terytorium Unii Europejskiej, Norwegii, Islandii, Lichtensteinu oraz Szwajcarii (32 kraje).

Celem EURES jest pomoc poszukującym pracy i pracodawcom w poruszaniu się na europejskim rynku pracy, prowadzenie międzynarodowego pośrednictwa pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy w UE.

Poczynając od 2004 r. zadania EURES w Polsce realizują: wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy - wyłoniona kadra EURES: Kierownik Liniowy, doradcy i asystenci EURES oraz pośrednicy pracy w WUP i PUP. Działania EURES finansowane są z budżetu Unii Europejskiej, w ramach wojewódzkich grantów EURES.

W związku z reformą sieci EURES, zainicjowaną przez Komisję Europejską w roku 2014, zakłada się rozszerzenie możliwości świadczenia usług, w ramach sieci EURES, na wszystkie podmioty publiczne i zewnętrzne na terenie kraju, które są uprawnione do prowadzenia pośrednictwa pracy oraz spełniają kryteria akredytacji, ustalone przez Komisję Europejską. Są to m.in. agencje zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy. Zmieni się także źródło finansowania działań. Środki na realizację zadań będą uwzględnione, m.in. w Regionalnym Programie Operacyjnym, na lata 2014-2020.

Celem reformy jest przekształcenie EURES w instrument zatrudnienia, koncentrujący się szczególnie na pośrednictwie pracy oraz potrzebach pracodawców.

W związku z powyższym Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie zawnioskował do Komisji Europejskiej o środki na przeprowadzenie badania pilotażowego wśród pracodawców, prowadzących zarejestrowaną działalność gospodarczą na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Badaniem mieli zostać objęci przedsiębiorcy (1000 osób) zatrudniający wystarczająco dużą liczbę pracowników, w zależności od uwarunkowań lokalnego rynku pracy (powiatu) oraz deklarujący we wcześniejszych kontaktach z pracownikami PUP chęć zatrudnienia pracowników z innych krajów UE/EOG. Badanie miało na celu określenie zapotrzebowania polskich pracodawców na zatrudnienie cudzoziemców z krajów UE/EOG w zawodach, na które występuje deficyt na regionalnym rynku pracy. Wyniki badań miały stworzyć kadrze EURES możliwość podjęcia odpowiednich działań, ukierunkowanych na zatrudnienie w tychże zawodach obywateli UE/EOG u pracodawców krajowych.

Środki na ten cel WUP otrzymał w ramach wojewódzkiego grantu EURES na lata 2013-2014 – Wytycznej nr 2 „Zapewnienie usług dla pracodawców”, Poddziałania 1.4. „Zdefiniowanie potrzeb i problemów regionalnych pracodawców w zakresie zatrudnienia pracowników zza granicy”.

1.2 Cel badania

Celem badań przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie było zdiagnozowanie zapotrzebowania pracodawców sektora prywatnego regionu Warmii i Mazur na pracowników, w tym także spoza województwa i Polski, t.j. z krajów Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii. Drugim celem badań było zdiagnozowanie poziomu wiedzy przedsiębiorców na temat instytucji wchodzących w skład Publicznych Służb Zatrudnienia (ze szczególnym uwzględnieniem EURES) oraz znajomości procedur związanych z zatrudnieniem pracowników z zagranicy.

1.3 Problemy badawcze

Podjęcie pracy badawczej wymaga sformułowania problemu głównego, który wytyczał będzie kierunki prowadzonych badań oraz adekwatnych wobec niego problemów szczegółowych, a także ustalenia zmiennych charakteryzujących przedmiot dociekań. Na potrzeby niniejszego badania sformułowano dwa zasadnicze problemy, do których przypisano szereg pytań szczegółowych, które stanowiły podstawę dla konstrukcji narzędzia badawczego.

Problem I

Czy pracodawcy z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego mają problem z zatrudnieniem pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami?

Problemy szczegółowe:

1. Czy w pracodawcy mają problemy z zatrudnieniem pracowników?
2. Czy w pracodawcy mają problemy z zatrudnieniem pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami?
3. Jakie w opinii pracodawców są przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w ich firmie?
4. W jaki sposób pracodawcy poszukują pracowników?

Problem II

Czy pracodawcy w regionie Warmii i Mazur są zainteresowani zatrudnieniem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii ?

Problemy szczegółowe:

1. Czy pracodawcy w regionie zatrudniają/zatrudniali pracowników z krajów UE/EOG?
2. Dlaczego pracodawcy w regionie nie zatrudniają/zatrudniali pracowników z krajów UE/EOG?
3. Czy pracodawcy są zainteresowani zatrudnianiem pracowników z krajów UE/EOG?
4. Czy pracodawcy w regionie widzą potrzebę sprowadzania pracowników z krajów UE/EOG?
5. Jakie są bariery utrudniające zatrudnianie pracowników z krajów UE/EOG?
6. Jakie czynniki skłoniły/zachęciły by pracodawców do zatrudniania pracowników z krajów UE/EOG?
7. Czy pracodawcy znają procedurę zatrudniania pracowników z krajów UE/EOG?
8. Czy pracodawcy znają instytucje pośredniczące przy sprowadzaniu pracowników z krajów UE/EOG?
9. Z jakimi instytucjami rynku pracy pracodawcy współpracują i w jakim zakresie?
10. Jakie są przyczyny nie podejmowania współpracy z instytucjami w zakresie zatrudniania pracowników (w tym z krajów UE/EOG)?

1.4 Opis przebiegu badań

Podczas projektowania procesu badawczego uznano, iż najefektywniejszą techniką badawczą, umożliwiającą dotarcie w krótkim czasie do jak największej liczby respondentów będzie sondaż diagnostyczny przy zastosowaniu standaryzowanego narzędzia badawczego – kwestionariusza wywiadu (wzór kwestionariusza w Aneksie). Skonstruowane narzędzie składa się z 30 pytań (28 zamkniętych, 2 otwarte), w tym 4 metryczkowych.

Badania były prowadzone w listopadzie i grudniu 2014 roku we wszystkich powiatach województwa warmińsko-mazurskiego. W przeprowadzenie wywiadów zostało zaangażowanych 36 ankietów, pracowników lokalnych powiatowych urzędów pracy. Sondaż został przeprowadzony głównie w formie wywiadów bezpośrednich w siedzibie respondenta realizowanego przy użyciu papierowej ankiety wypełnianej przez ankietę (PAPI - *paper and pencil interview*). Ze względu na znaczną liczbę podmiotów objętych badaniem i specyficzny charakter grupy docelowej (przedstawiciele firm często mają bardzo mało czasu na udział w tego typu inicjatywach) niewielki odsetek wywiadów został przeprowadzony drogą mailową.

1.5 Charakterystyka badanych podmiotów

W rejestrze REGON w województwie warmińsko-mazurskim w końcu 2013 roku wpisanych było 122 226 podmiotów gospodarki narodowej. Stanowiły one 3,0% ogółu podmiotów zarejestrowanych w kraju. W sektorze publicznym działało 5 596 podmiotów, a w sektorze prywatnym – 116 630 podmioty (o 2,1% więcej). Firmy będące własnością osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą – łącznie 87 655 – stanowiły 71,7% podmiotów wpisanych do rejestru REGON. Struktura podmiotów wg klas wielkości wskazuje, iż przeważająca część wszystkich podmiotów gospodarczych stanowiły małe firmy, - 95,3% ogólnej liczby podmiotów (116 539 firm). Udział średnich podmiotów, wynosił 3,7% (4 555), zaś wielkich - zaledwie 0,9% (1 132).

Struktura próby badawczej w sposób proporcjonalny odzwierciedlać miała strukturę regionalnych przedsiębiorstw w kontekście ich wielkości. Założono przy tym nadreprezentację udziału w badaniach przedstawicieli dużych i średnich przedsiębiorstw, jako że te podmioty pomimo tego, że stanowią zdecydowaną mniejszość regionalnych firm to stanowią jednak grupę o największym potencjale kadrowym i zatrudnieniowym. W badaniach wzięły udział tylko przedsiębiorstwa działające w sektorze prywatnym, a także stowarzyszenia i organizacje pozarządowe prowadzące działalność gospodarczą

W sumie w badaniach wzięło udział 1000 respondentów – przedstawicieli małych (od 10 do 49 osób zatrudnionych), średnich (od 50 do 249 osób zatrudnionych) i dużych (powyżej 250 zatrudnionych) przedsiębiorców z obszaru województwa. Zdecydowaną większość firm objętych diagnozą stanowili mali przedsiębiorcy – wywiadów udzieliło 799 przedstawicieli przedsiębiorstw należących do tej kategorii, co w sumie stanowi 80% ogółu respondentów. Średnie przedsiębiorstwa stanowiły 14% badanych firm (140), a duże – 6% (61). W przypadku problemów z dotarciem do respondentów z powyższych kategorii ankieterzy mogli przeprowadzić wywiady z przedstawicielami mikroprzedsiębiorstw (od 1 do 9 zatrudnionych). Ze względu na niewielki odsetek tej grupy przedsiębiorców w badanej populacji (ok. 7%) i jej niski potencjał związany z możliwościami kadrowymi, wyniki dotyczące tej grupy zostały podane wspólnie z wynikami dla małych firm (szczegółowy opis struktury badanej populacji z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstw i ich lokalizacji przedstawiony został na Wykresie 1).

