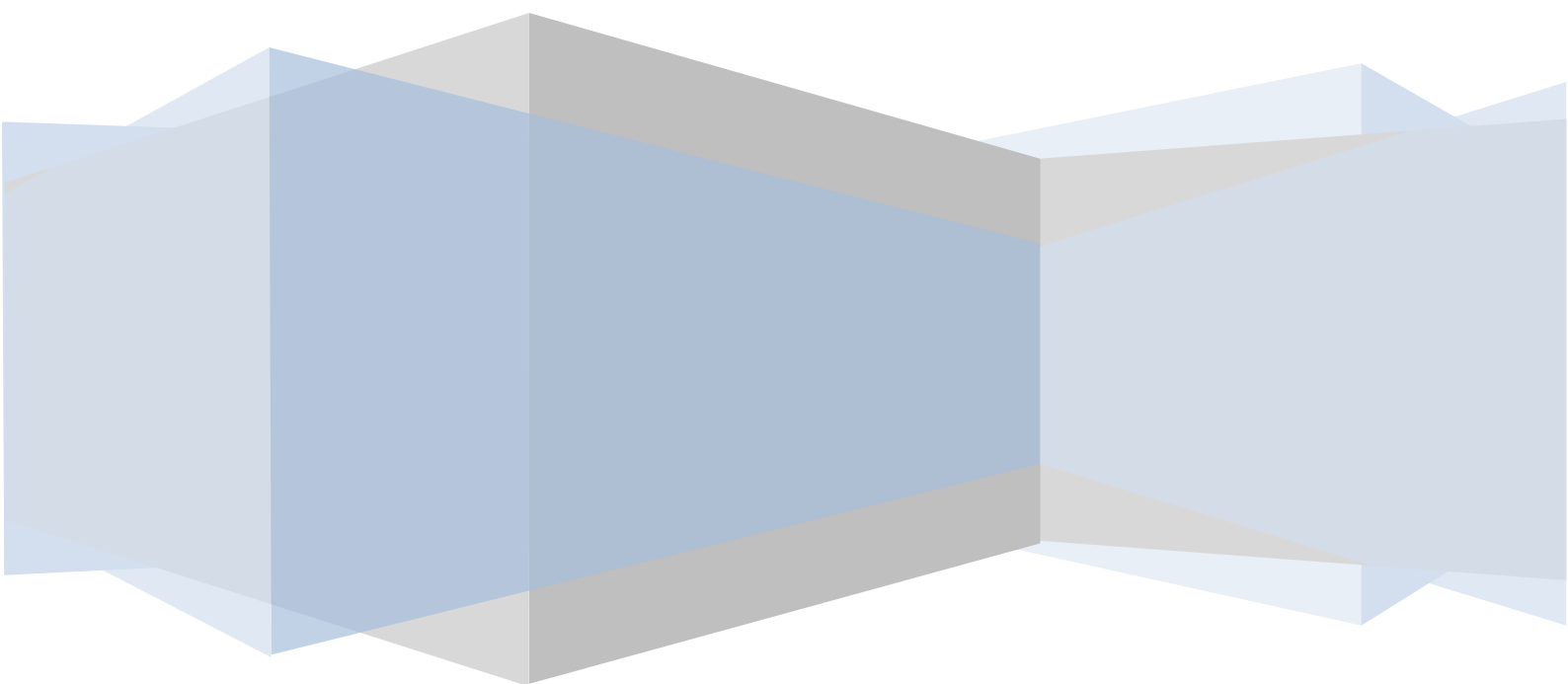


Wektor Consulting s.c.

Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w latach 2014 i 2015



Spis treści

Kluczowe wyniki i wnioski	4
Podsumowanie analizy danych zastanych	4
Podsumowanie i wnioski z badań osób bezrobotnych	5
Podsumowanie i wnioski z badania przedsiębiorców	6
Cele i metodologia badań.....	8
Cel i zakres badania	8
Metodologia	9
Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej na podstawie danych zastanych	12
Cele badania i obszary badawcze	12
Sytuacja społeczno-gospodarcza powiatu.....	13
Ludność.....	14
Przedsiębiorczość	18
Kluczowe czynniki rozwoju MŚP w powiecie przemyskim i m. Przemysł na tle województwa podkarpackiego (szanse i zagrożenia).....	24
Szanse rozwoju lokalnego rynku pracy w kontekście zapisów dokumentów strategicznych.....	26
Bezrobocie.....	29
Stopa bezrobocia rejestrowanego	29
Bezrobotni według kryterium płci.....	30
Bezrobotni w PUP w Przemysłu wg czasu pozostawania bez pracy.....	31
Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu według kryterium wieku.....	32
Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu wg wykształcenia.....	33
Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu wg stażu pracy ogółem.....	34
Charakterystyka osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	35
Wnioski z analizy danych zastanych	36
Analiza wyników badań ankietowych	39
Analiza badań osób bezrobotnych	39
Cele badania i obszary badawcze	39

Charakterystyka osób bezrobotnych w powiecie przemyskim	39
Analiza współpracy z urzędem pod kątem szkoleń	39
Analiza współpracy z urzędem pod kątem staży	56
Analiza wykształcenia respondentów oraz aktywności w poszukiwaniu pracy	63
Ocena form wsparcia stosowanych przez urząd	79
Analiza grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy	87
Analiza sytuacji ze względu na wiek	87
Analiza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych	95
Podsumowanie i wnioski	99
Analiza wyników badań wśród przedsiębiorców z powiatu przemyskiego	101
Cele badania i obszary badawcze	101
Charakterystyka podmiotów objętych badaniem	102
Zapotrzebowanie przedsiębiorstw na nowych pracowników	106
Dostępność pracowników i preferencje zatrudnieniowe pracodawców	115
Plany redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu przemyskiego	121
Plany szkoleniowe pracodawców	124
Zainteresowanie pracodawców wsparciem oferowanym przez urząd pracy	126
<i>Ocena dotychczasowej współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy</i>	<i>135</i>
Podsumowanie i wnioski	136

Kluczowe wyniki i wnioski

Podsumowanie analizy danych zastanych

Analizując sytuację społeczno-gospodarczą powiatu w oparciu o dane zastane, zwrócono w szczególności uwagę na kilka zjawisk, które zostały wymienione poniżej.

Liczba mieszkańców miasta Przemyśl systematycznie spada, społeczeństwo się starzeje, odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym jest wyraźnie wyższy zarówno na tle województwa jak i powiatu. Przyczynia się do tego ujemny przyrost naturalny oraz ujemne saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych. Od 2006 do 2013 liczba ludności w mieście spadła o ponad 5%. Zwiększa się natomiast liczba ludności powiatu przemyskiego. Jest to wynik dodatniego przyrostu naturalnego obserwowanego na tym terenie.

Jak zaobserwowano w badaniach 2012 – 2013¹, po kilku latach wzrostu liczby podmiotów gospodarczych w powiecie przemyskim po raz pierwszy w 2011 roku zaczęło ich ubywać. Szczególnie wyraźny spadek tej liczby odnotowano w m. Przemyśl. Dane z końca roku 2013 natomiast wskazują ponowny wzrost liczby przedsiębiorstw tak w powiecie przemyskim jak i mieście Przemyśl.

Tak jak zaobserwowano w poprzednich badaniach², w Przemyślu zaznacza się wyraźnie wyższy udział podmiotów gospodarczych działających w branży handlowej (oraz warsztatów naprawy pojazdów) aniżeli ma to miejsce w skali powiatu przemyskiego czy też województwa. Z kolei odsetek podmiotów działających w branży przemysłowej lub w budownictwie w m. Przemyśl jest niższy niż na wyżej wymienionych obszarach. To niskie „uprzemysłowienie” miasta nie jest zjawiskiem korzystnym, gdyż nie generuje na odpowiednim poziomie transferu zarówno technologii, jak i wykwalifikowanej kadry, spowalniając tym samym rozwój gospodarczy powiatu.

Tak jak i w poprzednich latach, w 2014 r. w powiecie przemyskim i m. Przemyśl utrzymywał się znacznie wyższy poziom bezrobocia niż w województwie, choć w ostatnim roku liczba osób bezrobotnych spadła.

Zdecydowana większość zarejestrowanych bezrobotnych to osoby kwalifikujące się do grup określanych jako znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Osoby bezrobotne z powiatu przemyskiego i m. Przemyśla to głównie osoby długotrwale bezrobotne, w tym w dużej mierze pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy, z niskim wykształceniem, bez stażu lub z bardzo niskim stażem zawodowym.

Pośród osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Przemyśl dominują osoby nieposiadające zawodu. Poza tą grupą w strukturze bezrobotnych według wielkich grup zawodów dominują osoby z wyuczonymi zawodami technicznymi (np. mechanicy).

¹ Raport *Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w latach 2012 i 2013*.

² Tamże.

Podsumowanie i wnioski z badań osób bezrobotnych

W rozdziale opisującym badania prowadzone wśród bezrobotnych zwrócono uwagę na kilka istotnych zagadnień związanych z cechami lokalnego rynku pracy, strukturą bezrobocia oraz poziomem aktywności bezrobotnych. Przytoczone badania to także dobry punkt wyjścia do planowania bardziej szczegółowych projektów badawczych związanych z poszczególnymi aspektami bezrobocia w powiecie. Niezwykle interesujące wydaje się zagadnienie bierności wśród osób bezrobotnych, przyczyn jego zaistnienia, punktu czasowego jego wystąpienia i jego wpływu na sytuację bezrobotnego na rynku pracy. W rozdziale zaznaczono sugestie związane z pogłębieniem badań w aspektach wartych przeprowadzenia głębszych analiz zastosowaniem triangulacji dającej pełny obraz zjawiska.

W zakresie oceny szkoleń wskazano, że respondenci nie traktują szkoleń, jako wsparcia bezpośrednio przyczyniającego się do znalezienia pracy. Szkolenia przez badanych są postrzegane jako czynnik do gromadzenia atutów w postaci wiedzy i umiejętności, a dopiero one mogą przyczynić się do zmiany ich sytuacji na rynku pracy. Respondenci mają jednak świadomość zarówno sytuacji rynkowej, jak i barier wynikających bezpośrednio z ich predyspozycji. W tej sytuacji naturalnym jest, że otrzymane wsparcie nie daje gwarancji uzyskania zatrudnienia. Pomimo tego zdecydowana większość respondentów ocenia poziom realizowanych szkoleń dobrze lub bardzo dobrze i deklaruje chęć w nich udziału.

Oferta realizowana przez Powiatowy Urząd Pracy w obszarze szkoleń jest oceniana przez osoby bezrobotne wysoko, choć istnieje kilka wyraźnych obszarów możliwej poprawy. Jednym z oczekiwanych przez respondentów kryteriów jest łatwiejszy i szybszy dostęp do atrakcyjnych szkoleń. Drugim jest podniesienie rynkowej atrakcyjności szkoleń w taki sposób, aby uczestnictwo w nich w sposób znaczący zwiększało szanse uczestnika na rynku pracy. Powyższe postulaty są identyczne jak te wykazane w poprzednim raporcie³, można więc wnioskować, że w okresie między badaniami sytuacja związana ze szkoleniami nie zmieniła się.

W analizie aktywności respondentów w poszukiwaniu pracy zwrócono uwagę, że większość osób rejestruje się w urzędzie ze względu na „chęć znalezienia pracy”. W porównaniu z poprzednimi badaniami⁴ spadł natomiast odsetek osób wskazujący „możliwość skorzystania z ubezpieczenia”. Najwyższa liczba wskazań na chęć znalezienia pracy dobrze świadczy o aktywności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy.

W kwestii oceny oferty urzędu należy skomentować, że największym potencjalnym zainteresowaniem wśród respondentów zapytanych o chęć skorzystania z poszczególnych typów wsparcia niezmiennie cieszyłby się szkolenia, pośrednictwo pracy oraz staże. Warto odnotować niewielkie

³ Raport *Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w latach 2012 i 2013*.

⁴ Tamże.

zainteresowanie nowymi formami wsparcia (np. bonami) prawdopodobnie wynikające z braku wiedzy na ich temat.

Urząd został przez respondentów oceniony pozytywnie i zyskał w oczach bezrobotnych od czasu poprzedniego badania. Odnotowano tu wzrost pozytywnych ocen o ponad 10% przy jednoczesnym spadku odsetka ocen negatywnych.

Podsumowując kluczowe zagadnienia dotyczące ogólnej sytuacji na rynku pracy należy podkreślić, że jakkolwiek bezrobocie częściej dotyka młodych to jest zdecydowanie bardziej długotrwałe w przypadku osób starszych. Wyraźna jest też tendencja do wypychania poza rynek pracy coraz większego wraz z wiekiem odsetka populacji osób, które nie znalazły pracy w przeciągu pierwszego roku od zakończenia edukacji lub utraty pracy. Tendencja ta została wykazana w raporcie poprzednim⁵ i, jak wskazują obecne badania, utrzymuje się nadal. Dobra prognoza na przyszłość jest fakt obniżenia się odsetka osób długotrwale bezrobotnych w obecnej próbie badawczej w porównaniu z poprzednimi badaniami.

Wiek ma bardzo istotny wpływ zarówno na strukturę bezrobocia, na jego długotrwałość jak również, choć w nieco mniejszym stopniu, na aktywność w zakresie rozwoju osobistego. W powiecie przemyskim dostrzega się dwa zasadnicze, wysoce niepokojące trendy – pierwszym jest niezwykle wysoki w stosunku do proporcji populacyjnych udział w strukturze bezrobocia osób młodych. Szczególnie w mieście o tendencjach depopulacyjnych i bardzo wysokim ogólnym wieku populacji tak wysoki udział jest zastanawiający i bardzo niepokojący. Drugim trendem jest zjawisko długotrwałego bezrobocia obserwowane w szczególności wśród osób starszych, które oznacza najprawdopodobniej marginalizację zawodową, a w konsekwencji być może społeczną osób starszych, które utraciły zatrudnienie.

Podsumowanie i wnioski z badania przedsiębiorców

W powyższym rozdziale zwrócono uwagę na kilka istotnych zagadnień związanych ze strukturą cechami lokalnej przedsiębiorczości, planami zatrudnieniowymi oraz oczekiwaniami pracodawców względem pracowników.

W zakresie struktury rynku, która została już określona w raporcie poprzednim⁶ i nadal utrzymuje się zauważono, że na badanym obszarze zdecydowanie dominują mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 10 pracowników. Strukturę wiekową przedsiębiorstw uznano za bardzo zrównoważoną, a tym samym pozytywną – na rynku funkcjonuje więcej przedsiębiorstw „z tradycjami” jednak wyraźnie widać, że nie jest to jeszcze rynek zamknięty, gdyż liczba „pretendentów” jest całkiem spora

⁵ Tamże.

⁶ Tamże.

Zauważalne jest jednak to, że wśród większych podmiotów zdecydowanie dominują te, które na rynku funkcjonują od min. 11 lat lub nawet powyżej 21 lat.

W zakresie planów zatrudnieniowych wykazano, że 11% badanych przedsiębiorstw stwierdziło, iż aktualnie poszukuje pracownika i jest to wzrost w porównaniu z sytuacją opisywaną w poprzednim raporcie, gdzie tychże przedsiębiorstw było 7%. Korelując ten fakt z faktem spadku bezrobocia w powiecie i mieście, można stwierdzić, że sytuacja na lokalnym rynku pracy nieco poprawia się.

Wśród wskazań na przyczyny potrzeb zatrudnieniowych stwierdzono, że dominują wskazania na czynniki rozwojowe, a nie związane z fluktuacją kadry. Poprzedni raport wykazywał, że zatrudnienie może statystycznie częściej wystąpić raczej w większych i dużych firmach, obecnie natomiast zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłaszały równo wszystkie rodzaje przedsiębiorstw niezależnie od wielkości.

Poprzednie badania wykazały, że 16% ogółu respondentów zamierza zatrudniać pracowników w ciągu kolejnego roku działalności. Obecnie, chęć zatrudnienia kolejnych pracowników w następnym roku deklaruje 22% badanych przedsiębiorstw, co także jest optymistycznym wskaźnikiem dla lokalnego rynku pracy.

W zakresie zapotrzebowania na konkretne zawody i umiejętności stwierdzono, że handel i usługi mają bardzo wysokie znaczenie w gospodarce lokalnej, co przekłada się na potrzeby zatrudnieniowe w zawodach związanych z tymi branżami, czyli najczęściej poszukiwani są sprzedawcy oraz farmaceuci.

Wymagania wobec pracowników nie zmieniają się⁷. Pracodawcy najczęściej oczekują konkretnych umiejętności związanych bezpośrednio z zawodem. Częstym wskazaniem jest też doświadczenie lub staż pracy (np. min. 3 lata) oraz odpowiedni poziom wykształcenia. W zakresie cech niezwiązanych bezpośrednio z kompetencjami zawodowymi dominują wskazania na pracowitość/sumienność i uczciwość, a także dyspozycyjność i komunikatywność. W przypadku branż budowlanych wyraźnie widać, że pracodawcy najwyżej cenią doświadczenie. W przypadku zawodów handlowych istotne stają się cechy społeczne oraz wygląd.

Przy ocenie zasobów rynku pracy tylko ¼ badanych twierdziło, że nie ma żadnych problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, czyli nastąpił tu spadek tego odsetka w porównaniu z badaniami poprzednimi. Świadczy to o fakcie, że pomimo wysokiego bezrobocia, przedsiębiorcom zazwyczaj jest trudno znaleźć kandydata na pracownika, który spełniałby wymagane kryteria. Często pracodawcy zgłaszali problemy z rekrutacją lub twierdzili wręcz, że na rynku nie ma osób spełniających oczekiwania. Najczęstszym wskazaniem jest brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu.

⁷ Raport *Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w latach 2012 i 2013*.

Reasumując, wyniki badania wskazują na delikatną poprawę sytuacji na rynku pracy. Pracodawcy nie planują dużych zwolnień i umiarkowanie pozytywnie oceniają dostępność pracowników.

W zakresie pozostałej oferty PUP stwierdzono, że większość pracodawców ma świadomość różnych form wsparcia zatrudnienia osób bezrobotnych w ich zakładach. Przedsiębiorcy wykazywali zainteresowanie nowymi formami, w tym bonami zatrudnieniowymi i stażowymi.

Ocena działań Powiatowego Urzędu Pracy w Przemysłu przez badaną grupę pracodawców jest bardzo pozytywna. Większość respondentów współpracę ocenia bardzo dobrze lub dobrze. Oceny jednoznacznie negatywne dało zaledwie 1 procent przedsiębiorców. Ponad ¼ badanych stwierdziła, że nie współpracowała dotychczas z PUP.

Cele i metodologia badań

Cel i zakres badania

Celem badania jest kontynuacja działań podjętych i opisanych w raporcie 2012 – 2013 związanych z dostarczeniem informacji, które wspierałyby proces podejmowania decyzji dotyczących działań aktywizacyjnych na rzecz osób bezrobotnych, tj. m.in. wyłonienie grup docelowych, określenie potrzeb szkoleniowych pracodawców i bezrobotnych, a także wskazanie barier utrudniających podjęcie zatrudnienia bądź samozatrudnienia zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Cele szczegółowe:

- 1) Określenie aktualnej sytuacji lokalnego rynku pracy wraz z prognozą jego rozwoju:
 - a) ocena wielkości i struktury przedsiębiorczości w powiecie przemyskim (miasto Przemysł i powiat przemyski);
 - b) ocena kondycji, wyznaczenie głównych trendów i prognoz rozwojowych (miasto Przemysł i powiat przemyski).
- 2) Określenie zmian zatrudnienia z uwzględnieniem planów zatrudnieniowych przedsiębiorstw działających na lokalnym rynku pracy.
- 3) Określenie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych lokalnego rynku pracy jako podstawy do planowania szkoleń i innych działań aktywizacyjnych.

Nakreślenie obrazu lokalnego rynku pracy poprzez wskazanie jego mocnych i słabych stron, a także szans oraz zagrożeń dla jego funkcjonowania – przewidywane kierunki rozwoju.

Główne obszary badawcze:

Dla utrzymania kontynuacji procesu badawczego, w niniejszych badaniach utrzymano założenia z badań poprzednich, tj.:

Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu:

- a) charakterystyka gospodarcza lokalnego rynku pracy;
- b) analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy;
- c) analiza przewidywanych kierunków rozwoju powiatu, na tle kierunków rozwoju województwa.

Analiza bezrobocia w powiecie:

- a) charakterystyka osób bezrobotnych m.in. pod kątem posiadanego doświadczenia zawodowego, aktywnego poszukiwania pracy, współpracy z urzędem;
- b) analiza grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem grup do 30 roku życia, osób w wieku 50+, długotrwale bezrobotnych;
- c) wskazanie/ocena potrzeb szkoleniowych i edukacyjnych.

Analiza przedsiębiorczości w powiecie:

- a) charakterystyka sektora lokalnej przedsiębiorczości;
- b) zapotrzebowanie na dodatkowych pracowników, określenie zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy;
- c) oczekiwania wobec przyszłych i obecnych pracowników.

Metodologia

W celu uzyskania odpowiedzi na zagadnienia badawcze przez Wykonawcę zostały zastosowane metody i techniki służące zebraniu danych o charakterze jakościowym i ilościowym.

Zakres metodologii i organizacji badań:

1) Badania wtórne/analiza danych zastanych (desk research)

Polegała na zgromadzeniu i analizie danych zastanych pozyskanych ze źródeł już istniejących, niewymagająca realizacji bezpośrednich badań, a jedynie scalenia i uporządkowania rozproszonego dotąd materiału informacyjnego.

2) Narzędzia badawcze

Podstawę badań pracodawców i bezrobotnych stanowiły wywiady osobiste (PAPI) przeprowadzane w oparciu o Kwestionariuszową Ankietę Wywiadu.

Wywiady kwestionariuszowe: metoda ta polega na uzyskiwaniu danych poprzez: zadawanie pytań na podstawie specjalnie przygotowanego kwestionariusza oraz uzyskiwanie odpowiedzi przez ankietera od respondentów wybieranych na podstawie odpowiednio dobieranych prób badawczych. Metoda ta

jest najbardziej powszechną w socjologii. Badacz ma zaplanowane pytania, kolejność pytań, formę i stylistykę i według tego dokonuje badania.

3) Dobór i rekrutacja respondentów do badania

Badaniom zostało poddanych 300 przedsiębiorców w rozumieniu *Ustawy z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej* (t. j. Dz. U. z 2010 r. Nr 220 poz. 1447 z późn. zm.) oraz 450 osób bezrobotnych z powiatu i miasta Przemyśla (wg oświadczenia o statusie osoby bezrobotnej). Dobór osób bezrobotnych był losowy. Dobór osób do badania przedsiębiorstw miał charakter celowy wg wielkości przedsiębiorstwa mierzonej wielkością zatrudnienia, gdzie badanie obejmowało przedsiębiorców reprezentujących różne branże (według sektora gospodarki PKD). Badania przeprowadzone były wśród osób, które w danym przedsiębiorstwie są odpowiedzialne za politykę personalną firmy, czyli osób zarządzających lub właścicieli podmiotów. W przypadku niemożności nawiązania kontaktu z właścicielem badaniu zostały poddane osoby znające politykę kadrową reprezentowanego podmiotu.

4) Przeprowadzenie badań ilościowych i jakościowych

W oparciu o zebrane dane zastane oraz dane statystyczne, została przeprowadzona analiza pod kątem ilościowym i jakościowym. Analiza zawiera korelacje zmiennych wraz z interpretacją uzyskanych zestawień korelacyjnych. Odpowiedni dobór zależności pozwolił w sposób pełny odpowiedzieć na postawione pytania badawcze, pokrywające się zakresowo z ogólnymi zagadnieniami badawczymi.

5) Dodatkowe wyjaśnienia dotyczące przeprowadzonych analiz i interpretacji danych badawczych

- Analiza pytań otwartych

Ponieważ cechą pytań otwartych jest duża swoboda i dowolność w odpowiedziach respondenta, pytania otwarte nie służą analizom ilościowym, lecz poznaniu jakościowemu danego zjawiska. Badani często przekazują informacje złożone z kilku opinii, w związku z tym badaczom nastręcza to pewnych problemów interpretacyjnych.

Dlatego pierwszy krok w analizie pytania otwartego polega na wprowadzeniu do analizy kategorii mogących usystematyzować uzyskane odpowiedzi. W oparciu o kategorie dokonuje się selekcji opinii. W przypadku opinii złożonych lub składających się kilku różnych zakresowo stwierdzeń – mogących być przypisanych do różnych kategorii, stosuje się dzielenie opinii i selekcję ich pod kątem merytorycznym. W ten sposób można otrzymać sporne merytorycznie kategorie, które można poddać częściowej analizie ilościowej. Należy zaznaczyć, iż podział złożonych opinii często powoduje, że w wyniku analizy pytania otwartego otrzymujemy więcej opinii niż uzyskaliśmy bezpośrednio z badania przed analizą tego pytania.

- Sposób zapisu zestawień ilościowych i korelacji

W raporcie przyjęto zasadę przedstawienia danych za pomocą tabeli i wykresów. Tabele prezentują zestawienia liczebności wyników odpowiedzi czy opinii w poszczególnych pytaniach oraz odsetki wskazań. Natomiast wykresy w Raporcie prezentują wyniki w wartościach procentowych lub w liczbach rzeczywistych, jeżeli miało to uzasadnienie merytoryczne (np. wprowadzano korelację z wielkością przedsiębiorstw i istotnych danych dostarczała liczba respondentów z danej kategorii). Ponieważ wartości procentowe są wynikiem operacji matematycznych, częstym zjawiskiem jest, że wynik tych operacji nie jest liczbą całkowitą, lecz posiada po przecinku ułamek dziesiętny. W celu lepszego obrazowania zjawisk i większej czytelności wykresów zdecydowano się prezentować na wykresie tylko liczby całkowite powstałe po zaokrągleniu ułamka dziesiętnego do wartości całkowitej. Jeśli natomiast wykazanie w odsetku miejsca po przecinku wprowadziłoby bardziej dokładne zobrazowanie danego zjawiska, stosowano wtedy zapis ukazujący liczbę całkowitą i jedno miejsce po przecinku. W związku z tym mogą wystąpić sytuacje, w których części procentowe nie będą się na wykresach sumować do 100%, lecz np. do 101%. Nie należy tego traktować jako błąd matematyczny, gdyż pod tym względem operacja jest jak najbardziej poprawna, lecz jako zabieg czysto kosmetyczny zwiększający komfort czytelnika.

PRZYKŁAD

Przed zaokrągleniem:

21. Jak Pan/Pani ocenia poziom kształcenia ponadgimnazjalnego (licea, technika, szkoły zawodowe) w regionie?	36. Branża przedsiębiorstwa PROCENT	
	Liczebność	Procent
Szkoły nie przygotowują do funkcjonowania na rynku pracy	103	37,59124087591240
Szkoły dają podstawowe kwalifikacje	38	13,86861313868610
Szkoły przygotowują uczniów w sposób dobry lub bardzo dobry do funkcjonowania na rynku pracy	21	7,66423357664234
Nie mam zadania	112	40,87591240875910
Ogółem	274	100,00000000000000

21. Jak Pan/Pani ocenia poziom kształcenia ponadgimnazjalnego (licea, technika, szkoły zawodowe) w regionie?	36. Branża przedsiębiorstwa PROCENT	
	Liczebności	Procent
Szkoły nie przygotowują do funkcjonowania na rynku pracy	103	37,591

Szkoły dają podstawowe kwalifikacje	38	13,869
Szkoły przygotowują uczniów w sposób dobry lub bardzo dobry do funkcjonowania na rynku pracy	21	7,664
Nie mam zadania	112	40,876
Ogółem	274	100,00

Po zaokrągleniu:

21. Jak Pan/Pani ocenia poziom kształcenia ponad gimnazjalnego (licea, technika, szkoły zawodowe) w regionie?	36. Branża przedsiębiorstwa PRO-CENT	
	Liczebności	Procent
Szkoły nie przygotowują do funkcjonowania na rynku pracy	103	38
Szkoły dają podstawowe kwalifikacje	38	14
Szkoły przygotowują uczniów w sposób dobry lub bardzo dobry do funkcjonowania na rynku pracy	21	8
Nie mam zadania	112	41
Ogółem	274	100

Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej na podstawie danych zastanych

Cele badania i obszary badawcze

Poniższa analiza oparta jest na danych zastanych uwzględniających m.in.: dane statystyczne GUS, dane zawarte w raportach z badań i innych opracowaniach oraz w sprawozdaniu Powiatowego Urzędu Pracy MPiPS-01, a także danych dotyczących osób bezrobotnych dostarczonych przez PUP.

Jako główne cele badawcze w tej części raportu należy wskazać:

1. Określenie aktualnej sytuacji lokalnego rynku pracy wraz z prognozą jego rozwoju poprzez:
 - a) ocenę wielkości i struktury przedsiębiorczości w powiecie przemyskim (miasto Przemysł i powiat przemyski);
 - b) ocenę kondycji, wyznaczenie głównych trendów i prognoz rozwojowych (miasto Przemysł i powiat przemyski);
2. Nakreślenie obrazu lokalnego rynku pracy poprzez wskazanie jego mocnych i słabych stron, a także szans oraz zagrożeń dla jego funkcjonowania – przewidywane kierunki rozwoju.

Głównymi obszarami badawczymi w ramach poniższej analizy będą:

1. Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu:
 - charakterystyka gospodarcza lokalnego rynku pracy;
 - analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy;
 - analiza przewidywanych kierunków rozwoju powiatu na tle kierunków rozwoju województwa.
2. Analiza przedsiębiorczości w powiecie:
 - charakterystyka sektora lokalnej przedsiębiorczości;
3. Analiza bezrobocia w powiecie:
 - charakterystyka osób bezrobotnych m.in. pod kątem posiadanego doświadczenia zawodowego, aktywnego poszukiwania pracy, współpracy z urzędem;
 - analiza grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem grup 50+ i długotrwale bezrobotnych.

Sytuacja społeczno-gospodarcza powiatu

- Charakterystyka gospodarcza lokalnego rynku pracy.
- Analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy.
- Analiza przewidywanych kierunków rozwoju powiatu na tle kierunków rozwoju województwa

W wyniku przeprowadzonej w 1999 roku reformy administracyjnej utworzony został powiat przemyski. Usytuowany jest on we wschodniej części województwa podkarpackiego, zajmując powierzchnię 1 214 km². Swoim obszarem obejmuje 10 gmin wiejskich: Birczę, Dubiecko, Fredropol, Krasieczyn, Krzywczę, Medykę, Orłów, Przemyśl (bez miasta Przemyśla), Stubno, Żurawicę. Od północy graniczy z powiatem jarosławskim oraz przeworskim, od zachodu z rzeszowskim i brzozowskim, zaś od południa z bieszczadzkim, leskim i sanockim. Wschodni kraniec powiatu, a jednocześnie województwa podkarpackiego, stanowi polsko-ukraińska granica państwa w Medyce. Graniczne położenie powiatu przemyskiego to czynnik, który w istotny sposób wpływa na gospodarkę regionu. Stolicą powiatu jest położone nad rzeką San jedno z najstarszych miast Polski i najstarsze w regionie miasto Przemyśl. To właśnie tutaj ma swoją siedzibę kilka instytucji o znaczeniu ponadlokalnym; Wojewódzki Konserwator Zabytków, Izba Celna, Archiwum państwowe z pokaźnymi zbiorami, Bieszczadzki Od-

dział Straży Granicznej oraz Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego. Duże walory naturalne i kulturowe oraz liczne zabytki w samym mieście, jak i w jego sąsiedztwie, między innymi zamek w Krasiczynie, arboretum w Bolestraszczykach czy kompleks sakralny w Kalwarii Pałacowskiej sprawiają, iż powiat przemyski i miasto Przemyśl posiadają duży potencjał turystyczny. Przykładowo w 2013 r. w powiecie przemyskim w 11- tu obiektach turystycznych zbiorowego zakwaterowania nocowało 15 293 osób, w tym 2 079 turystów zagranicznych. W Przemyślu w 16-tu takich obiektach nocowało łącznie 43 888 osób (dane na podstawie opracowania Głównego Urzędu Statystycznego „Turystyka w 2013 r.

Ludność

Według stanu na dzień 31 grudnia 2013 r. liczba ludności zamieszkującej **miasto Przemyśl** wynosiła 63 638 mieszkańców⁸ w tym kobiety w liczbie 33 790 osób stanowiły 53% populacji miasta. Liczba osób pracujących wynosiła 16 954⁹ co sprawia, iż zatrudnionych było wówczas 26,65 % ogółu mieszkańców miasta. **Powiat przemyski** zamieszkiwało w tym okresie 74 225 mieszkańców w tym kobiety w liczbie 37 010 osób stanowiły 49,8% populacji. Osób pracujących odnotowano wówczas w liczbie 23 738¹⁰, co stanowi niemal 32% ogółu mieszkańców powiatu. Dla porównania **Województwo Podkarpackie** liczyło 2 129 294 mieszkańców w tym 1 086 692 kobiet. Odsetek kobiet w województwie wyniósł zatem 51%. Osoby pracujące stanowiły 19,88% ogółu mieszkańców województwa, ich liczba wynosiła 423 206 osób¹¹.

Porównując odsetek kobiet w populacji miasta Przemyśla i powiatu przemyskiego znacząco widać przesunięcie współczynnika feminizacji (liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn) z terenu powiatu ziemskiego w kierunku powiatu grodzkiego. Współczynnik ten w mieście Przemyśl był większy i wynosił nieco ponad 113. Dla terenów wiejskich współczynnik ten wynosił niewiele ponad 99¹². Odnosząc się do informacji zawartych w opracowaniu „Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w 2011 r.”¹³ należy przyjąć, iż liczba ludności w mieście Przemyśl nieprzerwanie spada. Począwszy od 2006 roku (przyjmując go za rok bazowy z liczbą mieszkańców miasta 67 127 osób) do 2013 roku, liczba ludności zmalała o 5,2%.

⁸ Dane na podstawie GUS oraz opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie – Turystyka w województwie podkarpackim w latach 2012 i 2013.

⁹ Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji.

¹⁰ Dane na podstawie GUS oraz opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie – „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2014 r.”.

¹¹ Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób oraz gospodarstw indywidualnych w rolnictwie, dane na podstawie GUS oraz opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie – „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2014 r.”.

¹² Dane na podstawie GUS oraz opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie – „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2014 r.”.

¹³ Raport końcowy z badania wykonanego przez InfoAudit Sp. z o.o. na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Przemyślu

Powyższa sytuacja spowodowana jest szeregiem czynników. Po pierwsze; ujemny przyrost naturalny w mieście, który w 2013 r. wyniósł minus 1,9, po drugie; minusowe saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych ludności na pobyt stały, które w Przemyślu wyniosło w 2013 r. 6,1 (w obu przypadkach ogólne saldo migracji na 1000 ludności).

W tym samym czasie wzrosła natomiast liczba mieszkańców powiatu przemyskiego o 4,3 p. proc. z poziomu 71 101 osób w 2006 r. do 74 225 osób na koniec 2013 roku. Taki stan rzeczy jest niewątpliwie konsekwencją dodatniego przyrostu naturalnego, który w 2013 roku wyniósł 1,4 (na 1000 urodzeń żywych).

Strukturę wielkościową ludności według ekonomiczno-społecznych grup wiekowych, tj. ludności w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat), produkcyjnym (mężczyźni 18-64 lat; kobiety 18-59 lat) i poprodukcyjnym (mężczyźni 65 lat i więcej; kobiety 60 lat i więcej) przedstawiono w poniższej tabeli:

Struktura ludności według społeczno-ekonomicznych grup wiekowych w 2013 r. w odniesieniu do ogólnej liczby mieszkańców.

	Ludność w wieku przedprodukcyjny	Ludność w wieku produkcyjnym	Ludność w wieku poprodukcyjnym
Województwo podkarpackie	19,14%	63,66%	17,20%
Powiat przemyski	20,22%	64,18%	15,60%
miasto Przemyśl	16,74%	62,83%	20,43%

Dane na dzień 31 XII 2013 r. źródło - GUS.

Analiza danych zawartych w powyższej tabeli pozwala zauważyć widoczną różnicę w strukturze społeczeństwa zamieszkującego powiat grodzki (m. Przemyśl) na tle struktury społeczeństwa zamieszkującego powiat przemyski, czy też województwo podkarpackie ogółem. Można zatem wywnioskować, iż społeczeństwo stolicy powiatu, tak w odniesieniu do społeczeństwa powiatu przemyskiego (ziemskiego) jak i w odniesieniu do struktury społecznej całego województwa podkarpackiego jest społeczeństwem starzejącym się. Na tym tle wyraźnie mniejszy jest w mieście Przemyśl udział względny ludności w wieku przedprodukcyjnym przy jednoczesnym zdecydowanie większym udziale względnym ludności w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności Przemyśla. Udział

względny ludności w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców zamieszkujących tak województwo jak i powiat przemyski czy też powiat grodzki utrzymywał się na bardzo zbliżonym poziomie i oscylował na poziomie od 62% do niewiele ponad 64%. Do takiego stanu doprowadziło w m. Przemysł wspomniane wyżej ujemne saldo migracji. Zjawisko migracji dotyczy przede wszystkim ludności w wieku produkcyjnym, ponieważ zarówno osoby niepełnoletnie jak i osoby starsze wykazują mniejszą skłonność do zmiany miejsca zamieszkania w związku z czym rzadziej się przemieszczają.

Zarówno ze społeczno-ekonomicznego, jak i demograficznego punktu widzenia kluczowa jest relacja; ludność w wieku nieprodukcyjnym versus ludność w wieku produkcyjnym. Miernik ten informuje o stopniu ekonomicznego obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością pozostałą. Na każde 100 osób w wieku produkcyjnym w powiecie przemyskim w 2011 r. przypadało 57,8 osób w wieku nieprodukcyjnym, natomiast w 2013 r. wskaźnik ten obniżył się do poziomu 55,8 (zmiana o minus 2,0). W województwie podkarpackim wartość tego wskaźnika z kolei nieznacznie wzrosła z poziomu 56,5 w 2011 r. do poziomu 57,1 w 2013 roku (zmiana o plus 0,6)

W ciągu roku wyraźnie wzrosła natomiast wartość wskaźnika obciążenia demograficznego w m. Przemysł z poziomu 55,2 w 2010 r. do poziomu 56,4 w roku 2011 (zmiana o plus 1,2). I dalej w roku 2013 do poziomu 59,2 (zmiana o plus 2,8). Wzrost wartości wskaźnika obciążenia demograficznego spowodowany jest w tym przypadku wzrostem liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. Pod względem demograficznym wydaje się, że przyszłe lata będą mniej wymagające dla gospodarki Przemysła, gdyż presja na tworzenie nowych miejsc pracy z tytułu przyrostu podaży siły roboczej będzie znacznie mniejsza. Z drugiej strony zauważalny jest w trend wśród absolwentów szkół średnich do opuszczania tak miasta jak i całego powiatu celem podjęcia studiów w innych ośrodkach akademickich. W rezultacie więc, ludność w wieku przedprodukcyjnym zamiast w przyszłości zasilać gospodarkę lokalną wchodząc w wiek produkcyjny, wyemigruje w celach edukacyjnych bądź w poszukiwaniu pracy.

Eksploatacja danych dotyczących struktury zatrudnienia w powiecie grodzkim i ziemskim prezentuje się następująco. W powiecie przemyskim wg stanu na dzień 31 grudnia 2013 r. dominował sektor związany z działalnością finansową oraz ubezpieczeniową, obsługą rynku nieruchomości oraz następującymi sekcjami Polskiej Klasyfikacji Działalności: (PKD) „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, „Administrowanie i działalność wspierająca”, „Administracja publiczna i obrona narodu; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne”, „Edukacja”, „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna”, „Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” oraz „Pozostała działalność usługowa”. Zatrudnienie w wyżej wymienionych obszarach znalazło 44,47% osób. Kolejny sektor, w którym zatrudnionych było 34,75% pracujących związany był z handlem, naprawą pojazdów samochodowych, trans-

portem i gospodarką magazynową, zakwaterowaniem i gastronomią oraz informacją i komunikacją. Nieco mniejszy odsetek, bowiem 16,30% stanowiły osoby zawodowo związane z przemysłem i budownictwem, zaś najmniejszy udział osób tj. 4,48% związany był z pracującą w sekcji: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

Struktura zatrudnienia w mieście Przemysł przedstawiała się następująco. Dominujący sektor, identycznie jak w przypadku powiatu ziemskiego związany był z działalnością finansową oraz ubezpieczeniową, obsługą rynku nieruchomości oraz następującymi sekcjami Polskiej Klasyfikacji Działalności: (PKD) „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, „Administrowanie i działalność wspierająca”, „Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne”, „Edukacja”, „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna”, „Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” oraz „Pozostała działalność usługowa” i wyniósł 52,30% osób. Kolejny sektor, w którym zatrudnienie znalazło 24,50% osób związany był z handlem, naprawą pojazdów samochodowych, transportem i gospodarką magazynową, zakwaterowaniem i gastronomią oraz informacją i komunikacją. 23,15% stanowiły osoby zawodowo związane z przemysłem i budownictwem, zaś najmniejszy udział osób tj. niespełna 0,05% związany był z pracą w sekcji: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

Pracujący według rodzajów działalności w stosunku do liczby pracujących ogółem na danym terenie w 2013 r. (stan w dniu 31 XII¹⁴) w %

	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Przemysł i budownictwo	Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości oraz pozostałe
Województwo	0,01%	39,00%	21,54%	39,45%
Powiat przemyski	4,48%	16,30%	34,75%	44,47%
m. Przemysł	0,05%	23,15%	24,50%	52,30%

¹⁴ Według faktycznego miejsca pracy; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.

Na podstawie danych z opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2014 r.”

Przedsiębiorczość

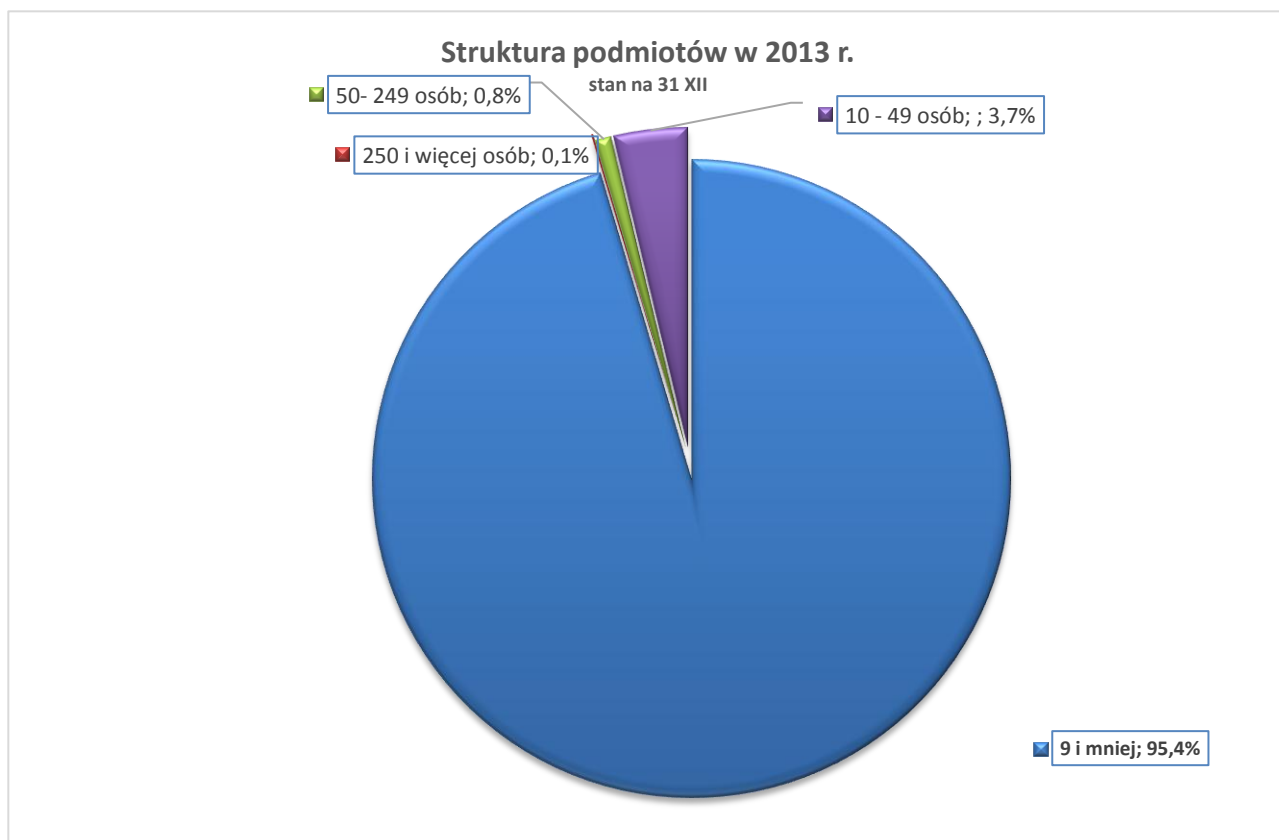
W końcu 2013 r. krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej REGON liczył 159,6 tys. podmiotów mających siedzibę na terenie województwa podkarpackiego (bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie), tj. o 24,3% więcej niż w 2000 r. Podmioty z Podkarpacia stanowiły 3,9% ogółu podmiotów zarejestrowanych w Polsce¹⁵.

W ogólnej liczbie przedsiębiorstw zarejestrowanych w województwie podkarpackim zdecydowanie przeważają te, które działają w sektorze prywatnym – ich udział wynosi 96%. Podobny odsetek sektor prywatny notuje w powiecie przemyskim (95%) oraz w mieście Przemyśl (93,9%).

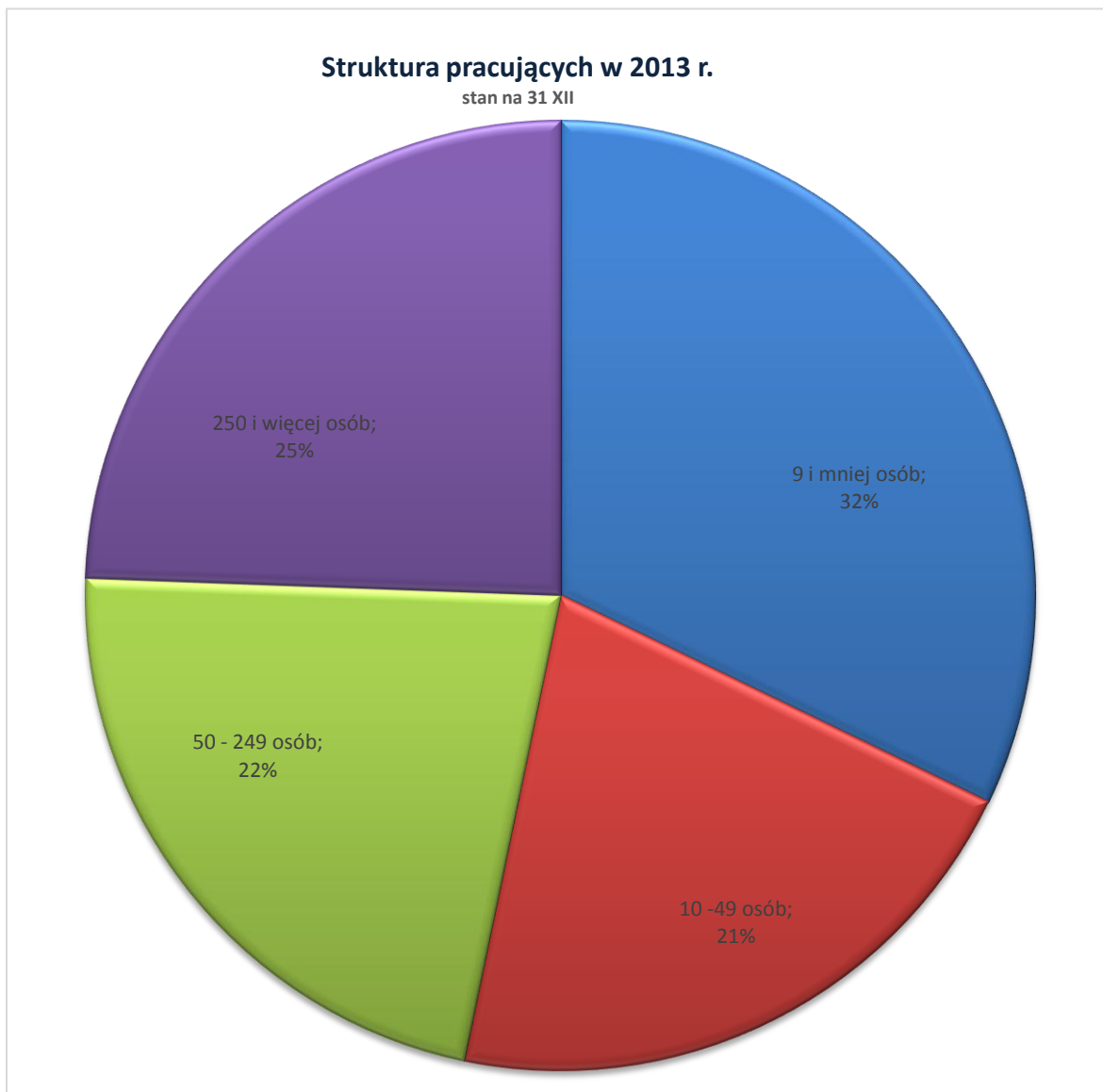
Na terenie województwa podkarpackiego przeważały podmioty należące do grupy mikroprzedsiębiorstw (tzn. te, które przy wpisie do rejestru REGON deklarowały przewidywane zatrudnienie do 9 osób), stanowiły one 95,4% ogółu zarejestrowanych jednostek. Udział podmiotów małych (o przewidywanej liczbie pracujących od 10 do 49 osób) wynosił 3,6%, a podmiotów średnich (przewidywana liczba pracujących od 50 do 249 osób) i dużych (przewidywana liczba pracujących 250 i więcej) wynosił odpowiednio 0,8% i 0,1%¹⁶

¹⁵ Dane z opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie podkarpackim. Stan na koniec 2013 r.

¹⁶ tamże



Dane Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, Podmioty Gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie podkarpackim. Stan na koniec 2013 r.



Dane Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, Podmioty Gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie podkarpackim. Stan na koniec 2013 r.

W m. Przemysłu liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON wg stanu na koniec 2013 r. i bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne wynosiła 6105 i wzrosła o 204 podmioty w porównaniu z danymi na koniec 2011 r. W powiecie przemyskim liczba podmiotów gospodarczych w analogicznym okresie również wzrosła i wynosiła 3957 podmiotów zarejestrowanych w REGON na koniec 2013 r. (przybyło 93). Jednocześnie na uwagę zasługuje fakt, iż w powiecie przemyskim liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 1000 ludności była jedną z najniższych i wynosiła 53.

Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON wg. sektorów w 2013 r. Stan w dniu 31 XII (bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne)

	Liczba ogółem	Sektor	
		Prywatny	Publiczny
Województwo podkarpackie	159627	153599	6028
	100%	96%	4%
Powiat przemyski	3957	3779	178
	100%	95%	5%
m. Przemysł	6105	5732	373
	100%	93,9%	6,1%

Na podstawie danych z opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie podkarpackim. Stan na koniec 2013 r.

Niewątpliwie przeważająca większość podmiotów (153,6 tys., tj. 96,2%) należała do sektora prywatnego. Wśród podmiotów sektora prywatnego 78,7% (120,9 tys.) stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, głównie handlową – 29,9%, budowlaną –15,0%, w zakresie przetwórstwa przemysłowego –10,2% oraz działalność profesjonalną, naukową i techniczną – 9,1%. Ponad 3/4 osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą stanowiły podmioty jednoosobowe. Do rejestru REGON wpisanych było również: 10235 spółek cywilnych (w 2012 r. – 9769, wzrost o 4,8%), 9513 spółek handlowych (w 2012 r. – 8660, wzrost o 9,8%), w tym: 1308 spółek z udziałem zagranicznym (1157, wzrost o 13,1%), 243 spółki akcyjne (249, spadek o 2,4%), 7404 spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (6680, wzrost o 10,8%), 110 spółek partnerskich (99, wzrost o 11,1%), 1400 spółek jawnych (1383, wzrost o 1,2%), 6318 stowarzyszeń i organizacji społecznych (6104, wzrost o 3,5%), 2477 wspólnot mieszkaniowych (2417, wzrost o 2,5%), 799 spółdzielni (772, wzrost o 3,5%), oraz 342 fundacje (306, wzrost o 11,8%). Podmioty sektora publicznego (6,0 tys.) stanowiły w rejestrze 3,8%¹⁷.

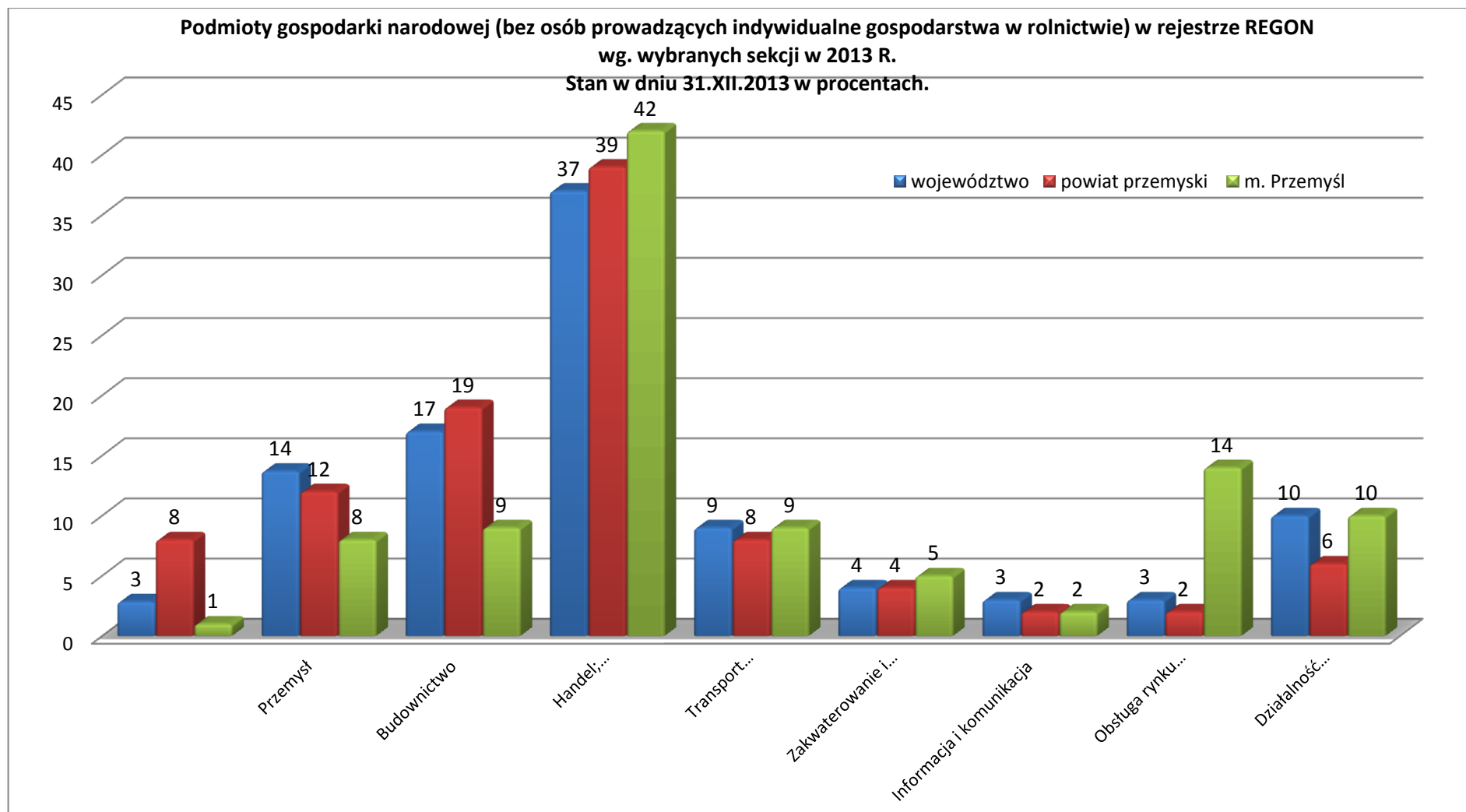
Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż z każdym rokiem wzrasta liczba podmiotów prowadzonych przez kobiety, w 2013 r. było ich 39,3 tys.(o 1166 więcej niż w 2012 r., wzrost o 3,1%), co

¹⁷ tamże

stanowi 32,5% ogółu osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. W porównaniu z 2005 r. liczba podmiotów prowadzonych przez kobiety wzrosła o 11,9%.

W powiecie przemyskim znajduje się tylko jedno przedsiębiorstwo zaliczane do grupy dużych przedsiębiorstw natomiast w stolicy powiatu jest ich 13.

Pośród podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w REGON w ramach wybranych sekcji zarówno w powiecie przemyskim jak i mieście Przemysł zdecydowanie dominują firmy działające w sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych* (202 podmioty). W powiecie grodzkim firmy te stanowią 1812 wg. wybranych sekcji podmiotów gospodarczych. Ich udział w m. Przemysł jest na najwyższym poziomie, podobnie jak w całym województwie podkarpackim oraz w powiecie przemyskim (ziemskim), gdzie wynosi niemal 32%. W powiecie przemyskim odnotować należy również wyraźny udział firm działających w sekcji budownictwo (14%) oraz przetwórstwo przemysłowe (9%). W mieście Przemysł odsetek firm działających w sekcji budownictwo jest wyraźnie niższy aniżeli w powiecie przemyskim i wynosi 7%. Wysoki odsetek stanowi także sekcja *Obsługa rynku nieruchomości* (10%). Wyraźna jest z kolei różnica pomiędzy odsetkiem firm zarejestrowanych w sekcji *działalność profesjonalna naukowa i techniczna* w powiecie grodzkim i powiecie ziemskim na korzyść m. Przemysł. Udział firm zarejestrowanych w tej sekcji w m. przemysł wynosi 7,3% i jest wyższy aniżeli w powiecie przemyskim, gdzie oscyluje wokół 6%. Oznacza to, że w stolicy Powiatu działa więcej wyspecjalizowanych firm.



Wykres: opracowanie własne na podstawie danych z opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2014 r.”

Kluczowe czynniki rozwoju MŚP w powiecie przemyskim i m. Przemysł na tle województwa podkarpackiego (szanse i zagrożenia).

