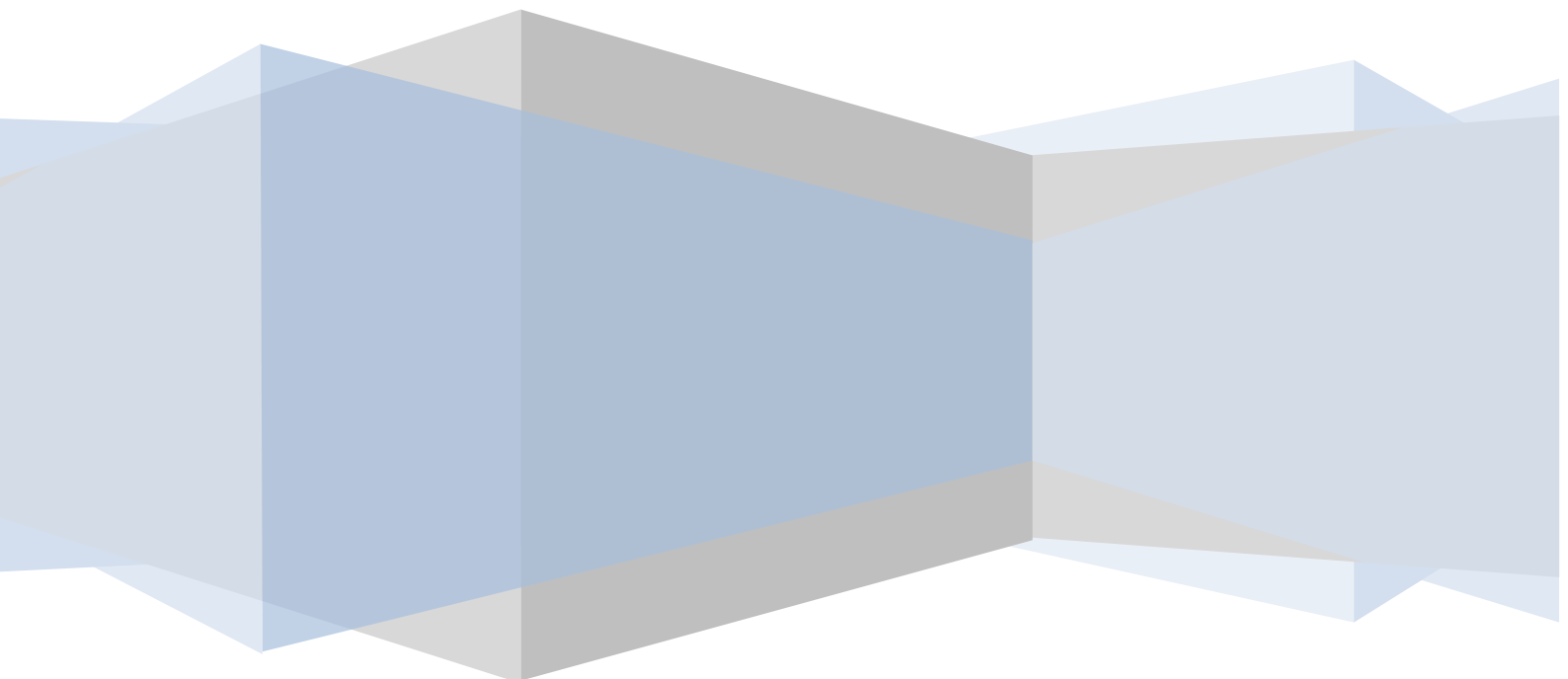


Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w latach 2012 i 2013

Wiktor Cichoń, Mariusz Lipiński, Tomasz Weryński



Spis treści

Spis treści.....	1
1. Kluczowe wyniki i wnioski	3
1.1 Podsumowanie analizy danych zastanych.....	3
1.2 Podsumowanie i wnioski z badań osób bezrobotnych	4
1.3 Podsumowanie i wnioski z badania przedsiębiorców	5
2. Cele i metodologia badań.....	7
2.1 Cel i zakres badania	7
2.2 Metodologia	9
3. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej na podstawie danych zastanych	12
3.1 Cele badania i obszary badawcze	12
4. Sytuacja społeczno-gospodarcza powiatu.....	13
5. Ludność.....	13
6. Przedsiębiorczość	17
6.1.1 Kluczowe czynniki rozwoju MŚP w powiecie przemyskim i m. Przemysł na tle województwa podkarpackiego (szanse i zagrożenia).....	20
6.1.2 Szanse rozwoju lokalnego rynku pracy w kontekście zapisów dokumentów strategicznych.....	21
7. Bezrobocie.....	24
7.1 Stopa bezrobocia rejestrowanego	24
7.1.1 Bezrobotni wg płci	25
7.1.2 Bezrobotni w PUP w Przemysłu wg czasu pozostawania bez pracy.....	26
7.1.3 Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu wg wieku.....	27
7.1.4 Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu wg wykształcenia	28
7.1.5 Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu wg stażu pracy ogółem	29
7.1.6 Charakterystyka osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	30
7.1.7 Charakterystyka osób długotrwale bezrobotnych	31
7.1.8 Charakterystyka osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (50+)	34

8.	Analiza popytu i podaży na przemyskim rynku pracy	37
8.1	Wnioski z analizy danych zastanych	40
9.	Analiza wyników badań ankietowych	42
9.1	Analiza badań osób bezrobotnych	42
9.1.1	Cele badania i obszary badawcze	42
9.1.2	Charakterystyka osób bezrobotnych w powiecie przemyskim	43
9.1.2.1	Analiza współpracy z urzędem pod kątem szkoleń	43
9.1.2.2	Analiza współpracy z urzędem pod kątem staży	50
9.1.2.3	Analiza wykształcenia respondentów oraz aktywności w poszukiwaniu pracy	52
9.1.2.4	Ocena form wsparcia stosowanych przez urząd	60
9.1.3	Analiza grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy	66
9.1.3.1	Analiza sytuacji ze względu na wiek	66
9.1.3.2	Analiza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych	75
9.1.3.3	Wskazanie/ocena potrzeb szkoleniowych i edukacyjnych	78
9.1.4	Podsumowanie i wnioski	81
9.2	Analiza badań przedsiębiorców	83
9.2.1	Cele badania i obszary badawcze	83
9.2.1.1	Analiza lokalnej przedsiębiorczości – dane ogólne	83
9.2.1.2	Aktualna sytuacja zatrudnieniowa	89
9.2.1.3	Zapotrzebowanie na pracowników, zawody i specjalności	92
9.2.1.4	Planowane zwolnienia i bariery na rynku pracy	106
9.2.1.5	Plany szkoleniowe pracodawców	113
9.2.1.6	Analiza pozostałych form wsparcia	118
9.2.2	Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy	125
9.2.3	Podsumowanie i wnioski	127

1. Kluczowe wyniki i wnioski

1.1 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.

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.

Ponadto w Przemyślu zaznacza się wyraźnie wyższy udział podmiotów gospodarczych działających w branży handlowej 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 2012 r. w powiecie przemyskim utrzymywał się znacznie wyższy poziom bezrobocia niż w województwie. W populacji osób bezrobotnych więcej jest mężczyzn aniżeli kobiet, to jest odwrotnie niż w m. Przemyśl. Wynika to raczej z faktu, iż udział kobiet w populacji powiatu jest mniejszy, a w mieście większy od udziału mężczyzn, niż ze zjawiska dyskryminacji płci na rynku pracy, zwłaszcza w tym drugim przypadku.

Blisko 92% wszystkich 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, 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 robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, kolejną pod względem liczebności grupą są pracownicy usług i sprzedawcy. Z kolei analizując oferty pracy pod tym kątem należy stwierdzić, iż największy udział stanowiły oferty pracy dla bezrobotnych w grupie „pracowników usług i sprzedawców”. Lokalny

rynek pracy charakteryzuje się nierównowagą. W większości zawodów i specjalności występuje nadmiar poszukujących pracy.

1.2 Podsumowanie i wnioski z badań osób bezrobotnych

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

W zakresie oceny szkoleń wskazano, że respondenci mają krytyczną ocenę skuteczności szkoleń jako wsparcia realnie zwiększającego pozycję osoby bezrobotnej 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.

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.

W zakresie oceny oferty stażowej zwrócono uwagę na zdecydowaną przewagę zawodów biurowo-administracyjnych w ofercie. Problematyczną kwestią jest również to, że 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 „chęć znalezienia pracy” jednak niemal tyle samo wskazań padło na „możliwość skorzystania z ubezpieczenia”. Najwyższa liczba wskazań na chęć znalezienia pracy i fakt, że uczyniło to aż 84% badanej populacji 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 cieszyłby się szkolenia, pośrednictwo pracy oraz staże.

Urząd został przez respondentów oceniony umiarkowanie pozytywnie – 38% oceniło działalność bardzo dobrze lub dobrze, podczas gdy oceny źle i bardzo źle postawiło 20% osób. Zdecydowana większość (43%) nie potrafiła jednoznacznie ocenić pracy urzędu.

Sumując 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 procenta populacji osób, które nie znalazły pracy w przeciągu pierwszego roku od zakończenia edukacji lub utraty pracy.

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.

Niepokojąca jest również sama struktura bezrobocia - osoby długotrwałe bezrobotne stanowią 46% badanej populacji. Przy czym osoby, które można uznać za zmarginalizowane na rynku pracy stanowią aż 34% całej populacji i 76% długotrwałe bezrobotnych. Wśród bezrobotnych par poziom marginalizacji na rynku pracy jest zdecydowanie wyższy.

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

Największymi pracodawcami w powiecie stają się firmy działające w sferze usług i handlu. Najczęściej reprezentowane są firmy w branżach: pozostała działalność usługowa (81 podmiotów); handel

hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (154) oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (20) i budownictwo (15).

W zakresie planów zatrudnieniowych stwierdzono, że zaledwie 7% respondentów stwierdziło, iż aktualnie poszukuje pracownika. Aż 85% stwierdziło jednoznacznie, że nie poszukuje. Wnioskiem jest stwierdzenie o negatywnej sytuacji zatrudnieniowej.

Wśród wskazań na przyczyny potrzeb zatrudnieniowych stwierdzono, że dominują wskazania na czynniki rozwojowe. Zatrudnienie może statystycznie częściej wystąpić raczej w większych i dużych firmach, jedynie 6% dominujących na lokalnym rynku mikroprzedsiębiorstw zadeklarowało poszukiwanie pracowników. Również te wyniki należy uznać za wysoce negatywne dla oceny sytuacji na rynku pracy, gdyż bardzo niewielka liczba przedsiębiorstw na lokalnym rynku aktualnie rozwija się generując wzrost zatrudnienia.

Jedynie 47 firm, czyli 16% ogółu respondentów zamierza zatrudniać pracowników w ciągu kolejnego roku działalności. Stanowczo wyższą dynamikę zatrudnieniową wykazują tym razem podmioty zatrudniające od 11 do 50 pracowników. Liczbowo zatrudnienie pracowników w przeciągu kolejnych 12 miesięcy deklarują głównie mikroprzedsiębiorstwa (79 ofert), a większe firmy, które statystycznie częściej wykazywały chęć zatrudnienia, wygenerują bardzo niewielkie przyrosty zatrudnienia.

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. Jednak obok wskazań na sprzedawców na najbardziej poszukiwany zawód wyrastają operatorzy różnego rodzaju sprzętu budowlanego: mamy tu raczej do czynienia z sezonowością niż z wzrostem potrzeb zatrudnieniowych.

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 najwyższą ceną doświadczenie. W przypadku zawodów handlowych istotne stają się cechy społeczne oraz wygląd.

W analizie dotyczącej współpracy z urzędem zwrócono szczególną uwagę na kilka istotnych zagadnień. Przede wszystkim 70% pracodawców jest pozytywnie nastawionych do przeszkolonych bezrobotnych. Jedynie 5% nie widzi możliwości zatrudniania tej kategorii osób. W zakresie oczekiwań wobec osób bezrobotnych zauważono najmniejszą ilość wskazań na możliwość zatrudnienia bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenie lub wykształcenia.

Analizując kwestie zatrudnieniowe zwrócono uwagę, że jedynie 5% firm (16 badanych podmiotów) deklaruje zwolnienia, a 21% nie jest pewna w kwestii utrzymania zatrudnienia. 75% deklaruje, że nie będzie zwalniać pracowników. Z ekstrapolacji danych wynikało, że w powiecie w najbliższych miesiącach pracę może stracić około 830 osób.

Przy ocenie zasobów rynku pracy aż 57% wskazań padło na stwierdzenie, że nie ma żadnych problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika (34%) lub problemy zdarzają się sporadycznie (23%). To bardzo duży procent mogący z dużą dozą pewności świadczyć, że przemysłowy rynek pracy to rynek pracodawcy. Kolejne 30% pracodawców ma problemy często (22%) lub twierdzi wręcz, że na rynku nie ma osób spełniających oczekiwania (8%). Najczęstszym wskazaniem jest brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu.

Reasumując, wyniki badania wskazują na raczej stabilną sytuację na rynku pracy. Pracodawcy nie planują dużych zwolnień i umiarkowanie pozytywnie oceniają dostępność pracowników. W zakresie planów szkoleniowych stwierdzono, że 56% pracodawców (169 podmiotów) nie planuje szkolić swoich pracowników w przeciągu najbliższego roku. Odwrotne plany ma 23% podmiotów. Pozostałe 62 firmy nie miały jednoznacznych planów w tym zagadnieniu. Zdecydowana większość firm planuje szkolić jednego lub dwóch pracowników, a 68% szkoleń ma być sfinansowanych ze środków własnych przedsiębiorstwa.

W zakresie pozostałej oferty PUP stwierdzono, że większość pracodawców ma świadomość różnych form wsparcia zatrudnienia osób bezrobotnych w ich zakładach, lecz średnio korzysta z nich aktywnie mniej niż co piąty przedsiębiorca. Stosunkowo niewielkie jest też zainteresowanie wzięciem udziału w poszczególnych formach wsparcia – jedynie mniej niż co 10 pracodawca planuje zatrudnić osobę bezrobotną przy wsparciu PUP.

Ocena działań Powiatowego Urzędu Pracy w Przemysłu przez badaną grupę pracodawców jest bardzo pozytywna. Większość respondentów współpracę ocenia bardzo dobrze (24%) lub dobrze (26%). Oceny jednoznacznie negatywne dało zaledwie 3 procent przedsiębiorców, najczęściej większych.

2. Cele i metodologia badań

2.1 Cel i zakres badania

Celem badania jest dostarczenie 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 Przemyśl i powiat przemyski);
 - b) ocena kondycji, wyznaczenie głównych trendów i prognoz rozwojowych (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.

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:

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.

2.2 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 400 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 nastęcza 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. 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. 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 ponadgimnazjalnego (licea, technika, szkoły zawodowe) w regionie?	36. Branża przedsiębiorstwa PROCENT	
	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

3. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej na podstawie danych zastanych

3.1 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.

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.

4. Sytuacja społeczno-gospodarcza powiatu

Powiat przemyski położony jest we wschodniej części województwa podkarpackiego. Jego terytorium stanowią obszary 10 gmin wiejskich: Birczy, Dubiecka, Fredroła, Krasiczyna, Krzywczy, Medyki, Orłów, Przemyśla (bez miasta Przemyśla), Stubna, Żurawicy. Od północy graniczy on z powiatem jarosławskim i przeworskim, od zachodu z rzeszowskim i brzozowskim, zaś od południa z bieszczadzkim, leskim i sanockim. Wschodnią granicę obszaru powiatu, a jednocześnie województwa podkarpackiego, stanowi polsko-ukraińska granica państwa. Graniczne położenie powiatu przemyskiego to czynnik, który w sposób znaczący wpływa na gospodarkę regionu. Przemysł jest obecnie jednym z najdalej na wschód wysuniętych miast Unii Europejskiej i odgrywa istotną rolę we współpracy transgranicznej z Ukrainą. Stolica powiatu - miasto Przemyśl jest najstarszym miastem regionu. Duże walory naturalne i kulturowe, a zwłaszcza przyciągające zwiedzających zabytki i corocznie odbywające się imprezy kulturalno-oświatowe sprawiają, iż powiat przemyski i miasto Przemyśl posiadają duży potencjał turystyczny. Przykładowo: w 2011 r. w powiecie przemyskim w 5 obiektach turystycznych zbiorowego zakwaterowania nocowało 13 125 osób, a w Przemyślu w 14 takich obiektach nocowało łącznie 42 926 osób (dane na podstawie opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2012 r.”, Rzeszów 2012).

5. Ludność

Według stanu na dzień 31 grudnia 2011 r. liczba ludności zamieszkującej **miasto Przemyśl** wynosiła 64 728 mieszkańców¹, w tym: kobiety w liczbie 34 406 osób stanowiły 53% populacji miasta. Liczba osób pracujących wynosiła 19 715², co sprawia, iż zatrudnionych było wówczas 30,4 % ogółu mieszkańców miasta. **Powiat przemyski** zamieszkiwało w tym okresie 73 778 mieszkańców, w tym: kobiety w liczbie 36 737 osób stanowiły 49,8% populacji. Osób pracujących odnotowano wówczas 20 948, co stanowi 28,3% ogółu mieszkańców powiatu. Dla porównania: **województwo podkarpackie** liczyło 2 128 687 mieszkańców, w tym 1 086 587 kobiet. Odsetek kobiet w województwie wyniósł zatem 51%. Osoby pracujące stanowiły 31,79 % ogółu jego mieszkańców, a ich liczba wynosiła 676 834 osób.

Odsetek osób pracujących w ogólnej liczbie mieszkańców miasta Przemyśla utrzymuje się na poziomie zbliżonym do średniego poziomu zatrudnienia w województwie. W powiecie przemyskim odsetek ten w porównaniu ze średnią w woj. podkarpackim jest wyraźnie niższy o 3,5 p. proc.

¹ Dane na podstawie GUS oraz opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie – „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2012 r.”

² Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji.

Porównując odsetek kobiet w populacji miasta Przemyśla i powiatu przemyskiego, wyraźnie 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 113, podczas gdy na terenach wiejskich – w przybliżeniu 100. Porównując dane zawarte w opracowaniu „Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w 2011 r.”³ potwierdzić należy, iż liczba ludności w mieście Przemyśl systematycznie spada. W okresie od 2006 roku (jeśli przyjąć go za rok bazowy z liczbą 67 127 mieszkańców) do 2011 roku liczba ludności zmalała o 3,6%.

Wpływ na taką sytuację mają następujące czynniki: ujemny przyrost naturalny w mieście, który w Przemyślu wyniósł w 2011 r. minus 1,7, oraz ujemne saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych ludności na pobyt stały, które w Przemyślu wyniosło w 2011 r. minus 4 (w obu przypadkach w przeliczeniu na 1 000 osób).

W podobnym okresie wzrosła natomiast liczba mieszkańców powiatu przemyskiego o 3,8 p. proc. Z poziomu 71 101 osób w 2006 r. do 73 778 os. na koniec 2011 r. Przyczyniły się do tego niewątpliwie: dodatni przyrost naturalny w powiecie wynoszący w 2011 r. 1,0 oraz dodatnie saldo migracji wynoszące dla powiatu w analogicznym okresie 0,9 (w obu przypadkach w przeliczeniu na 1 000 osób).

Strukturę wielkościową ludności według społeczno-ekonomicznych 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:

Tabela 1: Struktura ludności według społeczno-ekonomicznych grup wiekowych w 2011 r. w odniesieniu do ogólnej liczby mieszkańców.

	ludność w wieku przedprodukcyjnym	ludność w wieku produkcyjnym	ludność w wieku poprodukcyjnym
woj. podkarpackie	20%	64%	16%
powiat przemyski	21,5%	63,5%	15%
miasto Przemyśl	17%	64%	19%

Dane na dzień 31 XII 2011 r. (źródło - GUS).

³ Raport końcowy z badania wykonanego przez InfoAudit Sp. z o.o. na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Przemyślu.

Analizując zawarte w powyższej tabeli dane, można zauważyć wyraźną różnicę w strukturze społeczeństwa zamieszkującego powiat grodzki (m. Przemyśl) na tle tego zamieszkującego powiat przemyski czy też województwo podkarpackie ogółem. Można wysnuć wniosek, 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 w mieście Przemyśl zdecydowanie mniejszy jest 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 w województwo, jak i powiat przemyski czy też powiat grodzki, utrzymywał się na niemal takim samym poziomie 64%. Do takiego stanu doprowadziło w m. Przemyśl wspomniane wcześniej ujemne saldo migracji. Zjawisko migracji dotyczy przede wszystkim ludności w wieku produkcyjnym, gdyż zarówno osoby niepełnoletnie, jak i osoby starsze zdecydowanie rzadziej się przemieszczają.

Ze społeczno-ekonomicznego, a także demograficznego punktu widzenia istotna jest relacja ludności w wieku nieprodukcyjnym do ludności 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 2010 r. przypadało 58,2 osób w wieku nieprodukcyjnym, natomiast w 2011 r. wskaźnik ten nieznacznie spadł do poziomu 57,8 (zmiana o minus 0,4). Z kolei w województwie podkarpackim wartość tego wskaźnika nieznacznie wzrosła z poziomu 56,1 w 2010 r. do poziomu 56,5 w roku 2011 (zmiana o plus 0,4).

W ciągu roku wyraźnie wzrosła natomiast wartość wskaźnika obciążenia demograficznego w m. Przemyśl z poziomu 55,2 w 2010 r. do poziomu 56,4 w roku 2011 (zmiana o plus 1,2). 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 Przemyśla, gdyż presja na tworzenie nowych miejsc pracy z tytułu przyrostu podaży siły roboczej będzie znacznie mniejsza. Z drugiej jednak strony 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.

Powiat grodzki i ziemski różnią się zdecydowanie pod względem struktury zatrudnienia. W powiecie przemyskim wg stanu na koniec 2011 r. dominował sektor rolniczy - największy udział osób pracujących przypadła bowiem na sekcję *rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* i wyniósł aż 69% ogółu osób pracujących w powiecie. W mieście Przemyśl dominowały dwa inne sektory: *przemysł*

i budownictwo, w których zatrudnienie znalazło ponad 23% osób pracujących, oraz sekcja *handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja*, której udział w ogólnej liczbie osób zatrudnionych w mieście utrzymywał się na podobnym poziomie i wynosił 23,5%.

Tabela 2: Pracujący według rodzajów działalności w stosunku do liczby pracujących ogółem na danym terenie w 2011 r. (stan w dniu 31 XII⁴) 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	pozostałe usługi
woj. podkarpackie	38,1%	24,6%	13,1%	1,8%	22,4%
powiat przemyski	69,0%	6,0%	9,8%	0,6%	14,6%
miasto Przemysł	7,1%	23,2%	23,5%	3,5%	42,7%

Na podstawie danych z opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2012 r.”

W porównaniu z danymi z końca 2009 r. zauważyć można, iż w powiecie przemyskim na przestrzeni 2 lat znacznie, bo aż o 11%, wzrósł odsetek osób pracujących w najliczniej reprezentowanej *sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo*. Z kolei zmniejszył się w tym okresie odsetek osób zatrudnionych w sekcji *handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja* – o 3,2 p. proc. (spadek z poziomu 13% w 2009 r. do 9,8% w roku 2011). W sekcji tej nastąpił również nieznaczny spadek udziału osób pracujących w m. Przemysł – w analogicznym okresie z poziomu 25% w 2009 r. do poziomu 23,5% w roku 2011.

⁴ Według faktycznego miejsca pracy; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.

6. Przedsiębiorczość

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 (93,5%).

Tabela 3: Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON wg sektorów w 2011 r. Stan w dniu 31.XII.2011 w liczbach (bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne).

	liczba ogółem	sektor	
		prywatny	publiczny
woj. podkarpackie	151 091 100%	145 023 96%	6 068 4%
powiat przemyski	3 670 100%	3 490 95%	180 5%
miasto Przemyśl	5 901 100%	5 515 93,5%	386 6,5%

Na podstawie danych z opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2012 r.”

W m. Przemyśl liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON wg stanu na koniec 2011 r. wynosiła 5 901 i zmniejszyła się o 487 podmiotów w porównaniu z danymi na koniec 2010 r. W powiecie przemyskim liczba podmiotów w analogicznym okresie również spadła, choć w nieco mniejszym stopniu, z poziomu 3 686 podmiotów zarejestrowanych w REGON na koniec 2010 r. do 3 670 na koniec 2011 r. (ubyło 16).

Porównując zestawienie liczby podmiotów w powiecie przemyskim i mieście Przemyśl zawarte w opracowaniu „*Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w 2011 r.*”⁵ łatwo zauważyć, iż liczba podmiotów w mieście Przemyśl w roku 2011 spadła do poziomu nienotowanego od sześciu lat. Natomiast w powiecie przemyskim na przestrzeni pięciu lat odwrócił się trend zwykły w liczbie rejestrowanych w REGON podmiotów gospodarczych – w 2011 r. po raz pierwszy zanotowano spadek liczby zarejestrowanych podmiotów.

W tym miejscu wart podkreślenia jest fakt, iż mimo spadku liczebności podmiotów gospodarczych, tak w powiecie przemyskim, jak i w mieście Przemyśl, w 2012 roku w PUP w Przemyślu nie odnotowano ani jednego zgłoszenia zwolnienia grupowego czy zwolnienia monitorowanego.

⁵ Tamże, str.18.

**Tabela 4: Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON według liczby pracujących w 2011 r.
Stan w dniu 31.XII.2011 w liczbach.**

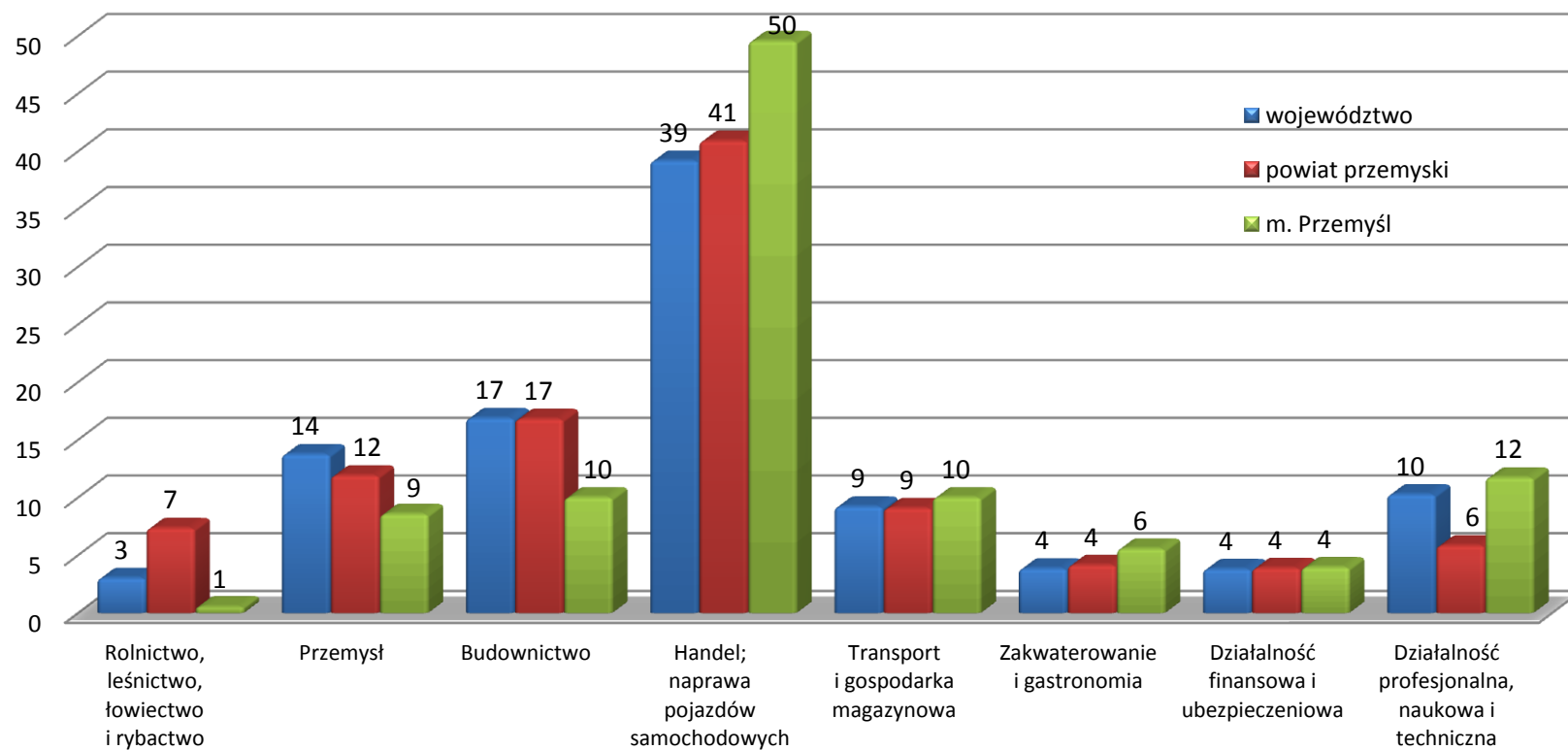
	ogółem	9 osób i mniej	10-49	50-249	250 osób i więcej
woj. podkarpackie	151 091	142 941	6 718	1 230	202
powiat przemyski	3 670	3 463	188	18	1
miasto Przemyśl	5 901	5 550	274	64	13

Na podstawie danych z opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2012 r.”

Zdecydowanie najliczniejszą grupę podmiotów gospodarczych notowanych w rejestrze REGON stanowią mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. W województwie podmioty te stanowią 94,6% wszystkich zarejestrowanych przedsiębiorstw. Podobna sytuacja ma miejsce w powiecie przemyskim, gdzie odsetek mikroprzedsiębiorstw w ogólnej liczbie zarejestrowanych podmiotów wynosi 94,3%, oraz w mieście Przemyśl, gdzie w stosunku do ogółu zarejestrowanych podmiotów mikroprzedsiębiorstwa stanowią 94,0 %. 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 w mieście Przemyśl, zdecydowanie dominują firmy działające w sekcji *handel; naprawa pojazdów samochodowych*. W powiecie grodzkim firmy te stanowią połowę liczby zarejestrowanych wg wybranych sekcji podmiotów gospodarczych. Ich udział w m. Przemyśl wyraźnie odbiega od średniej dla województwa podkarpackiego oraz jest wyższy od poziomu notowanego w powiecie przemyskim (ziemskim), gdzie sięga on 41%. W powiecie przemyskim odnotować należy również wyraźny udział firm działających w sekcji *budownictwo* (17%) oraz *przemysł* (12%). W mieście Przemyśl odsetek firm działających w sekcji *budownictwo* jest wyraźnie niższy aniżeli w powiecie przemyskim i wynosi 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. Przemyśl. Udział firm zarejestrowanych w tej sekcji w m. Przemyśl wynosi 12% i jest dwukrotnie wyższy aniżeli w powiecie przemyskim. Oznacza to, że w stolicy powiatu działa więcej wyspecjalizowanych firm.

Wykres 1: Podmioty gospodarki narodowej (bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne) w rejestrze REGON według wybranych sekcji w 2011 r. Stan w dniu 31.XII.2011 w procentach.



Wykres: opracowanie własne na podstawie danych z opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2012 r.”

6.1.1 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. Dla Podkarpacia takimi centrami niewątpliwie są ośrodki rozwoju np. w Warszawie, Krakowie czy Wrocławiu. Podczas gdy przestrzenna dostępność jest jednym z najważniejszych czynników właściwego rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, od lat podmioty te zlokalizowane i działające w południowo-wschodnich rubieżach kraju odczuwały skutki braku właściwej infrastruktury drogowej, powodującej niejako komunikacyjną izolację regionu. Spodziewane już niebawem oddanie do użytku kolejnych odcinków 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 rozwoju zastosowań narzędzi ICT w funkcjonowaniu organizacji. Wykorzystywanie metod komunikacji elektronicznej może być sposobem na poprawę dostępności oraz widoczności podmiotów gospodarczych z regionu. Takie działania są szczególnie ważne dla małych przedsiębiorstw funkcjonujących w sektorze turystycznym. Na Podkarpaciu turystyka jest domeną głównie małych podmiotów i właśnie dla nich Internet może być doskonałym narzędziem umożliwiającym wyrównanie szans rynkowych. W dobie wciąż wzrastającego udziału sprzedaży online Internet okazuje się również doskonałym narzędziem prowadzenia handlu, a tym samym szansą rozwoju dla mikro i małych firm działających w tej branży. Perspektywa budowy sieci szerokopasmowej (w tym WiMAX) w regionie w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej stworzy szansę dla rozwoju gospodarki opartej o nowoczesne technologie.

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 MŚP. Uzasadnione jest zatem skierowanie do kadry kierowniczej i pracowników poszczególnych przedsiębiorstw oferty specjalistycznych kursów w zakresie rozwoju kompetencji z obszaru ICT.

Ogromne znaczenie dla rozwoju regionalnej przedsiębiorczości i ogólnego rozwoju gospodarczego danego regionu ma dostępność wykwalifikowanych pracowników. Województwo podkarpackie, tak jak wiele podobnych regionów Polski Wschodniej, wciąż jest postrzegane jako mniej atrakcyjne miejsce dla rozwoju kariery. W konsekwencji obserwować można odpływ dużej części najbardziej cennych zasobów ludzkich do innych, lepiej ukształtowanych gospodarczo regionów w kraju i za

granicą. Konieczne jest zatem podjęcie i wzmacnianie działań mających na celu przeciwdziałanie temu zjawisku.

Kolejnym bardzo ważnym czynnikiem rozwoju przedsiębiorczości, tak w skali makro, jak i mikroekonomicznej, jest rozwój zasobów ludzkich. Pracownicy stanowią cenny dla przedsiębiorstw kapitał, którego wartość powinno się systematycznie wzmacniać. Można to osiągnąć inwestując w różne formy podnoszenia kwalifikacji pracowników. Tymczasem bardzo często polityka kadrowa MŚP opiera się głównie na poszukiwaniu pracowników, którzy już posiadają odpowiednie kompetencje⁶. Właściwe ukierunkowanie polityki kadrowej MŚP polegać powinno na promocji zatrudniania pracowników, którzy szybko zdobędą niezbędne umiejętności w oparciu o systemy szkoleń oferowanych przez pracodawcę lub przekwalifikowanie czy też podnoszenie kwalifikacji już zatrudnionych pracowników.

Bez wątplenia ogromną szansą rozwoju firm z sektora MŚP jest możliwość pozyskania środków unijnych na wszelkiego rodzaju inwestycje. Z drugiej jednak strony dostępność do tych środków jest ograniczona poprzez skomplikowane procedury biurokratyczne, co postrzegać należy jako formę ograniczenia rozwoju gospodarczego regionu. Konieczne jest zatem podjęcie działań zmierzających do ich uproszczenia w celu zwiększenia, a niekiedy wręcz umożliwienia MŚP dostępu do środków unijnych.

6.1.2 Szanse rozwoju lokalnego rynku pracy w kontekście zapisów dokumentów strategicznych

Dla powiatu przemyskiego oraz dla miasta Przemyśl dokumentami wyznaczającymi główne kierunki rozwoju są odpowiednio: „Strategia Rozwoju Powiatu Przemyskiego na lata 2004-2013” oraz „Strategia Sukcesu Miasta Przemyśla”. Oba te dokumenty m.in. wyznaczają 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 MŚP – 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.

Zasadnicze kierunki działań związane z rozwojem przedsiębiorczości w powiecie przemyskim określone zostały w obszarze „Gospodarka lokalna”, którego jednym z celów strategicznych jest

⁶ „Badania adaptacyjności podkarpackich przedsiębiorstw w warunkach dynamicznych zmian gospodarczych”, raport z badań Małopolskiego Instytutu Gospodarczego.

wspieranie rozwoju lokalnych przedsiębiorstw. Ma on być osiągnięty poprzez realizację następujących celów operacyjnych:

- **Stworzenie kompleksowego systemu wsparcia organizacyjnego i merytorycznego dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości**

W ramach tego celu mają być podejmowane następujące działania: stworzenie systemu dotacji i mikropożyczek dla małych i średnich przedsiębiorstw; utworzenie Powiatowego Funduszu Poręczeń kredytowych dla małych i średnich przedsiębiorstw; utworzenie Powiatowego Inkubatora Przedsiębiorczości; stworzenie powiatowego punktu informacyjno-doradczego w zakresie uruchomienia działalności gospodarczej i form wspierania sektora MŚP; wspieranie działalności organizacji przyczyniających się do rozwoju gospodarczego powiatu.

- **Spójna promocja gospodarcza powiatu przemyskiego**

W ramach tego celu mają być podejmowane następujące działania: opracowanie i promocja powiatowego katalogu produktów wysokiej jakości; koordynacja działań z zakresu walorów gospodarczych jednostek samorządu terytorialnego z terenu powiatu.

- **Zwiększanie atrakcyjności inwestycyjnej powiatu**

W ramach tego celu mają być podejmowane 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.

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

W ramach tego celu mają być podejmowane następujące działania: kreowanie współpracy samorządowej w zakresie uregulowania kwestii prawnych; zagospodarowanie i promocja stref aktywności gospodarczej na terenach przygranicznych; podpisanie porozumień z władzami samorządowymi rejonów przygranicznych Ukrainy z zakresu rozwoju współpracy gospodarczej; organizacja wizyt i spotkań przedsiębiorców z Polski i Ukrainy; organizacja pomocy lokalnym przedsiębiorcom w poszukiwaniu zagranicznych partnerów; rozwój współpracy gospodarczej w ramach Euroregionu Karpackiego.

Do rozwoju przedsiębiorczości w m. Przemysł ma się przyczynić realizacja celu strategicznego, jakim jest instytucjonalne wspieranie przez samorząd Przemysła rozwoju przedsiębiorczości, poprawa

klimatu i rozwój współpracy pomiędzy sektorem publicznym a sektorem prywatnym. Cel ten ma być osiągnięty poprzez realizację następujących celów szczegółowych:

- Promowanie, inicjowanie i wskazywanie korzyści ze stałej współpracy między przedsiębiorcami;
- Wspieranie i rozwój przedsiębiorczości;
- Przystosowywanie terenów pod inwestycje;
- Badanie potrzeb inwestorów i przedsiębiorców w celu wspierania działalności gospodarczej;
- Współpraca samorządu z organizacjami sektora prywatnego;
- Działania informacyjne dotyczące szkoleń dla przedsiębiorców (w tym również w zakresie etyki);
- Powołanie parku naukowo-technologicznego;
- Zwiększenie dostępności komunikacyjnej miasta.

Główne kierunki działań związane z problemem bezrobocia w powiecie przemyskim określone zostały w Strategii w obszarze „Zasoby ludzkie”, którego jednym z celów strategicznych jest zmniejszenie poziomu bezrobocia w powiecie. Cel ten ma być osiągnięty poprzez realizację następujących celów operacyjnych:

- Prowadzenie działań aktywizujących osoby bezrobotne;
- Wsparcie organizacyjne działań na rzecz zmniejszenia poziomu bezrobocia.

Do zmniejszenia poziomu bezrobocia w mieście Przemysł przyczyni się realizacja celu strategicznego, jakim jest „wspieranie wzrostu liczby mieszkańców Przemysła oraz budowa sprawnego i rozwiniętego systemu oświaty o strukturze wspierającej rozwój”. Cel ten ma być osiągnięty poprzez realizację następujących celów szczegółowych:

- Sporządzenie analiz i prognoz demograficznych oraz stworzenie koncepcji zarządzania placówkami oświatowymi zgodnej z tymi prognozami;
- Rozwinięty dialog społeczny wokół problemów oświaty, kształtujący społeczeństwo zaangażowane w sprawy systemu edukacji i otwarte na reformy;
- Dostosowanie oferty edukacyjnej różnych poziomów do lokalnego rynku pracy, rozszerzenie zakresu przekwalifikowań zawodowych i dokształcania zawodowego;
- Ustawiczne kształcenie i doskonalenie pracowników oświatowych;
- Atrakcyjna oferta edukacyjna dla studentów polskich i zagranicznych;
- Modernizacja i rozbudowa infrastruktury edukacyjnej.

Cele i działania określone w strategiach powiatu przemyskiego i 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.

Z kolei w ramach obszaru strategicznego pt. „Obszary wiejskie i rolnictwo” w dokumencie 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*.

Cele i działania określone w strategiach powiatu ziemskiego oraz powiatu grodzkiego wpisują się również w następujące działania Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2007 – 2013:

Oś priorytetowa 1. Konkurencyjna i innowacyjna gospodarka

Działania:

- Wsparcie kapitałowe przedsiębiorczości;
- Instytucje otoczenia biznesu;
- Regionalny system innowacji;
- Promocja gospodarcza i aktywizacja inwestycyjna regionu.

7. Bezrobocie

7.1 Stopa bezrobocia rejestrowanego

Stopa bezrobocia rejestrowanego w woj. podkarpackim na koniec 2012 r. ukształtowała się na poziomie 16,3% i była wyższa o 0,8 p. proc. w odniesieniu do grudnia 2011 r. (15,5%). W kraju stopa bezrobocia na koniec 2012 r. wyniosła 13,4%, wobec 12,5% przed rokiem (tu odnotować należy wzrost o 0,9 p. proc.). W rankingu województw pod względem wysokości stopy bezrobocia Podkarpackie plasowało się na 13 miejscu.

Tabela 5: Stopa bezrobocia rejestrowanego w %.

	2000 r.	2011 r.	2012 r.
Polska	12,4 %	12,5%	13,4%
woj. podkarpackie	15,4%	15,5%	16,3%
powiat przemyski	15,3 %	19,1%	20,2%
miasto Przemysł	15,9%	17,9%	17,7%

Dane na podstawie: Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r. (opublikowany 29 stycznia 2013 r. przez Urząd Statystyczny w Rzeszowie).

Na koniec grudnia 2012 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w m. Przemysł wyniosła 17,7% (tu odnotować należy nieznaczny spadek w stosunku do roku poprzedniego o 0,2 p. proc.), natomiast w powiecie przemyskim nastąpił wyraźny wzrost stopy bezrobocia o 1,1 p. proc. z poziomu 19,1 % na koniec roku 2011 do poziomu 20,2 % na koniec roku 2012.

7.1.1 Bezrobotni wg płci

W województwie podkarpackim wśród osób bezrobotnych w końcu grudnia 2012 r., podobnie jak w kraju, przeważały kobiety. W 2012 r. stanowiły one 50,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w woj. podkarpackim i tu należy odnotować spadek o 2,3 p. proc. (przed rokiem odsetek ten stanowił 52,9%). Dane zestawiono w poniższej tabeli.

Tabela 6: Bezrobotni wg płci w % w stosunku do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

	Na koniec grudnia 2011 r.		Na koniec grudnia 2012 r.	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
woj. podkarpackie	52,9%	47,1%	50,6%	49,4%
powiat przemyski	51,6%	48,4%	49,4%	50,6%
miasto Przemysł	53,5%	46,5%	51,5%	48,5%

Dane na podstawie: Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w grudniu 2012 r. (opublikowany 29 stycznia 2013 r. przez Urząd Statystyczny w Rzeszowie).

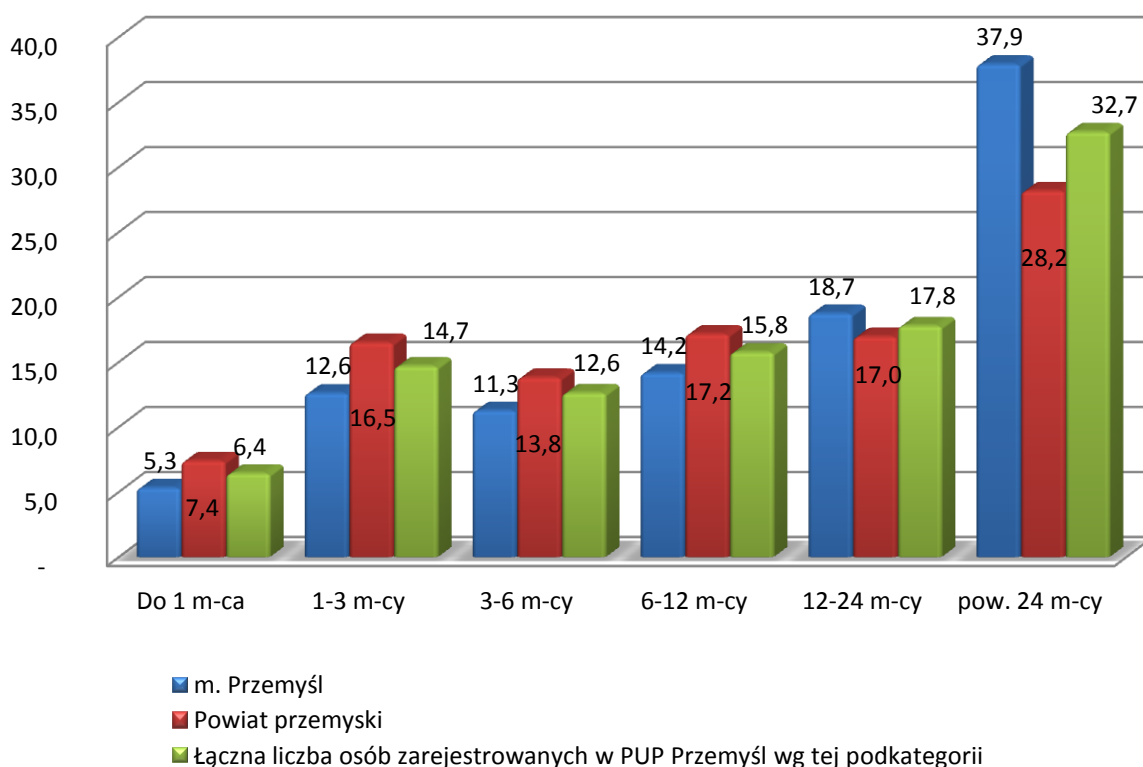
Trend spadkowy w tym zakresie utrzymywał się również w powiecie przemyskim, gdzie udział kobiet wśród osób bezrobotnych w 2012 r. w porównaniu z rokiem 2011 spadł o 2,2 p. proc., oraz w Przemysłu – spadek o 2,0 p. proc. Warto odnotować fakt, iż w powiecie przemyskim w 2012 r.

wśród osób bezrobotnych przeważali mężczyźni, to jest odwrotnie aniżeli w mieście Przemyśl czy też w skali województwa. Wyższy udział kobiet pośród bezrobotnych osób w m. Przemyśl wynika z faktu, że kobiety przeważają w populacji stolicy powiatu, a to z kolei jest odwrotnie niż w powiecie przemyskim, gdzie kobiet jest mniej niż mężczyzn.

