

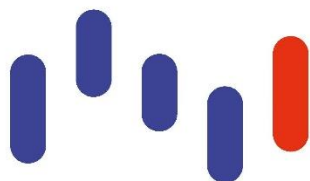


research
solutions
strategy



Prognoza popytu na pracę w województwie opolskim w latach 2022/2023

Od 25 lat
wskazujemy
drogę!



WWW.ASMRESEARCH.PL

RAPORT
KOŃCOWY
Listopad 2022

Zamawiający:
Wojewódzki
Urząd Pracy
w Opolu



JEDNOSTKA SAMORZĄDU
Województwa Opolskiego

Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

ul. Głogowska 25C

45-315 Opole

Wykonawca:

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

ul. Grunwaldzka 5

99-301 Kutno

Opracowanie:

Zespół badawczy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Ewelina Baryła-Zapała

Malwina Pietrzyk

dr Maria Kotkiewicz

Aneta Gierowska

ISBN: 978-3-965145-7-8

Kutno, 31.10.2022 r.

Spis treści

Spis treści	3
I. STRESZCZENIE	4
II. METODOLOGIA BADANIA	6
3.1 Demografia	9
3.2 Rynek pracy	11
3.3 Obcokrajowcy	17
3.4 Podsumowanie	29
III. WYNIKI BADANIA	31
4.1 Charakterystyka uczestników badania	31
4.2 Prognoza kondycji firm	34
4.3 Prognozowany popyt na pracę	51
4.4 Zatrudnianie cudzoziemców	59
4.5 Krajowy Fundusz Szkoleniowy	72
V. REKOMENDACJE	80
NARZĘDZIA BADAWCZE	81
Kwestionariusz badania CATI/CAWI	81

I. STRESZCZENIE

Przedsiębiorcy z województwa opolskiego dobrze oceniają kondycję swoich firm, chociaż stykają się z różnymi problemami i trudnościami. Pandemia COVID-19 stanowiła wyzwanie dla wielu firm, jednak niemal połowa wskazała na brak wpływu pandemii na sytuację firmy, ponad połowa przedsiębiorców deklaruje także brak wpływu wybuchu wojny w Ukrainie na ich sytuację. Jednak obecna sytuacja gospodarcza kraju, w tym rosnące koszty utrzymania, wpływa na pesymistyczną wizję przyszłości firm, które w 44,4% przypadków przewidują pogorszenie swojej sytuacji w najbliższym czasie.

Zwiększenie zatrudnienia w najbliższym czasie przewiduje ok. 1/4 pracodawców z województwa opolskiego. Rekrutacje obejmą głównie od 1 do 5 pracowników, wśród których największy popyt będzie występował na pracowników fizycznych i kierowców. Plany te są zbieżne z działaniami pracodawców w obszarze struktury zatrudnienia podejmowanymi w okresie realizacji badania, tj. w 2022 r.

Dostępność pracowników posiadających wymagane przez pracodawców kwalifikacje jest oceniana raczej nisko, zwłaszcza w przypadku dostępności specjalistów. Główne metody rekrutowania nowych pracowników to ogłoszenia w powiatowych urzędach pracy, polecenia oraz ogłoszenia w portalach internetowych, na stronach internetowych i social mediach firm.

Wśród pracodawców z województwa opolskiego 26,2% zatrudnia cudzoziemców. Oferowane są im przede wszystkim stanowiska pracowników fizycznych, kierowców czy pracowników obsługi. W nieznacznym stopniu obcokrajowcy angażowani są na stanowiskach specjalistycznych i wymagających wyższych kwalifikacji. Obcokrajowcy stanowią niewielką część ogółu pracowników – u 2/3 pracodawców nie przekraczają 10% wszystkich zatrudnionych. W większości pracodawcy zatrudniający cudzoziemców zatrudniali Ukraińców zarówno przed, jak i po wybuchu wojny w Ukrainie.

Wybuch wojny w Ukrainie i związany z nią odpływ pracowników z Ukrainy przyczynił się do powstania trudności w przypadku 28,9% firm. Jednak skala tego zjawiska nie była duża. Jednak w firmach, które się z tym problemem musiały zmierzyć w 53,6% opuszczone przez Ukraińców stanowiska pracy zostały nieobsadzone.

Jako główną przyczynę zatrudniania cudzoziemców, w tym uchodźców z Ukrainy pracodawcy wskazują brak chętnych do pracy wśród Polaków i potrzebę uzupełnienia braków kadrowych. Dość istotnym czynnikiem zatrudniania uchodźców z Ukrainy była też chęć

niesienia pomocy. Pracodawcy w większości przypadków oferują cudzoziemcom, w tym uchodźcom z Ukrainy umowy na okres ponad 12 miesięcy lub na stałe.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy nie jest powszechnie znanym źródłem wsparcia wśród pracodawców w województwie opolskim. Wiedzę na jego temat posiada 36,6% z nich, a 20,6% słyszała o KFS, ale nie zgłębiała tego tematu. O środki z KFS wnioskowało 33,2% pracodawców, a 48,6% wyraża zainteresowanie skorzystaniem z tej formy wsparcia w przyszłości.

II. METODOLOGIA BADANIA

W badaniu zostały założone i zrealizowane następujące cele badania:

1. Aktualna i prognozowana kondycja firm, w tym:
 - 1.1 Bilans zatrudnienia w stosunku do sytuacji sprzed epidemii Covid-19
 - 1.2 Wpływ inwazji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę na działalność firm w województwie opolskim, w tym bilans zatrudnienia od momentu inwazji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę
2. Prognozowany popyt na pracę wg zawodów i specjalności, w tym główne sposoby rekrutacji pracowników
3. Zatrudnienie cudzoziemców w województwie opolskim
 - 3.1 Szacunkowa skala zatrudnienia cudzoziemców, w tym uchodźców z Ukrainy w województwie opolskim
 - 3.2 Szacunkowa skala potencjalnego zatrudnienia cudzoziemców, w tym uchodźców w województwie opolskim
 - 3.3 Popyt na pracę cudzoziemców, w tym skłonność do zatrudnienia uchodźców z Ukrainy wg zawodów i specjalności
 - 3.4 Charakterystyka, doświadczenia i trudności w organizacji pracy dla uchodźców z Ukrainy
 - 3.5 Rotacje zatrudnionych cudzoziemców m.in. w związku z inwazją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę
4. Wiedza na temat istnienia Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Badanie zostało zrealizowane przy wykorzystaniu dwóch technik badawczych:

- Analizy danych zastanych obejmującej dostępne opracowania statystyczne, raporty, ekspertyzy i publikacje w obszarze badania oraz materiały przekazane przez Zamawiającego
- Technika mix-mode: wywiady internetowe CAWI uzupełniane przez wywiady telefoniczne CATI.

Wielkość próby badawczej N=500.

Udział w badaniu wzięli przedstawiciele przedsiębiorstw z terenu województwa opolskiego, w tym: właściciele, kadra zarządzająca lub pracownicy HR dysponujący wiedzą na temat przedmiotu badania.

Dobór próby: losowo-warstwowy przy uwzględnieniu klasy wielkości zatrudnienia w podmiocie (1-9 pracowników, 10-49 pracowników, 50 i więcej pracowników) oraz sekcji PKD prowadzonej działalności osobno dla każdego powiatu. Operatem losowania była baza REGON przedsiębiorstw działających na terenie województwa opolskiego zatrudniających co najmniej 1 osobę.

Struktura doboru próby została zaprezentowana w poniższych tabelach.

Tabela 1. Struktura doboru próby w warstwie wielkość zatrudnienia

Klasa wielkości zatrudnienia podmiotu	Populacja	Wielkość próby
1-9	60 500	250
10-49	3 193	125
50 i więcej	719	125
Razem	64 412	500

Tabela 2. Struktura doboru próby w warstwie sekcja działalności PKD

Sekcja PKD	Populacja	Wielkość próby
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2 521	13
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	71	1
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	9 388	42
Sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	236	1
Sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	265	1
Sekcja F - Budownictwo	16 610	76
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	22 794	103
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	5 428	24
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3 134	15
Sekcja J - Informacja i komunikacja	2 798	14
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2 874	15
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	9 329	43
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9 039	42
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3 476	17
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	861	3
Sekcja P - Edukacja	3 537	18
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5 767	25
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2 270	12
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa i Sekcja T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	7 423	34
Sekcja U - Organizacje i zespoły eksterytorialne	4	1
Razem	107 825	500

Tabela 3. Struktura doboru próby w warstwie powiatu

Sekcja PKD	Populacja	Wielkość próby
Brzeski	10 759	50
Głubczycki	4 330	20
Kędzierzyńsko-kozielski	9 358	43
Kluczborski	6 697	31
Krapkowicki	5 293	24
Namysławski	4 853	22
Nyski	14 762	68
Oleski	6 159	28
m. Opole	22 757	105
Opolski	12 590	58
Prudnicki	4 896	23
Strzelecki	5 768	27
Razem	108 222	500

Dodatkowo wyniki badania poddano stosownemu ważeniu ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, sekcję PKD i powiat. Ważenie przeprowadzono dla każdej zmiennej odrębnie. Wzór ważenia dla każdej zmiennej:

$$\text{Waga} = \frac{\text{Liczba wywiadów do zrealizowania wg struktury próby}}{\text{Liczba wywiadów zrealizowanych}}$$

Dane po przeważeniu zostały zamieszczone w aneksie do raportu końcowego.

ANALIZA POPYTU NA PRACĘ I ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW

3.1 Demografia

Gęstość zaludnienia jest zarazem przejawem atrakcyjności danego regionu pod kątem walorów naturalnych jak i atrakcyjności produkcyjnej. Najbardziej zaludnionym województwem w Polsce jest województwo śląskie (361 osób na km²) oraz mazowieckie (224 osoby na km²). Spowodowane może to być wysokim rozwojem danych regionów. Najmniej zaludniony jest teren województwa warmińsko-mazurskiego i podlaskiego (po 58 osób na km²). Ogólna tendencja co do liczby ludności na 1 km² jest spadkowa. W skali kraju w 2019 roku było to 123 osób na 1 km², a w 2020 i 2021 roku 122 osoby. W województwie opolskim w 2021 roku gęstość zaludnienia wynosiła 103 osoby na 1 km², tendencja również jest spadkowa od roku 2019. Tym samym województwo opolskie zajmuje 11 miejsce na 16 województw. W żadnym województwie nie nastąpił wzrost gęstości zaludnienia, natomiast w trzech województwach: podlaskim, pomorskim i wielkopolskim wartość ta nie uległa zmianie w ciągu badanych lat.

Tabela 4. Gęstość zaludnienia w Polsce w latach 2019 – 2021.

Nazwa	Ludność na 1 km ²		
	2019	2020	2021
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Polska	123	122	122
Dolnośląskie	145	145	144
Kujawsko-Pomorskie	115	115	114
Lubelskie	84	83	83
Lubuskie	72	72	71
Łódzkie	135	134	133
Małopolskie	225	225	224
Mazowieckie	153	153	152
Opolskie	104	104	103
Podkarpackie	119	119	118
Podlaskie	58	58	58
Pomorskie	128	128	128
Śląskie	366	364	361
Świętokrzyskie	105	105	104
Warmińsko-Mazurskie	59	59	58
Wielkopolskie	117	117	117
Zachodniopomorskie	74	74	73

Źródło: Bank Danych Lokalnych

Województwo opolskie podzielone jest na 11 powiatów oraz jedno miasto na prawach powiatu. Najbardziej zaludnionym powiatem jest miasto Opole (854 osoby na 1 km²). W przeciągu 3 badanych lat tendencja ta z roku na rok jest spadkowa. Na przełomie 2019/2020 roku różnica wyniosła 1 osobę na 1 km², natomiast na przełomie 2020/2021 różnica wyniosła już 5 osób na 1 km². Przyczyną takiego zjawiska może być m.in. trwająca pandemia COVID-19, która spowodowała wzrost zgonów, bądź migracja zarobkowa mieszkańców. Najmniej zaludniony jest powiat namysłowski (57 osób na 1 km²), który jako jedyny nie zmienił wartości gęstości zaludnienia (w okresie badanych trzech lat). Pięć z prezentowanych powiatów: Opole, powiat brzeski, kędzierzyńsko-kozielski, krapkowicki oraz nyski posiada gęstość zaludnienia powyżej 100 osób na 1 km². W żadnym z powiatów nie nastąpił wzrost gęstości zaludnienia od 2019 do 2021 roku.

Tabela 5. Gęstość zaludnienia w województwie opolskim w latach 2019 – 2021.

Nazwa	Ludność na 1 km ²		
	2019	2020	2021
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Powiat brzeski	103	102	101
Powiat głubczycki	68	67	66
Powiat kędzierzyńsko-kozielski	150	149	147
Powiat kluczborski	77	76	76
Powiat krapkowicki	144	143	142
Powiat namysłowski	57	57	57
Powiat nyski	111	110	109
Powiat oleski	66	66	65
Powiat opolski	81	81	80
Powiat prudnicki	97	96	95
Powiat strzelecki	100	99	99
Powiat m. Opole	860	859	854

Źródło: Bank Danych Lokalnych ze strony

W ujęciu ogólnopolskim przyrost naturalny w Polsce jest ujemny, a jego wartość w przeciągu trzech badanych lat zwiększa się. Sytuacja ta spowodowana może być m.in. występowaniem pandemii COVID-19 w 2020 i 2021 roku, lecz również tym, że w wieku rozrodczym jest obecnie pokolenie, które było również niżem demograficznym.

Województwa, które mają najniższy przyrost naturalny to województwo śląskie (-31 416), mazowieckie (-19 539) oraz łódzkie (-18 448). W każdym z wymienionych województw w badanych latach przyrost naturalny malał z roku na rok. Najwyższy przyrost naturalny odnotowany został w województwie pomorskim (-4 737). W żadnym z województw przyrost naturalny nie urósł w prezentowanym czasie. Województwo opolskie w 2021 roku było 15 pod względem wielkości przyrostu naturalnego.

Tabela 6. Przyrost naturalny w Polsce w latach 2019 – 2021

Nazwa	Przyrost naturalny		
	ogółem		
	2019	2020	2021
	[-]	[-]	[-]
Polska	-34 755	-122 046	-188 006
Dolnośląskie	-5 797	-11 868	-15 931
Kujawsko-Pomorskie	-2 754	-7 452	-11 563
Lubelskie	-3 729	-9 210	-13 976
Lubuskie	-2 034	-3 991	-5 906
Łódzkie	-8 965	-14 916	-18 448
Małopolskie	3 965	-3 447	-7 440
Mazowieckie	1 909	-10 795	-19 539
Opolskie	-2 201	-4 765	-5 901
Podkarpackie	584	-4 565	-8 571
Podlaskie	-1 159	-4 065	-6 613
Pomorskie	3 591	-1 168	-4 737
Śląskie	-11 258	-21 903	-31 416
Świętokrzyskie	-4 274	-7 821	-9 683
Warmińsko-Mazurskie	-1 983	-4 647	-8 300
Wielkopolskie	3 206	-4 128	-9 584
Zachodniopomorskie	-3 856	-7 305	-10 398

Źródło: Bank Danych Lokalnych ze strony

3.2 Rynek pracy

Wartością, która obrazuje właściwie działającą gospodarkę jest ilość nowoutworzonych oraz zlikwidowanych miejsc pracy. W Polsce w 2021 roku utworzonych zostało 582,7 tysiąca miejsc pracy, to o 112,3 tysiąca więcej niż w roku poprzedzającym, lecz o 92,1 tysiąca miejsc mniej w porównaniu do roku 2019. Najwięcej miejsc utworzono w województwie

mazowieckim (122,2 tys.), natomiast najmniejszą ilość w województwie opolskim (11,0 tys.). W 2020 roku w porównaniu do 2019 roku nastąpił spadek ilości nowoutworzonych miejsc pracy, co mogła spowodować m.in. pandemia i związany z nią trudny czas dla przedsiębiorców i gospodarki. W 2021 roku nastąpił wzrost ilości nowych miejsc pracy. Do największej zmiany doszło w województwie kujawsko-pomorskim, ponieważ pomiędzy 2019 a 2021 rokiem nastąpił wzrost o 300 nowych miejsc pracy oraz w województwie podlaskim – wzrost o 500 do okresu sprzed pandemii. Największa różnica nastąpiła w województwie mazowieckim, gdzie ilość nowoutworzonych miejsc pracy spadła po pandemii o 13,1 tys., a w województwie śląskim nastąpił spadek o 14 tys.

Tabela 7. Liczba nowo utworzonych miejsc pracy w Polsce w latach 2019-2021

Nazwa	Liczba nowo utworzonych miejsc pracy		
	2019	2020	2021
	[tys. msc.]	[tys. msc.]	[tys. msc.]
Polska	674,8	470,4	582,7
Dolnośląskie	51,5	45,4	46,9
Kujawsko-Pomorskie	23,8	20,3	24,1
Lubelskie	27,1	17,9	23,4
Lubuskie	12,3	7,7	12,1
Łódzkie	54,6	29,3	41,1
Małopolskie	76,4	49,5	61,8
Mazowieckie	135,3	98,0	122,2
Opolskie	11,9	10,4	11,0
Podkarpackie	26,9	21,1	23,3
Podlaskie	11,0	9,8	11,5
Pomorskie	39,9	28,4	34,7
Śląskie	80,8	53,6	66,8
Świętokrzyskie	14,0	8,2	12,0
Warmińsko-Mazurskie	14,1	11,3	13,4
Wielkopolskie	67,9	43,7	58,7
Zachodniopomorskie	27,2	15,9	19,8

Źródło: Bank Danych Lokalnych ze strony

W kontrze do nowoutworzonych miejsc pracy są dane dotyczące zlikwidowanych miejsc pracy. Krajowa tendencja jest odwrotnie proporcjonalna do nowoutworzonych. W 2019 roku w Polsce zlikwidowano 314,1 tys. miejsc pracy, w 2020 roku liczba wzrosła o 15,7 tys., natomiast w 2021 roku zmalała o 78,4 tys. Największa ilość zlikwidowanych miejsc pracy była w województwie mazowieckim (53,3 tys.), natomiast najmniej w województwie opolskim (4,5 tys.).

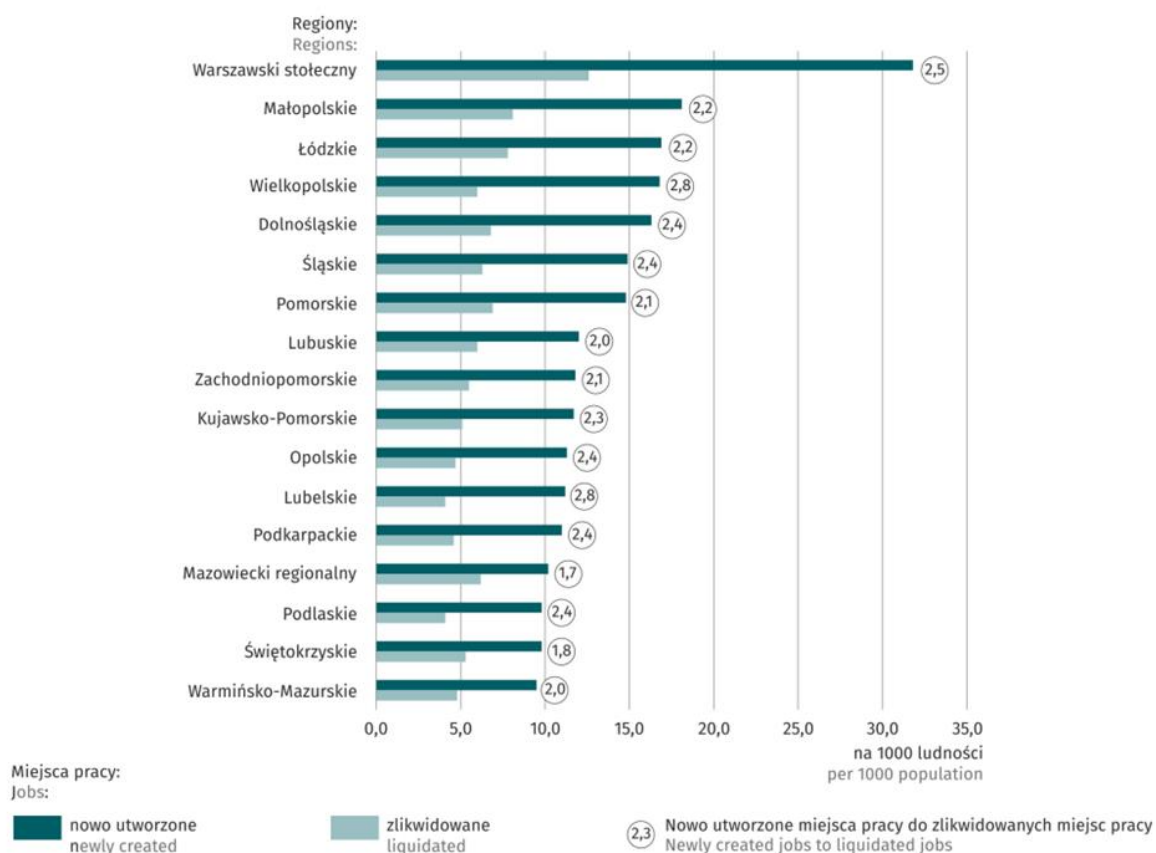
Tabela 8. Liczba zlikwidowanych miejsc pracy w Polsce w latach 2019-2021

Nazwa	Liczba zlikwidowanych miejsc pracy		
	2019	2020	2021
	[tys. msc.]	[tys. msc.]	[tys. msc.]
Polska	314,1	329,8	251,4
Dolnośląskie	22,5	22,2	19,5
Kujawsko-Pomorskie	12,1	11,2	10,5
Lubelskie	10,9	15,7	8,5
Lubuskie	5,7	7,8	6,0
Łódzkie	23,3	20,7	19,0
Małopolskie	32,9	32,4	27,5
Mazowieckie	63,9	66,5	53,3
Opolskie	8,3	11,4	4,5
Podkarpackie	12,7	19,7	9,8
Podlaskie	5,0	7,4	4,7
Pomorskie	19,0	20,5	16,3
Śląskie	39,0	37,7	28,3
Świętokrzyskie	7,6	7,0	6,5
Warmińsko-Mazurskie	8,2	8,6	6,8
Wielkopolskie	29,5	28,2	20,8
Zachodniopomorskie	13,7	12,5	9,3

Źródło: Bank Danych Lokalnych ze strony

W 2021 roku z danych przeliczonych na 1000 mieszkańców najwięcej miejsc pracy zostało utworzonych w województwie wielkopolskim oraz lubuskim (2,8), w mieście stołecznym Warszawa (2,5) oraz w województwie opolskim, dolnośląskim, śląskim, podkarpackim i podlaskim (po 2,4). Najmniej zaś nowo utworzonych miejsc pracy do zlikwidowanych było w województwie mazowieckim (1,7) oraz świętokrzyskim (1,8).

Tabela 9. Nowo utworzone oraz zlikwidowane miejsca pracy na 1000 mieszkańców wg regionów



Źródło: Bank Danych Lokalnych

Analizując Aktywność Ekonomiczną Ludności wg BAEL w Polsce zauważyć można spadek pracujących Polsce pomiędzy rokiem 2019 a 2020 – z 16 461 tys. osób na 16 442 tys. osób, co spowodowane mogło być pierwszymi falami Covid-19 i największymi restrykcjami nakładanymi na obywateli i przedsiębiorców. Jednak wzrost można zauważyć pomiędzy rokiem 2020 a 2021 kiedy nastąpiło wygaszanie restrykcji. W województwie opolskim, tak jak w tendencji krajowej, tendencja ta od 2020 roku jest wzrostowa, osiągając w roku 2021 więcej osób pracujących (404 tys. osób) niż w 2019 roku – przed pandemią (391 tys. osób). Województwa takie jak: łódzkie, małopolskie, podkarpackie czy świętokrzyskie – pomimo końca pandemii w 2021 roku miały mniej osób pracujących niż w roku 2020.

Tabela 10. Aktywność Ekonomiczna Ludności w wieku 15-89 wg BAEL w Polsce w latach 2019-2021

Nazwa	Aktywność Ekonomiczna Ludności wg BAEL		
	2019	2020	2021
	[tys. osób]	[tys. osób]	[tys. osób]
Polska	16 461	16 442	16 656
Dolnośląskie	1 257	1 253	1 255
Kujawsko-Pomorskie	872	870	889
Lubelskie	863	860	883
Lubuskie	426	424	423
Łódzkie	1 090	1 103	1 090
Małopolskie	1 445	1 460	1 446
Mazowieckie	2 538	2 528	2 588
Opolskie	391	388	404
Podkarpackie	832	837	805
Podlaskie	483	481	489
Pomorskie	1 031	1 024	1 041
Śląskie	1 865	1 846	1 904
Świętokrzyskie	515	524	520
Warmińsko-Mazurskie	558	565	574
Wielkopolskie	1 602	1 582	1 644
Zachodniopomorskie	694	696	701

Źródło: Bank Danych Lokalnych ze strony

W tendencji ogólnopolskiej wskaźnik zatrudnienia – podobnie jak Aktywność Ekonomiczna Ludności w roku 2020 zmalała w stosunku do 2019 – co najprawdopodobniej jest wynikiem Covid-19. Rok 2021 przyniósł wzrost wskaźnika zatrudnienia w porównaniu do pandemicznego 2020 jak i 2019 roku. W 2021 roku najwyższy wskaźnik zatrudnienia odnotowało województwo mazowieckie – 60,1% i wielkopolskie 59,3%. Najniższy zaś podkarpackie 50,3%. Województwo opolskie zarówno w roku 2019 jak i 2020 osiągnęło taki sam wskaźnik zatrudnienia 53,4%, co świadczyć może o stabilności zatrudnienia pomimo pandemii, by w 2021 roku wzrosnąć o niemalże 2% osiągając 56,3%. Obecnie Opolszczyzna jest 4 pod względem wysokości wskaźnika zatrudnienia w Polsce.

Podobnie jak w wyżej przedstawionych danych, tak i współczynnik aktywności zawodowej w ujęciu ogólnopolskim był niższy podczas pandemii w 2020 roku o 0,2% w porównaniu do poprzedniego, a w 2021 roku wyższy o 1,8% niż przed pandemią w 2019 roku. W województwie opolskim w 2021 roku wartość współczynnika aktywności zawodowej była wyższa niż przed pandemią o 3,2%, co zaraz po województwie świętokrzyskim – 3,8% jest drugim największym wzrostem w Polsce.

Tabela 11. Wskaźnik zatrudnienia w ujęciu wojewódzkim i ogólnopolskim w latach 2019-2021

Nazwa	Wskaźnik zatrudnienia		
	2019	2020	2021
	[%]	[%]	[%]
Polska	54,1	54,0	55,8
Dolnośląskie	55,8	55,5	56,1
Kujawsko-Pomorskie	53,5	53,5	54,9
Lubelskie	50,9	51,1	53,8
Lubuskie	54,1	54,0	54,3
Łódzkie	53,5	54,2	55,2
Małopolskie	53,2	53,2	55,2
Mazowieckie	58,4	57,8	60,1
Opolskie	53,4	53,4	56,3
Podkarpackie	48,7	49,3	50,3
Podlaskie	53,8	53,8	55,9
Pomorskie	57,4	56,7	58,0
Śląskie	51,9	51,4	53,7
Świętokrzyskie	49,8	50,9	53,3
Warmińsko-Mazurskie	50,6	51,0	53,3
Wielkopolskie	57,5	56,7	59,3
Zachodniopomorskie	52,6	52,6	53,5

Źródło: Bank Danych Lokalnych ze strony

Tabela 12. Współczynnik aktywności zawodowej w ujęciu wojewódzkim i ogólnopolskim w latach 2019-2021

Nazwa	Współczynnik aktywności zawodowej		
	2019	2020	2021
	[%]	[%]	[%]
Polska	56,0	55,8	57,8
Dolnośląskie	57,7	57,3	58,4
Kujawsko-Pomorskie	55,7	55,1	57,4
Lubelskie	53,9	54,2	56,8
Lubuskie	55,1	55,2	55,5
Łódzkie	55,6	56,0	57,8
Małopolskie	54,9	54,7	57,0
Mazowieckie	60,2	59,9	61,9
Opolskie	55,2	54,9	58,0
Podkarpackie	51,5	51,6	52,9
Podlaskie	55,6	55,4	57,7
Pomorskie	59,0	58,5	59,4
Śląskie	53,2	52,9	55,3
Świętokrzyskie	52,0	53,2	55,8
Warmińsko-Mazurskie	52,3	52,6	55,2
Wielkopolskie	59,1	57,8	60,6
Zachodniopomorskie	54,4	54,5	55,4

Źródło: Bank Danych Lokalnych ze strony,

3.3 Obcokrajowcy

Rokrocznie w Polsce przybywa cudzoziemców. Pomiedzy rokiem 2019 a 2021 liczba ich wzrosła o 223 584 osoby. Najwięcej cudzoziemców zarejestrowanych jest w województwie mazowieckim (214 099), natomiast najmniej w województwie świętokrzyskim (9 056).