Przyjęte na potrzeby niniejszego badania założenia dotyczące próby badawczej, a także znaczna liczebność podmiotów objętych badaniem umożliwia wyciągnięcie z uzyskanych badań wiarygodnych i rzetelnych wniosków i zaproponowanie rekomendacji, które odpowiadać będą zarówno potrzebom zatrudnieniowym jak i wiedzy pracodawców z naszego regionu.

Wykres 1



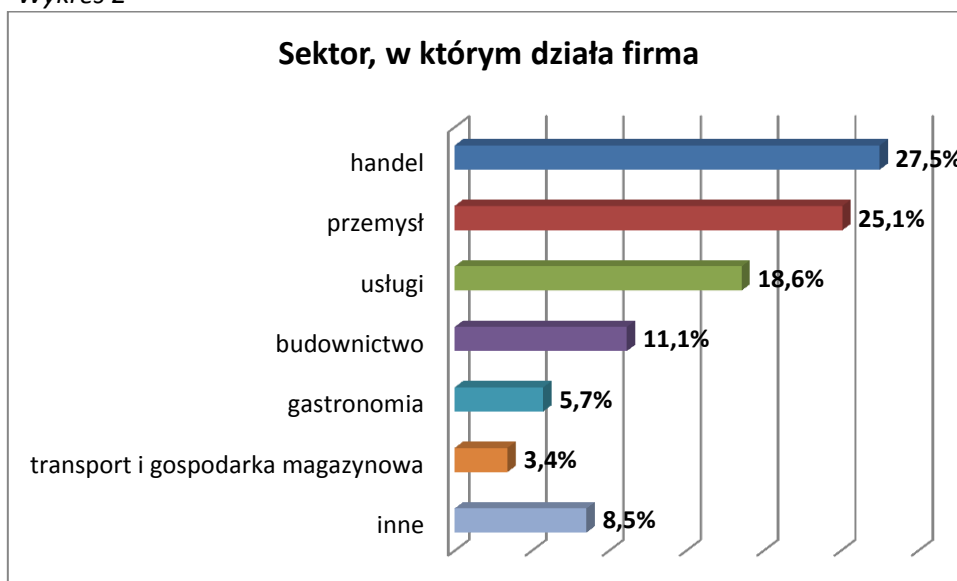
Tabela 1

Powiat - liczba przedsiębiorców	Liczba przedsiębiorców objętych badaniem	Mikro i małe	Średnie	Duże
Powiat braniewski	24	22	2	0
Powiat działdowski	40	27	9	4
Powiat elbląski	36	29	4	3
Powiat iławski	64	50	9	5
Powiat nowowiejski	24	19	3	2
Powiat ostródzki	70	53	10	7
Miasto Elbląg	110	87	14	9
Powiat etcki	51	43	6	2
Powiat giżycki	40	34	4	2
Powiat olecki	22	18	3	1
Powiat piski	23	20	2	1
Powiat gołdapski	16	11	4	1
Powiat węgorzewski	10	9	1	0
Powiat bartoszycki	26	23	3	0
Powiat kętrzyński	26	19	4	3
Powiat lidzbarski	23	19	3	1
Powiat mrągowski	32	26	6	0
Powiat nidzicki	20	12	7	1
Powiat olsztyński	91	76	8	7
Powiat szczycieński	40	33	6	1
Miasto Olsztyn	212	169	32	11
Ogółem	1000	799	140	61

Większość firm objętych badaniem działa w sektorach handlowym (27,5%) i przemysłowym (25,1%). Usługami zajmuje się 18,6% przedsiębiorstw, a budownictwem 11,1%. Najmniejszy odsetek stanowiły zakłady gastronomiczne(5,7%) i transportowe (3,4%; Wykres 2).

Przedstawiciele poszczególnych przedsiębiorstw wskazywali na szeroki zasięg działania swoich firm – większość z nich to firmy działające na rynku ogólnokrajowym (33,4%) i międzynarodowym (30,4%). W sferze wojewódzkiej i regionalnej działa niecałe 40% badanych podmiotów.

Wykres 2



2. Wyniki badań

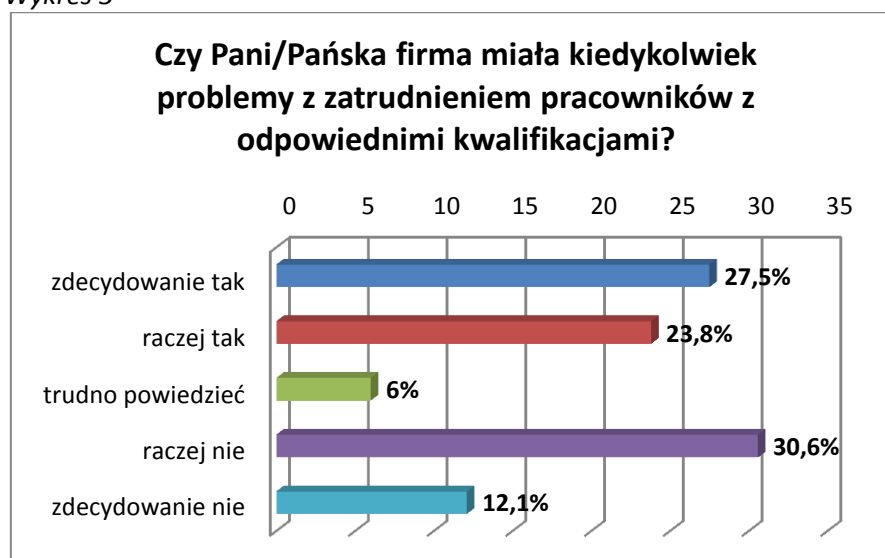
Wyniki badań przedstawiono w podziale na trzy obszary: pierwszy z nich przedstawia dane nt. ruchów kadrowych w badanych przedsiębiorstwach oraz sposobów w jaki pracodawcy poszukują pracowników; drugi obszar opisuje stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników spoza naszego kraju; trzeci obszar dotyczy głównie wiedzy respondentów na temat sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES oraz procedur i formalności związanych m. in. z zatrudnianiem obcokrajowców i delegowaniem własnych pracowników do krajów UE/EOG i Szwajcarii.

2.1 Ruchy kadrowe w badanych przedsiębiorstwach

Pomimo wysokiej stopy bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim **duża część regionalnych pracodawców boryka się z problemami ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy**. Na pytanie „Czy Pani/Pańska firma miała kiedykolwiek problemy z zatrudnieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach” ponad połowa z nich odpowiedziała twierdząco (51,2%). Ok. 42% respondentów stwierdziło, że nie miało lub raczej nie miało takich kłopotów, a 6% nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie (Wykres 3).

Pracodawcy wskazują głównie na niedobór siły roboczej o odpowiednich kwalifikacjach technicznych. Najczęściej respondenci mieli problem ze znalezieniem kandydatów na kucharzy, spawaczy, szwaczki, kierowców kat. C, stolarzy i piekarzy (pełna lista zawodów, które pojawiły się w wynikach badań zamieszczona została w Aneksie).

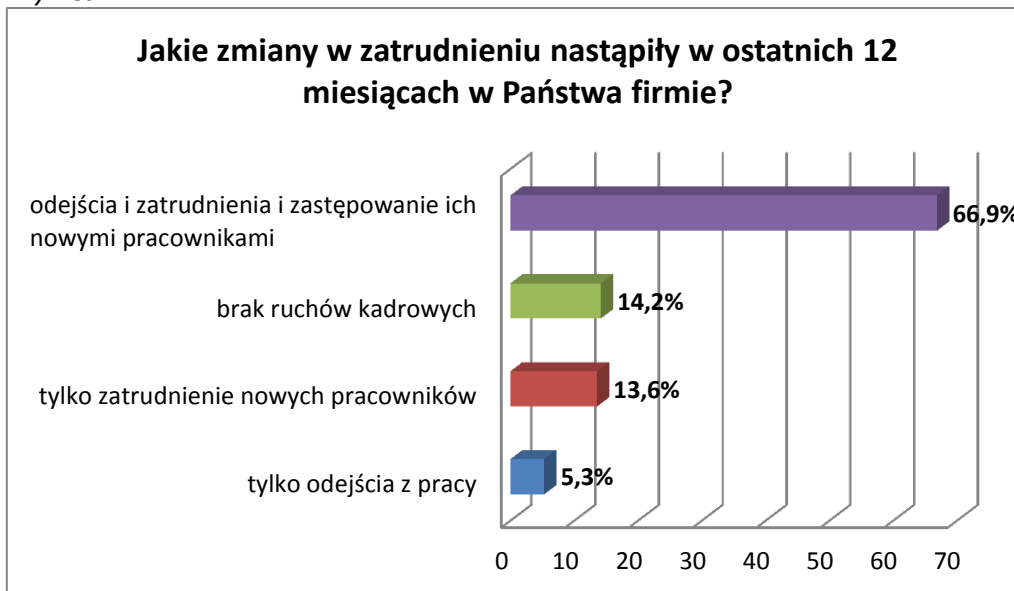
Wykres 3



Wyniki analizy odpowiedzi udzielonych na pytania o ruchy kadrowe w badanych przedsiębiorstwach wskazują, że w większości podmiotów (66,9%) w ciągu ostatnich 12 miesięcy poziom zatrudnienia utrzymywał się, a odchodzący pracownicy byli zastępowani

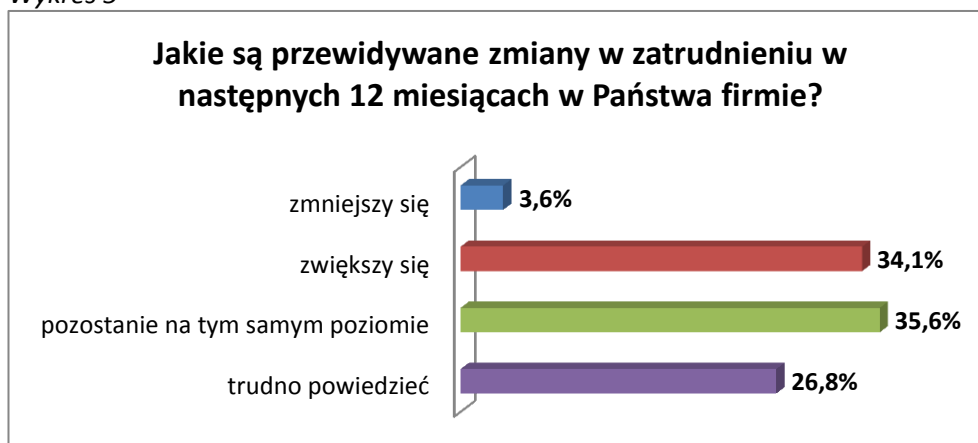
nowymi. W 14,2% przypadków nie odnotowano żadnych ruchów kadrowych, a 13,6% firm zwiększyła liczebność swojego personelu. W 5,3% przypadków stwierdzono tylko odejścia z pracy (Wykres 4).