Warunkiem determinującym rozwój gospodarczy danego terenu jest rozwój infrastruktury komunikacyjnej łączącej dany region z centrami wzrostu. Transport należy bowiem do kluczowych czynników implikujących rozwój gospodarczy. Dostępność infrastruktury transportowej oraz jej odpowiednia przepustowość ułatwiają dyfuzję wzrostu gospodarczego z silnych regionów do regionów rozwijających się wolniej. W skali ogólnopolskiej, co ma istotne przełożenie na poszczególne regiony kraju infrastruktura transportowa stanowi jeden ze słabszych elementów polskiej gospodarki. Jest ona niedostosowana do przedsiębiorczości Polaków, intensywności produkcji i wymiany, a także mobilności mieszkańców. Wśród bieżących trudności należy wymienić przede wszystkim: znaczący stopień zużycia wielu elementów infrastruktury liniowej i punktowej, występowanie wąskich gardeł i brakujących ogniw, nierównomierność regionalnego rozmieszczenia i dostępności sieci, brak sieci dostosowanych do dużej prędkości ruchu, brak ciągłości klasy technicznej połączeń między aglomeracjami, słabość elementów infrastruktury i systemów integrujących różne rodzaje sieci, uciążliwość wielu elementów sieci dla mieszkańców i środowiska naturalnego, nieliczne elementy lub brak inteligentnych i innowacyjnych rozwiązań. Poważnym problemem pozostaje wciąż wysoka liczba wypadków drogowych oraz ofiar śmiertelnych i rannych na drogach.

Wspomniana wyżej potrzeba przestrzennej dostępności jest jednym z newralgicznych czynników właściwego rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, od lat podmioty te zlokalizowane i działające w południowo-wschodniej części kraju odczuwały skutki braku właściwej infrastruktury komunikacyjnej, powodującej niejako swoistą izolację regionu. Z pewnością oddanie do użytku, zaplanowane na koniec 2015 roku odcinka autostrady A4 w części przebiegającej przez województwo podkarpackie częściowo rozwiąże ten problem.

W świetle utrudnionego dostępu przestrzennego regionu właściwym kierunkiem dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości jest wspieranie ekspansji zastosowań narzędzi ICT (*Information and Communication Technologies*) w funkcjonowaniu organizacji. Chodzi tutaj o wykorzystanie szeroko pojętych technologii umożliwiających manipulowanie i przesyłanie informacji¹⁸. Wykorzystywanie metod komunikacji elektronicznej może być sposobem na poprawę dostępności oraz widzialności podmiotów gospodarczych z regionu. Takie działania są szczególnie istotne dla małych przedsiębiorstw funkcjonujących w sektorze turystycznym. Na Podkarpaciu turystyka jest specjalnością głównie małych podmiotów i właśnie dla nich Internet może być znakomitym narzędziem umożliwiającym

¹⁸ za: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Teleinformatyka>

wyrównanie szans rynkowych. W dobie wciąż wzrastającego udziału sprzedaży on-line Internet okazuje się również idealnym narzędziem prowadzenia handlu a tym samym szansą rozwoju dla mikro i małych firm działających w tej branży.

W celu sprawniejszego wykorzystywania możliwości płynących z wdrożenia technologii informacyjno-komunikacyjnych w funkcjonowaniu firm konieczne jest jednak stymulowanie rozwoju kompetencji kadry w tej dziedzinie. Działania takie będą również wpływać na zwiększenie konkurencyjności firm z sektora MSP. Uzasadnione jest zatem skierowanie do kadry kierowniczej i pracowników poszczególnych przedsiębiorstw oferty specjalistycznych kursów w zakresie rozwoju kompetencji z obszaru ICT.

Niemale znaczenie dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości i ogólnego rozwoju gospodarczego danego regionu ma dostępność wykwalifikowanych pracowników. Województwo podkarpackie, tak jak wiele podobnych regionów Polski wschodniej jest wciąż postrzegane jako mniej atrakcyjne miejsce dla rozwoju kariery. W rezultacie obserwować można odpływ z regionu dużej części najbardziej cenionych zasobów ludzkich do innych lepiej ukształtowanych gospodarczo regionów w kraju i za granicą. Kluczowe zatem jest podjęcie i intensyfikacja działań mających na celu przeciwdziałanie temu zjawisku.

Kolejnym czynnikiem determinującym dynamikę przedsiębiorczości tak w skali makro jak i mikroekonomicznej jest rozwój zasobów ludzkich. Pracownicy stanowią dla przedsiębiorstw cenny kapitał, którego wartość powinno się systematycznie pomnażać. Można to osiągnąć na przykład poprzez inwestycje w różne rodzaje działań, których celem jest wzrost i rozwój kwalifikacji pracowników. Niestety nierzadko polityka kadrowa MSP opiera się w szczególności na poszukiwaniu pracowników, którzy już posiadają oczekiwane kompetencje. Właściwe ukierunkowanie polityki kadrowej MSP polegać powinno na promocji zatrudniania pracowników, którzy szybko zdobędą niezbędną wiedzę w oparciu o systemy szkoleń oferowanych przez pracodawcę lub przekwalifikowanie czy też doskonalenie umiejętności już zatrudnionych pracowników.

Niewątpliwie dużą szansą rozwoju firm z sektora MSP jest możliwość pozyskania wsparcia finansowego ze środków unijnych na wszelkiego rodzaju inwestycje. Możliwości te mają z pewnością kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarczego. Okres finansowania oraz unijne wsparcie jest nie tylko szansą ale także czasem, w którym równoważenie finansów przedsiębiorstw i zwiększanie oszczędności, jest ściśle sprzężone z trwającym równolegle progresem opartym na likwidowaniu największych barier rozwojowych (tj. odrabianiu zaległości w infrastrukturze i zmniejszaniu różnic między regionami), przy jednoczesnym rozwoju w coraz większej mierze opartym na edukacji, impecie cyfrowym i innowacyjności.

Szanse rozwoju lokalnego rynku pracy w kontekście zapisów dokumentów strategicznych

Dokumentami o znaczeniu strategicznym, w których wyznaczone są główne kierunki rozwoju tak dla powiatu przemyskiego jak i dla miasta Przemyśla są odpowiednio: „Plan strategiczny rozwoju powiatu przemyskiego. Strategia rozwoju powiatu 2000-2015 ” oraz „Wdrożenie Strategii Sukcesu Miasta Przemyśla na lata 2014 - 2024”. Oba te dokumenty precyzują główne kierunki działania, do których powiat i m. Przemyśl powinny dążyć, aby rozwijać lokalną przedsiębiorczość oraz ograniczyć skalę bezrobocia. Jedną z zasadniczych gałęzi gospodarki tak w skali krajowej jak i lokalnej stanowi sektor małych i średnich przedsiębiorstw MSP – to od poziomu funkcjonowania tego właśnie sektora uzależniona jest w dużej mierze kondycja rynku pracy. Dążenie do pełnego zatrudnienia jest nieodłącznym warunkiem wzrostu gospodarczego, zaś niski poziom bezrobocia stanowi niekwestionowaną wartość społeczną.

Kluczowe kierunki działań związane z rozwojem przedsiębiorczości w powiecie przemyskim określone zostały w obszarze „Strategie działania w obszarze sfery gospodarczej”, którego jednym z celów strategicznych jest wspieranie rozwoju lokalnych przedsiębiorstw. Cel ten ma być osiągnięty poprzez realizację następujących celów operacyjnych:

- **Promowanie powiatu jako atrakcyjnego miejsca inwestowania**

W ramach tego celu podejmowane mają być następujące działania: rozwijanie rynku pierwotnego produktów rolnych, wspieranie podejmowania produkcji w działach specjalnych produkcji rolnej, upowszechnianie informacji rynkowej, wspieranie postępu biologicznego, podejmowanie działań związanych z rozwojem rolnictwa ekologicznego, systematyczne scalanie gruntów rolnych.

- **Współpraca z gminami w zakresie tworzenia lokalnych systemów rozwoju Małej i Średniej Przedsiębiorczości**

W ramach tego celu podejmowane mają być następujące działania: polepszanie jakości produktów rolnych, zwiększanie konkurencyjności gospodarstw rolnych, promowanie lokalnych produktów wysokiej jakości, rozwijanie kooperacji producentów rolnych z przemysłem przetwórczym w formie umów kontraktacyjnych, wspieranie rozwoju gospodarstw towarowych, wspieranie działań sprzyjających podnoszeniu wiedzy i kwalifikacji producentów rolnych, pozyskiwanie środków pomocy na wspieranie rolnictwa.

- **Preferencyjne traktowanie przedsięwzięć tworzących nowe, pozarolnicze miejsca pracy oraz uzupełniających infrastrukturę**

W ramach tego celu podejmowane mają być następujące działania: opracowanie i promocja powiatowej oferty inwestycyjnej wśród przedsiębiorstw powiatu i całego kraju; współpraca z gminami z terenu powiatu w zakresie tworzenia i rozbudowy systemu zachęt inwestycyjnych i miejsc aktywności inwestycyjnej, rozwijanie bazy magazynowo – skupowej czy wspieranie rolników poszukujących alternatywnych źródeł dochodów.

- **Tworzenie warunków sprzyjających ożywieniu współpracy gospodarczej z zagranicą**

W ramach tego celu podejmowane mają być następujące działania: kreowanie współpracy samorządowej w zakresie uregulowania kwestii prawnych; zagospodarowania i promocji stref aktywności gospodarczej na terenach przygranicznych; podpisanie porozumień z władzami samorządowymi rejonów przygranicznych z zakresu rozwoju współpracy gospodarczej; organizacja pomocy lokalnym przedsiębiorcom w poszukiwaniu zagranicznych partnerów.

Do rozwoju przedsiębiorczości w m. Przemysł ma się przyczynić realizacja celów operacyjnych jakimi są: wzrost konkurencyjności i innowacyjności sektora mikro, MSP i dużych przedsiębiorstw; wzrost współpracy między podmiotami gospodarczymi oraz instytucjami otoczenia biznesu; poprawę dostępności terenów inwestycyjnych. Cele te mają być osiągnięte poprzez realizację następujących zadań realizacyjnych:

- Wspieranie aktywności gospodarczej podmiotów gospodarczych;
- Uruchomienie inkubatora przedsiębiorczości;
- Uruchomienie parku naukowo-technologicznego (w tym centrum badawczo-naukowego oraz szkoleniowego);
- Wspieranie współpracy szkolnictwa zawodowego, uczelni wyższych z przedsiębiorcami i instytucjami otoczenia biznesu oraz sektora badawczo-rozwojowego (B&R);
- Promowanie potencjału specjalnej strefy ekonomicznej i innych terenów inwestycyjnych w Mieście;
- Rozwój niskoemisyjnej, innowacyjnej gospodarki;
- Rozwój przedsiębiorczości w sektorze energetycznym (w szczególności w sektorze Odnawialnych Źródeł Energii) na terenie specjalnej strefy ekonomicznej;
- Pozyskiwanie strategicznych inwestorów;
- Poprawę dostępności usług informacyjnych i doradczych w zakresie tworzenia i rozwoju sektora MSP;
- Promowanie idei klastrów gospodarczych oraz podejmowanie działań inicjujących i wspierających;

- Inicjowanie działań rozwojowych instytucji i organizacji przedsiębiorców;
- Szczegółne promowanie branż wiodących gałęzi lokalnego przemysłu;
- Uzbrajanie terenów inwestycyjnych.

Główne kierunki działań związane z problemem bezrobocia w powiecie przemyskim określone zostały w Strategii w obszarze „Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego”. W ramach tego obszaru zdefiniowane zostały poniższe cele operacyjne:

- Ograniczone niekorzystne zjawiska demograficzne – depopulacja Miasta;
- Szeroki dostęp do edukacji zawodowej dopasowanej do potrzeb rynku pracy.

Powyższe cele mają być osiągnięte poprzez wykonanie następujących zadań realizacyjnych:

- Zwiększanie dostępności opieki żłobkowej oraz przedszkolnej dla dzieci rodziców pracujących;
- Współpracę instytucji rynku pracy na rzecz intensyfikowania pomocy dla osób nieaktywnych zawodowo, bezrobotnych i poszukujących pracy;
- Promocję skutecznych rozwiązań w zakresie tworzenia miejsc pracy dla absolwentów;
- Poszerzanie oferty podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych;
- Inicjowanie i wspieranie działań zmierzających do zwiększenia współpracy szkół, uczelni, przedsiębiorstw i instytucji rynku pracy na rzecz poprawy przygotowania zawodowego;
- Wprowadzanie nowoczesnych, sprawdzonych metod praktycznej nauki zawodu;
- Upowszechnianie kształcenia ustawicznego oraz podnoszenia i zmiany kwalifikacji zawodowych;
- Prowadzenie poradnictwa zawodowego.

Zarówno cele jak i działania określone w strategii powiatu przemyskiego oraz miasta Przemyśl wpisują się w priorytety i działania Strategii Rozwoju Województwa Podkarpackiego na lata 2007 – 2020. W ramach obszaru strategicznego pt. „Gospodarka regionu” określone zostały w ww. dokumencie następujące priorytety:

- Priorytet 1: Rozwój przedsiębiorstw, szczególnie małych i średnich, poprzez wsparcie finansowe oraz instytucjonalne.
- Priorytet 2: Budowanie regionalnego systemu innowacji poprzez rozwój rzeszowskiego obszaru metropolitalnego oraz powiązań między nauką i gospodarką.
- Priorytet 3: Działania na rzecz podniesienia atrakcyjności regionu dla rozwoju inwestycji.

- Priorytet 4: Turystyka jako czynnik rozwoju społeczno–gospodarczego województwa.

Natomiast w ramach obszaru strategicznego pt. „Obszary wiejskie i rolnictwo” powyższy dokument wyznacza m.in. Priorytet 1: *Rozwój pozarolniczych form działalności gospodarczej w warunkach zrównoważonego rozwoju*, a w ramach priorytetu m.in. kierunku działania 3: *Aktywizacja społeczności wiejskiej w kierunku podejmowania pozarolniczej działalności gospodarczej*.

Bezrobocie

Stopa bezrobocia rejestrowanego

Na koniec grudnia 2014 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w mieście Przemyśl (powiat grodzki) wyniosła 16,8%, co oznacza spadek o 0,9% w stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego. W powiecie przemyskim (powiat ziemski) poziom bezrobocia był wyższy niż w Przemyślu i kształtował się na poziomie 18,9%, jednak w porównaniu do roku ubiegłego jego spadek był jeszcze bardziej znaczący i wyniósł aż 2,9%. Spadek poziomu bezrobocia w powiecie przemyskim i mieście Przemyśl wpisuje się w ogólny trend odnotowany dla tego okresu w województwie podkarpackim (-1,6%) i w całym kraju (-1,9%).

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie przemyskim i Przemyślu jest wyższa od średniej stopy bezrobocia w województwie podkarpackim, która na koniec 2014 r. ukształtowała się na poziomie 14,8%.

Stopa bezrobocia rejestrowanego (w %).

	2010	2011	2012	2013	2014
Polska	12,3	12,5	13,4	13,4	11,5
woj. podkarpackie	15,8	15,7	16,3	16,4	14,8
powiat przemyski	22,1	19,6	20,2	21,8	18,9
miasto Przemyśl	19,2	18	17,7	17,7	16,8

Źródło: statystyki PUP w Przemyślu, www.pup.przemysl.pl

Według stanu na 31 stycznia 2015 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Przemyślu zarejestrowanych było 9891 osób bezrobotnych, w tym 4570 (46,2%) z obszaru Przemyśla i 5321 (53,8%) z powiatu przemyskiego.

Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemyślu w podziale na powiat przemyski i miasto Przemyśl



Źródło: baza bezrobotnych udostępniona przez PUP w Przemyślu

Wśród ogółu zarejestrowanych niespełna 6% to osoby, którym przysługuje prawo do pobierania zasiłku dla bezrobotnych, zdecydowana większość takie prawo już utraciła lub nigdy go nie posiadała.

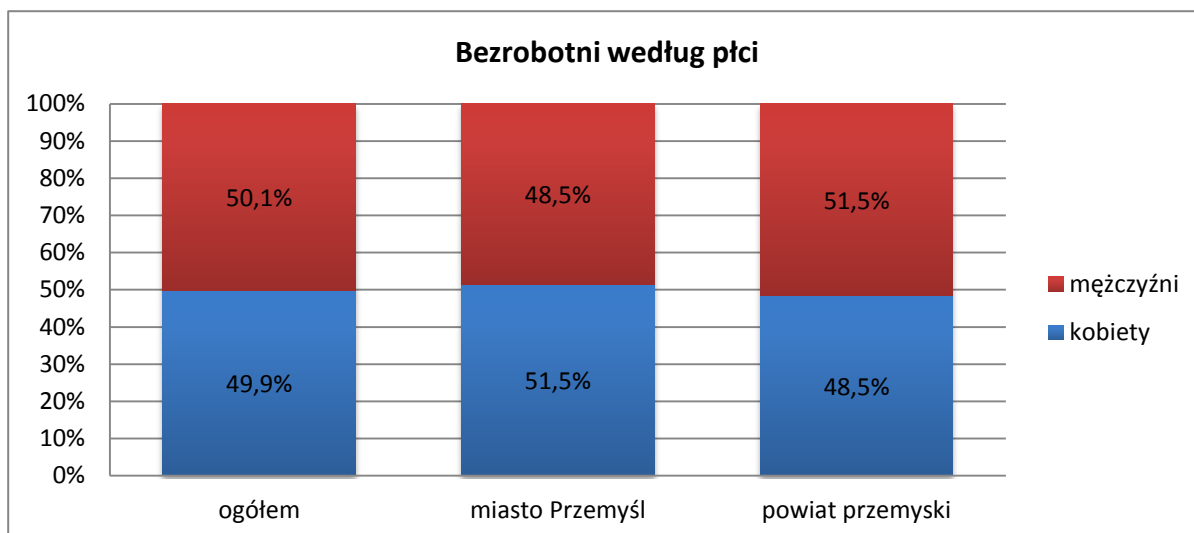
Bezrobotni posiadający i nieposiadający prawa do zasiłku



Źródło: baza bezrobotnych udostępniona przez PUP w Przemyślu

Bezrobotni według kryterium płci

Ogólna struktura osób bezrobotnych według kryterium płci jest bardzo wyrównana, a przewaga odsetka mężczyzn wśród zarejestrowanych jest symboliczna i wynosi 0,1%. Różnice widoczne są natomiast jeśli uwzględni się podział na bezrobotnych z terenu miasta Przemyśla i powiatu przemyskiego. W tym przypadku widać niewielką przewagę kobiet w mieście Przemyśl a mężczyzn – w powiecie ziemskim. Charakterystyczne jest, iż proporcje te są w obu przypadkach identyczne i wynoszą 48,5% do 51,5%.

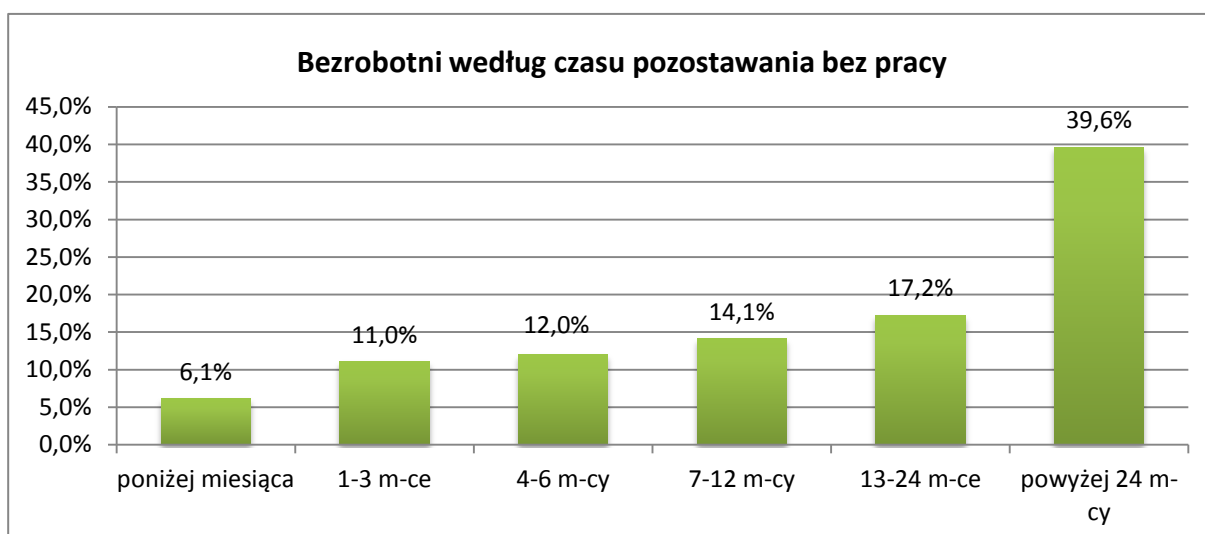


Źródło: baza bezrobotnych udostępniona przez PUP w Przemyślu

Bezrobotni w PUP w Przemyślu wg czasu pozostawania bez pracy

Według stanu na koniec stycznia 2015 roku w ogólnej liczbie osób zarejestrowanych, aż 39,6% stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, pozostające bez pracy powyżej 24 m-cy, co oznacza, iż zarówno w powiecie przemyskim, jak i w Przemyślu długotrwale bezrobocie stanowi bardzo poważny problem. Osoby, które zarejestrowane są nie dłużej jak 6 miesięcy stanowią niespełna 30% ogółu bezrobotnych, a osoby poszukujące pracy od 7 do 12 miesięcy stanowią 14% wszystkich zarejestrowanych. Najliczniejszą grupą są osoby pozostające bez pracy dłużej niż rok, jest ich 57%.

Charakterystyczne jest również to, iż rozkład bezrobotnych według kryterium czasu pozostawania bez pracy jest proporcjonalny, tzn. im dłuższy czas pozostawania bez pracy, tym większy odsetek osób bezrobotnych.



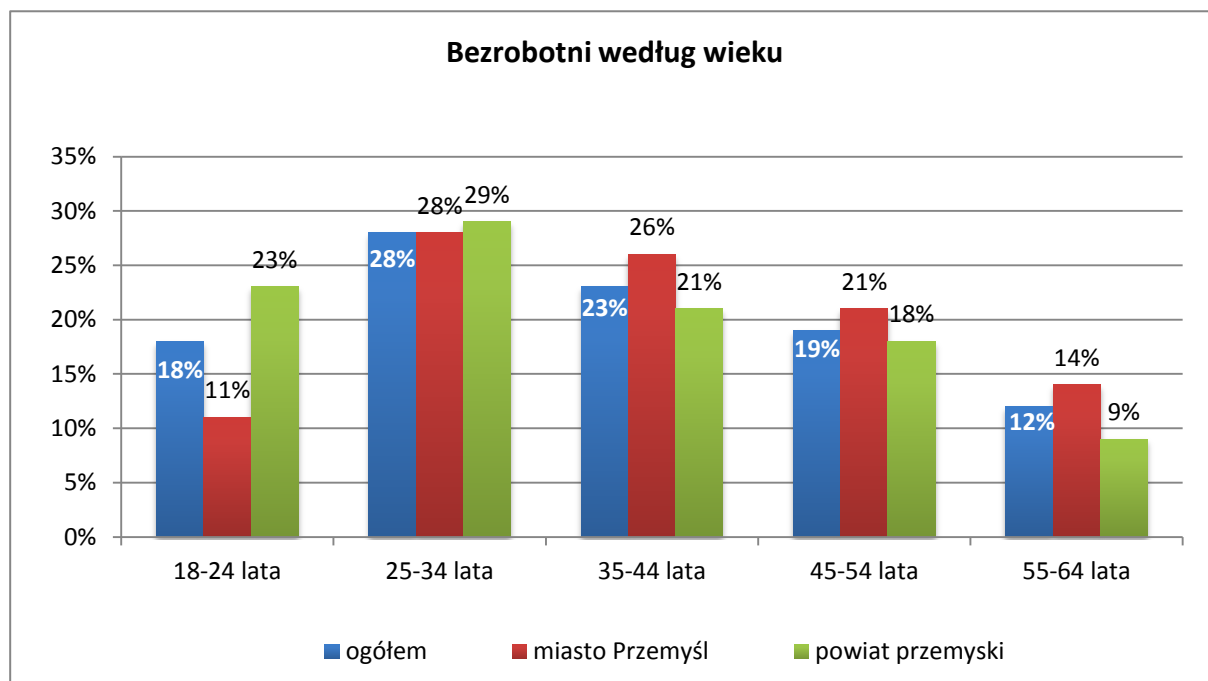
Źródło: baza bezrobotnych udostępniona przez PUP w Przemyślu

Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu według kryterium wieku

Analizując liczbę osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Przemysłu na koniec stycznia 2015 r. uwzględniono podział na osoby z Przemysłu i powiatu przemyskiego, gdyż widoczne są w tym zakresie ciekawe różnice.

W ujęciu ogólnym stwierdzić można, iż wśród bezrobotnych dominują osoby w wieku 25-34 lat, stanowiące 28% zarejestrowanych, w drugiej kolejności wymienić należy osoby z przedziału wiekowego 35-44 lata, których odnotowano 23%. Wyrównana jest proporcja osób z przedziału najmłodszego (poniżej 25 lat) oraz z przedziału 45-54 lata – w odsetek osób w tych kategoriach kształtuje się na poziomie 18-19%. Najmniej liczne są osoby bezrobotne powyżej 54 roku życia, które stanowią 12% zarejestrowanych.

Różnice pomiędzy udziałem poszczególnych grup wiekowych w gronie osób bezrobotnych w ramach powiatu ziemskiego i grodzkiego choć są stosunkowo niewielkie, to pokazują, że w mieście Przemysł średnia wieku bezrobotnych jest wyższa w stosunku do średniej wieku w powiecie przemyskim. W Przemysłu bezrobotni z najmłodszej kategorii wiekowej to zaledwie 11% ogółu zarejestrowanych, gdy w przypadku powiatu przemyskiego niemal co czwarty bezrobotny to osoba poniżej 25 roku życia. Z kolei w najstarszej grupie wiekowej (55-64 lata) odsetek osób z Przemysłu jest wyższy o 5 punktów procentowych od analogicznego odsetka w powiecie ziemskim.

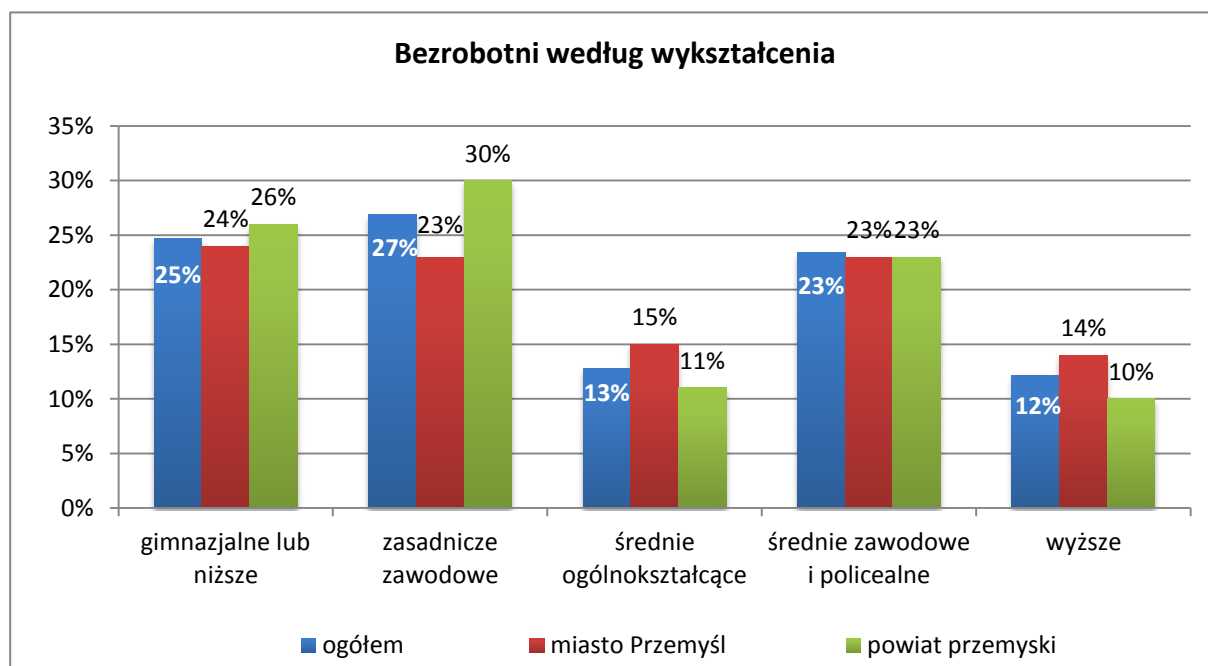


Źródło: baza bezrobotnych udostępniona przez PUP w Przemysłu

Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu wg wykształcenia

Najliczniejszą grupę bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Przemysłu stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, choć stwierdzić można iż proporcje osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27%), gimnazjalnym lub niższym (25%) oraz średnim zawodowym (23%) są stosunkowo wyrównane. Zbliżone są również odsetki osób legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (13%) oraz wykształceniem wyższym (12%).

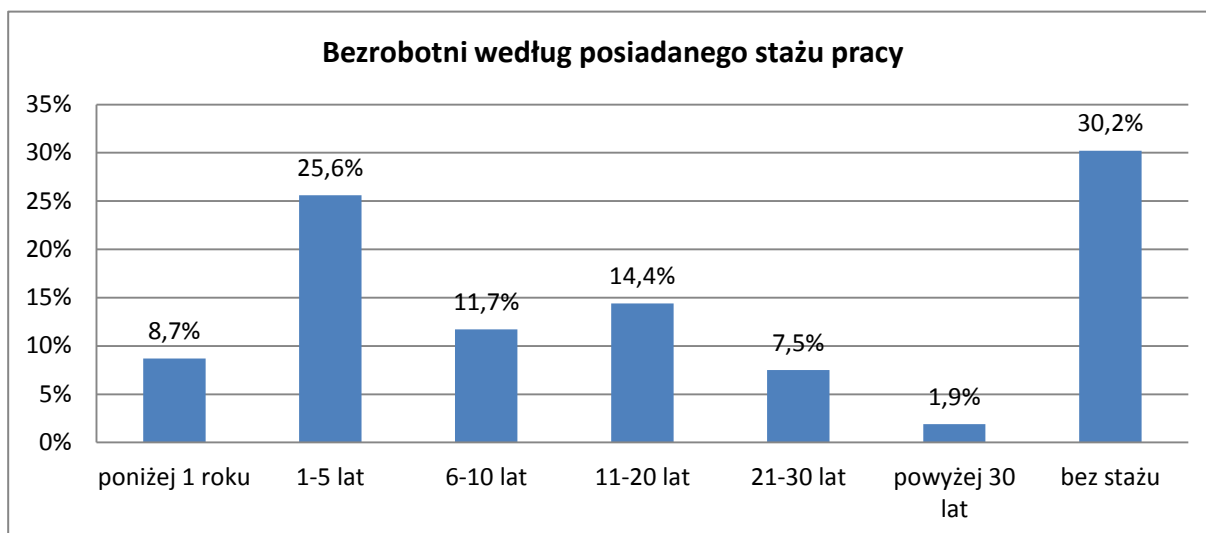
Uwzględnienie podziału na powiat przemyski i miasto Przemysł pozwala stwierdzić, iż bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym (gimnazjalne, podstawowe, brak wykształcenia) są liczniejsi w powiecie przemyskim, natomiast bezrobotni z wykształceniem ogólnokształcącym oraz wyższym są liczniejsi wśród zarejestrowanych z obszaru Przemysłu. Różnica ta jest szczególnie istotna w przypadku bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, którzy stanowią 23% bezrobotnych z powiatu grodzkiego i 30% bezrobotnych z powiatu ziemskiego.



Źródło: baza bezrobotnych udostępniona przez PUP w Przemysłu
W kategorii osób z wykształceniem „gimnazjalnym lub niższym” mieszczą się także osoby nie posiadające żadnego wykształcenia.

Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu wg stażu pracy ogółem

Ponad 30% osób bezrobotnych figurujących w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy w Przemysłu (stan na koniec stycznia 2015 roku) to osoby nie posiadające stażu pracy. W drugiej kolejności pod względem liczebności kategorii wymienić należy osoby posiadające staż od 1 do 5 lat – do kategorii tej należy co czwarty zarejestrowany bezrobotny. Niemal co dziesiąta osoba posiada staż pracy dłuższy niż 20 lat, w przypadku tych osób, korzyści z dużego doświadczenia zawodowego są niestety niwelowane niechęcią pracodawców do zatrudniania osób starszych.



Źródło: baza bezrobotnych udostępniona przez PUP w Przemysłu

Biorąc pod uwagę fakt, iż doświadczenie zawodowe jest istotnym kryterium stosowanym przez pracodawców podczas prowadzonej rekrutacji osoby bez jakiegokolwiek stażu zawodowego są w bardzo trudnym położeniu na lokalnym rynku pracy. Co więcej, nie są to wyłącznie osoby młode - tuż po zakończeniu edukacji. Osoby do 24 roku życia stanowią 46,3% osób bez doświadczenia zawodowego, jednak kolejne 38,3% to osoby w wieku 25-34 lata, co dziesiąta osoba bez doświadczenia ma 35-44 lat, a 5,5% tej kategorii stanowią osoby powyżej 45 roku życia.

	wiek				
	18-24 lata	25-34 lata	35-44 lata	45-54 lata	55-64 lata
osoby bez stażu	46,3%	38,3%	9,9%	3,5%	2,0%

Charakterystyka osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy, pod koniec października 2014 roku, stanowili 91,4% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Przemyślu. Nieznacznie większy odsetek tego typu osób odnotowano w mieście Przemyśl niż w powiecie przemyskim, choć różnica wynosi tylko 1,1%.

	ogółem	powiat przemyski	miasto Przemyśl
Liczba bezrobotnych ogółem	9891	5321	4570
Liczba bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy	9042	4837	4205
%	91,4%	90,9%	92,0%

Podkreślić należy, iż znaczna część bezrobotnych należy do więcej niż jednej kategorii o szczególnej sytuacji na rynku pracy, czyli są to np. osoby długotrwale bezrobotne, po 50 roku życia bez wykształcenia średniego, itp.

Najliczniejszą grupę bezrobotnych (tak w grupie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, jak i w populacji osób bezrobotnych ogółem) stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Ich udział w ogólnej liczbie osób zarejestrowanych w PUP w Przemyślu wyniósł odpowiednio 66% dla powiatu przemyskiego oraz 72% dla Przemyśla, co uznać należy za wynik bardzo niepokojący. Średnio połowa bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Przemyślu to osoby nieposiadające wykształcenia średniego. Stanowią one 55% bezrobotnych zarejestrowanych z obszaru powiatu ziemskiego, oraz 47% z obszaru Przemyśla. Przeciętnie co trzeci bezrobotny to osoba bez kwalifikacji zawodowych oraz bez doświadczeni zawodowego – w obu tych kategoriach wyższe odsetki odnotowano w powiecie przemyskim w porównaniu z Przemyślem.

Warto również zauważyć, iż w mieście Przemyśl odsetek osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia jest znacznie niższy niż w powiecie ziemskim, natomiast wyższy jest odsetek osób po 50 roku życia.

Zestawienie danych dotyczących osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowanych w PUP w Przemyślu wg stanu na koniec października 2014 r. w poszczególnych kategoriach oraz ich odsetek w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych przedstawiono w poniższej tabeli.

Liczba osób zarejestrowanych w 2014 r. w PUP Przemyśl, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (stan na 31 października 2014 roku).

Kategoria	powiat przemyski (powiat ziemski)		miasto Przemyśl (powiat grodzki)	
	<i>Liczba osób</i>	% z ogółu bezrobotnych	Liczba osób	% z ogółu bezrobotnych
do 25 roku życia	1221	23%	526	12%
długotrwale bezrobotne	3513	66%	3287	72%
powyżej 50 roku życia	951	18%	1165	25%
bez kwalifikacji zawodowych	1722	32%	1233	27%
bez doświadczenia zawodowego	1813	34%	1261	28%
bez wykształcenia średniego	2913	55%	2135	47%
samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 r. życia	397	7%	525	11%
nie podjęły zatrudnienia po odbyciu kary pozbawienia wolności	81	2%	137	3%
niepełnosprawni	229	4%	264	6%
osoby po zakończeniu kontraktu socjalnego	9	0,2%	20	0,4%

Źródło: Statystyki MSiPS udostępnione przez PUP w Przemyślu – stan na dzień 31 października 2014 roku.

Wnioski z analizy danych zastanych

Analizując sytuację na przemyskim rynku pracy na podstawie danych zastanych nasuwają się następujące wnioski:

Jak już wykazano w badaniach poprzednich¹⁹, systematycznie spada liczba ludności w Przemyślu. Wpływ na taką sytuację mają dwa czynniki: wyraźny ujemny przyrost naturalny oraz ujemne saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały. Do tego społeczeństwo stolicy powiatu wyraźnie się starzeje - udział ludności w wieku poprodukcyjnym jest wyższy w m. Przemyśl aniżeli w powiecie przemyskim czy w województwie. W mieście Przemyśl wzrósł rok do roku stopień obciążenia

¹⁹ Raport *Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w latach 2012 i 2013*

żenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością pozostałą. Wartość wskaźnika obciążenia demograficznego w 2011 r. wzrósł o 1,2 w stosunku do 2010 r. (na każde 100 osób w wieku produkcyjnym w Przemysłu przypadało na koniec roku 2011 r. 56,4 osób w wieku nieprodukcyjnym). W roku 2013 wskaźnik ten wynosił już 59,2 (i wzrósł z porównaniu z rokiem 2011 o 2,8). Wartość tego wskaźnika w powiecie przemyskim jest wyższa niż w mieście Przemyśl i sukcesywnie spada. W roku 2013 wynosił 55,8. Odnotowano także wzrost wskaźnika dla całego województwa – w roku 2013 wyniósł on 57,1.

Ponieważ wspomniane wyżej zjawisko migracji dotyczy przede wszystkim osób w wieku produkcyjnym (zarówno osoby niepełnoletnie, jak i osoby starsze rzadziej zmieniają stałe miejsce zamieszkania), ujemne saldo migracji w m. Przemyśl ma niewątpliwie negatywny wpływ na lokalny rynek pracy. Dla rozwoju lokalnej gospodarki problemem może okazać się odpływ z miasta wykwalifikowanej siły roboczej. To właśnie wykwalifikowani pracownicy, zdobywszy odpowiednie doświadczenie, częściej migrują w kierunku szybciej rozwijających się w kraju centrów (z reguły dużych miast) obiecujących szybszy rozwój kariery zawodowej. Zauważalny jest także odpływ młodych ludzi, którzy dopiero będą wchodzić na rynek pracy. Mowa tu o wyjazdach na studia do innych ośrodków akademickich czy o emigracji zagranicznej. W najbliższym czasie nie należy się spodziewać, że kierunek migracji wykwalifikowanych pracowników się odwróci. Jak wykazano w poprzednim raporcie²⁰, z roku na rok malała liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w REGON. Dane dotyczące 2013 roku wskazują, że o ile tendencja spadkowa liczby podmiotów zarejestrowanych w powiecie przemyskim utrzymuje się, to liczba podmiotów zarejestrowanych w m. Przemyśl w porównaniu z poprzednim okresem wzrosła. Nie znaczy to jednak, że wzrost liczby przedsiębiorstw spowoduje zaniechanie, czy też odwrócenie kierunku migracji. W powiecie i w mieście nadal utrzymuje się stosunkowo wysokie bezrobocie, czyli podaż kadry jest nadal duża.

Jak wykazano w poprzednim raporcie²¹ połowa firm w m. Przemyśl jest zarejestrowana w sekcji *handel; naprawa pojazdów samochodowych*, wyraźnie więcej niż w powiecie przemyskim. Udział firm z tych sektorów w ogólnej liczbie zarejestrowanych przedsiębiorstw jest w Przemysłu niższy aniżeli w powiecie przemyskim czy też w skali województwa. Jak wykazały dane z kolejnych lat, tendencja ta jest zachowana.

W poprzednim raporcie²² wykazano, że stopa bezrobocia rejestrowanego notowanego w 2012 r. w powiecie przemyskim jest wyraźnie wyższa od stopy bezrobocia w m. Przemyśl (o 2,5 p. proc.), a nawet odbiega od stopy w notowanej w skali województwa podkarpackiego (o 3,9 p. proc.). Wśród

²⁰ Tamże.

²¹ Tamże.

²² Tamże.

osób bezrobotnych większy jest udział kobiet w m. Przemyśl (51,5%), a odwrotnie – mniejszy w powiecie przemyskim (49,4%). Jak wynika z bieżących analiz tendencja ta utrzymuje się. Co prawda w porównaniu z latami poprzednimi, w 2014 r. bezrobocie spadło zarówno w województwie (i wynosiło 14,8%) w powiecie przemyskim (wynosiło 18,9%) i w mieście Przemyśl (16,8%), to proporcje utrzymały się i bezrobocie tak w powiecie jak i w mieście jest wyższe niż w województwie.

Niepokojącym jest fakt, że tak w m. Przemyśl, jak i w powiecie przemyskim, najliczniejsze grono osób bezrobotnych dotyka zjawisko długotrwałego bezrobocia, co więcej bezrobocia trwającego powyżej 24 miesięcy – takie osoby stanowią około 40% bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Przemyślu.

Bezrobotność tak w m. Przemyśl, jak i w powiecie przemyskim, dotyka przede wszystkim osób nieposiadających stażu lub których staż pracy ogółem jest bardzo niski (do 1 roku). Łącznie odsetek takich osób wynosi 39% ogółu bezrobotnych i wzrósł w porównaniu z poprzednim okresem badawczym. Potwierdza się więc wniosek z poprzednich badań, iż pracodawcy poszukują na lokalnym rynku pracy głównie osób z co najmniej kilkuletnim stażem pracy, zamykając tym samym niekiedy drogę osobom, które tego stażu nie posiadają lub też ich staż pracy jest bardzo niski. Mamy wówczas do czynienia ze zjawiskiem tzw. „błędnego koła”, gdzie wejście na rynek pracy, zwłaszcza po raz pierwszy, jest bardzo utrudnione. To z kolei doprowadza do marginalizowania na rynku pracy grupy osób z bardzo niskim stażem pracy lub nieposiadających stażu.

Jeśli rozpatrywać wspomniane wyżej trudności z wejściem na rynek pracy (zwłaszcza po raz pierwszy), a następnie zjawiskiem marginalizowania określonych grup na przemyskim rynku pracy, to dotyczyć one będą przede wszystkim ludzi młodych. I tu analizując długotrwałe bezrobocie na rynku pracy w m. Przemyślu i w powiecie przemyskim znów można stwierdzić, iż zjawisko to dotyka przede wszystkim osób młodych. Odsetek ludzi młodych (do 25 roku życia) będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wynosi 23% dla powiatu przemyskiego i 12% dla miasta Przemyśla.

Analiza wyników badań ankietowych

Analiza badań osób bezrobotnych

Cele badania i obszary badawcze

W ramach niniejszego podrozdziału zrealizowano cel badawczy: „Określenie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych lokalnego rynku pracy, jako podstawy do planowania szkoleń i innych działań aktywizacyjnych”. Na podstawie zebranego materiału z bezpośrednich badań ankietowych realizowanych na przełomie grudnia 2014 roku i stycznia 2015 roku na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Przemyślu i obejmujących próbę badawczą 450 bezrobotnych osób, dokonano analiz w następujących obszarach badawczych:

- 1) Analiza bezrobocia w powiecie:
 - a) Charakterystyka osób bezrobotnych m.in. pod kątem posiadanego doświadczenia zawodowego, aktywnego poszukiwania pracy, współpracy z urzędem;
 - b) Analiza grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem grup do 35 roku życia, osób w wieku 50+, długotrwale bezrobotnych;
- 2) Wskazanie/ ocena potrzeb szkoleniowych.

Charakterystyka osób bezrobotnych w powiecie przemyskim

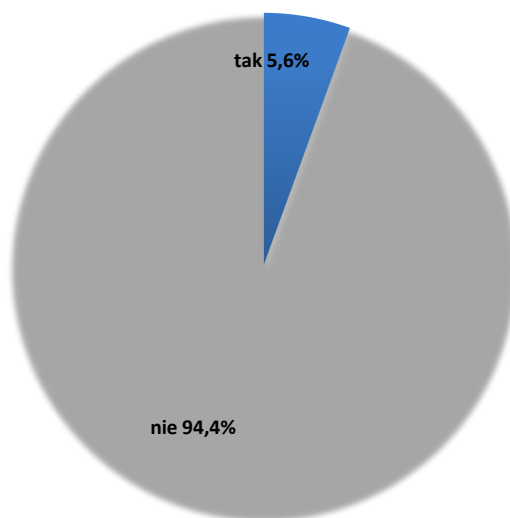
Analiza współpracy z urzędem pod kątem szkoleń

Pytanie pierwsze: „Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i) w jakimkolwiek szkoleniu organizowanym przez urząd pracy?” służyło sprawdzeniu, jak duża część populacji respondentów brała udział w szkoleniach i miało na celu wybór respondentów do pogłębionej części wywiadu dotyczącego oceny szkoleń realizowanych przez urząd.

Twierdząco na pytanie odpowiedziało niespełna 6% respondentów (25 osób), co w tym przypadku jest równoznaczne ze spadkiem wartości wskaźnika o ponad 4%²³.

²³ W raporcie *Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w latach 2012 i 2013* wartość ta wynosiła 10%.

**Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i)
w jakimkolwiek szkoleniu organizowanym przez PUP?**

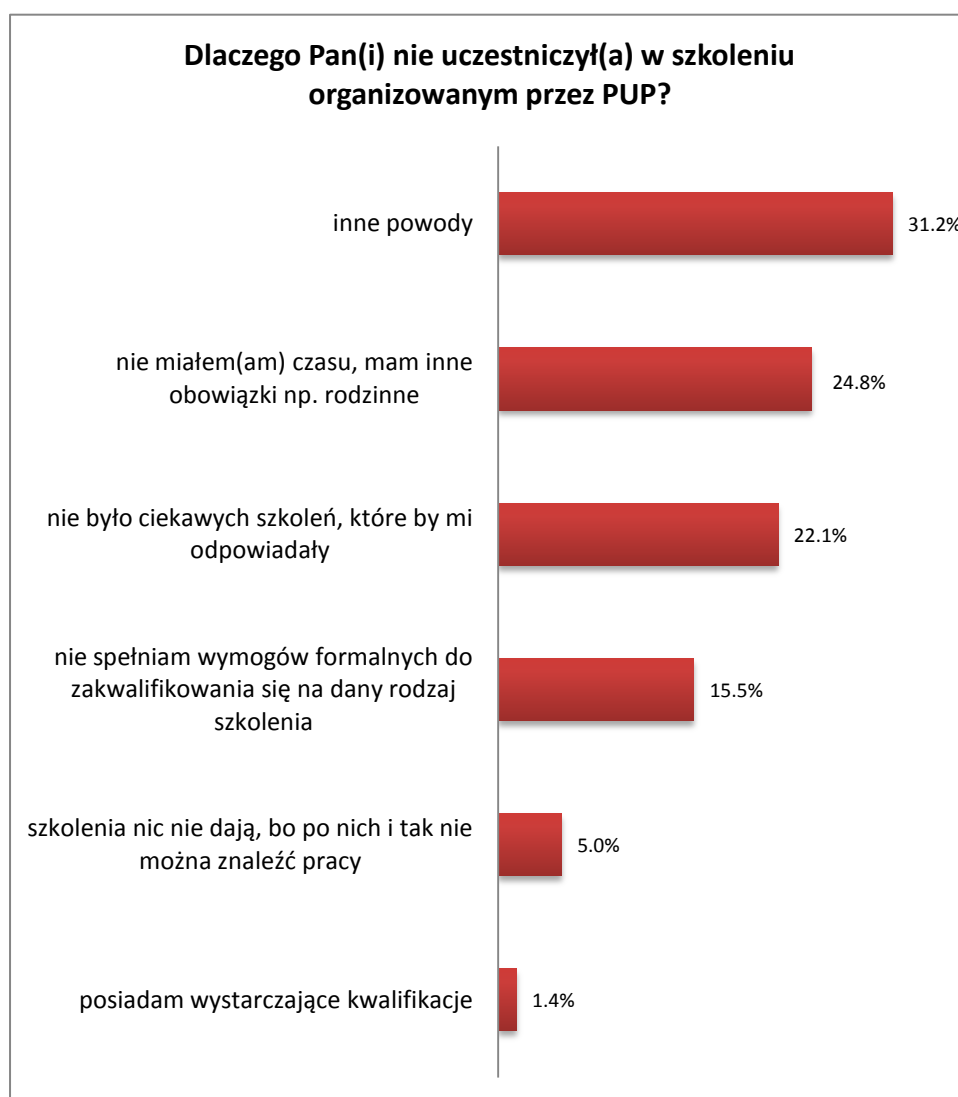


Pozostałym 84% badanych zadano pytanie: „Dlaczego Pan(i) nie uczestniczył(a) w szkoleniach?”. Wśród odpowiedzi dominowały wypowiedzi otwarte (45%). Najczęstszą odpowiedzią udzielaną przez osoby samodzielnie wypowiadające się na temat ich absencji na szkoleniach, było stwierdzenie, że nie zostały poinformowane o szkoleniach, nie otrzymały ofert szkolenia. Takich odpowiedzi udzieliło 18% respondentów samodzielnie się na ten temat wypowiadających. Część z badanych z tej frakcji zgłaszała, że była gotowa do szkoleń, ale nie było już miejsc w grupach, bądź nie było funduszy na uruchomienie szkolenia. Część badanych nie korzystała z oferty szkoleniowej PUP, gdyż szkoliła się w innych instytucjach bądź uczyła się lub studiowała. Część badanych tłumaczyło się wyjazdem zagranicznym i pracą (prawdopodobnie „na czarno”). Pojawiały się także odpowiedzi sugerujące zbyt krótki okres bycia bezrobotnym, by wziąć udział w szkoleniu.

Blisko co czwarty badany, który nie brał udziału w szkoleniach twierdził, że uniemożliwiały mu to inne obowiązki, np. rodzinne. Ponad 22% respondentów twierdzi, że nie było szkoleń dostosowanych do ich zapotrzebowania. Ponad 15% badanych sygnalizowało, że nie spełniało kryteriów formalnych, wymaganych przy rekrutacji na szkolenia. 5% respondentów uważa, że szkolenia nie przyczyniają się do poprawy sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy, a 1,4% badanych twierdzi, że posiada wystarczające kwalifikacje, by pracować.

Można więc wnioskować, że część bezrobotnych ma problem z organizowaniem swojego czasu, nie odbiera poszukiwania zatrudnienia jako pracy. Biorąc pod uwagę korelację powodów nie wzięcia udziału w szkoleniach z okresem pozostawania na bezrobociu, można zauważyć, że powód

braku czasu nieco częściej podają osoby bezrobotne od 4 do 12 miesięcy. Być może warto dla tej grupy bezrobotnych organizować działania aktywizacyjne. Wśród osób bezrobotnych dłużej niż rok, odsetek odpowiedzi dotyczący braku czasu był nieco niższy (najniższy był wśród osób bezrobotnych poniżej miesiąca). Ponadto, bezrobotni oczekują regularnych powiadomień na temat organizowanych przez PUP szkoleń z użyciem kanałów komunikacyjnych przez nich wykorzystywanych (tak by informacja rzeczywiście do nich docierała w odpowiednim czasie).

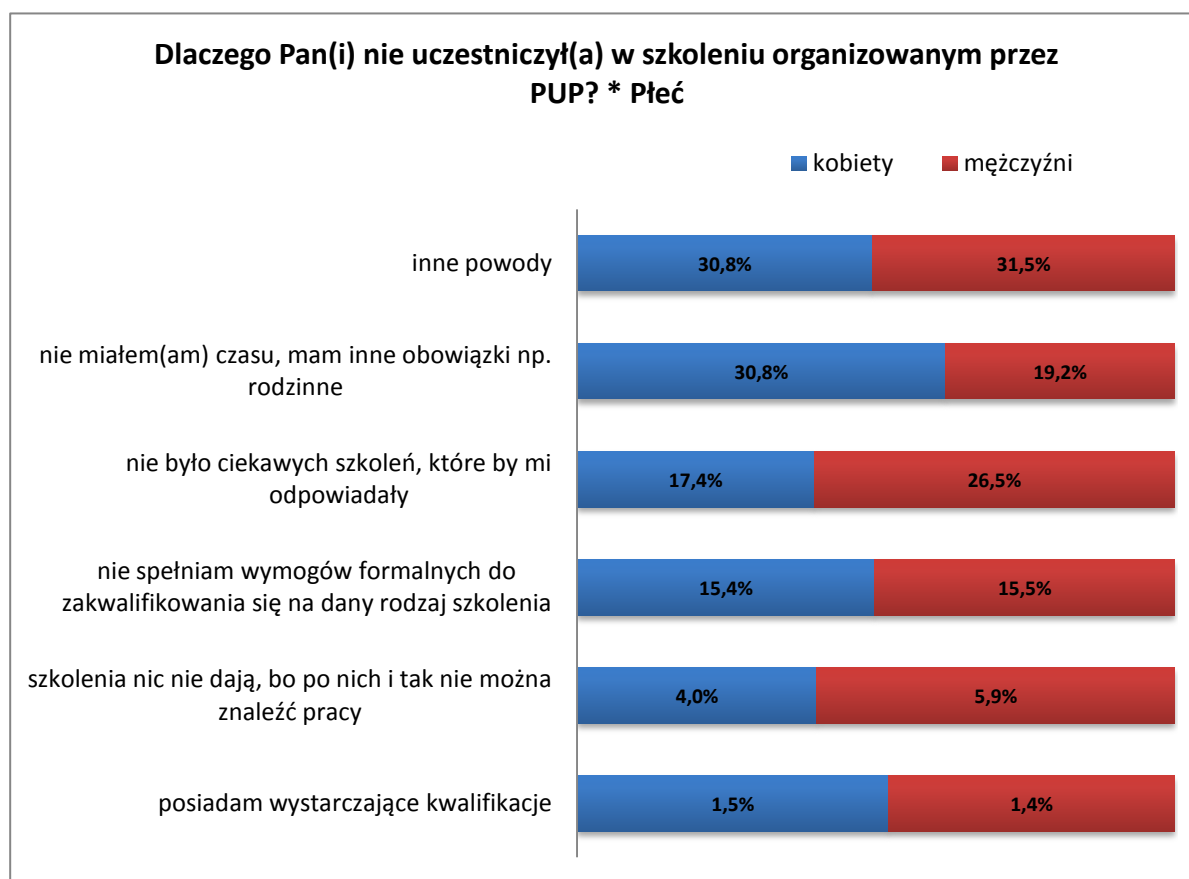


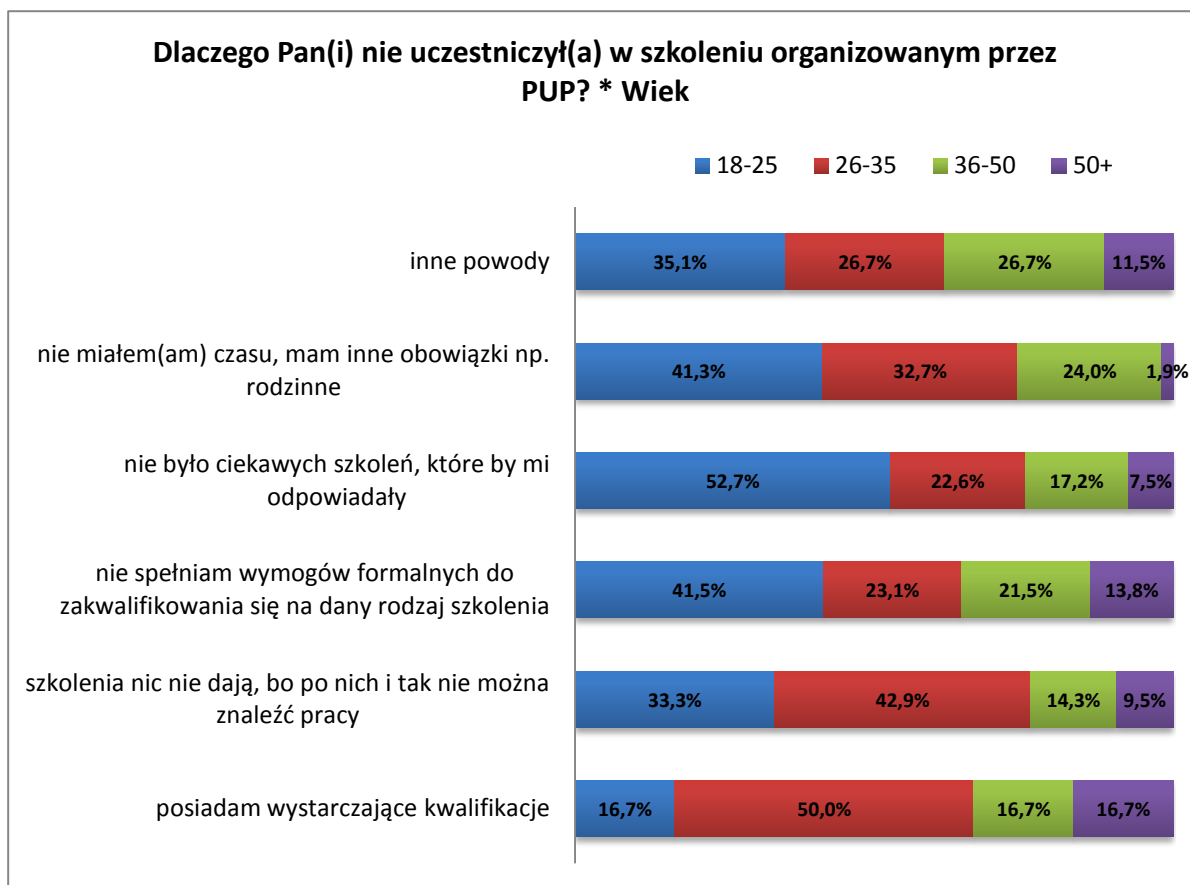
Rozkład odpowiedzi na to pytanie przeanalizowano pod kątem płci respondentów, którzy udzielili na nie odpowiedzi.

Brakiem czasu, wynikającym przede wszystkim z obowiązków domowych, częściej tłumaczyły się kobiety (odpowiedziało tak 31% kobiet i 19% mężczyzn). Mężczyźni natomiast częściej sygnalizo-

wali niedostosowanie tematyki szkoleń do ich potrzeb (odpowiedziało tak 26% mężczyzn 17% kobiet). W pozostałych przypadkach rozkład odpowiedzi ze względu na płeć przebiegał porównywalnie.

