Modelowe procedury współpracy IRP z pracodawcami i przedsiębiorcami

RAPORT Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH

Zespół Badawczy WiseEuropa

WARSZAWA 2018

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW **3**

WPROWADZENIE **4**
Cel badania 4
Metodologia badania 4
Charakterystyka próby 6

POŚREDNICTWO PRACY **8**
Agencje zatrudnienia 9
Ochotnicze Hufce Pracy 27
Powiatowe Urzędy Pracy 43
Pośrednictwo pracy – działania WUP-ów 62
Pośrednictwo pracy – opinie pracodawców 65

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY **92**
KFS – opinie Powiatowych Urzędów Pracy 93
KFS – opinie Wojewódzkich Urzędów Pracy 103
KFS – opinie pracodawców 106
KFS – opinie instytucji szkoleniowych 112

TRÓJSTRONNE UMOWY SZKOLENIOWE **116**
Powiatowe urzędy pracy 117
Pracodawcy 122
Instytucje szkoleniowe 125

WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z INSTYTUCJAMI SZKOLENIOWYMI **128**
Pracodawcy 129
Instytucje szkoleniowe 132

PRACODAWCY NIEWSPÓŁPRACUJĄCY Z IRP 140
Potrzeby w zakresie pośrednictwa pracy 141
KFS i TUS 144

WSPÓŁPRACA WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY Z PRACODAWCAMI I INSTYTUCJAMI SZKOLENIOWYMI 146
Współpraca Wojewódzkich Urzędów Pracy z pracodawcami 147
Współpraca Wojewódzkich Urzędów Pracy z instytucjami szkoleniowymi 150
Diagnozowanie potrzeb pracodawców i ocena sytuacji na rynku pracy 152

INSTYTUCJE RYNKU PRACY – WSPÓŁPRACA, POZOSTAŁE DZIAŁANIA 154
Współpraca pomiędzy IRP 155
Wykorzystanie baz danych przez IRP 159
Bon ofertowy 160

WNIOSKI I PORÓWNANIA PRZEKROJOWE 162
Pośrednictwo pracy 163
Krajowy Fundusz Szkoleniowy 167
Trójstronne umowy szkoleniowe 170

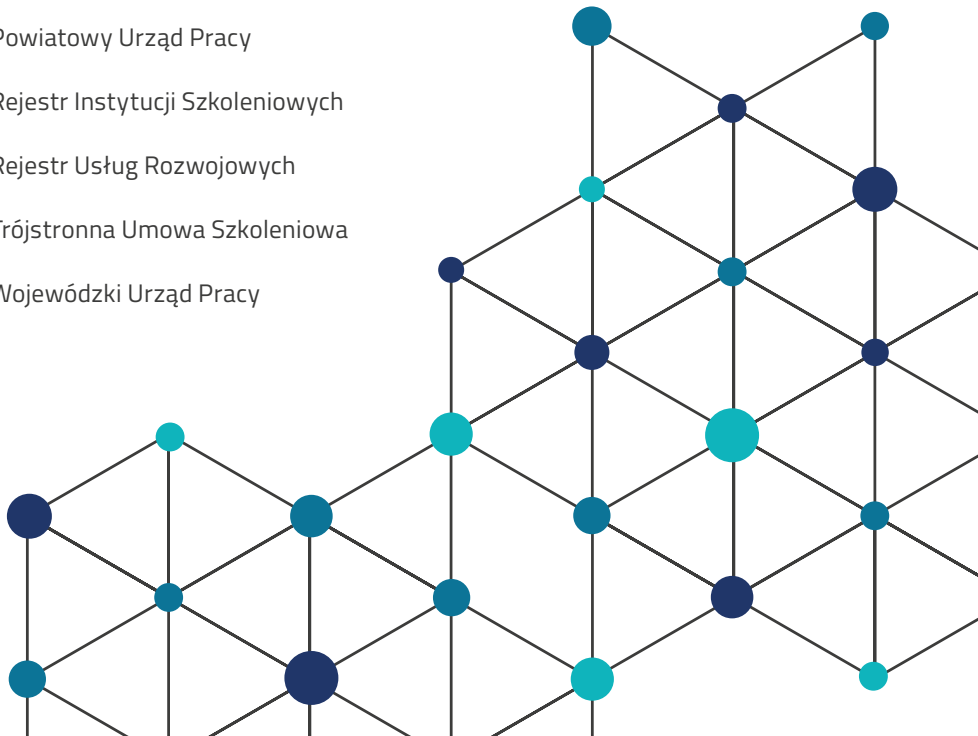
REKOMENDACJE 172

SPIS WYKRESÓW 174

SPIS TABEL 182

WYKAZ SKRÓTÓW

AZ	–	Agencja Zatrudnienia
BUR	–	Baza Usług Rozwojowych
CATI	–	Ankieta telefoniczna (ang. *computer assisted telephone interview*)
CAWI	–	Ankieta elektroniczna (ang. *computer assisted web interview*)
CIiPKZ	–	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
IRP	–	Instytucje Rynku Pracy
IS	–	Instytucja Szkoleniowa
KFS	–	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
MŚP	–	Małe i średnie przedsiębiorstwa
OHP	–	Ochotnicze Hufce Pracy
PARP	–	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PSZ	–	Publiczne Służby Zatrudnienia
PUP	–	Powiatowy Urząd Pracy
RIS	–	Rejestr Instytucji Szkoleniowych
RUR	–	Rejestr Usług Rozwojowych
TUS	–	Trójstronna Umowa Szkoleniowa
WUP	–	Wojewódzki Urząd Pracy



WPROWADZENIE

CEL BADANIA

Badanie jest elementem projektu *Modelowe procedury współpracy IRP z pracodawcami i przedsiębiorcami*, który jest realizowany przez WiseEuropa, wspólnie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie oraz Konfederacją Lewiatan, na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w ramach działania 2.4 osi priorytetowej II Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój: Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy.

Celem badania było odtworzenie aktualnego modelu współpracy pomiędzy wybranymi instytucjami rynku pracy (IRP), tj. wojewódzkimi urzędami pracy, powiatowymi urzędami pracy, Ochotniczymi Hufcami Pracy, agencjami zatrudnienia i instytucjami szkoleniowymi a pracodawcami w ramach trzech instrumentów wsparcia, tj. pośrednictwa pracy oraz szkoleń realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego i trójstronnych umów szkoleniowych. Wyniki oraz wypracowane na ich podstawie wnioski zostaną wykorzystane do zaprojektowania modelowych procedur[1] współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy, w szczególności publicznymi służbami zatrudnienia (PSZ) a pracodawcami.

Wypracowanie oraz wdrożenie procedur w IRP umożliwią utworzenie nowego modelu usług uwzględniającego potrzeby stron i zmieniającą się sytuację na rynku pracy. Nowy model działania tych instytucji w zakresie objętym procedurami powinien również przyczynić się do poprawy relacji pomiędzy IRP a pracodawcami oraz wpłynąć na wzajemną współpracę w ramach pośrednictwa pracy i szkoleń finansowanych ze środków KFS oraz ze szkoleń realizowanych w ramach TUS (finansowanych ze środków FP).

Niniejszy raport jest rezultatem trzeciego etapu badania. Na dwóch poprzednich etapach dokonano odpowiednio analizy danych zastanych (desk research) oraz przeprowadzono badania jakościowe. Następnie przeprowadzono badania ilościowe, dzięki którym pierwsze wnioski z badań jakościowych zostały uzupełnione o dane umożliwiające ocenę powszechności opinii uzyskanych od badanych, a także wprowadzono nowe wątki m.in. związane z bonem ofertowym.

METODOLOGIA BADANIA

Niniejsze badanie zostało zrealizowane metodą ilościową. Zastosowaną techniką były wywiady ilościowe z wykorzystaniem metody mix-mode, tzn. z wykorzystaniem dwóch technik badawczych – wywiadów CAWI (Computer Assisted Web Interview) oraz wywiadów CATI (Computer Assisted Telephone Interview). W pierwszej kolejności do respondentów wysłana została ankieta CAWI, a następnie, w przypadkach w których ankieta CAWI nie wystarczyła do zrealizowania próby, miały zostać przeprowadzone wywiady telefoniczne. Ostatecznie osiągnięto (i przekroczono) minimum jedynie przy wykorzystaniu techniki CAWI, a zatem nie było potrzeby realizacji dodatkowego badania CATI.

Dobór próby dokonany został zgodnie z założeniami projektu i regulaminu konkursu. Próba została dobrana w sposób losowo-warstwowy z uwzględnieniem odpowiednich kwot z operatów podanych w poniższej tabeli. Minimalne wartości zostały zrealizowa-

1 Pojęcie „procedura" zdefiniowano na podstawie Słownika języka polskiego PWN jako „określone reguły postępowania w jakiejś sprawie, zwykle o charakterze urzędowym lub prawnym". Opisywanym poniżej badaniem objęto również sposoby postępowania nie wynikające wprost z przepisów prawa, ale stanowiące przyjęte wzorce zachowań w określonych sytuacjach.

ne, a co więcej, znacząco przekroczone, co pozwala na większą precyzję badania. Ponadto na etapie tworzenia zapytania ofertowego dla podwykonawcy, realizującego badanie wskazano dodatkowe minimalne kwoty:

- co najmniej 15 ankiet z PUP-ami realizującymi wsparcie w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych;
- co najmniej 15 ankiet z PUP-ami realizującymi wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- co najmniej 20 ankiet z PUP-ami realizującymi wsparcie w ramach pośrednictwa pracy;
- co najmniej 20 ankiet z pracodawcami mającymi doświadczenie współpracy z PUP-ami w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych;
- co najmniej 30 ankiet z pracodawcami mającymi doświadczenie współpracy z PUP-ami w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- co najmniej 50 ankiet z pracodawcami mającymi doświadczenie w korzystaniu z pośrednictwa pracy PUP-ami.

Także wszystkie ww. dodatkowe kwoty zostały osiągnięte. Ostateczne zestawienie respondentów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Dobór próby i jej realizacja

PODMIOT	KATEGORIA	TECHNIKA BADAWCZA	MINIMALNA PRÓBA ZAŁOŻONA DLA KATEGORII	PRÓBA ZREALIZOWANA DLA KATEGORII	PRÓBA ZREALIZOWANA – RAZEM DLA TYPU PODMIOTU
Wojewódzki Urząd Pracy	Nie dotyczy	Wywiad CAWI	N = 6	brak podziału	N=13
Powiatowy Urząd Pracy	Mały powiat	Wywiad CAWI	N = 20	N=80	N=243
	Średni powiat	Wywiad CAWI	N = 30	N=89	
	Duży powiat	Wywiad CAWI	N = 20	N=74	
Ochotniczy Hufiec Pracy	Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży	Wywiad CAWI	N = 20	N=22	N=73
	Młodzieżowe Biura Pracy	Wywiad CAWI	N = 20	N=22	
	Punkty Pośrednictwa Pracy	Wywiad CAWI	N = 20	N=29	
Agencja Zatrudnienia	Ogólnokrajowa skala działania	Wywiad CAWI	N = 100	N=60	N=123
	Regionalna skala działania	Wywiad CAWI		N=33	
	Lokalna skala działania	Wywiad CAWI		N=30	
Instytucja Szkoleniowa	Ogólnokrajowa skala działania	Wywiad CAWI	N = 60	N=116	N=286
	Regionalna skala działania	Wywiad CAWI		N=89	
	Lokalna skala działania	Wywiad CAWI		N=81	
Pracodawca	Mikroprzedsiębiorca	Wywiad CAWI	N = 75	N=90	N=524
	Mały przedsiębiorca	Wywiad CAWI	N = 75	N=108	
	Średni przedsiębiorca	Wywiad CAWI	N = 75	N=163	
	Duży przedsiębiorca	Wywiad CAWI	N = 75	N=163	

CHARAKTERYSTYKA PRÓBY

Z **wojewódzkimi urzędami pracy** przeprowadzono łącznie 13 ankiet, a więc ponad dwukrotnie więcej niż planowane 6.

Z **powiatowymi urzędami pracy** przeprowadzono łącznie 243 ankiety, w tym:

- 123 z urzędami realizującymi zadania w ramach KFS lub TUS, w tym:
  - 123 – z urzędami realizującymi zadania w ramach KFS;
  - 39 – z urzędami realizującymi zadania w ramach TUS;
- 120 z urzędami realizującymi zadania w ramach pośrednictwa pracy.

W przypadku **Ochotniczych Hufców Pracy**, ankietę wypełniły 73 jednostki, w tym:

- Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży – 22;
- Młodzieżowe Biuro Pracy – 22;
- Punkt Pośrednictwa Pracy – 29.

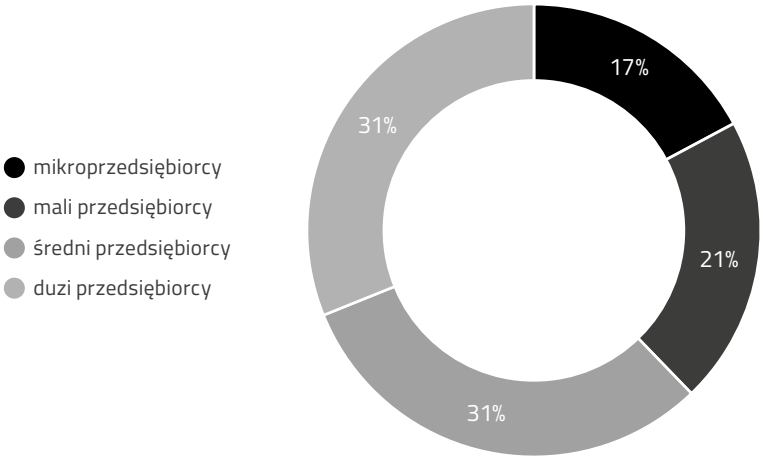
Z **agencjami zatrudnienia** łącznie przeprowadzono 123 ankiety. Prawie połowę (48,8%) badanych agencji stanowiły agencje o ogólnokrajowej skali działania; zarówno agencje o regionalnej, jak i te o lokalnej skali działania stanowiły w przybliżeniu po 1/3 badanej próby, odpowiednio – 33 i 30 agencji pośrednictwa pracy spośród 123 uczestniczących w badaniu. Dokładny rozkład liczbowy i procentowy badanej próby – z uwzględnieniem skali działania (zakres geograficzny/terytorialny) – wyglądał następująco:

- ogólnokrajowa skala działania – 60 agencji (48,8%);
- regionalna skala działania – 33 agencje (26,8%);
- lokalna skala działania – 30 agencji (24,4%).

W ramach badania przeprowadzono ankietę z 286 **instytucjami szkoleniowymi**, z których największa liczba prowadziła działania na skalę ogólnokrajową (40,6%), natomiast w skali regionalnej działało 31,1% badanych podmiotów, a w skali lokalnej – 28,3%.

Największą badaną grupą byli **pracodawcy** – przeprowadzono z nimi **524** ankiety. Próba stosunkowo proporcjonalnie ujmowała przedsiębiorców różnej wielkości, na co wskazuje poniższy wykres. Ze względu na znaczącą przewagę liczby mikroprzedsiębiorstw w całej populacji przedsiębiorstw w Polsce, już w regulaminie konkursowym zdecydowano na odejście od struktury próby odzwierciedlającej strukturę populacji, a zamiast tego zastosowano nadreprezentację firm małych, mikrofirm i firm średnich. Dzięki temu dane odzwierciedlają opinie firm różnej wielkości.

Wykres 1. Pracodawcy, z którymi zrealizowano ankiety, wg wielkości zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Ponadto w zrealizowanej próbie znalazło się:

- 143 pracodawców, mających doświadczenie współpracy z PUP-ami w ramach KFS;
- 22 pracodawców, mających doświadczenie współpracy z PUP-ami w ramach TUS[2];
- 315 pracodawców, mających doświadczenie współpracy z PUP-ami, OHP lub agencjami zatrudnienia w ramach pośrednictwa pracy;
- 60 pracodawców, mających doświadczenie współpracy z instytucjami szkoleniowymi;
- 60 pracodawców niewspółpracujących z instytucjami rynku pracy.

2 Skala wykorzystania TUS w ostatnich latach była bardzo niewielka (umowy w ramach TUS w 2017 r. podpisało z pracodawcami tylko 15 Powiatowych Urzędów Pracy), a zatem nie było możliwości realnego zwiększenia liczby respondentów.

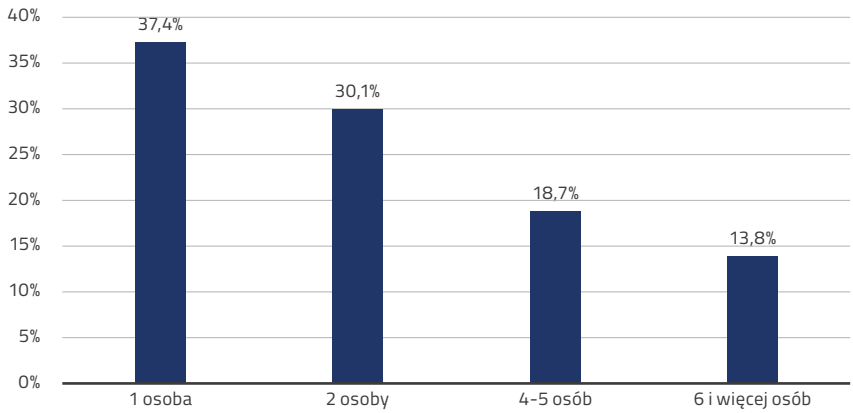
POŚREDNICTWO PRACY

AGENCJE ZATRUDNIENIA

Informacje ogólne

W badanych agencjach zatrudnienia pośrednictwem pracy zajmuje się średnio 7 osób (średnią zawyżają 3 agencje, w których w tym zakresie pracuje powyżej 100 osób). W 37,4% agencji jest to jedna osoba, w 30,1% – dwie lub trzy osoby, w 18,7% – cztery lub pięć osób, a w 13,8% – powyżej pięciu osób.

Wykres 2. Liczba pracowników zajmująca się pośrednictwem pracy w agencji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

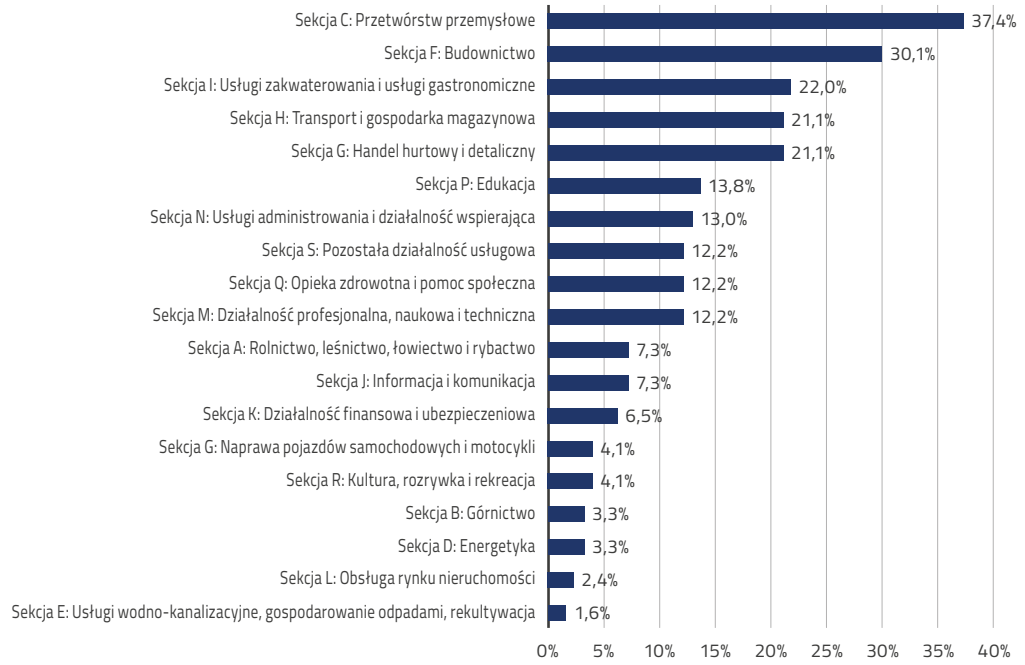
W przypadku dwóch agencji liczba pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy wyniosła 100; z kolei tylko w jednej liczba pracowników przekroczyła 100.

W 70,7% badanych agencji nie istnieje **podział na rodzaje stanowisk związanych z pośrednictwem**, np. osoby kontaktujące się z pracodawcą (pośrednicy zewnętrzni)/osoby kontaktujące się z kandydatami do pracy (pośrednicy wewnętrzni), w 22,8% powyższy podział istnieje; w pozostałych przypadkach wskazywano na inne podziały (np. zlecanie pośrednictwa osobom z zewnątrz).

Agencje zatrudnienia najczęściej świadczą usługi pośrednictwa pracy dla przedsiębiorców **z branży przetwórstwa przemysłowego** – 37,4%; budownictwa – 30,1%; działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 22,0%; handlu hurtowego i detalicznego – 21,1% oraz transportu i gospodarki magazynowej – 21,1%. Z jednej strony są to branże, w których firm jest stosunkowo najwięcej, a z drugiej – utrzymuje się w nich niedobór pracowników kandydatów chętnych do pracy na oferowanych warunkach. Agencje zatrudnienia rekrutują przede wszystkim pracowników fizycznych (robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani). Najbardziej te różnice są widoczne, gdy wskażemy branże, z którymi agencje zatrudnienia współpracują najrzadziej, a są to: edukacja – 13%; działalność naukowa, profesjonalna i techniczna – 12,2%; informacja i komunikacja – 7,3%; działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 6,5% czy też kultura, rozrywka i rekreacja – 4,1%. Są to branże, które w dużej mierze wymagają określonych

kompetencji zawodowych, ale także i interpersonalnych (działalność edukacyjna, naukowa, profesjonalna i techniczna; w zakres tej ostatniej także może wchodzić prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej (B+R – Research and Development)). Z drugiej jednak strony są branże i zawody, które wiążą się w dużej mierze z pracą fizyczną, niemniej pracodawcy z tych branż najrzadziej współpracują z agencjami zatrudnienia, np.: usługi wodno-kanalizacyjne, gospodarowanie odpadami i rekultywacja – 1,6%; górnictwo – 3,3%; naprawa pojazdów samochodowych i motocykli – 4,1% czy też rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

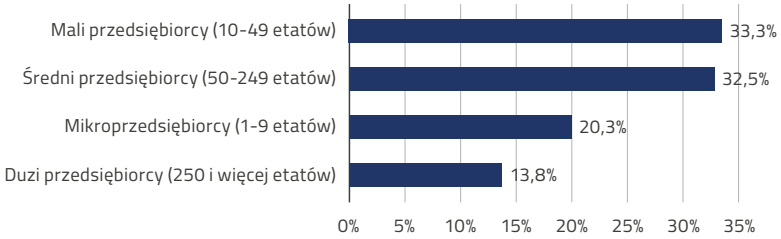
Wykres 3. Branże, z którymi najczęściej współpracują agencje zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najwięcej agencji zatrudnienia wskazywało, że najczęściej współpracują z **małymi przedsiębiorcami** – od 10 do 49 etatów (33,3% agencji) i średnimi (32,5%) – od 50 do 249 etatów. Małe i średnie firmy stanowią więc niecałe ¾ wszystkich firm, z którymi agencje najczęściej współpracują w ramach pośrednictwa pracy. Najrzadziej agencje zatrudnienia współpracują z dużymi przedsiębiorcami (13,8%) – 250 i więcej etatów.

Wykres 4. Kategorie przedsiębiorstw, z jakimi współpracują agencje zatrudnienia

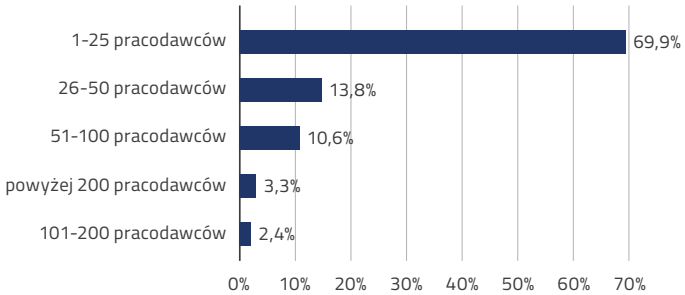


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Największa część badanych agencji (69,9%) współpracowała z mniej niż 26 pracodawcami (69,9%), najmniej – z więcej niż 200 pracodawcami (3,3% agencji).

Jeśli chodzi o wielkość pracodawców, najczęściej (83,7%) agencje zatrudnienia wskazywały, że największą grupą ich klientów są firmy zatrudniające od 1 do 50 pracowników. Grupa firm zatrudniających od 51 do 200 pracowników była wskazywana jako najczęstsi klienci przez zaledwie 16,3% agencji zatrudnienia. A zatem w ostatnich 12 miesiącach agencje współpracowały najczęściej z mikro- (1-9 etatów) i małymi przedsiębiorcami (10-49 etatów).

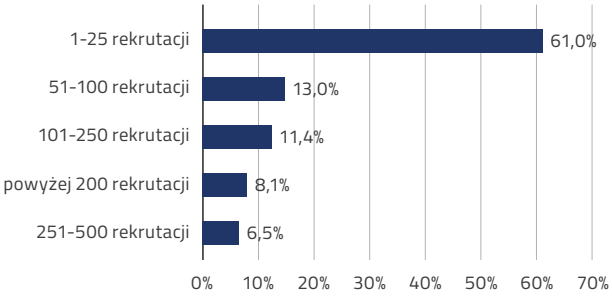
Wykres 5. Liczba pracodawców, z którymi współpracowały agencje zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badane agencje najczęściej wskazywały, że w ciągu 12 miesięcy przeprowadziły od **1 do 50 rekrutacji** (61,0%) lub od 51 do 100 rekrutacji (13,0%). Liczba rekrutacji w przedziale od 101 do 500 wyniosła 26,0%.

Wykres 6. Liczba rekrutacji przeprowadzonych przez agencje zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy



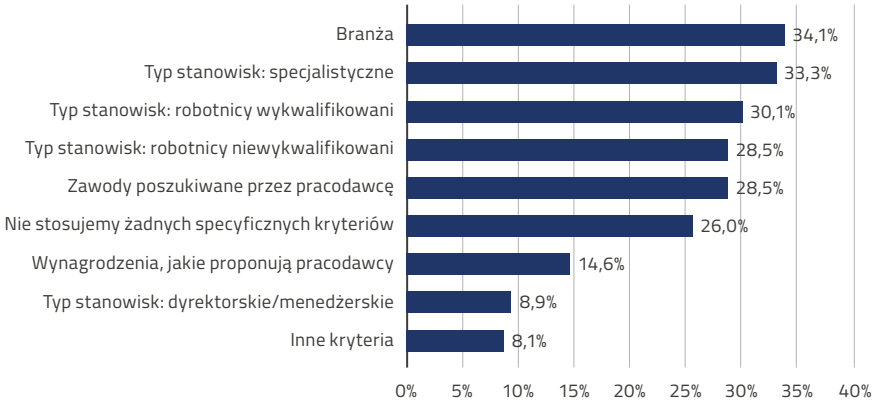
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 0. Przed nawiązaniem współpracy

Mniej więcej tak samo często współpracę w zakresie pośrednictwa pracy **inicjuje agencja**[3] (38,2% odpowiedzi), co pracodawca (35,8%). 26% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Niektóre agencje zatrudnienia pracują dla każdego zgłaszającego się pracodawcy, niektóre – tylko dla wybranych. Zapytano o kryteria ewentualnego wyboru. Tylko 26,0% badanych agencji wskazało, że nie stosuje żadnych specyficznych **kryteriów doboru pracodawców-klientów**. Najczęściej stosowanym kryterium jest branża (34,1%) oraz typ stanowisk oferowanych przez pracodawców (stanowiska specjalistyczne – 33,3% agencji, stanowiska robotników wykwalifikowanych – 30,1%, stanowiska robotników niewykwalifikowanych – 28,5%) lub zawodów, jakich poszukują pracodawcy (28,5%). Z kolei 14,6% badanych agencji wybiera pracodawców na podstawie wysokości wynagrodzeń, jakie pracodawcy oferują potencjalnym pracownikom.

Wykres 7. Kryteria doboru pracodawców (klientów) stosowane przez agencje zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

3 Oznacza to nawiązanie kontaktu z pracodawcą przez agencję i zaoferowanie mu usług

Zdecydowanie najczęściej wykorzystywanymi **narzędziami pozyskiwania pracodawców przez AZ** są bezpośrednie rozmowy z pracodawcami – wykorzystuje go 80,5% agencji. Kolejnymi popularnymi narzędziami są telefoniczne rozmowy z pracodawcami (65,0%), organizacja spotkań z pracodawcami (45,5%) i strona internetowa (39,0%).

Wykres 8. Narzędzia wykorzystywane do pozyskiwania klientów przez agencje zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako najbardziej skuteczne wskazywane były bezpośrednie i telefoniczne rozmowy z pracodawcami oraz organizacja spotkań z nimi, natomiast od strony internetowej bardziej skuteczny był zdaniem agencji networking.

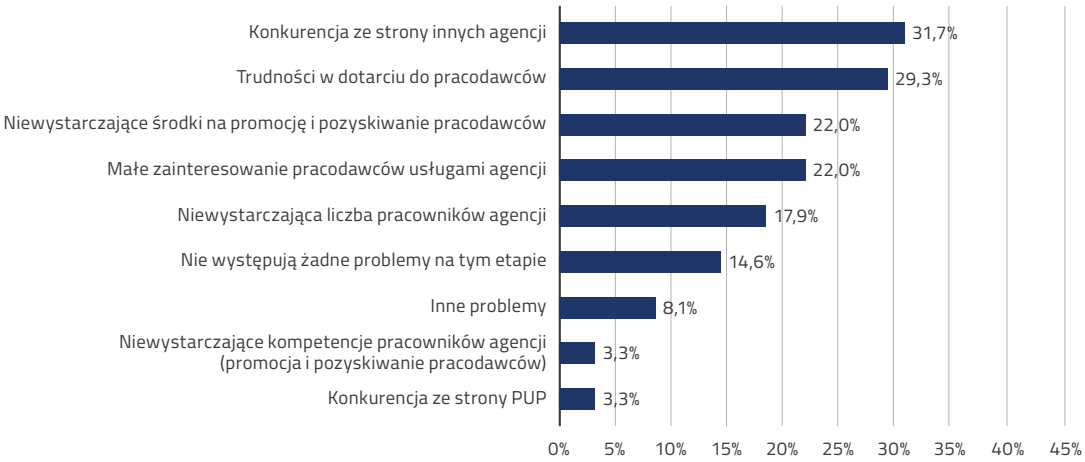
Wykres 9. Najskuteczniejsze zdaniem agencji zatrudnienia narzędzie do pozyskiwania współpracy z pracodawcami

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wśród **problemów, jakie występują na etapie pozyskiwania pracodawców**, najczęściej agencje wskazywały jako problem **konkurencję ze strony innych agencji** (31,7%) oraz **trudność w dotarciu do pracodawców** (29,3%), a w następnej kolejności – małe zainteresowanie pracodawców usługami (22,0%) oraz niewystarczające środki na promocję i pozyskiwanie pracodawców (22,0%). Tylko po 3,3% agencji wskazało na konkurencję ze strony PUP-ów i niewystarczające dla pracodawców kompetencje potencjalnych, proponowanych przez agencje pracowników.

Wśród innych problemów wskazano nieatrakcyjne warunki finansowe oferowane przez pracodawców w ofertach pracy, niewystarczające z punktu widzenia pracodawców kompetencje pracowników proponowanych przez AZ i rozbieżność między wymaganiami pracodawców a kompetencjami pracowników.

Wykres 10. Trudności agencji zatrudnienia na etapie dotarcia do pracodawców

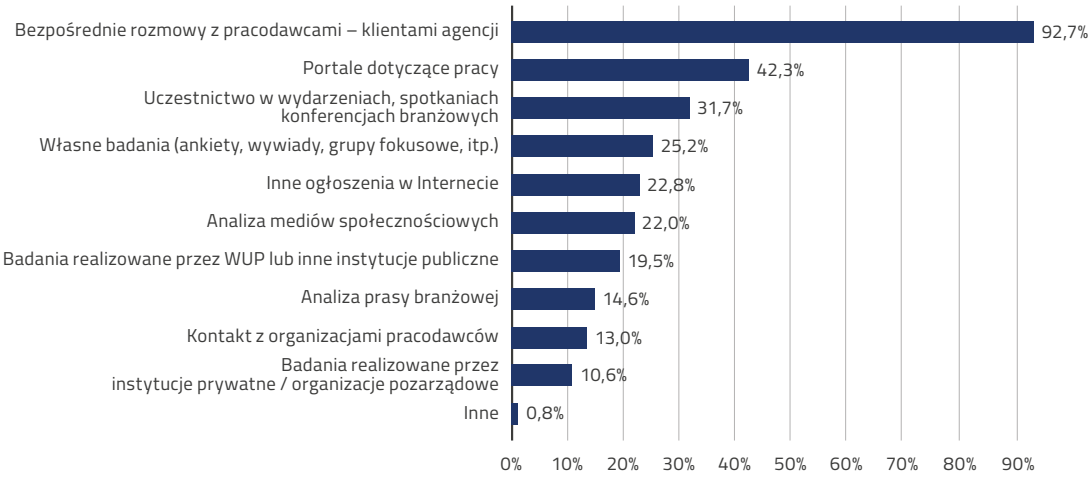


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 1. Określenie wymagań pracodawcy

Najczęściej wykorzystywanym przez agencje narzędziem **diagnozy potrzeb pracodawców** były **bezpośrednie rozmowy** z pracodawcami-klientami agencji (92,7%) oraz **analiza portali** dotyczących pracy (42,3%) i uczestnictwo w wydarzeniach, spotkaniach i konferencjach branżowych (31,7%). Nieco ponad ¼ (25,2%) agencji prowadzi własne badania (ankiety, wywiady, grupy fokusowe itp.). Informacje z badań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy (np. Obserwatorium Rynku Pracy) lub inne instytucje publiczne wykorzystuje 19,5% agencji. Najczęściej wykorzystywane narzędzia są uznawane też za najbardziej skuteczne.

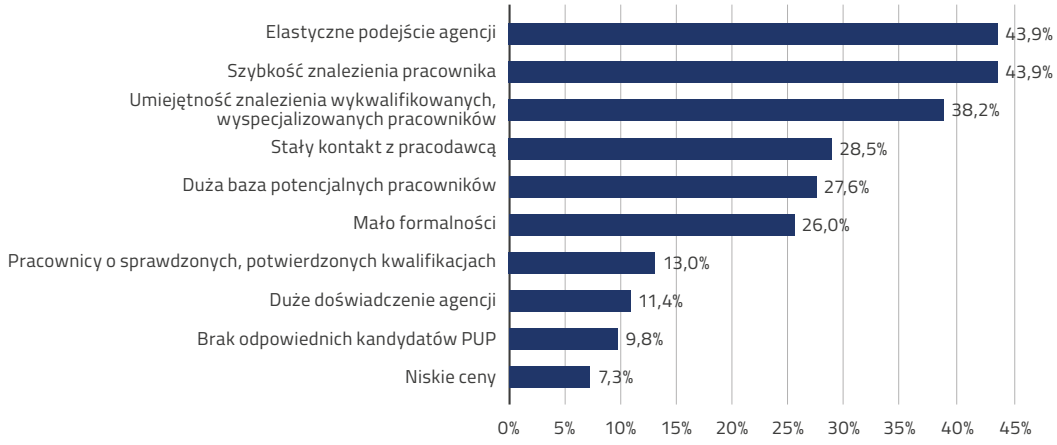
Wykres 11. Narzędzia wykorzystywane przez agencje zatrudnienia w diagnozie potrzeb pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

W opinii agencji zatrudnienia, główne **przyczyny, dla których pracodawcy decydują się** na korzystanie z ich usług, to **szybkość znalezienia pracownika** i **elastyczne podejście agencji** (po 43,9% odpowiedzi), a także umiejętność znalezienia wykwalifikowanych i wyspecjalizowanych pracowników (38,2%).

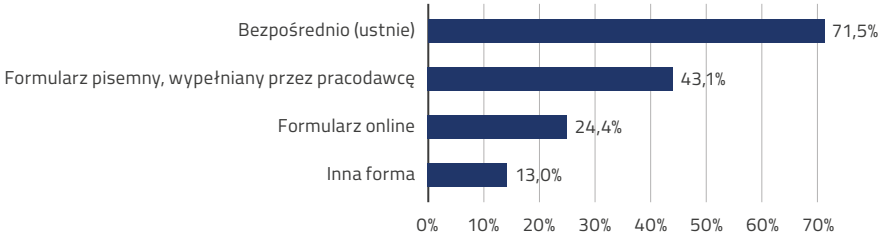
Wykres 12. Motywacje pracodawców do nawiązywania współpracy z agencjami (w opinii pośredników pracy z agencji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najwięcej agencji wskazało, że **zapotrzebowanie** składane jest przez pracodawców najczęściej **bezpośrednio**, **ustnie** (71,5%), rzadziej – na formularzu pisemnym, papierowym (43,1%), a jeszcze rzadziej – online, tj. przy pomocy formularza na stronie internetowej (24,4%). Do innych form (13,0%) należą zgłoszenie telefoniczne i e-mailowe.

Wykres 13. Sposoby, w jakie pracodawcy zgłaszają do agencji zatrudnienia zapotrzebowanie na pracownika

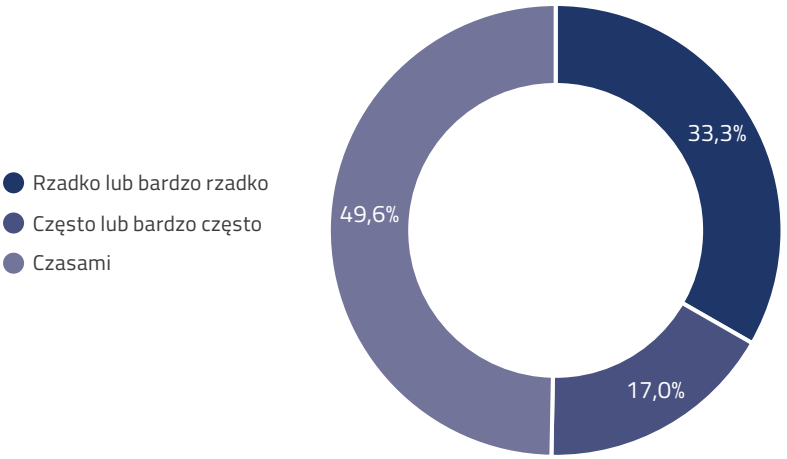


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Pracodawcy w większości mają precyzyjnie sformułowane preferencje i oczekiwania wobec kandydatów, ale także i wobec współpracy z agencją zatrudnienia (tak uważa 49,6% agencji).

Prawie połowa (49,6%) badanych agencji zatrudnienia jest zdania, że czasami pracodawcy zmieniają wymagania wobec pracowników pod wpływem sugestii agencji. Wpływ sugestii pracowników agencji wydaje się zatem odgrywać istotną, a przynajmniej znaczącą rolę w zmianie wymagań, jakie firmy mają wobec przyszłych kandydatów.

Wykres 14. Częstotliwość zmiany wymagań pracodawców wobec kandydatów pod wpływem sugestii pracowników agencji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Agencjom zatrudnienia zadano także pytanie, co należałoby zmienić na tym etapie, by usprawnić proces pośrednictwa pracy. Respondenci najczęściej wskazywali następujące odpowiedzi:

- sprecyzowanie wymagań w stosunku do pracownika, dokładne określenie przez pracodawców wynagrodzenia, jakie są skłonni płacić nowemu pracownikowi, oraz dokładniejsza definicja stanowiska pracy;
- jaśniejsze i szybsze procedury zatrudnienia obcokrajowców;
- skrócenie czasu oczekiwania na dokumenty z Urzędu Wojewódzkiego dotyczące zatrudniania obcokrajowców;
- dłuższe terminy pozwolenia na pracę dla obcokrajowców.

Etap 2. Selekcja kandydatów, skierowanie kandydata do pracodawcy

Wszystkie badane agencje zatrudnienia oferowały w sumie około **12 300 miejsc pracy**. Najczęściej były to stanowiska związane z wykonywaniem pracy fizycznej – **robotnicy niewykwalifikowani** (34,18%; średnio 191 stanowisk na 1 agencję) i robotnicy wykwalifikowani (29,40%; średnio 164 stanowiska na 1 agencję). Grupa stanowisk robotniczych (łącznie 63,58%) przeważała nad specjalistycznymi (28,87%) i dyrektorskimi/menedżerskimi (7,72%). Zbliżone wartości miały stanowiska specjalistyczne i robotnicy wykwalifikowani (prawie po 30% wśród obu kategorii stanowisk). Duża część agencji zatrudnienia specjalizuje się w rekrutacji kandydatów do prac fizycznych, przy czym prawie połowę stanowisk robotniczych stanowią miejsca pracy, które wymagają kwalifikacji specjalistycznych.

Tabela 2. Udział poszczególnych grup stanowisk wśród innych (najczęściej) oferowanych stanowisk

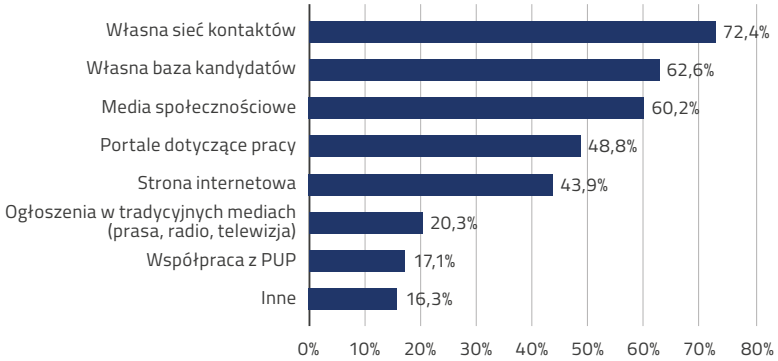
STANOWISKO	UDZIAŁ W OGÓLNEJ LICZBIE STANOWISK	ŚREDNIA LICZBA OFEROWANYCH STANOWISK PRZEZ JEDNĄ AGENCJĘ
Robotnicy niewykwalifikowani	34,18%	191
Robotnicy wykwalifikowani	29,40%	164
Stanowiska specjalistyczne	28,87%	132
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	7,52%	926

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wykorzystywane **narzędzia poszukiwania pracowników** przez agencje to **własna sieć kontaktów** (72,4%) oraz własna baza kandydatów (62,6%) i media społecznościowe (60,2%). Rzadziej – współpraca z PUP-ami (17,1%). Do innych wskazanych sposobów (16,3%) należały:

- współpraca z OHP;
- tablice ogłoszeniowe na siedzibie agencji;
- współpraca z partnerami (organizacje pozarządowe, agencje zatrudnienia za granicą).

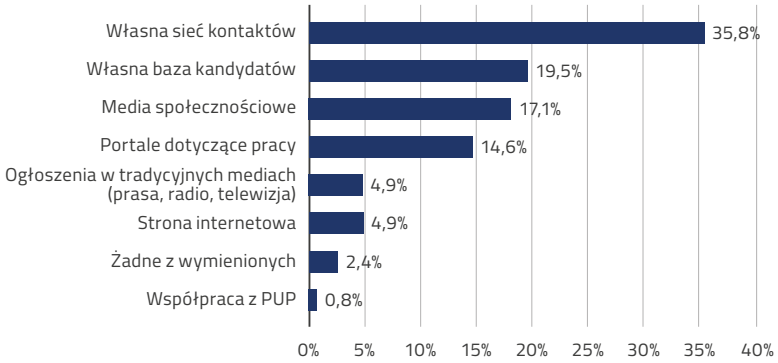
Wykres 15. Wykorzystywane przez agencje zatrudnienia narzędzia poszukiwania pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Za najskuteczniejsze narzędzia poszukiwania pracowników uznane zostały: własna sieć kontaktów, własna baza kandydatów i media społecznościowe oraz portale dotyczące pracy. Za najmniej skuteczne narzędzie została uznana współpraca z PUP-ami.

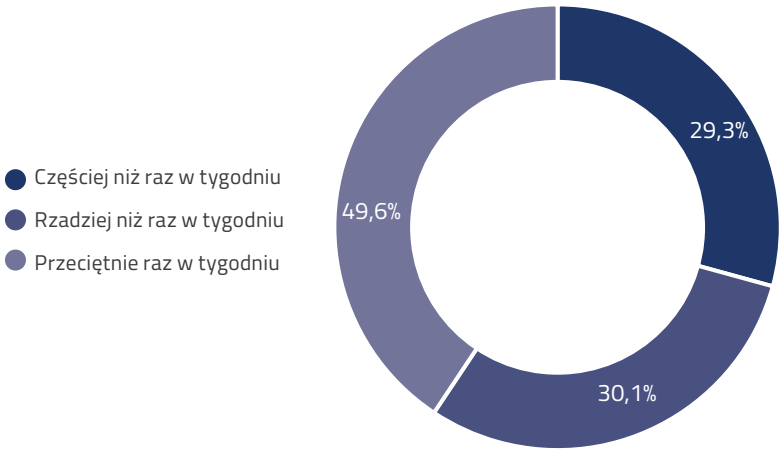
Wykres 16. Najskuteczniejsze wg agencji zatrudnienia narzędzia poszukiwania pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Na tym etapie najczęstszą **formą komunikacji** pracodawcy i agencji jest **kontakt telefoniczny** (50,4%) oraz e-mailowy (26,8%). Najczęściej wskazywana częstotliwość kontaktu to przeciętnie raz w tygodniu (40,7%). Prawie po równo jest agencji, które kontaktują się rzadziej niż raz w tygodniu (30,1%) i agencji, które kontaktują się z pracodawcą częściej niż raz w tygodniu (29,3%).

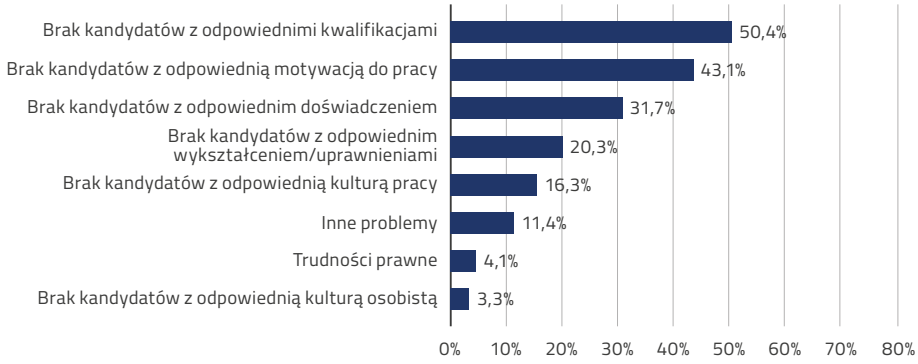
Wykres 17. Częstotliwość kontaktu agencji z pracodawcą



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wskazywane **problemy agencji zatrudnienia** na tym etapie to **brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami** (50,4%) oraz brak kandydatów z odpowiednią motywacją do pracy (43,1%). Problemy, które związane są bezpośrednio ze stanowiskiem pracy (kwalifikacje, wykształcenie/uprawnienia i doświadczenie, a także – do pewnego stopnia – kultura pracy) przeważają nad problemami, które wiążą się bezpośrednio z nastawieniem idealnego kandydata (motywacja do pracy i kultura osobista, ale także – do pewnego stopnia – kultura pracy).

Wykres 18. Problemy związane z rekrutacją pracowników

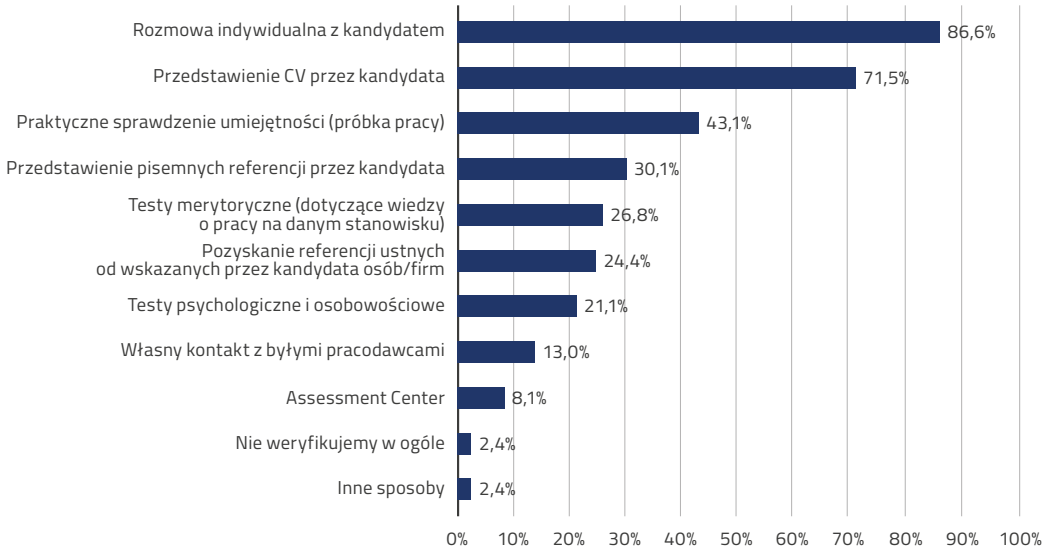


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Do innych wskazywanych trudności należały przede wszystkim te związane z zatrudnianiem cudzoziemców (za długi czas oczekiwania na pozwolenia typu A oraz kartę pobytu cudzoziemca, długa procedura, duże ryzyko zatrudniania cudzoziemca, kolejki w urzędach, brak pomocy i ułatwień ze strony urzędów).

Do najczęściej stosowanych przez AZ **technik weryfikacji kompetencji kandydatów** należą rozmowa indywidualna z kandydatem (88,6% agencji) oraz przedstawienie CV przez kandydata (71,5%). Rzadziej – praktyczne sprawdzenie umiejętności (próbka pracy) (43,1%) oraz przedstawienie pisemnych referencji (30,1%). Najmniej agencji dokonuje oceny typu Assessment Center – ocena zintegrowana (8,1%) lub nawiązuje kontakt z byłymi pracodawcami (13,0%).

Wykres 19. Sposoby weryfikacji kompetencji kandydatów przez agencje zatrudnienia

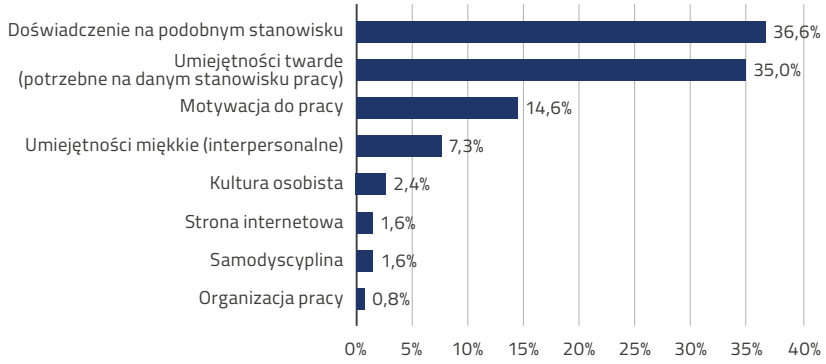


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako najskuteczniejsze metody agencje oceniają rozmowy indywidualne z kandydatem (58,5%) oraz praktyczne sprawdzenie umiejętności (18,7%).

Największa część agencji wskazywała, że kierowani przez nie pracownicy w największym stopniu spełniają oczekiwania pracodawców pod względem **doświadczenia na podobnym stanowisku pracy** (36,6%) oraz **umiejętności twardych** (potrzebnych na danym stanowisku pracy) (35,0%).

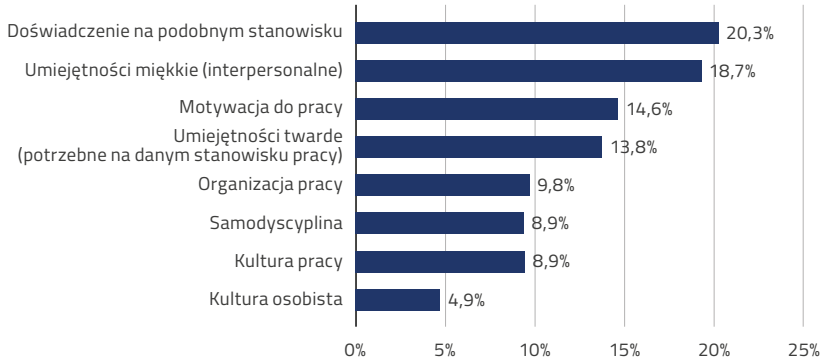
Wykres 20. Oczekiwania pracodawców, które wg agencji kandydaci spełniają w największym stopniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Największa część agencji wskazywała, że kierowani przez nie pracownicy w **najmniejszym** stopniu spełniają oczekiwania pracodawców pod względem doświadczenia na podobnym stanowisku pracy (20,0% – występuje tu zróżnicowanie opinii część agencji ocenia tę cechę kandydatów pozytywnie, a część negatywnie) oraz umiejętności miękkich (interpersonalnych) (18,7%), a także motywacji do pracy (14,6%).

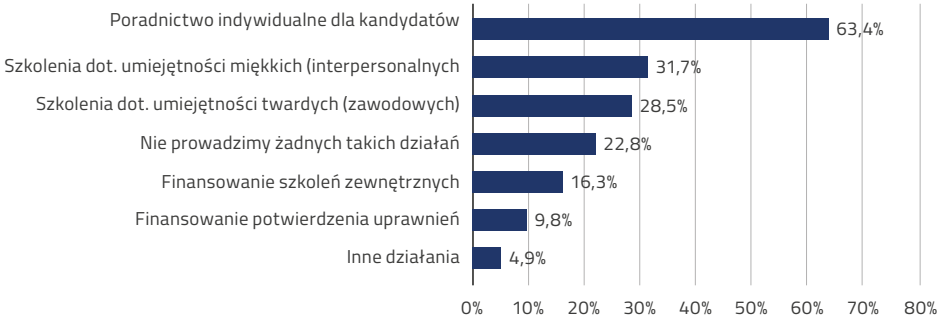
Wykres 21. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w najmniejszym stopniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

77,2% badanych agencji prowadzi **działania na rzecz podwyższenia kompetencji kandydatów**. Należą do nich najczęściej: poradnictwo indywidualne (63,4%), szkolenia dotyczące umiejętności interpersonalnych (31,7%) oraz szkolenia dotyczące umiejętności zawodowych (28,5%). Tylko 9,8% agencji prowadzi finansowanie potwierdzenia uprawnień. Do najczęściej stosowanych innych wskazywanych form należą przede wszystkim staże zawodowe.

Wykres 22. Działania prowadzone na rzecz podwyższenia kompetencji kandydatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Poza rekrutacją na stanowiska dyrektorskie, na wszystkie inne stanowiska **proces od rozpoczęcia rekrutacji (zgłoszenia oferty przez pracodawcę) do podjęcia pracy** przy udziale agencji zatrudnienia trwa nie dłużej niż tydzień (w przypadku stanowisk dyrektorskich – nieco dłużej niż tydzień). Przeciętną liczbę tygodni przedstawia poniższa tabela.

Tabela 3. Długość rekrutacji na poszczególne stanowiska przez agencje zatrudnienia

TYP STANOWISKA	PRZECIĘTNA LICZBA TYGODNI
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	7,2
Stanowiska specjalistyczne	5,3
Robotnicy wykwalifikowani	4,3
Robotnicy niewykwalifikowani	3,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

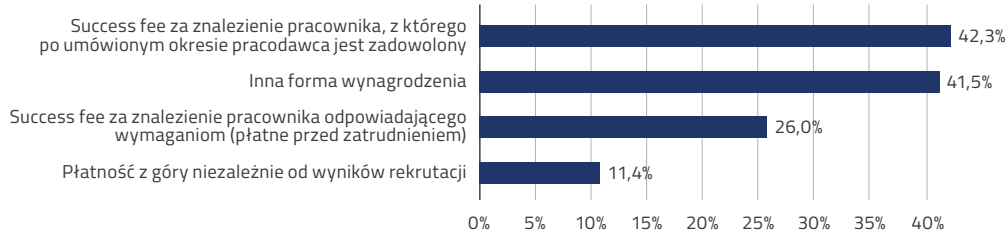
Najszybciej rekrutowane są osoby do pracy fizycznej – robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani. Najdłużej rekrutowane są osoby na stanowiska specjalistyczne i dyrektorskie/menedżerskie; w tym ostatnim przypadku czas trwania rekrutacji jest dwa razy dłuższy niż w przypadku rekrutacji na stanowiska robotnicze. Informacje zawarte w tabeli prezentują także zależność między typem stanowiska a przeciętną liczbą dni trwania procesu rekrutacji: im bardziej wymagające stanowisko pracy, tym dłużej trwa rekrutacja na nie.

Etap 3. Zakończenie współpracy, podtrzymywanie kontaktu, ewaluacja

Najczęściej wskazywaną przez agencje **formą wynagradzania** za pośrednictwo pracy jest ***success fee* za znalezienie pracownika, z którego po umówionym okresie pracodawca jest zadowolony** (42,3%) lub inne formy (łącznie 41,5%), w tym: płatność tylko za usługi (np. faktura z sumą roboczogodzin za miesiąc); forma mieszana częściowo za proces, częściowo za efekt.