Wykres 4



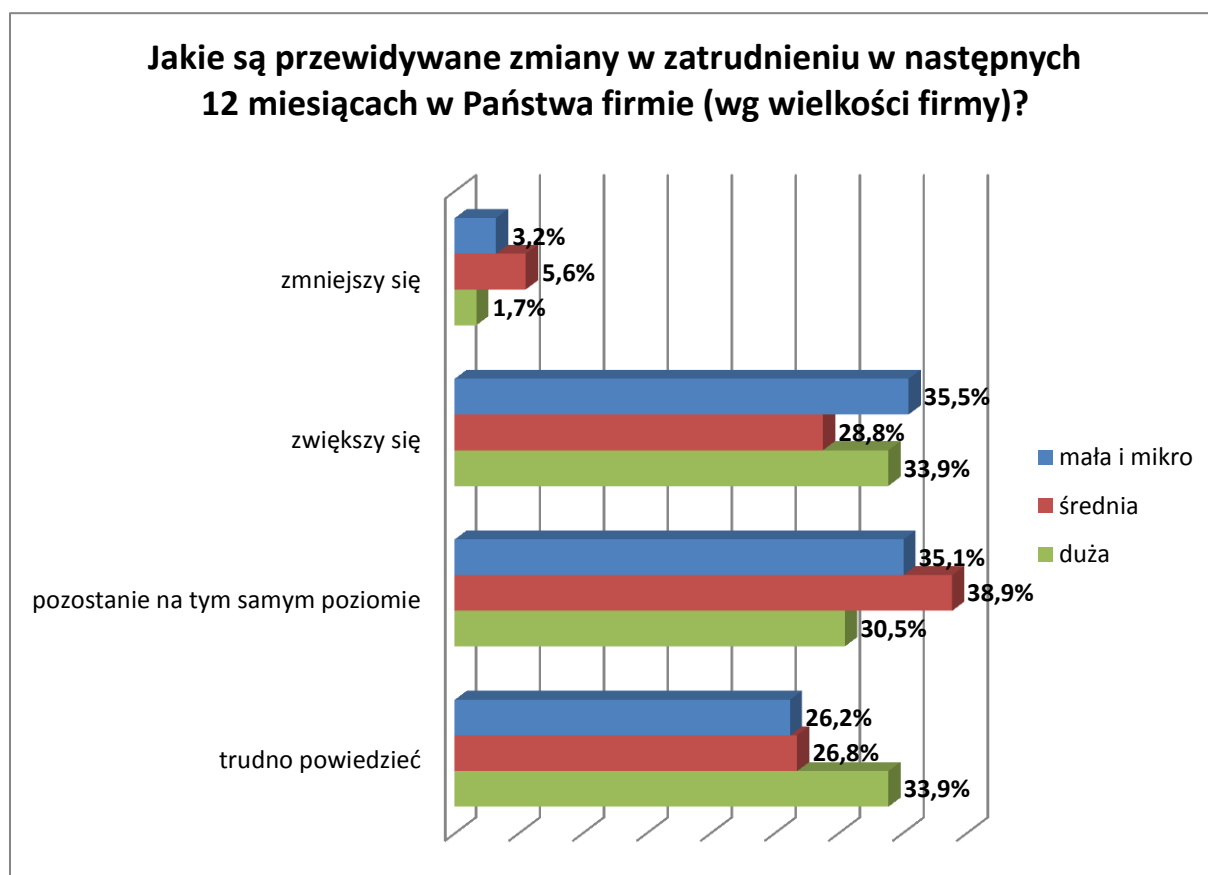
Pomimo tego, że badania były prowadzone w okresie jesienno-zimowym, tj. w miesiącach, w których pracodawcy raczej nie planują zatrudnień (tradycyjnie w tym czasie w roku stopa bezrobocia jest wysoka, a ofert pracy jest najmniej), aż 34,1% badanych wskazała, że w ciągu następnych 12 miesięcy liczba zatrudnianych przez nich pracowników zwiększy się. **W firmach objętych badaniem planowanych jest stworzenie w sumie 1965 nowych miejsc pracy.** W 35,6% przypadków liczba pracowników zostanie utrzymana, a jedynie 3,6% respondentów przewiduje zmniejszenie liczby pracowników (Wykres 5). To bardzo optymistyczne dane w kontekście niekorzystnego dla rozwoju firm terminu badań.

Wykres 5



Dokonano również analizy korelacji pomiędzy wielkością firmy a jej planami zatrudnieniowymi (Wykres 6). Wskazuje ona na zbliżone tendencje we wszystkich rodzajach badanych zakładów pracy, aczkolwiek przedstawiciele średnich firm nieco częściej zakładali zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników (5,6%), a duzi przedsiębiorcy mieli częściej problem z udzieleniem konkretnej odpowiedzi na to pytanie (33,9% odpowiedzi „trudno powiedzieć”).

Wykres 6



Podobnie analiza zależności pomiędzy charakterem działalności firmy a jej planowanymi ruchami kadrowymi wykazała zbliżone tendencje bez względu na sektor, w którym działa przedsiębiorstwo (Tabela 2). Najczęściej zatrudniać planują firmy związane z branżą transportową i gospodarki magazynowej (47,1%) oraz przemysłową (38,4%). Najwięcej zwolnień natomiast planują przedsiębiorstwa działające w branży handlowej (5,5%).

Tabela 2 Jakie są przewidywane zmiany w zatrudnieniu w następnych 12 miesiącach w Państwa firmie (wg sektora w którym działa firma)?

	handel	przemysł	gastronomia	usługi	budownictwo	transport i gospodarka magazynowa
	%	%	%	%	%	%
zmniejszy się	5,5	1,6	3,5	3,8	2,7	2,9
zwiększy się	30,5	38,4	36,8	34,1	24,3	47,1
pozostanie na tym samym poziomie	40,7	32,4	36,8	32,4	40,5	38,2
trudno powiedzieć	23,3	27,6	22,8	29,7	32,4	11,8

Dane zgromadzone na podstawie odpowiedzi udzielonych na pytanie o przyczyny zmian w zatrudnieniu również wskazują na tendencje rozwojowe w badanych firmach. Najczęściej, jako przyczyny respondenci wskazywali wzrost produkcji w swoich zakładach (50,7%), tworzenie nowych działów i stanowisk (28,9%) oraz wprowadzenie postępu technicznego i nowych technologii (18,1% ; Tabela 3).

Tabela 3 Jakie są przyczyny zmian w zatrudnieniu w Państwa firmie?

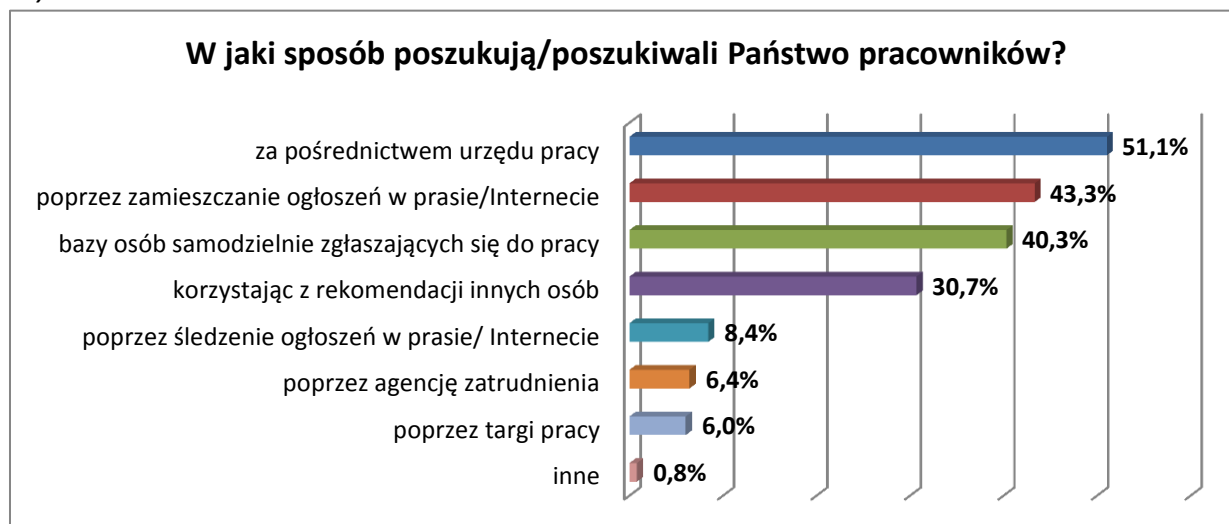
	N	%
wzrost produkcji	268	50,7
tworzenie nowych działów i stanowisk	153	28,9
wprowadzenie postępu technicznego i nowych technologii powodujących przyjęcia pracowników	96	18,1
zmniejszenie produkcji	51	9,6
zmiany własnościowe w przedsiębiorstwie wpływające na zwiększenie zatrudnienia	26	4,9
zmiana profilu działalności wymagająca przyjęć do pracy	24	4,5
likwidacja przerostów zatrudnienia	17	3,2
wprowadzenie postępu technicznego i nowych technologii powodujących zwolnienia pracowników	17	3,2
zmiany własnościowe w przedsiębiorstwie wpływające na redukcję zatrudnienia	16	3,0
likwidacja zakładu pracy	3	0,6
Inne	89	16,8