7.1.2 Bezrobotni w PUP w Przemyślu wg czasu pozostawania bez pracy

Poważnym problemem, tak w powiecie przemyskim, jak i w m. Przemyśl, jest długotrwałe bezrobocie. Wg stanu na koniec grudnia 2012 r. pośród bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Przemyślu zdecydowanie przeważały osoby pozostające bez pracy powyżej 24 m-cy. W mieście Przemyśl było ich 1 979 i liczba ta stanowi niemal 38% wszystkich osób zarejestrowanych w powiecie grodzkim. Odsetek osób bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 24 m-cy w ogólnej liczbie osób zarejestrowanych w powiecie przemyskim był również najwyższy - wynosił 28,2 % (w powiecie ziemskim odnotowano 1 686 takich osób). Podkreślić jednak należy wyraźną, bo sięgającą 10 p. procentowych, różnicę w tym zakresie pomiędzy powiatem grodzkim a ziemskim.

Wykres 2: Liczba osób bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w procentach (wg. stanu na dzień 31 XII 2012 r.).



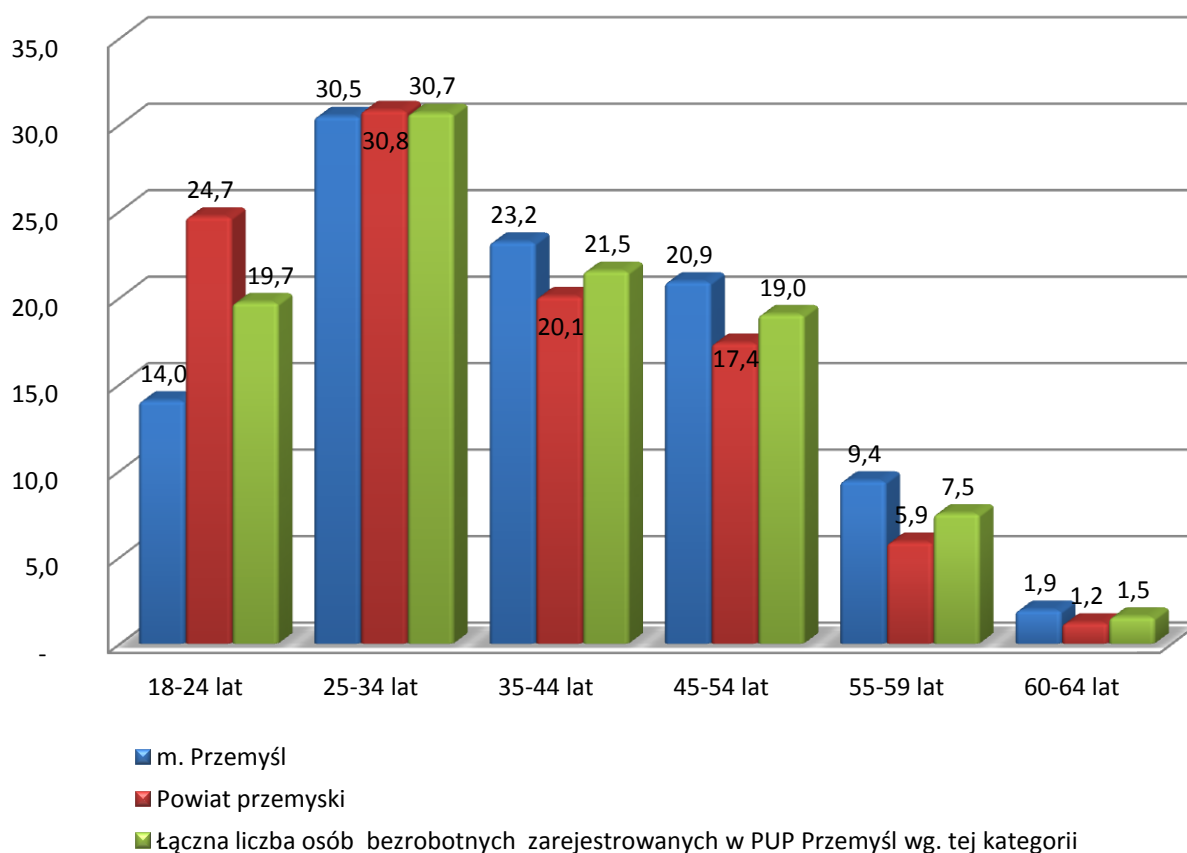
Wykres: opracowanie własne na podstawie danych PUP Przemyśl - sprawozdanie MPiPS – 01

7.1.3 Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu wg wieku

Analizując osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP Przemysł wg stanu na koniec 2012 r. należy stwierdzić, iż zarówno w powiecie przemyskim, jak i w mieście Przemysł, przeważały osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata. Stanowiły one blisko 1/3 wszystkich osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP (3 436 osób, co stanowi 30,7%). Drugą pod względem liczebności grupą wiekową (2 413 osób) stanowią osoby w przedziale wiekowym 35-44 lata – 21,5% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP.

Różnice pomiędzy udziałem poszczególnych grup wiekowych w gronie osób bezrobotnych w ramach powiatu ziemskiego i grodzkiego są stosunkowo niewielkie, a obrazuje je poniższy wykres. Wyraźną różnicę pomiędzy powiatem grodzkim a ziemskim widać jedynie pośród najmłodszych osób bezrobotnych, tj. w przedziale wiekowym od 18 do 24 lat. Odsetek tych osób był wyraźnie wyższy w powiecie przemyskim aniżeli w m. Przemysł - o blisko 11 p. proc.

Wykres 3: Procentowy podział osób bezrobotnych wg kategorii wiekowej.



Wykres: opracowanie własne na podstawie danych PUP Przemysł - sprawozdanie MPIPS – 01

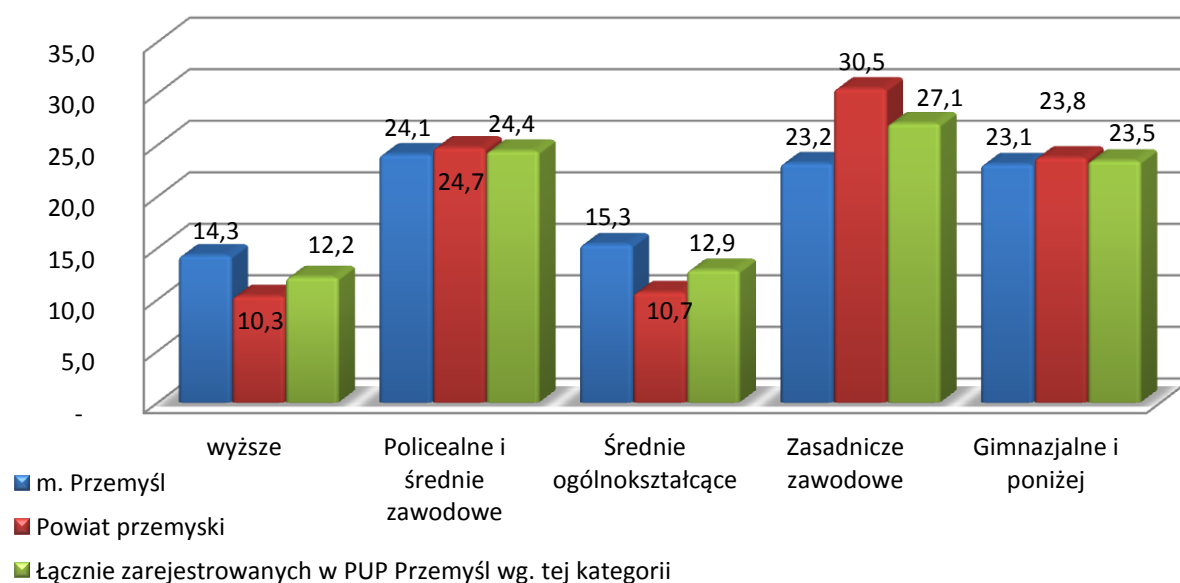
W porównaniu ze stanem na koniec grudnia 2011 r. można zaobserwować wzrost odsetka osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 55-59 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych⁷. Odsetek ten najwyraźniej wzrósł w m. Przemysł z poziomu 8% w 2011 r. do poziomu 9,4% wg stanu na koniec 2012 r. (różnica in plus o 1,4 p. proc.). Wzrost, choć nieco mniej wyraźny, odnotować można również w powiecie przemyskim – rok do roku in plus o 0,9 p. proc. (z poziomu 5% w 2011 r. do 5,9 % w roku 2012).

7.1.4 Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemysłu wg wykształcenia

Najliczniej reprezentowaną grupą bezrobotnych podług tej kategorii w powiecie przemyskim są osoby z wykształceniem **zasadniczym zawodowym** (stanowią 30,5 % ogółu bezrobotnych), podczas gdy w m. Przemysł przeważają osoby z wykształceniem **policealnym i średnim zawodowym** – ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie grodzkim wynosi 24,1 %. Podobny odsetek stanowią w mieście Przemysł osoby z wykształceniem **zasadniczym zawodowym** (23%) oraz **gimnazjalnym i poniżej** (23%). Na podobnym poziomie (ok. 24%) kształtuje się w powiecie przemyskim udział osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (24,7%) oraz gimnazjalnym i poniżej (23,7%).

Analizując sytuację rok do roku (por. opracowanie „Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w 2011 r.”) można stwierdzić, iż udział poszczególnych grup wiekowych w ogólnej liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie ziemskim i grodzkim zasadniczo się nie zmienił.

Wykres 4: Procentowy podział osób bezrobotnych wg kategorii wykształcenia.



Wykres: opracowanie własne na podstawie danych PUP Przemysł - sprawozdanie MPiPS – 01

⁷ Porównaj dane z opracowania „Analiza sytuacji na przemyskim rynku pracy w 2011 r.”

7.1.5 Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Przemyślu wg stażu pracy ogółem

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).

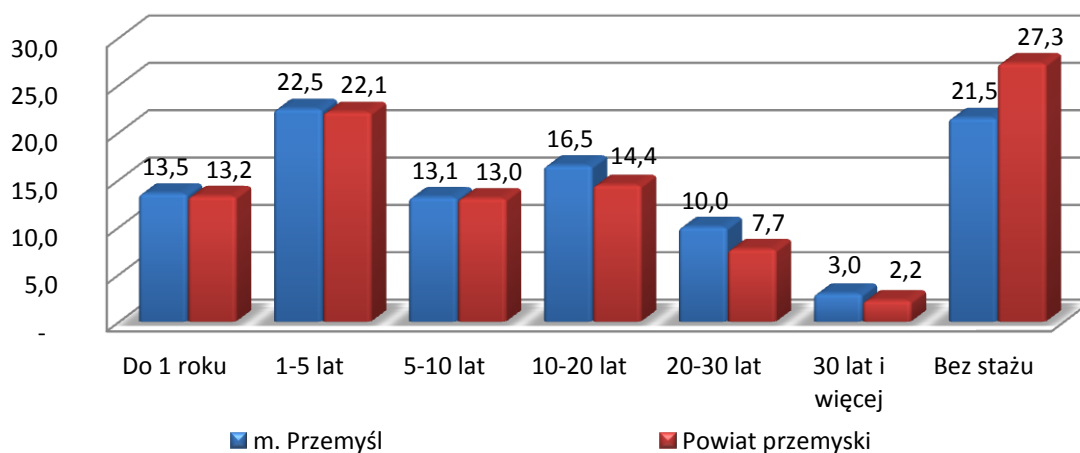
Według stanu na koniec 2012 r. w mieście Przemyśl osoby bez stażu stanowiły 21,5% ogółu zarejestrowanych w mieście bezrobotnych, natomiast odsetek osób o stażu pracy do 1 roku wyniósł w powiecie grodzkim 13,5%. Oznacza to, iż osoby bez stażu lub z b. niskim stażem stanowiły łącznie 35% ogółu bezrobotnych w m. Przemyśl. Z kolei w powiecie przemyskim (pow. ziemskim) odsetek takich osób był jeszcze wyższy i wynosił łącznie aż 40% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (osób bez stażu odnotowano w powiecie przemyskim 27% natomiast osób ze stażem do 1 roku – 13%).

Można odnotować różnicę w udziale osób bez stażu w ogólnej liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie grodzkim i powiecie ziemskim. Różnica ta wynosi 5,5 p. proc. na korzyść powiatu ziemskiego (relatywnie więcej osób bez stażu zamieszkuje powiat ziemski).

Kolejną liczną grupę osób bezrobotnych stanowią, zarówno w powiecie ziemskim, jak i grodzkim, osoby z krótkim stażem, tj. od 1 do 5 lat. Odsetek tych osób kształtuje się na podobnym poziomie w powiecie przemyskim oraz w m. Przemyśl i na koniec 2012 r. wyniósł on odpowiednio 22% oraz 22,5%.

Powyższa analiza wskazuje na to, iż pracodawcy poszukują głównie osób z wyższym stażem pracy, zamykając niekiedy drogę osobom, które tego stażu nie posiadają lub też ich staż pracy jest bardzo niski, tworząc tym samym błędne koło.

Wykres 5: Procentowy podział osób bezrobotnych wg kategorii staż pracy ogółem.



Wykres: opracowanie własne na podstawie danych z PUP Przemyśl - sprawozdanie MPiPS – 01

7.1.6 Charakterystyka osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

W województwie podkarpackim bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w końcu grudnia 2012 r. stanowili 91,6% ogółu bezrobotnych (przed rokiem 92,0%). Osoby w tej kategorii stanowiły również najliczniejszą grupę bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Przemyślu. Wg stanu na koniec grudnia 2012 r. osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowiły 92,2% ogółu zarejestrowanych w PUP. W powiatach ziemskim i grodzkim łącznie odnotowano 10 340 osób o tym statusie (w powiecie ziemskim osób tych było 5 507, co stanowi 92% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie, natomiast w powiecie grodzkim osób tych było 4 833, co stanowi z kolei 92,5% w stolicy powiatu).

Do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się osoby ujęte w podkategorii „po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego”. Ponieważ osób o tym statusie nie było w powiecie grodzkim, natomiast w powiecie ziemskim była tylko jedna taka osoba zarejestrowana w PUP Przemyśl, dlatego w analizie pominięto tę podkategorię. Zestawienie danych dotyczących osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowanych w PUP w Przemyślu wg stanu na koniec grudnia 2012 r. w poszczególnych kategoriach oraz ich odsetek w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 7: Liczba osób zarejestrowanych w 2012 r. w PUP Przemyśl, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (stan na 31 XII).

Kategoria	Powiat przemyski (powiat ziemski)		m. Przemyśl (powiat grodzki)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%
do 25 roku życia	1 477	24,7	733	14,0
długotrwale bezrobotne	3 589	60,0	3 619	69,3
powyżej 50 roku życia	892	14,9	1 166	22,3
bez kwalifikacji zawodowych	1 890	31,6	1 466	28,1
bez doświadczenia zawodowego	1 968	32,9	1 380	26,4
bez wykształcenia średniego	3 247	54,2	2 418	46,3
samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 r. życia	339	5,7	554	10,6

nie podjęty zatrudnienia po odbyciu kary pozbawienia wolności	63	0,0	139	0,0
niepełnosprawni	263	1,1	322	2,7

Zestawienie na podstawie danych z PUP Przemyśl - sprawozdanie MPiPS – 01

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 (wg stanu na koniec 2012 r.) wyniósł odpowiednio 60% dla powiatu przemyskiego oraz 69,3% dla m. Przemyśl. Długotrwale bezrobocie jest zatem w stolicy powiatu wyraźnie większe.

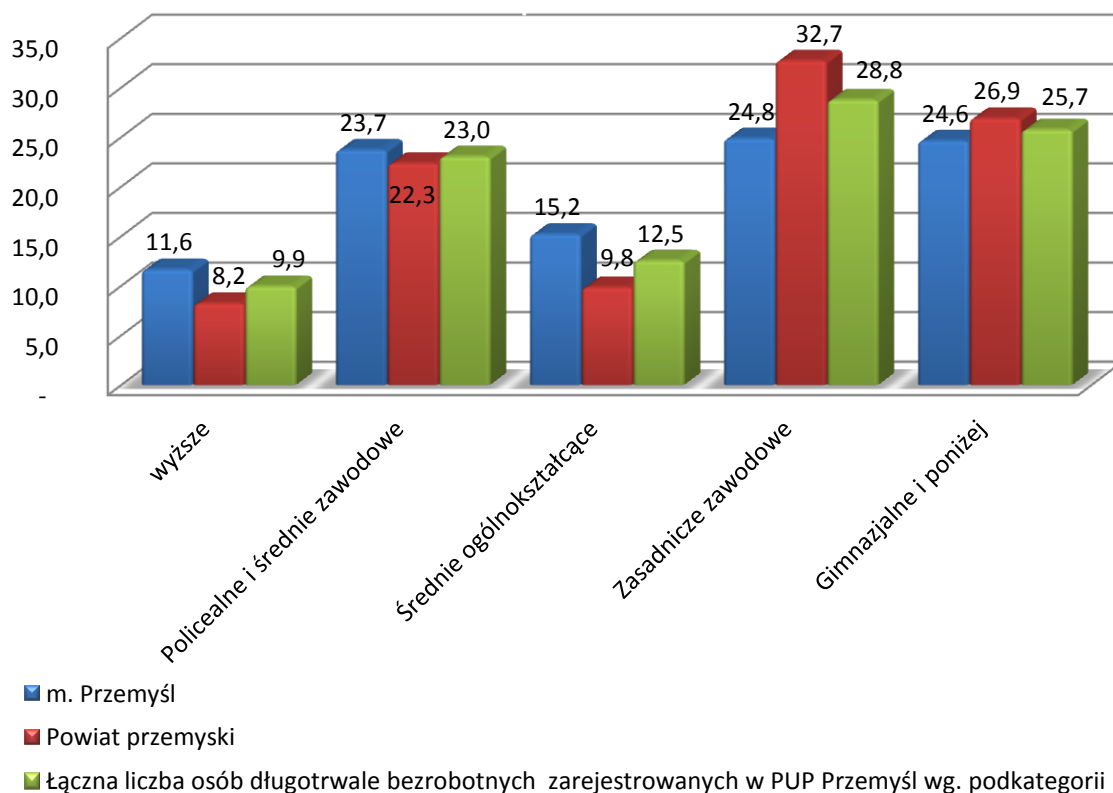
Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy to w dużej mierze osoby nieposiadające wykształcenia średniego. Stanowią one 54,2 % populacji bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie ziemskim, natomiast w populacji bezrobotnych w m. Przemyśl ich odsetek wynosi 46,3%.

W powiecie przemyskim na wysokim poziomie utrzymuje się odsetek osób bez doświadczenia zawodowego (32,9%) oraz bez kwalifikacji zawodowych (31,6%). Podobnie wysoki poziom osób bezrobotnych rozpatrywanych w tych kategoriach zanotować można również w powiecie grodzkim. Osób bez doświadczenia zawodowego w m. Przemyśl na koniec 2012 r. było 26,4%, natomiast bez kwalifikacji zawodowych – 28,1%.

7.1.7 Charakterystyka osób długotrwale bezrobotnych

Osoby długotrwale bezrobotne to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia. Rozpatrując długotrwale bezrobotnych w kontekście wieku można zauważyć, że dwie najliczniejsze podkategorie to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej – łącznie stanowią one ponad połowę, bo 54,5 % osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Przemyśl. Kolejną licznie reprezentowaną grupą są osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Ich odsetek w populacji osób długotrwale bezrobotnych kształtuje się na podobnym poziomie, zarówno w powiecie ziemskim, jak i grodzkim: średnio wynosi on 23% liczby osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Przemyślu. Udział poszczególnych podkategorii wykształcenia w populacji osób długotrwale bezrobotnych obrazuje poniższy wykres.

Wykres 6: Osoby długotrwale bezrobotne pod kątem wykształcenia w procentach.



Wykres: opracowanie własne na podstawie danych z PUP Przemysł - sprawozdanie MPiPS – 01

Długotrwale bezrobocie, tak w m. Przemysł, jak i w powiecie przemyskim, dotyka przede wszystkim osób nieposiadających stażu lub których staż pracy ogółem jest bardzo niski (do 1 roku).

Według stanu na koniec 2012 r. w mieście Przemysł osoby bez stażu stanowiły 20,7% ogółu osób długotrwale bezrobotnych, natomiast odsetek osób długotrwale bezrobotnych o stażu pracy do 1 roku w powiecie grodzkim wyniósł 13,2%. Oznacza to, że osoby bez stażu lub z b. niskim stażem stanowiły łącznie blisko 34% ogółu osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w m. Przemysł.

Z kolei w powiecie przemyskim odsetek osób bez stażu i/lub ze stażem do 1 roku w populacji długotrwale bezrobotnych był jeszcze wyższy i wynosił łącznie aż 41,4% (osoby bez stażu w populacji osób długotrwale bezrobotnych stanowiły w powiecie przemyskim 26,4%, natomiast osoby te ze stażem do 1 roku – 14,7% rozpatrywanej populacji).

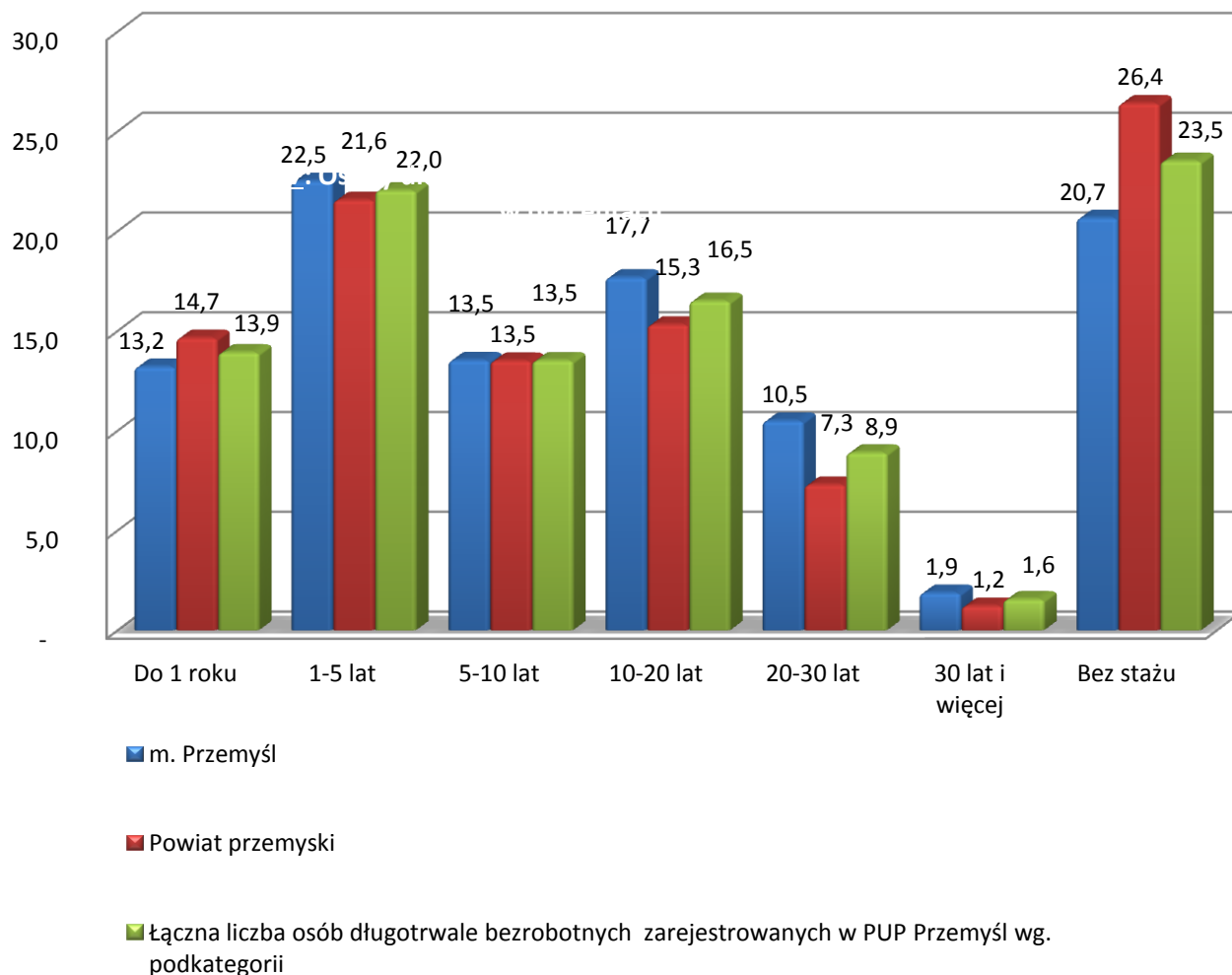
Można odnotować różnicę w udziale osób bez stażu w ogólnej liczbie osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie grodzkim i powiecie ziemskim. Różnica ta wynosi 5,7 p. proc. na

korzyść powiatu ziemskiego (relatywnie więcej osób długotrwale bezrobotnych bez stażu odnotowano w powiecie ziemskim).

Liczną grupę wśród osób długotrwale bezrobotnych stanowią również z osoby z krótkim stażem, tj. od 1 do 5 lat. Zarówno w powiecie przemyskim, jak i w mieście Przemyśl, odsetek tych osób w ogólnej liczbie długotrwale bezrobotnych kształtuje się na podobnym poziomie i wynosi odpowiednio 21,6% (powiat ziemski) oraz 22,5% (powiat grodzki).

Udział osób z poszczególnych przedziałów stażu pracy w populacji osób długotrwale bezrobotnych obrazuje poniższy wykres.

Wykres 7: Osoby długotrwale bezrobotne pod kątem stażu pracy w procentach.

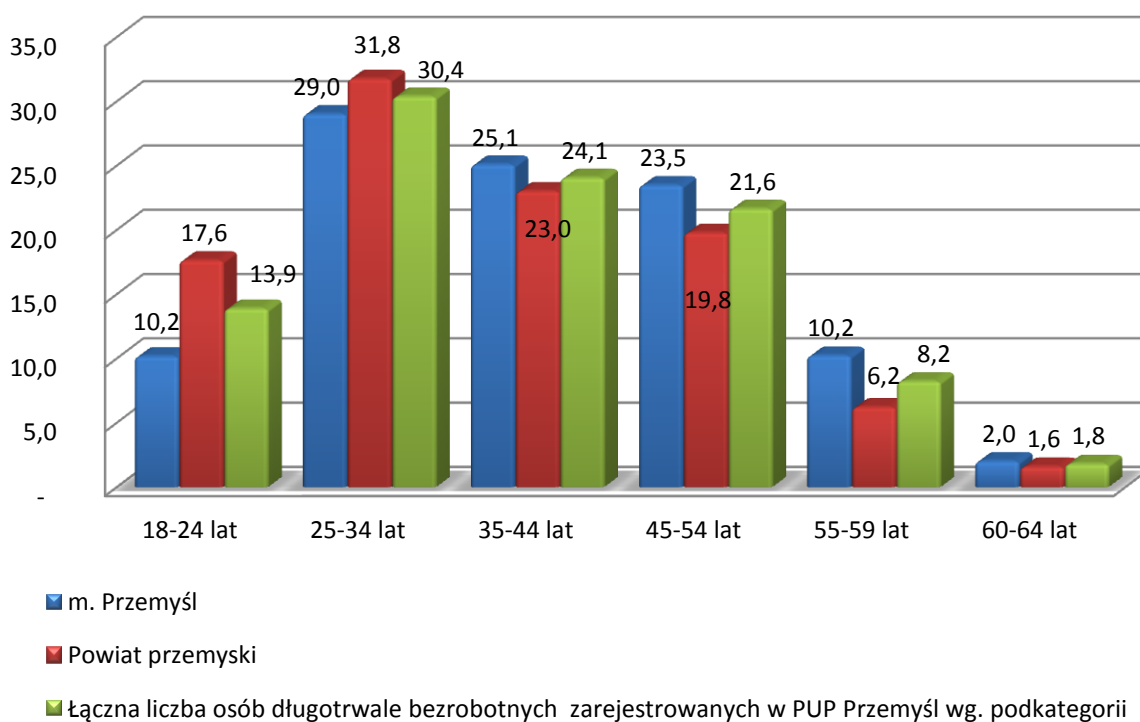


Wykres: opracowanie własne na podstawie danych z PUP Przemyśl - sprawozdanie MPiPS – 01

Analizując liczbę osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Przemyśl wg stanu na koniec 2012 r. pod kątem wieku należy stwierdzić, iż zarówno w powiecie przemyskim, jak i w mieście

Przemysł, długotrwałe bezrobocie dotyka przede wszystkim osób młodych. łączny udział procentowy osób w wieku od 18 do 34 lat w populacji długotrwałe bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Przemysłu wynosi 44,3%. Dla porównania: w powiecie przemyskim odsetek ludzi młodych (a zwłaszcza b. młodych z przedziału 18-24 lata) w ogólnej liczbie długotrwałe bezrobotnych jest relatywnie wyższy niż w m. Przemysł i wynosi odpowiednio 49,4% w powiecie oraz 39,2% w stolicy powiatu.

Wykres 8: Osoby długotrwałe bezrobotne pod kątem wieku w procentach.

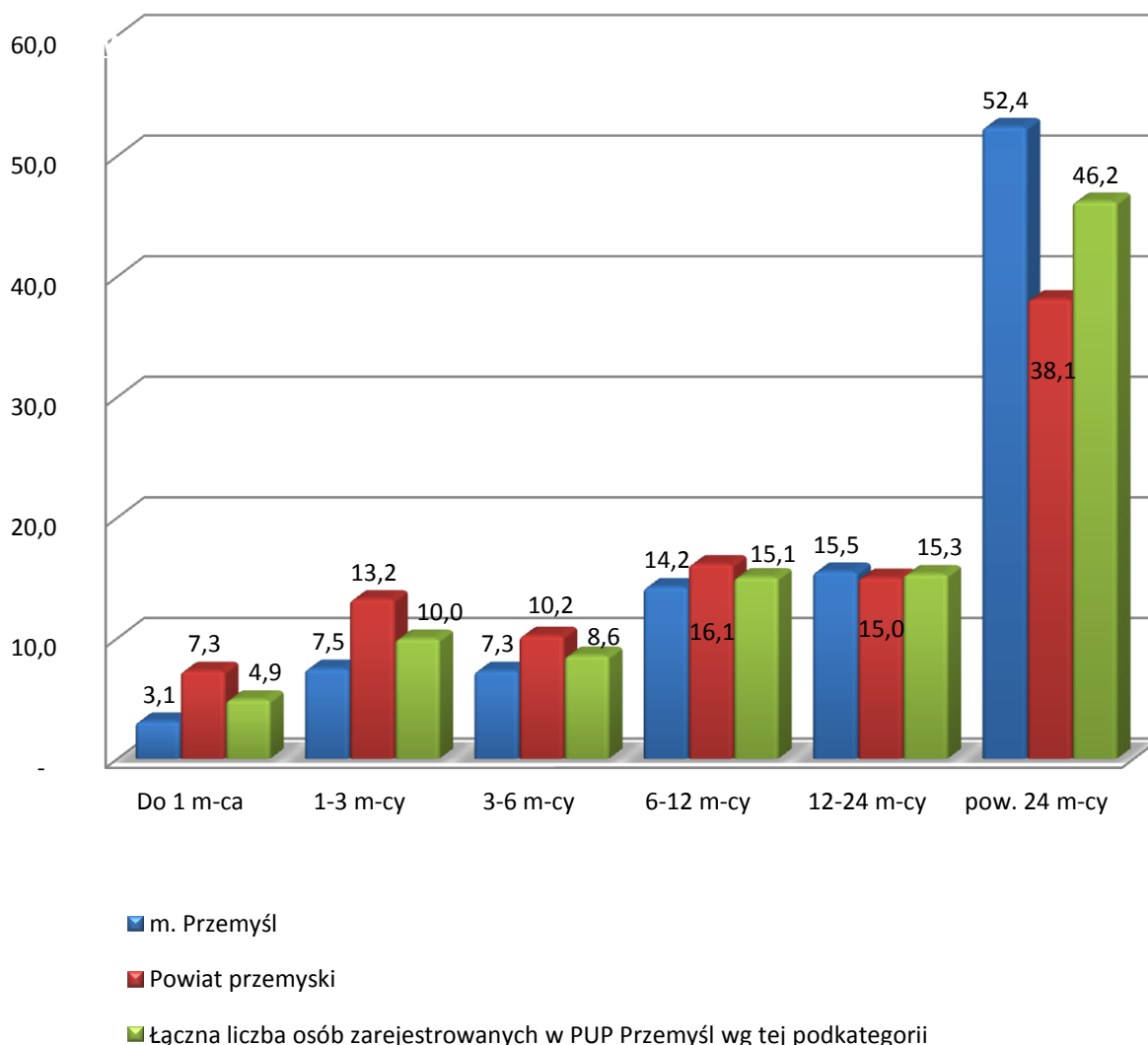


Wykres: opracowanie własne na podstawie danych z PUP Przemysł - sprawozdanie MPiPS – 01

7.1.8 Charakterystyka osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (50+)

Osoby bezrobotne w wieku 50+ zarejestrowane w PUP w Przemysłu to przede wszystkim osoby długotrwałe bezrobotne. W powiecie przemyskim odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 24 m-cy w grupie 50+ stanowi 38,1%. W powiecie grodzkim sytuacja w tej grupie wiekowej jest jeszcze poważniejsza. W gronie osób powyżej 50 roku zarejestrowanych w m. Przemysł długotrwałe bezrobotni stanowią aż 52,4% populacji. Sytuację obrazuje poniższy wykres.

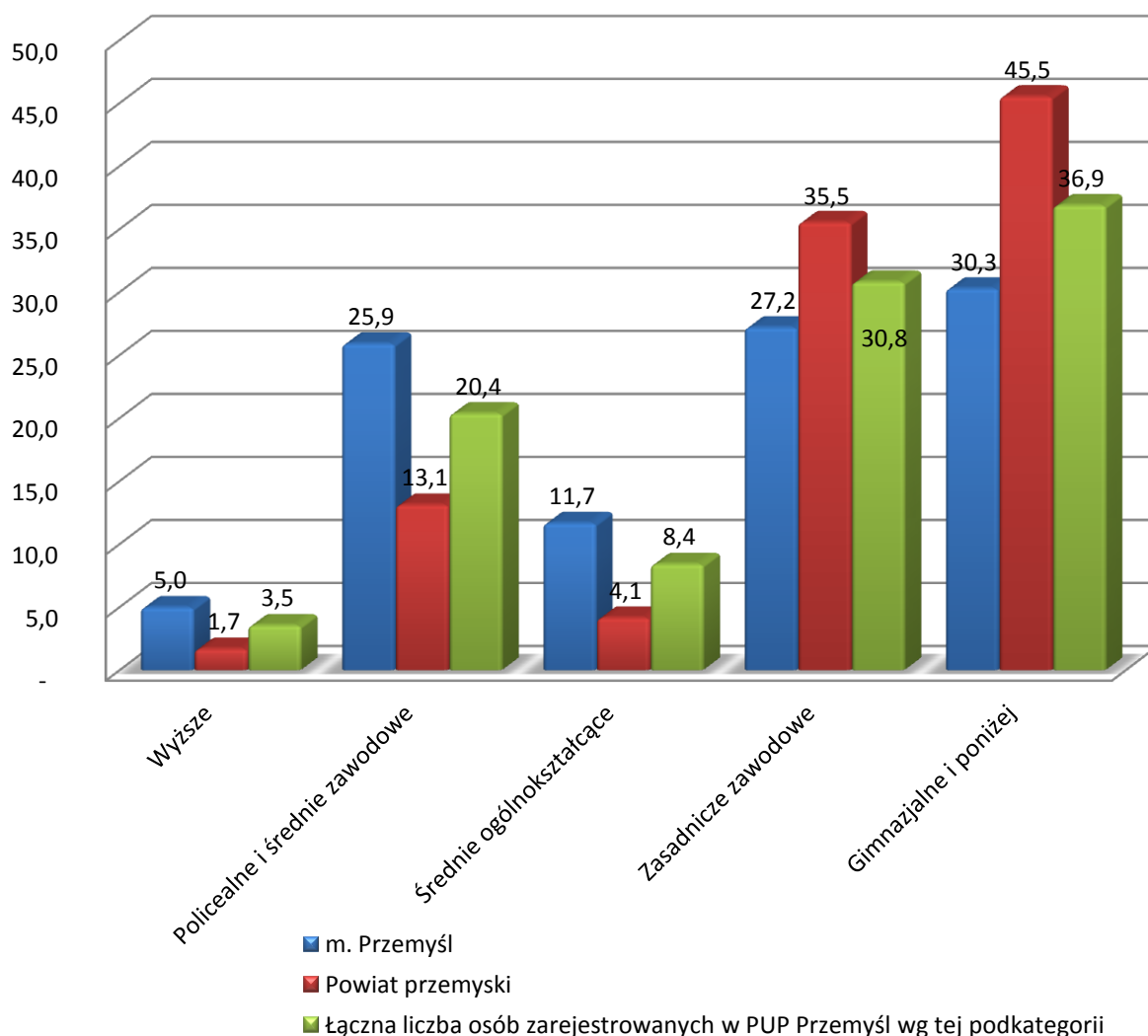
Wykres 9: Osoby w wieku 50+ pod kątem czasu pozostawania bez pracy w procentach.



Wykres: opracowanie własne na podstawie danych z PUP Przemysł - sprawozdanie MPiPS – 01

Osoby bezrobotne w wieku 50+ to osoby o stosunkowo niskim wykształceniu. 45,5% tych osób zarejestrowanych w powiecie przemyskim posiada wykształcenie tylko gimnazjalne i poniżej, zaś kolejne 35,5% – wykształcenie zasadnicze zawodowe. Podobną, choć nieco odmienną sytuację odnotować można w m. Przemysł, gdzie pośród osób w wieku 50+ wykształcenie gimnazjalne i poniżej posiada 30,3%, wykształcenie zasadnicze zawodowe – 27,2%, natomiast wykształceniem policealnym i średnim zawodowym pochwalić się może blisko 26% badanej populacji.

Wykres 10: Osoby w wieku 50+ pod kątem wykształcenia w procentach.

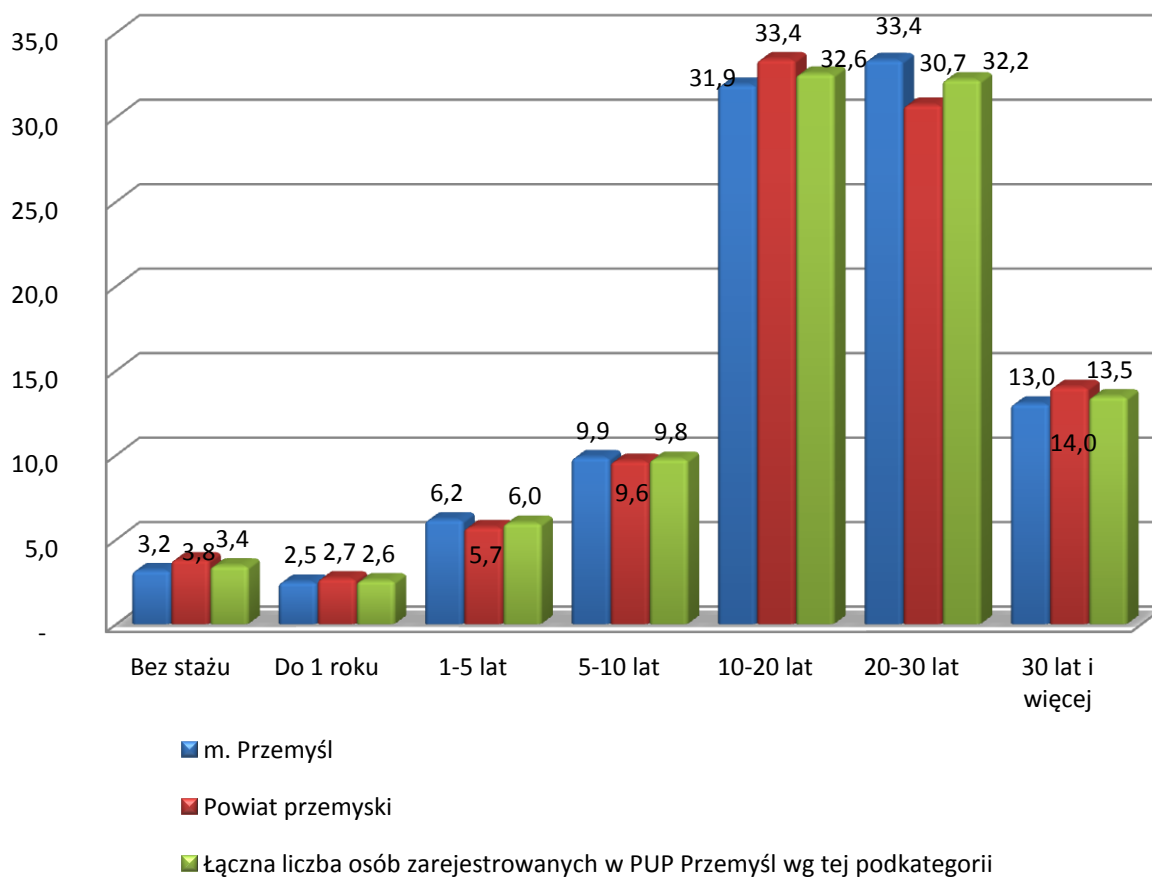


Wykres: opracowanie własne na podstawie danych z PUP Przemysł - sprawozdanie MPiPS – 01

Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia zarejestrowane w PUP w Przemysłu (wg stanu na koniec 2012r.) to osoby posiadające stosunkowo długi staż pracy. 31,9% tych osób zarejestrowanych w powiecie grodzkim posiada staż pracy 10-20 lat, kolejne 33,4% osób bezrobotnych w wieku 50+ posiada staż pracy w przedziale 20-30 lat. Najdłuższy staż pracy (30 i więcej lat) posiada 13% osób bezrobotnych w wieku 50+ zarejestrowanych w m. Przemysłu.

Podobnie ma się sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ w powiecie przemyskim. Staż pracy w przedziale 10-20 lat posiada 33,4% tych osób, następne 30,7% badanej populacji posiada staż w przedziale 20-30 lat, natomiast najdłuższym stażem – powyżej 30 lat pochwalić się może 14% osób z tej populacji.

Wykres 11: Osoby w wieku 50+ pod kątem stażu pracy w procentach.



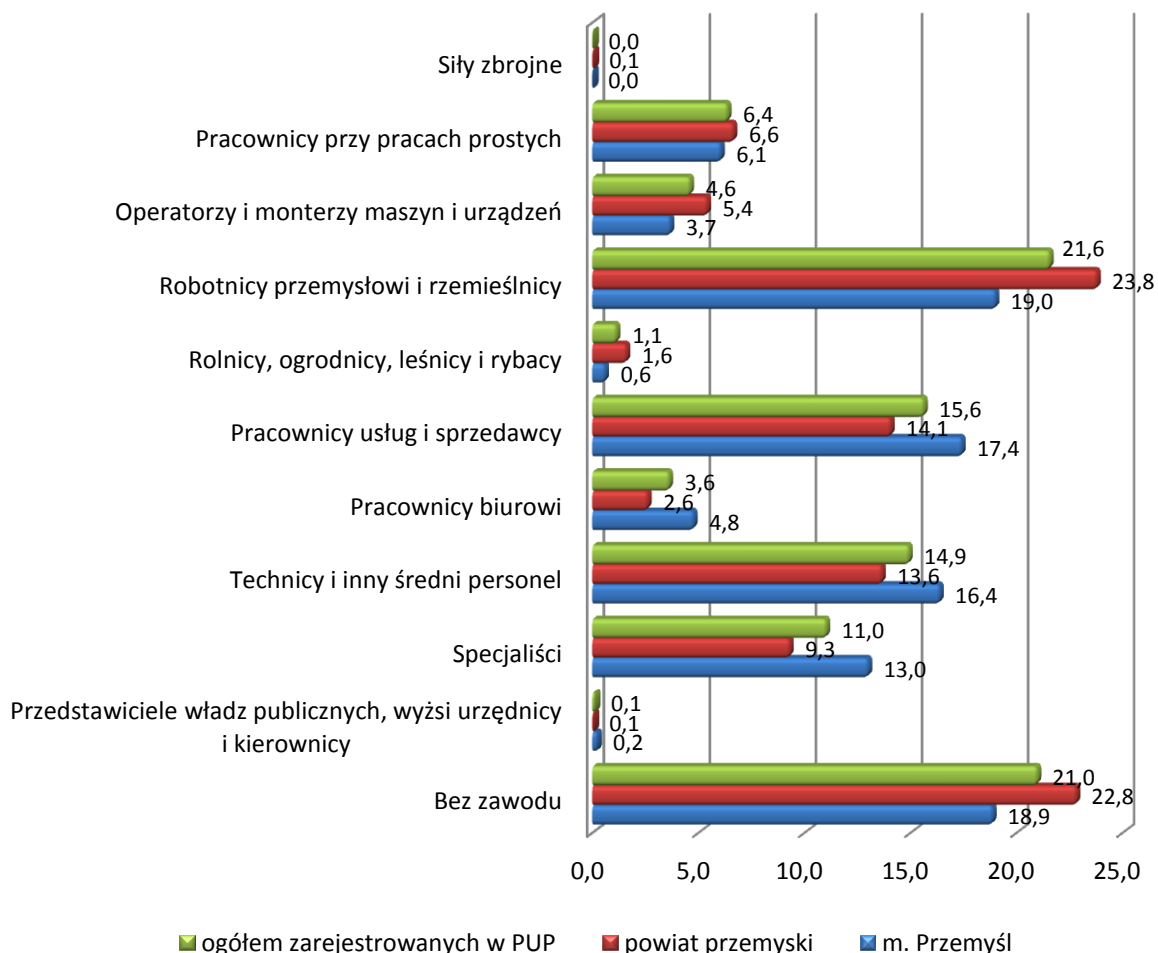
Wykres: opracowanie własne na podstawie danych z PUP Przemysł - sprawozdanie MPiPS – 01.