Ponadto 63,4% badanych agencji świadczy usługi pośrednictwa pracy bezpłatne dla pracodawców.

Wykres 23. Formy wynagrodzenia, jakie agencje otrzymują od zleceniodawcy (pracodawcy) za wykonaną usługę



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

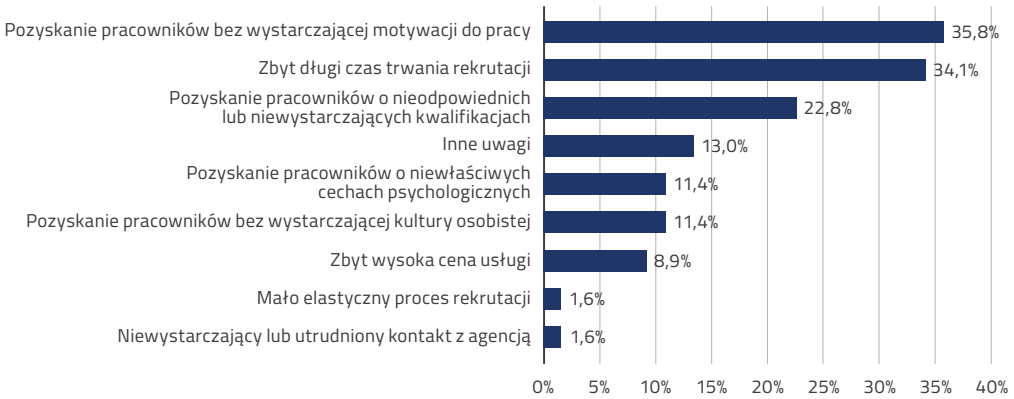
85,4% badanych agencji dokonuje **oceny procesu rekrutacji**. Najczęściej pozyskują one taką informację **bezpośrednio lub telefonicznie od każdego pracodawcy** (64,2%). Z kolei 14,6% agencji zatrudnienia nie pozyskuje takich informacji w ogóle.

Wykres 24. Sposoby pozyskiwania przez agencje zatrudnienia informacji zwrotnej od pracodawców w celu oceny dokonanej rekrutacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej otrzymywaną **krytyczną informacją zwrotną** jest **pozyskanie pracowników bez wystarczającej motywacji do pracy** (35,8% agencji) oraz zbyt długi czas trwania rekrutacji (34,1%), a także pozyskanie pracowników o nieodpowiednich lub niewystarczających kwalifikacjach (22,8%).

Wykres 25. Krytyczne uwagi od pracodawców wobec agencji zatrudnienia dot. procesu rekrutacji pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Przeciętnie agencjom **udaje się znaleźć pracowników na 58% zgłoszonych miejsc pracy** (jest to średnia z wartości podawanych przez respondentów – każda agencja osobno szacowała procent wypełnionych miejsc pracy). 69,1% agencji wskazało, że jest to 50% miejsc pracy lub więcej.

92,7% badanych agencji **podtrzymuje kontakt** z pracodawcą po dokonanej rekrutacji, najczęściej w formie bezpośredniego lub telefonicznego (58,5%) lub e-mailowego (24,4%) kontaktu z każdym pracodawcą, który dokonał rekrutacji za pośrednictwem agencji. Wg agencji przeciętnie **66% pracodawców wraca po zakończeniu procesu rekrutacji**. 80,5% agencji wskazuje, że jest to 50% lub więcej.

Ogólne opinie o współpracy z pracodawcami w ramach pośrednictwa pracy

Najczęstszą wskazywaną **barierą we współpracy** były **zbyt niskie wynagrodzenia oferowane przez pracodawców** (69,1%), **zbyt duże wymagania pracodawców wobec kandydatów** (38,2%) lub **oczekiwanie szybszej rekrutacji niż to możliwe** (28,5%). Najrzadziej wskazywano trudności w komunikacji z pracodawcami (10,6%) i oczekiwanie niższych cen od agencji (12,2%). W przypadku innych barier pojawiły się (po jednym wskazaniu): niechęć pracodawców do osób na początku kariery zawodowej (studentów i absolwentów) oraz przedłużanie procesu rekrutacji po stronie klienta, przez co uciekają wartościowi kandydaci.

Wykres 26. Najważniejsze bariery we współpracy z pracodawcami w opinii agencji

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Do najczęściej wskazywanych **kwestii wymagających usprawnienia** należą wg agencji zatrudnienia:

- większa liczba kandydatów;
- zmiana przepisów dot. sprowadzania cudzoziemców do pracy – większa elastyczność, przyspieszenie procedur;
- zmiana nastawienia pracodawców do kandydatów (mniej wygórowane wymagania)
- doprecyzowanie oczekiwań przez pracodawców.

Badani pracownicy agencji zatrudnienia w zdecydowanej większości **postrzegają swoją działalność**, przygotowanie do niej oraz współpracę i relacje z przedsiębiorcami **pozytywnie** – odpowiedzi „tak lub raczej tak". W mniejszości są osoby, które profesjonalizm własnej agencji oceniałaby negatywnie – odpowiedzi „nie lub raczej nie".

Pracownicy agencji są przekonani, że **pracodawcy traktują agencje po partnersku**, a także, że kompetencje zawodowe i umiejętności miękkie kadr agencji są wystarczające do zaspokojenia potrzeb pracodawców. Są też zadowoleni ze współpracy z pracodawcami. Osoby odpowiedzialne za współpracę z pracodawcami mają też duży wpływ na decyzje strategiczne dotyczące działania agencji.

Wątpliwości pojawiały się wśród części respondentów co do **liczby pracowników agencji zatrudnienia**. 1/3 badanych uważa ją za zbyt małą lub raczej zbyt małą, by zaspokoić potrzeby pracodawców. Podobna część badanych uważa też, że **relacje z pracodawcami** mają charakter formalny.

Tabela 4. Opinie agencji zatrudnienia o współpracy z pracodawcami

	TAK LUB RACZEJ TAK	NIE LUB RACZEJ NIE
G2.1. Nasze relacje z większością pracodawców mają charakter nieformalny	39,2%	35,8%
G2.2. Jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z pracodawcami	**66,6%**	6,5%
G2.3. Pracodawcy traktują nas po partnersku	**75,6%**	6,5%
G2.4. Środki finansowe, jakimi dysponujemy, wystarczają na prowadzenie dobrej współpracy z pracodawcami	39,8%	12,8%
G2.5. Liczba pracowników naszej agencji jest wystarczająco duża, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców	38,2%	33,3%
G2.6. Kompetencje zawodowe pracowników naszej agencji są wystarczające, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców	**73,2%**	9,8%
G2.7. Umiejętności miękkie pracowników naszej agencji są wystarczające, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców	**75,4%**	6,5%
G2.8. Osoby odpowiedzialne za współpracę z pracodawcami mają duży wpływ na decyzje strategiczne dotyczące działania naszej agencji	**68,3%**	11,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wizerunek pracodawcy w oczach pracowników agencji zatrudnienia jest raczej pozytywny – większość respondentów wyraża przychylne oceny wobec pracodawców. W zdecydowanej mniejszości są opnie negatywnie oceniające pracodawców – nieprzychylne opinie w większości miały wartości poniżej 12%.

Największe wątpliwości budzi stabilność pracodawców (więcej agencji uznało pracodawców za niestabilnych niż stabilnych); pracownicy agencji częściej uważają też, że pracownicy nastawieni są bardziej na niską cenę niż na wysoką jakość.

Tabela 5. Portret pracodawcy w oczach pracowników agencji zatrudnienia

AGENCJE ZGADZAJĄCE SIĘ Z OKREŚLENIEM NEGATYWNYM	% ODPOWIEDZI	AGENCJE ZGADZAJĄCE SIĘ Z OKREŚLENIEM POZYTYWNYM	% ODPOWIEDZI
Nieuczciwy	10,5%	**Uczciwy**	56,1%
Nieetyczny wobec pracowników	6,5%	**Etyczny wobec pracowników**	58,6%
Niekompetentny	8,1%	**Kompetentny**	60,2%
Nieżyczliwy	11,4%	**Życzliwy**	53,7%
Niestabilny	33,3%	Stabilny	28,4%
Nastawiony przede wszystkim na niską cenę usługi	34,9%	Nastawiony przede wszystkim na wysoką jakość usługi	26,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

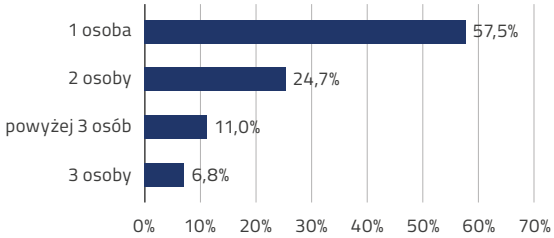
OCHOTNICZE HUFCE PRACY

Informacje ogólne

Średnia **liczba osób** zajmujących się pośrednictwem pracy w badanych jednostkach OHP wynosi 2.

Pośrednictwem pracy zajmuje się najczęściej jedna osoba (57%); rzadziej są to 2 albo 3 osoby (łącznie 31,5%). Marginalne są przypadki, w których pośrednictwem pracy w jednostkach OHP zajmuje się więcej niż 3 osoby – 11%.

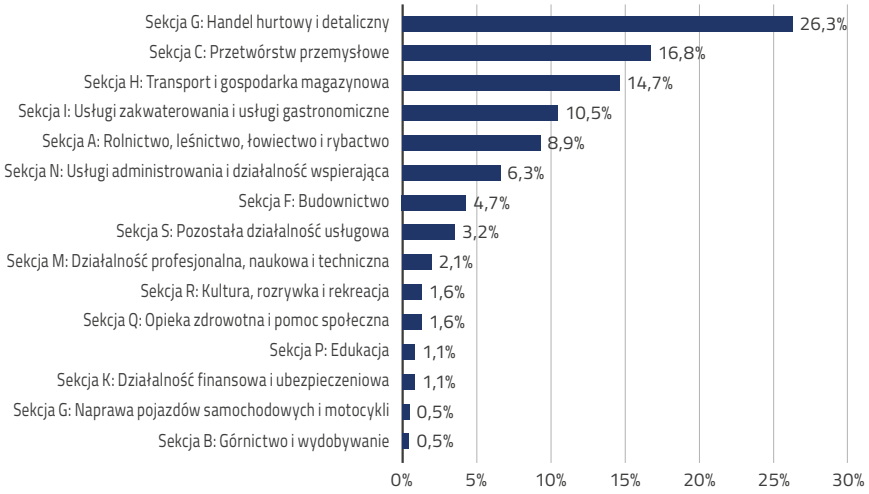
Wykres 27. Liczba i procent pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w Ochotniczych Hufcach Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jednostki OHP najczęściej świadczą usługi pośrednictwa pracy dla przedsiębiorców z branży **handlu hurtowego i detalicznego** – 26,3%; przetwórstwa przemysłowego – 16,8%; transportu i gospodarki magazynowej – 14,7%; działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 10,5% oraz rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa – 8,9%. Dominują branże głównie o charakterze usługowym, rzadziej produkcyjnym. Młodzi bezrobotni kierowani są do pracodawców, którzy szukają przede wszystkim osób do prac fizycznych – robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani.

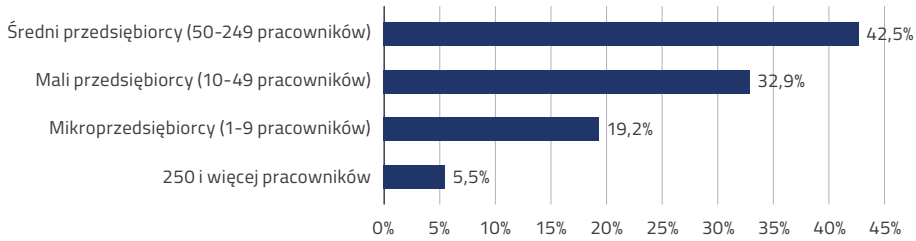
Wykres 28. Branże, z którymi najczęściej współpracują jednostki Ochotniczych Hufców Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najwięcej jednostek OHP wskazało, że najczęściej współpracują ze średnimi przedsiębiorcami (50-249 pracowników) – 42,5% oraz małymi przedsiębiorcami (10-49 pracowników) – 32,9%. Najmniej badanych jednostek OHP nawiązuje najczęściej współpracę z przedsiębiorstwami dużymi – 250 i więcej etatów (5,5%).

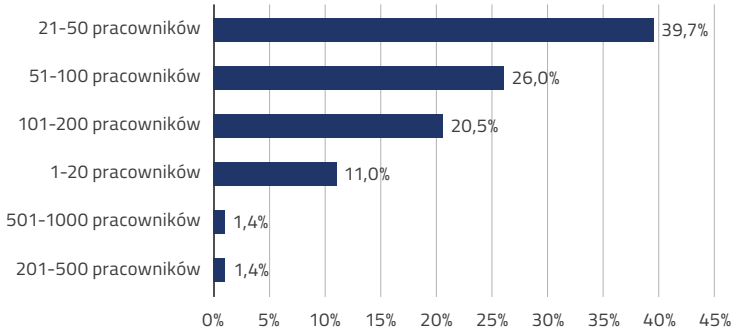
Wykres 29. Kategorie przedsiębiorstw, z jakimi najczęściej współpracują badane jednostki Ochotniczych Hufców Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najwięcej jednostek wskazało, że współpracowało z **21-50 pracodawcami** (39,7%) lub z 51-100 pracodawcami (26,0%). Jednostki OHP nawiązują współpracę przede wszystkim z pracodawcami należącymi do kategorii małych i średnich przedsiębiorstw.

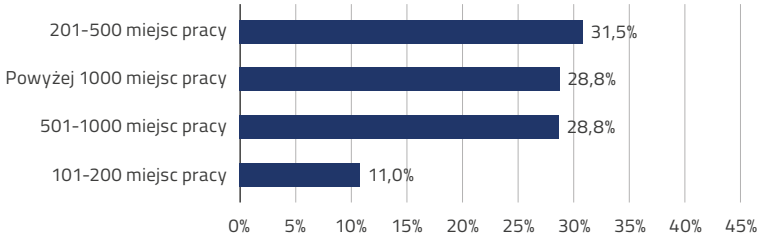
Wykres 30. Liczba pracodawców współpracujących z jednostkami Ochotniczych Hufców Pracy w 2017 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najwięcej jednostek OHP pozyskiwało dla młodzieży **między 201 a 500 miejsc pracy** (31,5%). W drugiej kolejności (po 28,8%) były to miejsca pracy w przedziale 501-1000 miejsc pracy i powyżej 1000. Łącznie oba przedziały stanowiły 57,6% wszystkich pozyskanych miejsc pracy dla młodzieży przez jednostki OHP.

Wykres 31. Liczba pozyskanych miejsc pracy dla młodzieży przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy w 2017 roku

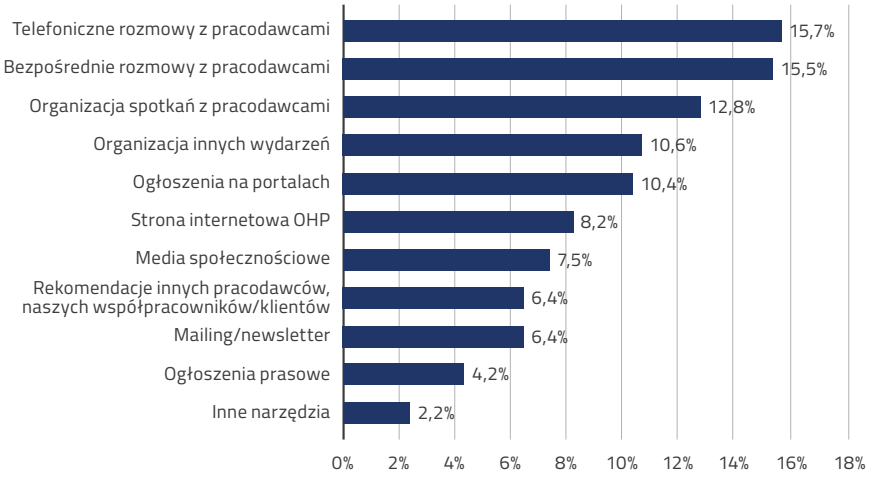


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 0. Przed nawiązaniem współpracy

Najczęstszym **sposobem pozyskiwania** pracodawców do współpracy z OHP były telefoniczne (97,3%) lub bezpośrednie (95,9%) rozmowy z pracodawcami; rzadziej – organizacja spotkań z pracodawcami (79,5%) lub innych wydarzeń (np. targów pracy) – 65,8%. Najrzadziej spośród wskazanych narzędzi wykorzystywane były ogłoszenia prasowe (26,0%) oraz rekomendacje innych pracodawców (39,7%).

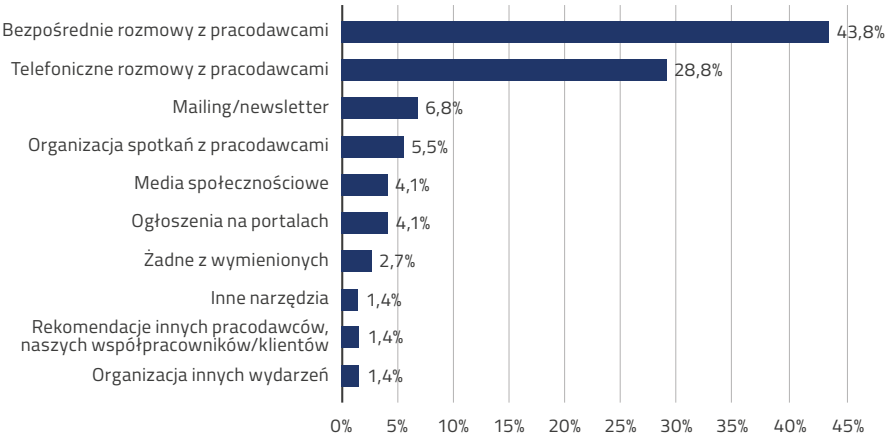
Wykres 32. Narzędzia wykorzystywane przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy do pozyskiwania pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako najskuteczniejsze oceniano bezpośrednie rozmowy z pracodawcami, telefoniczne rozmowy z pracodawcami oraz mailing/newsletter. Relatywnie niską skuteczność przypisano narzędziom internetowym – media społecznościowe i ogłoszenia na portalach (po 4,1%).

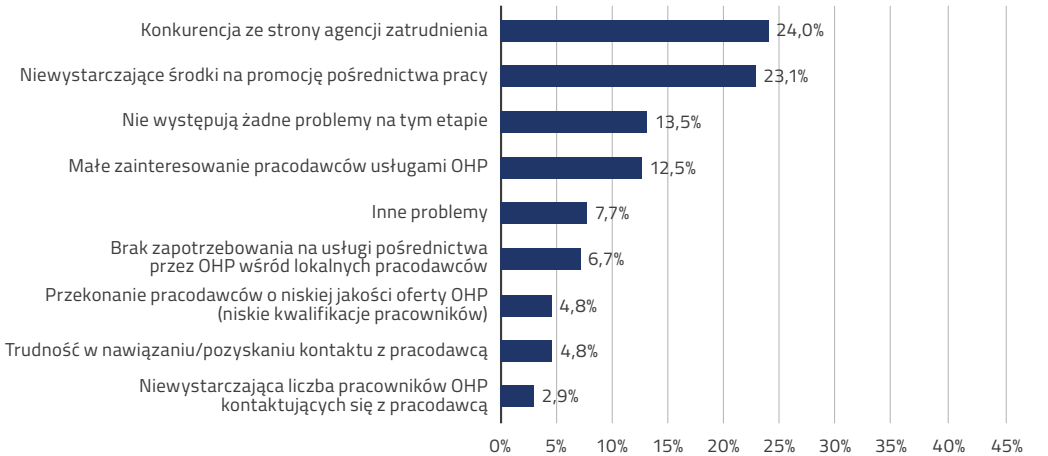
Wykres 33. Najskuteczniejsze wg Ochotniczych Hufców Pracy narzędzia do pozyskiwania współpracy z pracodawcami



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Problemem na tym etapie, który najczęściej wskazywały jednostki OHP, była **konkurencja ze strony agencji zatrudnienia** (24%) oraz niewystarczające środki na promocję pośrednictwa pracy (23,1%) i małe zainteresowanie pracodawców usługami OHP (12,5%). Z kolei na niewystarczającą liczbę pracowników OHP kontaktujących się z pracodawcą i trudności w nawiązaniu kontaktów z firmami wskazało łącznie 7,7% badanych jednostek OHP.

Wykres 34. Problemy w pozyskaniu pracodawców do współpracy z jednostkami Ochotniczych Hufców Pracy

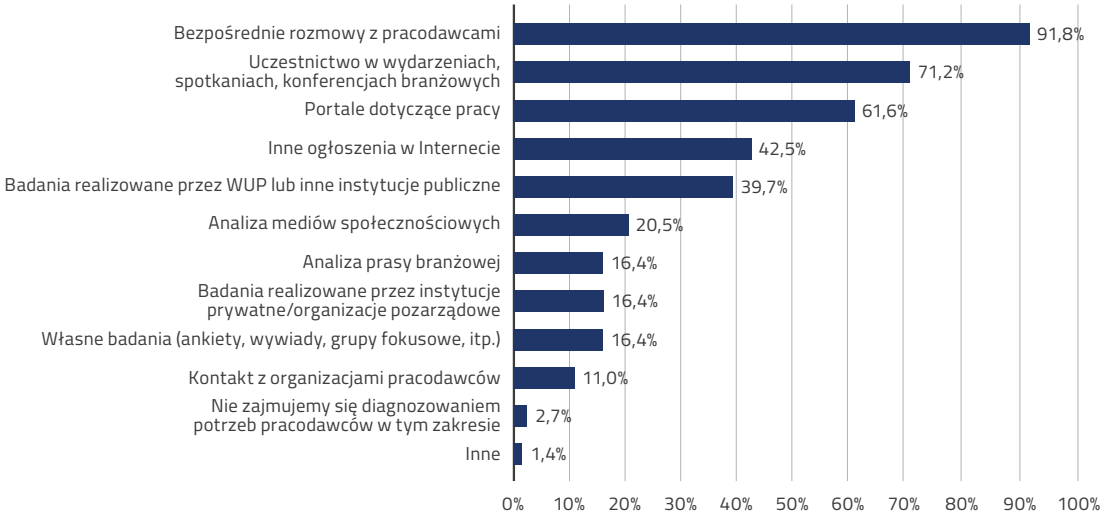


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 1. Określenie wymagań pracodawcy

Najczęściej wykorzystywanym przez OHP narzędziem diagnozy są bezpośrednie rozmowy z pracodawcami (91,8%) oraz uczestnictwo w wydarzeniach, spotkaniach i konferencjach (71,2%) i analiza portali dotyczących pracy (42,5%) oraz innych ogłoszeń w internecie (42,5%). 39,7% OHP wykorzystuje informacje z badań realizowanych przez WUP-y i PUP-y. Tylko 16,4% OHP prowadzi własne badania.

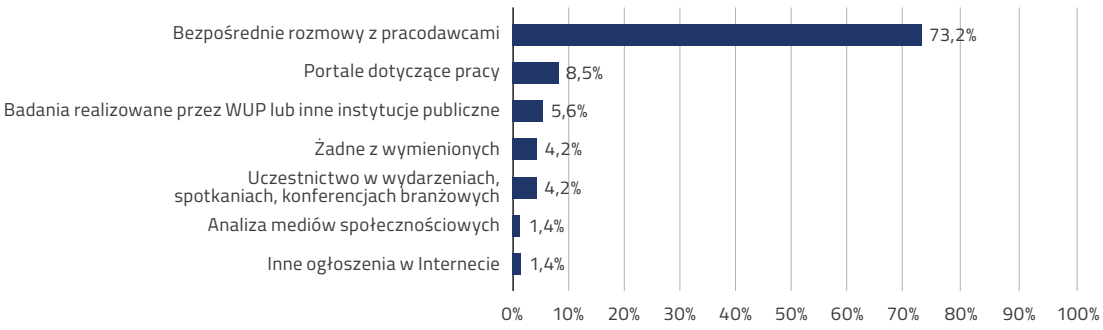
Wykres 35. Narzędzia wykorzystywane w diagnozie potrzeb pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako najskuteczniejsze zdecydowanie najczęściej wskazywano bezpośrednie rozmowy z pracodawcami (73,2%),a na drugim miejscu, choć zdedydowanie dużo rzadziej – analizę portali dot. pracy (8,5%).

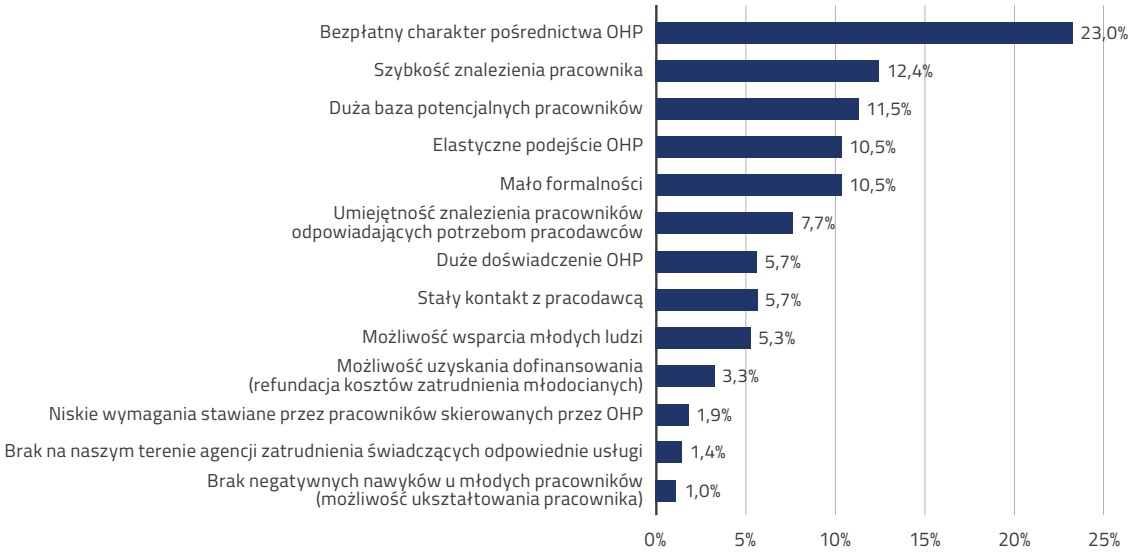
Wykres 36. Najskuteczniejsze narzędzia wykorzystywane w diagnozie potrzeb pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęstszą przyczyną, dla której wg badanych jednostek OHP pracodawcy decydują się na korzystanie z ich usług, jest bezpłatny charakter pośrednictwa (23,0%), a następnie wskazywano szybkość znalezienia pracownika (12,4%) i dużą bazę potencjalnych pracowników (11,5%).

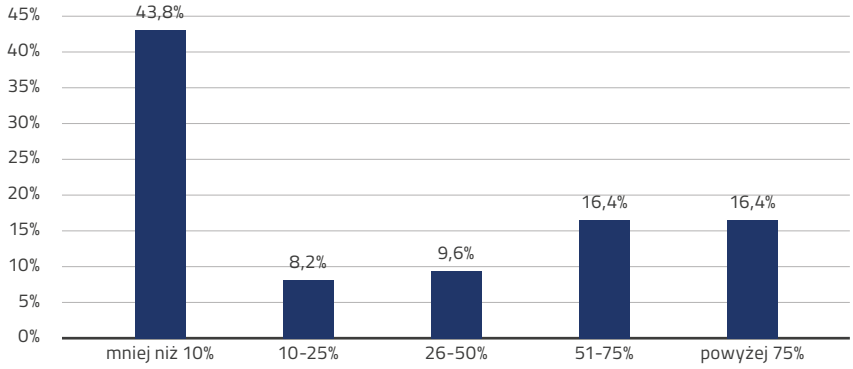
Wykres 37. Motywacje pracodawców do nawiązywania współpracy z jednostkami Ochotniczych Hufców Pracy (w opinii pracowników tych jednostek)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej jednostki OHP wskazywało, że mniej niż 10% procesów kończy się zatrudnieniem subsydiowanym.

Wykres 38. Procesy pośrednictwa zakończone zatrudnieniem subsydiowanym



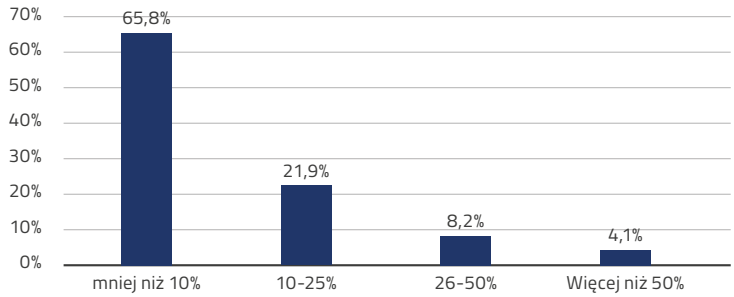
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najwięcej jednostek OHP wskazuje, że najczęściej pracodawcy zgłaszają oferty na formularzu pisemnym (34,9%), mniej –na formularzu online (26,5%) lub ustnie (24,7%). Formularz pracodawcy wypełniają w następujący sposób:

1. całkowicie samodzielnie – przeciętnie 67,5%.
2. z niewielką pomocą pracowników OHP – przeciętnie 15,7%
3. z istotną pomocą pracowników OHP – przeciętnie 16,9%

Większość jednostek OHP (65,8%) wskazuje, że z usług pośrednictwa **z powodu konieczności zgłoszenia oferty w określony sposób** rezygnuje mniej niż 10% pracodawców. Rezygnacje w przedziale 26%-50% i powyżej 50% są niezwykle rzadkie i dotyczą odpowiednio 8,2% i 4,1% badanych jednostek OHP.

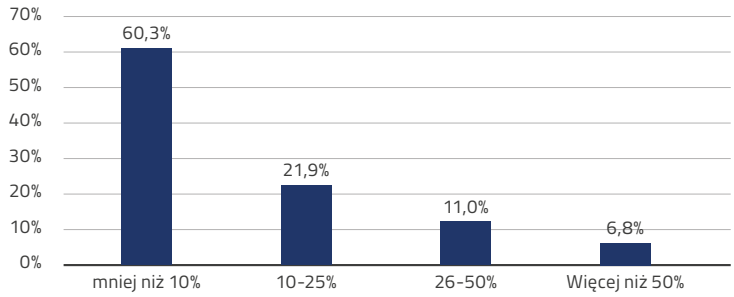
Wykres 39. Rezygnacja pracodawców z usług Ochotniczych Hufców Pracy z powodu konieczności zgłoszenia oferty w określony sposób



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Według większości jednostek OHP (60,3%) sytuacja, w której formularz został do nich odesłany jako niekompletny lub źle wypełniony, występuje w mniej niż w 10% przypadków. Z kolei odpowiedź „w więcej niż 50% przypadków" pojawiła się w przypadku nielicznych jednostek OHP (6,8%).

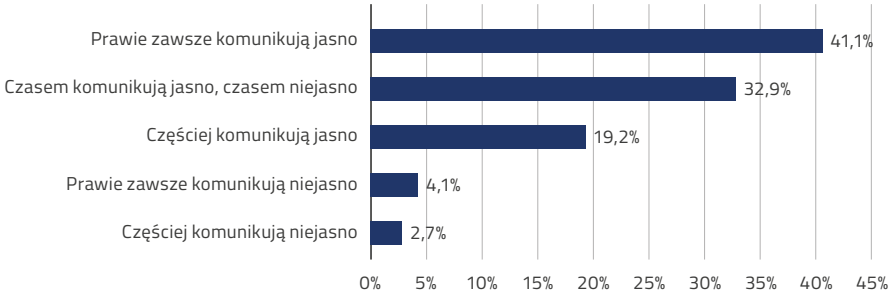
Wykres 40. Częstotliwość odsyłania przez pracodawców formularzy niekompletnych lub źle wypełnionych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Większość (60,3%) badanych jednostek OHP wskazuje, że pracodawcy częściej lub prawie zawsze komunikują w sposób zrozumiały swoje wymagania. Tylko 6,8% odpowiedziało, że częściej lub prawie zawsze komunikują niejasno.

Wykres 41. Sposób w jaki pracodawcy komunikują swoje wymagania dot. kandydatów (w ocenie pracowników Ochotniczych Hufców Pracy)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Pracodawcy rzadko zmieniają wymagania pod wpływem sugestii jednostki OHP (61,6% jednostek odpowiedziało, że dzieje się tak rzadko lub bardzo rzadko, tylko 5,5% – że dzieje się tak często, żadna jednostka nie udzieliła odpowiedzi „bardzo często").

Najczęściej wobec tego etapu realizacji pośrednictwa pracy jednostki OHP wskazywały następujące **rekomendacje** do usprawnień:

- Mniej rozbudowane, uproszczone dokumenty takie jak ankieta poszukującego pracy i oferta pracy;
- Bardziej przejrzyste druki oferty pracy;
- Możliwość wypełniania formularzy online;
- Zmniejszenie liczby dokumentów do wypełniania dla pracodawcy;
- Wzmocnienie promocji OHP.

Etap 2. Selekcja kandydatów, skierowanie kandydata do pracodawcy

Badane jednostki OHP w sumie w 2017 r. oferowały 7300 miejsc pracy dla młodzieży. Przeważająca liczba tych stanowisk dotyczyła pracy dorywczej (czasowej); średnio jedna badana jednostka OHP oferowała 367 stanowisk pracy. Pozostałe stanowiska dotyczyły pracy stałej – średnio jedna badana jednostka OHP oferowała 153 miejsc pracy. Łącznie miejsca pracy dorywczej stanowiły 70,5% wszystkich miejsc pracy oferowanych przez badane jednostki, a miejsca pracy stałej – 29,5%. Jednostki OHP specjalizują się zatem w szukaniu kandydatów do pracy tymczasowej.

Tabela 6. Stanowiska oferowane przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy wg rodzaju pracy

RODZAJ PRACY	UDZIAŁ PROCENTOWY W OGÓLNEJ LICZBIE OFEROWANYCH PRZEZ BADANE JEDNOSTKI OHP MIEJSC PRACY
Praca dorywcza (czasowa)	70,5%
Praca stała	29,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badane jednostki OHP **najszybciej znajdują kandydatów do pracy dorywczej (czasowej)** – poszukiwania do 1 tygodnia (67,1%). W przypadku pracy stałej najczęściej udaje się znaleźć odpowiednich kandydatów na stanowisko w czasie powyżej 2 tygodni (42,4%). Najmniejsza część jednostek OHP wskazywała, że udaje się pracownika znaleźć w czasie do jednego tygodnia (24,7%).

Tabela 7. Długość czasu rekrutacji przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy wg rodzaju pracy

RODZAJ PRACY	CZAS REKRUTACJI
Praca dorywcza (czasowa)	- do 1 tygodnia – 67,1% - do 2 tygodni – 20,5% - powyżej 2 tygodni – 13,4%
Praca stała	- do 1 tygodnia – 24,7% - do 2 tygodni – 32,9% - powyżej 2 tygodni – 42,4%

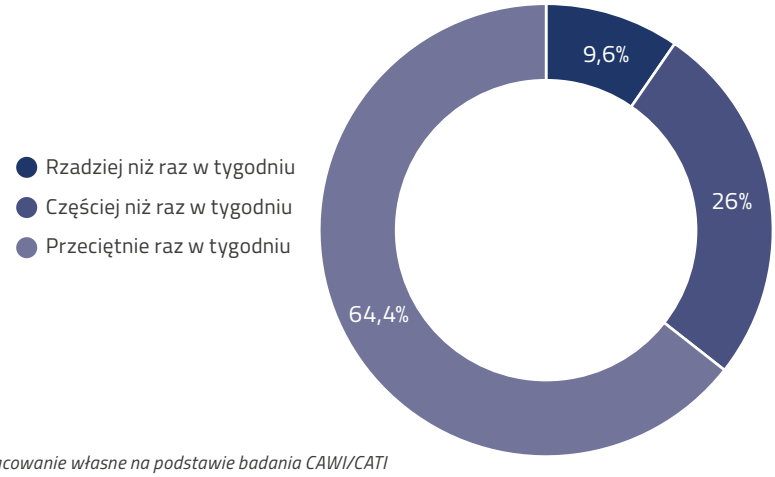
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako narzędzie, dzięki któremu jednostka OHP poszukuje zainteresowanej pracą młodzieży, najwięcej badanych wskazało własny rejestr młodzieży – uczestników kursów itp. (90,4%) oraz współpracę z okolicznymi szkołami (80,8%) i – rzadziej – media społecznościowe (52,1%). Te trzy narzędzia uznane też zostały za najskuteczniejsze.

Najczęstszą **formą komunikacji jednostek OHP z pracodawcami** jest kontakt telefoniczny (71,2%) – dużo rzadziej e-mail (15,1%) lub bezpośrednie spotkania (13,7%).

Najwięcej jednostek wskazało, że kontaktuje się przeciętnie raz w tygodniu (64,4%). Tylko co dziesiąta jednostka OHP nie pozostaje w stałym – przynajmniej raz w tygodniu – kontakcie z pracodawcami.

Wykres 42. Częstotliwość kontaktu jednostek Ochotniczych Hufców Pracy z pracodawcą w trakcie prowadzonej rekrutacji

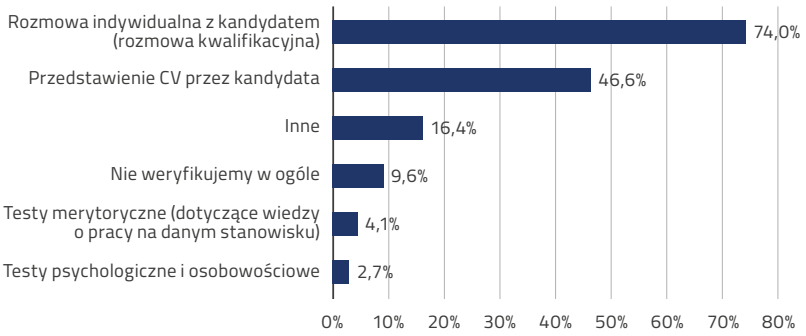


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Na tym etapie wg jednostek OHP najczęstszym **problemem** jest **brak kandydatów gotowych do podjęcia pracy za oferowane wynagrodzenie** (67,1%), kandydatów z odpowiednią motywacją do pracy (43,8%) i wreszcie – z odpowiednimi kwalifikacjami (37,0%).

Najczęściej wskazywanym sposobem **weryfikacji kompetencji kandydatów** jest rozmowa indywidualna z kandydatem (rozmowa kwalifikacyjna) (74,0% odpowiedzi) oraz przedstawienie CV przez kandydata (30,4%). Do innych wskazanych sposobów weryfikacji najczęściej należała ankieta poszukującego pracy, rejestrująca do OHP.

Wykres 43. Weryfikacja kompetencji kandydatów przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

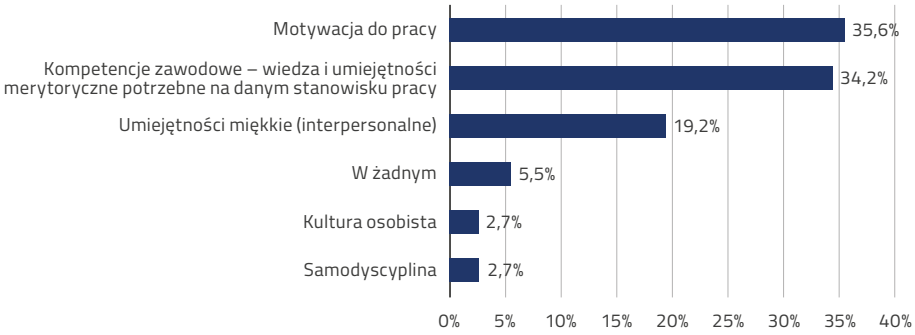
Jako najskuteczniejsza oceniana była najczęściej rozmowa indywidualna z kandydatem (rozmowa kwalifikacyjna) – 69,7% – oraz ankieta poszukującego pracy (CV) – 12,1%

Pracownicy OHP wskazali, jakie oczekiwania pracodawców kandydaci spełniają w największym, a jakie – w najmniejszym stopniu. Występowało tu znaczne zróżnicowanie w przypadku tych samych kategorii. Motywacja do pracy wskazywana była najczęściej zarówno jako cecha, pod względem której kandydaci w największym stopniu, jak i w najmniejszym stopniu spełniają oczekiwania pracodawców (odpowiednio 35,6% i 41,1%).

Największa różnica na korzyść (tj. nadwyżka wskazywania danej cechy jako najbardziej odpowiadającej potrzebom pracodawców nad wskazywaniem jej jako najmniej odpowiadającej oczekiwaniom) wystąpiła w przypadku kompetencji zawodowych, motywacji do pracy i umiejętności miękkich, a na niekorzyść – w przypadku kultury osobistej i samodyscypliny.

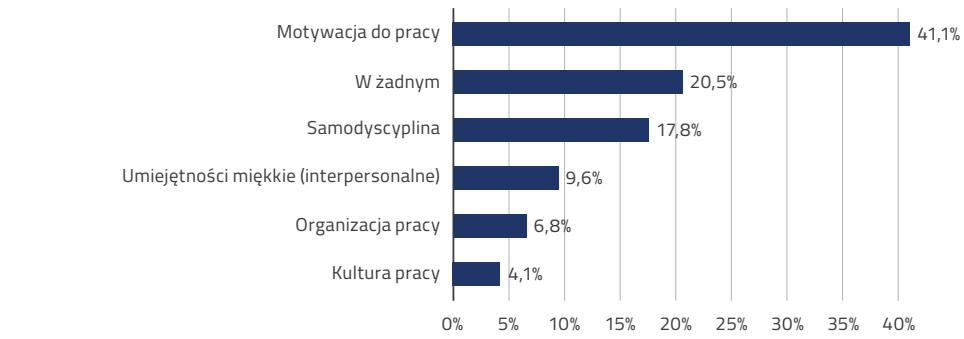
A zatem najsłabsze strony kandydatów kierowanych przez OHP to kultura osobista i samodyscyplina.

Wykres 44. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w największym stopniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

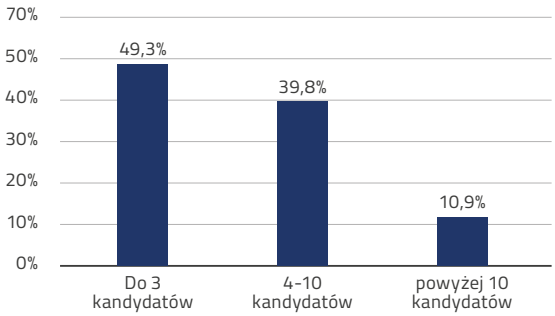
Wykres 45. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w najmniejszym stopniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

W prawie 50% przypadków OHP kieruje na wolne stanowisko pracy maksymalnie 3 kandydatów. Sytuacje, w których badane jednostki kierują na wolne stanowiska pracy powyżej 10 kandydatów, są relatywnie rzadkie, i dotyczą zaledwie co dziesiątej jednostki.

Wykres 46. Liczba i procent kandydatów kierowanych na wolne stanowiska pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wskazywaną przyczyną **braku zawarcia umowy ze skierowanym kandydatem** jest **brak rzeczywistej chęci podjęcia pracy przez kandydata** (61,6% jednostek OHP udzieliło tej odpowiedzi) oraz oferowanie innego niż w ofercie wynagrodzenia przez pracodawcę (15,1%).

Etap 3. Zakończenie współpracy, podtrzymywanie kontaktu, ewaluacja

69,9% badanych jednostek OHP wskazało, że pozyskuje informację zwrotną o rekrutacji bezpośrednio lub telefonicznie od każdego pracodawcy, a 31,5% – że pozyskuje taką informację bezpośrednio lub telefonicznie od tych pracodawców, którzy powracają do OHP. Z kolei tylko 1,4% badanych jednostek OHP pozyskuje taką informację poprzez wysłanie ankiety lub prośby o ocenę pisemną do wszystkich pracodawców. Inny sposób pozyskiwania informacji wskazało prawie 7% jednostek. Jednostki, które w ogóle nie są zainteresowana informacją zwrotną od pracodawców stanowią zdecydowaną mniejszość – 4% wśród wszystkich badanych jednostek OHP.

Tylko 21,4% jednostek OHP wskazało, że otrzymały krytyczne uwagi; przeważająca część badanych jednostek OHP (78,6%) twierdzi, że pracodawcy nie mieli wobec nich żadnych krytycznych uwag.

Najczęściej wskazywane krytyczne uwagi dotyczyły: pozyskania pracowników bez wystarczającej motywacji do pracy (66,7%), zbyt skomplikowanego formularza (33,3%), pozyskania pracowników o nieodpowiednich lub niewystarczających umiejętnościach (26,7%).

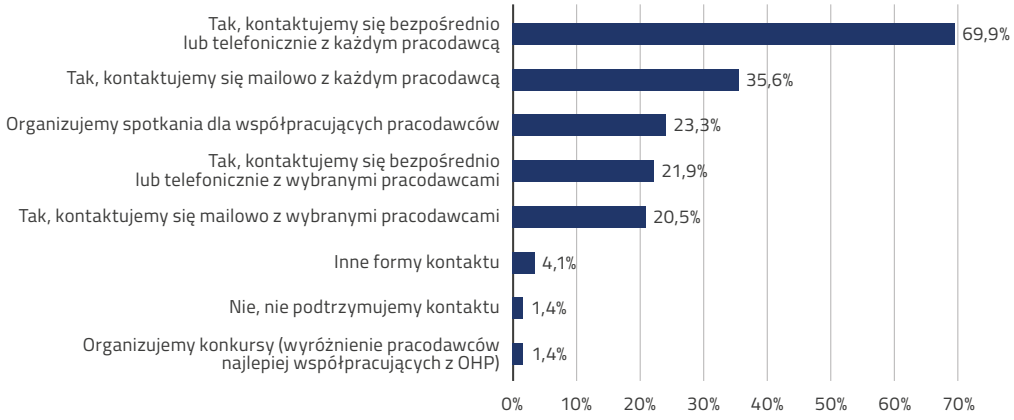
Wykres 47. Krytyczne uwagi pracodawców wobec procesu rekrutacji pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

69,9% badanych jednostek OHP kontaktuje się bezpośrednio lub telefonicznie z każdym pracodawcą, który dokonał rekrutacji, a 35,6% kontaktuje się mailowo. Rzadziej jednostki OHP kontaktują się z wybranymi pracodawcami (odpowiednio 12,3%) bezpośrednio lub telefonicznie, a 11,5% mailowo.

Respondenci wskazali, że do OHP po skorzystaniu z usługi pośrednictwa pracy wraca przeciętnie 77,1% pracodawców.

Wykres 48. Podtrzymywanie kontaktu przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy z pracodawcami po dokonanej rekrutacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Respondenci wskazali, na ile % zgłoszonych miejsc pracy udaje się znaleźć pracowników dzięki działaniom jednostek OHP. Przeciętnie udawało się znaleźć pracowników na 69,5% zgłoszonych miejsc pracy.

38,4% jednostek wskazuje, że posiada lub raczej posiada wystarczające zachęty dla pracodawców (by zachęcić ich do współpracy), ale niewiele mniej – 24,7% – że nie posiada lub raczej nie posiada.

Zapytani, czego potrzebuje jednostka, **by zachęcić więcej pracodawców do współpracy**, respondenci z OHP najczęściej wskazywali:

- więcej środków na promocję;
- możliwość realizacji staży zawodowych;
- więcej możliwości dofinansowania dla pracodawców.

Badani pracownicy jednostek OHP zwracali też uwagi na kwestie bardziej „przyziemne", ale utrudniające realizację codziennych zadań związanych z procesem rekrutacji kandydatów. Jeden z pracowników zwrócił uwagę na brak dodatkowej sali do organizowania spotkań rekrutacyjno-informacyjnych. Wskazano również na braki kadrowe w jednostce OHP – postulat dodatkowego etatu, aby móc realizować działania na terenach szkół, organizować równolegle targi pracy, giełdy pracy, seminaria, konferencje i konkursy.

Formy „niebezpośrednie" – giełdy i targi pracy

Badane jednostki OHP zapytano, ile w ostatnim roku organizowały giełd i targów pracy. Przeciętna jednostka realizowała ok. 28 giełd i ok. 4 targi pracy. Z kolei w przypadku wydarzeń współorganizowanych z innymi instytucjami – pracownicy OHP wskazali, że najczęściej współorganizowano giełdy pracy (przeciętnie ok. 4 na jednostkę), rzadziej – targi pracy (przeciętnie ok. 2 na jednostkę).

Tabela 8. Przeciętna liczba zorganizowanych i współorganizowanych przez jednostki OHP w 2017 r. giełd i targów pracy (tj. średnia liczba giełd/targów przypadająca na 1 jednostkę)

	GIEŁDY	TARGI
organizowane	przeciętnie 27,5	przeciętnie 4,2
współorganizowane	przeciętnie 3,7	przeciętnie 2,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Zainteresowanie targami pracy wśród pracodawców jest wg OHP podobne jak w przypadku giełd:

- Giełdy pracy –bardzo duże lub duże zainteresowanie pracodawców wskazało 43,8% jednostek OHP, małe lub bardzo małe – 10,9%.
- Targi pracy – bardzo duże lub duże zainteresowanie pracodawców wskazało 45,6% jednostek OHP, małe lub bardzo małe – 16,2%.

Zainteresowanie targami pracy wśród młodzieży poszukującej pracy jest wg OHP mniejsze niż zainteresowanie giełdami:

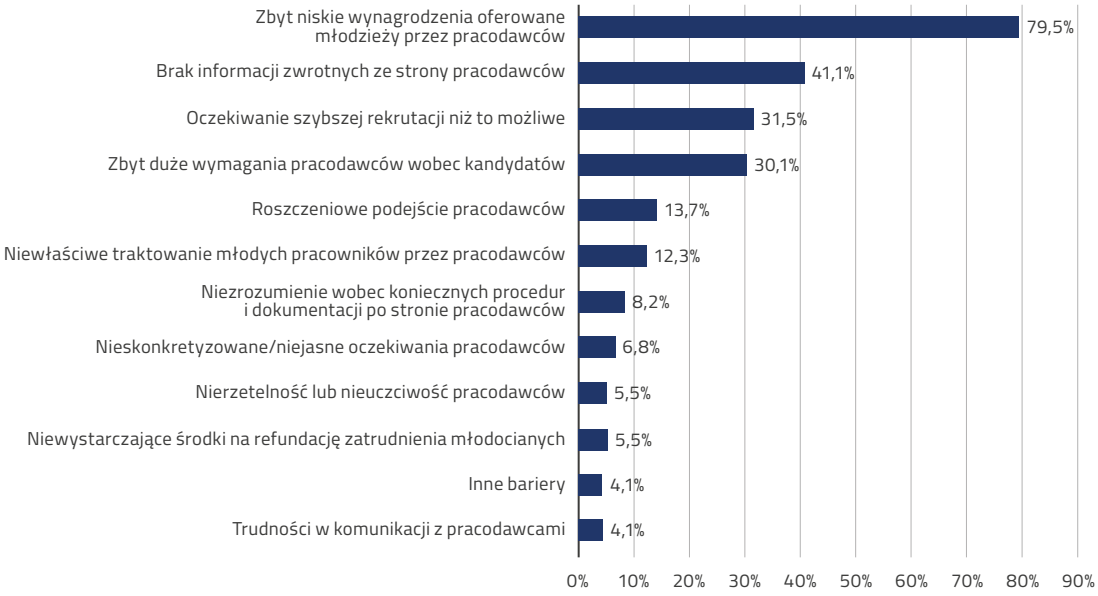
- Giełdy pracy – bardzo duże lub duże zainteresowanie młodzieży wskazało 26,0% jednostek OHP, małe lub bardzo małe – 30,5%.
- Targi pracy – bardzo duże lub duże zainteresowanie młodzieży wskazało 22,9% jednostek OHP, małe lub bardzo małe – 36,7%.

Targi pracy są oceniane jako mniej efektywne niż giełdy. Średnia ocena efektywności targów pracy w skali od 1 do 5 wyniosła 2,88. Średnia ocena efektywności giełd pracy w skali od 1 do 5 wyniosła 3,42.

Ogólne opinie o współpracy z pracodawcami w ramach pośrednictwa pracy

Jako najważniejsze bariery we współpracy z pracodawcami OHP najczęściej wskazywały: zbyt niskie wynagrodzenia oferowane młodzieży przez pracodawców (79,5%), brak informacji zwrotnych ze strony pracodawców (41,1%) oraz oczekiwanie szybszej rekrutacji niż to możliwe (31,5%) i zbyt duże wymagania pracodawców wobec kandydatów (30,1%).

Wykres 49. Bariery we współpracy z pracodawcami w ramach pośrednictwa pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Podobnie jak pracownicy agencji zatrudnienia, pracownicy jednostek OHP w zdecydowanej większości pozytywnie postrzegają swoją działalność, przygotowanie do niej oraz współpracę i relacje z przedsiębiorcami.

Pracownicy agencji najrzadziej zgadzali się ze stwierdzeniem, że ich jednostka ma wystarczające środki finansowe do prowadzenia działalności (z tym stwierdzeniem zgodziło się zaledwie 16,4% jednostek) oraz że jednostka ma wystarczająco dużą liczbę pracowników, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców (z tym stwierdzeniem zgodziło się 41,1% jednostek).

Relacje z pracodawcami są pozytywne i partnerskie, ale rzadko mają charakter nieformalny.

Tabela 9. Opinie Ochotniczych Hufców Pracy o współpracy z pracodawcami

	NIE LUB RACZEJ NIE	TAK LUB RACZEJ TAK
G2.1. Nasze relacje z większością pracodawców mają charakter nieformalny	**50,6%**	15,1%
G2.2. Jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z pracodawcami	6,9%	**79,4%**
G2.3. Pracodawcy traktują nas po partnersku	12,3%	**78,1%**
G2.4. Środki finansowe, jakimi dysponujemy, wystarczają na prowadzenie dobrej współpracy z pracodawcami	**56,1%**	16,4%
G2.5. Liczba pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w naszej jednostce jest wystarczająco duża, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców	34,2%	41,1%
G2.6. Kompetencje zawodowe pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w naszej jednostce są wystarczające, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców	1,4%	**93,1%**
G2.7. Umiejętności miękkie pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w naszej jednostce są wystarczające, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców	1,4%	**93,1%**
G2.8. Osoby odpowiedzialne za współpracę z pracodawcami mają duży wpływ na decyzje strategiczne dotyczące działania naszej jednostki	19,2%	**58,9%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Podobnie jak w przypadku pracowników agencji zatrudnienia, wizerunek przeciętnego pracodawcy w oczach pracowników jednostek OHP zatrudnienia jest w przeważającej mierze pozytywny – większość opinii (powyżej 60%, ale też i poniżej) wyraża przychylne oceny wobec pracodawców. W zdecydowanej mniejszości są opnie negatywnie oceniające pracodawców (poniżej 12% nieprzychylnych opinii). W przypadku opinii negatywnych najwyżej została oceniona (37%) niestabilność pracodawcy.

Tabela 10. Portret pracodawcy w oczach pracowników Ochotniczych Hufców Pracy

JEDNOSTKI OHP ZGADZAJĄCE SIĘ Z OKREŚLENIEM NEGATYWNYM	% ODPOWIEDZI	JEDNOSTKI OHP ZGADZAJĄCE SIĘ Z OKREŚLENIEM POZYTYWNYM	% ODPOWIEDZI
Nieuczciwy lub raczej nieuczciwy	6,6%	Uczciwy lub raczej uczciwy	**65,7%**
Nieetyczny wobec pracowników lub raczej nieetyczny	8,2%	Etyczny wobec pracowników lub raczej etyczny	**63,1%**
Niekompetentny lub raczej niekompetentny	6,8%	Kompetentny lub raczej kompetentny	**68,5%**
Nieżyczliwy lub raczej nieżyczliwy	11,0%	Życzliwy lub raczej życzliwy	**61,7%**
Niestabilny lub raczej niestabilny	37,0%	Stabilny lub raczej stabilny	35,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Zapytani, co należałoby usprawnić w procesie pośrednictwa pracy i czego potrzebowałaby jednostka OHP, by sprawnie realizować współpracę z pracodawcami, respondenci wskazywali najczęściej następujące potrzeby:

- dodatkowi pracownicy (pośrednicy pracy);
- dodatkowe środki finansowe (przede wszystkim na promocję);
- elektroniczne narzędzia ułatwiające rekrutację;
- narzędzie w postaci stażu;
- unowocześnienie programu komputerowego wykorzystywanego w MBP.