Ważnym pytaniem z punktu widzenia Publicznych Służb Zatrudnienia i ich miejsca w procesie rekrutacji pracowników do firm z obszaru województwa było pytanie dotyczące sposobów w jaki pracodawcy poszukują pracowników (Wykres 7). Okazuje się, że ponad połowa pracodawców korzysta, bądź korzystała z pośrednictwa urzędów pracy. Jest to ważna informacja wskazująca na to, że firmy dużo częściej korzystają z pośrednictwa PSZ niż się to powszechnie uważa.

Inne najpopularniejsze sposoby poszukiwania pracowników to zamieszczanie oferty pracy w prasie i Internecie (43,3% respondentów) oraz wykorzystanie własnych baz osób, które samodzielnie zgłosiły się do pracy (40,3% respondentów). Ok. 1/3 badanych w procesie

rekrutacji korzysta z rekomendacji innych osób. Warto zwrócić uwagę na fakt, że tylko 6% respondentów poszukuje pracowników poprzez targi pracy – wskazuje to na konieczność zrewidowania podejścia do organizacji tego typu wydarzeń i dostosowania ich formuły do potrzeb i oczekiwań pracodawców.

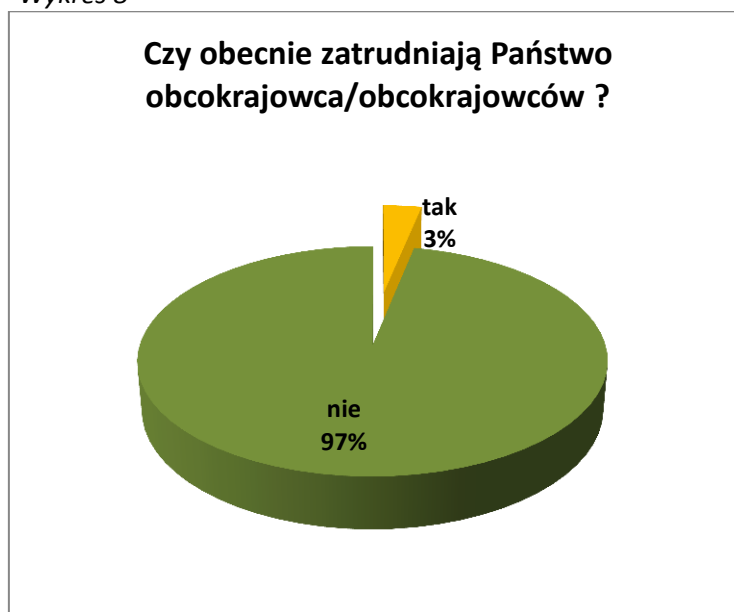
Wykres 7



2.2 Stosunek pracodawców do zatrudniania obcokrajowców

Jedynie 3% spośród ankietowanych pracodawców zatrudnia obcokrajowców. W sumie, w przedsiębiorstwach objętych badaniem, zatrudnionych jest obecnie 48 pracowników z czego 7 pochodzi z krajów Unii Europejskiej, a 18 spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii (głównie Ukraina). 1 pracownik pochodził z Indonezji (masażysta). W zdecydowanej większości przypadków obcokrajowcy są zatrudnieni na okres powyżej 12 miesięcy.

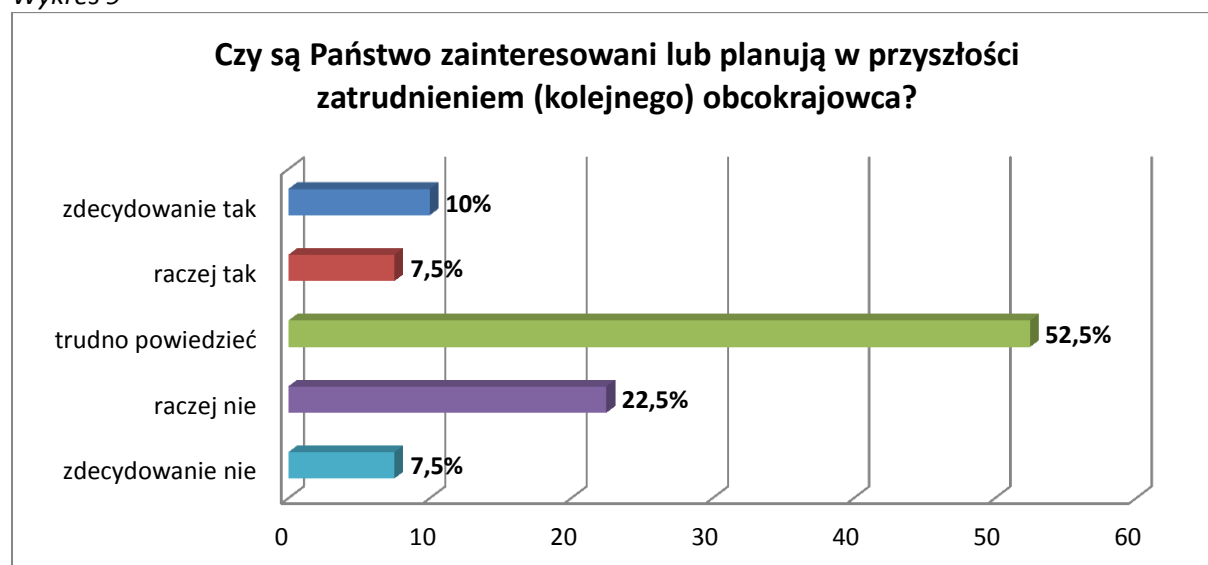
Wykres 8



Z dalszej analizy uzyskanych danych wynika, że częściej obcokrajowców zatrudniają duże przedsiębiorstwa – obecnie w 8,5% z nich pracują osoby z zagranicy. Średnie firmy w 5,5% przypadków wskazywały na zatrudnienie obcokrajowca, a małe firmy tylko w 2,2% przypadków.

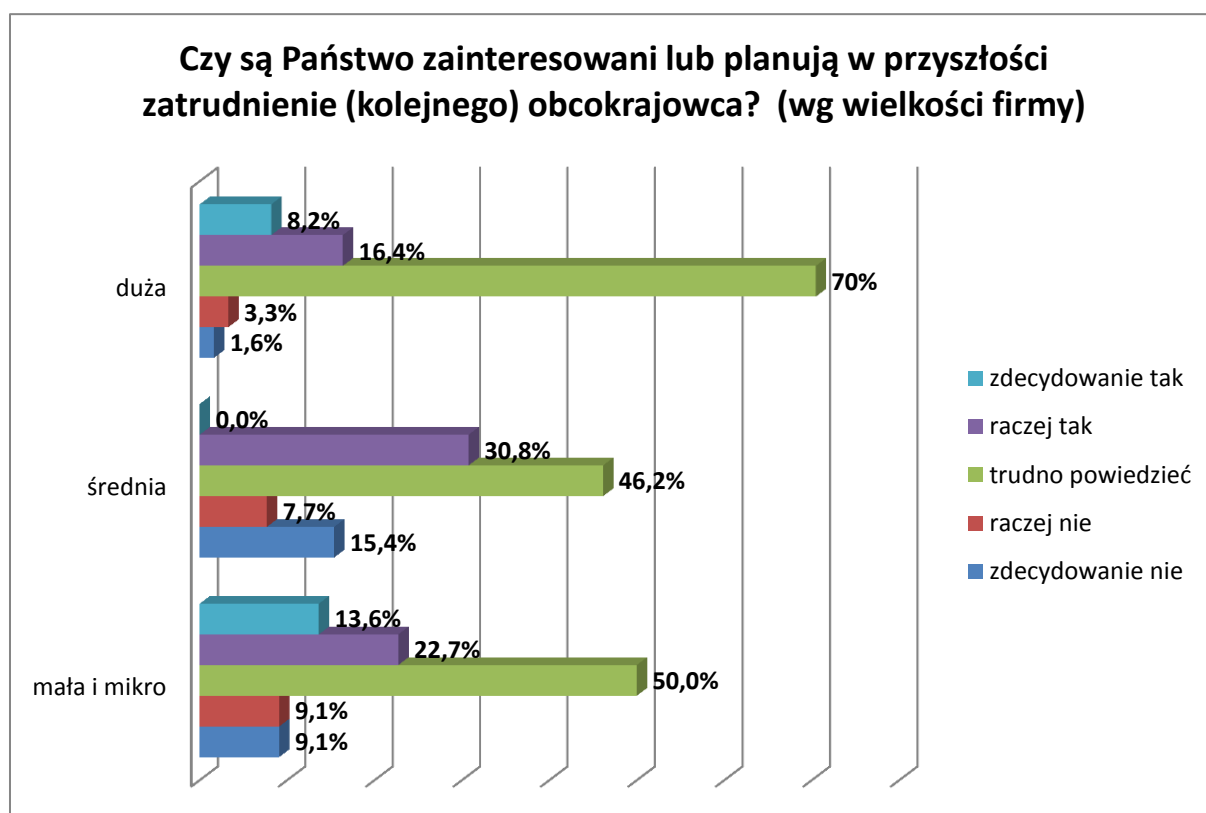
Jednym z kluczowych dla niniejszej diagnozy zagadnieniem było zbadanie poziomu zainteresowania pracodawców zatrudnianiem obcokrajowców (Wykres 9). I tak, ok. 30% pracodawców nie wykazuje zainteresowania zatrudnianiem pracowników z zagranicy. Gotowość do rekrutacji takich pracowników deklaruje jedynie 17,5% respondentów. Jednak największą grupę stanowią osoby, które udzieliły na to pytanie odpowiedzi „trudno powiedzieć” – stanowią one aż 52,5% badanej populacji. Wskazuje to na brak wśród pracodawców świadomości możliwości jakie daje europejski rynek pracy oraz niską znajomość procedur dotyczących zatrudniania obcokrajowców (na co wskazują dalsze wyniki badań), co w kontekście problemów z pozyskaniem pracowników na lokalnym czy regionalnym rynku pracy daje szerokie pole do działań informacyjnych realizowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia i EURES (co ciekawe, najczęściej wskazywaną przez respondentów przyczyną nie zatrudniania obcokrajowców był „brak takiej potrzeby” – 83,2%).