8. Analiza popytu i podaży na przemyskim rynku pracy

W mieście Przemysł na 5 220 zarejestrowanych osób bezrobotnych (wg stanu na koniec 2012 r.) 985 osób nie posiadało zawodu, co stanowi blisko 19% populacji. W powiecie natomiast na 5 986 zarejestrowanych osób bezrobotnych bez zawodu było 1 366, co stanowi niemal 23% badanej populacji.

Biorąc pod uwagę strukturę zarejestrowanych w PUP w Przemysłu osób bezrobotnych według wielkich grup zawodów można zauważyć, iż najliczniejszą (poza osobami bez zawodu) grupę stanowili **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** (21,6%). Odsetek osób z tej grupy jest wyższy w powiecie (23,8%) aniżeli w m. Przemysł (19,0%). Kolejną pod względem liczebności grupą są **pracownicy usług i sprzedawcy** (15,6% zarejestrowanych w PUP) oraz **technicy i inny średni personel** (14,9% zarejestrowanych). Dane prezentuje poniższy wykres.

Wykres 12: Struktura bezrobotnych wg wielkich grup zawodów (stan na koniec 2012 r.) .



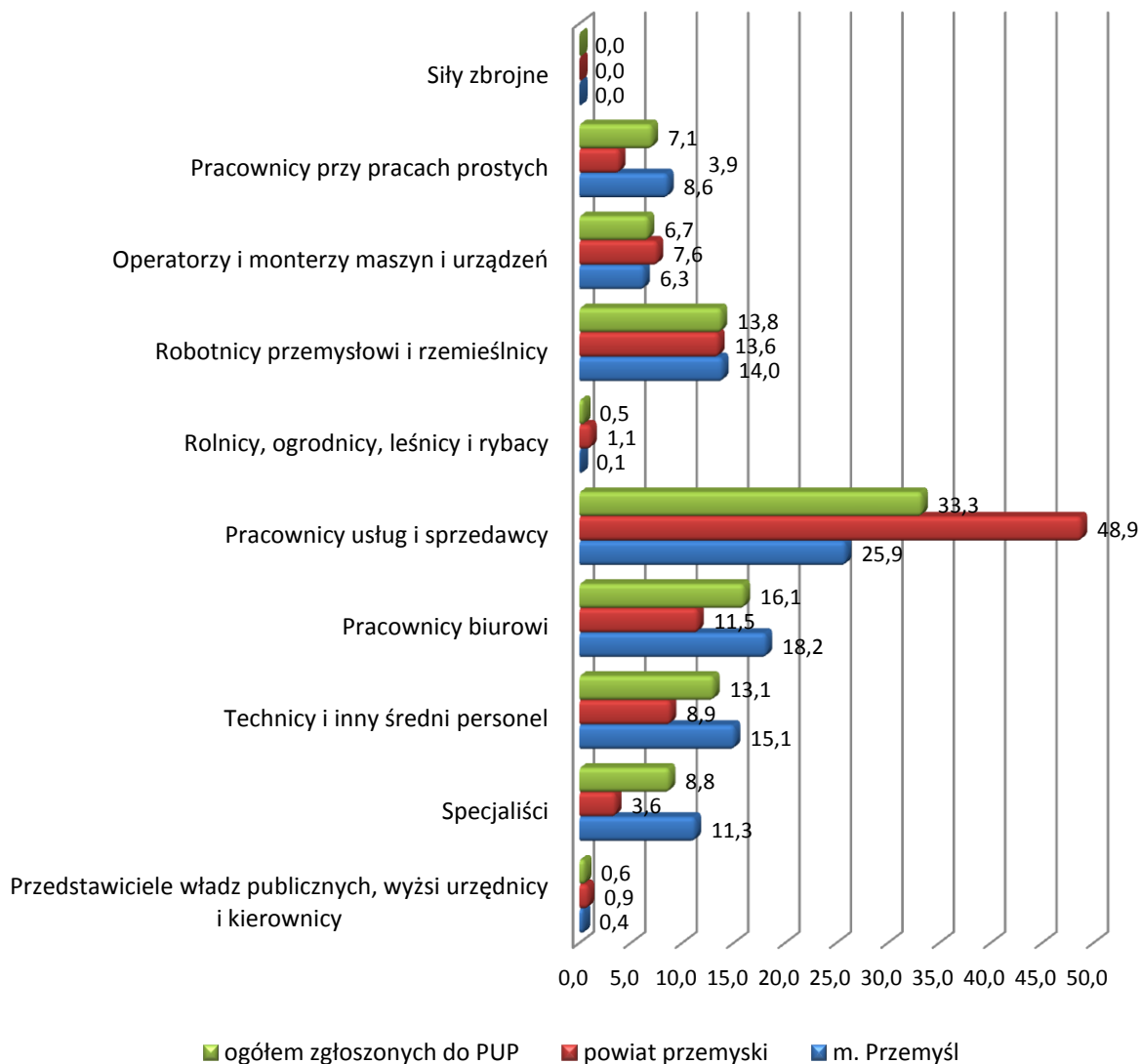
Do Powiatowego Urzędu Pracy w Przemysłu w ciągu całego 2012 roku napłynęło łącznie 2 435 ofert pracy. Analizując strukturę ofert pracy według wielkich grup zawodów, największy udział stanowiły oferty pracy dla pracowników usług i sprzedawców. Szczególnie wysoki odsetek odnotowały w tym zakresie oferty w powiecie przemyskim (stanowiły aż 48,9% wszystkich ofert, jakie napłynęły w tym okresie z tego terenu). Dla miasta Przemysł odsetek ofert dla pracowników usług i sprzedawców był niższy i wynosił 33,3%.

Kolejną pod względem liczebności grupą ofert pracy były te skierowane do pracowników biurowych. Relatywnie więcej pracowników z tej grupy zawodowej poszukiwali pracodawcy z powiatu grodzkiego (odsetek stanowił 18,2% wszystkich zgłoszonych z tego terenu ofert) aniżeli z powiatu ziemskiego (11,5%).

W następnej kolejności pod względem liczby znajdują się oferty zgłoszone w ramach grup zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (13,8% wszystkich zgłoszonych w 2012 r. ofert do PUP

w Przemysłu) oraz technicy i inny średni personel (odpowiednio 13,1%). Strukturę zgłoszonych ofert pracy wg wielkich grup zawodów prezentuje poniższy wykres.

Wykres 13: Struktura zgłoszonych w 2012 r. do PUP ofert pracy wg wielkich grup zawodów.



W poniższej tabeli zestawiono dane dotyczące liczby osób bezrobotnych pogrupowanych według wielkich grup zawodów oraz liczbę ofert pracy, jakie w ciągu 2012 r. napłynęły do PUP w Przemysłu. Analizując poniższe należy stwierdzić, iż rynek pracy charakteryzuje się nierównowagą. W większości zawodów i specjalności występuje nadmiar poszukujących pracy, a zapotrzebowanie na pracowników nie nadąża za rosnącym napływem bezrobotnych w poszczególnych grupach zawodowych. Spowodowane procesami zachodzącymi w życiu społecznym i gospodarczym zmiany na rynku pracy wymuszają na społeczeństwie zmianę podejścia do pracy. Obecna sytuacja na rynku pracy wymaga od pracowników elastyczności zawodowej oraz aktywności edukacyjnej przez całe życie.

Tabela 8: Liczba osób zarejestrowanych w 2012 r. w PUP Przemysł wg wielkich grup zawodów (stan na 31 XII) oraz liczba ofert pracy zgłoszonych w ciągu 2012 r. wg podkategorii.

	powiat przemyski		m. Przemysł		ogółem w PUP Przemysł	
	liczba os. bezrobotnych	liczba ofert pracy	liczba os. bezrobotnych	liczba ofert pracy	liczba os. bezrobotnych	liczba ofert pracy
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3	7	12	7	15	14
specjaliści	557	28	679	186	1 236	214
technicy i inny średni personel	817	70	855	249	1672	319
pracownicy biurowi	156	91	249	300	405	391
pracownicy usług i sprzedawcy	842	385	909	427	1751	812
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	96	9	31	2	127	11
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1 424	107	992	230	2 416	337
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	324	60	192	104	516	164
pracownicy przy pracach prostych	398	31	316	142	714	173
siły zbrojne	3	0	0	0	3	0

8.1 Wnioski z analizy danych zastanych

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

Systematycznie spada liczba ludności w Przemysłu. 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. Przemysł aniżeli w powiecie przemyskim czy w województwie. W mieście Przemysł wzrósł rok do roku stopień obciążenia 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). Wartość tego wskaźnika w powiecie przemyskim jest wyższy niż w mieście Przemyśl i mimo niewielkiego spadku uplasował się na poziomie 57,8, tj. wyższym też od średniej dla województwa (56,5).

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. W najbliższym czasie nie należy się spodziewać, że kierunek migracji wykwalifikowanych pracowników się odwróci, zwłaszcza że rynek pracy po stronie podaży wyraźnie się kurczy. Z roku na rok maleje bowiem liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w REGON. Liczba przedsiębiorstw małej zarówno w powiecie przemyskim, jak i w m. Przemyśl. Jednak szczególnie wyraźny spadek liczby przedsiębiorstw należy odnotować w stolicy powiatu.

Połowa firm w m. Przemyśl jest zarejestrowana w sekcji *handel; naprawa pojazdów samochodowych*, wyraźnie więcej niż w powiecie przemyskim (tam 41%). Choć nie dziwi fakt, iż działalność handlowa zdecydowanie dominuje na terenie dużych skupisk ludności (np. miast), zastanawia jednak to, że w mieście Przemyśl słabo rozwinięty jest zarówno przemysł, jak i budownictwo. Udział firm z tych sektorów w ogólnej liczbie zarejestrowanych przedsiębiorstw jest w Przemyślu niższy aniżeli w powiecie przemyskim czy też w skali województwa.

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 osób bezrobotnych większy jest udział kobiet w m. Przemyśl (51,5%), a odwrotnie – mniejszy w powiecie przemyskim (49,4%). Można jednak postawić tezę, iż większy udział kobiet pośród osób bezrobotnych w m. Przemyśl nie wynika z dyskryminacji kobiet na rynku pracy, tylko z faktu, że mają one wyższy niż mężczyźni udział w populacji miasta (stanowią 53% populacji), tym bardziej, że niższy odsetek kobiet wśród bezrobotnych w powiecie przemyskim uzasadniony może być również niższym udziałem kobiet w populacji powiatu (stanowią tu 49,8% populacji).

Niepokojącym jest fakt, że tak w m. Przemyśl, jak i w powiecie przemyskim, najliczniejsze grono osób bezrobotnych dotyka zjawisko długotrwałego bezrobocia. Chodzi tu zwłaszcza osoby bezrobotne zarejestrowane w powiecie grodzkim: ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosi 69,3% i jest

relatywnie wyższy (o 9,3 p. proc.) niż w powiecie ziemskim, gdzie osoby te stanowią 60% populacji bezrobotnych.

Bezrobotność tak w m. Przemyśl, jak i w powiecie przemyskim, dotyczy przede wszystkim osób nieposiadających stażu lub których staż pracy ogółem jest bardzo niski (do 1 roku). Łącznie odsetek takich osób w m. Przemyśl wynosi 35% ogółu bezrobotnych, natomiast w powiecie przemyskim jest on jeszcze wyższy – łącznie aż 40%. Można wysnuć wniosek, 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.

Potwierdzają to dalsze analizy danych. Osoby z niskim stażem lub bez stażu stanowią łącznie blisko 34% ogółu osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w m. Przemyśl, natomiast ich udział w populacji długotrwale bezrobotnych w powiecie przemyskim jest jeszcze wyższy – łącznie aż 41%.

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 długotrwale bezrobocie na rynku pracy w m. Przemyślu i w powiecie przemyskim znów można stwierdzić, iż zjawisko to dotyczy przede wszystkim osób młodych. Łączny odsetek ludzi młodych (razem w przedziałach 18-24 oraz 25-34 lat) sięga poziomu 39,2% ogółu długotrwale bezrobotnych w m. Przemyśl, natomiast w powiecie przemyskim odsetek ten jest jeszcze większy i wynosi aż 49,4%.

9. Analiza wyników badań ankietowych

9.1 Analiza badań osób bezrobotnych

9.1.1 Cele badania i obszary badawcze

W ramach niniejszego podrozdziału będzie się dążyć od uzyskania odpowiedzi na 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 w styczniu 2013 na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Przemyślu i obejmujących populację 400 bezrobotnych osób, zespół badawczy przeprowadzi analizy w następujących obszarach badawczych:

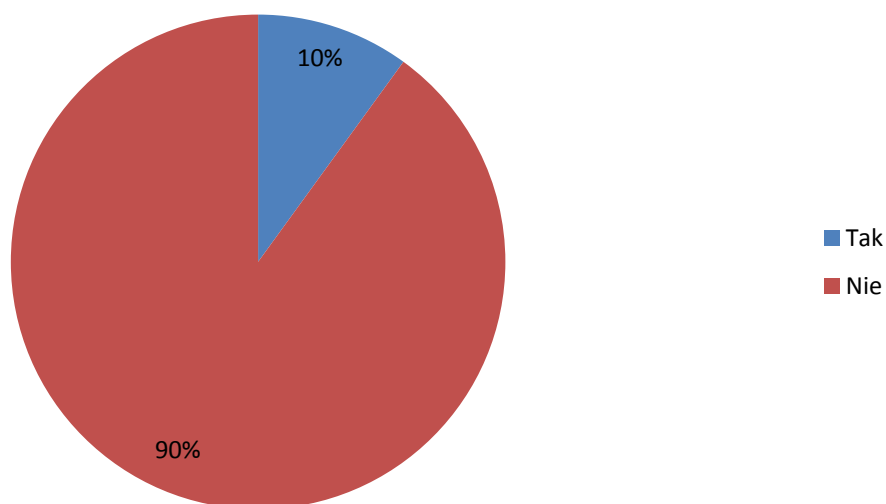
- 1) Analiza bezrobocia w powiecie:
 - a) Charakterystyka osób bezrobotnych m.in. pod kątem posiadanego doświadczenia zawodowego, aktywnego poszukiwania pracy, współpracy z urzędem;
 - b) Analiza grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem grup do 30 roku życia, osób w wieku 50+, długotrwale bezrobotnych;
- 2) Wskazanie/ ocena potrzeb szkoleniowych i edukacyjnych.

9.1.2 Charakterystyka osób bezrobotnych w powiecie przemyskim

9.1.2.1 Analiza współpracy z urzędem pod kątem szkoleń

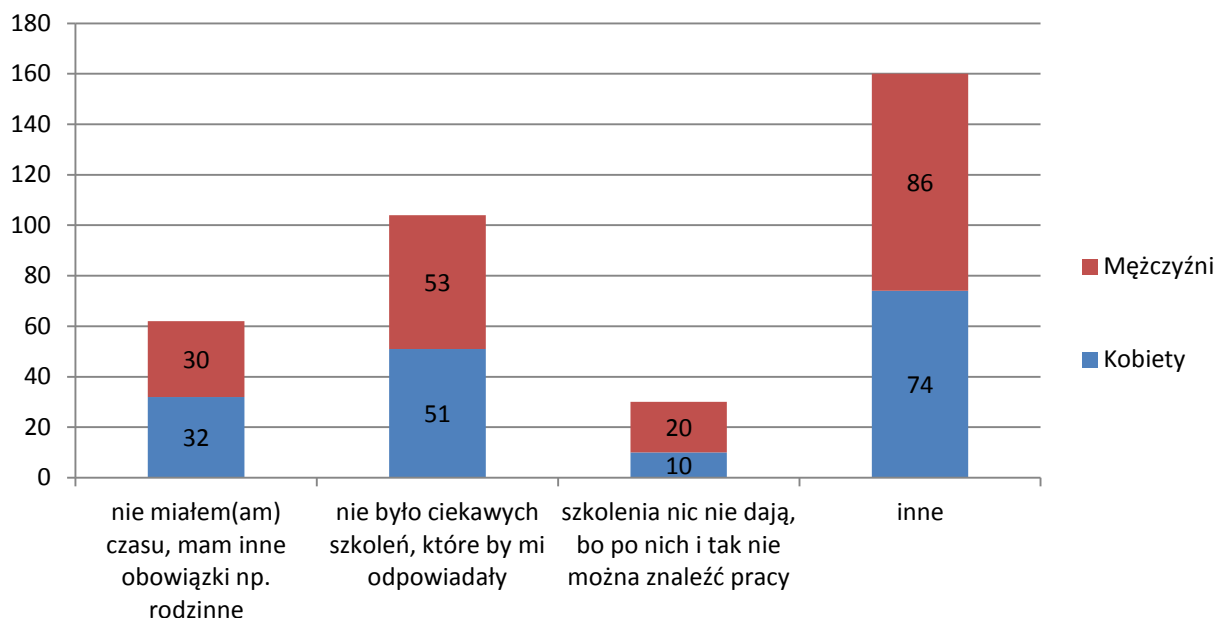
Pytanie pierwsze: „Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i) w jakimkolwiek szkoleniu organizowanym przez urząd pracy?” służyło sprawdzeniu, jak duża część populacji respondentów brała udział w szkoleniach i miało na celu wybór respondentów do pogłębionej części wywiadu dotyczącego oceny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

Wykres 14: Odpowiedzi na pytanie: „Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i) w jakimkolwiek szkoleniu organizowanym przez urząd pracy?”



Twierdząco na pytanie odpowiedziało 10% respondentów (40 osób). Pozostałym 90% zadano pytanie: „Dlaczego Pan(i) nie uczestniczył(a) w szkoleniach?”.

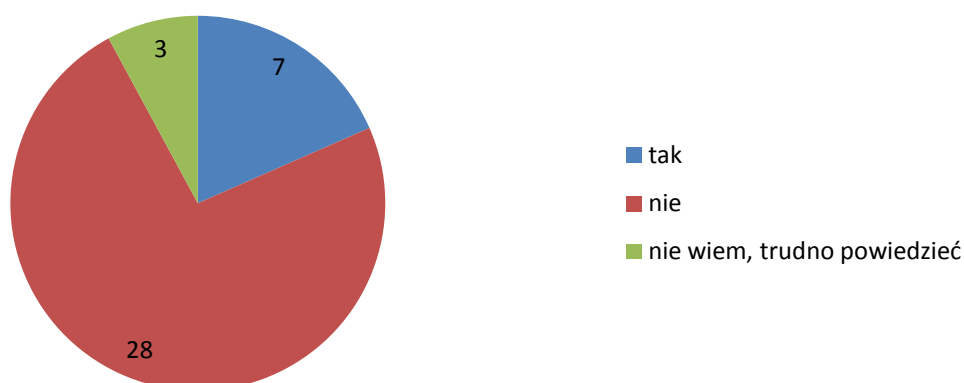
Wykres 15: Odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego Pan(i) nie uczestniczył(a) w szkoleniach?”



Wśród odpowiedzi dominowały wypowiedzi otwarte (160; 45%), takie jak (w kolejności częstości): „brak propozycji ze strony PUP lub nieatrakcyjne propozycje”; „krótki czas od rejestracji”; „nauka”; „praca (prawdopodobnie „na czarno”)”, a także „niespełnianie wymogów”, „zły stan zdrowia”, „zbyt wysokie kwalifikacje”, czy brak szkoleń dostosowanych do wieku respondenta. Łącznie 196 respondentów (55%) wskazało na jedną z odpowiedzi sugerowanych, większość (29%) stwierdziła, że „nie było ciekawych szkoleń, które by mi odpowiadały”, co pokrywa się też z głównym trendem wskazań wśród odpowiedzi otwartych. 17% respondentów „nie miało czasu”. Jako pozytywny wynik należy wskazać, iż jedynie 8% osób (w tym dwukrotnie więcej mężczyzn) wskazało, że „szkolenia nic nie dają”, a co ważne – nie zaobserwowano istotnego trendu do takiego negatywnego podejścia do szkoleń również wśród odpowiedzi otwartych.

W kontekście analizy powyższego pytania istotnych danych dostarczają odpowiedzi na pytanie kolejne: „Czy napotkał(a) Pan(i) jakieś przeszkody w dostępie do szkoleń organizowanych przez urząd pracy?”. Na pytanie to odpowiedziało 38 osób, a układ odpowiedzi był następujący:

Wykres 16: Odpowiedzi na pytanie: „Czy napotkał(a) Pan(i) jakieś przeszkody w dostępie do szkoleń organizowanych przez urząd pracy?”



Jak widać na powyższym wykresie, jedynie 7 osób stwierdziło, że napotkało na przeszkody w dostępie do szkoleń. Osoby te zostały poproszone o wskazanie, jakie to były przeszkody – 6 wskazań padło na długie oczekiwanie na odpowiednią ofertę szkoleniową, 2 na niespełnienie wymagań formalnych kwalifikujących do szkolenia. **Należy zatem stwierdzić, że nie ma tu mowy o nieprawidłowościach, a jedynie o obiektywnych wymogach lub barierach organizacyjnych.**

W ramach pytania 4 poproszono 40 respondentów o udzielenie informacji: „Jakiego zawodu dotyczyło szkolenie?”, w którym uczestniczyli. Odpowiedzi zestawia poniższa tabela.

Tabela 9: Odpowiedzi na pytanie: „Jakiego zawodu dotyczyło szkolenie?”

Aktywizacja w poszukiwaniu pracy	14
sprzedawca	4
kucharz	4
operator wózków lub koparko-ładowarek	3
operator obrabiarek sterowanych numerycznie (CNC)	2
kierowca	1
masarz	1
monter, składacz drzwi i okien	1
opiekun osób starszych	1
opiekunka w żłobku lub klubiku dziecięcym	1
programy komputerowe	1
przedsiębiorczości	1
radzenie sobie ze stresem, zwiększenie samooceny	1

szkolenie budowlane	1
technolog robót wykończeniowych i elektrycznych	1
nie pamięta	3

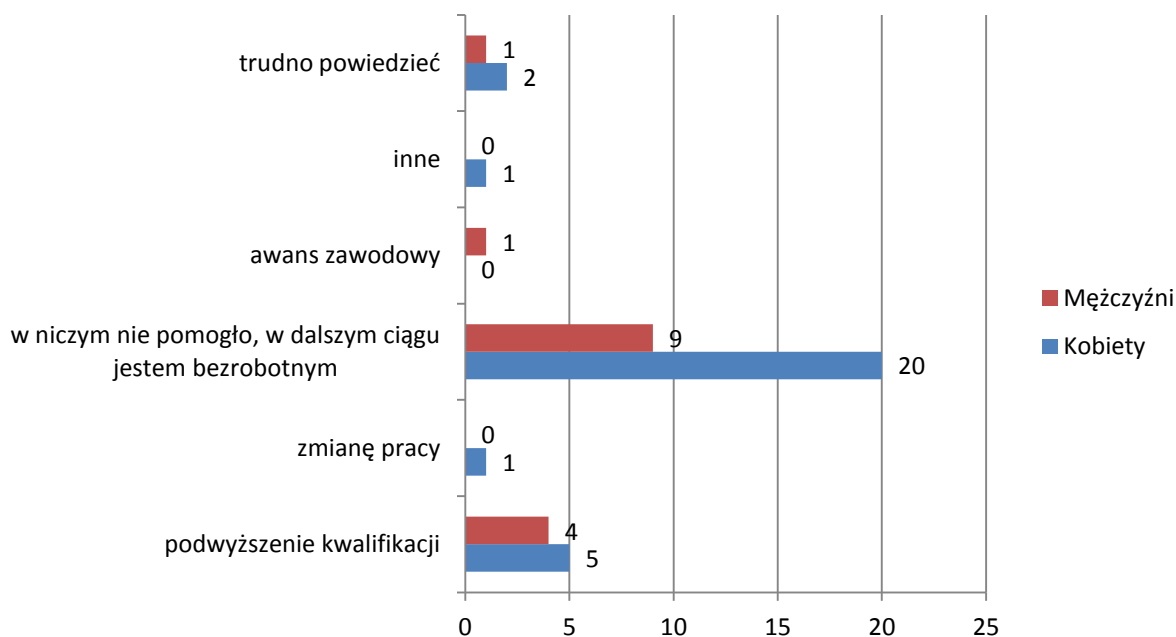
Na wstępie należy zaznaczyć, że odpowiedzi respondentów w niewielkim stopniu odzwierciedlają rzeczywistą strukturę szkoleń realizowanych przez urząd w roku 2012. Zapewne częściowo wynika to z faktu, iż respondenci uczestniczyli w nich w poprzednich latach, należy jednak brać pod uwagę nieumiejętność prawidłowego nazwania szkolenia (lub uznawania doradztwa za szkolenie) lub utożsamiania szkolenia odbytego poza urzędem (a 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 (32 odpowiedzi) opisała umiejętności bezpośrednio związane z podwyższeniem kompetencji zawodowych związanych z tematem szkolenia. 7 respondentów stwierdziło, że szkolenie nie dało żadnych korzyści lub że korzyści były znikome lub niewpływające na sytuację na rynku pracy. Jedna osoba nie pamiętała, jakich umiejętności nabyła.

Niezwykle istotną kwestią jest określenie realnych następstw otrzymanego wsparcia: celem wysondowania tego zagadnienia zapytano respondentów uczestniczących w szkoleniach: „Czy ukończone szkolenie umożliwiło Panu(i)...?\": proponując następujące odpowiedzi:

- 1) podjęcie pracy w ciągu trzech miesięcy
- 2) podjęcie zatrudnienia zgodnego z kierunkiem szkolenia
- 3) rozpoczęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej
- 4) podwyższenie kwalifikacji
- 5) zachowanie dotychczasowego stanowiska pracy
- 6) zmianę pracy
- 7) awans zawodowy
- 8) w niczym nie pomogło, w dalszym ciągu jestem bezrobotnym
- 9) inne, jakie?
- 10) trudno powiedzieć

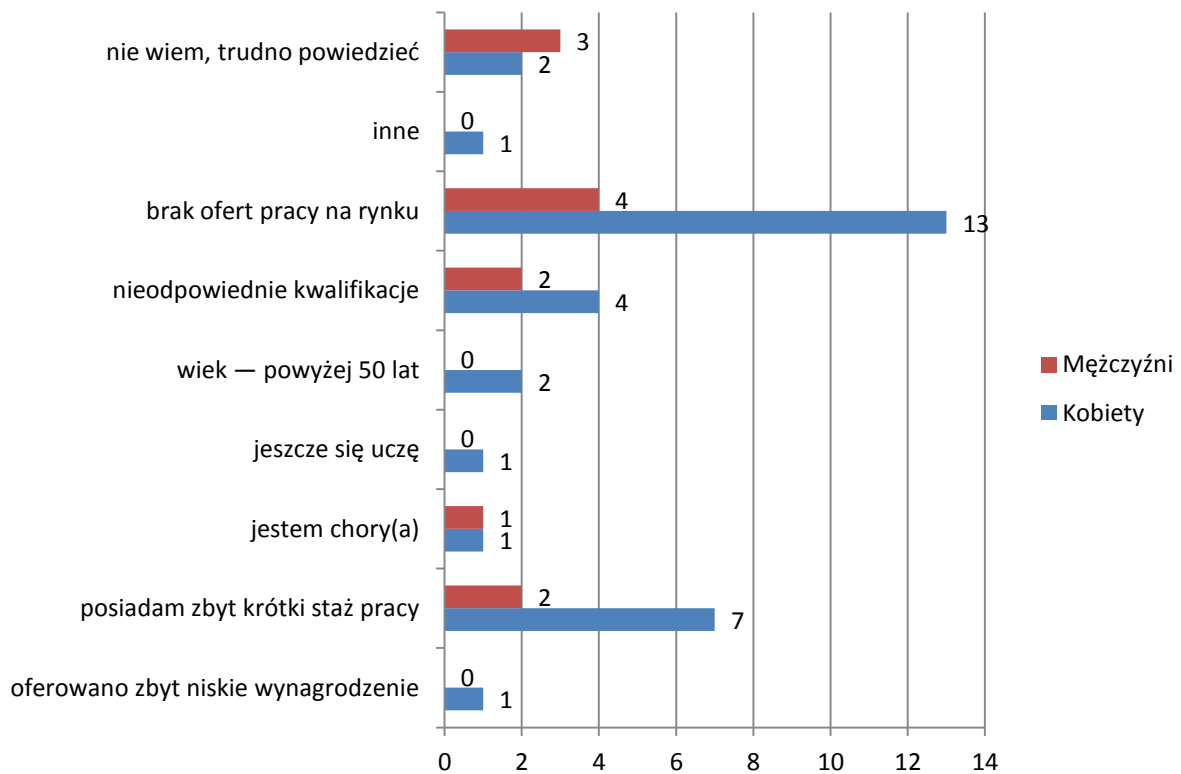
Wykres 17: Odpowiedzi na pytanie: „Czy ukończone szkolenie umożliwiło Panu(i)...?”



Jak widać na powyższym wykresie, odpowiedzi na tak sformułowane pytanie są raczej negatywne. Większość respondentów, w tym przeszło dwa razy więcej pań, stwierdziło, że szkolenie w niczym nie pomogło (skoro) w dalszym ciągu są bezrobotni. 9 wskazań padło na podwyższenie kwalifikacji, a po jednym na awans zawodowy i zmianę pracy w związku ze szkoleniem. W przypadku tego pytania równie ważna jest analiza odpowiedzi, które nie padły – warto zanotować, iż nikt nie stwierdził, że w związku ze szkoleniem udało mu się podjąć pracę w ciągu trzech miesięcy, podjąć zatrudnienie związane z kierunkiem szkolenia czy założyć działalność gospodarczą. Należy jednak podkreślić, że grupą respondentów były osoby bezrobotne a więc prawdopodobieństwo uzyskania tych wskazań było niewielkie i mogło dotyczyć tylko sytuacji ponownej utraty pracy przez osobę, która uzyskała zatrudnienie w związku ze szkoleniami. Niestety, **analiza odpowiedzi na powyższe pytanie wskazuje na krytyczną ocenę skuteczności szkoleń jako wsparcia realnie zwiększającego pozycję osoby bezrobotnej na rynku pracy.**

W świetle powyższych danych tym istotniejsza staje się analiza pytania nr 7: „Dlaczego Pan(i) w dalszym ciągu, mimo ukończonego szkolenia, poszukuje pracy?”, które może rzucić dodatkowe światło na przyczyny tak negatywnej oceny szkoleń. Odpowiedzi na pytanie kształtowały się następująco:

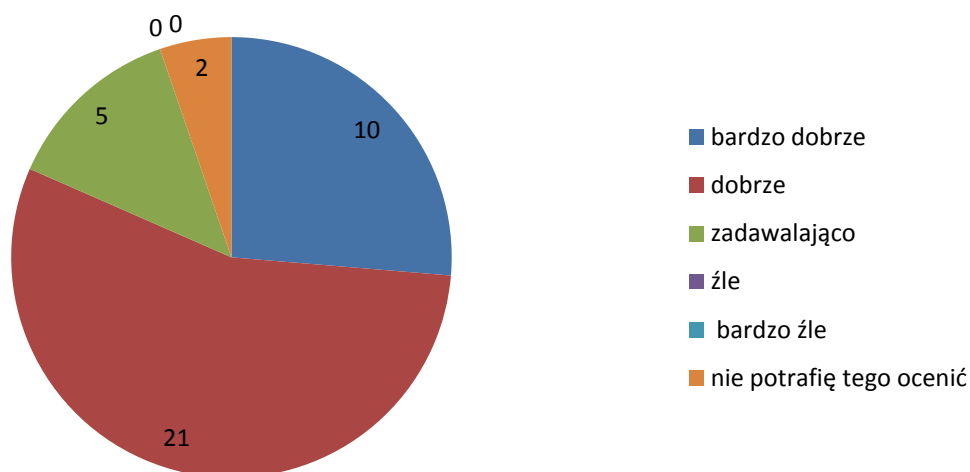
Wykres 18: Odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego Pan(i) w dalszym ciągu, mimo ukończonego szkolenia, poszukuje pracy?”



Udzielone odpowiedzi w znacznym stopniu tłumaczą negatywny wydźwięk poprzedniego pytania, w szczególności stosunkowo licznych wskazań na odpowiedź „w niczym nie pomogło, w dalszym ciągu jestem bezrobotnym”. Jak widać, **respondenci mają świadomość zarówno sytuacji rynkowej** (brak ofert pracy na rynku – 17 wskazań), **jak i barier wynikających bezpośrednio z ich predyspozycji** (zbyt krótki staż pracy – 9 wskazań; nieodpowiednie kwalifikacje – 6 wskazań). W tej sytuacji naturalnym jest, że otrzymane wsparcie nie daje gwarancji uzyskania zatrudnienia.

Tezę tę potwierdzają wyniki analizy kolejnego pytania: „Jak ocenia Pan(i) szkolenie, na które został(a) Pan(i) skierowany(a) przez PUP?”. Przedstawiono je na poniższym wykresie:

Wykres 19: Odpowiedzi na pytanie: „Jak ocenia Pan(i) szkolenie, na które został(a) Pan(i) skierowany(a) przez PUP?” (liczba odpowiedzi)



Zdecydowana **większość respondentów ocenia poziom realizowanych szkoleń dobrze (21) lub bardzo dobrze (10)**. Jedynie 5 osób stwierdziło, że poziom był zadowalający. Nie padły żadne negatywne oceny. Wyniki utwierdzają w przekonaniu, że krytyczna ocena skuteczności szkoleń wynika głównie z przyczyn obiektywnych niezależnych od poziomu realizowanego wsparcia.

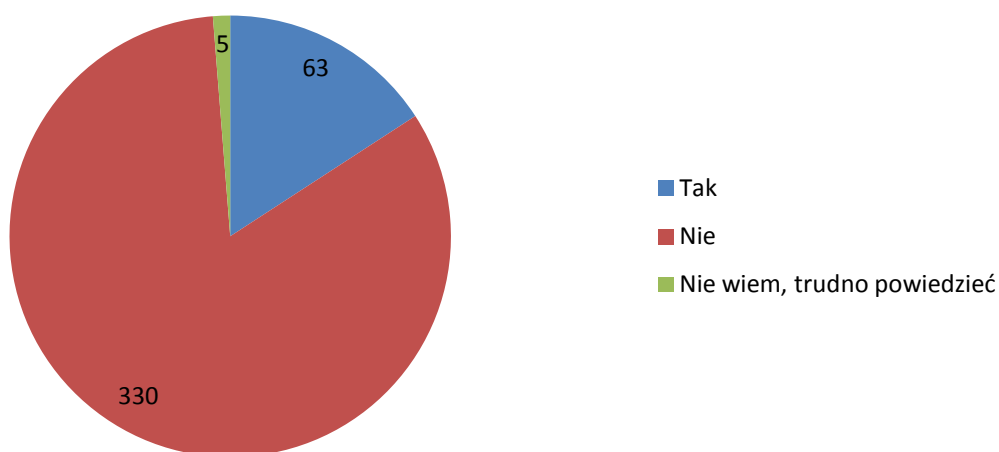
Dodatkowych, choć raczej niewiele wnoszących informacji dostarcza pytanie otwarte skierowane do dwóch osób, które nie potrafiły jednoznacznie ocenić szkoleń. Odpowiedź jednej z par sugeruje, iż spodziewała się szkolenia zawodowego, a tymczasem uczestniczyła w szkoleniu podnoszącym samoocenę. Druga respondentka, powołując się jednocześnie na niepamięć, poinformowała, że spodziewała się nauczyć obsługi terminalu kart płatniczych, tymczasem jak można się domyślić, tego elementu nie było na szkoleniu.

Podsumowując powyższy punkt należy stwierdzić, 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.

9.1.2.2 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.

Wykres 20: Odpowiedzi na pytanie: „Czy został(a) Pan(i) kiedykolwiek skierowany(a) przez urząd pracy na odbycie stażu pracy?” (liczba odpowiedzi)



63 osoby (16%) odpowiedziały pozytywnie na pytanie o udział w stażach. Istotne są tutaj też rozbieżności ze względu na płeć – w stażach wzięło udział przeszło dwa razy więcej pań niż panów (43 do 20).

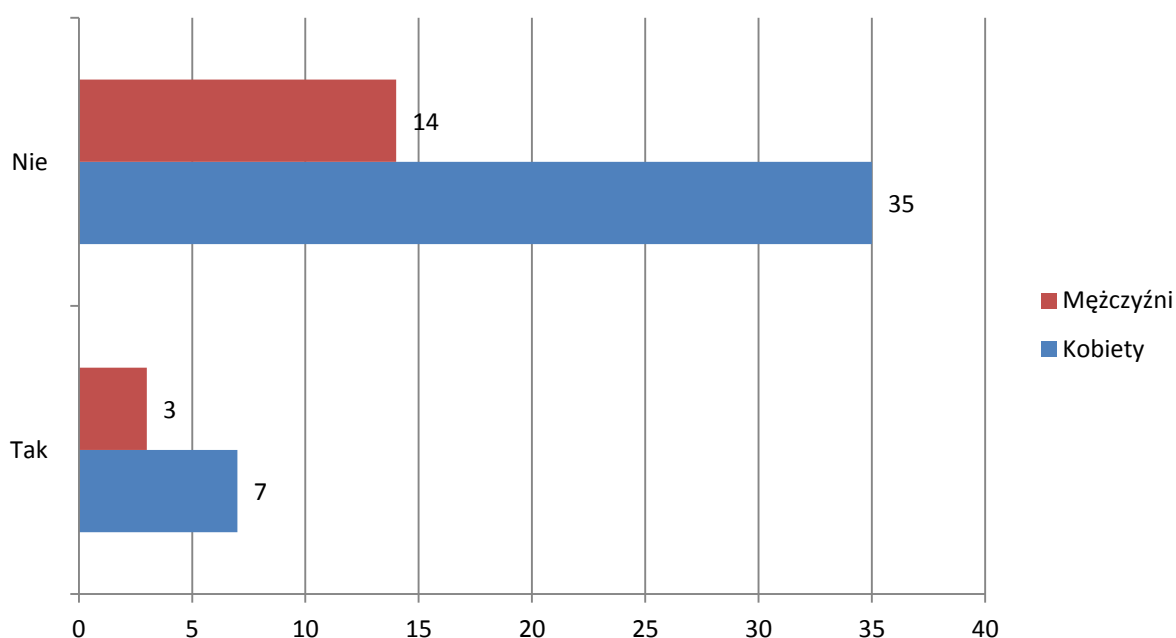
Uczestników staży zapytano: „W jakim zawodzie odbywał(a) Pan(i) staż pracy?”, a jeśli było kilka staży, poproszono o podanie informacji dotyczących ostatniego. Trudno precyzyjnie skategoryzować odpowiedzi na to pytanie, gdyż respondenci często różnie nazywali ten sam lub podobny zawód (np. pracownik biurowy; praca w administracji; technik administracji; urząd skarbowy czy „agencja celna - przygotowywanie i wysyłanie poczty, obsługa urzędzeń biurowych”). Widać jednak, że w kolejności były to zawody biurowo-administracyjne, dalej – w stosunkowo równych proporcjach – inne zawody, takie jak elektryk, masażysta, kucharz, księgowa. Z punktu widzenia analizy wyników badania wyróżnia się w sposób godny komentarza **zdecydowana przewaga wspomnianych zawodów**

biurowo-administracyjnych, która sugeruje, że właśnie te stanowiska pracy są najczęściej obsadzone stażystami.

Powyższą tezę zdecydowanie potwierdzają wyniki kolejnego pytania: „Jakie umiejętności Pan(i) zdobył(a) podczas odbywania stażu pracy?”. Większość odpowiedzi wskazuje na umiejętności typowo biurowe: kompletowanie dokumentów, obsługa urządzeń biurowych (13), obsługa sekretariatu (7), obsługa komputera/ programów (5). Pozostałe najczęstsze wskazania to palenie w piecach centralnego ogrzewania (5) i inne umiejętności związane bezpośrednio z typem zawodu. Istotna jest liczba zaledwie 3 osób, zdaniem których staż nie dał im żadnych umiejętności, co świadczy o tym, że staże spełniają jeden ze swych głównych celów, czyli podnoszenie kompetencji stażysty.

Drugim kluczowym elementem decydującym zarówno o ocenie, jak i o jego faktycznej atrakcyjności stażu dla uczestnika, jest kwestia podtrzymania zatrudnienia przez pracodawcę po zakończeniu okresu dotowanego. Respondentów, którzy deklaruwali uczestnictwo w stażach, zapytano: „Czy po zakończeniu stażu pracy pracodawca zaproponował Panu(i) zatrudnienie na kolejny okres?”. Wyniki zaprezentowane w liczbach rzeczywistych przedstawia poniższy wykres.

Wykres 21: Odpowiedzi na pytanie: „Czy po zakończeniu stażu pracy pracodawca zaproponował Panu(i) zatrudnienie na kolejny okres?”



Struktura odpowiedzi wskazuje, że **zdecydowana większość respondentów (83%), niezależnie od płci, nie otrzymała propozycji zatrudnienia po odbyciu stażu.** Nawet jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że respondentami były osoby bezrobotne, co zapewne wpłynęło na strukturę odpowiedzi, to

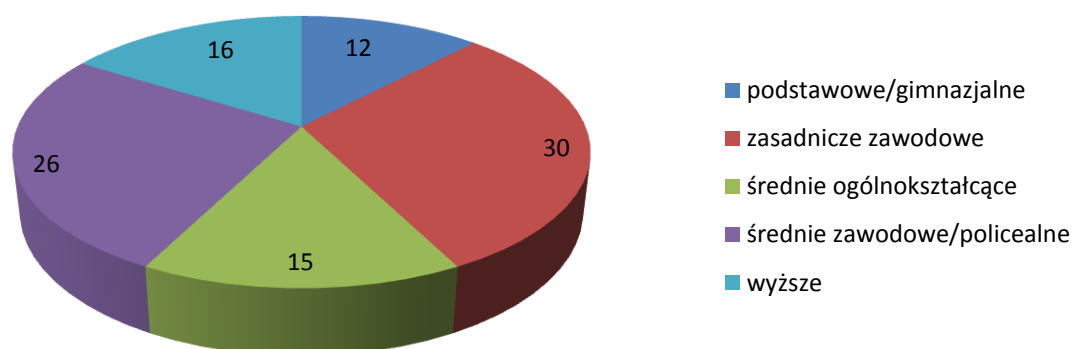
i tak wyniki wskazują na to, iż pracodawcy bardzo często traktują stażystów jako darmowych pracowników, którym powierza się proste prace z założeniem, że niezależnie od ich kompetencji i zaangażowania nie przedłużą się z nimi współpracy.

Wyniki te stanowią jednocześnie najlepsze podsumowanie analizowanego podpunktu – staże są w ogromnej większości korzystne dla uczestników, wyposażając ich w nowe umiejętności, natomiast poważnym problemem jest podejście pracodawców, którzy w większości wypadków nie przedłużają umowy, traktując stażystę jako krótkotrwałą, lecz darmową siłę roboczą do wykonywania najprostszych zadań.