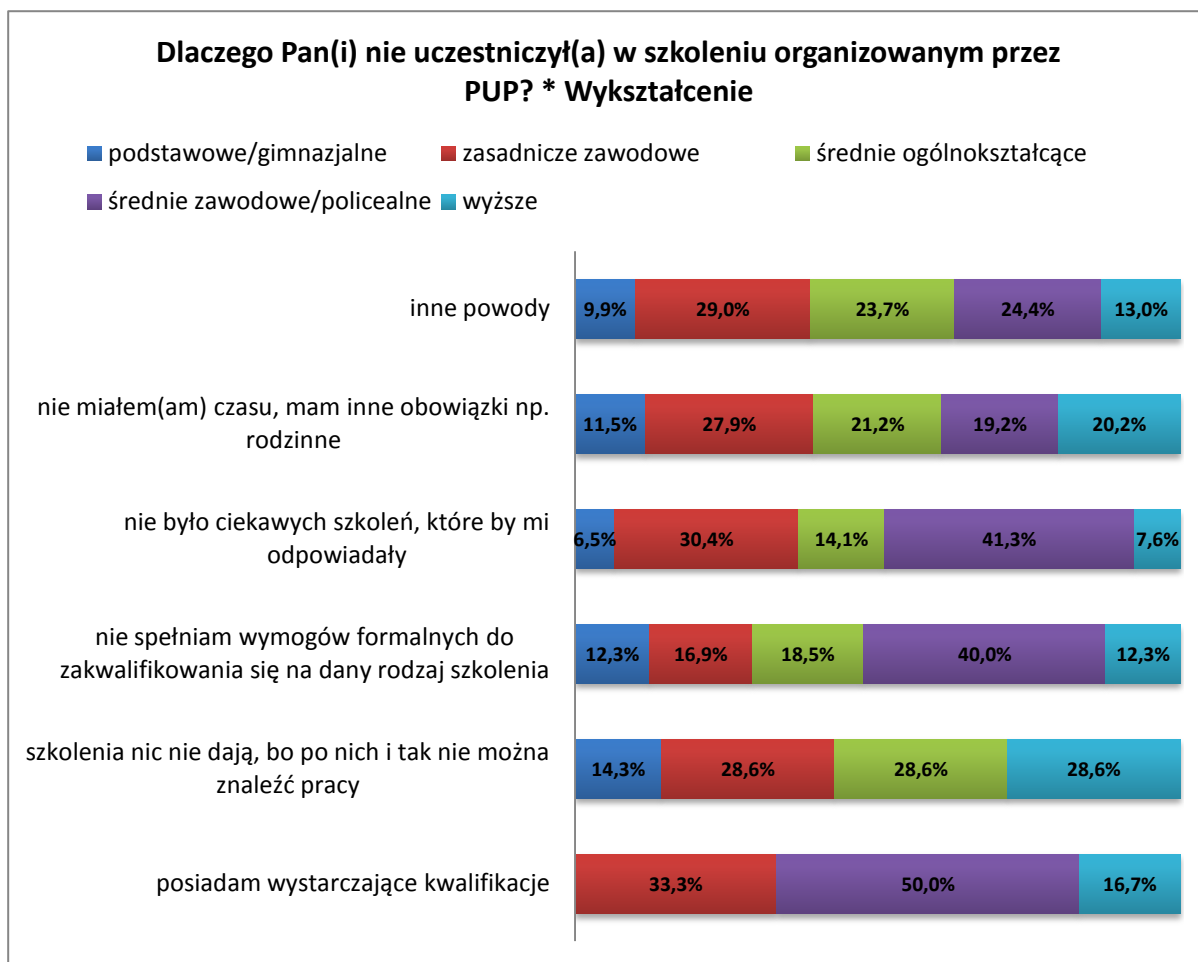
Analizując rozkład odpowiedzi na to pytanie pod względem wieku respondentów, można zauważyć, iż najmłodszy respondenci (18 – 25 lat), częściej niż pozostałe frakcje wiekowe twierdzili, że szkolenia nie odpowiadają ich zainteresowaniom (53% wskazań przy tej odpowiedzi), nieco częściej niż pozostałe frakcje osoby te twierdziły, że nie spełniają kryteriów rekrutacyjnych (42%), oraz że miały w tym czasie inne obowiązki (41%). Badani z frakcji wiekowej 26 – 35 lat, częściej niż inni uważali, że posiadają wystarczające kwalifikacje do podjęcia pracy, a także częściej niż inni uważali, że udział w szkoleniach nic nie wnosi do ich pozycji na rynku pracy. Osoby w wieku 36 – 50 lat nieco częściej niż inne odpowiedzi podawali własne powody nieuczestniczenia w szkoleniach (27%), a także zgłaszali kolizje innych obowiązków z udziałem w szkoleniach (24%). Osoby w wieku 50+ twierdziły, że posiadają wystarczające kwalifikacje (17% wskazań na tę odpowiedź) a także że nie kwalifikują się na szkolenia (14%).





Analizując rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące braku udziału w szkoleniach ze względu na wykształcenie respondentów, można zauważyć, że osoby z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym częściej niż przedstawiciele innych frakcji, uważały, że posiadają wystarczające kwalifikacje do podjęcia pracy oraz że nie spotkali się z interesującą ich ofertą szkoleń. Częściej niż inni, osoby te nie spełniały kryteriów stawianych przy rekrutacji na szkolenia. Warto zaznaczyć także fakt, iż osoby z tej kategorii w roku 2013 stanowiły najwyższy odsetek osób, które ukończyły szkolenia w PUP w Przemyślu (biorąc pod uwagę kategorię wykształcenie)²⁴. Osoby z wykształceniem wyższym, częściej poddawały w wątpliwość sens odbywania szkoleń ze względu na ich przydatność przy zdobywaniu pracy w porównaniu z odsetkami innych odpowiedzi w tej frakcji.

²⁴ Raport *Analiza skuteczności i efektywności szkoleń organizowanych w 2013 roku*, PUP Przemyśl, kwiecień 2014.

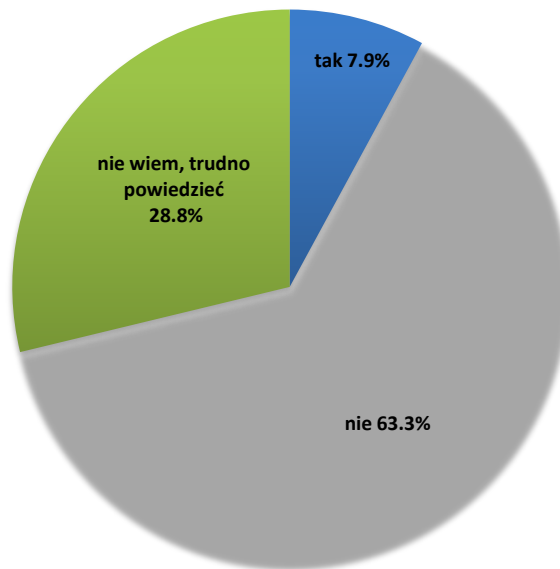


W kontekście analizy powyższego pytania istotnych danych dostarczają odpowiedzi na kolejne pytanie: „Czy napotkał(a) Pan(i) jakieś przeszkody w dostępie do szkoleń organizowanych przez urząd pracy?”.

Jak widać na powyższym wykresie, jedynie 8% badanych stwierdziło, że napotkało na przeszkody w dostępie do szkoleń. Osoby te zostały poproszone o wskazanie owych przeszkód i- wymieniano tutaj przede wszystkim kwestie związane z brakiem miejsc na interesujące szkolenia, odwołanie szkoleń i brak interesujących szkoleń. Należy zatem stwierdzić, że nie ma tu mowy o nieprawidłowościach, a jedynie o obiektywnych wymogach lub barierach organizacyjnych. Respondentów, którzy brali udział w szkoleniach poproszono o udzielenie informacji, czego owe szkolenia dotyczyły. Odpowiedzi zestawia poniższa tabela.

Respondenci wymieniali dwa zasadnicze rodzaje szkoleń, po pierwsze szkolenia dotyczące poruszania się po rynku pracy (aktywne poszukiwanie pracy – uczestnictwo w tym szkoleniu deklaro- wało 8 osób), a także szkolenia związane z wykonywaniem konkretnych zawodów.

Czy napotkał(a) Pan(i) jakieś przeszkody w dostępie do szkoleń organizowanych przez PUP?

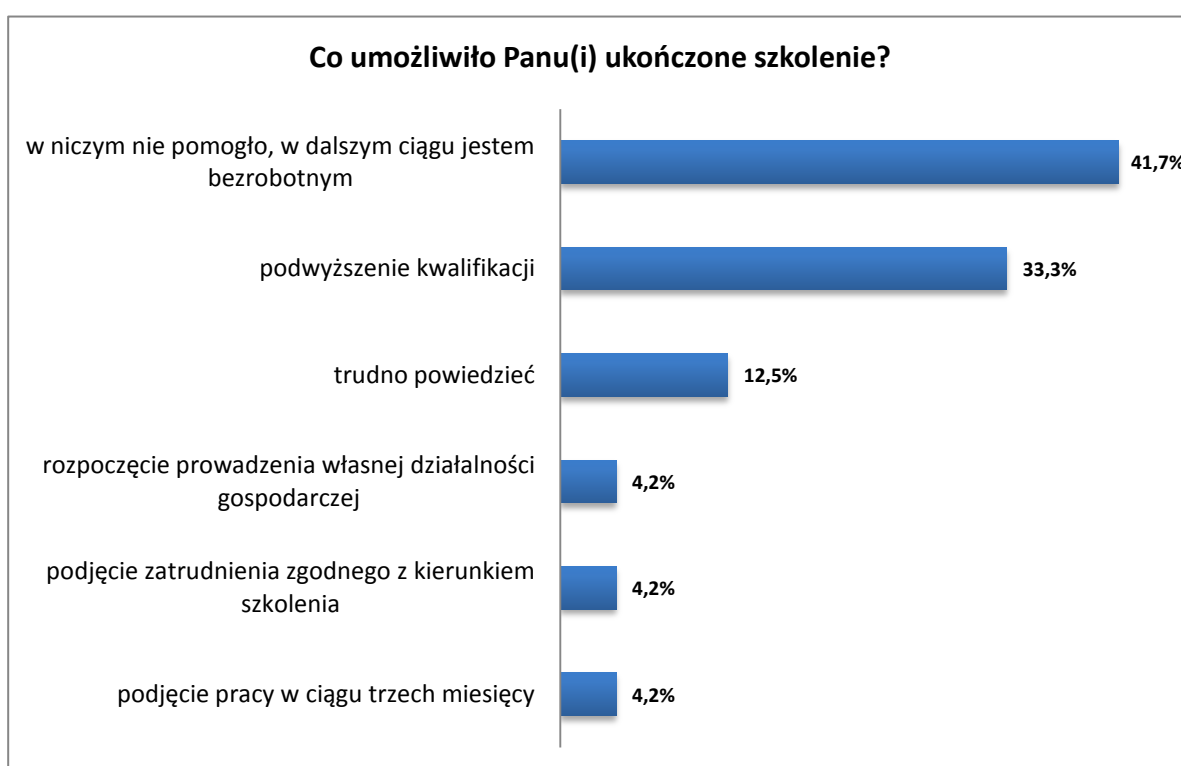


Jakiego zawodu dotyczyło szkolenie odbyte w PUP?	Liczba
aktywne poszukiwanie pracy	8
spawacz	2
kasa fiskalna i obsługa klienta	2
dekarz	1
ekspozytor sklepowy	1
florysta	1
fryzjer	1
komputerowe fakturowanie	1
kierowca	1
kodeks karny	1
kucharz małej gastronomii	1
kurs komputerowy, prawo jazdy kat C+E, przewóz rzeczy	1
opiekunka osoby starszej	1
przedstawiciel medyczny	1
specjalista do spraw kadr i płac	1
uprawnienia maszynowe	1

Należy zaznaczyć, że odpowiedzi respondentów nie do końca odzwierciedlają rzeczywistą strukturę szkoleń realizowanych przez PUP w 2014 roku. Zapewne częściowo wynika to z faktu, iż respondenci uczestniczyli w nich w poprzednich latach, należy jednak brać pod uwagę nieumiejęt-

ność prawidłowego nazwania szkolenia (lub uznawania doradztwa za szkolenie) bądź utożsamiania szkolenia odbytego poza urzędem (np. dofinansowanego ze środków EFS) ze szkoleniem realizowanym przez urząd.

Respondentów udzielających odpowiedzi na powyższe pytanie poproszono również o udzielenie informacji: „Jakie umiejętności zdobył(a) Pan(i) podczas tego szkolenia?”. Większość respondentów odpowiadających na to pytanie opisała umiejętności bezpośrednio związane z podwyższeniem kompetencji zawodowych związanych z tematem szkolenia. Warty uwagi jest fakt, iż osoby deklarujące udział w szkoleniu z aktywnego poszukiwania pracy często zgłaszały, że dzięki udziałowi wzrosła ich pewność siebie.

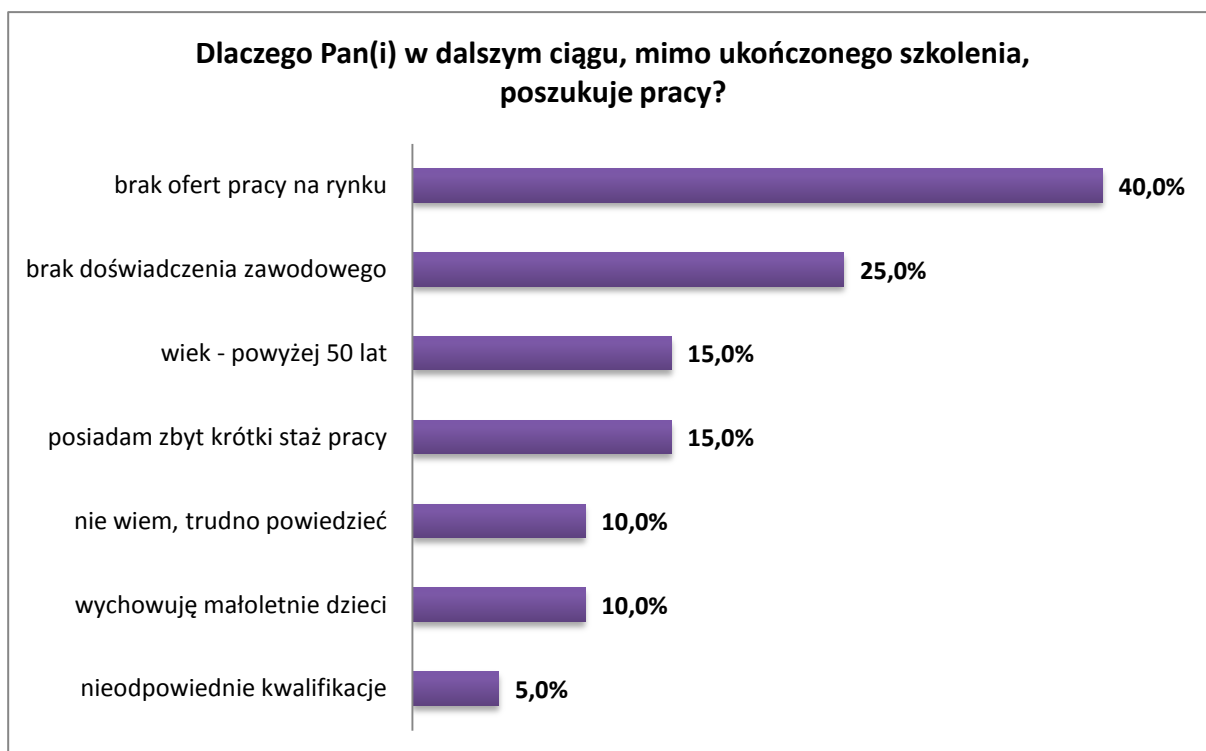


Kolejnym pytaniem zadaniem respondentom, którzy brali udział w szkoleniach organizowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy przez PUP, była kwestia związana wpływem owego szkolenia na ich sytuację na rynku pracy.

Z analizy odpowiedzi na powyższe pytanie wynika, że część bezrobotnych wiąże bezpośrednio fakt zakończenia szkolenia ze zmianą statusu na rynku pracy (ze znalezieniem zatrudnienia). 42% badanych, którzy brali udział w szkoleniach stwierdziła, że nic one nie wniosły, ponieważ nadal pozostają bezrobotnymi.

33% respondentów wiąże udział w szkoleniach z podniesieniem swoich kwalifikacji, co sugeruje ich podejście do poszukiwania pracy jako procesu podzielonego na etapy. Analizując rozkład odpowiedzi na to pytanie pod względem płci respondentów, nie zauważono specyficznych trendów

w wypowiedziach kobiet bądź mężczyzn. Wyraźne różnice w odpowiedziach widać natomiast przy analizie rozkładu odpowiedzi w kontekście wieku respondentów. Twierdzenie, że szkolenia w niczym nie pomogły stawiały najczęściej osoby zakwalifikowane do najstarszych frakcji respondentów (odpowiedzi tej udzieliła ponad połowa badanych z frakcji wiekowej 50+). Najmłodszy natomiast o wiele częściej od pozostałych twierdził, że szkolenia podnoszą kwalifikacje (ponad połowa badanych z frakcji wiekowej 18 – 25 lat udzielających odpowiedzi na to pytanie). Tę różnicę poglądów można tłumaczyć faktem, iż osoby starsze posiadają większe doświadczenie zawodowe, przez co ich oczekiwania, co do szkoleń dotyczą przede wszystkim osiągnięcia końcowego efektu – czyli zdobycia zatrudnienia. Osoby młodsze, z małym doświadczeniem bądź bez doświadczenia zawodowego, traktują szkolenie jako etap w procesie poszukiwania pracy. 12% badanych miało problem z określeniem korzyści płynących z odbycia szkolenia, znaczy to, że ponad co dziesiąty uczestnik szkoleń organizowanych przez PUP uczestniczy w nich bezrefleksyjnie, nie obserwując jakiegokolwiek wpływu na swoją sytuację na rynku pracy. Pojedynczy badani przyznali, że dzięki szkoleniu założyli działalność gospodarczą, bądź znaleźli zatrudnienie, co jednak ostatecznie nie uchroniło ich przed powrotem do bezrobocia. Można założyć, że tak niski odsetek osób, które wiążą bezpośrednio szkolenia z faktem znalezienia zatrudnienia, jaki występuje wśród respondentów, jest wskaźnikiem skuteczności owych szkoleń, gdyż prawdopodobnie większość uczestników szkoleń, którzy znaleźli dzięki nim pracę bądź założyła własną działalność gospodarczą, nie powróciła do bezrobocia.



Suma danych wynosi ponad 100%, gdyż respondenci mogli udzielić kilku odpowiedzi

W świetle powyższych danych warto dokonać analizy odpowiedzi na pytanie nr 7: „Dlaczego Pan(i) w dalszym ciągu, mimo ukończonego szkolenia, poszukuje pracy?”, które może rzucić dodatkowe światło na przyczyny takiej oceny skuteczności szkoleń. Odpowiedzi na pytanie przedstawia powyższy wykres. Rozkład odpowiedzi ilustruje opinie respondentów na temat ich niezmienną sytuacji na rynku pracy pomimo ukończonego szkolenia. Respondenci upatrują przyczyn pozostawania bez pracy przede wszystkim w sytuacji gospodarczej regionu (brak ofert pracy na rynku – 40% wskazań), jak i barier wynikających bezpośrednio z ich predyspozycji (brak doświadczenia zawodowego – 25% wskazań, wiek powyżej 50 lat – 15% wskazań, zbyt krótki staż pracy – 15% wskazań; nieodpowiednie kwalifikacje – 5% wskazań). Można więc wnioskować, że odbycie szkolenia nie jest wystarczające do uzyskania zatrudnienia (bądź założenia działalności gospodarczej).

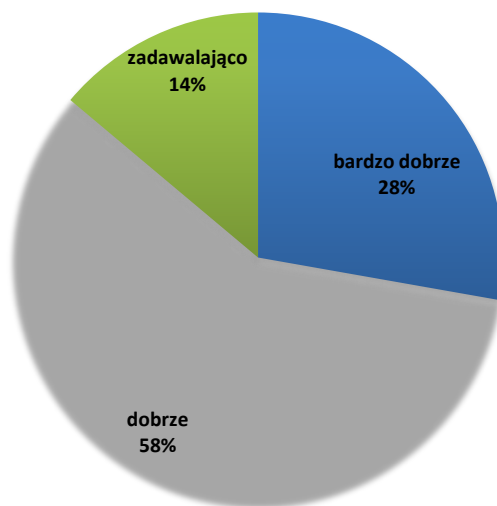
Kontynuując analizy mające na celu wykazanie stosunku bezrobotnych do odbywanych przez nich szkoleń, zapytano respondentów bezpośrednio o subiektywną ocenę szkoleń, w których brali udział. Poniższe wykresy przedstawiają rozkłady odpowiedzi pochodzące z bieżących badań, oraz z badań prowadzonych na przełomie 2012 i 2013 roku²⁵.

Zdecydowana większość badanych oceniających szkolenia, które odbyli, ocenia je dobrze. W poprzednich badaniach (2012/2013) co najmniej dobrze oceniało szkolenia 86% badanych (w tym 28% bardzo dobrze). Obecnie co najmniej dobrze oceniają szkolenia praktycznie wszyscy ich uczestnicy (96%, w tym aż 60% ocenia je bardzo dobrze). W obu badaniach nie padły żadne negatywne oceny. Wyniki utwierdzają w przekonaniu, że badani nie krytykują samych szkoleń, wręcz przeciwnie, uznają je za wartościowe. Co prawda, wyniki z dwóch edycji badań to za mało, by wykazywać tendencję, ale wystąpiła zauważalna poprawa oceny w badaniu bieżącym względem badania poprzedniego, co może nasuwać wniosek, że oferta szkoleń a także ich poziom merytoryczny staje się coraz bardziej atrakcyjny dla uczestników. Z drugiej strony, badani nie widzą w nich skutecznego atutu pozwalającego im na zmianę swojego statusu na rynku pracy. Powody swojego położenia określają natomiast stosunkowo obiektywnie, upatrując je zarówno w sytuacji gospodarczej regionu i kraju, a także w przeszkodach w znalezieniu pracy wynikających z ich osobistej sytuacji.

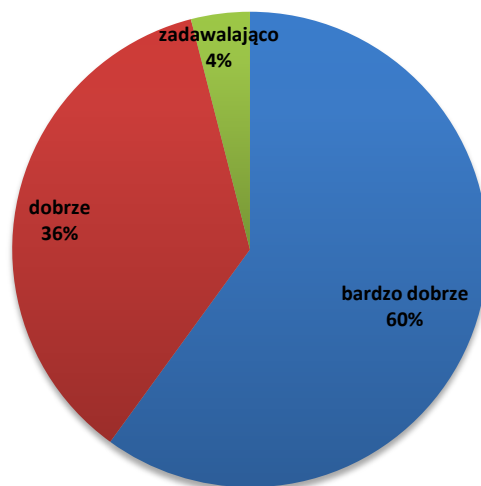
Szkolenia nieco lepiej oceniali mężczyźni (np. 62% wskazań na ocenę bardzo dobrą, na tę ocenę wskazało 58% kobiet). Znacznie wyżej oceniały szkolenia osoby starsze (np. wskazanie na ocenę bardzo dobrą w frakcji wiekowej 50+ wynosiło 71%, w frakcji 36 – 50 lat 67%. Ocenę taką wystawiło 50% osób w wieku od 18 do 25 roku życia i 56% osób w wieku 26 – 35 lat).

²⁵ Raport *Analiza sytuacji na przemysłowym rynku pracy w latach 2012 i 2013*

**Jak ocenia Pan(i) szkolenie, na które został(a) Pan(i) skierowany(a)
przez PUP?**
2012/2013

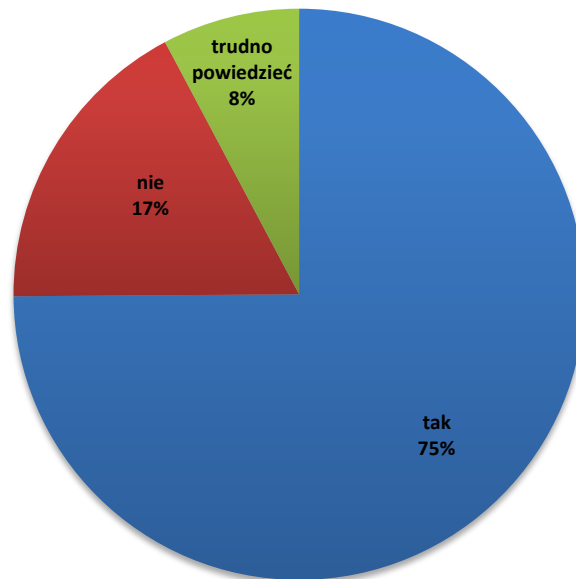


**Jak ocenia Pan(i) szkolenie, na które został(a) Pan(i) skierowany(a)
przez PUP?**
2014/2015



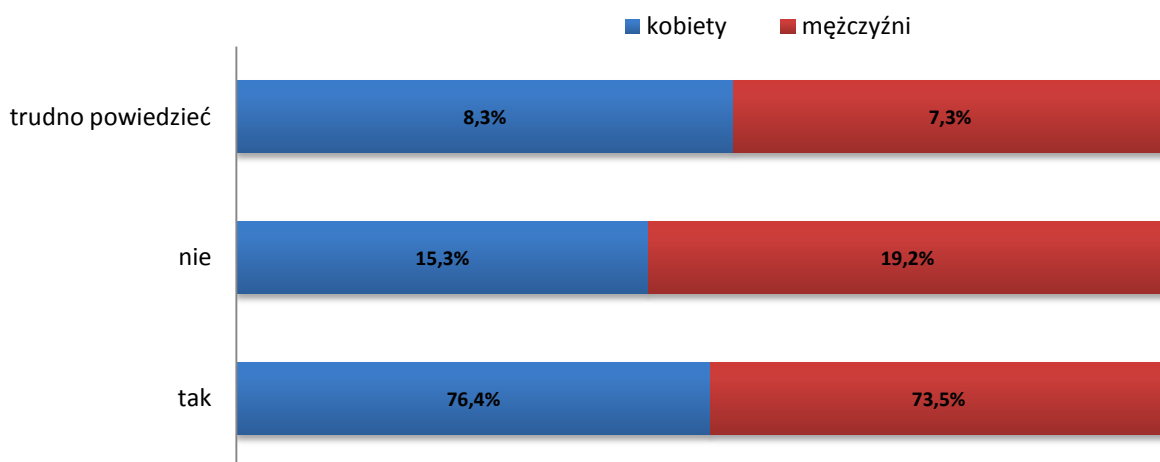
Kolejnym potwierdzeniem pozytywnego postrzegania szkoleń organizowanych przez PUP jest deklaracja respondentów dotycząca chęci udziału w takich warsztatach w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Czy chciał(a)by Pan(i) w ciągu najbliższych 12 miesięcy wziąć udział w jakimś szkoleniu organizowanym przez PUP?

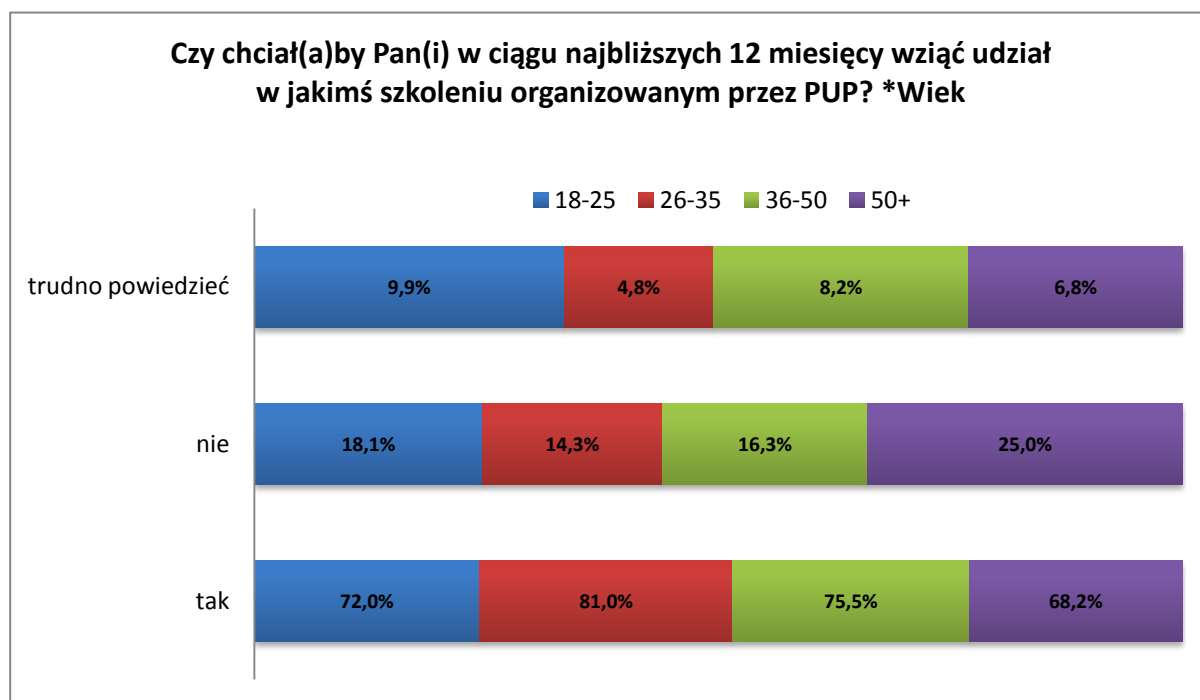


Jak można odczytać z powyższego wykresu, $\frac{3}{4}$ respondentów deklaruje chęć udziału w szkoleniach organizowanych przez PUP w ciągu najbliższych 12 miesięcy. W szkoleniach natomiast nie chce uczestniczyć 17% badanych. 8% ankietowanych nie potrafiło określić swojego zainteresowania szkoleniami.

Czy chciał(a)by Pan(i) w ciągu najbliższych 12 miesięcy wziąć udział w jakimś szkoleniu organizowanym przez PUP? *Płeć



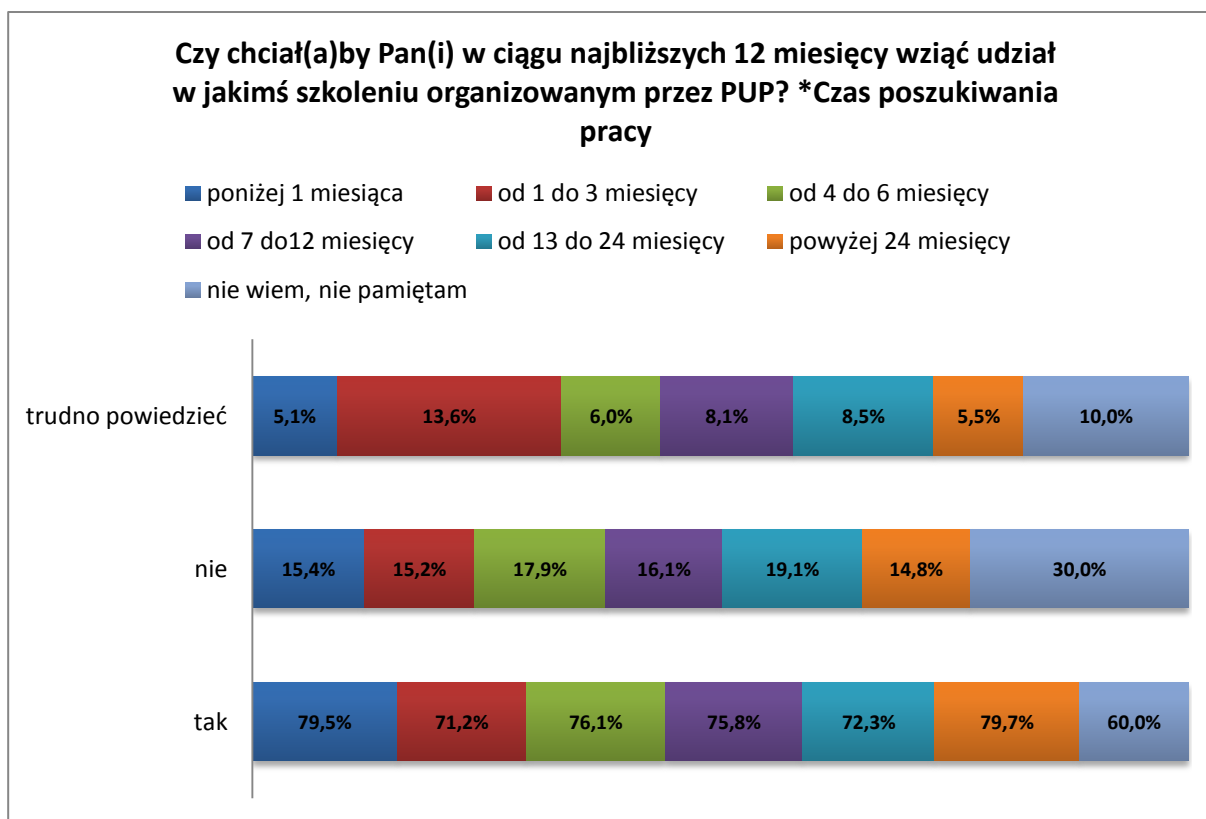
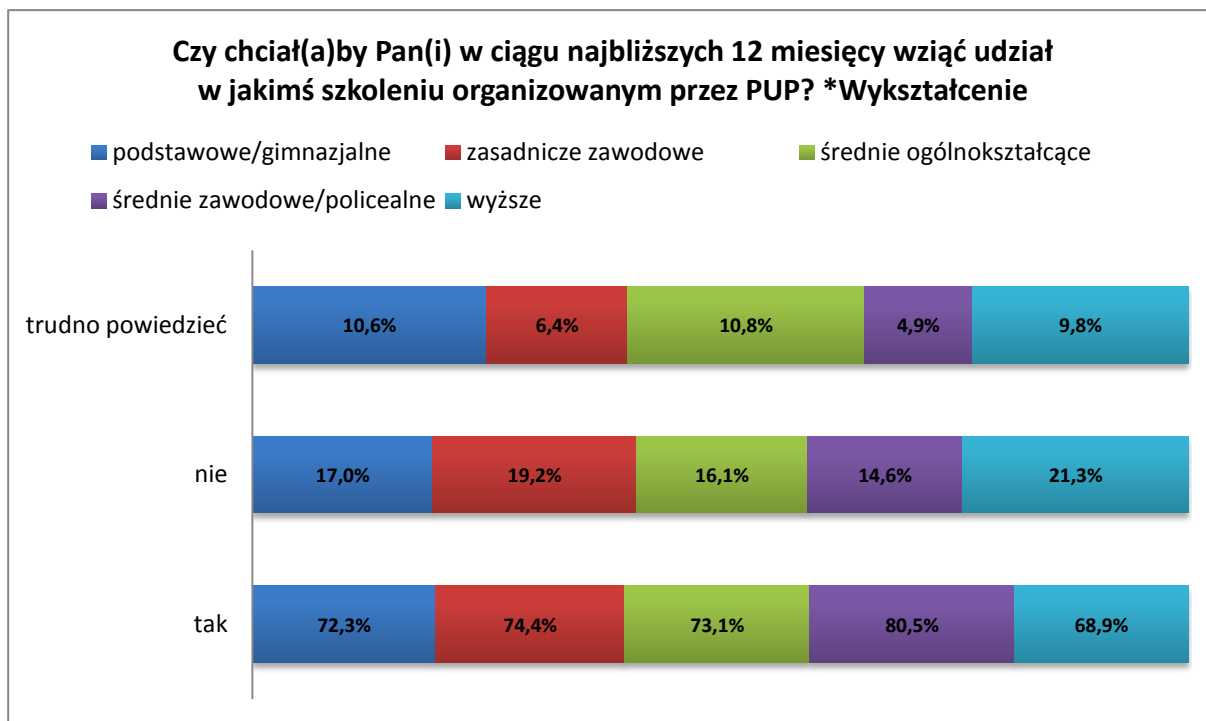
Analizując rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące chęci odbycia szkoleń ze względu na płeć badanych, można zauważyć, że kobiety w większym odsetku wykazywały gotowość do udziału w szkoleniach (76% kobiet i 74% mężczyzn odpowiedziało twierdząco). Mężczyźni byli natomiast bardziej zdecydowani w swoich deklaracjach (tu różnica występuje na poziomie 1% - jednoznacznej odpowiedzi nie udzieliło 7% mężczyzn i 8% kobiet).



Biorąc pod uwagę wiek respondentów w ramach analizy rozkładu odpowiedzi na pytanie dotyczące chęci udziału w szkoleniach, można zauważyć, że najwięcej osób niezdecydowanych, co do udziału w szkoleniu to badani w wieku 18 – 25 lat (10% respondentów tej frakcji nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi na postawione pytanie), a także w wieku 36 – 50 lat (8%). Jedna czwarta badanych w wieku 50+ odmówiłaby udziału w szkoleniu. Natomiast najwyższy odsetek chętnych do podnoszenia kwalifikacji pochodzi z frakcji wiekowej 26 – 35 lat (81% osób w tym wieku zadeklarowało chęć udziału w szkoleniu w najbliższych 12 miesiącach).

Analizując rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące gotowości do uczestnictwa w szkoleniach w podziale na wykształcenie badanych, można zauważyć, że nieco liczniejsze frakcje osób niezdecydowanych to respondenci z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym i średnim ogólnokształcącym (po 11%), a także wyższym (10%). Wybijającą się frakcją w zakresie odpowiedzi negatywnej są badani z wykształceniem wyższym (21%). Najliczniejszy odsetek badanych, którzy odpowiedzieli na to pytanie twierdząco legitymuje się wykształceniem średnim zawodowym i policealnym.

Biorąc pod uwagę natomiast czas pozostawania bez pracy, najczęściej konkretnej odpowiedzi na to pytanie nie potrafili udzielić respondenci, którzy pozostają bez pracy od jednego do trzech miesięcy.



Na pytanie o gotowość do udziału w szkoleniach, podobnie, tzn. twierdząco odpowiadali respondenci, niezależnie od ich czasu pozostawania bez pracy. Nieco częściej takie deklaracje składali badani, którzy bez pracy pozostawali do jednego miesiąca, a także ankietowani będący bez pracy powyżej dwóch lat.

Głębsza analiza wyników prezentowanych powyżej pozwala na postawienie tezy, iż niezdecydowanie, bądź nie wykazanie chęci do uczestnictwa w szkoleniach może być wywołane kilkoma czynnikami. Pierwsza kwestia, jaka może się tu nasuwać jest powiązaniem tychże wyników z wynikami poprzedniego pytania, dotyczącego wpływu szkoleń na sytuację bezrobotnych na rynku pracy. Część badanych twierdzi, że nie ma potrzeby podnoszenia kwalifikacji, ponieważ zakładają, że ich kompetencje są wystarczające, zaś inna część kwestionuje sens udziału w szkoleniach. Inną kwestią jest przekonanie respondentów, co do rychłej zmiany ich statusu (tzn. do znalezienia pracy). Osoby będące bez pracy poniżej jednego miesiąca, zakładają prawdopodobnie, że znajdują się na starcie procesu poszukiwania zatrudnienia, więc zakładają konieczność pewnych działań bezpośrednich (poszukiwania pracy) i pośrednich (np. podnoszenia kwalifikacji). Osoby pozostające dłużej bez pracy, które podjęły pewne działania bezpośrednie (odpowiadały na oferty pracy, odbywały rozmowy kwalifikacyjne) zakładają, że za tydzień, za dwa tygodnie być może podejmą zatrudnienie. Natomiast badani pozostający bez pracy powyżej 24 miesięcy zakładają, że działania bezpośrednie nie przynoszą efektu w postaci zatrudnienia, więc niezbędna jest intensyfikacja działań pośrednich. Weryfikacja tej tezy wymaga osobnych badań, obejmujących szczegółowo zagadnienia związane z postawami bezrobotnych wobec procesu poszukiwania pracy. Kolejną przyczyną braku chęci udziału w szkoleniach może być wytworzenie się u respondentów „syndromu człowieka bezrobotnego”, którego jednym ze składowych jest utrata możliwości kontroli nad czasem w kontekście poszukiwania pracy. Jak wskazują odpowiedzi na pytania dotyczące udziału w szkoleniach, część badanych twierdziła, że nie miała na nie czasu, ponieważ pojawiała się kolizja np. z zajęciami domowymi. To niebezpieczny, z punktu widzenia aktywizacji bezrobotnych, aspekt tegoż syndromu, który wprowadza jednostkę w stan marazmu, zagłuszając u niej motywację do poszukiwania zatrudnienia.

Badani, którzy deklarowali chęć udziału w szkoleniach, które będą organizowane przez PUP w najbliższych 12 miesiącach, określali za pomocą pytania otwartego, jaką tematyką szkoleń byłiby najbardziej zainteresowani. Jak wynika w poniższej analizie, wszystkie deklaracje dotyczą udziału w szkoleniach związanych z konkretnymi zawodami.

Najczęściej pojawiały się odpowiedzi powiązane z przygotowaniem do pracy w handlu (było nimi zainteresowanych 12% badanych chcących brać udział w szkoleniach). Nieco mniejszym zainteresowaniem cieszyłyby się także szkolenia dotyczące obsługi wózka widłowego (z takiego kursu chce skorzystać niemal 12% badanych).

Preferowana tematyka szkolenia	Procent obserwacji
sprzedawca/przedstawiciel handlowy/obsługa kasy fiskalnej	12,2%
obsługa wózka widłowego	11,6%
kurs komputerowy	9,7%
inne	9,7%
obsługa maszyn drogowo-budowlanych (koparko-ładowarka, dźwig, spychacz, itp.)	8,8%
kursy budowlane (murarz, prace wykończeniowe, instalacje)	8,5%
spawacz	5,8%
kurs na prawo jazdy	5,5%
kosmetyczka	5,5%
kucharz/pomoc kuchenna/cukiernik	4,9%
mechanik/lakiernik	4,6%
fryzjer	4,0%
pracownik biurowo-administracyjny	4,0%
wszelkie	4,0%
rachunkowość/finanse/zarządzanie	3,6%
opieka nad osobami starszymi	3,3%
kelner/barman	3,0%
opieka nad dziećmi	2,7%
prowadzenie własnej działalności	1,5%
bezpieczeństwo/ochrona osób i mienia	1,5%
magazynier	1,5%
florysta	1,5%
krawiec	1,2%

Suma danych wynosi ponad 100%, ponieważ badani mogli podać kilka odpowiedzi.

Co dziesiąty respondent chce podnosić swoje umiejętności związane z obsługą komputera. Część badanych deklaruje także potrzebę szkoleń w zakresie prac w budownictwie, tj. obsługi maszyn budowlanych i drogowych (9%) i prac budowlanych (9%). Pojawiały się także zgłoszenia chęci udziału w szkoleniach dotyczących pracy spawacza (6%), kursie prawa jazdy, zazwyczaj w zakresie kategorii C i T (6%).

Badani byli pytani o to, jakie umiejętności czy kompetencje chcieliby zdobyć w ramach tychże szkoleń. Większość badanych odpowiadających na to pytanie podawało bardzo ogólnie, w zasadzie powtarzając tytuły szkoleń, w których chcieliby uczestniczyć. Wyniki te zwracają uwagę na potrzebę pracy doradcy zawodowego z bezrobotnym, celem diagnozy jego potrzeb związanych z poszukiwaniem pracy. Bezrobotni co prawda, zgłaszają chęć udziału w szkoleniach, podając dokładnie profile szkoleń zawodowych, ale tak naprawdę większość z nich nie potrafi sprecyzować, zdobycie konkret-

nie jakich umiejętności w ramach danego zawodu umożliwiłoby im zdobycie pracy. Oczywiście, pewna grupa respondentów wymieniała takie konkretne umiejętności, np. badani zainteresowani szkoleniami związanymi z pracą w handlu często wymieniali umiejętności związane z obsługą kasy fiskalnej. Część badanych zainteresowanych szkoleniami z zakresu mechaniki samochodowej, podawała umiejętność obsługi komputera diagnostycznego. Pojedyncze osoby zgłaszały chęć uzyskania umiejętności w zakresie montażu instalacji c.o., pracy w sytuacjach kryzysowych z osobami niepełnosprawnymi, umiejętności związanych z nawiązywaniem kontaktu i zabaw z dziećmi, obsługi programu AutoCAD.

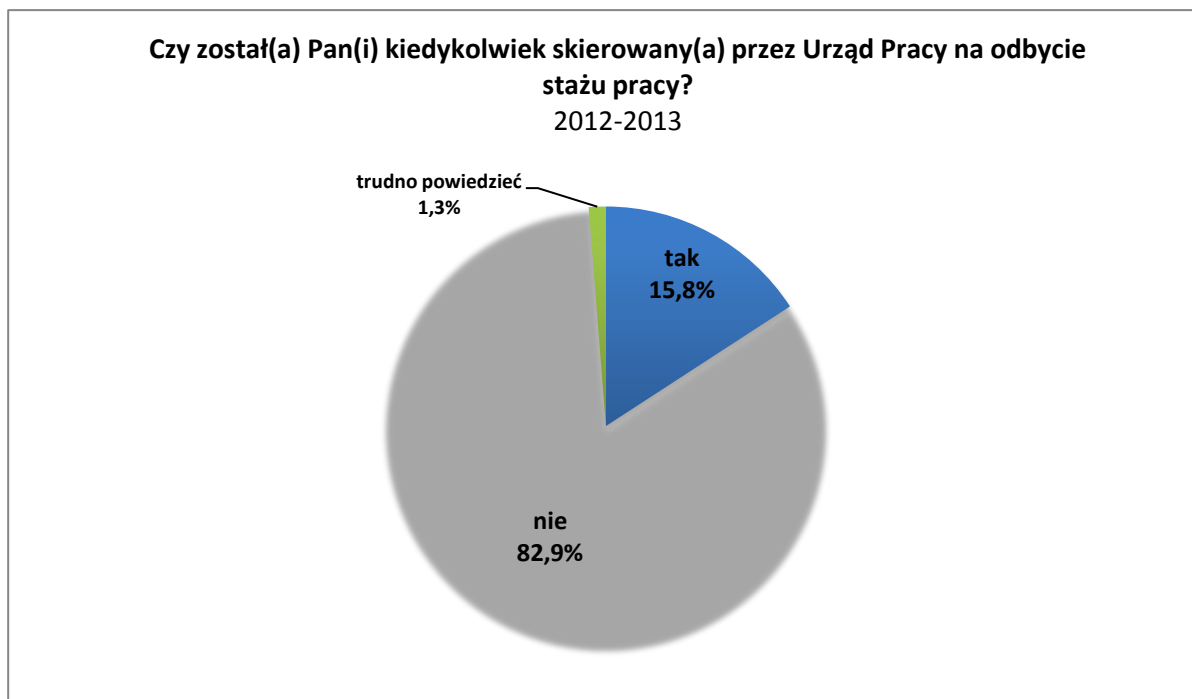
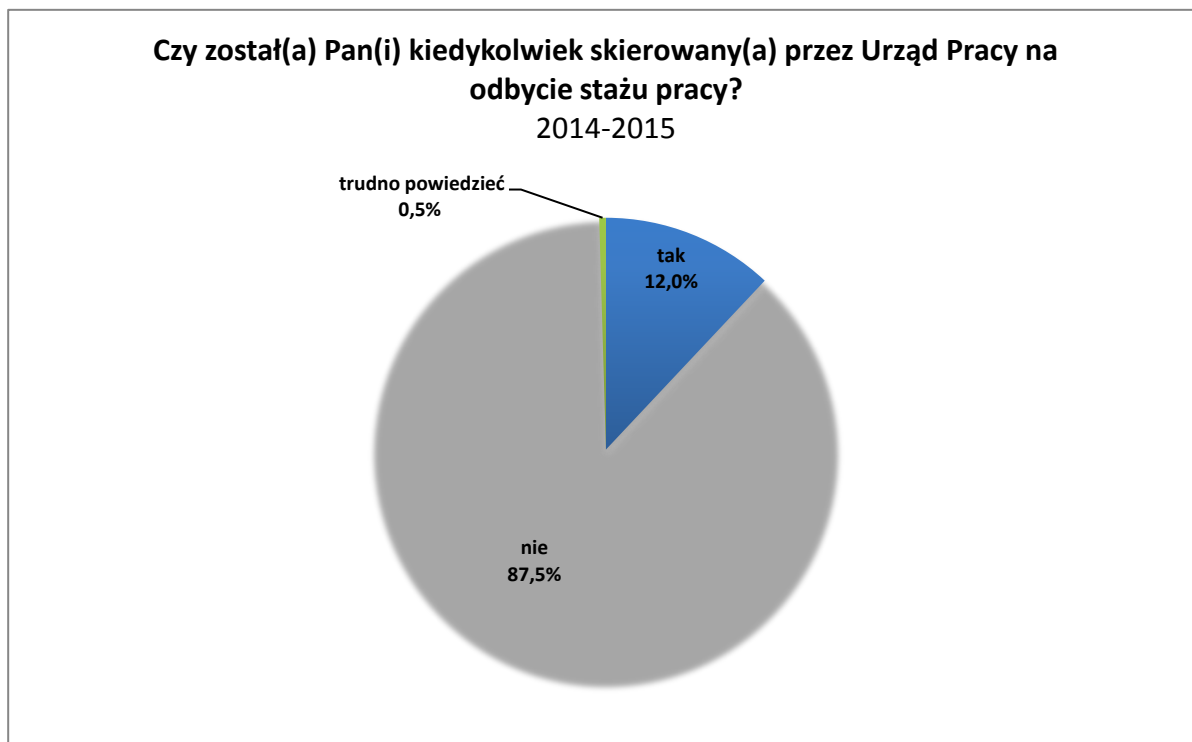
Wśród odpowiedzi dotyczących szkoleń związanych z konkretnymi kwalifikacjami, nie pojawiły się zgłoszenia zapotrzebowania na przeszkolenie np. z poruszania się po rynku pracy, zarządzania czasem, autoprezentacji i komunikacji etc., czyli tak zwanymi umiejętnościami miękkimi.

Z powyższych danych można wnioskować, że część respondentów, która jest zainteresowana wykonywaniem poszczególnych zawodów, nie do końca wie, jakie umiejętności czy czynności związane są z owymi zawodami.

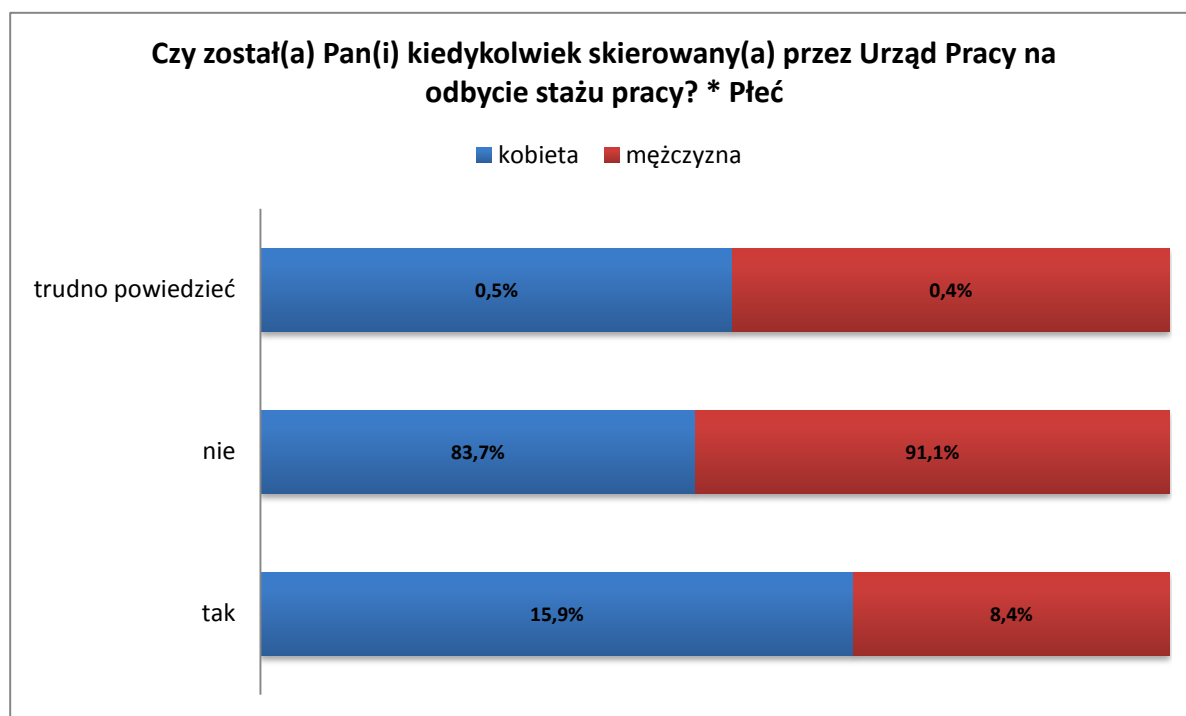
Podsumowując powyższy punkt należy stwierdzić, że oferta realizowana przez Powiatowy Urząd Pracy w obszarze szkoleń jest oceniana przez osoby bezrobotne wysoko oraz, że poziom zadowolenia uczestników kursów rośnie w porównaniu z latami ubiegłymi. Istnieje kilka wyraźnych obszarów możliwej poprawy. Jednym z oczekiwanych przez respondentów kryteriów jest łatwiejszy i szybszy dostęp do atrakcyjnych szkoleń, a także do informacji o szkoleniach. W grę wchodzi tu weryfikacja kryteriów, jakie ma spełniać bezrobotny, by zostać zakwalifikowanym na szkolenie. Po drugie weryfikacja kanałów komunikacji między Urzędem a bezrobotnym w zakresie informacji o szkoleniach. Ważne jest, by prowadzić ciągłe badania nad zapotrzebowaniem na dane tematy szkoleń wśród bezrobotnych (np. podczas rozmów z doradcami), a także wśród pracodawców (by weryfikować zapotrzebowanie na rynku pracy) Istotne jest również podniesienie rynkowej atrakcyjności szkoleń w taki sposób, aby udział w nich w sposób znaczący zwiększał szanse bezrobotnych na rynku pracy. Trzeci aspekt, to potrzeba przeprowadzenia w przypadku każdego bezrobotnego diagnozy jego osoby w zakresie potencjału zawodowego i niedoboru umiejętności oraz wiedzy w ramach wybranego zawodu. Taka diagnoza jest kluczowa przy dalszych działaniach szkoleniowo-doradczych. Kolejna kwestia, to zwrócenie uwagi bezrobotnych na istotną wartość umiejętności miękkich. Ilustracją może tu być deklarowany brak czasu na uczestnictwo w szkoleniach przy jednoczesnym braku zapotrzebowania na szkolenia z zarządzania czasem. Wspomniany już powyżej przejawy „syndromu człowieka bezrobotnego” powinny być niwelowane poprzez odpowiednią aktywizację osób bezrobotnych.

Analiza współpracy z urzędem pod kątem staży

Kolejnym istotnym obszarem działalności urzędu jest organizacja staży. W niniejszym podpunkcie przeprowadzono analizę wyników oceny tego obszaru. W pierwszym pytaniu wysortowano grupę respondentów, którzy uczestniczyli w stażach.



Jak widać na powyższych wykresach, 12% badanych deklaruowało, że uczestniczyło w stażach organizowanych przez PUP. W porównaniu z badaniami z 2012-2013²⁶ odsetek ten spadł o niemal 4%. Obserwacja ta jest bodźcem do dywagacji, czy spadek ów jest wynikiem większej liczby staży kończących się zatrudnieniem stażysty, czy też spadku liczby staży organizowanych przez PUP.

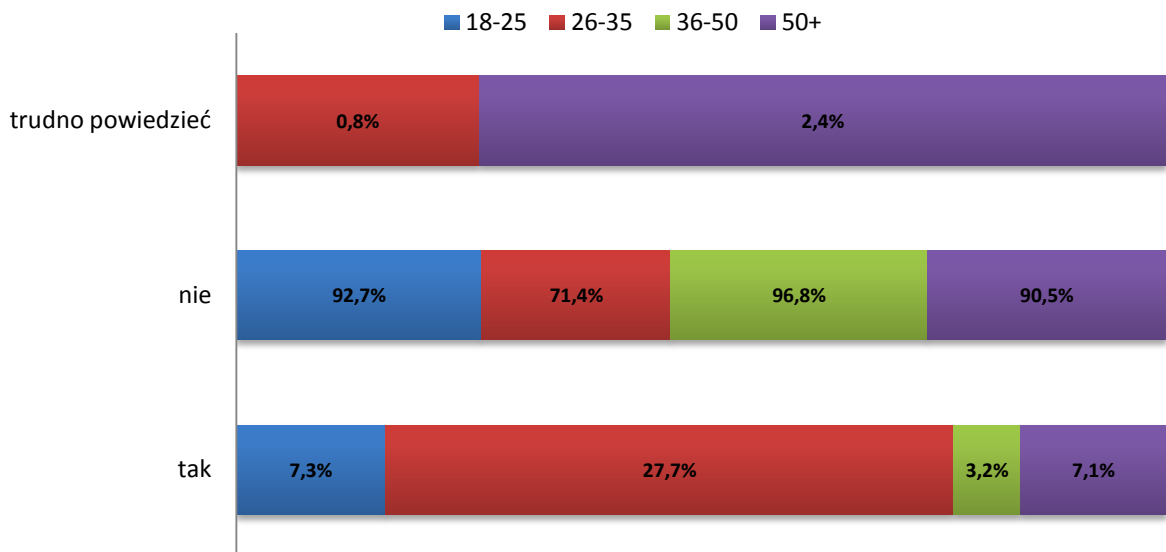


Wśród osób deklarujących odbycie staży organizowanych przez PUP przeważają kobiety. Związek płci z faktem odbycia stażu może być pośredni, ponieważ występuje statystycznie istotny związek między płcią respondentów a ich wykształceniem, toteż przewaga kobiet wśród osób, które odbyły staże prawdopodobnie wynika z faktu posiadania wyższego niż mężczyźni wykształcenia.