Wykres 9



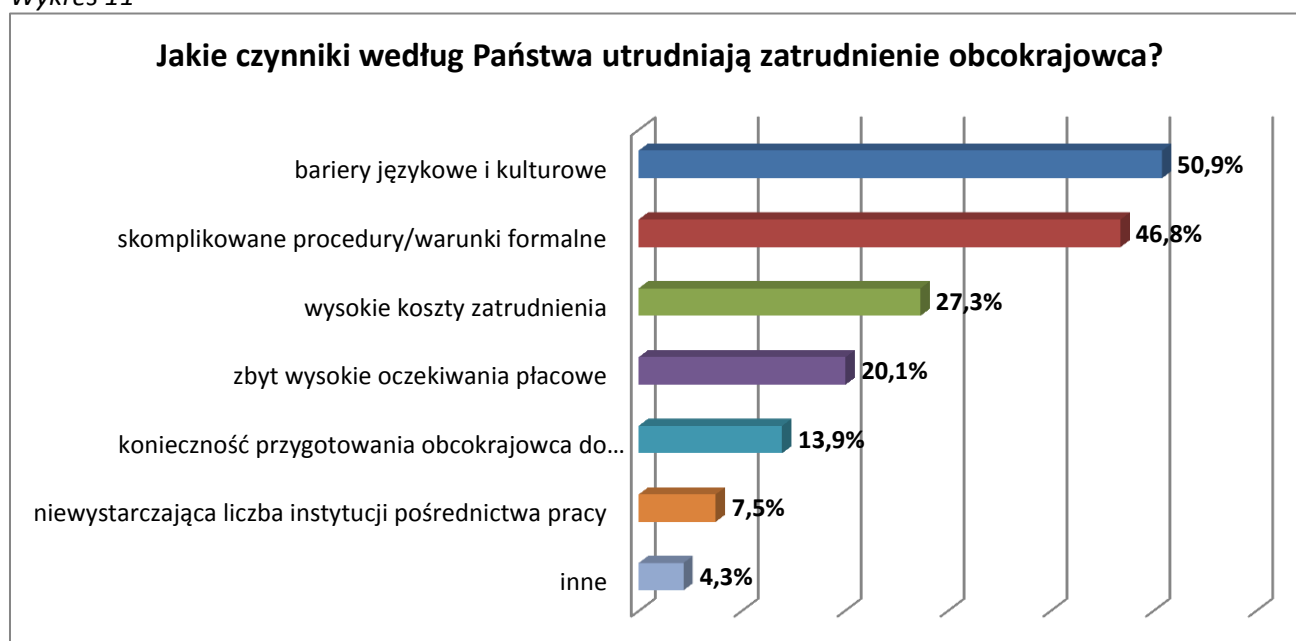
Zauważono negatywną zależność pomiędzy gotowością do zatrudniania obcokrajowców a wielkością firmy (Wykres 10) – małe i średnie przedsiębiorstwa wyrażają częściej otwartość na ewentualne przyjęcie pracownika spoza obszaru naszego państwa (odpowiednio 36,3% i 30,8%) niż duże firmy (24,6%), których przedstawiciele najczęściej wskazywali odpowiedź „trudno powiedzieć” (70% wskazań).

Wykres 10



Wśród czynników, które stanowią wg badanych przedsiębiorców utrudnienie dla zatrudniania obcokrajowców najczęściej wymieniane są (Wykres 11): bariery językowe i kulturowe (50,9% odpowiedzi) oraz skomplikowane procedury i warunki formalne (46,8% odpowiedzi). Rzadziej wskazywane były czynniki związane z problemami natury ekonomicznej - wysokie koszty zatrudnienia (27,3%) i wysokie oczekiwania płacowe obcokrajowców (20,1%). Część respondentów wskazała również na zbyt niską liczbę instytucji pośredniczących przy sprowadzaniu pracowników z zagranicy (7,5%).

Wykres 11



Pracodawcy w większości przypadków nie wyrażają zainteresowania przyjmowaniem stażystów i praktykantów z zagranicy (74%). Gotowość do przyjęcia zagranicznego praktykanta wyraziło jedynie 26% respondentów, wskazując przy tym na szereg warunków jakie musieliby spełniać kandydaci. Najczęściej wymienianymi warunkami były: znajomość języka polskiego (45,8%, a ponad 50% biorąc pod uwagę pracodawców którzy wymagają zarówno znajomości języka polskiego jak i angielskiego) i odpowiednie kwalifikacje (38,9%). Co zastanawiające, 20% respondentów wymagałaby od swoich praktykantów doświadczenia zawodowego, co może dziwić z punktu widzenia charakteru i celu tej formy zatrudnienia, a świadczyć może albo o braku wiedzy na temat organizacji praktyk/staży lub o sposobie wykorzystywania tego typu pracowników w firmach (darmowa siła robocza).

Tabela 4 Czy byliby Państwo zainteresowani przyjęciem na staż lub praktykę obcokrajowca?

	N	%
znajomość języka polskiego	120	45,80
odpowiednie kwalifikacje	102	38,93
doświadczenie zawodowe	20	7,63
chęć do pracy	16	6,11
znajomość języka polskiego i angielskiego	14	5,34
możliwość uzyskania dofinansowania	10	3,82
samodzielne pokrycie kosztów	8	3,05
znajomość języka angielskiego	7	2,67
odpowiednie predyspozycje	6	2,29
niskie wymagania finansowe	2	0,76
znajomość branży	2	0,76
chęć do nauki	1	0,38

2.3 EURES

Kolejne pytania kwestionariusza dotyczyły znajomości Europejskich Służb Zatrudnienia EURES oraz innych instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy (Tabela 5).

Okazuje się, że niemal **90% respondentów nie zna żadnej instytucji pośredniczącej przy pozyskiwaniu pracowników z krajów UE/EOG**. Osoby, które deklarowały znajomość instytucji tego typu najczęściej wskazywały na wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, rzadziej na EURES oraz Agencje Zatrudnienia.

Tylko 20,4% respondentów kojarzy nazwę EURES, ale spośród nich tylko 17,2% (35 osób) wie gdzie można znaleźć przedstawicieli sieci EURES w naszym województwie, a tylko dwie firmy miały kiedykolwiek kontakt z doradcą EURES. Jedna z tych firm brała także udział w targach pracy organizowanych przez EURES. Warto zaznaczyć, że **żadna z firm zatrudniających obcokrajowców nie korzystała z pomocy jakiegokolwiek instytucji zajmującej się pozyskiwaniem pracowników z zagranicy.**

Tabela 5

	tak		nie	
	N	%	N	%
Czy zna Pani/Pan instytucje pośredniczące przy pozyskiwaniu pracowników z krajów UE/EOG?	121	12,1	875	87,9
Czy zna Pani/i nazwę EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia - European Employment Services) ?	204	20,4	794	79,6
Czy wiedzą Państwo gdzie można znaleźć przedstawicieli sieci EURES w naszym województwie?	35	17,2	168	82,8
Czy Pani/Pańska firma korzystała kiedykolwiek z usług EURES, czy miała kontakt z doradcą EURES?	2	1	200	99

Z punktu widzenia planowania działań, które mogłyby zwiększyć rozpoznawalność „marki” EURES istotne było zbadanie obszaru na jakim powinny się skupić ewentualne działania, oraz kategorii firm, które mogłyby być głównym adresatem powyższych działań. O ile w tym drugim przypadku nie stwierdzono żadnych istotnych korelacji (niski poziom wiedzy bez względu na rozmiar firmy czy branżę), o tyle istnieje duża rozbieżność w zakresie wiedzy o EURES pomiędzy poszczególnymi powiatami (Tabela 6). Najczęściej znajomość nazwy EURES deklarowali pracodawcy z powiatów mrągowskiego (56,3%), węgorzewskiego (50%) i braniewskiego (41,7%). Najrzadziej - przedstawiciele firm z obszaru powiatów: iławskiego (3,1%), bartoszyckiego (3,8%) oraz giżyckiego (10%).