POWIATOWE URZĘDY PRACY

Informacje ogólne

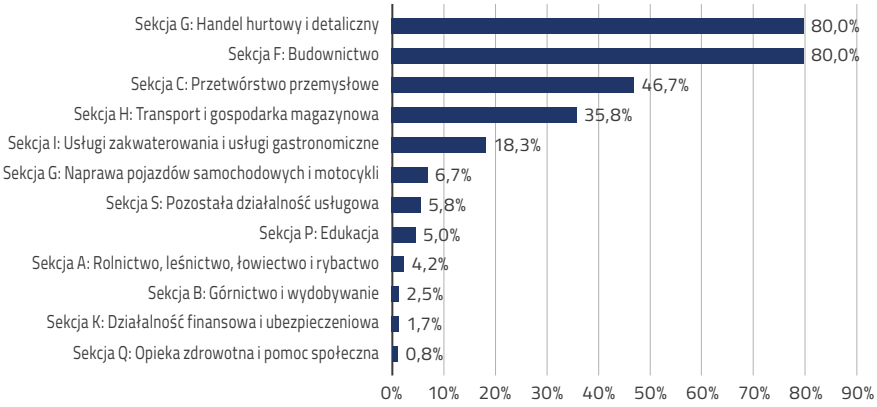
Średnio na 1 urząd przypada **13 pracowników** zajmujących się pośrednictwem pracy. Najczęściej zajmuje się nim od 5 do 10 pracowników (37,5% urzędów) lub od 11 do 15 pracowników (21,7% urzędów).

W 68,9% badanych urzędów istnieje **podział** na doradców klienta instytucjonalnego (osoby kontaktujące się z pracodawcą) i doradców klienta indywidualnego (czyli osoby kontaktujące się z kandydatami do pracy), a w 25% zadania te wykonują te same osoby. Podział wg 69,2% PUP-ów **zwiększa skuteczność pośrednictwa pracy**; 5% badanych pracowników PUP-ów jest przeciwnego zdania; z kolei dla 25,2% pozostaje on bez wpływu na skuteczność pośrednictwa pracy – 25,2%

Powiatowe Urzędy Pracy najczęściej świadczą usługi pośrednictwa pracy dla przedsiębiorców z branży **handlu hurtowego i detalicznego** oraz **budownictwa** (po 80%); przetwórstwa przemysłowego (46,7%); transportu i gospodarki magazynowej (35,8%) oraz dla przedsiębiorców prowadzących działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (18,3%). Powiatowe Urzędy Pracy świadczą więc usługi dla pracodawców z tej samej branży co i agencje zatrudnienia. Przeciwnie jednak do agencji, żadne PUP-y nie wskazywały, że często świadczą usługi pośrednictwa pracy dla firm

z zakresu działalność naukowej, profesjonalnej i technicznej (12,2% usług pośrednictwa pracy przez agencje zatrudnienia); informacji i komunikacji (7,3% – AZ) czy też kultury, rozrywki i rekreacja (4,1% – AZ). Nie tylko więc pracodawcy, ale także i pracownicy (kandydaci) działający w wymienionych branżach nie korzystają z usług pośrednictwa pracy Powiatowych Urzędów Pracy.

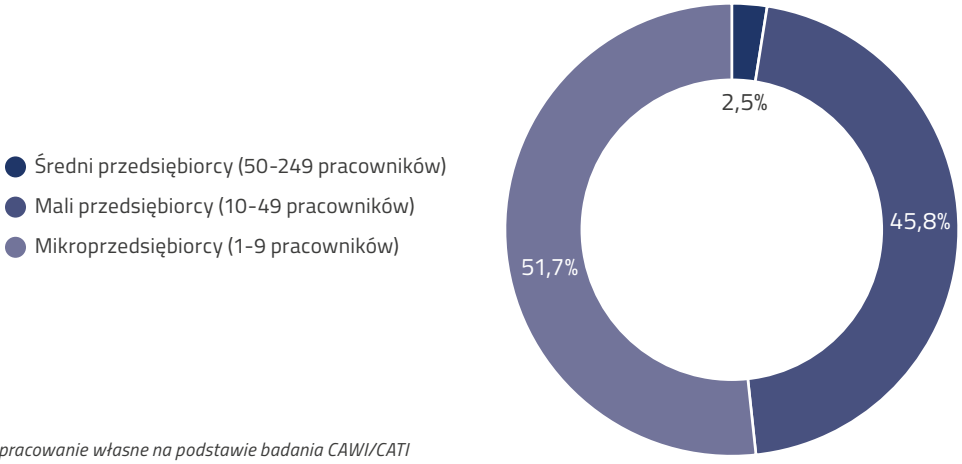
Wykres 50. Branże, z którymi najczęściej współpracują Powiatowe Urzędy Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najwięcej badanych urzędów najczęściej współpracowało z mikroprzedsiębiorcami (1-9 pracowników) (51,7%) oraz małymi przedsiębiorcami (10-49 pracowników) (45,8%). Dla porównania: najwięcej PUP-ów wskazało, że najczęściej współpracuje z małymi (33,3%) i średnimi przedsiębiorcami (32,5%). Najmniej PUP-ów wskazało, że najczęściej współpracuje z dużymi przedsiębiorcami (250 i więcej etatów) – 13,8%.

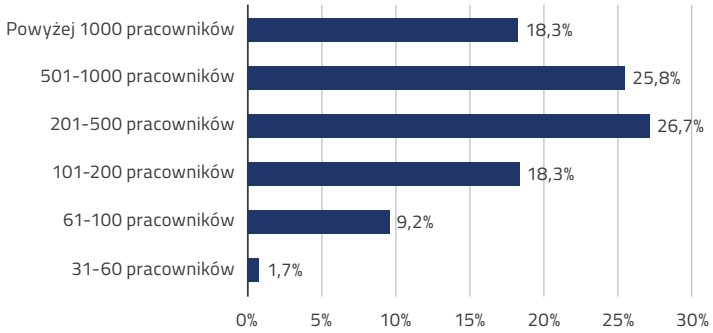
Wykres 51. Kategorie przedsiębiorstw, z jakimi współpracują Powiatowe Urzędy Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badane PUP-y najczęściej współpracowały z liczbą **od 201 do 500 przedsiębiorców** (26,7%) lub 501-1000 przedsiębiorców (25,8%). Liczba ta skorelowana jest z liczbą pośredników pracy w PUP-ach. Test chi kwadrat (p=0,001) wykazał zróżnicowanie liczby przedsiębiorców w zależności od liczby pośredników pracy w PUP-ach – im więcej pośredników pracy, tym więcej przedsiębiorców, z którymi PUP współpracuje.

Wykres 52. Liczba pracodawców współpracujących z Powiatowymi Urzędami Pracy w 2017 roku



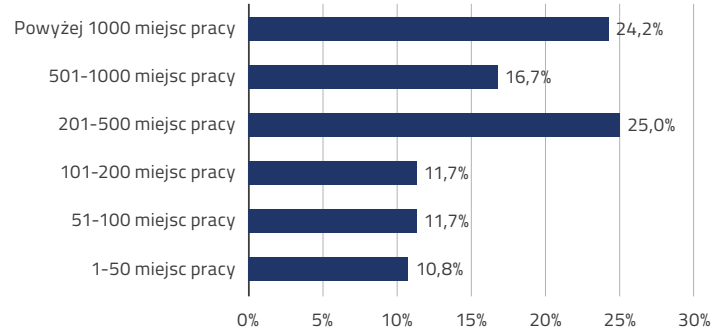
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Szacunkowy odsetek ofert zgłaszanych do PUP-ów przez pracodawców kształtował się następująco wg deklaracji Urzędów:

- % ofert zamkniętych – średnio 34%.
- % ofert otwartych – średnio 66%.

Badane PUP-y najczęściej zapełniały od 201-500 miejsc pracy (25,0%) lub powyżej 1000 (24,2%).

Wykres 53. Liczba miejsc pracy, jakie zapełniły Powiatowe Urzędy Pracy w ramach pośrednictwa w 2017 r.



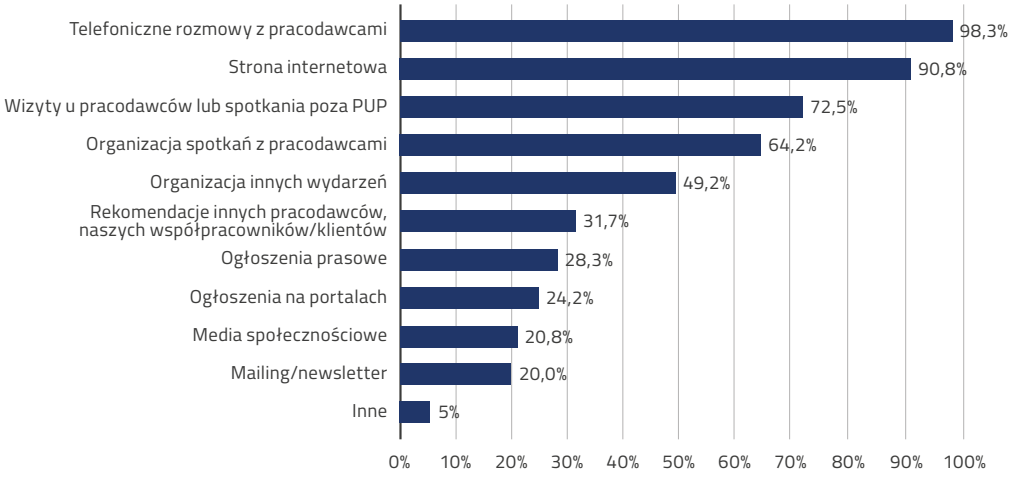
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 0. Przed nawiązaniem współpracy

Zdaniem przeważającej części badanych w większości przypadków (49,2%) współpraca w zakresie pośrednictwa pracy jest **inicjowana** mniej więcej tak samo często przez PUP-y, jak i samych pracodawców. Z kolei zdaniem 38,3% badanych stroną inicjującą współpracę są pracodawcy; PUP jako strona aktywna (inicjująca współpracę) pojawia się w opinii 12,5% badanych pracowników Urzędu.

Najczęściej jako **narzędzia pozyskiwania pracodawców**, PUP-y wskazywały **rozmowy telefoniczne z pracodawcami** (98,3% PUP-ów), stronę internetową (90,8%), wizyty u pracodawców (72,5%) lub organizację spotkań z pracodawcami (64,2%).

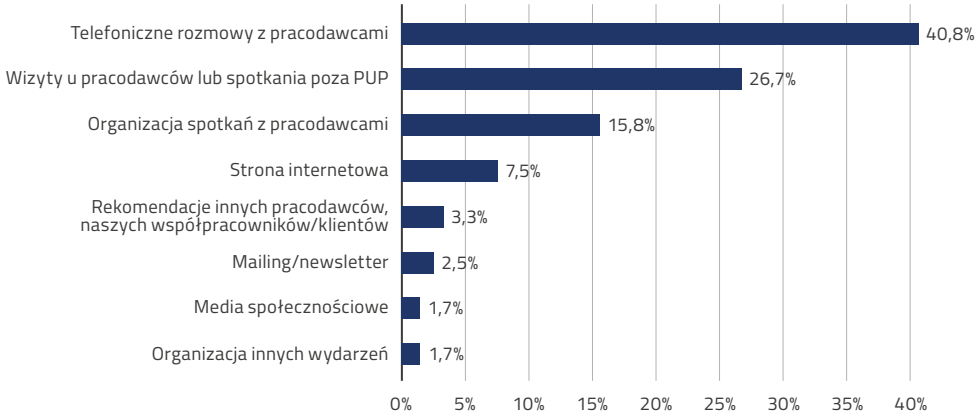
Wykres 54. Narzędzia pozyskiwania pracodawców do współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie pośrednictwa pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Za najskuteczniejsze narzędzia PUP-y uznają rozmowy telefoniczne z pracodawcami (40,8% PUP-ów), wizyty u pracodawców (26,7%) lub organizację spotkań z pracodawcami (15,8%). Za mniej skuteczną uznają stronę internetową (7,5%).

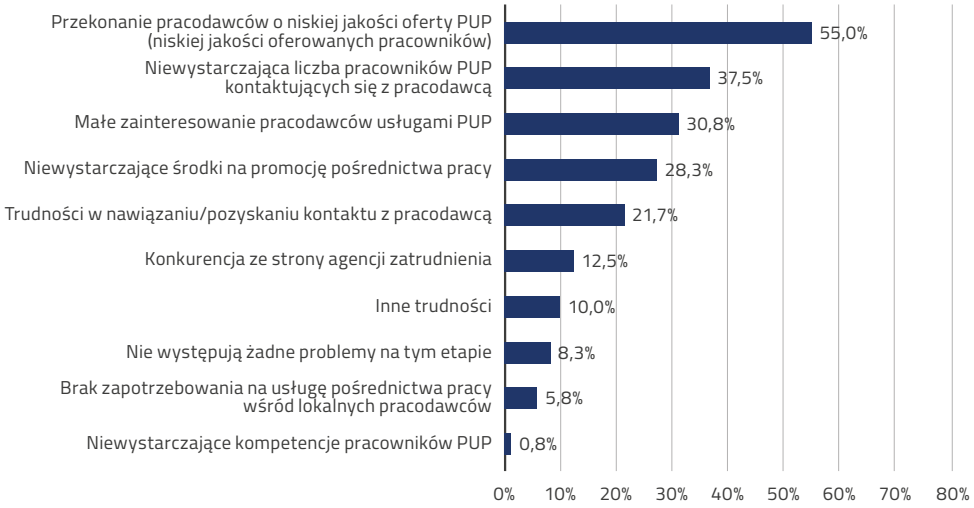
Wykres 55. Najskuteczniejsze narzędzia do pozyskiwania współpracy z pracodawcami



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej jako problem wskazywano przekonanie pracodawców o niskiej jakości oferty PUP-ów (niskiej jakości oferowanych pracowników) (55,0%), niewystarczającą liczbę pracowników PUP-ów (37,5%) oraz małe zainteresowanie pracodawców (30,8%) i niewystarczające środki na promocję (28,3%).

Wykres 56. Problemy związane z pozyskaniem pracodawców do współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie pośrednictwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 1. Określenie wymagań pracodawcy

Najczęściej wskazywanym przez PUP-y narzędziem diagnozy potrzeb pracodawców były bezpośrednie rozmowy z pracodawcami (98,3%) oraz informacje z badań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy (np. Obserwatorium Rynku Pracy) lub inne instytucje publiczne (54,2%) i własne badania PUP-ów (45,0%).

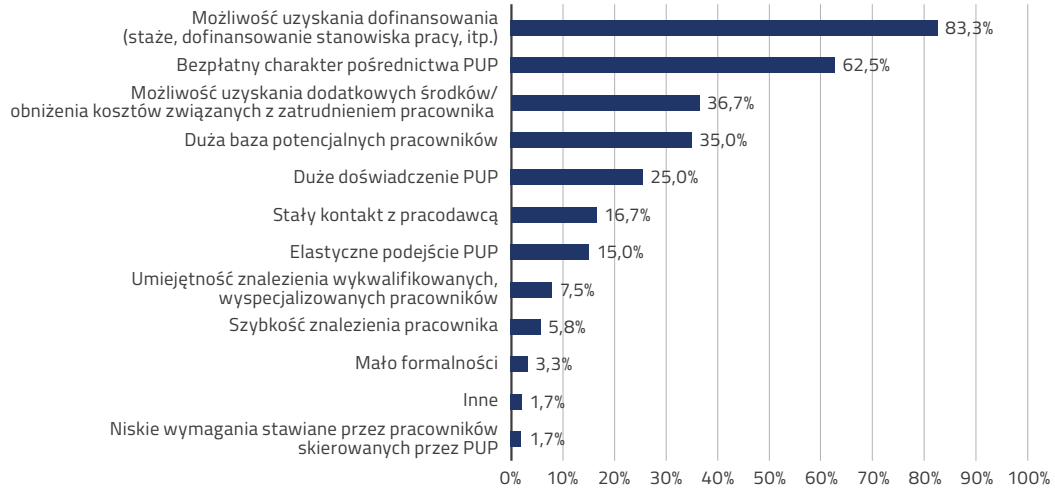
Wykres 57. Narzędzia wykorzystywane w diagnozie potrzeb pracodawców

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Za najskuteczniejsze narzędzie zdecydowana większość badanych urzędów uznała bezpośrednie rozmowy z pracodawcami (97,5%). Oprócz tego narzędzia zostały wskazane jeszcze dwa inne: kontakt z organizacjami pracodawców oraz uczestnictwo w wydarzeniach, spotkaniach i konferencjach branżowych. Niemniej, na 120 przebadanych pracowników PUP-ów tylko dwie osoby wskazały obie wymienione formy diagnozowania potrzeb pracodawców.

W opinii PUP-ów najważniejszymi czynnikami motywującymi pracodawców do korzystania z usług urzędów jest możliwość uzyskania dofinansowania (staże, dofinansowanie stanowiska pracy itp.) (83,3% wskazań) oraz bezpłatny charakter pośrednictwa PUP-ów (62,5%). Stosunkowo często wskazywano też możliwość uzyskania dodatkowych środków/ obniżenia kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (36,7%) i dużą bazę potencjalnych pracowników (35,0%).

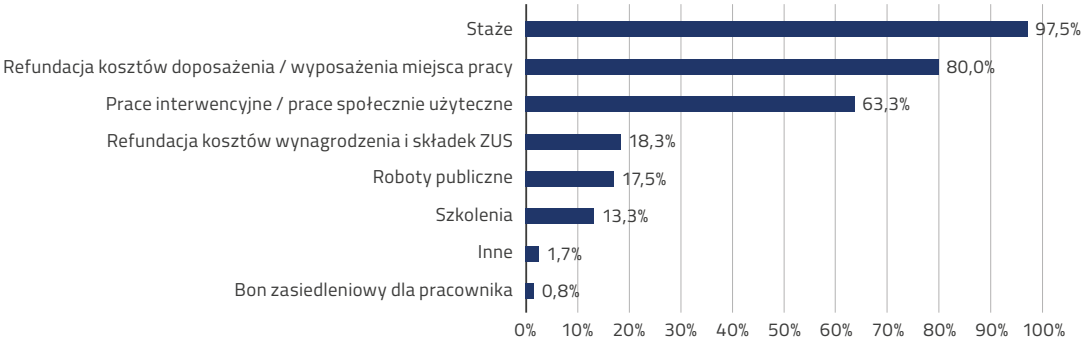
Wykres 58. Motywacje pracodawców do nawiązywania współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy (w opinii pracowników tych Urzędów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

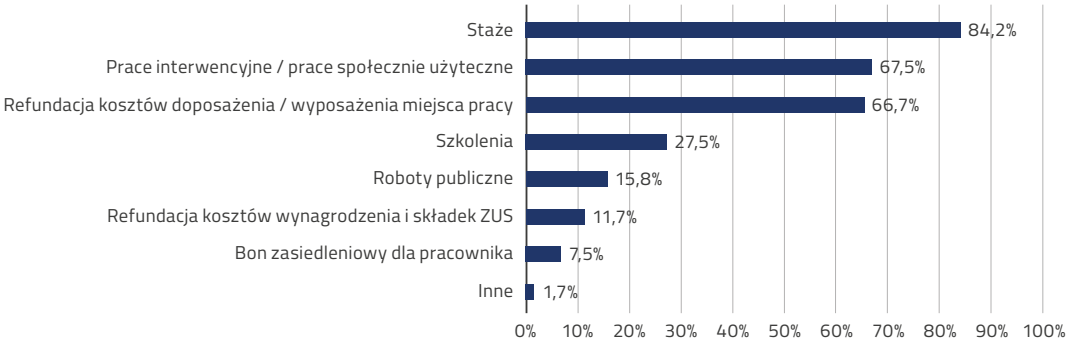
Najczęściej urzędy wskazywały, że pracodawcy oczekują staży (97,5%), refundacji kosztów wynagrodzenia i składek ZUS (80,0%) oraz subsydiowanego zatrudnienia w formie prac interwencyjnych/prac społecznie użytecznych (63,3%). Te trzy elementy są też najczęściej oferowane przez PUP-y.

Wykres 59. Dodatkowe elementy najczęściej oczekiwane przez pracodawców w związku z pośrednictwem pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wykres 60. Dodatkowe elementy najczęściej oferowane pracodawcom przez Powiatowe Urzędy Pracy w związku z pośrednictwem pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej pracodawcy zgłaszają oferty na formularzu pisemnym (92,5%), następnie – bezpośrednio (78,3%), a najrzadziej, choć nadal często – na formularzu online (75,0%). Do innych wskazywanych form należał e-mail i zgłaszanie telefoniczne.

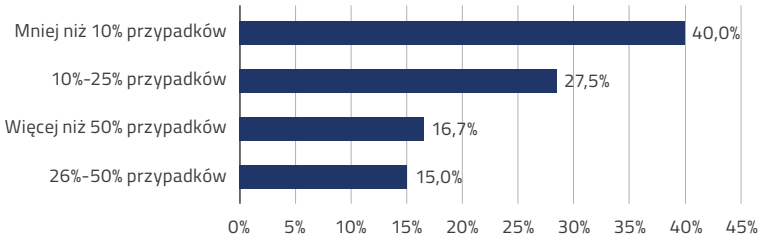
Pracodawcy wypełniają formularze w następujący sposób:

- całkowicie samodzielnie – średnio 39%
- z istotną pomocą pracowników PUP-u – średnio 32%.
- z niewielką pomocą pracowników PUP-u – średnio 29%

81,7% badanych PUP-ów wskazuje, że z pośrednictwa z powodu konieczności zgłoszenia oferty w określony sposób rezygnuje mniej niż 10% pracodawców, a 16,7% badanych Urzędów wskazuje, że z tego powodu rezygnuje od 10 do 25% pracodawców.

40,0% badanych PUP-ów wskazuje, że formularz jest odsyłany jako źle wypełniony do mniej niż 10% pracodawców, a 27,5% – że zdarza się to w od 10 do 25% przypadków.

Wykres 61. Częstotliwość odsyłania niekompletnego albo źle wypełnionego formularza przez pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Największa grupa PUP-ów twierdzi, że pracodawcy czasem komunikują swoje wymagania odnośnie przyszłych pracowników „czasem jasno, czasem niejasno" (46,2%), jednak większy odsetek PUP-ów wskazuje, że pracodawcy komunikują wymagania w sposób niejasny lub raczej niejasny (30,3%) niż jasny lub raczej jasny (23,5%).

Największa grupa PUP-ów twierdzi, że pracodawcy czasami zmieniają wymagania pod wpływem sugestii Urzędu (62,2%), jednak większy odsetek PUP-ów wskazuje, że pracodawcy często lub bardzo często zmieniają wymagania (22,7%) niż rzadko lub bardzo rzadko (15,1%).

Najczęściej wskazywano następujące potencjalne usprawnienia:

- Uproszczenie formularza zgłoszenia oferty pracy;
- Ujednolicenie formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy dla wszystkich Urzędów;
- Zachęcenie pracodawców do składania ofert poprzez stronę internetową urzędu pracy;
- Zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie opisywania wymagań wobec pracowników (np. zachęcenie pracodawców, by określali wysokość wynagrodzenia);
- Przejście na system informatyczny z dużym ograniczeniem wersji papierowej;
- Jednolity dla wszystkich PUP-ów wzór zgłoszenia oferty pracy;
- Możliwość telefonicznego zgłaszania oferty pracy;
- Zwiększenie liczby pracowników PUP-ów zajmujących się pośrednictwem pracy.

Jeden z respondentów szerzej opisał postulowane zmiany:

Możliwość przeprowadzania dla pracodawców szkolenia z zakresu prawa pracy, umów cywilnoprawnych, ponieważ w wielu przypadkach nie wiedzą lub nie rozumieją zasad legalnego zatrudniania zgodnie z przepisami (godzin pracy, systemów pracy itp.). Zmienić przepisy tak, aby urzędy pracy mogły zajmować się tylko osobami szukającymi pracy (a nie tymi co rejestrują się dla ubezpieczenia zdrowotnego itp. tracimy czas i energię na wyjaśnianie spornych sytuacji wynikłych z unikania pracy (odmów). Źle postrzegają nas pracodawcy – obarczają nas winą za kierowanie osób nie szukających pracy (pozorujących szukanie). Pośrednicy mają dylemat – czy wypełniać wymogi ustawowe i kierować do pracodawcy bezrobotnych, wiedząc że dana osoba nie nadaje się do pracy (działamy na zasadzie „przymuszania" osoby do pracy), a jednocześnie „zadawalać" pracodawcę, dając szybko kompetentnego pracownika. Jak nie przedstawiają oferty bezrobotnym – to jest zarzut, że nie aktywizują, a jak aktywizują – to pracodawca niezadowolony – „kogo mi tu przysyłacie?".

Etap 2. Selekcja kandydatów, skierowanie kandydata do pracodawcy

Najwięcej stanowisk pracy, na które Powiatowe Urzędy Pracy rekrutują, związanych jest z pracą fizyczną – robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani (każda z tych kategorii miejsc pracy stanowi około 38% wszystkich ofert). Stanowiska specjalistyczne i biurowe stanowiły średnio 21,3% z liczby wszystkich dostępnych wolnych miejsc pracy, na które PUP-y poszukiwały kandydatów. Z kolei wolne miejsca pracy dla kadry zarządzającej (stanowiska dyrektorskie/menedżerskie) stanowiły zaledwie 2,6% wszystkich etatów.

Tabela 11. Stanowiska, na które rekrutują badane Powiatowe Urzędy Pracy

TYP STANOWISKA	UDZIAŁ PROCENTOWY W OGÓLNEJ LICZBIE STANOWISK
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	średnio 2,6%
Stanowiska specjalistyczne i biurowe	średnio 21,3%
Robotnicy wykwalifikowani	średnio 38,0%
Robotnicy niewykwalifikowani	średnio 38,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najszybciej rekrutowane są osoby do pracy fizycznej – robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani, odpowiednio – 2,5 tygodnia i 3 tygodnie. Najdłużej rekrutowane są osoby na stanowiska specjalistyczne i dyrektorskie/menedżerskie; w tym ostatnim przypadku przeciętny czas trwania rekrutacji wynosi 3,2 tygodnia. Poniżej (przeciętnie) 3 tygodni rekrutowani są kandydaci na stanowiska specjalistyczne i biurowe.

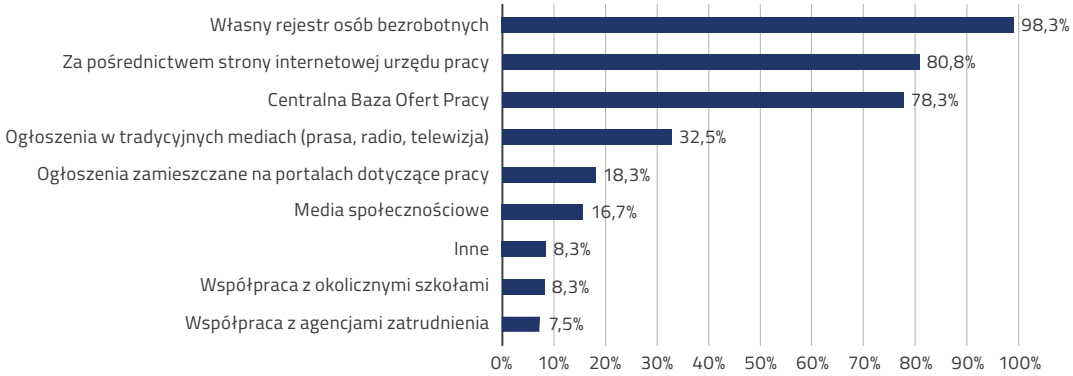
Tabela 12. Czas rekrutacji przez PUP wg typu stanowiska

TYP STANOWISKA	PRZECIĘTNA LICZBA TYGODNI
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	3,2
Stanowiska specjalistyczne i biurowe	2,6
Robotnicy wykwalifikowani	3,0
Robotnicy niewykwalifikowani	2,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wskazywane narzędzia rekrutacji pracowników przez PUP-y to: własny rejestr osób bezrobotnych (98,3%), strona internetowa PUP (80,8%), Centralna Baza Ofert Pracy (78,3%) i ogłoszenia w tradycyjnych mediach (prasa, radio, telewizja) (35,2%).

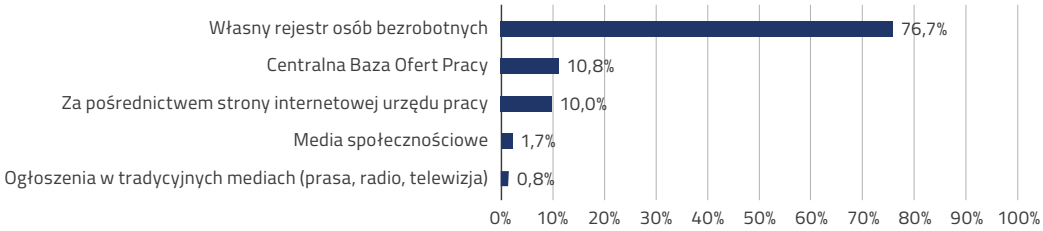
Wykres 62. Narzędzia wykorzystywane przez Powiatowe Urzędy Pracy do rekrutacji potencjalnych pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Za najskuteczniejsze narzędzie badani przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy uważają własny rejestr i Centralną Bazę Ofert Pracy, natomiast tylko jedna osoba wskazała, że najskuteczniejsze są ogłoszenia w tradycyjnych mediach.

Wykres 63. Najskuteczniejsze narzędzia do rekrutacji potencjalnych pracowników

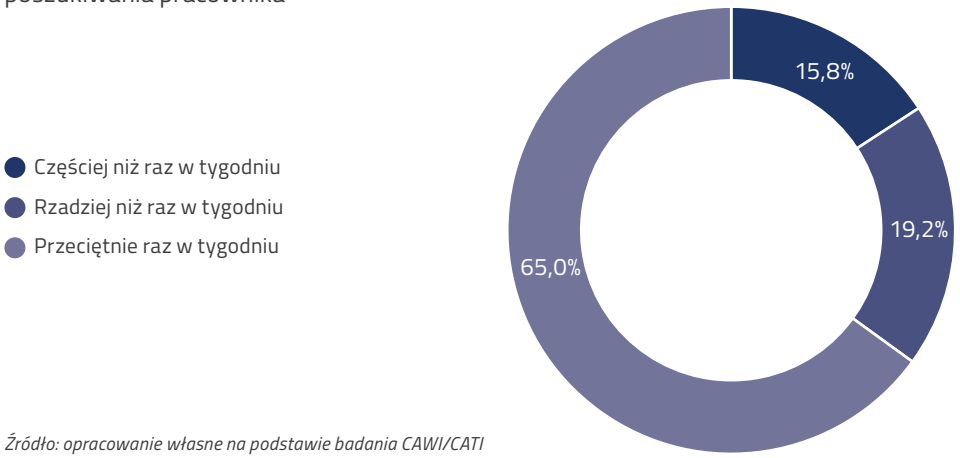


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęstsza forma komunikacji PUP-ów z pracodawcą to kontakt telefoniczny (94,2%). Najrzadziej badani pracownicy PUP-ów kontaktują się z pracodawcami bezpośrednio (spotkania z pracodawcami) – 3,3% oraz drogą elektroniczną (e-mail) – 2,5%.

Powiatowe Urzędy Pracy kontaktują się z pracodawcą w trakcie poszukiwania pracownika przeciętnie raz w tygodniu – 65%. 1/5 urzędów utrzymuje kontakt z pracodawcami rzadszy niż raz w tygodniu. Z kolei 15,8% urzędów pozostaje w kontakcie z pracodawcami częściej niż raz w tygodniu.

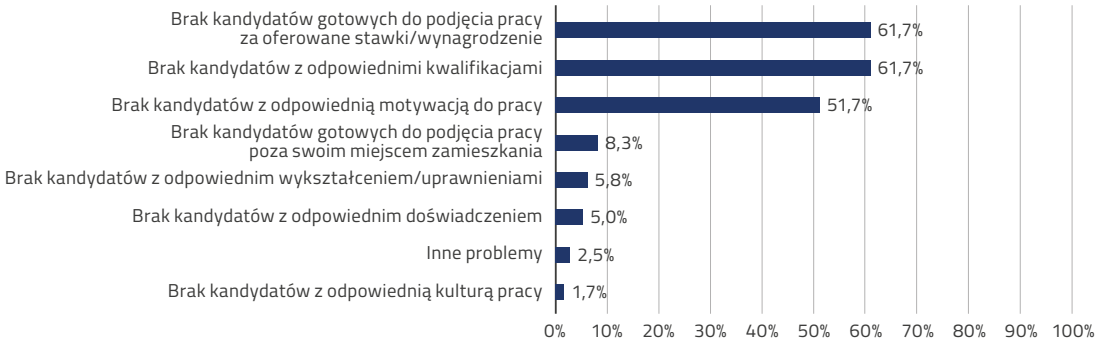
Wykres 64. Częstotliwość kontaktu Powiatowych Urzędów Pracy z pracodawcą w trakcie poszukiwania pracownika



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Za najważniejsze problemy na tym etapie badane PUP-y uważają: brak kandydatów gotowych do podjęcia pracy za oferowane stawki/wynagrodzenie oraz brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (po 61,7%), brak kandydatów z odpowiednią motywacją do pracy (51,7%). Inne problemy wskazywano rzadko.

Wykres 65. Problemy występujące na etapie prowadzenia rekrutacji pracowników przez Powiatowe Urzędy Pracy



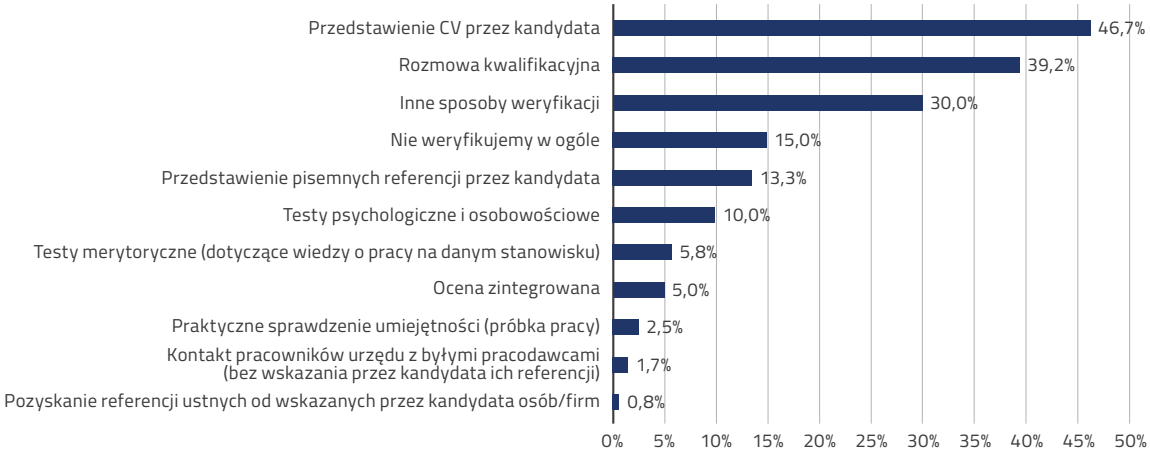
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wskazywanymi sposobami weryfikacji kompetencji kandydatów przez PUP-y były: przedstawienie CV przez kandydata (46,7%), rozmowa z kandydatem (39,2%), oraz dokumenty potwierdzające kwalifikacje: świadectwa, zaświadczenia, certyfikaty (24,2%)[4]. Rzadziej przedstawienie pisemnych referencji przez kandydata (13,3%).

4 Kategoria „dokumenty potwierdzające posiadane kwalifikacji" wchodzi w zakres kategorii „Inne sposoby weryfikacji" kandydatów (30%).

Ponadto wskazywano inne formy, takie jak dane pozyskane w trakcie rejestracji bezrobotnego (w systemie SYRIUSZ).

Wykres 66. Weryfikacja kompetencji kandydatów przez Powiatowe Urzędy Pracy

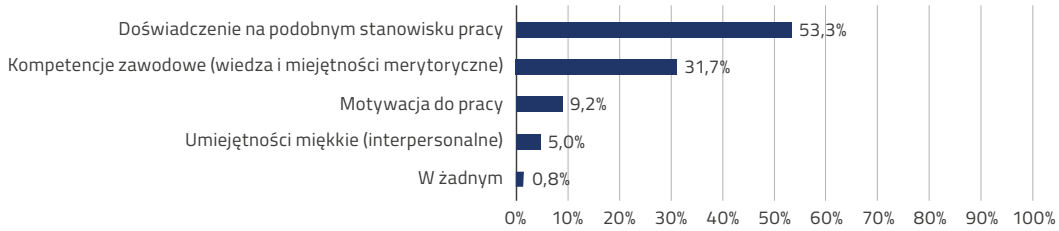


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Za najskuteczniejsze metody uznano rozmowę z kandydatem (37,1%) oraz dokumenty/dane z systemu SYRIUSZ (30,1%). Dużo rzadziej najskuteczniejsze było zdaniem Powiatowych Urzędów Pracy przedstawianie CV (15,5%) oraz przedstawienie pisemnych referencji przez kandydata (8,7%).

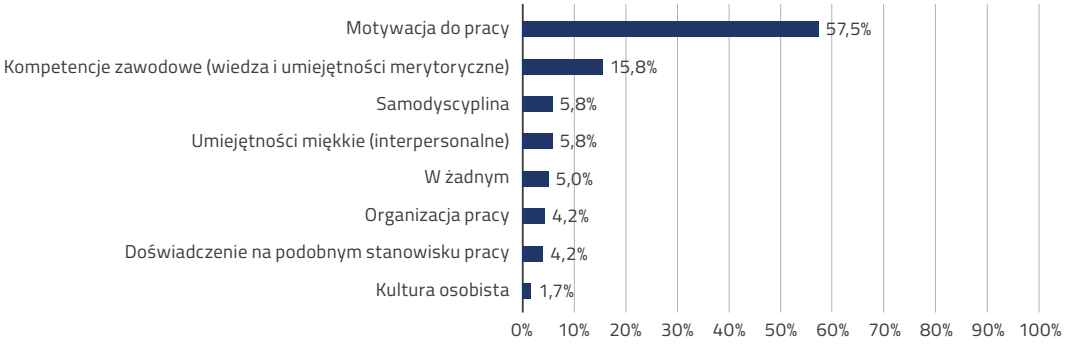
Oczekiwanie pracodawców, które kandydaci spełniają w największym stopniu dotyczą wcześniejszego doświadczenie na podobnym stanowisku (53,3%) oraz posiadanych kompetencji zawodowych (31,7%). Z kolei w najmniejszym stopniu spełniania jest motywacja do pracy (57,5%).

Wykres 67. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w największym stopniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wykres 68. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w najmniejszym stopniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najwięcej kandydatów jest przeciętnie kierowanych przez PUP-y na stanowiska robotników niewykwalifikowanych (przeciętnie jeden PUP kieruje ok. 12 pracowników na takie stanowisko), zaś najmniej – na stanowiska dyrektorskie i menedżerskie (przeciętnie 2 osoby).

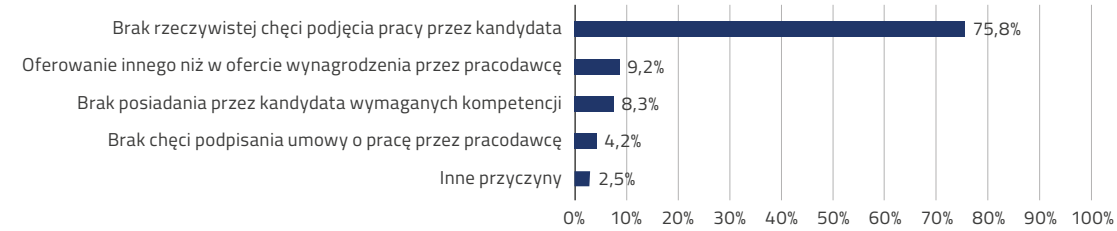
Tabela 13. Przeciętna liczba kandydatów kierowanych na miejsce pracy przez Powiatowe Urzędy Pracy wg rodzaju stanowiska

TYP STANOWISKA	PRZECIĘTNA LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH KIEROWANYCH NA STANOWISKO
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	1,6
Stanowiska specjalistyczne i biurowe	7,8
Robotnicy wykwalifikowani	8,9
Robotnicy niewykwalifikowani	12,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

75,8% PUP-ów wskazuje, że najczęstszą przyczyną niepodpisania umowy przez pracodawcę z kandydatem jest brak rzeczywistej chęci podjęcia pracy przez kandydata. Pozostałe odpowiedzi wskazuje mniej niż 10% badanych.

Wykres 69. Przyczyny braku zawarcia umowy ze skierowanym przez Powiatowy Urząd Pracy kandydatem



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Zdaniem 59,2% PUP-ów sytuacja, w której pracodawca nie zawiera umowy ze skierowanym pracownikiem zdarza się, ale rzadko; 25,8% twierdzi, że nie zdarza się tak nigdy lub prawie nigdy. Z kolei tylko 15% badanych uważa, że jest to sytuacja częsta.

Etap 3. Zakończenie współpracy, podtrzymywanie kontaktu, ewaluacja

45% badanych PUP-ów pozyskuje informację zwrotną o procesie pośrednictwa pracy bezpośrednio lub telefonicznie od każdego pracodawcy, a 40,8% – od tych pracodawców, którzy powracają do urzędu. 18,3% PUP-ów nie pozyskuje takich informacji.

Wśród PUP-ów, które otrzymują informację zwrotną, 56,1% dostaje krytyczne uwagi. Najczęściej są one następujące:

- Pozyskanie pracowników bez wystarczającej motywacji do pracy – 90,9%;
- Zbyt długi czas trwania rekrutacji – 45,5%
- Pozyskanie pracowników o nieodpowiednich lub niewystarczających kwalifikacjach – 38,2%

Poza kwestią czasu rekrutacji, bardzo rzadko zdarzają się natomiast uwagi do samej procedury i kontaktu z PUP-ami (np. zbyt trudne procedury).

Wykres 70. Krytyczne uwagi pracodawców dot. procesu rekrutacji pracowników przez Powiatowe Urzędy Pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

PUP-y najczęściej podtrzymują kontakt nie ze wszystkimi, a z wybranymi pracodawcami (60% – bezpośrednio i telefonicznie, 14,2% – mailowo). Mniej PUP-ów kontaktuje się ze wszystkimi pracodawcami (39,2% – bezpośrednio i telefonicznie, 6,7% – mailowo). 17,5% urzędów organizuje spotkania dla współpracujących pracodawców. Z kolei 3,3% urzędów organizuje konkursy, których celem jest wyróżnienie pracodawców najlepiej współpracujących z PUP-ami w ramach pośrednictwa pracy. Wśród badanych urzędów tylko 6% z nich nie podtrzymuje żadnego kontaktu z pracodawcami, chyba że kontakt jest inicjowany przez samego pracodawcę.

Przeciętnie dzięki działaniom PUP-ów udaje się wypełnić 60,7% miejsc pracy zgłaszanych przez pracodawców. Badane PUP-y szacowały też, w jakim procencie obsadzają zgłoszone wolne miejsca pracy bez wykorzystania dodatkowych instrumentów finansowanych z Funduszu Pracy – było to przeciętnie 41,0% miejsc. Przeciętnie 72,4% pracodawców wraca do badanych PUP-ów po zakończeniu procesu rekrutacji w celu kontynuowania współpracy w zakresie pośrednictwa pracy.

Formy „niebezpośrednie" – giełdy i targi pracy

Badanie Powiatowe Urzędowe Pracy w 2017 r. najczęściej organizowały giełdy pracy (przeciętnie 26,5 na jeden PUP – prawie tyle samo co jednostki OHP), rzadziej organizowano targi pracy (0,6). Z kolei w przypadku wydarzeń współorganizowanych z innymi instytucjami – pracownicy PUP-ów wskazali, że najczęściej współorganizowano targi pracy (0,8), rzadziej giełdy pracy (0,4).

Tabela 14. Przeciętna liczba zorganizowanych i współorganizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy giełd i targów pracy

	GIEŁDY (PRZECIĘTNIE NA 1 PUP ROCZNIE)	TARGI (PRZECIĘTNIE NA 1 PUP ROCZNIE)
organizowane	26,5	0,6
współorganizowane	0,4	0,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badani pracownicy PUP-ów wskazują, że ich zdaniem zainteresowanie pracodawców targami pracy jest większe (36,1%) niż giełdami pracy (19,7%). Natomiast zainteresowanie bezrobotnych zarówno giełdami pracy jak i targami pracy jest mniejsze niż wśród pracodawców (stosunkowo większe także w przypadku targów pracy).

Tabela 15. Zainteresowanie pracodawców giełdami i targami pracy zorganizowanymi i współorganizowanymi przez Powiatowe Urzędy Pracy

	MAŁE LUB BARDZO MAŁE	DUŻE LUB BARDZO DUŻE
Giełdy pracy	**27,0%**	19,7%
Targi pracy	36,1%	36,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Tabela 16. Zainteresowanie pracodawców giełdami i targami pracy zorganizowanymi i współorganizowanymi przez Powiatowe Urzędy Pracy

	MAŁE LUB BARDZO MAŁE	DUŻE LUB BARDZO DUŻE
Giełdy pracy	**52,2**	6,3
Targi pracy	**41,6**	20,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badani pracownicy PUP-ów częściej wskazują, że ich zdaniem efektywność zarówno giełd pracy jak i targów pracy jest niska lub bardzo niska (odpowiednio 26,1% i 38,9%), niż że jest wysoka lub bardzo wysoka (odpowiednio 17,1% i 16,1%).

Tabela 17. Ocena efektywności giełda i targów pracy wg Powiatowych Urzędów Pracy

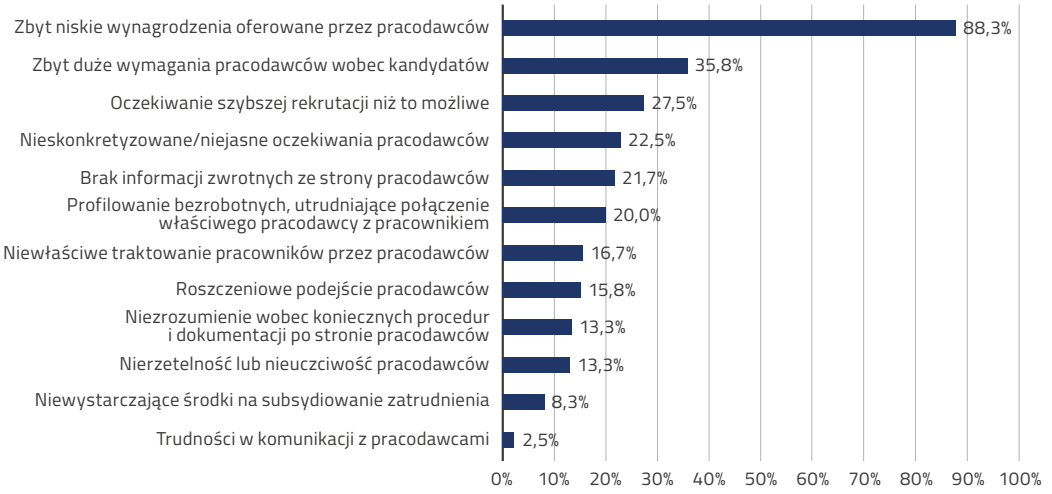
	NISKA LUB BARDZO NISKA	WYSOKA LUB BARDZO WYSOKA
Giełdy pracy	**26,1**	17,1
Targi pracy	**38,9**	16,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Ogólne opinie o współpracy z pracodawcami w ramach pośrednictwa pracy

Zdecydowanie najczęściej wskazywaną przez PUP-y barierą we współpracy z pracodawcami są zbyt niskie wynagrodzenia oferowane przez pracodawców (88,3%). Dużo rzadziej wskazywano: duże wymagania pracodawców wobec kandydatów (35,8%), oczekiwanie szybszej rekrutacji niż to możliwe (27,5%), nieskonkretyzowane/niejasne oczekiwania pracodawców (22,5%) i brak informacji zwrotnych ze strony pracodawców (21,7%).

Wykres 71. Bariery we współpracy z pracodawcami w ramach pośrednictwa pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Podobnie jak w przypadku pracowników agencji zatrudnienia i pracowników jednostek OHP, pracownicy PUP-ów w zdecydowanej większości postrzegają swoją działalność, przygotowanie do niej oraz współpracę i relacje z przedsiębiorcami pozytywnie. Największy podział opinii (na negatywne i pozytywne) jest zauważalny w przypadku stwierdzenia, że liczba pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w PUP-ach jest wystarczająco duża, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców – 45,5% osób jest zdania, że tak nie jest, z kolei 40,0% uważa, że jest. Przedstawiciele PUP-ów co do zasady są zadowoleni ze współpracy z pracodawcami, jednak współpraca ta najczęściej ich zdaniem ma charakter formalny.

Tabela 18. Opinie Powiatowych Urzędów Pracy o współpracy z pracodawcami

	NIE LUB RACZEJ NIE	TAK LUB RACZEJ TAK
G2.1. Nasze relacje z większością pracodawców mają charakter nieformalny	**72,5%**	8,3%
G2.2. Jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z pracodawcami	6,6%	**74,2%**
G2.3. Pracodawcy traktują nas po partnersku	15,0%	**60,9%**
G2.4. Środki finansowe, jakimi dysponujemy, wystarczają na prowadzenie dobrej współpracy z pracodawcami	23,3%	**54,1%**
G2.5. Liczba pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w PUP-ie jest wystarczająco duża, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców	**45,9%**	40,0%
G2.6. Kompetencje zawodowe pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w PUP-ie są wystarczające, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców	2,5%	**88,4%**
G2.7. Umiejętności miękkie pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w PUP-ie są wystarczające, żeby w pełni zaspokoić potrzeby pracodawców	3,3%	**98,3%**
G2.8. Osoby odpowiedzialne za współpracę z pracodawcami mają duży wpływ na decyzje strategiczne dotyczące działania PUP-u	26,7%	**35,0%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Podobnie jak w przypadku pracowników agencji zatrudnienia i pracowników jednostek OHP, również wizerunek przeciętnego pracodawcy w oczach pracowników PUP-ów jest w przeważającej mierze pozytywny – większość opinii wyraża przychylne oceny wobec pracodawców. W zdecydowanej mniejszości są opnie negatywnie oceniające pracodawców. W przypadku opinii negatywnych (kategoria osób nieprzychylnych pracodawcom) najczęściej (23,4%) PUP-y wskazywały na niestabilność pracodawcy.

Tabela 19. Portret pracodawcy w oczach pracowników Powiatowych Urzędów Pracy

	TAK LUB RACZEJ TAK		TAK LUB RACZEJ TAK
Nieuczciwy	5,8%	Uczciwy	**44,1%**
Nieetyczny wobec pracowników	4,1%	Etyczny wobec pracowników	**40,8%**
Niekompetentny	5,8%	Kompetentny	**55,8%**
Nieżyczliwy	5,0%	Życzliwy	45,8%
Niestabilny	**23,4%**	Stabilny	22,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badane urzędy najczęściej wskazywały następujące postulowane usprawnienia:

- **większa liczba pośredników pracy w PUP-ach;**
- zachęcenie pracodawców, by precyzyjnie i rzetelnie określali wymagania i opisywali stanowisko pracy;
- likwidacja profilowania bezrobotnych;
- pozostawienie w ewidencji bezrobotnych jedynie osób, które szukają pracy (są gotowe do jej podjęcia), a nie ubezpieczenia zdrowotnego;
- lepsza promocja, np. materiały informacyjno-promocyjne (ogólnokrajowe) promujące pośrednictwo pracy.
- uproszczenie procedur, ograniczenie biurokracji (np. konieczności dokumentowania pracy pośredników);
- możliwość częstszych wyjazdów bezpośrednio do pracodawców;
- możliwość korzystania na bieżąco z bazy ZUS w zakresie zgłoszenia osoby zatrudnionej do ubezpieczenia
- odciążenie pracowników z innych obowiązków niezwiązanych z pośrednictwem pracy;
- umożliwienie telefonicznego zgłaszania ofert.

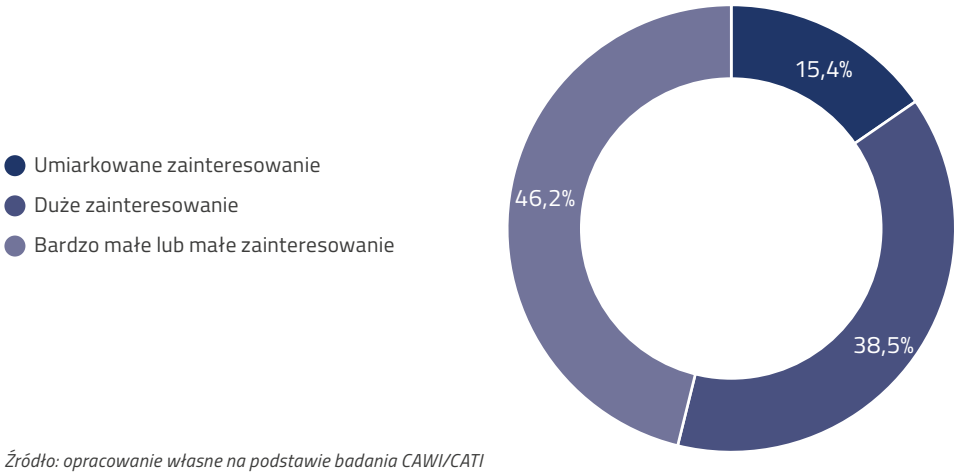
POŚREDNICTWO PRACY – DZIAŁANIA WUP-ÓW

12 z 13 badanych WUP-ów wspiera PUP-y w realizacji pośrednictwa pracy poprzez:

- organizację i współpracę w organizacji targów i giełd pracy;
- cykliczne spotkania z doradcami klienta;
- działania EURES;
- rozpowszechnianie ofert pracy poprzez serwisy internetowe i w siedzibie WUP-u;
- dostarczanie PUP-om informacji na temat zapotrzebowania pracodawców na zawody i kwalifikacje;
- organizowanie szkoleń dla doradców zawodowych i pośredników pracy;
- przekazywanie wyników badań.

6 WUP-ów twierdzi, że zainteresowanie pracodawców zgłaszaniem się do WUP-u po informację o tym, jakimi instrumentami dysponuje PUP oraz jak wyglądają procedury zgłaszania ofert pracy jest małe lub bardzo małe, 2 – że jest ono umiarkowane, 5 – że jest ono duże.

Wykres 72. Stopień zainteresowania pracodawców informacjami od Wojewódzkiego Urzędu Pracy w zakresie rekrutacji kandydatów/pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badane Wojewódzkie Urzędy Pracy najczęściej organizowały giełdy pracy (razem 15), rzadziej organizowano targi pracy (razem 2). Z kolei w przypadku wydarzeń współorganizowanych z innymi instytucjami – pracownicy WUP-ów wskazali, że najczęściej współorganizowano targi pracy (razem 142), rzadziej giełdy pracy (razem 10).

Tabela 20. Organizacja i współorganizacja giełd i targów pracy przez Wojewódzkie Urzędy Pracy

	GIEŁDY	TARGI
organizowane	5 WUP-ów zorganizowało 15 giełd 8 WUP-ów nie organizowało żadnych giełd	2 WUP-y zorganizowały 2 targi 11 WUP-ów nie organizowało żadnych targów
współorganizowane	5 WUP-ów współorganizowało 10 giełd 8 WUP-ów nie współorganizowało giełd	12 WUP-ów zorganizowało 142 targi 1 WUP nie współorganizował targów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badani pracownicy WUP-ów są zdania, że zainteresowanie pracodawców giełdami pracy jest małe lub bardzo małe (12,5%). Z kolei zainteresowanie pracodawców targami pracy – zdaniem pracowników WUP-ów – jest większe (wg 41,6% – duże lub bardzo duże) niż zainteresowanie giełdami pracy (12,5% – duże lub bardzo duże).

Tabela 21. Zainteresowanie giełdami i targami pracy wśród pracodawców wg Wojewódzkich Urzędów Pracy

	MAŁE LUB BARDZO MAŁE	DUŻE LUB BARDZO DUŻE
Giełdy pracy	12,5%	12,5%
Targi pracy	0,0%	**41,6%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badani pracownicy WUP-ów są zdania, że zainteresowanie bezrobotnych zarówno giełdami pracy jak i targami pracy jest małe lub bardzo małe (po 7,7%). W przypadku targów pracy zostało ono ocenione na duże lub bardzo duże (25%).

Tabela 22. Zainteresowanie giełdami i targami pracy wśród bezrobotnych wg Wojewódzkich Urzędów Pracy

	MAŁE LUB BARDZO MAŁE	DUŻE LUB BARDZO DUŻE
Giełdy pracy	**7,7%**	0,0%
Targi pracy	7,7%	**25,0%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badani pracownicy WUP-ów są zdania, że zarówno targi pracy jak i giełdy pracy mają zbliżoną efektywność – wysoką lub bardzo wysoką, odpowiednio 16,7% (targi) i 15,4% (giełdy). Zdaniem innej części pracowników WUP-ów (7,7%) efektywność targów pracy jest niska lub bardzo niska.

Tabela 23. Ocena efektywności giełd i targów pracy wg Wojewódzkich Urzędów Pracy

	NISKA LUB BARDZO NISKA	WYSOKA LUB BARDZO WYSOKA
Giełdy pracy	0,0%	**15,4%**
Targi pracy	7,7%	**16,7%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

POŚREDNICTWO PRACY – OPINIE PRACODAWCÓW

Ogólne opinie i potrzeby pracodawców w zakresie pośrednictwa pracy

Badanych pracodawców zapytano, na jakie stanowiska będą potrzebować pracowników w nadchodzącym roku. Pracodawcy, którzy prognozują wzrost zatrudnienia, łącznie będą poszukiwać 18 793 nowych pracowników na różne typy stanowisk.