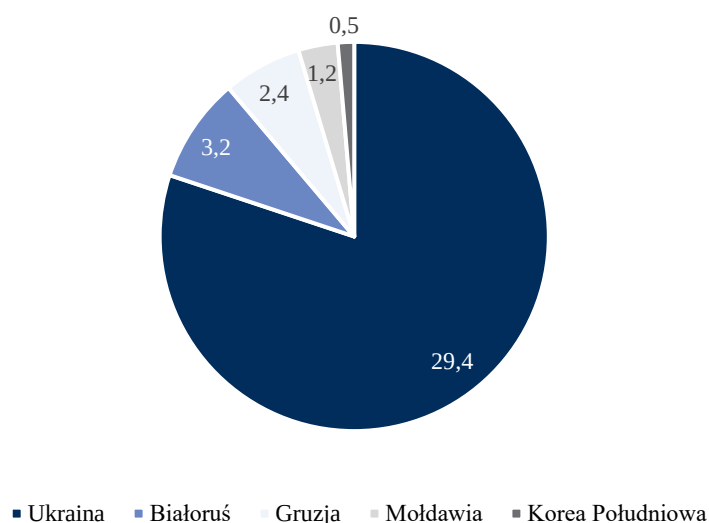
Tabela 11. Liczba ubezpieczonych cudzoziemców w Polsce i województwach w latach 2019- 2021

Nazwa	Liczba ubezpieczonych cudzoziemców		
	2019	2020	2021
Polska	651 506	725 173	875 090
Dolnośląskie	60 628	68 266	81 954
Kujawsko-Pomorskie	22 904	25 862	31 385
Lubelskie	18 793	21 944	26 949
Lubuskie	23 547	27 163	31 000
Łódzkie	43 409	49 436	60 198
Małopolskie	58 101	63 378	76 768
Mazowieckie	169 249	179 440	214 099
Opolskie	18 143	20 261	23 285
Podkarpackie	12 246	13 259	14 959
Podlaskie	12 354	15 039	21 838
Pomorskie	40 527	44 443	54 078
Śląskie	56 068	62 249	73 205
Świętokrzyskie	8 098	7 450	9 056
Warmińsko-Mazurskie	11 026	15 414	17 537
Wielkopolskie	65 553	77 906	96 967
Zachodniopomorskie	28 494	32 643	40 237

Źródło: Portal Statystyczny ZUS

W 2020 roku w Polsce osiedliło się 267 tysięcy obcokrajowców. Najliczniejszą grupą osób, która wzrosła stanowili obywatele Ukrainy – o 29,4 tys. osób, następnie Białorusini – o 3,2 tys. osób, Gruzini, - o 2,4 tys., obywatele Mołdawii – 1,2 tys. oraz Korei Południowej – o 500 osób.

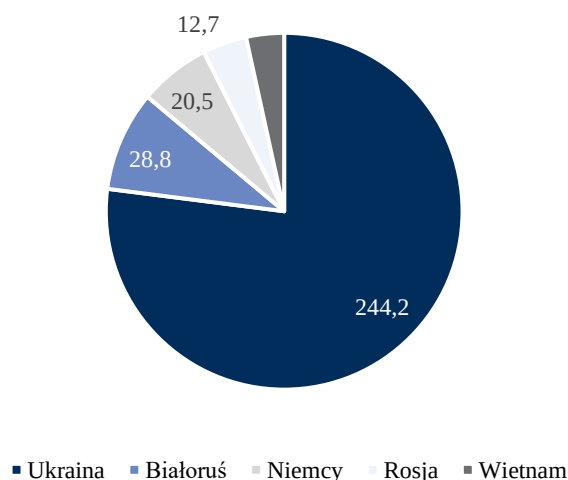
Wykres 1 Wzrost obcokrajowców osiedlających się w Polsce w 2020 roku (w tys.)



Źródło: Urząd do Spraw Cudzoziemców ze strony: <https://www.gov.pl/>

W 2021 roku w Polsce odnotowano napływ 457 tysięcy cudzoziemców, którzy przeprowadzili się z zamiarem zamieszkania w Polsce. Największa grupa cudzoziemców – ponad 244,2 tys. to obywatele Ukrainy. Zmieniająca się i niestabilna sytuacja na terenie Ukrainy spowodowała wzmożone przesiedlania się ludności, co spowodowało znaczny wzrost w Polsce ilości przekroczeń granicznych jako najbliższego sąsiada od zachodniej strony. Drugą grupą obcokrajowców, którzy chętnie osiedlali się w Polsce byli Białorusini – 28,8 tys., następnie Niemcy 20,5 tys., Rosjanie 12,7 tys. oraz Wietnamczycy – 10,9 tys.

Wykres 2. Ilość obcokrajowców osiedlających się w Polsce w 2021 roku (w tys.)



Źródło: Urząd do Spraw Cudzoziemców ze strony: <https://www.gov.pl/>

Średni czas legalizacji pobytu w Polsce z 54 dni w 2018 roku wydłużył się do 65 dni w 2022 roku. Obecnie najkrócej proces legalizacji pobytu odbywa się w województwie podlaskim i lubelskim – po 36 dni, najdłużej zaś w pomorskim – 140 dni i lubuskim 133 dni. Fakt ten może być uzależniony m.in. od bliskości granicy lądowej i morskiej Polski z innymi krajami. Województwo dolnośląskie, lubelskie, mazowieckie, opolskie, podkarpackie oraz śląskie skróciły czas rozpatrywania wniosków. Natomiast województwo wielkopolskie i pomorskie przedłużyły ten czas o odpowiednio 40 i 42 dni. Województwo opolskie jest ósme z kolei wśród najszybciej rozpatrujących wnioski.

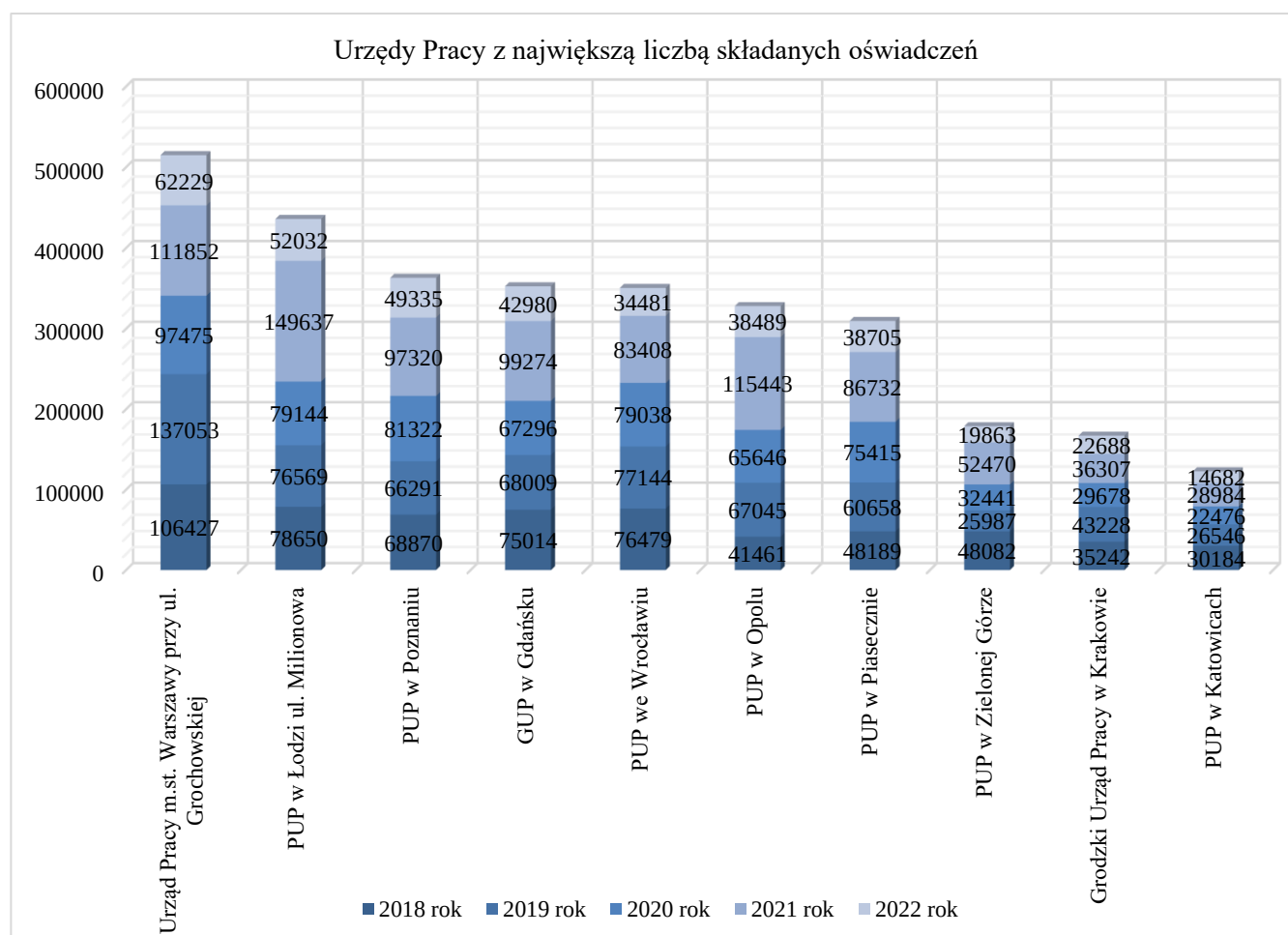
Tabela 132. Średni czas postępowania legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce w poszczególnych latach (w dniach)

Nazwa	Czas postępowania legalizacji pobytu w dniach				
	2018	2019	2020	2021	2022
Dolnośląskie	114	152	184	131	100
Kujawsko-Pomorskie	30	31	31	27	28
Lubelskie	19	36	38	39	36
Lubuskie	96	96	76	100	133
Łódzkie	35	71	30	53	74
Małopolskie	47	47	34	24	40
Mazowieckie	32	50	55	45	38
Opolskie	35	81	97	69	68
Podkarpackie	30	53	83	52	49
Podlaskie	15	22	18	24	36
Pomorskie	77	67	92	98	140
Śląskie	84	106	57	42	40
Świętokrzyskie	46	51	88	62	70
Warmińsko-Mazurskie	37	44	97	51	65
Wielkopolskie	83	46	67	72	112
Zachodniopomorskie	76	60	56	77	91
Średnio razem	54	63	61	55	65

Źródło: Dane z informacji statystycznych WUP Opole.

W każdym województwie urzędy pracy odpowiedzialne są za rozpatrywanie oświadczeń w celu zatrudnienia cudzoziemca. Najwięcej oświadczeń zostało rozpatrzonych przez Urząd Pracy Miasta Stołecznego Warszawy – przyjęli łącznie ponad 500 tys. oświadczeń od 2018 roku, co daje średnio 100 tysięcy oświadczeń rocznie. Drugim z kolei urzędem jest PUP w Łodzi – łącznie ponad 420 tys. oświadczeń, następnie Poznań, Gdańsk, Wrocław i Opole. Nie dziwi fakt, iż Stołeczny Urząd obsługuje największą ilość oświadczeń, gdyż z racji stolicy zapotrzebowanie na pracę jest tam wyższe niż w pozostałych województwach. Satysfakcjonujący może być fakt dużej ilości oświadczeń w takich miastach jak Opole, Piaseczno i Zielona Góra, który świadczy m.in. o rozwijającym się przemyśle i gospodarce, a co za tym idzie wzroście gospodarczym w mniej popularnych regionach Polski.

Wykres 3. Powiatowe Urzędy Pracy z największą ilością składanych oświadczeń w latach 2018-2022¹



Źródło: Dane z informacji statystycznych WUP Opole.

Chęć zatrudnienia cudzoziemca można zgłosić za pomocą 4 sposobów: oświadczenie, zezwolenie na pracę, zezwolenie na pracę sezonową oraz powiadomienie. Z roku na rok liczba oświadczeń wzrastała, osiągając w 2021 roku wynik blisko 2 milionów. Od 2018 roku liczba składanych oświadczeń wyniosła 7 654 221, 41% ze wszystkich dostępnych form. Corocznie wzrasta też ilość zezwoleń na pracę, dając łącznie od 2018 roku blisko 2 miliony wniosków. W przeciwieństwie do pozostałych prezentowanych form – zezwolenia na pracę sezonową cieszą się malejącą z roku na rok popularnością, łącznie osiągając wynik 520 094 wniosków. Powiadomień w 2022 roku zostało złożonych niecałe 500 000. Od 2018 roku do 31 sierpnia 2022 roku zostało złożonych do Urzędów 10 569 928 wniosków dotyczących zatrudnienia cudzoziemców na terenie Polski.

¹ W związku z tym, że każdy UP ma inny zakres terytorialny nie wydaje się być miarodajna w analizie liczba mieszkańców z danego terenu.

Tabela 14. Ilość zezwoleń na pracę w rozróżnieniu na ich rodzaje w Polsce w latach 2018-2022

Rodzaj zezwolenia	2018	2019	2020	2021	2022 (do 31 sierpnia)	Razem
Oświadczenie	1 594 572	1 672 341	1 557 923	1 979 886	849 499	7 654 221
Zezwolenie na pracę	327 766	443 297	411 667	504 172	260 086	1 946 988
Zezwolenie na pracę sezonową	133 684	125 760	125 770	113 434	21 446	520 094
Powiadomienia	0	0	0	0	448 625	448 625
Razem	2 056 022	2 241 398	2 095 360	2 597 492	1 579 656	10 569 928

Źródło: Dane z informacji statystycznych WUP Opolu.

Bardzo widocznym jest trend zatrudniania obcokrajowców na umowy zlecenia – co pozwala na obniżanie kosztów z tytułu zatrudnienia pracownika dla pracodawcy. Drugą formą co do popularności jest umowa o pracę, która najprawdopodobniej często jest wymagana poprzez zatrudnienie za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy. Najmniej popularne w 2021 roku pozostawały inne formy zatrudnienia obcokrajowców (18 846), zaś bardziej popularna niż umowa o dzieło było zatrudnienie sezonowe (77 736). Wzrost popularności zatrudnienia do prac sezonowych zauważalny jest od 2019 roku. Podobnie jest w 2022 roku, kiedy do 31 sierpnia z formy tej skorzystało ponad 12 tysięcy cudzoziemców.

Wraz z rosnącym zainteresowaniem pozwoleniem na pracę sezonową należy zauważyć, iż rośnie również ilość umorzeń postępowań w tym zakresie. Od 2018 roku do 2021 roku ilość umorzonych postępowań dotyczy różnicy 215 183 wniosków. Na blisko półtora miliona wniosków zostało w przeciągu 5 lat wydanych 537 998 zezwoleń na prace sezonowe. Blisko 1/3 wniosków zostaje rozpatrzona pozytywnie.

Tabela 15. Ilość postępowań w sprawie pozwolenia na pracę sezonową w Polsce w latach 2018 – 2022

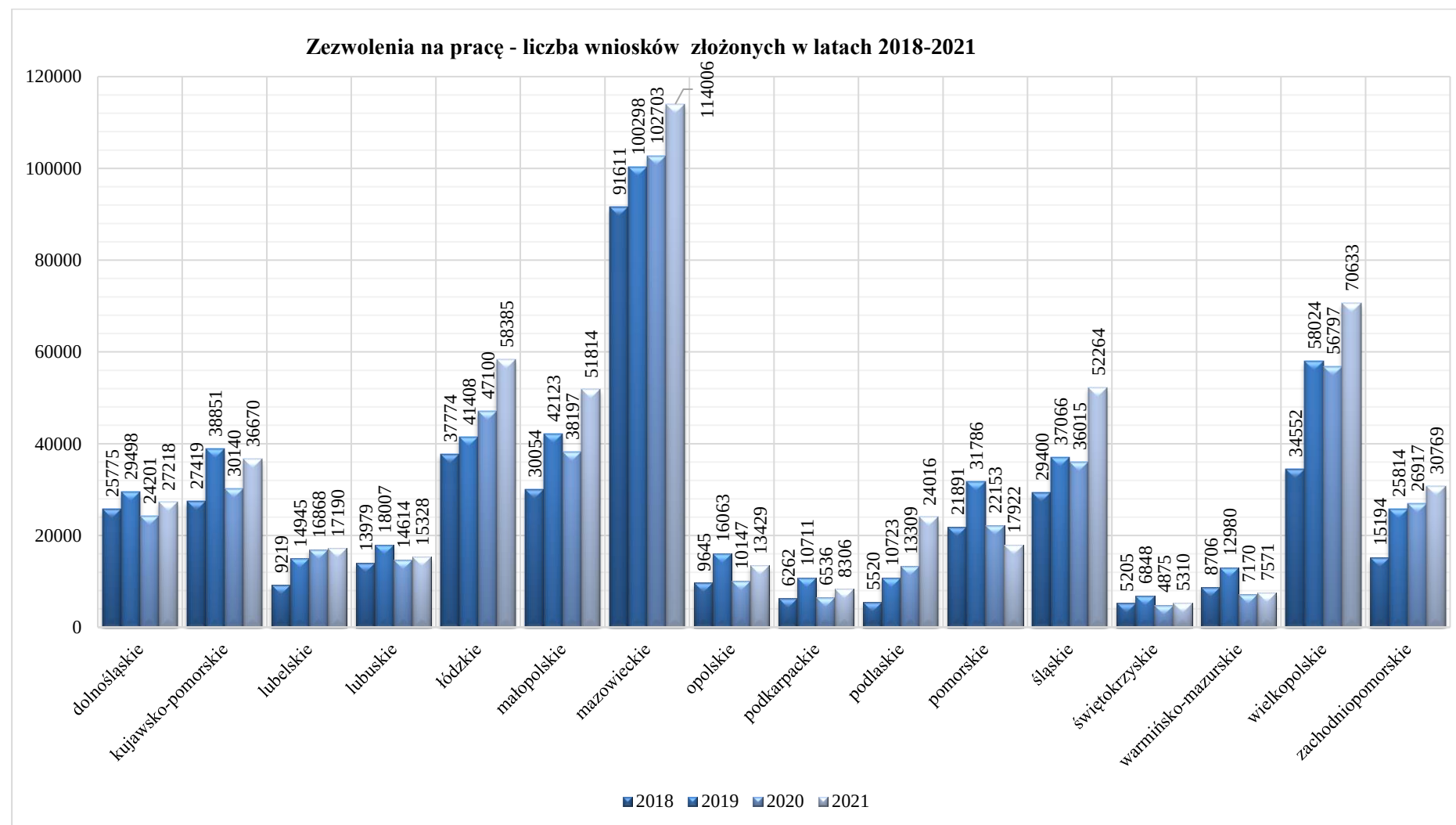
Rodzaj	2018	2019	2020	2021	2022 (do 31 sierpnia)	Razem
Liczba wniosków	235 293	273 688	366 275	478 123	135 529	1 488 908
Wydanie zezwolenia	134 606	131 446	137 061	113 434	21 451	537 998
umorzenie	51 415	114 357	156 446	266 598	121 706	710 522
Liczba wniosków w toku	nd	nd	nd	nd	67 272	67 272

Źródło: Dane z informacji statystycznych WUP Opolu.

W ogólnopolskim ujęciu ilość wniosków o zezwolenia na pracę jak i wydanych zezwoleń z roku na rok rosła. Jedynie w roku pandemicznym nastąpił spadek składanych wniosków, lecz nie był on znaczny. W roku 2021 nastąpił wzrost składanych wniosków, co mogło być spowodowane m.in. pogarszającą się sytuacją militarną w Ukrainie. W badanych latach najwięcej wniosków wpłynęło w województwie mazowieckim, wielkopolskim

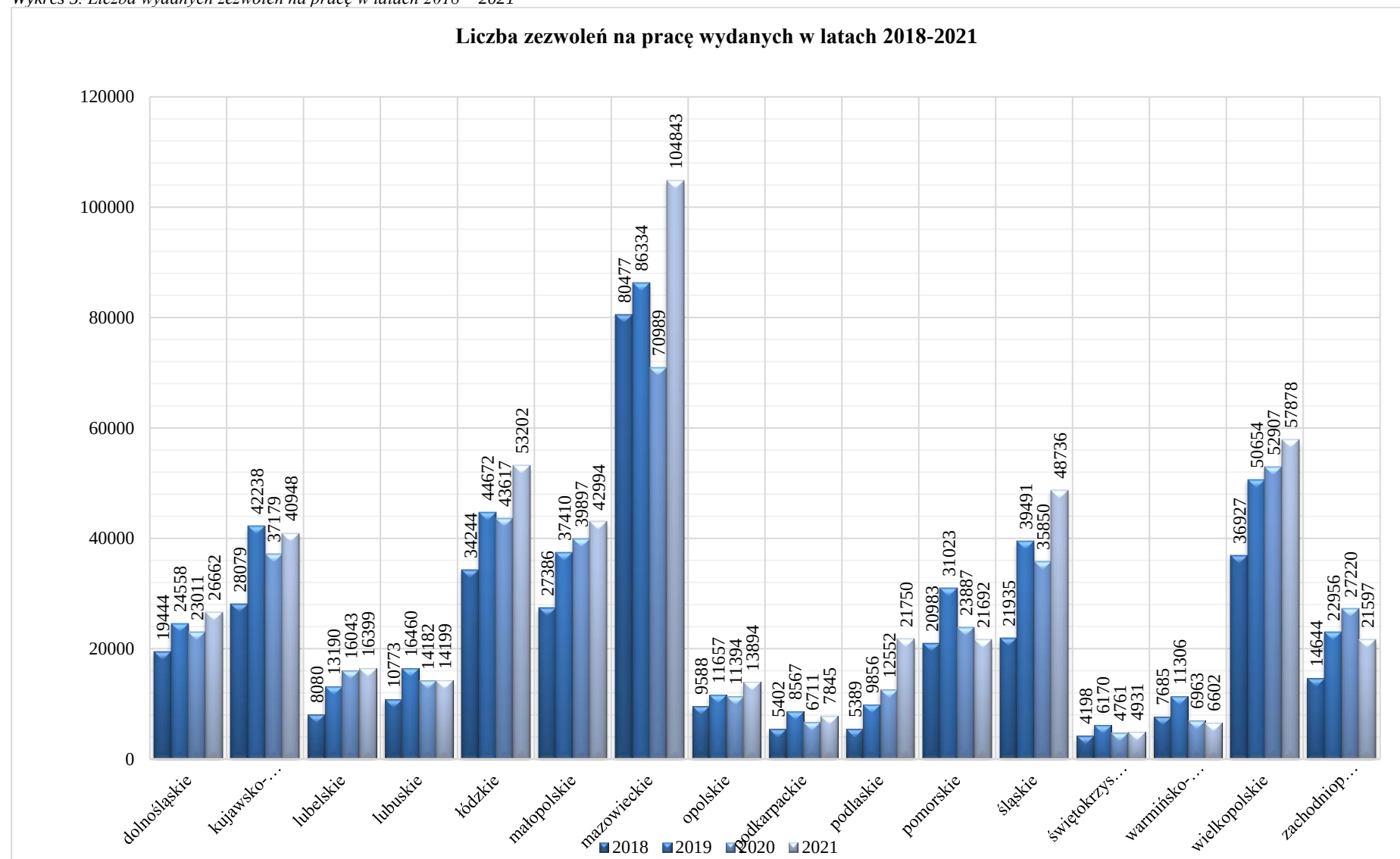
i łódzkim, najmniej zaś na terenie województwa świętokrzyskiego. W postępowaniach administracyjnych oprócz zezwoleń wydawano też odmowy. W badanych latach najwięcej odmów było w 2019 i 2020 roku. W badanym okresie najwięcej decyzji odmownych wydanych zostało w województwie mazowieckim, następnie wielkopolskim, śląskim i warmińsko-mazurskim. Najmniej decyzji odmownych wystawiło województwo podlaskie. W województwie mazowieckim, małopolskim i wielkopolskim w latach 2018–2021 umorzono najwięcej postępowań. Najmniej umorzeń było w województwie opolskim.

Wykres 4 Zezwolenia na pracę – liczba złożonych wniosków w latach 2018-2021



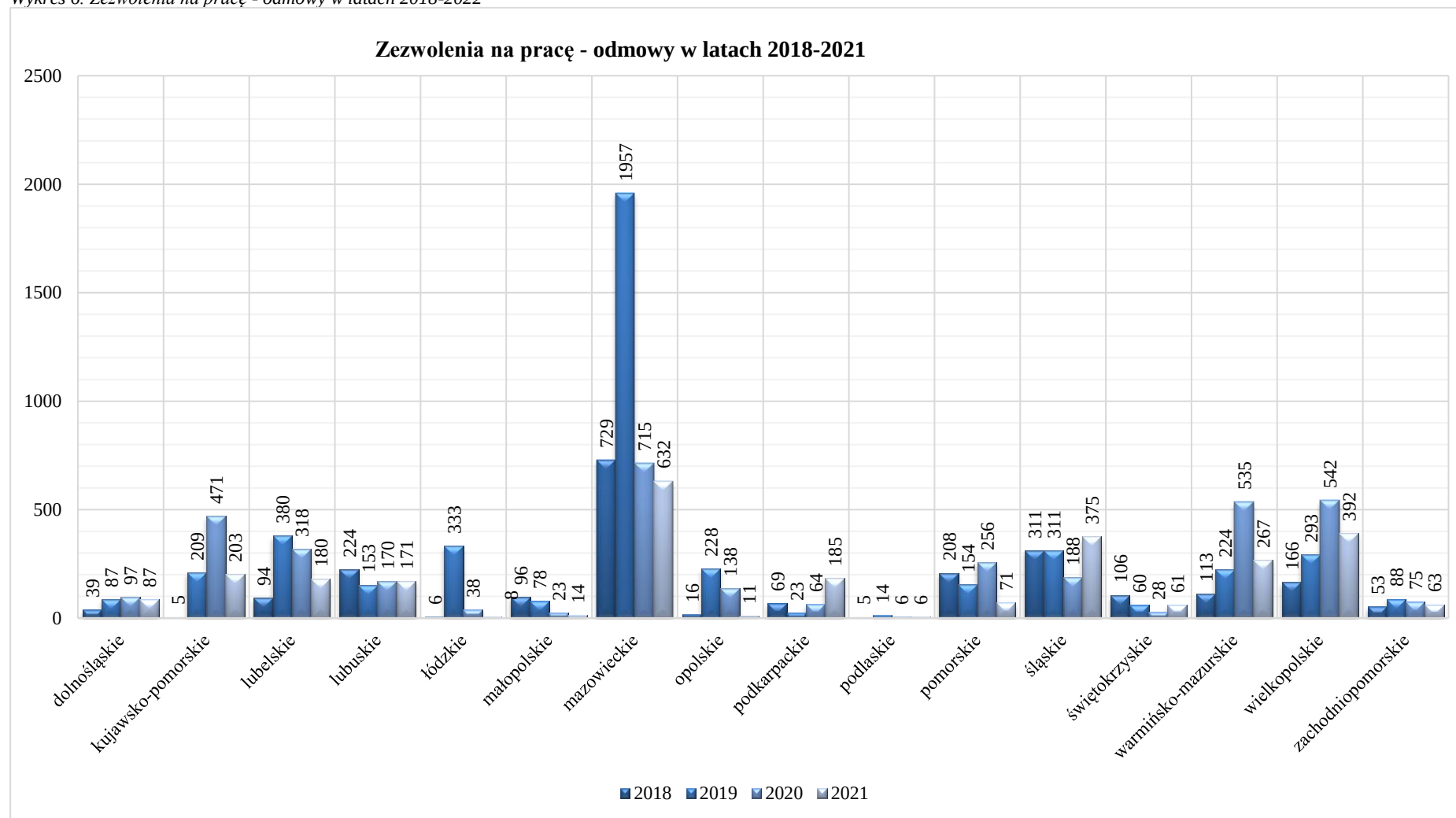
Źródło: WUP Opole.