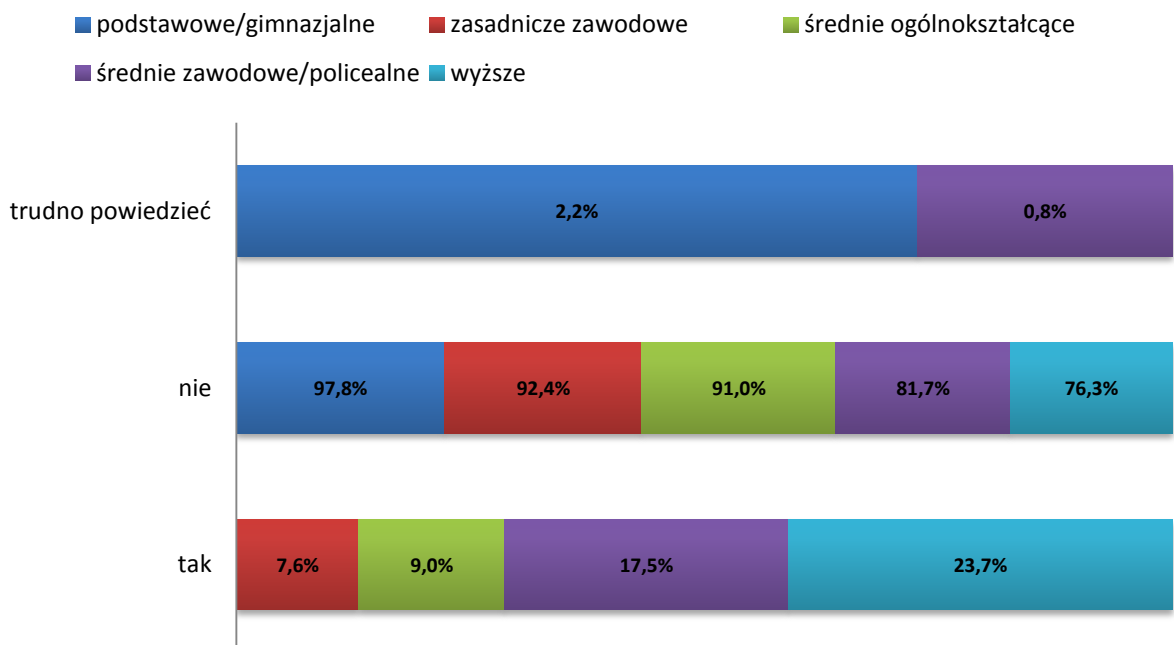
Analizując rozkład odpowiedzi dotyczących udziału w stażach w aspekcie wieku ankietowanych można zauważyć, że dominującą frakcją wiekową wśród badanych, którzy odbyli staże są osoby w wieku 26 – 35 lat – w stażach uczestniczyło 28% respondentów z tego przedziału wiekowego. Dla porównania, badani deklarujący uczestnictwo w stażach z innych przedziałów wiekowych stanowili 3 do 7% danej frakcji wiekowej. Można też postawić tezę, że niektórzy respondenci z najstarszej frakcji badanych (50+) mieli pewne trudności z definicją stażu. Świadczyć może o tym fakt, że ponad 2% tej frakcji nie było pewnych, czy w stażu uczestniczyło czy też nie. Uczestnictwo deklaruowało 7% badanych w tej frakcji, co także wydaje się wątpliwe, biorąc pod uwagę kryteria kwalifikacyjne na staż organizowany przez PUP.

²⁶ Raport *Analiza sytuacji na przemysłowym rynku pracy w latach 2012 i 2013*

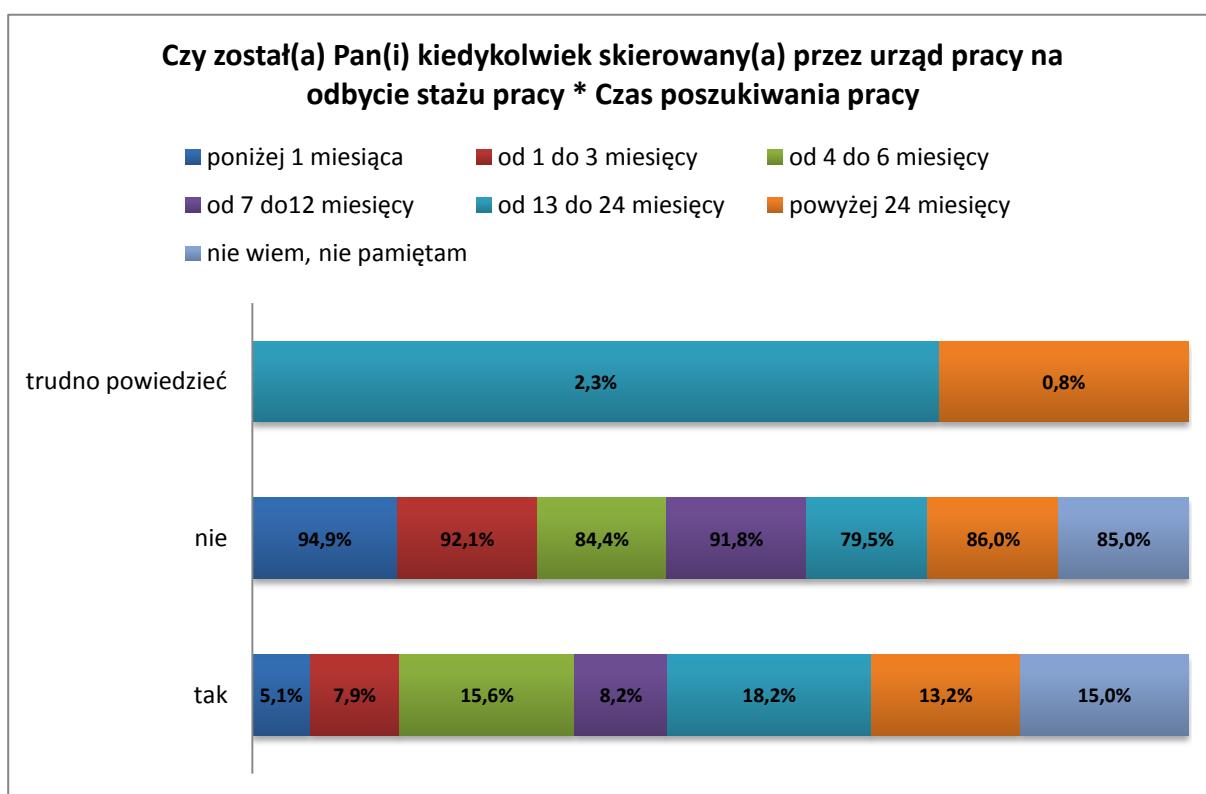
Czy został(a) Pan(i) kiedykolwiek skierowany(a) przez Urząd Pracy na odbycie stażu pracy? * Wiek



Czy został(a) Pan(i) kiedykolwiek skierowany(a) przez Urząd Pracy na odbycie stażu pracy? * Wykształcenie



Powyższy wykres ilustruje rozkład odpowiedzi dotyczących uczestnictwa w stażach według wykształcenia respondentów. Jak już wspomniano przy okazji opisu rozkładu odpowiedzi według płci, wśród uczestników staży dominują badani z wyższym wykształceniem – 24% respondentów po studiach było uczestnikami staży organizowanych przez PUP. Drugą, co do częstości odbywania staży frakcją są osoby z wykształceniem średnim zawodowym bądź policealnym, w ramach tej frakcji 18% badanych odbyło staże. Można więc postawić tezę, że im wyższe wykształcenie tym częstszy udział w programach stażowych. Taka sytuacja nie wydaje się być zaskakująca, gdyż programy stażowe są głównie kierowane do absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych.



Z rozkładu odpowiedzi dotyczących udziału w stażach wynika, że ta forma aktywizacji zawodowej nie jest gwarantem wyjścia z bezrobocia. Niemal 16% badanych będących uczestnikami staży ma status bezrobotnego od 4 do 6 miesięcy, natomiast 18% od 13 do 24 miesięcy, wśród najdłużej bezrobotnych (powyżej 24 miesięcy) 13 to beneficjenci programów stażowych PUP. Najniższy odsetek osób, które ukończyły staż znajduje się we frakcji badanych pozostających bez pracy do miesiąca (5%).

Najczęściej w ramach stażu respondenci wykonywali zawód pracownika administracyjno-biurowego (w tym zawodzie odbywało staż 34% badanych, deklarujących udział w stażach). Pozostałe zawody nie przekraczały 10% i były to np.: opiekun dzieci, ekonomista i terapeuta zajęciowy (po 6%), a 5% nie przekroczyło staże w takich zawodach jak kasjer sprzedawca, kelner fryzjer, kierowca.

W jakim zawodzie odbywał(a) Pan(i) staż pracy?	Liczba	Procent
pracownik administracyjno-biurowy	16	34,0%
opiekun dzieci	3	6,4%
technik ekonomista	3	6,4%
terapeuta zajęciowy	3	6,4%
kasjer, sprzedawca	2	4,3%
sprzedawca	2	4,3%
prace interwencyjne	2	4,3%
animator kultury	1	2,1%
animator kultury i sekretarka	1	2,1%
archiwista, praca w biurze Komendy miejskiej Policji	1	2,1%
barman, pracownik biurowy	1	2,1%
biblioteka, przygotowanie zawodowe w przedszkolu	1	2,1%
fryzjer	1	2,1%
kelner, kasjer	1	2,1%
kierowca aut ciężarowych	1	2,1%
kucharz małej gastronomii	1	2,1%
opiekun osoby starszej	1	2,1%
organizator widowni	1	2,1%
praca w ośrodku pomocy społecznej	1	2,1%
spawacz	1	2,1%
stolarz - pomocnik	1	2,1%
technik informatyk	1	2,1%
zbrojarz	1	2,1%

Badani biorący udział w stażach zostali także poproszeni o określenie umiejętności, jakie nabyli podczas realizacji programów. Odpowiedzi na to pytanie można podzielić na dwie kategorie. Pierwsza kategoria, to umiejętności bezpośrednio związane z wykonywaniem danego zawodu np.: obsługa maszyn, obsługa kasy fiskalnej, praca z dokumentacją, organizacja pracy biura, umiejętności w prowadzeniu samochodu ciężarowego, organizacja opieki nad dziećmi, nad osobami starszymi itd.

Druga kategoria, często wymieniana przez badanych, to umiejętności interpersonalne: profesjonalny kontakt z klientem, współpraca z ludźmi. Jedna z osób stwierdziła, że dzięki stażowi mogła sprawdzić się w danym zawodzie.

Nasuającym się wnioskiem dotyczącym staży jest stwierdzenie, że udział bezrobotnych w tego typu programach niewątpliwie podnosi ich umiejętności w wykonywaniu danego zawodu, co stanowi o ich wyższej atrakcyjności wśród potencjalnych pracowników, a po drugie pozwala, zwłaszcza absolwentom bez doświadczenia sprawdzić się w zawodzie oraz, co niezmiernie ważniejsze nauczyć się pracy z ludźmi przez kształtowanie umiejętności interpersonalnych. Waga tych umiejętności nie jest zauważana przez bezrobotnych na etapie poszukiwania pracy w kontekście ich przydatności do wykonywania zawodu (nie postulowali oni chęci udziału w szkoleniach z umiejętności miękkich). W przypadku natomiast, gdy badany zauważalnie dla siebie poprawi swoje umiejętności interpersonalne (np. podczas odbywania stażu) wtedy docenia ich wagę i jest świadomy posiadania tego atutu.



Okolo 1/5 badanych, którzy uczestniczyli w programach stażowych otrzymali propozycję zatrudnienia na kolejny okres z instytucji, gdzie ów staż był odbywany.

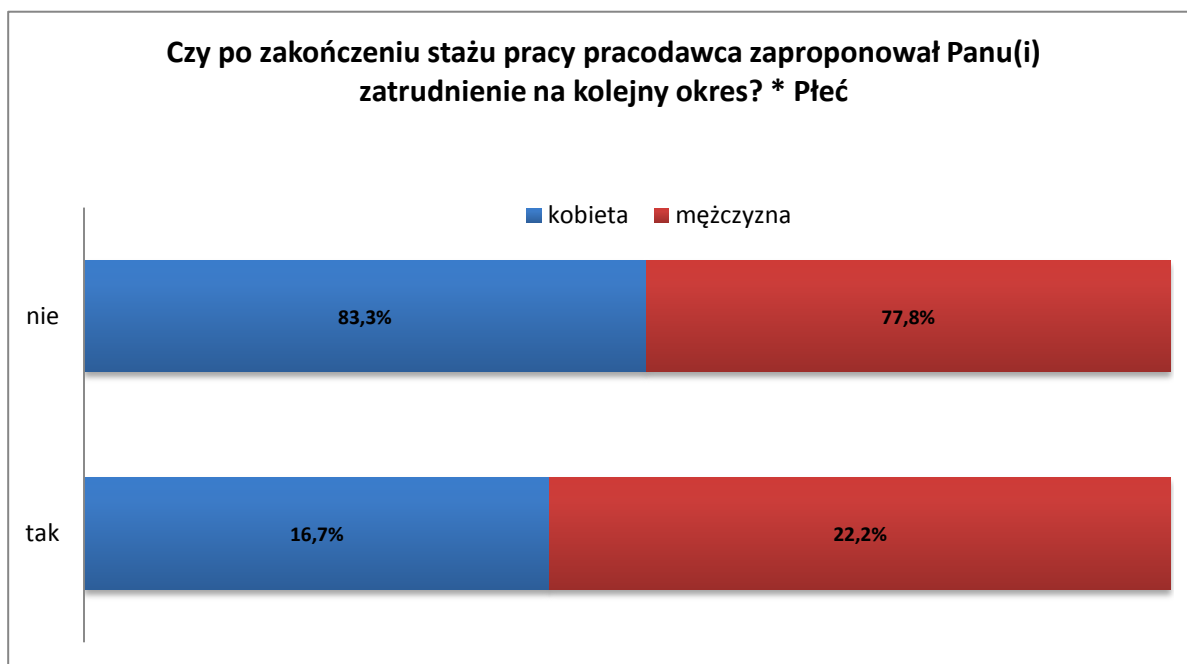
Z zestawienia danych zawartego w poniższym wykresie wynika, że częściej propozycję zatrudnienia na kolejny okres otrzymywali mężczyźni. Było to 22% mężczyzn, którzy odbywali staże. Dla porównania propozycję taką otrzymało 17% kobiet odbywających staże.

Różnice występują także w kontekście wykształcenia respondentów. Otóż częściej ofertę zatrudnienia otrzymywali stażyści z wyższym wykształceniem (ofertę taką otrzymało ponad 38% sta-

żystów w wyższym wykształceniu). Dla porównania Pracodawcy wykazali chęć dalszego zatrudnienia wobec 14% stażystów z wykształceniem średnim technicznym i policealnym i 17% stażystów z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ani jeden stażysta z wykształceniem średnim ogólnokształcącym nie otrzymał propozycji dalszej pracy.

Z analiz wynika, że pracodawcy oczekują od swych przyszłych pracowników niezbędnego doświadczenia, ale także wiedzy teoretycznej, dotyczącej zawodu. Stąd też wyjaśnienie, dlaczego, pomimo zdobycia pierwszych doświadczeń w ramach stażu, nie proponowano przedłużenia umowy respondentom z wykształceniem ogólnym. Pozostałe frakcje legitymują się wiedzą związaną z wykonywaniem danego zawodu, zdobytą bądź w szkole ponadgimnazjalnej, bądź podczas studiów.

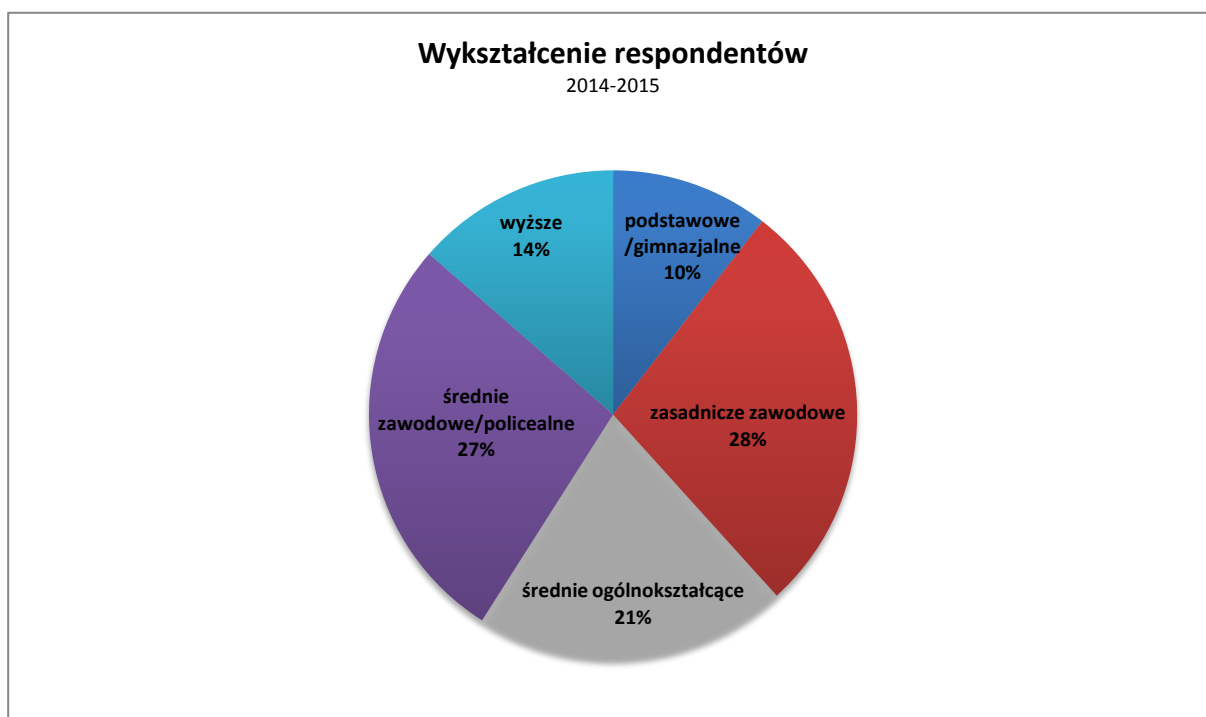
Innym powodem braku propozycji pracy wobec osób z wykształceniem ogólnym może być ich chęć do kontynuacji edukacji, bądź na studiach stacjonarnych (i wtedy stają się nieaktywni zawodowo), bądź na studiach niestacjonarnych.





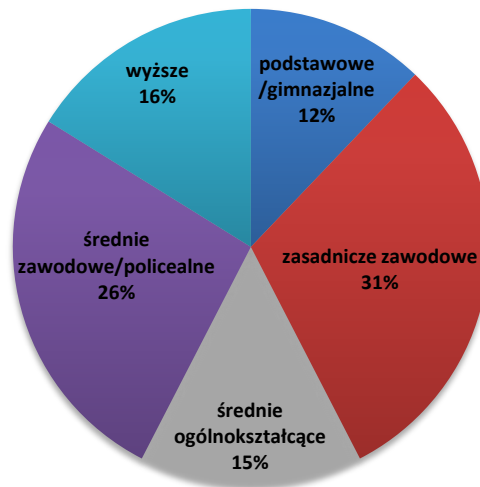
Analiza wykształcenia respondentów oraz aktywności w poszukiwaniu pracy

Struktura badanej populacji ze względu na wykształcenie kształtuje się następująco:



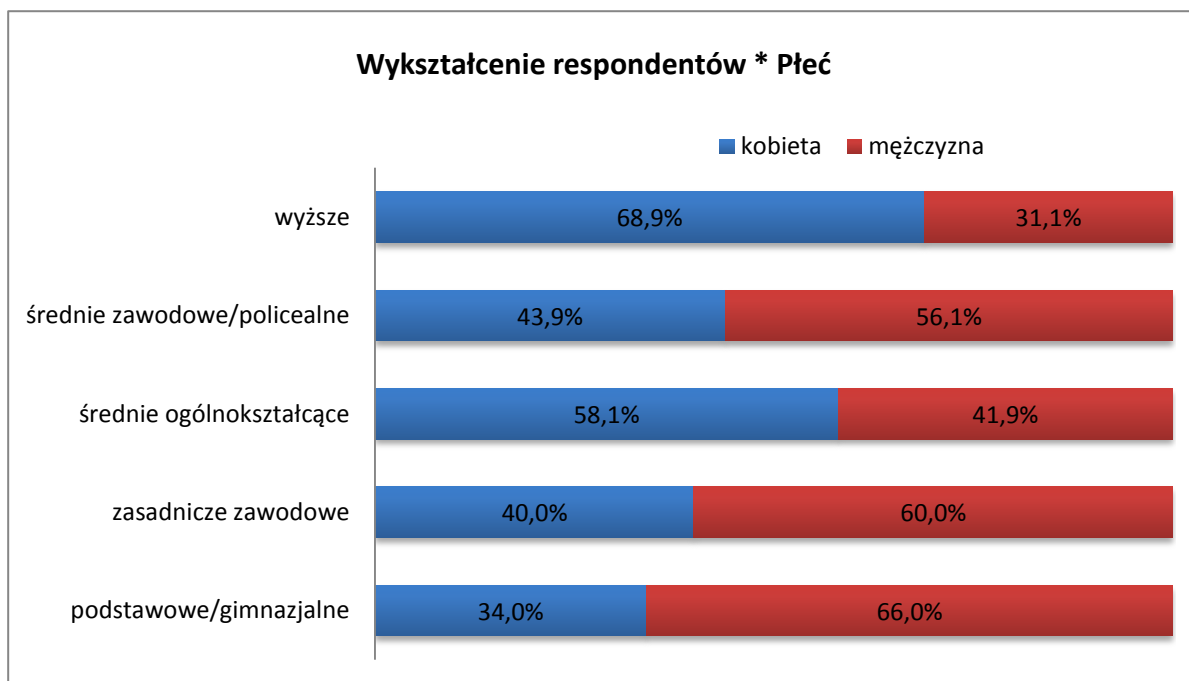
Wykształcenie respondentów

2012-2013



Powyższe wykresy przedstawiają strukturę zatrudnienia respondentów biorących udział w bieżących badaniach oraz w badaniach w 2012-2013 roku²⁷. Jak widać, w strukturze wykształcenia nastąpiły drobne zmiany. Zauważalny jest wzrost odsetka bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnym (o 6%) oraz nieco mniejszy wzrost odsetka osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym (o 1%). Nastąpił natomiast nieznaczny spadek odsetka osób z wykształceniem wyższym (o 1%). Spadek odsetka jest także zauważalny wśród osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (o 2%) a także zasadniczym zawodowym (o 3%). Spadek w dwóch ostatnich frakcjach jest spowodowanym przechodzeniem najstarszych bezrobotnych w wiek emerytalny.

²⁷ Raport *Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w latach 2012 i 2013*



Jak już wspomniano w poprzednim podrozdziale, istnieje statystycznie istotny związek (o średniej sile) między płcią respondentów a ich wykształceniem. Znaczy to więc, że kobiety wchodzące w skład próby są lepiej wykształcone w porównaniu z mężczyznami. Obrazuje tę zależność powyższy wykres. Wśród 14% badanych legitymującym się dyplomem wyższej uczelni, 69% to kobiety, natomiast 31% to mężczyźni. Jeśli chodzi o wykształcenie średnie, to przewaga mężczyzn występuje wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym (56% do 44%), natomiast przewaga kobiet występuje wśród osób z wykształceniem średnim ogólnym (58% do 42%). Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym gimnazjalnym przeważają mężczyźni (stanowią w pierwszym przypadku 60% a w drugim 66% składu danej frakcji).

Poniższa tabela przedstawia zestawienie deklaracji respondentów dotyczących ich zawodów wyuczonych.

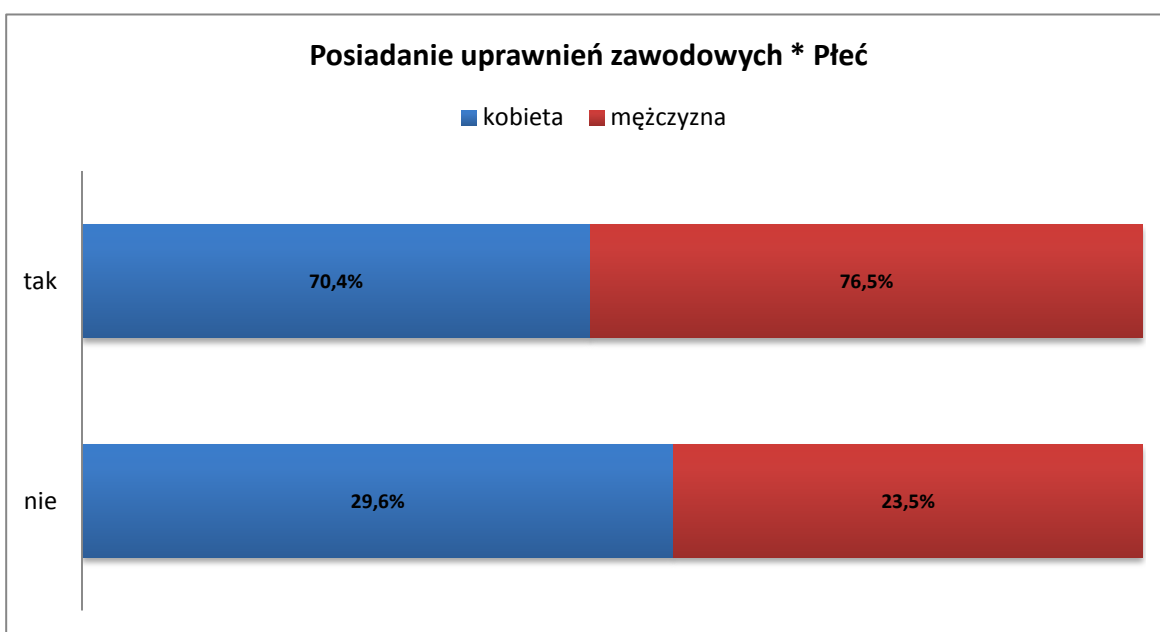
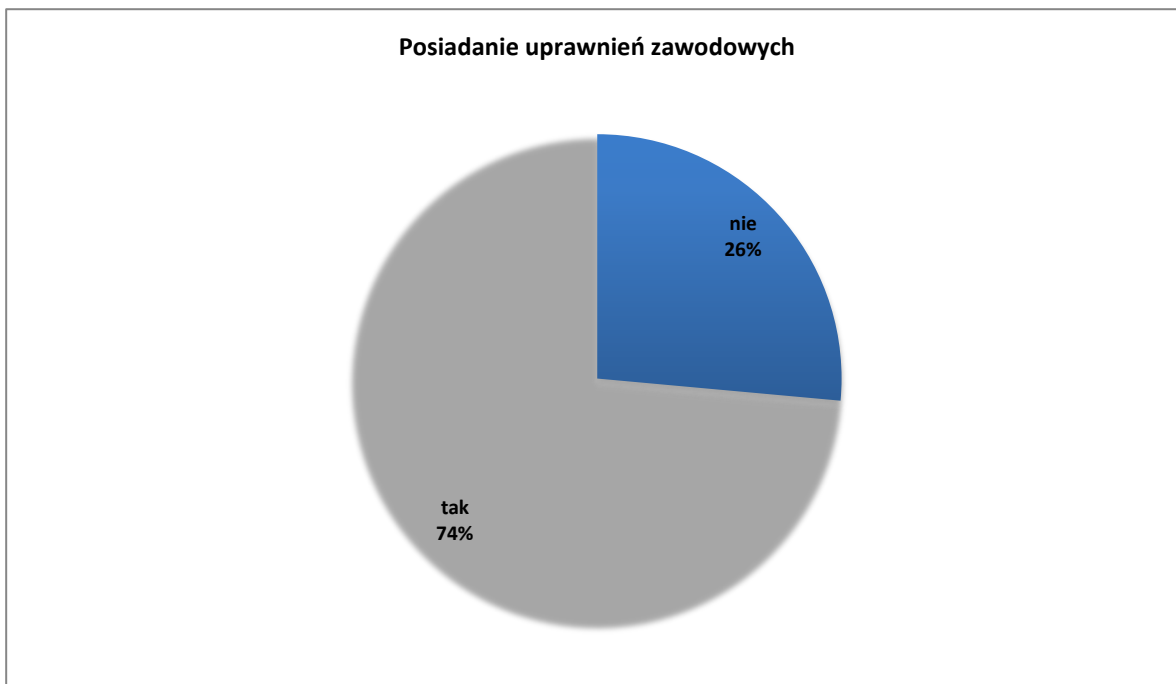
Najczęściej wymieniane zawody wyuczone	Liczebność	Procent
mechanik	51	11,3%
kucharz	27	6,0%
krawiec	19	4,2%
ekonomista	17	3,8%
fryzjer	16	3,6%
murarz	13	2,9%
stolarz	11	2,4%
ślusarz	10	2,2%

cukiernik	7	1,6%
pracownik administracyjny	6	1,3%
sprzedawca	6	1,3%
rolnik	6	1,3%
monter instalacji urządzeń sanitarnych	5	1,1%
elektryk	5	1,1%

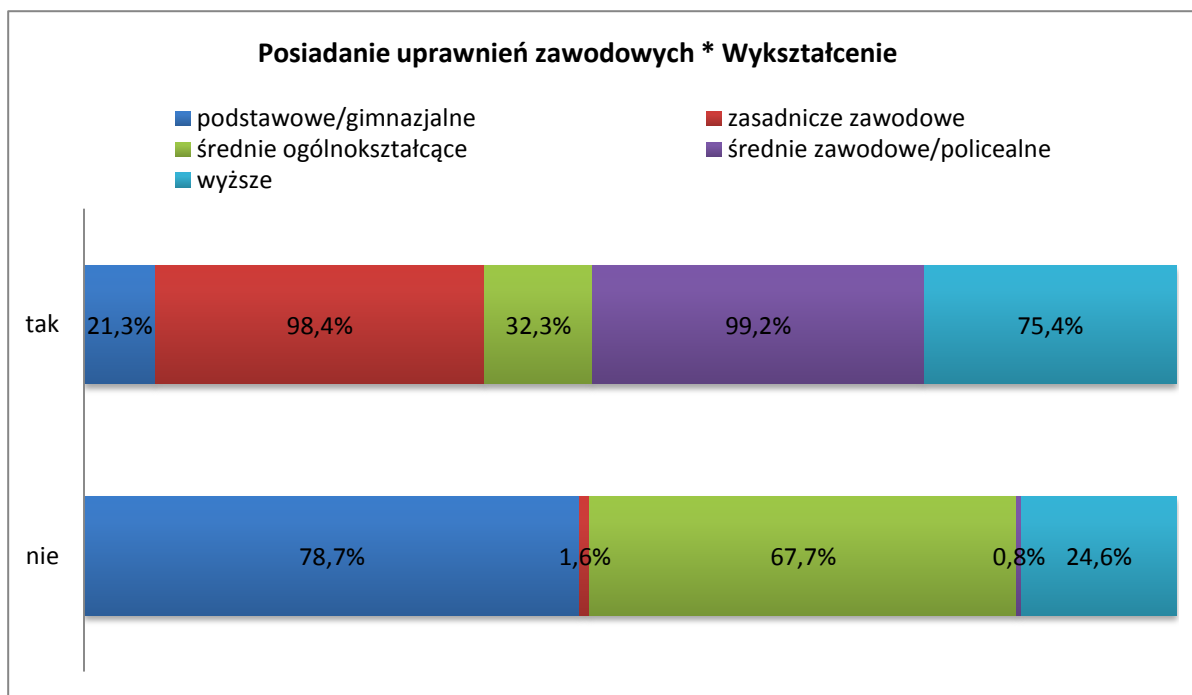
Prawie 23% badanych nie posiada żadnego wyuczonego zawodu, kolejne 4% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Można więc zakładać, że w badanej próbie około 26% respondentów nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych. Wśród osób wykwalifikowanych, stanowiących więc 74% badanych, najliczniejszą grupę reprezentują różnego rodzaju mechanicy. Powyższa tabela zawiera najczęściej podawane przez respondentów zawody wyuczone. Niektórzy respondenci wymieniali dwa a nawet trzy zawody, niektórzy nie potrafili poprawnie nazwać wyuczonego zawodu. W badanej próbie znalazło się 51 różnego rodzaju mechaników, co stanowi 11% badanych. Na drugim miejscu wśród pracowników wykwalifikowanych znaleźli się kucharze, ten zawód deklaruje w sumie 21 badanych, co stanowi 6% badanej próby. W badaniach udział wzięło także 19 osób z wyuczonym zawodem krawiec. W próbie badawczej znalazło się także kilkunastu ekonomistów, fryzjerów, murarzy i stolarzy.

Na podstawie powyższego pytania otwartego sporządzono zestawienie w formie ilościowej dotyczące posiadania przez respondentów uprawnień zawodowych. Poniżej zaprezentowane wyniki pozwalają zorientować się w ogólnej sytuacji respondentów na rynku pracy. Ogółem 74% respondentów (70,4% kobiet; 76,5% mężczyzn) deklaruje posiadanie uprawnień zawodowych (w poprzednich badaniach było to 62% respondentów - 57% kobiet; 67% mężczyzn)²⁸. Tak duża różnica między wynikami pomiędzy oboma badaniami może wynikać częściowo ze zmiany struktury wykształcenia respondentów, ale przede wszystkim ze zmiany metodologii. W poprzednich badaniach zadano to pytanie respondentom wprost, obecnie wyniki zostały pozyskane poprzez analizę pytania otwartego. Być może nie wszyscy respondenci zdawali sobie sprawę (w przypadku poprzednich badań), że posiadają wyuczony zawód kończąc szkołę.

²⁸ Tamże



W dalszym ciągu jednak widać różnicę między mężczyznami i kobietami. Różnice te wynikają prawdopodobnie ze struktury wykształcenia. Jak podano powyżej, kobiety częściej legitymują się wykształceniem ogólnym.

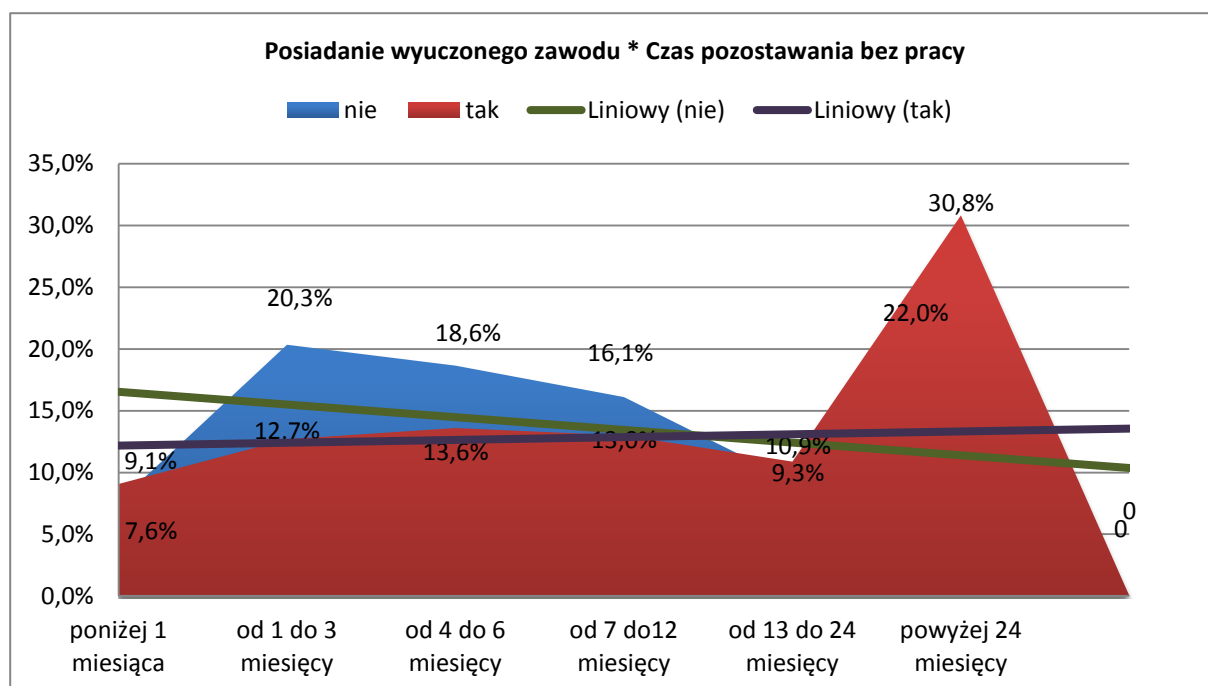


Związek między wykształceniem a uprawnieniami zawodowymi obrazuje powyższy wykres (między tymi dwoma zmiennymi zachodzi bardzo silna, statystycznie istotna zależność). Niemal wszyscy badani z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym/policealnym deklarują posiadanie wyuczonego zawodu. Co ciekawe, prawie jedna czwarta osób z wyższym wykształceniem uważa, że studia nie były związane z nauką zawodu. Podobnie uważa prawie 2% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (odnośnie szkoły zawodowej) i niecały 1% osób z wykształceniem średnim i policealnym (analogicznie). 21% osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym i 32% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym uważa, że posiada wyuczony zawód. Prawdopodobnie osoby te uczyły się zawodu poza szkołą, np. podczas wykonywania pracy zawodowej na danym stanowisku.

Warto przyjrzeć się bliżej korelacji danych dotyczących wyuczonego zawodu i czasu pozostawania bez pracy.

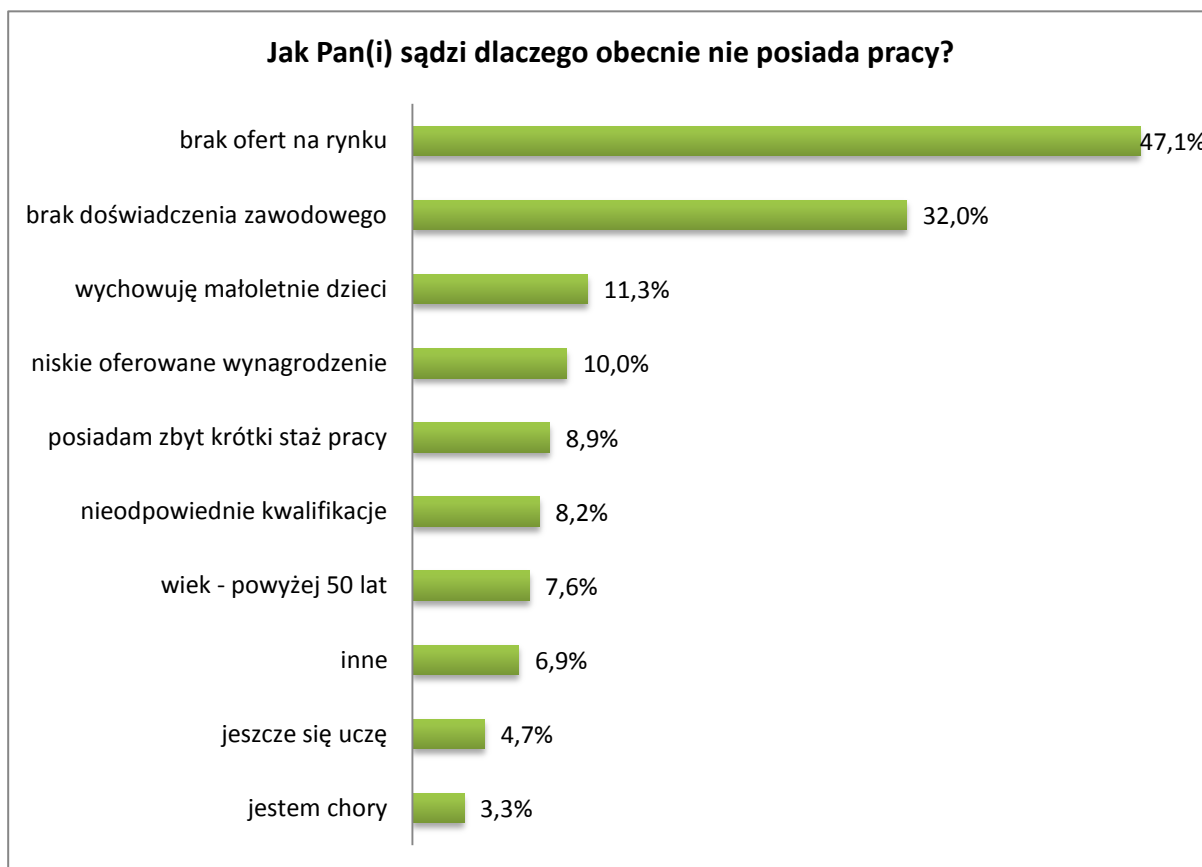
Respondenci posiadający wyuczony zawód	Czas pozostawania bez pracy						
	poniżej 1 miesiąca	od 1 do 3 miesięcy	od 4 do 6 miesięcy	od 7 do 12 miesięcy	od 13 do 24 miesięcy	powyżej 24 miesięcy	nie wiem, nie pamiętam
nie	7,6%	20,3%	18,6%	16,1%	9,3%	22,0%	5,9%
tak	9,1%	12,7%	13,6%	13,0%	10,9%	30,8%	10,0%

Powyższa tabela krzyżowa pokazuje pewne zjawisko, które jeszcze lepiej widać na wykresie poniżej. Otóż zauważyć można, że rok pozostawania bez zatrudnienia stanowi tu istotną granicę. Wśród respondentów pozostających do 12 miesięcy bez pracy przeważają osoby bez deklarowanego wyuczonego zawodu. Zmiana następuje od 13 miesiąca pozostawania bez pracy i dochodząc do osób bezrobotnych powyżej dwóch lat widać już niemal dziesięcioprocentową przewagę osób posiadających zawód nad niewykwalifikowanymi. Można więc wnioskować, że posiadanie wyuczonego zawodu nie jest determinantą szybszego znalezienia pracy. Niniejsze wyniki nie uprawniają do stawiania pewnych wniosków co do zaobserwowanej sytuacji, jednak wnioskować można, że przyczyny długotrwałego bezrobocia nie ograniczają się jedynie do braku wyuczonego zawodu, ale być może po pierwsze, do aktualności tejże wiedzy związanej z zawodem, a po wtóre, ów długi czas pozostawania bez pracy jest prawdopodobnie bardziej uzależniony od innych czynników. W przypadku więc osób bezrobotnych powyżej dwóch lat powinno się stosować działania aktywizacyjne polegające na przebranżowieniu oraz usystematyzowaniu procesu poszukiwania pracy



Istotną przy analizie zagadnień związanych z aktywnością bezrobotnych w poszukiwaniu pracy jest też kwestia postrzegania przyczyn własnego bezrobocia. Poniżej przedstawiono rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące opinii respondentów na temat pozostawania bez pracy. Badani mogli na to pytanie udzielić kilka odpowiedzi. Najczęściej, bo niemal przez połowę ankietowanych (97%) wy-

mieniającą przyczyną jest brak ofert pracy. Duża część badanych (32%) wymieniła także brak doświadczenia zawodowego.

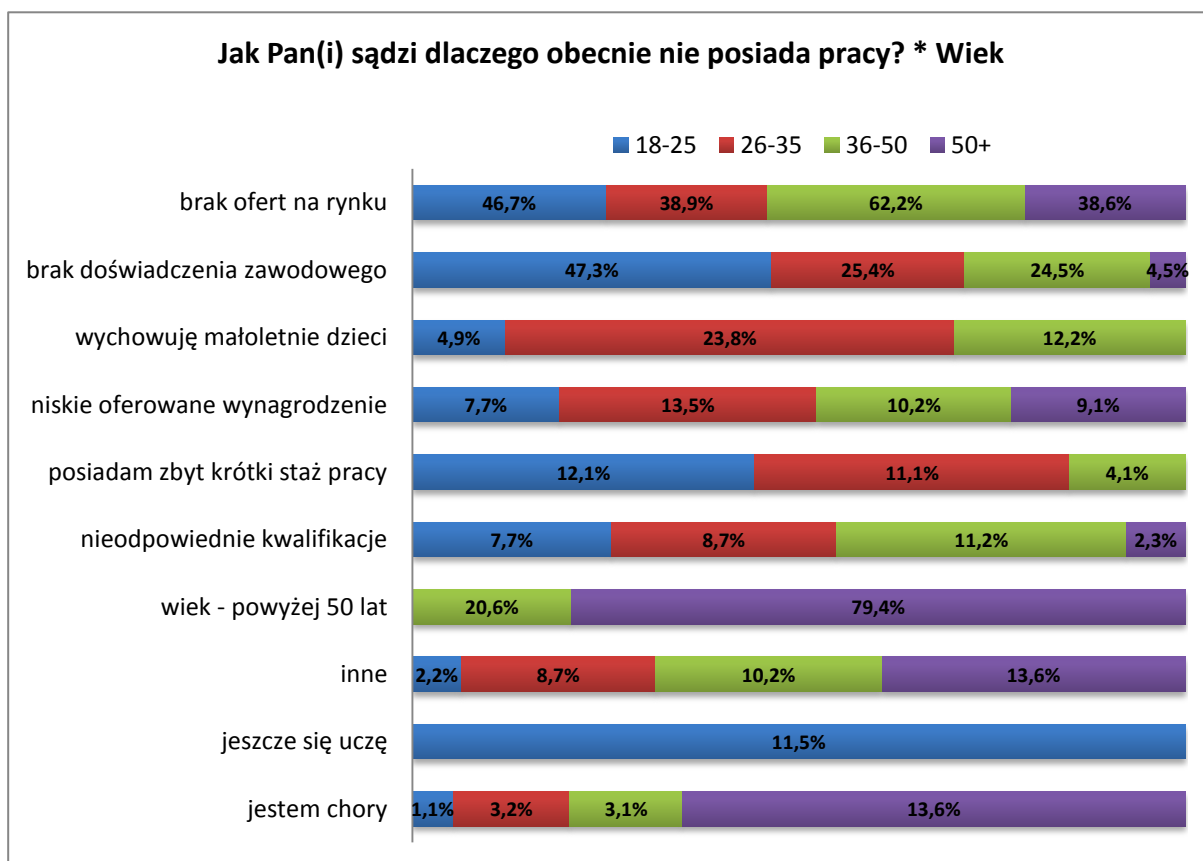
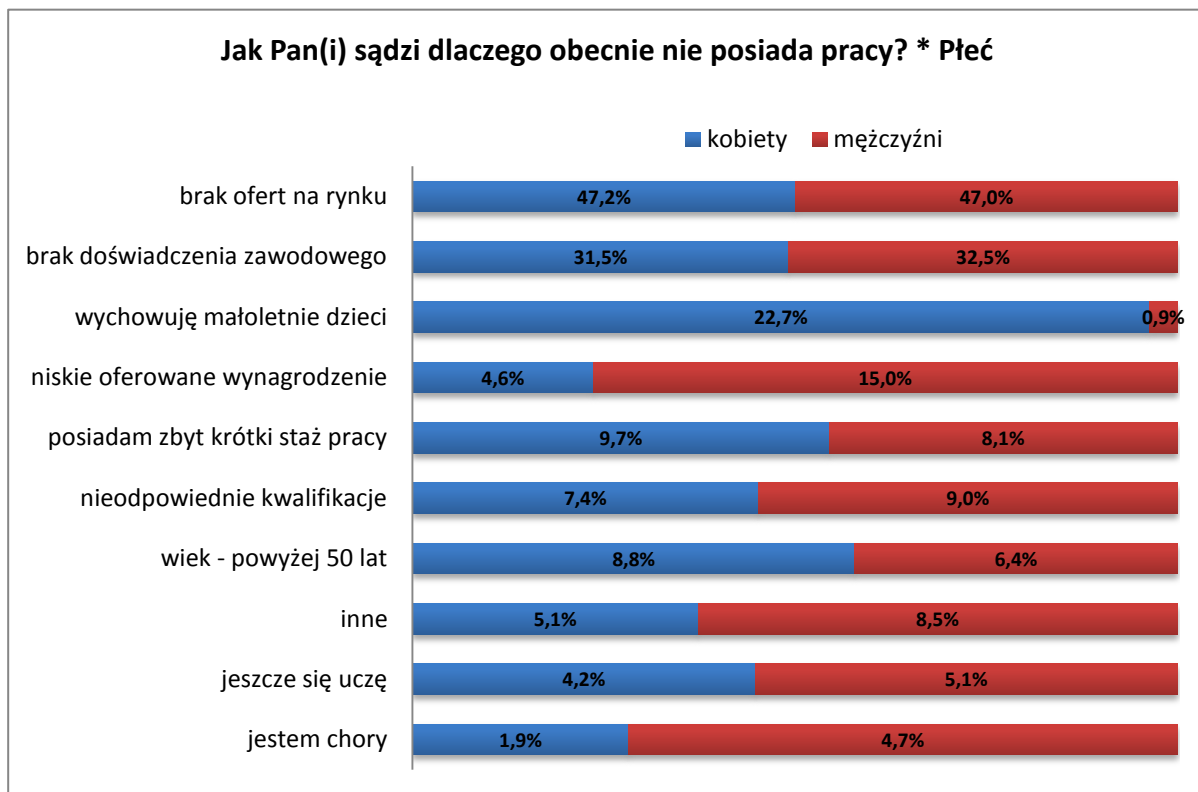


Suma kwot przewyższa 100%, ponieważ badani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

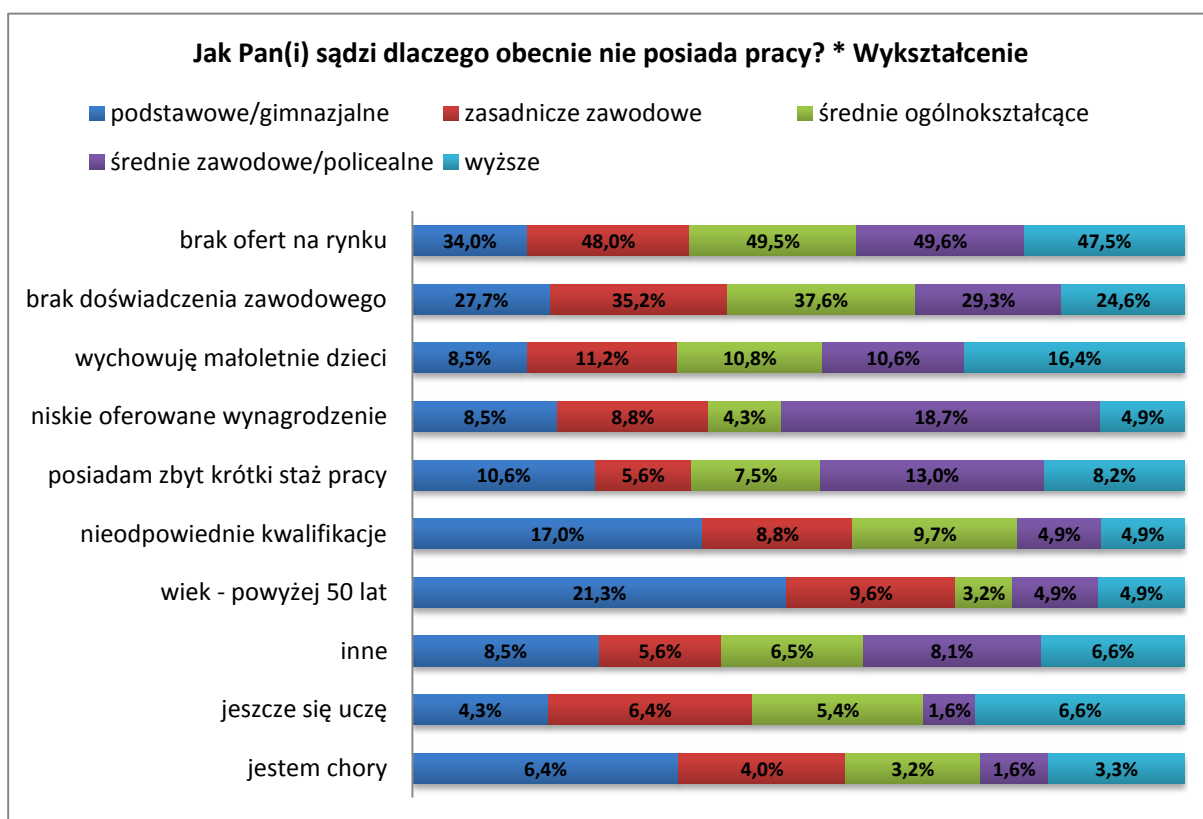
11% badanych wymieniło, jako przyczynę ich sytuacji na rynku pracy fakt wychowywania dzieci. Co dziesiąty badany twierdził, że jest bezrobotny, ponieważ wynagrodzenie w ramach oferowanych stanowisk pracy jest za niskie. 9% badanych twierdzi, że bariera w znalezieniu przez nich pracy jest zbyt małe doświadczenie zawodowe. Kolejne 8% upatruje przyczynę swojej sytuacji w nieodpowiednich kwalifikacjach, a 8% twierdzi, że przyczyną ich bezrobocia jest zbyt wysoki wiek (50+). Około 7% badanych podawało inne powody swojego bezrobocia, np.: uchybienia po stronie pracodawcy polegające na zatrudnianiu bez umowy lub nie wypłacaniu należnych wynagrodzeń, inne powody to wyjazdy zagraniczne, ciąża, jedynie jeden z respondentów przyznał wprost, że nie szuka pracy. 5% respondentów pozostaje bez zatrudnienia, ponieważ poświęca swój czas nauce a 3% swoje pozostawanie na bezrobociu tłumaczy chorobą.

Analizując rozkład odpowiedzi pod kątem płci respondentów, można zauważyć, że w przypadku braku ofert czy niedostatecznego doświadczenia zawodowego mężczyźni i kobiety podawali te powody równie często. Wychowywanie dzieci było domeną przede wszystkim kobiet, natomiast powód polegający na niezadowalającej oferowanej wysokości pensji podawali częściej mężczyźni. Męż-

czyżni także częściej tłumaczyli się nieodpowiednimi kwalifikacjami, nauką i chorobą. Kobiety częściej zwracały uwagę na zbyt krótki staż pracy oraz na wiek (50+).



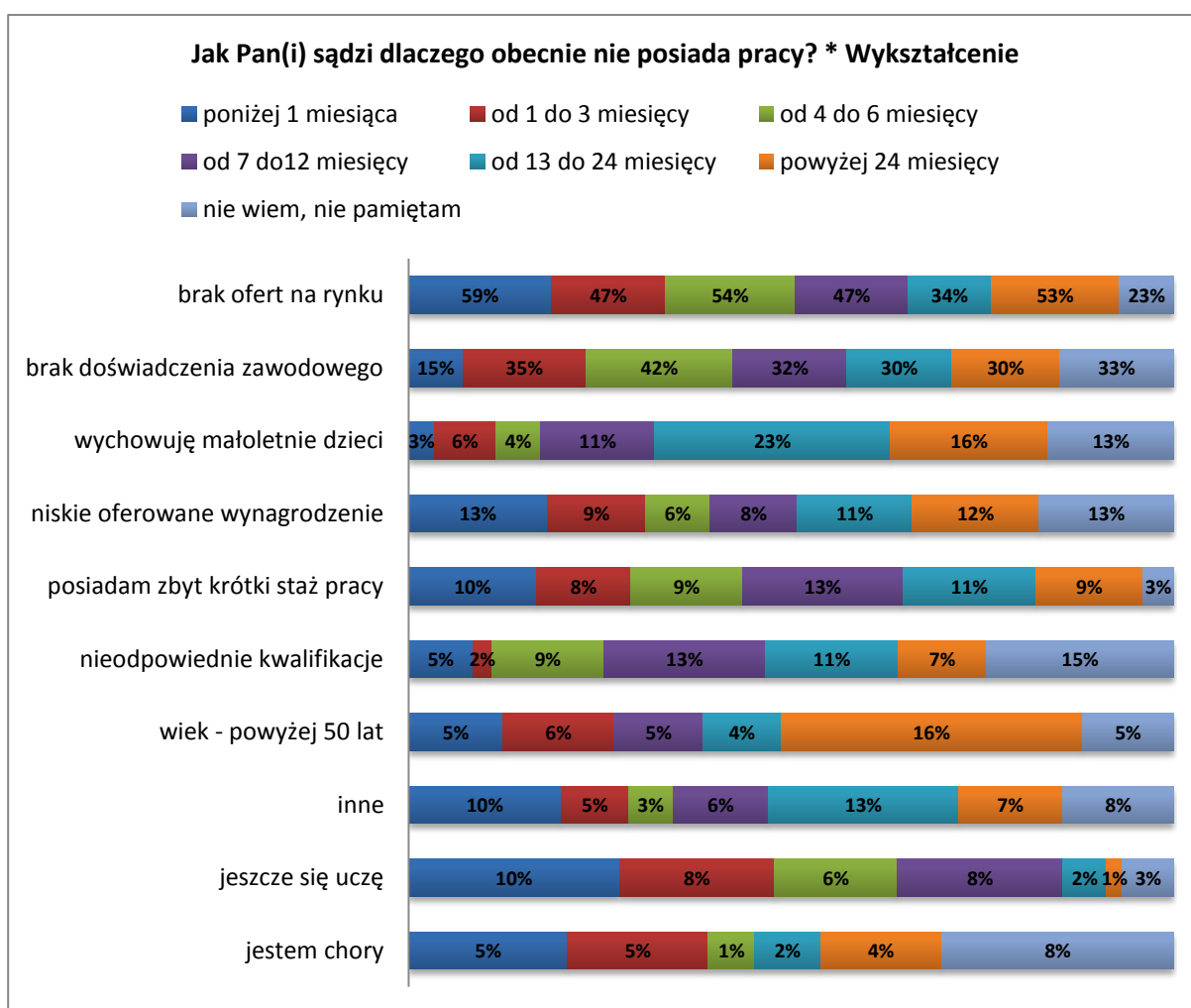
Jak widać na powyższym wykresie, respondenci z różnych frakcji wiekowych podawali różne powody pozostawania bez pracy. Brak ofert pracy zauważali wszyscy badani niezależnie od wieku, najczęściej jednak ten powód wymieniały osoby w wieku 36 – 50 lat. Brak doświadczenia zawodowego był najczęściej wymieniany przez najmłodszych badanych (w frakcji 18 – 25 lat było to 47% wskazań), ale również ten powód podawali starsi respondenci, uważała tak ¼ badanych w wieku 26 – 35 lat i 36 – 50 lat. Wychowanie dzieci było zgłaszane głównie przez osoby w wieku 26 – 35 lat, a niskie wynagrodzenie rzadziej podawali badani w wieku 18 – 25 lat. Nieodpowiednie kwalifikacje nieco częściej wymieniali badani w wieku 36 – 50 lat. Nauka była przeszkodą w podjęciu pracy dla najmłodszej frakcji respondentów, chorobą natomiast tłumaczyli się przede wszystkim najstarsi badani.



Suma kwot przewyższa 100%, ponieważ badani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Brak ofert na rynku i brak doświadczenia zawodowego jest niemal identycznie odczuwalny wśród wszystkich badanych, niezależnie od wykształcenia. Wychowanie dzieci jako przeszkoda w podjęciu zatrudnienia jest częściej zgłaszana przez osoby z wyższym wykształceniem, jednakże pamiętając o statystycznie istotnym związku wykształcenia z płcią, są o odpowiedzi głównie kobiet. Niskie wynagrodzenie to przeszkoda przede wszystkim dla osób z wykształceniem średnim zawodo-

wym i policealnym, co warte uwagi powód ten jest stosunkowo rzadko podawany przez osoby z wyższym wykształceniem. Najczęściej braki w kwalifikacjach dostrzegają osoby z najniższym wykształceniem, jednakże ten powód jest wymieniany przez wszystkie frakcje. Wysoki wiek wymieniają głównie osoby najniżej wykształcone, jest to wpływ statystycznie istotnego związku wieku z wykształceniem. Kontynuowanie nauki deklarują przedstawiciele wszystkich frakcji. Najwyższy odsetek zgłaszanych chorób w frakcji najślabiej wykształconej to także pochodna statystycznie istotnego związku wykształcenia z wiekiem.