Tabela 6 Czy zna Pani/i nazwę EURES (wg powiatu)?

Powiat	tak		nie	
	N	%	N	%
bartoszycki	1	3,8	25	96,2
braniewski	10	41,7	14	58,3
działdowski	10	25,0	30	75,0
elbląski i Miasto Elbląg	42	28,8	104	71,2
ełcki	11	21,6	40	78,4
giżycki	4	10,0	36	90,0
gołdapski	6	37,5	10	62,5
iławski	2	3,1	62	96,9
kętrzyński	5	19,2	21	80,8
lidzbarski	8	34,8	15	65,2
Miasto Olsztyn	24	10,8	198	89,2
mrągowski	18	56,3	14	43,8
nidzicki	5	25,0	15	75,0
nowomiejski	6	25,0	18	75,0
olecki	4	18,2	18	81,8
olsztyński	11	13,8	69	86,3
ostródzki	28	39,4	43	60,6
piski	2	8,7	21	91,3
szczygieński	2	5,0	38	95,0
węgorzewski	5	50,0	5	50,0

Przedsiębiorców, którzy deklarowali znajomość Europejskich Służb Zatrudnienia zapytano o przyczyny nie podejmowania współpracy z EURES. Zdecydowana większość z nich (94%; Tabela 7) deklarowała brak takiej potrzeby „z uwagi na nie planowanie zatrudniania obcokrajowców”. Pojedynczy respondenci wskazywali na brak wiedzy dotyczącej działania instytucji tego typu oraz obawę przed wysokimi kosztami takiej współpracy.

Tabela 7 Jakie są przyczyny nie podejmowania przez Państwa współpracy z EURES?

	N	%
nie było takiej potrzeby z uwagi na nie planowanie zatrudniania obcokrajowców	191	94
brak wiedzy dotyczącej działania takich instytucji	7	3,5
obawa przed wysokimi kosztami współpracy z taką instytucją	3	1,5
inne, jakie?	2	1
Ogółem	203	100

Respondenci wyrazili jednak spore zainteresowanie bezpłatnymi usługami świadczonymi przez EURES. Spośród nich, najchętniej korzystaliby z bazy CV osób poszukujących pracy (61,8%), pomocy w zakresie pozyskania pracownika z UE/EOG (19,5%), a także udziałem w spotkaniach informacyjnych, warsztatach, konferencjach i targach pracy (w sumie ponad 20% - Tabela 8). Z przytoczonych danych można wyciągnąć wniosek, że **pracodawcy są**

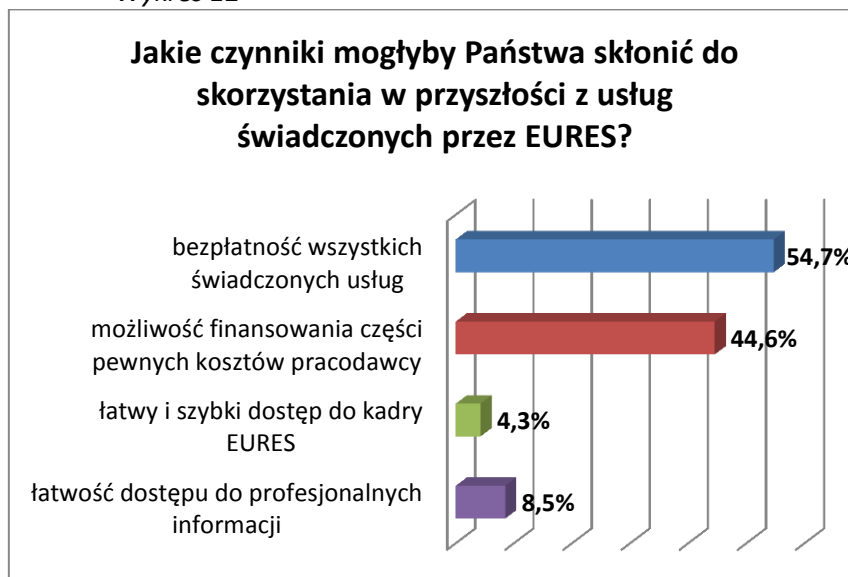
zainteresowani usługami oferowanymi przez EURES, ale nie posiadają praktycznie żadnej wiedzy na ich temat.

Tabela 8 Jeśli miałby Pan/Pani skorzystać z bezpłatnych usług świadczonych przez EURES, to które z poniższych usług byłyby w Państwa zainteresowaniu?

	N	%
skorzystanie z bazy CV osób poszukujących pracy	614	61,8
pomoc w zakresie pozyskania pracownika z UE/EOG	194	19,5
spotkanie informacyjne / warsztaty / konferencje	131	13,2
udział w targach pracy	103	10,4
pozyskanie informacji o praktykach i stażach na terenie UE/EOG	32	3,2
pomoc w kampanii rekrutacyjnej w całej UE/EOG lub w wybranym/wybranych krajach UE/EOG	31	3,1
pomoc w zakresie planowania strategii rekrutacyjnej oraz możliwość wsparcia przy redagowaniu oferty pracy	14	1,4
pozyskanie informacji o delegowaniu swoich pracowników do pracy w UE/EOG	9	0,9

Wymieniając czynniki, które mogłyby skłonić respondentów do skorzystania z usług EURES najczęściej wskazywane były te natury finansowej, czyli przede wszystkim bezpłatność świadczonych usług (54,7%) oraz możliwość sfinansowania pewnej części kosztów pracodawców, związanych z procesem rekrutacji (44,6%). Łatwego dostępu do profesjonalnych informacji oczekuje 8,5% respondentów, a 4,3% możliwości szybkiego skontaktowania się z kadrą EURES.

Wykres 12



Ostatnie dwa pytania kwestionariusza dotyczyły delegowania pracowników za granicę. Pomimo tego, że ok. 1/3 firm biorących udział w badaniu to firmy o międzynarodowym zasięgu działania to tylko 30 z nich potwierdziło fakt delegowania swoich pracowników za granicę (Tabela 9).

Tabela 9

	tak		nie	
	N	%	N	%
Czy delegują Państwo własnych pracowników do pracy w krajach UE/EOG i Szwajcarii?	30	3	968	97
Czy byłoby Państwo zainteresowani informacją odnośnie formalności i obowiązków w zakresie delegowania pracowników zagranicę ?	77	7,7	92,3	923

Część przedstawicieli firm (7,7% badanych) byłoby zainteresowanych uzyskaniem informacji odnośnie formalności i obowiązków w zakresie delegowania pracowników za granicę. Poproszeni o wskazanie konkretnych rodzajów informacji najczęściej wskazywali na „informacje ogólne” (31,8%), warunki formalne (24,2%), podstawy prawne (16,6%) oraz zasady rozliczania wynagrodzeń, delegacji i diet (Tabela 10).

Tabela 10 Czy byłoby Państwo zainteresowani informacją odnośnie formalności i obowiązków w zakresie delegowania pracowników za granicę?

	N	%
informacje ogólne	21	31,8
warunki formalne	16	24,2
podstawy prawne	11	16,6
zasady rozliczania wynagrodzeń i diet	8	12,1
procedury	3	4,5
informacje o instytucjach pośredniczący	2	3,0
ubezpieczenie społeczne delegowanych pracowników	1	1,5

3. Wnioski i rekomendacje

- Pomimo wysokiej stopy bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim duża część regionalnych pracodawców ma problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Pracodawcy wskazują głównie na niedobór siły roboczej o odpowiednich kwalifikacjach technicznych.
- Wyniki badań wskazują na tendencje rozwojowe w badanych firmach. W wielu z nich w ciągu następnych 12 miesięcy liczba zatrudnianych pracowników zwiększy się. W sumie w badanych przedsiębiorstwach planowanych jest stworzenie 1965 nowych miejsc pracy. Przyczyny zmian w zatrudnieniu to najczęściej, wzrost produkcji, tworzenie nowych działów i stanowisk oraz wprowadzenie postępu technicznego i nowych technologii.
- Ponad połowa pracodawców korzysta, bądź korzystała z pośrednictwa urzędów pracy w celu znalezienia kandydatów do pracy. Z drugiej strony tylko 6% respondentów poszukuje pracowników poprzez targi pracy organizowane przez PSZ .
- Zdecydowana większość pracodawców na Warmii i Mazurach nie zatrudnia obcokrajowców. W sumie, w 1000 przedsiębiorstwach objętych badaniem zatrudnionych jest obecnie 48 pracowników z zagranicy. W zdecydowanej większości przypadków obcokrajowcy są zatrudnieni na okres powyżej 12 miesięcy.
- Ponad połowa badanych nie jest w stanie określić swojego stosunku do zatrudniania obcokrajowców. Pracodawcy nie mają świadomości możliwości jakie daje otwarty europejski rynek pracy oraz nie znają procedur dotyczących zatrudniania obcokrajowców, co w kontekście problemów z pozyskaniem pracowników na lokalnym czy regionalnym rynku pracy daje szerokie pole do działań informacyjnych realizowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia i EURES.
- Pracodawcy w większości przypadków nie wyrażają zainteresowania przyjmowaniem stażystów i praktykantów z zagranicy, a ci deklarujący gotowość przyjęcia pracownika tego typu mają określone wymagania, które mogą być trudne do spełnienia przez potencjalnego kandydata (np. znajomość języka polskiego, doświadczenie zawodowe).
- Większość respondentów nie zna żadnej instytucji pośredniczącej przy pozyskiwaniu pracowników z krajów UE/EOG. Żadna z firm zatrudniających obcokrajowców nie korzystała z pomocy jakiegokolwiek instytucji zajmującej się pozyskiwaniem pracowników z zagranicy.
- Tylko nieznaczna część respondentów zna nazwę EURES, a spośród nich tylko nieliczni wiedzą gdzie można znaleźć przedstawicieli sieci EURES w województwie warmińsko-mazurskim. Tylko dwie badane firmy miały kontakt z doradcą EURES. Najrzadziej wiedzę o EURES deklarowali przedstawiciele firm z obszaru powiatów: iławskiego, bartoszyckiego oraz giżyckiego.