Wykres 5. Liczba wydanych zezwoleń na pracę w latach 2018 – 2021



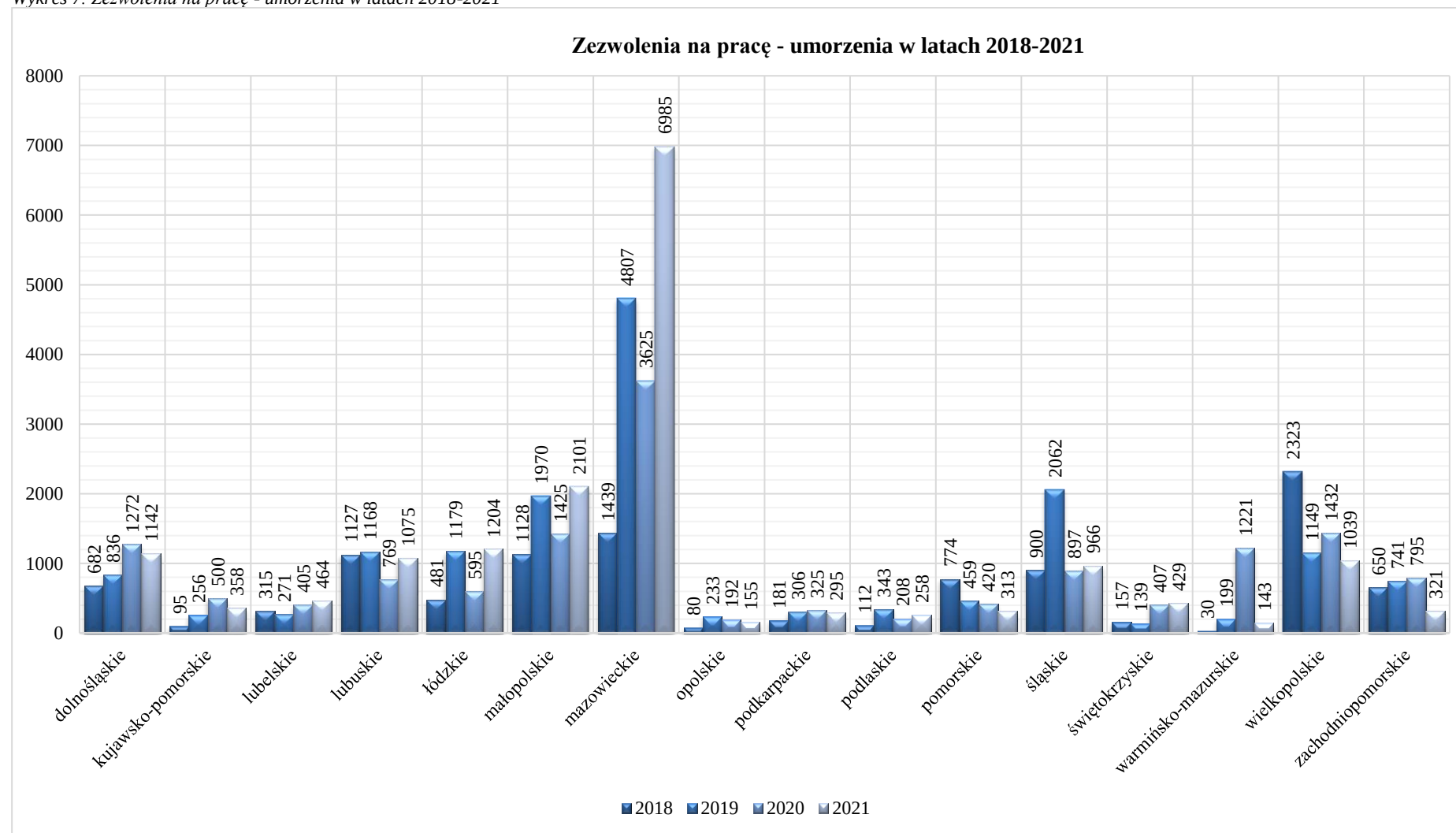
Źródło: WUP Opole.

Wykres 6. Zezwolenia na pracę - odmowy w latach 2018-2022



Źródło: WUP Opole.

Wykres 7. Zezwolenia na pracę - umorzenia w latach 2018-2021



Źródło: WUP Opole.

Analizując ilość zezwoleń na pracę najliczniejszą grupą cudzoziemców, która podjęła zatrudnienie w Polsce byli obywatele Ukrainy (488 588), następnie Białorusi (56 899) oraz obywatele Indii (40 906). Obywatele Ukrainy najczęściej składali wnioski w województwie mazowieckim (79 376), śląskim (72 723) oraz łódzkim (64 288). Najmniej licznie wnioski od obywateli Ukrainy trafiały do województwa świętokrzyskiego (3 012). Wśród wszystkich województw najmniejsza ilość wniosków dotyczących zezwolenia na pracę trafiła do urzędów w województwie lubuskim, podkarpackim i świętokrzyskim.

Tabela 16. Ilość wydanych zezwoleń na pracę według obywatelstwa – stan na dzień 31.08.2022 r.

OBYWATELSTWO	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie	Razem
Ukraina	26989	33333	6548	25676	64288	35835	79376	9397	5880	6486	39544	72723	3012	7343	49750	22408	488588
Białoruś	1068	1944	6355	1105	8023	3369	16813	276	160	4993	3044	3065	184	1096	4209	1195	56899
Indie	1467	4063	248	937	5344	5562	10404	958	495	1246	1055	2633	371	480	2913	2730	40906
Uzbekistan	1292	4983	543	840	3185	2247	5785	969	569	1591	1294	7579	237	665	3431	1537	36747
Filipiny	381	1220	138	273	5215	2084	4080	652	114	2828	677	2412	42	510	2510	4667	27803
Turcja	459	2545	247	306	1719	1603	9892	285	263	1325	304	1142	90	101	1189	566	22036
Nepal	627	817	295	795	3676	1810	4691	201	282	1344	354	2450	135	443	2565	1183	21668
Bangladesz	463	1025	199	492	1759	1026	2913	262	153	1427	984	1596	75	1103	741	1777	15995
Gruzja	589	945	31	915	1684	1534	1391	144	21	426	813	2447	77	209	1775	903	13904
Indonezja	665	420	161	856	2843	1417	2433	125	45	2025	360	1217	16	214	776	153	13726

Źródło: WUP Opole

Nie wszystkie oświadczenia, które są składane do urzędu kończą się podjęciem zatrudnienia. W przypadku niepodjęcia pracy informacja taka trafia do urzędu. Średnio w badanym czasie około 42% składających oświadczenia poinformowało urząd o niepodjęciu zatrudnienia.

Tabela 17. Ilość wpisów i niepodjętego zatrudnienia w latach 2018 – 2022

Rok wpisu oświadczenia do ewidencji	Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji	W tym z informacją o niepodjęciu pracy	%
2018	1594572	591806	37%
2019	1672341	628819	38%
2020	1557923	740036	48%
2021	1979886	974861	49%
2022	849499	311816	37%
RAZEM	7 654 221	3 247 338	42%

Źródło: WUP Opole.

Według danych zebranych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Główny Urząd Statystyczny liczba cudzoziemców zgłoszonych z tytułu zatrudnienia do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego z roku na rok rosła. Pomimo pandemii COVID-19 w 2021 roku liczba zgłoszonych cudzoziemców nie zmalała. W 2022 roku według danych na II kwartał zgłoszonych do ubezpieczenia zostało ponad milion obywateli innych państw, co wskazywać może na wzrost ilości obywateli Ukrainy uciekających przed wojną, która wybuchła na terenie Ukrainy w 2022 roku.

Najwięcej pracujących cudzoziemców w 2021 roku według Zakładu Ubezpieczeń Społecznych proporcjonalnie do liczby mieszkańców danego województwa było zatrudnionych w województwie mazowieckim (3,88%) oraz lubuskim (3,15%), najmniej zaś w województwie podkarpackim (0,71%). Województwo opolskie było na 6 miejscu pod względem najwyższej ilości zatrudnionych obcokrajowców (2,45%) – prawie na równie z województwem zachodniopomorskim (2,44%).

Tabela 18. Liczba ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczenia podali obywatelstwo inne niż polskie w latach 2018 – 2022 w odniesieniu do liczby mieszkańców.

	2020	2021
Dolnośląskie	2,35%	2,83%
Kujawsko-Pomorskie	1,27%	1,56%
Lubelskie	1,07%	1,32%
Lubuskie	2,73%	3,15%
Łódzkie	2,05%	2,51%
Małopolskie	1,85%	2,24%
Mazowieckie	3,25%	3,88%
Opolskie	2,12%	2,45%
Podkarpackie	0,63%	0,71%
Podlaskie	1,30%	1,90%
Pomorskie	1,88%	2,29%
Śląskie	1,41%	1,67%
Świętokrzyskie	0,62%	0,76%
Warmińsko-Mazurskie	1,11%	1,28%
Wielkopolskie	2,22%	2,77%
Zachodniopomorskie	2,81%	2,44%
RAZEM	1,79%	2,11%

Źródło: Portal Statystyczny ZUS ze strony: <https://psz.zus.pl>

3.4 Podsumowanie

W Polsce od 2019 roku zauważalny jest spadek zaludnienia na terenie całej Polski. W województwie opolskim największe zaludnienie jest w samym Opolu, natomiast w powiatach, gdzie nie ma dużego ośrodka przemysłowego gęstość zaludnienia jest znacznie niższa. W całym kraju zauważalny jest postępujący ujemny przyrost naturalny, który wskazuje na postępujący proces depopulacji spowodowany zmieniającym się modelem rodziny, rozwijającym się konsumpcjonizmem oraz zakładaniem rodzin przez pokolenie niżu demograficznego.

W zakresie nowych miejsc pracy, które są odzwierciedleniem rozwijającej się gospodarki w porównywanych latach, rok 2020 był tym, w którym liczba nowych miejsc zatrudnienia znacznie spadła. Jednak już w 2021 nastąpił wzrost. W województwie opolskim najwięcej zatrudnionych osób jest w Opolu, powiecie opolskim oraz nyskim, czyli największych ośrodkach miejskich w powiecie. Zauważalny jest wzrost wniosków w zakresie postępowań legalizacji pobytu oraz zatrudniania cudzoziemców. Największa ilość cudzoziemców napływających do Polski to najbliżsi sąsiedzi – obywatele Ukrainy, co spowodowane może być pogarszającą się sytuacją gospodarczą i polityczną Ukrainy. W związku z tym, że Polska jest najbliższym krajem, który jest członkiem Unii Europejskiej, stanowi atrakcyjne miejsce dla cudzoziemców spoza Unii. Od 2018 roku zauważalny jest wydłużający się czas rozpatrywania wniosków o legalizację pobytu cudzoziemców, co świadczy o zwiększającym

się rokrocznie ich napływie. Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, iż wnioski o zatrudnienie cudzoziemców wpływają nie tylko do tych największych miast – lecz również do pozostałych urzędów jak Opole, Piaseczno i Zielona Góra. Najchętniej cudzoziemcy zatrudniani są na umowy zlecenie – najprawdopodobniej w związku z tym iż niesie ona za sobą najniższe koszty zatrudnienia dla pracodawcy. Na drugim miejscu są umowy o pracę.

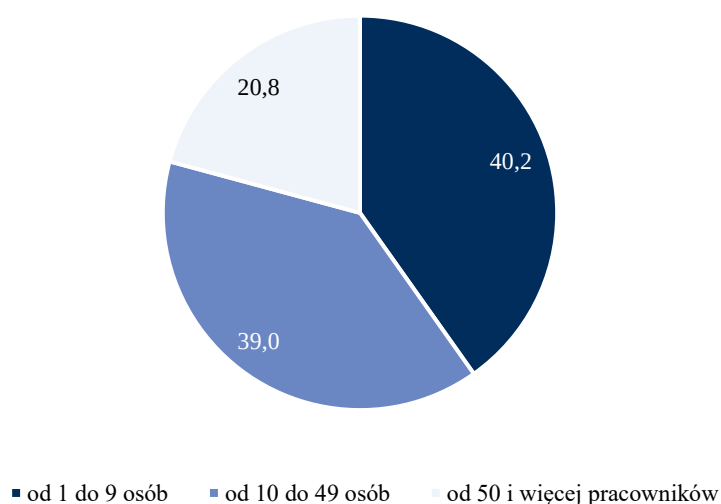
III. WYNIKI BADANIA

4.1 Charakterystyka uczestników badania

Badanie zostało zrealizowane w terminie sierpień-wrzesień 2022 r. Udział w nim wzięło 500 przedsiębiorców z województwa opolskiego. Uczestnicy badania reprezentowali różne branże, byli to przedstawiciele firm różnej wielkości zlokalizowanych we wszystkich powiatach województwa.

Badaniem objęte zostały przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 1 osobę. Wśród badanych 40,2% stanowiły firmy zatrudniające od 1 do 9 osób, 39,0% firmy o zatrudnieniu od 10 do 49 osób, a 20,8% firmy zatrudniające 50 i więcej pracowników.

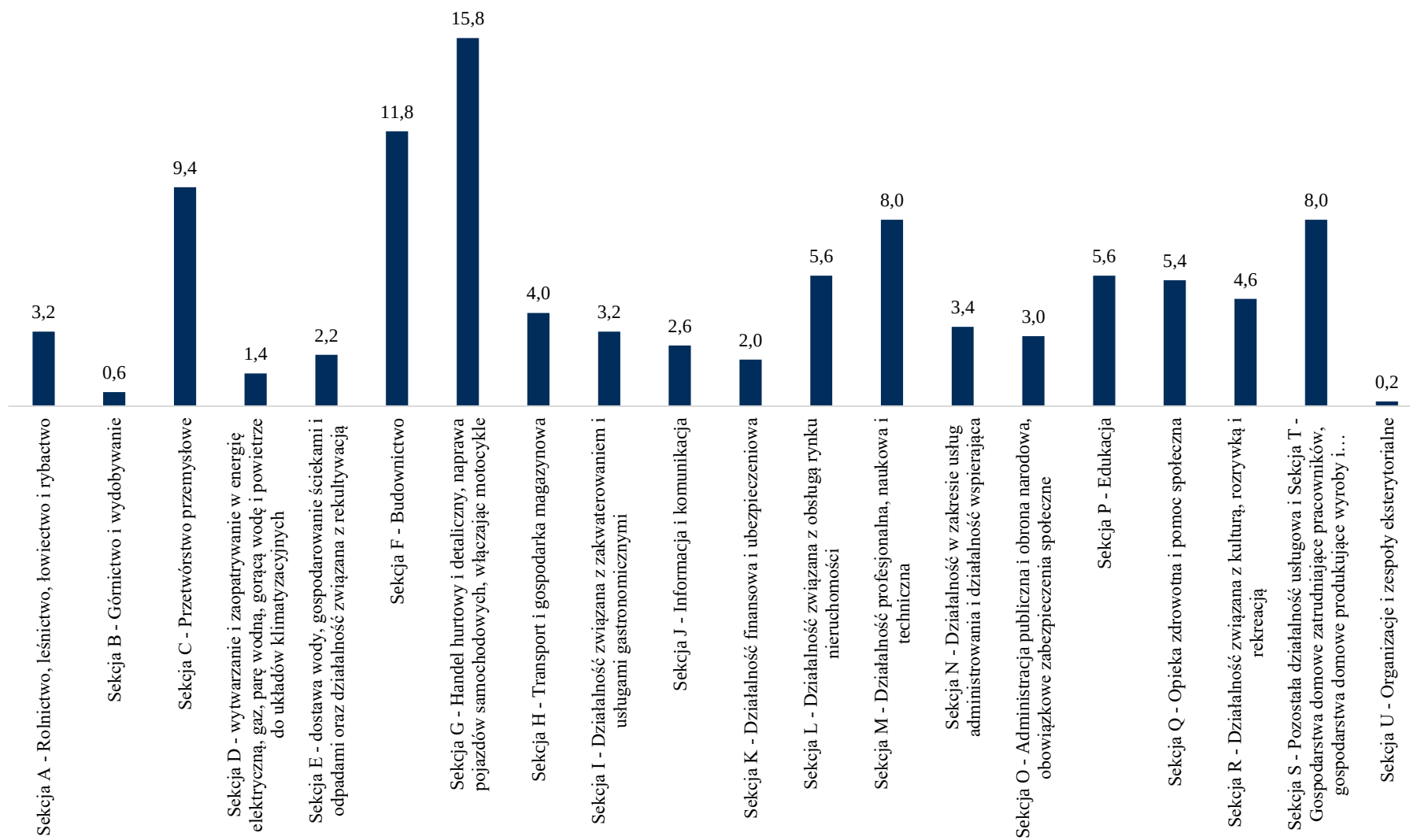
Wykres 8. Charakterystyka uczestników badania – wielkość przedsiębiorstwa



Źródło: badanie CATI/CAWI

Wśród respondentów najliczniej reprezentowanymi branżami były: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G) – 15,8%, budownictwo (sekcja F) – 11,8%, przetwórstwo przemysłowe (sekcja C) – 9,4%, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) – 8,0% oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S) i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T) – 8,0%.

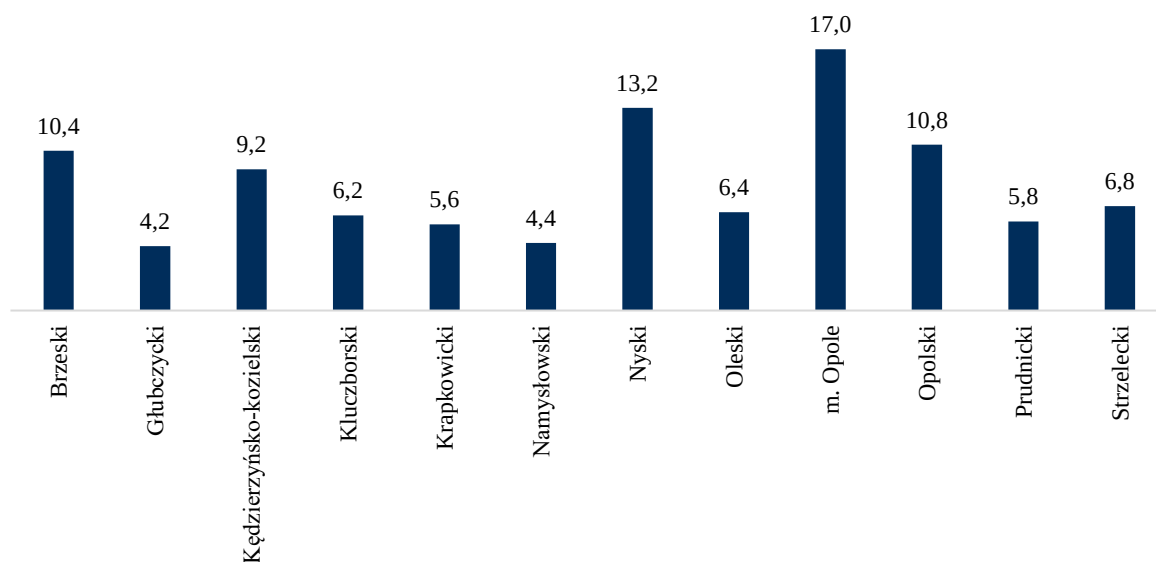
Wykres 9. Charakterystyka uczestników badania – branża działalności wg PKD



Źródło: badanie CATI/CAWI

W badaniu udział wzięło 17,0% pracodawców z miasta powiatowego Opole, 13,2% z powiatu nyskiego, 10,8% z powiatu opolskiego, 10,4% z powiatu brzeskiego, 9,2% z powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego, 6,8% z powiatu strzeleckiego, 6,4% z powiatu oleskiego, 6,2% z powiatu kluczborskiego, 5,8% z powiatu prudnickiego, 5,6% z powiatu krapkowickiego, 4,4% z powiatu namysłowskiego i 4,2% z powiatu głubczyckiego.

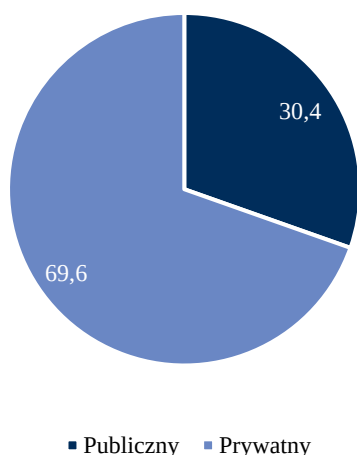
Wykres 10. Charakterystyka uczestników badania – powiat



Źródło: badanie CATI/CAWI

Niemal 70% uczestników badania reprezentowało sektor prywatny, a 30,4% sektor publiczny.

Wykres 11. Charakterystyka uczestników badania – sektor własności



Źródło: badanie CATI/CAWI

Przyjęta i zrealizowana struktura próby zapewniła reprezentatywność uzyskanych danych.

4.2 Prognoza kondycji firm

Przedsiębiorcy z województwa opolskiego zostali poproszeni o samoocenę kondycji swoich firm, zarówno ogólną, jak i w odniesieniu do wskazanych pięciu kryteriów oceny: kondycji finansowej, liczby pracowników, poziomu kwalifikacji pracowników, konkurencyjności przedsiębiorstwa i możliwości rozwojowych.

Nieco ponad 57% respondentów oceniło **ogólną kondycję swojej firmy** jako dobrą, w tym co piąta firma ocenia ją jako bardzo dobrą, a 36,6% jako dobrą. Z kolei 1/3 pracodawców określa ogólną kondycję swojej firmy jako przeciętną (ocena 3). Blisko co dziesiąty przedstawiciel przedsiębiorców z województwa opolskiego oszacował kondycję swojej firmy jako złą lub bardzo złą. Średnia ocena ogólnej kondycji firmy dla przedsiębiorstw z województwa opolskiego wyniosła 3,7 w 5-punktowej skali.

Najwyższą ogólną ocenę kondycji firmy wystawiali sobie przedstawiciele firm zlokalizowanych w powiatach: namysłowskim (31,8%), kędzierzyńsko-kozielskim (28,3%), opolskim (25,9%) i strzeleckim (23,5%). Odsetek wskazań na najwyższą ocenę ogólnej kondycji firmy wzrasta wraz ze wzrostem wielkości zatrudnienia w firmach. Wśród mikro przedsiębiorców skrajnie pozytywną ocenę dla ogólnej kondycji firm wystawiło sobie 15,9%, wśród małych firm było to 20,0%, a wśród średnich firm 31,7%. Częściej były to firmy z sektora publicznego (23,0%), niż z prywatnego (19,8%).

Najniżej ocenianym kryterium jest **kondycja finansowa** firm, dla której średnia ocena wynosi 3,5 w 5-punktowej skali. Negatywnie² kondycję finansową swojej firmy oceniło 13,4% badanych, przeciętnie³ 36,4%, a pozytywnie⁴ 50,2% respondentów. Kondycję finansową firmy częściej pozytywnie oceniają więksi przedsiębiorcy – 53,8% firm zatrudniających 50 lub więcej pracowników, 49,7% firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników i 48,7% firm zatrudniających od 1 do 9 pracowników. Częściej ocenę taką wystawiały firmy z sektora prywatnego (54,4%), niż publicznego (40,8%).

Kryterium **liczby pracowników** oceniono średnio na 4,1 pkt, a blisko 46% pracodawców ocenia je bardzo dobrze, z kolei kolejnych ok. 32% badanych wskazuje na ocenę dobrą w tym obszarze. Negatywna ocena dotyczy 9,8% pracodawców. Częściej skrajnie pozytywną ocenę w tym aspekcie przyznawali mikro przedsiębiorcy (zatrudniający od 1 do 9 osób) – 52,2%,

² Ocena 1 i 2.

³ Ocena 3.

⁴ Ocena 4 i 5.

niż przedstawiciele firm o wyższej liczbie zatrudnienia: 41,5% wśród firm małych i 41,3% wśród firm zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Opinię taką częściej wyrażali przedstawiciele sektora prywatnego 48,3% niż przedstawiciele sektora publicznego 40,1%.

Najwyżej ocenianym kryterium oceny sytuacji przedsiębiorstw w odniesieniu do uzyskanych średnich ocen jest **poziom kwalifikacji pracowników**. Najwyższą ocenę w tym obszarze wskazała niemal połowa przedsiębiorców, a blisko 40% oceniła poziom kwalifikacji swoich pracowników dobrze. Jako przeciętny oceniło go 11,0% badanych, a negatywną ocenę w tym aspekcie przyznało jedynie 2,8% respondentów. Najwyżej poziom kwalifikacji pracowników oceniany jest przez przedstawicieli najmniejszych firm (zatrudniających od 1 do 9 pracowników) – 51,7%, a wraz ze wzrostem liczby pracowników odsetek wskazań na bardzo dobrą ocenę kwalifikacji pracowników obniża się – wśród firm zatrudniających od 1 do 49 pracowników wyniósł 46,2% i 42,3% wśród firm zatrudniających 50 i więcej pracowników. Częściej najwyższą ocenę poziomu kwalifikacji pracowników wystawiali przedstawiciele sektora publicznego (59,9%) niż sektora prywatnego (42,2%).

Również **konkurencyjność przedsiębiorstw** jest wysoko oceniana dobrze. Bardzo dobrze konkurencyjność swojej firmy ocenia 34,2% przedsiębiorców z województwa opolskiego, a dobrze 36,0%. Z kolei przeciętną ocenę pod względem konkurencyjności wystawiło swojej firmie 27,0% badanych, a złą 2,8%. Pozytywna ocena tego aspektu nie jest zależna od wielkości przedsiębiorstwa ani sektora własności.

Średnia ocena dla **możliwości rozwoju** firm zlokalizowanych w województwie opolskim wynosi 3,6 w 5-punktowej skali. Dominuje opinia o dobrych warunkach do potencjalnego rozwoju – 32,4%, nieco ponad 1/4 badanych oceniła ten aspekt bardzo dobrze, a 28,0% przeciętnie. Źle ocenia możliwości rozwoju firmy 13,6% badanych. Najwyżej (na 5) możliwości rozwojowe oceniają firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników (37,5%), a wraz ze spadkiem wielkości zatrudnienia obniża się również odsetek wskazań w tym obszarze: do 24,6% wśród firm małych i 21,4% wśród firm mikro.

Tabela 19. Ocena sytuacji firmy

Zagadnienie	Ocena					Średnia ocena
	1	2	3	4	5	
Ogólna kondycja	2,6%	7,0%	33,0%	36,6%	20,8%	3,7
Kondycja finansowa	3,2%	10,2%	36,4%	33,6%	16,6%	3,5
Liczba pracowników	3,4%	6,4%	12,8%	31,6%	45,8%	4,1
Poziom kwalifikacji pracowników	1,8%	1,0%	11,0%	38,6%	47,6%	4,3
Konkurencyjność przedsiębiorstwa	1,6%	1,2%	27,0%	36,0%	34,2%	4,0
Możliwości rozwojowe	7,2%	6,4%	28,0%	32,4%	26,0%	3,6

Źródło: badanie CATI/CAWI

Największym problemem dla firm z województwa opolskiego jest wzrost kosztów produkcji (54,6%). Blisko 1/4 firm wskazało także na brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami na rynku pracy, a ok. 1/5 wskazała na problem z brakiem chętnych do pracy. W dalszej kolejności wskazywano na wysoką konkurencję na rynku (15,8%) i ograniczoną dostępność produktów niezbędnych do prowadzenia działalności (14,6%). Ponadto 12,4% przedsiębiorców wskazało jako problem niski popyt na produkty/usługi. Na brak problemów wskazało 8,8% firm.

Wykres 12. Główne problemy firm z województwa opolskiego



Źródło: badanie CATI/CAWI

Na wzrost kosztów produkcji wskazywali przede wszystkim przedstawiciele następujących branż:

- Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 81,3%,
- Sekcja E - dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 72,7%,
- Sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych – 71,4%,
- Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 71,4%,
- Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie – 66,7%,
- Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe – 66,0%,
- Sekcja F – Budownictwo – 64,4%.

Na brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami na rynku pracy wskazywali przede wszystkim przedstawiciele branż:

- Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie – 66,7%,
- Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa – 40,0%,
- Sekcja F – Budownictwo – 32,2%,
- Sekcja J – Informacja i komunikacja – 30,8%,
- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 29,6%,
- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 29,4%.

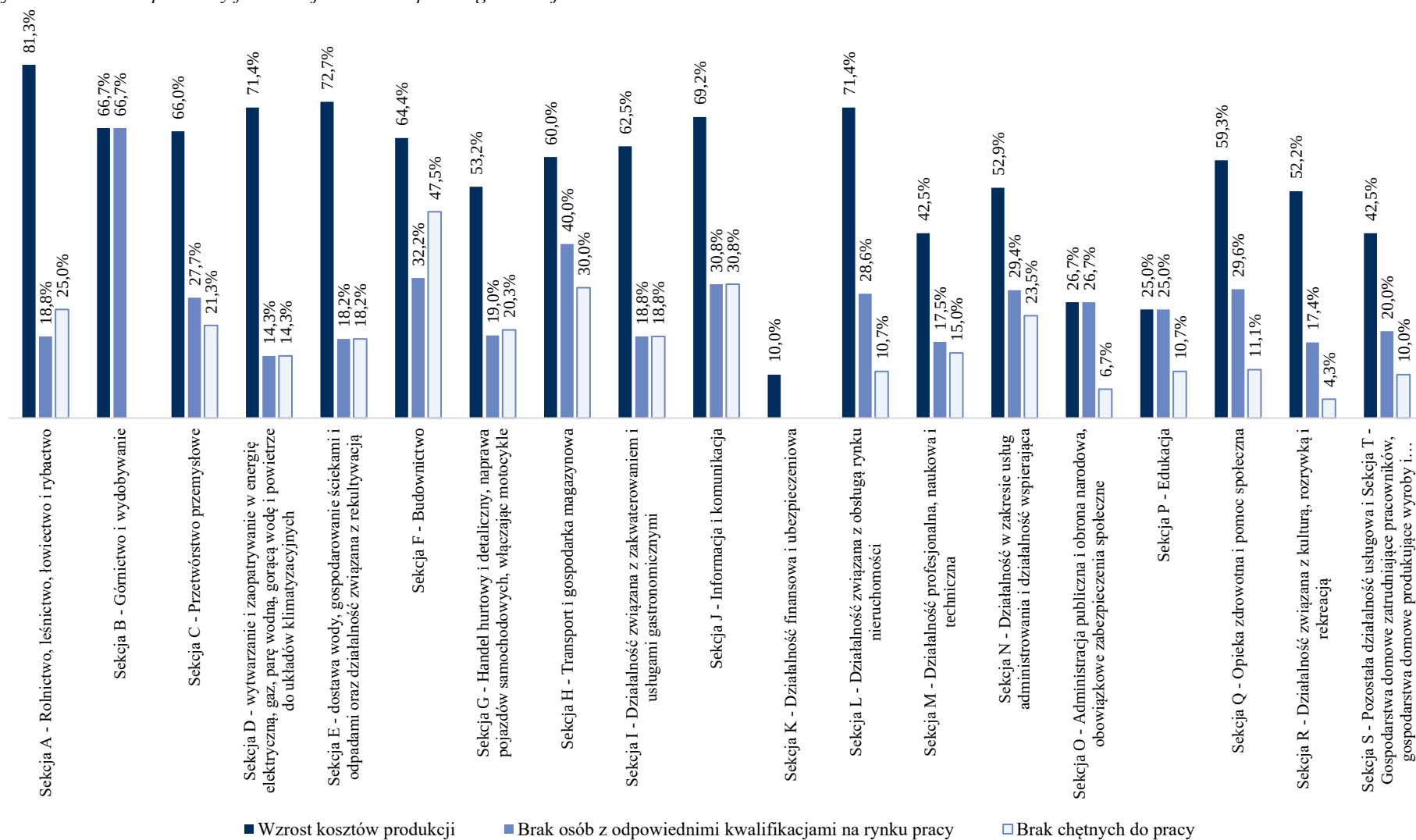
Na brak chętnych do pracy narzekali najczęściej przedsiębiorcy z branż:

- Sekcja F – Budownictwo – 47,5%,
- Sekcja J – Informacja i komunikacja – 30,8%,
- Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa – 30,0%.

Brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami na rynku pracy oraz brak chętnych do pracy to w większym stopniu problem większych firm – wskazywało na niego odpowiednio 19,4% i 18,9% firm mikro, 26,7% i 19,0% małych firm oraz 29,8% i 23,1% firm zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

Trzy główne problemy są w większym stopniu identyfikowane przez firmy z sektora prywatnego: 60,3% firm prywatnych i 41,4% firm publicznych wskazało na wzrost kosztów produkcji, jako główny problem. Na brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami wskazało 22,4% przedstawicieli firm publicznych i 25,3% z firm prywatnych, a na brak chętnych do pracy 11,2% firm publicznych oraz 23,6% przedstawicieli sektora prywatnego.

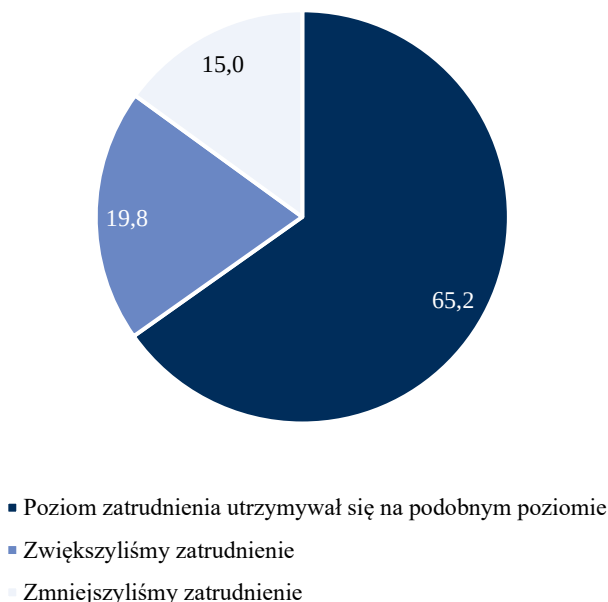
Wykres 13. Główne problemy firm z województwa opolskiego a sekcja działalności



Źródło: badanie CATI/CAWI

Poziom zatrudnienia w 65,2% firm nie uległ zmianom w ciągu ostatnich 2 lat. Niemal 20% przedsiębiorców zadeklarowało wzrost zatrudnienia w tym okresie, a 15,0% spadek.

Wykres 14. Poziom zatrudnienia w firmach w województwie opolskim w ostatnich 2 latach



Źródło: badanie CATI/CAWI

Bilans netto zatrudnienia⁵ wyniósł 4,8 punkty procentowe.

W firmach w województwie opolskim poziom zatrudnienia utrzymuje się na stabilnym poziomie zwłaszcza w przypadku firm mikro i małych. Mimo, że w niemal 58% firm zatrudniających 50 pracowników lub więcej poziom zatrudnienia utrzymuje się na stabilnym poziomie, jednak to wśród tych firm dostrzegalna jest większa tendencja do zwiększania zatrudnienia. Niemal 31% przedsiębiorców z tej grupy (50 i więcej pracowników) wskazała na zwiększenie zatrudnienia w ostatnich 2 latach, oni również najrzadziej deklarowali fakt redukcji zatrudnienia.

Uwzględniając sektor własności firm uwidacznia się większa stabilizacja poziomu zatrudnienia w sektorze publicznym (76,3%). Z kolei przedstawiciele firm prywatnych częściej wskazywali zarówno na zwiększanie, jak i zmniejszanie zatrudnienia, co świadczy o mniejszej stabilności w tym obszarze.

⁵ Oszacowany jako różnica pomiędzy odsetkiem firm wskazujących na zwiększenie zatrudnienia a odsetkiem firm wskazujących na zmniejszenie zatrudnienia.

Tabela 20. Poziom zatrudnienia w firmach w województwie opolskim w ostatnich 2 latach

	Poziom zatrudnienia utrzymywał się na podobnym poziomie	Zwiększyliśmy zatrudnienie	Zmniejszyliśmy zatrudnienie	Bilans netto zatrudnienia
Od 1 do 9 pracowników	67,2%	15,4%	17,4%	-2,0
Od 10 do 49 pracowników	67,2%	18,5%	14,4%	4,1
50 i więcej pracowników	57,7%	30,8%	11,5%	19,3
Publiczny	76,3%	16,4%	7,2%	9,2
Prywatny	60,3%	21,3%	18,4%	2,9

Źródło: badanie CATI/CAWI

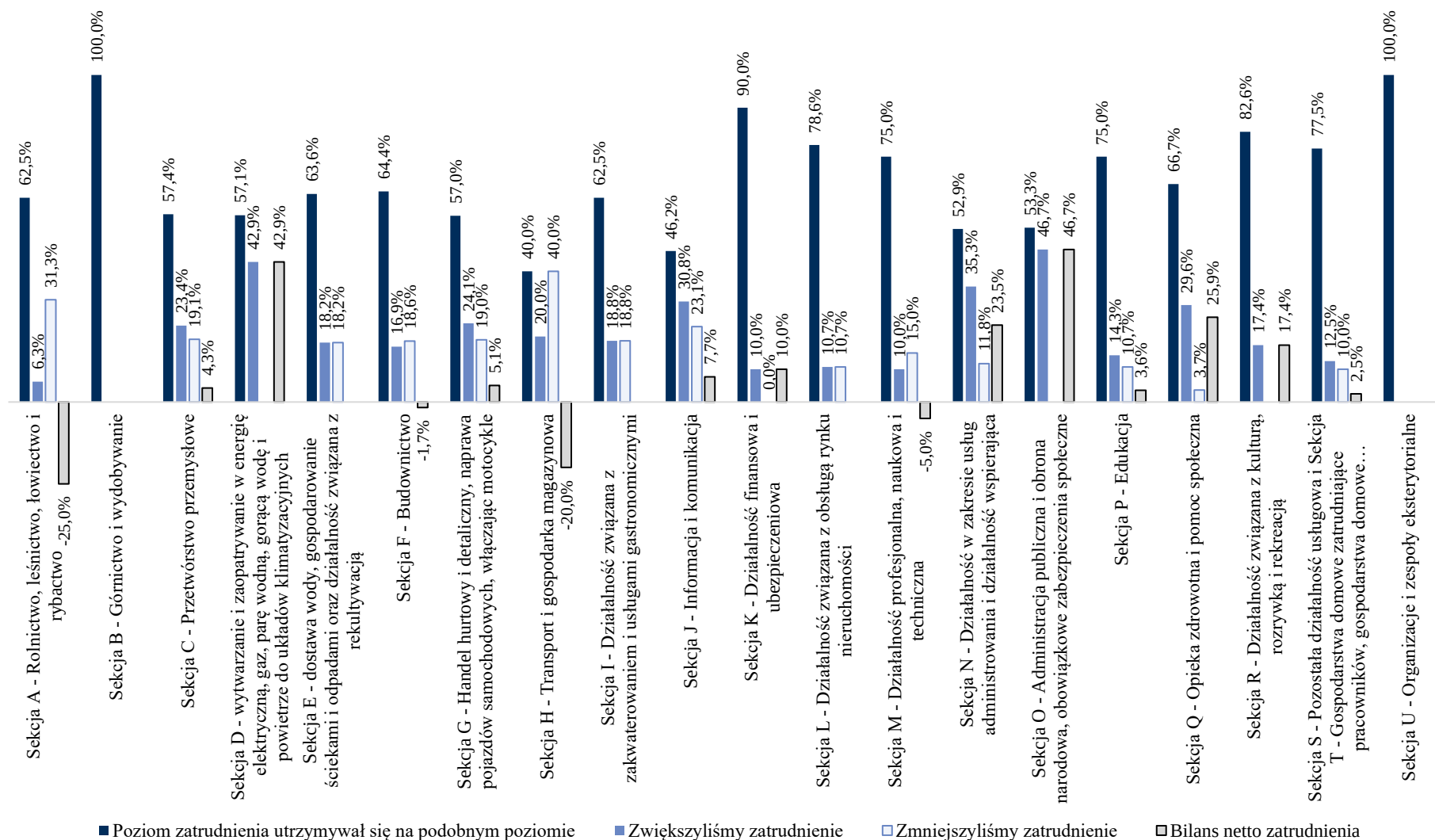
Zwiększenie zatrudnienia najczęściej wskazywali przedstawiciele następujących branż:

- Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne – 46,7%,
- Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych – 42,9%,
- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 35,3%,
- Sekcja J – Informacja i komunikacja – 30,8%,
- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 29,6%.

Zmniejszenie poziomu zatrudnienia najczęściej wskazywali przedstawiciele następujących branż:

- Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa – 40,0%,
- Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 31,3%.

Wykres 15. Poziom zatrudnienia w firmach w województwie opolskim w ostatnich 2 latach a branża



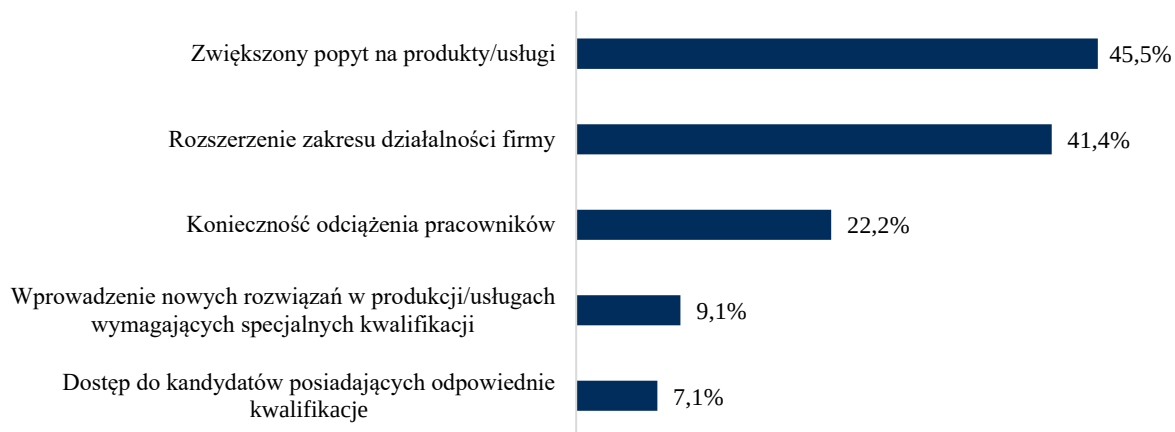
Źródło:

badanie

CATI/CAWI

Do głównych czynników zwiększania poziomu zatrudnienia w firmach województwa opolskiego należy zaliczyć zwiększony popyt na produkty/usługi (45,5%) oraz rozszerzenie zakresu działalności firmy (41,4%). Ponadto 22,2% przedsiębiorców wskazało jako powód konieczność odciążenia pracowników.

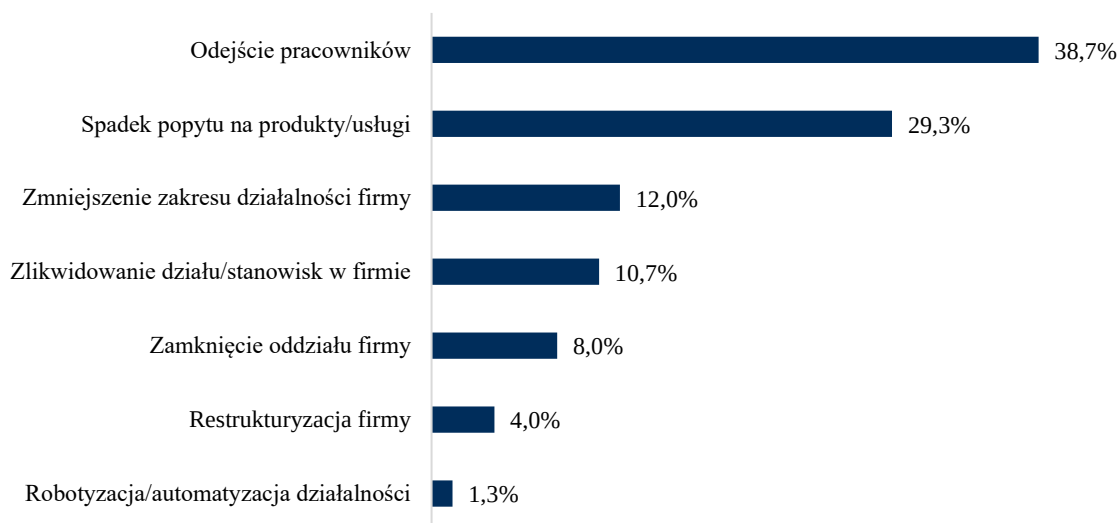
Wykres 16. Czynniki zwiększania zatrudnienia



Źródło: badanie CATI/CAWI

Głównymi czynnikami redukcji zatrudnienia w firmach w województwie opolskim były: odejście pracowników (38,7%) i spadek popytu na produkty/usługi (19,3%). Ponadto 12,0% przedsiębiorców jako czynnik zidentyfikowało zmniejszenie zakresu działalności firmy, a co dziesiąty badany zlikwidowanie działu/stanowisk w firmie.

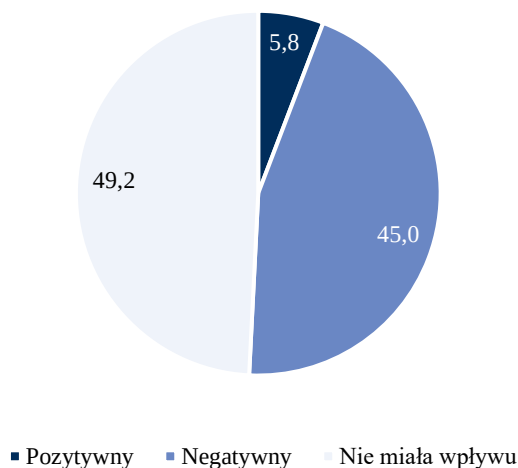
Wykres 17. Przyczyny redukcji zatrudnienia



Źródło: badanie CATI/CAWI

Blisko połowa przedsiębiorców nie odczuła wpływu pandemii COVID-19 na sytuację swojej firmy, natomiast 45,0% dostrzegło jej negatywny wpływ, a 5,8% pozytywny.

Wykres 18. Wpływ pandemii na działalność firm w województwie opolskim



Źródło: badanie CATI/CAWI

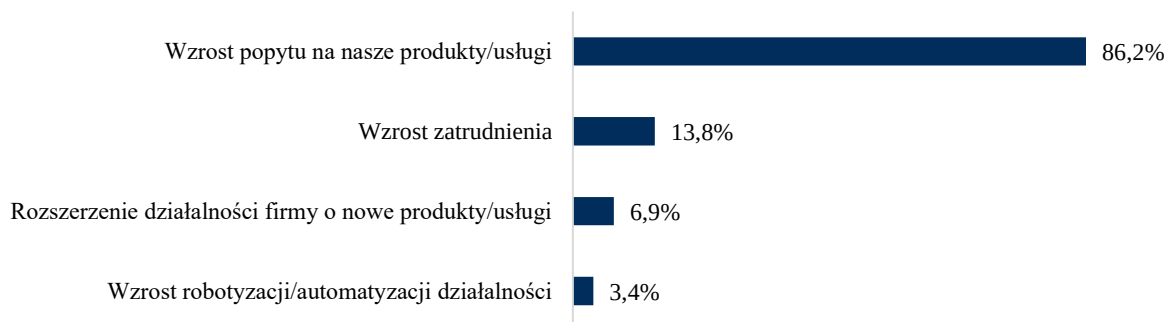
Na negatywny wpływ pandemii na działalność firmy wskazywali przede wszystkim przedstawiciele takich branż, jak: sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (81,3%), sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (74,1%), sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (65,2%), sekcje: S – Pozostała działalność usługowa i T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (62,5%), sekcja J – Informacja i komunikacja (61,5%), sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (58,8%), sekcja F – Budownictwo (54,2%), sekcja P – Edukacja (53,6%), sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (50,0%) oraz sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

Na negatywny wpływ pandemii COVID-19 na działalność firmy częściej wskazywali przedstawiciele sektora publicznego (53,3%) niż prywatnego (41,4%).

Ponad 86% przedsiębiorców dostrzegających pozytywny wpływ pandemii na działalność firmy widzi jego przejawy we wzroście popytu na ich produkty/usługi. Jest to kluczowy czynnik świadczący o pozytywnym oddziaływaniu ówczesnej sytuacji na kondycję firm. Inne wytypowane czynniki były wskazywane w znacznie mniejszym stopniu. Wskazują na niego firmy z następujących branż: Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe, Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, Sekcja J –

Informacja i komunikacja, Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Sekcja S – Pozostała działalność usługowa i Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby.

Wykres 19. Pozytywny wpływ pandemii COVID-19 na działalność przedsiębiorstw



Źródło: badanie CATI/CAWI

Z kolei negatywny wpływ pandemii COVID-19 na działalność firm objawiał się przede wszystkim poprzez brak możliwości świadczenia usług/kontynuowania produkcji (44,9%), spadek produkcji/popytu na produkty/usługi (43,6%) i spadek dochodów firmy (39,6%). Niemal 1/4 badanych wskazała także na takie czynniki jak wzrost cen i utrudniony dostęp do materiałów niezbędnych do produkcji/realizacji usług.

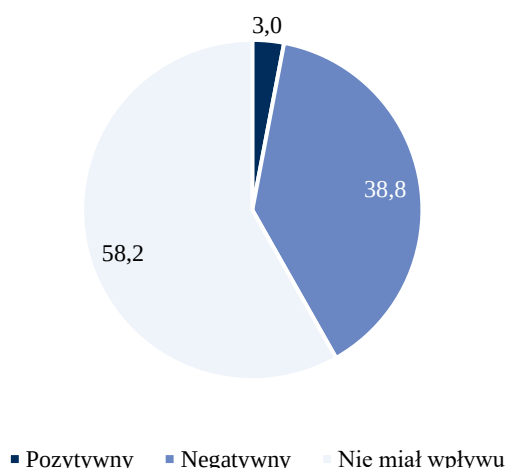
Wykres 20. Negatywny wpływ pandemii COVID-19 na działalność firm



Źródło: badanie CATI/CAWI

Niemal 60% przedsiębiorców w województwie opolskim nie dostrzega wpływu wybuchu wojny w Ukrainie na działalność swojej firmy. Negatywne skutki tego zdarzenia zauważa 38,8% przedstawicieli firm, a jedynie 3,0% zaobserwowało pozytywne oddziaływanie.

Wykres 21. Wpływ wybuchu wojny w Ukrainie na działalność firmy



Źródło: badanie CATI/CAWI

Najczęściej na negatywne oddziaływanie wojny w Ukrainie wskazywali przedstawiciele takich branż, jak: sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (58,2%), sekcja F – Budownictwo (54,2%), sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (52,9%), sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (50,0%) i sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa (50,0%).

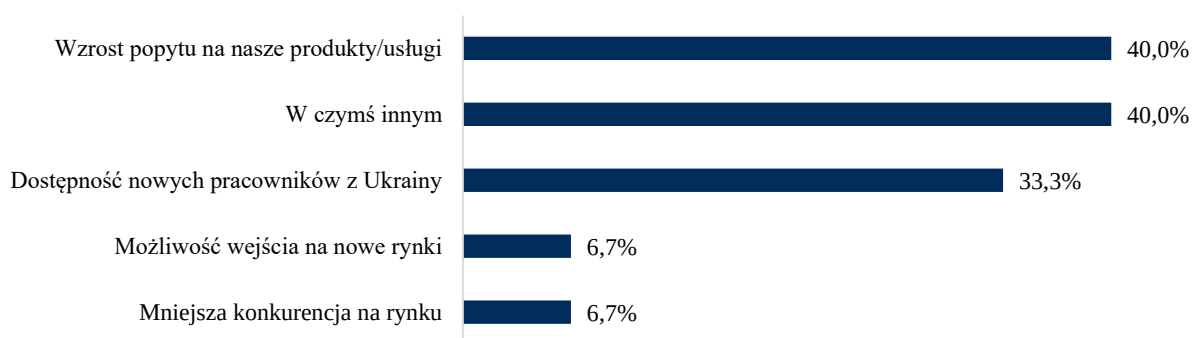
W znacznie większym stopniu na negatywny wpływ wybuchu wojny w Ukrainie na działalność firmy wskazywali przedsiębiorcy z sektora prywatnego (44,3%) niż publicznego (26,3%).

Jako czynniki pozytywnego wpływu wybuchu wojny w Ukrainie wskazywano przede wszystkim na wzrost popytu na produkty/usługi oferowane przez firmę (40,0%) oraz dostępność nowych pracowników z Ukrainy (33,3%). Na wzrost popytu wskazywały firmy z branż: Sekcja F – Budownictwo, Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz Sekcja S – Pozostała

działalność usługowa i Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby. Na dostępność nowych pracowników z Ukrainy zaś przedstawiciele branż: Sekcja F – Budownictwo, Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, Sekcja J - Informacja i komunikacja, Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Ponadto 40,0% badanych wskazało na odpowiedź w czymś innym, wskazując tym samym, że wojna wpłynęła na ich firmę w inny sposób niż wzrost popytu, dostępność nowych pracowników z Ukrainy, możliwość wejścia na nowe rynki czy mniejsza konkurencja na rynku. Doprecyzowując swoją odpowiedź odnosili się do takich kwestii, jak: objęcie wsparciem uchodźców z Ukrainy, przede wszystkim w obszarze edukacji ukraińskich dzieci jako czynnik poprawy sytuacji ich firmy.

Wykres 22. Pozytywny wpływ wybuchu wojny w Ukrainie na działalność firmy



Źródło: badanie CATI/CAWI

Przedsiębiorcy określając przejawy negatywnego wpływu wojny w Ukrainie na prowadzoną przez nich działalność najczęściej wskazywali na inne aspekty, niż zaproponowane w kafeterii odpowiedzi (44,8%), a wśród nich ujmowali: ceny energii elektrycznej, napływ dzieci z Ukrainy i wynikający z tego faktu nadmiar obowiązków (branża edukacyjna), wahania kursów walut, zamknięcie rynku ukraińskiego, wzrost cen, wzrost cen materiałów i utrzymania, wzrost kosztów produkcji, zorganizowanie pomocy dla uchodźców z Ukrainy.

Jako czynniki negatywnego wpływu wskazywali także na ograniczony dostęp do materiałów niezbędnych do produkcji/realizacji usług (32,5%) i spadek popytu na produkty/usługi (23,7%).

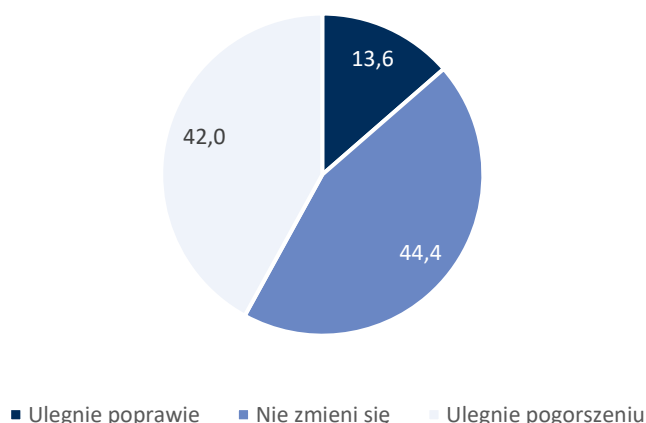
Wykres 23. Negatywny wpływ wybuchu wojny w Ukrainie na działalność firmy



Źródło: badanie CATI/CAWI

Spośród przedsiębiorców 44,4% nie przewiduje zmiany sytuacji swojej kondycji w latach 2022-2023. Pogorszenia sytuacji obawia się 42,0% firm, a poprawę przewiduje 13,6%.

Wykres 24. Przewidywania dotyczące przyszłej sytuacji firmy



Źródło: badanie CATI/CAWI

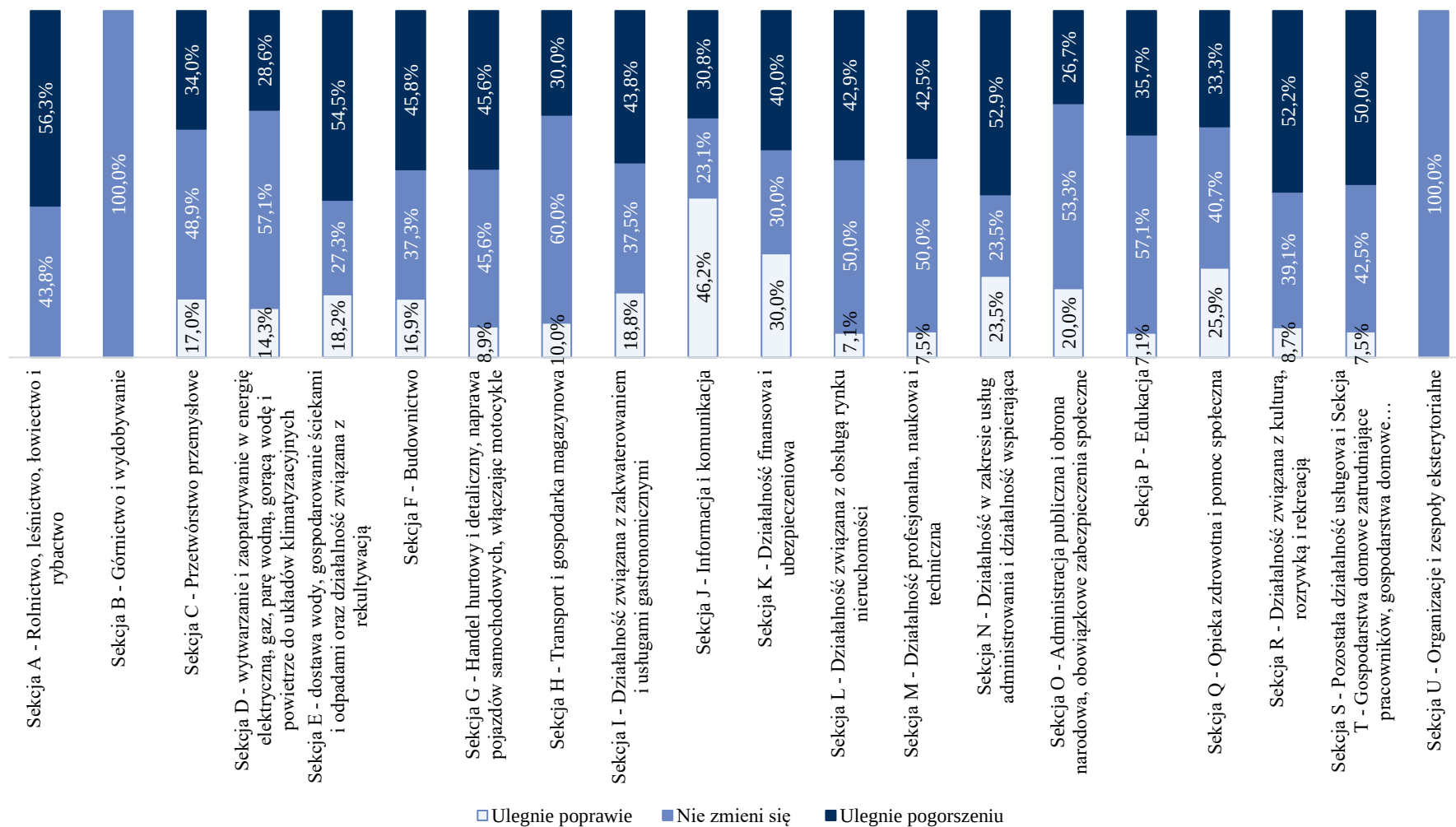
Poprawy sytuacji swojej firmy w latach 2022-2023 upatrują się przedstawiciele takich branż, jak: sekcja J – Informatyka i komunikacja (46,2%), sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (30,0%), sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (25,9%), sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (23,5%).

Pogorszenie sytuacji swojej firmy przewidują w największym stopniu przedstawiciele branż: sekcji A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (56,3%), sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (54,5%), sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (52,9%), sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (52,2%) oraz sekcja S –

pozostała działalność usługowa i sekcja T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (50,0%).