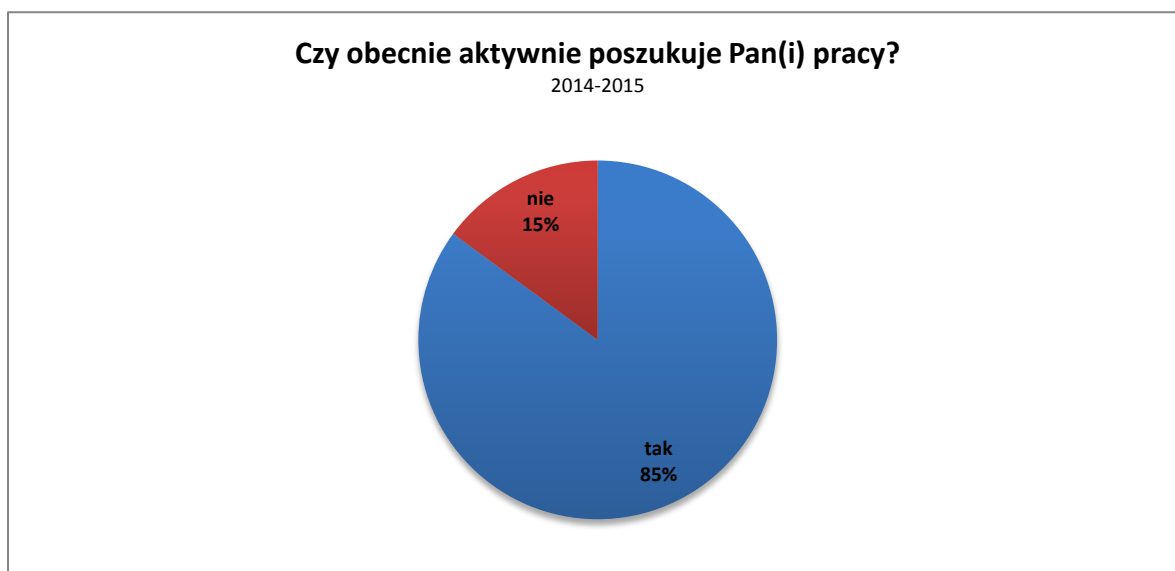


Suma kwot przewyższa 100%, ponieważ badani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Brak ofert pracy dostrzegają podobnie wszyscy bezrobotni, niezależnie od okresu pozostawania bez pracy. Brak doświadczenia zawodowego natomiast częściej dostrzegają osoby niepracujące od 1 do 12 miesięcy. Dziećmi zajmują się głównie osoby niepracujące przez 13 do 24 miesięcy. Zbyt niskie wynagrodzenie to przeszkoda do podjęcia pracy częściej dla osób, które nie pracują krócej niż miesiąc i dla osób pozostających bez pracy najdłużej, choć tu różnice oscylują wokół pojedynczych

procentów. Istotną obserwacją jest tu stwierdzenie, że najczęściej wiek (50+) jest podawany przez osoby najdłużej pozostające bez zatrudnienia (podało tak 16% badanych z frakcji bezrobotnych powyżej 24 miesięcy).

Kolejne pytanie wprost dotyczyło deklarowanej aktywności w poszukiwaniu pracy. Wyniki prezentuje poniższy wykres:

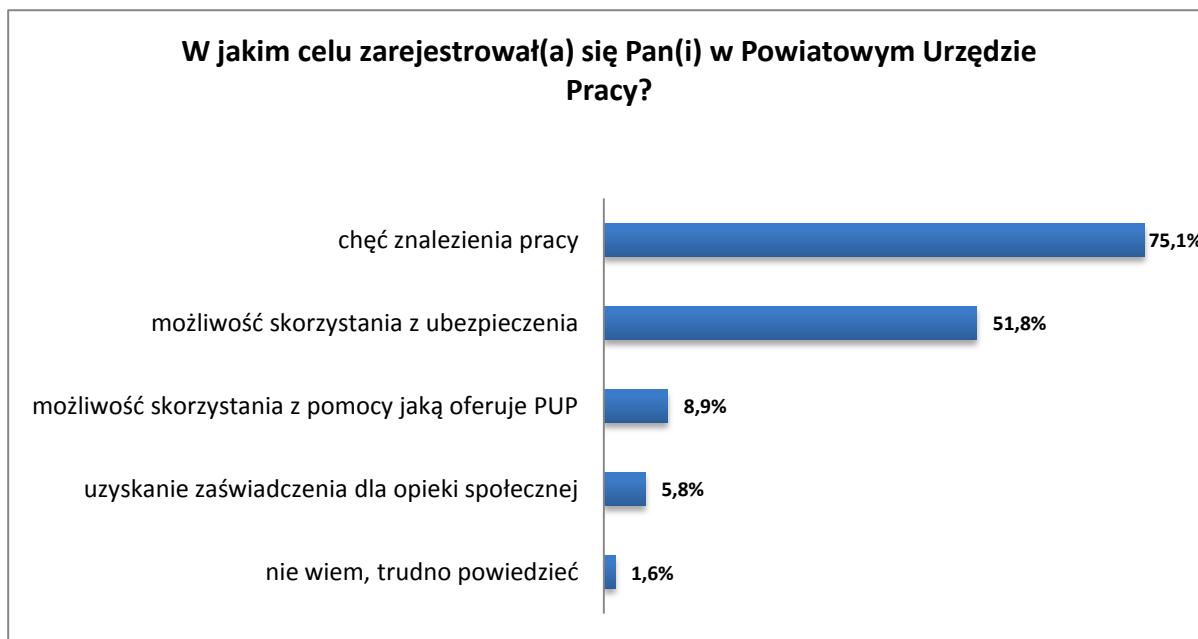


Wyniki kształtują się bardzo pozytywnie: aż 85% respondentów deklaruje aktywność w poszukiwaniu pracy, choć w porównaniu z poprzednimi badaniami²⁹ odsetek ten spadł o 4% . Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że badanie odbywało się często na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Przemyślu,

²⁹ Tamże

co teoretycznie mogło wpływać na nadwyżkę osób deklarujących aktywność („jestem w urzędzie = szukam pracy”).

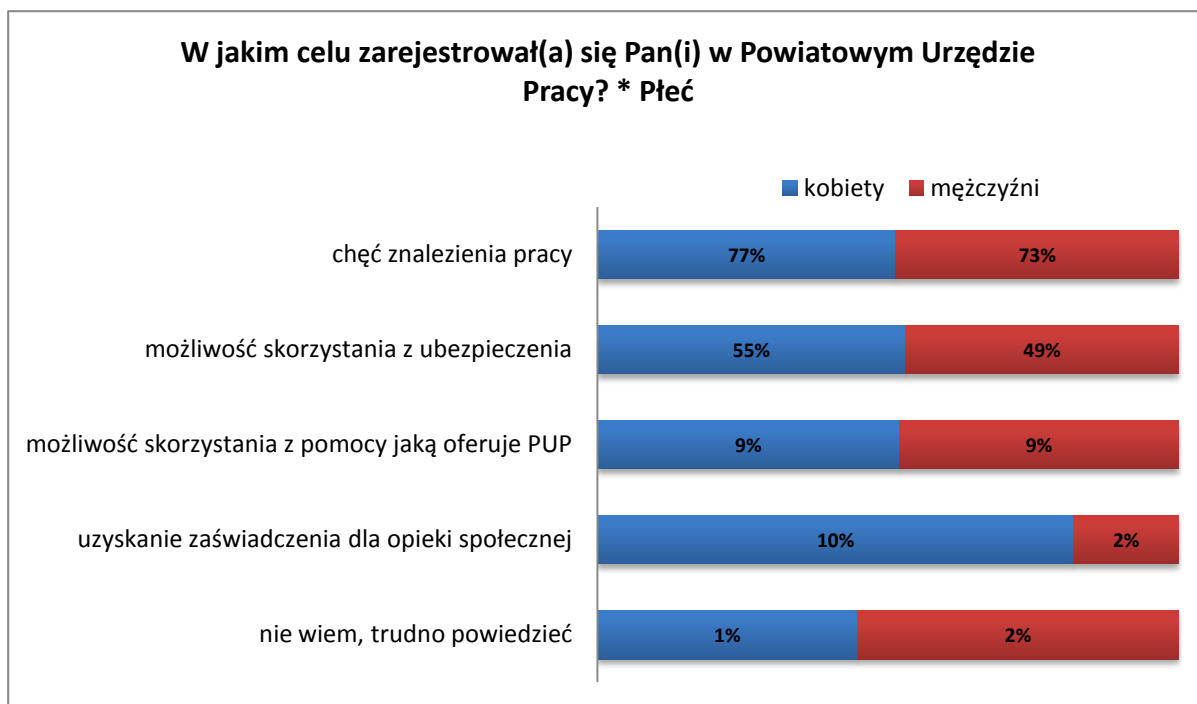
Prawidłową interpretację zagadnienia ułatwia analiza kolejnego pytania: „W jakim celu zarejestrował(a) się Pan(i) w Powiatowym Urzędzie Pracy?”. Respondenci mieli prawo wskazać więcej niż jedną odpowiedź, a wyniki prezentują się następująco:



Suma kwot przewyższa 100%, ponieważ badani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

łącznie 75% odpowiedzi padło na „chęć znalezienia pracy” (w poprzednim badaniu było to 48%), 52% badanych wskazało na „możliwość skorzystania z ubezpieczenia” (w poprzednim badaniu było to 43%). Należy podkreślić, że na te dwa pytania wskazała zdecydowana większość respondentów, czyli przeszło ¾ badanej populacji. Wskazuje to na wysoką świadomość roli urzędu jako instytucji pomagającej znaleźć pracę, a jednocześnie na bardzo ważną rolę drugiego motywatora, czyli faktu, iż rejestracja oznacza ubezpieczenie zdrowotne. Kolejne 9% badanych deklaruje, że rejestrując się w PUP liczy na pomoc tej instytucji, a 6% badanych dzięki rejestracji w PUP będzie mogło skorzystać z usług opieki społecznej. Około 2% badanych, przyznaje, że nie wie, dlaczego zarejestrowała się w PUP, wytłumaczeniem tego działania może być przytaczana przez R. Mertona³⁰ teoria anomii, gdzie jedną z reakcji na wystąpienie tego zjawiska jest rytualizm, czyli pewne są podejmowane mimo negacji celów.

³⁰ Merton R. *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Warszawa 2002, PWN.

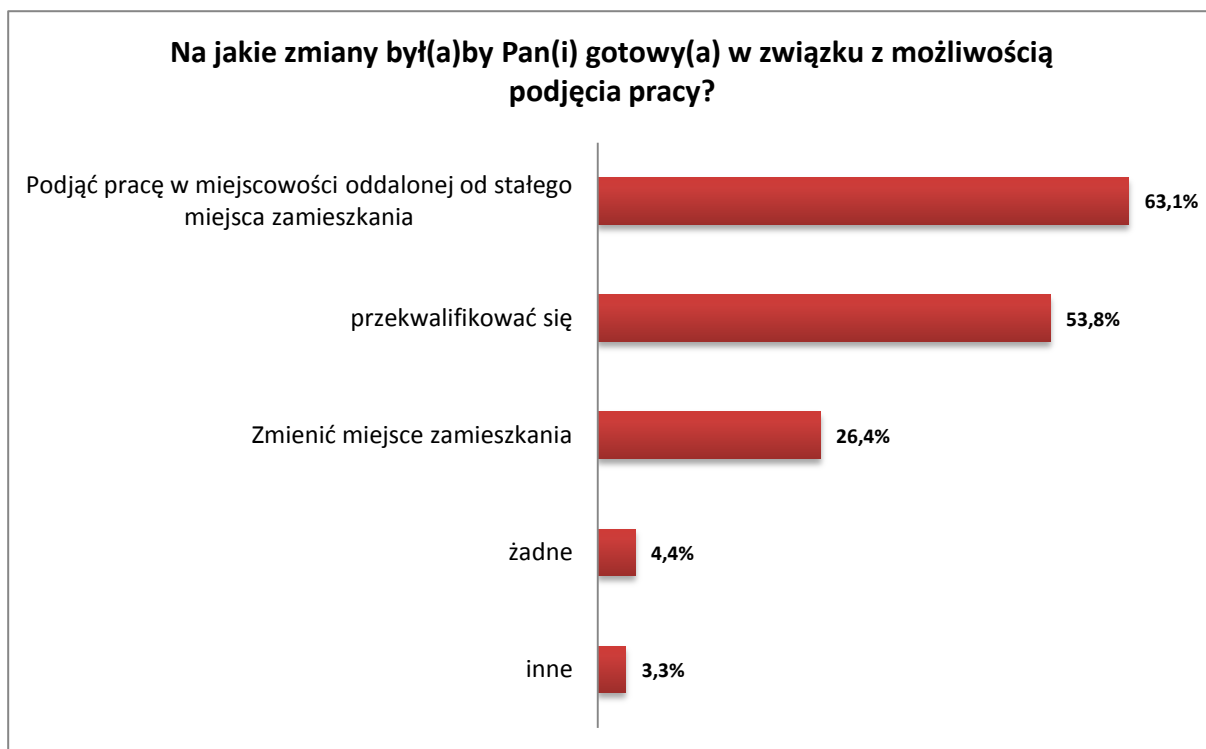


Zasadniczo nie ma różnicy między powodami, dla których w PUP rejestrują się kobiety i mężczyźni. Tylko w jednym przypadku, czyli w kwestii uzyskania zaświadczenia do opieki społecznej, odpowiedzi częściej udzielały kobiety. Analizując korelacje zestawienia odpowiedzi na to pytanie z innymi zmiennymi także nie zaobserwowano istotnych zależności.

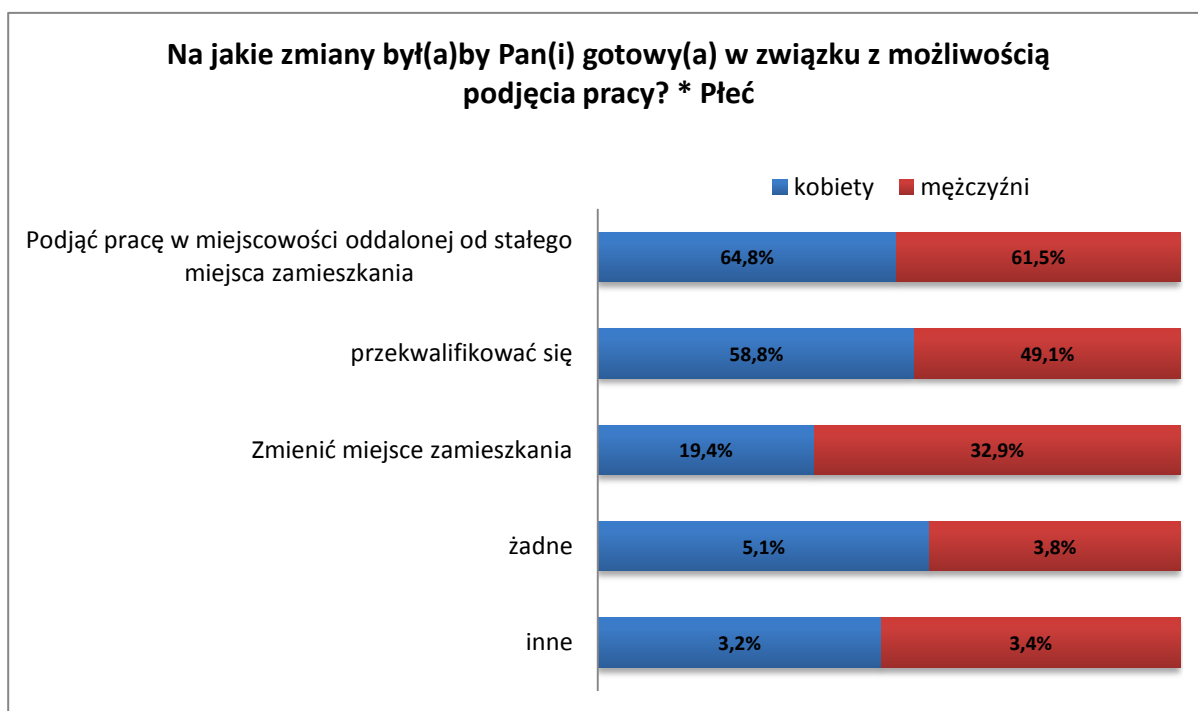
W przypadku powyższej analizy nasuwa się jeden czytelny wniosek. Respondenci przede wszystkim oczekują wsparcia PUP w znalezieniu pracy. Pozostałe funkcje urzędu, w porównaniu z celem głównym, są dla nich drugorzędne, choć, jak widać w przypadku ubezpieczenia, także istotne. Wniosek ten wyklucza tezę, iż bezrobotni traktują PUP instrumentalnie, czyli jako instytucję zapewniającą ubezpieczenie i źródło zasiłku.

Respondenci zostali zapytani także o to, na jakie działania byliby gotowi w związku z możliwością podjęcia pracy. Odpowiedzi zestawiono poniżej (respondenci mogli wybrać kilka odpowiedzi, a także podać swoje).

Większość badanych nie miałaby problemu z dojazdem do miejsca pracy oddalonego od miejscowości zamieszkania, taką pracę podjęłoby 63% badanych. 54% badanych gotowa jest przekwalifikować się, jeżeli byłoby to gwarancją na zatrudnienie. 26% respondentów jest gotowych zmienić miejsce zamieszkania, jeśli tego wymagałaby praca. 4% respondentów nie podjęłoby jakichkolwiek działań by znaleźć pracę. 35 badanych podawało własne odpowiedzi na to pytania, ale większość z ich była tłumaczeniem deklarowanej bierności w tej kwestii. Respondenci twierdzili, że ich wiek nie pozwala na podejmowanie jakichkolwiek zmian w swoim życiu, bądź w wychowują dziecko i nie mogą podejmować zmian lub że interesuje ich wyłącznie praca na miejscu.

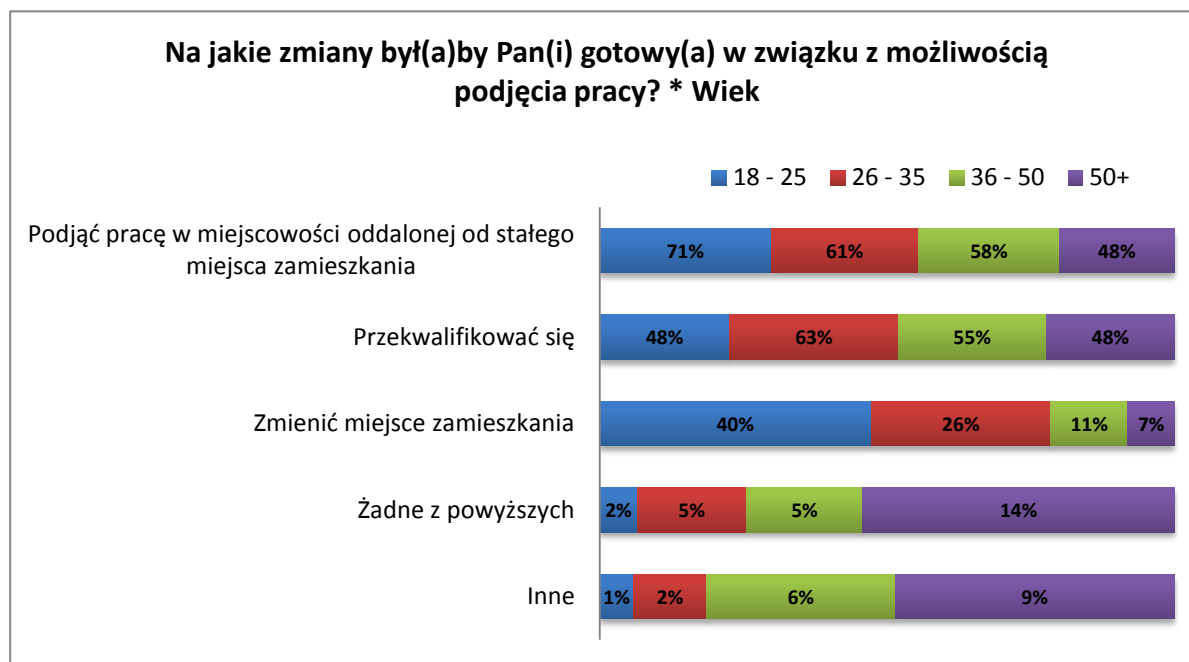


Suma kwot przewyższa 100%, ponieważ badani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



Na dojazd do miejsca pracy zdecydowałby się podobny odsetek kobiet i mężczyzn. Natomiast kobiety są bardziej otwarte na zmianę zawodu. Mężczyźni natomiast częściej deklarują mobilność związana z podjęciem pracy w zakresie zmiany miejsca zamieszkania. Obniżona deklarowana mobilność kobiet jest prawdopodobnie związana z pełnionymi przez nie obowiązkami domowymi, zwłaszcza

cza związanymi z wychowywaniem dzieci. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni deklarowały, że nie podjęłyby żadnych działań wymienionych w pytaniu.

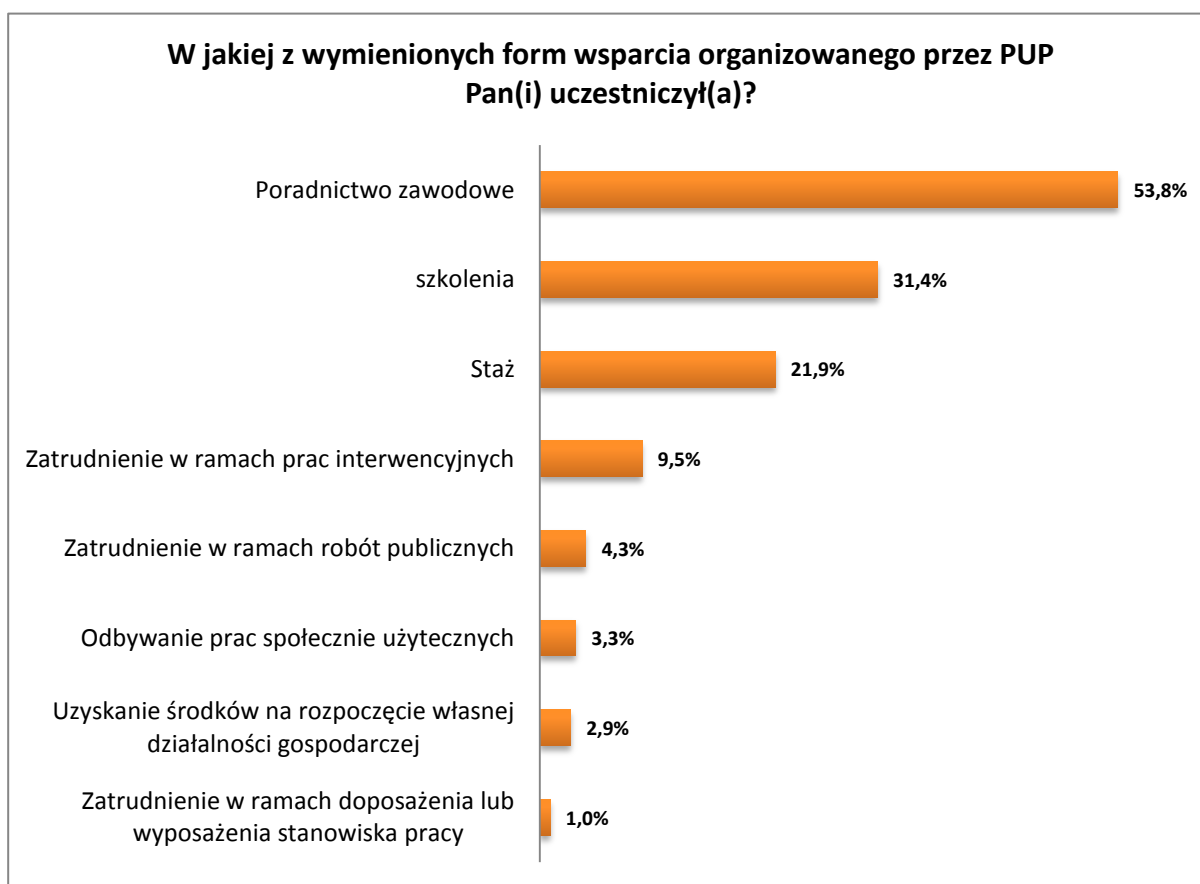


Analizując rozkład odpowiedzi na powyższe pytanie dla korelacji z wiekiem respondentów, można zauważyć, że najbardziej mobilna jest frakcja badanych w wieku 18 – 25 lat. 71% z ankietowanych z tej frakcji jest gotowych na dojazd do pracy do innej miejscowości, a 40% na zmianę miejsca zamieszkania w związku z podjęciem pracy. Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania wśród najmłodszych osób aktywnych zawodowo wiąże się ze zjawiskiem emigracji zarobkowej. Zasadniczo, im wyższy wiek respondentów, tym deklarowana mobilność spada. Gotowi na przekwalifikowanie się byli nieco częściej respondenci w wieku 26 – 35 lat i 36 – 50 lat. To także ciekawa deklaracja, zwłaszcza w frakcji stosunkowo młodych osób (26 – 35). Dolny pułap tego przedziału to osoby zaraz po studiach. Również analiza rozkładu odpowiedzi pod względem wykształcenia badanych wykazuje, że najczęściej gotowość do przekwalifikowania się zgłaszają badani z wyższym wykształceniem. Znaczy to, że nie są oni zbyt przywiązani do wyuczonego zawodu. Można postawić tezę, że absolwenci studiów wyższych z ostatnich lat (zaliczający się właśnie do tej frakcji wiekowej) traktują studia użytecznie, jako priorytet traktując podjęcie (jakiegokolwiek) zatrudnienia, a nie własne zainteresowania. Stąd też założenie, że osoby z wyższym wykształceniem w wieku 26 – 35 lat (i nieco częściej kobiety) są gotowe na zmianę zawodu w perspektywie zdobycia zatrudnienia.

Ocena form wsparcia stosowanych przez urząd

W pierwszym pytaniu dotyczącym analizowanego zagadnienia zapytano uczestników badania „Czy dotychczas uczestniczył(a) Pan(i) w którejkolwiek z wymienionych form wsparcia organizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy?”. Respondenci mogli wskazać dowolną ilość form wsparcia. Analiza wykazała, że z którejkolwiek z form wsparcia skorzystało 47% ogółu badanych. W porównaniu z badaniami z 2012-2013 roku odsetek ten wzrósł o 7%. Poniższy wykres przedstawia wykaz poszczególnych form wsparcia, z jakich korzystali badani.

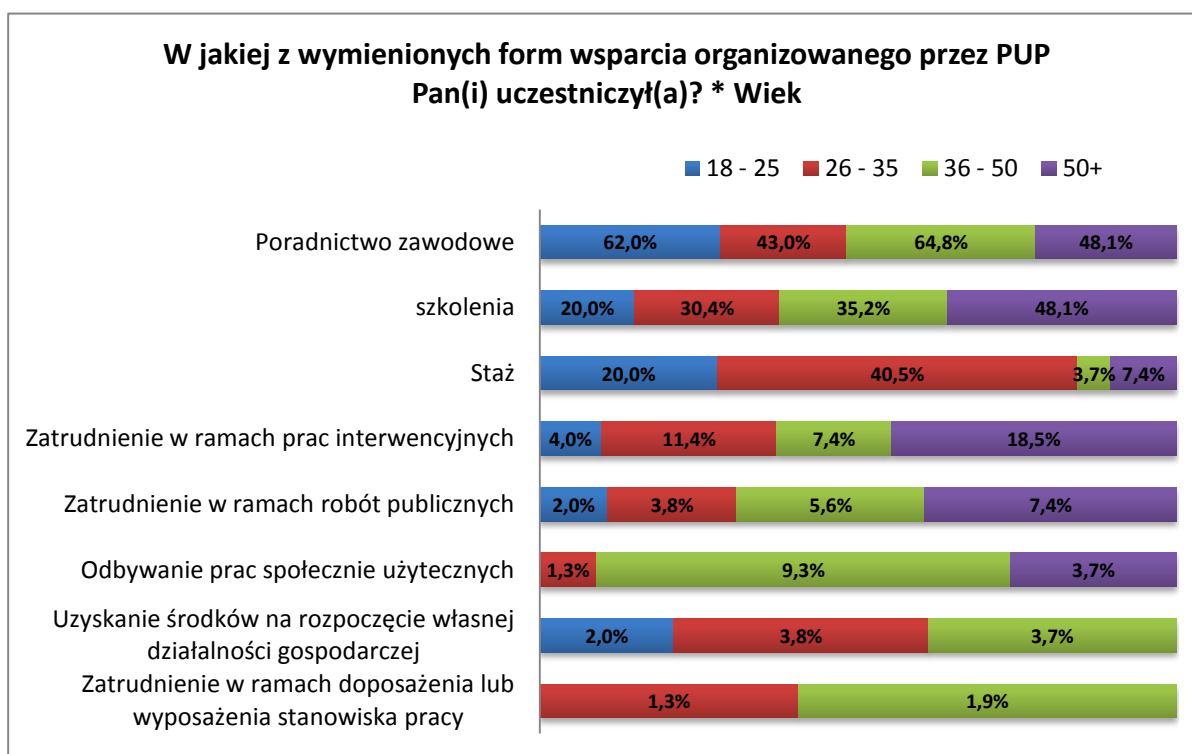
Warto zwrócić uwagę na fakt, iż struktura odsetków korzystania z poszczególnych form wsparcia w ramach badanej próby bezrobotnych nie odpowiada strukturze form wsparcia dla całej populacji. Różnice te wynikają z faktu skuteczności owych form, tj. znaczna część ich beneficjentów po skorzystaniu z nich straciła status osoby bezrobotnej w związku z podjęciem pracy i nie jest obecnie osobą bezrobotną. Potwierdzają to dane dotyczące liczby osób skierowanych na aktywne formy w 2014r., stąd też w badanej próbie odsetki korzystających są niższe niż w całej populacji.



Suma kwot przewyższa 100%, ponieważ badani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Wśród badanych, którzy korzystali z różnych form wsparcia, nieco ponad połowa (54%) korzystała z poradnictwa zawodowego. W skali całej próby jest to więc 25% badanych. Okazuje się więc, że z podstawową formą wsparcia oferowaną przez PUP, jaką wydaje się być poradnictwo zawodowe,

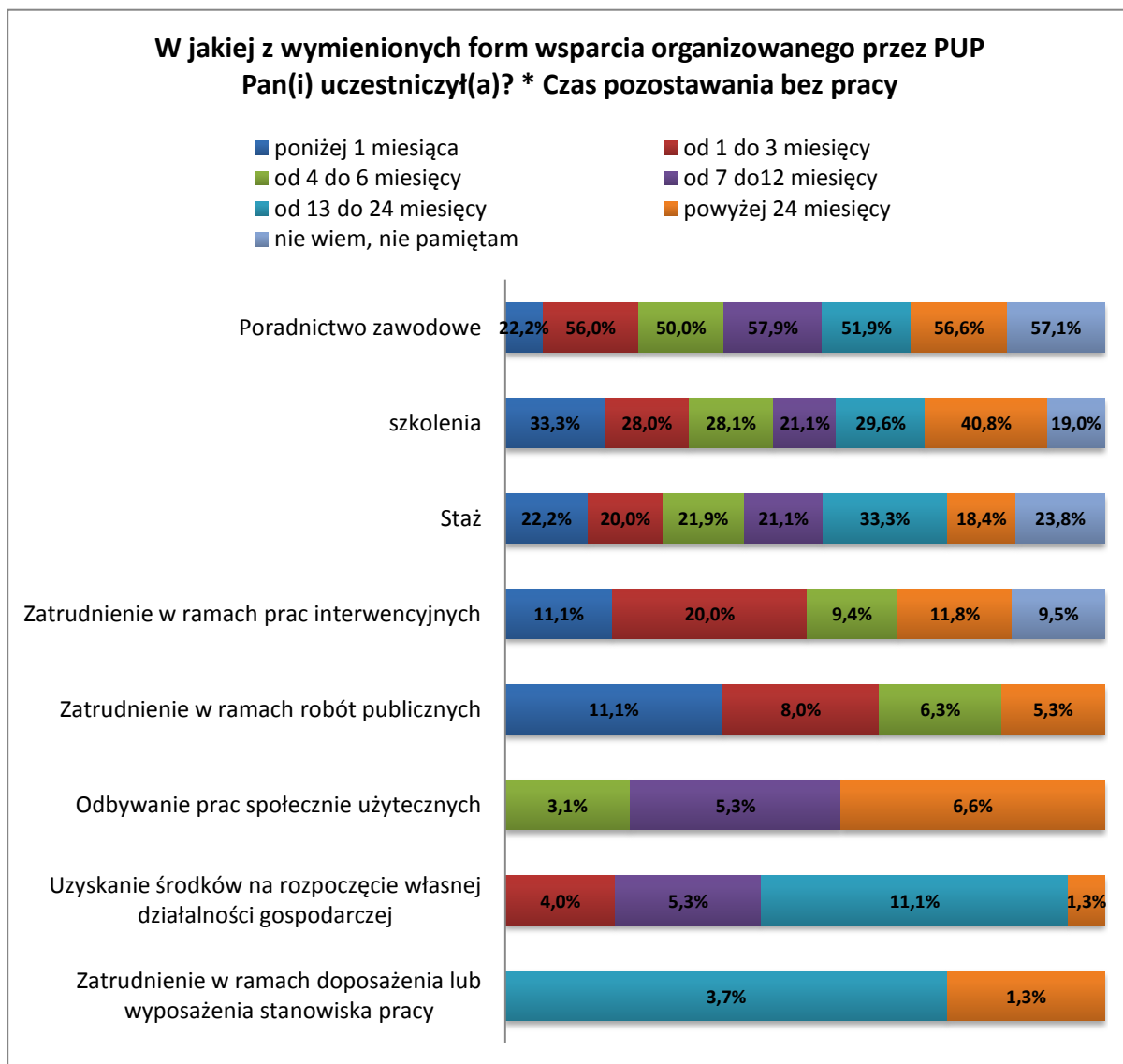
nie miało styczności $\frac{3}{4}$ bezrobotnych. Jest to dość poważne uchybienie, gdyż nie można mówić o skutecznym poszukiwaniu pracy bez prowadzenia choćby rozmów doradczych. Co więcej, analizując rozkład odpowiedzi pod względem wieku badanych, można zauważyć, że odsetek np. osób w wieku 50+ jest niższy od średniego wskaźnika (wynosi 48% wśród osób, które korzystały z jakiegokolwiek wsparcia). Podobnie kwestia ta wygląda w zestawieniu dotyczącym czasu pozostawania bez pracy. Otóż w każdej z frakcji, wśród badanych, którzy korzystali z jakiegokolwiek wsparcia, odsetek osób objętych doradztwem zawodowym oscyluje w granicach 50 – 60% (z wyjątkiem osób pozostających bez zatrudnienia do 1 miesiąca, gdzie odsetek ten wynosi 22%). Z danych wynika więc, że 48% osób bezrobotnych powyżej 2 lat, które wzięły udział w jakimkolwiek wsparciu ze strony PUP, korzystało z poradnictwa zawodowego, co stanowi około 34% ogółu osób bezrobotnych powyżej 2 lat. Wynika więc z tego, że z 66% osób bezrobotnych powyżej 2 lat doradca zawodowy w ciągu tego okresu nie rozmawiał z nimi na temat ich sytuacji. Oczywiście, należy wziąć pod uwagę fakt, że dane te pochodzą z deklaracji osób bezrobotnych, czyli są oparte na ich subiektywnej definicji poradnictwa zawodowego, przez co wynikająca z analiz skala zjawiska niekoniecznie odzwierciedla stan rzeczywisty, natomiast na pewno stanowi pewien wskaźnik.



Kolejną formą wsparcia, z której skorzystało 31% badanych zaliczanych do analizowanej frakcji, były szkolenia. Zauważyć można wyraźną tendencję, mianowicie że częściej z oferty szkoleniowej korzystali starsi badani. Jeśli chodzi natomiast o rozkład według czasu pozostawania bez zatrudnienia,

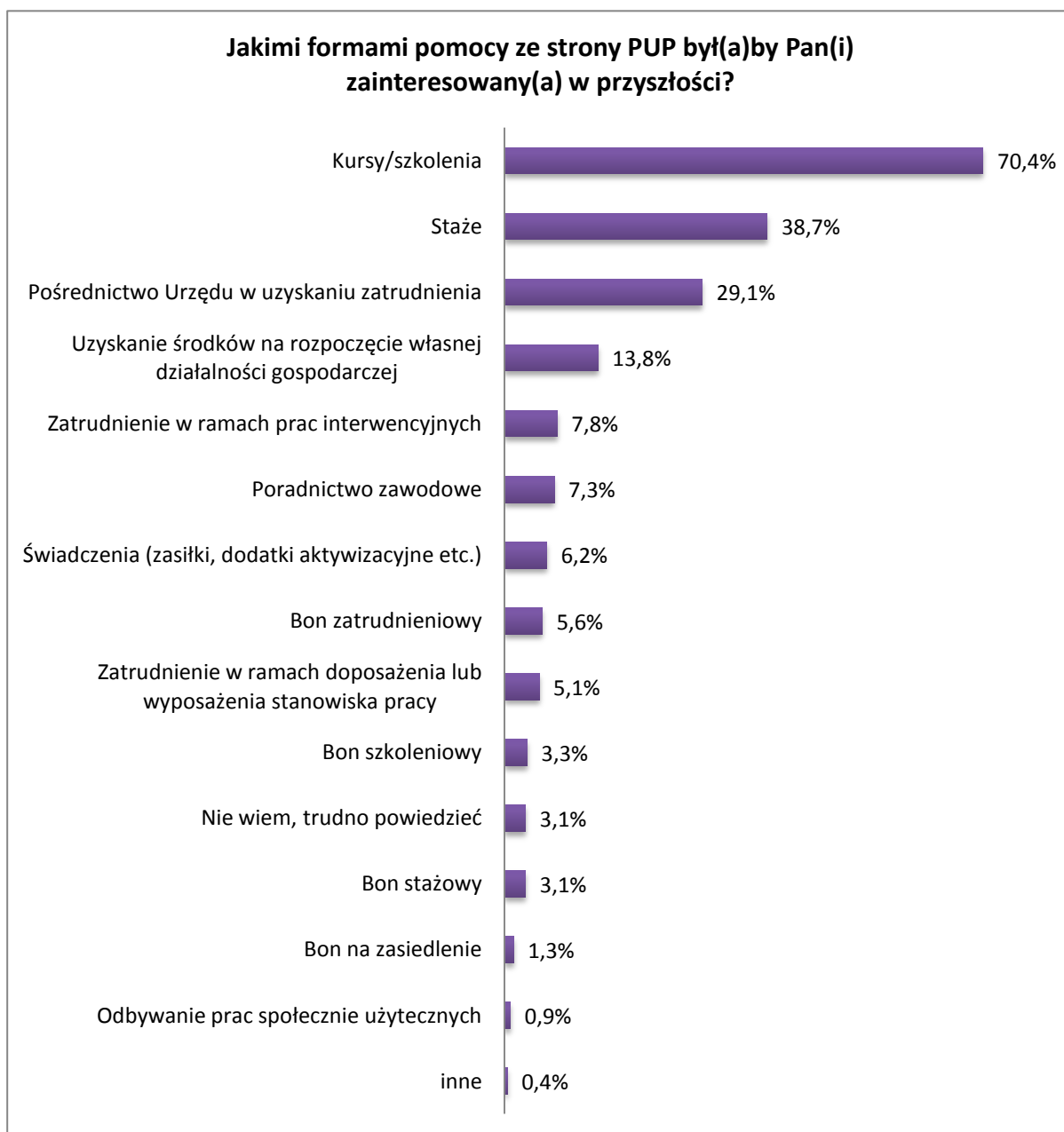
tu dominowały osoby niepracujące od ponad 2 lat oraz osoby bezrobotne do miesiąca czasu. Należy zaznaczyć, że respondenci odpowiadając na to pytanie, brali pod uwagę całą swoją historię kontaktów z PUP, natomiast czas pozostawania bez pracy jest w tym przypadku liczony od ostatniego zwolnienia z pracy bądź ukończenia edukacji. Zauważyć więc można, że np. osoby bezrobotne poniżej 1 miesiąca deklarują np. uczestnictwo w stażach (czyli odbyły staż podczas poprzedniego okresu przebywania na bezrobociu).

Ze stażu jako formy wsparcia skorzystało 22% aktywnych bezrobotnych (czyli biorących udział w formach wsparcia organizowanych przez PUP). W z tej formy wsparcia skorzystały przede wszystkim osoby w wieku 26 – 35 lat (częściej kobiety, częściej osoby ze średnim i wyższym wykształceniem). Co ciekawe ponad 7% badanych z frakcji 50+ także deklarowało udział w projektach stażowych. W pozostałych formach uczestnictwo respondentów było sporadyczne (odsetki nie przekraczają 10% ogółu aktywnych bezrobotnych).



Nasuwa się tutaj pytanie o to, czy respondenci operują właściwym nazewnictwem poszczególnych form wsparcia, czy potrafią zidentyfikować i odróżnić jedne formy od innych (np. różnice między pracami interwencyjnymi, robotami publicznymi i pracami społecznie użytecznymi), a także drugie pytanie o to, czy respondenci właściwie przyporządkowują konkretne formy wsparcia konkretnym instytucjom (np. czy rzeczywiście uczestniczyli w szkoleniu organizowanym przez PUP, czy też przez inną instytucję wspierającą rynek pracy).

Następnie zapytano respondentów: „Jakimi formami pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy był(a) by Pan(i) zainteresowany(a) w przyszłości?”. Respondenci mogli wskazać dowolną ilość form wsparcia.



Suma kwot przewyższa 100%, ponieważ badani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Zdecydowana większość, bo ponad 70% badanych jest zainteresowana odbyciem kursu lub szkolenia. Tą formą wsparcia zainteresowani są zarówno mężczyźni jak i kobiety, osoby w poszczególnych przedziałach wiekowych, jak i osoby które pozostają bez pracy w różnych okresach. Rozkłady odpowiedzi w porównaniu z przytoczonymi zmiennymi wyglądają bardzo podobnie. Stażami jest zainteresowanych 39% badanych, i częściej są to osoby pozostające bez pracy od 1 miesiąca do 12 miesięcy. 30% badanych liczy na pomoc PUP w znalezieniu zatrudnienia, pod tym hasłem mogą się kryć różne działania, np. poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy itd. W rozkładzie związanym z okresem pozostawania bez pracy, widać podobne odsetki odpowiedzi badanych z poszczególnych frakcji, z przewagą osób bezrobotnych od 13 do 24 miesięcy. Można założyć, że badani z tej frakcji nieco częściej podawali taką odpowiedź, gdyż prawdopodobnie stracili wiarę w możliwość samodzielnego poszukiwania i zdobycia pracy. Dla tej kategorii osób więc wsparcie w postaci choćby zainteresowania doradcy zawodowego sytuacją danej osoby będzie bardzo pomocne.

Około 14% badanych jest zainteresowanych uzyskaniem wsparcia finansowego na otwarcie własnej działalności gospodarczej. Nieco wyższe odsetki wskazań na tę odpowiedź pojawiły się wśród osób bezrobotnych od 4 miesiąca do roku, a także wśród osób najdłużej bezrobotnych. Być może własna działalność gospodarcza jest przez te osoby ostrzegana jako alternatywa etatu. W momencie, kiedy nie udaje się znaleźć pracę, bezrobotni myślą o samozatrudnieniu. Pozostałe przykłady wsparcia PUP nie spotkały się z zainteresowaniem przewyższającym 10% badanych. Prace interwencyjne nieco częściej są brane pod uwagę przez respondentów bezrobotnych powyżej 2 lat, choć wybijają się także frakcja od 4 do 6 miesięcy.

Zastanawiające jest niskie zapotrzebowanie na poradnictwo zawodowe, tą formą wsparcia jest zainteresowanych 7% ankietowanych. Poradnictwem zainteresowane są osoby pozostające stosunkowo krótko bez pracy (1 - 3 miesięcy i jest to 14% osób z tej frakcji) oraz osoby pozostające bez pracy od 13 do 24 miesięcy (13%).

Niski odsetek badanych jest także zainteresowany czterema rodzajami pomocy w postaci bonów. Z bonu zatrudnieniowego skorzystałoby około 6% badanych, bonem stażowym i bonem szkoleniowym po 3% respondentów. Bonem na zasiedlenie natomiast tylko nieco ponad 1% badanych i są to osoby, które pozostają bez pracy do 3 miesięcy. Tak niskie odsetki zainteresowanych bonami mogą wynikać z faktu niewiedzy bezrobotnych o istnieniu tego typu form wsparcia.

Niewielu badanych (6%) deklaruje, iż rejestrowało się w PUP z myślą o otrzymaniu zasiłków lub dodatków aktywizacyjnych. Nasuwa się wniosek, że respondentom zależy przede wszystkim na zmianie swojego statusu na rynku pracy i znalezieniu zatrudnienia. Temu celowi są podporządkowane ich refleksje związane z relacjami z PUP. Badani myślą przede wszystkim o, można by to nazwać, uzyskaniem samodzielności na rynku pracy. Czyli np. dzięki szkoleniom czy zdobyciu doświadczenia przez staż liczą na zdobycie stałego zatrudnienia, bez potrzeby dalszej ingerencji PUP w ich

funkcjonowanie na rynku pracy. Widać to po dużym deklarowanym zapotrzebowaniu na szkolenia i bardzo małym zapotrzebowaniu na zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych czy odbycie prac społecznie użytecznych. Kolejna kwestia to szacowany niski poziom wiedzy respondentów dotyczący form wsparcia oferowanych przez PUP. Pożądane przez badanych są formy znane, natomiast wiele atrakcyjnych nowych form wybieranych było sporadycznie. Tu pojawia się rola poradnictwa zawodowego, dzięki któremu bezrobotni mogliby z owymi formami się zapoznać i w rezultacie z nich korzystać.



Respondentów, którzy uczestniczyli w poszczególnych formach wsparcia, poproszono o ich ocenę za pomocą trzypunktowej skali. Wyniki zaprezentowane w poniższej tabeli świadczą o umiarkowanie pozytywnej ocenie wszystkich form wsparcia. We wszystkich wypadkach, oprócz poradnictwa zawodowego, opinie o wysokiej użyteczności przeważały nad ocenami negatywnymi, które najczęściej miały charakter marginalny (w przypadku doposażenia stanowiska pracy, robót publicznych, środków na działalność gospodarczą prac społecznie użytecznych wypowiadały się pojedyncze osoby, stąd też statystyki nie są w tych przypadkach do końca miarodajne, np. w przypadku środków na działalność gospodarczą opinia jednej osoby ma wagę 20% wskazań).

Proszę ocenić formy pomocy, w których Pan(i) uczestniczył(a)?

Forma pomocy do oceny	Bardzo pożyteczne dla znalezienia pracy	Ciekawe, ale nie zwiększające moich szans na rynku pracy	W ogóle nieprzydatne lub mało przydatne	Nie umiem ocenić
Ocena stażu	46,9%	44,9%	6,1%	2,0%
Ocena szkolenia	50,8%	36,5%	7,9%	4,8%
Ocena poradnictwa zawodowego	15,5%	67,0%	16,5%	1,0%
Ocena prac społecznie użytecznych	40,0%	40,0%	-	20,0%

Najwyżej oceniane są staże i szkolenia. W przypadku szkoleń połowa uczestniczących uważa, że są one bardzo pożyteczne dla znalezienia pracy. Inaczej wygląda ocena poradnictwa zawodowego. W tym przypadku zdecydowana większość badanych twierdzi, że nie zwiększa ono ich szans na rynku pracy. Można więc wnioskować, że respondenci bardziej doceniają te formy wsparcia, które przynoszą wymierne efekty, tj. dokument potwierdzający nabytą wiedzę i umiejętności wynikające ze szkolenia czy doświadczenie zdobyte w ramach stażu.

Dodatkowo, respondenci zostali poproszeni o określenie swojego zainteresowania wsparciem towarzyszącym w przypadku skorzystania z oferowanych przez PUP form aktywizacji.

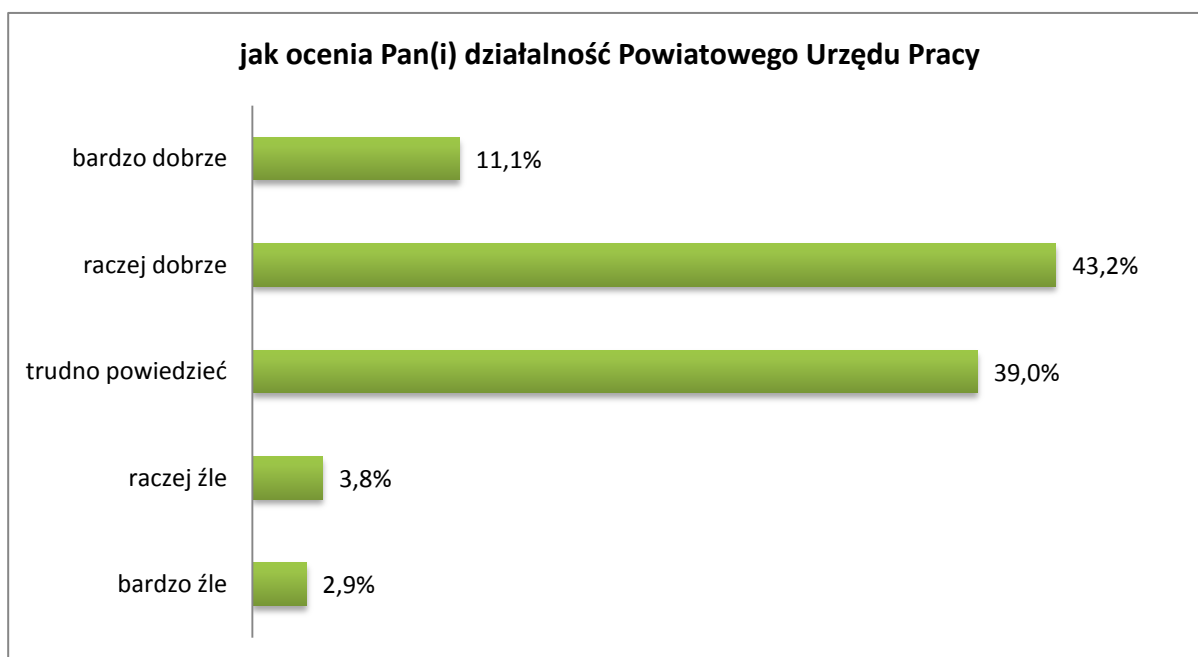
63% badanych, których dotyczy ta kwestia (czyli 22% ogółu badanych), byłoby zainteresowanych refundacją kosztów opieki dzieci do 6 roku życia (w przypadku osób samotnie wychowujących) lub osoby zależnej. Z przyczyn wynikających zapewne z tradycyjnego podziału ról społecznych kobiety są dużo częściej zainteresowane tego typu wsparciem. Różnic ze względu na płeć nie dostrzega się natomiast w przypadku drugiej analizowanej formy wsparcia dodatkowego, tj. refundacji kosztów dojazdu – w tym wypadku było nią zainteresowanych 81% respondentów. Również zdecydowana większość badanych (79%) byłaby zainteresowana zwrotem kosztów dojazdu na badania lekarskie.

W przypadku drugiej i trzeciej formy wsparcia towarzyszącego nie ma zasadniczych różnic w odpowiedziach w stosunku do płci i wieku badanych. Nieco rzadziej po takie wsparcie sięgaliby badani z wyższym wykształceniem.

Zainteresowanie wsparciem towarzyszącym w przypadku podjęcia jednej z form aktywizacji

Forma wsparcia towarzyszącego	tak	nie	nie dotyczy
Czy w przypadku podjęcia jednej z form aktywizacji był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) refundacją kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 (osoba samotnie wychowująca) lub osobą zależną?	21,6%	12,4%	66,0%
Czy w przypadku podjęcia jednej z form aktywizacji był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) zwrotem kosztów dojazdu?	80,6%	19,4%	-
Czy w przypadku podjęcia jednej z form aktywizacji był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) zwrotem kosztów dojazdu na badania lekarskie?	78,5%	21,5%	-

Ostatnie pytanie w tym obszarze badawczym brzmiało: „Jak ocenia Pan(i) działalność Powiatowego Urzędu Pracy?”. Poniżej w procentach zaprezentowano wyniki:



Urząd został przez respondentów oceniony pozytywnie – 54% oceniło działalność bardzo dobrze lub dobrze, i tu nastąpiła poprawa oceny w stosunku do poprzednich badań, gdzie odsetek ten wyniósł 38%³¹, podczas gdy oceny źle i bardzo źle postawiło 7% osób, i tu także nastąpiła poprawa

³¹ Raport *Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w latach 2012 i 2013*

w porównaniu do okresu badań poprzednich, gdzie odsetek ten wyniósł 20% osób. 40% badanych nie potrafiło jednoznacznie ocenić pracy Urzędu. Wyniki oceny Urzędu są potwierdzeniem wyników oceny form pomocy, z których respondenci korzystają najczęściej. Można więc założyć, że PUP jest oceniany przez pryzmat swoich działań. Ocena wystawiona Urzędowi dowodzi, że respondenci za swoją sytuację nie obarczają PUP-u, lecz postrzegają Urząd jako wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia. Z analiz wynika, że badani w zdecydowanej większości nie wykazują wobec PUP postawy roszczeniowej, lecz są świadomi, jakiego typu wsparcia mogą ze strony Urzędu oczekiwać. Warte jest podkreślenia wysokie zapotrzebowanie wśród badanych na podnoszenie swoich kwalifikacji w ramach szkoleń (przede wszystkim szkoleń zawodowych). Niewystarczający jest natomiast poziom poinformowania bezrobotnych o nowych formach wsparcia (np. bonach). Z analiz wynika, że większość badanych nie zna tych form, tym samym nie wykazuje potrzeby uczestniczenia w nich.

Analiza grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy

(ze szczególnym uwzględnieniem grup do 35 roku życia, 50+, długotrwale bezrobotnych)

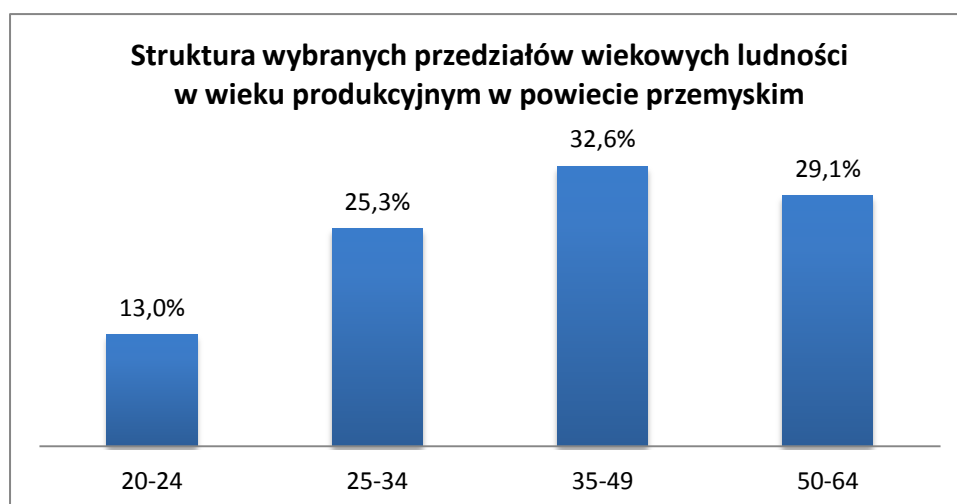
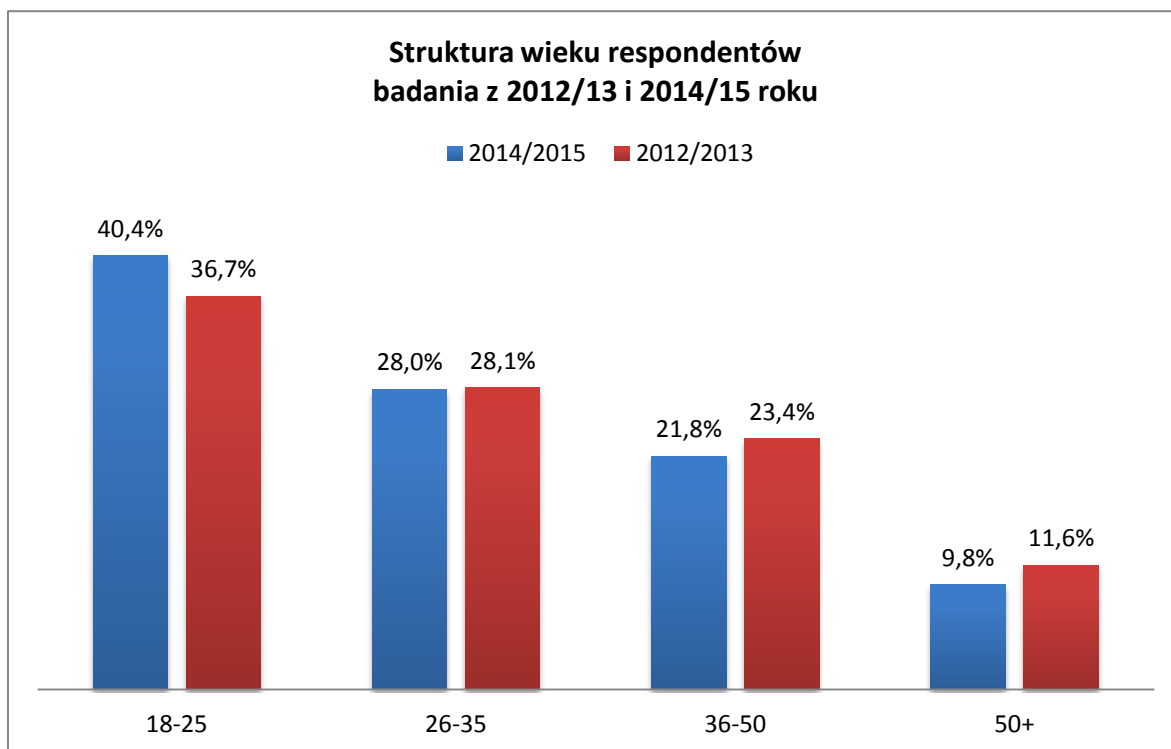
Analiza sytuacji ze względu na wiek

Dla celów badawczych zdecydowano się podzielić respondentów na cztery grupy wiekowe: 18-24 lata – osoby wchodzące na rynek pracy; 26-35 lat – osoby młode, w okresie wysokiej aktywności zawodowej; 36-50 lat – osoby dojrzałe, w okresie wysokiej aktywności zawodowej; 50+ – osoby starsze. Taka struktura pozwoli na pogłębioną analizę sytuacji na przemyskim rynku pracy.