9.1.2.3 Analiza wykształcenia respondentów oraz aktywności w poszukiwaniu pracy

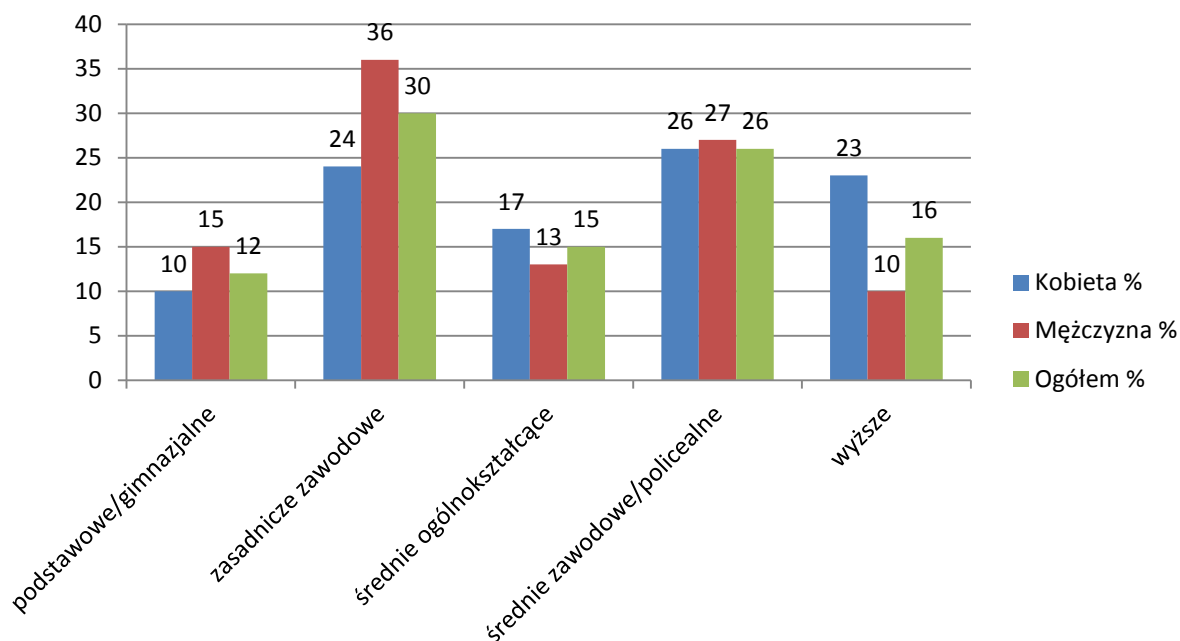
Struktura badanej populacji ze względu na wykształcenie kształtuje się następująco:

Wykres 22: Wykształcenie badanej populacji (%)



Ze względu na płeć struktura ta wygląda następująco:

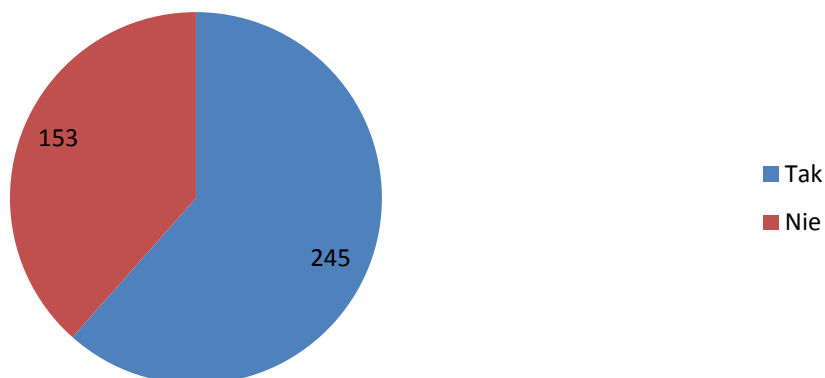
Wykres 23: Struktura badanej populacji (%) ze względu na płeć.



W powiecie przemyskim 15% populacji posiada wyższe wykształcenie, co koresponduje dość dokładnie z ilością osób z tym poziomem wykształcenia w badanej próbie (16%). Warto zauważyć, że wykształcenie wyższe ma aż przeszło dwukrotnie więcej pań (23%) niż panów (10%). Odwrotna sytuacja występuje w przypadku wykształcenia zawodowego: tu notujemy wyraźną przewagę panów (36% vs 24%). Ogólnie struktura wykształcenia w badanej populacji przypomina strukturę bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie, z jednym znaczącym odstępstwem w grupie osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym, których w rejestrach jest blisko dwa razy więcej.

Pierwszym pytaniem w analizowanym zagadnieniu było „Czy posiada Pan(i) uprawnienia zawodowe?” Poniżej zaprezentowane wyniki pozwalają zorientować się w ogólnej sytuacji respondentów na rynku pracy. Ogółem 62% respondentów (57% kobiet; 67% mężczyzn) deklaruje posiadanie uprawnień zawodowych.

Wykres 24: Odpowiedzi na pytanie: „Czy posiada Pan(i) uprawnienia zawodowe?”



Bezrobotni respondenci zadeklarowali posiadanie następujących uprawnień zawodowych:

Tabela 10: Odpowiedzi na pytanie: „Jakie uprawnienia zawodowe Pan(i) posiada?”

Jakie uprawnienia zawodowe Pan(i) posiada?	Ogółem
kierowca, operator wózka widłowego, kop.-ład., malarz budowlany	30
kasjer fiskalny, sprzedawca	13
monter instalacji sanitarnych, hydraulic	10
ślusarz, mechanik, spawacz, tokarz	10
murarz tynkarz	10
kucharz	9
mechanik maszyn rolniczych i samochodów	9
ciastkarz-cukiernik	8
fryzjer	7
krawieckie	7
stolarz	6
technik ekonomista	6
technik technologii żywienia	6
technik hotelarstwa	5
elektromonter, uprawnienia SEP	4
księgowość	4
technik mechanik, pszczelarz	4
terapeuta zajęciowy	3
czeladnik - krawiec	2
dziemiarski maszynowo-ręczny	2
ekonomiczne	2
elektromechanik samochodowy	2

elektryk	2
nauczyciel/pedagog	2
opiekun osoby starszej, niepełnosprawnych	2
technik agrobiznesu	2
technik budownictwa	2
technik logistyki	2
technik rolnik	2
technik teleinformatyk	2
wychowawca kolonijny	2
elektronik, ochroniarz	1
administracyjne, humanistyczne	1
administrator	1
ładowacz - kolej	1
archiwista historyk	1
bankowiec	1
bezpieczeństwo wewnętrzne	1
biegły sądowy do wyceny mięsa i wędlin, kierowanie stacjami CPN	1
biolog	1
brukarz	1
certyfikat CISCO	1
certyfikat krawiectwa	1
czeladnik, opiekun praktyk	1
dietetyk, opiekun w domu opieki społecznej	1
dozór i eksploatacja instalacji elektrycznej	1
drwal	1
filolog	1
fizjoterapeuta	1
gastronomiczne	1
geodeta	1
instruktor nauki jazdy	1
inżynier techniki rolniczej i leśnej	1
kaletnik, mistrz kaletnictwa	1
kelner	1
kurs kosmetyczny z elementami wizażu	1
lekarz dentysta	1
leśnik, kurs pilarza	1
magister administracji	1
magister bezpieczeństwa wewnętrznego	1
magister inżynier rolnictwa	1
marketing i zarządzanie	1
masarz wykrawacz	1

mechanizator rolnictwa	1
nauczyciel plastyki i muzyki, florysta	1
nauczyciel wychowania przedszkolnego	1
nauczyciel, instruktor narciarski	1
ochroniarz	1
ogrodnik	1
palacz, metalowiec	1
piekarz	1
pielęgniarskie	1
pilot wycieczek, przewodnik turystyczny	1
pomoc kuchenna, sprzedawca	1
pracownik administracji państwowej	1
przędka	1
przewóz rzeczy i materiałów	1
ratownik medyczny - licencjat	1
referent ds. rozliczeniowych	1
socjolog	1
specjalista agrobiznesu	1
szwaczka	1
technik - finanse i rachunkowość	1
technik biurowy	1
technik eksploatacji pocztowo-telekomunikacyjnej, nauczyciel j. polskiego	1
technik elektryk, geodeta	1
technik farmaceuta	1
technik handlowiec	1
technik leśny, studium pedagogiczne	1
technik ochrony osób i mienia, technik mechanizator	1
technik technologii odzieży	1
technik telekomunikacji	1
technolog krawiectwa	1
technolog robót wykończeniowych	1
traktorzysta	1
włókiennictwo, audytor energetyczny	1
zbrojarza, betoniarz	1
zootechnik	1
	244

Przeważają uprawnienia techniczne. Część osób deklaruje więcej niż jedną kategorię uprawnień, np.: „włókiennictwo, audytor energetyczny”. Z tego powodu niektóre zestawienia mogą wydawać się dziwne.

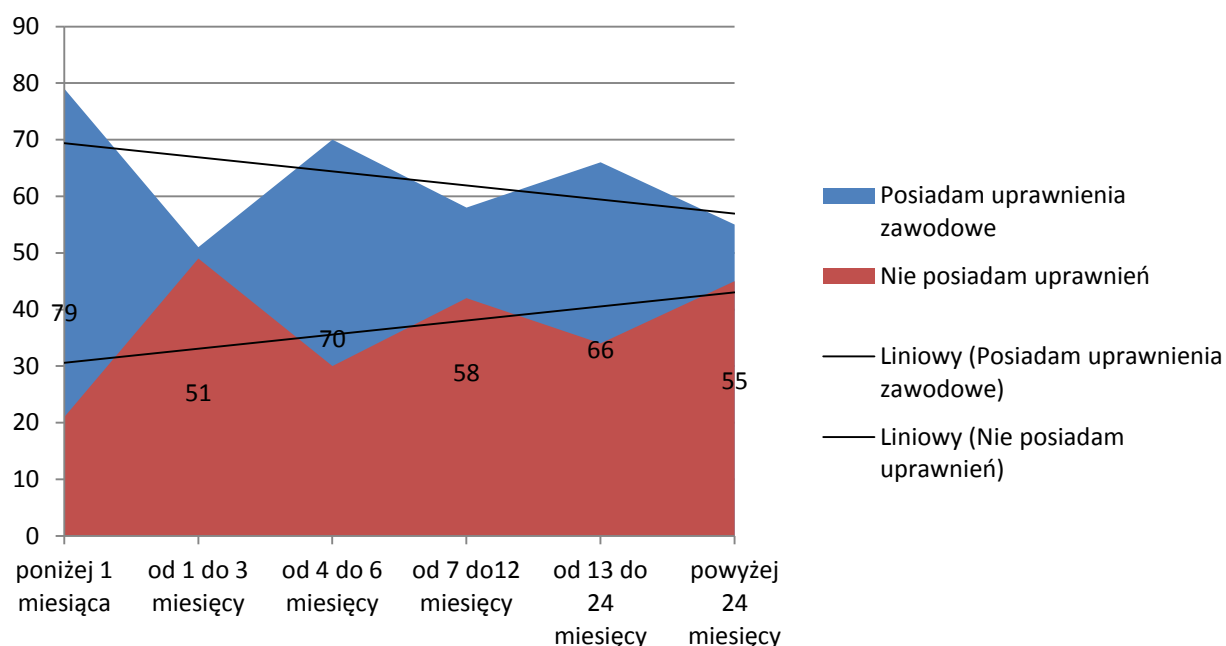
Powyższe wyniki uzupełnia korelacja z danymi dotyczącymi wykształcenia respondentów, przedstawiona w poniższej tabeli.

Tabela 11: Tabela krzyżowa - odpowiedzi na pytanie: Czy posiada Pan(i) uprawnienia zawodowe?

		Wykształcenie					Ogółem
		podstawowe/ gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe /policjalne	wyższe	
Czy posiada	TAK	27	77	37	78	57	62
Pan(i)	NIE	73	23	63	22	43	38
uprawnienia							
zawodowe?							
Ogółem		100	100	100	100	100	100

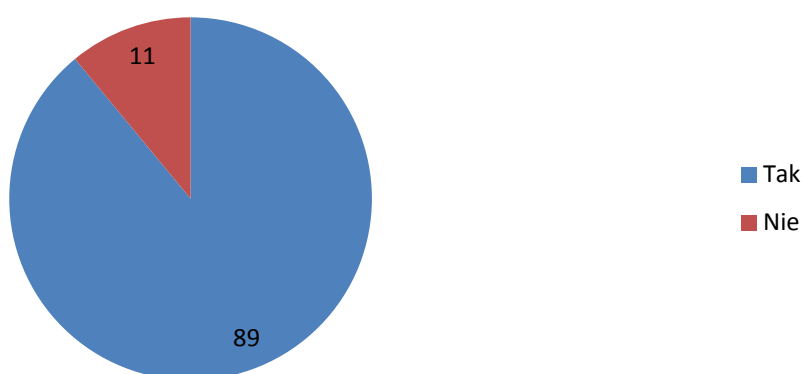
Analiza krzyżowa wskazuje, że w najgorszej sytuacji są osoby posiadające wykształcenie podstawowe/gimnazjalne oraz średnie ogólnokształcące. W tych dwóch grupach ogromna większość respondentów (73% i 63%) nie posiada uprawnień zawodowych. Również wśród osób o wyższym wykształceniu niemal co drugi respondent (43%) nie deklaruje posiadania uprawnień wykraczających ponad dyplom uczelni. Teoretycznie w najlepszej sytuacji są osoby z wykształceniem zawodowym – zarówno zasadniczym, jak i średnim (77% i 78%). Przedstawione na poniższym wykresie dalsze pogłębienie analizy o długości czasu poszukiwania pracy wskazuje, że uprawnienia zawodowe faktycznie stanowią istotny przyczynek do sytuacji na rynku pracy. Osoby posiadające uprawnienia przebywają zwykle na bezrobociu krócej, a bardzo wyraźne jest to w przypadku krótkotrwałego bezrobocia (poniżej miesiąca i do 3 miesięcy), gdzie istnieje zdecydowana (71%) przewaga osób z uprawnieniami zawodowymi. Świadczy to prawdopodobnie o fakcie, że **osoby z uprawnieniami lepiej radzą sobie na rynku i szybciej znajdują pracę**. Wraz z okresem przebywania na bezrobociu proporcje wyrównują się jednak. Nie będzie to omawiane w tym punkcie, gdyż analiza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych zostanie przeprowadzona dalej (patrz: Analiza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych).

Wykres 25: Analiza długości czasu poszukiwania pracy: uprawnienia zawodowe a sytuacja na rynku pracy.



Istotną przy analizie zagadnień związanych z aktywnością bezrobotnych w poszukiwaniu pracy jest też kwestia postrzegania przyczyn własnego bezrobocia. Kolejne pytanie wprost dotyczyło deklarowanej aktywności w poszukiwaniu pracy. Wyniki prezentuje poniższy wykres:

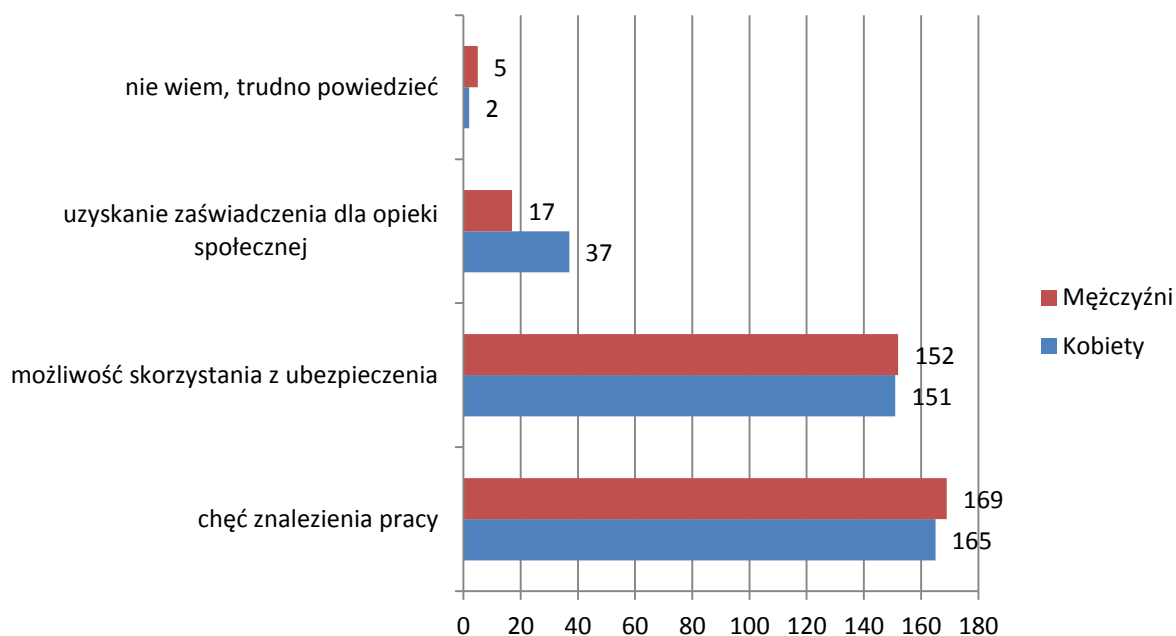
Wykres 26: Odpowiedzi na pytanie: „Czy obecnie aktywnie poszukuje Pan(i) pracy?” (%)



Wyniki kształtują się bardzo pozytywnie: aż **89% respondentów deklaruje aktywność w poszukiwaniu pracy**. Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że badanie odbywało się często na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Przemyślu, 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:

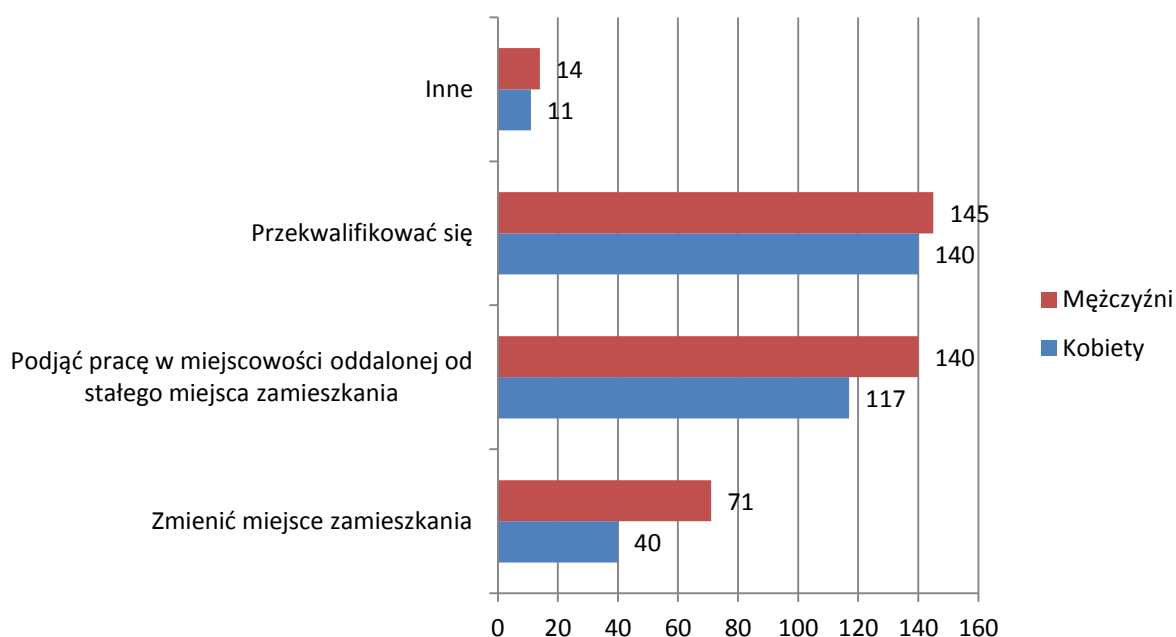
Wykres 27: Odpowiedzi na pytanie: „W jakim celu zarejestrował(a) się Pan(i) w Powiatowym Urzędzie Pracy?” (%)



łącznie 48% odpowiedzi padło na „chęć znalezienia pracy”, niemal tyle samo, bo 43% – na „możliwość skorzystania z ubezpieczenia”. Należy podkreślić, że na te dwa pytania wskazało 336 i 304 respondentów, czyli przeszło ¼ 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 społeczne. Najwyższa liczba wskazań na chęć znalezienia pracy i fakt, że uczyniło to aż 84% badanej populacji, dobrze świadczy o aktywności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy.

Ze względu na ciężką sytuację rynkową istotne są również deklaracje o zmianach, na jakie gotowi byłiby respondenci celem podjęcia zatrudnienia. Odpowiedzi zestawiono poniżej:

Wykres 28: Deklaracje o zmianach, na jakie gotowi byłoby respondenci celem podjęcia zatrudnienia.



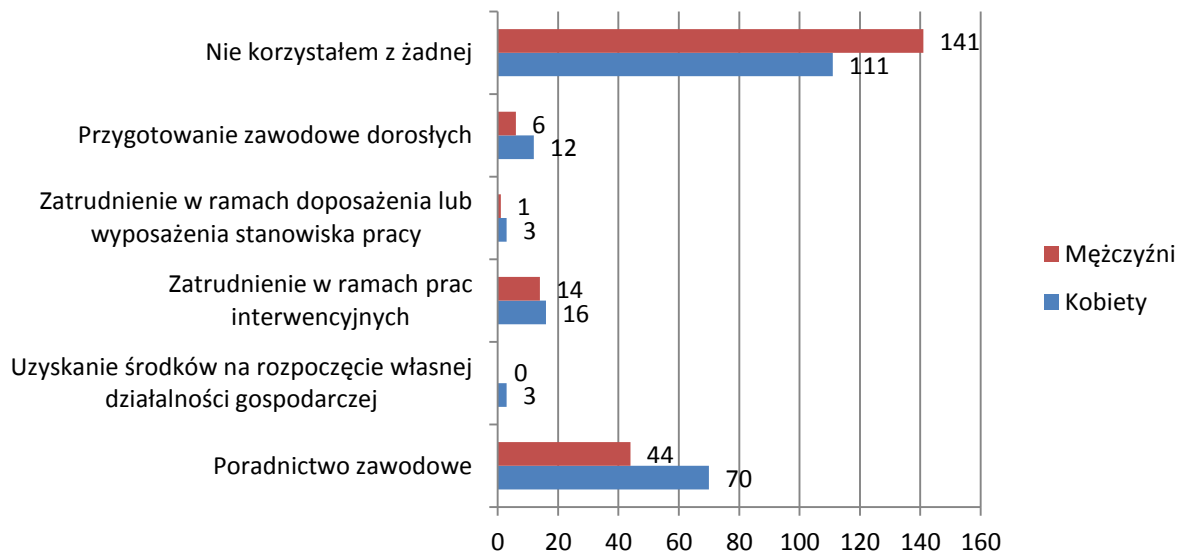
Wyniki wskazują, że mężczyźni są nieco bardziej elastyczni od pań w kwestii zmiany miejsca zamieszkania lub dojazdów, co zapewne wynika z tradycyjnego modelu rodziny, mniej obciążającego mężczyznę obowiązkami „domowymi”. Największa liczba (285 wskazań) respondentów deklaruje możliwość przekwalifikowania się.

Podsumowując: wyniki badań wskazują, że większość respondentów posiada uprawnienia zawodowe, a ci właśnie przebywają na bezrobociu zazwyczaj krócej niż nieposiadający uprawnień. Wyniki warto uzupełnić i skonfrontować z danymi z analizy materiałów zastanych, które wskazują, że aż 65% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby bez stażu pracy lub z bardzo krótkim stażem (do 1 roku). Jako przyczynę bezrobocia respondenci wskazują najczęściej ogólną sytuację na rynku pracy, ale równie często także na różne przyczyny leżące po ich stronie. Pozytywnym faktem jest, że ogromna większość osób rejestruje się w urzędzie celem znalezienia pracy, jak też że duża część osób jest w stanie zdecydować się na daleko idące zmiany celem znalezienia pracy.

9.1.2.4 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 - wyniki kształtują się następująco:

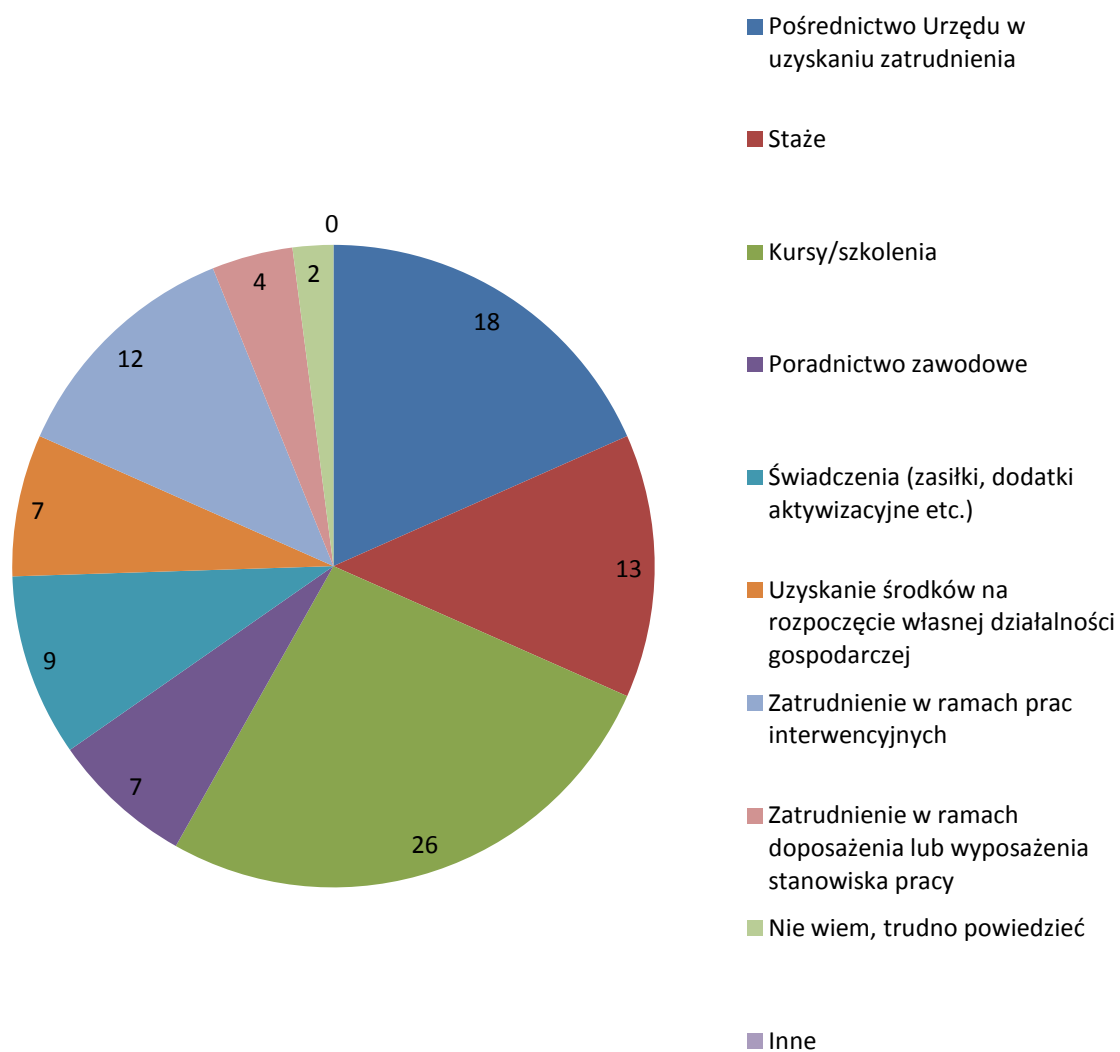
Wykres 29: Odpowiedzi na pytanie: „Czy dotychczas uczestniczył(a) Pan(i) w którejkolwiek z wymienionych form wsparcia organizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy?”



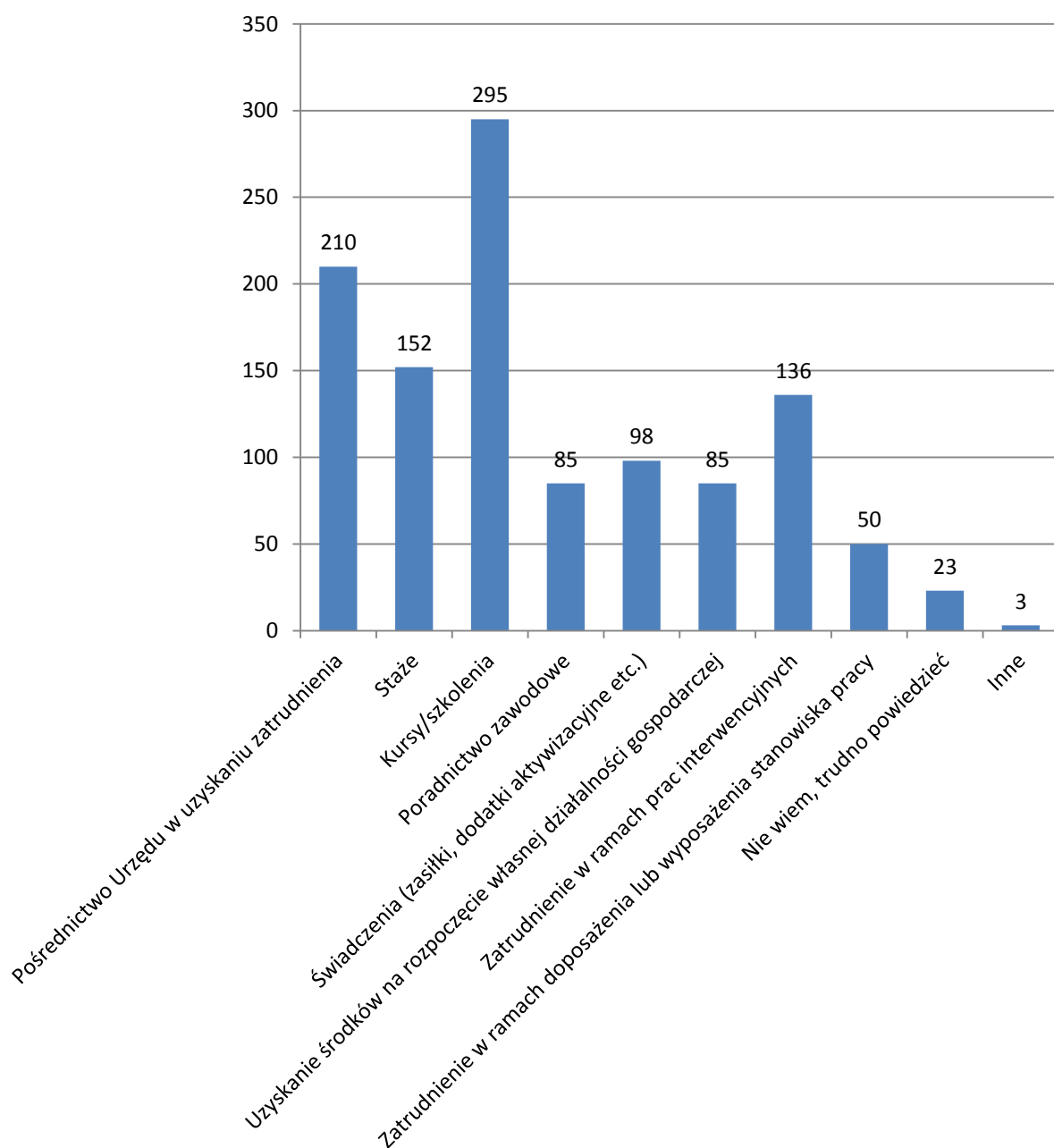
Wśród wymienionych form nie było najpopularniejszych szkoleń i staży, które były analizowane osobno. Jak prezentuje powyższy wykres, 60% respondentów stwierdziło, że nie skorzystało z żadnej z wymienionych form. Wśród wskazywanych form 114 osób skorzystało z poradnictwa zawodowego, natomiast pozostałe formy cieszyły się zainteresowaniem od kilku do kilkudziesięciu osób.

Następnie spytano 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.

Wykres 30: Odpowiedzi na pytanie: „Jakimi formami pomocy ze strony PUP był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) w przyszłości?” (% wskazań)



Wykres 31: Odpowiedzi na pytanie: „Jakimi formami pomocy ze strony PUP był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) w przyszłości?”



Jak prezentuje powyższy wykres, **największym zainteresowaniem cieszyłby się szkolenia (26% wszystkich wskazań), pośrednictwo pracy (18%) oraz staże (13%)**. Obok staży znalazły się również inne formy wsparcia związanego z subsydiowanym zatrudnieniem: prace interwencyjne oraz zatrudnienie w ramach doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy – łącznie 16% wszystkich wskazań. Istotna jest też liczba rzeczywista poszczególnych wskazań, która pozwala ocenić ile osób

faktycznie byłoby zainteresowanych daną formą i tak **aż 136 osób wykazało chęć wzięcia udziału w pracach interwencyjnych**, co stanowi 34% badanej populacji. 85 osób (21% badanej populacji) wykazało zainteresowanie uzyskaniem środków na działalność gospodarczą, co świadczy o bardzo dużym zainteresowaniu tą ambitną formą wsparcia. Pozostałe wskazania dotyczyły różnego rodzaju świadczeń dodatkowych stanowiących formę wspomagającą lub będących zasiłkiem dla osób bezrobotnych. Nie dostrzeżono zasadniczych różnic między płciami w wyborze form wsparcia – jedynie dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej cieszyła się nieco większym zainteresowaniem panów (9% vs 6% wszystkich wskazań).

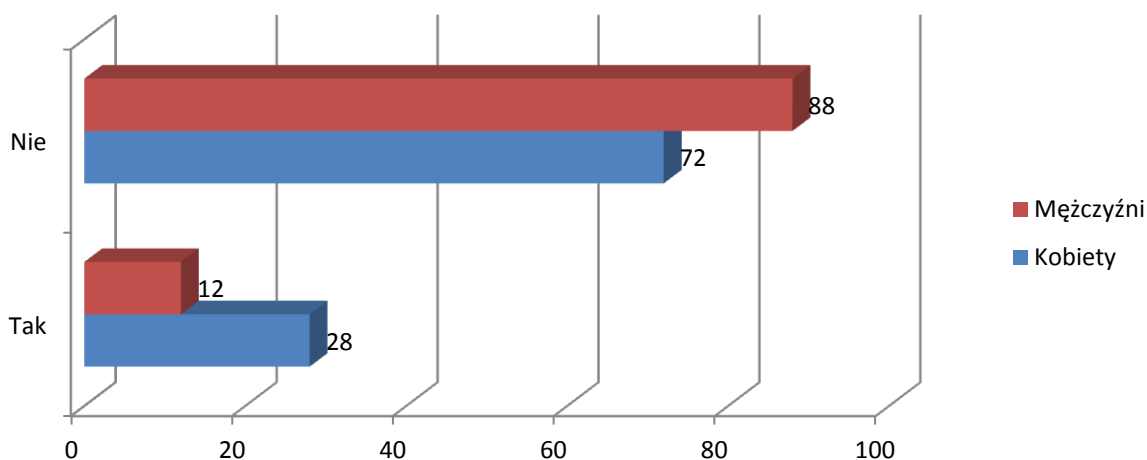
Respondentów, którzy uczestniczyli w poszczególnych formach wsparcia, poproszono o ich ocenę za pomocą trzypunktowej skali. Wyniki zaprezentowane w poniższej tabeli świadczą o umiarkowanie pozytywnej ocenie wszystkich form wsparcia. We wszystkich wypadkach opinie o wysokiej użyteczności przeważały nad ocenami negatywnymi, które najczęściej miały charakter marginalny (poza formą doposażenie stanowiska pracy, w której to wzięło udział tylko 5 respondentów, stąd pojedyncza ocena stanowi aż 20%).

Tabela 12: Odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić formy pomocy, w których Pan(i) uczestniczył(a)?”

Lp.	Forma pomocy	Bardzo pożyteczne dla znalezienia pracy	Ciekawe, ale nie zwiększające moich szans na rynku pracy	W ogóle nieprzydatne lub mało przydatne	Nie umiem ocenić
1.	Staż	40%	53%	5%	2%
2.	Szkolenie	33%	47%	9%	11%
3.	Prace interwencyjne	50%	41%	3%	6%
4.	Doposażenie stanowiska pracy	60%	0%	20%	20%
5.	Przygotowanie zawodowe dorosłych	50%	33%	6%	11%

Bezrobotnych zapytano również: „Czy w przypadku podjęcia jednej z form aktywizacji był(a) by Pan(i) zainteresowany(a) wsparciem towarzyszącym?”. W przypadku refundacji kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 przez osobę samotnie je wychowującą lub opieki nad osobą zależną wyniki kształtowały się następująco (dane przedstawiono w procentach):

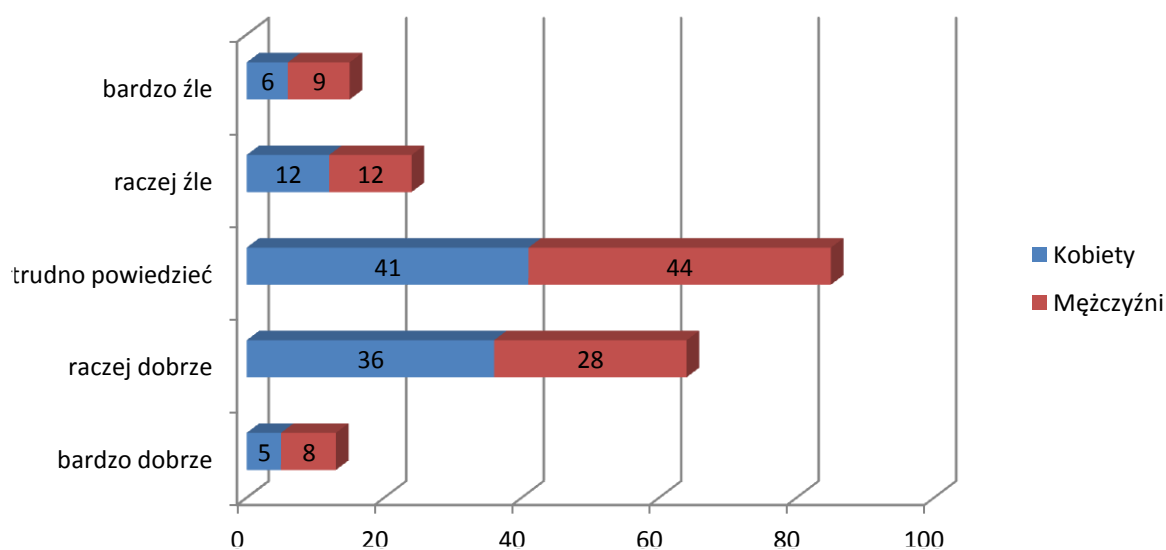
Wykres 32: Odpowiedzi na pytanie: „Czy w przypadku podjęcia jednej z form aktywizacji był(a) by Pan(i) zainteresowany(a) wsparciem towarzyszącym?”



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 85% respondentów.

Ostatnim pytaniem w tym obszarze badawczym było: „Jak ocenia Pan(i) działalność Powiatowego Urzędu Pracy?”. Poniżej w procentach zaprezentowano wyniki:

Wykres 33: Odpowiedzi na pytanie: „Jak ocenia Pan(i) działalność Powiatowego Urzędu Pracy?”



Urząd został przez respondentów oceniony umiarkowanie pozytywnie – 38% oceniło działalność bardzo dobrze lub dobrze, podczas gdy oceny źle i bardzo źle postawiło 20% osób. Zdecydowana większość (43%) nie potrafiła jednoznacznie ocenić pracy urzędu. Wyniki te są zastanawiające, jeśli zestawimy je z wysoką oceną poszczególnych form wsparcia.

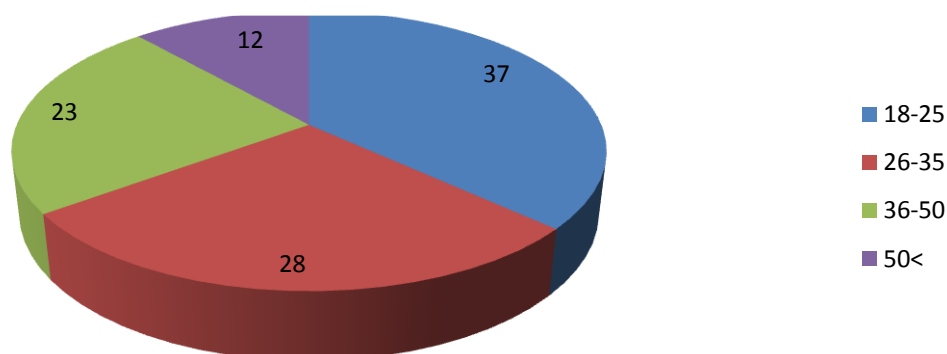
9.1.3 Analiza grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem grup do 30 roku życia, 50+, długotrwale bezrobotnych)

9.1.3.1 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 procentach):

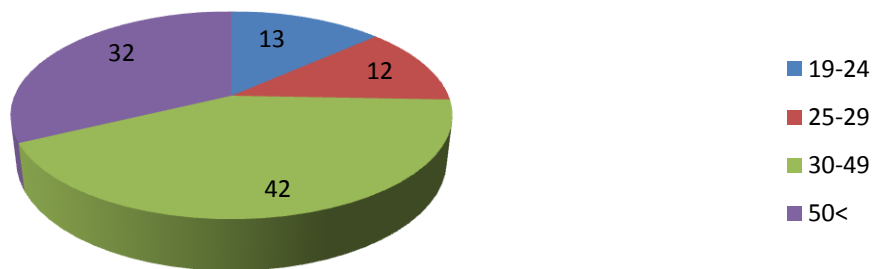
Wykres 34: Wiek respondentów (%).



W badanej grupie zdecydowanie dominują osoby młode – aż 65% stanowią osoby do 35 roku życia. Osoby w wieku średnim to 23% badanej populacji, a te powyżej 50 roku życia – 12%.

Porównując strukturę badanej populacji z populacją powiatu przemyskiego w wieku produkcyjnym – patrz poniższy wykres – należy stwierdzić, że **wśród bezrobotnych mamy praktycznie do czynienia z odwróceniem struktury wiekowej względem ogółu populacji**. Obserwację tą potwierdzają również wcześniej analizowane dane dotyczące struktury bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy. Fakty te należy wziąć pod uwagę przy dalszej analizie wyników badań ankietowych.

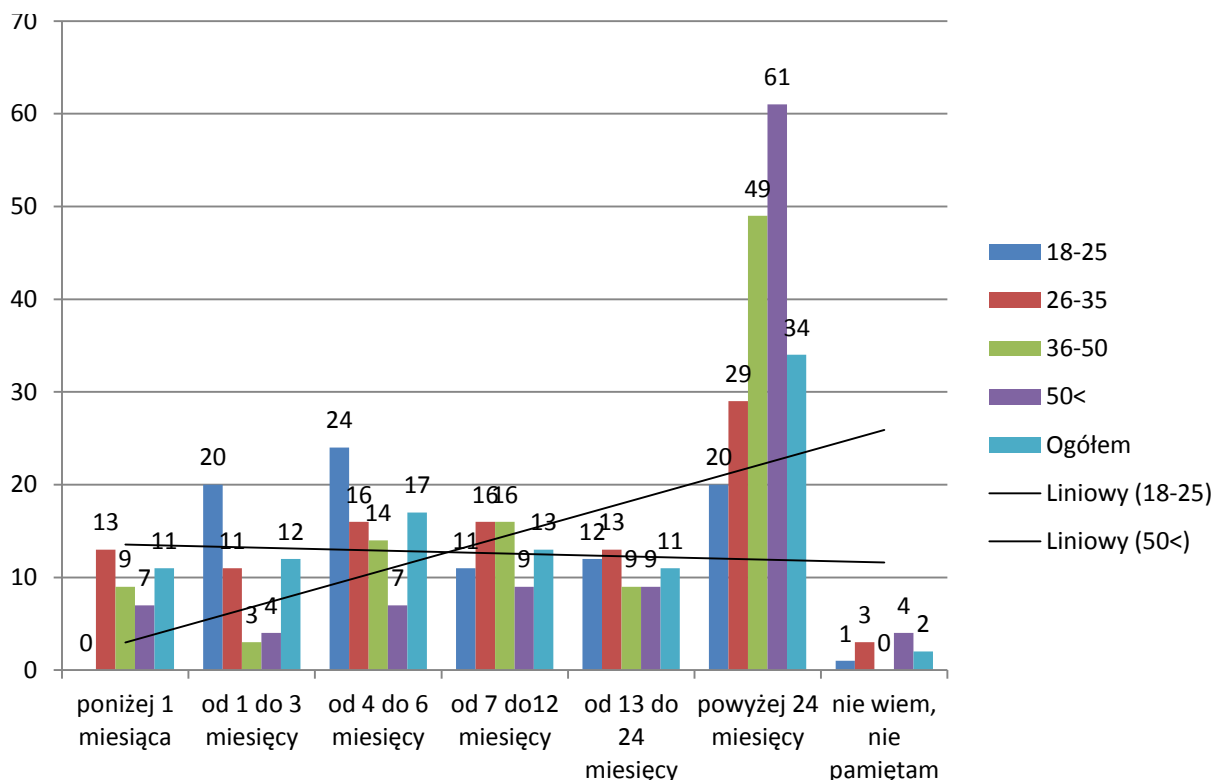
Wykres 35: Wiek respondentów.



Źródło: Urząd Statystyczny w Rzeszowie 2012.

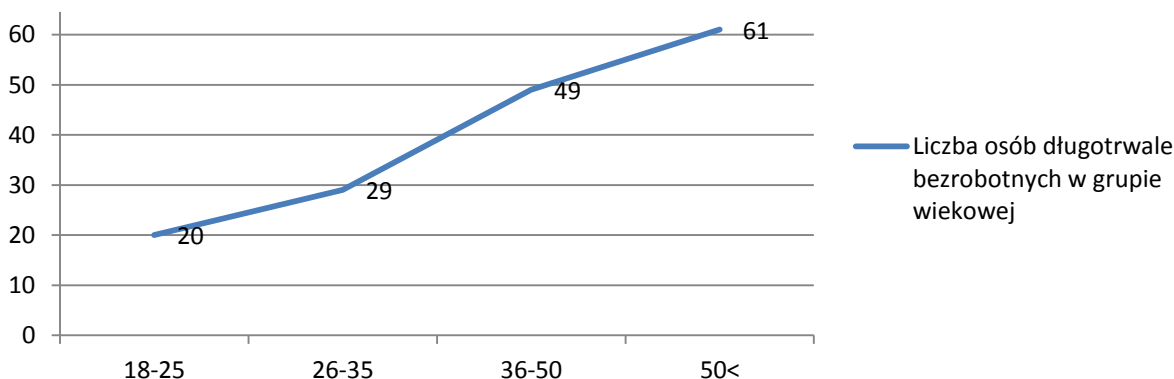
W pierwszej kolejności prezentujemy analizę krzyżową, określającą sposób, w jaki wiek respondentów wpływa na długość poszukiwania pracy.

Wykres 36: Analiza krzyżowa określająca sposób, w jaki wiek respondentów wpływa na długość poszukiwania pracy.



Wyniki zestawienia wskazują, że wiek ma bardzo istotny wpływ na długość poszukiwania pracy. Sytuację najlepiej obrazują dwie linie trendów dla osób najmłodszych i najstarszych. Najbardziej dramatycznie kwestia wygląda w przypadku długotrwałego bezrobocia. Sytuację prezentuje poniższy wykres.