Wraz ze wzrostem wielkości firmy wzrasta odsetek opinii o poprawie sytuacji firmy i maleje odsetek wskazań na przewidywane pogorszenie. Poprawę przewiduje 10,4% firm mikro, 15,4% firm małych i 16,3% firm średnich i większych. Z kolei pogorszenie sytuacji prognozuje 47,8% mikro firm, 43,6% firm małych i 27,9% firm zatrudniających 50 pracowników i więcej.

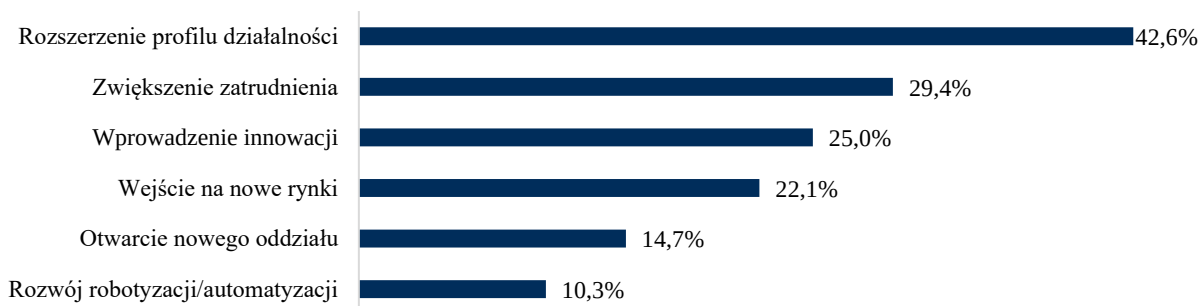
Wykres 25. Przewidywania dotyczące przyszłej sytuacji firmy a branża



Źródło: badanie CATI/CAWI

Firmy prognozujące poprawę swojej sytuacji w latach 2022-2023 wskazują jako czynnik poprawy przede wszystkim rozszerzenie profilu działalności (42,6%), zwiększenie zatrudnienia (29,4%), wprowadzenie innowacji (25,0%) i wejście na nowe rynki (22,1%).

Wykres 26. Przejawy poprawy sytuacji firmy w latach 2022-2023



Źródło: badanie CATI/CAWI

Odnosząc się do czynników wpływających na przewidywane pogorszenie sytuacji przedsiębiorcy wskazywali na trudności finansowe (np. zadłużenie, brak płynności finansowej) – 46,2%, wymagania stawiane pracodawcom przez państwo – 44,8% i mniejszy popyt na usługi/produkty – 38,1%. Blisko 30% wskazało na odpowiedzi wykraczające poza zaproponowaną kafenię odpowiedzi, a doprecyzowując wymieniali takie czynniki jak: trudności z dostępem do materiałów niezbędnych do produkcji/świadczenia usług, dynamiczny wzrost cen energii, gazu i węgla, wzrost kosztów działalności, rosnące podatki, mniejsze możliwości finansowe potencjalnych klientów, inflacja.

Wykres 27. Przejawy pogorszenia sytuacji firmy w latach 2022-2023



Źródło: badanie CATI/CAWI

Podsumowując należy podkreślić, że przedsiębiorcy z województwa opolskiego dobrze oceniają kondycję swoich firm, chociaż stykają się z różnymi problemami i trudnościami. Pandemia COVID-19 stanowiła wyzwanie dla wielu firm, jednak niemal połowa wskazała na brak wpływu pandemii na sytuację firmy, ponad połowa przedsiębiorców deklaruje także brak wpływu wybuchu wojny w Ukrainie na ich sytuację. Jednak obecna sytuacja gospodarcza kraju, w tym rosnące koszty utrzymania, wpływa na pesymistyczną wizję przyszłości firm, które w 44,4% przypadków przewidują pogorszenie swojej sytuacji w najbliższym czasie.

4.3 Prognozowany popyt na pracę

Przedsiębiorcy postawieni przed możliwością otrzymania wsparcia finansowego ze środków publicznych na zatrudnienie osób, które mają największe trudności w wejściu na rynek pracy (osób w wieku 50+, z niepełnosprawnościami, opiekujących się innymi członkami rodziny, nieposiadających kwalifikacji) w większości (52,8%) nie zdecydowałoby się na skorzystanie z tego rodzaju wsparcia. Pozytywnie do tego rozwiązania odnosi się ok. 1/3 badanych. Największy odsetek pracodawców odrzucających taką możliwość jest wśród mikroprzedsiębiorstw (60,7%). Deklarację skorzystania z takiej formy wsparcia najczęściej (41,0%) skali wskazują przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników.

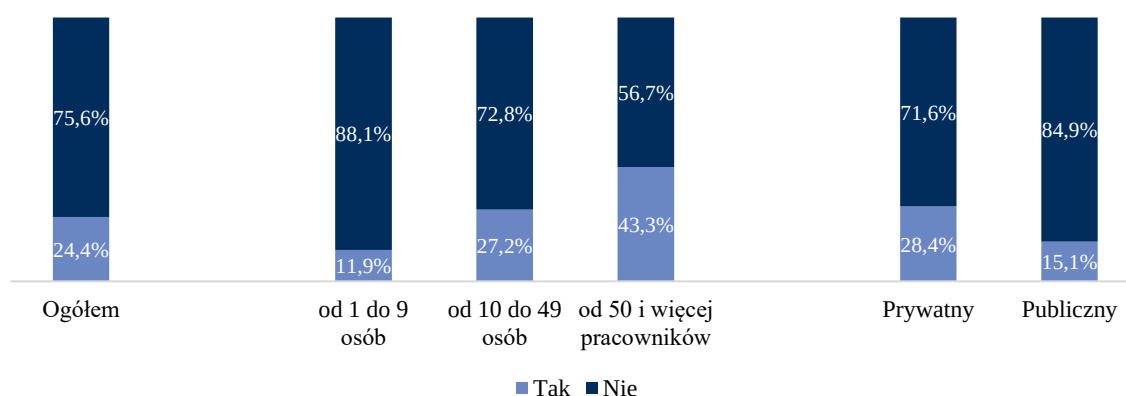
Tabela 21. Chęć skorzystania ze wsparcia finansowanego ze środków publicznych na zatrudnienie osób mających trudności w wejściu na rynek pracy

	Tak	Nie	Nie wiem/trudno powiedzieć
Ogółem	33,8%	52,8%	13,4%
Od 1 do 9 pracowników	28,4%	60,7%	10,9%
Od 10 do 49 pracowników	41,0%	45,6%	13,3%
50 i więcej pracowników	30,8%	51,0%	18,3%
Publiczny	30,3%	50,7%	19,1%
Prywatny	35,3%	53,7%	10,9%

Źródło: badanie CATI/CAWI

W momencie realizacji badania niespełna 1/4 firm prowadziła rekrutację pracowników. Rekrutację prowadziło 43,3% pracodawców zatrudniających 50 lub więcej pracowników, 27,2% małych firm i 11,9% mikro firm. W sektorze prywatnym rekrutowało 28,4% firm, a w publicznym 15,1%.

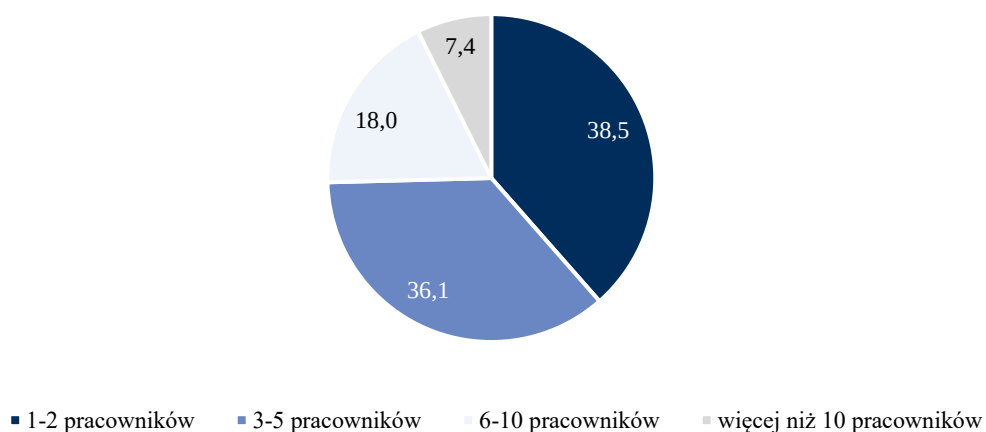
Wykres 28. Rekrutacja nowych pracowników



Źródło: badanie CATI/CAWI

W niemal 40% przypadków rekrutowano od 1 do 2 pracowników, a w ok. 36% firm rekrutacja obejmowała od 3 do 5 pracowników. Od 6 do 10 pracowników rekrutowało 18,0% firm, a 7,4% poszukiwało więcej niż 10 pracowników. Natomiast dominanta dla liczby poszukiwanych pracowników wyniosła 2.

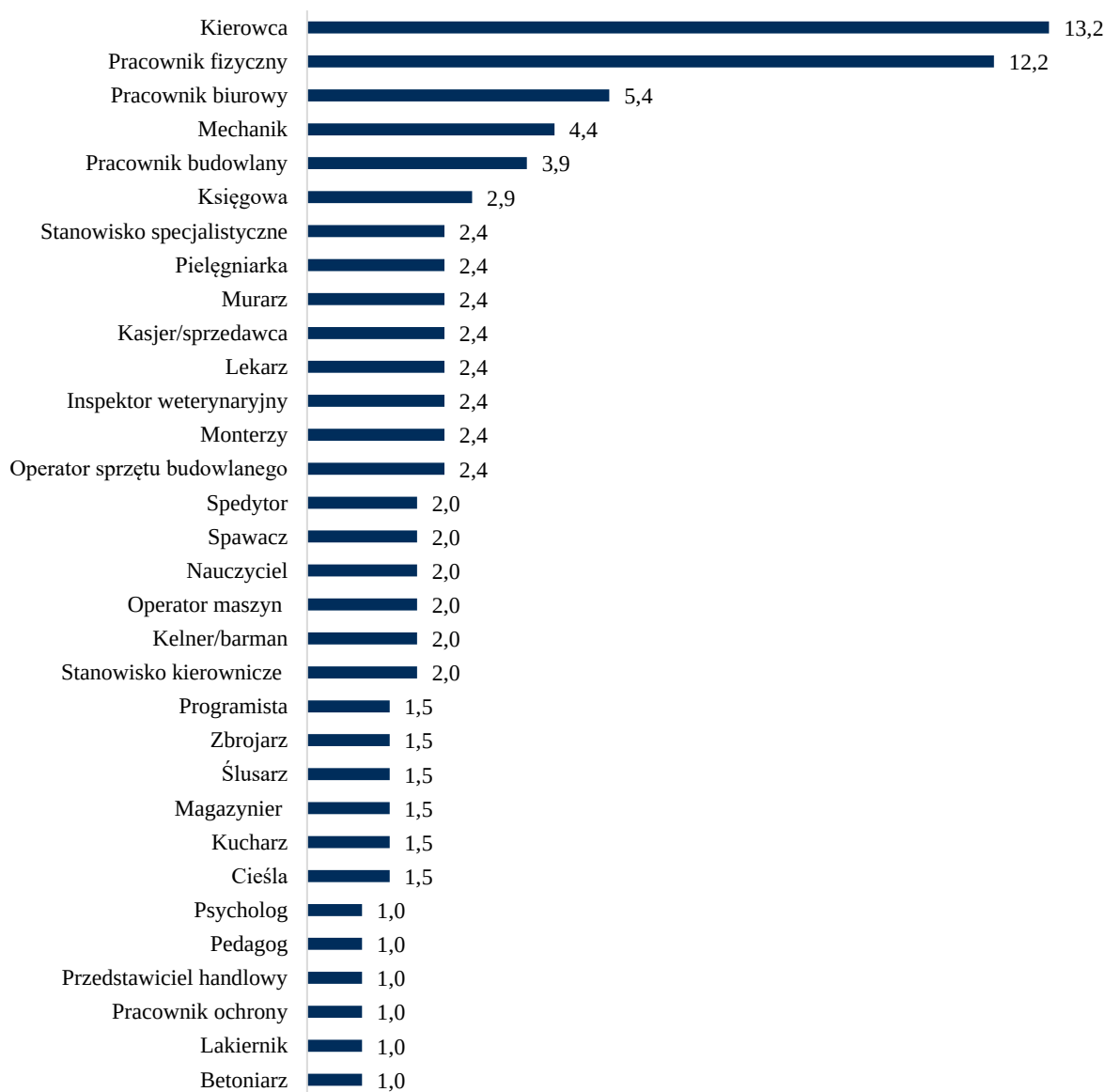
Wykres 29. Zakres prowadzonej rekrutacji



Źródło: badanie CATI/CAWI

Wśród najczęściej wskazywanych zawodów, w których poszukiwano pracowników znaleźli się kierowcy (13,2%), pracownicy fizyczni (12,2%), pracownicy biurowi (5,4%) oraz mechanicy (4,4%).

Wykres 30. Zawody, w których rekrutowano pracowników⁶

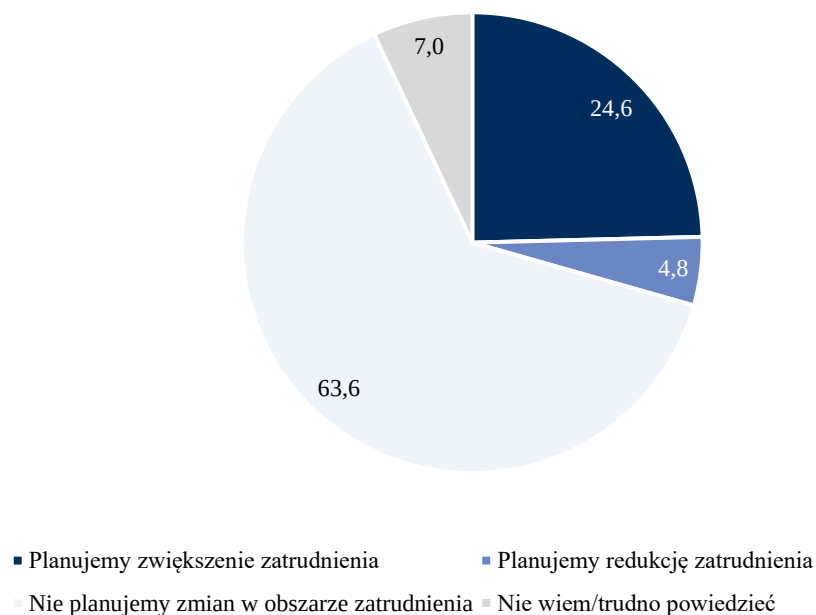


Źródło: badanie CATI/CAWI

Plany zatrudnieniowe na 2023 r. u 63,6% pracodawców nie przewidują zmian, blisko 1/4 firm planuje zwiększyć zatrudnienie, a 4,8% zmniejszyć. Z kolei 7,0% pracodawców nie było w stanie określić czy będą zachodzić w ich firmie zmiany w zatrudnieniu w najbliższym roku.

⁶ Na wykresie wyszczególniono zawody, które wskazano co najmniej dwukrotnie

Wykres 31. Plany zatrudnieniowe na 2023 r.



Źródło: badanie CATI/CAWI

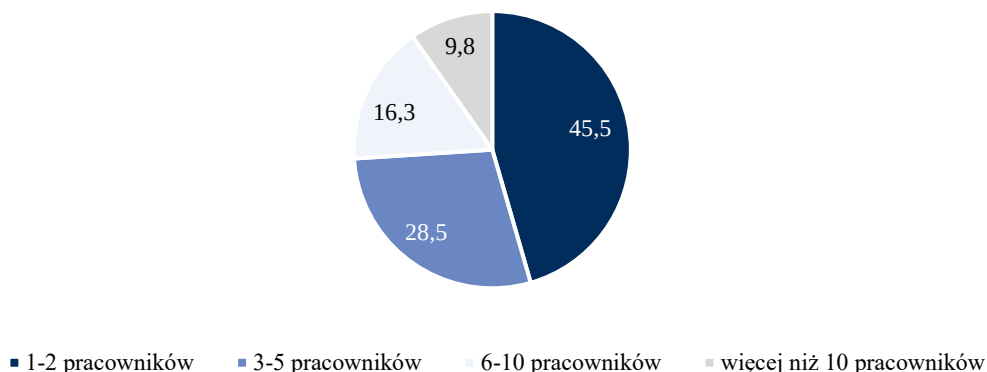
Pracodawcy planujący redukcję zatrudnienia wskazywali, że będzie ona dotyczyła⁷:

- 1-2 pracowników – 12 wskazań,
- 3-10 pracowników – 5 wskazań,
- Powyżej 10 pracowników – 2 wskazania,
- Trudno powiedzieć – 1 wskazanie.

Pracodawcy planujący zwiększenie zatrudnienia w 2023 r. wskazywali na potrzebę zatrudnienia 1-2 pracowników (45,5%), 3-5 pracowników (28,5%), 6-10 pracowników (16,35) lub więcej niż 10 pracowników (9,8%).

⁷ Dane zaprezentowano w formie liczbowej, a nie procentowej ze względu na niskie liczebności.

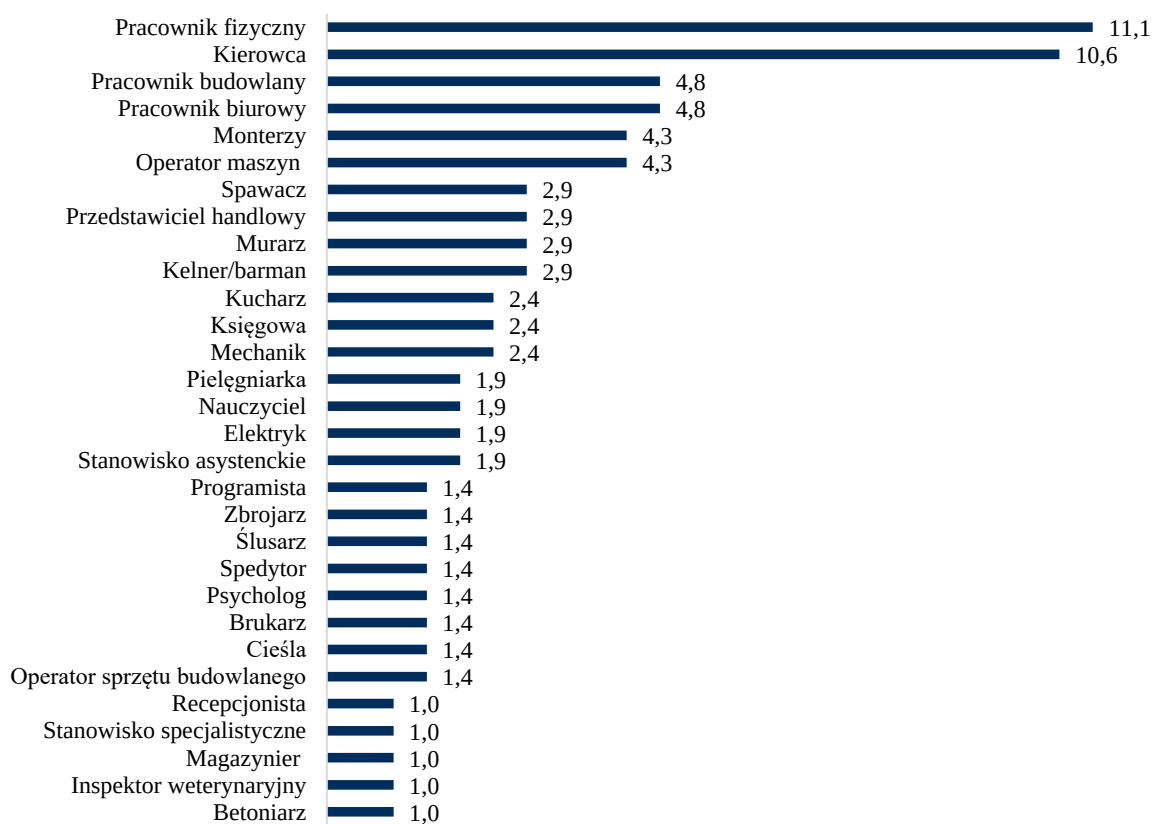
Wykres 32. Planowana liczba zwiększenia zatrudnienia



Źródło: badanie CATI/CAWI

W 2023 r. firmy zamierzają rekrutować przede wszystkim pracowników fizycznych (11,1%) oraz kierowców (10,6%), ale także pracowników budowlanych i pracowników biurowych (po 4,8% wskazań) oraz monterów i operatorów maszyn (po 4,3% wskazań).

Wykres 33. Zawody, w których firmy będą rekrutowały w 2023 r.⁸



Źródło: badanie CATI/CAWI

⁸ Na wykresie wyszczególniono zawody, które wskazano co najmniej dwukrotnie

Pracodawcy z województwa opolskiego nisko oceniają dostępność pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami na rynku pracy. Najślabiej oceniana jest dostępność specjalistów (2,4 w 5-punktowej skali) – 22,8% ocenia dostępność specjalistów na rynku bardzo źle, a kolejnych 27,8% raczej źle. Dostępność pracowników fizycznych oceniana jest na 2,7 w 5-punktowej skali, przy czym źle ocenia ją 32,0% przedsiębiorców. Co piąty przedsiębiorca źle ocenia dostępność pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje na stanowiska kierownicze/managerskie, przy czym 18,2% jest odmiennego zdania i ocenia dostępność tego typu pracowników dobrze. Najwyżej oceniana jest dostępność pracowników biurowych – 3,2 w 5-punktowej skali, 33,0% wskazań na dobrą ocenę dostępności vs 19,8% wskazań na niską dostępność tego rodzaju pracowników.

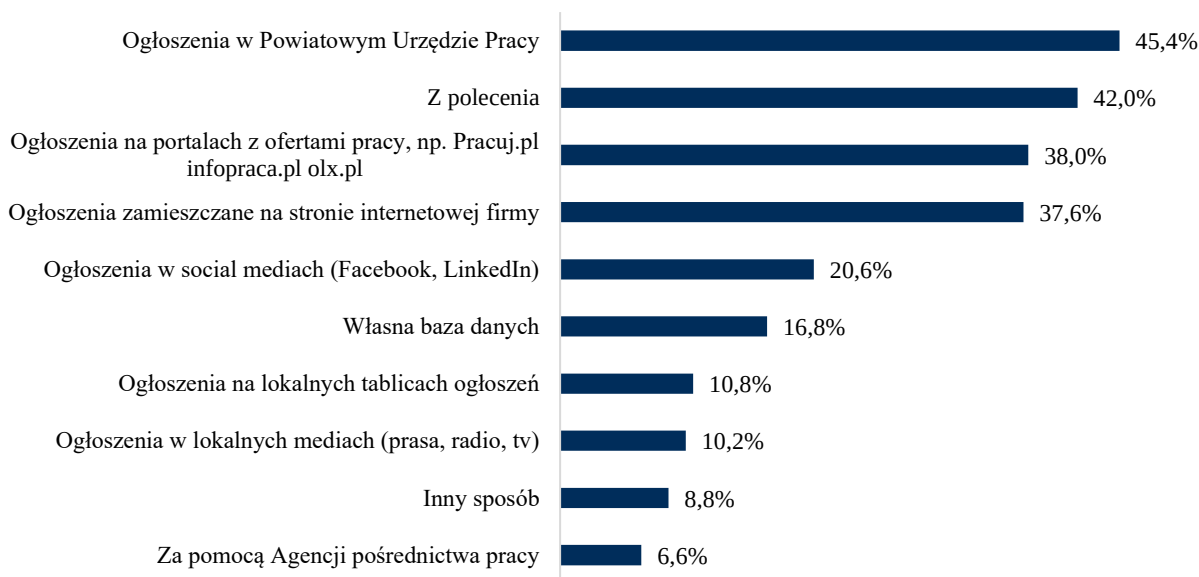
Tabela 22. Ocena dostępności kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami na rynku pracy

Zagadnienie	Ocena					Nie wiem/ trudno powiedzieć	Średnia ocena
	Bardzo źle	Raczej źle	Ani źle, ani dobrze	Raczej dobrze	Bardzo dobrze		
Pracownicy biurowi	5,8%	14,0%	22,6%	28,4%	4,6%	24,6%	3,2
Pracownicy fizyczni	11,0%	21,0%	16,8%	18,6%	2,6%	30,0%	2,7
Specjaliści	22,8%	27,8%	16,0%	16,2%	2,0%	15,2%	2,4
Kierownicy/managerowie	5,8%	14,2%	16,0%	15,8%	2,4%	45,8%	2,9

Źródło: badanie CATI/CAWI

Pracodawcy z województwa opolskiego rekrutują pracowników przede wszystkim poprzez zamieszczanie ogłoszeń w powiatowych urzędach pracy (45,4%), z polecenia (42,0%), poprzez ogłoszenia zamieszczane na portalach z ofertami pracy (38,0%) i stronach internetowych firmy (37,8%). Co piąty pracodawca w procesie rekrutacji wykorzystuje również social media, a 16,8% własną bazę danych.

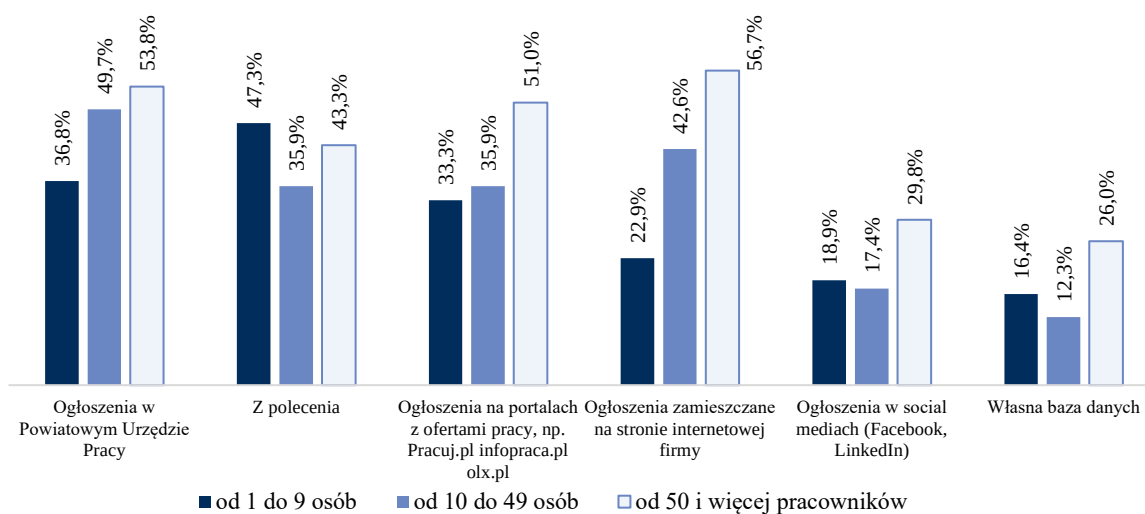
Wykres 34 Sposoby rekrutowania pracowników



Źródło: badanie CATI/CAWI

Z ogłoszeń w powiatowych urzędach pracy, ogłoszeń na portalach z ofertami pracy, a także zamieszczanych na firmowej stronie internetowej i w social mediach oraz z własnej bazy danych częściej korzystają większe firmy, tj. zatrudniające 50 lub więcej pracowników, niż małe i mikro firmy. Na polecenie jako formę rekrutacji pracowników najczęściej wskazywali mikro przedsiębiorcy.

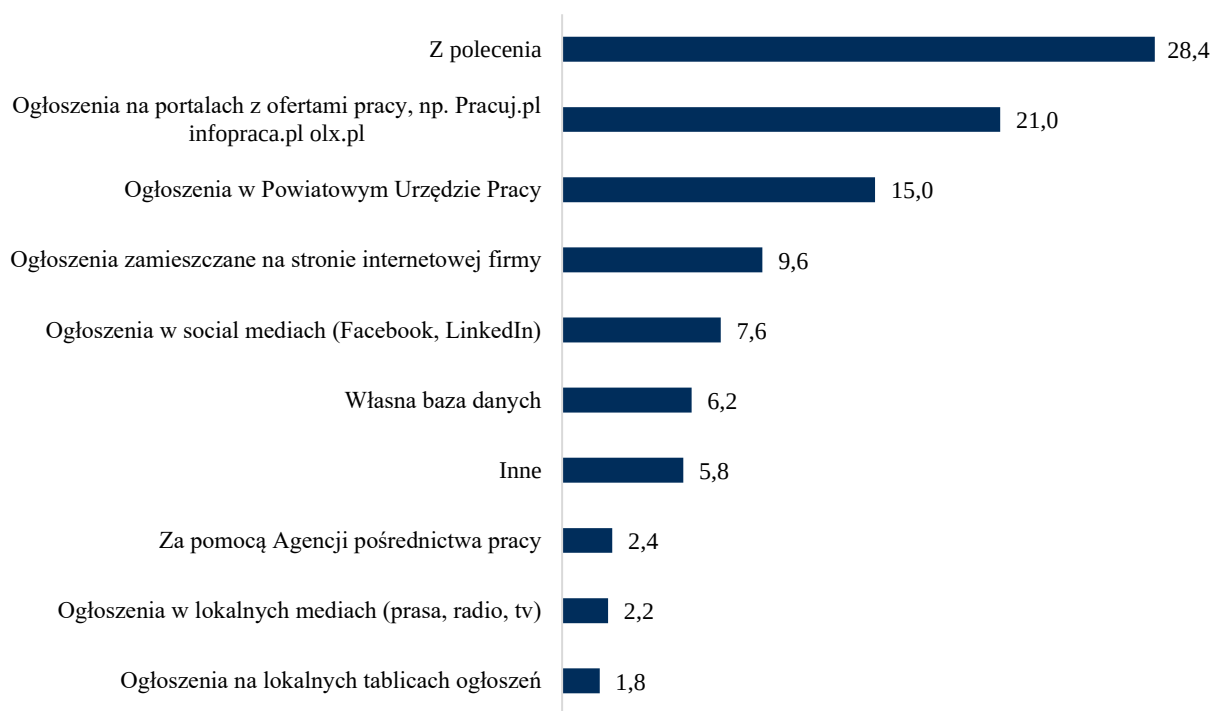
Wykres 35 Sposoby rekrutowania pracowników a wielkość przedsiębiorstwa



Źródło: badanie CATI/CAWI

Typując najbardziej skuteczną formę rekrutacji niemal 30% przedsiębiorców wskazało polecenie, a 21,0% zamieszczanie ofert na portalach z ofertami pracy, np. Pracuj.pl, Infopraca.pl i olx.pl. Ponadto 15,0% wskazało jako najskuteczniejszą formę rekrutowania ogłaszania w powiatowych urzędach pracy, a niemal co dziesiąty badany typował ogłoszenia zamieszczane na własnej stronie internetowej.