Najczęściej rekrutować będą na stanowiska związane z pracą fizyczną – robotników wykwalifikowanych (6979 prognozowanych wolnych etatów w firmach pracodawców objętych badaniem) i niewykwalifikowanych (10 069 prognozowanych wolnych etatów). Robotnicy łącznie stanowią 90,7% (17 048) z liczby wszystkich pracowników (niezależnie od typu stanowiska), którzy w przyszłości będą poszukiwani przez pracodawców.

Stanowiska specjalistycznie i biurowe stanowią 8,9% (1685) z liczby wszystkich prognozowanych wolnych etatów; z kolei prognozowane etaty dla kadry zarządzającej stanowią zaledwie 0,3% (60 nowych stanowisk pracy).

Tabela 24. Prognozowane zapotrzebowanie na poszczególne rodzaje stanowisk

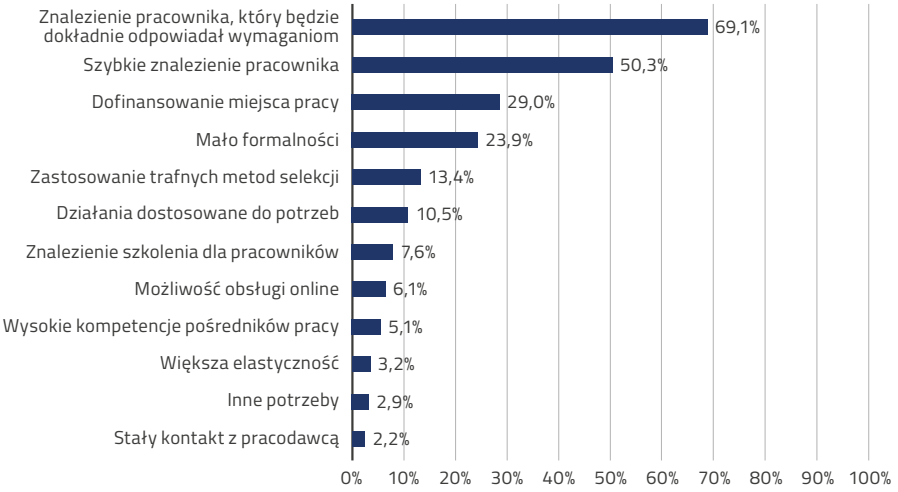
TYP STANOWISKA	PROGNOZOWANE ZAPOTRZEBOWANIE
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	86,3% badanych przedsiębiorstw nie będzie potrzebować pracowników na te stanowiska. Pozostałe firmy potrzebować będą łącznie 60 osób.
Stanowiska specjalistyczne i biurowe	46,2% badanych przedsiębiorstw nie będzie potrzebować pracowników na te stanowiska. Pozostałe firmy potrzebować będą łącznie 1 685 osób.
Robotnicy wykwalifikowani	49,0% badanych przedsiębiorstw nie będzie potrzebować pracowników na te stanowiska. Pozostałe firmy potrzebować będą łącznie 6 979 osób.
Robotnicy niewykwalifikowani	65,0% badanych przedsiębiorstw nie będzie potrzebować pracowników na te stanowiska. Pozostałe firmy potrzebować będą łącznie 10 069 osób.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Potrzeby związane z pośrednictwem pracy, wskazywane przez pracodawców najczęściej jako najważniejsze to:

- znalezienie pracownika, który będzie dokładnie odpowiadał wymaganiom (69,1% pracodawców),
- szybkie znalezienie pracownika (50,3%),
- dofinansowanie miejsca pracy (29,0%)
- mało formalności (20,3%)
- zastosowanie trafnych metod selekcji (pewność, że zatrudniana osoba ma wymagane kompetencje) (13,4%)

Wykres 73. Potrzeby pracodawców w zakresie pośrednictwa pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

W opinii pracodawców najbardziej optymalny czas trwania usługi pośrednictwa pracy mógłby wynosić maksymalnie ponad jeden tydzień – dla pracowników (robotników) niewykfalifikowanych oraz ponad dwa tygodnie dla pracowników (robotników) wykfalifikowanych. Z kolei czas trwania usługi pośrednictwa pracy mógłby wynosić maksymalnie prawie trzy tygodnie dla stanowisk specjalistycznych i biurowych (przeciętnie 2,7 tygodnia) oraz dla kadry zarządzającej – dyrektorzy i menedżerowie (przeciętnie 2,9 tygodnia).

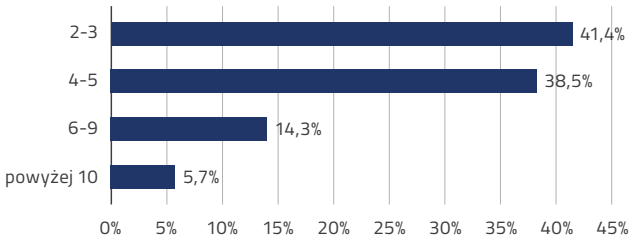
Tabela 25. Optymalna liczba tygodni – rekrutacja na poszczególne rodzaje stanowisk

TYP STANOWISKA	OPTYMALNA LICZBA TYGODNI
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	Przeciętnie 2,9 tygodnia
Stanowiska specjalistyczne i biurowe	Przeciętnie 2,7 tygodnia
Robotnicy wykwalifikowani	Przeciętnie 2,2 tygodnia
Robotnicy niewykwalifikowani	Przeciętnie 1,8 tygodnia

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej pracodawcy wskazywali, że optymalna liczba kandydatów przedstawionych dla jednego stanowiska pracy to 2-3 osoby (41,4%), nieco rzadziej – 4-5 kandydatów (38,5%).

Wykres 74. Optymalna liczba kandydatów na jedno stanowisko pracy

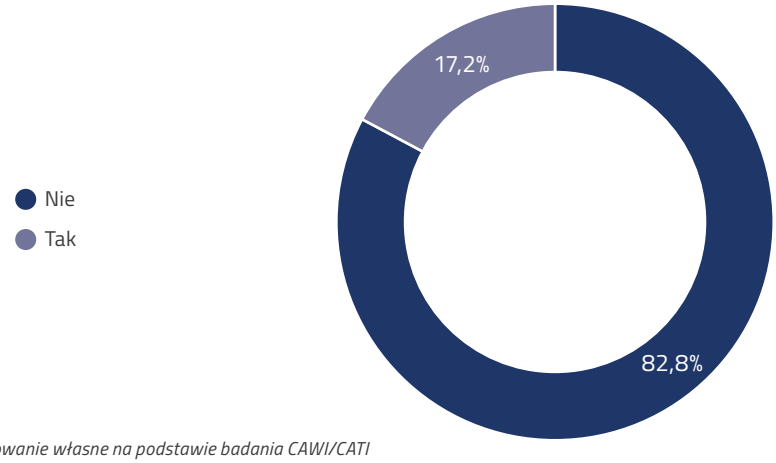


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Opinie o pośrednictwie pracy agencji zatrudnienia

Z agencjami zatrudnienia współpracowało 17,2% badanych przedsiębiorstw. Zdecydowanie częściej pracodawcy nawiązują współpracę w zakresie pośrednictwa pracy z Powiatowymi Urzędami Pracy (91,7%) niż z agencjami zatrudnienia.

Wykres 75. Współpraca firm z agencjami zatrudnienia przy poszukiwaniu pracowników

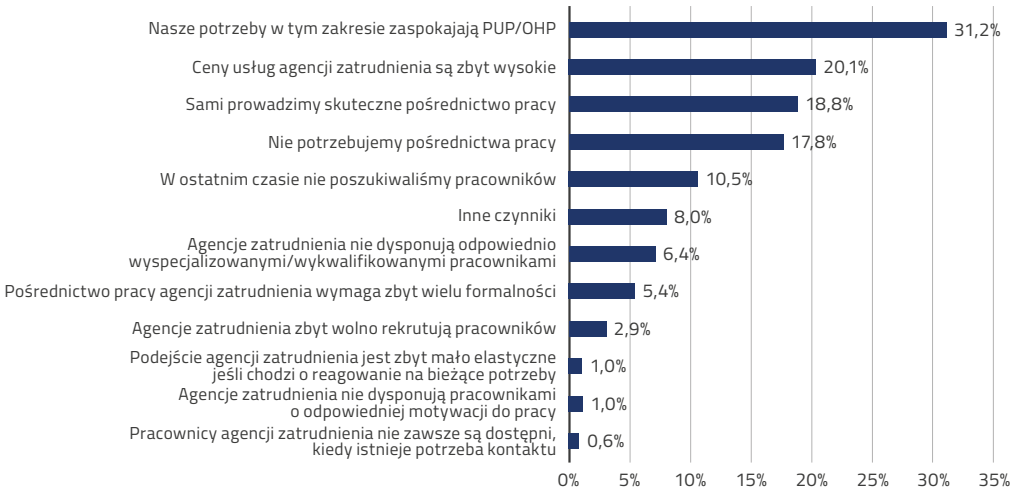


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęstsze przyczyny braku współpracy z agencjami zatrudnienia były następujące:

- Potrzeby pracodawców w tym zakresie zaspokajają PUP/OHP (31,2%)
- Ceny usług agencji zatrudnienia są zbyt wysokie (20,1%);
- Pracodawcy sami prowadzą skuteczne pośrednictwo pracy (18,8%);
- Pracodawcy nie potrzebują pośrednictwa pracy (17,8%).

Wykres 76. Czynniki wpływające na brak współpracy firm z agencjami pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej pracodawcy wskazywali następujące czynniki, które mogłyby zachęcić do współpracy z AZ:

- bezpłatne usługi lub niższe ceny,
- szybsza rekrutacja,
- mniejsza liczba formalności,
- istnienie na danym terenie takiej agencji.

W 75,9% przypadków współpracę między AZ a przedsiębiorcą inicjował przedsiębiorca, a w 16,7% – agencja. 66,7% badanych przedsiębiorstw, która mają doświadczenie współpracy z agencjami zatrudnienia, nadal współpracuje lub bierze pod uwagę możliwość dalszej współpracy z nimi. Firmy mające doświadczenie współpracy z agencjami zatrudnienia w 33,3% przypadków nawiązują z nimi ponowną współpracę.

Najczęstszymi przyczynami rezygnacji pracodawców z tej współpracy były natomiast: zbyt wysokie ceny i brak występowania potrzeb w zakresie pośrednictwa pracy. Do ponownego nawiązania współpracy badanych pracodawców mogłyby zachęcić:

- poprawa sytuacji firmy;
- niższe ceny świadczonych usług.

Najczęściej wskazywane czynniki motywujące pracodawców do współpracy z AZ to: duża baza potencjalnych pracowników (44,4%), szybkość znalezienia pracownika (38,9%), umiejętność znalezienia wykwalifikowanych, wyspecjalizowanych pracowników (33,3%) i mało formalności (22,2%).

Za pośrednictwem AZ najczęściej pracodawcy poszukiwali kandydatów na stanowiska związane z pracą fizyczną – robotnicy wykwalifikowani (1279 wolnych etatów) i niewykwalifikowani (371 wolnych etatów). Obie kategorie pracowników stanowiły 65,9% z łącznej liczby wszystkich poszukiwanych pracowników (niezależnie od typu stanowiska). Z wszystkich 1650 wolnych etatów na stanowiska robotnicze tylko 22,7% etatów (376) zostało zgłoszonych do rekrutacji za pośrednictwem agencji zatrudnienia, przy czym AZ częściej rekrutował robotników niewykwalifikowanych (54,9%) niż wykfalifikowanych (13,4%). Stanowiska specjalistycznie i biurowe stanowiły 26,7% z liczby wszystkich stanowisk, na które pracodawcy poszukiwali kandydatów. Z 668 wolnych etatów na stanowiska specjalistyczne i biurowe tylko 11,8% etatów (79) zostało zgłoszonych do rekrutacji za pośrednictwem agencji zatrudnienia. Najrzadziej pracodawcy poszukiwali kandydatów na stanowiska dyrektorskie i menedżerskie; wolne etaty dla kadry zarządzającej stanowiły zaledwie 7,3% z liczby wszystkich stanowisk, na które pracodawcy poszukiwali kandydatów. Z 185 wolnych etatów na stanowiska zarządcze tylko 37,5% etatów (69) zostało zgłoszonych do rekrutacji za pośrednictwem agencji zatrudnienia. Łącznie pracodawcy poszukiwali 2502 pracowników na różne typy stanowisk, przy czym tylko 20,9% etatów (524) zostało zgłoszonych do rekrutacji za pośrednictwem agencji zatrudnienia. Agencje zatrudnienia najczęściej rekrutowały – z jednej strony – robotników niewykfalifikowanych (54,9%), a z drugiej – kadrę zarządzającą (37,5%).

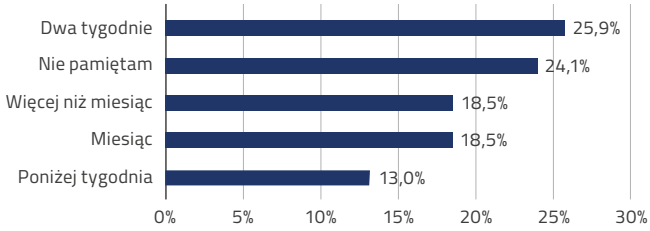
Tabela 26. Pracownicy poszukiwani za pośrednictwem agencji zatrudnienia wg stanowisk

TYP STANOWISKA	LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW/ WOLNYCH STANOWISK	W TYM ZA POŚREDNICTWEM AGENCJI ZATRUDNIENIA
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	Łącznie 184 Przeciętnie 4,0 na firmę	Łącznie 69 (37,5% wszystkich rekrutacji na te stanowiska) Przeciętnie 1,6 na firmę
Stanowiska specjalistyczne i biurowe	Łącznie 668 Przeciętnie 14,8 na firmę	Łącznie 79 (11,8% wszystkich rekrutacji na te stanowiska) Przeciętnie 1,- na firmę
Robotnicy wykwalifikowani	Łącznie 1279 Przeciętnie 27,8 na firmę	Łącznie 172 (13,4% wszystkich rekrutacji na te stanowiska) Przeciętnie 4,1 na firmę
Robotnicy niewykwalifikowani	Łącznie 371 Przeciętnie 7,9 na firmę	Łącznie 204 (54,9% wszystkich rekrutacji na te stanowiska) Przeciętnie 5,2 na firmę

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wg wskazań pracodawców rekrutacja trwała za pośrednictwem AZ trwała 2 tygodnie (25,9%), miesiąc (18,5%) lub więcej niż miesiąc (18,5%).

Wykres 77. Czas trwania rekrutacji pracownika przez agencję zatrudnienia od zgłoszenia oferty do podjęcia pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wg pracodawców najczęstszą formą kontaktu między pracodawcami a agencją był kontakt telefoniczny (77,8%) lub e-mailowy (64,8%), rzadziej – bezpośredni (27,7%). Najwięcej pracodawców wskazywało, że agencja kontaktuje się przeciętnie raz w tygodniu (50,0%). Dużo mniej wskazywało rzadziej niż raz w tygodniu (27,8%) lub częściej (22,2%). 75% agencji podtrzymywało ten kontakt, najczęściej w formie bezpośredniej lub telefonicznej (50%).

Wg pracodawców, przeciętnie dzięki współpracy z AZ udawało się wypełnić 37% zgłoszonych miejsc pracy. Połowa pracodawców wypełniła mniej niż 20% zgłoszonych miejsc pracy.

Do najważniejszych wskazanych przez pracodawców problemów we współpracy z AZ należały:

- Pozyskanie pracowników bez wystarczającej motywacji do pracy (40,7%);
- Pozyskanie pracowników o nieodpowiednich lub niewystarczających kwalifikacjach (40,7%).

Wykres 78. Problemy/bariery występujące w trakcie realizacji przez agencję zatrudnienia usługi pośrednictwa pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Brak zawarcia umowy ze wskazanym kandydatem zdarzyło się w przypadku 25,9% pracodawców, korzystających z usług agencji zatrudnienia. Pracodawcy wskazali trzy następujące przyczyny: brak rzeczywistej chęci podjęcia pracy przez kandydata (6 firm), brak posiadania przez kandydata wymaganych kompetencji (3 firmy) oraz zmiana potrzeb kadrowych (2 firmy).

Możliwe czynniki, które należałoby usprawnić zdaniem pracodawców w przypadku pośrednictwa pracy AZ, to:

- niższa cena;
- lepsza selekcja kandydatów, zwłaszcza pod kątem motywacji do pracy i kompetencji zawodowych;
- lepsza weryfikacja umiejętności pracowników.

Badani pracodawcy w przeważającej większości postrzegają pozytywnie działalność agencji zatrudnienia, a także przygotowanie pracowników AZ do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy. Dominują także pozytywne opinie na temat kontaktów pracodawców z pracownikami AZ. W mniejszości są osoby, które profesjonalizm pracowników AZ oraz relacje z nimi oceniałaby negatywnie. Stosunkowo najwięcej wątpliwości wystąpiło w kwestii częstotliwości kontaktów z AZ – 16,0% pracodawców uważało, że częstotliwość ta nie jest wystarczająca.

Tabela 27. Opinie pracodawców na temat współpracy z agencjami zatrudnienia

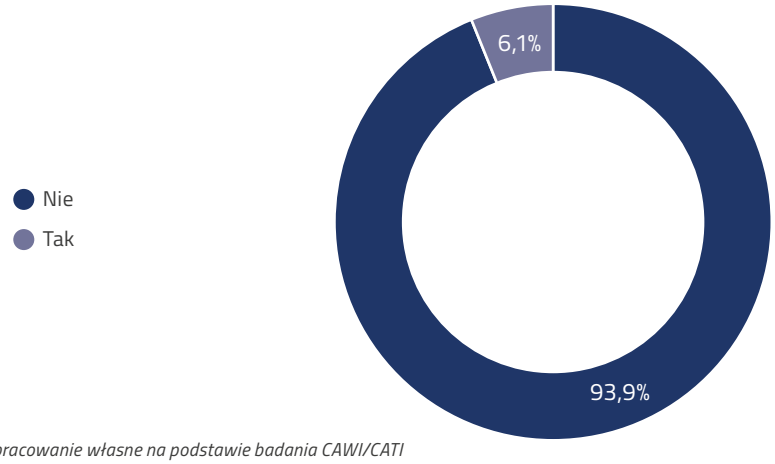
	% ODPOWIEDZI „TAK LUB RACZEJ TAK”		% ODPOWIEDZI „TAK LUB RACZEJ TAK”
Bardzo zbiurokratyzowana	11,1%	Mało zbiurokratyzowany	**48,1%**
Pracownicy AZ nie są życzliwi	9,3%	Pracownicy AZ są życzliwi	**48,2%**
Pracownicy AZ nie są kompetentni	11,2%	Pracownicy AZ są kompetentni	**51,9%**
Język stosowany przez pracowników AZ nie jest zrozumiały	13,0%	Język stosowany przez pracowników AZ jest zrozumiały	**46,3%**
Częstotliwość kontaktów z AZ nie jest wystarczająca	16,7%	Częstotliwość kontaktów z AZ jest wystarczająca	**50,0%**
Na stronach internetowych AZ trudno znaleźć potrzebne informacje	13,0%	Na stronach internetowych AZ łatwo znaleźć potrzebne informacje	**38,9%**
AZ jest bardziej skuteczna niż PUP w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	**48,1%**	AZ jest mniej skuteczna niż PUP w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	16,7%
AZ jest bardziej skuteczna niż OHP w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	**33,4%**	AZ jest mniej skuteczna niż OHP w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	11,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Opinie o pośrednictwie pracy ochotniczych hufców pracy

Z OHP współpracowało 6,1% pracodawców badanych w zakresie pośrednictwa pracy (19 firm). Badani pracodawcy rzadziej niż częściej współpracują z jednostkami OHP w zakresie pośrednictwa pracy.

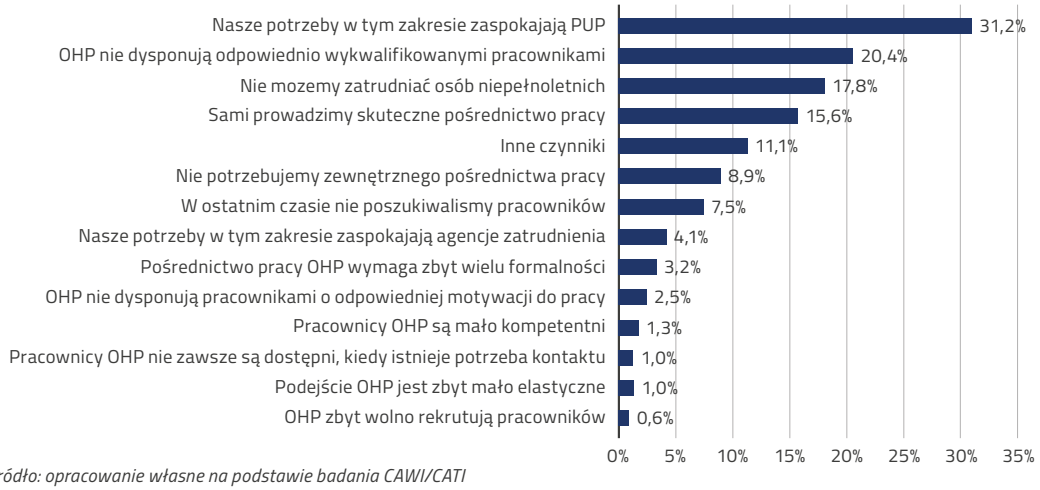
Wykres 79. Współpraca firm z Ochotniczymi Hufcami Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęstszą przyczyną braku współpracy z OHP jest zaspokajanie potrzeb w zakresie pośrednictwa pracy przez PUP (33,2%), fakt, że OHP nie dysponują odpowiednio wyspecjalizowanymi/wykwalifikowanymi pracownikami (21,7%) oraz brak możliwości zatrudniania osób niepełnoletnich (18,8%).

Wykres 80. Czynniki wpływające na brak nawiązania współpracy firm z Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie pośrednictwa pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wśród czynników, które mogłyby zachęcić badane firmy do współpracy z OHP, wskazywano najczęściej:

- dysponowanie przez OHP kandydatami o odpowiednich kwalifikacjach;
- więcej informacji i kontakt ze strony OHP.

Częściej (w przypadku 10 firm, tj. 52,6%) współpracę inicjował OHP niż pracodawca; w pozostałych przypadkach (9 firm, 47,4%) kontakt inicjował pracodawca.

11 firm (57,9%) nadal współpracuje lub bierze pod uwagę możliwość współpracy z OHP, 8 firm (42,1%) zrezygnowało lub nie zamierza w przyszłości współpracować z OHP.

Najczęściej pracodawcy wskazywali następujące przyczyny rezygnacji:

- Sami prowadzimy skuteczne pośrednictwo pracy;
- Nasze potrzeby w tym zakresie zaspokajają PUP-y;
- Pośrednictwo pracy OHP wymaga zbyt wielu formalności;
- Nie możemy zatrudniać niepełnoletnich;
- Nie zatrudniamy obecnie pracowników.

Zapytani o możliwe czynniki, które skłoniłyby ich do ponownego podjęcia współpracy z OHP, najczęściej (pojedyncze wskazania) pracodawcy odpowiadali w następujący sposób:

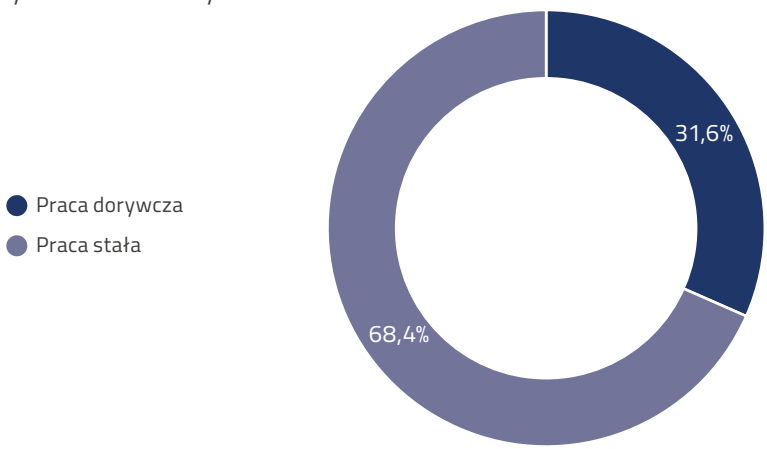
- inicjatywa ze strony OHP;
- większa baza wykwalifikowanych pracowników.

Najczęstszą przyczynę rozpoczęcia współpracy z OHP stanowiła możliwość wsparcia młodych ludzi (12 firm, 63,1% wszystkich współpracujących z PUP-ami) oraz możliwość uzyskania dofinansowania (refundacja kosztów zatrudnienia młodocianych) – 7 firm, i bezpłatny charakter pośrednictwa OHP – 5 firm. Dwie z badanych firm wskazały odpowiednio na małe formalności, stały kontakt z pracodawcą, szybkość znalezienia pracownika i umiejętność znalezienia pracowników odpowiadających potrzebom pracodawców. Najrzadziej wskazywanym czynnikiem, motywującym do podjęcia współpracy z OHP w zakresie pośrednictwa pracy, były duża baza potencjalnych pracowników, elastyczne podejście OHP i duże doświadczenie OHP – jedna firma.

Badani pracodawcy najczęściej współpracowali z Centrami Edukacji i Pracy Młodzieży (7 firm). 5 firm współpracowało z Punktem Pośrednictwa Pracy, a 4 firmy – z Młodzieżowym Biurem Pracy. 5 respondentów nie pamiętało nazwy jednostki.

Pracodawcy częściej poszukiwali w OHP pracowników do pracy stałej (13 firm, 68,4%) niż dorywczej (6 firm, 31,6%).

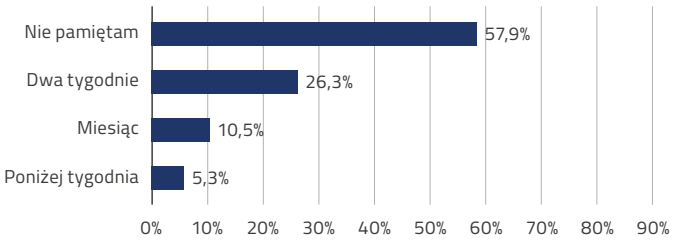
Wykres 81. Rodzaj pracy na jaki ostatnio firmy poszukiwali pracownika przy współpracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej pracodawcy współpracujący z OHP nie pamiętali, ile trwała ostatnia rekrutacja (11 firm, 57,9%). Ci, którzy pamiętali, najczęściej stwierdzali, że rekrutacja przez OHP trwała ok. 2 tygodnie (5 firm, 26,3%).

Wykres 82. Czas trwania rekrutacji pracownika przez Ochotniczymi Hufcami Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badani pracodawcy wskazali na trzy podstawowe formy kontaktu z OHP. Najczęstsza forma kontaktu na tym etapie to kontakt telefoniczny (10 firm, 52,6%), rzadziej był to kontakt e-mailowy (5 firm, 26,3%) lub bezpośredni (4 firmy, 21,1%).

Przeciętnemu pracodawcy współpracującemu z OHP udawało się dzięki tej współpracy wypełnić 16% zgłoszonych miejsc pracy. Połowa pracodawców wypełniła mniej niż 5% zgłoszonych miejsc pracy.

14 pracodawców (73,7%) wypełniało formularze całkowicie samodzielnie, trzech (15,8%) – z niewielką pomocą pracowników OHP, a dwóch (10,5%) – ze znaczącą pomocą. W przypadku jednego pracodawcy zdarzyła się sytuacja, w której formularz został do Państwa odesłany jako niekompletny lub źle wypełniony.

Większość pracodawców współpracujących z OHP uważa, że żadna część formularza zgłoszeniowego nie jest trudna (15 firm, 78,9%). Dwie firmy jako trudną wskazały część z informacjami o wymaganiach wobec kandydata, a po jednej firmie wskazało części:

- Informacje o pracodawcy;
- Informacje o stanowisku pracy.

U żadnego z badanych pracodawców nie miała miejsca sytuacja, w której OHP sugerowałby jakiekolwiek zmiany w ofercie.

Badani pracodawcy w przeważającej większości postrzegają pozytywnie działalność jednostek OHP, a także przygotowanie pracowników OHP do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy. Dominują także pozytywne opinie na temat kontaktów pracodawców z pracownikami OHP. Nie ma więc tu rozbieżnych opinii z opiniami dot. wizerunku pracowników PUP-ów i pracowników agencji zatrudnienia. W mniejszości są również osoby, które profesjonalizm pracowników OHP oraz relacje z nimi oceniałaby negatywnie (podobnie jak w przypadku opinii negatywnych dot. pracowników PUP-ów i agencji zatrudnienia). Wszyscy jednak badani pracodawcy zgadzają się ze stwierdzeniem, że OHP jest mniej skuteczna niż PUP-y i agencje zatrudnienia w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników. Nie było żadnego pracodawcy, który wyraziłby opinię przeciwną.

Tabela 28. Opinie pracodawców na temat współpracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy

	LICZBA ODPOWIEDZI „TAK" LUB „RACZEJ TAK"		LICZBA ODPOWIEDZI „TAK" LUB „RACZEJ TAK"
Bardzo zbiurokratyzowana	1	Mało zbiurokratyzowana	**7**
Pracownicy OHP nie są życzliwi	3	Pracownicy OHP są życzliwi	**5**
Pracownicy OHP nie są kompetentni	1	Pracownicy OHP są kompetentni	**11**
Język stosowany przez pracowników OHP nie jest zrozumiały	4	Język stosowany przez pracowników OHP nie jest zrozumiały	**7**
Częstotliwość kontaktów z OHP nie jest wystarczająca	1	Częstotliwość kontaktów z OHP jest wystarczająca	**12**
Na stronie internetowej OHP trudno znaleźć potrzebne informacje	1	Na stronie internetowej OHP łatwo znaleźć potrzebne informacje	**8**
OHP jest mniej skuteczna niż PUP w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	**6**	OHP jest bardziej skuteczna niż PUP w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	0
OHP jest mniej skuteczna niż AZ w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	**6**	OHP jest bardziej skuteczna niż AZ w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

W przypadku 78,9% (15 firm) nie zdarzyło się dotąd, by pracodawca nie zawarł umowy z kandydatem skierowanym przez OHP, a zdarzyło się tak w 4 firmach (21,1%). Badani pracodawcy częściej niż rzadziej zawierali umowy z kandydatami skierowanymi przez OHP.

Wskazywane przyczyny niezawarcia umowy to: brak posiadania przez kandydata wymaganych kompetencji (3 firmy) i zmiana potrzeb kadrowych (1 firma).

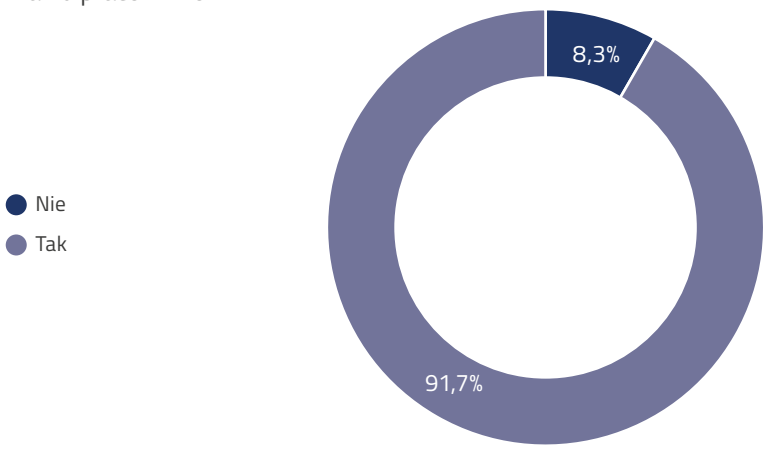
Trzy badane firmy wskazały możliwe usprawnienia, jakich oczekują ze strony OHP w procesie pośrednictwa pracy:

- kierowanie odpowiednich kandydatów;
- bardziej intensywny kontakt ze strony OHP;
- mniej biurokracji.

Opinie o pośrednictwie pracy powiatowych urzędów pracy

Z PUP-ami w zakresie pośrednictwa pracy współpracowało 91,7% pracodawców badanych w zakresie pośrednictwa ogółem.

Wykres 83. Współpraca firmy z Powiatowymi Urzędami Pracy przy pośrednictwie pracy/ poszukiwaniu pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęstsze wskazywane przyczyny braku współpracy z PUP-ami w tym zakresie to:

- prowadzenie skutecznego pośrednictwa przez samych pracodawców;
- brak potrzeby pośrednictwa pracy;
- opinia, że pośrednictwo pracy PUP-ów wymaga zbyt wielu formalności.

Jako potencjalne motywatory do podjęcia współpracy z PUP-ami pracodawcy wskazali:

- większe kompetencje kandydatów, posiadanie w ofercie pracowników wykwalifikowanych, legitymujących się odpowiednimi do wykonania konkretnej pracy uprawnieniami;
- brak skuteczności własnych działań firmy;
- lepsze zorientowanie w rynku kandydatów;
- "podejście rekrutera, a nie urzędnika";
- szybki i łatwy kontakt – osoby dedykowane do współpracy z pracodawcą;
- współpraca online.

> Wg pracodawców, współpracę zdecydowanie częściej inicjowała firma (87,2%) niż PUP (5,1%).

94,1% pracodawców, którzy współpracowali z PUP-ami, współpracują z nim nadal lub biorą pod uwagę dalszą współpracę. Zrezygnowało 5,9%, a najczęstsze przyczyny rezygnacji to:

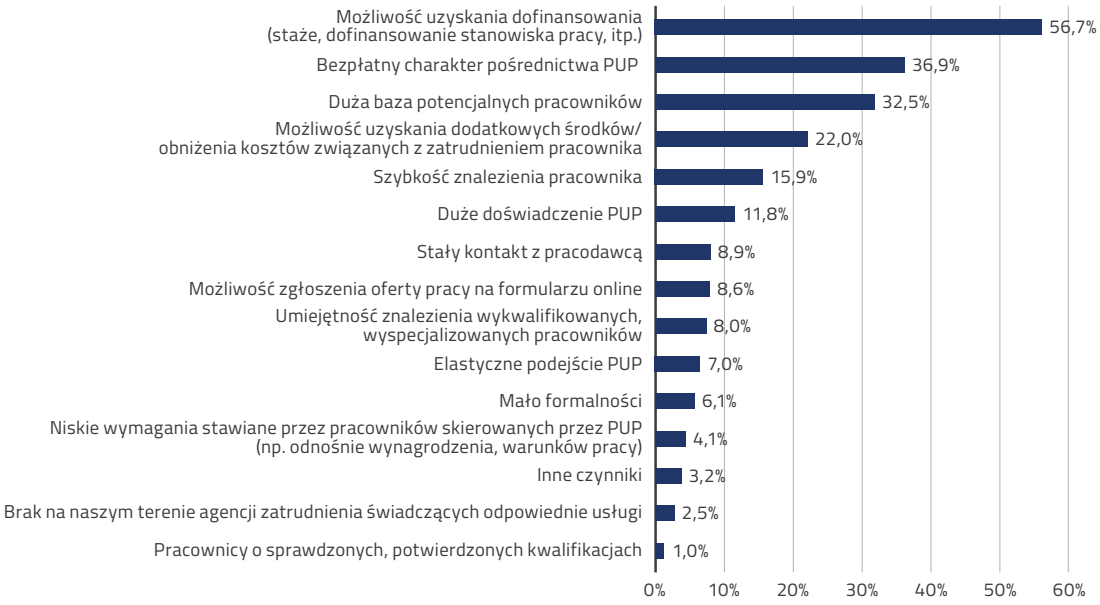
- niezadowolenie ze zrekrutowanego pracownika;
- brak w zasobach PUP-ów odpowiednio wyspecjalizowanych/wykwalifikowanych pracowników;
- niedysponowanie przez PUP-y pracownikami o odpowiedniej motywacji do pracy;
- brak zapotrzebowania na nowych pracowników w ostatnim czasie.

Do potencjalnych wskazanych czynników, które mogłyby zachęcić pracodawców do współpracy z PUP-ami, należą:

- większa liczba kandydatów dostępnych w PUP-ach;
- lepsza jakość i kwalifikacje kandydatów;
- mniej biurokracji i formalności;
- pracownicy chętni do pracy (odpowiednia motywacja kadnydatów do pracy);
- przyśpieszenie procesów rekrutacji.

Najczęstszą motywacją do współpracy z PUP-ami była możliwość uzyskania dofinansowania (staże, dofinansowanie stanowiska pracy itp.) (56,7% pracodawców) oraz bezpłatny charakter pośrednictwa PUP-ów (36,9%), a także duża baza potencjalnych pracowników (32,1%). Najrzadziej wskazywano jako motywację fakt dysponowania przez PUP-y pracownikami o sprawdzonych, potwierdzonych kwalifikacjach (1,0%).

Wykres 84. Czynniki motywujące firmy do nawiązania współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej pracodawcy poszukiwali kandydatów na stanowiska związane z pracą fizyczną – robotnicy wykwalifikowani (12 486 wolnych etatów w badanych przedsiębiorstwach) i niewykwalifikowani (9662 wolnych etatów). Obie kategorie pracowników stanowiły 88,11% z liczby wszystkich poszukiwanych pracowników (niezależnie od typu stanowiska). Z wszystkich 22 148 wolnych etatów na stanowiska robotnicze tylko 18,4% etatów (1 997) zostało zgłoszonych do rekrutacji za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy, przy czym PUP częściej rekrutował robotników niewykwalifikowanych (11,5%) niż wykfalifikowanych (6,9%). Stanowiska specjalistycznie i biurowe stanowiły 17,86% z liczby wszystkich stanowisk, na które pracodawcy poszukiwali kandydatów. Z 4 940 wolnych etatów na stanowiska specjalistyczne i biurowe tylko 11,0% etatów (543) zostało zgłoszonych do rekrutacji za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy. Najrzadziej pracodawcy poszukiwali kandydatów na stanowiska dyrektorskie i menedżerskie; wolne etaty dla kadry zarządzającej stanowiły zaledwie 2,0% z liczby wszystkich stanowisk, na które pracodawcy poszukiwali kandydatów. Z 557 wolnych etatów na stanowiska zarządcze tylko 14,0% etatów (78) zostało zgłoszonych do rekrutacji za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy. Łącznie pracodawcy poszukiwali 27 645 pracowników na różne typy stanowisk, przy czym tylko 9,39% etatów (2 598) zostało zgłoszonych do rekrutacji za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy.

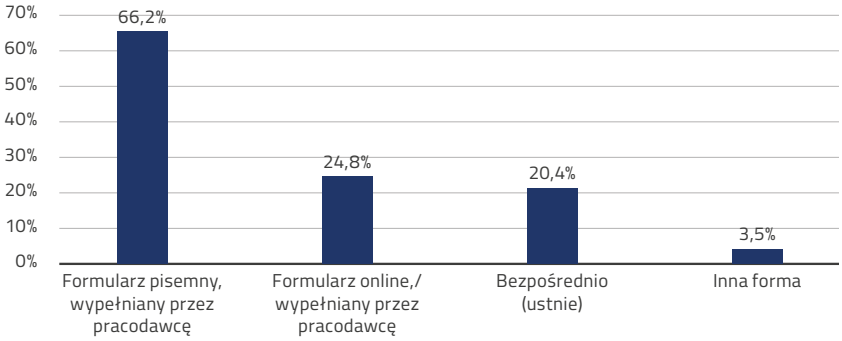
Tabela 29. Pracownicy poszukiwani za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy wg stanowisk

TYP STANOWISKA	LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW/ WOLNYCH STANOWISK	W TYM ZA POŚREDNICTWEM POWIATOWEGO URZĘDU PRACY
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	Łącznie 557 Przeciętnie 2,44 na firmę	Łącznie 78 (14,0% wszystkich rekrutacji na te stanowiska) Przeciętnie 0,48 na firmę
Stanowiska specjalistyczne i biurowe	Łącznie 4940 Przeciętnie 20,08 na firmę	Łącznie 543 (11,0% wszystkich rekrutacji na te stanowiska) Przeciętnie 2,95 na firmę
Robotnicy wykwalifikowani	Łącznie 12 486 Przeciętnie 51,6 na firmę	Łącznie 862 (6,9% wszystkich rekrutacji na te stanowiska) Przeciętnie 4,79 na firmę
Robotnicy niewykwalifikowani	Łącznie 9662 Przeciętnie 40,6 na firmę	Łącznie 1115 (11,5% wszystkich rekrutacji na te stanowiska) Przeciętnie 6,16 na firmę

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wykorzystywanym sposobem zgłaszania zapotrzebowania do PUP-ów był formularz pisemny (66,2%), rzadziej – formularz online (24,5%).

Wykres 85. Sposoby, w jakie przedsiębiorcy zgłaszali oferty pracy do Powiatowego Urzędu Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Zgłaszanie na formularzu pisemnym jako raczej łatwe lub bardzo łatwe ocenia 61,5% badanych pracodawców, a jako raczej uciążliwe lub bardzo uciążliwe – 10,6%.

Zgłaszanie na formularzu online jako raczej łatwe lub bardzo łatwe ocenia 68,8% badanych pracodawców, a jako raczej uciążliwe lub bardzo uciążliwe – 11,7%.

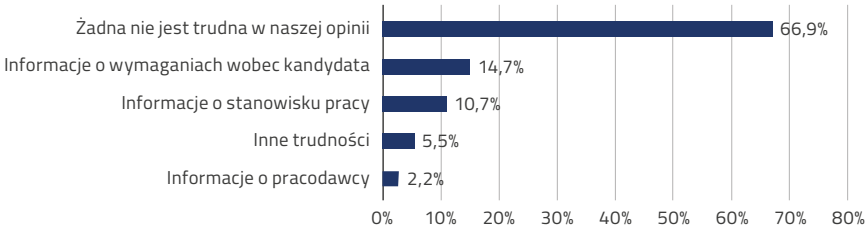
Zgłaszanie bezpośrednie (ustne) jako raczej łatwe lub bardzo łatwe ocenia 82,9% badanych pracodawców, a jako raczej uciążliwe lub bardzo uciążliwe – 1,6%.

65,5% pracodawców wypełnia formularz najczęściej całkowicie samodzielnie, a 27,2% – z niewielką pomocą PUP-u. Znacząca pomoc PUP-u zdarza się w opinii pracodawców bardzo rzadko (1,7%).

Sytuacja, w której formularz został odesłany do pracodawcy jako niekompletny lub źle wypełniony, miała miejsce rzadko – zdarzyła się 11,4% badanych pracodawców.

66,9% badanych pracodawców uważa, że żadna część zgłoszenia nie jest trudna. 14,7% uważa za trudne wypełnienie części dot. wymagań wobec kandydata, a 10,7% – części dot. informacji o stanowisku pracy.

Wykres 86. Trudności pracodawców związane z wypełnieniem zgłoszenia wolnego stanowiska pracy w Powiatowych Urzędach Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

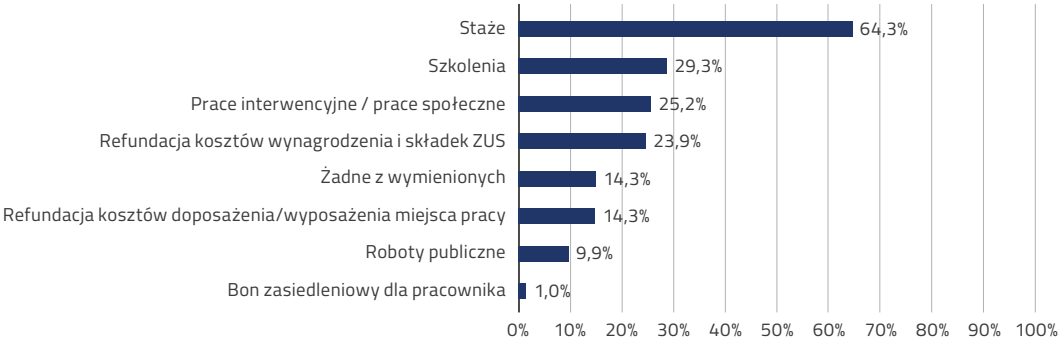
Dla przeważającej większości (91,2%) badanych pracodawców formularz zgłoszenia oferty pracy nie zawiera niepotrzebnych informacji. Z kolei pracodawcy, którzy uważali inaczej, wskazywali następujące informacje:

- kod zawodu – 3 wskazania;
- analiza dotychczasowej współpracy z PUP-ami – 3 wskazania;
- formularz dotyczący pomocy *de minimis*;
- wymagane załączniki.

Zmiany w ofercie pracy sugerował PUP w przypadku 9,4% badanych pracodawców. Najczęściej sugestie dotyczyły uzupełnienie ogłoszenia o inne informacje (11 wskazań) lub zwiększenia proponowanego wynagrodzenia (7 wskazań). Wśród innych wskazań znalazły się: obniżenie wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego (5 wskazań); obniżenie wymagań dotyczących kompetencji zawodowych (4 wskazań) oraz obniżenie wymagań dotyczących wykształcenia (4 wskazań)

Do najczęściej oczekiwanych przez pracodawców elementów, powiązanych z pośrednictwem pracy, należą: staże (64,3%), szkolenia (29,3%), prace interwencyjne/prace społecznie użyteczne (25,2%), refundacja kosztów wynagrodzenia i składek ZUS (23,9%).

Wykres 87. Dodatkowe elementy oczekiwane przez pracodawców od Powiatowego Urzędu Pracy w związku z pośrednictwem pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

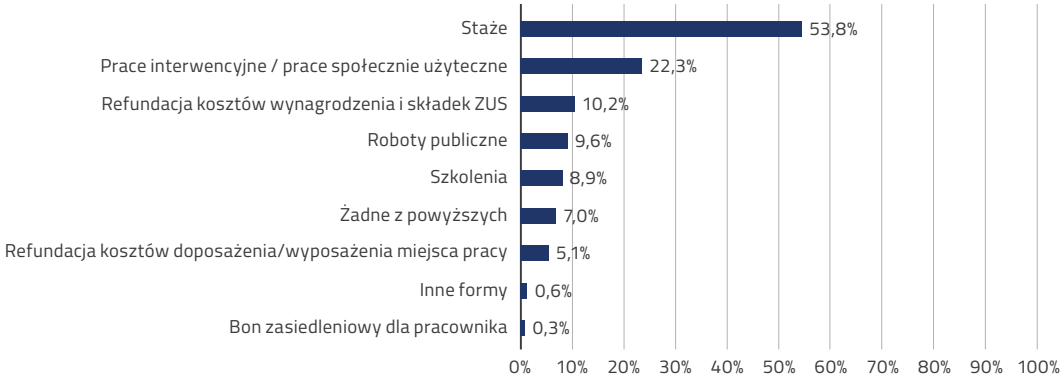
Powiatowe Urzędy Pracy najczęściej oferowały badanym pracodawcom staże (61,5%), prace interwencyjne/ prace społecznie użyteczne (25,2%), szkolenia (20,1%), refundację kosztów wynagrodzenia i składek ZUS (14,6%). 18,6% badanych pracodawcom PUP nie proponował żadnego dodatkowego elementu.

Wykres 88. Dodatkowe elementy oferowane pracodawcom przez Powiatowe Urzędy Pracy w związku z pośrednictwem pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Spośród zaproponowanych działań, pracodawcy najczęściej korzystali ze staży (53,3%) oraz prac interwencyjnych/ prace społecznie użytecznych (22,3%). Rzadziej pracodawcy korzystali z refundacji kosztów wynagrodzenia i składek ZUS (10,2%) i szkoleń (8,9%). Tylko 7% badanych pracodawców nie skorzystało z żadnej z form wsparcia zatrudnienia bezrobotnego.

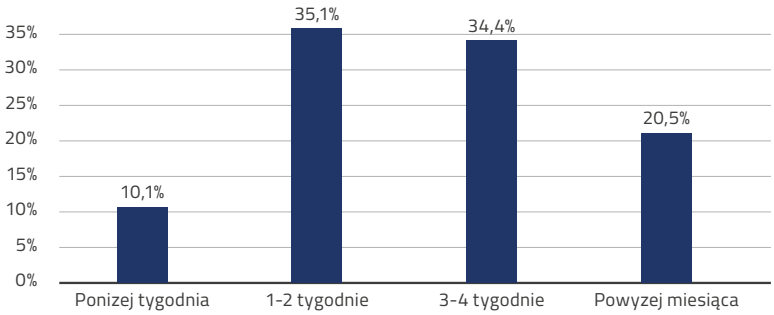
Wykres 89. Formy wsparcia zatrudnienia bezrobotnego z których skorzystali pracodawcy w ciągu ostatnich 3 lat



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Proces rekrutacji przy wsparciu PUP-u najczęściej trwał wg pracodawców 1-2 tygodnie (32,2%) lub 3-4 tygodnie (31,5%). W przypadku co dziesiątego pracodawcy proces rekrutacji trwał poniżej jednego tygodnia; z kolei dla 1/5 pracodawców wynosił on powyżej jednego miesiąca.

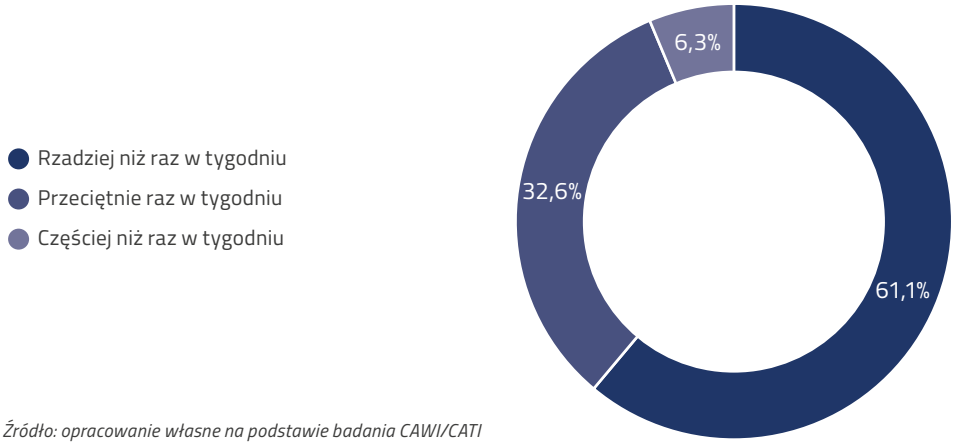
Wykres 90. Czas trwania procesu rekrutacji pracowników przy wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej z badanymi pracodawcami PUP kontaktował się telefonicznie (80,2%), dużo rzadziej e-mailowo (7,6%) lub bezpośrednio (także 7,6%). Z kolei 4,5% badanych przedsiębiorców wskazało inne formy kontaktu. Pracodawcy najczęściej wskazywali, że PUP kontaktował się z nimi rzadziej niż raz w tygodniu (61,1%). Stosunkowo rzadkie były przypadki, w których PUP kontaktował się z pracodawcami częściej niż raz w tygodniu (6,3%).

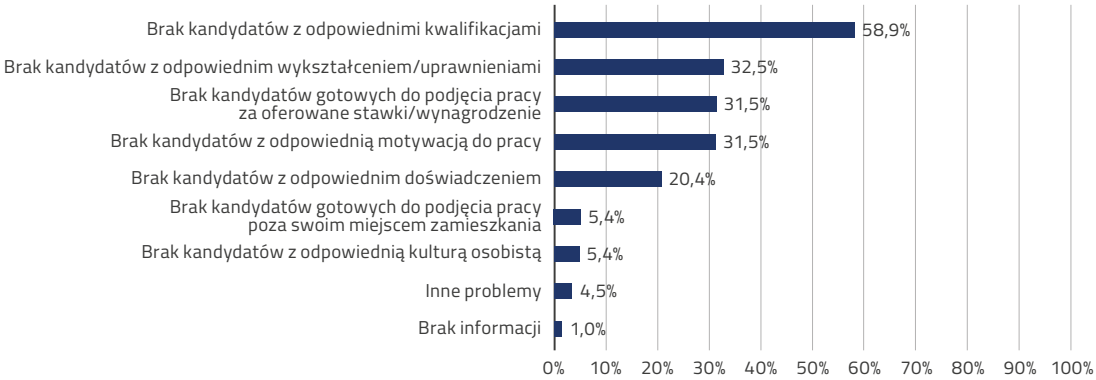
Wykres 91. Częstotliwość kontaktu Powiatowego Urzędu Pracy z pracodawcami



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wśród problemów na etapie rekrutacji, pracodawcy najczęściej wskazywali na takie jak brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (58,9%), z odpowiednim wykształceniem/uprawnieniami (32,5%), motywacją do pracy (31,5%) lub gotowych do podjęcia pracy za oferowane stawki (31,5%).

Wykres 92. Problemy występujące na etapie prowadzenia rekrutacji pracowników przez Powiatowy Urząd Pracy



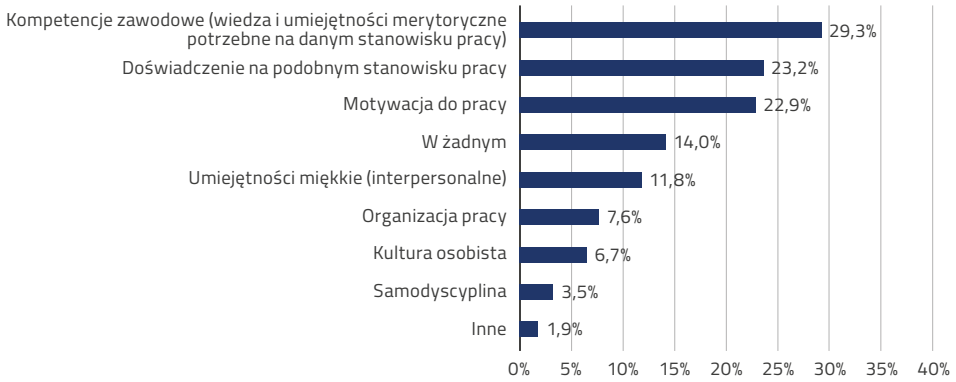
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej pracodawcy wskazywali, że kandydaci kierowani przez PUP w największym stopniu spełniali oczekiwania dotyczące następujących cech: kompetencje zawodowe (29,3%), doświadczenie na podobnym stanowisku (23,2%), motywacja do pracy (22,9%). W najmniejszym stopniu: doświadczenie na podobnym stanowisku (29,6%), kompetencje zawodowe (28,3%), motywacja do pracy (26,1%).

Różnice na korzyść (więcej pracodawców wskazujących, że oczekiwania zostały spełnione) występują w przypadku cech takich jak: umiejętności miękkie, organizacja pracy, kultura osobista.

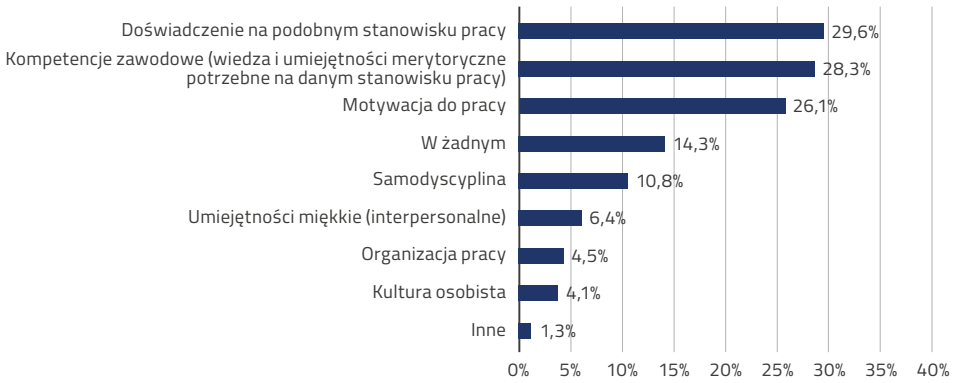
Różnice na niekorzyść występują w przypadku cech takich jak: samodyscyplina, doświadczenie, motywacja do pracy.

Wykres 93. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w największym stopniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

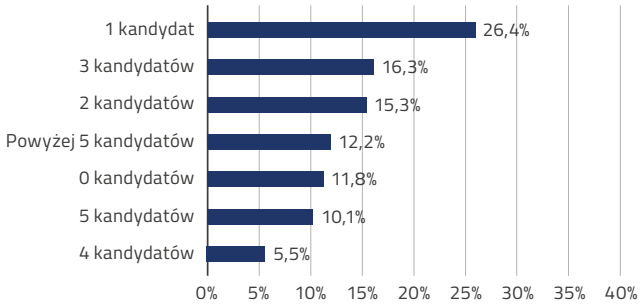
Wykres 94. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w najmniejszym stopniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej PUP kierował na jedno stanowisko pracy jednego kandydata (26,4%); w przypadku 10,1% pracodawców PUP kierował 5 kandydatów na jedno stanowisko pracy, a powyżej pięciu – w 12,2% przypadków. Były jednak także przypadki, w których PUP w czasie ostatniej rekrutacji nie skierował żadnego (zero) kandydatów – 11,8%.