Struktura analizowanej populacji ze względu na wiek wygląda następująco (dane przedstawiono w wykresie poniżej w zestawieniu z danymi z poprzedniego badania³²).

W badanej grupie zdecydowanie dominują osoby młode – aż 68% stanowią osoby do 35 roku życia (w poprzednich badaniach odsetek ten wyniósł 65%). W porównaniu z przełomem lat 2012 i 2013, kiedy przeprowadzane były poprzednie badania, nastąpił wzrost odsetka najmłodszych bezrobotnych (wieku 18 – 25 lat) o około 4%. Utrzymał się natomiast na tym samym poziomie odsetek osób w wieku 26 – 35 lat. Osoby w wieku średnim to 22% badanej próby i ten odsetek spadł o ponad 1% w porównaniu z badaniami poprzednimi, a te powyżej 50 roku życia – 10% i tu nastąpił spadek odsetka o około 2% w porównaniu z poprzednimi badaniami. Zauważalny jest więc przede wszystkim wzrost odsetka najmłodszych osób bezrobotnych, co więcej jest to najliczniejsza frakcja wiekowa wśród respondentów.

³² Tamże.



Źródło: Urząd Statystyczny w Rzeszowie 2013 (Bank Danych Lokalnych).

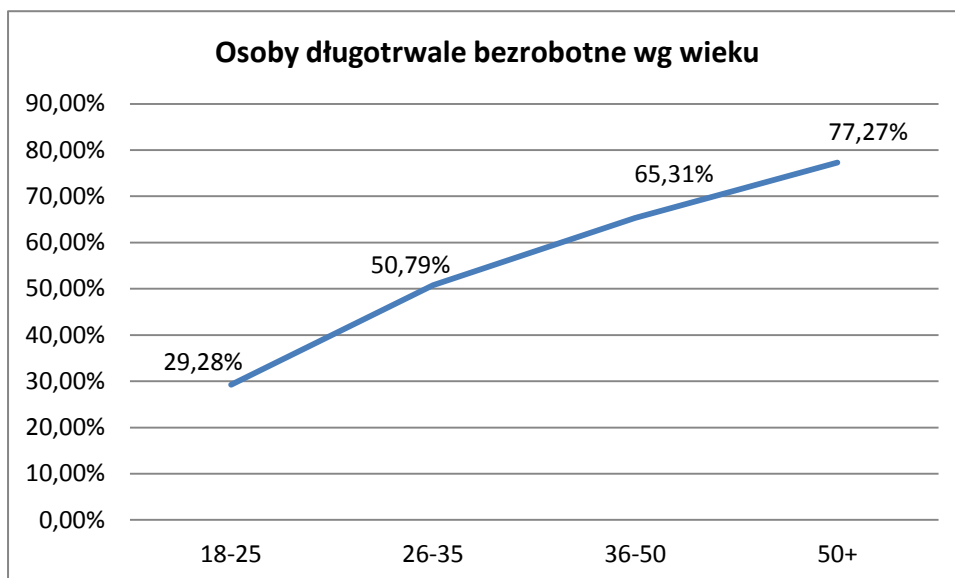
Porównując strukturę badanej populacji z populacją powiatu przemyskiego w wieku produkcyjnym – patrz poniższy wykres – należy stwierdzić, że wśród bezrobotnych mamy do czynienia z odwróceniem struktury wiekowej względem wybranych przedziałów wiekowych ludności w wieku produkcyjnym w powiecie przemyskim. Obserwację tą porównując z zawartą wcześniej analizą danych dotyczących struktury bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy, można zauważyć pewną nadreprezentację osób najmłodszych w badanej próbie. Fakty te należy wziąć pod uwagę przy dalszej analizie wyników badań ankietowych.

W pierwszej kolejności prezentujemy analizę krzyżową, określającą sposób, w jaki wiek respondentów wpływa na długość poszukiwania przez nich pracy.

Czas poszukiwania pracy	Wiek				Ogółem
	18-25	26-35	36-50	50+	
poniżej 1 miesiąca	19	12	7	1	39
	48,7%	30,8%	17,9%	2,6%	100,0%
od 1 do 3 miesięcy	38	15	9	4	66
	57,6%	22,7%	13,6%	6,1%	100,0%
od 4 do 6 miesięcy	41	18	8	0	67
	61,2%	26,9%	11,9%	0,0%	100,0%
od 7 do 12 miesięcy	30	17	10	5	62
	48,4%	27,4%	16,1%	8,1%	100,0%
od 13 do 24 miesięcy	18	19	7	3	47
	38,3%	40,4%	14,9%	6,4%	100,0%
powyżej 24 miesięcy	26	30	45	27	128
	20,3%	23,4%	35,2%	21,1%	100,0%
nie wiem, nie pamiętam	9	15	12	4	40
	22,5%	37,5%	30,0%	10,0%	100,0%
Ogółem	181	126	98	44	449
	40,3%	28,1%	21,8%	9,8%	100,0%

Jak widać w powyższej tabeli, biorąc pod uwagę frakcję badanych bezrobotnych poniżej 1 miesiąca, dominują tu osoby młode (z przedziałów wiekowych 18-25 lat 49%, i 26-35 lat – 31%). We frakcjach 1-3 miesiące, 4-6 miesięcy i 7-12 miesięcy także dominują osoby w wieku 18-25 lat (58%, 61% i 48%). Wśród bezrobotnych pozostających bez pracy od 13 do 24 miesięcy przeważa już starsza frakcja – 26 – 35 lat (40%). Osoby natomiast w wieku 36-50 lat są najczęściej bezrobotne powyżej 24 miesięcy. Warto zwrócić uwagę na frakcję wiekową 50+. Co prawda, udział procentowy nie pokazuje najwyższego odsetka tej frakcji wśród bezrobotnych powyżej dwóch lat, ale analizując rozkład pod względem czasu pozostawania bez pracy w tej frakcji wiekowej wyraźnie widać znaczącą przewagę tej frakcji wiekowej wśród osób pozostających bez pracy najdłużej.

Wyniki zestawienia wskazują, że wiek ma bardzo istotny wpływ na długość poszukiwania pracy. Najbardziej niepokojąco kwestia wygląda w przypadku długotrwałego bezrobocia. Sytuację prezentuje poniższy wykres.



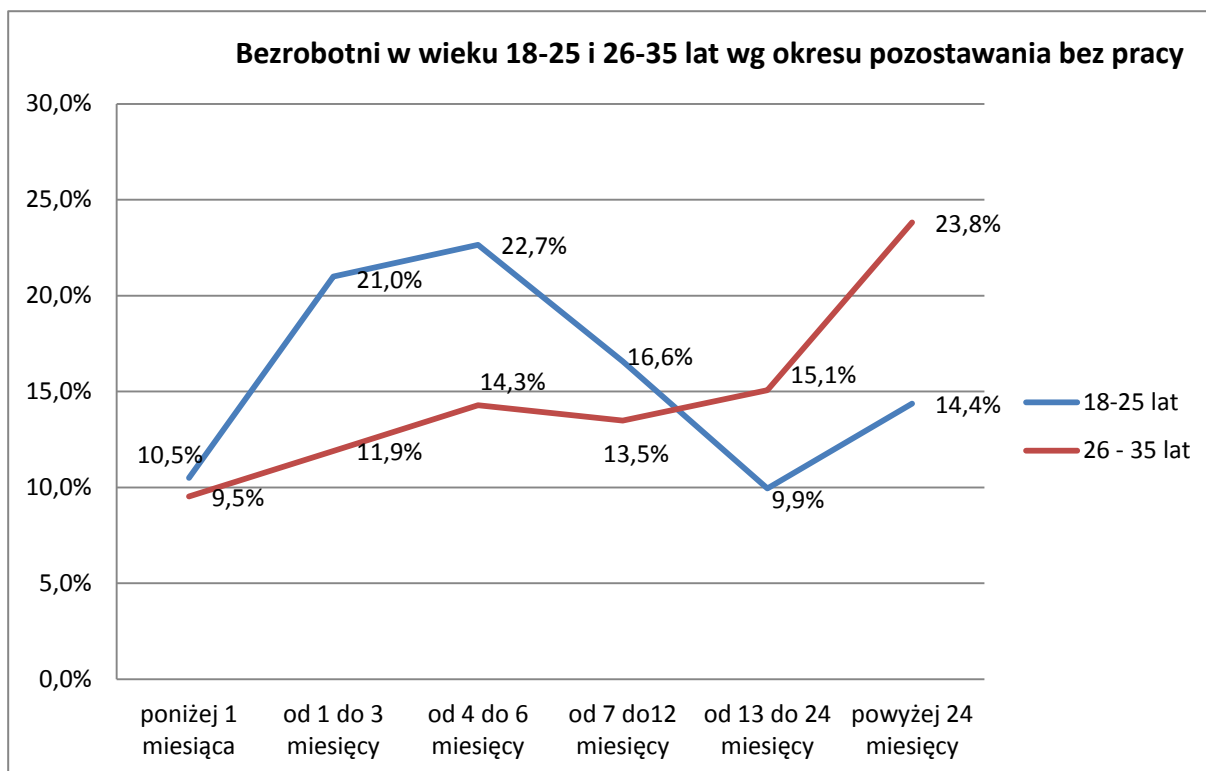
Liczba osób długotrwale bezrobotnych rośnie wraz z wiekiem, sięgając w grupie 50+ aż 77%. Dla porównania w poprzednich badaniach odsetek ten wyniósł 61%. Jak pokazują dane w tej grupie wiekowej, długotrwale bezrobocie ma charakter zdecydowanie dominujący – pozostałe analizowane okresy poszukiwania pracy stanowią od 4 do 9%, również z tendencją wzrostową ze względu na długotrwałość bezrobocia. Świadczy to o bardzo złej sytuacji osób starszych na lokalnym rynku pracy. Wyniki te należy jednak zestawić z ogólnymi danymi dotyczącymi struktury bezrobocia, które to w przeważającej mierze dotyka jednak części ludzi młodych. Należy więc podtrzymać tezę postawioną w poprzednich badaniach, że jakkolwiek bezrobocie częściej dotyka młodych, to jest zdecydowanie bardziej długotrwałe w przypadku osób starszych³³.

Niepokojące jest również zestawienie okresów pozostawania bez pracy w dwóch najmłodszych analizowanych frakcjach: 18-25 oraz 26-35 lat. Przetawiono je na poniższym wykresie.

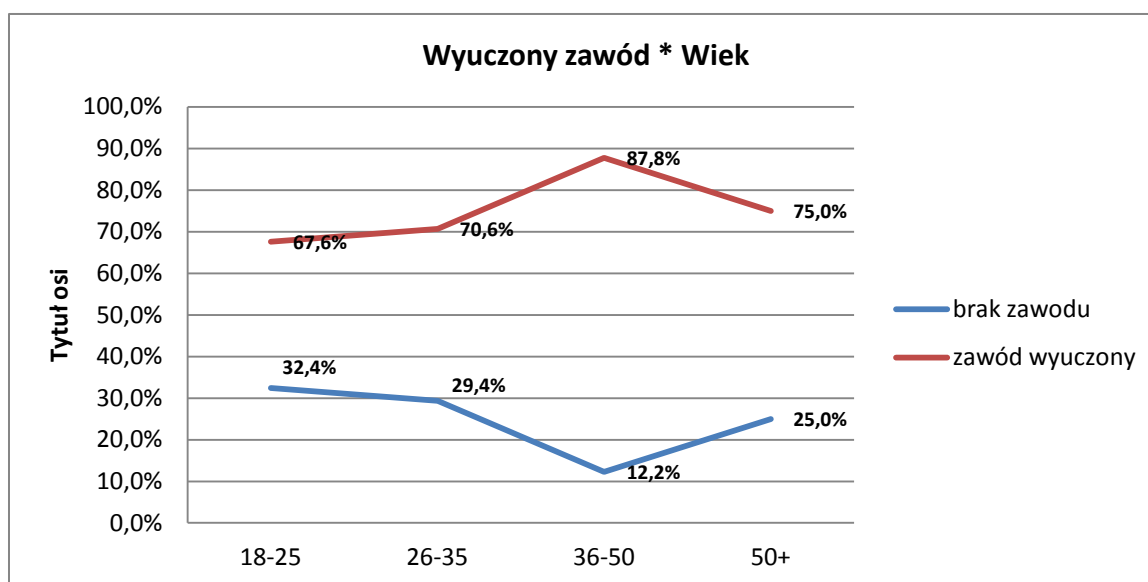
W frakcji najmłodszej (18 – 25 lat) liczba bezrobotnych gwałtownie rośnie, by sięgnąć punkt kulminacyjny w okresie 4 – 6 miesięcy pozostawania bez pracy, a potem równie szybko spada. Krzywa zależności zaczyna znów rosnąć w od okresu 13 – 24 miesiące. Bardzo podobny trend jest zauważalny dla frakcji 26 - 35 lat, z tym, że wykres jest bardziej płaski, czyli odsetki mniej zróżnicowane.

Młodych bezrobotnych można podzielić więc na dwie grupy – pierwsza grupa znajduje pracę zazwyczaj po okresie pół roku, natomiast druga grupa jest poddawana procesowi wypychania z rynku pracy osób, które nie znalazły zatrudnienia w pierwszym roku. Osoby te, starzejąc się, przechodzą do kolejnych frakcji wiekowych, obniżając tym samym, z biegiem czasu, obciążenie długotrwałym bezrobociem frakcji najmłodszych, a za to podnosząc ten współczynnik w frakcjach starszych.

³³ Raport *Analiza sytuacji na przemysłowym rynku pracy w latach 2012 i 2013*



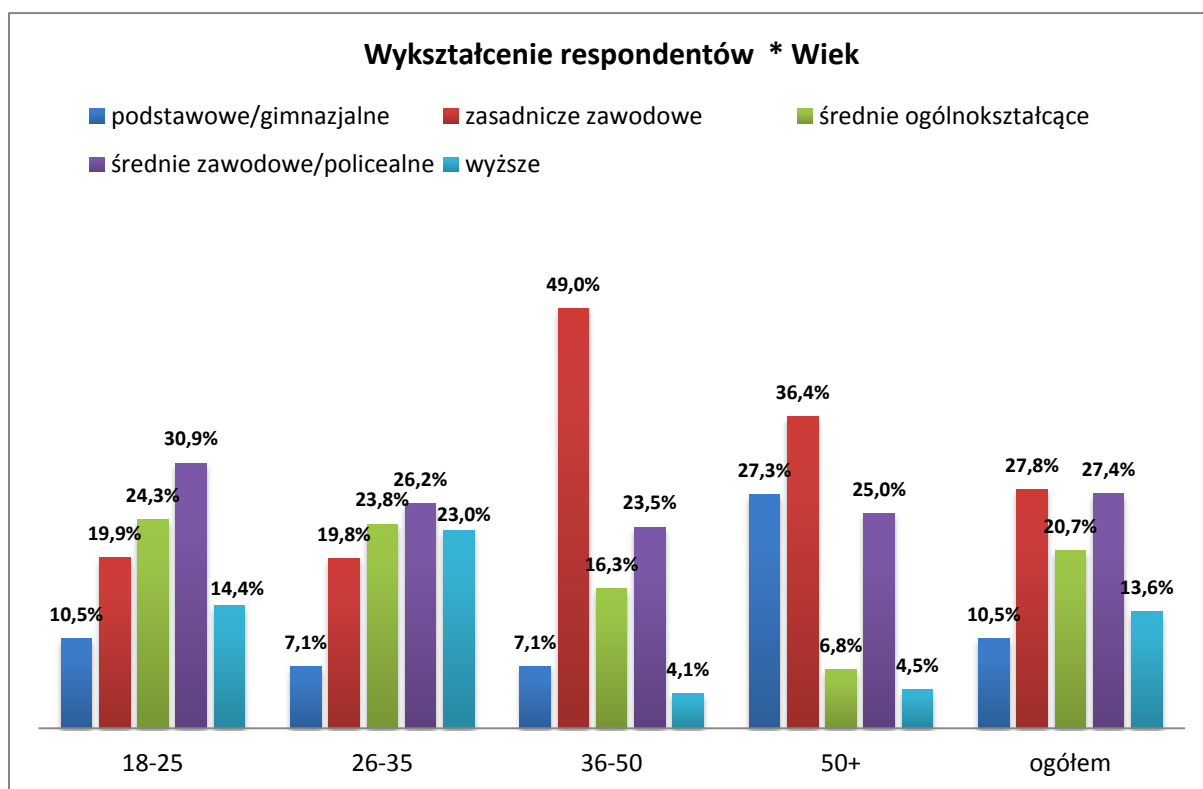
Jak wynikało ze wcześniejszych analiz, zasadnicze znaczenie dla długości przebywania na bezrobociu ma kwestia posiadania uprawnień zawodowych. Poniżej zajmujemy się kwestią posiadania uprawnień ze względu na wiek.



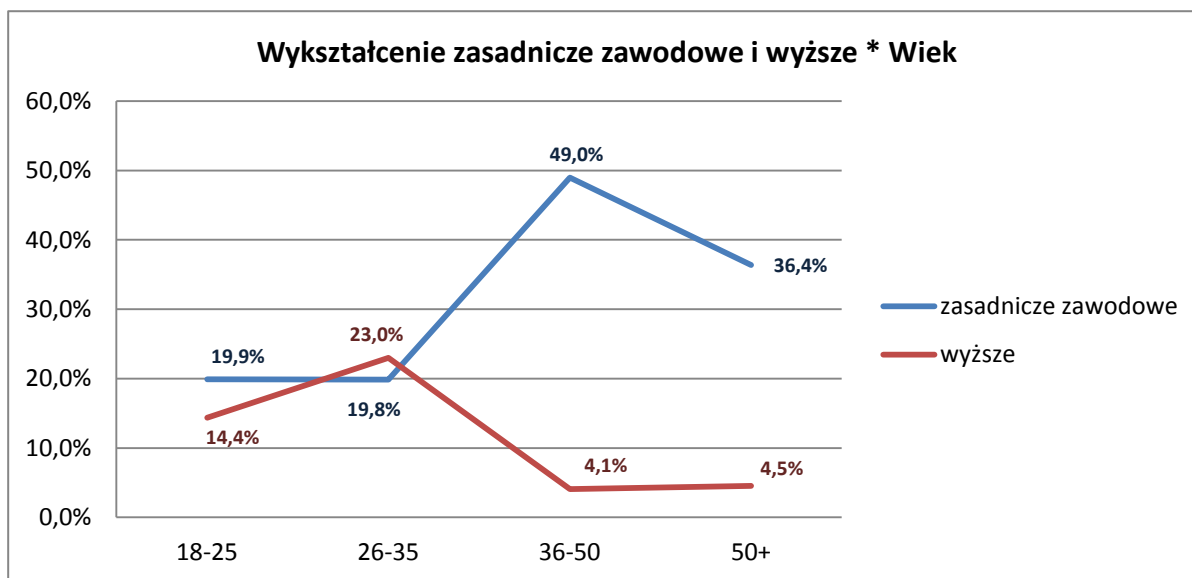
Jak prezentuje wykres, wraz ze wiekiem coraz większa część badanej populacji posiada uprawnienia zawodowe, widać lekki spadek odsetka osób z wycuczonym zawodem wśród najstarszej frakcji, lecz i tak jest on wyższy niż w frakcji 26-35. Zestawiając ten fakt z analizą dotyczącą wieku i czasu pozostawania bez pracy, potwierdza się teza postawiona w ramach poprzednich badań, która

głosi że można wyciągnąć uzasadniony wniosek, iż uprawnienia mają wtórne znaczenie względem wieku dla pozycji statystycznej osoby na rynku pracy. Zapewne wniosek ten należy złagodzić zważywszy na fakt, iż duża część starszych osób posiada wprawdzie uprawnienia zawodowe, lecz mogą być one zdezaktualizowane. Za tezę o dezaktualizacji uprawnień, czy też dewaluacji umiejętności przez fakt postawiania bez pracy przemawia analiza danych z powiązania faktu posiadania uprawnień i czasu pozostawania bez zatrudnienia. Stwierdzono tam, że w pewnym momencie, a mianowicie po 13 miesiącu postawiania bez pracy, odsetek bezrobotnych się podwyższa, niezależnie od ich kwalifikacji. Świadczy to o ich degradacji na rynku pracy jako pracowników wykwalifikowanych, a okres długotrwałego bezrobocia można uznać za czynnik niwelujący atuty potencjalnego pracownika, takie jak wykształcenie zawodowe czy doświadczenie.

Istotna w tej sytuacji jest również analiza krzyżowa ze względu na wykształcenie i wiek respondentów. Między tymi dwoma charakterystykami badanej próby istnieje statystycznie istotna zależność. Zestawienie zaprezentowano w poniższym wykresie.



Szczególnie ciekawe jest porównanie wyników dotyczących wykształcenia zawodowego i wyższego w odniesieniu do wieku respondentów.



Bardzo wyraźna jest ogólnopolska tendencja do odchodzenia od wykształcenia zawodowego w kierunku wykształcenia wyższego. Tymczasem, jak wynika z wcześniejszych analiz – wykształcenie wyższe nie jest gwarantem zatrudnienia. Co więcej, znaczny odsetek młodszych frakcji legitymuje się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, którego posiadacze są najbardziej (obok wykształcenia podstawowego/gimnazjalnego) zagrożeni bezrobociem.

Z powyższych wykresów widać, że odsetek respondentów z wyższym wykształceniem jest najwyższy w drugiej frakcji (26-35 lat). Zestawienie nie przedstawia pełnego potencjału osób najmłodszych. Osoby w wieku 18 – 25 lat często studiuje w trybie niestacjonarnym, część z tych osób jeszcze nie weszła na rynek pracy przez studia w trybie stacjonarnym, stąd niższy odsetek badanych z wykształceniem wyższym. Jak widać na wykresach, wraz z wiekiem zmienia się struktura wykształcenia. Im wyższy wiek, tym wykształcenie jest niższe. W frakcji 36 – 50 lat zdecydowanie przeważa wykształcenie zasadnicze zawodowe, w frakcji 50+ również to zaznacza się przewaga wykształcenia zasadniczego zawodowego, a dodatkowo występuje tu dość wysoki odsetek wykształcenia podstawowego. Tylko ¼ badanych w tej frakcji legitymuje się wykształceniem średnim zawodowym lub pomaturalnym, a 4,5% wykształceniem wyższym.

Analizy potwierdzają więc tezę postawioną w poprzednich badaniach, która brzmi: niezależnie jednak od innych czynników należy stwierdzić, że wiek ma kluczowe znaczenie w analizie struktury bezrobocia. Jak stwierdzono – bezrobocie zdecydowanie częściej dotyka młodych, jest jednak znacznie bardziej dotkliwie (długotrwałe) w przypadku osób starszych³⁴.

³⁴ Raport *Analiza sytuacji na przemysłowym rynku pracy w latach 2012 i 2013*

Kolejną ważną kwestią jest problem aktywności zawodowej w kontekście wieku respondentów. Ze-stawienie krzyżowe odpowiedzi na pytanie „Czy obecnie poszukuje Pan(i) pracy?” nie przynosi zdecy-dowanych rozstrzygnięć.

Tabela krzyżowa Czy obecnie aktywnie poszukuje Pan(i) pracy? * Wiek

Czy obecnie aktywnie poszukuje Pan(i) pracy?	Wiek				Ogółem
	18-25	26-35	36-50	50+	
tak	161 89,0%	100 79,4%	82 83,7%	39 88,6%	382 85,1%
nie	20 11,0%	26 20,6%	16 16,3%	5 11,4%	67 14,9%
Ogółem	181 100,0%	126 100,0%	98 100,0%	44 100,0%	449 100,0%

Podobnie jak w poprzednim badaniu, najmniej aktywna okazała się frakcja 26-35 lat. Zasadni-czo, w porównaniu z badaniami z 2012-2013 r. wzrósł odsetek biernych we wszystkich kategoriach wiekowych. Zwiększoną bierność w frakcji 26-35 można tłumaczyć częstym dla tych osób faktem posiadania dzieci w wieku wymagającym ciągłej opieki. Fakt posiadania rodziny może wpływać także na gotowość podejmowania pracy „na czarno”, wynikającej z potrzeby zdobycia środków na jej utrzymanie. Tezy te są jednak stawiane na poziomie spekulacji i do ich weryfikacji niezbędne są szczegółowe badania.

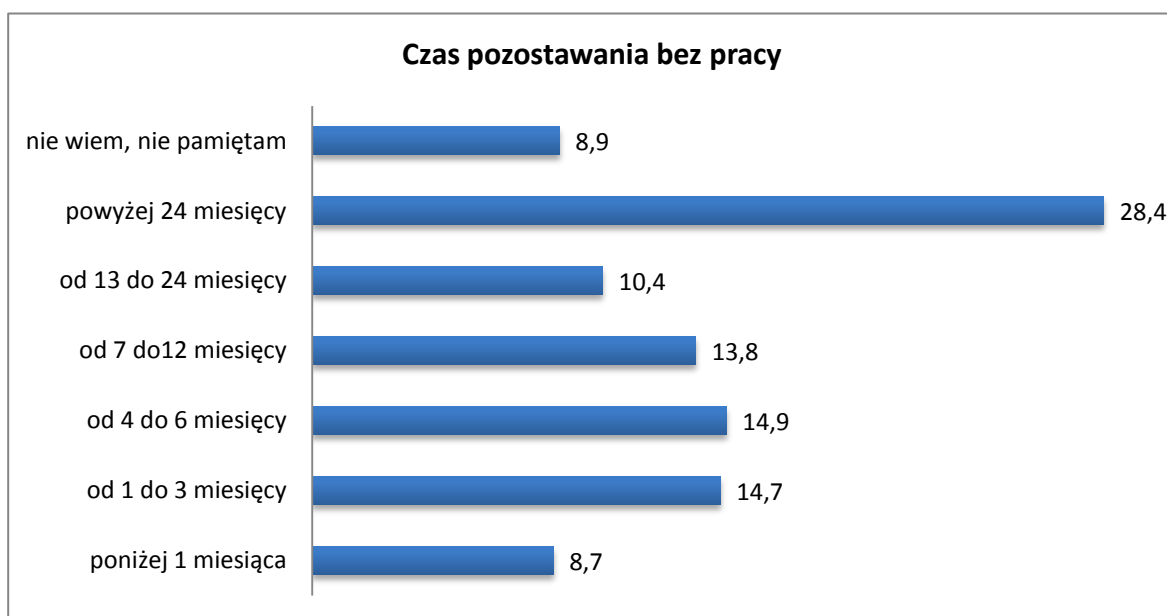
Podsumowując, obecne badania potwierdzają wnioski wysunięte po przeprowadzeniu badań z 2012-2013 roku. Otóż wiek ma bardzo istotny wpływ zarówno na strukturę bezrobocia, jego długo-trwałość, jak również, choć w nieco mniejszym stopniu, na aktywność w zakresie rozwoju osobistego. Wraz z wiekiem zauważa się większą bierność w zakresie form autoprzeciwdziałania bezrobociu.

W powiecie przemyskim dostrzega się dwa zasadnicze, wysoce niepokojące trendy – pierw-szym jest niezwykle wysoki w stosunku do proporcji populacyjnych udział w strukturze bezrobocia osób młodych. Jest on zastanawiający i bardzo niepokojący szczególnie w mieście o tendencjach de-populacyjnych i bardzo wysokim ogólnym wieku populacji. Drugim trendem jest zjawisko długotrwa-łego bezrobocia, obserwowane w szczególności wśród osób starszych, które oznacza najprawdopo-dobniej marginalizację zawodową, a w konsekwencji być może społeczną osób starszych, które utra-ciły zatrudnienie. Wraz z ową społeczną marginalizacją postępuje degradacja zawodowa jednostki, jeszcze bardziej utrudniająca znalezienie zatrudnienia.

Analiza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych

Definicja osoby długotrwale bezrobotnej, czyli pozostającej w rejestrze bezrobotnych przez okres min. 12 miesięcy w przeciągu ostatnich 24 miesięcy, nie do końca pokrywa się z przyjętą ze względów metodologicznych strukturą pytań. Respondentów (osoby bezrobotne) pytano mianowicie o czas poszukiwania pracy, co informuje badaczy nie o formalnym charakterze rejestracji w urzędzie jako osoby bezrobotnej, a o faktycznej sytuacji na rynku pracy. W poniższej analizie, podobnie jak w poprzednich badaniach z 2012 – 2013 r. wprowadzono jako równoważnik osób długotrwale bezrobotnych osoby, które deklarowały, że poszukują pracy co najmniej od 13 miesięcy, oraz wprowadzono dodatkową kategorię osób zmarginalizowanych na rynku pracy, które szukają jej powyżej 24 miesięcy.

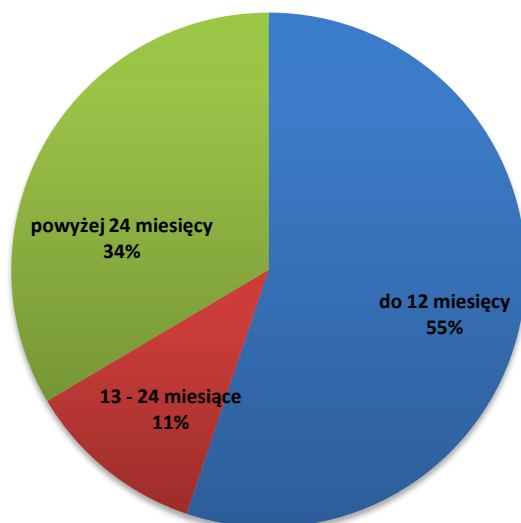
Struktura respondentów w zależności od czasu poszukiwania pracy wygląda następująco:



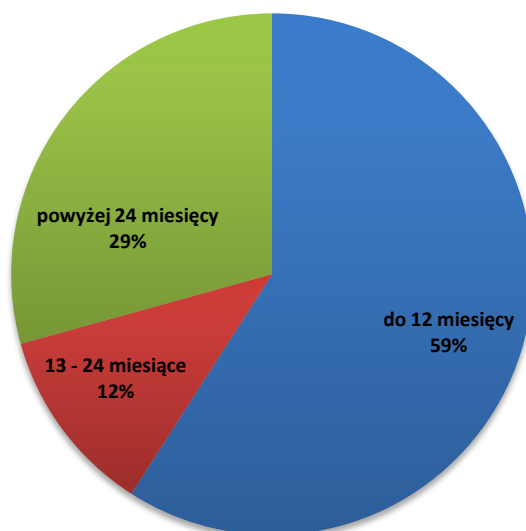
Osoby długotrwale bezrobotne stanowią 39% badanej populacji, czyli odnotowano w tym przypadku spadek liczby osób pozostających bez pracy 13 miesięcy i dłużej (w poprzednich badaniach określono odsetek tychże osób na 46%), przy czym osoby, które można uznać za zmarginalizowane na rynku pracy, stanowią 28% badanej próby, co także wskazuje spadek w porównaniu z poprzednimi badaniami (w 2012 -2013 r. ten odsetek wyniósł 34%). Co prawda są to bardzo niepokojące dane świadczące o wysokim poziomie długotrwałości bezrobocia i silnej tendencji do postępującej marginalizacji osób, które utraciły pracę lub jej nie podjęły, ale zauważalna jest tendencja do spadku tego odsetka w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Istotna jest również struktura osób długotrwale bezrobotnych ze względu na płeć.

Czas pozostawania bez pracy - kobiety



Czas pozostawania bez pracy - mężczyźni



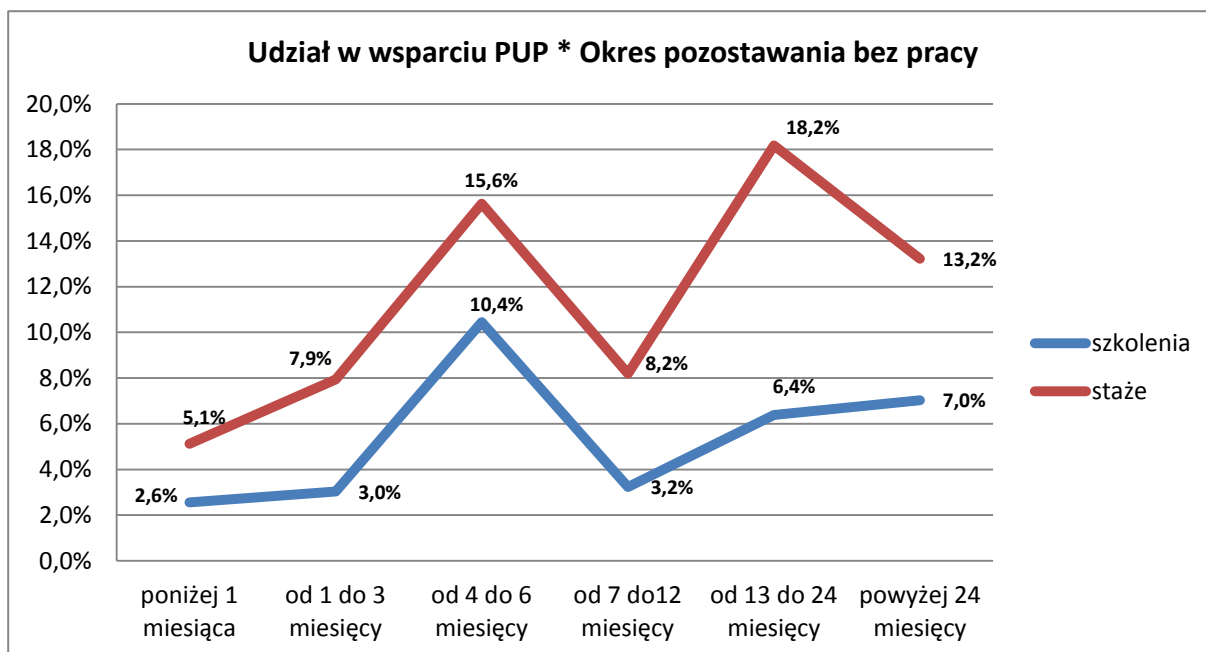
Powyższe wykresy pokazują, że jeśli chodzi o mężczyzn, ich odsetek we frakcji bezrobotnych do 12 miesięcy jest wyższy o 4%, a we frakcji 13 – 24 miesiące o 1%. We frakcji osób najdłużej pozo-

stających bez pracy rysuje się przewaga kobiet (o 5%). Można postawić wniosek, że kobiety są częściej marginalizowane na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami.

Czas poszukiwania pracy	Wykształcenie					Ogółem
	podstawowe/gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe/policealne	wyższe	
poniżej 1 miesiąca	2	6	10	14	7	39
	4,3%	4,8%	10,8%	11,4%	11,5%	8,7%
od 1 do 3 miesięcy	6	11	17	13	19	66
	12,8%	8,8%	18,3%	10,6%	31,1%	14,7%
od 4 do 6 miesięcy	4	15	17	22	9	67
	8,5%	12,0%	18,3%	17,9%	14,8%	14,9%
od 7 do 12 miesięcy	11	19	11	13	8	62
	23,4%	15,2%	11,8%	10,6%	13,1%	13,8%
od 13 do 24 miesięcy	4	8	10	20	5	47
	8,5%	6,4%	10,8%	16,3%	8,2%	10,5%
powyżej 24 miesięcy	17	47	21	36	7	128
	36,2%	37,6%	22,6%	29,3%	11,5%	28,5%
nie wiem, nie pamiętam	3	19	7	5	6	40
	6,4%	15,2%	7,5%	4,1%	9,8%	8,9%
Ogółem	47	125	93	123	61	449
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Istnieje statystycznie istotna zależność między wykształceniem respondentów a czasem ich pozostawania bez zatrudnienia. Analizując rozkład danych dotyczących tej korelacji w powyższej tabeli, widać wyraźnie, że na przykład osoby z wyższym wykształceniem to bezrobotni pozostający bez pracy częściej w krótszym okresie – 31% bezrobotnych z wyższym wykształceniem pozostaje bez pracy od miesiąca do trzech. Inaczej jest z osobami z niższym poziomem wykształcenia. Najczęściej to właśnie te osoby są długotrwale bezrobotne. Powyżej 13 miesięcy bez pracy pozostaje 8,5% osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym i 6,4% z zasadniczym zawodowym, co jest mniejszym odsetkiem niż w przypadku osób z wykształceniem średnim i porównywalnym z odsetkiem osób z wykształceniem wyższym, ale znacznie częściej osoby niżej wykształcone należą do frakcji najdłużej bezrobotnych (powyżej 24 miesięcy) te odsetki wynoszą 36% dla osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym i 38 dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Niezbędnym elementem rzetelnej analizy sytuacji długotrwale bezrobotnych jest, to jak wygląda wsparcie tej grupy realizowane przez urząd pracy.



Powyższy wykres obrazuje dosyć ciekawą tendencję. Można zauważyć, że wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy, odsetek respondentów korzystających z wsparcia PUP wzrasta i swój punkt kulminacyjny osiąga na progu 6 miesięcy, następnie odsetek korzystających ze wsparcia spada, by zacząć znów rosnąć osiągając drugi szczyt wśród respondentów pozostających bez pracy od 13 do 24 miesięcy. Zjawisko to jest obserwowane tak przy stażach jak i przy szkoleniach. Zakres obecnych badań nie pozwala na pełną diagnozę tego zjawiska, ale można postawić tezę, że pierwszy szczyt w udziale bezrobotnych we wsparciu organizowanym przez PUP wynika z ich aktywności. Na początku okresu bezrobocia osoby te wykazują dużą aktywność w kierunku poszukiwania pracy i to prawdopodobnie udział w szkoleniach i stażach wynika z ich inicjatywy. Jeżeli owe działania nie przyniosą efektu w postaci zatrudnienia ich aktywność spada, co widać w kolejnej frakcji. Drugi szczyt to prawdopodobnie efekt działania PUP w zakresie przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu, a więc inicjatywy odgórne urzędu pracy. Jeżeli teza okaże się być prawdziwa, to wnioskiem może tu być postulat o takich działaniach PUP skierowanych do osób pozostających bez zatrudnienia pół roku i dłużej, by podtrzymać ich zaangażowanie w działania związane ze zdobyciem zatrudnienia i nie dopuścić do tego, by wprowadzili się w stan stagnacji. Jest to być może sposób na walkę z długotrwałym bezrobociem, gdyż pozostawiony sobie bezrobotny z utraconą motywacją do poszukiwania pracy niechybnie zmierza w kierunku długotrwałego bezrobocia, a w konsekwencji marginalizacji na rynku pracy.

Podsumowanie i wnioski

W powyższym rozdziale zwrócono uwagę na kilka istotnych zagadnień związanych z cechami lokalnego rynku pracy, strukturą bezrobocia oraz poziomem aktywności prozawodowej bezrobotnych.

W przypadku szkoleń wykazano, że większość respondentów nie wiąże bezpośrednio udziału w nich z szansą na zdobycie zatrudnienia. Szkolenia są traktowane bardziej jako zdobywanie swego rodzaju kapitału zawodowego, celem podniesienia własnej wartości w oczach potencjalnego pracodawcy. Bezrobotni, przy jednoczesnym opiniowaniu szkoleń, jako mało skutecznego środka do zdobycia pracy, w zdecydowanej większości deklarują chęć w nich uczestnictwa. Zgłaszają przy tym postulaty pełniejszego dopasowania oferty szkoleniowej do ich zainteresowań i zapotrzebowania rynku pracy. Jako pożądaną tematykę szkoleń, badani deklarują przede wszystkim szkolenia związane z wykonywaniem określonych zawodów. Nie odczuwają natomiast potrzeby podnoszenia swych kompetencji w zakresie umiejętności miękkich (których brak niniejsze badania wykazały).

Podobnie jak w badaniach 2012 – 2013 wykazano, że oferta realizowana przez Powiatowy Urząd Pracy w obszarze szkoleń jest oceniana przez osoby bezrobotne wysoko, choć istnieje kilka wyraźnych obszarów możliwej poprawy. Jednym z oczekiwanych przez respondentów kryteriów jest łatwiejszy i szybszy dostęp do atrakcyjnych szkoleń. Drugim jest podniesienie rynkowej atrakcyjności szkoleń w taki sposób, aby uczestnictwo w nich w sposób znaczący zwiększało szanse uczestnika na rynku pracy.

Bezrobotni marginalizują znaczenie poradnictwa zawodowego, nie dostrzegając możliwości jakie stwarza bezpośredni indywidualny kontakt z doradcą zawodowym.

W zakresie oceny oferty stażowej wnioski są także zbieżne z wynikami badań przeprowadzonymi w 2012 – 2013. Otóż zdecydowana większość respondentów nie otrzymała propozycji zatrudnienia po odbyciu stażu.

W analizie aktywności respondentów w poszukiwaniu pracy zwrócono uwagę, że większość osób rejestruje się w urzędzie ze względu na nastawienie na poszukiwanie pracy. W porównaniu z badaniami z 2012 – 2013 spadł natomiast odsetek osób, które rejestrowały się w PUP dla możliwości skorzystania z ubezpieczenia. Najwyższą liczbą wskazań na chęć znalezienia pracy i fakt, że uczyniło to aż 84% badanej populacji, dobrze świadczy o aktywności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy. Poziom owej aktywności jednak nie jest identyczny wśród wszystkich bezrobotnych. Zależy on przede wszystkim od wieku badanych oraz od okresu pozostawania bez pracy. W powyższych analizach zwrócono uwagę na duże znaczenie wspomagania bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, a przede wszystkim na odpowiednio wczesnym stwierdzeniu spadku zaangażowania w poszukiwanie pracy wywołanego przedłużającym się stanem bezrobocia. Odpowiednie przeciwdziałanie syndromowi człowieka bezrobotnego może przyczynić się w rezultacie do obniżenia liczby osób długotrwale

bezrobotnych. Warto zaznaczyć, że w porównaniu z poprzednimi badaniami liczba osób długotrwale bezrobotnych w badanej próbie obniżyła się.

W kwestii oceny oferty urzędu należy skomentować, że największym potencjalnym zainteresowaniem wśród respondentów zapytanych o chęć skorzystania z poszczególnych typów wsparcia cieszyły się szkolenia, pośrednictwo pracy oraz staże. Nikłym zainteresowaniem cieszyły się nowo-wprowadzone formy wsparcia – np. bony. Fakt ten może wynikać z niedostatecznej wiedzy bezrobotnych dotyczącej nowych form wsparcia.

Urząd został przez respondentów oceniony pozytywnie – dobrą bądź bardzo dobrą ocenę wystawiło ponad 50% badanych, co jest progresem w stosunku do poprzednich badań, gdzie takie noty wystawiło 38% respondentów. Oceny „źle” i „bardzo źle” spadły z 20% (z badań 2012 – 2013) do około 7%.

Respondenci upatrują przyczynę swojej sytuacji głównie w stanie gospodarki ocenianym jako niestabilny i zły, co w konsekwencji prowadzi do trudnej sytuacji na rynku pracy i braku etatów. W badaniach nie zauważono tendencji do stawiania roszczeń względem PUP w aspekcie zorganizowania zatrudnienia czy też wypłat zasiłków. Respondenci rozumieją rolę, jaką pełni PUP w ramach rynku pracy.

Sumując kluczowe zagadnienia dotyczące ogólnej sytuacji na rynku pracy należy podkreślić, że jakkolwiek formy bezrobocia częściej dotyczą młodych osób, zaś zdecydowanie bardziej długotrwale dotyczy osób starszych. Wyraźna jest też tendencja do wypychania poza rynek pracy coraz większego wraz z wiekiem procenta populacji osób, które nie znalazły pracy w przeciągu pierwszego roku od zakończenia edukacji lub utraty pracy.

Analizując strukturę badanej próby pod względem zmiennych demograficznych na pierwszy plan wysuwają się kwestie wieku bezrobotnych.

Z analiz wynika, że bardzo często bezrobociem dotknięte są osoby młode, nie mające możliwości zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych dających im handicap w starcie na rynku pracy. Jeśli bezrobotny nie zdobędzie zatrudnienia do 6 miesiąca pozostawania bez pracy, tak naprawdę jest już zagrożony długotrwałym bezrobociem. Jest to niepokojące zjawisko dla miasta Przemyśla, gdzie zauważalny jest znaczny odpływ młodzieży do innych polskich ośrodków miejskich i za granicę.

Drugim niepokojącym zjawiskiem jest długotrwałe bezrobocie, obserwowane w szczególności wśród osób starszych, które oznacza najprawdopodobniej marginalizację zawodową, a w konsekwencji być może nawet społeczną. Niepokojąca jest również sama struktura bezrobocia - osoby długotrwale bezrobotne, a zwłaszcza te pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy stanowią istotny odsetek w całej próbie osób bezrobotnych.

Analiza wyników badań wśród przedsiębiorców z powiatu przemyskiego

Cele badania i obszary badawcze

Analizy zawarte w niniejszym rozdziale odnoszą się do danych uzyskanych w wyniku realizacji bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych w przedsiębiorcami prowadzącymi działalność we wszystkich gminach powiatu przemyskiego. Łącznie badaniem objętych zostało 300 przedsiębiorców zatrudniających lub planujących w najbliższym czasie zatrudniać pracowników. Badanie prowadzone było na przełomie grudnia 2014 roku i stycznia 2015 roku. Wyniki badań ankietowych stanowią uzupełnienie informacji uzyskanych dzięki analizie danych zastanych.

Cele szczegółowe poniższej analizy to:

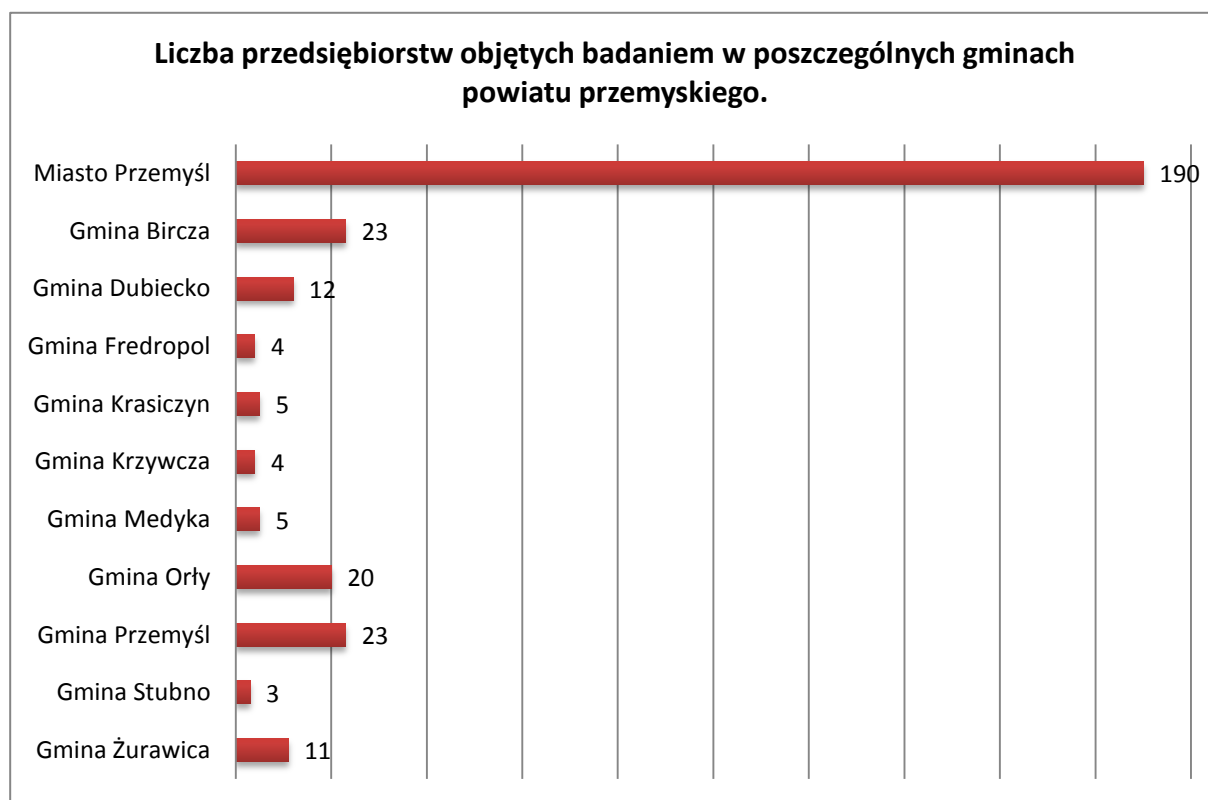
- 1) Określenie aktualnej sytuacji lokalnego rynku pracy wraz z prognozą jego rozwoju, w tym ocena wielkości i struktury przedsiębiorczości w powiecie przemyskim (miasto Przemyśl i powiat przemyski);
- 2) Określenie zmian zatrudnienia z uwzględnieniem planów zatrudnieniowych przedsiębiorstw działających na lokalnym rynku pracy;
- 3) Określenie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych lokalnego rynku pracy jako podstawy do planowania szkoleń i innych działań aktywizacyjnych.

Główne obszary badawcze w ramach poniższej analizy to:

- 1) Charakterystyka sektora lokalnej przedsiębiorczości;
- 2) Zapotrzebowanie na dodatkowych pracowników, określenie zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy;
- 3) Oczekiwania wobec przyszłych i obecnych pracowników.

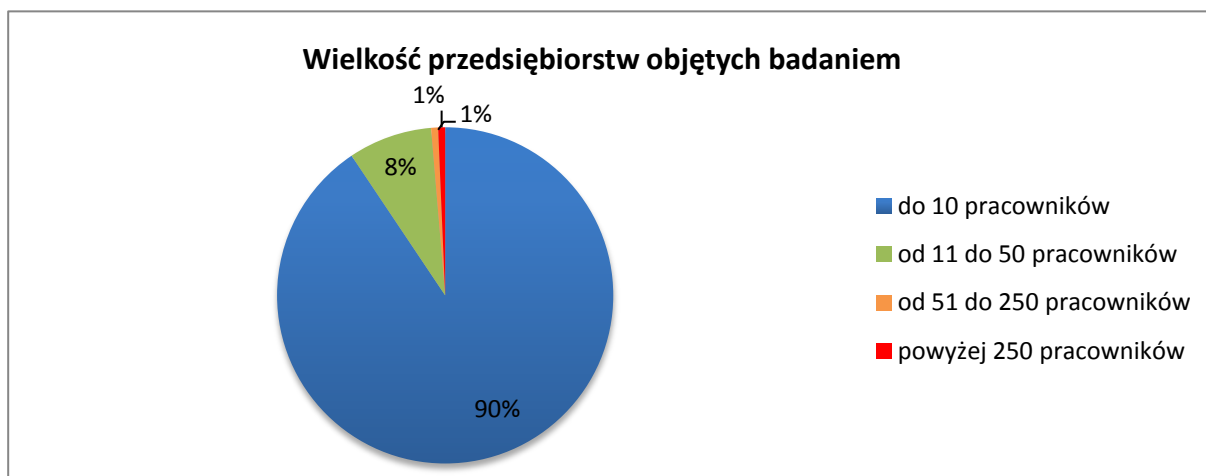
Charakterystyka podmiotów objętych badaniem

Realizując badanie dołożono starań by liczebność podmiotów gospodarczych z poszczególnych gmin znajdująca się w próbie badawczej była proporcjonalna do ogólnej liczby przedsiębiorstw działających w poszczególnych gminach. W konsekwencji zdecydowana większość ankiet, tj. 190, zrealizowana została z pracodawcami z obszaru miasta Przemyśla. W drugiej kolejności pod względem liczby podmiotów gospodarczych objętych badaniem, wymienić należy Gminę Bircza, Gminę Przemyśl (po 23) oraz Gminę Orły (20), następnie Gminę Dubiecko (12) i Gminę Żurawica (11). W pozostałych gminach powiatu przemyskiego realizowano nie więcej jak 5 ankiet, co wynika z mniejszej ogólnej liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w tych jednostkach terytorialnych.



Przyjęta próba badawcza przedsiębiorstw odzwierciedlać miała strukturę podmiotów gospodarczych w powiecie przemyskim nie tylko pod względem podziału terytorialnego, ale także wielkości przedsiębiorstw, wyrażanej w liczbie zatrudnianych pracowników. Biorąc pod uwagę fakt, iż w powiecie zdecydowanie dominują mikroprzedsiębiorstwa, tj. podmioty zatrudniające do 10 pracowników, są one najliczniejsze także w próbie badawczej i stanowią 90% ogółu podmiotów objętych badaniem. Pozostałe przedsiębiorstwa to: 24 firmy zatrudniające od 11 do 50 pracowników (8%)

oraz po 2 przedsiębiorstwa zatrudniające od 51 do 250 pracowników (1%) i powyżej 250 pracowników (1%).

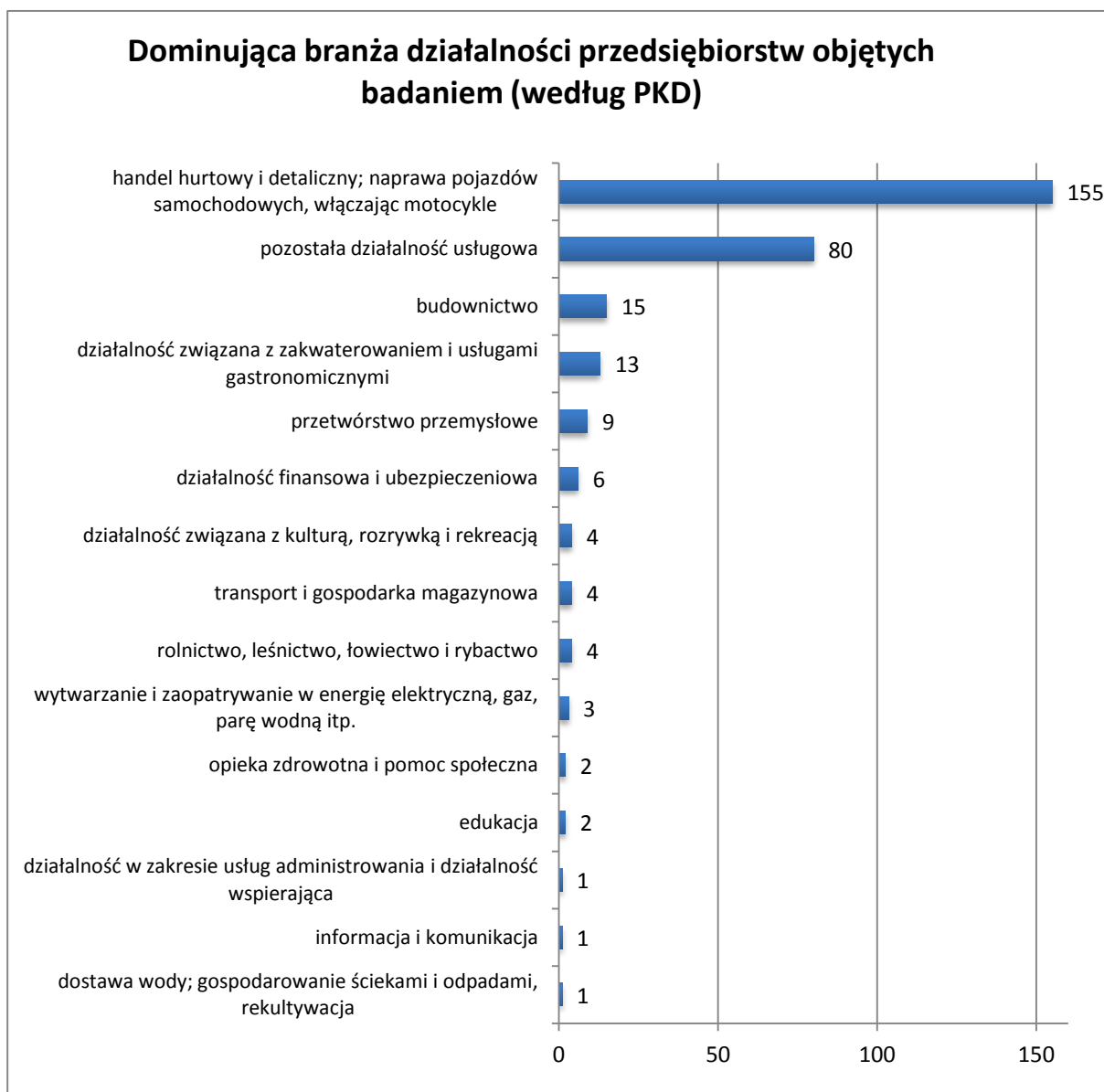


Przedsiębiorstwa liczące od 11 do 50 pracowników ankietowane były głównie na terenie miasta Przemyśla, choć liczniejsze były także w Gminie Bircza (4) oraz w Gminie Krzywczka (3). Przedsiębiorstwa zatrudniające od 51 do 250 pracowników ankietowano w Przemyślu i w Gminie Medyka, natomiast powyżej 250 pracowników – wyłącznie w stolicy powiatu.

Gmina, w której zlokalizowane jest przedsiębiorstwo objęte badaniem	Wielkość przedsiębiorstwa			
	do 10 pracowników	od 11 do 50 pracowników	od 51 do 250 pracowników	powyżej 250 pracowników
Miasto Przemyśl	174	13	1	2
Gmina Bircza	19	4	0	0
Gmina Dubiecko	11	1	0	0
Gmina Fredropol	4	0	0	0
Gmina Krasieczyn	5	0	0	0
Gmina Krzywczka	1	3	0	0
Gmina Medyka	4	0	1	0
Gmina Orły	19	1	0	0
Gmina Przemyśl	22	1	0	0
Gmina Stubno	2	1	0	0
Gmina Żurawica	11	0	0	0
Ogółem	272	24	2	2

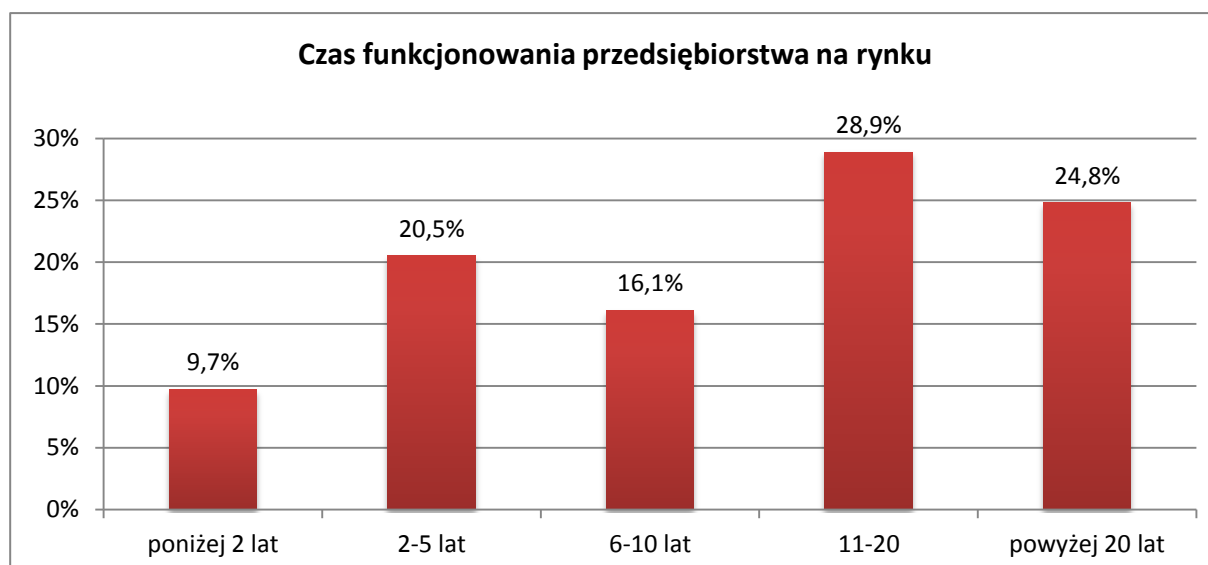
Próba badawcza z punktu widzenia branży, w której prowadzona jest działalność gospodarcza jest bardzo jednorodna. Zdecydowanie dominują przedsiębiorstwa zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów samochodowych (155 podmiotów) a następnie działalnością usługową (80 podmiotów), co stanowi łącznie 78% próby badawczej. Mało zróżnicowana próba jest

konsekwencją małego zróżnicowania branż w gospodarce powiatu. Oprócz dwóch dominujących branż, badaniem objęto także podmioty prowadzące działalność związaną z budownictwem (15), zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (13), przetwórstwem przemysłowym (9) oraz finansami i ubezpieczeniami (6). Kolejnych 9 branż reprezentowanych było przez maksymalnie 4 podmioty, co szczegółowo prezentuje poniższy wykres.