Wykres 36. *Najbardziej skuteczna forma rekrutacji pracowników*



Źródło: badanie CATI/CAWI

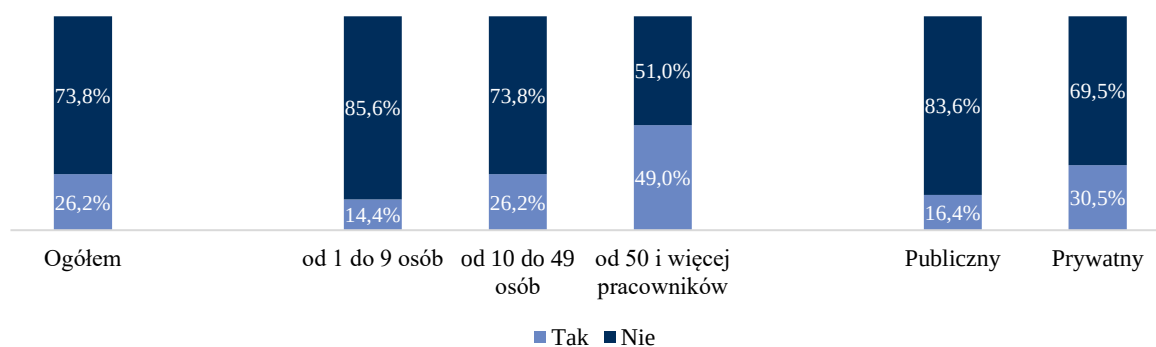
Podsumowując należy zwrócić uwagę, że zwiększenie zatrudnienia w najbliższym czasie przewiduje ok. 1/4 pracodawców z województwa opolskiego. Rekrutacje obejmą głównie od 1 do 5 pracowników, wśród których największy popyt będzie występował na pracowników fizycznych i kierowców. Plany te są zbieżne z działaniami pracodawców w obszarze struktury zatrudnienia podejmowanymi w okresie realizacji badania, tj. w 2022 r.

Dostępność pracowników posiadających wymagane przez pracodawców kwalifikacje jest oceniana raczej nisko, zwłaszcza w przypadku dostępności specjalistów. Główne metody rekrutowania nowych pracowników to ogłoszenia w powiatowych urzędach pracy, polecenia oraz ogłoszenia w portalach internetowych, na stronach internetowych i social mediach firm.

4.4 Zatrudnianie cudzoziemców

Cudzoziemców zatrudnia 26,2% pracodawców z województwa opolskiego. Częściej cudzoziemców zatrudniają firmy zatrudniające 50 lub więcej pracowników niż mniejsze firmy. Na zatrudnianie obcokrajowców wskazuje niemal połowa średnich i dużych firm (50 i więcej pracowników), 16,2% firm małych i 14,4% firm mikro. Częściej osoby spoza Polski zatrudniane są w sektorze prywatnym (30,5%) niż publicznym (16,4%).

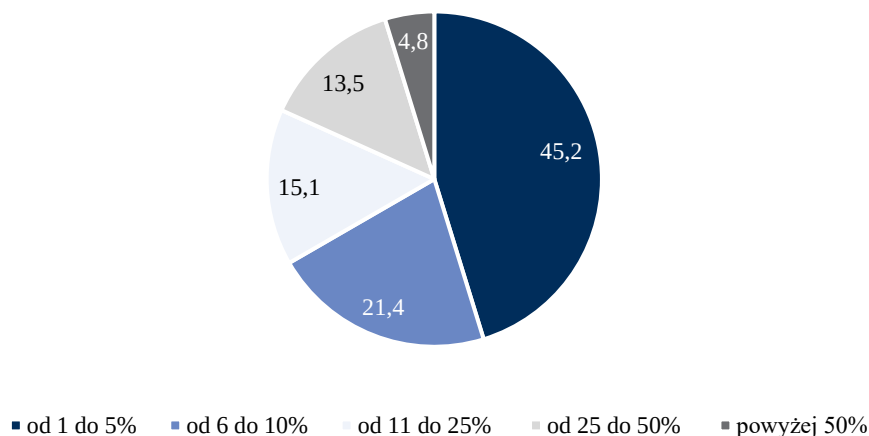
Wykres 37. Zatrudnianie cudzoziemców



Źródło: badanie CATI/CAWI

W firmach zatrudniających cudzoziemców w 45,2% stanowią oni nie więcej niż 5% ogółu zatrudnionych, a w kolejnych 21,4% stanowią nie więcej niż 10% wszystkich pracowników. W 81,7% firm zatrudniających cudzoziemców stanowią oni nie więcej niż 1/4 ogółu pracowników.

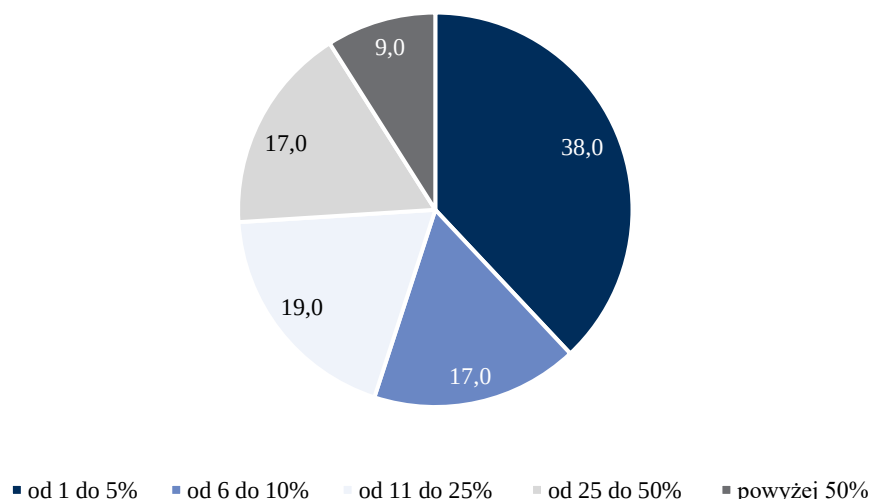
Wykres 38. Odsetek cudzoziemców w ogóle zatrudnionych



Źródło: badanie CATI/CAWI

Przed wybuchem wojny w Ukrainie w 38,0% firm zatrudniających cudzoziemców stanowili oni nie więcej niż 5% ogółu zatrudnionych, w 17,0% było to od 6 do 10% wszystkich pracujących, a w przypadku 19,0% było to od 11 do 25%. W czasie tym w 74% firm zatrudniających cudzoziemców pracownicy ci nie przekraczali 1/4 ogółu zatrudnionych.

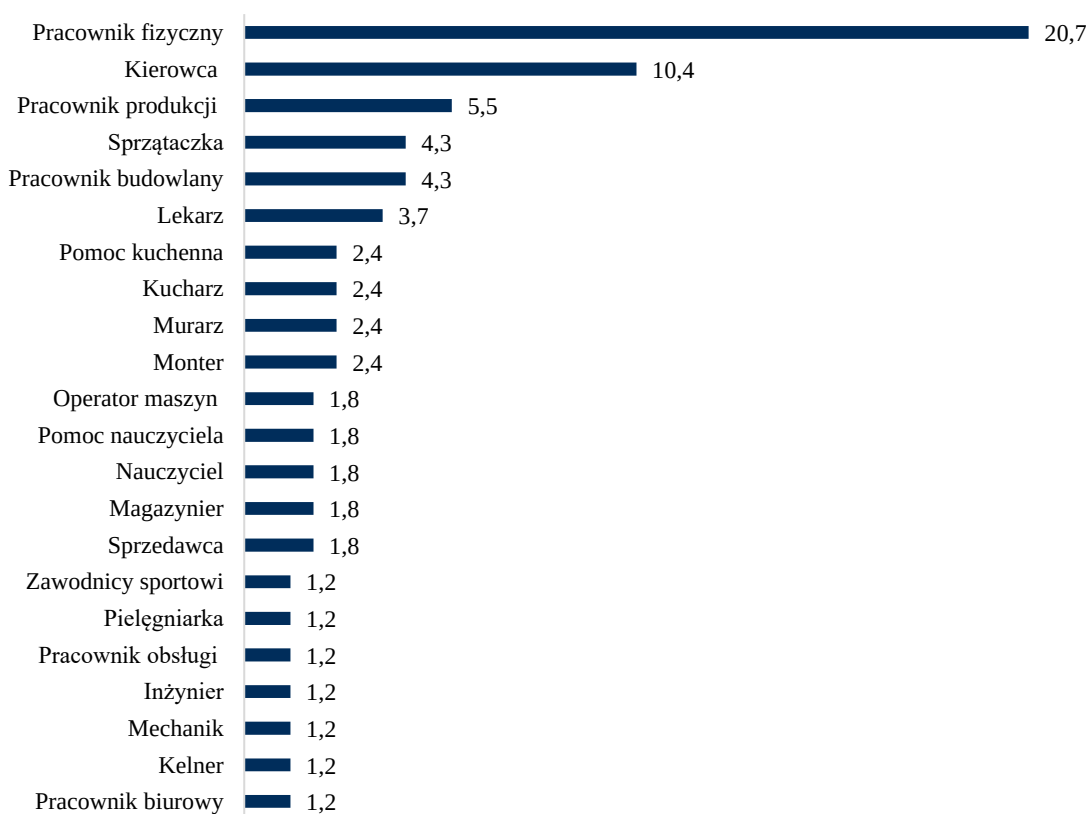
Wykres 39. Odsetek cudzoziemców w ogóle zatrudnionych przed wybuchem wojny w Ukrainie



Źródło: badanie CATI/CAWI

Cudzoziemcy zatrudnieni są przede wszystkim jako pracownicy fizyczni (20,7%) oraz kierowcy (10,4%). W dalszej kolejności wskazywano na takie zawody jak: pracownik produkcji (5,5%), sprzątaczkę i pracownik budowlany (po 4,3% wskazań). Cudzoziemcy są więc w większości zatrudniani na stanowiskach pracowników fizycznych. W 3,7% przypadków wskazano na zatrudnianie obcokrajowców na stanowisku lekarza. Zawody i stanowiska wymagające wyższych/specjalistycznych kwalifikacji i umiejętności wskazywane były rzadko i w pojedynczych przypadkach.

Wykres 40. Stanowiska, na których zatrudnieni są cudzoziemcy⁹

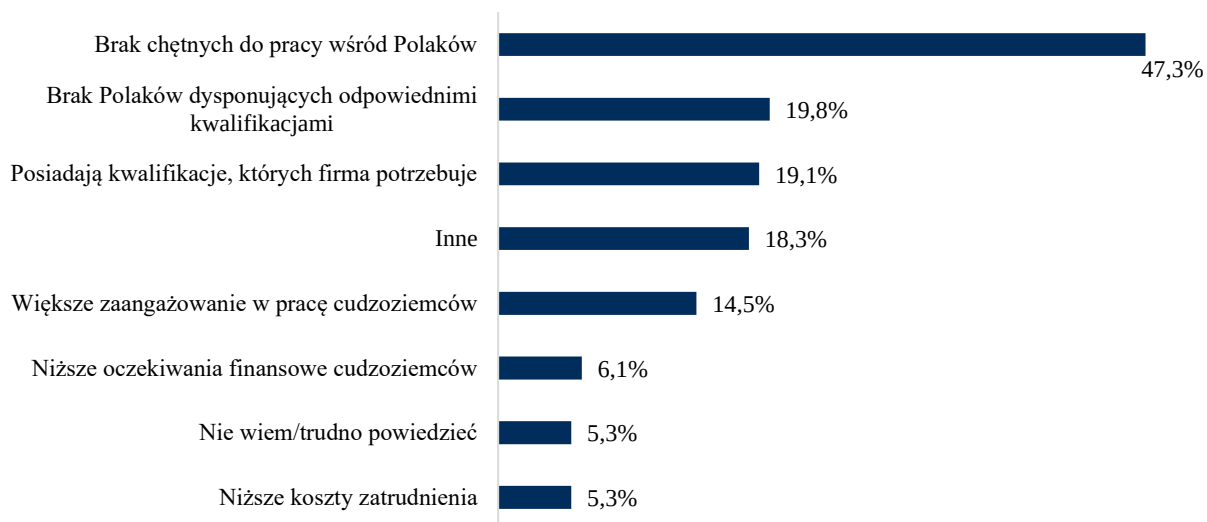


Źródło: badanie CATI/CAWI

Wśród powodów, dla których pracodawcy z województwa opolskiego zatrudniają cudzoziemców 47,3% przedstawicieli firm wskazało na brak chętnych do pracy wśród Polaków, niemal 20% badanych wskazało na brak Polaków dysponujących odpowiednimi kwalifikacjami i na to, że posiadają kwalifikacje, których firma potrzebuje.

⁹ Na wykresie wyszczególniono zawody, które wskazano co najmniej dwukrotnie

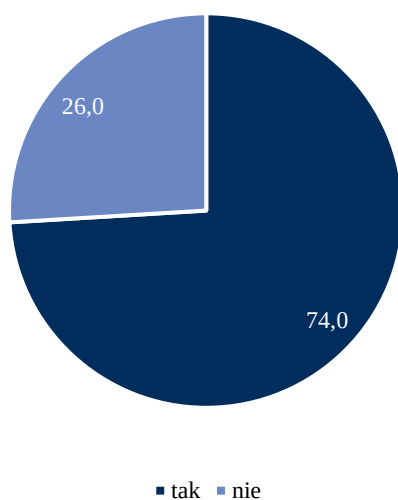
Wykres 41. Powody zatrudniania cudzoziemców



Źródło: badanie CATI/CAWI

Spośród pracodawców zatrudniających cudzoziemców 74% zatrudniało pracowników z Ukrainy w okresie przed wybuchem wojny w Ukrainie.

Wykres 42. Zatrudnianie Ukraińców przed wybuchem wojny w Ukrainie



Źródło: badanie CATI/CAWI

Ponad 71% pracodawców zatrudniających Ukraińców nie odczuło wpływu wybuchu wojny na poziom zatrudnienia w firmie, z odpływem pracowników w niewielkim stopniu spotkało się 15,5% pracodawców, a 13,4% doświadczyło znacznego odpływu pracowników w tym okresie.

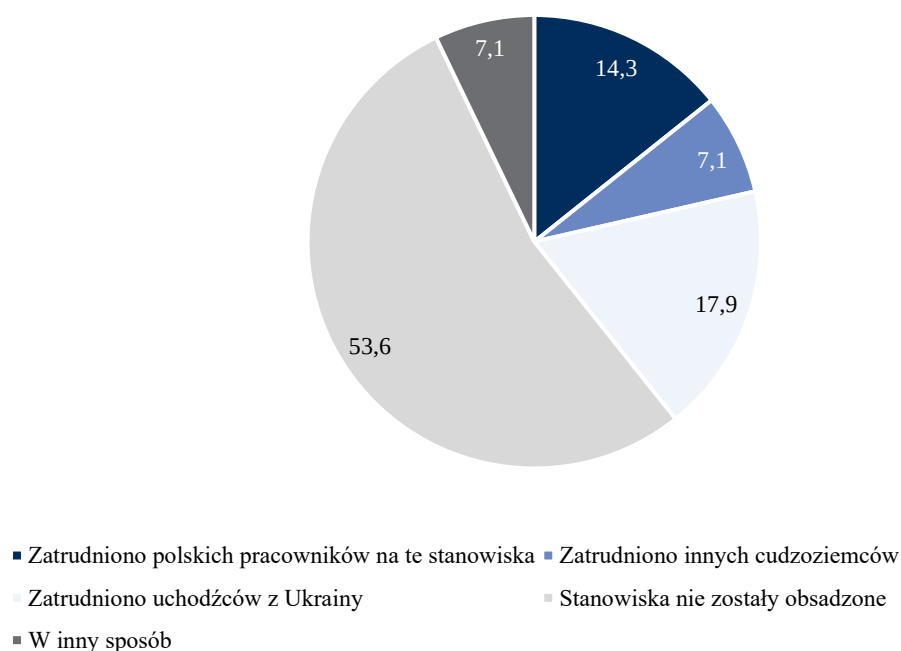
Wykres 43. Odpływ pracowników z Ukrainy w związku z wybuchem wojny w Ukrainie



Źródło: badanie CATI/CAWI

W przypadku 53,6% firm zatrudniających cudzoziemców, w których nastąpił odpływ pracowników stanowiska pozostawione przez ukraińskich pracowników nie zostały obsadzone (3,0% ogółu badanych firm), w 17,9% przypadków na te miejsca zatrudniono uchodźców z Ukrainy, w 14,3% przypadkach zatrudniono polskich pracowników, a w 7,1% innych cudzoziemców z Białorusi.

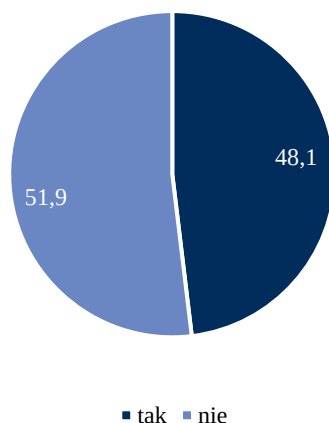
Wykres 44. Rozwiązania związane z odpływem ukraińskich pracowników w wyniku wybuchu wojny w Ukrainie



Źródło: badanie CATI/CAWI

Uchodźców z Ukrainy zatrudnia 48,1% firm, w których pracują obcokrajowcy. Firmy te stanowią 12,6% ogółu firm uczestniczących w badaniu.

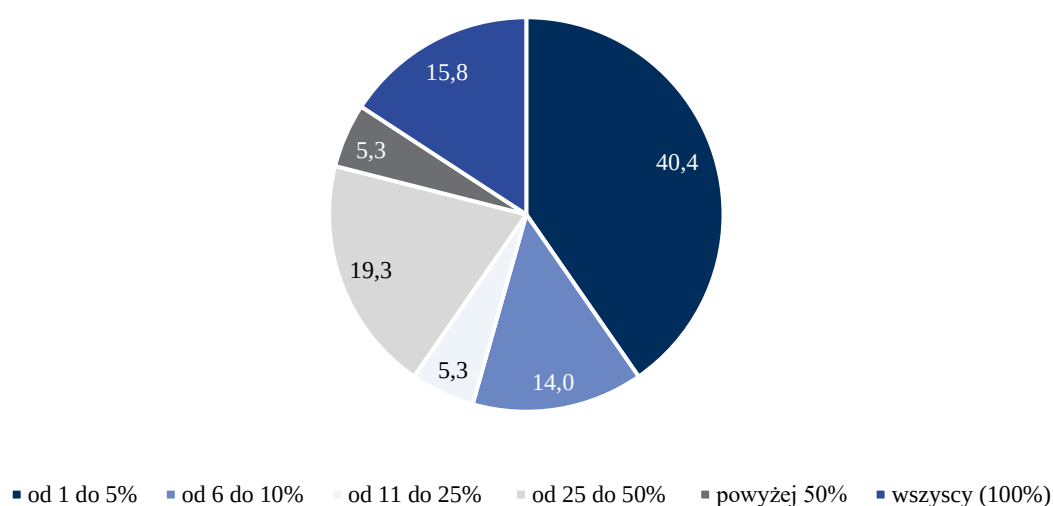
Wykres 45. Zatrudnianie uchodźców z Ukrainy



Źródło: badanie CATI/CAWI

Uchodźcy z Ukrainy stanowią od 1 do 5% wszystkich zatrudnionych cudzoziemców w 40,4% firm, nie więcej niż 10% w 14,0%, od 11 do 25% w 5,3% firm zatrudniających obcokrajowców. Od 1/4 do 1/2 zatrudnionych cudzoziemców w 19,3% firm, a w przypadku 15,8% deklarujących zatrudnianie obcokrajowców uchodźcy z Ukrainy stanowią 100% zatrudnionych osób nie będących Polakami.

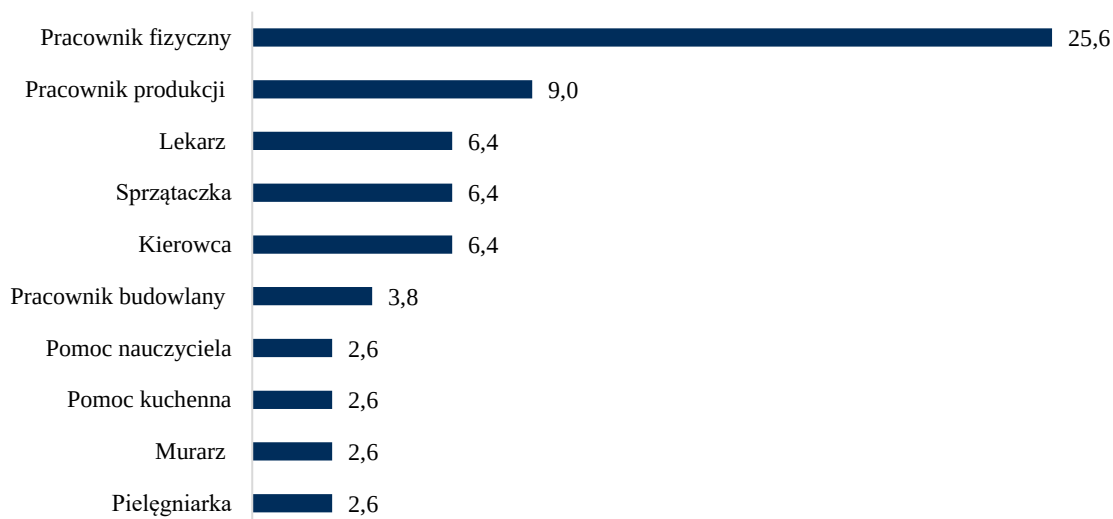
Wykres 46. Odsetek uchodźców z Ukrainy w ogóle zatrudnionych cudzoziemców



Źródło: badanie CATI/CAWI

Uchodźcy z Ukrainy zatrudniani są przede wszystkim na stanowiska pracowników fizycznych i robotnicze (25,6%) oraz pracowników produkcji (9,0%). Ponadto w 6,4% firm ich zatrudniających zajmują takie stanowiska, jak: lekarz, sprzątaczką czy kierowca. W znacznej większości są to zawody/stanowiska, które nie wymagają posiadania wysokich kwalifikacji.

Wykres 47. Stanowiska, na których zatrudnieni są uchodźcy z Ukrainy¹⁰

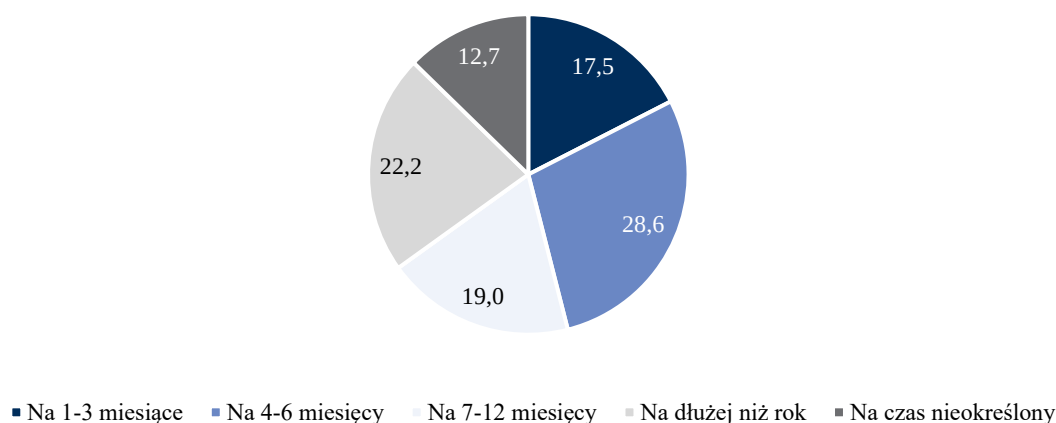


Źródło: badanie CATI/CAWI

Uchodźcy z Ukrainy otrzymali zatrudnienie na różny okres. Niemal 30% pracodawców zatrudniło ich na czas od 4 do 6 miesięcy, 22,2% na dłużej niż rok, a 19,0% na okres od 7 do 12 miesięcy. Najmniejszy odsetek pracodawców (12,7%) zadeklarował zatrudnienie uchodźców z Ukrainy na czas nieokreślony.

¹⁰ Na wykresie wyszczególniono zawody, które wskazano co najmniej dwukrotnie

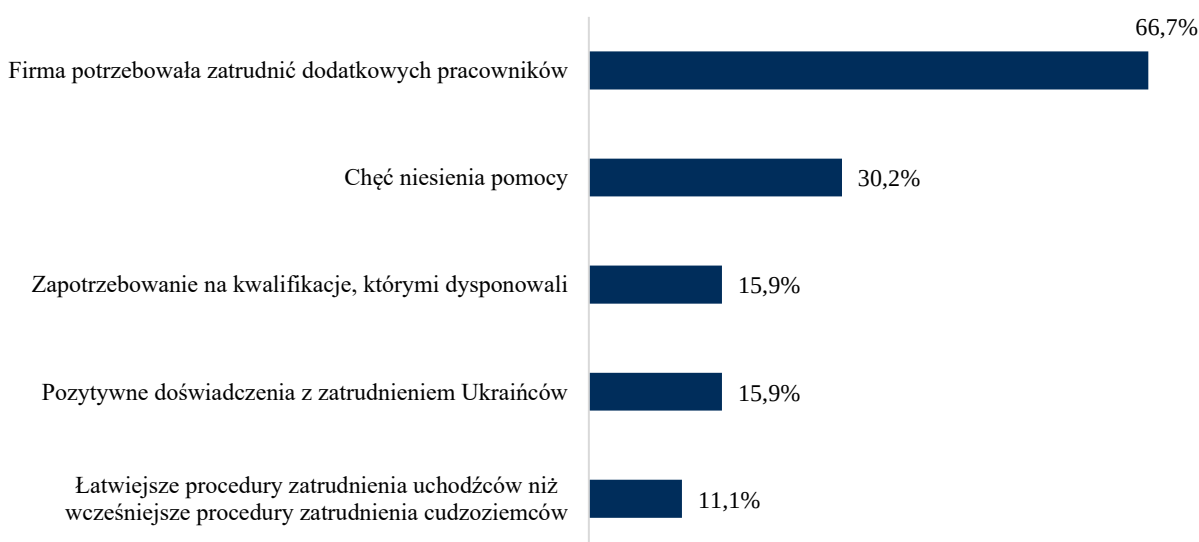
Wykres 48. Okres zatrudnienia uchodźców z Ukrainy



Źródło: badanie CATI/CAWI

Głównym powodem zatrudnienia uchodźców wskazywanym przez pracodawców z województwa opolskiego była potrzeba zatrudnienia dodatkowych pracowników (66,7%). Ponadto 30,2% pracodawców wskazało, że zatrudnienie uchodźców podyktowane było chęcią niesienia pomocy. Natomiast po 15,9% firm wskazywało jako powód zapotrzebowanie na kwalifikacje, którymi ci pracownicy dysponowali oraz pozytywne doświadczenia z zatrudnianiem Ukraińców. Dla 11,1% pracodawców istotną kwestią było ułatwienie procedur związanych z zatrudnianiem uchodźców.

Wykres 49. Powody zatrudniania uchodźców z Ukrainy



Źródło: badanie CATI/CAWI

Pracodawcy mający doświadczenie z zatrudnianiem uchodźców z Ukrainy zostali poproszeni o ocenę ośmiu aspektów związanych z zatrudnianiem tej grupy pracowników. Najwyżej ocenianymi aspektami były postawa uchodźców wobec polskich pracowników (4,3 w 5-punktowej skali), którą 49,2% firm oceniła bardzo dobrze, a kolejne 31,7% dobrze, oraz postawę polskich pracowników wobec uchodźców (4,2 w 5-punktowej skali), którą bardzo dobrze oceniło 42,9% firm i dobrze 33,3% firm.