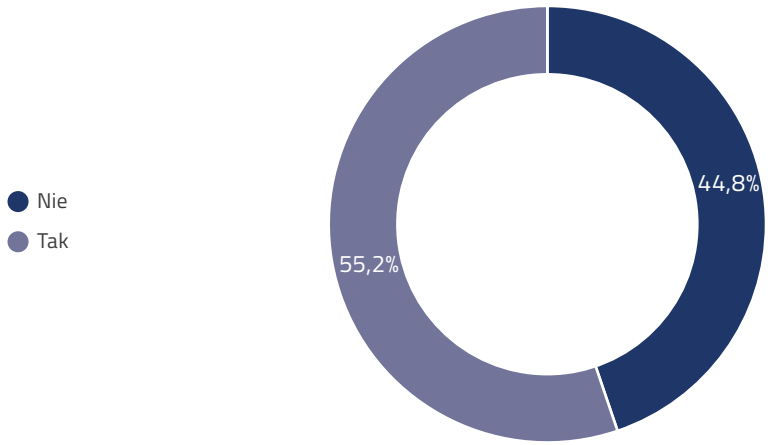
Wykres 95. Liczba kandydatów, jaką Powiatowy Urząd Pracy skierował do pracodawcy przy ostatniej rekrutacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Sytuacja, w której pracodawcy nie zawarli umowy z kandydatem skierowanym przez PUP zdarzyła się w większości przypadków – 55,2%. Pracodawcy więc rzadziej niż częściej zawierają umowy z kandydatem skierowanym przez PUP.

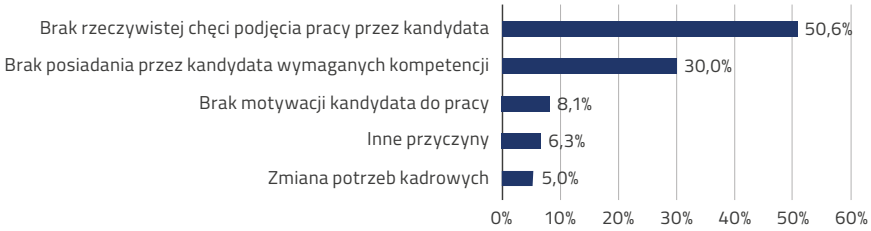
Wykres 96. Zawieranie umów z kandydatami skierowanymi do pracodawców przez Powiatowy Urząd Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęstszą przyczyną był brak rzeczywistej chęci podjęcia pracy przez kandydata (50,6% przypadków) lub brak posiadania przez kandydata wymaganych kwalifikacji (30,0%). Brak zawarcia umowy ze skierowanym kandydatem wskutek zmiany potrzeb kadrowych miała miejsce w 5% przypadków. W innych przyczynach jeden z pracodawców wskazał, że umowa nie została zawarta, ponieważ firma znalazła kandydata samodzielnie.

Wykres 97. Przyczyny braku zawarcia umowy przedsiębiorcy z kandydatem skierowanym przez Powiatowy Urząd Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Sytuacja, w której przy braku kandydatów na dane stanowisko pracy PUP zaoferował pracodawcy przekazanie oferty pracy do innego PUP-u zdarzała się relatywnie rzadko – w 18,1% przypadków. Przeważająca większość pracodawców (81,9%) nie otrzymywała oferty przekazania ogłoszenia o pracę do innego PUP-u.

Średnio dzięki współpracy z PUP-ami udawało się wypełnić 40% zgłoszonych miejsc pracy. Połowa pracodawców wypełniła mniej niż 30% zgłoszonych miejsc pracy.

Kontakt po zakończeniu rekrutacji był podtrzymywany przez PUP z 57,3% badanych pracodawców, najczęściej (44,3%) był to kontakt bezpośredni lub telefoniczny. Formy kontaktu elektronicznego (e-mail) wskazało zaledwie 6,4% badanych pracodawców.

Badani pracodawcy w przeważającej większości postrzegają pozytywnie działalność Powiatowych Urzędów Pracy, a także przygotowanie pracowników PUP-ów do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy – odpowiedzi „tak lub raczej tak" powyżej 50%. Dominują także pozytywne opinie na temat kontaktów pracodawców z pracownikami PUP-ów. W mniejszości są osoby, które profesjonalizm pracowników PUP-ów oraz relacje z nimi oceniałaby negatywnie – odpowiedzi „nie lub raczej nie" poniżej 13%.

Stosunkowo najczęściej pojawiają się wątpliwości dotyczące dostępności pracowników PUP-ów (12,8%).

Tabela 30. Opinie pracodawców na temat współpracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy

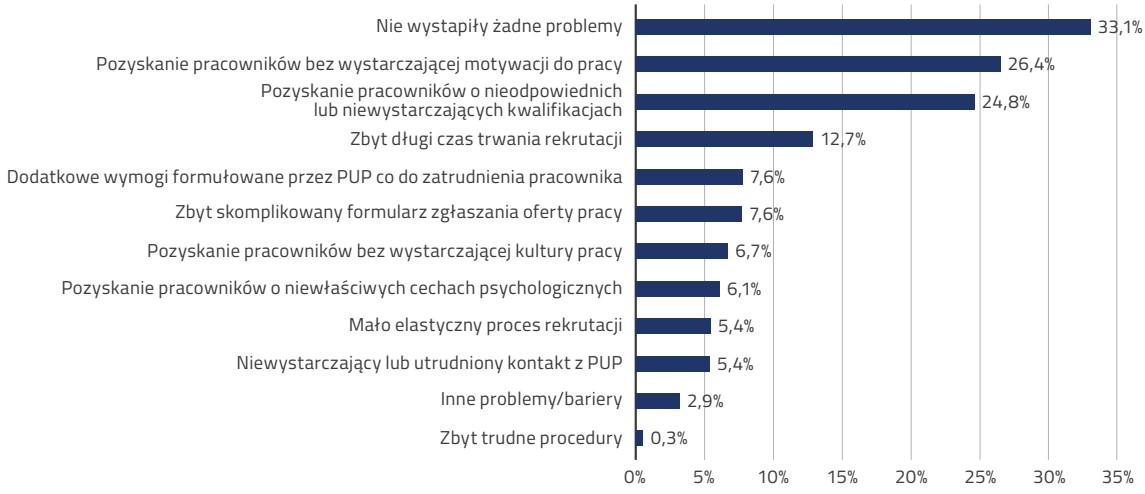
	NIE LUB RACZEJ NIE	TAK LUB RACZEJ TAK
PUP25.1. Nasze relacje z PUP mają charakter nieformalny	**52,9%**	17,2%
PUP25.2. Jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z PUP	10,8%	**59,6%**
PUP25.3. PUP traktuje nas po partnersku	9,5%	**61,2%**
PUP25.4. Pracownicy PUP są dla nas dostępni wtedy, kiedy ich potrzebujemy	12,8%	**66,9%**
PUP25.5. Kompetencje zawodowe pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w PUP są wystarczające, żeby w pełni zaspokoić nasze potrzeby	9,8%	**64,6%**
PUP25.6. Pracownicy PUP są wobec nas zawsze życzliwi	7,6%	**70,7%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

33,1% pracodawców twierdzi, że we współpracy z PUP-ami nie wystąpiły żadne problemy. Wśród zgłoszonych problemów najczęściej pojawiały się:

- Pozyskanie pracowników bez wystarczającej motywacji do pracy – 26,4%;
- Pozyskanie pracowników o nieodpowiednich lub niewystarczających kwalifikacjach – 24,8%
- Zbyt długi czas trwania rekrutacji – 12,7%
- Dodatkowe wymogi formułowane przez PUP-y co do zatrudnienia pracownika – 7,6%

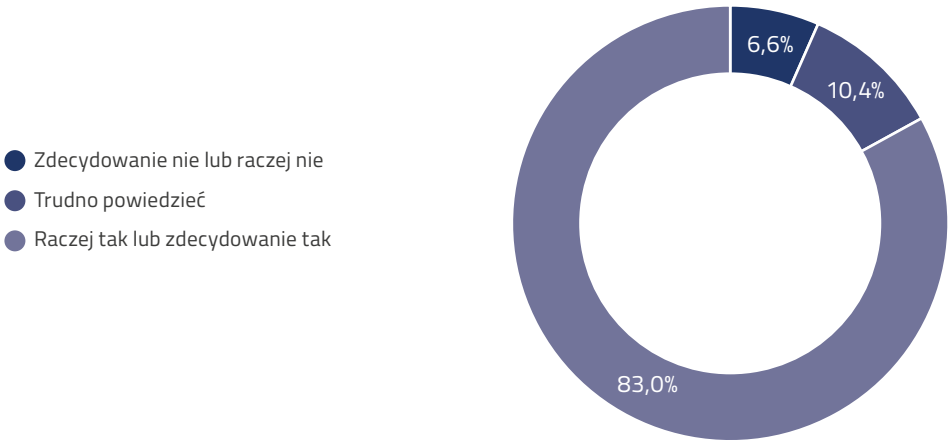
Wykres 98. Problemy/bariery, jakie wystąpiły w ramach realizacji przez Powiatowe Urzędy Pracy pośrednictwa pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

83% badanych pracodawców zamierza w przyszłości współpracować z PUP-ami. Przeważają zatem pracodawcy, którzy chcą częściej niż rzadziej korzystać z usług pośrednictwa pracy świadczonych przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Wykres 99. Deklaracje pracodawców na temat przyszłej współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

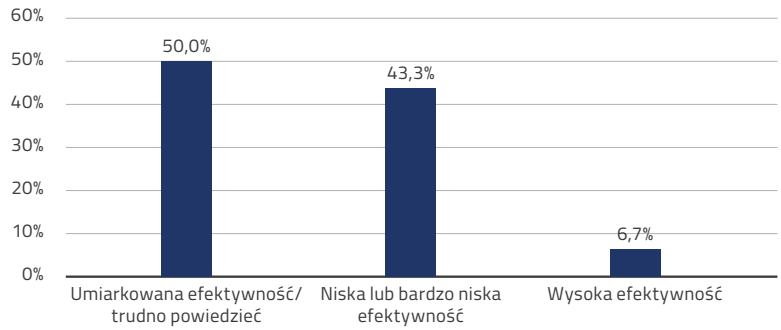
6,6% badanych pracodawców nie zamierza w przyszłości współpracować z PUP-ami. Firmy te wskazywały najczęściej, że do współpracy z PUP-ami mogłyby ich zachęcić następujące czynniki:

- Większa liczba kandydatów;
- Bardziej elastyczny kontakt z PUP-ami w zakresie współpracy;
- Brak klauzuli wymuszającej zatrudnianie bezrobotnego po ukończeniu pracy;
- Dofinansowanie do zatrudnienia;
- Kandydaci do pracy z większą motywacją;
- Szybszy proces rekrutacji.

W giełdach pracy uczestniczyło 9,6% badanych pracodawców, a w targach pracy – 16,9%. Badani pracodawcy rzadziej (większość firm – 70,4%) niż częściej uczestniczą w giełdach lub targach pracy organizowanych albo współorganizowanych przez PUP.

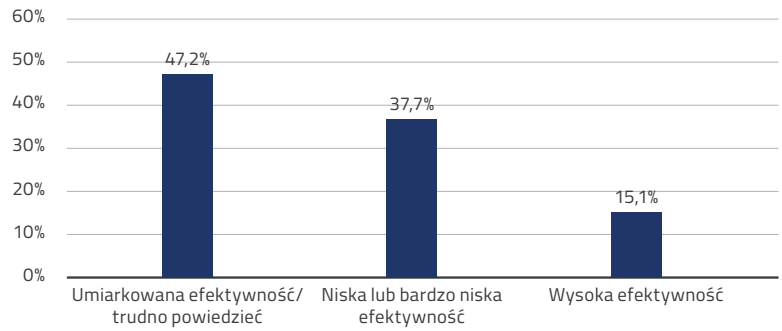
Efektywność giełd pracy pracodawcy ocenili w skali od 1 do 5 przeciętnie na 2,53. Efektywność targów pracy oceniono w skali od 1 do 5 przeciętnie na 2,60. Efektywność zarówno targów pracy, jak i giełd pracy pracodawcy oceniają więc podobnie, przy czym wg opinii 50% badanych przedsiębiorców bardziej umiarkowaną efektywność (albo trudniej o tym jednoznacznie rozstrzygnąć) mają giełdy pracy niż targi pracy (47,2%). Z kolei wg opinii 43,3% pracodawców to giełdy pracy cechuje niska lub bardzo niska efektywność; tego samego zdania o targach pracy jest 37,7% pracodawców. Dla 15,1% badanych pracodawców targi pracy mają wyższą lub bardzo wysoką efektywność niż giełdy pracy (6,7%).

Wykres 100. Ocena efektywności giełd pracy przez pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wykres 101. Ocena efektywności targów pracy przez pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badani pracodawcy w przeważającej większości postrzegają pozytywnie działalność Powiatowych Urzędów Pracy, a także przygotowanie pracowników PUP-u do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy – odpowiedzi „tak lub raczej tak" powyżej 50%. Dominują także pozytywne opinie na temat kontaktów pracodawców z pracownikami PUP-u. W mniejszości są osoby, które profesjonalizm pracowników PUP-u oraz relacje z nimi oceniałaby negatywnie – odpowiedzi „nie lub raczej nie".

Jedyną negatywną oceną jest ta dotycząca stopnia zbiurokratyzowania – więcej pracodawców uważa, że PUP jest zbiurokratyzowany, niż że jest mało zbiurokratyzowany. Co ciekawe, wg respondentów PUP jest mniej więcej tak samo skuteczny w pośrednictwie pracy jak agencje zatrudnienia. O ile co do kompetencji pracowników PUP-u pracodawcy najczęściej nie mają wątpliwości, to ponad 15% badanych wskazało, że pracownicy PUP-u nie są życzliwi lub raczej nie są życzliwi.

Tabela 31. Opinie pracodawców o Powiatowym Urzędzie Pracy i jego kadrze

	% ODPOWIEDZI		% ODPOWIEDZI
Bardzo zbiurokratyzowany lub raczej zbiurokratyzowany	**34,7%**	Mało zbiurokratyzowany lub raczej mało zbiurokratyzowany	21,5%
Pracownicy PUP-u nie są życzliwi lub raczej nie są życzliwi	15,3%	Pracownicy PUP-u są życzliwi lub raczej są życzliwi	**36,4%**
Pracownicy PUP-u nie są kompetentni lub raczej nie są kompetentni	7,6%	Pracownicy PUP-u są kompetentni lub raczej są kompetentni	**71,9%**
Język stosowany przez pracowników PUP-u nie jest zrozumiały lub raczej nie jest zrozumiały dla przedsiębiorców	17,7%	Język stosowany przez pracowników PUP-u jest zrozumiały lub raczej zrozumiały dla przedsiębiorców	**70,7%**
Częstotliwość kontaktów z PUP-em nie jest wystarczająca	11,8%	Częstotliwość kontaktów z PUP-em jest w zupełności wystarczająca	**58,4%**
Na stronie internetowej PUP-u trudno znaleźć potrzebne informacje	16,0%	Na stronie internetowej PUP-u łatwo znaleźć potrzebne informacje	**57,0%**
PUP jest mniej skuteczny niż agencje zatrudnienia w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	19,8%	PUP jest bardziej skuteczny niż agencje zatrudnienia w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	20,9%
PUP jest mniej skuteczny niż OHP w pozyskiwania odpowiednich pracowników	10,0%	PUP jest bardziej skuteczny niż OHP w zakresie pozyskiwania odpowiednich pracowników	**25,3%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wskazywano następujące potencjalne usprawnienia współpracy z PUP-ami:

- większe zaangażowanie pracowników PUP-ów w proces pośrednictwa pracy;
- dokładniejsza weryfikacja kandydatów wysyłanych do pracodawcy;
- mniej wymagań co do długości stażu i konieczności dalszego zatrudnienia;
- mniej biurokracji (w tym: prostsze formularze);
- poprawa czytelności stron internetowych;
- więcej instrumentów do dyscyplinowania fikcyjnych bezrobotnych;
- szybszy i częstszy kontakt z pracodawcą;
- więcej środków finansowych na staże.

Większość badanych pracodawców podziela opinię, że ani PUP, ani OHP nie dysponują pracownikami, którzy mogliby zaspokoić potrzeby firm w zakresie rekrutacji pracowników (odpowiednio 34% dla PUP i 30,2% dla OHP). W przypadku agencji zatrudnienia, z tym samym stwierdzeniem o braku odpowiednich pracowników zgodziło się tylko 13%, a 14% było przeciwnego zdania. Z kolei 35,4% pracodawców uważa, że PUP rekrutuje pracowników relatywnie szybko; wolniej rekrutują agencje zatrudnienia (10,8%) i OHP (4,1%). PUP również – w opinii pracodawców – wypada pozytywnie jeśli chodzi o relatywnie niewielką ilość formalności (43,6%) i kompetencje pracowników (56,6%).

Tabela 32. Opinie pracodawców o rożnych instytucjach rynku pracy

	NIE LUB RACZEJ NIE	TAK LUB RACZEJ TAK
PUP nie dysponuje pracownikami, którzy mogliby zaspokoić nasze potrzeby	29,6%	**34,0%**
OHP nie dysponuje pracownikami, którzy mogliby zaspokoić nasze potrzeby	6,4%	**30,2%**
Agencje zatrudnienia nie dysponuje pracownikami, którzy mogliby zaspokoić nasze potrzeby	**14,0%**	13,0%
PUP zbyt wolno rekrutuje pracowników	**35,4%**	19,4%
OHP zbyt wolno rekrutuje pracowników	4,1%	**6,0%**
Agencje zatrudnienia zbyt wolno rekrutują pracowników	**10,8%**	9,0%
Pośrednictwo pracy PUP wymaga zbyt wielu formalności	**43,6%**	20,1%
Pośrednictwo pracy OHP wymaga zbyt wielu formalności	6,4%	**8,2%**
Pośrednictwo pracy AZ wymaga zbyt wielu formalności	**11,1%**	5,7%
Pracownicy PUP są mało kompetentni	**56,6%**	7,4%
Pracownicy OHP są mało kompetentni	**9,5%**	2,9%
Pracownicy AZ są mało kompetentni	**14,4%**	2,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY

KFS – OPINIE POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY

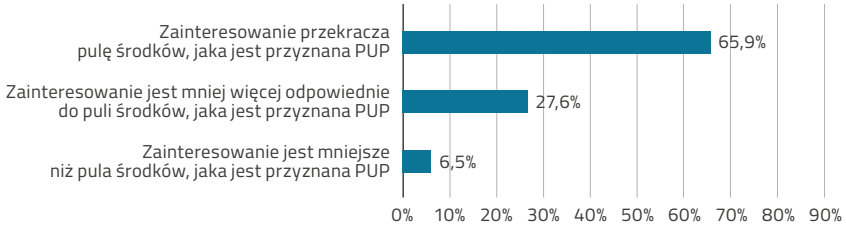
W ramach badania ankietę wypełniło 123 respondentów. Wszystkie podmioty realizowały zadania związane z wdrażaniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Etap 1. Nabór i ocena wniosków

34,1% badanych urzędów posiada wyodrębnione stanowiska do obsługi KFS, nie posiada – 65,9%. W 54,5% badanych urzędów w pracę związaną z KFS zaangażowany jest jeden pracownik, w 27,6% – dwoje pracowników, a w 17,1% – trzech lub więcej.

Najczęściej – w 65,9% badanych urzędów – zainteresowanie przekracza pulę środków, jaka jest przyznana PUP-owi.

Wykres 102. Zainteresowanie pracodawców naborami wniosków w ramach KFS

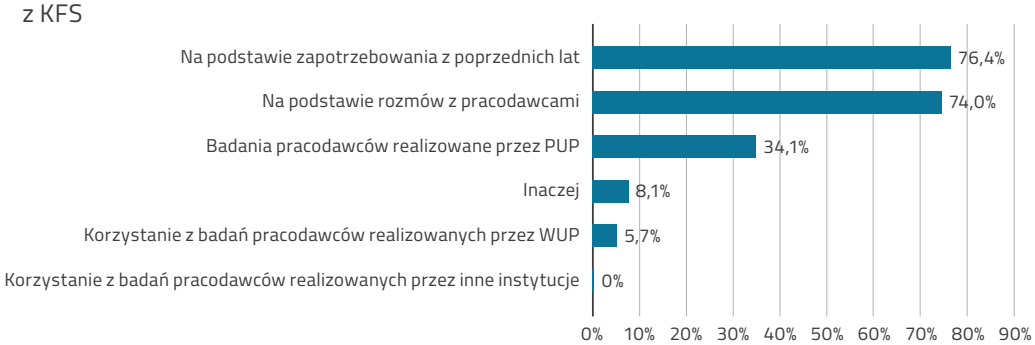


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej zapotrzebowanie to jest szacowane na podstawie zapotrzebowania z poprzednich lat (76,4%) i na podstawie rozmów z pracodawcami (74,0%). Na podstawie badań pracodawców prowadzonych przez PUP zapotrzebowanie jest szacowane w 34,1% badanych urzędów. Wśród innych sposobów można wskazać na rozmowy telefoniczne z pracodawcami i zapytania kierowane przez PUP do pracodawców na piśmie.

Trudności z trafnym oszacowaniem zapotrzebowania zdarzają się w 53,7% badanych PUP-ów.

Wykres 103. Sposoby szacowania w Powiatowych Urzędach Pracy zapotrzebowania na środki z KFS



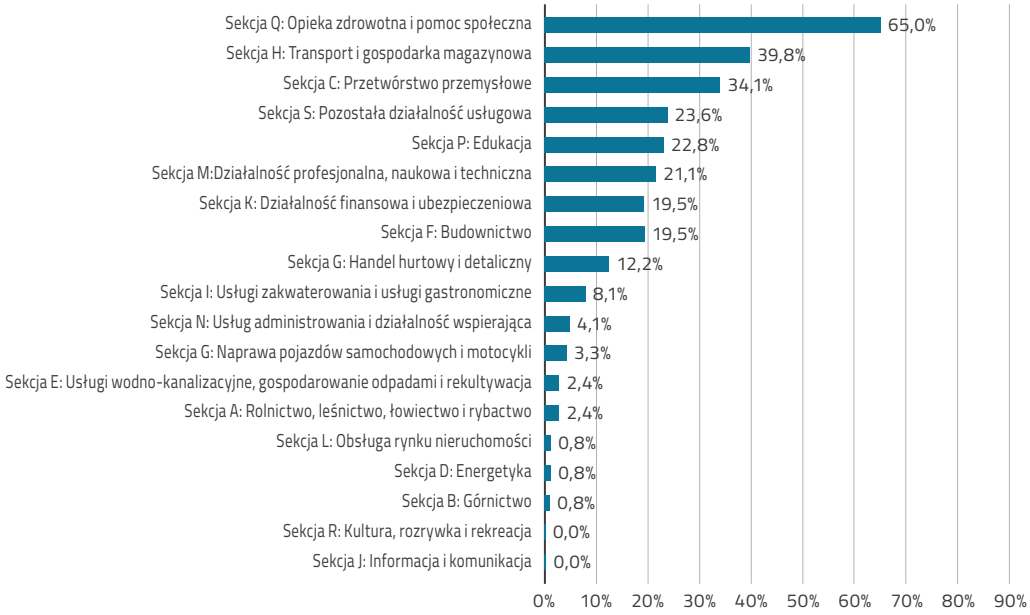
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Branże pracodawców, którzy wg największego odsetka PUP-ów korzystają z KFS, to przede wszystkim:

- Sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (65,0% PUP-ów)
- Sekcja H. Transport i gospodarka magazynowa (w tym magazynowanie i przechowywanie towarów, działalność usługowa związana z przeprowadzkami, działalność pocztowa i kurierska) (39,8% PUP-ów);
- Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe (34,1%);
- Sekcja S. Pozostała działalność usługowa (23,6%);
- Sekcja P. Edukacja (22,8%).

Należy przy tym mieć na uwadze, że branże przedsiębiorców, korzystających z KFS, mogą być związane z priorytetami wydatkowania środków Funduszu w danym roku.

Wykres 104. Pracodawcy, najczęściej składający wnioski do KFS, wg branż

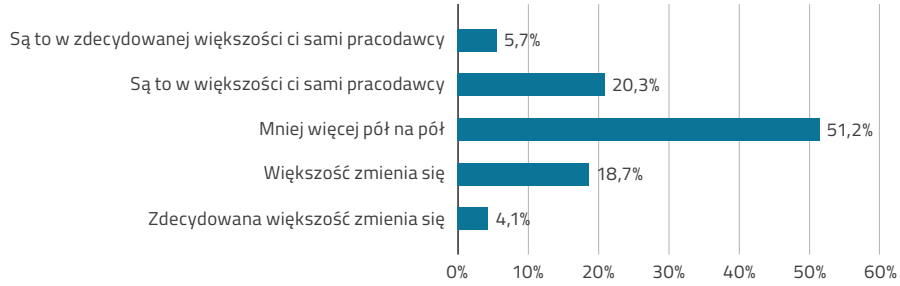


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wnioski do KFS wg badanych PUP-ów składają mikroprzedsiębiorcy (1-9 etatów) – wskazało tak 69,9% badanych PUP-ów oraz mali przedsiębiorcy (10-49 etatów) – 23,6%.

Pracowników PUP-ów zapytano, czy grupa pracodawców, z którymi współpracują w ramach KFS, jest stała, czy zmienia się z roku na rok. Najczęściej wybierano odpowiedź „Mniej więcej pół na pół" (51,2%). Częściej są to ci sami pracodawcy (26,0%) niż zmieniający się (22,8%).

Wykres 105. Zmienność grupy pracodawców, z którymi współpracuje Powiatowy Urząd Pracy w ramach KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

PUP-y zapytano, jak oceniają obecne (po nowelizacji z 2017 roku) procedury naboru wniosków do KFS. Ocena okazała się pozytywna; najwięcej wątpliwości dotyczyło formularza wniosku, który co piąty badany PUP uważa za trudny.

Tabela 33. Ocena obecnych (po nowelizacji z 2017) procedury naboru wniosków do KFS wg Powiatowych Urzędów Pracy

	LICZBA ODPOWIEDZI „TAK" LUB „RACZEJ TAK"		LICZBA ODPOWIEDZI „TAK" LUB „RACZEJ TAK"
Procedura trudna	20,3%	Procedura prosta	**43,9%**
Procedura nieprzejrzysta	17,1%	Procedura przejrzysta	**52,8%**
Formularz skomplikowany	21,1%	Formularz prosty	**44,7%**

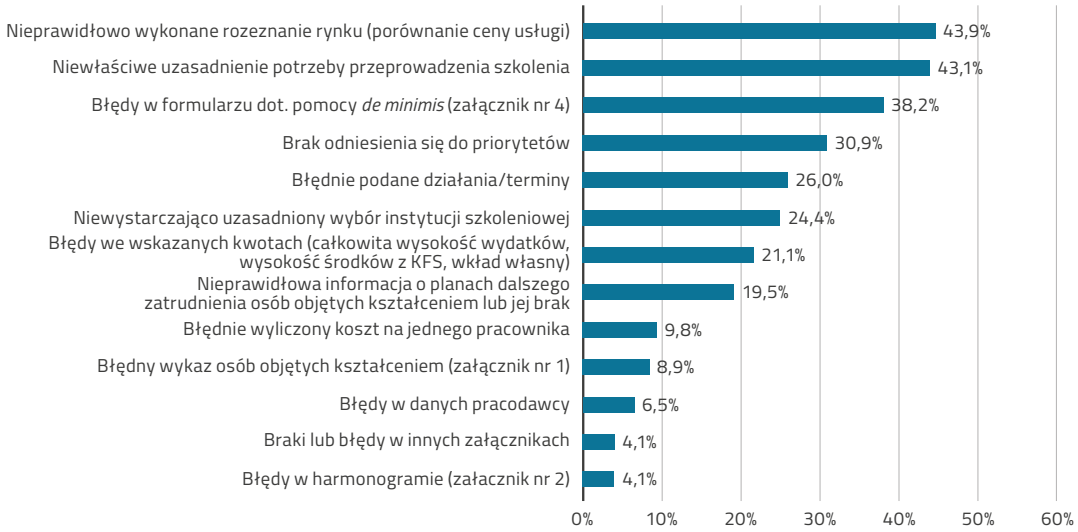
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej urzędy wskazywały, że nieprawidłowo wypełniane jest do 10% składanych wniosków (46,3% PUP-ów) lub 11-30% (30,1% PUP-ów).

Najwięcej PUP-ów wskazywało jako najczęstsze błędy:

- Nieprawidłowo wykonane rozeznanie rynku (porównanie ceny usługi) (43,9%);
- Niewłaściwe uzasadnienie potrzeby przeprowadzenia szkolenia (43,1%);
- Brak odniesienia się do priorytetów (30,9%);
- Błędnie podane działania/terminy (26,0%);
- Niewystarczająco uzasadniony wybór instytucji szkoleniowej (24,4%).

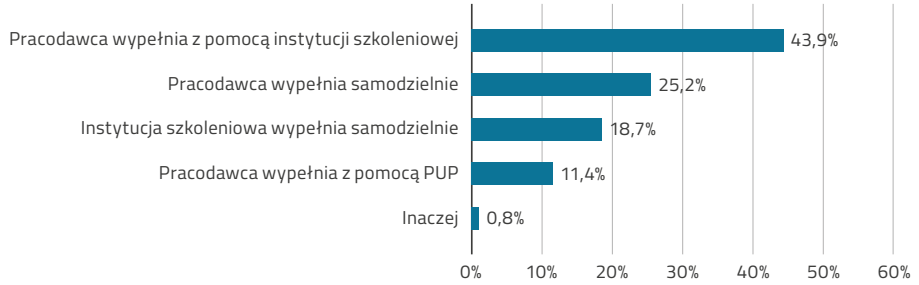
Wykres 106. Najczęstsze błędy w wypełnianych przez pracodawców formularzach do KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badane PUP-y najczęściej wskazywały, że pracodawca wypełnia formularze z pomocą instytucji szkoleniowej (43,9%) lub samodzielnie (25,2%).

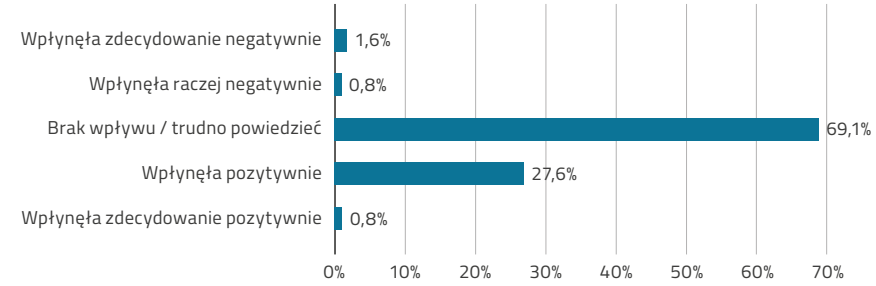
Wykres 107. Sposób, w jaki wg wiedzy Powiatowego Urzędu Pracy wypełniane są najczęściej formularze



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badane PUP-y zapytano, czy obecna (po nowelizacji z 2017 roku) procedura oceny wniosków wpłynęła na efektywność realizowanych szkoleń. Najwięcej PUP-ów (69,1%) wskazuje na brak takiego wpływu (69,1%), jednak więcej wskazuje na wpływ pozytywny (28,4%) niż negatywny (2,4%).

Wykres 108. Ocena wpływu obecnej (po nowelizacji z 2017) procedury oceny wniosków w ramach KFS na efektywność realizowanych szkoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Większość PUP-ów uważa, że priorytety KFS powinny być ustalane lokalnie, i że są one generalnie trudne do zrozumienia dla pracodawców. Z drugiej strony, więcej PUP-ów uważa, że ustalanie priorytetów przez MRPiPS ułatwia realizację działań z KFS, niż odwrotnie.

Tabela 34. Opinia Powiatowych Urzędów Pracy o określaniu priorytetów dla KFS przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

	TAK LUB RACZEJ TAK		TAK LUB RACZEJ TAK
Ustalanie priorytetów przez MRPiPS utrudnia realizację działań z KFS	34,1%	Ustalanie priorytetów przez MRPiPS ułatwia realizację działań z KFS	**42,2%**
Priorytety są generalnie trudne do zrozumienia dla pracodawców	**48,0%**	Priorytety są generalnie łatwe do zrozumienia dla pracodawców	28,4%
Priorytety powinny być ustalane lokalnie	**54,5%**	Priorytety powinny być ustalane centralnie	24,3%

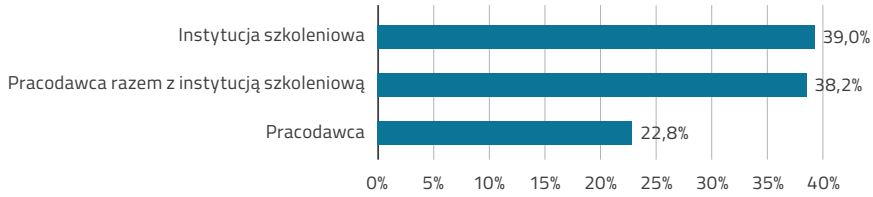
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Spośród priorytetów na rok 2018, stosunkowo najwyżej PUP-y oceniły priorytet „Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w powiecie/województwie zawodach deficytowych (wskazanych w Barometrze zawodów dla danego obszaru)" – 50,4% PUP-ów twierdzi, że priorytet odpowiada potrzebom pracodawców, a najbardziej negatywnie – priorytety „Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy" (tylko 1,5% PUP-ów twierdzi, że priorytet odpowiada potrzebom pracodawców) oraz „Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej" (analogicznie 8,1%).

Badane PUP-y są w zdecydowanej większości (78,0%) zwolennikami ujednolicenia wzorów dokumentów w ramach naborów do KFS, a w większości – ujednolicenia kryteriów oceny (62,6%) i regulaminów (61,0%). Są także zwolennikami utrzymania dodatkowych kryteriów oceny wniosków formułowanych przez PUP-y.

Największa część urzędów wskazywała, że ich zdaniem inicjatorem składania wniosków do KFS jest najczęściej sama instytucja szkoleniowa (39,0%) lub wspólnie z pracodawcą (38,2%), rzadziej – sam pracodawca (22,8%).

Wykres 109. Inicjowanie składania wniosku do KFS wg Powiatowych Urzędów Pracy

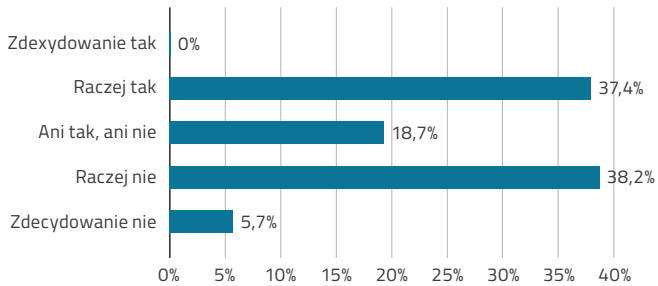


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Więcej PUP-ów uważa, że wnioski nie są poprzedzone rzetelną analizą potrzeb szkoleniowych (43,9%, w tym 5,7% – zdecydowanie nie). 37,4% PUP-ów uważa, że wnioski są raczej poprzedzone rzetelną analizą, żaden PUP nie wskazał, że zdecydowanie często są poprzedzone takim działaniem.

Jeśli chodzi o rodzaje stosowanych we wnioskach analiz, najwięcej PUP-ów wskazuje na indywidualną analizę potrzeb wykonaną przez pracodawcę (73,2%) lub na ogólną analizę potrzeb bez zindywidualizowanych informacji (35,0%), ewentualnie na analizę na podstawie danych PUP-ów (22,0%).

Wykres 110. Opinia Powiatowych Urzędów Pracy na temat tego, czy składane do KFS wnioski są poprzedzone rzetelną analizą potrzeb szkoleniowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wskazywane przez PUP-y problemy w ramach naboru wniosków do KFS to:

- „Ustawianie" szkoleń przez pracodawcę wspólnie z instytucją szkoleniową (szkolenia realizujące potrzeby IS, a nie rynku pracy) (49,6% PUP);
- Zawyżone koszty usług (32,5%);
- Priorytety na poziomie krajowym ograniczające możliwość działania (28,5%);
- Trudność w ocenie adekwatności kosztów (22,8%);
- Zbyt złożony wniosek (17,9%).

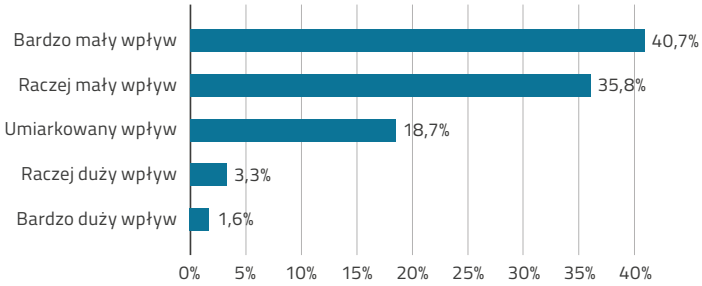
Wykres 111. Najważniejsze problemy i bariery, występujące wg Powiatowych Urzędów Pracy w ramach naboru i oceny wniosków KFS

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 2. Realizacja szkolenia

Urzędy oceniają swój wpływ na jakość realizowanych szkoleń najczęściej jako mały lub bardzo mały (76,5%). Tylko 4,9% ocenia go jako duży lub bardzo duży.

Wykres 112. Samoocena możliwości wpływu Powiatowych Urzędów Pracy na jakość realizowanych w ramach KFS szkoleń



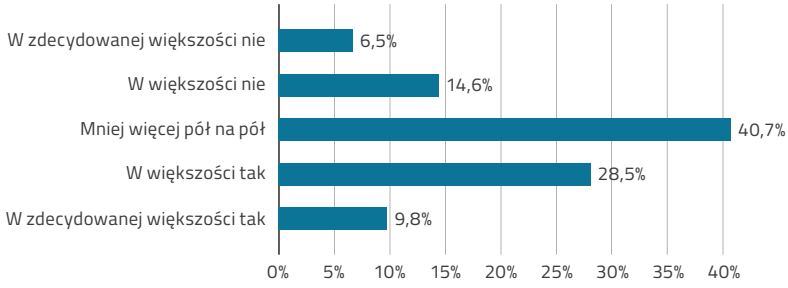
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Zdecydowanie najczęściej wskazywanym problemem na etapie realizacji szkolenia są zdaniem PUP-ów zmiany terminów szkoleń (konieczność spisywania aneksów) i odwoływanie szkoleń. Ponadto wskazywano:

- przerywanie szkoleń przez uczestników;
- brak możliwości kontroli w miejscu realizacji szkolenia w przypadku szkolenia odległego od siedziby PUP-u;
- niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku zatrudnienia przeszkolonej osoby.

Badanych zapytano, czy instytucje realizujące szkolenia w ramach KFS legitymowały się jakimkolwiek certyfikatem jakości lub standardów usług szkoleniowych. 38,3% PUP-ów twierdzi, że w większości szkolenia realizowane są przez certyfikowane instytucje; 21,1% urzędów twierdzi przeciwnie. Najczęściej pojawiała się odpowiedź „mniej więcej pół na pół" (40,7%).

Wykres 113. Opinie Powiatowych Urzędów Pracy dotyczące realizacji szkoleń w ramach KFS przez certyfikowane instytucje szkoleniowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 3. Zakończenie współpracy

Ten etap obejmuje sprawozdanie i rozliczenie usługi KFS przez pracodawcę i instytucję szkoleniową. Badane urzędy dużo częściej pozytywnie oceniają współpracę z pracodawcami, niż z instytucjami szkoleniowymi na tym etapie. Dokumentację sprawozdawczą i rozliczeniową najczęściej oceniają one jako niezbyt skomplikowaną, choć ¼ PUP-ów wskazała, że często jest ona zwracana pracodawcom do poprawy.

Tabela 35. Opinie Powiatowych Urzędów Pracy na temat finalizacji i sprawozdawczości KFS oraz ogólna ocena współpracy

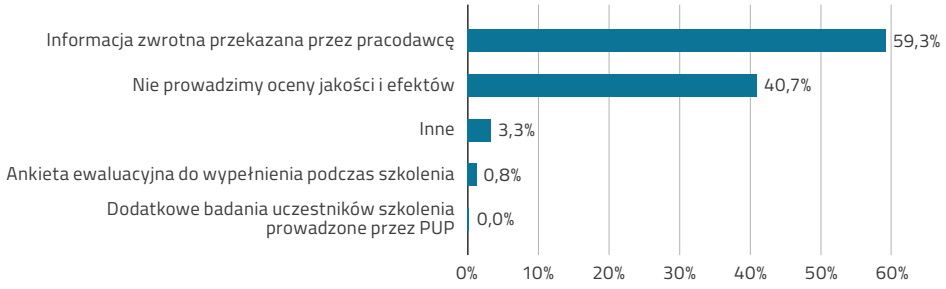
	NIE LUB RACZEJ NIE	TAK LUB RACZEJ TAK
KA1.1. Dokumentacja sprawozdawcza i rozliczeniowa KFS jest zbyt skomplikowana	**65,9%**	13,8%
KA1.2. Dokumentacja sprawozdawcza i rozliczeniowa KFS jest często zwracana pracodawcom do poprawienia	**53,7%**	26,0%
KA1.3. Generalnie jesteśmy zadowoleni ze współpracy z pracodawcami w ramach KFS	14,7%	**69,9%**
KA1.4. Generalnie jesteśmy zadowoleni ze współpracy z instytucjami szkoleniowymi w ramach KFS	13,0%	**35,0%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

40,7% urzędów nie prowadzi oceny jakości i efektów prowadzonych w ramach KFS szkoleń. Wśród tych, które prowadzą, dominuje – jako metoda oceny – informacja zwrotna przekazana przez pracodawcę (59,3%).

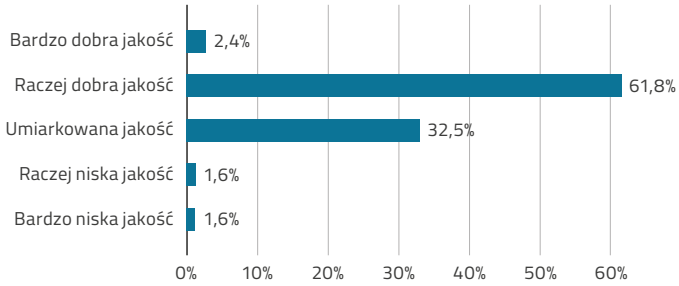
Najczęściej wg PUP-ów jakość szkoleń była raczej dobra (61,8%) lub umiarkowana (32,5%).

Wykres 114. Narzędzia i metody używane przez Powiatowe Urzędy Pracy do oceny jakości i efektów prowadzonych w ramach KFS szkoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wykres 115. Ocena przeciętnej jakości zrealizowanych w ramach KFS szkoleń wg Powiatowych Urzędów Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

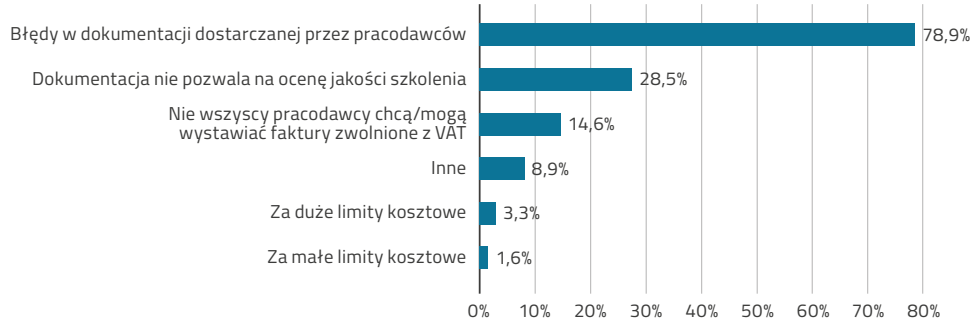
Najczęstsze formy kontroli KFS to kontrola dokumentów (89,4%) i wizyta PUP-u u pracodawcy poza czasem szkolenia (50,4%). Tylko 12,4% PUP-ów wskazało wizytę podczas szkolenia.

Aż 62,6% PUP-ów wskazało, że 1-5 razy miała miejsce sytuacja, w której pracodawca musiał zwrócić przyznane w ramach KFS środki. Najczęściej wskazywane powody to:

- odwołanie szkolenia;
- przerwanie szkolenia przez uczestnika;
- brak prawidłowego rozliczenia środków (np. brak dokumentów);
- wykorzystanie środków niezgodnie z przeznaczeniem (np.: osoby nie wpisują się w priorytety wydatkowania, pracownik nie ukończył szkolenia; pracodawca nie uczestniczył w szkoleniu, pomimo okazania dokumentów potwierdzających odbycie szkolenia; pracodawca przedstawił fakturę za kurs z dodatkowymi kosztami tj. badania lekarskie, które nie stanowiły przedmiotu podpisanej umowy).

Najczęściej wskazywanym problemem na etapie rozliczania KFS były błędy w dokumentacji dostarczanej przez pracodawców (78,9%) lub dokumentacja niepozwalająca na ocenę jakości szkolenia (28,5%).

Wykres 116. Problemy/bariery, jakie wystąpiły na etapie rozliczenia i płatności KFS wg Powiatowych Urzędów Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej urzędy wskazywały następujące możliwe usprawnienia współpracy w ramach KFS:

- **ujednolicone, określone w rozporządzeniu wzory dokumentów, wniosków i procedury;**
- **umożliwienie kontroli w czasie realizacji szkolenia w instytucji szkoleniowej;**
- **przekazywanie środków w formie refundacji;**
- bezpośrednie rozliczanie z instytucją szkoleniową;
- większa ilość środków;
- zmniejszenie limitu środków na osobę;
- możliwość szybkiego sprawdzenia aktualnego stanu zatrudnienia pracodawcy (przesyły z ZUS),
- zmniejszenie biurokracji (np. rezygnacja z wymagania kserowania wniosków do umów);
- ustalanie priorytetów lokalnie;
- likwidacja podziału na mikroprzedsiębiorców i pozostałych;
- wymóg wpisu instytucji szkoleniowej do RIS lub jej certyfikacji.

KFS – OPINIE WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY

Wojewódzkie Urzędy Pracy zapytano, jakie kryteria stosują w podziale środków KFS na powiaty. Najczęściej respondenci wskazywali kryteria takie jak:

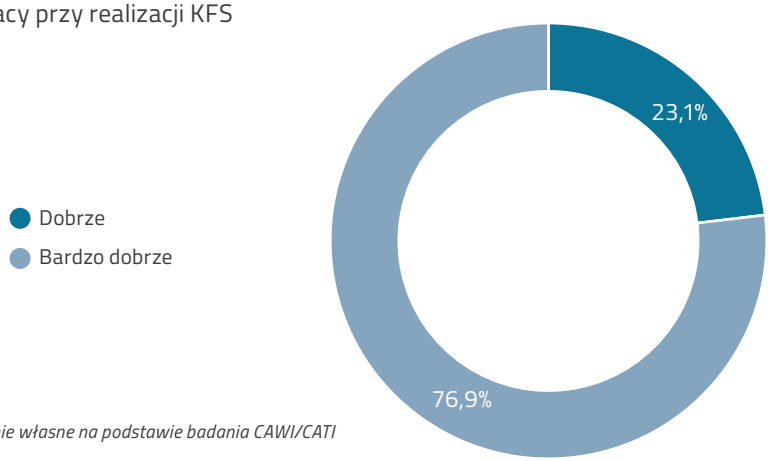
- Liczba pracowników zatrudnionych w poszczególnych powiatach (dane z GUS);
- Potrzeby zgłaszane przez pracodawców za pośrednictwem PUP-ów;

W przypadku pojedynczych PUP-ów były to też:

- Liczba podmiotów gospodarczych;
- Stopień wykorzystania dotychczasowej puli środków;
- Efektywność wykorzystania środków

Współpracę z PUP-ami w ramach KFS 10 WUP-ów oceniło bardzo dobrze, a 3 – dobrze.

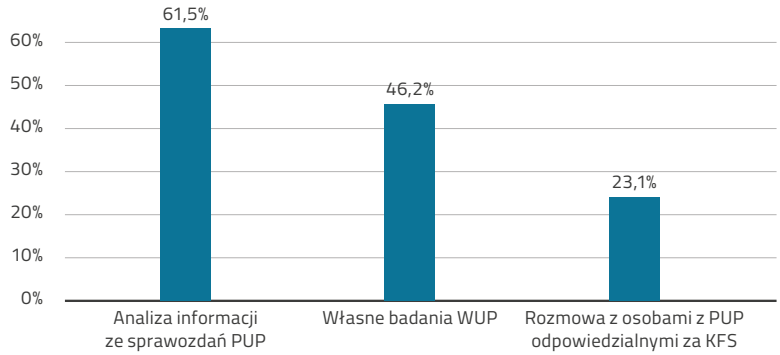
Wykres 117. Ocena Wojewódzkich Urzędów Pracy dotycząca współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy przy realizacji KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

8 z 13 badanych WUP-ów oceniało efektywność wsparcia z KFS. Najczęściej wykonywana była analiza informacji ze sprawozdań PUP-ów oraz własne badania WUP-u. W jednym przypadku WUP oceniał efektywność wsparcia wykorzystując badania własne zrealizowane w 2016 r.; również w jednym przypadku organizowano spotkania z pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi. W trakcie spotkań (razem z przedstawicielami PUP-ów) analizowano dotychczasowe wsparcie i opracowywano rekomendowane kryteria dot. KFS (z uwzględnieniem potrzeb powiatu).

Wykres 118. Metody oceniania efektywności wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez Wojewódzkie Urzędy Pracy



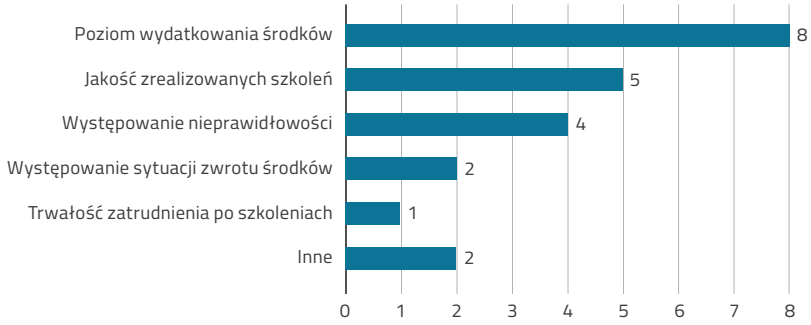
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej w ramach badania analizowano następujące kwestie:

- poziom wydatkowania środków (taką odpowiedź wskazało 8 WUP-ów);
- jakość zrealizowanych szkoleń (taką odpowiedź wskazało 5 WUP-ów);
- nieprawidłowości w ramach KFS (taką odpowiedź wskazały 4 WUP-y).

Wskazywano też badanie zagadnień takich jak: koszt szkoleń, struktura pracodawców korzystających z KFS (tj. forma organizacyjna, wielkość), zróżnicowanie terytorialne oraz wielkość wsparcia, tematyka wsparcia, charakterystyka pracodawców otrzymujących wsparcie (sekcja PKD, inst. publiczne/niepubliczne).

Wykres 119. Przedmioty oceny przez Wojewódzkie Urzędy Pracy efektywności wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (liczba respondentów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Efektywność wsparcia oceniana była najczęściej bardzo dobrze (4 WUP-y) lub dobrze (3 WUP-y), 1 WUP ocenił ją średnio, pozostałe WUP-y nie dokonały tej oceny.

Dwa najczęściej wskazywane problemy (wskazało je 11 WUP-ów) w ramach KFS to:

- Zbyt mała ilość środków w porównaniu do zapotrzebowania pracodawców;
- Priorytety na poziomie krajowym ograniczają możliwość działania.

Wykres 120. Problemy/bariery występujące przy realizacji KFS

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

WUP-y wskazały następujące pożądane usprawnienia dla KFS:

- przeznaczenie większej ilości środków na KFS;
- priorytety wydatkowania środków KFS ustalane na poziomie województwa.
- ograniczenie limitu środków przeznaczonych na kształcenie do wysokości przeciętnego wynagrodzenia na 1 osobę;
- wprowadzenie ujednolicenia poziomu dofinansowania dla wszystkich podmiotów korzystających z KFS, do 80% kosztów kształcenia;
- partycypacja w kosztach ze strony pracodawcy;
- poszerzenie grupy osób, które mogą korzystać ze środków KFS, o przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą (nie będących pracodawcami);
- dostosowanie limitów, priorytetów do potrzeb regionalnych/lokalnych;
- ujednolicenie dla wszystkich PUP-ów zasad ubiegania się o środki KFS (m.in. druki wniosków).

KFS – OPINIE PRACODAWCÓW

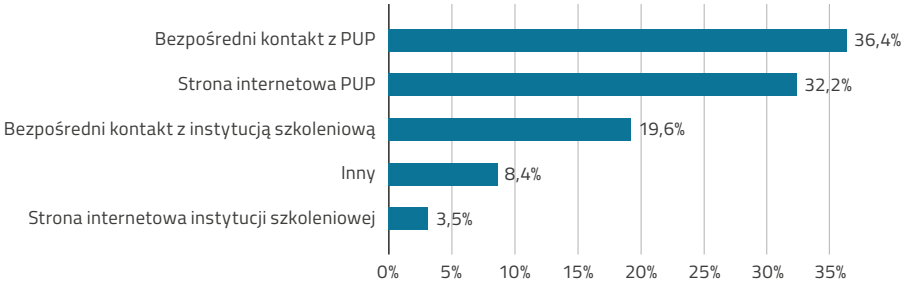
W ankiecie udział wzięło 143 pracodawców z doświadczeniem w zakresie realizacji szkoleń przy wsparciu KFS.

Etap 1. Nabór i ocena wniosków

Przeciętna liczba wniosków złożonych przez pojedynczy badany podmiot wyniosła 3,0 (przy czym jedynie 5 podmiotów złożyło 10 lub więcej wniosków), natomiast przeciętna liczba wniosków przyjętych do realizacji wyniosła 2,6 (przy czym 3 podmioty złożyły 10 lub więcej wniosków przyjętych do realizacji). Można zatem stwierdzić, iż skuteczność aplikowania o środki jest wysoka.

Najczęściej wskazywanym przez pracodawców źródłem informacji o KFS był bezpośredni kontakt z PUP-em (36,4%), strona internetowa PUP-u (32,2%) lub bezpośredni kontakt z instytucją szkoleniową (18,5%).

Wykres 121. Źródła wiedzy o Krajowym Funduszu Szkoleniowym wg pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

W przypadku innych źródeł wiedzy była to głównie informacja przekazana przez znajomych z miejsca pracy lub spoza niego, lub też od pracowników.

Najważniejszymi czynnikami motywującymi do korzystania z KFS były dla pracodawców: możliwość otrzymania dofinansowania (57,6%), chęć rozwijania firmy (50,3%) oraz potrzeba rozwoju kompetencji miękkich pracowników (37,1%).

Wykres 122. Czynniki motywujące pracodawców do korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Oceny procedur wnioskowania o środki KFS są zróżnicowane. Respondenci uważają częściej, że procedura jest długotrwała. 1/3 badanych uważa ją za trudną, a formularz – za skomplikowany. 33,6% pracodawców twierdzi też, że działania promocyjne KFS są niewystarczające lub raczej niewystarczające. Raczej pozytywnie oceniono natomiast jasność kryteriów.

Tabela 36. Opinie pracodawców na temat procedury wnioskowania o środki z KFS

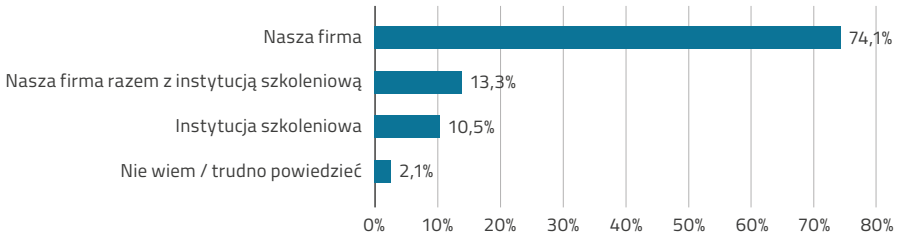
	% ODPOWIEDZI		% ODPOWIEDZI
Procedura trudna lub raczej trudna	30,1%	Procedura prosta lub raczej prosta	**35,7%**
Procedura długotrwała lub raczej długotrwała	**35,7%**	Procedura krótkotrwała lub raczej krótkotrwała	32,2%
Formularz skomplikowany lub raczej skomplikowany	30,1%	Formularz prosty lub raczej prosty	**40,6%**

	% ODPOWIEDZI		% ODPOWIEDZI
Kryteria są niejasne lub raczej niejasne	21,0%	Kryteria są jasne lub raczej jasne	**51,1%**
Działania promocyjne są niewystarczające lub raczej niewystarczające	33,6%	Działania promocyjne są wystarczające lub raczej wystarczające	**34,6%**
Terminy są niedopasowane lub raczej niedopasowane do potrzeb pracodawców	26,6%	Terminy są dopasowane lub raczej dopasowane do potrzeb pracodawców	**41,4%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Inicjatorem składania wniosku najczęściej była firma (74,1%), dużo rzadziej – wspólnie z instytucją szkoleniową (13,3%). 65,0% pracodawców wypełniało wniosek samodzielnie, 14,0% – z pomocą instytucji szkoleniowej, a 14,0% – z pomocą PUP-u.