Bardzo pozytywnie przedstawia się długość funkcjonowania przedsiębiorstw na lokalnym rynku. Cecha ta nie stanowiła kryterium doboru podmiotów do badania, stąd jej rozkład nie jest wynikiem procedury badawczej ale odzwierciedleniem realnej długości działania przedsiębiorstw. Za pozytywny należy uznać fakt, iż niemal 54% firm funkcjonuje nieprzerwanie od ponad 10 lat, a więc posiadają one ugruntowaną pozycję na lokalnym rynku. Jednocześnie, co dziesiąta firma to firma

nowopowstała, a więc działająca nie dłużej jak 2 lata, co oznacza, że lokalny rynek nie jest zamknięty na nowe podmioty gospodarcze i istnieje wciąż obszar do zagospodarowania przez nowe przedsiębiorstwa.



Zestawienie informacji o okresie funkcjonowania przedsiębiorstw z ich wielkością, wyrażoną liczbą zatrudnianych pracowników, pokazuje, iż wszystkie przedsiębiorstwa większe, a więc zatrudniające powyżej 10 pracowników funkcjonują na rynku ponad 2 lata. Tym samym wszystkie „młode” firmy to firmy małe, liczące do 10 pracowników, co uznać należy za zjawisko niezbyt korzystne.

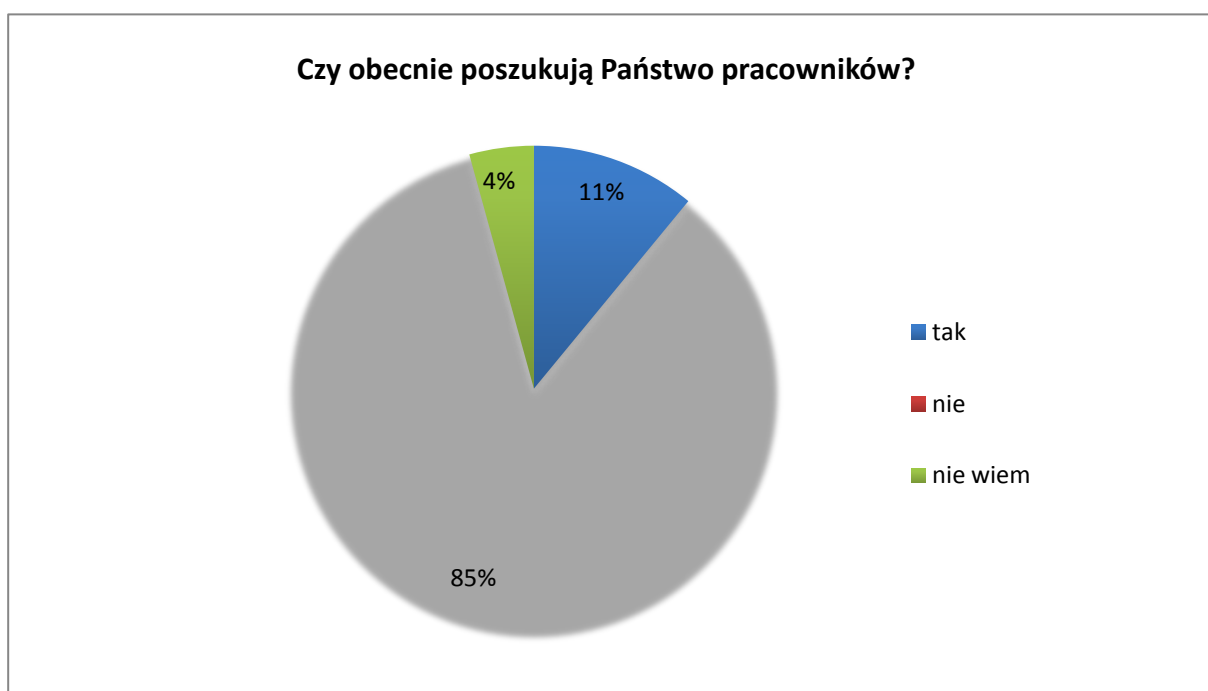
Czas funkcjonowania na rynku	Wielkość firmy				Ogółem
	do 10 pracowników	od 11 – 50 pracowników	od 51 – 250 pracowników	powyżej 250 pracowników	
Poniżej 2 lat	29	0	0	0	29
Od 2 do 5 lat	59	2	0	0	61
Od 6 do 10 lat	45	3	0	0	48
Od 11 do 20	79	6	0	1	86
Powyżej 20 lat	58	13	2	1	74
Ogółem	270	24	2	2	298

Z punktu widzenia branży, stwierdzić można, iż firmy powstające w okresie ostatnich 2 lat specjalizują się głównie w handlu, pozostałej działalności usługowej, a w pojedynczych przypadkach zajmują się gastronomią i zakwaterowaniem, działalnością kulturalno-rozrywkową oraz finansowo-ubezpieczeniową. Nie ma wśród najmłodszych firm reprezentantów branży budowlanej czy przetwórstwa przemysłowego, często reprezentowanych wśród firm o dłuższej historii działalności.

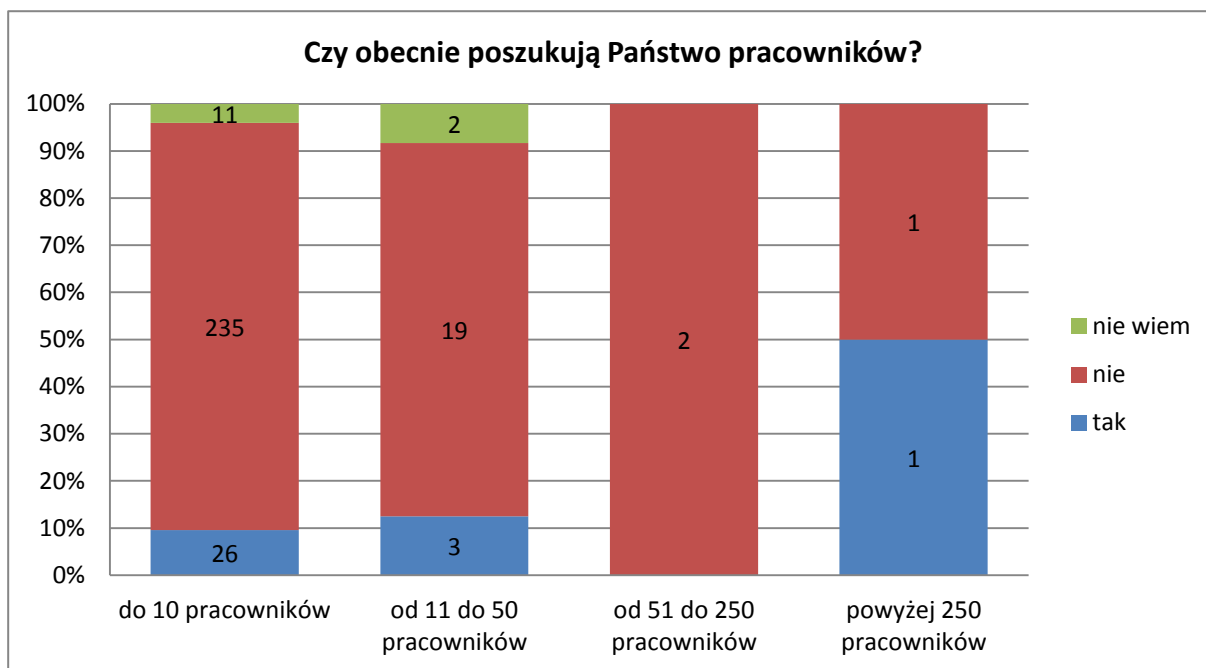
Zapotrzebowanie przedsiębiorstw na nowych pracowników

Pracodawcy, w ramach realizowanych wywiadów kwestionariuszowych, zostali poproszeni o udzielenie informacji o tym, czy obecnie (tj. na przełomie grudnia 2014 i stycznia 2015 roku) poszukują pracowników oraz o tym, czy planują zatrudniać nowych pracowników w ciągu najbliższego roku.

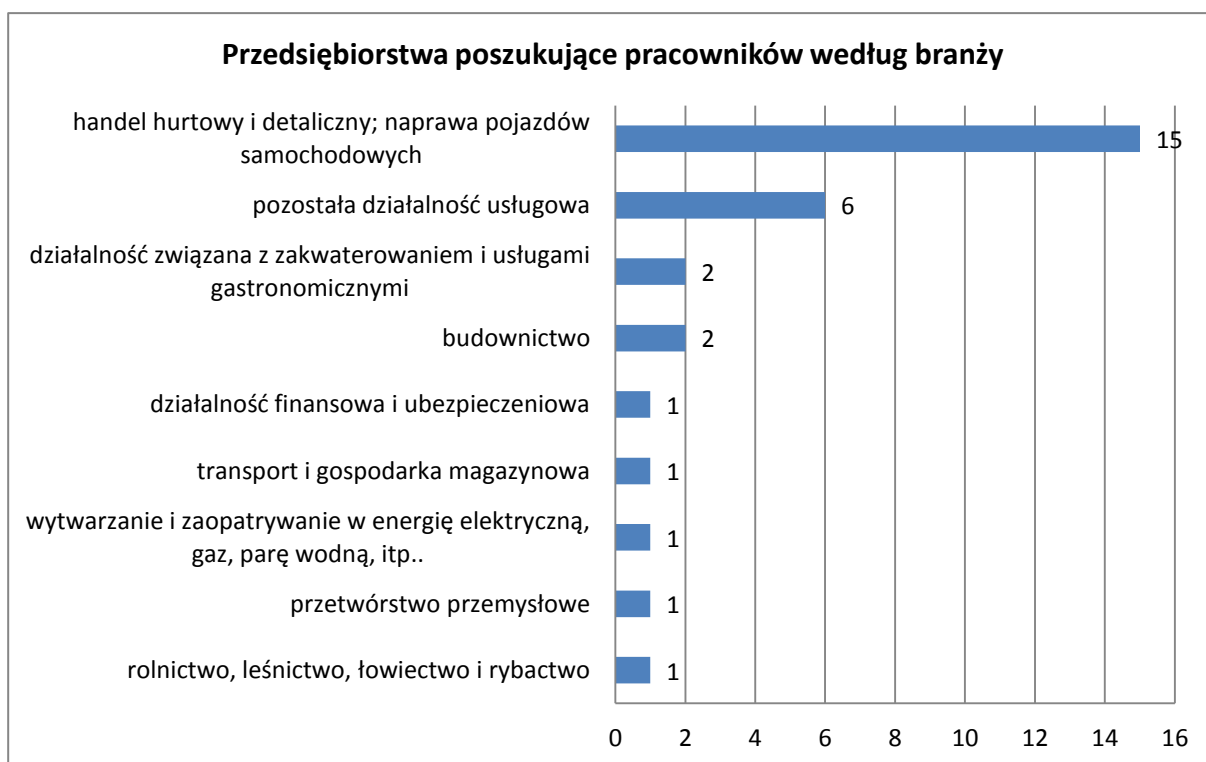
Jak pokazują uzyskane informacje, 11% ankietowanych pracodawców poszukiwało w momencie realizacji badania nowych pracowników, co jest wynikiem o 4 punkty procentowe wyższym, niż uzyskany w roku ubiegłym. Nie jest to wartość wysoka, jednak biorąc pod uwagę ogólną sytuację gospodarczą w Polsce i regionie, fakt, iż co dziesiąta firma prowadzi obecnie rekrutację uznać można za pozytywny.



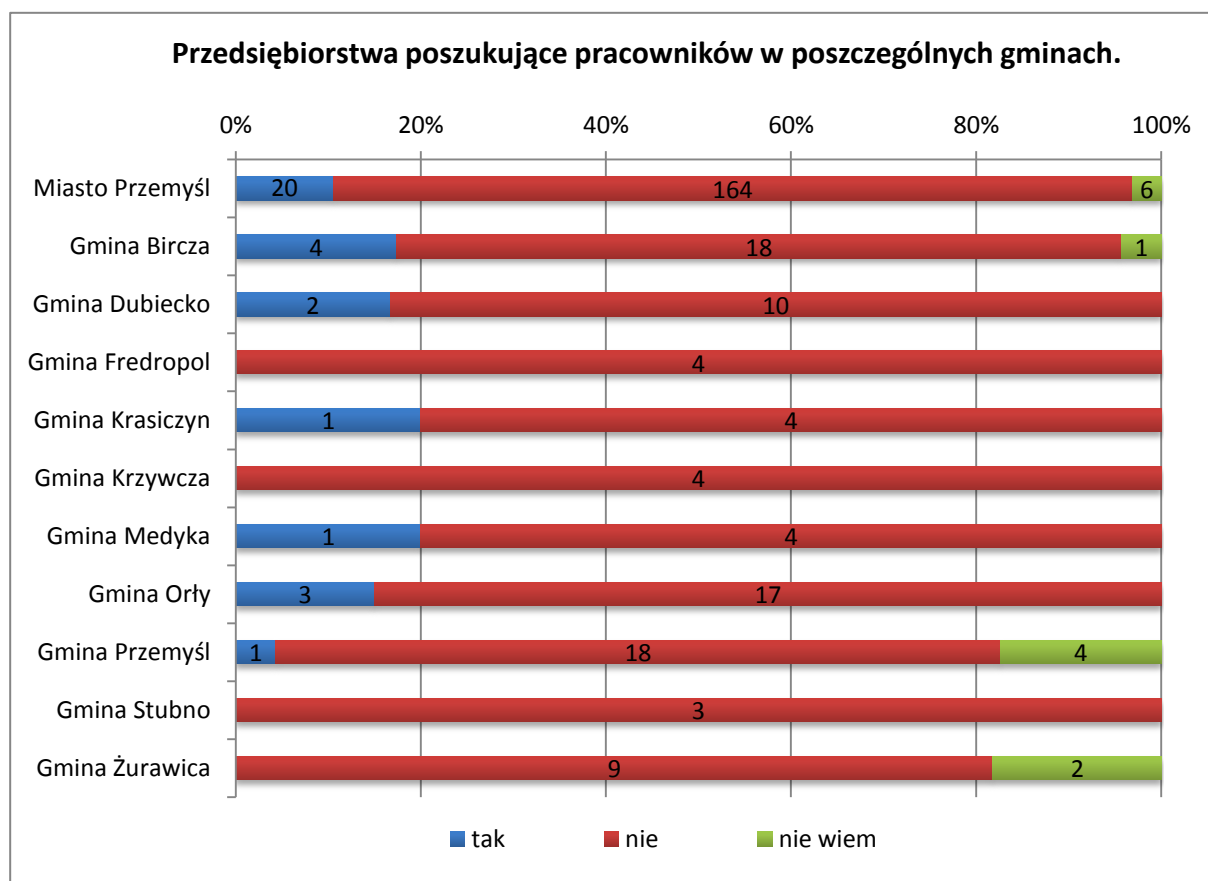
Zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosiło: 26 mikroprzedsiębiorstw, 3 przedsiębiorstwa liczące od 11 do 50 pracowników oraz 1 przedsiębiorstwo liczące ponad 250 pracowników, czyli łącznie 30 podmiotów. Nie widać większego zróżnicowania w częstotliwości poszukiwania nowych pracowników wśród mikroprzedsiębiorstw i większych firm. O ile wśród najmniejszych firm poszukiwanie pracowników zadeklarowało 9,6% ankietowanych, o tyle wśród firm zatrudniających od 11 do 50 pracowników – 12,5% ankietowanych, co nie stanowi znaczącej różnicy.



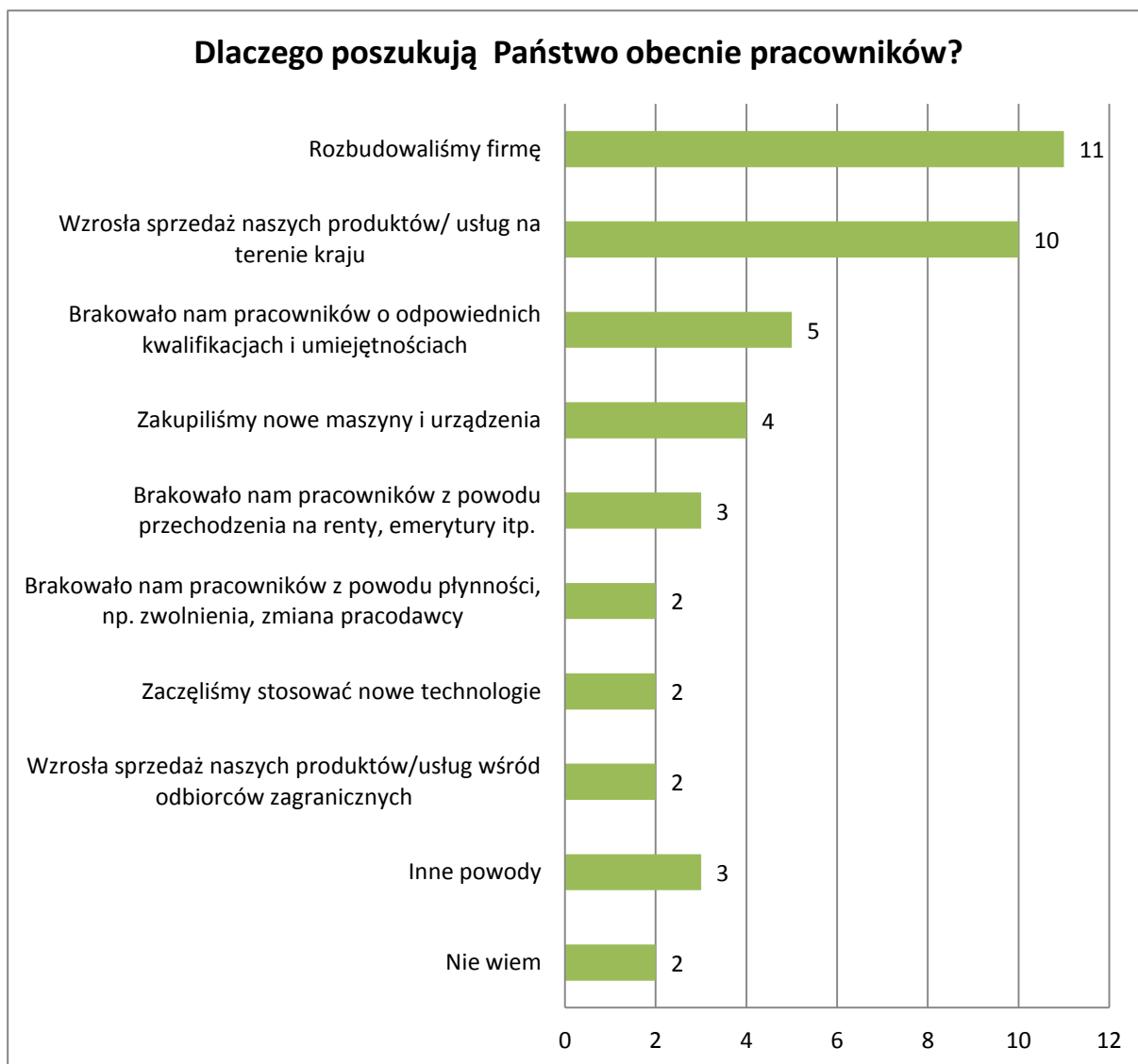
Nowych pracowników poszukuje najwięcej firm z branży „handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych” oraz „pozostała działalność usługowa”, co jest prostą konsekwencją faktu, iż są to branże najczęściej występujące powiecie i w próbie badawczej. Poszukiwanie nowych pracowników zgłosiły po 2 firmy z branży budowlanej oraz związanej z gastronomią i zakwaterowaniem oraz po 1 firmie z pięciu innych branż. Szczegółowy rozkład branż prezentuje poniższy wykres.



Uzyskane dane pokazują, iż pracodawców poszukujących pracowników z terenu miasta Przemyśla (20 firm), a w drugiej kolejności z Gminy Bircza (4 firmy) i Gminy Orły (3 firmy). W gminach: Fredropol, Krzywca, Stubno i Żurawica nie odnotowano przypadku poszukiwania przez pracodawcę nowych pracowników.



Pracodawców, którzy twierdząco odpowiedzieli na pytanie o poszukiwanie nowych pracowników, zapytano o powody, dla których pojawiło się zapotrzebowanie na utworzenie nowych etatów. Należy zaznaczyć, iż ankietowani przedsiębiorcy mogli wybrać z zaproponowanej listy więcej niż jedną przyczynę lub dopisać własną odpowiedź. Najczęściej pracodawcy uzasadniali potrzebę zatrudnienia nowej osoby rozbudową firmy (11 ankietowanych) oraz wzrostem sprzedaży produktów/usług oferowanych przez firmę w kraju (10 ankietowanych). Kilkakrotnie wskazywano na poszukiwanie pracowników ze względu na niedostateczne kwalifikacje osób aktualnie zatrudnionych (5 ankietowanych) oraz potrzebę obsługi nowo zakupionego sprzętu/urządzeń (4 ankietowanych). Listę wszystkich deklarowanych przyczyn poszukiwania nowych pracowników prezentuje poniższy wykres. Analizując te przyczyny stwierdzić można, iż w zdecydowanej większości mają one charakter rozwojowy, tzn. zatrudnienie wynika głównie z rozwoju przedsiębiorstw (rozbudowa, wzrost sprzedaży, zakup urządzeń, nowe technologie) a nie z rotacji pracowników spowodowanej emeryturami, zwolnieniami lekarskimi czy zwolnieniami.



Informacją istotną z punktu widzenia działań instytucji zajmujących się problematyką rynku pracy jest z pewnością to, ilu pracowników i w jakich zawodach poszukują pracodawcy z powiatu przemyskiego. Pracodawcy zapytani o to zagadnienie wymienili łącznie zapotrzebowanie na 65 pracowników w 27 zawodach. Zawody w poniższej tabeli zostały uporządkowane pod względem częstotliwości wskazań, tj. od najliczniej do najrzadziej wymienianych. Zdecydowanie najczęściej poszukiwani są sprzedawcy-kasjerzy. Wśród ankietowanych aż 12 firm zgłosiło aktualne zapotrzebowanie na pracownika w tym zawodzie – łącznie na 15 osób. Częściej poszukiwani są również farmaceuci (9 osób), drwale-pilarze (4 osoby), magazynierzy i serwisanci samochodowi (po 3 osoby).

Tylko w nielicznych przypadkach ankietowani pracodawcy wymieniali konkretne umiejętności, jakich oczekują od poszukiwanych pracowników. W większości umiejętności te bezpośrednio dotyczyły wskazanych wcześniej zawodów lub stanowisk.

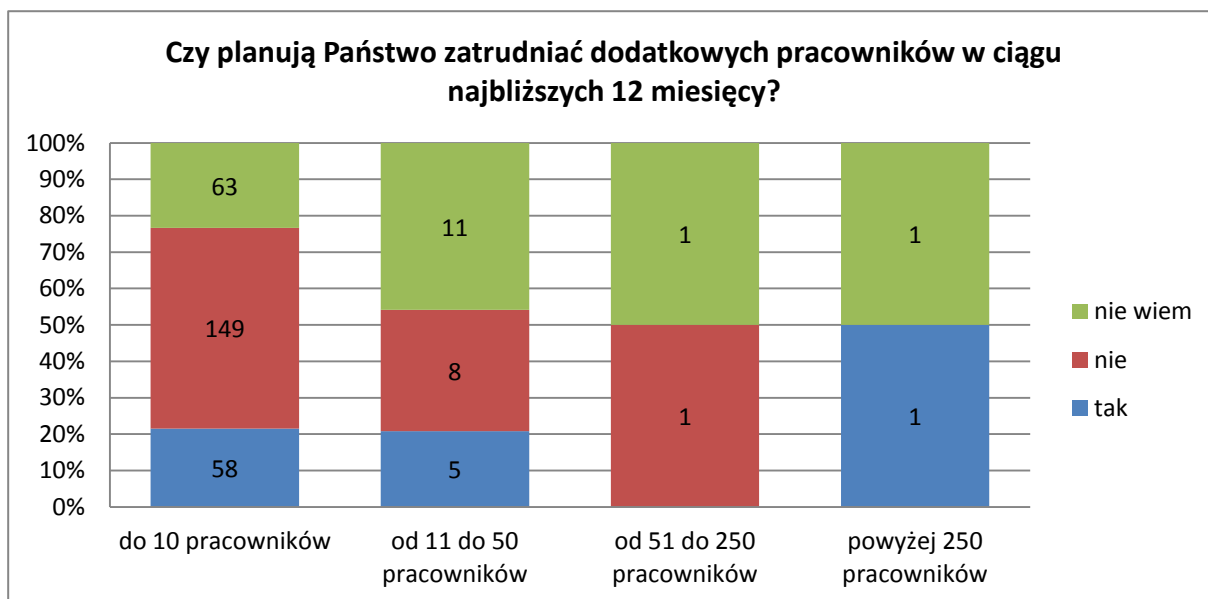
Zawód, w którym poszukiwani są pracownicy	Liczba firm zgłaszających zapotrzebowanie	Liczba poszukiwanych pracowników	Wymagane umiejętności
sprzedawca - kasjer	12	15	obsługa kasy fiskalnej
farmaceuta	3	9	znajomość produktów farmaceutycznych, obsługa kasy fiskalnej
drwal-pilarz	2	4	umiejętność obsługi piły motorowej, ścinki drewna, prawo jazdy
magazynier	1	3	-
serwisant samochodowy	2	3	-
doradca klienta	2	2	obsługa komputera, dobra komunikacja z klientem
elektronik	1	2	reabbling BGA
fotograf	1	2	-
kelner	1	2	-
kierowca	1	2	-
kierowca - sprzedawca	1	2	prawo jazdy, znajomość instalacji wod. - kan.
mechanik samochodowy	2	2	naprawa pojazdów, znajomość mechaniki samochodowej
optometrysta	1	2	-
pomoc kuchenna	2	2	-
architekt	1	1	-
cieśla	1	1	-
florysta	1	1	-
grafik-projektant	1	1	-
handlowiec	1	1	-
kierowca C+E	1	1	prawo jazdy C+E
operator rozściełacza	1	1	obsługa rozściełacza
operator walca	1	1	doświadczenie w obsłudze walca
piekarz	1	1	-
pracownik biurowy	1	1	-
stolarz	1	1	-
technik serwisant	1	1	znajomość elektroniki, uprawnienia SEP
webmaster	1	1	znajomość HTML, PHP, JS, grafiki komputerowej
Ogółem		65	

Pracodawców z obszaru powiatu przemyskiego zapytano także o to, czy planują zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy, co pozwala rozszerzyć perspektywę czasową analiz sytuacji zatrudnieniowej. O ile w momencie badania pracowników poszukiwało 11% praco-

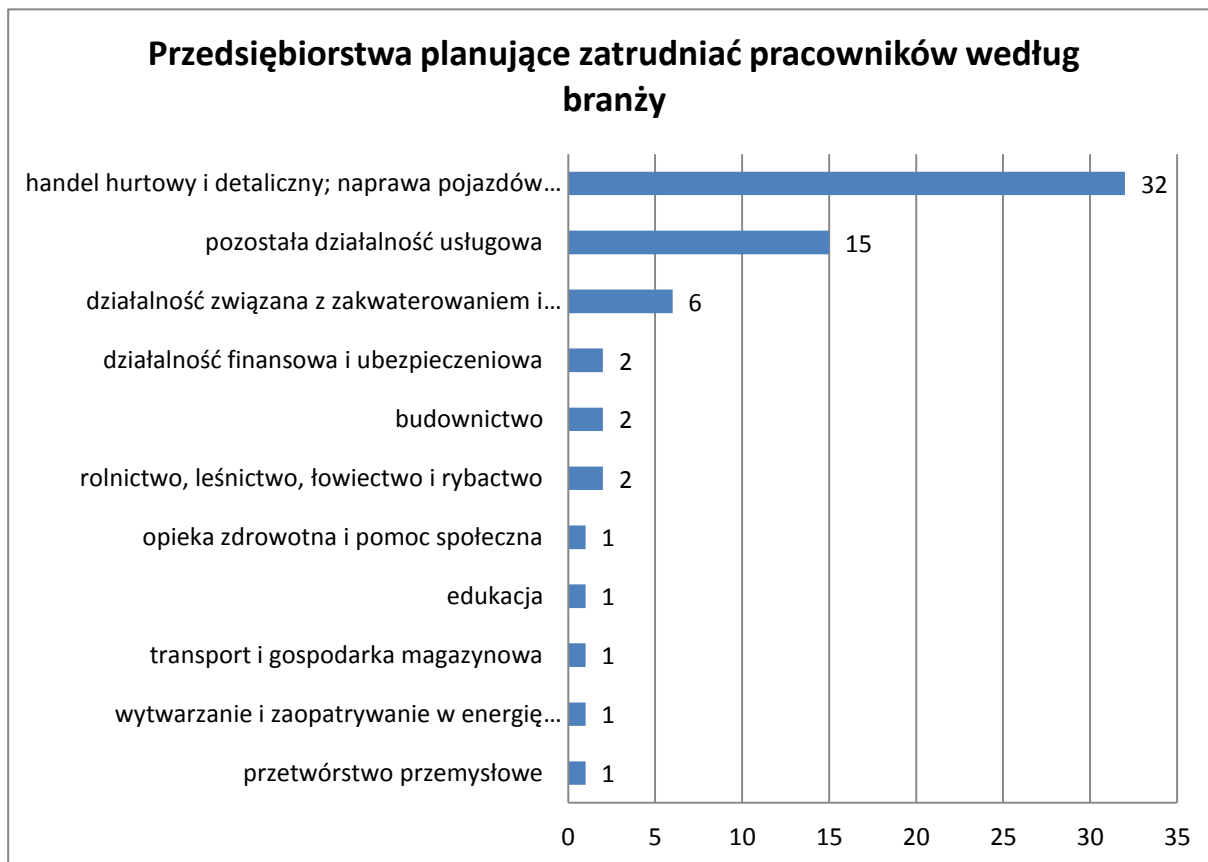
dawców , o tyle w perspektywie najbliższego roku plany zatrudnieniowe deklarowane są przez dwukrotnie większy odsetek pracodawców. Łącznie 64 pracodawców, tj. 22% objętych badaniem zadeklarowało, iż planuje przyjąć do pracy nowych pracowników w ciągu 12 miesięcy. Co więcej ¼ ankietowanych nie ma jeszcze sprecyzowanego zdania w tej sprawie, więc w grupie tej mogą również znajdować się potencjalni zatrudniający. Warto również zauważyć, iż odsetek pracodawców deklarujących, iż nie planują zatrudnienia jest niższy o 7 punktów procentowych w stosunku do roku ubiegłego. Przypuszczać więc można, iż sytuacja ekonomiczna lokalnych przedsiębiorstw uległa poprawie w stosunku do roku ubiegłego, co przekłada się na większą otwartość na nowych pracowników.



Zauważyć również można, iż plany zatrudnieniowe nie różnicują przedsiębiorstw zatrudniających do 10 pracowników (21,5% planuje zatrudnianie) oraz przedsiębiorstw od 11 do 50 pracowników (20,8%). Jest to fakt pozytywny, biorąc pod uwagę, iż mikroprzedsiębiorstwa stanowią zdecydowaną większość podmiotów gospodarczych w powiecie przemyskim. Warto również zauważyć, iż w roku ubiegłym deklarowane plany zatrudnieniowe były znacznie rzadsze w mikroprzedsiębiorstwach niż w większych firmach, stąd zaobserwowane zniwelowanie różnic dodatkowo wzmacnia pozytywny odbiór uzyskanych w roku bieżącym wyników.



Plany zatrudnieniowe zadeklarowali przedstawiciele przedsiębiorstw z 11 branż, najczęściej z branży „handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych” (32 firmy) oraz „pozostała działalność usługowa” (15 firm), choć licznie reprezentowana była również branża związana z zakwaterowaniem i gastronomią (6 firm). Listę wszystkich branż, w których deklarowano plany zatrudnieniowe zaprezentowano na poniższym wykresie.



W wyniku badania kwestionariuszowego pozyskano informacje na temat tego, ilu pracowników i w jakich zawodach pracodawcy planują zatrudniać w najbliższym roku. Łącznie zadeklarowano plany zatrudnienia 119 pracowników reprezentujących 48 zawodów. Ponownie najliczniej deklarowano chęć zatrudnienia sprzedawców-kasjerów (24 osoby), a w drugiej kolejności farmaceutów (9 osób). Liczniej wymieniano także takie zawody/stanowiska jak: handlowiec (6 osób), kierowca, pomoc kuchenna, pracownik fizyczny (po 5 osób) oraz drwal-pilarz (4 osoby). Zestawienie danych dotyczących liczby firm planujących zatrudnienie i liczby pracowników przewidzianych do zatrudnienia pokazuje, iż tylko w nielicznych przypadkach pracodawcy deklarowali zatrudnienie więcej niż 1 pracownika.

Widoczne jest również zróżnicowanie profilu poszukiwanych pracowników pod kątem poziomu posiadanych kwalifikacji, tj. od stanowisk nie wymagających wykształcenia (np. pracownik fizyczny, drwal) przez stanowiska wymagające wykształcenia zawodowego (cieśla, murarz, piekarz), wykształcenia średniego ogólnego lub zawodowego (pracownik biurowy, sprzedawca) po wykształcenie wyższe (lekarz, psycholog, socjolog). Przeważają jednak zawody/stanowiska nie wymagające wykształcenia wyższego, co stawia w trudnej sytuacji rosnące rzesze absolwentów uczelni wyższych.

Zawód, w którym w ciągu 12 m-cy poszukiwani będą pracownicy	Liczba firm planujących zatrudnienie	Liczba poszukiwanych pracowników	Wymagane umiejętności
sprzedawca, kasjer	17	24	obsługa kasy fiskalnej, obsługa klienta, komunikatywność, obsługa komputera
farmaceuta	3	9	kwalifikacje farmaceuty + kasa fiskalna
handlowiec	4	6	nawiązywanie kontaktów handlowych
kierowca	4	5	dyspozycyjność, uprawnienia do jazdy, odpowiedzialność
pomoc kuchenna	4	5	gotowanie, zmywanie, sprzątanie
pracownik fizyczny	1	5	-
drwal, pilarz	2	4	obsługa piły motorowej, prawo jazdy, ścinka drzew
doradca klienta	3	3	dobra aparycja, umiejętności interpersonalne
florysta	3	3	-
krawiec	3	3	-
magazynier	1	3	logiczne myślenie, pracowitość
mechanik samochodowy	3	3	naprawa pojazdów
barman	2	2	doświadczenie za barem
elektronik	1	2	reabbling BGA
fotograf	1	2	-
kelner	1	2	-

kosmetyczka	2	2	pielęgnacja rzęs, zabiegi na twarz i ciało, doświadczenie, kurs stylizacji paznokci
kucharz	2	2	gotowanie
lekarz stomatolog	1	2	wykształcenie wyższe kierunkowe
piekarz	2	2	umiejętność pieczenia chleba
przedstawiciel handlowy	1	2	wykształcenie medyczne, specjalistyczne
wagowy, serwisant	1	2	-
cieśla	1	1	-
elektryk - sprzedawca	1	1	znajomość branży elektrycznej, dyspozycyjność
elektryk, informatyk	1	1	obsługa klienta, życzliwość
fotograf - kamerzysta	1	1	grafika komputerowa, znajomość oprogramowania
fryzjer	1	1	umiejętność strzyżenia i farbowania
grafik	1	1	-
kierowca C+E	1	1	prawo jazdy C+E
księgowy	1	1	-
masażystka	1	1	umiejętność masażu
murarz	1	1	nie może pić alkoholu i palić papierosów
ogrodnik	1	1	-
operator rozścielacza	1	1	obsługa rozścielacza
operator walca	1	1	doświadczenie w obsłudze walca
pizzer	1	1	-
pracownik biurowy	1	1	administrowanie
optometrysta	1	1	wykształcenie techniczne, umiejętności manualne
pracownik produkcji	1	1	-
psycholog	1	1	-
pracownik do prac remontowo-wykończeniowych	1	1	-
serwisant	1	1	-
socjolog	1	1	analiza statystyczna danych, prowadzenie badań społecznych
sprzedawca - magazynier	1	1	logiczne myślenie, pracowitość
stolarz	1	1	-
technik serwisant	1	1	znajomość elektroniki
webmaster, grafik	1	1	znajomość języków programowania
zawód związany z finansami	1	1	minimalna wiedza na tematy finansowe
Ogółem		119	

Pracodawcy najczęściej oczekują konkretnych umiejętności związanych bezpośrednio z zawodem lub konkretnego wykształcenia kierunkowego, jednak wskazują także na posiadanie doświadczenia zawodowego oraz na cechy osobowościowe niezbędne w określonej pracy, takie jak komunikatywność, pracowitość, dyspozycyjność czy życzliwość. Wymieniono także takie cechy pracowników jak dobra aparycja czy brak nałogów (osoba nie pijąca alkoholu i nie paląca papierosów).

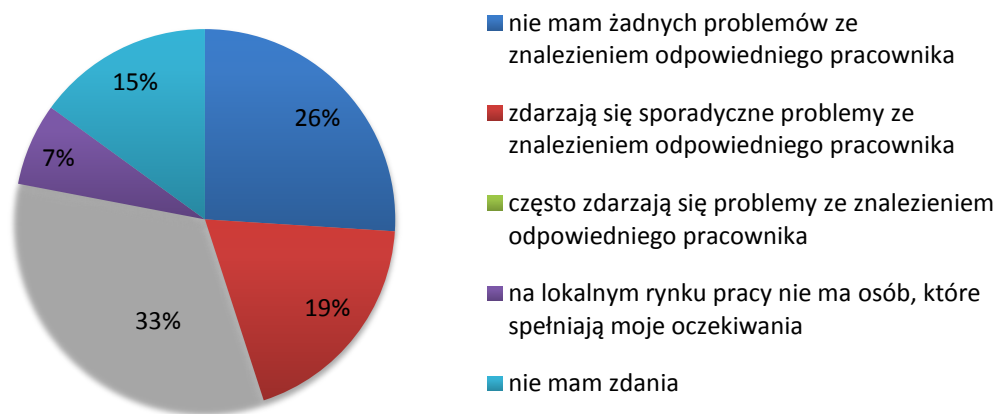
Dostępność pracowników i preferencje zatrudnieniowe pracodawców

Dotychczasowe analizy dają obraz zapotrzebowania na nowych pracowników, jakie pracodawcy zgłaszają na lokalnym rynku pracy. Określono skalę zapotrzebowania oraz zawody, w jakich poszukiwani są (lub będą w najbliższym czasie) pracownicy. Kolejnym krokiem wydaje się więc kwestia dostępności odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy. Ocena tej kwestii ma charakter subiektywny i opiera się na odpowiedziach udzielonych przez pracodawców na pytanie o obecną sytuację na lokalnym rynku pracy pod względem możliwości znalezienia odpowiedniego pracownika.

Rozkład udzielonych odpowiedzi pokazuje, iż pomimo znacznego poziomu bezrobocia w powiecie przemyskim pracodawcy doświadczają problemów ze znalezieniem pracowników spełniających ich oczekiwania w zakresie kwalifikacji, czy doświadczenia. Najliczniejsza grupa przedsiębiorców objętych badaniem (tj. 1/3 ankietowanych), zadeklarowała, iż problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zdarzają się często, co piąty przedsiębiorca doświadczył sporadycznych problemów ze znalezieniem pracownika, a co czternasty uważa, iż na lokalnym rynku pracy w ogóle nie ma osób, które spełniałyby jego oczekiwania. Tym samym tylko ¼ przedsiębiorców uważa, iż znalezienie odpowiedniego pracownika w powiecie przemyskim nie stanowi żadnego problemu.

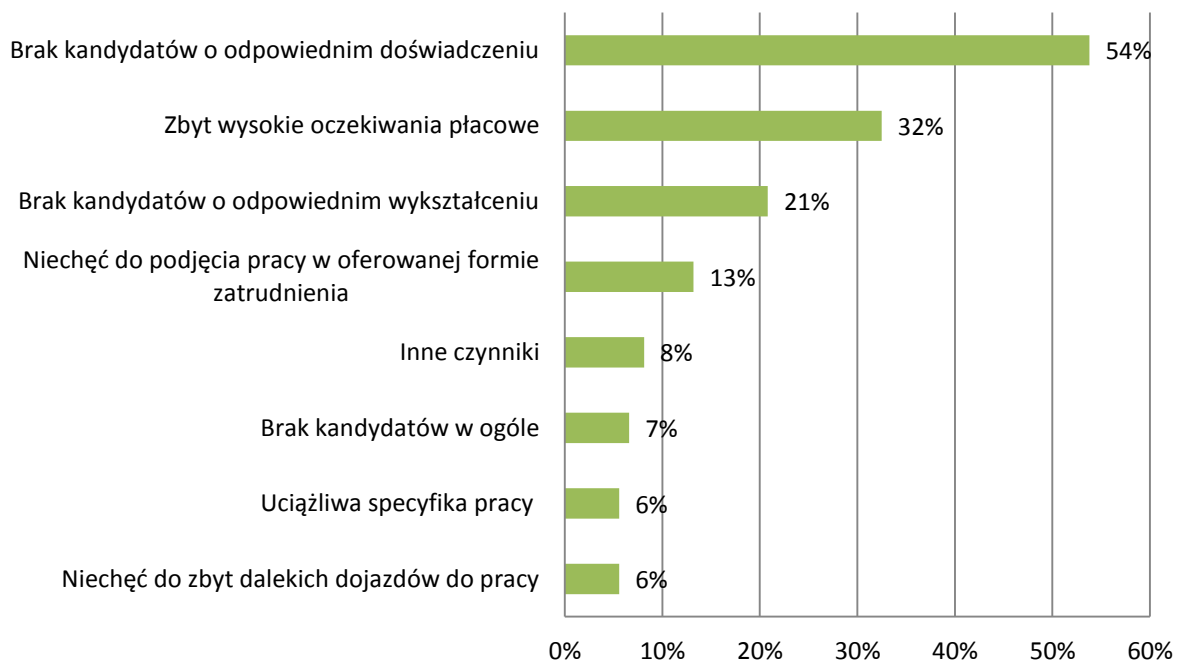
Warto zauważyć, iż ocena dostępności pracowników na lokalnym rynku pracy pogorszyła się w stosunku do roku ubiegłego, gdyż odsetek pracodawców nie odczuwających problemów lub odczuwających je sporadycznie zmalał o 12%, a odsetek deklarujących częste występowanie problemu wzrósł o 8%. Trudno więc podtrzymać wcześniejsze wnioski o tym, iż rynek powiatu przemyskiego jest rynkiem pracodawcy, gdyż uzyskane wyniki sugerują, że mamy do czynienia z dużym niedostosowaniem kwalifikacji, kompetencji, postaw i oczekiwań osób bezrobotnych w stosunku do potrzeb pracodawców. Przypuszczenie to potwierdzają również informacje uzyskane w odpowiedzi na pytanie o najczęstszy powód problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika. Pracodawcy, którzy deklarowali tego typu problemy wymieniali najczęściej brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu zawodowym (54% przedsiębiorców) a często także brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu (21%).

Ocena dostępności pracowników na lokalnym rynku pracy



Co trzeci pracodawca miał problem ze zbyt wygórowanymi oczekiwaniami płacowymi kandydatów, a 7% spotkało się z problemem braku jakichkolwiek kandydatów. Warto też podkreślić niepokojący fakt, iż 13% pracodawców dostrzegало niechęć kandydatów do podjęcia pracy w oferowanej formie, a najczęstszą odpowiedzią wymienianą w kategorii „inne czynniki” był „brak chęci do podjęcia pracy w ogóle”, a więc wizyty w celu wypełnienia obowiązku stawienia się na rozmowę kwalifikacyjną nałożonego osobie bezrobotnej przez urząd pracy, bez rzeczywistej chęci zdobycia zatrudnienia przez te osobę.

Z czego wynikają trudności ze znalezieniem pracowników?



Problemy z odległym dojazdem do miejsca pracy czy uciążliwym charakterem tej pracy nie stanowią częściej przyczyny problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika. Wśród innych odpowiedzi (oprócz poglądu o braku chęci podjęcia zatrudnienia) wymieniano takie problemy jak: brak zaangażowania, brak predyspozycji do zawodu, brak zainteresowania dziedziną, której praca dotyczy, nie wzbudzanie zaufania u pracodawcy oraz chęć wykorzystania pracodawcy by uzyskać prawo do zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego czy świadczenia rehabilitacyjnego.

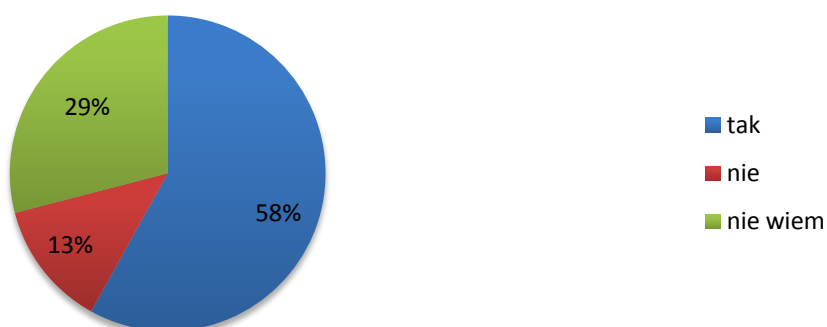
Pracodawcy, deklarujący problemy ze znalezieniem pracowników spełniających ich oczekiwania, wymienili łącznie 53 zawody, w przypadku których doświadczali tego typu problemów. Zdecydowanie najczęściej (38 wskazań) wymieniano problem ze znalezieniem sprzedawcy-kasjera, co wynika nie tyle ze szczególnych braków kompetencji w tym zawodzie, ale z najczęstszym zatrudnianiem tego typu pracowników. Liczniej wymieniano także problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika do pracy jako florysta, krawiec, mechanik samochodowy, kosmetyczka oraz kucharz (od 4 do 6 wskazań).

Zawód, w którym pracodawcy mieli problem ze znalezieniem odpowiedniego pracownika	Liczba pracodawców
sprzedawca, kasjer	38
florysta	7
krawiec	6
mechanik samochodowy	6
kosmetyczka	5
kucharz, szef kuchni	4
blacharz	3
kierowca	3
ogrodnik	3
operator maszyn budowlanych i drogowych	3
barman	2
budowlaniec	2
fotograf	2
handlowiec	2
kelner-barman	2
lakiernik	2
magazynier	2
piekarz	2
pracownik sektora finansowego	2
pracownik stacji paliw, obsługa dystrybutorów paliwa	2
technik - monter	2
asystent stomatologa	1
doradca klienta	1
doradca podatkowy	1
elektromechanik, mechatronik	1

grafik	1
instruktor tańca	1
kierowca z kat. C+E	1
kierowca, sprzedawca	1
kierowca z kat. D	1
kolejarz-spedycja	1
majster budowlany z wykształceniem	1
mechanik-wulkanizator	1
mistrz fryzjerstwa z doświadczeniem	1
monter instalacji grzewczych i sanitarnych	1
murarz	1
operator CNC (maszyn sterowanych numerycznie)	1
optometrysta	1
optyk	1
osoba z uprawnieniami chłodniczymi	1
pilarz-drwal	1
pomoc kuchenna	1
recepjonista	1
rzeźnik-wędliniarz	1
sprzedawca w sklepie rowerowym	1
sprzedawca, kasjer ze znajomością krawiectwa i pasmanterii	1
stolarz	1
ślusarz	1
technik - serwisant	1
technik farmacji	1
webmaster	1
wychowawca przedszkolny	1
złotnik	1

W poprzednim rozdziale wykazywano, iż pracodawcy poszukujący pracowników lub planujący ich zatrudnienie w najbliższym roku pytani o umiejętności, jakich oczekują od kandydatów oprócz konkretnych kwalifikacji zawodowych wymieniali często kompetencje miękkie. Zadano im więc dodatkowe pytanie o to, czy podczas rekrutacji będą brali pod uwagę cechy inne niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe, a w przypadku odpowiedzi twierdzącej proszono o wskazanie tych cech. Tylko 13% przedsiębiorców stwierdziło, iż cechy inne niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe nie są dla nich istotne w przypadku nowo zatrudnianych pracowników, choć zaznaczyć należy, iż niemal co trzeci ankietowany nie miał w tej kwestii sprecyzowanej opinii.

Czy będą Państwo brać pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?



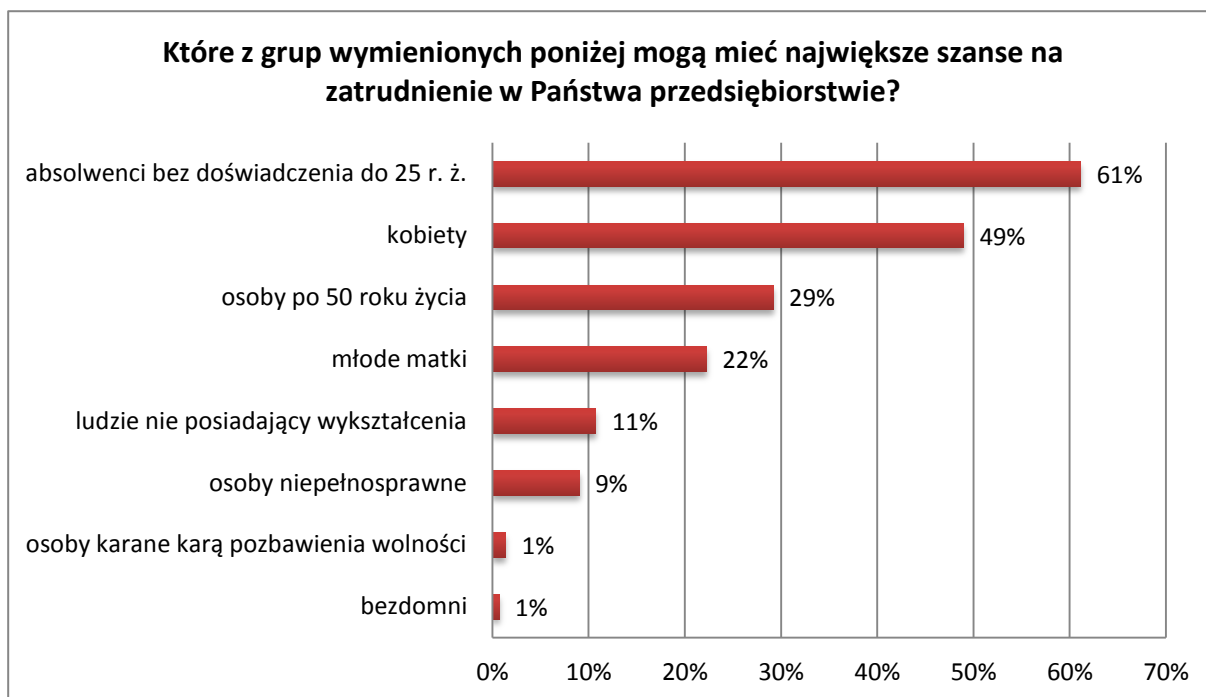
Większość respondentów (58%) deklaruje, że inne cechy będą dla nich istotne, a najczęściej wymieniano komunikatywność i pracowitość, a w drugiej kolejności: kreatywność, otwartość, sumienność, dyspozycyjność i punktualność. Wśród oczekiwanych cech pojawiły się także wskazania odnoszące się do płci (kobieta), wieku kandydatów (do 40 lat) oraz ich wyglądu (miła aparycja).

Poszukiwane cechy pracowników	Liczba
komunikatywność	5
pracowitość	3
kreatywność	2
otwartość	2
sumienność	2
dyspozycyjność	2
punktualność	2
fachowość	1
logika myślenia	1
podejście do pracy	1
płeć - kobieta	1
umiejętność pracy z klientem	1
prawo jazdy	1
wiek - do 40 lat	1
życzliwość wobec klienta	1
obowiązkowość	1
miła aparycja	1

Biorąc pod uwagę zgłaszane przez znaczny odsetek pracodawców problemy ze znalezieniem kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach, zapytano ich czy zatrudniliby osoby bezrobotne, które zostały przeszkolone pod kątem poszukiwanych w danej firmie kwalifikacji i umiejętności. Wynik uznać należy za bardzo pozytywny, gdyż aż 88% pracodawców zadeklarowało, iż byłoby zainteresowani tego typu pracownikami, a tylko 8% udzieliło odpowiedzi negatywnej na tak sformułowane pytanie.



Poproszono także pracodawców by określili jakie grupy osób bezrobotnych miałyby największe szanse na zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie, dając możliwość wyboru maksymalnie trzech, spośród 8 kategorii osób bezrobotnych o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Pracodawcy zdecydowanie najczęściej wskazywali, iż największe szanse na zatrudnienie w ich firmie miałyby osoby młode (do 25 roku życia) - pomimo braku doświadczenia zawodowego (61% przedsiębiorców). W drugiej kolejności wskazywano na kobiety (49%), a następnie na osoby po 50 roku życia (29%) oraz młode matki (22%). Znacznie gorzej wyglądają szanse zatrudnieniowe pozostałych czterech grup. Średnio co dziesiąty pracodawca brałby pod uwagę w procesie rekrutacji osoby bez wykształcenia oraz osoby niepełnosprawne, natomiast osoby karane karą pozbawienia wolności oraz osoby bezdomne nie mają większych szans na zatrudnienie – wskazał ich zaledwie 1% ankietowanych przedsiębiorców.

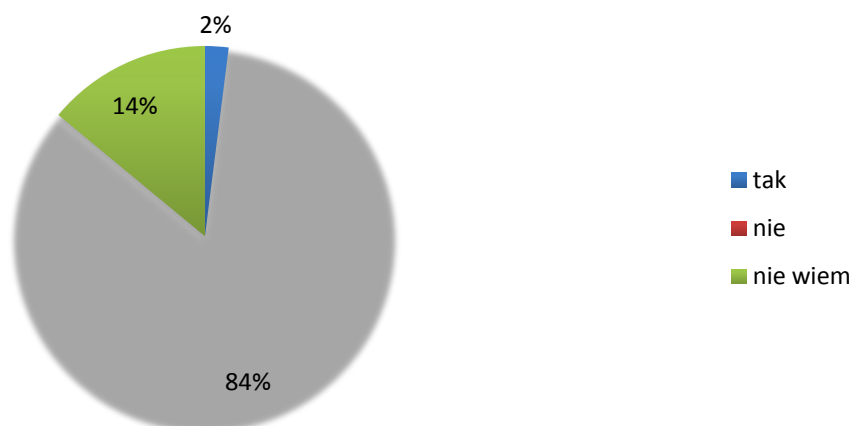


Plany redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu przemyskiego

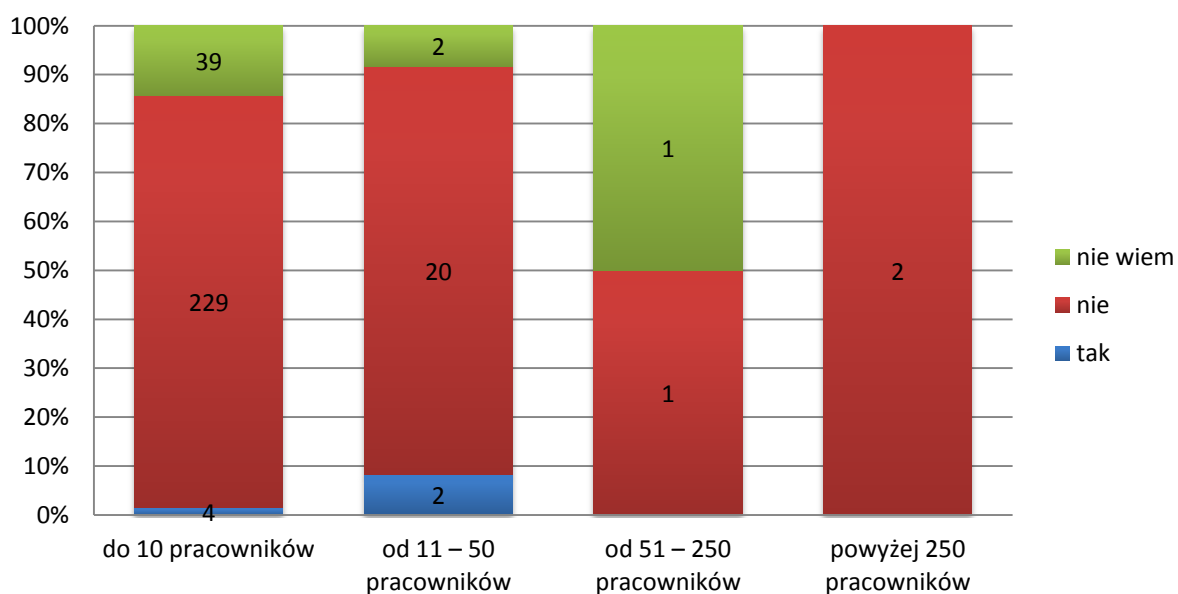
Sytuacja na lokalnym rynku pracy uzależniona jest nie tylko od liczby nowych miejsc pracy, ale także od liczby miejsc pracy, które zostaną zlikwidowane, stąd warto poświęcić uwagę planom pracodawców dotyczącym zwalniania pracowników. W ramach badania kwestionariuszowego zadano pracodawcom pytanie o to, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą zwalniać pracowników. Uzyskany rozkład odpowiedzi uznać należy za bardzo pozytywny, gdyż tylko w przypadku 2% podmiotów gospodarczych odpowiedź na tak sformułowane pytanie jest pozytywna, a więc zwolnienia przewiduje zaledwie 6 spośród 300 przedsiębiorstw objętych badaniem.