- Pracodawcy wyrażają zainteresowanie usługami oferowanymi przez EURES, ale nie posiadają praktycznie żadnej wiedzy na temat działania tych służb. Spośród wskazanych usług, najchętniej skorzystaliby z bazy CV osób poszukujących pracy, pomocy w zakresie pozyskania pracownika z UE/EOG, a także udziałem w spotkaniach informacyjnych, warsztatach, konferencjach i targach pracy.

Z analizy wyników badania można wyciągnąć wniosek, że w województwie warmińsko-mazurskim, przy dużym zapotrzebowaniu na wykwalifikowanych pracowników występuje istotny problem z ich rekrutacją. Rozwiązaniem tej sytuacji mogłoby być sprowadzanie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach spoza granic naszego kraju, jednak pracodawcy nie posiadają podstawowej wiedzy na temat warunków formalnych związanych z zatrudnianiem obcokrajowców – stąd brak gotowości (ale nie niechęci) do ich zatrudniania.

Rekomendowanym działaniem jest zorganizowanie i przeprowadzenie na terenie województwa kampanii społeczno-promocyjnej informującej pracodawców o działalności i usługach realizowanych przez Europejskie Służby Zatrudnienia EURES, możliwościach europejskiego, otwartego rynku pracy i procedurach związanych z rekrutacją obcokrajowców. Należy przy tym pamiętać o zachowaniu klarowności przekazywanych informacji tak aby były one zrozumiałe dla każdego pracodawcy oraz podkreślaniu faktu bezpłatności świadczonych przez EURES usług.

Aneks

Załącznik nr 1 - kwestionariusz wywiadu

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

ul. Głowackiego 28, 10-448 OLSZTYN ☎ (89) 522-79-00, fax. (89) 522-79-01, e-mail: olwu@up.gov.pl

INSTRUKCJA DLA ANKIETERA

Niniejszy kwestionariusz jest kwestionariuszem wywiadu – rolą ankietera jest więc czytanie respondentom zawartych w nim pytań i zaznaczanie uzyskanych odpowiedzi znakiem „X” postawionym w odpowiednim miejscu (kwadracik przy każdej z odpowiedzi). W przypadku udzielenia przez respondenta odpowiedzi nie zawartej w kafeterii odpowiedzi proszę o dokładne jej zapisanie we wskazanym miejscu (wykropkowane pola).

Przed rozpoczęciem wywiadów bardzo prosimy o dokładne zapoznanie się z treścią ankiety, ponieważ niektóre pytania będą wymagały wyjaśnienia respondentowi pewnych treści. Przy każdym z takich pytań znajduje się instrukcja postępowania. W pozostałych przypadkach prosimy o nie sugerowanie respondentowi możliwych odpowiedzi. Można ewentualnie poprosić respondenta o sprecyzowanie odpowiedzi.

Część pytań należy także do kategorii pytań tzw. filtrujących – uzyskanie określonej odpowiedzi na nie warunkuje czy będziesz zadawał respondentowi wszystkie pytania, czy też pominiesz część z nich. Przy każdym z tego typu pytań znajduje się instrukcja, w jaki sposób postąpić w dalszej kolejności.

Przed rozpoczęciem wywiadu należy:

1. przedstawić siebie i zleceniodawcę badania – Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie;
2. krótko wskazać cel badania – zbadanie czy pracodawcy w regionie mają problemy z zatrudnieniem pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami oraz pozyskanie informacji na temat zapotrzebowania pracodawców w regionie Warmii i Mazur na pracowników z UE/EOGi Szwajcarii ;
3. poinformować o anonimowości badania.

KWESTIONARIUSZ WYWIADU

1. Czy Pani/Pańska firma miała kiedykolwiek problemy z zatrudnieniem pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami?

- ☐ Zdecydowanie tak (w jakim zawodzie).....
proszę wymienić
- ☐ Raczej tak (w jakim zawodzie).....
proszę wymienić
- ☐ Trudno powiedzieć
- ☐ Raczej nie
- ☐ Zdecydowanie nie

2. Jakie zmiany w zatrudnieniu nastąpiły w ostatnich 12 miesiącach w Państwa firmie?

- ☐ odejścia i zatrudnienia i zastępowanie ich nowymi pracownikami
- ☐ tylko odejścia z pracy
- ☐ tylko zatrudnienie nowych pracowników
- ☐ brak ruchów kadrowych

3. Jakie są przewidywane zmiany w zatrudnieniu w następnych 12 miesiącach w Państwa firmie?

- ☐ zmniejszy się
- ☐ zwiększy się
- ☐ pozostanie na tym samym poziomie
- ☐ trudno powiedzieć

4. W przypadku planowanych zmian w zatrudnieniu, proszę wskazać nazwę zawodu, w którym przewidywane jest zwolnienie lub przyjęcie nowych pracowników:

- zwolnienie (liczba osób oraz nazwa zawodu/zawodów).....
proszę wymienić
- przyjęcie (liczba osób oraz nazwa zawodu /zawodów.....
proszę wymienić

5. Jakie są przyczyny zmian w zatrudnieniu w Państwa firmie? (poprosić o wskazanie max. 3 odpowiedzi)

- ☐ likwidacja zakładu pracy
- ☐ likwidacja przerostów zatrudnienia
- ☐ zmniejszenie produkcji
- ☐ wprowadzenie postępu technicznego i nowych technologii powodujących zwolnienia pracowników
- ☐ zmiany własnościowe w przedsiębiorstwie wpływające na redukcję zatrudnienia
- ☐ tworzenie nowych działów i stanowisk
- ☐ wzrost produkcji
- ☐ zmiana profilu działalności wymagająca przyjęć do pracy
- ☐ wprowadzenie postępu technicznego i nowych technologii powodujących przyjęcia pracowników
- ☐ zmiany własnościowe w przedsiębiorstwie wpływające na zwiększenie zatrudnienia
- ☐ inne przyczyny (wskazać jakie).....

proszę wymienić

6. W jaki sposób poszukują/poszukiwali Państwo pracowników? (poprosić o wskazanie max. 3 odpowiedzi, w tym jednej najistotniejszej, którą zaznaczyć podkreśleniem)

- ☐ poprzez śledzenie ogłoszeń w prasie/ Internecie
- ☐ poprzez zamieszczanie ogłoszeń w prasie/Internecie
- ☐ korzystając z rekomendacji innych osób
- ☐ za pośrednictwem urzędu pracy
- ☐ poprzez agencję zatrudnienia
- ☐ korzystając z prowadzonych baz osób samodzielnie zgłaszających się do pracy

- ☐ poprzez targi pracy
- ☐ inne.....
proszę wymienić

7. Czy obecnie zatrudniają Państwo obcokrajowca/obcokrajowców ? (przez obcokrajowców należy rozumieć obywateli krajów UE/EOG i Szwajcarii)

- ☐ tak
- ☐ nie

8. Ilu obcokrajowców Państwo zatrudniają obecnie oraz w jakich zawodach? (Proszę podać liczbę osób i zawody).

.....
proszę wymienić

9. Obywatelami/obywatelami jakich państw są zatrudnieni przez Państwa obcokrajowcy?

- ☐ kraje UE/EOG i Szwajcaria
- ☐ pracownik spoza UE/EOG i Szwajcarii
- ☐ inne
proszę wymienić

10. Na jak długo został zatrudniony przez Państwa obcokrajowiec?

- ☐ do 3 miesięcy
- ☐ od 3 do 6 miesięcy
- ☐ od 6 do 12 miesięcy
- ☐ powyżej 12 miesięcy

11. Czy są Państwo zainteresowani lub planują w przyszłości zatrudnienie (kolejnego) obcokrajowca?

- ☐ zdecydowanie tak
- ☐ raczej tak
- ☐ trudno powiedzieć
- ☐ raczej nie
- ☐ zdecydowanie nie

12. Jeśli Państwo nie zatrudniali dotychczas obcokrajowca proszę o wskazanie przyczyny takiej decyzji

- ☐ nie było dotychczas takiej potrzeby
- ☐ bariery językowe i kulturowe
- ☐ zbyt wysokie oczekiwania finansowe obcokrajowca
- ☐ dodatkowe obciążenia związane np. z zapewnieniem zakwaterowania
- ☐ brak dostępu do bazy pracowników zza granicy
- ☐ nieznanomość procedur
- ☐ inne przyczyny, jakie?.....
proszę wymienić

13. Jakie czynniki skłoniłyby Państwa do zatrudnienia obcokrajowca zakładając, że spełnia wymagania stanowiskowe? (proszę o wskazanie max. 2 odpowiedzi)

- ☐ brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę
- ☐ znajomość języka polskiego
- ☐ specyficzne kwalifikacje cudzoziemców (proszę wymienić)
- ☐ niższe oczekiwania płacowe obcokrajowców
- ☐ większa dyspozycyjność cudzoziemców niż polskich pracowników
- ☐ inne czynniki, jakie?.....
proszę wymienić

14. Czy zna Pani/Pan instytucje pośredniczące przy pozyskiwaniu pracowników z krajów UE/EOG?

- ☐ tak
(proszę wskazać min. 1 instytucję)
- ☐ nie

15. Czy podczas zatrudniania obcokrajowców korzystali Państwo z pomocy instytucji zajmującej się pozyskiwaniem pracowników z krajów UE/EOG?