Wdrażanie uchodźców do wykonywania obowiązków na objętych stanowiskach zostało ocenione na 4,0 pkt, bardzo dobrze ten aspekt oceniło 36,5% firm, a dobrze 27,0%.

Bariera kulturowa nie jest dużym problemem dla pracodawców. Ten aspekt został oceniony na 3,9 pkt, a bardzo dobrze i dobrze oceniło go po 31,7% firm zatrudniających uchodźców z Ukrainy.

Na podobnym poziomie ocenione zostały także takie aspekty jak: zmiany w strukturze firmy w celu utworzenia miejsc pracy dla uchodźców (3,8 pkt), zakres niezbędnych formalności potrzebnych do zatrudnienia uchodźców (3,7 pkt) oraz jasność przepisów prawa w tym obszarze (3,6).

Najniżej ocenianym aspektem jest ten związany z barierą językową (3,3 pkt). Dla 17,4% firm stanowi ona problem, jednak 17,5% firm ocenia ten aspekt bardzo dobrze, a 23,8% dobrze.

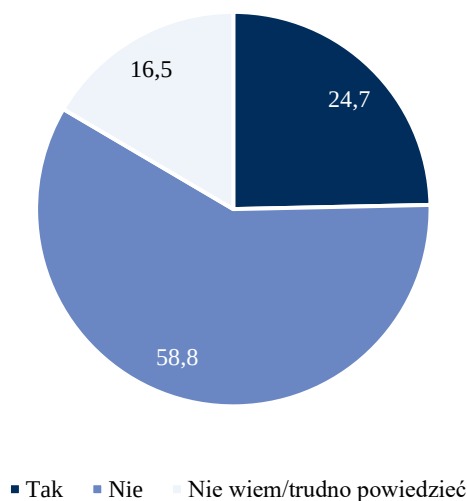
Tabela 23. Ocena aspektów związanych z zatrudnianiem uchodźców z Ukrainy

Zagadnienie	Ocena					Nie dotyczy	Średnia ocena
	1	2	3	4	5		
Zakres niezbędnych formalności potrzebnych do zatrudnienia uchodźców	4,8%	12,7%	22,2%	28,6%	31,7%	0,0%	3,7
Zmiany w strukturze firmy w celu utworzenia miejsc pracy dla uchodźców	4,8%	3,2%	14,3%	22,2%	20,6%	34,9%	3,8
Jasność przepisów prawa w tym obszarze	3,2%	19,0%	20,6%	25,4%	30,2%	1,6%	3,6
Bariera językowa (trudności w porozumiewaniu się)	9,5%	7,9%	36,5%	23,8%	17,5%	4,8%	3,3
Bariera kulturowa (inna kultura pracy, podejście do pracy)	3,2%	3,2%	25,4%	31,7%	31,7%	4,8%	3,9
Postawa polskich pracowników wobec uchodźców	0,0%	0,0%	23,8%	33,3%	42,9%	0,0%	4,2
Postawa uchodźców wobec polskich pracowników	1,6%	0,0%	17,5%	31,7%	49,2%	0,0%	4,3
Wdrażanie uchodźców do wykonywania obowiązków na objętych stanowiskach	0,0%	4,8%	30,2%	27,0%	36,5%	1,6%	4,0

Źródło: badanie CATI/CAWI

Możliwość zatrudnienia cudzoziemców przewiduje ok. 1/4 firm, które obecnie nie zatrudniają pracowników spoza Polski. Prawie 60% pracodawców nie bierze takiej możliwości pod uwagę. W większości przypadków (80,0%) przewidują zatrudnienie 1-2 cudzoziemców.

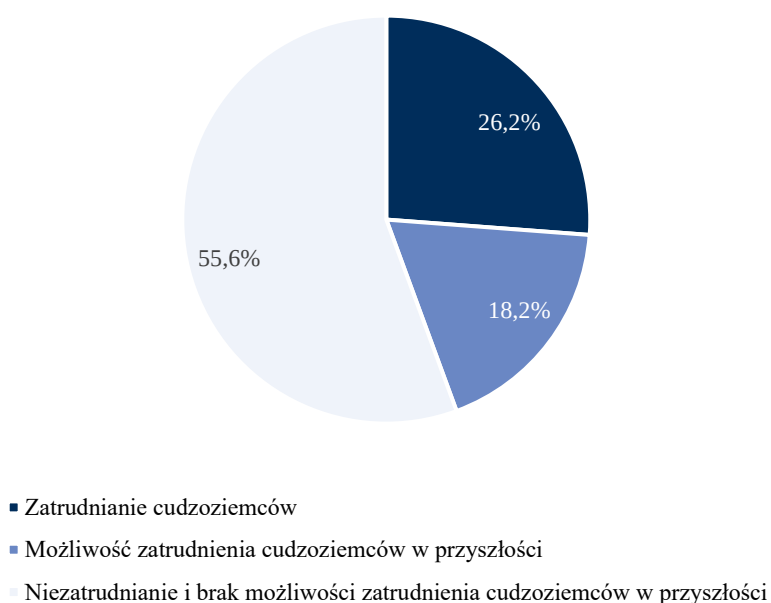
Wykres 50. Możliwość zatrudnienia cudzoziemców



Źródło: badanie CATI/CAWI

Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców i pracodawcy deklarujący możliwość ich zatrudnienia stanowią łącznie 44,4% firm z województwa opolskiego.

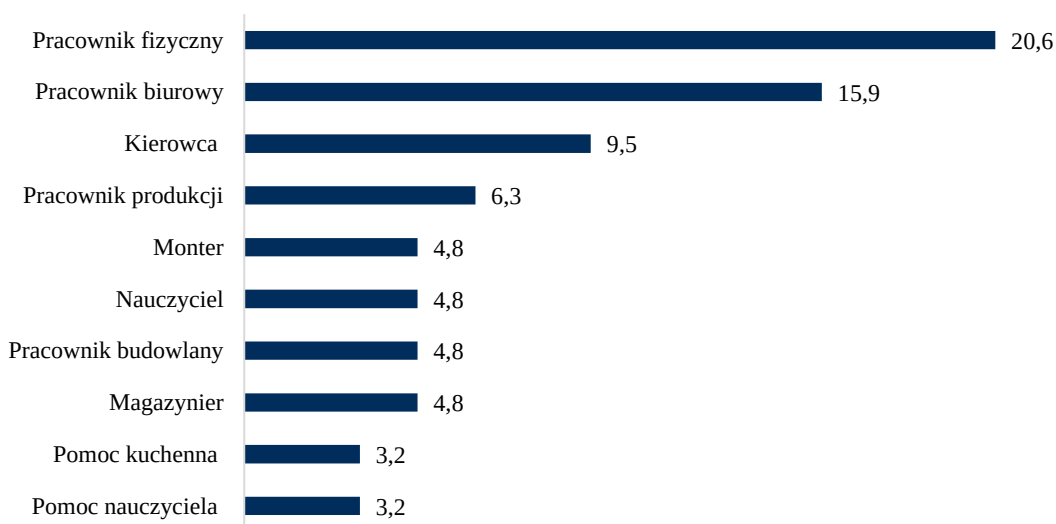
Wykres 51. Zatrudnianie cudzoziemców teraz i w przyszłości



Źródło: badanie CATI/CAWI

Pracodawcy są skłonni zaoferować cudzoziemcom przede wszystkim stanowiska pracowników fizycznych (20,6%) oraz biurowych (15,9%). Niemal co dziesiąty przedstawiciel firmy rozważający możliwość zatrudnienia w przyszłości cudzoziemców chciałby zaoferować im stanowisko kierowcy.

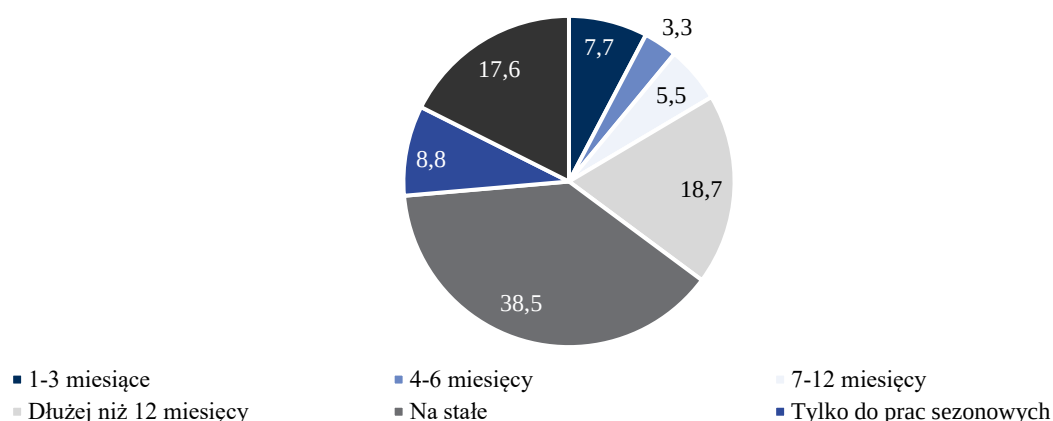
Wykres 52. Stanowiska na jakie pracodawcy mogliby zatrudnić cudzoziemców



Źródło: badanie CATI/CAWI

Wśród pracodawców uwzględniających możliwość zatrudnienia cudzoziemców 38,5% jest w stanie zaproponować im zatrudnienia na stałe, a 18,7% na dłużej niż 12 miesięcy. Jednocześnie 17,6% przedstawicieli firm nie było w stanie określić na jaki okres mogliby zatrudnić obcokrajowców. Na okres do 6 miesięcy zatrudnienie proponuje 11,0% badanych, zaś 8,8% jest skłonna zatrudnić cudzoziemców tylko do prac sezonowych.

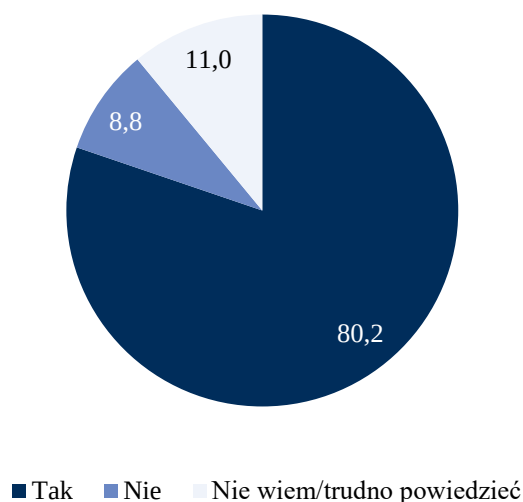
Wykres 53. Okres ewentualnego zatrudnienia cudzoziemców



Źródło: badanie CATI/CAWI

Spółród pracodawców uwzględniających możliwość zatrudnienia cudzoziemców 80,2% bierze pod uwagę możliwość zatrudnienia uchodźców z Ukrainy. Takiej możliwości nie przewiduje 8,8% firm. Stanowi to 14,6% ogółu firm uczestniczących w badaniu.

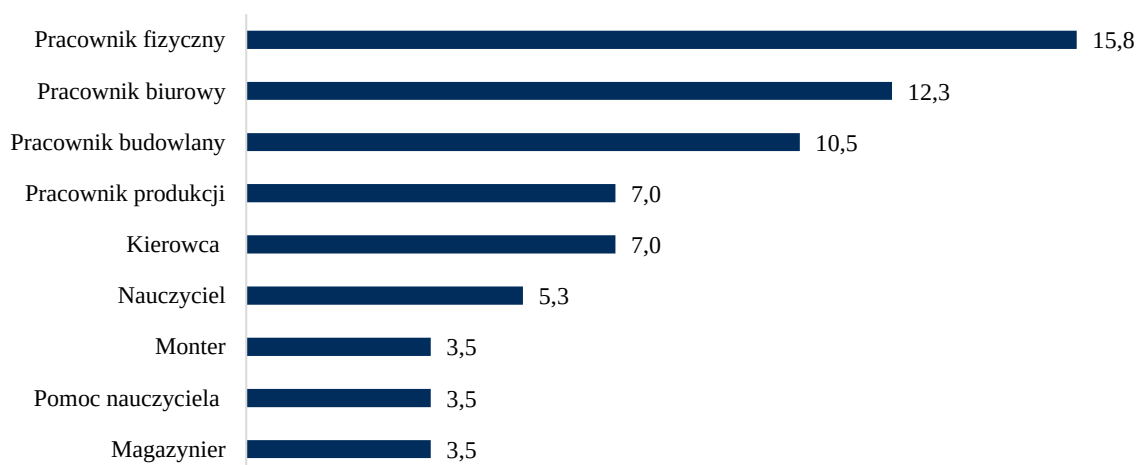
Wykres 54. Możliwość zatrudnienia uchodźców z Ukrainy



Źródło: badanie CATI/CAWI

Przedstawiciele pracodawców deklarujący możliwość zatrudnienia uchodźców z Ukrainy są w stanie zaoferować im przede wszystkim stanowiska pracowników fizycznych (15,8%) oraz biurowych (12,3%). Co dziesiąty pracodawca wskazuje na możliwość zatrudnienia uchodźców z Ukrainy jako pracowników budowlanych, a po 7,0% wskazuje na stanowiska pracowników produkcji i kierowców.

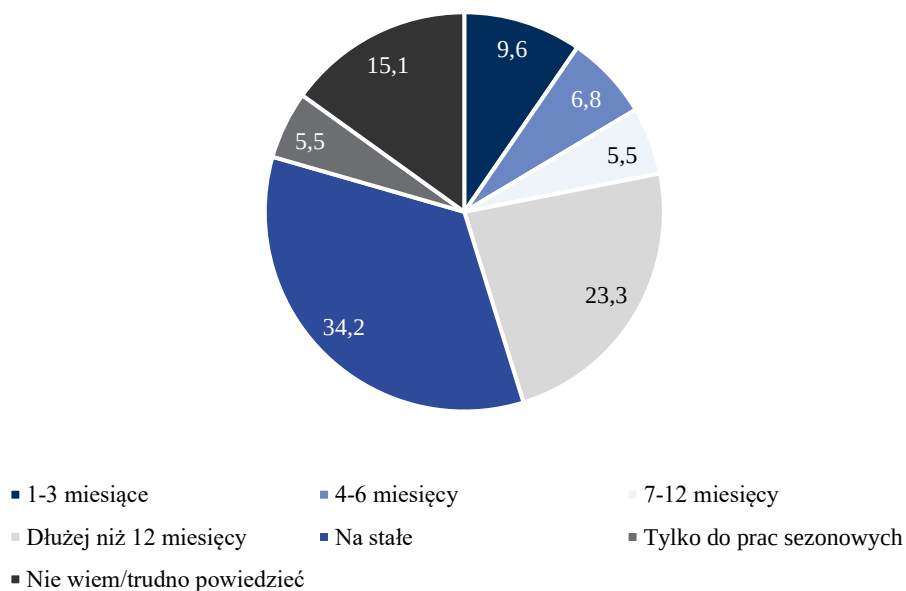
Wykres 55. Zawody/stanowiska, na których firmy przewidują zatrudnienie uchodźców z Ukrainy



Źródło: badanie CATI/CAWI

Spośród firm, które deklarują możliwość zatrudnienia uchodźców z Ukrainy 34,2% jest skłonna zatrudnić ich na stałe, 23,3% zaproponowałoby im zatrudnienie na okres dłuższy niż 12 miesięcy, a 16,4% firm wskazuje, że może zatrudnić tych pracowników na okres do 6 miesięcy.

Wykres 56. Okres zatrudnienia jaki firmy mogą zaproponować uchodźcom z Ukrainy



Źródło: badanie CATI/CAWI

Pracodawcy, którzy deklarowali brak chęci/możliwości zatrudnienia cudzoziemców wskazywali przede wszystkim na brak potrzeby zatrudniania pracowników bądź zatrudniania pracowników spoza Polski (58,4%). Niemal 1/4 pracodawców obawia się trudności związanych z porozumiewaniem się i wystąpieniem bariery językowej. Z kolei ok. 1/5 firm wskazuje jako powód brak odpowiednich kwalifikacji wśród cudzoziemców. Prawie co dziesiąty badany jako powód podał preferowanie polskich pracowników i obawę przed formalnościami związanymi z zatrudnianiem cudzoziemców.

Wykres 57. Powody niezatrudniania cudzoziemców



Źródło: badanie CATI/CAWI

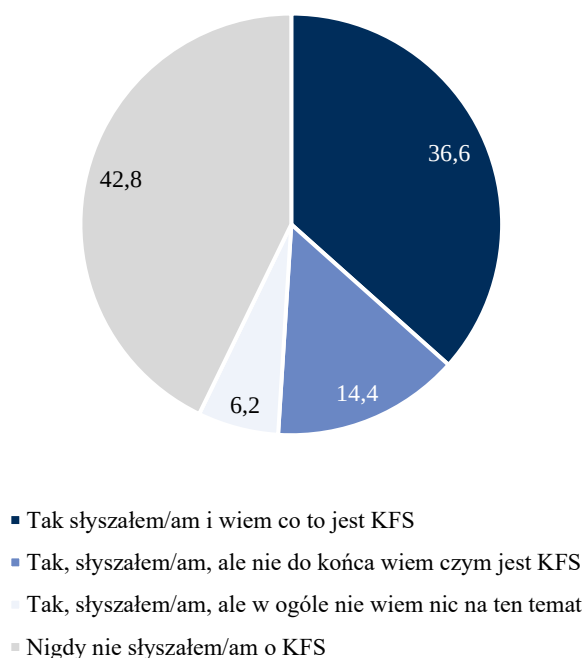
Reasumując – cudzoziemców zatrudnia 26,2% firm z województwa opolskiego. W większości firm stanowią oni niewielki odsetek ogółu pracowników. Zatrudniani są przede wszystkim na stanowiskach pracowników fizycznych i kierowców. Przyczyną zatrudniania obcokrajowców jest brak chętnych do pracy wśród Polaków.

Wśród firm zatrudniających cudzoziemców 74% zatrudnia uchodźców z Ukrainy. Wybuch wojny w Ukrainie skomplikował sytuację w przypadku ok. 30% firm zatrudniających Ukraińców. W ponad połowie z nich stanowiska opuszczone przez ukraińskich pracowników w momencie wybuchu wojny nie zostały ponownie obsadzone. Zjawisko odpływu pracowników z Ukrainy miało miejsce, lecz jego skala nie była duża.

4.5 Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to środki publiczne przeznaczone na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Wśród pracodawców z województwa opolskiego 57,2% słyszało kiedykolwiek o możliwości skorzystania z tych środków, w tym 36,6% pracodawców deklaruje, że słyszało o KFS i wie czym on jest, 14,4% słyszało o KFS, ale nie wie do końca czym jest KFS, a 6,2% pracodawców kojarzy nazwę KFS, ale nie wie nic więcej na ten temat. Natomiast 42,8% pracodawców zadeklarowało, że nie posiada żadnej wiedzy na temat KFS.

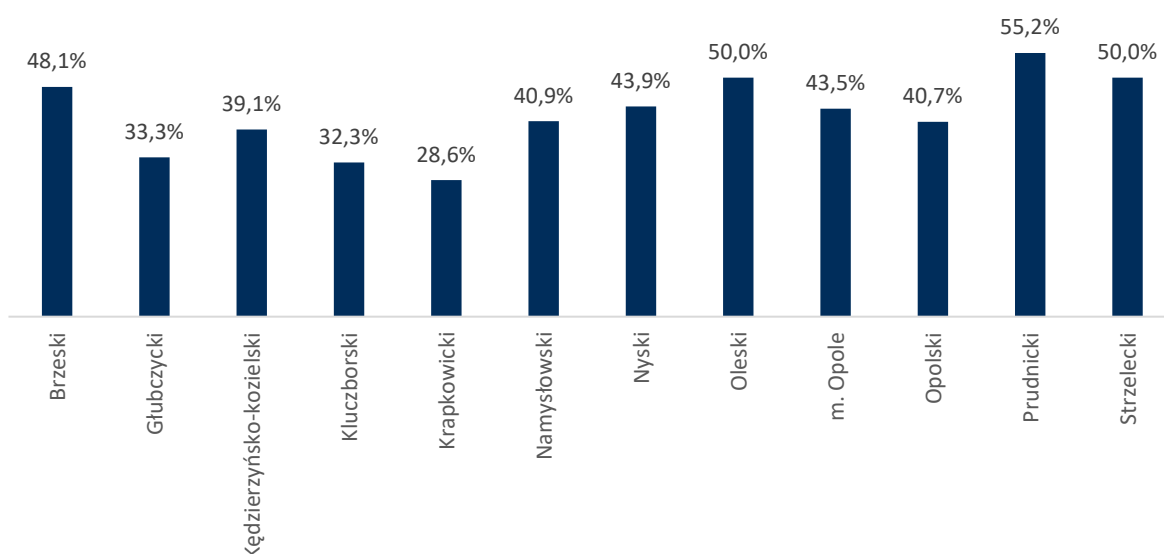
Wykres 58. Znajomość Krajowego Funduszu Szkoleniowego



Źródło: badanie CATI/CAWI

Na nieznajomość KFS wskazywało 55,2% pracodawców z powiatu prudnickiego, po 50,0% pracodawców z powiatów strzeleckiego i oleskiego, 48,1% z powiatu brzeskiego, 43,9% z powiatu nyskiego, 43,5% z miasta Opole, 40,9% z powiatu namysłowskiego i 40,7% z powiatu opolskiego.

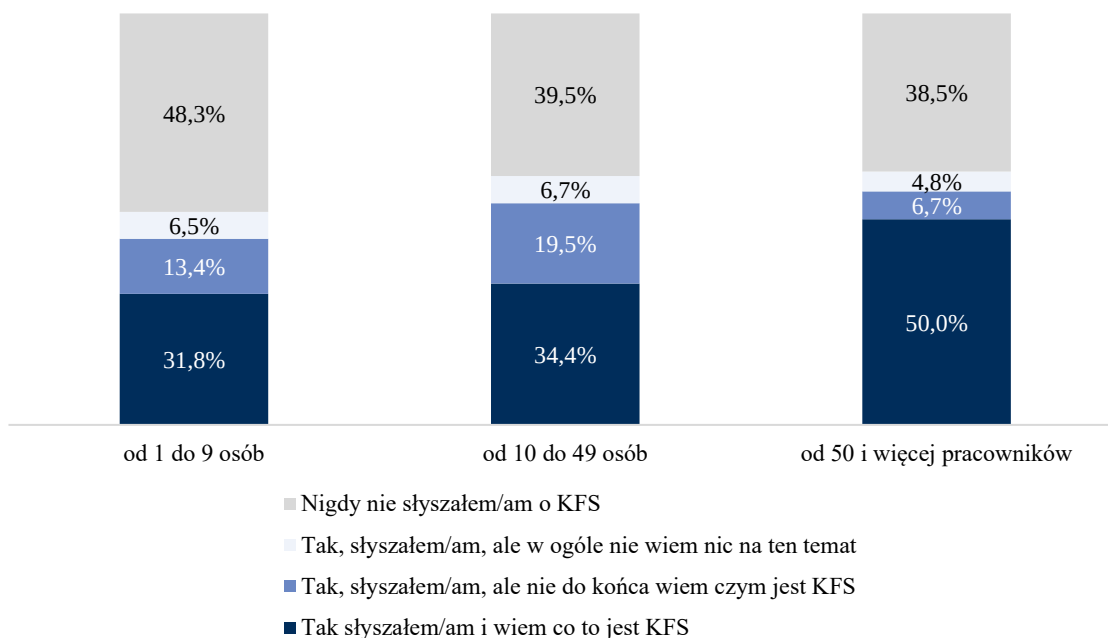
Wykres 59. Znajomość KFS a powiat, w którym zlokalizowana jest firma



Źródło: badanie CATI/CAWI

Im większe przedsiębiorstwo, tym częściej wskazywało na znajomość KFS. Połowa firm zatrudniających co najmniej 50 pracowników wskazała, że nie tylko słyszała o KFS, ale ma również wiedzę o tym, czym KFS jest. Wśród małych i mikro przedsiębiorstw firmy posiadające wiedzę o KFS stanowią odpowiednio 34,4% i 31,8%.

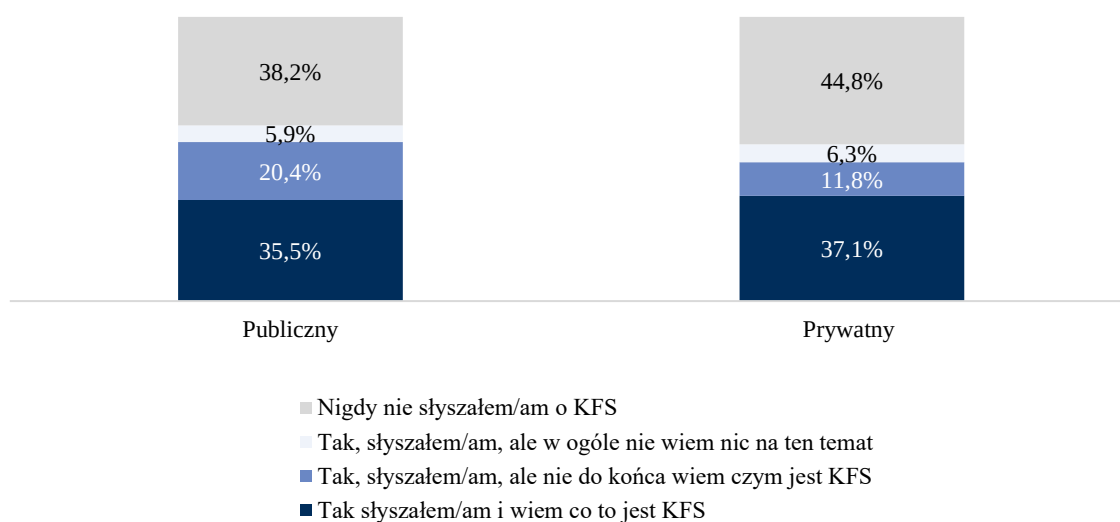
Wykres 60. Znajomość KFS a wielkość przedsiębiorstwa



Źródło: badanie CATI/CAWI

Częściej na brak znajomości KFS wskazywali przedsiębiorcy z sektora prywatnego (44,8%), niż z publicznego (38,2%). Jednocześnie odsetek przedsiębiorców prywatnych posiadających wiedzę o KFS jest nieznacznie wyższy niż w przypadku przedsiębiorców z sektora publicznego.

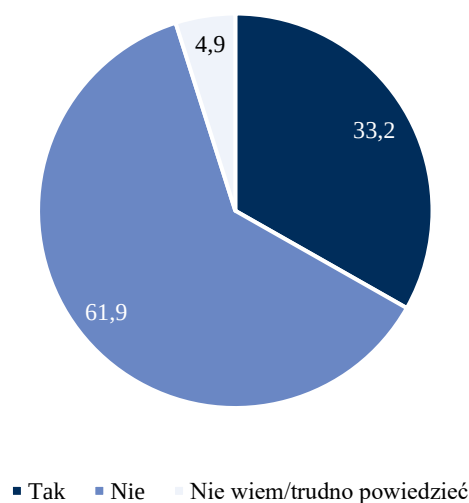
Wykres 61. Znajomość KFS a sektor własności



Źródło: badanie CATI/CAWI

O środki z KFS wnioskowała 1/3 pracodawców z województwa opolskiego. Ok. 62% pracodawców zadeklarowało, że nie wnioskowali o środki z KFS.

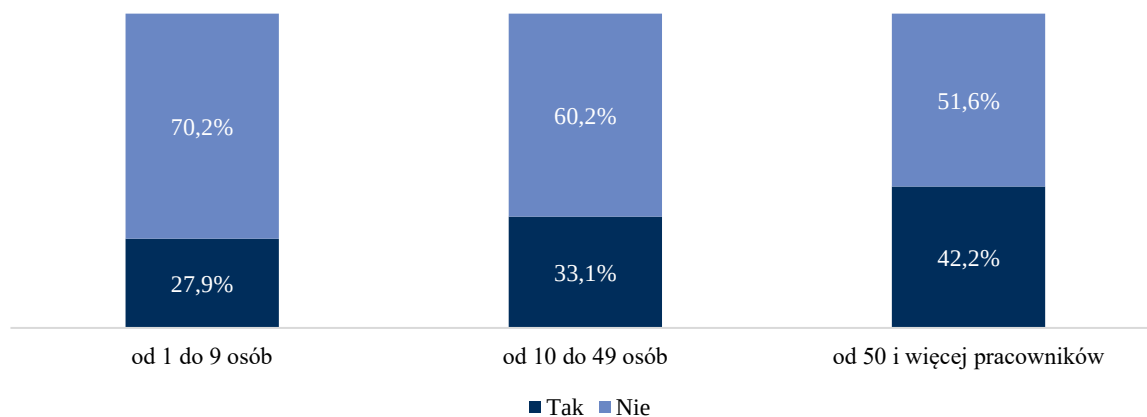
Wykres 62. Fakt wnioskowania o środki KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI

O środki z KFS w większym stopniu wnioskowały firmy średnie i duże (zatrudniające 50 i więcej pracowników), spośród których aktywność taką zadeklarowało 42,2%. Wśród firm małych 33,1% składało wnioski o środki z KFS, a wśród mikro firm było to 27,9%.