Wykres 123. Jednostki inicjujące składanie wniosku o dofinansowanie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego do Powiatowego Urzędu Pracy wg pracodawców

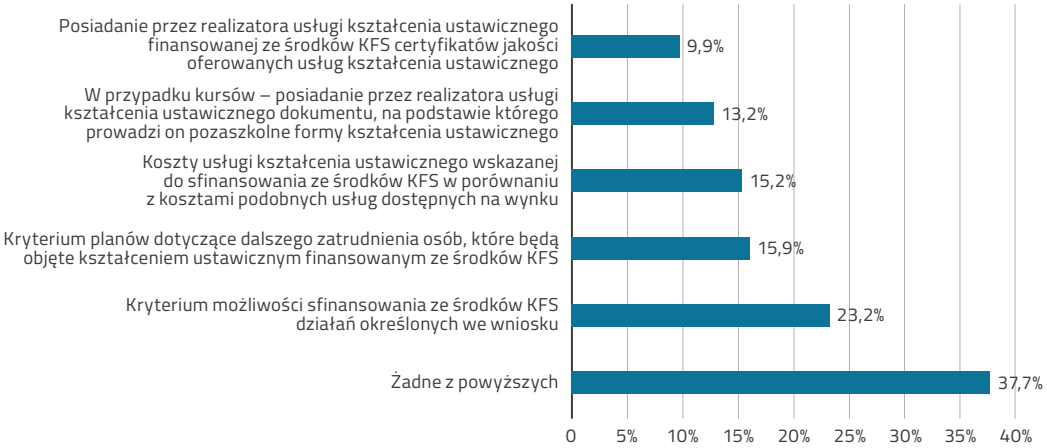


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Na każdy rok Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Rada Rynku Pracy wyznaczają priorytety dla Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pracodawcy ocenili, w jakim stopniu priorytety wyznaczone na rok 2018 odpowiadają ich potrzebom. Najbardziej problematyczny okazał się dla pracodawców priorytet: „Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej" – tylko 7% badanych pracodawców ocenia, że odpowiada on ich potrzebom. Najbardziej pozytywnie pracodawcy ocenili priorytet „Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w powiecie/województwie zawodach deficytowych (wskazanych w Barometrze zawodów dla danego obszaru)" (42% badanych pracodawców uważa, że odpowiada on ich potrzebom).

37,7% pracodawców wskazuje, że żadne z kryteriów nie było dla nich barierą w pozyskaniu dofinansowania. Najczęściej jako barierę wskazywano kryterium możliwości sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku (23,2%) oraz kryterium planów dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS (15,9%).

Wykres 124. Kryteria przyznawania środków w ramach KFS, które są wg pracodawców barierą w uzyskaniu dofinansowania



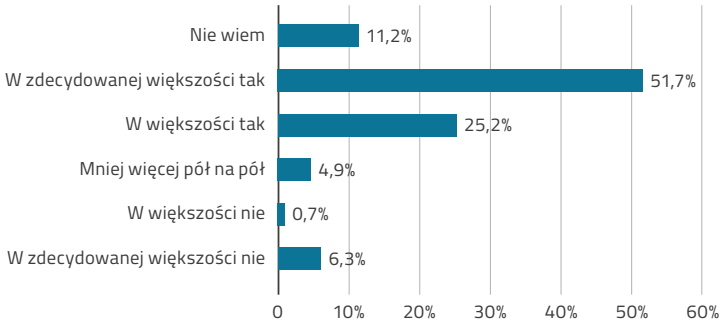
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Zdecydowana większość badanych (94,4%) nie wskazuje na dodatkowe kryteria ubiegania się o środki KFS. Dla kryteriów wskazanych przez respondentów nie wskazano by były istotnym problemem w pozyskiwaniu środków.

Etap 2. Realizacja szkolenia

76,9% pracodawców wskazało, że w większości lub w zdecydowanej większości szkolenia dla nich w ramach KFS były realizowane przez certyfikowane instytucje szkoleniowe.

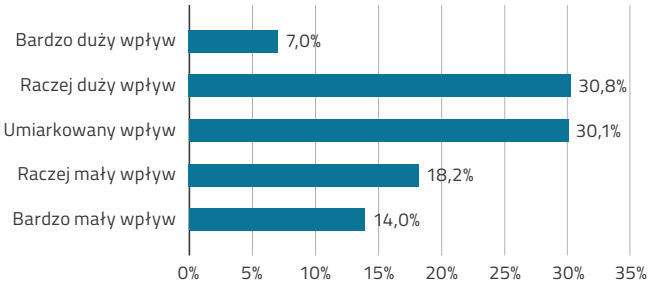
Wykres 125. Realizacja szkoleń w ramach KFS przez certyfikowane instytucje szkoleniowe wg pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Pracodawcy umiarkowanie oceniają możliwość swojego wpływu na jakość realizowanych szkoleń. Na bardzo duży lub raczej duży wpływ wskazało 37,8% (przy czym tylko 6,6% badanych firm uważa, że ten wpływ jest bardzo duży), a na mały lub bardzo mały – 32,2%.

Wykres 126. Samoocena wpływu pracodawców na jakość realizowanych szkoleń w ramach KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Do innych (niewskazanych wcześniej) barier na tym etapie, na jakie zwracali uwagę pracodawcy, najczęściej należały:

- duża liczba dokumentów, które instytucja szkoleniowa musi przekazać w trakcie i po zakończeniu szkolenia,
- brak środków w PUP-ie,
- pogodzenie czasu szkoleń z pracą, przekładanie terminów szkoleń lub odwoływanie,
- wielokrotne zmiany terminów szkoleń (także spowodowane opóźnieniami w procedurach naboru).

Etap 3. Zakończenie współpracy

Najczęściej w ramach KFS przeszkolono od 2 do 5 osób (35,11%) i powyżej 10 osób (29,8%).

Większość badanych pozytywnie oceniła poszczególne aspekty związane z funkcjonowaniem KFS. Negatywnie oceniane są kwestie związane ze skomplikowaniem dokumentacji sprawozdawczej i rozliczeniowej oraz procedury kontroli.

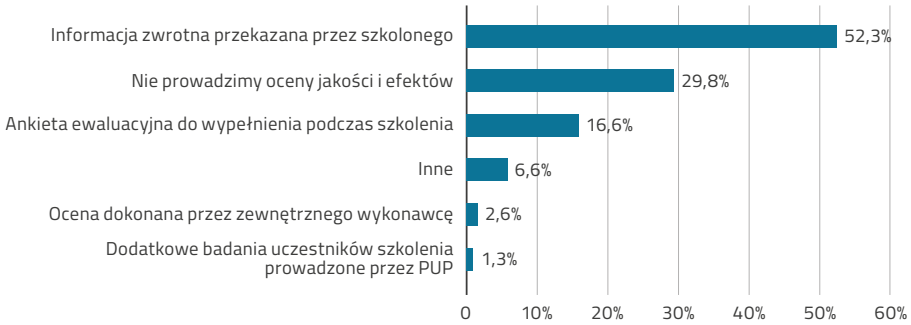
Tabela 37. Ocena poszczególnych obszarów funkcjonowania KFS

	NIE LUB RACZEJ NIE	TAK LUB RACZEJ TAK
KFS14.1. Jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z PUP-ami przy szkoleniach z KFS	7,7%	**81,9%**
KFS14.2. Jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z instytucją szkoleniową przy szkoleniach z KFS	2,8%	**84,7%**
KFS14.3. Szkolenia w pełni odpowiadały naszym potrzebom	2,8%	**86,7%**
KFS14.4. Jakość szkoleń w ramach KFS była wysoka	2,8%	**86,7%**
KFS14.5. Przeszkolone w ramach KFS osoby w większości pozostają zatrudnione u nas w firmie	3,5%	**88,5%**
KFS14.6. Efektywność pracy przeszkolonych w ramach KFS osób wzrosła	2,8%	**77,0%**
KFS14.7. Dokumentacja sprawozdawcza KFS jest zbyt skomplikowana	**31,5%**	30,1%
KFS14.8. Dokumentacja rozliczeniowa KFS jest zbyt skomplikowana	**38,5%**	26,6%
KFS14.9. Procedury kontroli KFS są uciążliwe	**39,2%**	16,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Niemal 30% pracodawców nie dokonuje oceny jakości i efektów prowadzonych szkoleń. 52,3% opiera się na informacji zwrotnej przekazanej bezpośrednio przez szkolonego, a u 16,6% prowadzona była ankieta ewaluacyjna. Wśród innych sposobów oceny efektów szkoleń respondenci wskazywali najczęściej na wyniki w pracy i wzrost sprzedaży oraz ocenę przez przełożonego.

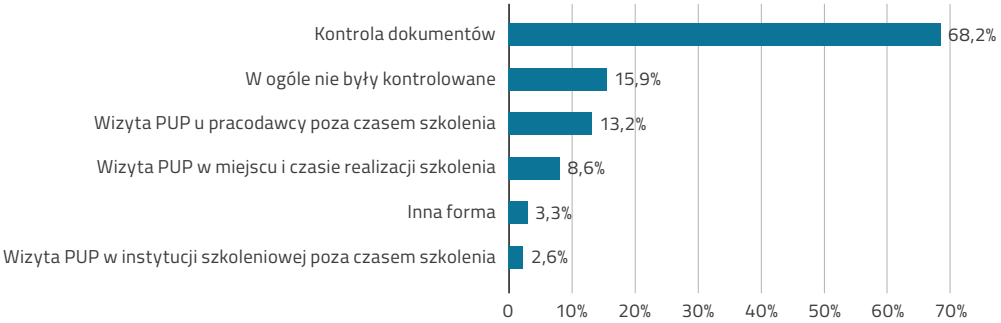
Wykres 127. Narzędzia i metody, jakich pracodawcy używają do oceny jakości i efektów prowadzonych w ramach KFS szkoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

W 68,2% przypadków kontrolowane były tylko dokumenty. 13,2% badanych wskazywało na wizytę PUP-u u pracodawcy poza czasem realizacji szkolenia, i tylko 8,6% – na wizytę pracowników PUP-u w miejscu i w czasie realizacji szkolenia.

Wykres 128. Sposoby kontroli KFS wg pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wskazywaną trudnością przy realizacji KFS był zbyt długi czas trwania procedury, zanim zacznie się szkolenie (40,4%), zbyt małe środki przeznaczane na szkolenie (31,1%), małe szanse na otrzymanie dofinansowania (23,2%) oraz zbyt skomplikowany formularz (21,2%). Rzadziej wskazywano jako barierę formalności na etapie rozliczania (13,2%) niż na etapie realizacji (18,5%).

Do najczęściej wskazywanych postulowanych usprawnień należały:

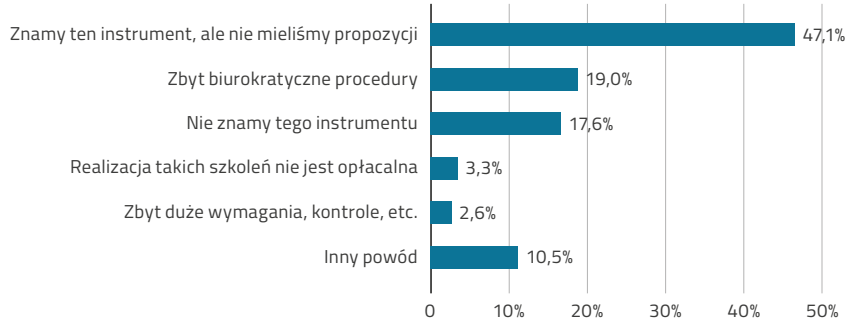
- skrócenie czasu rozpatrywania wniosków;
- wydłużenie terminów na przygotowanie wniosków;
- uproszczenie formularza (np. likwidacja konieczności wypełniania dla każdego pracownika z osobna, jeżeli dane się powtarzają);
- pomoc w pisaniu wniosku;
- możliwość dokonania zamiany uczestników biorących udział w szkoleniu;
- możliwość przeszkolenia wszystkich chętnych pracowników, a nie tylko w deficytowych zawodach;
- odstąpienie od żądania danych, które są ogólnodostępne na stronach WWW.

KFS – OPINIE INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH

Szkolenia w ramach KFS prowadziło 46,5% badanych instytucji szkoleniowych (133 instytucje).

Wśród 153 instytucji (53,5% badanej populacji), które nie realizowały szkoleń w ramach KFS, trzy najczęstsze przyczyny to brak takiej propozycji (47,1%), zbyt biurokratyczne procedury (19,0%) oraz brak znajomości instrumentu (17,6%).

Wykres 129. Przyczyny nierealizowania szkoleń w ramach KFS przez instytucje szkoleniowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wśród innych powodów wymienionych przez uczestników badania najczęściej wskazywano na brak odpowiedniego rodzaju szkoleń w ofercie i fakt iż, składane wnioski nie uzyskały dofinansowania.

67,2% instytucji, które prowadziły szkolenia w ramach KFS, pomagało pracodawcom w wypełnieniu wniosku. Ankietowane instytucje szkoleniowe stosunkowo negatywnie oceniają procedurę wskazywali na długotrwałość i trudność procedury oraz skomplikowanie formularza.

Tabela 38. Ocena procedury wnioskowania i oceny wniosków w ramach KFS wg instytucji szkoleniowych

	% ODPOWIEDZI		% ODPOWIEDZI
Procedura trudna lub raczej trudna	**40,0%**	Procedura prosta lub raczej prosta	18,9%
Procedura długotrwała lub raczej długotrwała	**57,8%**	Procedura krótkotrwała lub raczej krótkotrwała	20,0%
Formularz skomplikowany lub raczej skomplikowany	**41,1%**	Formularz prosty lub raczej prosty	31,1%

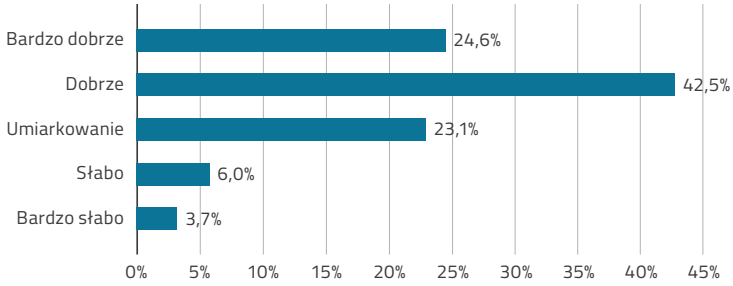
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Tylko 26,8% instytucji realizujących szkolenia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego stwierdziło, że dzięki temu dofinansowaniu można było zrealizować szkolenie lepszej jakości. Więcej, bo 36,5% twierdzi, że raczej nie można było lub zdecydowanie nie można było.

Kontrola była prowadzona w 54,5% instytucji, realizujących szkolenia w ramach KFS. W zdecydowanej większości przypadków (85,2%) procedura kontroli nie wywoływała lub raczej nie wywoływała trudności. Wśród nielicznych wskazań pozytywnych pojawiły się głosy, iż kontrola jest drobiazgowa, niepotrzebna i powoduje biurokrację.

67,1% badanych instytucji szkoleniowych ocenia współpracę z pracodawcą przy KFS dobrze lub bardzo dobrze, a jedynie 4,5% – słabo lub bardzo słabo.

Wykres 130. Ocena instytucji szkoleniowych dotycząca jakości współpracy z pracodawcą przy szkoleniach w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako trudności i problemy w ramach KFS, instytucje szkoleniowe wskazywały najczęściej:

- Długie oczekiwanie na wyniki konkursów;
- Brak jasnych kryteriów oceny przy wyborze wniosków, uznaniowość;
- Zbyt małe środki, cięcie kwot dofinansowania;
- Nadmiar biurokracji („Przedsiębiorcom procedura wydaje się długotrwała i formularz zbyt obszerny – to zniechęca przedsiębiorców");
- Różne wymagania poszczególnych PUP-ów w odniesieniu do dokumentacji KFS;
- Brak możliwości odwołania od oceny wniosku;
- Konieczność podania terminów szkoleń z dużym wyprzedzeniem.

Wśród pożądanych zmian w KFS respondenci z instytucji szkoleniowych wskazywali najczęściej na:

- Większą dostępność środków;
- Zwiększenie kompetencji osób oceniających wnioski;
- Uproszczenie procedur;
- Jasno sprecyzowane kryteria wyboru;
- Takie same dokumenty i procedura w różnych PUP-ach;
- Krótszy, bardziej przejrzysty formularz;
- Zwiększenie budżetu;
- Szerszy wachlarz usług szkoleniowych;
- Skrócenie czasu oczekiwania na wyniki oceny wniosków.

TRÓJSTRONNE UMOWY SZKOLENIOWE

POWIATOWE URZĘDY PRACY

Umowy w ramach TUS realizowało 31,7% badanych PUP-ów.

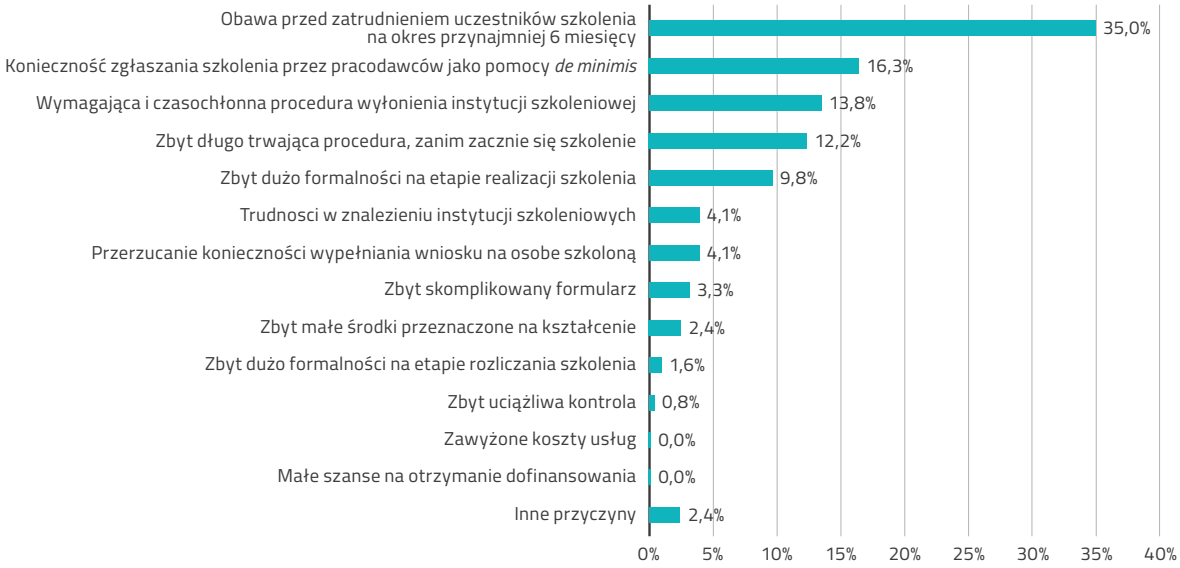
Wśród tych, którzy nie realizowali umów w ramach TUS, główną przyczyną jest brak zainteresowania ze strony pracodawców i brak złożonych wniosków.

Etap 1. Nabór i ocena wniosków

Tylko 14,3% badanych urzędów posiada wyodrębnione stanowiska do obsługi TUS. Najczęściej w pracę związaną z TUS zaangażowany jest jeden pracownik (w 55,4% badanych PUP-ów) lub dwóch pracowników (25%). Więcej niż 2 pracowników zaangażowanych było w 12,6% badanych urzędów.

W skali kraju TUS jest instrumentem mało popularnym. Zapytano przedstawicieli PUP-ów, co ich zdaniem zniechęca pracodawców do korzystania z TUS. Wg PUP-ów najważniejszą przyczyną jest obawa przed zatrudnieniem uczestników szkolenia na okres przynajmniej 6 miesięcy (35,0% PUP-ów wskazało tę przyczynę), konieczność zgłaszania szkolenia przez pracodawców jako pomocy *de minimis* (16,3%) lub wymagająca i czasochłonna procedura wyłonienia instytucji szkoleniowej (13,8%).

Wykres 131. Czynniki zniechęcające pracodawców do korzystania z Trójstronnych Umów Szkoleniowych – wg Powiatowych Urzędów Pracy

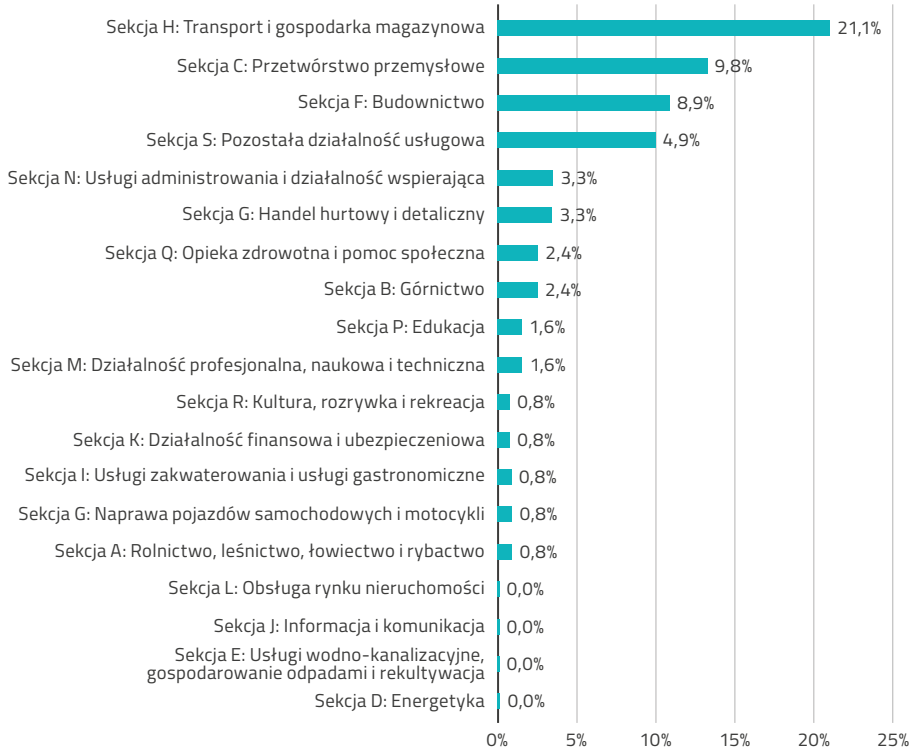


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Aż 85,7% urzędów wskazało, że zainteresowanie TUS jest mniejsze niż pula środków, jaką posiada PUP.

Najwięcej PUP-ów wskazywało, że do TUS najczęściej wnioskują pracodawcy z sekcji H – transport 21,1%, C – Przetwórstwo przemysłowe – 9,8% i F – budownictwo – 8,9%.

Wykres 132. Branże pracodawców najczęściej wnioskujących o środki z TUS wg Powiatowych Urzędów Pracy

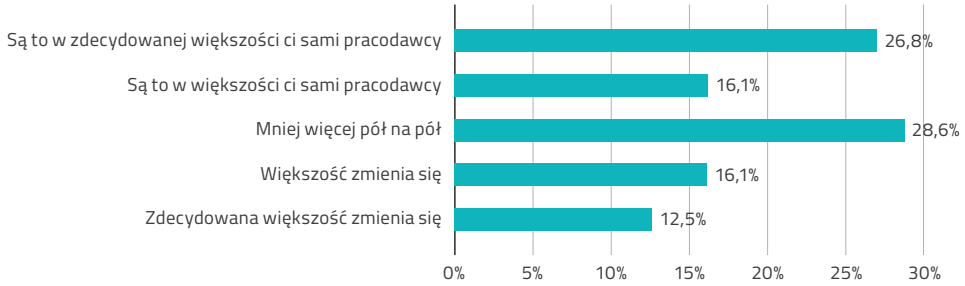


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Zdaniem PUP-ów, najczęściej wnioski do TUS składają mikroprzedsiębiorcy (1-9 etatów) – wskazało tak 51,8% PUP-ów – lub mali przedsiębiorcy (10-49 etatów) – 33,9%.

Urzędy częściej wskazywały, że grupa pracodawców wnioskujących o te środki jest stała lub raczej stała (42,9%) niż zmieniająca się lub raczej zmieniająca się (28,6%).

Wykres 133. Zmienność grupy pracodawców, z którymi współpracuje Powiatowy Urząd Pracy w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Ocena procedur naboru i oceny wniosków do TUS wśród PUP-ów jest ambiwalentna. Więcej PUP-ów ocenia tę procedurę jako trudną niż jako łatwą. O ile więcej PUP-ów wskazało, że ich zdaniem procedura jest przejrzysta, to niemal 1/3 twierdzi, że jest przeciwnego zdania. Mniej więcej 29% badanych urzędników PUP-ów uważa formularz wniosku do TUS za skomplikowany (niewiele więcej uważa, że jest on prosty)

Tabela 39. Ocena procedur naboru i oceny wniosków do Trójstronnych Umów Szkoleniowych wg Powiatowych Urzędów Pracy

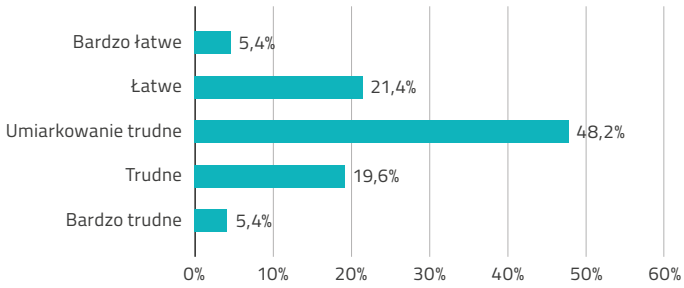
	TAK LUB RACZEJ TAK		TAK LUB RACZEJ TAK
Procedura trudna	**35,7%**	Procedura prosta	28,5%
Procedura nieprzejrzysta	28,6%	Procedura przejrzysta	**41,0%**
Formularz skomplikowany	28,6%	Formularz prosty	**35,5%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 2. Wybór instytucji szkoleniowej i realizacja szkolenia

Wg większości PUP-ów znalezienie instytucji szkoleniowych odpowiadających potrzebom pracodawców zgłaszanym w ramach TUS to zadanie umiarkowanie trudne (48,2%) i mniej więcej zrównoważona jest liczba tych urzędów, które wskazały, że jest ono łatwe lub bardzo łatwe (26,8%) i trudne lub bardzo trudne (25,0%).

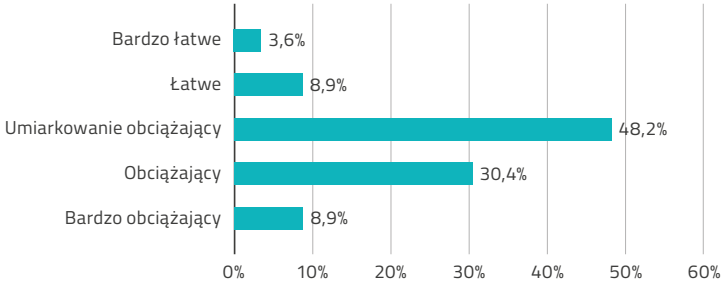
Wykres 134. Ocena trudności znalezienia instytucji szkoleniowych odpowiadających potrzebom pracodawców zgłaszanym w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych wg Powiatowych Urzędów Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Zdaniem PUP-ów, najczęściej wybór instytucji szkoleniowej jest umiarkowanie obciążający (48,2% odpowiedzi), przy czym przeważają urzędy, których przedstawiciele twierdzą, że jest on obciążający lub bardzo obciążający (17,9%) niż te, których przedstawiciele twierdzą, że jest on łatwy lub bardzo łatwy (12,5%).

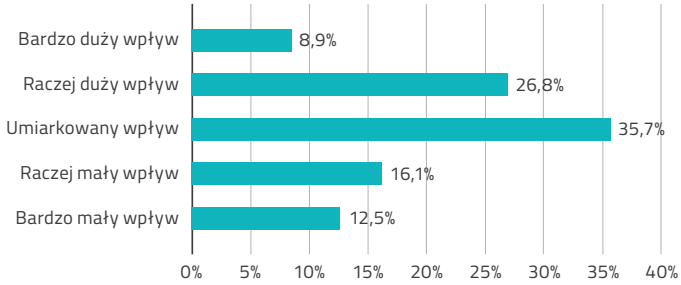
Wykres 135. Ocena stopnia, w jakim dla Powiatowego Urzędu Pracy proces wyboru instytucji szkoleniowej jest obciążeniem



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Urzędy oceniają swój wpływ na jakość szkoleń realizowanych w ramach TUS najczęściej jako umiarkowany (28,6%), jednak częściej uważają, że jest on raczej duży lub bardzo duży (35,7%) niż mały lub bardzo mały (28,6%).

Wykres 136. Samoocena wpływu Powiatowego Urzędu Pracy na jakość realizowanych szkoleń w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych

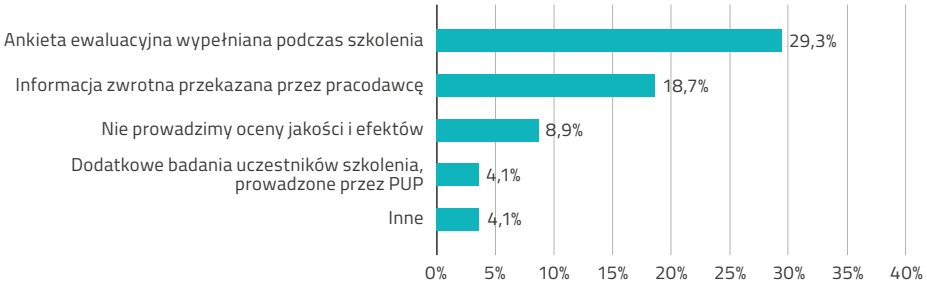


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Etap 3. Zakończenie współpracy

80,4% urzędów prowadzi ocenę jakości i efektów szkoleń w ramach TUS. Najczęściej wykorzystywaną formą jest ankieta ewaluacyjna (29,3%). Szkolenia najczęściej oceniane były jako raczej dobre (48,2%) lub umiarkowane (39,3%). Tylko 8,9% PUP-ów twierdzi, że szkolenia miały bardzo dobrą jakość.

Wykres 137. Narzędzia i metody używane przez Powiatowe Urzędy Pracy do oceny jakości i efektów szkoleń prowadzonych w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako największe problemy w ramach realizacji usługi TUS Powiatowe Urzędy Pracy wskazały:

- małe zainteresowanie pracodawców (82,1%);
- wymagającą i czasochłonną procedurę wyłonienia instytucji szkoleniowej (22,3%);
- błędy we wnioskach składanych przez pracodawców (14,3%).
- niewywiązywanie się pracodawców ze zobowiązań (14,3%).

Wśród potencjalnych, pożądanych usprawnień PUP-y najczęściej wskazywały:

- zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie TUS;
- obniżenie warunku zatrudnienia uczestników szkolenia do okresu 3 miesięcy;
- uproszczenie procedur.

PRACODAWCY

Etap 1. Nabór i ocena wniosków

Ankietę wypełniło 22 pracodawców korzystających ze szkoleń w ramach TUS.

Pozostałych zapytano o najczęstsze przyczyny nierealizowania szkoleń w ramach TUS. Były to:

- nieznajomość narzędzia (76,2%)
- brak potrzeby (5,3%)
- obawa przed koniecznością zatrudnienia pracownika po zakończeniu szkolenia na 6 miesięcy (2,6%).

Najczęściej jako możliwe czynniki, które mogłyby zmotywować pracodawców do skorzystania z TUS respondenci w tej grupie wskazywali:

- dostęp do dokładnej informacji o TUS,
- większą aktywność promocyjną PUP-ów,
- większą elastyczność w zakresie zatrudniania „absolwenta" szkoleń TUS.

Badani najczęściej dowiadywali się o TUS z bezpośredniego kontaktu z PUP-em (8 firm) lub z instytucją szkoleniową (6 firm).

Do korzystania z TUS pracodawców najczęściej motywowała potrzeba nowych, wykwalifikowanych pracowników (15 firm), możliwość dofinansowania (9) oraz zachęta ze strony osoby bezrobotnej (potencjalnego pracownika) – 8 firm.

Pracodawcy, korzystający z TUS pozytywnie oceniają procedurę wnioskowania o środki. Najczęściej (ale i tak jedynie w 3 przypadkach) pojawiły się zastrzeżenia wobec długotrwałości procedury.

Tabela 40. Ocena procedury wnioskowania i oceny TUS wśród pracodawców

	LICZBA ODPOWIEDZI		LICZBA ODPOWIEDZI
Procedura trudna lub raczej trudna	0	Procedura prosta lub raczej prosta	**13**
Procedura długotrwała lub raczej długotrwała	3	Procedura krótkotrwała lub raczej krótkotrwała	**11**
Formularz skomplikowany lub raczej skomplikowany	1	Formularz prosty lub raczej prosty	**15**
Regulamin niejasny lub raczej niejasny	1	Regulamin jasny lub raczej jasny	**14**
Umowa niezrozumiała lub raczej niezrozumiała	0	Umowa zrozumiała lub raczej zrozumiała	**17**
Terminy niedopasowane lub raczej niedopasowane do potrzeb pracodawcy	2	Terminy dopasowane lub raczej dopasowane do potrzeb pracodawcy	**15**
Kontakt trudny lub raczej trudny	0	Kontakt łatwy lub raczej łatwy	**17**
Działania promocyjne są niewystarczające lub raczej niewystarczające	2	Działania promocyjne są wystarczające lub raczej wystarczające	**12**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

16 firm (72,7% wszystkich korzystających z TUS) wypełniało dokumenty samodzielnie, 4 (18,2%) – z pomocą PUP-u. Tylko jedna firma wypełniała je z pomocą instytucji szkoleniowej.

Etap 2. Wybór instytucji szkoleniowej i realizacja szkolenia

16 firm z 22 wskazuje, że dedykowane im szkolenia z TUS realizowały certyfikowane instytucje szkoleniowe.

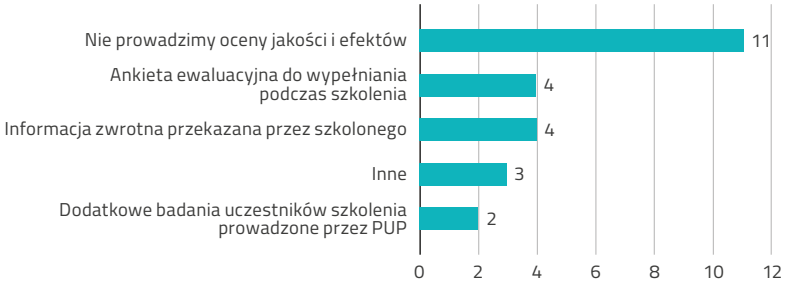
Wpływ na jakość szkoleń w ramach TUS pracodawcy oceniają umiarkowanie, raczej jako mniejszy niż większy (bardzo mały lub raczej mały – 8 firm, bardzo duży lub raczej duży – 4 firmy.

Etap 3. Zakończenie współpracy

Najczęściej w badanych firmach w ramach TUS przeszkolono od 2 do 5 osób (11 firm) lub 1 osobę (7 firm).

Połowa badanych pracodawców nie dokonuje oceny jakości i efektów prowadzonych w ramach TUS szkoleń. Pozostałe robią to najczęściej poprzez pozyskiwanie informacji zwrotnej od szkolonego bezpośrednio (4 firmy) lub przez ankietę ewaluacyjną (4 firmy).

Wykres 138. Narzędzia i metody używane przez pracodawców do oceny jakości i efektów prowadzonych w ramach TUS szkoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Zdecydowana większość (18 firm, 81,8%) uważa jakość szkoleń w ramach TUS za dobrą lub bardzo dobrą. Większość badanych ogólnie pozytywnie ocenia narzędzie jakim są TUS. W przypadku oceny procedur kontroli występują 3 odpowiedzi negatywne.

Tabela 41. Całościowa ocena TUS wg pracodawców

	NIE LUB RACZEJ NIE – LICZBA ODPOWIEDZI	TAK LUB RACZEJ TAK – LICZBA ODPOWIEDZI
TUS11.1. Jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z PUP-em przy szkoleniach z TUS	2	**17**
TUS11.2. Jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z instytucją szkoleniową przy szkoleniach z TUS	1	**16**
TUS11.3. Szkolenia w pełni odpowiadały naszym potrzebom	1	**18**
TUS11.4. Jakość szkoleń w ramach TUS była wysoka	1	**15**
TUS11.5. Przeszkolone w ramach TUS osoby w większości pozostają zatrudnione u nas w firmie	1	**16**
TUS11.6. Procedury kontroli są uciążliwe	**9**	3
TUS11.7. Łatwo znaleźć szkolenie dobrej jakości	5	**11**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Do najczęściej wskazywanych przez pracodawców problemów i barier przy realizacji TUS należały:

- Zbyt dużo formalności na etapie rozliczania szkolenia (5 firm)
- Zbyt małe środki przeznaczone na kształcenie (5 firm).

Wśród postulowanych usprawnień pracodawcy wskazali następujące:

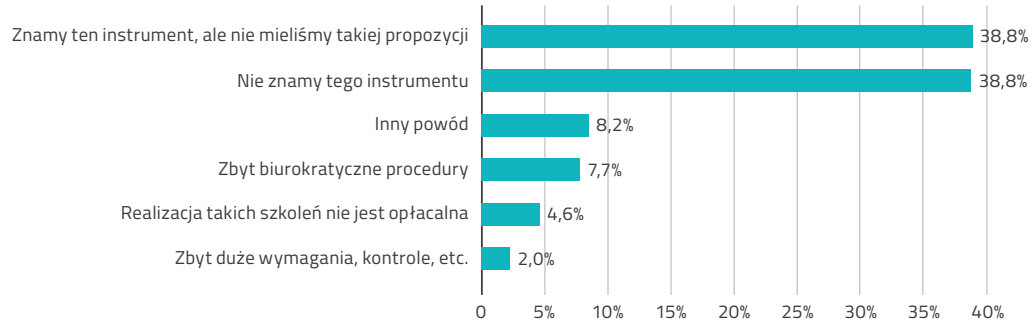
- silniejsza współpraca z PUP-em, w tym pomoc w znalezieniu odpowiedniej firmy szkoleniowej przez PUP;
- sprawdzenie przez PUP rzetelności uczestnika szkolenia.

INSTYTUCJE SZKOLENIOWE

31,5% badanych instytucji realizowało szkolenia w ramach TUS.

Wśród nierealizujących, najczęstszą przyczyną nierealizowania była nieznajomość tego instrumentu (38,8% instytucji nierealizujących szkoleń z TUS) oraz brak propozycji ze strony pracodawcy (38,8%). Wśród innych powodów wskazywano, iż wymagania dotyczące szkolenia (np. czasu realizacji i ilości godzin, programu) nie pokrywały się z programami szkoleń. Część respondentów nie zajmuje się szkoleniem bezrobotnych.

Wykres 139. Przyczyny nierealizowania szkoleń w ramach TUS przez instytucje szkoleniowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

65,2% badanych instytucji, realizujących szkolenia w ramach TUS, pomagało pracodawcom w wypełnieniu wniosku do PUP-u.

Procedury wnioskowania i oceny instytucje szkoleniowe oceniają często jako długotrwałe. Niecałe 40% uważa je za trudną, i mniej więcej tyle samo za proste. Formularz relatywnie częściej oceniany jest jako prosty, ale mimo to 1/3 instytucji ocenia, że jest on trudny.

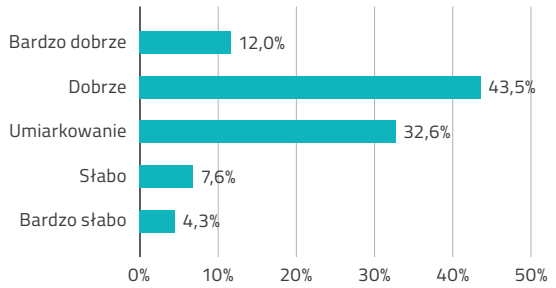
Tabela 42. Ocena procedur wnioskowania i oceny wniosków w ramach TUS wg instytucji szkoleniowych

	% ODPOWIEDZI		% ODPOWIEDZI
Procedura trudna lub raczej trudna	37,5%	Procedura prosta lub raczej prosta	**39,6%**
Procedura długotrwała lub raczej długotrwała	**50,0%**	Procedura krótkotrwała lub raczej krótkotrwała	28,2%
Formularz skomplikowany lub raczej skomplikowany	34,4%	Formularz prosty lub raczej prosty	**43,7%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

55,5% instytucji szkoleniowych ocenia współpracę z pracodawcą przy TUS dobrze lub bardzo dobrze, a 11,9% – słabo lub bardzo słabo.

Wykres 140. Ocena jakości współpracy z pracodawcą przy szkoleniach w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych wg instytucji szkoleniowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

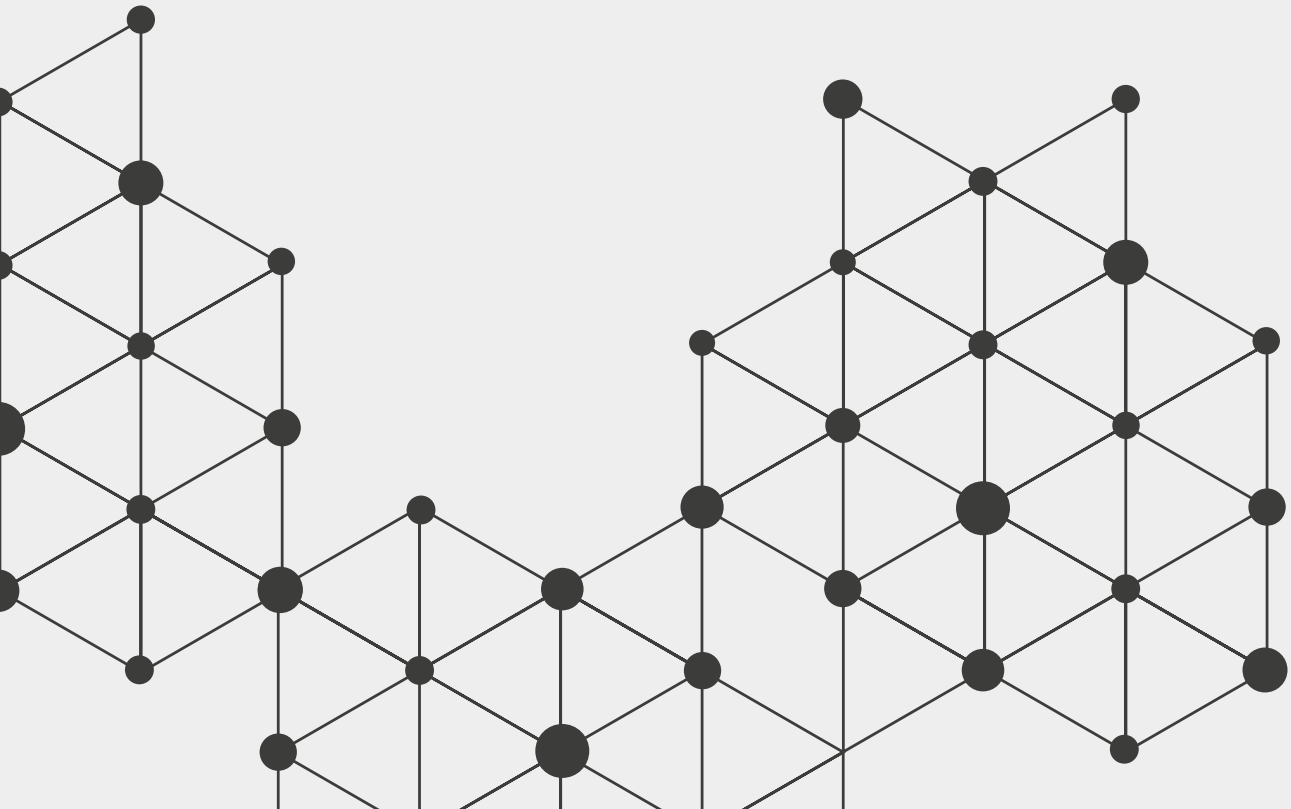
Instytucje szkoleniowe rzadko wymieniały inne, niewskazane wcześniej problemy w ramach TUS. Wśród wskazanych pojawiały się:

- biurokracja (trudności w wypełnianiu formularzy przez pracodawcę);
- zróżnicowanie wymagań PUP-ów w wypełnianiu umowy;
- niewystarczająca motywacja uczestników do uczestnictwa w szkoleniach.

Najczęściej instytucje szkoleniowe wskazywały następujące rekomendacje do TUS:

- dokładna weryfikacja kandydatów do szkolenia, dopracowanie rekrutacji;
- uproszczenie formularza;
- zwiększenie świadomości przedsiębiorców jeśli chodzi o możliwość korzystania z TUS.

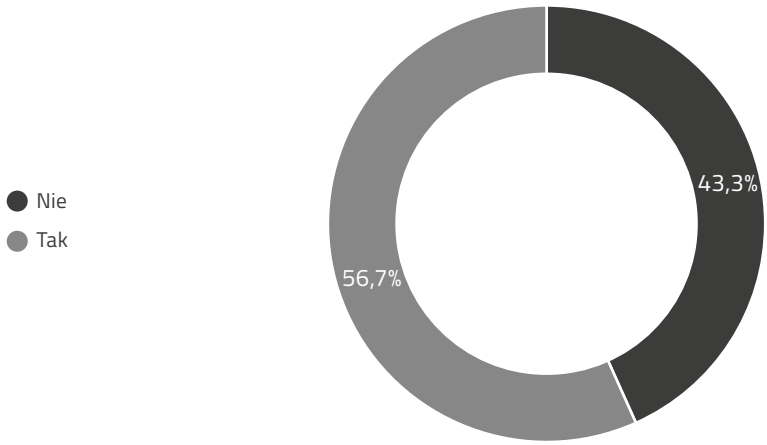
WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z INSTYTUCJAMI SZKOLENIOWYMI



PRACODAWCY

56,7% ankietowanych pracodawców szkoliło w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracowników przy współpracy z zewnętrznymi instytucjami szkoleniowymi.

Wykres 141. Współpraca z instytucjami szkoleniowymi wg pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badani pracodawcy szkolili się najczęściej w zakresie:

- przepisów RODO,
- zarządzania,
- zamówień publicznych,
- prawa pracy,
- języków obcych,
- BHP.

Najczęściej (w 88,2% przypadków) kierownictwo określa potrzeby szkoleniowe. W 76,5% przypadków pracownicy zgłaszają indywidualnie potrzeby, a w 61,8% tworzone są plany szkoleń.

U 91,2% badanych pracodawców w określaniu celu szkoleń uczestniczy kierownictwo, w 61,8% – pracownicy, w 26,5% – wyspecjalizowany dział HR, a w 20,6% – instytucja szkoleniowa.

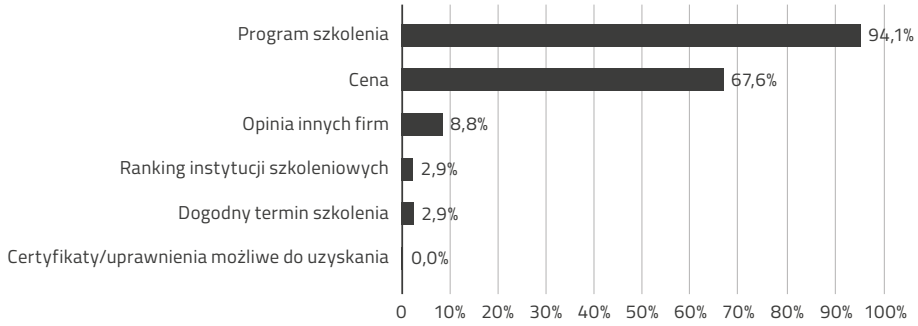
Najczęściej badani pracodawcy potrzebują szkoleń z zakresu kompetencji zawodowych (82,4%), dużo rzadziej – z komunikacji interpersonalnej lub organizacji pracy (23,5%).

Potrzebne szkolenia pracodawcy znajdują najczęściej dzięki ofertom otrzymywanym od instytucji szkoleniowych (55,9%) oraz dzięki stronom internetowym instytucji szkoleniowych (52,9%), rzadziej – dzięki bezpośredniemu kontaktowi z instytucjami szkoleniowymi (38,2%).

Bazy z ofertami IS są wykorzystywane w tym celu rzadko – najczęściej Baza Usług Rozwojowych i Baza Szkolenia.com (po 5,9%).

Najczęściej pracodawcy wybierając instytucję szkoleniową kierują się programem szkolenia (94,1%) i ceną (67,6%). Pozostałe odpowiedzi były wybierane rzadko.

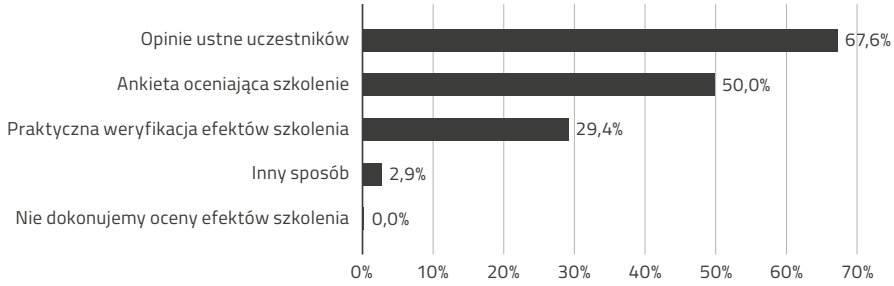
Wykres 142. Kryteria wyboru instytucji szkoleniowych wśród pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej pracodawcy oceniają efekty szkoleń na podstawie opinii ustnych uczestników (67,6%) i ankiet oceniających szkolenie (50,0%). 29,4% badanych pracodawców wykorzystuje praktyczną weryfikację efektów szkolenia.

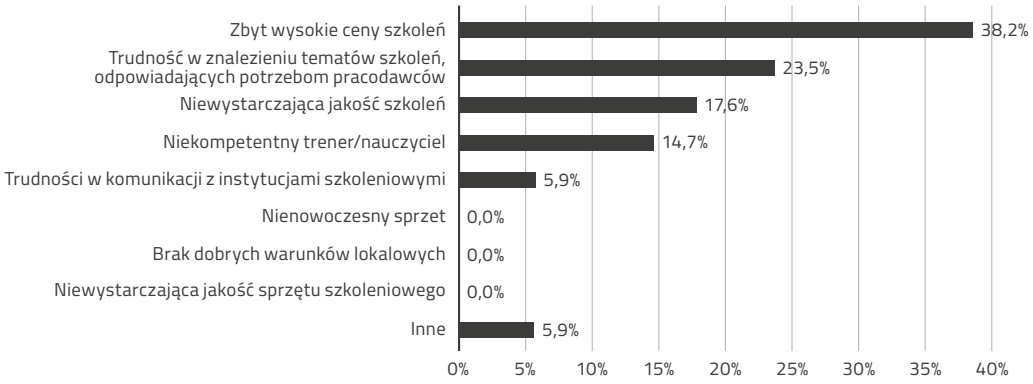
Wykres 143. Metody oceny efektów szkolenia przez badanych pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

29,4% badanych pracodawców wskazuje, że w zakresie współpracy z instytucjami szkoleniowymi nie występują żadne problemy. Wśród wskazanych problemów dominują zbyt wysokie ceny szkoleń (38,2%), trudność w znalezieniu tematów szkoleń odpowiadających potrzebom pracodawców (23,5%) oraz niewystarczająca jakość szkoleń (17,6%).

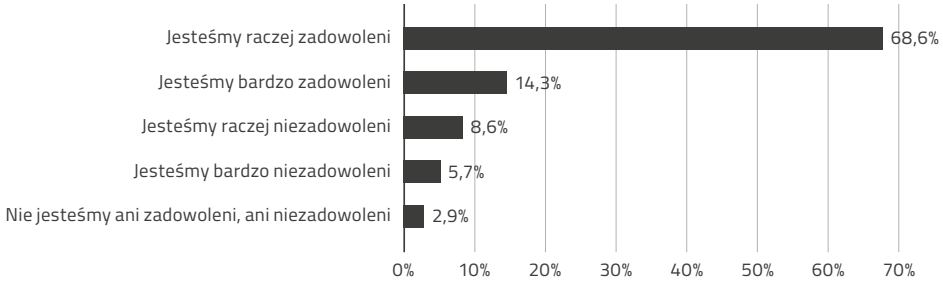
Wykres 144. Problemy, które występują wg pracodawców we współpracy z instytucjami szkoleniowymi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

82,9% badanych pracodawców wskazuje, że są bardzo zadowoleni (14,3%) lub raczej zadowoleni (68,6%) ze współpracy z instytucjami szkoleniowymi. Negatywne oceny wskazało 14,3% badanych.

Wykres 145. Ogólny stopień zadowolenia pracodawców ze współpracy z instytucjami szkoleniowymi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wskazywane przez pracodawców pożądane usprawnienia w zakresie współpracy z instytucjami szkoleniowymi to:

- niższe ceny szkoleń;
- szkolenia dostosowane do potrzeb danej firmy (większa indywidualizacja);
- lepsza organizacja szkoleń.

INSTYTUCJE SZKOLENIOWE

Informacje ogólne

W zakresie form zatrudnienia jakie występują w badanych instytucjach, można zaobserwować prawidłowość, iż w przypadku kadry administracyjnej preferowane są umowy o pracę, natomiast w przypadku kadry szkoleniowej częściej stosowane są umowy cywilnoprawne.

Tabela 43. Liczba zatrudnionych w instytucjach szkoleniowych

Kadra administracyjna – umowa o pracę	16,5% instytucji nie zatrudnia żadnej osoby z kadry administracyjnej na umowę o pracę. 14,3% zatrudnia jedną osobę. 11,3% zatrudnia 2 osoby. 50% instytucji zatrudnia 3 osoby lub więcej w taki sposób.
Kadra szkoleniowa – umowa o pracę	44,2% instytucji nie zatrudnia żadnej osoby z kadry szkoleniowej na umowę o pracę. 27,9% zatrudnia 1-3 osoby w takiej formie. 27,9% zatrudnia 4 lub więcej osób z kadry szkoleniowej na umowę o pracę.
Kadra administracyjna – umowy cywilnoprawne	51,9% instytucji nie zatrudnia żadnej osoby z kadry administracyjnej na umowy cywilnoprawne. 18,5% zatrudnia jedną osobę. 12,2% zatrudnia 2 osoby. 17,5% zatrudnia 3 osoby lub więcej w taki sposób.
Kadra szkoleniowa – umowy cywilnoprawne	16,5% instytucji nie zatrudnia żadnej osoby z kadry szkoleniowej na umowy cywilnoprawne. 20,1% zatrudnia 1-3 osoby. 63,4% zatrudnia 4 lub więcej osób z kadry szkoleniowej na umowy cywilnoprawne.

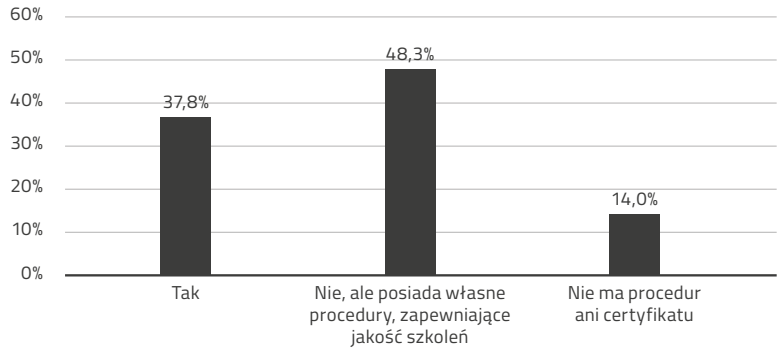
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

37,8% badanych instytucji posiada certyfikat lub inny dokument stwierdzający spełnianie przez instytucję wymogów jakościowych. 48,3% – nie posiada certyfikatu, ale własne procedury zapewniające jakość szkoleń, natomiast 14% nie ma ani procedur, ani certyfikatu.

Do najczęściej posiadanych przez instytucje certyfikatów należą:

- akredytacja Kuratora Oświaty;
- certyfikat ISO (głównie 9001);
- Standard Usług Szkoleniowych 2.0.

Wykres 146. Posiadanie certyfikatu jakości szkoleń przez badane instytucje



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

76,9% badanych instytucji specjalizuje się w jednej lub kilku branżach, reprezentujących bardzo szeroki i zróżnicowany zakres tematyczny. Stosunkowo często pojawia się branża IT, usługi kosmetyczne i medyczne oraz księgowość i rachunkowość. Badane instytucje realizują zarówno szkolenia „miękkie" jak i „twarde".