- ☐ tak, jakie.....
proszę wymienić
- ☐ nie

16. Czy zna Pani/i nazwę EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia- European Employment Services) ?

- ☐ Tak
- ☐ Nie

17. Czy wie Państwo gdzie można znaleźć przedstawicieli sieci EURES w naszym województwie?

- ☐ Tak
- ☐ Nie

18. Czy Pani/Pańska firma korzystała kiedykolwiek z usług EURES, czy miała kontakt z doradcą EURES?

- ☐ Tak
- ☐ Nie

19. Z jakich usług EURES Pani/Pańska firma korzystała?

- ☐ Spotkanie informacyjne / konferencja
- ☐ skorzystanie z bazy CV osób poszukujących pracy
- ☐ udział w targach pracy
- ☐ pomoc w zakresie pozyskania pracownika z UE/EOG
- ☐ pomoc w kampanii rekrutacyjnej w całej UE/EOG lub w wybranym/wybranych krajach UE/EOG
- ☐ pomoc w zakresie planowania strategii rekrutacyjnej oraz możliwość wsparcia przy redagowaniu oferty pracy\
- ☐ pozyskanie informacji o delegowaniu swoich pracowników do pracy w UE/EOG
- ☐ pozyskanie informacji o praktykach i stażach na terenie UE/EOG
- ☐ nie wiem/nie pamiętam

20. Jakie są przyczyny nie podejmowania przez Państwa współpracy z EURES?

- ☐ nie znam tej instytucji
- ☐ nie było takiej potrzeby z uwagi na nie planowanie zatrudnienia obcokrajowców
- ☐ brak wiedzy dotyczącej działania takich instytucji
- ☐ obawa przed wysokimi kosztami współpracy z taką instytucją
- ☐ inne, jakie?
(proszę wskazać)

21. Jeśli miałby Pan/Pani skorzystać z bezpłatnych usług świadczonych przez EURES, to które z poniższych usług byłyby w Państwa zainteresowaniu?

- ☐ skorzystanie z bazy CV osób poszukujących pracy
- ☐ udział w targach pracy
- ☐ pomoc w zakresie pozyskania pracownika z UE/EOG
- ☐ pomoc w kampanii rekrutacyjnej w całej UE/EOG lub w wybranym/wybranych krajach UE/EOG
- ☐ pomoc w zakresie planowania strategii rekrutacyjnej oraz możliwość wsparcia przy redagowaniu oferty pracy\
- ☐ pozyskanie informacji o delegowaniu swoich pracowników do pracy w UE/EOG

- ☐ pozyskanie informacji o praktykach i stażach na terenie UE/EOG
- ☐ spotkanie informacyjne / warsztaty / konferencje

22. Jakie czynniki mogłyby Państwa skłonić do skorzystania w przyszłości z usług świadczonych przez EURES?

- ☐ bezpłatność wszystkich świadczonych usług
- ☐ możliwość finansowania części pewnych kosztów pracodawcy
- ☐ łatwy i szybki dostęp do kadry EURES
- ☐ łatwość dostępu do profesjonalnych informacji

23. Jakie czynniki według Państwa utrudniają zatrudnienie obcokrajowca? (proszę o wskazanie max. 3 odpowiedzi)

- ☐ skomplikowane procedury/warunki formalne
- ☐ wysokie koszty zatrudnienia
- ☐ niewystarczająca liczba instytucji pośrednictwa pracy
- ☐ bariery językowe i kulturowe
- ☐ konieczność przygotowania obcokrajowca do wykonywania zawodu
- ☐ zbyt wysokie oczekiwania płacowe
- ☐ inne

proszę wymienić

24. Czy byliby Państwo zainteresowani przyjęciem na staż lub praktykę obcokrajowca?

- ☐ Tak (jakie warunki musiałyby być spełnione).....
- ☐ Nie

proszę wymienić

25. Czy delegują Państwo własnych pracowników do pracy w krajach UE/EOG i Szwajcarii

- ☐ Tak (do jakich krajów).....
- ☐ Nie

proszę wymienić

26. Czy byliby Państwo zainteresowani informacją odnośnie formalności i obowiązków w zakresie delegowania pracowników zagranicę ?

- ☐ Tak (jakim rodzajem informacji?).....
- ☐ Nie

proszę wymienić

Metryczka

27. Wielkość firmy

- ☐ mała (zatrudniająca od 10 do 49 osób)
- ☐ średnia (zatrudniająca od 50 do 249 osób)
- ☐ duża (zatrudniająca 250 osób i więcej)

28. Rodzaj prowadzonej działalności (proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które Państwa dotyczą)

- ☐ produkcyjny
- ☐ usługowy
- ☐ handlowy

29. Sektor, w którym działa firma (proszę wybrać 1 główną dotyczącą Państwa firmy)

- ☐ handel.....
- ☐ przemysł.....
- ☐ gastronomia.....
- ☐ usługi.....
- ☐ budownictwo.....
- ☐ transport i gospodarka magazynowa.....
- ☐ inne

proszę wymienić

30. Zasięg działania firmy

- ☐ lokalny
- ☐ wojewódzki
- ☐ krajowy
- ☐ międzynarodowy

Załącznik nr 2 – lista zawodów, w których występuje problem z rekrutacją pracowników

Nazwa zawodu	Liczba wskazań
asystent ds. obsługi szkoleń	1
automatyk	2
barman	1
betoniarz	7
blacharz	2
brukarz	1
cieśla	5
cieśla szalunkowy	1
cukiernik	6
dekarz	4
diagnosta samochodowy	1
doradca ds. nieruchomości	1
doradca klienta	1
drukarz	2
ekonomista	1
elektomechanik	4
elektromonter	4
elektronik	6
elektryk	13
elektryk samochodowy	2
farmaceuta	2
fizjoterapeuta	2
formierz	3
frezer	16
fryzjer	1
glazurnik	1
grafik komputerowy	3
handlowiec	5
hydraulik	3
informatyk	1
instruktor jazdy konnej	2
introligator	1
inżynier budowlany	1
inżynier mechanik	3
kaletnik	5
kasjer	1
kelner	8
kierowca	7
kierowca autobusu	4

kierowca kat. C	21
kierownik budowy	8
kominiarz	1
konstruktor	1
konstruktor mebli	1
konstruktor mechanik	1
kosmetyczka	2
kosztorysant	1
krawiec	6
księgowa	7
kucharz	29
kwalifikator polowy	1
lakiernik	5
lakiernik meblowy	1
laminator	1
lekarz	3
lekarz weterynarii	1
logistyk	3
logopeda	1
magazynier	10
masarz	3
masażysta	2
mechanik	6
mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	5
mechanik maszyn rolniczych	1
mechanik samochodowy	17
monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2
monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	2
monter konstrukcji stalowych	1
monter mechatronik	1
monter płyt G/K	1
monter stolarki meblowej	2
murarz	10
nauczyciel	1
ogrodnik	1
oligofrenopedagogik	1
operator maszyn stolarskich	1
operator koparki	2
operator maszyn	13
operator maszyn CNC	8
operator maszyn i urządzeń do obróbki drewna	2
operator maszyn rolniczych	1
operator maszyn stolarskich	3
operator równiarki	1

operator sprzętu ciężkiego	2
operator wózków spalinowych	1
operator żurawia	1
opiekun dziecięcy	1
opiekun medyczny	1
opiekun osób starszych	2
palacz CO	1
piekarz	15
pielęgniarka	3
pilarz	4
pomoc kuchenna	4
pomocnik ciastkarza	1
pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	1
pracownik budowlany	2
pracownik gospodarczy	1
pracownik obsługi klienta	1
pracownik produkcji	7
pracownik techniczny	1
programista	1
projektant	1
projektant instalacji elektroenergetycznych	1
przedstawiciel handlowy	10
repcjonista	5
robotnik budowlany	11
rozbieracz wykrawacz	3
rzeźnik	2
spawacz	31
specjalista ds. marketingu	1
specjalista ds. sprzedaży	1
specjalista ochrony środowiska	1
spejalista ds.sprzedaży	1
sprzątaczk	3
sprzedawca	21
stolarz	18
stolarz budowlany	1
stolarz meblowy	14
szef kuchni	1
szklarz	1
szlifierz	5
szpachlarz	1
szwaczka	29
ślusarz	14
tapicer	12
tapicer meblowy	3

technik - mechanik	1
technik energetyk	1
technik ortopeda	1
technik technologii drewna	5
technolog maszyn CNC	1
technolog produkcji	2
technik technologii drewna	2
tokarz	18
traktorzysta	1
ustawiacz	1
weterynarz	1