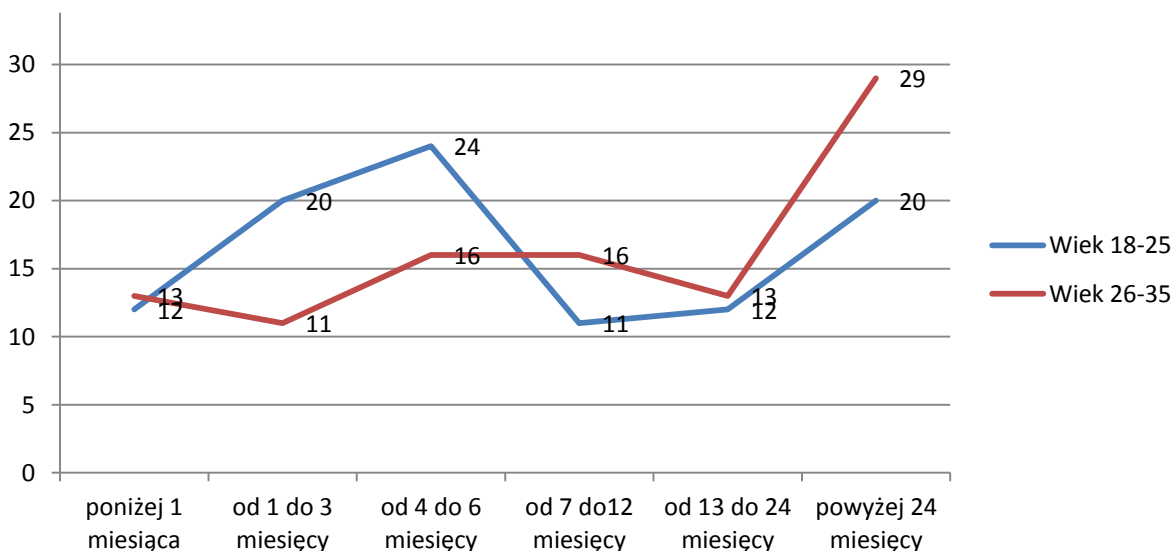
Wykres 37: Liczba osób długotrwale bezrobotnych w grupie wiekowej.



Liczba osób długotrwale bezrobotnych rośnie wraz z wiekiem, sięgając w grupie 50+ aż 61%. Jak pokazują dane w tej grupie wiekowej, długotrwałe 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 dotyka jednak części ludzi młodych. **Wynika z tego, że jakkolwiek bezrobocie częściej dotyka młodych, to jest zdecydowanie bardziej długotrwałe w przypadku osób starszych.**

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

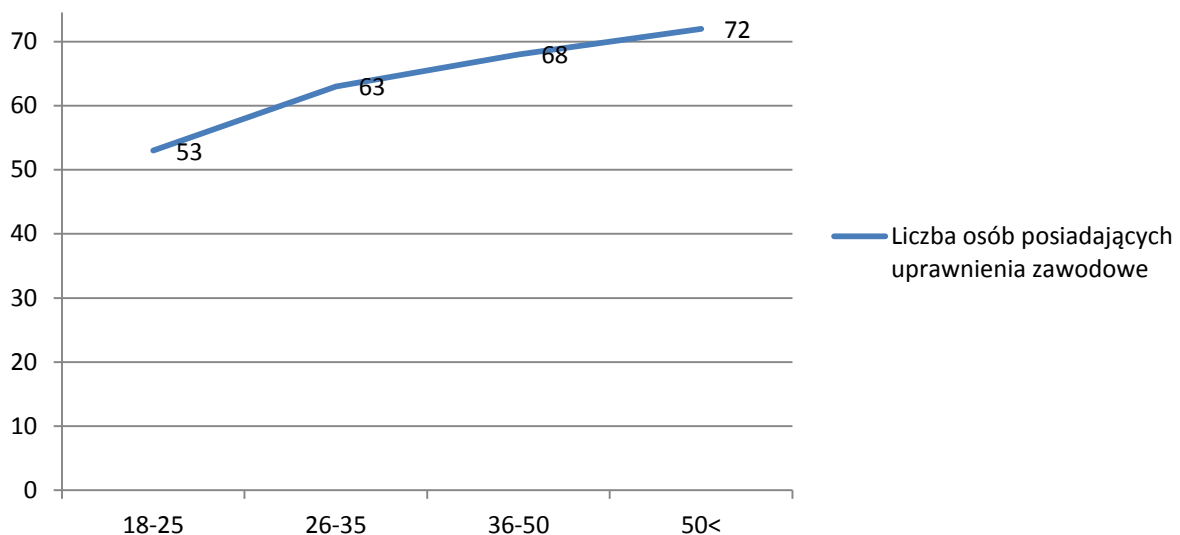
Wykres 38: Zestawienie okresów pozostawania bez pracy w dwóch najmłodszych analizowanych grupach: 18-25 oraz 26-35 lat.



Jak wynika z zestawienia, w przypadku tak młodych grup wiekowych wyraźny jest już trend do przedłużania się okresu bezrobocia wraz z wiekiem. Co więcej, można dostrzec, że osoby młodsze częściej poszukują pracy przez okres do roku, czyli są w nieco mniejszym stopniu zagrożone długotrwałym bezrobociem, podczas gdy w grupie 26-35 lat wykres jest początkowo dość płaski, a później dramatycznie wzrasta. Świadczy to prawdopodobnie o **tendencji 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.**

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.

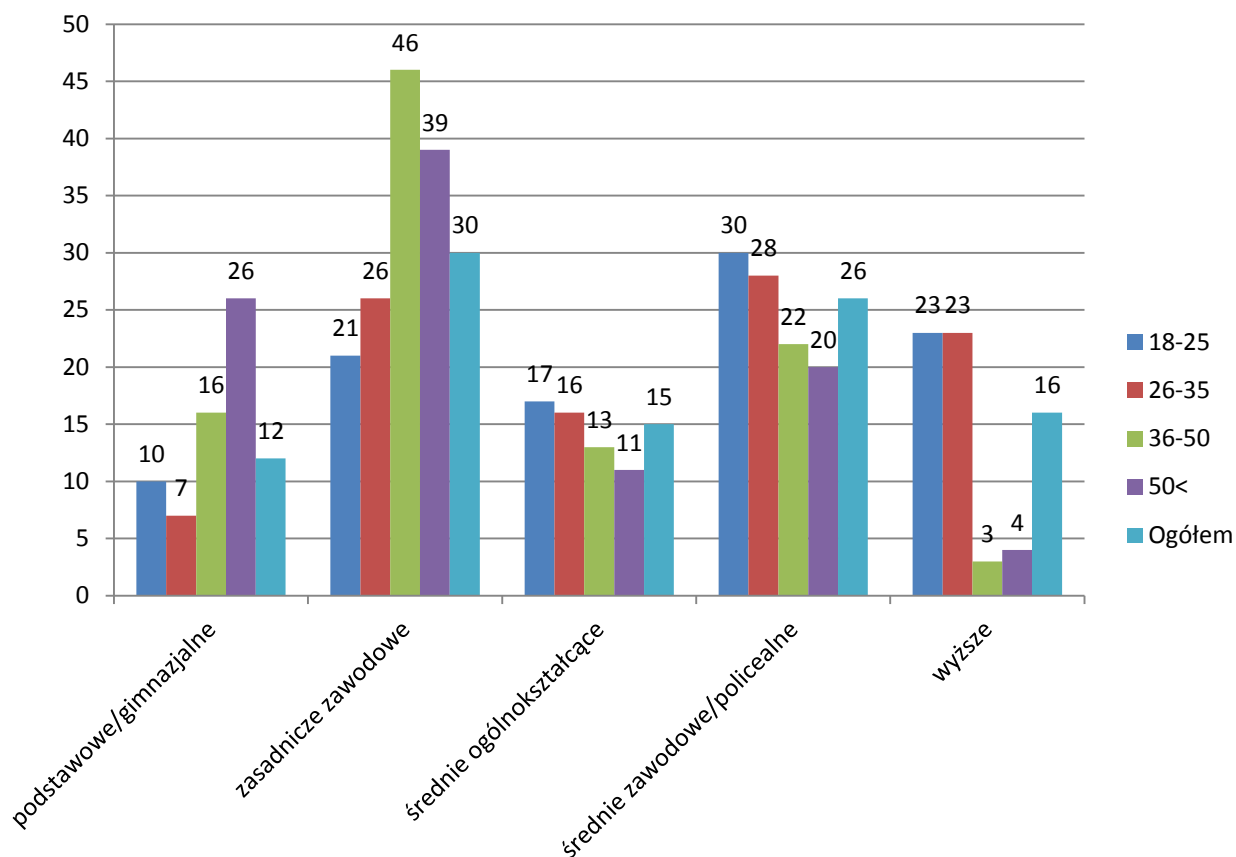
Wykres 39: Liczba osób posiadających uprawnienia zawodowe.



Jak prezentuje wykres, wraz z wiekiem coraz większa część badanej populacji posiada uprawnienia zawodowe. Zestawiając ten fakt z analizą dotyczącą wieku i czasu pozostawania bez pracy, 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.

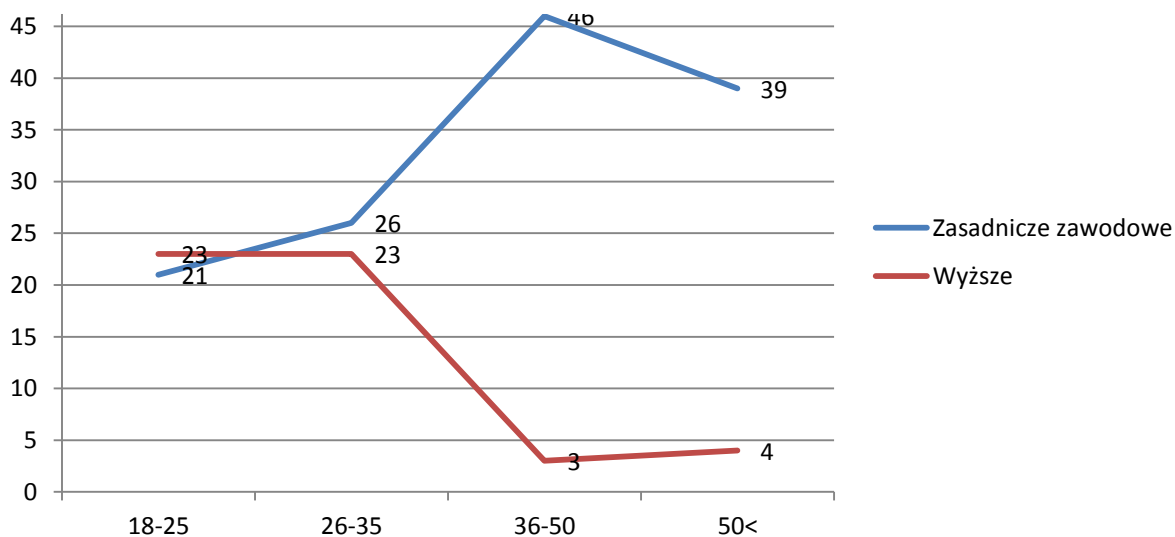
Istotna w tej sytuacji jest również analiza krzyżowa ze względu na wykształcenie i wiek respondentów. Zestawienie zaprezentowano w poniższym wykresie.

Wykres 40: Analiza krzyżowa ze względu na wykształcenie i wiek respondentów.



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

Wykres 41: 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 wcale nie gwarantuje zatrudnienia. Co gorsza, w młodszej populacji przeważają również osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, którego posiadacze są najbardziej (obok wykształcenia podstawowego/gimnazjalnego) zagrożeni bezrobociem.

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 dotkliwe (długotrwałe) w przypadku osób starszych.

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

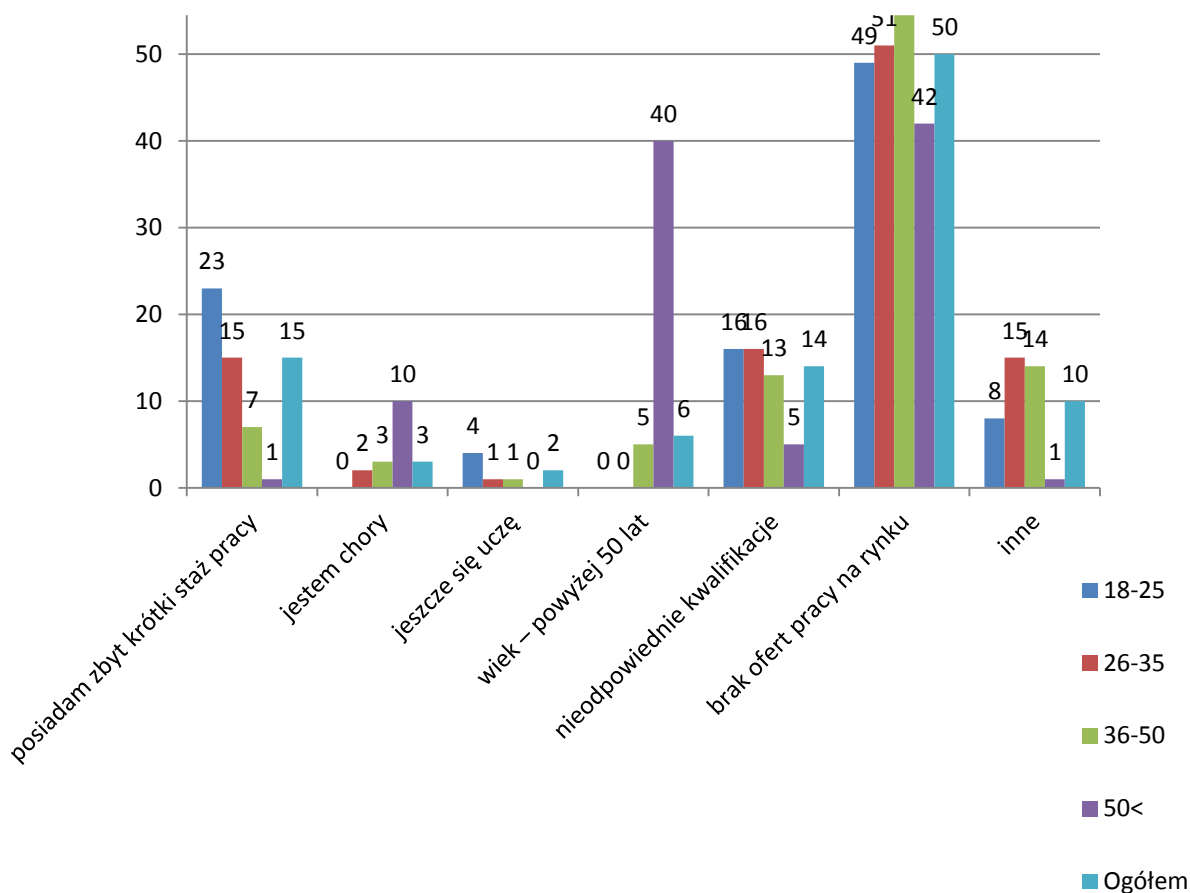
Tabela 13: Tabela krzyżowa – odpowiedzi na pytanie: „Czy obecnie aktywnie poszukuje Pan(i) pracy?” (%)

		Wiek				Ogółem
		18-25	26-35	36-50	50<	
Czy obecnie aktywnie poszukuje Pan(i) pracy?	TAK	92	84	91	91	90
	NIE	8	16	9	9	11
Ogółem		100	100	100	100	100

Jedynie wyraźne odstępstwo od średniej notujemy w grupie 26-35 lat, czyli wśród osób będących teoretycznie w szczycie wieku produkcyjnego. Osoby te tymczasem niemal dwukrotnie częściej deklarują, że nie poszukują aktywnie pracy. Przyczyna takiego stanu rzeczy leży poza sferą rzeczowej analizy.

Istotnych informacji może również dostarczyć zestawienie deklarowanych przyczyn bezrobocia z wiekiem respondentów.

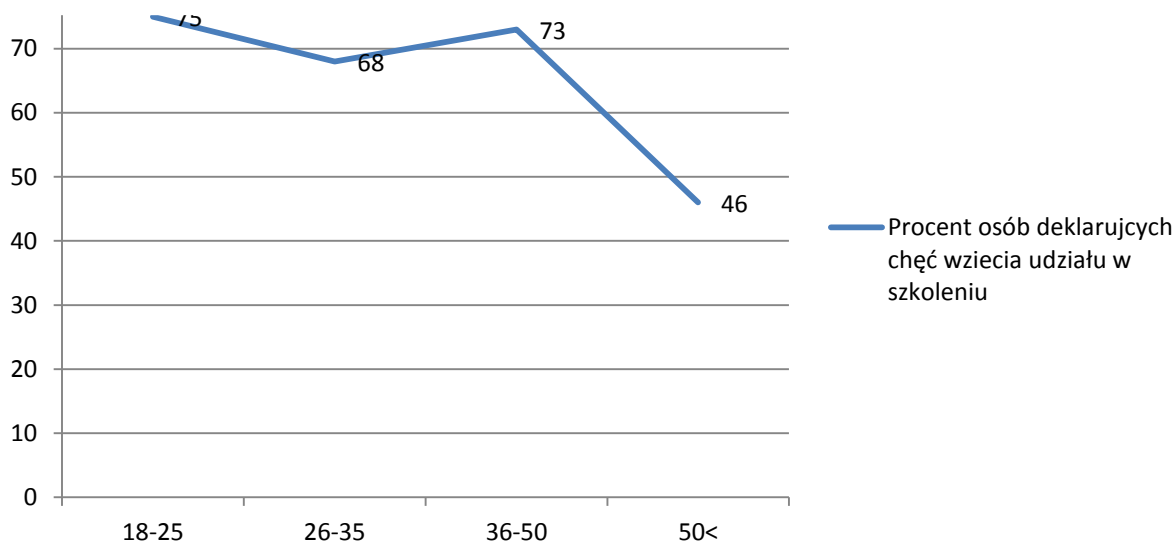
Wykres 42: Zestawienie deklarowanych przyczyn bezrobocia z wiekiem respondentów.



Interesujących danych dostarcza zwłaszcza postrzeganie własnego wieku w kontekście posiadania pracy – jak widać, dokładnie połowa respondentów w wieku 50+ jako przyczynę braku pracy podaje wiek lub zdrowie (10%), podczas gdy u osób młodszych zdecydowanie częstsze są wskazania na nieodpowiednie kwalifikacje i, co oczywiste, zbyt krótki staż pracy. Nie ma natomiast znaczących różnic w przypadku stwierdzeń, że bezrobocie wynika z braku ofert pracy na rynku.

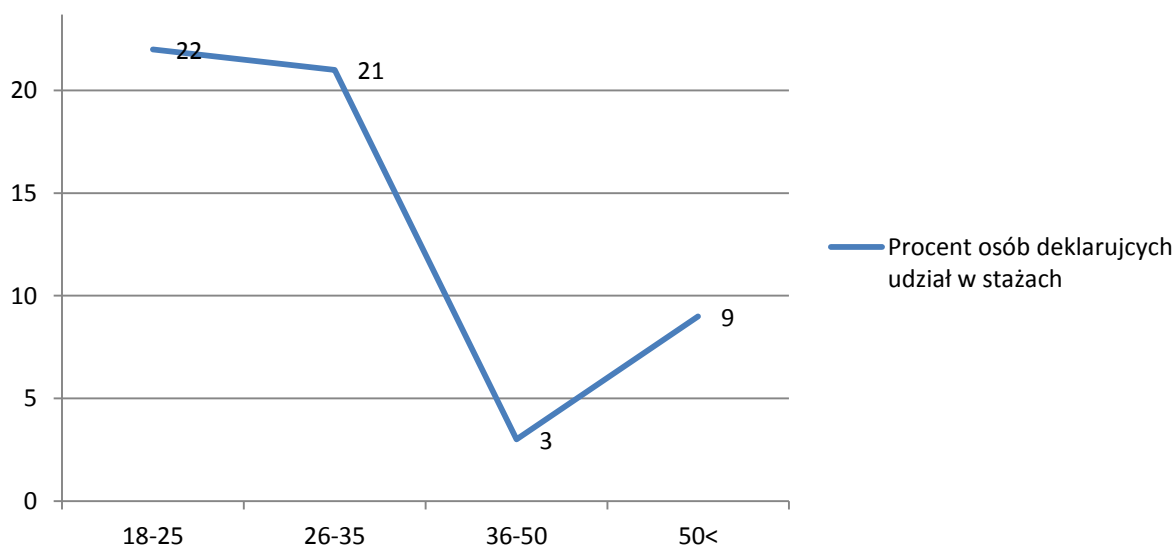
Kolejnym wskaźnikiem aktywności jest uczestnictwo w formach wsparcia realizowanych przez urząd. Wszystkie grupy w podobnym stopniu korzystały ze szkoleń organizowanych przez urząd (10-14%) – wyjątek stanowi jedynie grupa 50+, w której udział wynosił jedynie 4%. Wraz z wiekiem dostrzegalny jest też wyraźny postępujący sceptycyzm w kwestii przydatności szkoleń – ze stwierdzeniem „szkolenia nic nie dają, bo po nich i tak nie można znaleźć pracy”, zgadza się mniej więcej co 20 osoba przed 35 rokiem życia i aż co piąta w wieku 50+. Takie podejście rzutuje również na plany rozwojowe – chęć uczestnictwa w szkoleniach tak kształtuje się w zależności od wieku respondenta:

Wykres 43: Procent osób deklarujących chęć wzięcia udziału w szkoleniu.



Również uczestnictwo w stażach jest mocno zdeterminowane wiekiem respondentów.

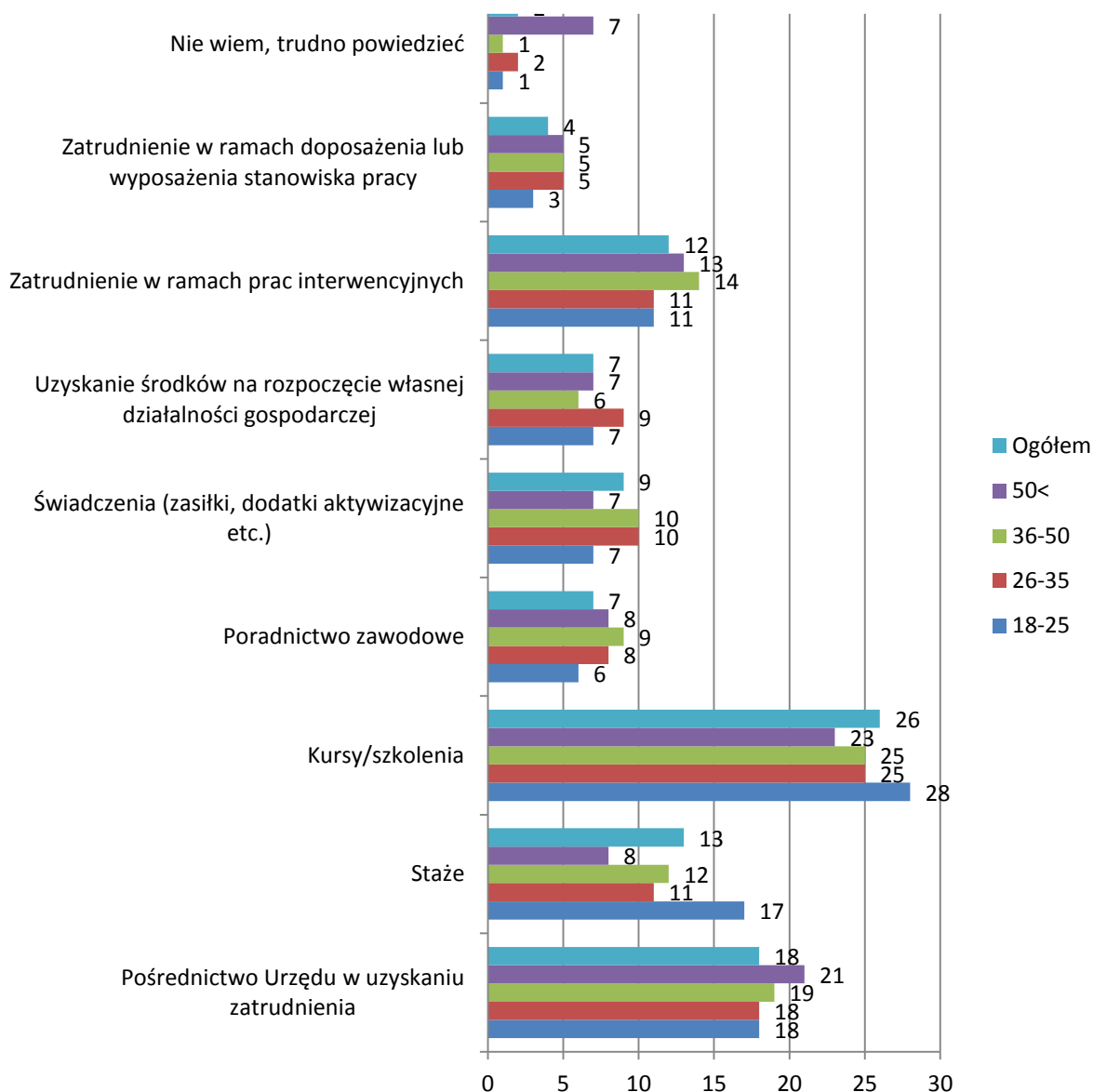
Wykres 44: Procent osób deklarujących udział w stażach.



Osoby młodsze przeszło dwa razy częściej korzystały ze stażów niż osoby najstarsze i przeszło siedem razy częściej niż osoby w wieku 36-50 lat. Jeśli weźmie się pod uwagę, że większość respondentów utożsamia staż z każdym typem zatrudnienia subsydiowanego oraz że osoby najstarsze mogły wskazywać na odbycie stażu przed laty, wyraźnym jest, że **stażami zainteresowane są przede wszystkim osoby wchodzące na rynek pracy.**

Znajduje to potwierdzenie w poniższym zestawieniu oczekiwanych form wsparcia ze względu na wiek

Wykres 45: Zestawienie oczekiwanych form wsparcia ze względu na wiek respondenta.



Zestawienie to ukazuje stosunkowo niewielkie rozbieżności w zainteresowaniu różnymi formami ze względu na wiek respondentów. Odstępstwem są jedynie omawiane powyżej staże oraz nieco większe zainteresowanie szkoleniami wśród osób młodszych.

Podsumowując, **wiek ma bardzo istotny wpływ zarówno na strukturę bezrobocia , 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.** Jest on zastanawiający i bardzo niepokojący szczególnie w mieście

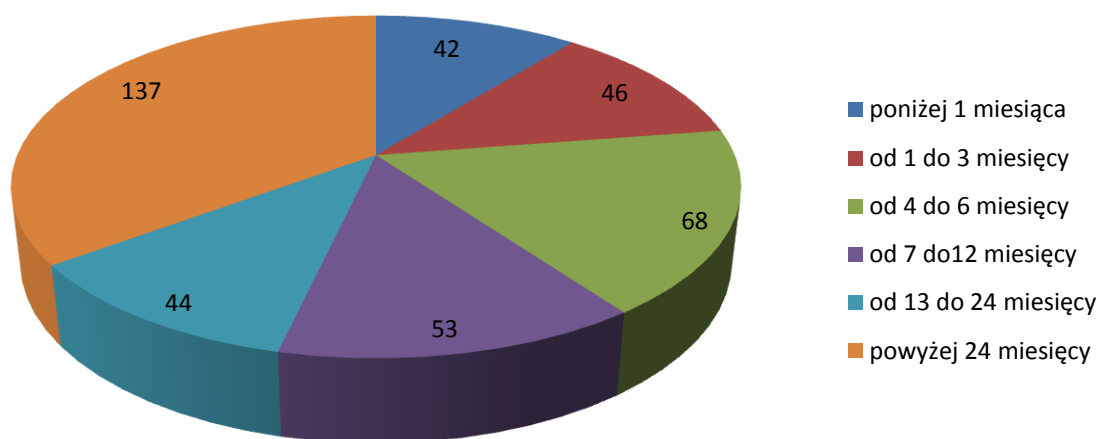
o tendencjach depopulacyjnych i bardzo wysokim ogólnym wieku populacji. Drugim trendem jest **zjawisko długotrwałego bezrobocia, obserwowane w szczególności wśród osób starszych, które oznacza najprawdopodobniej marginalizację zawodową**, a w konsekwencji być może społeczną osób starszych, które utraciły zatrudnienie.

9.1.3.2 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 będziemy jako równoważnik osób długotrwale bezrobotnych traktowali osoby, które deklarowały, że poszukują pracy co najmniej od 13 miesięcy, wprowadzając dodatkową kategorię osób **zmarginalizowanych na rynku pracy**, które szukają jej powyżej 24 miesięcy.

Struktura respondentów w zależności od czasu poszukiwania pracy wygląda następująco:

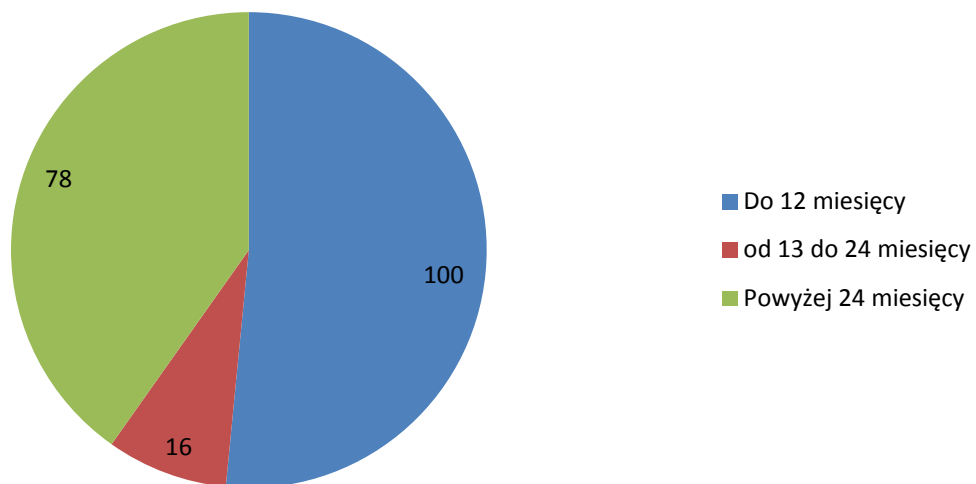
Wykres 46: Liczba respondentów w danych kategoriach czasu poszukiwania pracy.



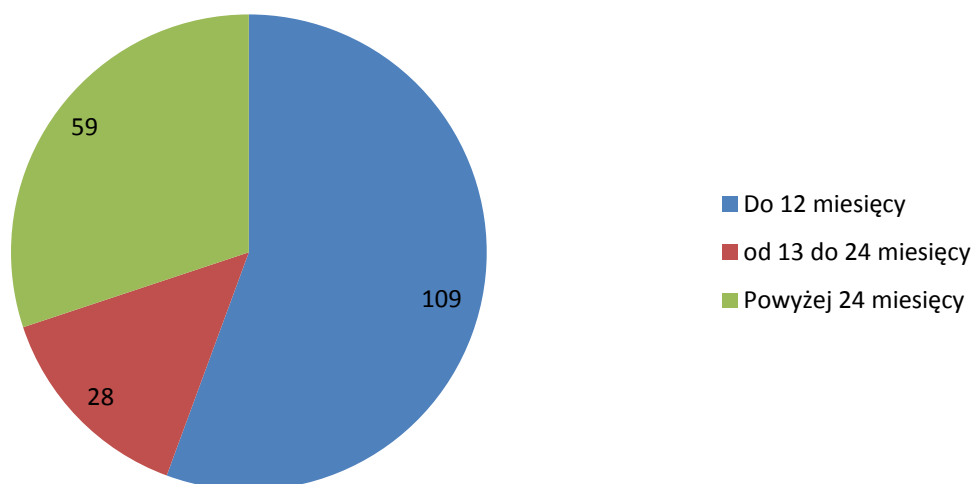
Osoby długotrwale bezrobotne stanowią 46% badanej populacji, przy czym osoby, które można uznać za zmarginalizowane na rynku pracy, stanowią aż 34% całej populacji i 76% długotrwale bezrobotnych. To bardzo niepokojące dane świadczące o wysokim poziomie długotrwałości bezrobocia i silnej tendencji do postępującej marginalizacji osób, które utraciły pracę lub jej nie podjęły.

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

Wykres 47: Bezrobotne kobiety.



Wykres 48: Bezrobotni mężczyźni.

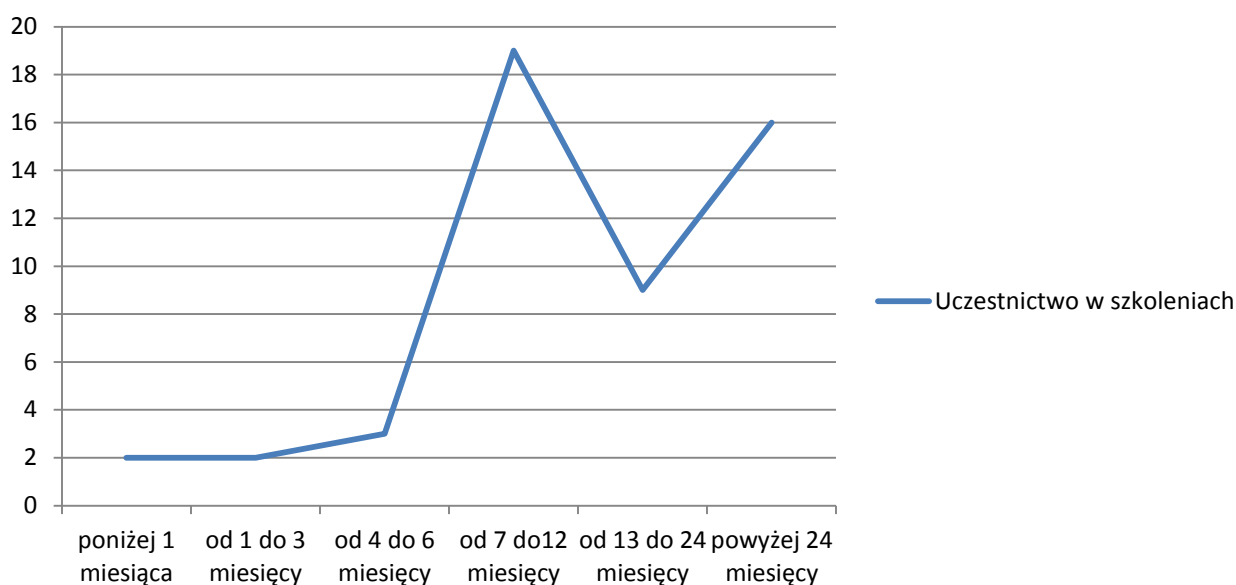


Wśród bezrobotnych pań poziom marginalizacji na rynku pracy jest zdecydowanie wyższy. Gorsze w przypadku kobiet są również ogólne proporcje między osobami bezrobotnymi a długotrwale bezrobotnymi.

W badanej populacji osób długotrwale bezrobotnych nie dostrzeżono bardzo istotnych dysproporcji ze względu na poziom wykształcenia, poza zdecydowanie niższym wskaźnikiem wyższego wykształcenia wśród osób zmarginalizowanych wynoszącym tylko 7%, lecz już wśród bezrobotnych w przedziale 13-24 miesiące wskaźnik ten nie odbiega wyraźnie od średniej i wynosi 18%. Nieco wyższy od średniej jest też udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Nie są to jednak odstępstwa, które kazałyby szukać przyczyn długotrwałego bezrobocia i marginalizacji w poziomie wykształcenia.

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

Wykres 49: Uczestnictwo w szkoleniach.



Jak prezentuje powyższy wykres, procentowo osoby długotrwale bezrobotne częściej uczestniczą w szkoleniach niż te pozostające bez pracy krócej niż 13 miesięcy. Pewne odstępstwo od tego trendu dostrzegamy wśród osób bezrobotnych od 7-12 miesięcy, lecz jest to grupa populacyjnie przeszło dwu i półkrotnie mniejsza niż grupa zmarginalizowana. Oznacza to, że **szkoleniowe wsparcie urzędu trafia głównie do osób znajdujących się w najgorszej sytuacji na rynku pracy.**

W przypadku stażów struktura uczestnictwa jest dużo bardziej wyrównana – wsparcie stażowe trafia do osób długotrwale bezrobotnych dokładnie tak samo często jak do osób pozostałych.

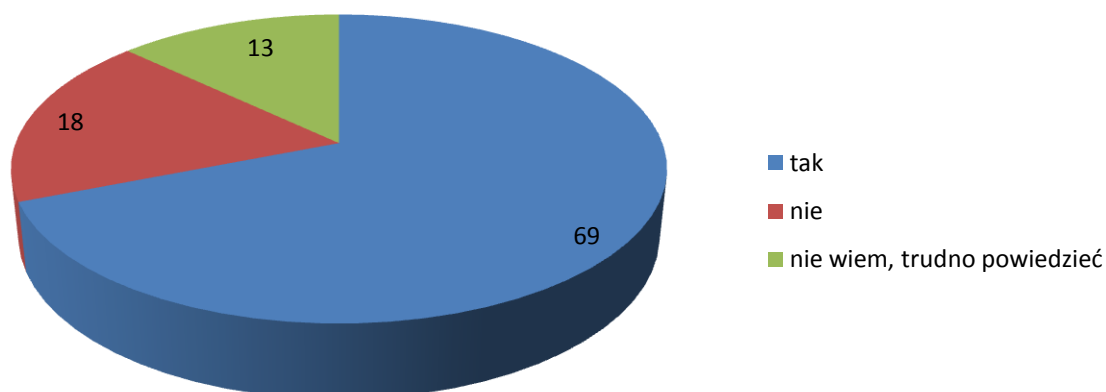
Analizując pozostałe odpowiedzi pod kątem długotrwałości pozostawania na bezrobociu badający nie dostrzegają bardzo znaczących odchyłeń mogących wyjaśnić przyczyny tak długiego przebywania na bezrobociu przez respondentów. Deklarują oni podobną, a nawet nieco wyższą aktywność

w poszukiwaniu pracy jak pozostali, korzystają w podobny sposób z różnych form wsparcia (nieco częściej z poradnictwa zawodowego), również deklarowana elastyczność i ocena usług urzędu nie odbiega w sposób dramatyczny od średniej. Zatem przy posiadanym materiale badawczym nie da się w sposób kompetentny określić w czym, prócz analizowanego w poprzednim podrozdziale wieku, tkwi problem długotrwałego bezrobocia. Można zatem w z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że to właśnie wiek (i związane z nim czynniki jak zdrowie, zdezaktualizowane kwalifikacje itp.) jest głównym czynnikiem napędzającym zjawisko (dane analizowane w analizie danych zastanych, a także później, wskazują również na niezwykle istotny czynnik doświadczenia i stażu).

9.1.3.3 Wskazanie/ocena potrzeb szkoleniowych i edukacyjnych

W niniejszym podrozdziale zajmiemy się analizą pytań dotyczących oczekiwań szkoleniowych respondentów. Pierwszym pytaniem w tym obszarze badawczym jest „Czy chciał(a)by Pan(i) w ciągu najbliższych 12 miesięcy wziąć udział w jakimś szkoleniu organizowanym przez urząd pracy?”

Wykres 50: Odpowiedzi na pytanie: „Czy chciał(a)by Pan(i) w ciągu najbliższych 12 miesięcy wziąć udział w jakimś szkoleniu organizowanym przez PUP?”



Ogromna większość, bo aż 69% respondentów (69% kobiet; 70% mężczyzn) deklaruje chęć wzięcia udziału w szkoleniu organizowanym przez urząd pracy. Tylko 18% deklaruje zdecydowaną niechęć. To pozytywne wyniki świadczące o dużym zainteresowaniu szkoleniami. Zgodnie jednak z wcześniejszymi analizami decydująca o faktycznym przystąpieniu do kursu jest jego atrakcyjność oraz – w mniejszym stopniu – szybki termin realizacji. Zapytano zatem respondentów: „Jakiego zawodu dotyczyłoby to szkolenie?”

Tabela 14: Odpowiedzi na pytanie: „Jakiego zawodu dotyczyłoby to szkolenie?”

Jakiego zawodu dotyczyłoby to szkolenie?	Ogółem
kierowca koparki, spawanie, wózki widłowe	36
bez znaczenia, umożliwiający zatrudnienie	29
budowlane	23
kasa fiskalna, kasjer	18
sprzedawca	17
administracja	15
informatyk, kursy komputerowe	14
kierowca (m.in. C)	14
kosmetyczka, krawcowa	12
opieka nad osobami starszymi i dziećmi, rehabilitacja itp.	12
fryzjer	9
coś związanego z gastronomią	7
monter instalacji sanitarnych, murarz, stolarz itp.	7
kucharz	6
mechanik	6
archiwista lub pracownik biurowy	5
ciastkarz-cukiernik	5
księgowość	5
elektryk	4
nauczyciel	4
brukarz, wózki widłowe	3
finanse i rachunkowość	3
branża odzieżowa- handel	2
florysta	2
handlowiec	2
kelner	2
magazynier	2
ochroniarz	2
barman	1
hydraulik	1
język obcy	1
kamieniarz	1
kurs fryzjerski	1
leśnictwo, geodezja - praca w terenie	1
nie wiem	1
prawnik	1
z zakresu BHP	1

Zakładając, że osoby bezrobotne mają faktycznie największe obok pracodawców rozeznanie w potencjale rynkowym szkoleń, należy powyższe dane potraktować jako bardzo wiarygodne wskazanie na potrzeby szkoleniowe. Jeśli powyższe dane skoreluje się z oczekiwaniami pracodawców względem doświadczenia potencjalnych pracowników, również uzyska się duży poziom zgodności.

Kolejnym pytaniem precyzującym było: „Jakie umiejętności zamierza Pan(i) zdobyć podczas takiego szkolenia?”

Tabela 15: Odpowiedzi na pytanie: „Jakie umiejętności zamierza Pan(i) zdobyć podczas takiego szkolenia?”

Jakie umiejętności zamierza Pan(i) zdobyć podczas takiego szkolenia?	Ogółem
chcę nabyć doświadczenie, coś co zapewni zatrudnienie, doskonalić już nabyte	39
obsługa kas fiskalnych	34
uprawnienia związane z budownictwem (obsługa urządzeń i maszyn ciężkich)	23
kierowanie wózkiem widłowym, koparko-ładowarką	21
dobra znajomość obsługi komputera i programów komputerowych	20
doszkolenie się w zawodzie np. krawiec, murarz, tynkarz, elektryk, ślusarz, stolarz	20
handel, sprzedawca	13
nabycie umiejętności kulinarnych	9
nie wiem, trudno powiedzieć	9
kosmetyczka (makijaż, manicure itp.)	7
asystent osoby niepełnosprawnej, starszej, środowiskowa	6
praca w zakładzie fryzjerskim	6
doskonalenie obsługi urządzeń biurowych i prac w biurze	5
ekonomiczne (sprzedaż, pozyskiwanie klientów)	4
lepszą komunikacją z dziećmi, organizowanie czasu dzieciom, opieka nad nimi	4
obsługa klienta	4
prowadzenie rachunkowości firm	3
kierowanie pojazdami ciężarowymi	3
fachowość w pracy	2
naprawa pojazdów mechanicznych	2
praca w księgowości	2
umiejętności związane z kontaktem z drugą osobą	2
wszystko związane z zawodem florysty	2

zarządzanie, administracja	2
nauka języka	1
nauka pracy w magazynie	1
obróbka kamienia, grawerowanie	1
obróbka zdjęć cyfrowych, obróbka, montaż, łączenie filmów	1
obsługa kantoru, uzyskanie prawa jazdy	1
ochrona obiektów, nauka jazdy konnej	1
pozwolenie na broń	1
techniki masażu, nauka ćwiczeń rehabilitacyjnych	1
umiejętności związane z zawodem barmana	1
umiejętność zarządzania, poszerzania wiedzy już zdobytej	1
uprawnienia BHP	1

Największa liczba respondentów udziela mało precyzyjnych odpowiedzi twierdząc, że chciałaby nabyć doświadczenia, doskonalić już nabyte umiejętności lub przebyć szkolenie, które zapewni zatrudnienie. Pozostałe odpowiedzi pokrywają się z umiejętnościami, których mogą dostarczyć wskazane wcześniej szkolenia i pozwalają poznać priorytety potencjalnych uczestników.

9.1.4 Podsumowanie i wnioski

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

W zakresie oceny szkoleń wskazano, że respondenci mają krytyczną ocenę skuteczności szkoleń jako wsparcia realnie zwiększającego pozycję osoby bezrobotnej na rynku pracy, przy czym jednocześnie także świadomość zarówno sytuacji rynkowej, jak i barier wynikających bezpośrednio z ich predyspozycji. W tej sytuacji naturalnym jest, że uzyskane wsparcie nie daje gwarancji otrzymania zatrudnienia. Pomimo tego zdecydowana większość respondentów ocenia poziom realizowanych szkoleń dobrze lub bardzo dobrze.

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.

W zakresie oceny oferty stażowej zwrócono uwagę na zdecydowaną przewagę zawodów biurowo-administracyjnych w ofercie. Problematyczną kwestią jest również to, że 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 „chęć znalezienia pracy”, jednak niemal tyle samo wskazań padło na „możliwość skorzystania z ubezpieczenia”. Najwyższa liczba wskazań na chęć znalezienia pracy i fakt, że uczyniło to aż 84% badanej populacji, 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 cieszyłby się szkolenia, pośrednictwo pracy oraz staże.

Urząd został przez respondentów oceniony umiarkowanie pozytywnie – 38% oceniło działalność bardzo dobrze lub dobrze, podczas gdy oceny „źle” i „bardzo źle” postawiło 20% osób. Zdecydowana większość (43%) nie potrafiła jednoznacznie ocenić pracy urzędu.

Sumując 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. Wyrażna 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.