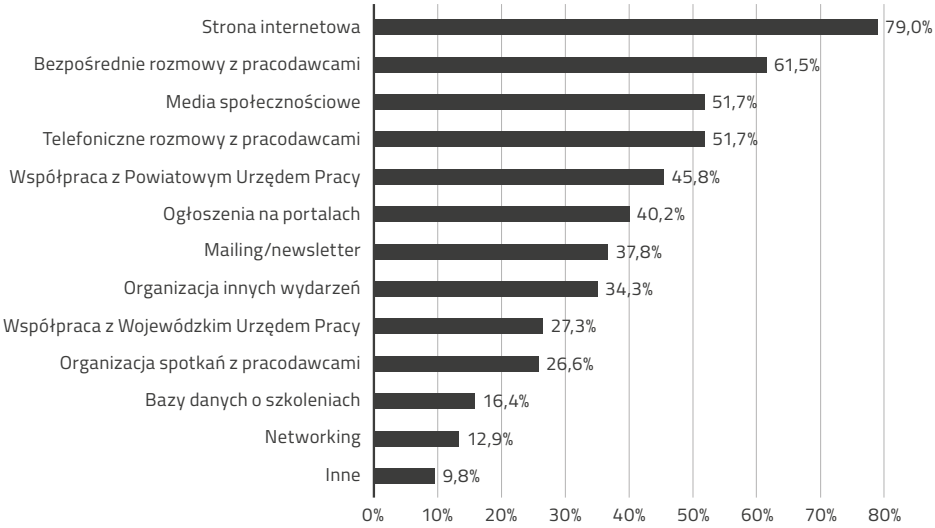
Szkolenia dla klientów instytucjonalnych

Spośród badanych podmiotów 82,2% realizuje szkolenia dla klientów instytucjonalnych (przedsiębiorstw, pracodawców).

Do najczęściej wykorzystywanych narzędzi docierania do klientów-pracodawców należą: strona internetowa (79,0% respondentów), bezpośrednie rozmowy z pracodawcami (61,5%), telefoniczne rozmowy z pracodawcami i media społecznościowe (po 51,7%). Najrzadziej wykorzystywane są: networking (12,9%), bazy danych o szkoleniach 16,4% (najczęściej Baza Usług Rozwojowych PARP, Rejestr Instytucji Szkoleniowych oraz komercyjne bazy danych), organizacja spotkań z pracodawcami (26,6%).

Wśród innych narzędzi wymieniane są: prasa i media lokalne; własne bazy klientów oraz polecenia i rekomendacje.

Wykres 147. Narzędzia, przy użyciu których badane instytucje szkoleniowe docierają do klientów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako najskuteczniejsze narzędzia wskazywano najczęściej stronę internetową, bezpośrednie spotkania z pracodawcami oraz i media społecznościowe.

Instytucje szkoleniowe w większości są zadowolone ze współpracy z pracodawcami. Częściej ich relacje z pracodawcami mają też charakter nieformalny, niż formalny.

Tabela 44. Ogólna ocena współpracy z pracodawcami wg instytucji szkoleniowych

	TAK LUB RACZEJ TAK	NIE LUB RACZEJ NIE
Nasze relacje z większością pracodawców mają charakter nieformalny	**42,3%**	28,7%
Jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z pracodawcami	**71,0%**	9,7%
Pracodawcy traktują nas po partnersku	**71,0%**	9,7%

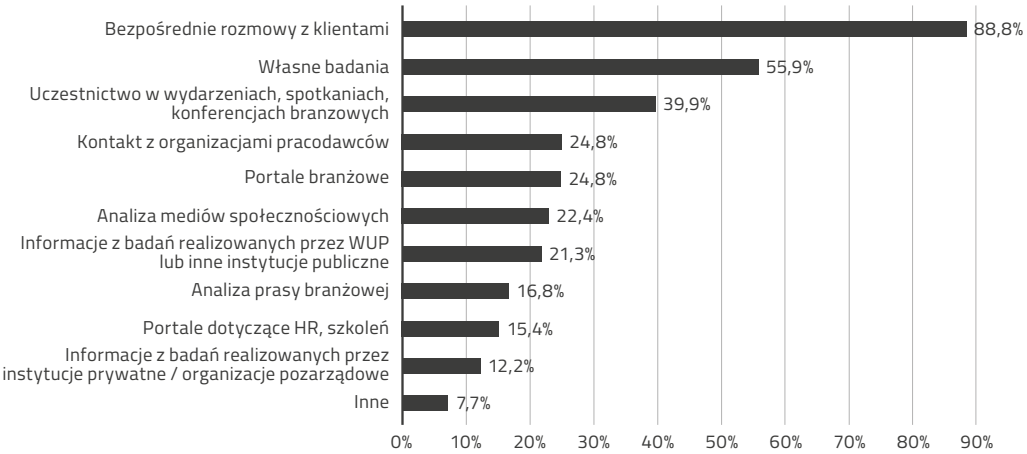
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Dostosowanie do rynku

Najczęstszą metodą określania potrzeb szkoleniowych są bezpośrednie rozmowy z klientami (88,8%). Ponad połowa (55,9%) instytucji prowadzi własne badania (ankiety, grupy fokusowe itp.). Trzecią najczęściej wykorzystywaną metodą jest uczestnictwo w wydarzeniach, spotkaniach, konferencjach branżowych (39,9%). Do rzadko wykorzystywanych źródeł wiedzy o potrzebach należą informacje z badań realizowanych przez instytucje prywatne i NGOs (12,2%) oraz portale dotyczące HR i szkoleń (15,4%).

Wśród innych metod respondenci wskazali na analizę zmian w przepisach prawnych oraz własne doświadczenia związane z równoczesną działalnością instytucji na danym rynku.

Wykres 148. Metody, jakimi instytucje szkoleniowe określają potrzeby szkoleniowe pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Według 51% instytucji szkoleniowych ich potencjał jest zawsze odpowiedni do potrzeb rynku, na którym działają, natomiast 49% twierdzi, że nie zawsze.

Najczęściej, aby dostosować się w pełni do potrzeb, badanym instytucjom brakuje wyspecjalizowanej kadry szkoleniowej (22,4%) lub zaawansowanych, nowoczesnych technologii (14,0%). Najrzadziej – lepszych warunków lokalowych (8,7%) i sprzętu szkoleniowego (9,1%).

Wśród innych potrzeb wymieniono brak środków finansowych na rozwój i dobrych handlowców (w tym w zakresie sprzedaży zagranicznej).

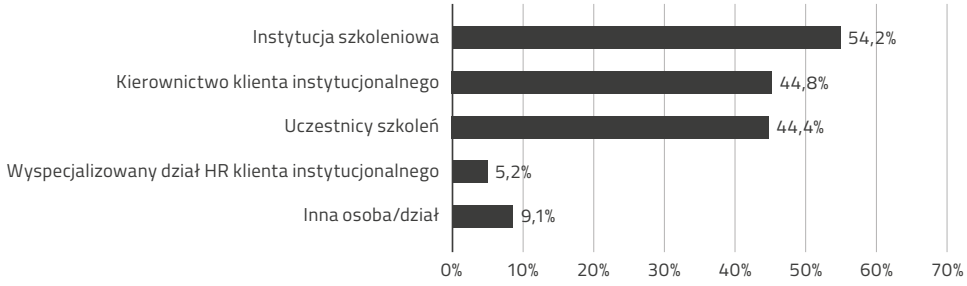
Wykres 149. Potrzeby instytucji szkoleniowych, których spełnienie pozwoli na dostosowanie się do potrzeb pracodawców

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej badane instytucje starają się wyróżnić jakością (79,7%) i ciekawym programem szkolenia (40,2%); najrzadziej – certyfikatem posiadanym przez instytucję/uprawnieniami możliwymi do uzyskania w wyniku szkolenia (23,4%), dostępnością (21,3%) i ceną (15,0%). Pośród innych odpowiedzi respondenci wskazywali na elastyczność, rzetelność i doświadczenie oraz obsługę klienta.

W 54,2% instytucji szkoleniowych to sama instytucja określa cel szkolenia. W 44,8% w tym procesie uczestniczy kierownictwo klienta instytucjonalnego, a w 44,4% instytucji – uczestnicy szkoleń. W niektórych przypadkach cele określone są w aktach prawnych lub określa je jednostka nadzorująca.

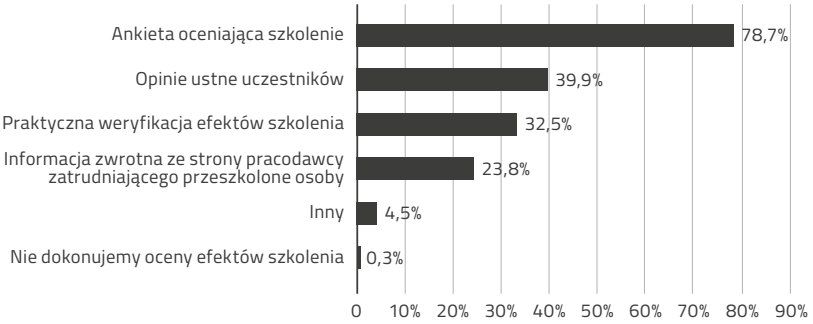
Wykres 150. Osoby/działy zaangażowane w określanie celów szkoleń wg instytucji szkoleniowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Najczęściej wykorzystywany przez instytucje szkoleniowe sposób oceny efektów szkolenia to ankieta oceniająca szkolenie (wykorzystuje ją 78,7% badanych instytucji), następnie – ustne opinie uczestników (39,9%) oraz praktyczna weryfikacja efektów szkolenia (np. praktyczne zadania podczas egzaminu) (32,5%). Tylko 23,8% instytucji pozyskuje informację zwrotną ze strony pracodawcy zatrudniającego przeszkolone osoby.

Wykres 151. Sposób oceny efektów szkolenia przez instytucje szkoleniowe

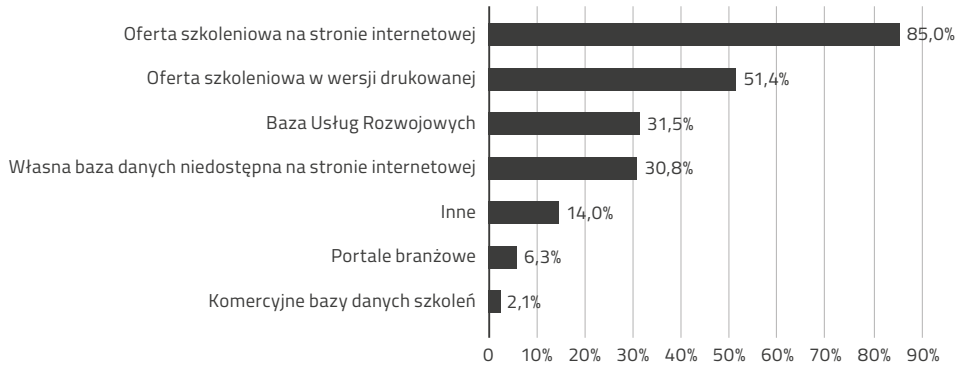


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wśród innych sposobów oceny efektów szkolenia można wskazać na egzaminy zewnętrzne potwierdzające kwalifikacje w zawodzie (wskazały tak 4 instytucje).

Oferta szkoleniowa najczęściej (85,5%) promowana jest na stronie internetowej instytucji. Ponad połowa (51,4% instytucji) przedstawia ją w wersji drukowanej, a 31,5% promuje swoją ofertę w Bazie Usług Rozwojowych.

Wykres 152. Sposoby promowania oferty szkoleń przez instytucje szkoleniowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wśród baz danych szkoleń wymieniane były: szkolenia.com.pl, szkolenia24h.pl oraz Grupa Biznes Polska.

W zakresie innych metod promocji wskazywano na polecenia i rekomendacje osobiste, content marketing, mailing i prasa oraz media społecznościowe.

W odpowiedzi na pytanie **„Co jeszcze byłoby Państwu przydatne w zakresie diagnozowania potrzeb szkoleniowych/kompetencyjnych i formułowaniu odpowiedniej oferty szkoleniowej?"** badane instytucje najczęściej wskazują:

- dokładniejsza informacja od pracodawców (w tym większa otwartość ze strony pracodawców odnośnie uczestnictwa w badaniach potrzeb);
- większe zaangażowanie ze strony przedsiębiorstw w formułowaniu swoich potrzeb szkoleniowych;
- rzetelne wyniki badań przedsiębiorców lub innych grup docelowych (np. ankiety dotyczące potrzeb szkoleniowych wypełniane przez kierownictwo PUP-u i WUP-u na portalu praca.gov.pl, a wyniki dostępne dla instytucji szkoleniowych).

Jeden z respondentów odpowiedział:

Rzeczywiste badania rynkowe. Realizując własne badania, bazując na klientach obecnych i przyszłych, kiedy dopytujemy jakie ma potrzeby klient mamy bezpośredni feedback. Feedback, który jest odmienny od badań oficjalnych prowadzonych i publikowanych przez instytucje wspierające rynek. Są bardzo duże odstępstwa od faktycznego zapotrzebowania. Rzetelne i szybsze badania rynku oraz opinie rzetelnych specjalistów pozwoliłyby w formułowaniu odpowiedniej oferty szkoleniowej.

Wizerunek pracodawcy

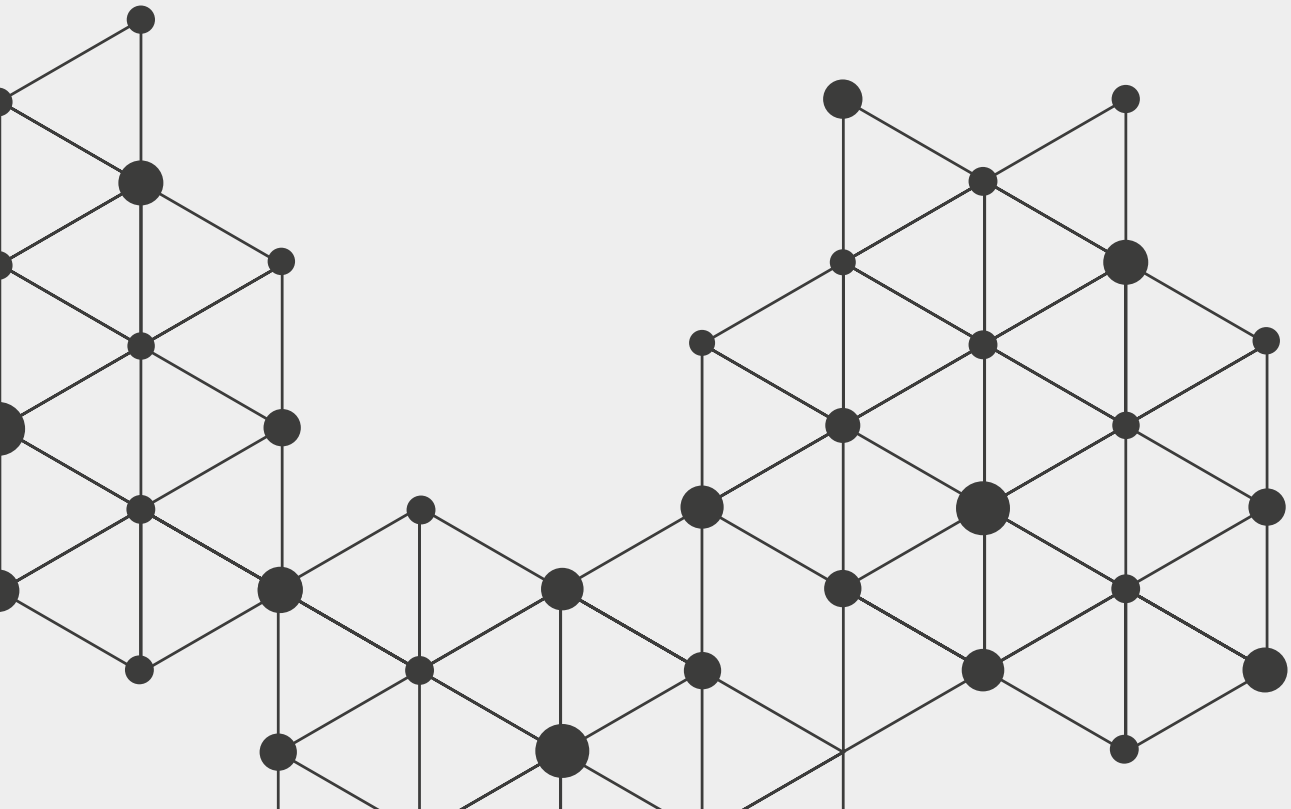
Przedstawiciele instytucji szkoleniowych mają raczej pozytywny ogólny wizerunek pracodawców. Ambiwalentne opinie dotyczą głównie stabilności firm i nastawienie w większym stopniu na niski koszt niż na wysoką jakość.

Tabela 45. Wizerunek pracodawców wg respondentów z instytucji szkoleniowych

	% ODPOWIEDZI		% ODPOWIEDZI
Nieuczciwy lub raczej nieuczciwy	4,8%	Uczciwy lub raczej uczciwy	**62,6%**
Nieetyczny wobec pracowników lub raczej nieetyczny	9,1%	Etyczny wobec pracowników lub raczej etyczny	**46,8%**
Niekompetentny lub raczej niekompetentny	8,0%	Kompetentny lub raczej kompetentny	**56,6%**
Nieżyczliwy lub raczej nieżyczliwy	9,0%	Życzliwy lub raczej życzliwy	**50,0%**
Niestabilny lub raczej niestabilny	22,4%	Stabilny lub raczej stabilny	**33,5%**
Nastawiony przede wszystkim na niską cenę usługi	**33,8%**	Nastawiony przede wszystkim na wysoką jakość usługi	31,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

PRACODAWCY NIEWSPÓŁPRACUJĄCY Z IRP

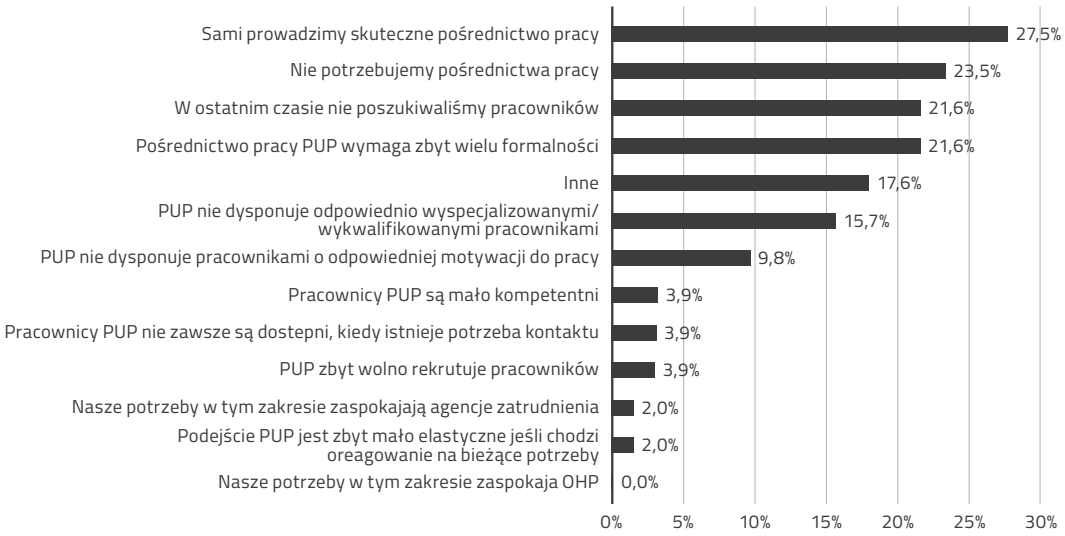


POTRZEBY W ZAKRESIE POŚREDNICTWA PRACY

85% badanych pracodawców, którzy nie współpracują z instytucjami rynku pracy, wie o możliwości skorzystania z pośrednictwa pracy PUP-u. Najczęściej wskazywane przyczyny niekorzystania z pośrednictwa pracy PUP-u są następujące:

- firma sama prowadzi skuteczną rekrutację (27,4%);
- firma nie potrzebuje pośrednictwa pracy (23,5%);
- firma nie poszukiwała pracowników (21,6%);
- pośrednictwo pracy PUP-u wymaga zbyt wielu formalności (21,6%).

Wykres 153. Przyczyny niekorzystania z pośrednictwa pracy Powiatowego Urzędu Pracy przez pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Pracodawcy niewspółpracujący z IRP wskazali także prognozowane zapotrzebowanie na pracowników. Największe jest ich zapotrzebowanie na stanowiska specjalistyczne i biurowe.

Tabela 46. Prognozowane zapotrzebowanie firm na pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy

TYP STANOWISKA	PROGNOZOWANE ZAPOTRZEBOWANIE
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	Łącznie 49 Przeciętnie 0,9 na 1 firmę
Stanowiska specjalistyczne i biurowe	Łącznie 1794 Przeciętnie 29,9 na 1 firmę
Robotnicy wykwalifikowani	Łącznie 430 Przeciętnie 7,2 na 1 firmę
Robotnicy niewykwalifikowani	Łącznie 106 Przeciętnie 1,8 na 1 firmę

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

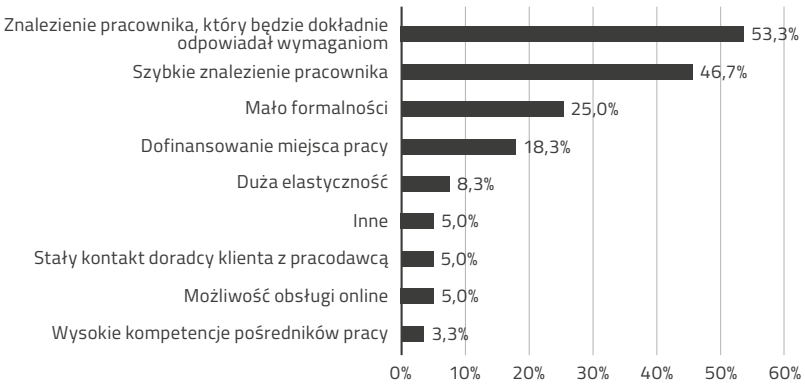
Pracodawcy niewspółpracujący z IRP wskazali także najważniejsze problemy w znajdowaniu pracowników. Najczęściej były to:

- Brak kandydatów gotowych pracować za oferowane wynagrodzenie (56,7%);
- Brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (46,7%);
- Brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem (28,3%)
- Brak kandydatów z odpowiednią motywacją do pracy (23,3%)

Najczęściej ta grupa pracodawców wskazywała następujące potrzeby:

- Znalezienie pracownika, który będzie dokładnie odpowiadał wymaganiom (53,3%);
- Szybkie znalezienie pracownika (46,7%)
- Mało formalności (25,0%).

Wykres 154. Najważniejsze potrzeby pracodawców niewspółpracujących z IRP, jeśli chodzi o pośrednictwo pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Optymalny czas trwania usługi pośrednictwa pracy wśród pracodawców niewspółpracujących z IRP przedstawiony jest w poniższej tabeli.

Tabela 47. Optymalny czas trwania usługi pośrednictwa pracy

TYP STANOWISKA	OPTYMALNA LICZBA TYGODNI
Stanowiska dyrektorskie/menedżerskie	Przeciętnie 3,7 tygodnia
Stanowiska specjalistyczne i biurowe	Przeciętnie 3,2 tygodnia
Robotnicy wykwalifikowani	Przeciętnie 2,1 tygodnia
Robotnicy niewykwalifikowani	Przeciętnie 1,7 tygodnia

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako optymalną liczbę kandydatów najczęściej wskazywano 4-5 osób (50%) lub 2-3 osoby (33,3%).

Pracodawcy niewspółpracujący z IRP także wyrazili swoje opinie o tych instytucjach. Najczęściej obawiają się braku możliwości znalezienia pracowników, którzy mogliby zaspokoić ich potrzeby, a także zbyt wielu formalności (zwłaszcza w PUP-ach). Raczej pozytywnie oceniają natomiast kompetencje pracowników IRP.

Tabela 48. Opinia pracodawców niewspółpracujących z instytucjami rynku pracy o tych instytucjach

	NIE LUB RACZEJ NIE	TAK LUB RACZEJ TAK
Powiatowy Urząd Pracy w naszej opinii nie dysponuje pracownikami, którzy mogliby zaspokoić nasze potrzeby	13,3%	**30,0%**
Ochotnicze Hufce Pracy w naszej opinii nie dysponują pracownikami, którzy mogliby zaspokoić nasze potrzeby	6,6%	**26,6%**
Agencje zatrudnienia w naszej opinii nie dysponuje pracownikami, którzy mogliby zaspokoić nasze potrzeby	11,6%	**21,7%**
Powiatowy Urząd Pracy w naszej opinii zbyt wolno rekrutuje pracowników	**20,0%**	18,3%
Ochotnicze Hufce Pracy w naszej opinii zbyt wolno rekrutują pracowników	8,4%	**11,7%**
Agencje zatrudnienia w naszej opinii zbyt wolno rekrutują pracowników	8,4%	**13,4%**
Pośrednictwo pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w naszej opinii wymaga zbyt wielu formalności	15,0%	**23,4%**
Pośrednictwo pracy w Ochotniczych Hufcach Pracy w naszej opinii wymaga zbyt wielu formalności	5,0%	**13,3%**

	NIE LUB RACZEJ NIE	TAK LUB RACZEJ TAK
Pośrednictwo pracy w agencjach zatrudnienia w naszej opinii wymaga zbyt wielu formalności	8,4%	**15,0%**
Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy w naszej opinii są mało kompetentni	**28,4%**	6,7%
Pracownicy Ochotniczych Hufców Pracy w naszej opinii są mało kompetentni	**15,0%**	3,4%
Pracownicy agencji zatrudnienia w naszej opinii są mało kompetentni	**16,6%**	6,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

KFS I TUS

W grupie pracodawców niewspółpracujących z IRP o Krajowym Funduszu Szkoleniowym słyszało 36,7% pracodawców.

Najczęściej wskazywane przyczyny niekorzystania z KFS wśród pracodawców znających ten instrument to:

- brak potrzeby (45,5%);
- małe szanse na otrzymanie dofinansowania (22,7%);
- małe zainteresowanie pracowników (13,6%);
- zbyt długo trwająca procedura, zanim zacznie się szkolenie (13,6%).

O Trójstronnych Umowach Szkoleniowych słyszało 30,0% pracodawców z tej grupy.

Najczęściej wskazywane przyczyny niekorzystania z TUS wśród pracodawców znających ten instrument to:

- brak potrzeby;
- zbyt długo trwająca procedura, zanim zacznie się szkolenie;
- zbyt małe środki przeznaczone na kształcenie.

WSPÓŁPRACA WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY Z PRACODAWCAMI I INSTYTUCJAMI SZKOLENIOWYMI

WSPÓŁPRACA WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY Z PRACODAWCAMI

Realizowane przez badane WUP-y formy współpracy z organizacjami pracodawców i pracodawcami przedstawione są w tabeli poniżej.

Tabela 49. Inne formy współpracy Wojewódzkich Urzędów Pracy z organizacjami pracodawców i pracodawcami

FORMA WSPÓŁPRACY	LICZBA WSKAZAŃ
Pośrednictwo pracy EURES	13 WUP
Wojewódzka Rada Rynku Pracy	13 WUP
Działania dotyczące funduszy unijnych (Komitety Monitorujące i in.)	13 WUP
Targi i giełdy pracy	13 WUP
Debaty, seminaria, konferencje	13 WUP
Poradnictwo zawodowe na rzecz pracodawców i ich pracowników (CIiPKZ)	12 WUP
Tworzenie i konsultowanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia	12 WUP
Wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego	12 WUP
Badania dotyczące rynku pracy	12 WUP
Tworzenie i konsultowanie wykazu zawodów, w ramach których pracodawcy otrzymują refundację za zatrudnienie młodocianych	11 WUP
Partnerstwa na rzecz rynku pracy	11 WUP

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wśród wymienianych innych form współpracy WUP-ów z organizacjami pracodawców i pracodawcami znalazły się (po jednym wskazaniu):

- Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy;
- Organizowanie spotkań informacyjnych w formie śniadań biznesowych, szkolenia dla agencji zatrudnienia, spotkania dla pracodawców na temat zmian w przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców;
- Projekty własne WUP-ów – zapraszanie do współpracy (spotkania, warsztaty, seminaria), współpraca dot. podmiotowego finasowania usług (Baza Usług Rozwojowych);
- Udział w pracach Podzespołu problemowego ds. reformy polityki rynku pracy RDS.

Przedstawicieli WUP-ów poproszono także o wskazanie dwóch obszarów, w których współpraca ta jest najbardziej intensywna/najczęstsza. Jak się okazało, jest to Rada Rynku Pracy oraz wdrażanie KFS.

Tabela 50. Najintensywniejsze obszary współpracy Wojewódzkich Urzędów Pracy z pracodawcami

FORMA WSPÓŁPRACY	LICZBA WSKAZAŃ
Rada Rynku Pracy	**13 WUP**
Wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego	**3 WUP**
Partnerstwa na rzecz rynku pracy	**3 WUP**
Targi i giełdy pracy	2 WUP
Debaty, seminaria, konferencje	1 WUP
Poradnictwo zawodowe na rzecz pracodawców i ich pracowników (CIiPKZ)	2 WUP
Tworzenie i konsultowanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia	2 WUP
Pośrednictwo pracy EURES	2 WUP
Badania dotyczące rynku pracy	1 WUP
Tworzenie i konsultowanie wykazu zawodów, w ramach których pracodawcy otrzymują refundację za zatrudnienie młodocianych	1 WUP
Działania dotyczące funduszy unijnych (Komitety Monitorujące i in.)	1 WUP

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badani pracownicy WUP-ów wysoko lub bardzo wysoko ocenili efektywność współpracy z pracodawcami w ramach wdrażania Krajowego Funduszu Szkoleniowego (58,3%), Rady Rynku Pracy (53,8%), badań dot. rynku pracy (50%) i działań dot. funduszy unijnych (53,8%). Przy czym w opinii 7,7% badanych WUP-ów efektywność działań dot. funduszy unijnych została oceniona nisko lub bardzo nisko. Równie nisko została oceniona efektywność targów i giełd pracy, jakkolwiek przez grupę innych badanych pracowników efektywność ta została oceniona jako umiarkowana oraz wysoka lub bardzo wysoka (po 46,2%).

Tabela 51. Ocena form współpracy z organizacjami pracodawców i pracodawcami pod względem efektywności

FORMA WSPÓŁPRACY	OCENA EFEKTYWNOŚCI		
	NISKA LUB BARDZO NISKA	UMIARKOWANA	WYSOKA LUB BARDZO WYSOKA
Pośrednictwo pracy EURES	23,1% (3)[5]	30,8% (4)	46,2% (6)
Poradnictwo zawodowe na rzecz pracodawców i ich pracowników (CIiPKZ)	16,7% (2)	50,0% (6)	33,4% (4)
Rada Rynku Pracy	0	46,2% (6)	53,8% (7)
Tworzenie i konsultowanie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia	8,3% (1)	58,3% (7)	33,3% (4)
Tworzenie i konsultowanie wykazu zawodów, w ramach których pracodawcy otrzymują refundację za zatrudnienie młodocianych	0	54,5% (6)	45,5% (5)
Wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego		41,17% (5)	58,3% (7)
Badania dotyczące rynku pracy	16,7% (2)	33,3% (4)	50,0% (6)
Działania dotyczące funduszy unijnych (Komitety Monitorujące i in.)	7,7% (1)	38,5% (5)	53,8% (7)
Targi i giełdy pracy	7,7% (1)	46,2% (6)	46,2% (6)
Debaty, seminaria, konferencje	0	61,5% (8)	38,5% (5)
Partnerstwo na rzecz rynku pracy	0	36,4% (4)	63,7% (7)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Badane WUP-y wskazały następujące możliwe usprawnienia w zakresie współpracy z pracodawcami:

- Komunikacja – wypracowanie systemu (a nie doraźnych kontaktów), kanałów, *vide* wypowiedź respondenta:

  Należałaby usprawnić kanały komunikacji i dotrzeć do małych pracodawców, należałaby rozwijać przez cały czas współpracę. Można by stworzyć punkt obsługi przedsiębiorcy (w tym standard obsługi klienta), dostosować język urzędowy do przedsiębiorców/pracodawców. Należałoby uwzględnić realne potrzeb i oczekiwania pracodawców, głównie w procesie przygotowania kompetentnych, wykwalifikowanych kadr i wsparcia finansowego na rozwój działalności.

5 Wartości liczbowe w nawiasach oznaczają liczbę wskazań na daną odpowiedź.

- usprawnienie działań informacyjno-edukacyjnych dla pracodawców w kontekście oczekiwań pracodawców względem rynku pracy i zatrudniania pracowników;
- nawiązanie stałego partnerstwa z pracodawcami pod kątem badania potrzeb rynku pracy.
- rozwijanie współpracy z pracodawcami /agencjami zatrudnienia w podnoszeniu standardów i jakości usług.
- podnoszenie wiedzy pracodawców w zakresie korzystania z usług agencji zatrudnienia, legalnego zatrudniania cudzoziemców, potrzeby inwestowania w rozwój kwalifikacji pracowników
- poszerzenie oferty działań wspierających pracodawców w zakresie pozyskiwania i utrzymania pracowników;
- usprawnienie usługi pośrednictwa pracy, *vide* wypowiedź respondenta:

  Niezbędne jest wprowadzenie takiej organizacji usługi, aby pracodawca o potrzebach ponadlokalnych a nawet ponadregionalnych (szukający pracowników w różnych powiatach na terenie kraju) mógł zostać kompleksowo obsłużony przez kontakt w jednym wybranym urzędzie. Obecnie stosowana praktyka udostępniania do upowszechnienia równolegle innym urzędom w kraju nie sprawdza się (czasem urzędy powiatowe ignorują takie oferty przesłane z drugiego końca Polski np. kiedy zostają rozesłane emailem do wszystkich urzędów w kraju). Wskazane byłoby, aby w sposób bardziej systematyczny zorganizować współpracę PUP-u w realizacji ofert ponadlokalnych. Wskazane byłoby również umożliwienie w systemie informatycznym sprawdzenie czy na terenie innych urzędów w kraju, województwie, są zarejestrowani bezrobotni lub poszukujący pracy spełniający cechy z profilu oferty pracy (np. ukończyli odpowiednia szkołę zawodową + dysponują uprawnieniami profesjonalnymi + posiadają prawo jazdy kat B). Wystarczyłaby sama informacja zwrotna z systemu, że w danym PUP-ie figurują np. 4 osoby spełniające ten warunek. Wtedy dopiero należałoby podjąć współpracę z danym urzędem pracy w celu wspólnej realizacji oferty pracy złożonej przez pracodawcę.

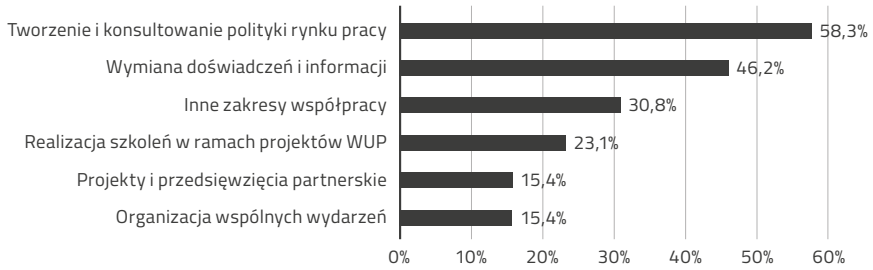
- Wsparcie finansowe na działania podejmowane dla przedsiębiorców, np. z Funduszu Pracy.
- Wymiana doświadczeń, dzielenie się informacją o dobrych praktykach.

WSPÓŁPRACA WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY Z INSTYTUCJAMI SZKOLENIOWYMI

Najczęściej WUP-y wskazywały obszary współpracy z instytucjami szkoleniowymi takie jak:

- Tworzenie i konsultowanie polityki rynku pracy – 7 WUP-ów;
- Wymiana doświadczeń i informacji – 6 WUP-ów;
- Realizacja szkoleń w ramach projektów– 3 WUP-y.

Wykres 155. Zakres współpracy Wojewódzkich Urzędów Pracy z instytucjami szkoleniowymi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wśród najrzadziej wymienianych form współpracy WUP-ów z instytucjami szkoleniowymi znalazły się (po jednym wskazaniu przez cztery Wojewódzkie Urzędy Pracy):

- Współpraca w zakresie beneficjentów RPO WK-P/POWER;
- Współpraca w zakresie organizowania/współorganizowania targów edukacji i pracy;

Najczęściej badani pracownicy Wojewódzkich Urzędów Pracy wyrażali swoją opinię na temat efektywności współpracy z instytucjami szkoleniowymi w zakresie tworzenie i konsultowanie polityki rynku pracy. 71,4% pracowników WUP-ów oceniło efektywność współpracy jako umiarkowaną, natomiast po 14,3% oceniło ją jako niską lub bardzo niską oraz jako wysoką i bardzo wysoką.

Tabela 52. Ocena form współpracy z instytucjami szkoleniowymi pod względem efektywności wg Wojewódzkich Urzędów Pracy

	OCENA EFEKTYWNOŚCI		
FORMA WSPÓŁPRACY	**NISKA LUB BARDZO NISKA**	**UMIARKOWANA**	**WYSOKA LUB BARDZO WYSOKA**
Tworzenie i konsultowanie polityki rynku pracy	14,3% (1)[6]	71,4% (5)	14,3% (1)
Wymiana doświadczeń i informacji	0	46,2% (6)	0
Organizacja wspólnych wydarzeń	0	15,4% (2)	0
Projekty i przedsięwzięcia partnerskie	0	15,4% (2)	0
Realizacja szkoleń w ramach projektów WUP-u	0	15,4% (2)	7,7% (1)
Inne zakresy współpracy	0	15,4% (2)	7,7% (1)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

6 Wartości liczbowe w nawiasach oznaczają liczbę wskazań na daną odpowiedź

DIAGNOZOWANIE POTRZEB PRACODAWCÓW I OCENA SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Badane WUP-y wykonały w tym okresie od 2 do 112 badań. W ciągu ostatnich trzech lat w sumie zrealizowano 190 projektów badawczych w zakresie diagnozowania potrzeb pracodawców i oceny sytuacji na rynku pracy.

W większości (69,2%) Obserwatoria Rynku Pracy WUP-ów zrealizowały od 2 do 6 badań. Tylko cztery WUP-y (30,8%) zrealizowały więcej niż 6 badań. Trzy z nich zrealizowały powyżej dziesięciu projektów (11, 12 i 15), a jedno powyżej stu (112); wykonane przez nie badania stanowiły 78,9% wszystkich zrealizowanych badań w ciągu ostatnich trzech lat.

13 WUP-ów (wszystkie badane) publikowało raporty na stronie, 11 przekazywało wyniki do PUP-u, 10 wykorzystywało je na konferencjach i innych wydarzeniach, a 8 publikowało i kolportowało raporty w formie książkowej. Rzadko WUP-y przekazują wyniki do OHP (5 odpowiedzi), agencji zatrudnienia (3 odpowiedzi) czy instytucji szkoleniowych (2 odpowiedzi).

Według badań, sytuacja na rynku pracy poprawiła się w ciągu ostatnich trzech lat, jeśli chodzi o liczbę nowych miejsc pracy, ale pogorszyła się, jeśli chodzi o możliwość znalezienia pracownika odpowiadającego potrzebom pracodawców.

Tabela 53. Zmiany na rynku pracy w ciągu ostatnich 3 lat wg badań Wojewódzkich Urzędów Pracy

	SYTUACJA ZDECYDOWANIE SIĘ POGORSZYŁA	SYTUACJA SIĘ POGORSZYŁA	SYTUACJA POZOSTAŁA BEZ ZMIAN	SYTUACJA POPRAWIŁA SIĘ	SYTUACJA ZDECYDOWANIE POPRAWIŁA SIĘ
D4.1. Możliwość znalezienia pracownika odpowiadającego potrzebom pracodawców	7,7%	**53,8%**	7,7%	23,1%	7,7%
D4.2. Liczba nowych miejsc pracy	0,0%	0,0%	0,0%	61,5%	38,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

INSTYTUCJE RYNKU PRACY – WSPÓŁPRACA, POZOSTAŁE DZIAŁANIA

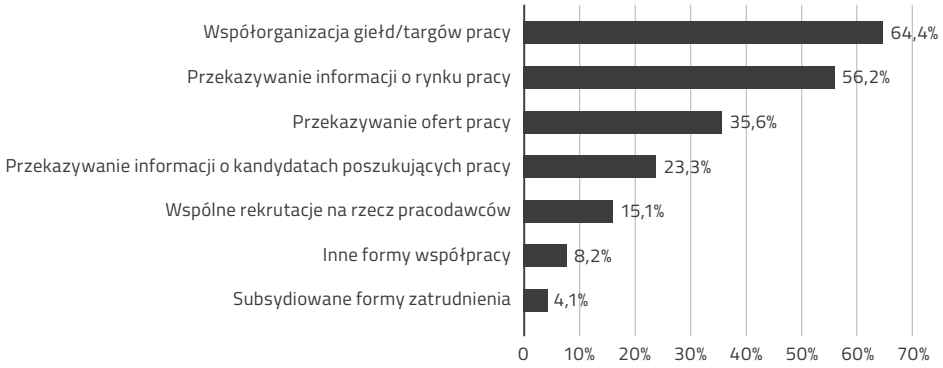
WSPÓŁPRACA POMIĘDZY IRP

Współpraca OHP z PUP-ami i agencjami zatrudnienia

87,7% badanych jednostek OHP współpracowało z PUP-ami. Współpraca jednostek OHP z PUP jest zatem częstym (a nawet bardzo częstym) zjawiskiem.

Najczęściej występujące zakresy to współorganizacja giełd/targów pracy (64,4%), przekazywanie informacji o rynku pracy (56,2%) i przekazywanie ofert pracy (35,5%). Z kolei bardzo rzadkim zjawiskiem jest współpraca obu jednostek w zakresie wspólnych rekrutacji pracowników (zaledwie 15,1%).

Wykres 156. Zakres współpracy jednostek Ochotniczych Hufców Pracy z Powiatowymi Urzędami Pracy



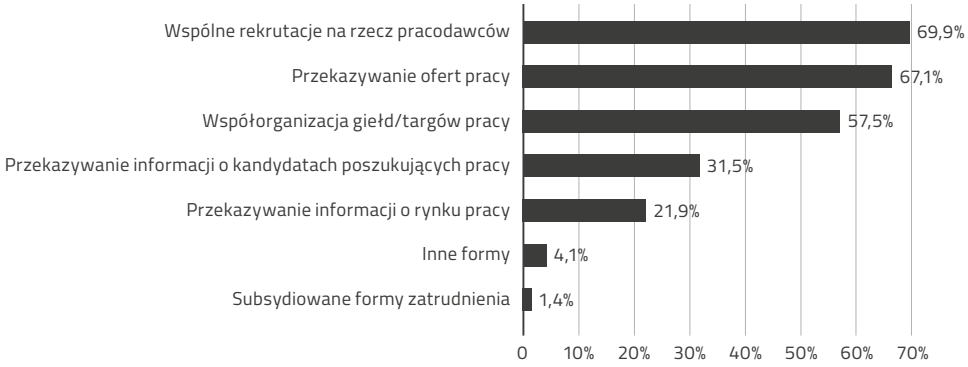
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

76,6% jednostek OHP dobrze lub bardzo dobrze ocenia współpracę z PUP-ami. Średnia w pięciostopniowej skali ocen wynosi 3,49. Oceny negatywnej lub bardzo negatywnej współpracy są marginalne (3,1%).

97,3% badanych jednostek OHP współpracowało z agencjami zatrudnienia. Współpraca jednostek OHP z agencjami zatrudnienia jest w zasadzie zjawiskiem powszechnym i relatywnie częstszym niż współpraca z PUP (87,7% współpracujących jednostek OHP z PUP-ami wobec 97,3% współpracujących jednostek z agencjami zatrudnienia).

Najczęstsze obszary współpracy to wspólne rekrutacje na rzecz pracodawców (69,9%), przekazywanie ofert pracy (67,1%), współorganizacja giełd/targów pracy (57,5%). Jednostki OHP znacznie częściej współpracują z agencjami zatrudnienia w zakresie rekrutacji pracowników niż z PUP-ów – 15,1% współpracujących jednostek OHP z PUP-ami wobec 67,1% współpracujących jednostek z agencjami zatrudnienia.

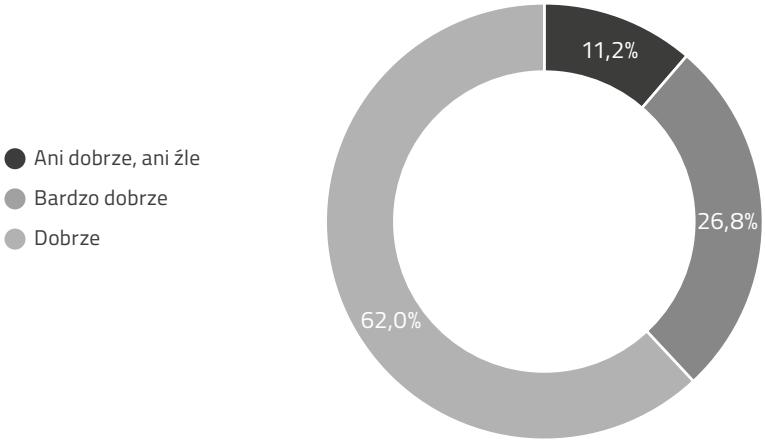
Wykres 157. Zakres współpracy jednostek Ochotniczych Hufców Pracy z agencjami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

88,8% jednostek OHP dobrze lub bardzo dobrze ocenia współpracę z AZ. Średnia w pięciostopniowej skali ocen wynosi 4,16. Nie ma z kolei negatywnych ocen współpracy z agencjami zatrudnienia.

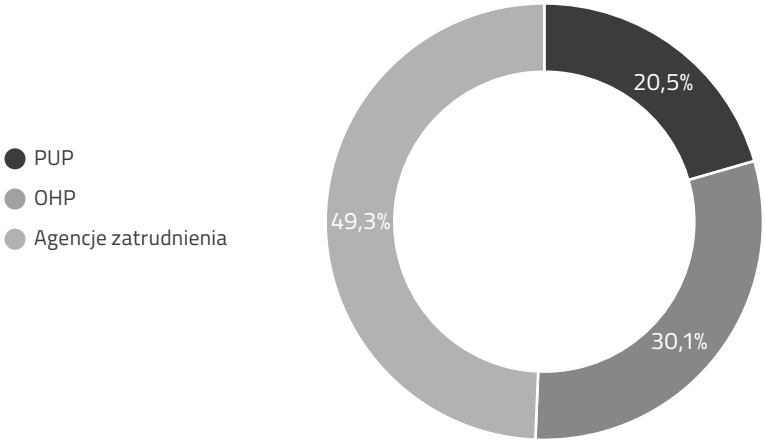
Wykres 158. Ocena współpracy z agencjami zatrudnienia przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Jako najbardziej skuteczne instytucje prowadzące pośrednictwo pracy, jednostki OHP najczęściej wskazywały agencje zatrudnienia (49,3% odpowiedzi). Przy tym samoocena jednostek OHP była wyższa niż PUP-ów: jednostki OHP same siebie oceniały częściej jako najbardziej skuteczną instytucję (30,1%) niż PUP-y (20,5%).

Wykres 159. Najbardziej skutecznie instytucje w pośrednictwie pracy w ocenie jednostek Ochotniczych Hufców Pracy

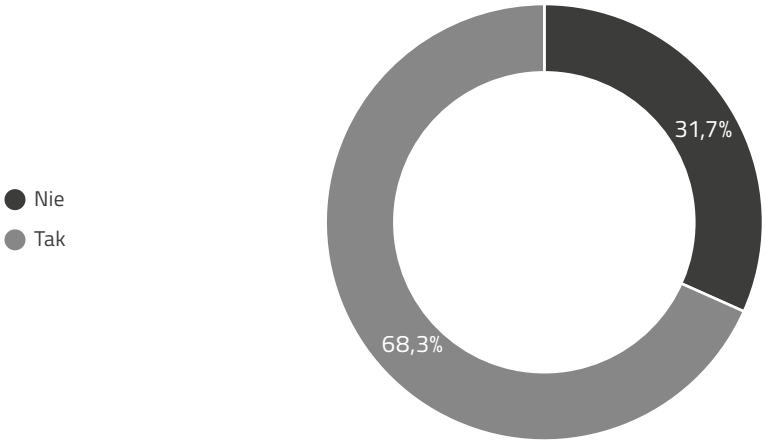


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Współpraca PUP-ów z OHP i agencjami zatrudnienia

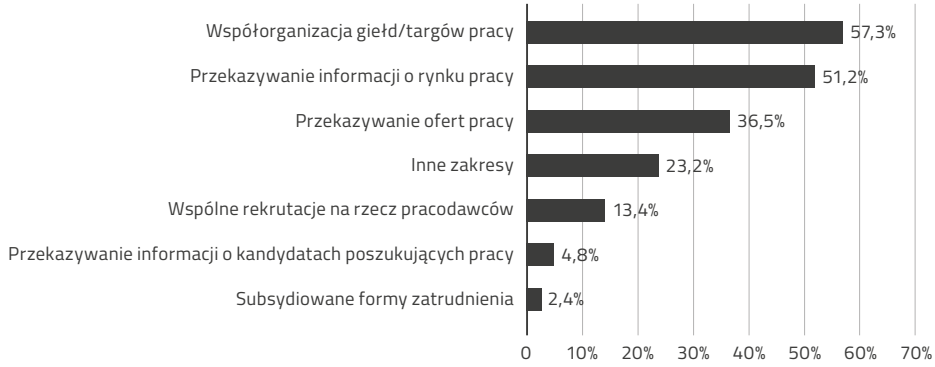
Z OHP współpracowało 68,3% badanych urzędów, najczęściej w zakresie współorganizacji giełd/targów pracy i przekazywania informacji o rynku pracy.

Wykres 160. Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wykres 161. Zakresy współpracy Powiatowych Urzędów Pracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy

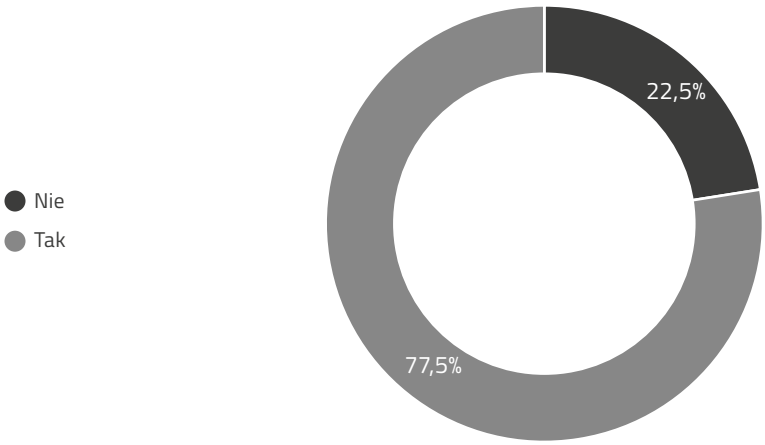


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

74,7% PUP-ów ocenia współpracę z OHP dobrze lub bardzo dobrze, a tylko 1,2% – źle.

Z agencjami zatrudnienia współpracowało 77,5% badanych urzędów pracy, najczęściej w zakresie wspólnych rekrutacji na rzecz pracodawców i przekazywania ofert pracy.

Wykres 162. Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy z z agencjami zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Wykres 163. Zakresy współpracy Powiatowych Urzędów Pracy z agencjami zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Współpraca z agencjami zatrudnienia oceniana była przez PUP-y gorzej niż współpraca z OHP – współpracę z AZ dobrze oceniło 36,6%, żaden PUP nie ocenił jej bardzo dobrze, a 16,1% oceniło ją źle lub bardzo źle.

Jako najbardziej skuteczną instytucję prowadzącą pośrednictwo pracy, PUP-y uważają najczęściej same siebie (92,5%), a w drugiej kolejności – agencje zatrudnienia (70,8%).

WYKORZYSTANIE BAZ DANYCH PRZEZ IRP

Bazy danych z opisami zawodów i standardów kompetencji/kwalifikacji (np. dostępne na psz.praca.gov.pl lub w Wojewódzkich Urzędach Pracy wykorzystuje:

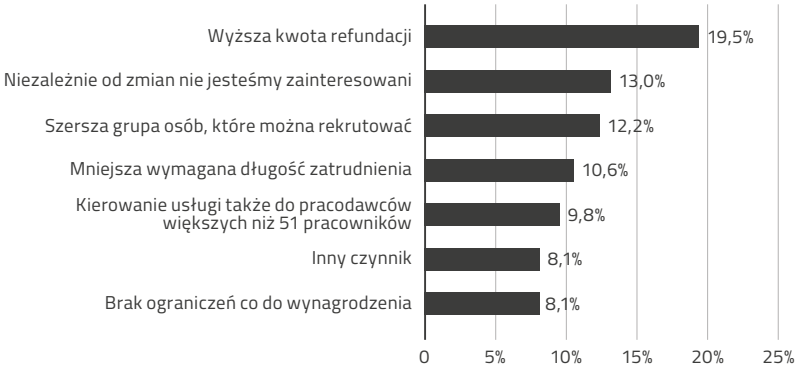
- **28,5% agencji zatrudnienia** przede wszystkim w celu przygotowania sprawozdań dla ministerstwa, pomocy pracodawcy w uszczegółowieniu oczekiwań i doprecyzowania opisu stanowiska, analizy profilu kompetencyjnego. Spośród wykorzystujących, 55,9% agencji uważa je za przydatne.
- **45,2% badanych jednostek OHP**. Główne cele to: sprawozdawczość, analiza rynku pracy oraz dopasowanie oferty pracy do profilu kandydata. Zdaniem 42,5% badanych jednostek OHP bazy są przydatne w dużym lub bardzo dużym stopniu; zdaniem 21,2% – w małym lub bardzo małym;
- **81,7% badanych PUP-ów**, najczęściej w celu: pomocy pracodawcy w określeniu wymagań dot. kandydata i zakresu obowiązków; weryfikacji wymagań i opisu stanowiska przedstawionego przez pracodawcę w ofercie; sporządzenia informacji do Starosty; doboru kodu zawodu do oferowanego stanowiska; oceny adekwatności wymagań i zakresu obowiązków na oferowanym stanowisku pracy. 58,2% badanych urzędów uważa, że bazy te są przydatne lub bardzo przydatne; ponad połowa badanych pracowników PUP-ów jest zdania, że bazy są przydatne w średnim stopniu, a tylko niewielka mniejszość (6,1%) uważa, że są przydatne w małym lub bardzo małym stopniu;

- **Wszystkie 13 badanych WUP-ów**. Cele, które wskazywano, to: badania rynku pracy; testy diagnozy zawodowej; doradztwo zawodowe; informacja dla klientów (pozyskiwanie wiedzy o rynku pracy, zapoznanie klientów doradców zawodowych ze specyfiką zawodów); opiniowanie nowych kierunków kształcenia; weryfikacja kodu oferty pracy. 10 urzędów wskazało, że bazy są przydatne w dużym stopniu, a 3 – w średnim stopniu.

BON OFERTOWY

39% badanych **agencji zatrudnienia** jest zainteresowanych współpracą przy wykorzystaniu bonu ofertowego (w tym 12,2% – zdecydowanie). 16,3% twierdzi, że zdecydowanie nie są zainteresowane. Najczęściej agencje zatrudnienia wskazywały, że kwota refundacji musiałaby być wyższa (19,5% odpowiedzi) lub szersza musiałaby być grupa osób, którą można rekrutować.

Wykres 164. Czynniki, które mogłyby wpłynąć na zainteresowanie agencji zatrudnienia bonem ofertowym



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Ponadto wskazano następujące argumenty:

Na rynku pracy obecnie jest problem z pozyskaniem pracowników, zatem nie do końca przekonuje mnie bon ofertowy skierowany do pracodawców – oczywiście w momencie odwrócenia się trendów rynkowych, takie narzędzie może znaleźć swoje uzasadnienie.

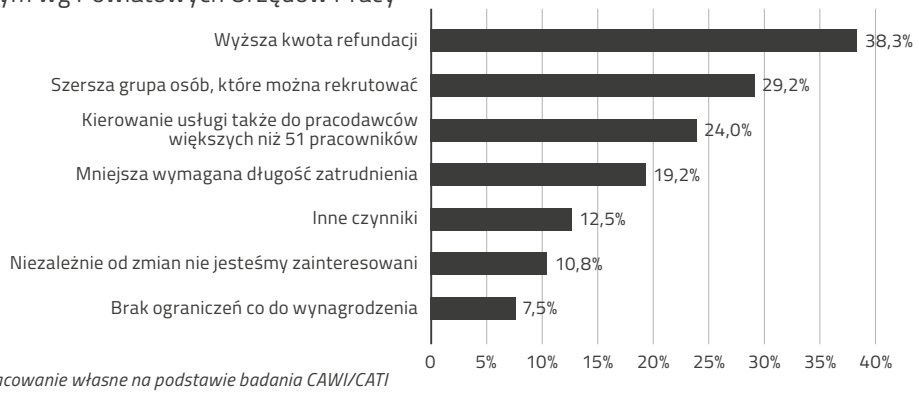
Pomysł dotyczy aktywizacji długotrwałych bezrobotnych, ich kwalifikacje i motywacja są zazwyczaj niskie, pracodawcy nie będą zainteresowani zatrzymywaniem takiej osoby „na siłę" przez 90 dni, gdy po tym czasie ponownie będą musieli prowadzić rekrutację.

Pracodawca nie zatrudni niewykwalifikowanej osoby tylko po to by otrzymać 847,80 zł i to w dodatku na zapłatę naszych usług. Zatrudnienie niewykwalifikowanej osoby kosztuje pracodawcę kilka tysięcy złotych miesięcznie. Ktoś musi naprawić błąd tej osoby, wdrożyć do pracy.