Zestawienie informacji o planach redukcji zatrudnienia z wielkością przedsiębiorstw pokazuje, iż zwolnienia dotyczyć będą raczej małych i średnich podmiotów, natomiast w przedsiębiorstwach liczących powyżej 50 pracowników zwolnienia nie są planowane. Częstotliwość deklarowanych zwolnień większa jest w przedsiębiorstwach zatrudniających od 11 do 50 pracowników (8% firm z tej kategorii planuje zwolnienia) niż w mikroprzedsiębiorstwach, gdzie redukcję etatów przewiduje 1,5% podmiotów.

Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą Państwo zwalniać pracowników?



Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą Państwo zwalniać pracowników?



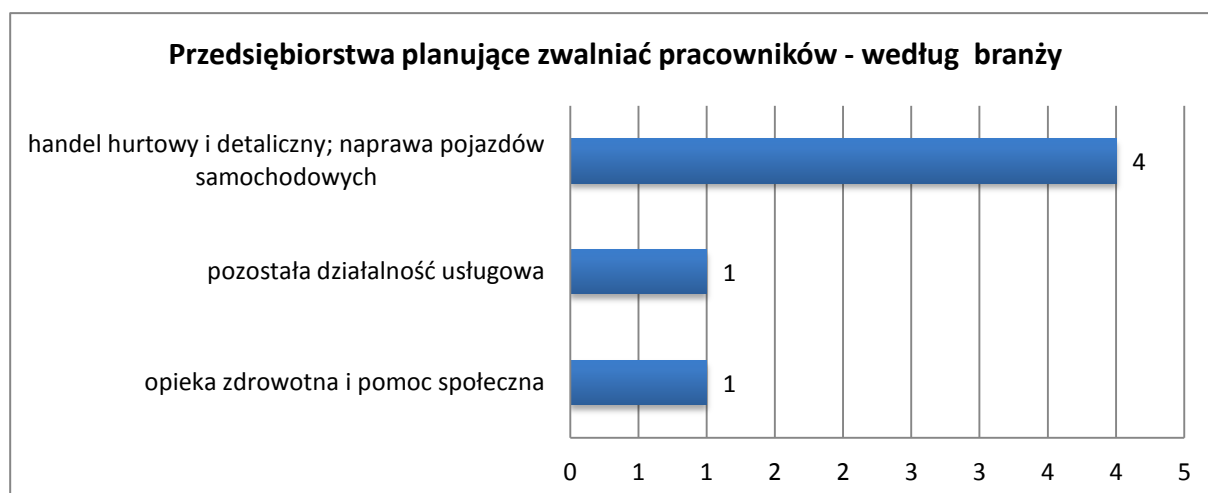
Za pozytywny uznać należy także fakt, iż w pięciu- spośród sześciu przedsiębiorstw planujących redukcję etatów – zwolnienie dotyczyć będzie tylko jednego pracownika, w jednym przypadku zadeklarowano konieczność likwidacji dwóch etatów. Zwolnienia dotyczyć będą w dwóch przypadkach sprzedawców, a w pojedynczych przypadkach zawodu krawca, recepcjonistki i piekarza. W jednym przypadku nie określono jakiego zawodu dotyczyć będzie zwolnienie.

W badanych firmach w ciągu najbliższego roku do zwolnienia przewidziano łącznie 7 pracowników, co przy ekstrapolacji na całą populację przedsiębiorstw w powiecie przemyskim daje około 220 pracowników, którzy mogą utracić zatrudnienie. Zaznaczyć trzeba, iż jest to wynik niemal cztero-

krotnie niższy niż w roku ubiegłym, kiedy to wśród 300 badanych przedsiębiorstw zadeklarowano plany likwidacji aż 26 etatów.

Zawód, w którym planowane są zwolnienia	Liczba firm planujących zwolnienia	Liczba pracowników do zwolnienia
krawcowa, krawiec	1	1
recepjonistka	1	1
sprzedawca	2	2
piekarz - sprzedawca	1	2
brak danych	1	1
Ogółem	6	7

Redukcja etatów dotyczy 4 przedsiębiorstw z branży handlowej, 1 przedsiębiorstwa z branży „pozostała działalność usługowa” oraz 1 z branży „opieka zdrowotna i pomoc społeczna”.



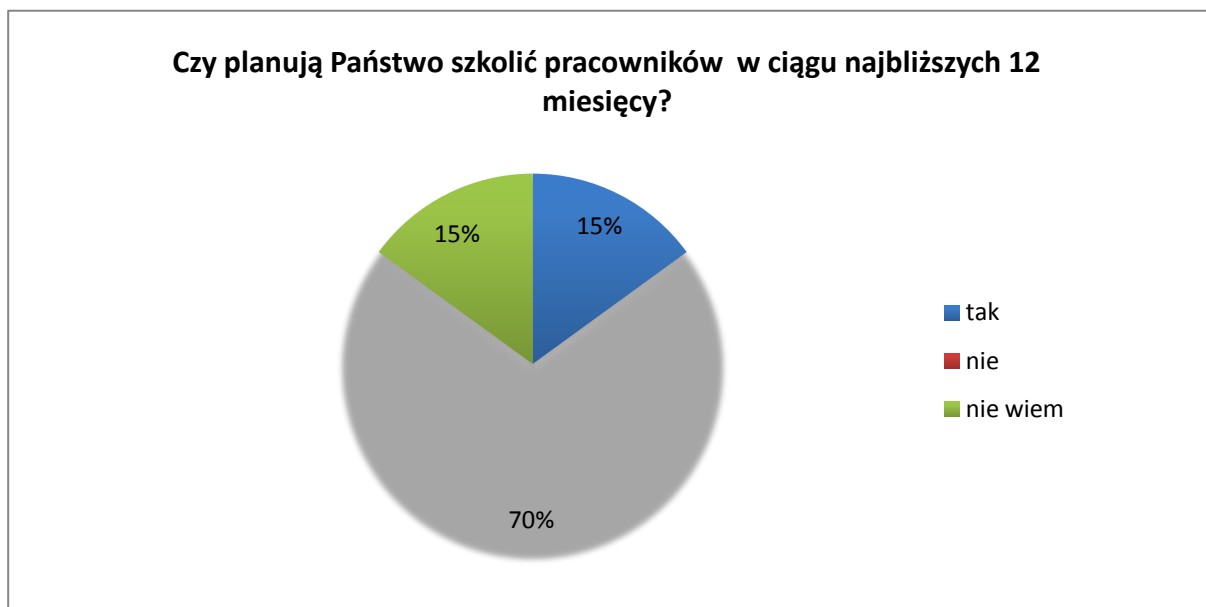
Przyczyny planowanych zwolnień	Liczba wskazań
spadek popytu na dobra i usługi	1
zła sytuacja finansowa firmy	1
restrukturyzacja przedsiębiorstwa	1
wzrost kosztów pracy	1
właściciel budynku nie przedłuży umowy najmu lokalu	1
zwolnienie lekarskie pracownika	1

We wszystkich sześciu przedsiębiorstwach planujących zwolnienia zadeklarowano inną przyczynę zagrożenia likwidacją etatów. Tylko w jednym przypadku przyczyna leżała po stronie pracownika (zwolnienie lekarskie), w pozostałych związana była z pogarszającą się sytuacją firmy (spadek

sprzedaży, zła sytuacja finansowa, wzrost kosztów pracy, z restrukturyzacją oraz z utratą miejsca prowadzenia działalności.

Plany szkoleniowe pracodawców

Biorąc pod uwagę fakt, iż Powiatowy Urząd Pracy oferuje przedsiębiorstwom wsparcie nie tylko w zakresie zatrudniania nowych, ale też szkolenia dotychczasowych pracowników, ankietowanych pracodawców zapytano czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują szkolić swoich pracowników. Zdecydowana większość (tj. aż 70%) pracodawców nie planuje w najbliższym roku szkolić swoich pracowników, a 15% nie ma jeszcze wyrobionego zdania w tym temacie. Plany szkoleniowe zadeklarowało 15% przedsiębiorstw, tj. o 8% mniej niż w roku ubiegłym.

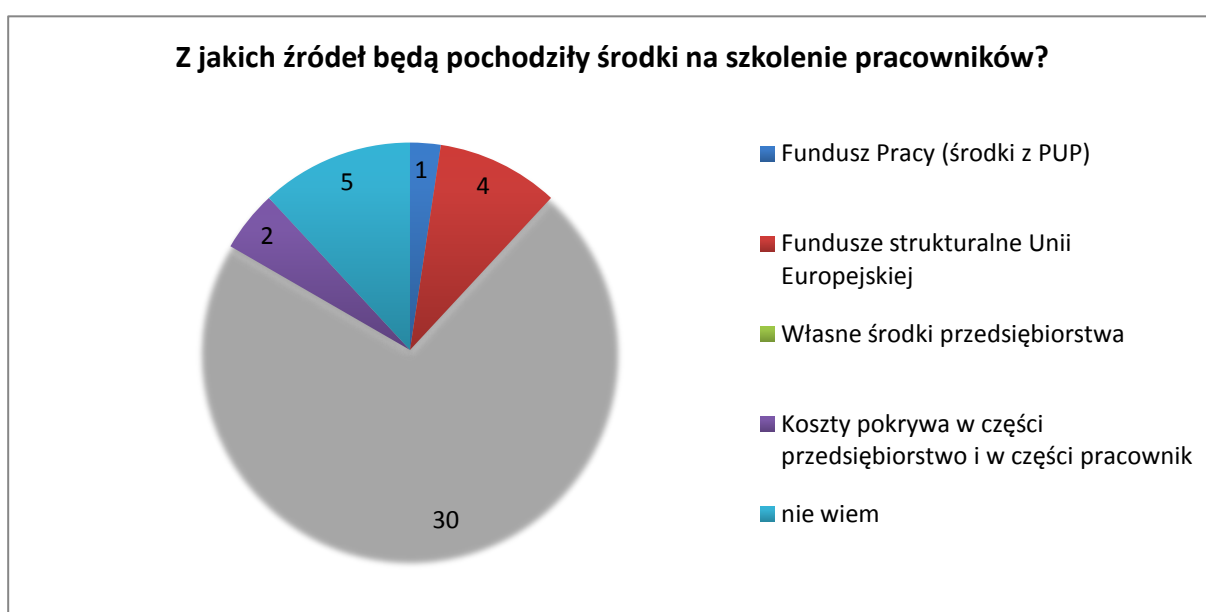


Pracodawców planujących szkolenia poproszono o określenie ile osób, w jakich zawodach i w zakresie jakich umiejętności planują szkolić. Łącznie zadeklarowano chęć szkolenia 122 pracowników, reprezentujących 29 zawodów. Najczęściej plany szkoleniowe deklarowano w stosunku do pracowników w zawodzie fryzjera (7 firm planuje szkolić 17 fryzjerów) oraz w zawodzie optyka (15 osób) oraz finansisty (10 osób), choć w tych dwóch ostatnich przypadkach dużą liczbę pracowników do przeszkolenia zgłosiło po 1 firmie, stąd nie należy na tej podstawie szacować wyników dla całej populacji. Wśród zawodów, w których zapotrzebowanie szkoleniowe jest większe wymienić można także farmaceutów (9 osób), pracowników BHP, budowlanców, kasjerów-sprzedawców oraz kucharzy (po 6 osób przewidzianych do szkolenia).

Zawód, w którym planowane są szkolenia	Liczba firm planujących szkolić	Liczba pracowników skierowanych na szkolenie	Umiejętności zdobywane podczas szkolenia
fryzjer	7	17	wzbogacenie warsztatu fryzjerskiego, nowe techniki strzyżenia, nowe preparaty,
optyk	1	15	doszkolenie w zawodzie optyka
pracownik zajmujący się finansami	1	10	-
farmaceuta	2	9	znajomość produktów leczniczych
pracownik BHP	2	6	przepisy BHP
budowlaniec	2	6	nowości związane z materiałami budowlanymi
kasjer - sprzedawca	5	6	obsługa klienta, kasa fiskalna, ekspozycja towaru
kucharz	3	6	poszerzenie umiejętności gastronomicznych
asystentka stomatologa	1	5	higienizacja
fotograf	1	5	-
kosmetyczka	3	5	stylizacja paznokci i rzęs, nowości kosmetyczne
opiekun wczesnoszkolny	1	5	umiejętności związane z przygotowaniem wczesnoszkolnym
handlowiec, przedstawiciel handlowy	3	3	ochrona roślin
instruktor tańca	1	3	rozwijanie umiejętności pracy z młodzieżą
doradca klienta	1	2	obsługa programów komputerowych
elektryk	1	2	naprawa sprzętu elektrycznego
kosmetolog	1	2	-
magazynier	2	2	-
uprawnienia chłodnicze	1	2	naprawa sprzętu chłodniczego, klimatyzacji
uprawnienia gazowe	1	2	naprawa sprzętu gazowego, kuchnie
barman	1	1	-
blacharz	1	1	blacharstwo samochodowe
kierowca	1	1	-
księgowy	1	1	oprogramowanie komputerowe
lakiernik	1	1	lakiernictwo samochodowe
monter okien	1	1	nowe technologie montażu
ogrodnik	1	1	ochrona roślin
pomoc kuchenna	1	1	gotowanie
szkolenia BHP	1	1	-
Ogółem		122	

Przedsiębiorstwa w zdecydowanej większości będą pokrywać koszty zaplanowanych szkoleń z własnych środków (30 na 42 firmy). W czterech firmach przedsiębiorcy skorzystają ze środków unijnych. Biorąc pod uwagę bogatą ofertę szkoleniową finansowaną ze środków Unii Europejskiej wynik ten powinien być wyższy, stąd przypuszczać można, iż przedsiębiorstwa albo słabo radzą sobie z poszukiwaniem możliwości szkolenia pracowników z funduszy unijnych, albo oferta szkoleniowa jest słabo dostosowana do realnych potrzeb pracodawców.

W dwóch firmach koszty szkoleń dzielone będą pomiędzy pracodawcę i pracownika, a po wsparcie z Funduszu Pracy planuje ubiegać się wyłącznie 1 przedsiębiorstwo przewidujące doszkalać pracowników w najbliższym roku.

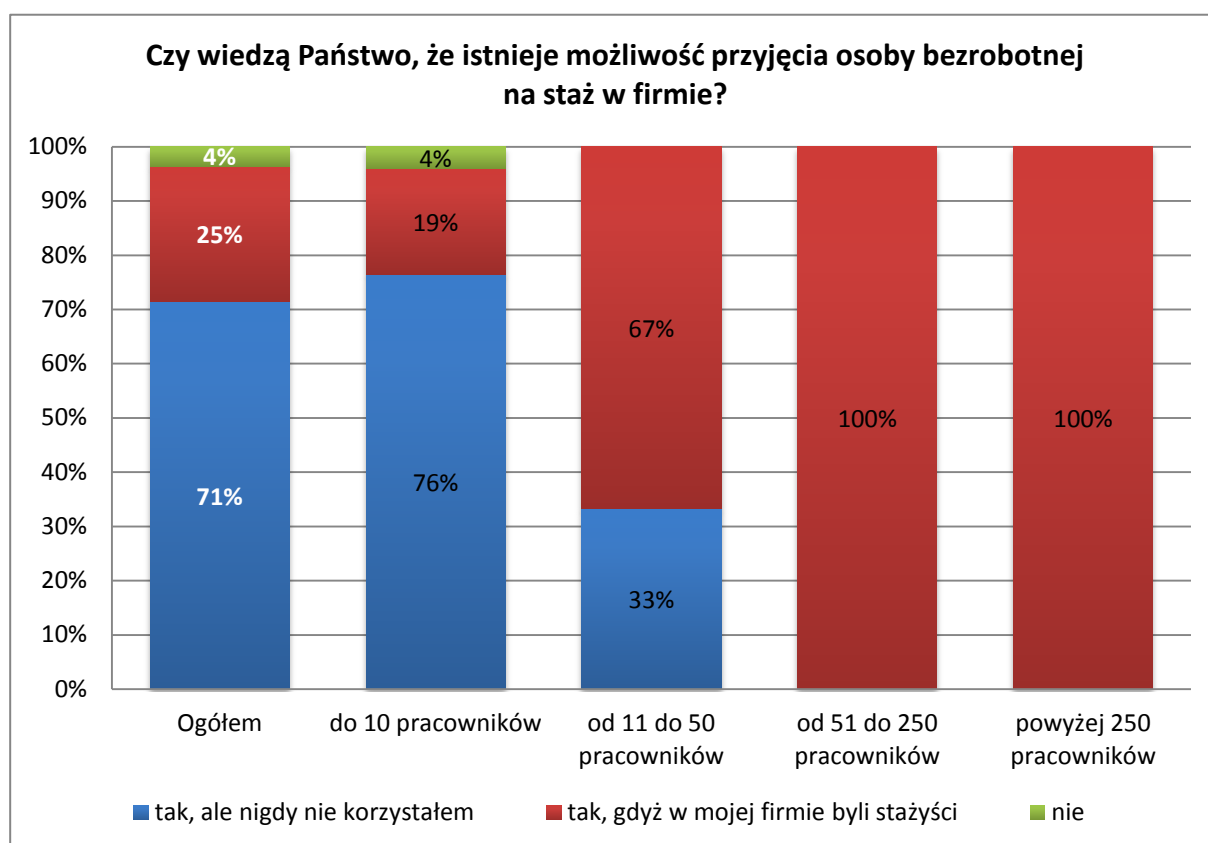


Zainteresowanie pracodawców wsparciem oferowanym przez urząd pracy

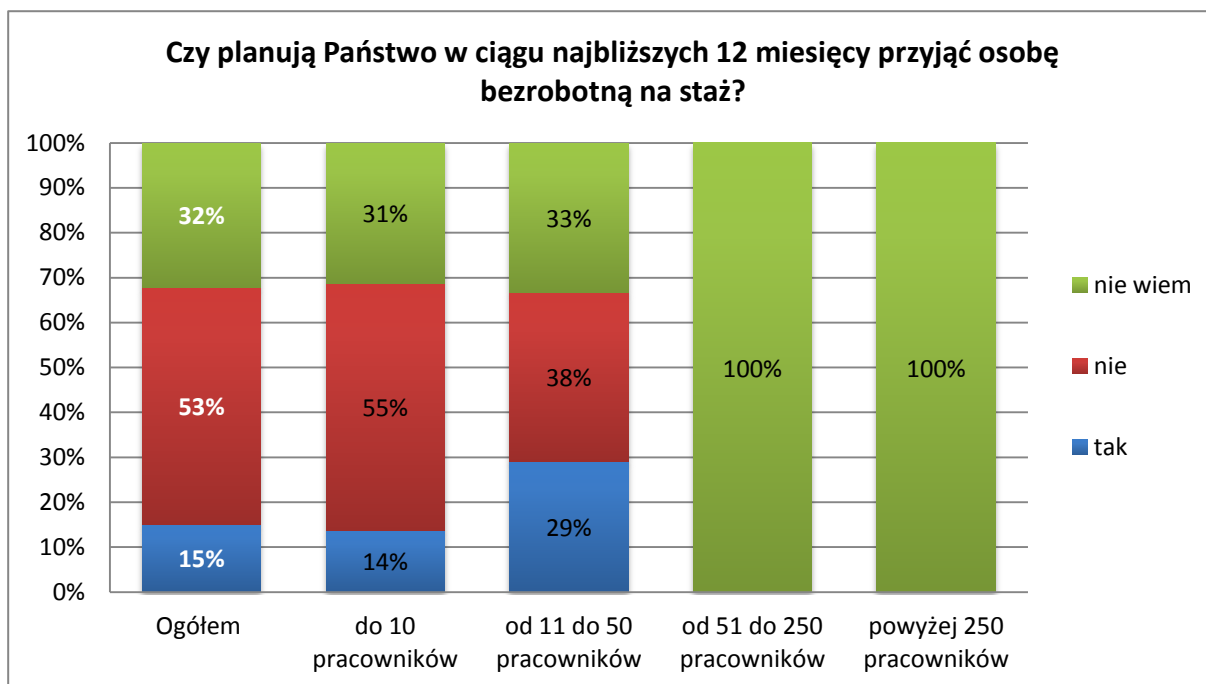
Podczas prowadzonego badania kwestionariuszowego zweryfikowano wiedzę pracodawców na temat możliwości skorzystania z różnych form wsparcia w procesie zatrudniania nowych pracowników, takich jak staż, prace interwencyjne oraz doposażenie stanowiska pracy. Zbadano również skalę zainteresowania pracodawców tymi rozwiązaniami oraz zainteresowanie innymi formami wsparcia oferowanymi przez urząd pracy.

W pierwszej kolejności zapytano osoby prowadzące działalność gospodarczą, o to, czy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na staż w firmie. Wyniki przedstawiono na poniższym wykresie w ujęciu ogólnym (1 kolumna) oraz w podziale uwzględniającym kryterium wielkości firm.

Jak pokazują uzyskane dane niemal wszyscy przedsiębiorcy są świadomi możliwości przyjmowania osób bezrobotnych na staż (96%), a co czwarta firma ma już doświadczenie w przyjmowaniu stażystów. Charakterystyczne jest, iż brak wiedzy o możliwości przyjmowania stażystów deklarowano wyłącznie w mikroprzedsiębiorstwach, natomiast we wszystkich firmach zatrudniających powyżej 50 pracowników stażyści byli przyjmowani już wcześniej. Warto również zauważyć, iż podniosła się świadomość pracodawców, w zakresie znajomości oferty stażowej, gdyż w stosunku do roku ubiegłego, odsetek osób deklarujących brak wiedzy o możliwości przyjmowania pracownika na staż spadł ponad dwukrotnie (z 10% do 4%)



Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż finansowany ze środków powiatowego urzędu pracy zadeklarowało łącznie 15% ankietowanych przedsiębiorców, w tym przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw (14%) oraz firm zatrudniających od 11 do 50 pracowników, w których zainteresowanie ofertą stażową jest znaczne (29% pracodawców z tej kategorii zadeklarowało chęć przyjęcia osoby bezrobotnej na staż). Co trzeci ankietowany nie udzielił jednoznacznej odpowiedzi w kwestii zainteresowania przyjęciem na staż do swojej firmy, stąd realne zainteresowanie może okazać się znacznie większe, gdyż osoby te należy uznać za potencjalnie zainteresowane ofertą stażową.



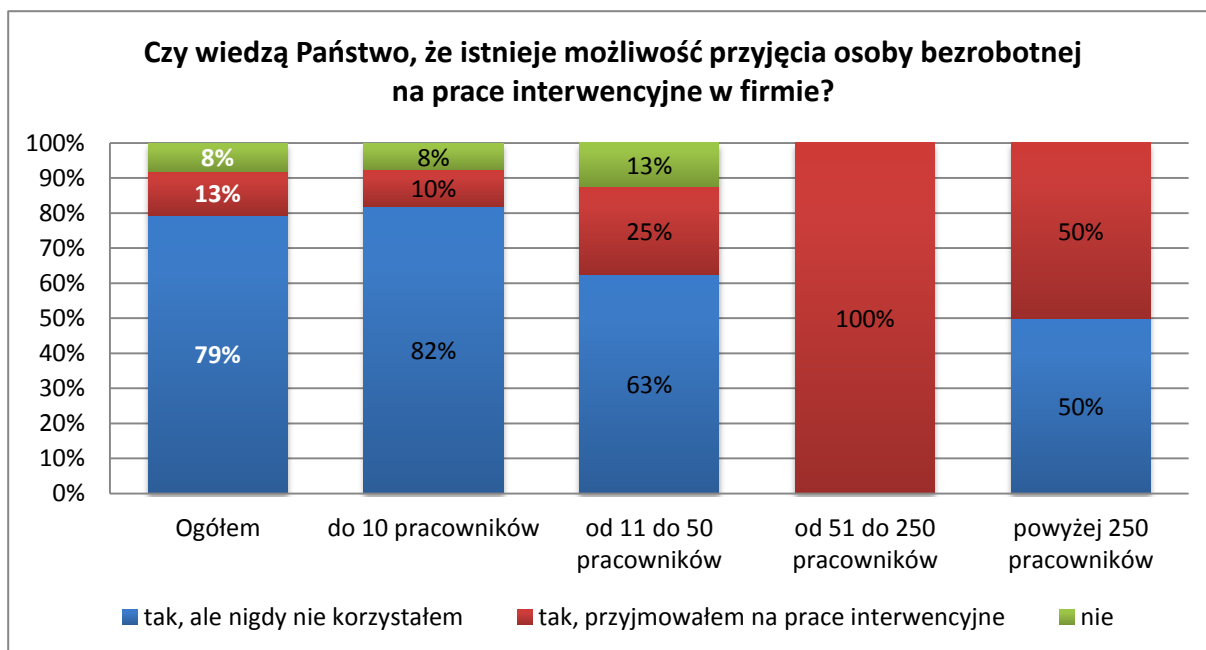
Porównanie uzyskanych wyników pozwala stwierdzić, iż nie tylko wiedza o możliwości skorzystania ze staży uległa poprawie w ciągu ostatniego roku, ale także dwukrotnie zwiększył się odsetek przedsiębiorców planujących skorzystanie z tej formy wsparcia (z 7% w 2013 roku do 15% w 2014 roku).

W zakresie planów dotyczących przyjmowania osób na staż zawodowy finansowany przez urząd pracy widać zbieżność zgłaszanych zawodów z zawodami wymienianymi w odpowiedzi na pytanie o plany zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. Dominują osoby na stanowisku sprzedawcy-kasjera, a następnie: pracownicy biurowi oraz przedstawiciele handlowi. Łącznie zadeklarowano chęć przyjęcia 60 stażystów reprezentujących 27 zawodów. Zbieżność tych danych z informacjami o planach zatrudnienia pokazuje, iż pracodawcy traktują staż jako formę „wstępu do zatrudnienia” i planując przyjęcie nowego pracownika chcą najpierw sprawdzić jego kwalifikacje i doszkolić go podczas stażu, a dopiero później przejąć na siebie koszty jego wynagrodzenia.

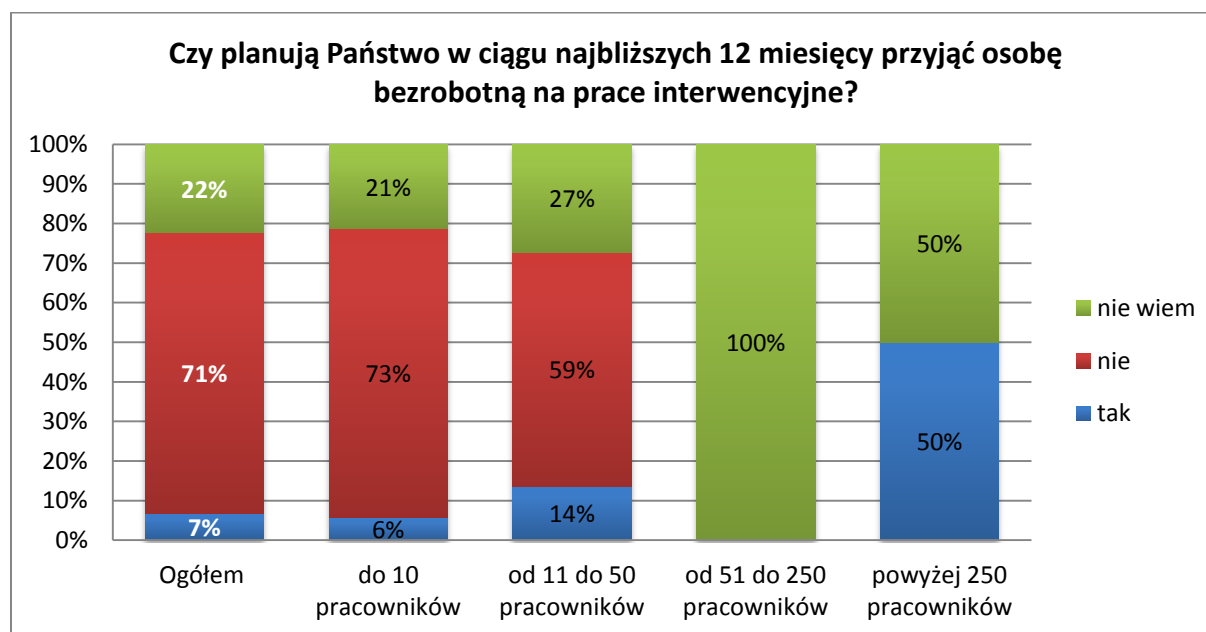
Analogicznie, jak w przypadku staży zawodowych, zapytano pracodawców o to, czy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na prace interwencyjne w firmie oraz o to, czy planują w najbliższym roku skorzystać z tego typu możliwości. Średnio 8% pracodawców nie wie o możliwości przyjmowania przez ich firmę osób bezrobotnych na prace interwencyjne, choć brak wiedzy deklarują wyłącznie przedstawiciele przedsiębiorstw liczących do 50 pracowników. W przedsiębiorstwach większych wiedza o możliwości przyjmowania na prace interwencyjne jest powszechna, a 3 spośród 4 ankietowanych pracodawców miała już okazję korzystać z tej formy wsparcia. Ogółem we wszystkich objętych badaniem przedsiębiorstwach doświadczenie w przyjmowaniu osób bezrobotnych na prace interwencyjne zadeklarowało tylko 13% podmiotów, w tym: co

dziesiąte mikroprzedsiębiorstwo, co czwarta firma zatrudniająca od 11 do 50 pracowników, co druga licząca powyżej 250 pracowników i wszystkie z przedziału 51-250 pracowników.

Zawód, w którym firmy planują przyjąć na staż	Liczba firm planujących przyjęcie na staż	Liczba poszukiwanych stażystów	Wymagane umiejętności
kasjer - sprzedawca	10	18	umiejętność obsługi kasy fiskalnej i obsługi klienta, dyspozycyjność, pracowitość, logiczne myślenie
pracownik biurowy	4	5	wykonywanie prac biurowych, obsługa komputera i sprzętu biurowego
handlowiec	2	4	ochrona roślin
magazynier	1	3	pracowitość, logiczne myślenie
barman	2	2	umiejętność obsługi klienta
farmaceuta (1 technik, 1 magister)	2	2	umiejętności farmaceutyczne, podejście do klienta
fryzjer	2	2	-
kosmetyczka	2	2	wykszałcenie kierunkowe, obsługa klienta
piekarz	2	2	umiejętność wypieku chleba
pomoc kuchenna	2	2	gotowanie
przedstawiciel handlowy	1	2	wykszałcenie medyczne
budowlaniec	1	1	-
cukiernik	1	1	pieczenie ciast
elektromonter	1	1	-
florysta - sprzedawca	1	1	
fotograf	1	1	znajomość oprogramowania, grafika komputerowa
fryzjer/ recepcjonista	1	1	-
kelner	1	1	-
kierowca	1	1	-
konsultant	1	1	-
krawiec	1	1	umiejętności krawieckie
obsługa klienta	1	1	dobry kontakt z klientem, miła aparycja
operator maszyn budowlanych	1	1	-
opiekun dziecięcy	1	1	zaangażowanie
pedagogika wczesnoszkolna	1	1	zaangażowanie, wykszałcenie kierunkowe
pracownik gospodarczy	1	1	-
socjolog	1	1	prowadzenie badań społecznych, analiza danych
Ogółem		60	



Podobnie jak w przypadku staży, zaobserwowano duży postęp w zakresie świadomości pracodawców, dotyczącej możliwości przyjmowania osób bezrobotnych na prace interwencyjne. O ile w roku 2013 brak wiedzy w tym zakresie zadeklarowało 19% ankietowanych, o tyle w roku 2014 odsetek ten zmalał ponad dwukrotnie (8%).



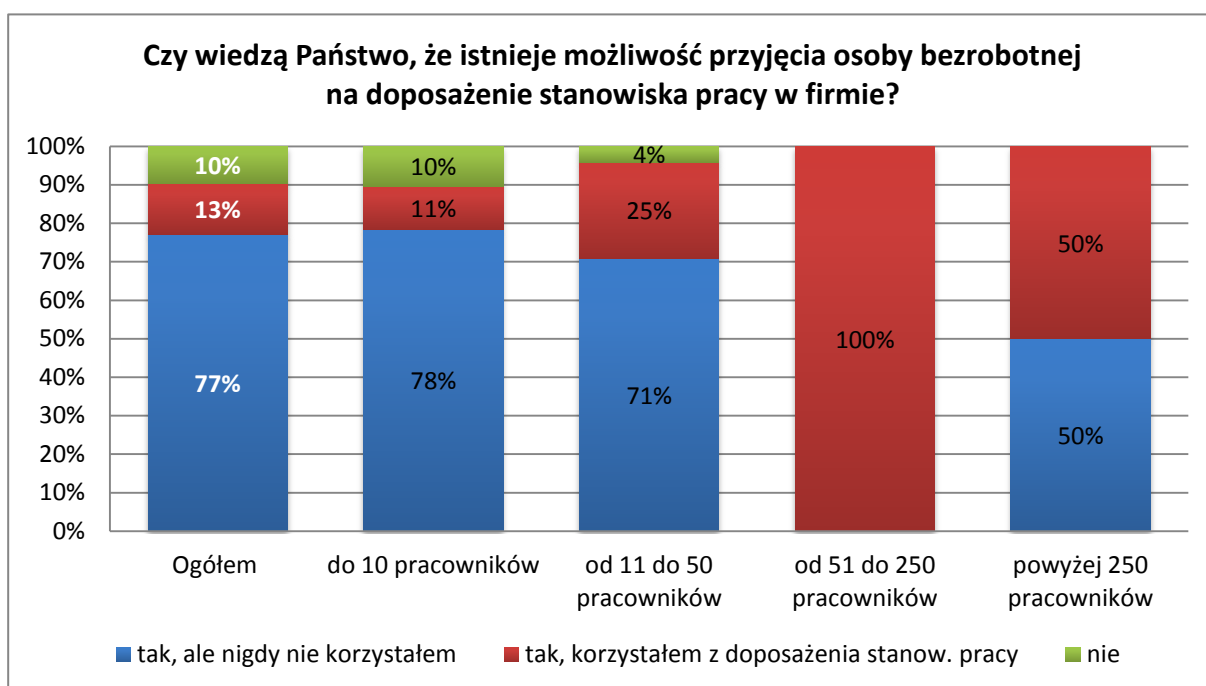
Zainteresowanie przyjęciem osoby bezrobotnej na prace interwencyjne w najbliższym roku zadeklarowało 7% pracodawców, przy czym kolejne 22% nie ma jeszcze sprecyzowanej opinii w tym temacie, stąd liczba zainteresowanych może ulec znacznemu zwiększeniu, do poziomu kilkunastu procent. Dużego zainteresowania przyjmowaniem na prace interwencyjne spodziewać się można

w przedsiębiorstwach zatrudniających od 11 do 50 pracowników, gdyż nie tylko wysoki jest tam odsetek przedsiębiorców planujących taki typ zatrudnienia, ale też odsetek osób niezdecydowanych.

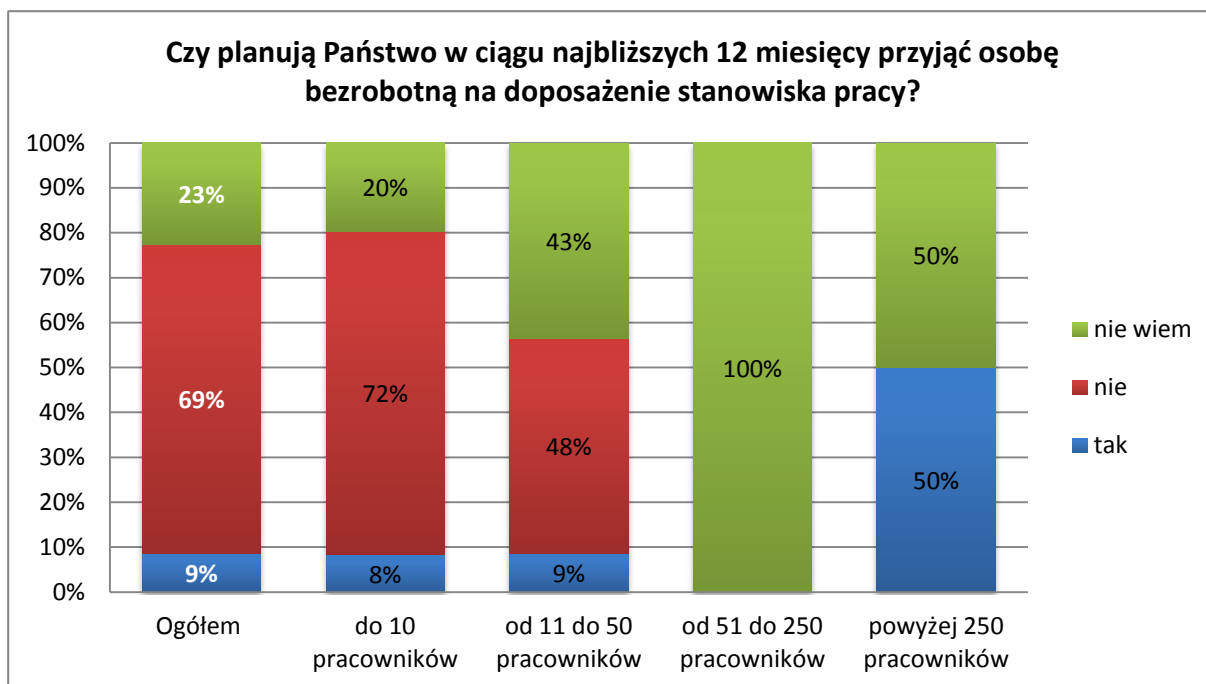
Pracodawcy zapytani o to, ilu pracowników i w jakich zawodach planują przyjąć na prace interwencyjne wymienili łącznie 31 pracowników reprezentujących 18 zawodów/specjalności. Po raz pierwszy najbardziej poszukiwane nie są osoby w zawodzie sprzedawcy-kasjera, ale drwale-pilarze oraz pracownicy fizyczni. Sprzedawcy plasują się na pierwszym miejscu pod względem liczby firm, które chcą ich przyjąć na prace interwencyjne, ale na trzecim pod względem liczby pracowników przewidzianych do przyjęcia.

Zawód, w którym firmy planują przyjąć na prace interwencyjne	Liczba firm planujących przyjęcie na prace interwencyjne	Liczba poszukiwanych pracowników	Wymagane umiejętności
drwal-pilarz	1	5	ścinka drzewa
pracownik fizyczny	1	5	-
kasjer - sprzedawca	3	3	obsługa kasy fiskalnej, obsługa klienta, dyspozycyjność
kelner	1	2	-
kierowca	2	2	prawo jazdy, odpowiedzialność
kosmetyczka	2	2	stylizacja paznokci i rzęs
barman	1	1	umiejętność obsługi klienta
fotograf	1	1	znajomość oprogramowania, grafika komputerowa
fryzjer/ recepcjonistka	1	1	umiejętności fryzjerskie i interpersonalne
kierowca C+E	1	1	prawo jazdy C+E
murarz	1	1	podstawowe umiejętności murarskie
obsługa klienta	1	1	dyspozycyjność, umiejętność obsługi klienta
operator rozściełacza	1	1	obsługa rozściełacza
operator walca	1	1	doświadczenie w obsłudze walca
pomoc kuchenna	1	1	-
pracownik biurowy	1	1	-
pracownik produkcji	1	1	-
przedstawiciel handlowy	1	1	wykształcenie medyczne
Ogółem		31	

O możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej w ramach doposażenia stanowiska pracy wie 90% przedsiębiorców, a co dziesiąty nie spotkał się dotąd z informacjami na ten temat. Korzystanie z tej formy wsparcia zadeklarowało 13% pracodawców, czyli dokładnie tyle samo, ile w przypadku przyjmowania na prace interwencyjne. Doświadczenie w zatrudnianiu w ramach doposażenia stanowiska pracy deklarowało 3 spośród 4 pracodawców dużych firm (liczących powyżej 50 pracowników). Doświadczenie takie posiada 11% mikroprzedsiębiorstw oraz 25% firm zatrudniających od 11 do 50 osób.



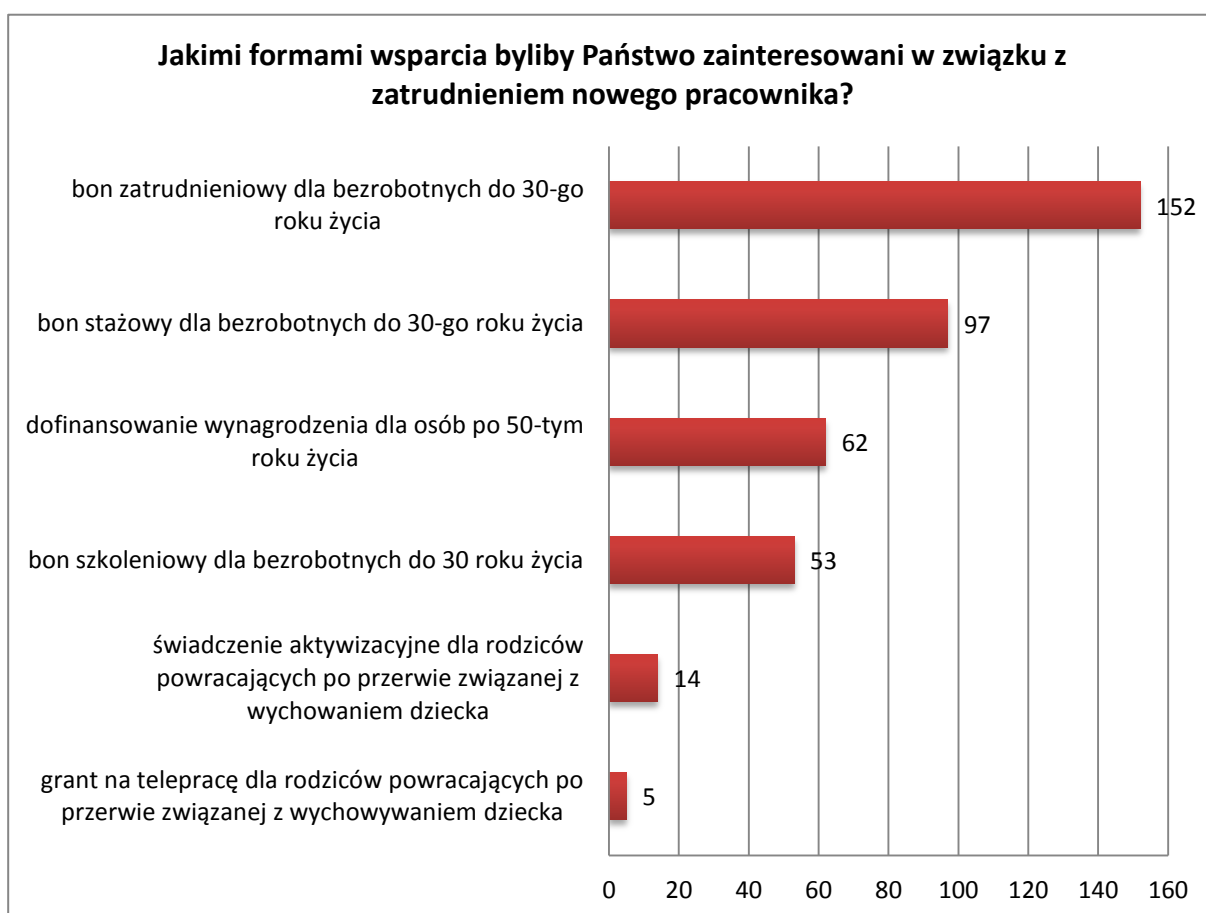
Plany przyjęcia w ciągu najbliższych 12 miesięcy osoby bezrobotnej na doposażenie stanowiska pracy zadeklarowało 9% przedsiębiorców (porównywalny odsetek w firmach do 10 pracowników i od 11 do 50 pracowników). W większych przedsiębiorstwach najczęściej deklarowano brak sprecyzowanych poglądów w tej kwestii, stąd można je uznać za podmioty potencjalnie zainteresowane korzystaniem z doposażenia stanowisk pracy.



Pracodawcy, którzy w momencie badania wyrażali przekonanie, iż chcieliby w najbliższym roku skorzystać z doposażenia stanowiska pracy, wspomnieli o 26 pracownikach, reprezentujących 19 zawodów/specjalności. Wymieniane zawody są silnie zróżnicowane, gdyż tylko w przypadku trzech zawodów zapotrzebowanie zgłaszano na więcej niż 1 pracownika. Wymieniono chęć doposażenia stanowiska pracy dla 6 sprzedawców-kasjerów, 2 drwali-pilarzy oraz 2 kosmetyczek. Pozostałe zawody wymieniane są w pojedynczych przypadkach.

Zawód, w którym firmy planują skorzystać z doposażenia stanowiska pracy	Liczba firm planujących skorzystać z doposażenia stanowiska pracy	Liczba poszukiwanych pracowników	Wymagane umiejętności
sprzedawca-kasjer	6	6	obsługa klienta, obsługa kasy fiskalnej, dyspozycyjność
drwal-pilarz	1	2	-
kosmetyczka	2	2	stylizacja paznokci i rzęs, umiejętność obsługi, wiedza zawodowa
cukiernik	1	1	pieczenie ciast
elektronik	1	1	reaballing BGA
fotograf	1	1	znajomość oprogramowania, grafika komputerowa
grafik	1	1	-
kelner lub pomoc kuchenna	1	1	-
kierowca	1	1	-
księgowy	1	1	obsługa komputera i pro-

			gramów
kucharz	1	1	-
masażystka	1	1	umiejętność masażu
mechanik węzłów ciśnieniowych	1	1	uprawnienia zawodowe
obsługa klienta	1	1	umiejętność pracy z klientem
optometrysta	1	1	wykształcenie specjalistyczne
piekarz	1	1	wypiek chleba
pomoc kuchenna	1	1	-
pracownik produkcji	1	1	-
sprzedawca w pasmanterii	1	1	handel, krawiectwo, znajomość tkanin i pasmanterii
Ogółem		26	



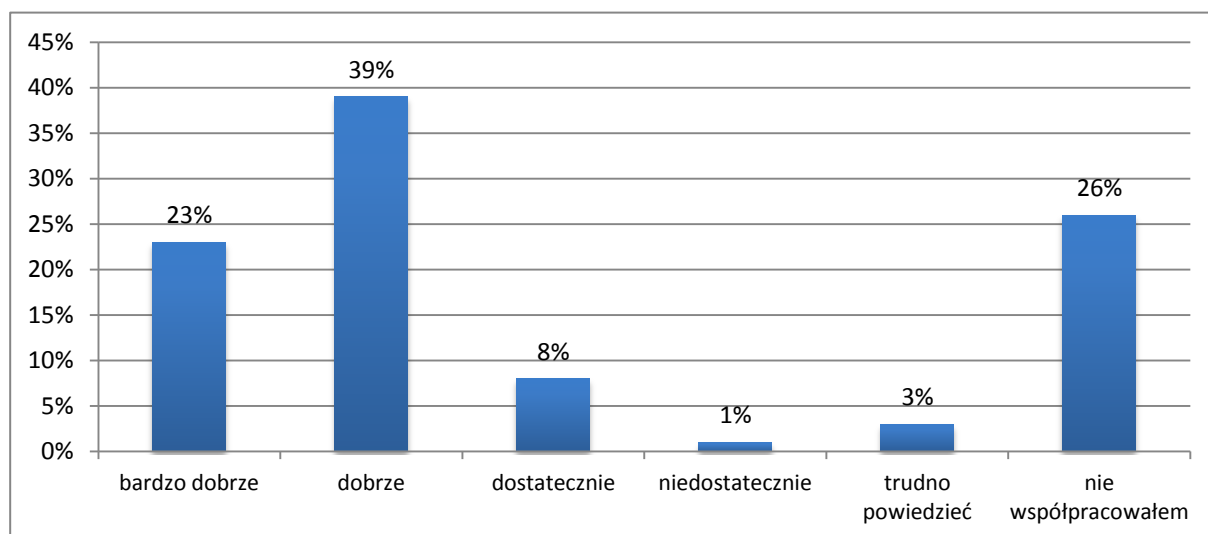
Na zakończenie analizy zapotrzebowania pracodawców na pomoc ze strony urzędu pracy warto prześledzić odpowiedzi na pytanie o formy wsparcia, którymi pracodawcy byłoby zainteresowani w związku z zatrudnieniem nowego pracownika. Pracodawcom przedstawiono listę sześciu form wsparcia oferowanych przez urząd pracy w prośbę o wskazanie tych, z których chcieliby skorzystać

(możliwość wskazania dowolnej liczby form). Ponad połowa pracodawców wyraziła zainteresowanie bonem zatrudnieniowym dla bezrobotnych do 30 roku życia (152 firmy), a 1/3 bonem stażowym dla bezrobotnych do 30 roku życia. Zainteresowanie grantem na telepracę (5 firm) oraz świadczeniami aktywizacyjnymi dla rodziców powracających do pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka (14 firm) jest bardzo niewielkie. Możliwe, że stan ten wynika z niewiedzy pracodawców i zwiększenie zainteresowania tymi formami wymaga poprawy świadomości pracodawców w zakresie tego, na czym oferowane wsparcie polega.

Ocena dotychczasowej współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy

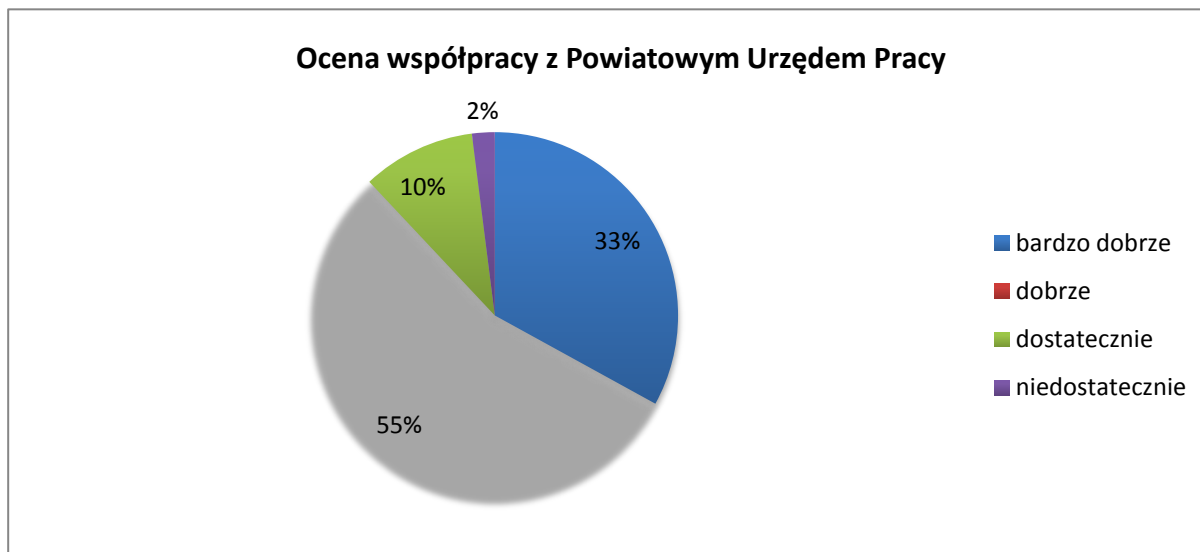
Ostatnią kwestią, o którą zostali poproszeni pracodawcy, objęci badaniem kwestionariuszowym, była ocena dotychczasowej współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Przemysłu.

Jak oceniają Państwo dotychczasową współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy?



Powyższy wykres przedstawia rozkład wszystkich udzielonych odpowiedzi, jednak, jak widać, aż ¼ ankietowanych deklaruje, iż nie współpracowała dotychczas z urzędem pracy, stąd nie ma podstaw do dokonania oceny, a kolejne 3% pracodawców wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Biorąc pod uwagę, iż odpowiedzi te stanowią łącznie niemal 30% wskazań i mocno zaburzają rozkład realnych ocen, dokonano wyliczenia wyłącznie tych odpowiedzi, które zawierały jednoznaczną ocenę, a było ich łącznie 210. Rozkład procentowy sformułowanych ocen współpracy prezentuje poniższy wykres kołowy.

Przedsiębiorcy mający doświadczenie we współpracy z PUP najczęściej oceniali ją dobrze (55%) lub bardzo dobrze (33%), co oznacza, iż 88% udzielonych odpowiedzi ma charakter pozytywny.



Co dziesiąty przedsiębiorca ocenił współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy na poziomie dostatecznym, a opinie negatywne wyraziło zaledwie 2% pracodawców (4 osoby). Pojedyncze przypadki negatywnych ocen uzasadniano w następujący sposób:

- „Urząd Pracy nie pomaga przedsiębiorcom, brakuje informacji ze strony urzędników”,
- „Urząd Pracy nie spełnił oczekiwań przysyłając do pracy osoby nie posiadające kwalifikacji”,
- „Brak informacji ze strony Urzędu Pracy o możliwościach korzystania ze wsparcia”,
- „Zbyt duże wymogi stawiane przy przyjmowaniu pracowników”,
- „Miałem drobne problemy z uzyskaniem środków na rozpoczęcie własnej działalności”.

Podsumowanie i wnioski

W powyższym rozdziale analizie poddano plany zatrudnieniowe i szkoleniowe pracodawców z powiatu przemyskiego oraz ich zainteresowanie różnymi formami wsparcia oferowanymi przez urząd pracy.

Poszukiwanie pracowników w momencie realizacji badania zadeklarowało 11% przedsiębiorców, tj. o 4% więcej niż w roku ubiegłym. Biorąc pod uwagę ogólną sytuację gospodarczą w Polsce i regionie, fakt, iż co dziesiąta firma prowadzi obecnie rekrutację uznać można za pozytywny.

Zatrudnienie deklarowane jest głównie w sektorze „handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych” a także „pozostała działalność usługowa”.

Najwięcej firm planujących zatrudnienie położonych jest na terenie miasta Przemyśla, Gminy Bircza oraz Gminy Orły.

Nie widać większego zróżnicowania w częstotliwości poszukiwania nowych pracowników wśród mikroprzedsiębiorstw i większych firm.

Poszukiwanie nowych pracowników jest w głównej mierze podyktowane rozwojem przedsiębiorstw a nie rotacją pracowników.

Częściej niż co piąty przedsiębiorca (22%) zamierza zatrudniać pracowników w ciągu kolejnego roku działalności, co uznać należy za wynik pozytywny – wyższy o 6% od wyniku z roku ubiegłego.

Najczęściej poszukiwanymi pracownikami (aktualnie i w planach na najbliższy rok) są sprzedawcy-kasjerzy oraz farmaceuci.

Pracodawcy najczęściej oczekują od kandydatów konkretnych umiejętności związanych bezpośrednio z zawodem, w drugiej kolejności: doświadczenia oraz kompetencji miękkich, takich jak komunikatywność, pracowitość, kreatywność, otwartość czy punktualność.

Tylko co czwarty przedsiębiorstwa uważa, iż znalezienie odpowiedniego pracownika w powiecie przemyskim nie stanowi problemu, a aż 40% uważa, że problemy tego typu są częste lub, że w ogóle na lokalnym rynku pracy nie ma pracowników spełniających ich oczekiwania. Uzyskane wyniki pozwalają wnioskować o niedostosowaniu kwalifikacji, kompetencji i postaw osób bezrobotnych w stosunku do potrzeb pracodawców. Potwierdza to fakt, iż jako najczęstszą przyczynę problemów ze znalezieniem pracownika wskazywano brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu zawodowym (54% przedsiębiorców) a często też brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu (21%). Dostępność pracowników spełniających oczekiwania pracodawców oceniana jest więc nisko.

Pracodawcy są otwarci na zatrudnianie osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem potrzebnych ich firmie umiejętności - aż 88% zadeklarowało, iż byłoby zainteresowani tego typu pracownikami, a tylko 8% udzieliło odpowiedzi negatywnej.

Spośród grup o trudnym położeniu na rynku pracy największe szanse na zatrudnienie mają osoby młode (do 25 roku życia) - pomimo braku doświadczenia zawodowego oraz kobiety, a następnie na osoby po 50 roku życia oraz młode matki. Znacznie gorzej wyglądają szanse zatrudnieniowe pozostałych czterech grup, szczególnie osób karanych karą pozbawienia wolności oraz bezdomnych.

Za bardzo pozytywną dla sytuacji na rynku pracy uznać należy skalę planowanych zwolnień w powiecie. Tylko 2% podmiotów gospodarczych (tj. 6 spośród 300 ankietowanych) planuje w najbliższym roku redukcję etatów, co więcej w niemal wszystkich przypadkach redukcja dotyczy wyłącznie 1 stanowiska. Jest to wynik niemal czterokrotnie niższy od deklarowanego w roku ubiegłym.

Plany szkolenia pracowników w najbliższym roku zadeklarowało tylko 15% pracodawców nie planuje szkolić swoich pracowników w przeciągu najbliższego roku. Zdecydowana większość firm planuje szkolić jednego lub dwóch pracowników, najczęściej w zawodzie fryzjera, choć są takie firmy, które szkolić będą na większą skalę (np. 1 firma - 10 finansistów a kolejna - 15 optyków).

Szkolenia realizowane są głównie z środków własnych przedsiębiorstwa. Wykorzystanie możliwości szkolenia z funduszy unijnych oraz ze środków urzędu pracy jest marginalne.

Co najmniej 90% pracodawców jest świadoma, iż może skorzystać z form wsparcia oferowanego przez urząd pracy podczas zatrudnienia osób bezrobotnych, takich jak staż, prace interwencyjne czy doposażenie stanowiska pracy. Doświadczenie w przyjmowaniu stażystów zadeklarowała co czwarta firma, jednak z prac interwencyjnych i doposażenia stanowiska pracy korzystało tylko 13% przedsiębiorstw.

Zainteresowanie korzystaniem z wymienionych form wsparcia jest stosunkowo niewielkie, o ile stażystów chciałoby przyjąć 15% firm o tyle chęć zatrudnienia na prace interwencyjne czy w ramach doposażenia stanowiska deklaruje mniej niż co dziesiąty ankietowany przedsiębiorca.

Znaczny odsetek pracodawców wyraża zainteresowanie nowymi formami wsparcia, szczególnie w postaci bonu zatrudnieniowego i bonu stażowego dla bezrobotnych do 30 roku życia. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się formy związane z zatrudnianiem rodziców powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka.

Pracodawcy pozytywnie oceniają dotychczasową współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Przemysłu. Wśród osób, które wyraziły jednoznaczną opinię dominują oceniający współpracę dobrze (55%) oraz bardzo dobrze (33%). Oceny negatywne przyznało zaledwie 2% przedsiębiorców.