Wiek ma bardzo istotny wpływ zarówno na strukturę bezrobocia, 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. Jest on zastanawiający i bardzo niepokojący szczególnie w mieście o tendencjach depopulacyjnych i bardzo wysokim ogólnym wieku populacji. 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.

Niepokojąca jest również sama struktura bezrobocia - osoby długotrwałe bezrobotne stanowią 46% badanej populacji, przy czym osoby, które można uznać za zmarginalizowane na rynku pracy stanowią aż 34% całej populacji i 76% długotrwałe bezrobotnych. Wśród bezrobotnych pań poziom marginalizacji na rynku pracy jest zdecydowanie wyższy.

9.2 Analiza badań przedsiębiorców

9.2.1 Cele badania i obszary badawcze

Poniższa analiza jest oparta na wynikach bezpośrednich wywiadów ankietowych zrealizowanych w styczniu 2013 roku na grupie 300 przedsiębiorstw działających w powiecie przemyskim. Wyniki badań uzupełniają analizę przeprowadzoną na podstawie 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.

Głównymi obszarami badawczymi w ramach poniższej analizy będzie:

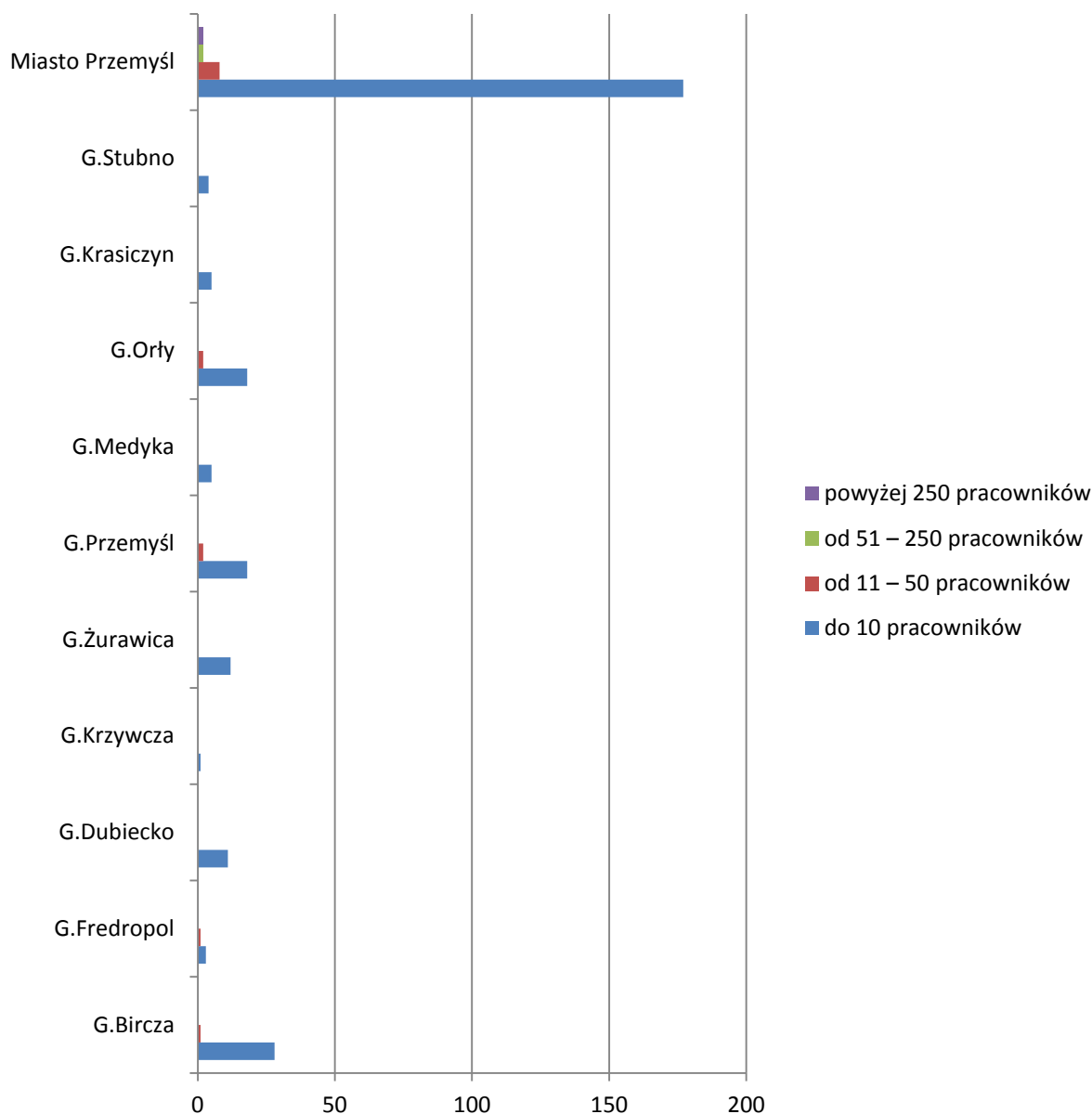
Analiza przedsiębiorczości w powiecie, w tym:

- 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.

9.2.1.1 Analiza lokalnej przedsiębiorczości – dane ogólne

W pierwszej kolejności analizie poddamy strukturę ankietowanych przedsiębiorstw. W badaniach wzięło udział 300 podmiotów, a ich rozkład terytorialny (na podstawie miejsca rejestracji działalności) oraz liczba zatrudnianych pracowników prezentowały się następująco:

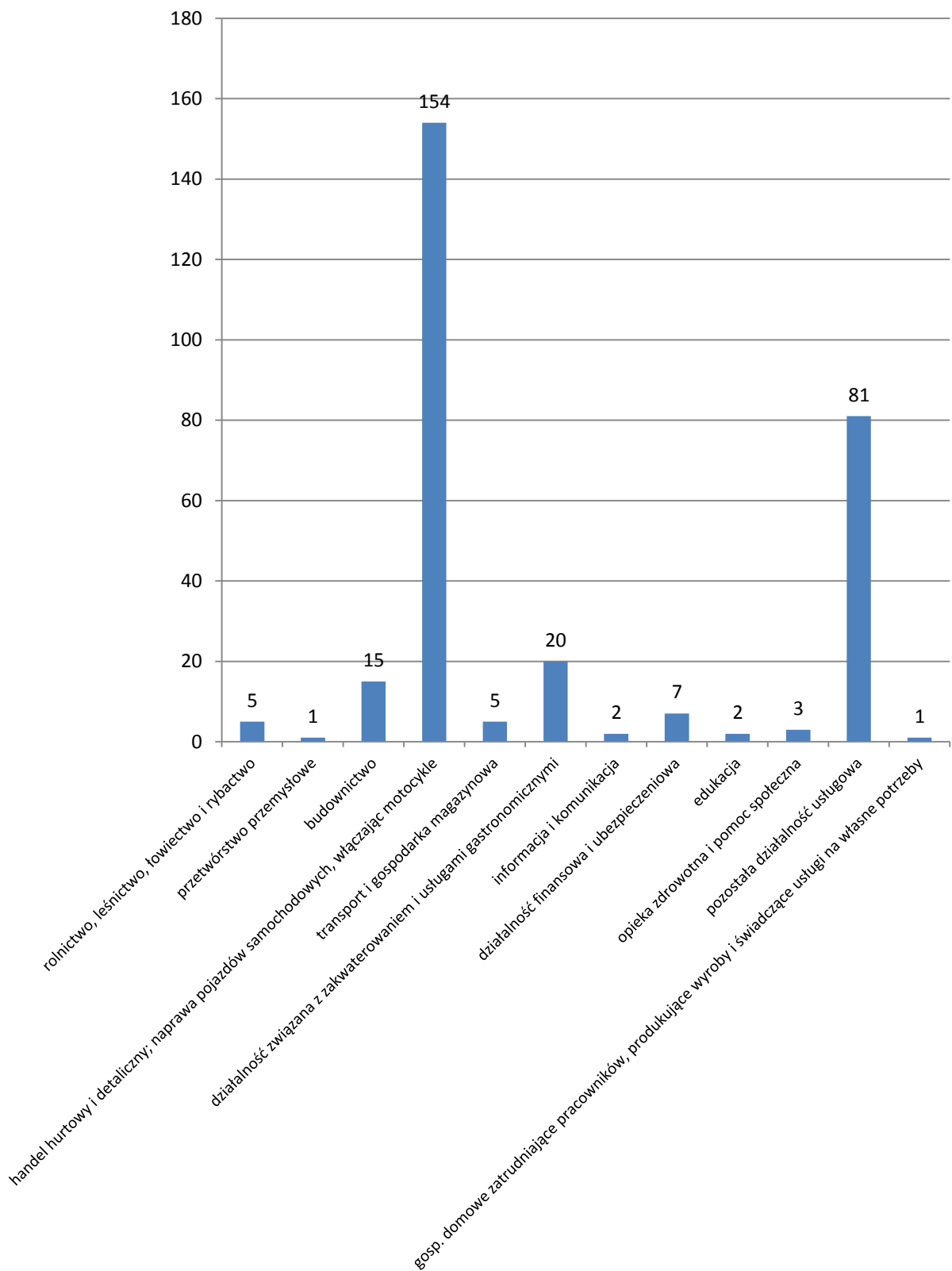
Wykres 51: Struktura ankietowanych przedsiębiorstw



Ze względu na dobór próby struktura wielkości przedsiębiorstw odzwierciedla strukturę przedsiębiorstw zarejestrowanych w powiecie przemyskim (na podstawie danych z opracowania Urzędu Statystycznego w Rzeszowie: „Województwo podkarpackie - podregiony, powiaty, gminy 2012 r.”). **Na badanym obszarze zdecydowanie dominują mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 10 pracowników**, przy czym należy uwzględnić również informację nierejestrowaną, iż w tej grupie dominują z kolei firmy jednoosobowe zatrudniające co najwyżej kilku pracowników lub funkcjonujące w oparciu o pracę właściciela.

Dobór firm ze względu na branżę był losowy, a struktura przebadanych firm jest następująca:

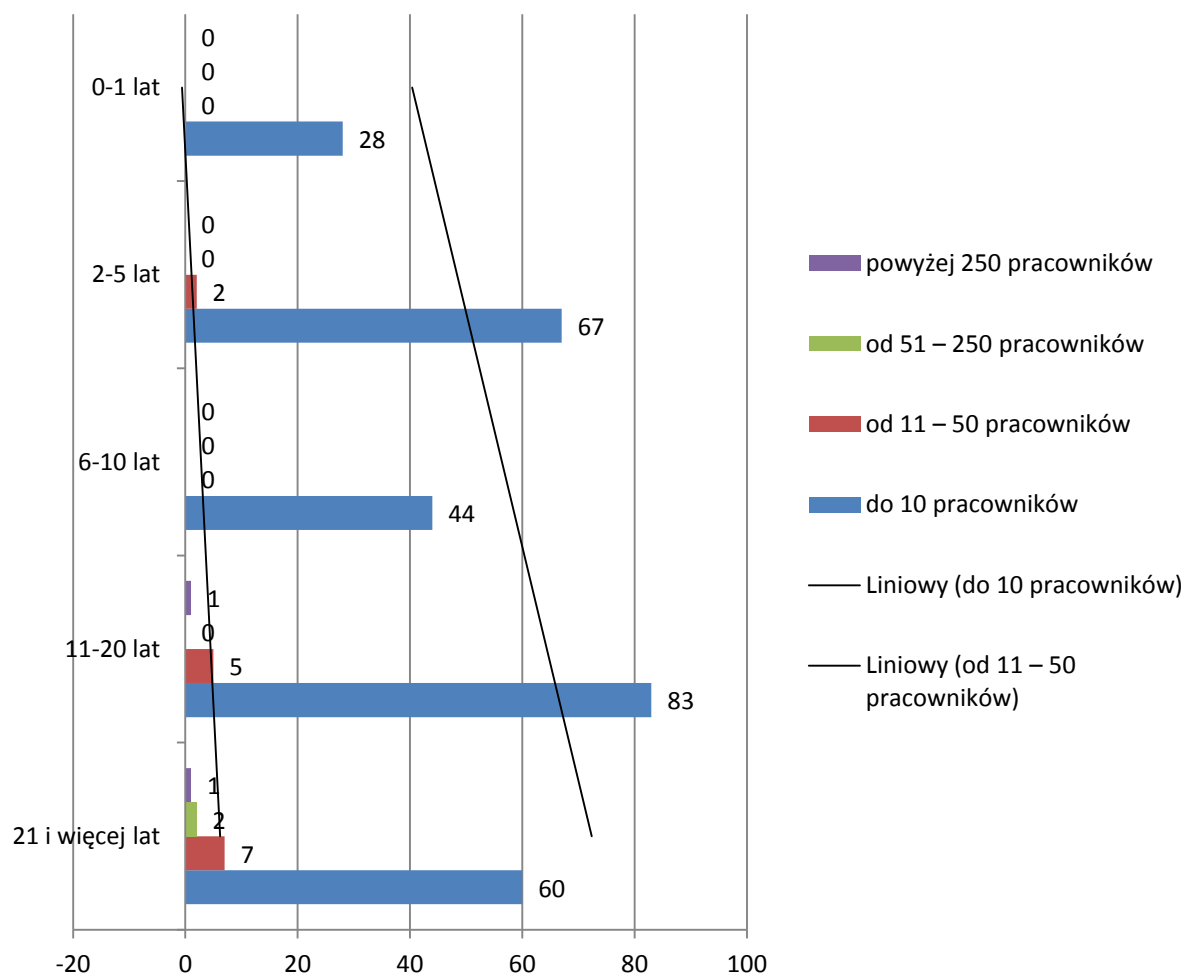
Wykres 52: Liczebność firm w zależności od branży.



Najczęściej reprezentowane są firmy w branżach: pozostała działalność usługowa (81 podmiotów); handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (154) oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (20) i budownictwo (15). Porównując powyższy wykres ze strukturą przedsiębiorstw zaprezentowaną w wykresie nr 1 (Podmioty gospodarki narodowej...) należy uznać, że struktura respondentów ogólnie odpowiada faktycznej strukturze przedsiębiorstw w powiecie.

Istotną informacją na temat kondycji firmy jest czas funkcjonowania na rynku. Poniżej został on skorelowany dodatkowo z wielkością przedsiębiorstwa.

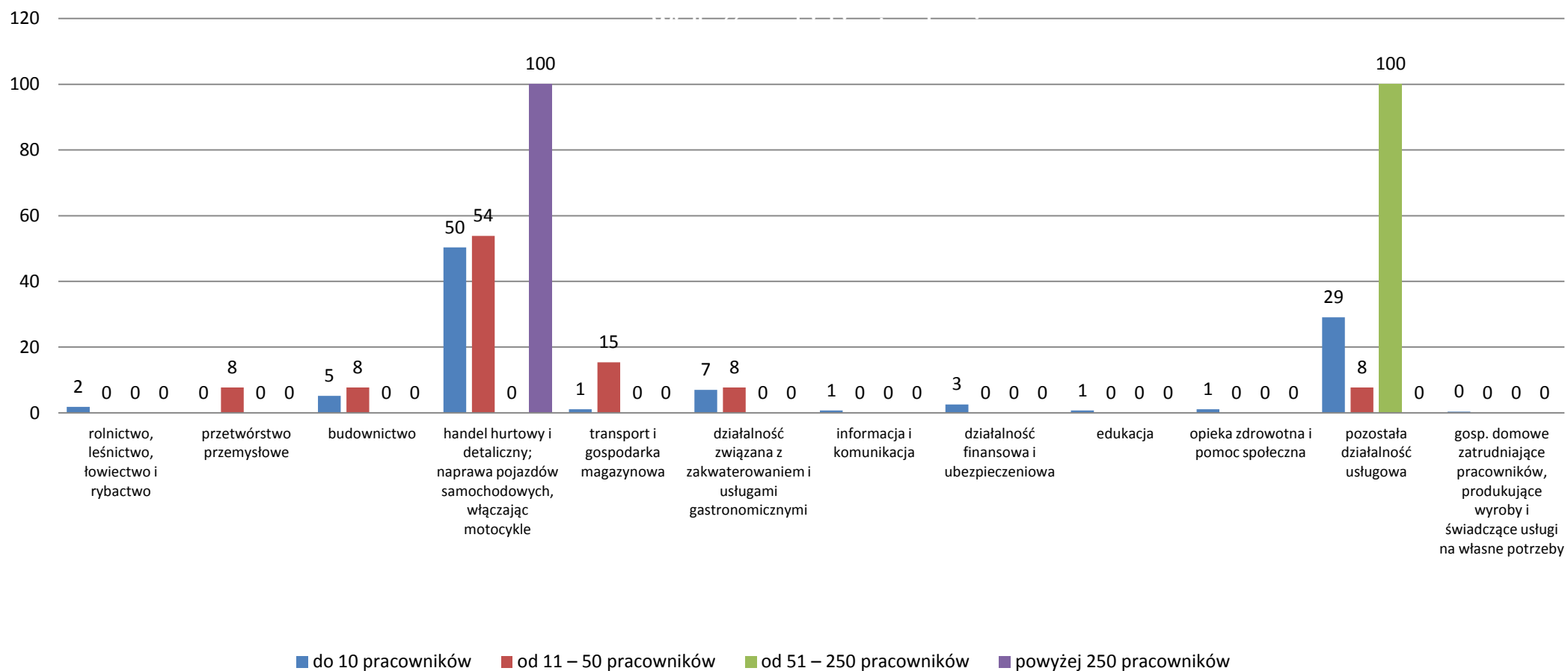
Wykres 53: Czas funkcjonowania na rynku a wielkość przedsiębiorstwa.



Strukturę wiekową przedsiębiorstw należy uznać 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 (patrz linia trendu). Zauważalne jest jednak to, że wśród większych podmiotów zdecydowanie dominują te,

które na rynku funkcjonują od min. 11 lat lub nawet powyżej 21 lat, czyli praktycznie od początku transformacji systemowej. Brak większych przedsiębiorstw w wśród nowych na rynku podmiotów (wyjątek stanowią 2 firmy zatrudniające 11-50 pracowników w grupie 2-5 lat) świadczy o tym, że nowym przedsiębiorstwom trudno znaleźć niezagospodarowaną niszę rynkową gwarantującą szybki rozwój, a to niezbyt pozytywna informacja dla rynku pracy, gdyż to nowe przedsiębiorstwa najczęściej generują nowe miejsca pracy, podczas gdy te długo funkcjonujące na rynku częściej jedynie rotują pracowników.

Poniższy wykres prezentuje kolejną istotną korelację wielkości z branżą – pozwoli ona na dodatkową ocenę struktury lokalnej gospodarki (dane podano w procentach).



Wykres 54: Wielkość przedsiębiorstw a branża.

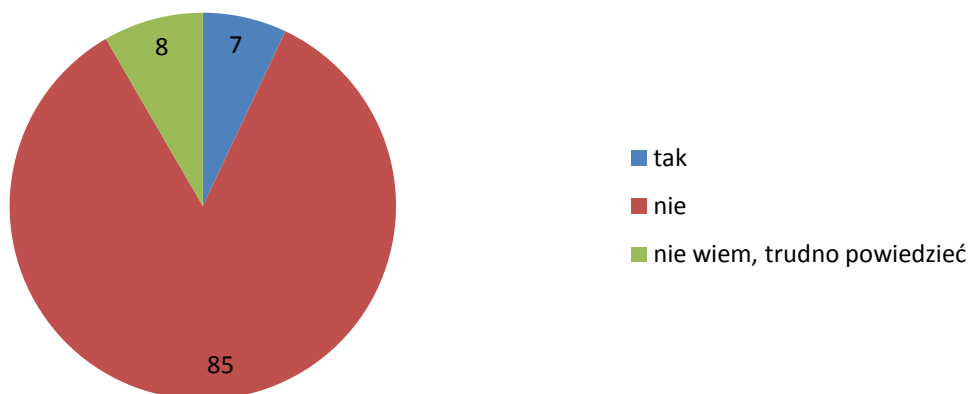
Zestawienie przynosi ciekawe dane – największe przedsiębiorstwa nie występują w branżach tradycyjnie uznawanych za charakterystyczne dla dużych podmiotów, np. takich jak przemysł, przetwórstwo czy budownictwo, ale w branży handlowej i usługowej. Oczywiście należy wziąć pod uwagę niewielką liczebnie próbę, lecz można zaryzykować wniosek, iż **największymi pracodawcami w powiecie stają się nie „fabryki”, a „markety”**, co jest zresztą charakterystyczne dla gospodarki szczególnie w regionach o stosunkowo małym uprzemysłowieniu, do których należy powiat przemyski.

Sumując, struktura lokalnej gospodarki na podstawie badań ankietowych nie wyróżnia się niczym wyjątkowym. Jest stosunkowo zrównoważona jeśli chodzi o wiek przedsiębiorstw, z wyraźną jednak przewagą większych firm z tradycjami. Branże usługowe mają zdecydowaną przewagę nad branżami produkcyjnymi, również w przypadku podmiotów zatrudniających większą ilość pracowników.

9.2.1.2 Aktualna sytuacja zatrudnieniowa

W niniejszym punkcie postaramy się przeanalizować potencjał zatrudnieniowy lokalnych podmiotów, jak też ich ocenę lokalnego rynku pracy. W pierwszym pytaniu w tym obszarze badawczym spytaliśmy pracodawców: „Czy obecnie poszukują Państwo pracowników?”.

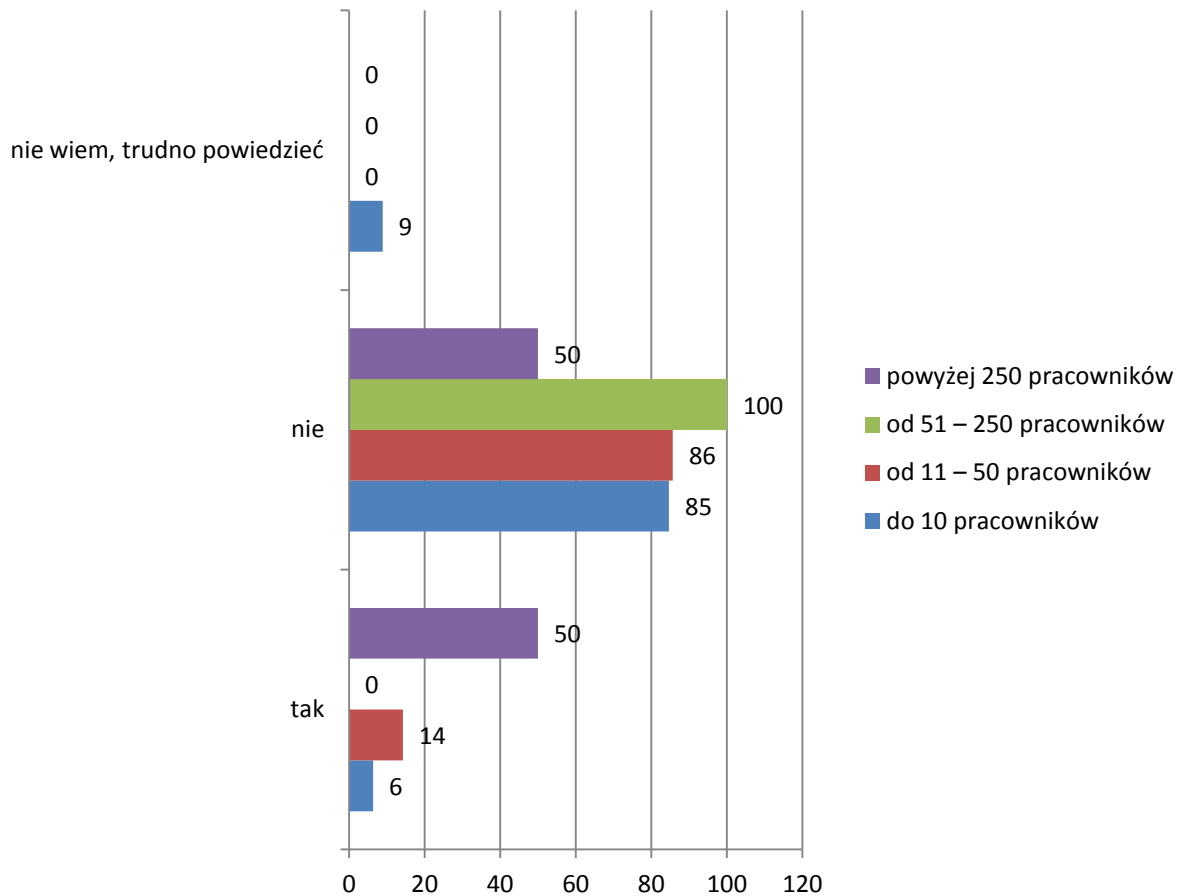
Wykres 55: Odpowiedzi na pytanie: „Czy obecnie poszukują Państwo pracowników?”



Nie jest dobrą wiadomością, że **zaledwie 7% respondentów stwierdziło, iż aktualnie poszukuje pracownika. Aż 85% stwierdziło jednoznacznie, że nie.** Pewien wpływ na wyniki może mieć okres prowadzenia wywiadów, to jest styczeń, jednak niezależnie od tego dane te trzeba interpretować jako niepokojące.

Dane dotyczące poszukiwania pracowników skorelowaliśmy z wielkością przedsiębiorstwa:

Wykres 56: Dane dotyczące poszukiwania pracowników a wielkość przedsiębiorstwa.

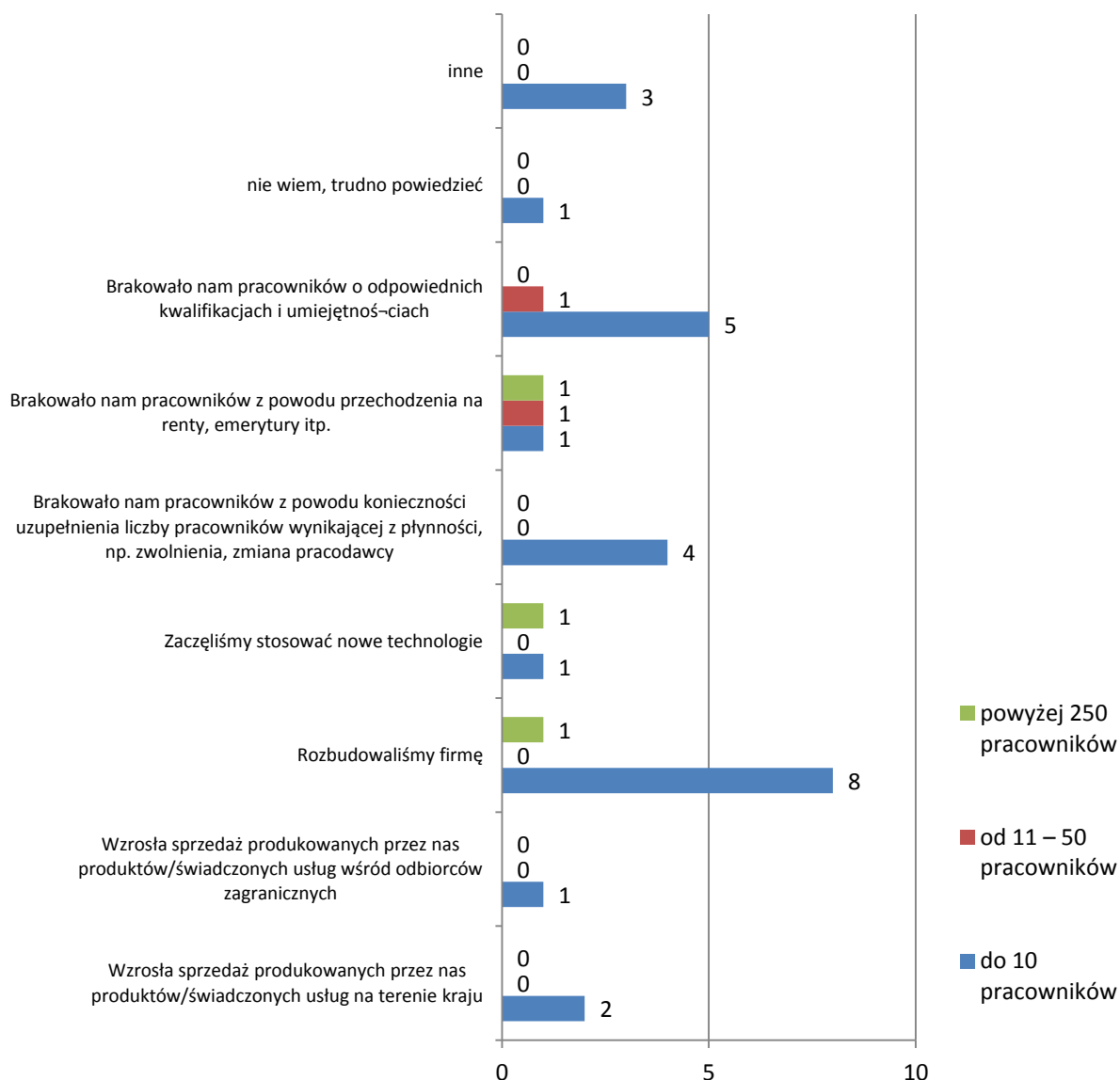


Jak prezentuje wykres, potencjalne zatrudnienie może statystycznie częściej wystąpić raczej w większych i dużych firmach; **jedynie 6% dominujących na lokalnym rynku mikroprzedsiębiorstw zadeklarowało poszukiwanie pracowników**. Również te wyniki należy uznać za wysoce negatywne dla oceny sytuacji na rynku pracy.

Pracodawców, którzy pozytywnie odpowiedzieli na pytanie o poszukiwanie pracownika, zapytano o przyczyny tego stanu, pozwalając wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

Struktura odpowiedzi prezentuje się następująco (podano w liczbach rzeczywistych):

Wykres 57: Odpowiedzi pracodawców, którzy pozytywnie odpowiedzieli na pytanie o poszukiwanie pracownika, na pytanie o przyczyny tego stanu.



Struktura odpowiedzi, niestety nie ich liczba, jest bardzo pozytywna, gdyż **dominują wskazania na czynniki rozwojowe**. Jedynie 5 odpowiedzi, czyli co szósta, wskazywało na czynniki związane z rotacją pracowników (emerytury, zwolnienia itp.). Pozostałe wskazują na poszukiwanie pracowników wynikające z rozwoju przedsiębiorstwa, np. jego rozbudowy (8 wskazań), brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (5) czy wzrost sprzedaży (3). Ciekawe, gdyż wskazujące na realne potrzeby pracodawców, są również wskazania na odpowiedź „inne”- niestety udzieliło ich jedynie trzech pracodawców, więc trudno uznać je jako miarodajne. Wskazywali oni na sytuacje związane z urlopami macierzyńskimi, sezonową działalnością firmy oraz prawdopodobnie wymogami formalnymi (konieczność zatrudnienia ze względu na chęć uzyskania koncesji na alkohol).

Niestety jeszcze raz trzeba podkreślić ogólnie bardzo niską liczbę wskazań, co świadczy o tym, że jedynie bardzo niewielka liczba przedsiębiorstw na lokalnym rynku aktualnie rozwija się, generując wzrost zatrudnienia.

9.2.1.3 Zapotrzebowanie na pracowników, zawody i specjalności

Zapotrzebowanie na dodatkowych pracowników, określenie zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy, oraz oczekiwania wobec przyszłych i obecnych pracowników to kolejne kwestie, które należy podnieść w kontekście prowadzonych badań.

Po dokonaniu analizy ogólnego aktualnego zapotrzebowania na pracowników należy zbadać, jakie są aktualnie poszukiwane zawody i specjalności. Pracodawcy zapytani o to zagadnienie wskazywali następujące potrzeby zatrudnieniowe:

Tabela 16: Potrzeby zatrudnieniowe.

Zawód	Ilość wskazań
sprzedawca	6
robotnik leśny	4
kosmetyczka	3
kelner	2
kierowca B, C+E	2
kasjer	2
barman	1
fryzjerka	1
kolorysta	1
kucharz	1
montażysta stolarki okiennej/magazynier	1
montażysta urządzeń klimatyzacyjnych	1
osoba z wyższym wykształceniem	1
pilarz	1
przedstawiciel handlowy	1
repcjonistka	1
technik mechanik	1
doradca	1
instruktor	1
ogrodnik	1

oraz następujące oczekiwane umiejętności:

Tabela 17: Oczekiwane umiejętności.

Umiejętności	Ilość wskazań
doświadczenie	3
odpowiednie kwalifikacje kosmetyczne	2
doświadczenie przy projektach UE	1
doświadczenie w zawodzie fryzjera	1
doświadczenie w zawodzie kelnera	1
komunikatywność	1
kreatywność	1
montowanie klimatyzacji	1
montowanie okien, prawo jazdy	1
obsługa kasy fiskalnej	1
obsługa klienta, dobra znajomość komputera	1
prowadzenie recepcji	1
przygotowywanie posiłków	1
średnie wykształcenie, obsługa kasy fiskalnej	1
samodzielność, kreatywność, prawo jazdy kat. B, dobra organizacja pracy	1
znajomość branży meblowej, obsługa komputera, program OPTIMA	1
znajomość ukraińskiego, branży motoryzacyjnej, obsługi komputera	1
doświadczenie w zawodzie sprzedawca	1
komunikatywność	1

Jak widać, jedynie sprzedawca/kasjer, robotnik leśny, kosmetyczka, kierowca i kelner/barman cieszyli się większym zainteresowaniem pracodawców w chwili przeprowadzania badania. Pozostałe wskazania również informują o realnych „potrzebach chwili”, lecz nie pozwalają na wyciąganie konkretnych wniosków o zapotrzebowaniu na zawody w dłuższej perspektywie czasowej. Dość nietypowe jest określenie zawodu „osoba z wyższym wykształceniem” – dodatkowych informacji w tym wypadku dostarcza zestawienie tej odpowiedzi z określeniem oczekiwanych umiejętności, a mianowicie „doświadczenia przy projektach UE”, co dowodzi, że poszukiwanym zawodem jest specjalista ds. projektów unijnych. Inne oczekiwane umiejętności dotyczą zazwyczaj konkretnych wskazanych wcześniej zawodów lub stanowisk albo ogólnych kwalifikacji i kompetencji, takich jak

samodzielność i kreatywność czy posiadanie prawa jazdy (różne kategorie). Istotne dla respondentów jest też doświadczenie pracowników.

57% pracodawców (12 wskazań) pozytywnie odpowiedziało też na pytanie dodatkowe: „Czy będą Państwo brać pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?”. Wskazano na następujące cechy: dyspozycyjność, energiczność, otwartość, punktualność, pracowitość, niekaralność, kreatywność, uczciwość, umiejętność organizowania pracy. Najczęściej powtarzaną cechą był jednak wygląd oraz trudna do jednoznacznej interpretacji „postawa”.

Aby rozszerzyć perspektywę czasową zagadnień zatrudnieniowych, zapytaliśmy pracodawców: „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić dodatkowo nowych pracowników?”.

Wykres 58: Plany zatrudnieniowe w kolejnych 12 miesiącach.

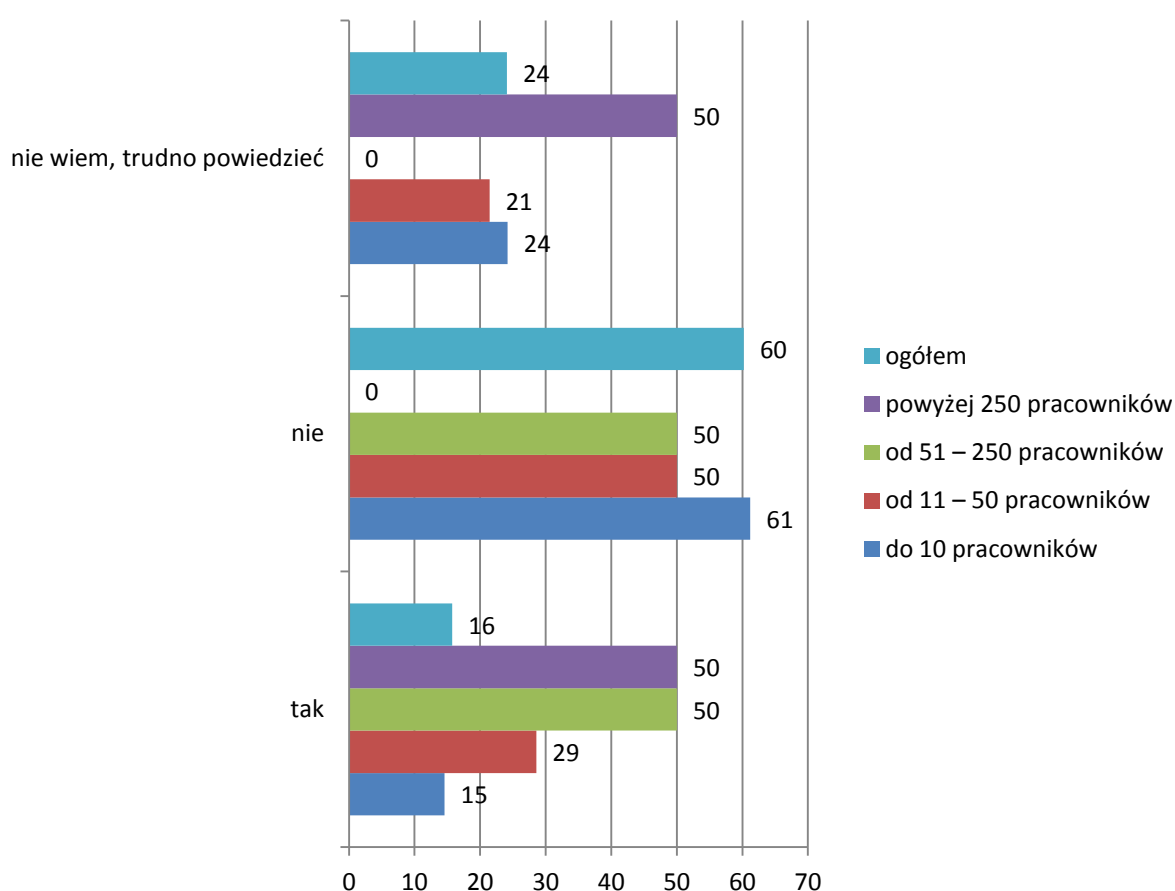


Dłuższa perspektywa nieco poprawiła poprzednie, dość dramatyczne wyniki. W dalszym jednak ciągu znaczna większość, bo aż 60% pracodawców, stanowczo twierdzi, że nie będzie zatrudniać pracowników. Zwiększyła się znacząco liczba odpowiedzi niejednoznacznych (nie wiem, trudno powiedzieć), co świadczy o dość niepewnej sytuacji pracodawców. **47 firm, czyli 16% ogółu respondentów zamierza zatrudniać pracowników w ciągu kolejnego roku działalności.** Zestawiając te wyniki z innymi badaniami lokalnego rynku pracy realizowanymi w latach poprzednich w woj. podkarpackim należy stwierdzić dwu, a nawet trzykrotnie mniejszą ilość deklaracji zatrudnieniowych.

Może to świadczyć albo o gorszej sytuacji na przemyskim rynku albo, co bardziej prawdopodobne, o lokalnych przejawach realnego kryzysu gospodarczego czekającego nas w 2013 roku.

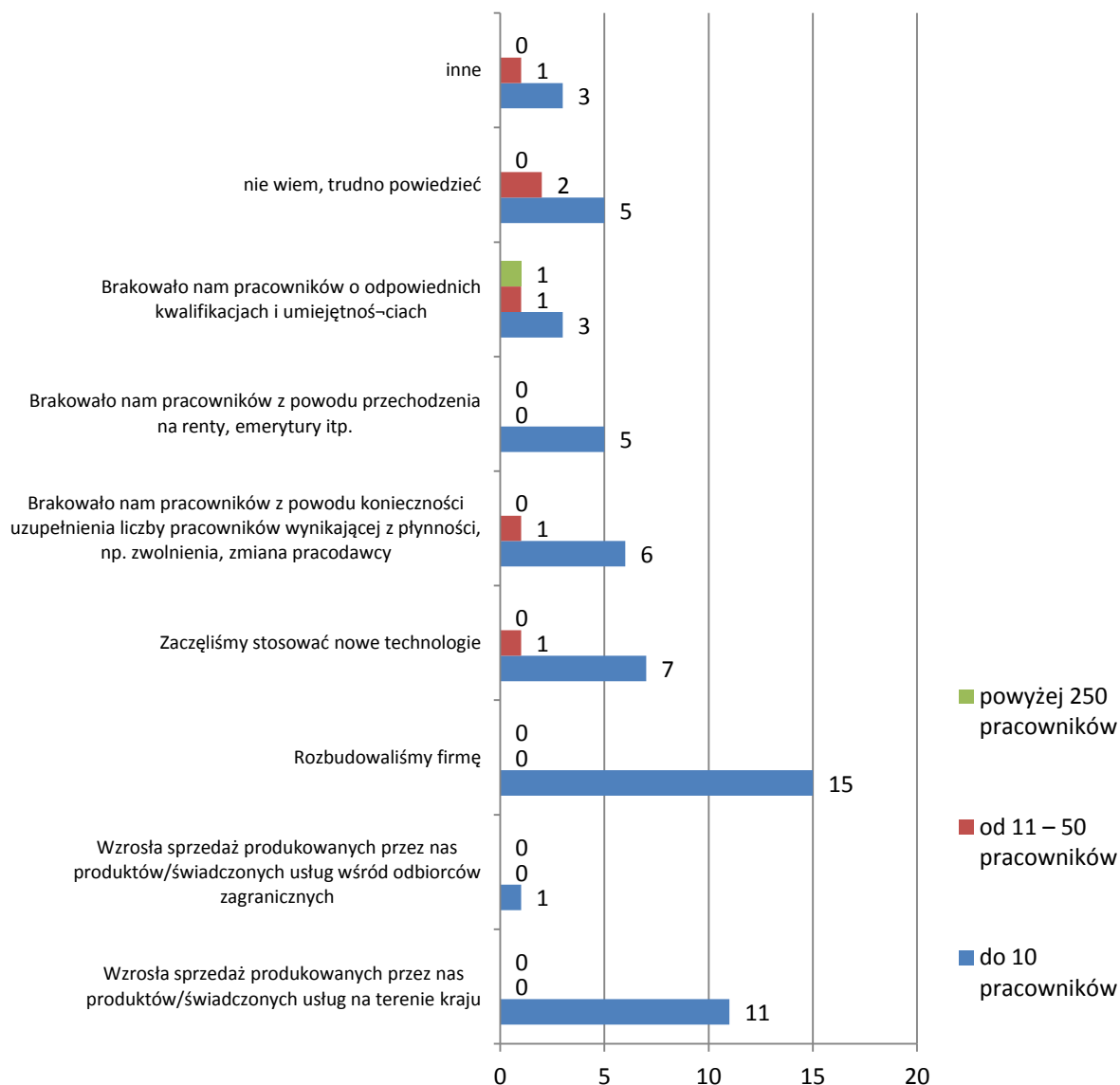
Jeśli skonfrontuje się deklaracje zatrudnieniowe z wielkością przedsiębiorstwa (poniższy wykres), ponownie okaże się, że mikroprzedsiębiorstwa znajdują się w nieco gorszej kondycji niż większe podmioty. W dłuższej perspektywie czasowej różnice te jednak nie są już tak dramatyczne jak przy aktualnym zapotrzebowaniu. **Stanowczo wyższą dynamikę zatrudnieniową wykazują tym razem podmioty zatrudniające od 11 do 50 pracowników** – 29% z nich deklaruje chęć zatrudniania, a 21% nie jest w stanie określić swego zdania w tej kwestii.

Wykres 59: Deklaracje zatrudnieniowe z wielkością przedsiębiorstwa.



Szersza perspektywa czasowa nieco poprawiła szanse zatrudnieniowe, lecz w dalszym ciągu ilość deklaracji zatrudnieniowych należy postrzegać jako niewielką. Istotne są zatem przyczyny, dla których przedsiębiorstwa będą zatrudniać pracowników. Celem ich wysondowania zadano pytanie „Dlaczego planują Państwo zatrudnić nowych pracowników?”. Struktura odpowiedzi kształtowała się następująco:

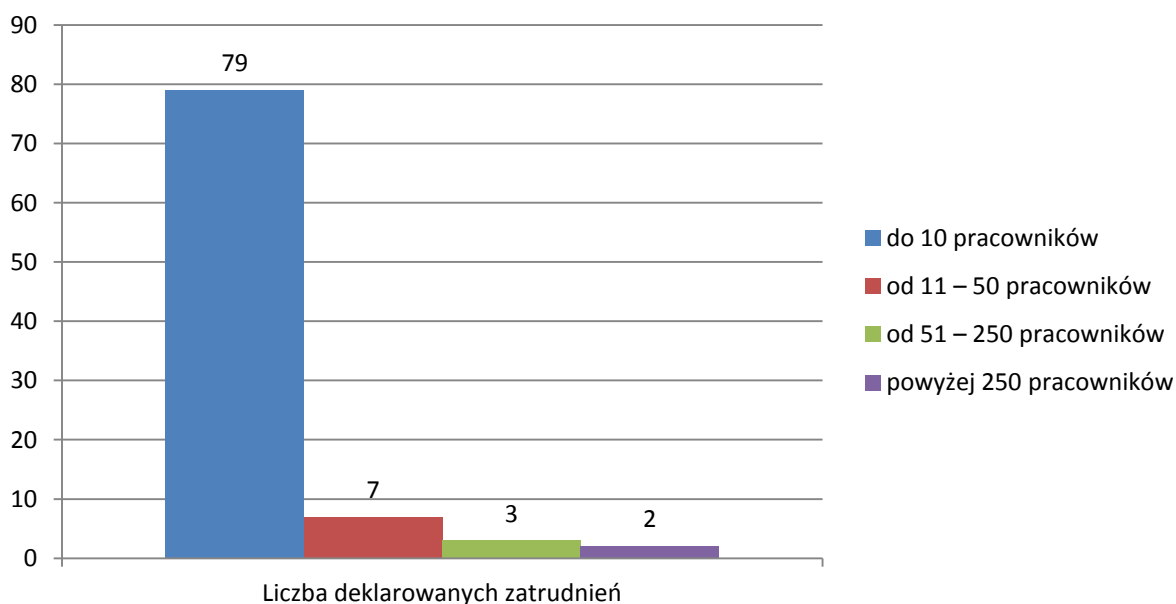
Wykres 60: Odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego planują Państwo zatrudnić nowych pracowników?”