Powiatowe Urzędy Pracy raczej negatywnie oceniają potencjalne zainteresowanie pracodawców bonem ofertowym – 25,8% urzędów wskazało, że zainteresowanie to będzie małe lub bardzo małe, a tylko 6,7% – że będzie ono duże lub bardzo duże. 67,5% PUP-ów nie ma zdania na ten temat.

Najważniejszymi wskazywanymi przez PUP-y czynnikami, które mogłyby zachęcić pracodawców do korzystania z bonu były: wyższa kwota refundacji (38,3%), szersza grupa osób, które można rekrutować (również te osoby, których okres przerwy w pracy jest krótszy i osoby pracujące) (29,2%) oraz kierowanie usługi także do pracodawców większych niż 51 pracowników (24,2%).

Wykres 165. Czynniki, które mogłyby wpłynąć na zainteresowanie pracodawców bonem ofertowym wg Powiatowych Urzędów Pracy



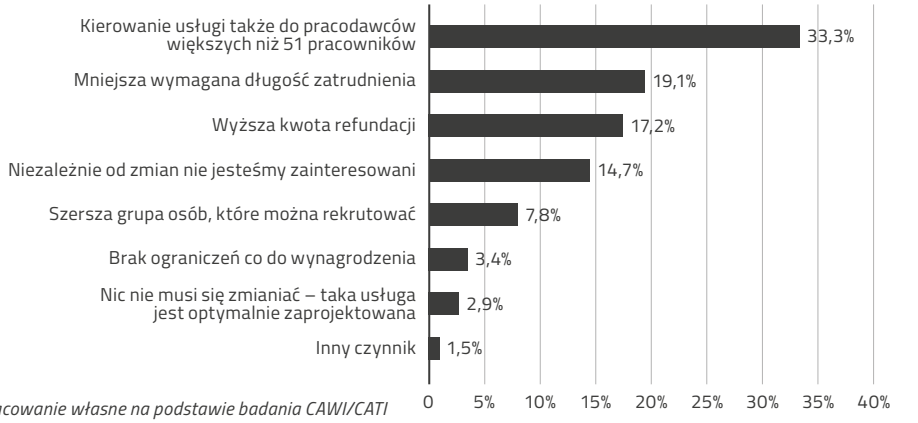
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

Największa grupa (43,9%) pracodawców nie ma zdania na temat atrakcyjności tego instrumentu. Większa grupa uważa, że instrument jest zdecydowanie lub raczej atrakcyjny (35,0%) niż jest odwrotnego zdania (21,1%).

Pracodawców zapytano, co ich zdaniem powinno się zmienić, aby skorzystali z bonu ofertowego. Najczęściej respondenci wskazywali następujące odpowiedzi:

- Kierowanie usługi także do pracodawców większych niż 51 pracowników (33,3%);
- Mniejsza wymagana długość zatrudnienia (19,1%);
- Wyższa kwota refundacji (17,2%).

Wykres 166. Czynniki, które mogłyby wpłynąć na zainteresowanie firmy bonem ofertowym



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI/CATI

WNIOSKI I PORÓWNANIA PRZEKROJOWE

POŚREDNICTWO PRACY

Informacje ogólne

1. W większości (ok. 70%) PUP-ów istnieje podział na do doradców klienta instytucjonalnego (osoby kontaktujące się z pracodawcą) i doradców klienta indywidualnego (czyli osoby kontaktujące się z kandydatami do pracy). Podział taki najczęściej nie istnieje natomiast w agencjach zatrudnienia. W przypadku OHP co do zasady brak pracowników odpowiedzialnych za kontakt z pracodawcami.
2. Branże pracodawców, dla których najczęściej świadczone są usługi pośrednictwa pracy to przemysł, budownictwo, zakwaterowanie/gastronomia oraz handel, a w przypadku PUP-ów – także transport.
3. Agencje zatrudnienia najczęściej współpracują z małymi pracodawcami, OHP – ze średnimi, a PUP-y – z mikroprzedsiębiorcami. Z dużymi przedsiębiorcami najczęściej współpracują agencje zatrudnienia.

Etap 0. Przed nawiązaniem współpracy

1. Przedstawiciele agencji zatrudnienia nieco częściej twierdzą, że ich instytucja inicjuje proces pośrednictwa pracy niż sam pracodawca, zaś przedstawiciele PUP-ów twierdzą, że częściej inicjuje ją pracodawca. Sami pracodawcy najczęściej wskazują, że to oni w zdecydowanej większości przypadków inicjują współpracę.
2. Najczęstsze sposoby pozyskiwania pracodawców to: AZ bezpośrednie rozmowy z pracodawcami, organizacja spotkań i strona internetowa, zaś w przypadku OHP też uczestnictwo w wydarzeniach, spotkaniach i konferencjach oraz analiza portali dotyczących pracy. Przedstawiciele PUP-ów częściej wskazywali stronę internetową.
3. Zarówno AZ, jak i OHP wskazywały najczęściej jako problem w pozyskaniu pracodawców konkurencję ze strony (innych) agencji zatrudnienia. Poza tym problemy na tym etapie były zróżnicowane. OHP narzekały na niewystarczające środki na promocję, a PUP-y – przekonanie pracodawców o niskiej jakości oferty PUP-ów (niskiej jakości oferowanych pracowników) i niewystarczającą liczbę pracowników samego PUP.

Etap 1. Określenie wymagań pracodawcy

1. Najczęściej wykorzystywanym przez agencje narzędziem diagnozy potrzeb pracodawców wśród badanych IRP były bezpośrednie rozmowy z pracodawcami. Kolejne wskazania różniły się – agencje zatrudnienia często analizują portale dotyczące pracy, OHP – uczestniczą w wydarzeniach, spotkaniach i konferencjach, zaś PUP wykorzystuje badania prowadzone przez WUP-y. Ankietowane IRP rzadko prowadzą własne badania pracodawców.
2. Bezpośrednie rozmowy z pracodawcami są także wg wszystkich badanych IRP najskuteczniejszą metodą diagnozy.

3. Zróżnicowane są motywacje pracodawców, jakie wg IRP skłaniają ich do współpracy w zakresie pośrednictwa. AZ uważają, że jest to szybkość znalezienia pracownika, OHP – że jest to bezpłatny charakter pośrednictwa, a PUP-y – że jest to możliwość otrzymania dodatkowego dofinansowania (co potwierdzają także pracodawcy). Co ciekawe, sami pracodawcy w przypadku AZ także często wskazywali możliwość bezpłatnej lub taniej rekrutacji jako czynnik motywujący, gdyż część AZ takie usługi świadczy. Z kolei w przypadku współpracy z OHP pracodawcy najczęściej wskazują jako czynnik motywujący możliwość wsparcia młodych ludzi.
4. W przypadku AZ zapotrzebowanie zgłaszane jest przez pracodawców najczęściej bezpośrednio, w przypadku PUP-ów i OHP – na formularzu pisemnym. **Rzadko stosowane są formularze online**.
5. Formularze dla OHP i PUP-ów często wypełniane są przez pracodawców z pomocą pracowników tych instytucji.
6. **Pracownicy AZ i OHP rzadko wskazują, że pracodawcy niejasno formułują wymagania. Częściej od nich narzekali na to pracownicy PUP-ów**.

Etap 2. Selekcja kandydatów, skierowanie kandydata do pracodawcy

1. Zarówno agencje zatrudnienia, jak i PUP-y najczęściej rekrutują pracowników na stanowiska robotnicze, jednak AZ częściej niż PUP-y rekrutują na stanowiska specjalistyczne i dyrektorskie.
2. Najszybciej rekrutacji dokonują agencje zatrudnienia (do 1 tygodnia), najdłużej – Powiatowe Urzędy Pracy (od 2,5 tygodnia w przypadku robotników niewykwalifikowanych do ponad 3 tygodni w przypadku stanowisk dyrektorskich);
3. Najczęściej wskazywanym przez IRP narzędziem poszukiwania pracowników była własna baza/rejestr/sieć kontaktów; w przypadku agencji zatrudnienia – także media społecznościowe, w przypadku OHP – współpraca ze szkołami, a w przypadku PUP-ów – strona internetowa i Centralna Baza Ofert Pracy.
4. Najczęstszą formą komunikacji IRP z pracodawcami na tym etapie jest kontakt telefoniczny, natomiast w przypadku AZ – także **e-mail, z którego OHP, a zwłaszcza PUP-y korzystają znacznie rzadziej**.
5. OHP i PUP-y za największy problem na tym etapie uważają brak kandydatów skłonnych do pracy za oferowane wynagrodzenie, a AZ – brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami.
6. OHP wskazywały często na trudności z zatrudnianiem cudzoziemców (za długi czas oczekiwania na pozwolenia typu A oraz kartę pobytu cudzoziemca, długa procedura, duże ryzyko, kolejki w urzędach, brak pomocy i ułatwień ze strony urzędów).
7. W przypadku AZ i OHP najczęściej wskazywanym sposobem weryfikacji kompetencji kandydatów była bezpośrednia rozmowa kwalifikacyjna (która uważana była przez te dwa rodzaje IRP za najskuteczniejszą metodę), a w przypadku PUP-ów – przedstawienie CV. Agencje zatrudnienia wskazują na większą paletę metod (np. stosunkowo częściej stosują praktyczne sprawdzenie umiejętności (próbkę pracy)).

8. PUP-y często wskazywały także na wykorzystanie danych z systemu SYRIUSZ do weryfikacji kompetencji kandydatów, i ta technika była najczęściej uważana za najskuteczniejszą.
9. Do obszarów, w których pracownicy kierowani przez IRP w najmniejszym stopniu spełniają oczekiwania pracodawców, należą:
   a. w przypadku agencji zatrudnienia – doświadczenie na podobnym stanowisku pracy (pracodawcy wskazują tu niewystarczającą motywację do pracy)
   b. w przypadku OHP i PUP-ów – motywacja do pracy (pracodawcy wskazywali oprócz tego czynnika także brak odpowiednich kompetencji).

Etap 3. Zakończenie współpracy, podtrzymywanie kontaktu, ewaluacja

1. OHP i AZ częściej niż PUP-y pozyskują informację zwrotną na temat rekrutacji od wszystkich pracodawców.
2. Wśród krytycznych uwag otrzymanych od pracodawców dominowały:
   a. w przypadku PUP-ów, AZ i OHP – pozyskanie pracowników bez wystarczającej motywacji do pracy;
   b. w przypadku AZ i PUP-ów także zbyt długi czas trwania rekrutacji;
   c. w przypadku OHP także zbyt skomplikowany formularz.
3. Najczęściej kontakt ze wszystkimi pracodawcami po dokonanej rekrutacji podtrzymują agencje zatrudnienia i OHP; rzadziej – PUP-y (urzędy najczęściej podtrzymują kontakt tylko z wybranymi pracodawcami).

Ogólne opinie o pośrednictwie pracy

1. Wszystkie IRP wskazywały jako najważniejszą barierę we współpracy zbyt niskie wynagrodzenia oferowane przez pracodawców; AZ wskazywały też zbyt duże wymagania pracodawców wobec kandydatów, OHP – brak informacji zwrotnej ze strony pracodawców, a PUP-y – duże wymagania pracodawców wobec kandydatów.
2. Przedstawiciele OHP często narzekali na brak wystarczających środków na promocję oraz pracowników, odpowiedzialnych za kontakt z pracodawcami.
3. Do najczęstszych przyczyn niekorzystania z pośrednictwa pracy wśród pracodawców należą: brak takiej potrzeby, zbyt duża ilość formalności (dotyczy zwłaszcza PUP); w przypadku AZ – zaspokojenie potrzeb przez PUP lub OHP lub za wysokie ceny; w przypadku OHP – opinia, że Hufce nie dysponują odpowiednio wyspecjalizowanymi/wykwalifikowanymi pracownikami.
4. Wszystkie IRP pozytywnie oceniały relacje z pracodawcami, jednak rzadko miały one charakter nieformalny.
5. Wizerunek pracodawcy w oczach pracowników IRP jest zasadniczo pozytywny, jedyną cechą, która była oceniana negatywnie, była stabilność pracodawców. Wskazywano też, że pracodawcom bardziej zależy na bezpłatności lub niskiej cenie usługi niż na wysokiej jakości.

6. Najważniejsze potrzeby związane z pośrednictwem pracy, wskazywane przez pracodawców to znalezienie pracownika, który będzie dokładnie odpowiadał wymaganiom, szybki proces rekrutacji oraz dofinansowanie miejsca pracy.
7. Badani pracodawcy za najbardziej skuteczne w zakresie pozyskiwania pracowników uważają agencje zatrudnienia, a za najmniej skuteczne – OHP.
8. Do najczęściej wskazywanych kwestii wymagających usprawnienia należą wg agencji zatrudnienia:
   a. większa liczba kandydatów;
   b. zmiana przepisów dot. sprowadzania cudzoziemców do pracy: większa elastyczność, przyspieszenie procedur, mniejsze opłaty;
   c. zmiana nastawienia pracodawców do kandydatów (mniej wygórowane wymagania);
   d. doprecyzowanie oczekiwań pracodawców.
9. Zapytani, co należałoby usprawnić w procesie pośrednictwa pracy i czego potrzebowałaby jednostka OHP, by sprawnie realizować współpracę z pracodawcami, respondenci wskazywali najczęściej następujące potrzeby:
   a. dodatkowi pracownicy (pośrednicy pracy);
   b. dodatkowe środki finansowe (przede wszystkim na promocję);
   c. elektroniczne ułatwienie dla kandydata do pracy (np. wpisywanie swoich danych online);
   d. dodatkowy instrument w postaci stażu;
   e. unowocześnienie programu komputerowego wykorzystywanego w Młodzieżowych Biurach Pracy.
10. PUP-y najczęściej wskazywały następujące potencjalne usprawnienia:
    a. Uproszczenie formularza zgłoszenia oferty pracy;
    b. Ujednolicenie formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy dla wszystkich Urzędów;
    c. Zachęcenie pracodawców do składania ofert poprzez stronę internetową Urzędu Pracy;
    d. Zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie opisywania wymagań wobec pracowników (np. zachęcenie pracowników, by określali wysokość wynagrodzenia);
    e. Przejście na system informatyczny z dużym ograniczeniem wersji papierowej;
    f. Jednolity dla wszystkich PUP-ów wzór zgłoszenia oferty pracy;
    g. Możliwość telefonicznego zgłaszania oferty pracy;
    h. Zwiększenie liczby pracowników PUP-ów, zajmujących się pośrednictwem pracy.
11. Możliwe czynniki, które należałoby usprawnić zdaniem pracodawców w przypadku pośrednictwa pracy AZ, to:
    a. niższa cena;
    b. lepsza selekcja kandydatów, zwłaszcza pod kątem motywacji do pracy i kompetencji zawodowych;
    c. lepsza weryfikacja umiejętności pracowników.

12. Badane firmy wskazały możliwe usprawnienia w zakresie pośrednictwa pracy OHP:
    a. kierowanie kandydatów odpowiednich do potrzeb;
    b. bardziej intensywny kontakt ze strony OHP;
    c. mniej biurokracji.
13. Pracodawcy najczęściej wskazywali następujące potencjalne usprawnienia współpracy z PUP-ami:
    a. większe zaangażowanie pracowników PUP-ów w proces pośrednictwa pracy;
    b. dokładniejsza weryfikacja kandydatów wysyłanych do pracodawcy;
    c. mniej wymagań co do długości stażu i konieczności dalszego zatrudnienia;
    d. mniej biurokracji (w tym: prostsze formularze);
    e. poprawa czytelności stron internetowych;
    f. więcej instrumentów do dyscyplinowania fikcyjnych bezrobotnych;
    g. szybszy i częstszy kontakt z pracodawcą;
    h. więcej środków finansowych na staże.

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY

1. Większość badanych PUP-ów nie posiada wyodrębnionych stanowisk do obsługi KFS. Najczęściej w działania związane z KFS zaangażowany jest jeden pracownik PUP.
2. Zainteresowanie KFS zdaniem PUP-ów przekracza pulę przeznaczonych środków, a duża część PUP-ów **ma trudności z trafnym oszacowaniem zapotrzebowania** środków potrzebnych na te działania.
3. Najważniejszymi czynnikami motywującymi do korzystania z KFS były dla pracodawców: możliwość otrzymania dofinansowania, chęć rozwijania firmy oraz potrzeba rozwoju kompetencji miękkich pracowników.
4. Najczęstszą przyczyną niekorzystania z KFS były:
    a. Wśród pracodawców: nieznajomość takiej usługi (2/3 badanych);
    b. Wśród instytucji szkoleniowych: brak takiej propozycji, a dużo rzadziej: zbyt biurokratyczne procedury oraz brak znajomości instrumentu.
5. Według PUP-ów, działaniami w ramach KFS stosunkowo często zainteresowane są firmy usługowe (opieka zdrowotna, pomoc społeczna, edukacja).
6. Przedstawiciele PUP-ów często uważają formularz wniosku do KFS za trudny, choć jest on stosunkowo rzadko błędnie wypełniany. Najczęściej trudności w wypełnianiu dotyczą rozeznania rynku i uzasadnienia potrzeby przeprowadzenia szkolenia. Procedurę oceniają natomiast zasadniczo pozytywnie, zaś pracodawcy – ambiwalentnie (narzekają na długość trwania procedury wnioskowania o środki).
7. Zdaniem PUP-ów pracodawcy często korzystają z pomocy instytucji szkoleniowych przy wypełnianiu wniosku do KFS. Pracodawcy przyznają się do tego rzadziej. Z kolei większość instytucji, które prowadziły szkolenia w ramach KFS, twierdzi, że pomagało pracodawcom w wypełnieniu wniosku.

8. Nowelizacja regulacji dot. procedury oceny wniosków do KFS jest oceniana przez PUP raczej pozytywnie.
9. Większość PUP-ów uważa, że priorytety KFS powinny być ustalane lokalnie i że są one generalnie trudne do zrozumienia dla pracodawców.
10. Spośród priorytetów ustalonych na 2018 r., najwięcej wątpliwości budziły wśród badanych PUP-ów: „Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy" oraz „Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej" (ten ostatni priorytet był też zdecydowanie negatywnie oceniany przez pracodawców).
11. Badane PUP-y są w zdecydowanej większości zwolennikami ujednolicenia wzorów dokumentów w ramach naborów do KFS, a w większości – ujednolicenia kryteriów oceny i regulaminów. Są także zwolennikami utrzymania dodatkowych kryteriów oceny wniosków formułowanych przez PUP-y.
12. Duża część PUP-ów uważa, że wnioski pracodawców nie są poprzedzone rzetelną analizą potrzeb szkoleniowych.
13. Najczęściej wskazywane przez PUP-y problemy w ramach naboru wniosków do KFS to „Ustawianie" szkoleń przez pracodawcę wspólnie z instytucją szkoleniową (szkolenia realizujące potrzeby IS, a nie rynku pracy) oraz zawyżone koszty usług.
14. Zdecydowanie najczęściej wskazywanym problemem na etapie realizacji szkolenia są zdaniem PUP-ów zmiany terminów szkoleń (konieczność spisywania aneksów) i odwoływanie szkoleń (pracodawcy wskazywali, że dzieje się tak często także ze względu na opóźnienia w procedurze naboru), zaś zdaniem pracodawców – duża ilość dokumentów, które instytucja szkoleniowa musi przekazać w trakcie i po zakończeniu szkolenia oraz brak środków w PUP-ach.
15. Badane urzędy dużo częściej pozytywnie oceniają współpracę z pracodawcami niż z instytucjami szkoleniowymi w ramach KFS.
16. Spośród badanych urzędów, ponad 40% nie prowadzi oceny jakości i efektów prowadzonych w ramach KFS szkoleń. Badania takie prowadzi WUP, jednak tylko 5 z badanych 13 oceniało jakość zrealizowanych szkoleń.
17. Najczęściej wskazywanym przez PUP-y problemem na etapie rozliczania KFS były błędy w dokumentacji dostarczanej przez pracodawców lub dokumentacja niepozwalająca na ocenę jakości szkolenia. Pracodawcy wskazywali na zbyt skomplikowaną dokumentację rozliczeniową i uciążliwe procedury kontroli, a instytucje szkoleniowe – na długie oczekiwanie na wyniki konkursów, brak jasnych kryteriów oceny przy wyborze wniosków, zbyt małe środki i nadmiar biurokracji.

18. Najczęściej Powiatowe Urzędy Pracy wskazywały następujące pożądane usprawnienia współpracy w ramach KFS:
    a. ujednolicone, określone w rozporządzeniu wzory dokumentów, wniosków i procedury;
    b. umożliwienie kontroli w czasie realizacji szkolenia w instytucji szkoleniowej;
    c. przekazywanie środków w formie refundacji;
    d. bezpośrednie rozliczanie z instytucją szkoleniową;
    e. zmniejszenie limitu środków na osobę;
    f. możliwość szybkiego sprawdzenia aktualnego stanu zatrudnienia pracodawcy (przesyły z ZUS-u);
    g. zmniejszenie biurokracji (np. rezygnacja z wymagania kserowania wniosków do umów);
    h. ustalanie priorytetów lokalnie;
    i. likwidacja podziału na mikroprzedsiębiorców i pozostałych;
    j. wymóg wpisu instytucji szkoleniowej do RIS lub jej certyfikacji.

19. WUP-y wskazały następujące pożądane usprawnienia dla KFS:
    a. przeznaczenie większej ilości środków na KFS;
    b. priorytety wydatkowania środków KFS ustalane na poziomie województwa;
    c. ograniczenie limitu środków przeznaczonych na kształcenie do wysokości przeciętnego wynagrodzenia na 1 osobę;
    d. wprowadzenie ujednolicenia poziomu dofinansowania dla wszystkich podmiotów korzystających z KFS, do 80% kosztów kształcenia;
    e. partycypacja w kosztach ze strony pracodawcy;
    f. poszerzenie grupy osób, które mogą korzystać ze środków KFS, o przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą (nie będących pracodawcami);
    g. dostosowanie limitów, priorytetów do potrzeb regionalnych/lokalnych;
    h. ujednolicenie dla wszystkich PUP-ów zasad ubiegania się o środki KFS (m.in. druki wniosków).

20. Do najczęściej wskazywanych przez pracodawców postulowanych usprawnień w KFS należały:

    a. skrócenie czasu rozpatrywania wniosków;
    b. wydłużenie terminów na przygotowanie wniosków;
    c. uproszczenie formularza (np. likwidacja konieczności wypełniania dla każdego pracownika z osobna, jeżeli dane się powtarzają);
    d. pomoc w pisaniu wniosku;
    e. możliwość dokonania zamiany uczestników biorących udział w szkoleniu;
    f. możliwość przeszkolenia wszystkich chętnych pracowników, a nie tylko w deficytowych zawodach;
    g. odstąpienie od żądania danych, które są ogólnodostępne na stronach WWW.

21. Wśród pożądanych zmian w KFS respondenci z instytucji szkoleniowych wskazywali najczęściej:
    a. Większą dostępność środków;
    b. Zwiększenie kompetencji osób oceniających wnioski;
    c. Uproszczenie procedur;
    d. Jasno sprecyzowane kryteria wyboru;
    e. Takie same dokumenty i procedura w różnych PUP-ów;
    f. Krótszy, bardziej przejrzysty formularz;
    g. Zwiększenie budżetu;
    h. Szerszy wachlarz usług szkoleniowych;
    i. Skrócenie czasu oczekiwania na wyniki oceny wniosków.

TRÓJSTRONNE UMOWY SZKOLENIOWE

1. TUS jest instrumentem mało popularnym. Zdaniem PUP, do korzystania z TUS zniechęca pracodawców obawa przed zatrudnieniem uczestników szkolenia na okres przynajmniej 6 miesięcy, konieczność zgłaszania szkolenia przez pracodawców jako pomocy *de minimis*, oraz wymagająca i czasochłonna procedura wyłonienia instytucji szkoleniowej. Natomiast według badanych pracodawców najważniejszą przyczyną nierealizowania tych szkoleń była nieznajomość narzędzia i brak potrzeby. Tylko 2,6% pracodawców wskazało na obawę przed koniecznością zatrudnienia pracownika po zakończeniu szkolenia.
2. Zdecydowana większość badanych PUP-ów nie posiada wyodrębnionych stanowisk do obsługi TUS. Najczęściej w działania związane z TUS zaangażowany jest jeden pracownik PUP-u.
3. Najczęściej do TUS wnioskują pracodawcy z branży transportowej, przemysłowej i budowlanej.
4. Zdaniem PUP-ów grupa pracodawców wnioskujących o środki z TUS jest często względnie stała.
5. PUP-y oceniają procedurę wnioskowania z TUS ambiwalentnie; częściej wskazywano, że jest trudna niż prosta. Stosunkowo obciążający jest wybór instytucji szkoleniowej. Z kolei pracodawcy, którzy korzystali z TUS, pozytywnie oceniają procedurę. Najczęściej, choć i tak rzadko, pojawiły się zastrzeżenia wobec długotrwałości procedury – częściej wśród instytucji szkoleniowych, wśród których połowa uważa, że procedura jest zbyt długotrwała.

6. Jako problemy w ramach realizacji usługi TUS Powiatowe Urzędy Pracy najczęściej wskazywały małe zainteresowanie pracodawców, wymagającą i czasochłonną procedurę wyłonienia instytucji szkoleniowej, zaś pracodawcy – zbyt dużo formalności na etapie rozliczania oraz zbyt małe środki przeznaczone na kształcenie.
7. Pracodawcy są generalnie zadowoleni ze współpracy z PUP-ami i instytucjami szkoleniowymi w ramach TUS, a instytucje szkoleniowe – ze współpracy z pracodawcami.
8. Wśród potencjalnych, pożądanych usprawnień w ramach TUS, PUP-y najczęściej wskazywały:
   a. zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie TUS;
   b. obniżenie warunku zatrudnienia uczestników szkolenia do okresu 3 miesięcy;
   c. uproszczenie procedur.
9. Wśród postulowanych usprawnień TUS, pracodawcy wskazali następujące:
   a. silniejsza współpraca z PUP-ami, w tym pomoc w znalezieniu odpowiedniej firmy szkoleniowej przez PUP;
   b. sprawdzenie przez PUP-y rzetelności uczestnika szkolenia.
10. Najczęściej instytucje szkoleniowe wskazywały następujące rekomendacje do TUS:
    a. dokładna weryfikacja kandydatów do szkolenia, dopracowanie rekrutacji;
    b. uproszczenie formularza;
    c. zwiększenie świadomości przedsiębiorców jeśli chodzi o możliwość korzystania z TUS.

REKOMENDACJE

1. **Ułatwienie kontaktu przedsiębiorcy z instytucjami zajmującymi się pośrednictwem pracy poprzez stworzenie Punktu Obsługi Przedsiębiorcy w instytucjach rynku pracy prowadzących działania na rzecz pracodawców. Każdemu przedsiębiorcy przydzielony zostałby indywidualny, dedykowany konsultant, który informowałby go o możliwych usługach ze strony IRP (pośrednictwo pracy, KFS i TUS).**

2. **Stworzenie elektronicznej platformy do kontaktu pracodawcy z PUP-ami i OHP, ułatwiającej kontakt i umożliwiającej pracodawcy korzystanie z różnych usług (pośrednictwo pracy, KFS, TUS, bon ofertowy).**

3. **Praca na platformie mogłaby być równoległa do pracy z konsultantem lub mogłaby ją zastępować (możliwość załatwienia wszystkich spraw online), i obejmowałaby:**
   a. **składanie wniosków,**
   b. **monitoring,**
   c. **rozliczanie,**
   d. **sprawozdawczość z realizacji usługi.**

4. **Wprowadzenie zmian w TUS: system, w którym pracodawca otrzymuje dofinansowanie w postaci bonów i samodzielnie wybiera szkolenie dla bezrobotnego, zgodne z potrzebami pracodawcy (rekomendacja umożliwi uniknięcie długotrwałych procedur, na które skarżyli się pracodawcy)**

5. **Zapewnienie, by pracodawca wnioskujący o środki z TUS uczestniczył w zorganizowanych przez PUP-y giełdach pracy oraz rozmowach z kandydatami (weryfikacja kandydata).**

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Pracodawcy, z którymi zrealizowano ankiety, wg wielkości zatrudnienia. 7
Wykres 2. Liczba pracowników zajmująca się pośrednictwem pracy w agencji 9
Wykres 3. Branże, z którymi najczęściej współpracują agencje zatrudnienia 10
Wykres 4. Kategorie przedsiębiorstw, z jakimi współpracują agencje zatrudnienia 11
Wykres 5. Liczba pracodawców, z którymi współpracowały agencje zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach. 11
Wykres 6. Liczba rekrutacji przeprowadzonych przez agencje zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy 12
Wykres 7. Kryteria doboru pracodawców (klientów) stosowane przez agencje zatrudnienia. . 12
Wykres 8. Narzędzia wykorzystywane do pozyskiwania klientów przez agencje zatrudnienia. 13
Wykres 9. Najskuteczniejsze zdaniem agencji zatrudnienia narzędzie do pozyskiwania współpracy z pracodawcami 13
Wykres 10. Trudności agencji zatrudnienia na etapie dotarcia do pracodawców 14
Wykres 11. Narzędzia wykorzystywane przez agencje zatrudnienia w diagnozie potrzeb pracodawców. 15
Wykres 12. Motywacje pracodawców do nawiązywania współpracy z agencjami (w opinii pośredników pracy z agencji) 15
Wykres 13. Sposoby, w jakie pracodawcy zgłaszają do agencji zatrudnienia zapotrzebowanie na pracownika. 16
Wykres 14. Częstotliwość zmiany wymagań pracodawców wobec kandydatów pod wpływem sugestii pracowników agencji 16
Wykres 15. Wykorzystywane przez agencje zatrudnienia narzędzia poszukiwania pracowników 18
Wykres 16. Najskuteczniejsze wg agencji zatrudnienia narzędzia poszukiwania pracowników 18
Wykres 17. Częstotliwość kontaktu agencji z pracodawcą. 19
Wykres 18. Problemy związane z rekrutacją pracowników 19
Wykres 19. Sposoby weryfikacji kompetencji kandydatów przez agencje zatrudnienia. 20
Wykres 20. Oczekiwania pracodawców, które wg agencji kandydaci spełniają w największym stopniu 21
Wykres 21. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w najmniejszym stopniu .21
Wykres 22. Działania prowadzone na rzecz podwyższenia kompetencji kandydatów. 22
Wykres 23. Formy wynagrodzenia, jakie agencje otrzymują od zleceniodawcy (pracodawcy) za wykonaną usługę 23
Wykres 24. Sposoby pozyskiwania przez agencje zatrudnienia informacji zwrotnej od pracodawców w celu oceny dokonanej rekrutacji. 23
Wykres 25. Krytyczne uwagi od pracodawców wobec agencji zatrudnienia dot. procesu rekrutacji pracowników. 24
Wykres 26. Najważniejsze bariery we współpracy z pracodawcami w opinii agencji 25

Wykres 27. Liczba i procent pracowników zajmujących się pośrednictwem pracy w Ochotniczych Hufcach Pracy 27
Wykres 28. Branże, z którymi najczęściej współpracują jednostki Ochotniczych Hufców Pracy. 27
Wykres 29. Kategorie przedsiębiorstw, z jakimi najczęściej współpracują badane jednostki Ochotniczych Hufców Pracy 28
Wykres 30. Liczba pracodawców współpracujących z jednostkami Ochotniczych Hufców Pracy w 2017 roku 28
Wykres 31. Liczba pozyskanych miejsc pracy dla młodzieży przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy w 2017 roku 29
Wykres 32. Narzędzia wykorzystywane przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy do pozyskiwania pracodawców. 29
Wykres 33. Najskuteczniejsze wg Ochotniczych Hufców Pracy narzędzia do pozyskiwania współpracy z pracodawcami 30
Wykres 34. Problemy w pozyskaniu pracodawców do współpracy z jednostkami Ochotniczych Hufców Pracy 30
Wykres 35. Narzędzia wykorzystywane w diagnozie potrzeb pracodawców 31
Wykres 36. Najskuteczniejsze narzędzia wykorzystywane w diagnozie potrzeb pracodawców. 31
Wykres 37. Motywacje pracodawców do nawiązywania współpracy z jednostkami Ochotniczych Hufców Pracy (w opinii pracowników tych jednostek) 32
Wykres 38. Procesy pośrednictwa zakończone zatrudnieniem subsydiowanym. 32
Wykres 39. Rezygnacja pracodawców z usług Ochotniczych Hufców Pracy z powodu konieczności zgłoszenia oferty w określony sposób. 33
Wykres 40. Częstotliwość odsyłania przez pracodawców formularzy niekompletnych lub źle wypełnionych 33
Wykres 41. Sposób w jaki pracodawcy komunikują swoje wymagania dot. kandydatów (w ocenie pracowników Ochotniczych Hufców Pracy). 34
Wykres 42. Częstotliwość kontaktu jednostek Ochotniczych Hufców Pracy z pracodawcą w trakcie prowadzonej rekrutacji. 36
Wykres 43. Weryfikacja kompetencji kandydatów przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy 36
Wykres 44. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w największym stopniu. .37
Wykres 45. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w najmniejszym stopniu .37
Wykres 46. Liczba i procent kandydatów kierowanych na wolne stanowiska pracy 38
Wykres 47. Krytyczne uwagi pracodawców wobec procesu rekrutacji pracowników 39
Wykres 48. Podtrzymywanie kontaktu przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy z pracodawcami po dokonanej rekrutacji 39
Wykres 49. Bariery we współpracy z pracodawcami w ramach pośrednictwa pracy 41
Wykres 50. Branże, z którymi najczęściej współpracują Powiatowe Urzędy Pracy 44
Wykres 51. Kategorie przedsiębiorstw, z jakimi współpracują Powiatowe Urzędy Pracy. . . .44
Wykres 52. Liczba pracodawców współpracujących z Powiatowymi Urzędami Pracy w 2017 roku. 45

Wykres 53. Liczba miejsc pracy, jakie zapełniły Powiatowe Urzędy Pracy w ramach pośrednictwa w 2017 r.. 45
Wykres 54. Narzędzia pozyskiwania pracodawców do współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie pośrednictwa pracy 46
Wykres 55. Najskuteczniejsze narzędzia do pozyskiwania współpracy z pracodawcami 47
Wykres 56. Problemy związane z pozyskaniem pracodawców do współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie pośrednictwa 47
Wykres 57. Narzędzia wykorzystywane w diagnozie potrzeb pracodawców 48
Wykres 58. Motywacje pracodawców do nawiązywania współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy (w opinii pracowników tych Urzędów) 49
Wykres 59. Dodatkowe elementy najczęściej oczekiwane przez pracodawców w związku z pośrednictwem pracy. 49
Wykres 60. Dodatkowe elementy najczęściej oferowane pracodawcom przez Powiatowe Urzędy Pracy w związku z pośrednictwem pracy. 50
Wykres 61. Częstotliwość odsyłania niekompletnego albo źle wypełnionego formularza przez pracodawców 50
Wykres 62. Narzędzia wykorzystywane przez Powiatowe Urzędy Pracy do rekrutacji potencjalnych pracowników 53
Wykres 63. Najskuteczniejsze narzędzia do rekrutacji potencjalnych pracowników 53
Wykres 64. Częstotliwość kontaktu Powiatowych Urzędów Pracy z pracodawcą w trakcie poszukiwania pracownika 54
Wykres 65. Problemy występujące na etapie prowadzenia rekrutacji pracowników przez Powiatowe Urzędy Pracy. 54
Wykres 66. Weryfikacja kompetencji kandydatów przez Powiatowe Urzędy Pracy 55
Wykres 67. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w największym stopniu . .55
Wykres 68. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w najmniejszym stopniu .56
Wykres 69. Przyczyny braku zawarcia umowy ze skierowanym przez Powiatowy Urząd Pracy kandydatem 57
Wykres 70. Krytyczne uwagi pracodawców dot. procesu rekrutacji pracowników przez Powiatowe Urzędy Pracy. 57
Wykres 71. Bariery we współpracy z pracodawcami w ramach pośrednictwa pracy 60
Wykres 72. Stopień zainteresowania pracodawców informacjami od Wojewódzkiego Urzędu Pracy w zakresie rekrutacji kandydatów/pracowników 63
Wykres 73. Potrzeby pracodawców w zakresie pośrednictwa pracy 66
Wykres 74. Optymalna liczba kandydatów na jedno stanowisko pracy. 67
Wykres 75. Współpraca firm z agencjami zatrudnienia przy poszukiwaniu pracowników . . .67
Wykres 76. Czynniki wpływające na brak współpracy firm z agencjami pracy 68
Wykres 77. Czas trwania rekrutacji pracownika przez agencję zatrudnienia od zgłoszenia oferty do podjęcia pracy 70
Wykres 78. Problemy/bariery występujące w trakcie realizacji przez agencję zatrudnienia usługi pośrednictwa pracy. 70
Wykres 79. Współpraca firm z Ochotniczymi Hufcami Pracy 72

Wykres 80. Czynniki wpływające na brak nawiązania współpracy firm z Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie pośrednictwa pracy 72
Wykres 81. Rodzaj pracy na jaki ostatnio firmy poszukiwali pracownika przy współpracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy 74
Wykres 82. Czas trwania rekrutacji pracownika przez Ochotniczymi Hufcami Pracy 74
Wykres 83. Współpraca firmy z Powiatowymi Urzędami Pracy przy pośrednictwie pracy/ poszukiwaniu pracowników 76
Wykres 84. Czynniki motywujące firmy do nawiązania współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy 78
Wykres 85. Sposoby, w jakie przedsiębiorcy zgłaszali oferty pracy do Powiatowego Urzędu Pracy 79
Wykres 86. Trudności pracodawców związane z wypełnieniem zgłoszenia wolnego stanowiska pracy w Powiatowych Urzędach Pracy 80
Wykres 87. Dodatkowe elementy oczekiwane przez pracodawców od Powiatowego Urzędu Pracy w związku z pośrednictwem pracy. 81
Wykres 88. Dodatkowe elementy oferowane pracodawcom przez Powiatowe Urzędy Pracy w związku z pośrednictwem pracy 81
Wykres 89. Formy wsparcia zatrudnienia bezrobotnego z których skorzystali pracodawcy w ciągu ostatnich 3 lat 82
Wykres 90. Czas trwania procesu rekrutacji pracowników przy wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy 82
Wykres 91. Częstotliwość kontaktu Powiatowego Urzędu Pracy z pracodawcami. 83
Wykres 92. Problemy występujące na etapie prowadzenia rekrutacji pracowników przez Powiatowy Urząd Pracy 83
Wykres 93. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w największym stopniu. .84
Wykres 94. Oczekiwania pracodawców, które kandydaci spełniają w najmniejszym stopniu .84
Wykres 95. Liczba kandydatów, jaką Powiatowy Urząd Pracy skierował do pracodawcy przy ostatniej rekrutacji 85
Wykres 96. Zawieranie umów z kandydatami skierowanymi do pracodawców przez Powiatowy Urząd Pracy 85
Wykres 97. Przyczyny braku zawarcia umowy przedsiębiorcy z kandydatem skierowanym przez Powiatowy Urząd Pracy 86
Wykres 98. Problemy/bariery, jakie wystąpiły w ramach realizacji przez Powiatowe Urzędy Pracy pośrednictwa pracy 87
Wykres 99. Deklaracje pracodawców na temat przyszłej współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy 88
Wykres 100. Ocena efektywności giełd pracy przez pracodawców 89
Wykres 101. Ocena efektywności targów pracy przez pracodawców 89
Wykres 102. Zainteresowanie pracodawców naborami wniosków w ramach KFS 93
Wykres 103. Sposoby szacowania w Powiatowych Urzędach Pracy zapotrzebowania na środki z KFS 93
Wykres 104. Pracodawcy, najczęściej składający wnioski do KFS, wg branż 94

Wykres 105. Zmienność grupy pracodawców, z którymi współpracuje Powiatowy Urząd Pracy w ramach KFS 95
Wykres 106. Najczęstsze błędy w wypełnianych przez pracodawców formularzach do KFS .96
Wykres 107. Sposób, w jaki wg wiedzy Powiatowego Urzędu Pracy wypełniane są najczęściej formularze 96
Wykres 108. Ocena wpływu obecnej (po nowelizacji z 2017) procedury oceny wniosków w ramach KFS na efektywność realizowanych szkoleń 97
Wykres 109. Inicjowanie składania wniosku do KFS wg Powiatowych Urzędów Pracy 98
Wykres 110. Opinia Powiatowych Urzędów Pracy na temat tego, czy składane do KFS wnioski są poprzedzone rzetelną analizą potrzeb szkoleniowych. 98
Wykres 111. Najważniejsze problemy i bariery, występujące wg Powiatowych Urzędów Pracy w ramach naboru i oceny wniosków KFS 99
Wykres 112. Samoocena możliwości wpływu Powiatowych Urzędów Pracy na jakość realizowanych w ramach KFS szkoleń. 99
Wykres 113. Opinie Powiatowych Urzędów Pracy dotyczące realizacji szkoleń w ramach KFS przez certyfikowane instytucje szkoleniowe 100
Wykres 114. Narzędzia i metody używane przez Powiatowe Urzędy Pracy do oceny jakości i efektów prowadzonych w ramach KFS szkoleń 101
Wykres 115. Ocena przeciętnej jakości zrealizowanych w ramach KFS szkoleń wg Powiatowych Urzędów Pracy 102
Wykres 116. Problemy/bariery, jakie wystąpiły na etapie rozliczenia i płatności KFS wg Powiatowych Urzędów Pracy 102
Wykres 117. Ocena Wojewódzkich Urzędów Pracy dotycząca współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy przy realizacji KFS 103
Wykres 118. Metody oceniania efektywności wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez Wojewódzkie Urzędy Pracy 104
Wykres 119. Przedmioty oceny przez Wojewódzkie Urzędy Pracy efektywności wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (liczba respondentów). 105
Wykres 120. Problemy/bariery występujące przy realizacji KFS 105
Wykres 121. Źródła wiedzy o Krajowym Funduszu Szkoleniowym wg pracodawców 106
Wykres 122. Czynniki motywujące pracodawców do korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego 107
Wykres 123. Jednostki inicjujące składanie wniosku o dofinansowanie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego do Powiatowego Urzędu Pracy wg pracodawców. . . .108
Wykres 124. Kryteria przyznawania środków w ramach KFS, które są wg pracodawców barierą w uzyskaniu dofinansowania 109
Wykres 125. Realizacja szkoleń w ramach KFS przez certyfikowane instytucje szkoleniowe wg pracodawców 109
Wykres 126. Samoocena wpływu pracodawców na jakość realizowanych szkoleń w ramach KFS 110
Wykres 127. Narzędzia i metody, jakich pracodawcy używają do oceny jakości i efektów prowadzonych w ramach KFS szkoleń 111
Wykres 128. Sposoby kontroli KFS wg pracodawców. 112

Wykres 129. Przyczyny nierealizowania szkoleń w ramach KFS przez instytucje szkoleniowe . . . 113
Wykres 130. Ocena instytucji szkoleniowych dotycząca jakości współpracy z pracodawcą przy szkoleniach w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego . . . 114
Wykres 131. Czynniki zniechęcające pracodawców do korzystania z Trójstronnych Umów Szkoleniowych – wg Powiatowych Urzędów Pracy . . . 117
Wykres 132. Branże pracodawców najczęściej wnioskujących o środki z TUS wg Powiatowych Urzędów Pracy . . . 118
Wykres 133. Zmienność grupy pracodawców, z którymi współpracuje Powiatowy Urząd Pracy w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych . . . 119
Wykres 134. Ocena trudności znalezienia instytucji szkoleniowych odpowiadających potrzebom pracodawców zgłaszanym w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych wg Powiatowych Urzędów Pracy . . . 120
Wykres 135. Ocena stopnia, w jakim dla Powiatowego Urzędu Pracy proces wyboru instytucji szkoleniowej jest obciążeniem . . . 120
Wykres 136. Samoocena wpływu Powiatowego Urzędu Pracy na jakość realizowanych szkoleń w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych . . . 121
Wykres 137. Narzędzia i metody używane przez Powiatowe Urzędy Pracy do oceny jakości i efektów szkoleń prowadzonych w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych . 121
Wykres 138. Narzędzia i metody używane przez pracodawców do oceny jakości i efektów prowadzonych w ramach TUS szkoleń . . . 124
Wykres 139. Przyczyny nierealizowania szkoleń w ramach TUS przez instytucje szkoleniowe . . . 125
Wykres 140. Ocena jakości współpracy z pracodawcą przy szkoleniach w ramach Trójstronnych Umów Szkoleniowych wg instytucji szkoleniowych . . . 126
Wykres 141. Współpraca z instytucjami szkoleniowymi wg pracodawców . . . 129
Wykres 142. Kryteria wyboru instytucji szkoleniowych wśród pracodawców . . . 130
Wykres 143. Metody oceny efektów szkolenia przez badanych pracodawców . . . 130
Wykres 144. Problemy, które występują wg pracodawców we współpracy z instytucjami szkoleniowymi . . . 131
Wykres 145. Ogólny stopień zadowolenia pracodawców ze współpracy z instytucjami szkoleniowymi . . . 131
Wykres 146. Posiadanie certyfikatu jakości szkoleń przez badane instytucje . . . 133
Wykres 147. Narzędzia, przy użyciu których badane instytucje szkoleniowe docierają do klientów . . . 134
Wykres 148. Metody, jakimi instytucje szkoleniowe określają potrzeby szkoleniowe pracodawców . . . 135
Wykres 149. Potrzeby instytucji szkoleniowych, których spełnienie pozwoli na dostosowanie się do potrzeb pracodawców . . . 136
Wykres 150. Osoby/działy zaangażowane w określanie celów szkoleń wg instytucji szkoleniowych . . . 136
Wykres 151. Sposób oceny efektów szkolenia przez instytucje szkoleniowe . . . 137
Wykres 152. Sposoby promowania oferty szkoleń przez instytucje szkoleniowe . . . 137

Wykres 153. Przyczyny niekorzystania z pośrednictwa pracy Powiatowego Urzędu Pracy przez pracodawców 141
Wykres 154. Najważniejsze potrzeby pracodawców niewspółpracujących z IRP, jeśli chodzi o pośrednictwo pracy 142
Wykres 155. Zakres współpracy Wojewódzkich Urzędów Pracy z instytucjami szkoleniowymi 151
Wykres 156. Zakres współpracy jednostek Ochotniczych Hufców Pracy z Powiatowymi Urzędami Pracy 155
Wykres 157. Zakres współpracy jednostek Ochotniczych Hufców Pracy z agencjami zatrudnienia 156
Wykres 158. Ocena współpracy z agencjami zatrudnienia przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy. 156
Wykres 159. Najbardziej skutecznie instytucje w pośrednictwie pracy w ocenie jednostek Ochotniczych Hufców Pracy 157
Wykres 160. Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy . . . 157
Wykres 161. Zakresy współpracy Powiatowych Urzędów Pracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy 158
Wykres 162. Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy z z agencjami zatrudnienia. 158
Wykres 163. Zakresy współpracy Powiatowych Urzędów Pracy z agencjami zatrudnienia . 159
Wykres 164. Czynniki, które mogłyby wpłynąć na zainteresowanie agencji zatrudnienia bonem ofertowym. 160
Wykres 165. Czynniki, które mogłyby wpłynąć na zainteresowanie pracodawców bonem ofertowym wg Powiatowych Urzędów Pracy 161
Wykres 166. Czynniki, które mogłyby wpłynąć na zainteresowanie firmy bonem ofertowym 161

SPIS TABEL

Tabela 1. Dobór próby i jej realizacja 5
Tabela 2. Udział poszczególnych grup stanowisk wśród innych (najczęściej) oferowanych stanowisk 17
Tabela 3. Długość rekrutacji na poszczególne stanowiska przez agencje zatrudnienia 22
Tabela 4. Opinie agencji zatrudnienia o współpracy z pracodawcami 26
Tabela 5. Portret pracodawcy w oczach pracowników agencji zatrudnienia 26
Tabela 6. Stanowiska oferowane przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy wg rodzaju pracy. 35
Tabela 7. Długość czasu rekrutacji przez jednostki Ochotniczych Hufców Pracy wg rodzaju pracy. 35
Tabela 8. Przeciętna liczba zorganizowanych i współorganizowanych przez jednostki OHP w 2017 r. giełd i targów pracy (tj. średnia liczba giełd/targów przypadająca na 1 jednostkę). 40
Tabela 9. Opinie Ochotniczych Hufców Pracy o współpracy z pracodawcami 42
Tabela 10. Portret pracodawcy w oczach pracowników Ochotniczych Hufców Pracy 43
Tabela 11. Stanowiska, na które rekrutują badane Powiatowe Urzędy Pracy 52
Tabela 12. Czas rekrutacji przez PUP wg typu stanowiska 52
Tabela 13. Przeciętna liczba kandydatów kierowanych na miejsce pracy przez Powiatowe Urzędy Pracy wg rodzaju stanowiska 56
Tabela 14. Przeciętna liczba zorganizowanych i współorganizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy giełd i targów pracy 58
Tabela 15. Zainteresowanie pracodawców giełdami i targami pracy zorganizowanymi i współorganizowanymi przez Powiatowe Urzędy Pracy 59
Tabela 16. Zainteresowanie pracodawców giełdami i targami pracy zorganizowanymi i współorganizowanymi przez Powiatowe Urzędy Pracy 59
Tabela 17. Ocena efektywności giełda i targów pracy wg Powiatowych Urzędów Pracy 59
Tabela 18. Opinie Powiatowych Urzędów Pracy o współpracy z pracodawcami 61
Tabela 19. Portret pracodawcy w oczach pracowników Powiatowych Urzędów Pracy 61
Tabela 20. Organizacja i współorganizacja giełd i targów pracy przez Wojewódzkie Urzędy Pracy 63
Tabela 21. Zainteresowanie giełdami i targami pracy wśród pracodawców wg Wojewódzkich Urzędów Pracy 64
Tabela 22. Zainteresowanie giełdami i targami pracy wśród bezrobotnych wg Wojewódzkich Urzędów Pracy 64
Tabela 23. Ocena efektywności giełd i targów pracy wg Wojewódzkich Urzędów Pracy 64
Tabela 24. Prognozowane zapotrzebowanie na poszczególne rodzaje stanowisk 65
Tabela 25. Optymalna liczba tygodni – rekrutacja na poszczególne rodzaje stanowisk. 66
Tabela 26. Pracownicy poszukiwani za pośrednictwem agencji zatrudnienia wg stanowisk. .69
Tabela 27. Opinie pracodawców na temat współpracy z agencjami zatrudnienia. 71

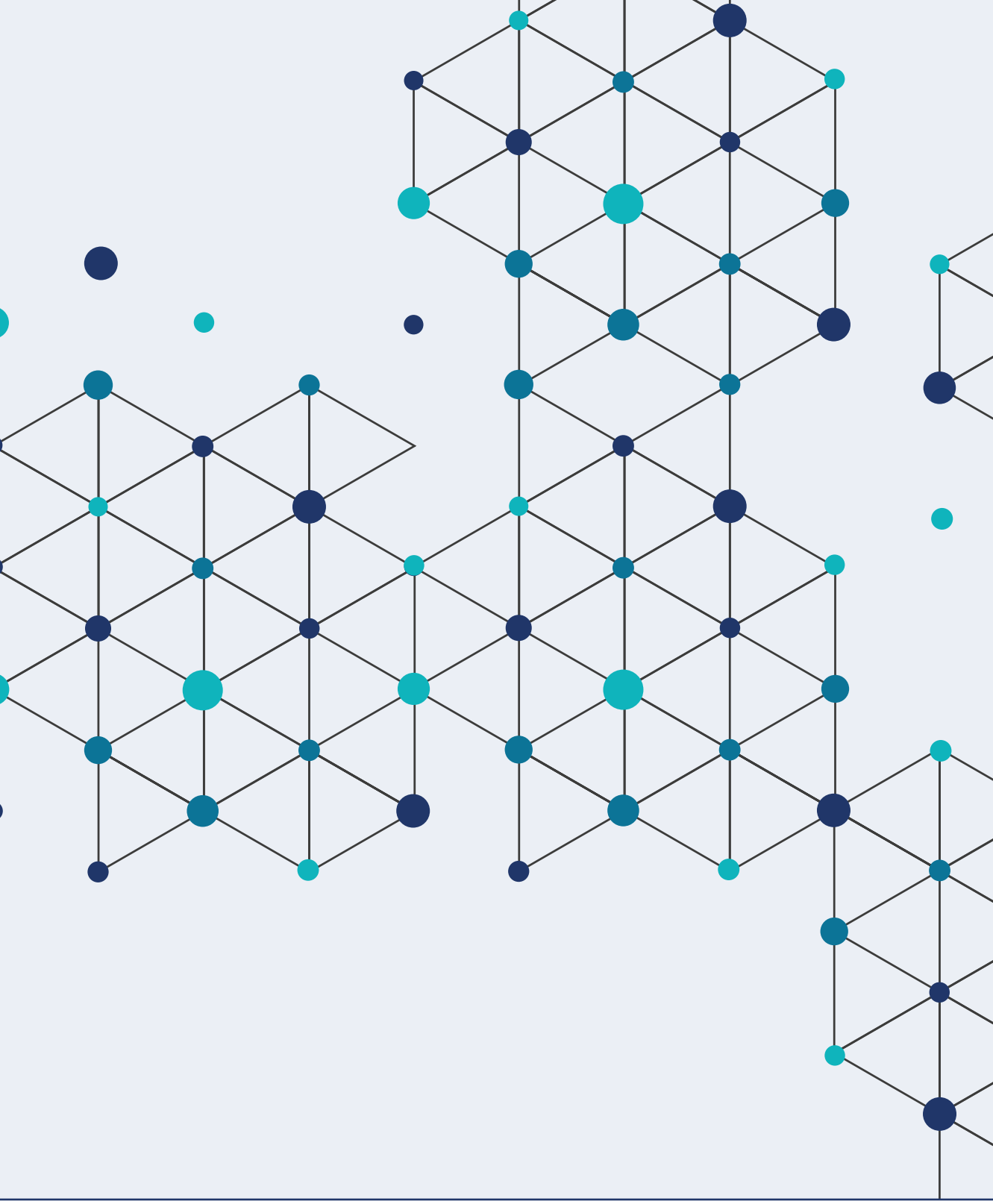



Tabela 28. Opinie pracodawców na temat współpracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy 75
Tabela 29. Pracownicy poszukiwani za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy wg stanowisk. 79
Tabela 30. Opinie pracodawców na temat współpracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy 87
Tabela 31. Opinie pracodawców o Powiatowym Urzędzie Pracy i jego kadrze. 90
Tabela 32. Opinie pracodawców o rożnych instytucjach rynku pracy 91
Tabela 33. Ocena obecnych (po nowelizacji z 2017) procedury naboru wniosków do KFS wg Powiatowych Urzędów Pracy 95
Tabela 34. Opinia Powiatowych Urzędów Pracy o określaniu priorytetów dla KFS przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 97
Tabela 35. Opinie Powiatowych Urzędów Pracy na temat finalizacji i sprawozdawczości KFS oraz ogólna ocena współpracy 101
Tabela 36. Opinie pracodawców na temat procedury wnioskowania o środki z KFS 107
Tabela 37. Ocena poszczególnych obszarów funkcjonowania KFS 111
Tabela 38. Ocena procedury wnioskowania i oceny wniosków w ramach KFS wg instytucji szkoleniowych. 113
Tabela 39. Ocena procedur naboru i oceny wniosków do Trójstronnych Umów Szkoleniowych wg Powiatowych Urzędów Pracy. 119
Tabela 40. Ocena procedury wnioskowania i oceny TUS wśród pracodawców 123
Tabela 41. Całościowa ocena TUS wg pracodawców 124
Tabela 42. Ocena procedur wnioskowania i oceny wniosków w ramach TUS wg instytucji szkoleniowych. 126
Tabela 43. Liczba zatrudnionych w instytucjach szkoleniowych 132
Tabela 44. Ogólna ocena współpracy z pracodawcami wg instytucji szkoleniowych 134
Tabela 45. Wizerunek pracodawców wg respondentów z instytucji szkoleniowych 139
Tabela 46. Prognozowane zapotrzebowanie firm na pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy 142
Tabela 47. Optymalny czas trwania usługi pośrednictwa pracy 143
Tabela 48. Opinia pracodawców niewspółpracujących z instytucjami rynku pracy o tych instytucjach 143
Tabela 49. Inne formy współpracy Wojewódzkich Urzędów Pracy z organizacjami pracodawców i pracodawcami 147
Tabela 50. Najintensywniejsze obszary współpracy Wojewódzkich Urzędów Pracy z pracodawcami 148
Tabela 51. Ocena form współpracy z organizacjami pracodawców i pracodawcami pod względem efektywności 149
Tabela 52. Ocena form współpracy z instytucjami szkoleniowymi pod względem efektywności wg Wojewódzkich Urzędów Pracy 151
Tabela 53. Zmiany na rynku pracy w ciągu ostatnich 3 lat wg badań Wojewódzkich Urzędów Pracy. 152