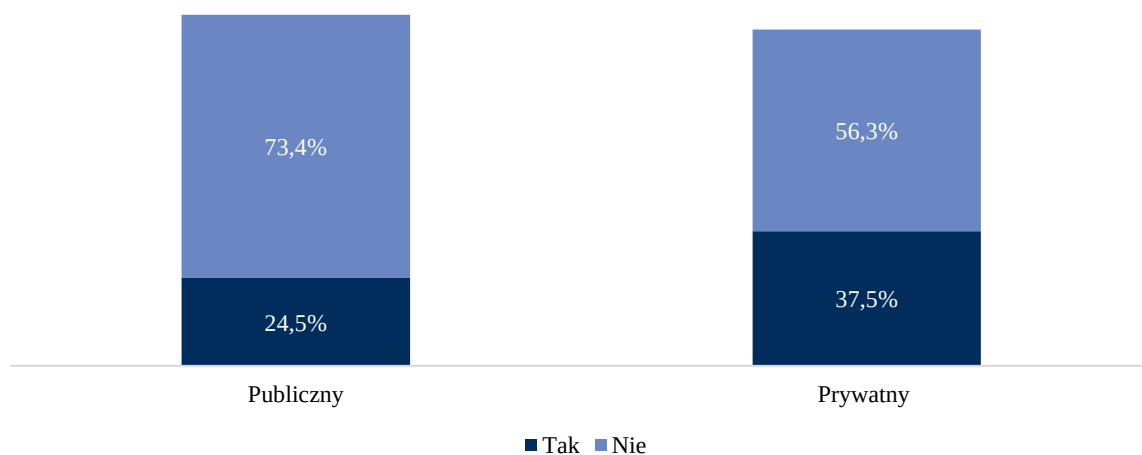
Wykres 63. Fakt wnioskowania o środki KFS a wielkość firmy



Źródło: badanie CATI/CAWI

W większym stopniu fakt wnioskowania o środki z KFS deklarowali przedstawiciele firm z sektora prywatnego (37,5%) niż publicznego (24,5%).

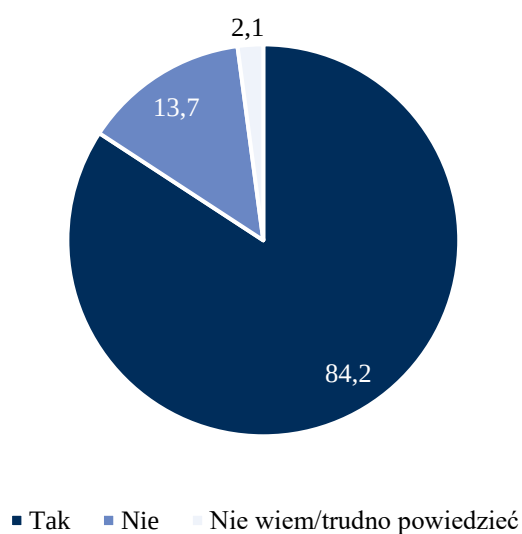
Wykres 64. Fakt wnioskowania o środki KFS a sektor własności



Źródło: badanie CATI/CAWI

Spośród firm, które wnioskowały o środki z KFS 84,2% otrzymało te środki, a 13,7% ich nie otrzymało.

Wykres 65. Fakt otrzymania środków z KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI

Wśród powodów nieotrzymania środków z KFS 30,8% wskazań dotyczyło niespełniania warunków formalnych, po 15,4% firm wskazało na rezygnację i zbyt niską pulę środków. Ponadto 23,1% respondentów wskazało odpowiedź spoza kafeterii, a w jej rozwinięciu wskazali na fakt rozpoczęcia się szkolenia, którym byli zainteresowani zanim upłynął termin

naboru i oceny wniosków i nadmiar formalności niezbędnych do skorzystania ze środków KFS.

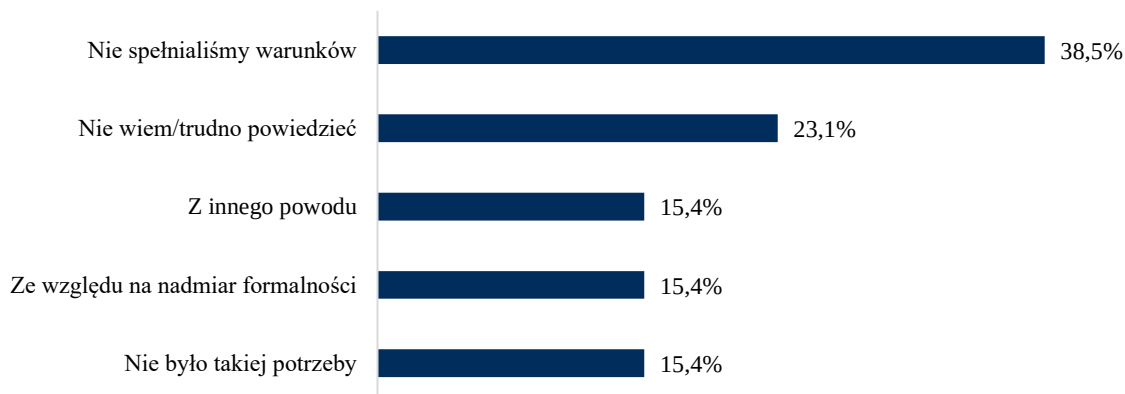
Wykres 66. Powody nieotrzymania środków KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI

Jako główny powód niewnioskowania o środki z KFS przedsiębiorcy wskazywali niespełnianie warunków (38,5%). Ponadto 15,4% wskazało na nadmiar formalności i brak potrzeby korzystania z dofinansowania ze środków KFS.

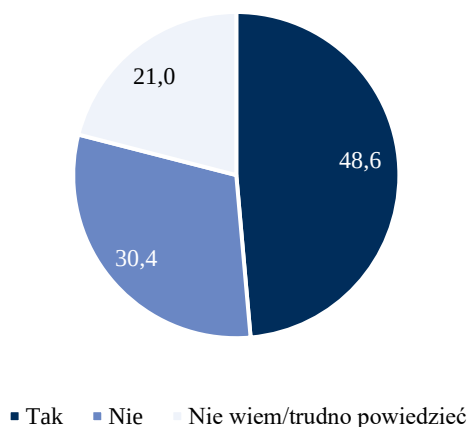
Wykres 67. Przyczyny niewnioskowania o środki z KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI

Blisko połowa pracodawców uczestniczących w badaniu wykazuje chęć skorzystania ze środków KFS w przyszłości, a 30,4% w ogóle nie bierze takiej możliwości pod uwagę.

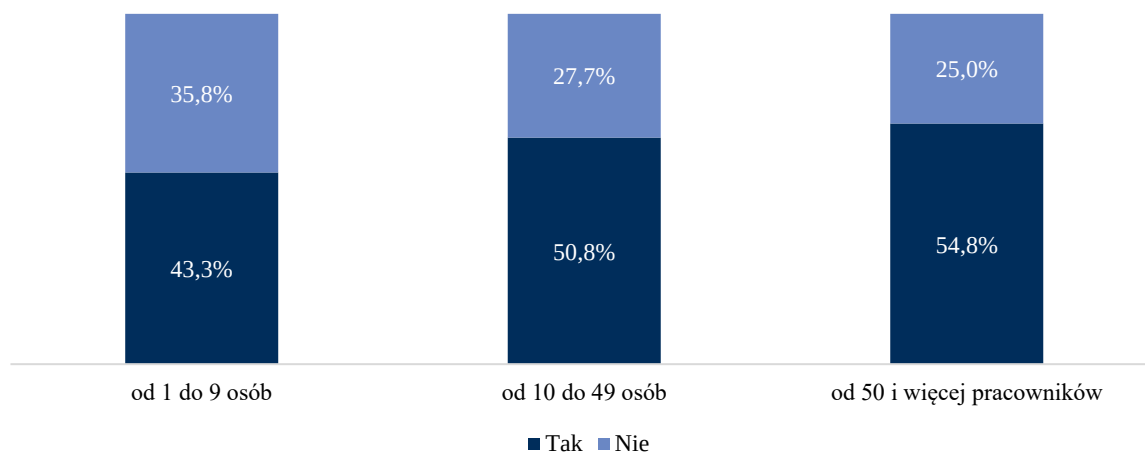
Wykres 68. Plany dotyczące środków z KFS



Źródło: badanie CATI/CAWI

Im większe przedsiębiorstwa, tym częściej wyrażały chęć skorzystania ze środków KFS w przyszłości. Zainteresowanych takim wsparciem jest 43,3% mikro przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 osób, 50,8% małych firm i 54,8% firm zatrudniających 50 i więcej pracowników.

Wykres 69. Plany dotyczące środków z KFS a wielkość przedsiębiorstwa



Źródło: badanie CATI/CAWI

Krajowy Fundusz Szkoleniowy nie jest powszechnie znanym źródłem wsparcia wśród pracodawców w województwie opolskim. Wiedzę na jego temat posiada 36,6% z nich, a 20,6% słyszała o KFS, ale nie zgłębiała tego tematu. O środki z KFS wnioskowało 33,2% pracodawców, a 48,6% wyraża zainteresowanie skorzystaniem z tej formy wsparcia w przyszłości.

V. REKOMENDACJE

Rekomendacja 1: Wsparcie pracodawców wyrażających zainteresowanie zatrudnieniem cudzoziemców w organizacji kwestii formalnych związanych z ich zatrudnianiem.

Rekomendacja 2: Organizacja lub wsparcie w organizacji nauki języka polskiego dla cudzoziemców chcących podjąć zatrudnienie lub pracujących u pracodawców w województwie opolskim. Celem jest niwelowanie bariery językowej, która stanowi przeszkodę w zatrudnianiu pracowników spoza kraju dla części pracodawców.

Rekomendacja 3: Wsparcie pracodawców w organizacji platformy do wymiany doświadczeń między pracodawcami zatrudniającymi i/lub planującymi zatrudnić pracowników spoza Polski.

NARZĘDZIA BADAWCZE

Kwestionariusz badania CATI/CAWI

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie regionalnego rynku pracy na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu, którego celem jest prognoza kondycji firm, oszacowanie popytu na pracę i zatrudnianie cudzoziemców. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność odpowiedzi.

R1. Czy Pana/i firma zatrudnia co najmniej 1 osobę?

- a. Tak
- b. Nie – *koniec wywiadu*

M1. Ile osób zatrudnia Pana/i firma?

- a. od 1 do 9 osób
- b. od 10 do 49 osób
- c. od 50 i więcej pracowników

M2. Jaka jest główna sekcja działalności Pana/i firmy?

- a. Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- b. Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie
- c. Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe
- d. Sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- e. Sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- f. Sekcja F - Budownictwo
- g. Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- h. Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa
- i. Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- j. Sekcja J - Informacja i komunikacja
- k. Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- l. Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości

- m. Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- n. Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- o. Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- p. Sekcja P - Edukacja
- q. Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- r. Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- s. Sekcja S - Pozostała działalność usługowa
- t. Sekcja T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- u. Sekcja U - Organizacje i zespoły eksterytorialne

M3. W jakim powiecie zlokalizowana jest Pana/i firma?

- a. Brzeski
- b. Głubczycki
- c. Kędzierzyńsko-kozielski
- d. Kluczborski
- e. Krapkowicki
- f. Namysłowski
- g. Nyski
- h. Oleski
- i. m. Opole
- j. Opolski
- k. Prudnicki
- l. Strzelecki

M4. W jakim sektorze funkcjonuje Pana/i firma?

- a. Publiczny
- b. Prywatny

MODUŁ I. PROGNOZA KONDYCJI FIRM

P1. Jak ocenia Pan/i sytuację swojej firmy? W ocenie proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

		1	2	3	4	5
1a.	Ogólna kondycja					
1b.	Kondycja finansowa					
1c.	Liczba pracowników					
1d.	Poziom kwalifikacji pracowników					
1e.	Konkurencyjność przedsiębiorstwa					
1f.	Możliwości rozwojowe					

P2. Jakie główne problemy działalności firmy Państwo dostrzegają? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Niski popyt na produkty/usługi
- b. Wysoka konkurencja na rynku
- c. Wzrost kosztów produkcji
- d. Ograniczona dostępność produktów niezbędnych do prowadzenia działalności
- e. Brak chętnych do pracy
- f. Brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami na rynku pracy
- g. Brak płynności finansowej
- h. Zadłużenie
- i. Inne, jakie?
- j. Nie dostrzegamy żadnych problemów *[SKRYPTER: wyklucza inne odpowiedzi]*

P3. Jak kształtował się poziom zatrudnienia w Pana/i firmie w ciągu ostatnich 2 lat?

- a. Poziom zatrudnienia utrzymywał się na podobnym poziomie – *przejdź do P6*
- b. Zwiększyliśmy zatrudnienie – *przejdź do P4*
- c. Zmniejszyliśmy zatrudnienie – *przejdź do P5*

P4. Jakie były główne czynniki zwiększenia zatrudnienia w Pan/i firmie? *Pytanie wielokrotnego wyboru [SKRYPTER: pytanie zadać, jeżeli w P3 odpowiedź b]*

- a. Zwiększony popyt na produkty/usługi
- b. Rozszerzenie zakresu działalności firmy
- c. Dostęp do kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje
- d. Konieczność odciążenia pracowników
- e. Wprowadzenie nowych rozwiązań w produkcji/usługach wymagających specjalnych kwalifikacji
- f. Inne, jakie?.....

P5. Jakie były główne przyczyny zmniejszenia zatrudnienia w Pana/i firmie? *Pytanie wielokrotnego wyboru [SKRYPTER: pytanie zadać, jeżeli w P3 odpowiedź c]*

- a. Spadek popytu na produkty/usługi
- b. Zmniejszenie zakresu działalności firmy
- c. Zamknięcie oddziału firmy
- d. Zlikwidowanie działu/stanowisk w firmie
- e. Odejście pracowników
- f. Restrukturyzacja firmy
- g. Robotyzacja/automatyzacja działalności
- h. Inne, jakie?.....

P6. Jaki wpływ na działalność Pana/i firmy miała pandemia COVID-19?

- a. Pozytywny – *przejdź do P7*
- b. Negatywny – *przejdź do P8*
- c. Nie miała wpływu – *przejdź do P9*

P7. W czym przejawiał się pozytywny wpływ pandemii COVID-19 na Pana/i firmę? *Pytanie wielokrotnego wyboru [SKRYPTER: pytanie zadać, jeżeli w 63 odpowiedź a]*

- a. Wzrost zatrudnienia
- b. Wzrost popytu na nasze produkty/usługi
- c. Rozszerzenie działalności firmy o nowe produkty/usługi
- d. Większy dostęp do pracowników z wysokimi kwalifikacjami dzięki możliwości pracy zdalnej
- e. Wzrost robotyzacji/automatyzacji działalności

f. W czymś innym, w czym?....

P8. W czym przejawiał się negatywny wpływ pandemii COVID-19 na Pana/i firmę? *Pytanie wielokrotnego wyboru [SKRYPTER: pytanie zadać, jeżeli w P6 odpowiedź b]*

- a. Spadek produkcji/popytu na produkty / usługi
- b. Spadek dochodów firmy
- c. Zadłużenie firmy
- d. Zmniejszenie zatrudnienia
- e. Brak możliwości świadczenia usług/kontynuowania produkcji
- f. Utrudniony dostęp do materiałów niezbędnych do produkcji/realizacji usług
- g. Wzrost cen
- h. W czymś innym, w czym?....

P9. Jaki wpływ na działalność Pana/i firmy miał wybuch wojny w Ukrainie?

- a. Pozytywny – *przejdź do P10*
- b. Negatywny – *przejdź do P11*
- c. Nie miała wpływu – *przejdź do P12*

P10. W czym przejawia się pozytywny wpływ wojny w Ukrainie na Pana/i firmę? *Pytanie wielokrotnego wyboru [SKRYPTER: pytanie zadać, jeżeli w P9 odpowiedź a]*

- a. Dostępność nowych pracowników z Ukrainy
- b. Wzrost popytu na nasze produkty/usługi
- c. Mniejsza konkurencja na rynku
- d. Możliwość wejścia na nowe rynki
- e. W czymś innym, w czym?....

P11. W czym przejawia się negatywny wpływ wojny w Ukrainie na Pana/i firmę? *Pytanie wielokrotnego wyboru [SKRYPTER: pytanie zadać, jeżeli w P9 odpowiedź b]*

- a. Odpływ pracowników z Ukrainy
- b. Spadek popytu na nasze produkty/usługi
- c. Zamknięcie rynków zbytu
- d. Ograniczony dostęp do materiałów niezbędnych do produkcji/realizacji usług
- e. Trudności w pozyskaniu pracowników z zagranicy
- f. W czymś innym, w czym?....

P12. Jak Pan/i przewiduje, jak zmieni się sytuacja w Pana/i firmie w latach 2022-2023?

- a. Ulegnie poprawie – *przejdź do P12a*
- b. Nie zmieni się – *Przejdź do P13*
- c. Ulegnie pogorszeniu – *przejdź do P12b*

P12a. W czym będzie przejawiała się poprawa sytuacji Pana/i firmy? *Pytanie wielokrotnego wyboru [SKRYPTER: pytanie zadać jeżeli w P12 odpowiedź a]*

- a. Zwiększenie zatrudnienia
- b. Otwarcie nowego oddziału
- c. Rozszerzenie profilu działalności
- d. Wprowadzenie innowacji
- e. Rozwój robotyzacji/automatyzacji
- f. Wejście na nowe rynki
- g. W czymś innym, w czym?.....

P12b. Jakie będą czynniki pogorszenia sytuacji Pana/i firmy? *Pytanie wielokrotnego wyboru [SKRYPTER: pytanie zadać jeżeli w P12 odpowiedź b]*

- a. Mniejszy popyt na nasze usługi/produkty
- b. Większa konkurencja na rynku
- c. Trudności finansowe (np. zadłużenie, brak płynności finansowej)
- d. Trudności z zatrudnieniem pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami
- e. Odejścia z pracy pracowników
- f. Wymagania stawiane pracodawcom przez państwo
- g. Inne, jakie?.....

MODUŁ II. PROGNOZOWANY POPYT NA PRACĘ

P13. W najbliższym czasie będzie możliwość otrzymania wsparcia finansowego ze środków publicznych na zatrudnienie osób, które mają największe trudności w wejściu lub powrocie na rynek pracy (osób w wieku 50+, z niepełnosprawnościami, opiekujących się innymi członkami rodzin, nieposiadających kwalifikacji). Czy Pana/i firma byłaby zainteresowana skorzystaniem z takiej formy wsparcia zatrudnienia?

- a. Tak
- b. Nie
- c. *Nie wiem/trudno powiedzieć - nie czytać*

P14. Czy obecnie Pana/i firma prowadzi rekrutacje?

- a. Tak
- b. Nie – *przejdź do P17*

P15. Ilu pracowników obecnie poszukujecie?

.....

P16. Na jakie stanowiska rekrutujecie obecnie pracowników?

.....

P17. Jakie są plany zatrudnienia w Pana/i firmie do 2023 roku?

- a. Planujemy zwiększenie zatrudnienia
- b. Planujemy redukcję zatrudnienia, o ile osób?..... – *przejdź do P20*
- c. Nie planujemy zmian w obszarze zatrudnienia – *przejdź do P20*
- d. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać przejdź do P20*

P18. Ilu pracowników planujecie Państwo zatrudnić?

.....

P19. Na jakie stanowiska będziecie rekrutować pracowników?

.....

P20. Jak ocenia Pan/i dostępność kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami na poszczególne stanowiska dla Pana/i firmy na lokalnym rynku pracy?

		Bardzo źle	Raczej źle	Ani dobrze, ani źle	Raczej dobrze	Bardzo dobrze	<i>Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać</i>
20a.	Pracownicy biurowi						
20b.	Pracownicy fizyczni						
20c.	Specjaliści						
20d.	Kierownicy/managerowie						

P21. W jaki sposób Pana/i firma z reguły rekrutuje nowych pracowników? Proszę wskazać wszystkie stosowane sposoby. Jeżeli obecnie Państwo nie rekrutują to proszę wskazać stosowane wcześniej sposoby. *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Ogłoszenia zamieszczane na stronie internetowej firmy
- b. Ogłoszenia na portalach z ofertami pracy, np. Pracuj.pl infopraca.pl olx.pl
- c. Ogłoszenia w Powiatowym Urzędzie Pracy
- d. Ogłoszenia na lokalnych tablicach ogłoszeń
- e. Ogłoszenia w social mediach (Facebook, LinkedIn)
- f. Ogłoszenia w lokalnych mediach (prasa, radio, tv)
- g. Za pomocą Agencji pośrednictwa pracy
- h. Z polecenia
- i. Własna baza danych
- j. Inny sposób, jaki?.....

P22. Która z tych form rekrutacji jest wg Pana/i najbardziej skuteczna?

[SKRYPTER: wyświetlają się tylko te odpowiedzi, które zostały wskazane w P21]

- a. Ogłoszenia zamieszczane na stronie internetowej firmy
- b. Ogłoszenia na portalach z ofertami pracy, np. Pracuj.pl infopraca.pl olx.pl
- c. Ogłoszenia w Powiatowym Urzędzie Pracy
- d. Ogłoszenia na lokalnych tablicach ogłoszeń
- e. Ogłoszenia w social mediach (Facebook, LinkedIn)
- f. Ogłoszenia w lokalnych mediach (prasa, radio, tv)
- g. Za pomocą Agencji pośrednictwa pracy
- h. Z polecenia
- i. Własna baza danych
- j. Inny sposób, jaki?.....

MODUŁ III. ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW

P23. Czy Pana/i firma zatrudnia cudzoziemców?

- a. Tak
- b. Nie – *przejdź P31*

P24. Jaki odsetek wszystkich pracowników Pana/i firmy aktualnie stanowią cudzoziemcy?

.....

P24a. Jaki odsetek pracowników w Pana/i firmie przed wybuchem wojny w Ukrainie stanowili cudzoziemcy?

.....

P25. Na jakich stanowiskach zatrudniają Państwo cudzoziemców?

.....

P26. Jakie są główne powody zatrudniania w Pana/i firmie cudzoziemców? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Brak chętnych do pracy wśród Polaków
- b. Brak Polaków dysponujących odpowiednimi kwalifikacjami
- c. Większe zaangażowanie w pracę cudzoziemców
- d. Niższe oczekiwania finansowe cudzoziemców
- e. Posiadają kwalifikacje, których firma potrzebuje
- f. Niższe koszty zatrudnienia
- g. Inne, jakie?
- h. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P27. Czy w Pana/i firmie przed wybuchem wojny w Ukrainie byli zatrudnieni Ukraińcy?

- a. Tak
- b. Nie – *przejdź do P29*

P28 Czy w związku z wojną w Ukrainie nastąpił u Pana/i w firmie odpływ pracowników z Ukrainy? *Pytanie zadać jeżeli w P27 odpowiedź a*

- a. Tak, w znacznym stopniu
- b. Tak, ale w niewielkim stopniu
- c. Nie – *przejdź do P29*

P28a. W jaki sposób rozwiązano tę kwestię w Pana/i firmie?

- a. Zatrudniono polskich pracowników na te stanowiska
- b. Zatrudniono innych cudzoziemców, z jakich krajów?.....
- c. Zatrudniono uchodźców z Ukrainy
- d. Stanowiska nie zostały obsadzone
- e. W inny sposób, jaki?.....

P29. Czy zatrudniają Państwo uchodźców z Ukrainy, tj. osoby, które przybyły do Polski z Ukrainy po 24 lutego 2022 r.?

- a. Tak, jaki to % wszystkich zatrudnionych cudzoziemców?
- b. Nie – *przejdź do P34*

P29a. Na jakich stanowiskach zatrudniają Państwo uchodźców z Ukrainy?

.....

P29b. Na jaki okres zatrudnili Państwo uchodźców z Ukrainy?

- a. Na 1-3 miesiące
- b. Na 4-6 miesięcy
- c. Na 7-12 miesięcy
- d. Na dłużej niż rok
- e. Na czas nieokreślony

P29c. Jakie były główne powody zatrudnienia w Pana/i firmie uchodźców z Ukrainy? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

- a. Firma potrzebowała zatrudnić dodatkowych pracowników
- b. Pozytywne doświadczenia z zatrudnieniem Ukraińców
- c. Zapotrzebowanie na kwalifikacje, którymi dysponowali
- d. Łatwiejsze procedury zatrudnienia uchodźców niż wcześniejsze procedury zatrudnienia cudzoziemców
- e. Chęć niesienia pomocy
- f. Inne powody, jakie?.....

P30. Bazując na doświadczeniu Pana/i firmy proszę ocenić w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze, poniższe aspekty zatrudniania uchodźców z Ukrainy:

		1	2	3	4	5	Nie dotyczy – <i>nie czytać</i>
30a.	Zakres niezbędnych formalności potrzebnych do zatrudnienia uchodźców						
30b.	Zmiany w strukturze firmy w celu utworzenia miejsc pracy dla uchodźców						
30c.	Jasność przepisów prawa w tym obszarze						

30d.	Bariera językowa (trudności w porozumiewaniu się)						
30e.	Bariera kulturowa (inna kultura pracy, podejście do pracy)						
30f.	Postawa polskich pracowników wobec uchodźców						
30g.	Postawa uchodźców wobec polskich pracowników						
30h.	Wdrażanie uchodźców do wykonywania obowiązków na objętych stanowiskach						

P31. Czy w przyszłości rozważają Państwo możliwość zatrudnienia cudzoziemców?

Pytanie zadać, jeżeli w P23 odpowiedź b

- a. Tak, ilu?.....
- b. Nie – *przejdź do P33*
- c. Nie wiem/trudno powiedzieć – *nie czytać przejdź do P33*

P31a. Na jakich stanowiskach planują Państwo zatrudnienie cudzoziemców?

- a.
- b. Nie wiem/trudno powiedzieć – *nie czytać*

P31b. Na jaki okres chcieliby Państwo zatrudnić cudzoziemców?

- a. 1-3 miesiące
- b. 4-6 miesięcy
- c. 7-12 miesięcy
- d. Dłużej niż 12 miesięcy
- e. Na stałe
- f. Tylko do prac sezonowych
- g. Nie wiem/trudno powiedzieć – *nie czytać*

P32. Czy przewidują Państwo możliwość zatrudnienia uchodźców z Ukrainy, tj. osoby, które przybyły do Polski z Ukrainy po 24 lutego 2022 r?

- a. Tak
- b. Nie – *przejdź do P34*
- c. Nie wiem/trudno powiedzieć – *nie czytać przejdź do P34*

P32a. Na jakich stanowiskach planują Państwo zatrudnienie uchodźców z Ukrainy?

- a.
- b. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P32b. Na jaki okres chcieliby Państwo zatrudnić uchodźców z Ukrainy?

- a. 1-3 miesiące
- b. 4-6 miesięcy
- c. 7-12 miesięcy
- d. Dłużej niż 12 miesięcy
- e. Na stałe
- f. Tylko do prac sezonowych
- g. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P33. Jakie są główne powody, dla których nie rozważają Państwo zatrudnienia cudzoziemców?

[SKRYPTER: Pytanie zadać, jeżeli w P31 odpowiedź b]

- a. Nie znamy przepisów w tym zakresie
- b. Z powodu formalności z tym związanych
- c. Z powodu bariery językowej
- d. Z powodu bariery kulturowej (inna kultura pracy, podejście do pracy)
- e. Brak odpowiednich kwalifikacji wśród cudzoziemców
- f. Preferujemy polskich pracowników
- g. Nie mamy takiej potrzeby
- h. Inny powód, jaki?.....
- i. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

MODUŁ IV. KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY

P34. Czy wie Pan/i czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)?

- a. Tak słyszałem/am i wiem co to jest KFS
- b. Tak, słyszałem/am, ale nie do końca wiem czym jest KFS
- c. Tak, słyszałem/am, ale w ogóle nie wiem nic na ten temat
- d. Nigdy nie słyszałem/am o KFS – *przejdź do P37*

[SKRYPTER: W przypadku odpowiedzi b, c lub d w P34 wyświetlić:

ANKIETER: odczytać przed zadaniem kolejnych pytań

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to środki publiczne przeznaczone na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.]

P35. Czy Pana/i firma wniosowała o środki KFS?

- a. Tak
- b. Nie - *przejdź do P36*
- c. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać przejdź do P37*

P35a. Czy Pana/i firma otrzymała środki z KFS?

- a. Tak – *przejdź do P37*
- b. Nie
- c. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać przejdź do P37*

P35b. Jakie były powody nieotrzymania środków KFS?

- a. Nie spełniliśmy warunków formalnych
- b. Zbyt mała pula środków
- c. Zrezygnowaliśmy
- d. *Nie wiem/trudno powiedzieć*
- e. Z innego powodu, jakiego?.....

P36. Dlaczego Pana/i firma nie wniosowała o środki z KFS?

- a. Nie było takiej potrzeby
- b. Nie wiedzieliśmy, jak to zrobić
- c. Ze względu na nadmiar formalności
- d. Nie spełnialiśmy warunków
- e. Z innego powodu, jakiego?....
- f. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*

P37. Czy zamierzają Państwo skorzystać ze środków KFS w przyszłości?

- a. Tak
- b. Nie
- c. *Nie wiem/trudno powiedzieć – nie czytać*