Ponownie dominują odpowiedzi o charakterze prorozwojowym mówiące o rozbudowie firmy, wzroście sprzedaży lub wprowadzeniu nowych technologii. Czynniki typowo rotacyjne (emerytury, zwolnienia itp.) stanowią jedynie 22% wszystkich odpowiedzi (również otwartych). Wśród odpowiedzi otwartych (4) znajdujemy ciekawe, choć nieliczne, a przez to mało miarodajne wskazania na sezonowość prac (w lecie trzeba będzie zatrudnić pracowników), jak też na pozytywny wpływ dotacji na zatrudnienie. To pozytywne wyniki, choć trzeba je skonfrontować z małą ilością deklaracji zatrudnieniowych.

Pracodawców deklarujących zatrudnienie w przeciągu kolejnego roku zapytaliśmy „W jakich zawodach i o jakich umiejętnościach oraz ilu pracowników planują Państwo zatrudnić?”. Zsumowana ilość deklarowanych nowych pracowników w zależności od podmiotów przedstawia się następująco (prezentuje się wariant pesymistyczny – wariant optymistyczny jest o 3 oferty większy):

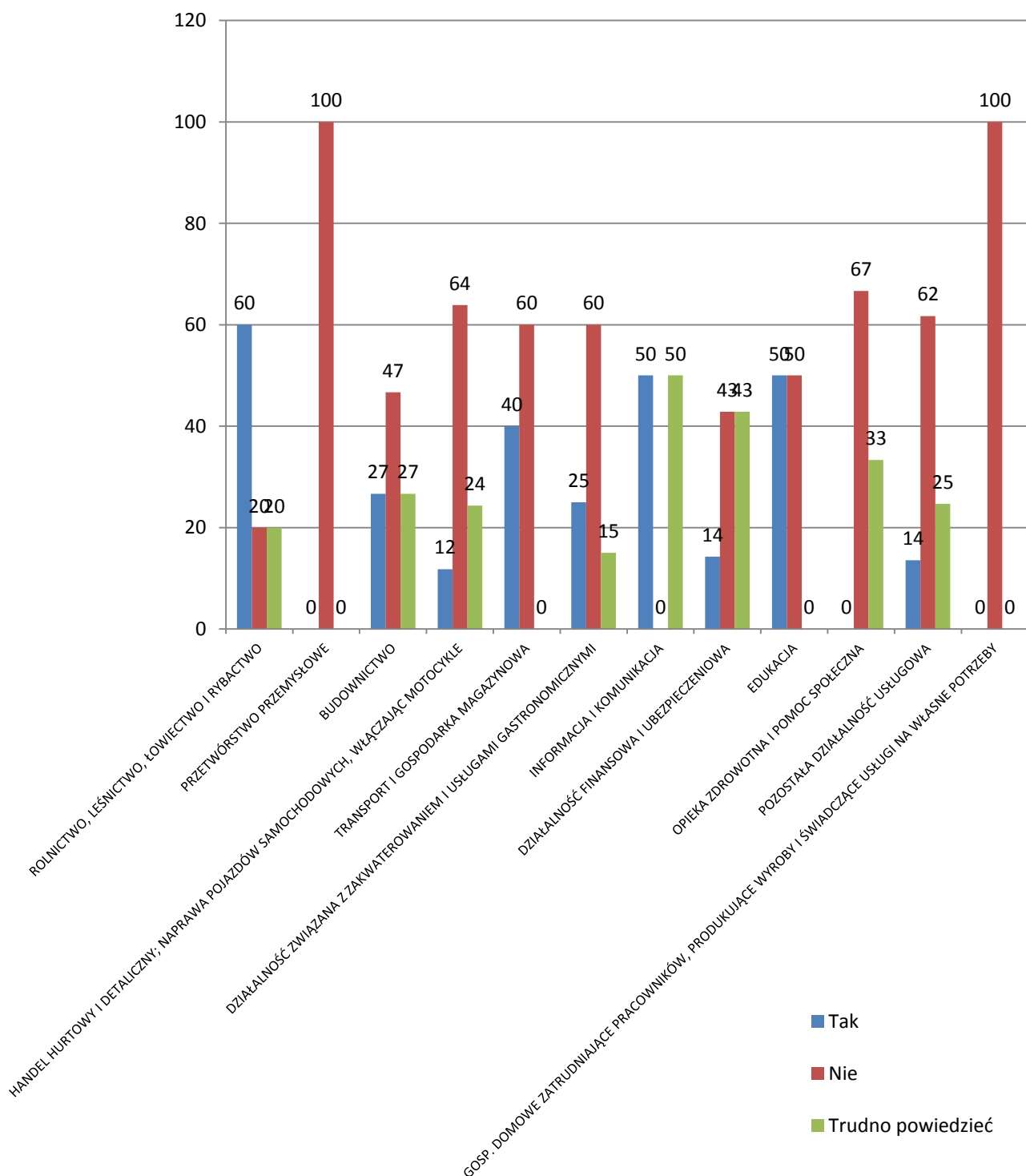
Wykres 61: Odpowiedzi na pytanie: „W jakich zawodach i o jakich umiejętnościach oraz ilu pracowników planują Państwo zatrudnić?”



Zatrudnienie pracowników deklarują zatem głównie mikroprzedsiębiorstwa (79 ofert), a większe firmy, które – jak wynika z poprzednich analiz – statystycznie częściej deklarowały chęć zatrudnienia, wygenerują bardzo niewielkie przyrosty zatrudnienia, jak się okazuje. Na przykład duże przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 osób deklarują zatrudnienie łącznie dwóch osób, a 14 uczestniczących w badaniu firm zatrudniające od 11 do 50 pracowników planuje łącznie zatrudnić 7 pracowników (należy zaznaczyć, że chęci zatrudnieniowe deklarowało 29% z nich). Jeśli weźmiemy pod uwagę, że badanie objęło 3,13 procenta wszystkich podmiotów działających w powiecie, oznacza to, że powyższy łączny potencjał zatrudnieniowy (91 ofert) należy pomnożyć przez 32, aby ocenić ten sam potencjał na poziomie powiatu. Otrzymana **liczba 2 912** jest bardzo zbliżona do łącznej liczby ofert pracy, które wpłynęły do PUP w roku 2012 (2 435). Jeśli weźmiemy pod uwagę, że nie wszystkie realne oferty rynkowe trafiają do rejestrów urzędu, to można założyć, że powyższe szacunki są bardzo bliskie realnego potencjału zatrudnieniowego przemysłowych przedsiębiorstw.

Dane dotyczące planów zatrudnieniowych skorelowaliśmy z branżą przedsiębiorstw.

Wykres 62: Plany zatrudnieniowe a branża przedsiębiorstw.



Powyższa tabela daje pewne informacje na temat kondycji poszczególnych branż. Dokonując analizy trzeba jednak brać pod uwagę bardzo niewielkie liczebności niektórych branż, np. w przypadku „informacji i komunikacji” mamy do czynienia jedynie z dwoma respondentami, co może znacząco fałszować rzetelność analizy. Jako wyznacznik lepszej bądź gorszej kondycji branży należy w tym przypadku przyjąć dysproporcje względem średniej (czyli 16% - tak; 60% - nie; 24% - trudno

powiedzieć). Najlepiej zatem pod względem potencjału zatrudnieniowego wypada branża rolniczo-leśna, edukacyjna oraz transportowa. Najmniejsze prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia będzie natomiast w branży przemysłowej, gospodarstwach domowych zatrudniających pracowników oraz w opiece zdrowotnej.

Kolejnym pytaniem jest zatem, kogo będą zatrudniać pracodawcy. Zsumowane odpowiedzi znajdują się w poniższej tabeli, a wskazania informują nas, ile firm planuje zatrudnić pracownika danego zawodu. „Liczba zatrudnionych pracowników” stanowi natomiast sumę liczby wskazań i ilości pracowników, których zamierza zatrudnić dana firma w analizowanym zawodzie.

Tabela 18: Przedstawiciele zawodów, których będą zatrudniać pracodawcy.

	Wskazania					Ogółem	Liczba zatrudnionych pracowników					Ogółem
	1 lub 2	2	5	10	1 lub 2		1	2	5	10		
operator sprzętu budowlanego (ładownia, widłak itp..)	2	0	0	1	1	4	2	0	0	5	10	17
sprzedawca	6	0	4	0	0	10	6	0	8	0	0	14
kierowca samochodu dostawczego	3	0	0	1	0	4	3	0	0	5	0	8
konserwator sprzętu	0	0	0	1	0	1	0	0	0	5	0	5
mechanik samochodowy	4	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	4
magazynier	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3
montażysta stolarki okiennej	1	0	1	0	0	2	1	0	2	0	0	3
barman	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2
fryzjer	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2
informatyk	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	2
przedstawiciel handlowy	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	2
hydraulik lub przedstawiciel	1	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	2
kasjer-sprzedawca	1	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	2
pracownik administracyjny	3	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	2
ślusarz	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2
pracownik fizyczny	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2
chemik	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
cukiernik	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
doradca klienta	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
dowolny	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1

elektryk	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
fotograf	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
grafik komputerowy	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
handlowiec	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
kosmetyczka	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
laborantka nasiennictwa	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
lakiernik	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
monter	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
„nie ma znaczenia” – wskazanie mało precyzyjne – zapewne pracownik bez kwalifikacji	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
spedytor	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
budowlaniec	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
elektryk	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
rachunkowość-finanse	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
sortownik	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
logistik-spedytor	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Ogółem	50	3	7	3	1	65	49	3	14	15	10	91

Powyższe zestawienie dobrze uzupełnia wcześniejsze analizy, z których wynikało, że **handel i usługi mają bardzo wysokie znaczenia w gospodarce lokalnej**. Jednak obok wskazań na sprzedawców, których w roku 2013 rynek, stosując ekstrapolację, może wchłonąć nawet około 450-ciu (część dotyczy na pewno pracowników sezonowych lub różnych form rotacji), **na najbardziej poszukiwany zawód wyrastają operatorzy różnego rodzaju sprzętu budowlanego** – łącznie aż 17 wskazań (czyli potencjał blisko 550 osób). To świadczyłoby, nieco wbrew wcześniejszym analizom, o dużej dynamice sektora budowlanego. Można jednak postawić tezę, że **mamy tu raczej do czynienia z sezonowością niż ze wzrostem potrzeb zatrudnieniowych**. Firmy będą po prostu w ciągu następnych miesięcy szukać fachowców, którzy w okresie jesienno-zimowym mieli sezonowy przestój. Należy wziąć pod uwagę tę tezę przy przygotowywaniu oferty szkoleniowej. Sporym zainteresowaniem cieszą się również kierowcy (łącznie 8 wskazań na różne kategorie), tu jednak sezonowość również może odgrywać pewną rolę. Pozostałe wskazania wynikają zapewne z realnych potrzeb lokalnej gospodarki, jednak ze względu na niewielką próbę należy ostrożnie podchodzić do prostej ekstrapolacji (czyli mnożenia przez 32), gdyż niektóre z nich mogą mieć charakter wysoko specjalistyczny lub losowy – np. 1 wskazanie na laborantkę nasiennictwa nie oznacza, że w powiecie będą poszukiwane 32 osoby o tych kompetencjach.

Pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników następujących umiejętności:

Tabela 19: Oczekiwane umiejętności.

Zawód	Umiejętności
barman	-
chemik	wyższe wykształcenie chemiczne
cieśla/dekarz	-
cukiernik	wypiekanie ciast
doradca klienta	wykształcenie średnie
dowolny	wdrożeniowiec oprogramowania
elektryk	wiedza z zakresu elektryki
fotograf	informatyczne
fryzjer	odpowiednie kwalifikacje, fryzjerstwo - ścinanie, układanie włosów
grafik komputerowy	doświadczenie i obsługa Photoshopa
handlowiec	-
hydraulik	podstawowa znajomość hydrauliki
hydraulik lub przedstawiciel	znajomość branży hydraulicznej i marketingu
informatyk	obsługa sieci teleinformatycznej
kasjer	-
kasjer-sprzedawca	-
kierowca	prawo jazdy, doświadczenie
kierowca kat.C	uprawnienia do jazdy kat. C
kierowca samochodu dostawczego	-
kosmetyczka	odpowiednie kwalifikacje kosmetyczne, znajomość technik makijażu
laborantka nasiennictwa	analiza żywności
lakiernik	lakierowanie - doświadczenie,
mechanik	-
mechanik samochodowy	naprawa samochodów
montażysta stolarki okiennej	budowlane, montowanie okien, prawo jazdy
monter	wykształcenie zawodowe
nie ma znaczenia	doświadczenie w gastronomii
obsługa klienta	doświadczenie
operator sprzętu budowlanego	-

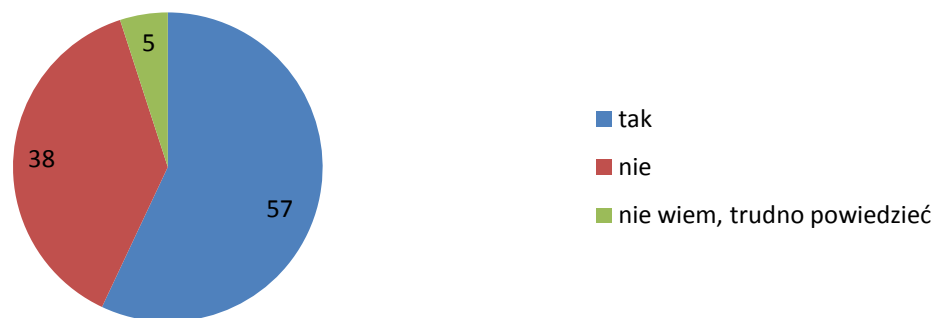
operator widlaka	-
pracownik administracyjny	-
pracownik biurowy	2letni staż pracy
przedstawiciel handlowy	samodzielność, kreatywność, prawo jazdy kategorii B
spedytor	obsługa komputera, znajomość języków obcych
sprzedawca	posługiwanie się kasą fiskalną i komputera doświadczenie w handlu umiejętności sprzedażowe w branży kosmetycznej wykształcenie zootechniczne, wykształcenie średnie
sprzedawca, mechanik	obsługa komputera, kasy fiskalnej, zmysł techniczny
ślusarz	doświadczenie
budowlaniec	podstawowa znajomość budowlanki
elektryk	kwalifikacje zawodowe potwierdzone egzaminem
konserwator sprzętu	-
magazynier	składowanie i sortowanie
mechanik	naprawa samochodów
montażysta stolarki okiennej	2letni staż pracy
operator maszyn	umiejętność obsługi maszyn
pracownik produkcji	wykształcenie średnie
rachunkowość-finanse	-
sortownik	-
ślusarz	staż pracy 3 lata
kierowca samochodu	-
logistik-spedytor	dystrybucja, logistyka,
mechanik	-
pracownik fizyczny	-
operator ładowarki	-

Myślnik oznacza brak wskazania na konkretną umiejętność. **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.**

Jak wynikało z analizy bieżących potrzeb zatrudnieniowych pracodawcy dużą rolę przykładają do cech innych niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Pracodawców, którzy deklarowali zatrudnienie

w przeciągu kolejnych 12 miesięcy, również zapytaliśmy: „Czy będą Państwo brać pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?”

Wykres 63: Odpowiedzi na pytanie: „Czy będą Państwo brać pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?”



Większość respondentów (57%) deklaruje, że inne cechy będą dla nich istotne. W poniższej tabeli skorelowaliśmy wskazania na te cechy z zawodami, w których respondenci będą zatrudniać pracowników.

Tabela 20: Oczekiwane cechy a zawodami, w których respondenci będą zatrudniać pracowników.

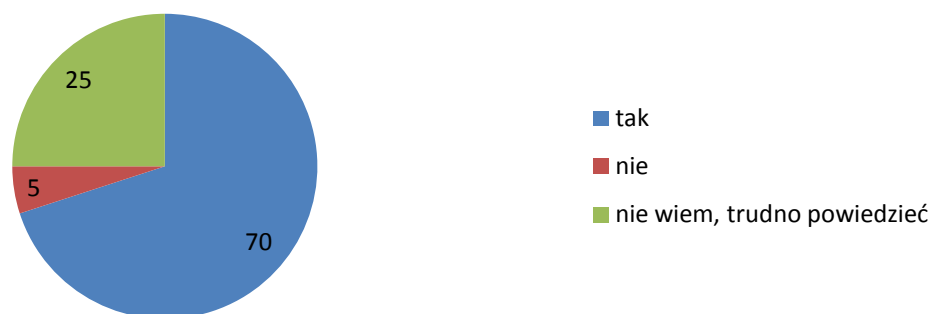
Nazwa zawodu	Poszukiwane cechy pracowników
budowlaniec	chęć do pracy i poszerzania umiejętności
operator sprzętu budowlanego	doświadczenie
magazynier	doświadczenie i umiejętność pracy w zespole, dyspozycyjność sumienność
mechanik samochodowy	dyspozycyjność sumienność
kasjer-sprzedawca	dyspozycyjność, bliskość zamieszkania
sprzedawca	elokwentność, dobre podejście do klientów komunikatywność, prezencja miła aparycja, umiejętność pracy w zespole i z klientem pracowitość, sumienność, uczciwość uczciwość, sumienność, dyspozycyjność
grafik komputerowy	komunikatywność
kierowca kat. C	komunikatywność, doświadczenie, żeby umiał liczyć
pracownik administracyjny	kreatywność, doświadczenie, punktualność
rachunkowość-finance	kreatywność, doświadczenie, punktualność
kosmetyczka	miła osobowość, zdyscyplinowanie
operator widlaka	odpowiedzialność i doświadczenie
montażysta stolarki okiennej	pracowitość

monter	prawo jazdy kat B
dowolny – wskazanie mało precyzyjne, prawdopodobnie chodzi o pracownika bez kwalifikacji	przedsiębiorczość
hydraulik	sumienność
pracownik biurowy	sumienność, kreatywność
handlowiec	sumienność, pracowitość
ślusarz	uczciwość pracowitość
elektryk	uczciwość pracowitość
mechanik	uczciwość pracowitość
hydraulik lub przedstawiciel	uczciwość, pracowitość, kultura osobista
logistik-spedytor	umiejętności techniczne związane z zawodem logistyka

Generalnie **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**. W zawodach administracyjnych istotna jest **kreatywność, doświadczenie oraz typowa cecha pracownika biurowego – punktualność**.

W kolejnym zagadnieniu badawczym spróbowano wysondować podejście pracodawców do zatrudniania osób bezrobotnych, również tych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zapytano pracodawców: „Czy zatrudniliby Państwo osoby bezrobotne, które zostały przeszkolone pod kątem poszukiwanych przez Pana(i) firmę kwalifikacji i umiejętności?”

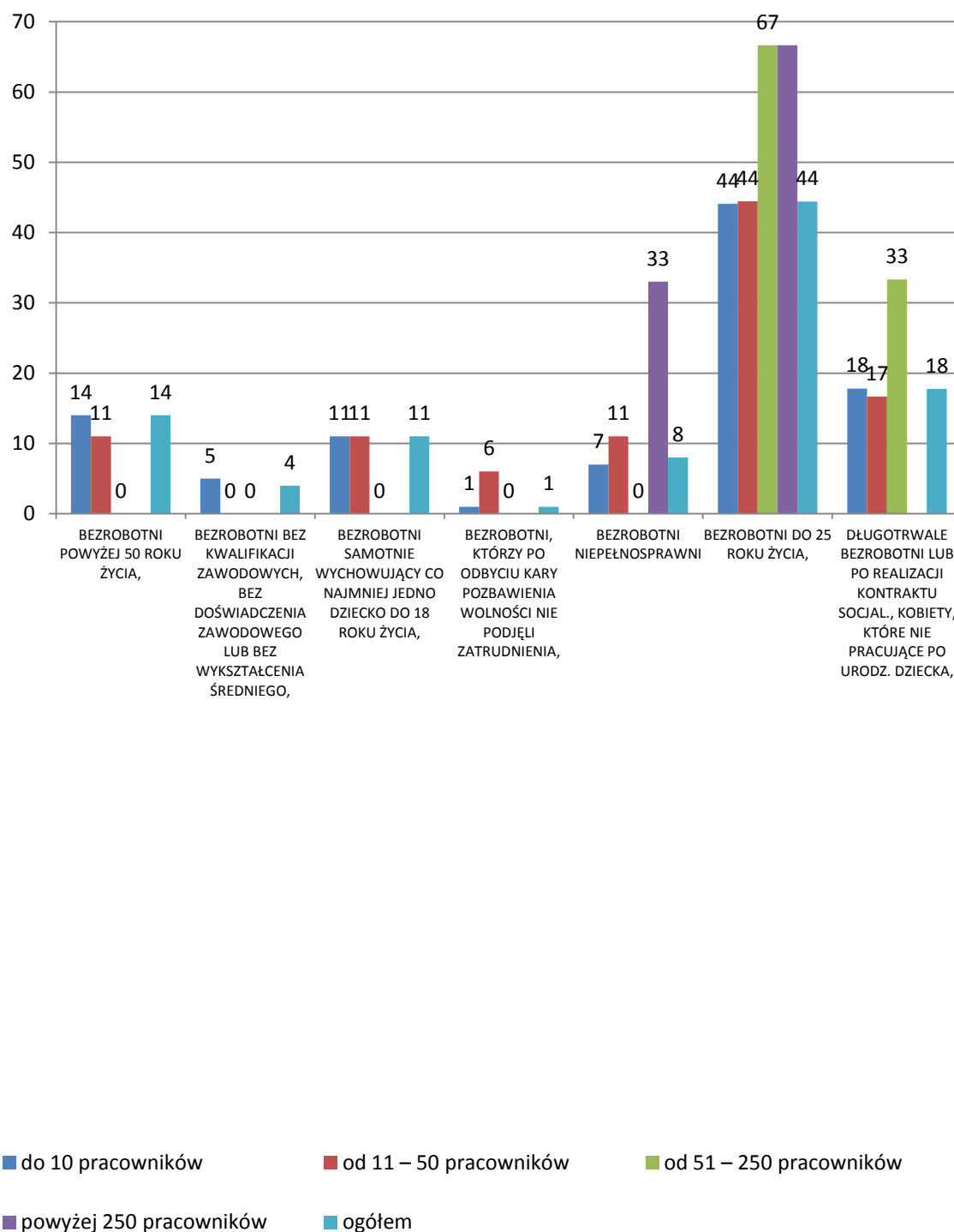
Wykres 64: Odpowiedzi na pytanie: „Czy zatrudniliby Państwo osoby bezrobotne, które zostały przeszkolone pod kątem poszukiwanych przez Pana(i) firmę kwalifikacji i umiejętności?”



70% pracodawców jest pozytywnie nastawionych do przeszkolonych bezrobotnych. Jedynie 5% widzi możliwości zatrudniania tej kategorii osób.

W kolejnym pytaniu analizującym to zagadnienie badawcze zapytaliśmy: „Które z grup osób wymienionych poniżej mogą mieć największe szanse na zatrudnienie w Państwa przedsiębiorstwie?”. Ponieważ na powyższe pytanie bardzo różnie odpowiadali przedstawiciele różnej wielkości przedsiębiorstw, w poniższym wykresie analizujemy odpowiedzi w korelacji z tą zmienną.

Wykres 65: Odpowiedzi na pytanie: „Które z grup osób wymienionych poniżej mogą mieć największe szanse na zatrudnienie w Państwa przedsiębiorstwie?”

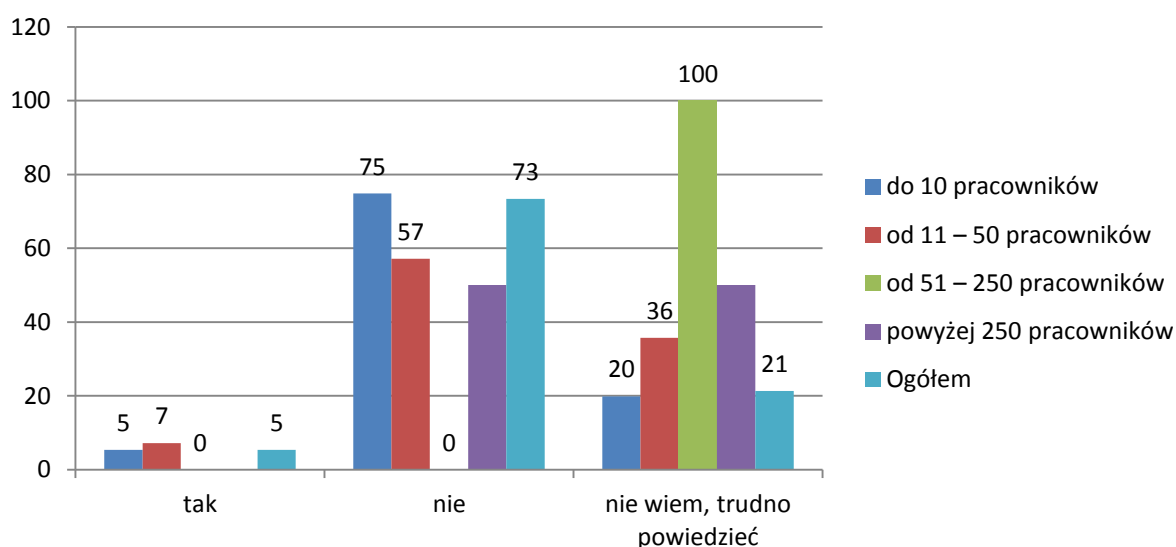


Ogółem **najwięcej wskazań padło na osoby do 25 roku życia**. Ważne jest, że wysoka ilość wskazań dotyczy każdej z grup przedsiębiorstw, co świadczy o dużym potencjalnie zatrudnieniowym. Młody wiek nie stanowi więc dla większości zatrudniających pracodawców tak istotnej bariery, jak wynikałoby z poprzednich analiz. Może to oznaczać, że wiek jest tylko jedną z cech, która sama w sobie nie będąc dyskryminującą, to jeśli występuje wraz z innymi (np. brakiem stażu), powoduje marginalizację osoby na rynku pracy. Tezę tę potwierdza niemal **najmniejsza ilość wskazań na bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia lub wykształcenia**, która jest tylko minimalnie lepsza niż w przypadku byłych więźniów. Ponieważ brak kwalifikacji i doświadczenia najczęściej dotyczy właśnie osób młodych, pozytywne nastawienie pracodawców do młodych staje się tylko teoretyczne. Dane te doskonale wpisują się we wcześniejsze analizy dotyczące bezrobocia młodych bez stażu. Pozostałe grupy są wskazywane z podobną częstością i nieco zaskakuje jedynie stosunkowo więcej wskazań na grupę długotrwale bezrobotnych oraz kobiet, które nie pracują z powodów macierzyńskich.

9.2.1.4 Planowane zwolnienia i bariery na rynku pracy

Kolejnym analizowanym obszarem będą planowane zwolnienia w badanych firmach oraz ocena sytuacji na rynku pracy pod kątem zaspakajania potrzeb pracodawców. Pierwszym pytaniem w niniejszym obszarze było: „Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą Państwo zwalniać pracowników?”.

Wykres 66: Odpowiedzi na pytanie: „Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą Państwo zwalniać pracowników?”



Wyniki należy uznać za bardzo pozytywne. **Jedynie 5% firm (16 badanych podmiotów) deklaruje zwolnienia, a 21% nie jest pewnych w kwestii utrzymania zatrudnienia. 75% deklaruje, że nie będzie zwalniać pracowników.** Stosunkowo największe zagrożenie zwolnieniami występuje wśród przedsiębiorstw zatrudniających od 11 do 50 pracowników – ta sama grupa, która statystycznie najczęściej deklarowała zatrudnienia – może to świadczyć o większej rotacji pracowników w przedsiębiorstwach tej wielkości.

Przedstawicielom przedsiębiorstw, które planują zwolnienia, zadaliśmy pytanie: „Ilu pracowników i w jakich zawodach planują Państwo zwolnić?”. „Liczba osób” w poniższej tabeli oznacza liczbę osób, które planuje zwolnić dany respondent, „razem wskazań” oznacza ile podmiotów wskazało, że będzie zwalniać osoby z danej grupy zawodowej (jeden z pracodawców zamierza zwalniać dwie grupy zawodowe, stąd większa liczba wskazań niż przedsiębiorstw planujących zwolnienia).

Tabela 21: Odpowiedzi na pytanie: „Ilu pracowników i w jakich zawodach planują Państwo zwolnić?”.

Zawód	Liczba osób			Razem wskazań	Liczba osób do zwolnienia
	1	2	3		
rekruter	1	0	0	1	1
fryzjer	0	1	1	2	5
kierowca	1	2	0	3	5
krawiec	1	0	0	1	1
księgowa	1	0	0	1	1
magazynier	0	1	0	1	2
mechanik wulkanizator	0	1	0	1	2
sprzedawca	5	2	0	7	9
ogółem	8	7	1	17	26

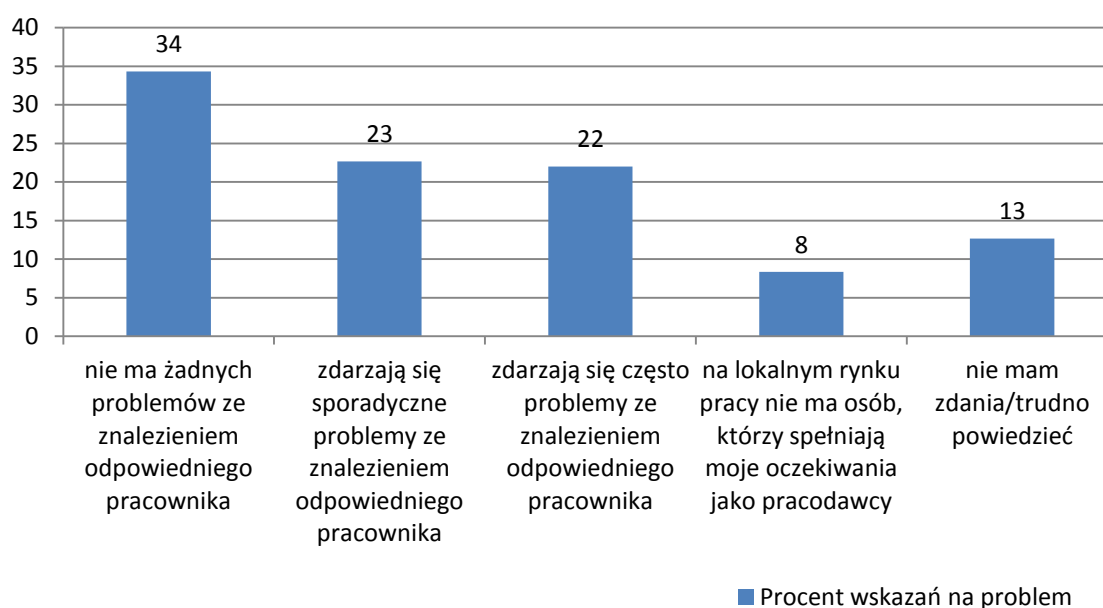
łącznie badani pracodawcy deklarują zwolnienie 26 pracowników, co przy zastosowaniu ekstrapolacji na całą populację oznacza, że w **powiecie w najbliższych miesiącach pracę może stracić około 830 osób**. Ciekawym faktem jest to, że zawody, w których planowane są zwolnienia, to w większości te same, w których pracodawcy zamierzają zatrudniać pracowników, np. sprzedawca. Mogłoby to, przynajmniej częściowo, świadczyć o rotacji, nie o likwidacji miejsc pracy.

Powyższą tezę weryfikują jednak odpowiedzi na pytanie o przyczyny zwolnień. Pracodawcy powołują się najczęściej na spadek popytu na dobra i usługi (9 wskazań), w dalszej kolejności na złą sytuację

finansową firmy (5), restrukturyzację przedsiębiorstwa (3), sezonowość produkcji i usług (3). Udzielono też trzech pojedynczych odpowiedzi stwierdzających, że: kończy się umowa, podniosły się koszty utrzymania – podatki oraz że zmniejszono sklep.

Kolejne zagadnienie rozpoczyna pytanie: „Jak oceniają Państwo obecną sytuację na lokalnym rynku pracy? Czy łatwo jest znaleźć pracownika (np. dla Państwa firmy)?”.

Wykres 67: Odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniają Państwo obecną sytuację na lokalnym rynku pracy? Czy łatwo jest znaleźć pracownika (np. dla Państwa firmy)?” Procent wskazań na problem.



Aż 57% wskazań padło na stwierdzenie, że nie ma żadnych problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika (34%) lub problemy zdarzają się sporadycznie (23%). To bardzo duży procent mogący z dużą dozą pewności świadczyć, że przemysłowy rynek pracy to rynek pracodawcy. **Kolejne 30% pracodawców ma problemy często (22%) lub twierdzi wręcz, że na rynku nie ma osób spełniających oczekiwania (8%).**

Pracodawców deklarujących problemy ze znalezieniem pracowników zapytano: „Ze znalezieniem pracowników w jakich zawodach Państwa firma miała trudności?”. Strukturę wyników prezentuje poniższa tabela.

Tabela 22: Odpowiedzi na pytanie: „Ze znalezieniem pracowników w jakich zawodach Państwa firma miała trudności?”.

Zawody, w których trudno znaleźć pracownika.	Wielkość firmy				Ogółem
	do 10 pracowników	od 11 – 50 pracowników	od 51 – 250 pracowników	powyżej 250 pracowników	
sprzedawca	34	2	0	1	37
fryzjer - uczciwy i z doświadczeniem	16	0	0	0	16
mechanik samochodowy	9	1	0	0	10
kierowa (kat. C, C+E)	5	1	0	0	6
kasjer-sprzedawca	5	0	0	0	5
hydraulik, budowlaniec z doświadczeniem	4	0	0	0	4
kucharz	4	0	0	0	4
przedstawiciel handlowy	3	1	0	0	4
spawacz, ślusarz, stolarz, tokarz	3	1	0	0	4
kosmetyczka	3	0	0	0	3
pracownicy z doświadczeniem, sumienni	3	0	0	0	3
operator koparki z doświadczeniem	1	2	0	0	3
krawiec	2	0	0	0	2
cukiernik	2	0	0	0	2
fizjoterapeuta	2	0	0	0	2
florysta	2	0	0	0	2
informatyk	1	0	1	0	2
pracownik biurowy	2	0	0	0	2
piekarz, cukiernik	0	2	0	0	2
serwisant usług teleinformatycznych	1	0	0	0	1
agent nieruchomości	1	0	0	0	1
agent ubezpieczeniowy	1	0	0	0	1
barman	1	0	0	0	1
brafitterka	1	0	0	0	1
brak fachowców z doświadczeniem zawodowym	0	0	1	0	1
broker ubezpieczeniowy, doradca podatkowy	1	0	0	0	1
budowlańcy	1	0	0	0	1
chłodnik/serwisant klimatyzacji	1	0	0	0	1

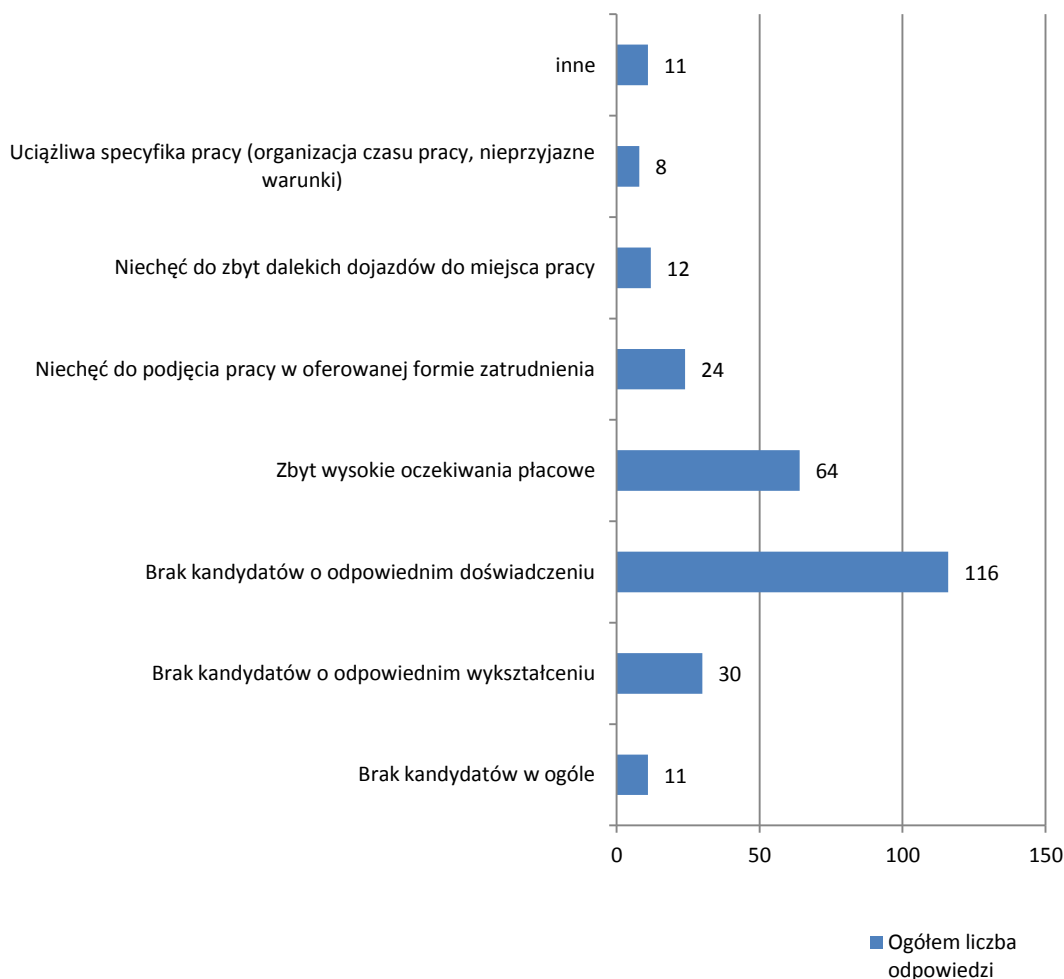
dobry, solidny, uczciwy stolarz	1	0	0	0	1
ekonomista	1	0	0	0	1
elektromechanik chłodniarz	1	0	0	0	1
elektryk samochodowy, elektronik	1	0	0	0	1
floryści, administracja, osoby obsługujące klienta	1	0	0	0	1
fotograf	1	0	0	0	1
gastronom, kelner z doświadczeniem	1	0	0	0	1
grafik komputerowy	1	0	0	0	1
handlowiec ze znajomością elektryki	1	0	0	0	1
kamieniarz	1	0	0	0	1
kasjer walutowy, złotnik	1	0	0	0	1
kierowca z obsługą HDS (hydrauliczny dźwig samochodowy)	1	0	0	0	1
kolorysta z doświadczeniem	1	0	0	0	1
magazynier	0	1	0	0	1
montażysta stolarki okiennej, pracownik biurowy, doradca handlowy	1	0	0	0	1
monter	1	0	0	0	1
monter instalacji gazowej LPG	1	0	0	0	1
monter urządzeń klimatyzacyjnych/wentylacyjnych	1	0	0	0	1
murarz, pomocnik murarza	1	0	0	0	1
nie szukałem dotąd pracownika	1	0	0	0	1
nie zatrudniam pracowników	1	0	0	0	1
operator sprzętu rolniczego	1	0	0	0	1
operator-programista maszyn numerycznych CNC	1	0	0	0	1
osoba obsługująca urządzenia do gier losowych	1	0	0	0	1
osoby z doświadczeniem przy realizacji projektów z UE	1	0	0	0	1
osoby z doświadczeniem w bankowości	1	0	0	0	1
pizzer	1	0	0	0	1
pracownicy nie są sumienni	1	0	0	0	1
pracownik ds rachunkowości, podatków, finansów	1	0	0	0	1

pracownik z obsługą Internetu	1	0	0	0	1
pracownik z umiejętnościami bankowo-handlowymi	1	0	0	0	1
spedytor, kierowca międzynarodowy C+E	1	0	0	0	1
sprzątaczką	1	0	0	0	1
stolarz	1	0	0	0	1
szwaczka	1	0	0	0	1
technik weterynaryjny	1	0	0	0	1
trudno powiedzieć	1	0	0	0	1
w zawodzie i praktyce fotograficznej	1	0	0	0	1
	146	11	2	1	160

Ponownie, pomimo zmiany kontekstu, zawód „sprzedawca” znajduje się na szczycie listy. Sprzedawcy byli też jednym z najbardziej poszukiwanych zawodów, fakt, że pracodawcy wskazują na brak sprzedawców na rynku pracy może świadczyć zarówno o wysokich oczekiwaniach przedsiębiorców wobec przedstawicieli tego zawodu jak i o faktycznym niedostatku osób o odpowiednich kompetencjach i doświadczeniu. Podobna sytuacja dotyczy fryzjerów, a w przypadku tego zawodu pracodawcy konkretyzowali wskazania stwierdzając, że poszukują osób tylko z doświadczeniem. Pozostałe wskazane zawody nie wymagają specjalnej analizy i wskazują na faktyczne zapotrzebowanie pracodawców.

Następnie zadano pracodawcom pytanie: „Z czego wynikały trudności ze znalezieniem tych pracowników?”. Struktura odpowiedzi wygląda następująco:

Wykres 68: Odpowiedzi na pytanie: „Z czego wynikały trudności ze znalezieniem tych pracowników?”



Najczęstszym wskazaniem jest brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (116 wskazań). Wysokie są również wskazania na barierę o pokrewnym charakterze, tj. odpowiednie wykształcenie (30). Wysoko plasują się zbyt wysokie oczekiwania płacowe (64). Kolejne typy wskazań dotyczą ogólnie niechęci do podjęcia zatrudnienia ze względu na różne uciążliwości lub warunki związane z zawodem lub formą zatrudnienia. 11 pracodawców stwierdziło, że w ogóle brak jest kandydatów na oferowane stanowisko pracy.

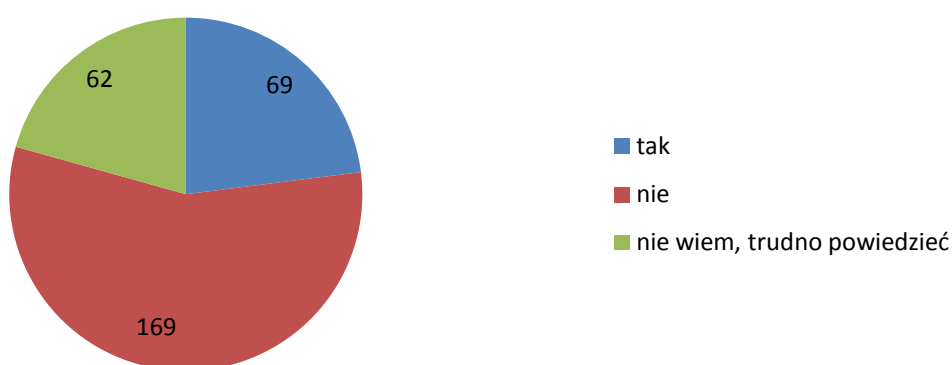
Ponadto 11 pracodawców wskazało na inne czynniki – ponownie większość z nich wskazywała na brak umiejętności, wiedzy (np. zoologicznej) lub konkretnych umiejętności (obsługa kasy fiskalnej). Część pracodawców wskazywała też na takie zagadnienia jak konieczność odbycia wielu szkoleń lub brak zagranicznych certyfikatów, ale też na brak chęci, kreatywności, zaangażowania czy nieodpowiedzialność.

Reasumując, wyniki badania wskazują na raczej stabilną sytuację na rynku pracy. Pracodawcy nie planują dużych zwolnień i umiarkowanie pozytywnie oceniają dostępność pracowników.

9.2.1.5 Plany szkoleniowe pracodawców

Pracodawcom zadano pytanie: „Czy planujecie Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy szkolić pracowników?”. Struktura odpowiedzi kształtuje się następująco:

Wykres 69: Odpowiedzi na pytanie: „Czy planujecie Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy szkolić pracowników?” (liczba)



56% pracodawców (169 podmiotów) nie planuje szkolić swoich pracowników w przeciągu najbliższego roku. Odwrotne plany ma 23% podmiotów. Pozostałe 62 firmy nie miały jednoznacznych planów w tym zagadnieniu.

Pracodawców planujących szkolenia zapytano: „Ile osób, w jakich zawodach i w zakresie jakich umiejętności potrzebują Państwo szkolić?”. Poniższa tabela prezentuje alfabetyczną listę zawodów, liczbę osób, które mają być przeszkolone oraz umiejętności, jakie mają przynieść realizowane szkolenia.

Tabela 23: Odpowiedzi na pytanie: „Ile osób, w jakich zawodach i w zakresie jakich umiejętności potrzebują Państwo szkolić?”

	Liczba osób skierowanych na szkolenie	Umiejętności
administracja	2	pozyskiwanie środków z UE
agent nieruchomości	3	poszerzenie wiedzy o nieruchomościach

barman	1	-
brafitterka	1	dobór bielizny
cukiernicy	10	BHP
cukiernik	3	rozszerzenie umiejętności cukierniczych
elektryk	5	podniesienie kwalifikacji w zakresie elektryki
farmaceuta	1	sporządzanie leków
fizjoterapeuta	2	kurs PNF
fotograf	1	fotografia, informatyka
fryzjer	29	farbowanie, strzyżenie, koloryzacja włosów, podniesienie kwalifikacji fryzjerskich poszerzenie umiejętności fryzjerskich strzyżenie, farbowanie techniki strzyżeń umiejętności fryzjerskie umiejętności kosmetyczne usługi fryzjerskie związane z zawodem fryzjera
fryzjerka	1	umiejętności fryzjerskie
handlowiec	11	umiejętność sprzedaży usług, wiedza o produktach
hydraulik	1	instalacja hydrauliki
hydraulik lub przedstawiciel	1	poszerzenie wiedzy z branży hydraulicznej
kierowca	2	poszerzenie kwalifikacji - kierowanie samochodem dostawczym
kierowca kat C	1	marketing sprzedaż, zarządzanie, umiejętności kosmetyczne
kombajnista	1	-
kosmetyczka	2	podniesienie kwalifikacji kosmetycznych, umiejętności kosmetyczne
laborantka	1	analiza jakości zbóż
lekarz weterynarii	1	technik weterynaryjny
mechanik	5	mechanika pojazdów samochodowych, naprawa samochodów
mechanik samochodowy	4	diagnostyka
nie wiem	1	doszkalanie w ramach wybranego zawodu
obsługa klienta	10	kontakt z klientem
operator ładowarki	4	-

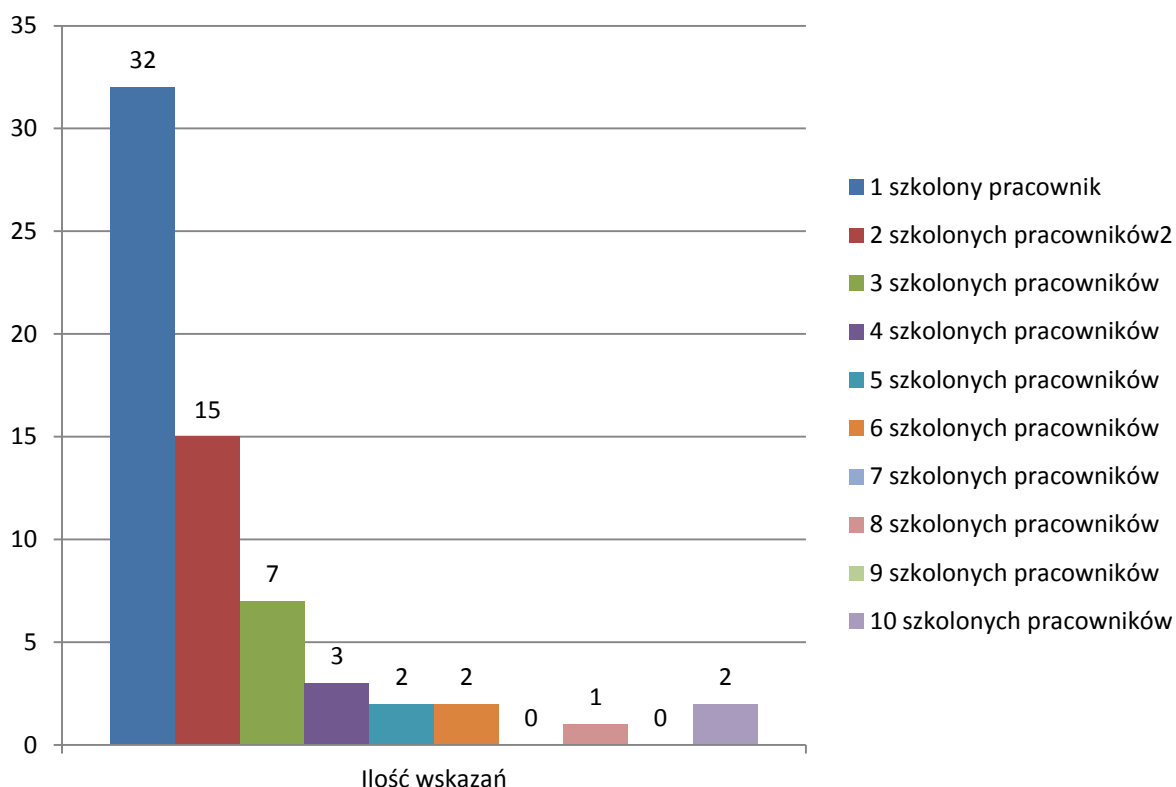
operator wózka widłowego	1	obsługa wózka widłowego
osoba ds. prawa hazardowego	1	-
pracownik banku	6	techniki sprzedaży
prawnik	5	odpowiednie kwalifikacje
przedstawiciel handlowy	2	aktywna sprzedaż
przedstawiciel handlowy	2	dobry kontakt z klientem
serwisant klimatyzacji	2	obsługa i naprawa sprzętów do klimatyzacji
spawacz	1	spawanie MAG i TIG
sprzedawca	8	marketing sprzedaż, zarządzanie, umiejętności kosmetyczne obsługa klienta szkolenie z dociepleń w kierunku zoologiczno-weterynaryjnym związane z zawodem sprzedawcy związane ze sprzedażą
sprzedawca armatury wodociągowej doradca klienta	2	nowe technologie w armaturze wodociągowej
sprzedawca internetowy	1	obsługa internetowa
sprzedawca ubezpieczeń	3	techniki sprzedaży
budowlaniec	1	budowlane
fakturzysta	1	obsługa programu do fakturowania
kosmetyczka	1	-
kucharz	1	-
magazynier	2	logistyka, gospodarka magazynowa, dystrybucja, transport, przepisy celne, marketing, obsługa maszyn i urządzeń
sprzedawca	1	szkolenie z ochrony roślin
Ogółem	145	

Ankieterów realizujących badanie poinformowano podczas szkolenia o szczególnej istotności powyższego pytania oraz o sposobie przeprowadzania wywiadu w tym zakresie – fakt ten stanowi o wiarygodności wyników badania. Nieco zaskakuje jednak bardzo duża liczba planowanych do przeszkolenia fryzjerów: ze względu na anonimowy charakter badania nie można sprawdzić, czy liczba salonów fryzjerskich była większa niż innych firm usługowych, jednak faktem jest, że ten typ drobnych usług ma charakter dominujący w branży. Pogłębiona analiza wskazuje, że aż trzy podmioty

wskazały potrzeby szkoleniowe na poziomie 3 osób każdy, kolejne 4 – że będą szkolić po 2 pracowników. Przy planowaniu potrzeb szkoleniowych należy ostrożnie podchodzić do tych danych, gdyż mogą one w dużej mierze dotyczyć np. szkolenia stażystów w salonach fryzjerskich i tym samym nie będą generować zewnętrznych potrzeb szkoleniowych. Inne wskazania nie wzbudzają już takich wątpliwości, dobrze korelują się z innymi analizami i można je traktować jako wiarygodne określenie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw.

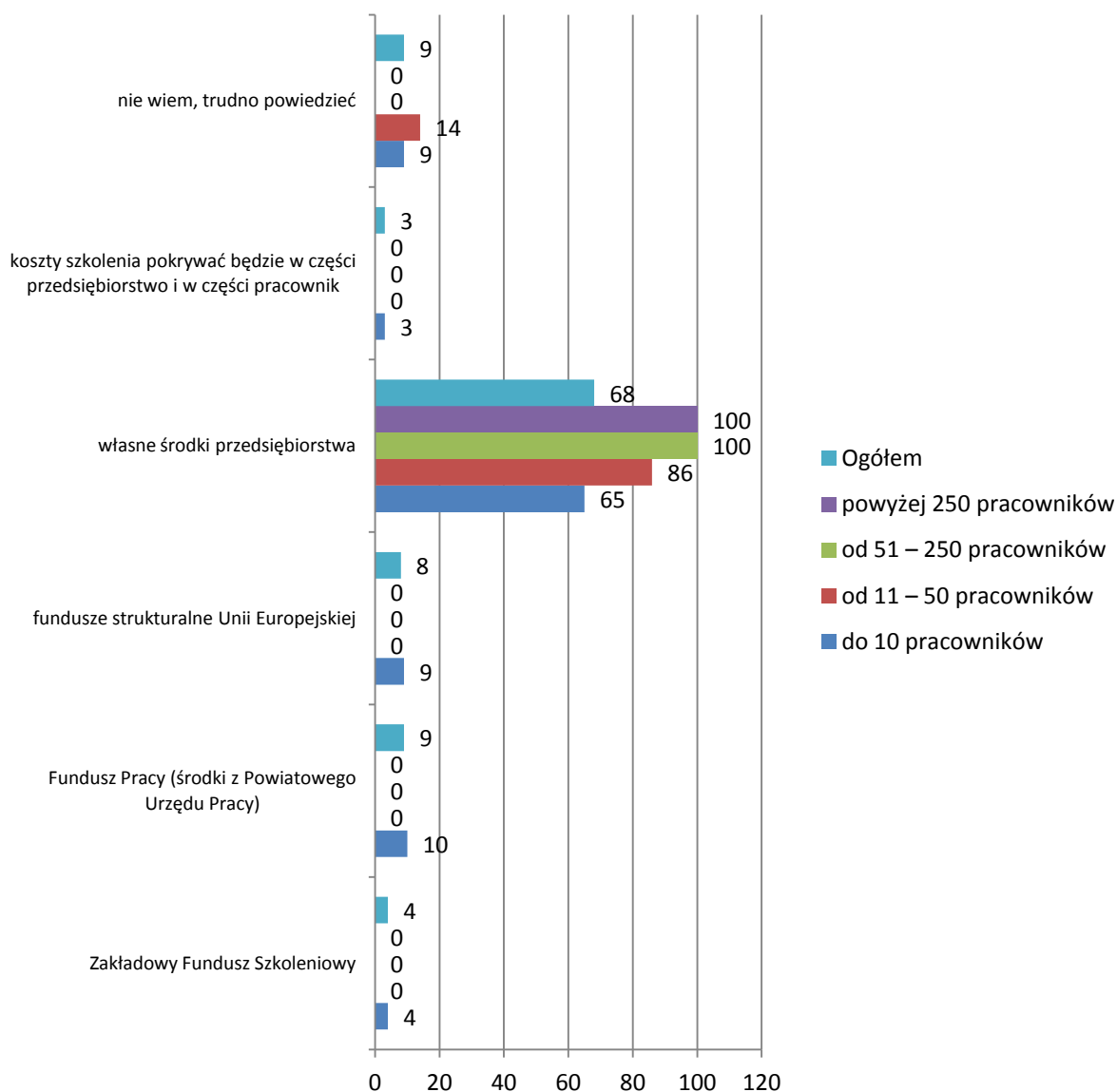
Istotnych danych dostarcza również struktura liczbowa planów szkoleniowych – **zdecydowana większość firm planuje szkolić jednego lub dwóch pracowników**. Świadczy to o rozproszonym charakterze realizowanych szkoleń i powinno wpłynąć na logistykę wsparcia realizowanego przez urząd.

Wykres 70: Struktura liczbowa planów szkoleniowych.



Pracodawców zapytano również: „Z jakich źródeł będą pochodziły środki, które przeznaczą Państwo na szkolenie pracowników?”

Wykres 71: Odpowiedzi na pytanie: „Z jakich źródeł będą pochodziły środki, które przeznaczą Państwo na szkolenie pracowników?”



Ogromna **większość (68%) szkoleń ma być sfinansowana ze środków własnych przedsiębiorstwa**. Należy założyć, że część tych szkoleń będzie realizowana „bezkosztowo”, to znaczy, że pracownik będzie doszkalany w miejscu pracy. Jedynie 9% pracodawców – sami mikroprzedsiębiorcy – deklaruje, że szkolenia będą się odbywać z funduszu pracy, a zatem że będą dotyczyć osób nowozatrudnionych bezrobotnych. Niepokojące są też niskie wskazania na fundusze strukturalne jako na źródło finansowania szkoleń – przy takim nasyceniu projektami szkoleniowymi wskaźnik ten

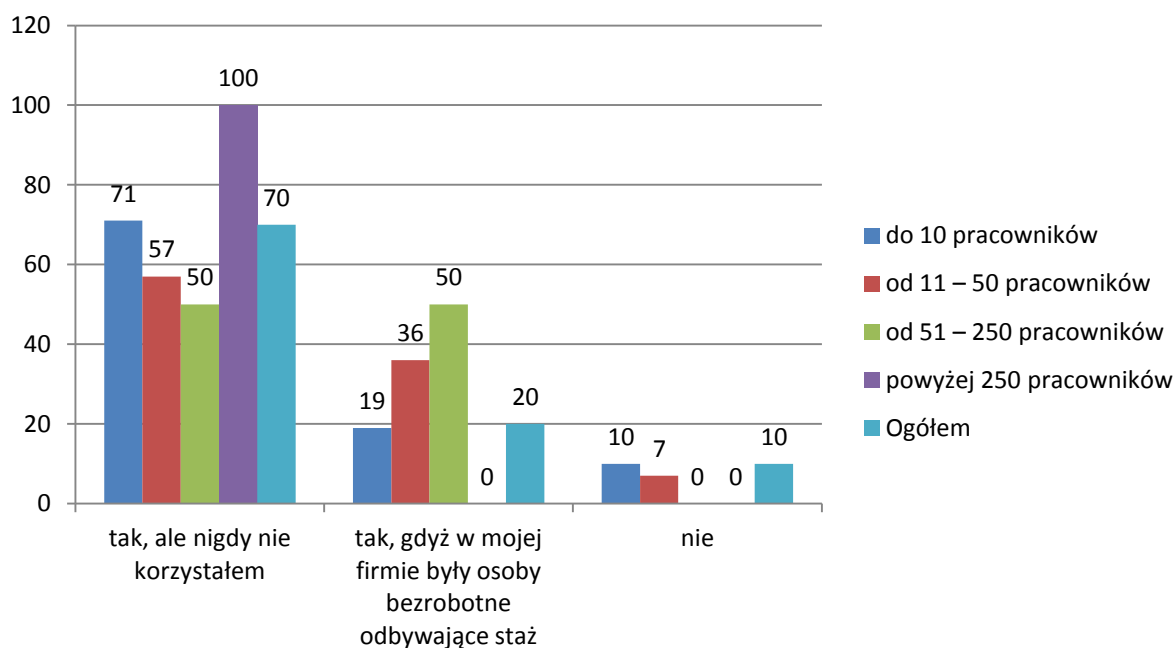
powinien być znacząco większy. Może to świadczyć o słabym dostosowaniu oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców.

Sumując powyższe dane należy stwierdzić, że znacząca część pracodawców zamierza szkolić swoich pracowników. Poznano też strukturę planowanych szkoleń i oczekiwania pracodawców względem umiejętności, co pozwala na dostosowanie oferty szkoleniowej urzędu. Dość niepokojących danych dostarczyła analiza źródeł finansowania świadcząca o ich niewystarczającym wykorzystaniu.

9.2.1.6 Analiza pozostałych form wsparcia

Ostatnim zagadnieniem badawczym będzie ocena współpracy pracodawców z urzędem w zakresie staży i innych form wsparcia. Na początek w ramach niniejszego zagadnienia zapytano pracodawców: „Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na staż w firmie?”. Procentowa struktura skorelowane z wielkością firm odpowiedzi wygląda następująco:

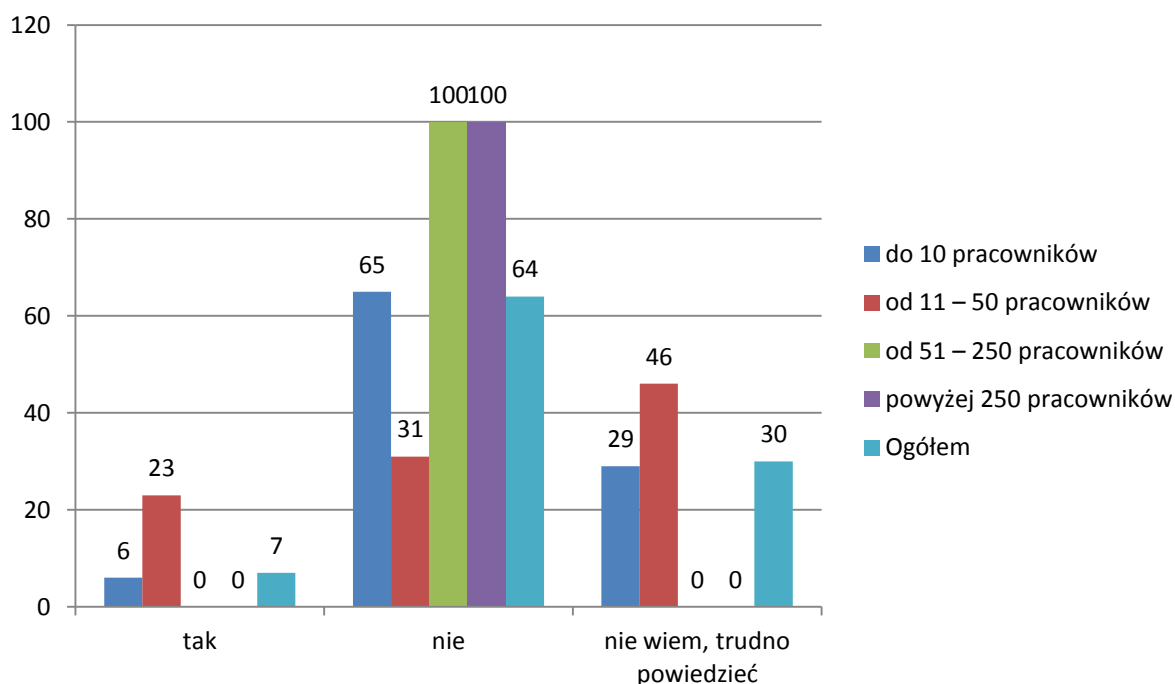
Wykres 72: Odpowiedzi na pytanie: „Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na staż w firmie?”



Aż 70% pracodawców deklaruje, że zna ofertę stażową, lecz nigdy z niej nie korzystało; 20% pracodawców korzystało ze stażystów finansowanych przez urząd pracy; 10% deklaruje, że nie wie, iż można przyjąć osobę bezrobotną na staż. Większą świadomość możliwości przyjęcia stażystów mają większe firmy, przy czym ankietowane duże przedsiębiorstwa stwierdziły, że nie przyjmowały stażystów z urzędu.

Następnie zapytano pracodawców: „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną na staż w Państwa firmie?”

Wykres 73: Odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną na prace interwencyjne w Państwa firmie?”



Niestety zdecydowana większość pracodawców (64%) nie planuje przeprowadzenia stażu w kolejnych 12 miesiącach. Jedynie 7% odpowiedziało pozytywnie na zadane pytanie, przy czym jeśli weźmie się pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, wyraźnie większe wskazania padają w firmach od 11 do 50 pracowników. Brak zainteresowania stażystami wśród firm dużych jest zastanawiający, ale może wynikać z błędu systematycznego związanego z bardzo małą grupą respondentów tej wielkości. 30% pracodawców nie ma określonego zdania w tym temacie.

Pracodawców zainteresowanych stażami zapytano: „Ile osób, w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach planują Państwo przyjąć na staż?”

Tabela 24: Odpowiedzi na pytanie: „Ile osób, w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach planują Państwo przyjąć na staż?”

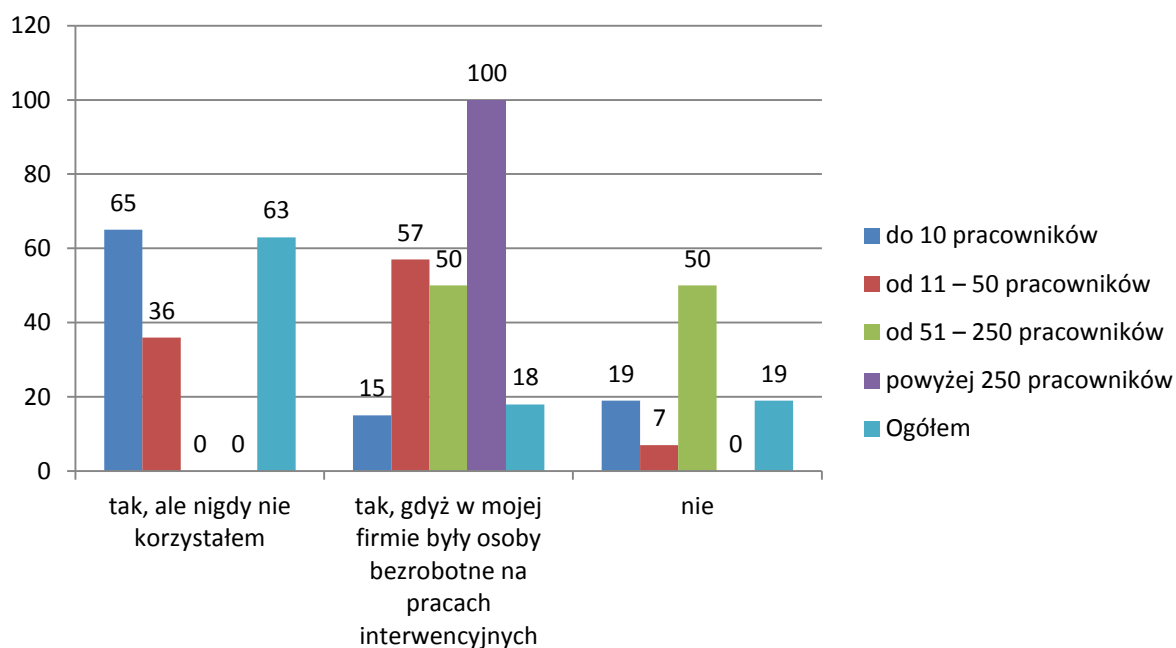
	Liczba osób możliwych do przyjęcia na staż	Umiejętności
budowlaniec	1	murarz
elektromechanik	1	zgodne z wykształceniem elektromechanika
fotograf	1	fotograficzne

fryzjer-kosmetyczka	2	-
kosmetyczka	1	praktyka w zawodzie kosmetyczki
magazynier	2	doświadczenie w zawodzie magazyniera
montażysta urządzeń klimatyzacyjnych	2	montowanie klimatyzacji
pracownik biurowy	3	praca z komputerem
sprzedawca	7	chęć do pracy i uczenia się doświadczenie handlowe wykształcenie średnie techniczne wykształcenie zootechniczne
sprzedawca w salonie meblowym	1	-
szwaczka	1	szycie
technik prac zbiorowych	2	-
technik weterynarii	2	umiejętności związane ze specjalnością weterynaryjną
cukiernik	1	-
doradca w sklepie zoologicznym	1	wykształcenie zootechniczne
kierowca	1	prawo jazdy C+E, B
magazynier	1	-
kelner	1	-
ogrodnik	1	doświadczenie
Ogółem	32	

Zawodami, które cieszą się największym zainteresowaniem, są sprzedawca oraz pracownik biurowy. Biorąc pod uwagę poprzednie analizy dotyczące jakości staży, w optyce ich uczestników zachodzi uzasadniona obawa, że mamy tu do czynienia ze stanowiskami pracy o charakterze typowo pomocniczym, obarczonych dużym ryzykiem niepodtrzymania zatrudnienia po zakończeniu subsydiowania stażysty. Niektóre wskazania ofert stażowych świadczą o mało racjonalnym podejściu pracodawców, np. kierowca z prawem jazdy C+E raczej nie będzie zainteresowany ofertą stażową. Pozostałe wskazania można uznać za wiarygodne.

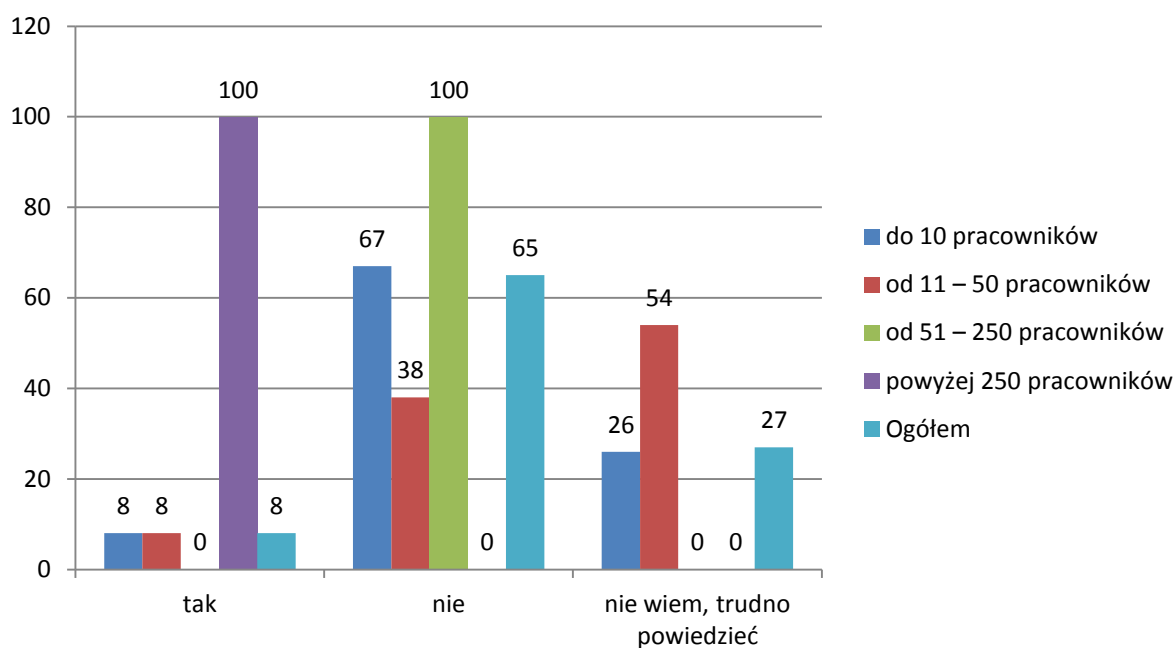
Kolejnym pytaniem było: „Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na prace interwencyjne w Państwa firmie?”

Wykres 74: Odpowiedzi na pytanie: „Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na doposażenie stanowiska pracy w Państwa firmie?”



Wyniki są podobne jak w przypadku staży, choć prawie dwukrotnie więcej respondentów (19%) nic nie wie o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej na prace interwencyjne. Bardzo podobnie kształtują się też odpowiedzi na pytanie o samą chęć przyjęcia takich osób.

Wykres 75: Odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną na prace interwencyjne w Państwa firmie?”



Zwraca jednak uwagę pozytywne podejście dużych pracodawców do prac interwencyjnych. Wyniki świadczą o tym, że pracodawcy korzystali już z tej formy wsparcia i zamierzają korzystać z niej w kolejnych miesiącach.

Pracodawców deklarujących chęć przyjęcia bezrobotnych na prace interwencyjne zapytano: „Ile osób, w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach planują Państwo przyjąć na prace interwencyjne w firmie?”. Wyniki przedstawia poniższa tabela.

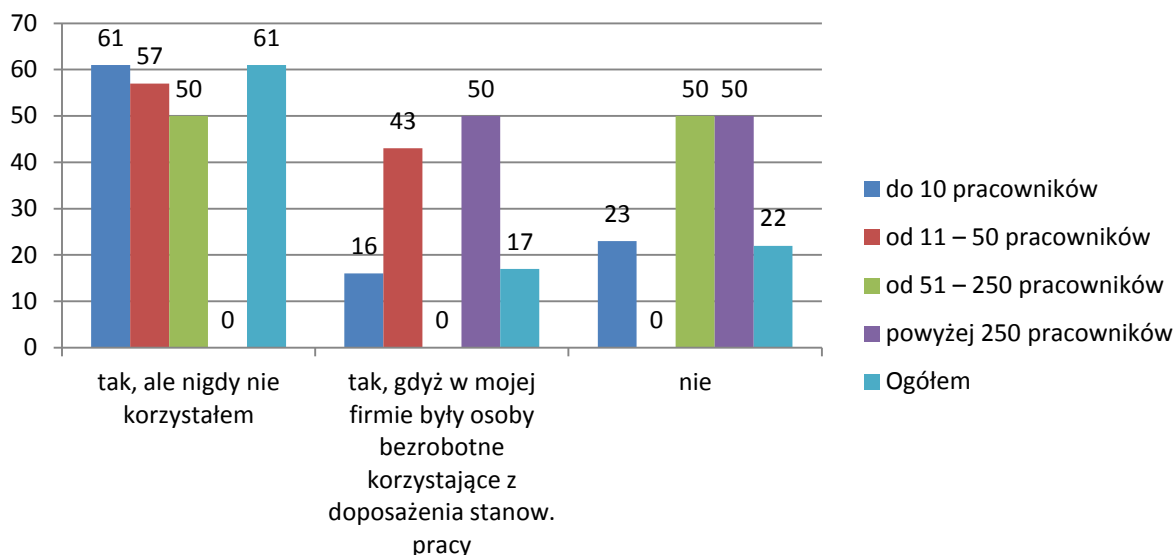
Tabela 25: Odpowiedzi na pytanie: „Ile osób, w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach planują Państwo przyjąć na prace interwencyjne w firmie?”

	Liczba osób skierowanych na prace interwencyjne	Umiejętności
fotograf	1	-
fryzjer	1	fryzjerskie
informatyk	2	obsługa sieci teleinformatycznej
kierowca międzynarodowy	1	prawo jazdy C+E
lakiernik	1	lakierowanie
mechanik samochodowy	1	doświadczenie w zawodzie mechanika samochodowego
montażysta urządzeń klimatyzacyjnych	2	montowanie klimatyzacji
operator elektryk	1	-
pomoc magazynowa	2	-
pracownik produkcji	1	-
przedstawiciel handlowy	2	-
sprzedawca	11	doświadczenie handel handlowe komunikatywność, doświadczenie, obsługa kasy fiskalnej obsługa kas fiskalnych obsługa kasy fiskalnej wykształcenie średnie wykształcenie zootechniczne
sprzedawca-kasjer	4	-
Ogółem	30	

Ponownie największym zainteresowaniem cieszą się sprzedawcy. Prawdopodobnie jednak, pomimo udzielanej przez ankieterów informacji o różnicach pomiędzy formami wsparcia, część pracodawców generalizuje wszystkie formy prac subsydiowanych i podaje te same zawody, na które posiada aktualne zapotrzebowanie.

Pracodawców zapytano również: „Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na doposażenie stanowiska pracy w Państwa firmie?”

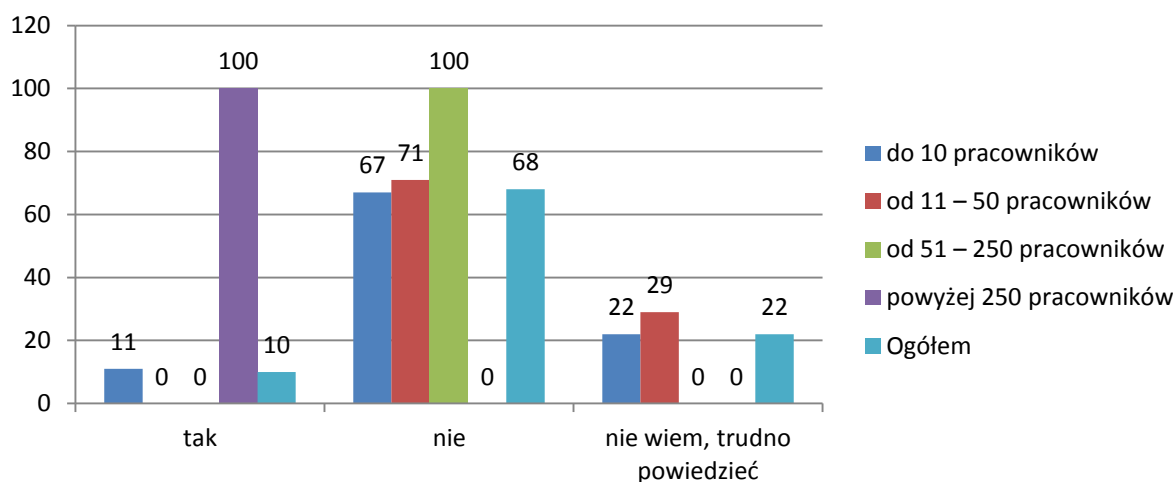
Wykres 76: Odpowiedzi na pytanie: „Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na doposażenie stanowiska pracy w Państwa firmie?”



Ogólna struktura odpowiedzi wygląda prawie identycznie jak w przypadku poprzednich form. Różnice występują tylko w strukturze wielkości przedsiębiorstw, które korzystały z tej formy.

Podobnie kształtuje się też struktura odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną na doposażenie stanowiska pracy w Państwa firmie?”.

Wykres 77: Odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną na doposażenie stanowiska pracy w Państwa firmie?”



Uwagę zwraca nieco wyższe zainteresowanie tą formą wsparcia, lecz znajduje się ono w granicach błędu statystycznego. Ciekawa jest natomiast mocno różniąca się struktura zawodów wskazywanych jako możliwe do zatrudnienia osób w przypadku doposażenia miejsca pracy.

Tabela 26: Odpowiedzi na pytanie: „Ile osób, w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach planują Państwo przyjąć na doposażenie stanowiska pracy w Państwa firmie?”

	Liczba osób korzystających z doposażenia	Umiejętności
barman/kelner	1	-
cieśla/dekarz	2	-
cukiernik	1	cukiernictwo
doradca klienta	1	obsługa komputera, prawo jazdy B
florysta	1	układanie bukietów
fotograf	1	fotograficzne
fryzjer	2	fryzjerskie, strzyżenie, farbowanie, układanie fryzur
hydraulik	1	związane z zawodem hydraulika
kierowca samochodu dostawczego	1	-
kierownik działu logistyki	1	wyższe wykształcenie, doświadczenie z urzędu celnego
kolorysta	1	doświadczenie
mechanik	2	mechanika samochodowa
mechanik samochodowy	1	znajomość mechaniki samochodowej
montażysta stolarki okiennej	2	budowlane, montowanie okien, prawo jazdy kat B
montażysta urządzeń klimatyzacyjnych	2	montowanie klimatyzacji
piekarz	1	-
serwisant/montażysta klimatyzacji	1	obsługa i naprawa urządzeń klimatyzacyjnych
spedytor	1	obsługa komputera, znajomość języków obcych
sprzedawca	1	-
sprzedawca części samochodowych	2	obsługa komputera i kasy fiskalnej
technik mechanik	1	znajomość branży samochodowej

technik weterynaryjny	2	zgodne z zawodem technik weterynaryjny
technik,	1	-
sortownik	1	-
sprzedawca-kasjer	2	-
Ogółem	33	

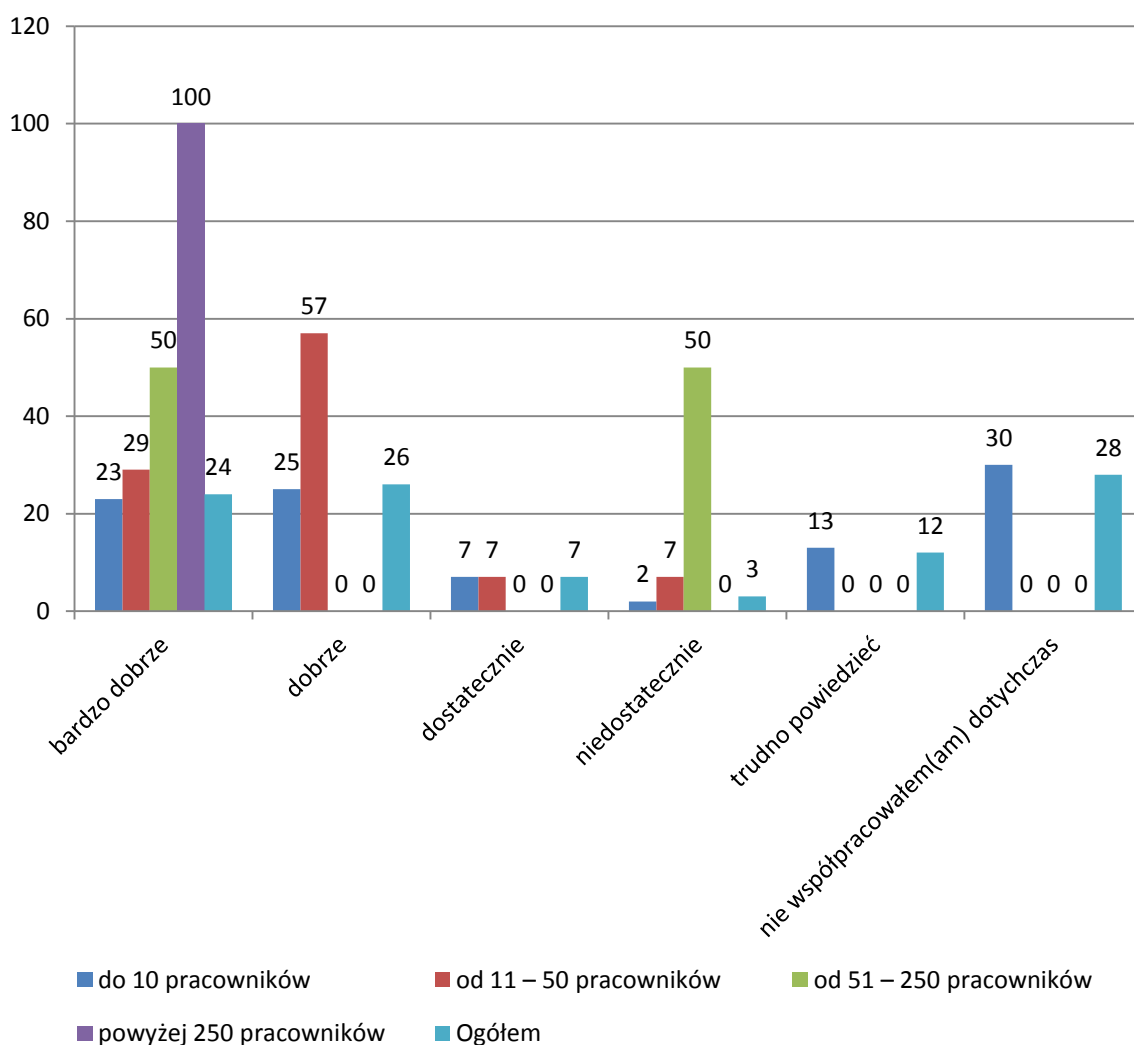
W tym przypadku wyraźnie widać, że respondenci znali różnice pomiędzy tą formą wsparcia a formami poprzednio analizowanymi, wskazywali bowiem na stanowiska pracy, w przypadku których potrzeby doposażenia są zdecydowanie większe niż w przypadku np. sprzedawców. Ponieważ nie dostrzega się żadnych kumulacji mogących wzbudzać wątpliwości przy analizie, należy uznać, że powyższa struktura zawodów odzwierciedla realne zapotrzebowanie pracodawców.

Reasumując, większość pracodawców ma świadomość różnych form wsparcia zatrudnienia osób bezrobotnych w ich zakładach, lecz aktywnie korzysta z nich średnio mniej niż co piąty przedsiębiorca. Stosunkowo niewielkie jest też zainteresowanie wzięciem udziału w poszczególnych formach wsparcia – jedynie mniej niż co 10 pracodawca planuje zatrudnić osobę bezrobotną przy wsparciu PUP. Może to świadczyć o zbyt dużej restrykcyjności umów w sytuacji, gdy – jak udowodniono wcześniej – pracodawcy traktują staże nie jako narzędzie przygotowania przyszłych etatowych pracowników, lecz jako darmową siłę roboczą. Trudno tu zatem o jednoznaczne wnioski i rekomendacje.

9.2.2 Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy

Ostatnim analizowanym zagadnieniem jest ocena współpracy z urzędem pracy. Strukturę ocen w korelacji z wielkością przedsiębiorstw prezentuje poniższy wykres.

Wykres 78: Odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniają Państwo dotychczasową współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy?”



Ocena działań Powiatowego Urzędu Pracy w Przemysłu przez badaną grupę pracodawców jest bardzo pozytywna. Większość respondentów współpracę ocenia bardzo dobrze (24%) lub dobrze (26%). Oceny jednoznacznie negatywne dało zaledwie 3 procent przedsiębiorców, najczęściej większych. 7% respondentów oceniło współpracę dostatecznie. Część respondentów (30%), reprezentująca tylko i wyłącznie mikroprzedsiębiorstwa, nie współpracowała dotychczas z urzędem. Należy jednak stwierdzić, że 70% przedsiębiorstw współpracujących to bardzo duża część całej populacji. 12% respondentów uchyliło się od jednoznacznej odpowiedzi.

To bardzo dobra ocena świadcząca o wysokiej jakości pracy realizowanej przez urząd na rzecz pracodawców.

9.2.3 Podsumowanie i wnioski

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 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 (patrz linia trendu). Zauważalne jest jednak to, że wśród większych podmiotów zdecydowanie dominują takie, które na rynku funkcjonują od min. 11 lat lub nawet powyżej 21 lat.

Największymi pracodawcami w powiecie stają się firmy działające w sferze usług i handlu. Najczęściej reprezentowane są firmy w branżach: pozostała działalność usługowa (81 podmiotów); handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (154) oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (20) i budownictwo (15).

W zakresie planów zatrudnieniowych zaledwie 7% respondentów stwierdziło, iż aktualnie poszukuje pracownika. Aż 85% stwierdziło jednoznacznie, że nie poszukuje. Wnioskiem jest stwierdzenie o negatywnej sytuacji zatrudnieniowej.

Wśród wskazań na przyczyny potrzeb zatrudnieniowych stwierdzono, że dominują te dotyczące czynników rozwojowych.

Zatrudnienie może statystycznie częściej wystąpić raczej w większych i dużych firmach; jedynie 6% dominujących na lokalnym rynku mikroprzedsiębiorstw zadeklarowało poszukiwanie pracowników. Również te wyniki należy uznać za wysoce negatywne dla oceny sytuacji na rynku pracy, gdyż bardzo niewielka liczba przedsiębiorstw na lokalnym rynku aktualnie rozwija się, generując wzrost zatrudnienia.

Jedynie 47 firm, czyli 16% ogółu respondentów, zamierza zatrudniać pracowników w ciągu kolejnego roku działalności.

Stanowczo wyższą dynamikę zatrudnieniową wykazują tym razem podmioty zatrudniające od 11 do 50 pracowników.

Liczbowo zatrudnienie pracowników w przeciągu kolejnych 12 miesięcy deklarują głównie mikroprzedsiębiorstwa (79 ofert), a większe firmy, które statystycznie częściej deklarowały chęć zatrudnienia, wygenerują bardzo niewielkie przyrosty zatrudnienia.

W zakresie zapotrzebowania na konkretne zawody i umiejętności stwierdzono, że handel i usługi mają bardzo wysokie znaczenia w gospodarce lokalnej, co przekłada się na potrzeby zatrudnieniowe w zawodach związanych z tymi branżami. Jednak obok wskazań na sprzedawców na najbardziej poszukiwany zawód wyrastają operatorzy różnego rodzaju sprzętu budowlanego: mamy tu raczej do czynienia z sezonowością niż z wzrostem potrzeb zatrudnieniowych.

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 najwyższą ceną doświadczenia. W przypadku zawodów handlowych istotne stają się cechy społeczne oraz wygląd.

W analizie dotyczącej współpracy z urzędem zwrócono szczególną uwagę na kilka istotnych zagadnień. Przede wszystkim 70% pracodawców jest pozytywnie nastawionych do przeszkolonych bezrobotnych. Jedynie 5% nie widzi możliwości zatrudniania tej kategorii osób. W zakresie oczekiwań wobec osób bezrobotnych zauważono najmniejszą ilość wskazań na możliwość zatrudnienia bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia lub wykształcenia.

Analizując kwestie zatrudnieniowe zwrócono uwagę, że jedynie 5% firm (16 badanych podmiotów) deklaruje zwolnienia, a 21% nie jest pewna w kwestii utrzymania zatrudnienia. 75% deklaruje, że nie będzie zwalniać pracowników. Z ekstrapolacji danych wynikało, że w powiecie w najbliższych miesiącach pracę może stracić około 830 osób.

Przy ocenie zasobów rynku pracy aż 57% wskazań padło na stwierdzenie, że nie ma żadnych problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika (34%) lub problemy zdarzają się sporadycznie (23%). To bardzo duży procent mogący z dużą dozą pewności świadczyć, że przemysłowy rynek pracy to rynek pracodawcy. Kolejne 30% pracodawców ma problemy często (22%) lub twierdzi wręcz, że na rynku nie ma osób spełniających oczekiwania (8%). Najczęstszym wskazaniem jest brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu.

Sumując, wyniki badania wskazują na raczej stabilną sytuację na rynku pracy. Pracodawcy nie planują dużych zwolnień i umiarkowanie pozytywnie oceniają dostępność pracowników.

W zakresie planów szkoleniowych stwierdzono, że 56% pracodawców (169 podmiotów) nie planuje szkolić swoich pracowników w przeciągu najbliższego roku. Odwrotne plany ma 23% podmiotów. Pozostałe 62 firmy nie miały jednoznacznych planów w tym zagadnieniu. Zdecydowana większość firm planuje szkolić jednego lub dwóch pracowników, a 68% szkoleń ma być sfinansowana ze środków własnych przedsiębiorstwa.

W zakresie pozostałej oferty PUP stwierdzono, że większość pracodawców ma świadomość różnych form wsparcia zatrudnienia osób bezrobotnych w ich zakładach, lecz aktywnie korzysta z nich średnio mniej niż co piąty przedsiębiorca. Stosunkowo niewielkie jest też zainteresowanie wzięciem udziału w poszczególnych formach wsparcia – jedynie mniej niż co 10 pracodawca planuje zatrudnić osobę bezrobotną przy wsparciu PUP.

Ocena działań Powiatowego Urzędu Pracy w Przemysłu przez badaną grupę pracodawców jest bardzo pozytywna. Większość respondentów współpracę ocenia bardzo dobrze (24%) lub dobrze (26%). Oceny jednoznacznie negatywne dało zaledwie 3 procent przedsiębiorców, najczęściej większych.