

DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA TERENIE POWIATU WADOWICKIEGO

**POWIATOWY URZĄD
PRACY W WADOWICACH**



LUTY 2010

WSTĘP

Celem niniejszego opracowania jest sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności wprowadzonej do stosowania Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004r. w sprawie klasyfikacji i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 265, poz. 2644 z późn. zm.).

Diagnozowanie przeprowadzono w obszarze obejmującym potrzeby pracodawców zlokalizowanych na terenie powiatu wadowickiego oraz w obszarze potrzeb osób uprawnionych do szkoleń inicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. W proces ten zaangażowano pracowników Powiatowego Urzędu Pracy, osoby będące w ewidencji PUP, a także instytucje zewnętrzne, w tym lokalnych pracodawców.

Dzięki współpracy z doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy i liderami Klubu Pracy uzyskano informacje na temat potrzeb zgłaszanych przez Klientów Urzędu. Ponadto przeprowadzono ankietyzację wśród osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, dzięki której poznano potrzeby szkoleniowe oraz obecną sytuację na rynku pracy osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Analizie poddano także potrzeby szkoleniowe, zgłaszane w ciągu całego 2009 roku przez osoby uprawnione do szkoleń oraz oferty pracy i informacje o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców.

W styczniu 2010 roku przeprowadzono badanie wśród lokalnych pracodawców. Dzięki niemu rozpoznano przyszłe potrzeby w zakresie pozyskiwania pracowników na lokalnym rynku pracy, kwalifikacji i umiejętności niezbędnych przy ubieganiu się na oferowane stanowisko, problemów z jakimi borykają się pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników. Uzyskano również informacje o planowanych zwolnieniach.

Przy sporządzaniu listy zawodów i specjalności wzięto pod uwagę także wskaźniki dotyczące skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w roku 2009 oraz dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I półroczu 2009.

Podczas gromadzenia informacji i dokonywania analiz wykorzystano informacje pochodzące z najważniejszych dokumentów strategicznych dotyczących regionu, takich jak:

- Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2007 – 2013,

- Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015,
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2009.

Realizacja działań w ramach przeprowadzonej procedury diagnozowania pozwoliła uzyskać informacje na temat sytuacji osób poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy oraz zidentyfikować sytuację bieżącą w obszarze zatrudnienia i edukacji. W oparciu o wyniki dokonanych obserwacji i analiz sporządzono listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z § 28 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007r. w sprawie *szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy* (Dz. U. Nr 47 poz. 315).

SPIS TREŚCI

	Strona
WPROWADZENIE	5
1 ANALIZA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ POWIATU W OPARCIU O NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY STRATEGICZNE	6
1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO NA LATA 2007 - 2013	7
1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2009 - 2015	11
1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2009	19
2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2009	23
3 DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI NA POWIATOWYM RYNKU PRACY	35
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA	36
3.2. MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH	69
3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH	80
3.4. ANALIZA WSKAŹNIKÓW EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ ZAKOŃCZONYCH W ROKU 2009	96
4 WNIOSKI	102
5 LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY	108
Spis wykresów	112
Spis tabel	113
ZAŁĄCZNIKI	114

WPROWADZENIE

W dobie walki z kryzysem nastąpiło dość znaczne spowolnienie rynku pracy. Dynamiczne zmiany, próba dostosowania zasobów pracy do potrzeb pracodawców oraz wymogów konkurujących ze sobą przedsiębiorstw mają istotny wpływ na tempo wzrostu gospodarczego i sytuację na lokalnych rynkach pracy. Rozwój kapitału ludzkiego, aktywizacja zawodowa, edukacja, wsparcie dla osób znajdujących się na rynku pracy to nieodzowny warunek rozwoju i fundament spójności społecznej i gospodarczej.

Coraz większe znaczenie ma jakość polskich zasobów pracy dzięki czemu stopniowo wzrasta świadomość społeczeństwa co do roli edukacji w podnoszeniu kwalifikacji i zwiększaniu szans zawodowych. Wpisuje się to w propagowany nurt kształcenia przez całe życie. Ze względu na dynamiczne zmiany na rynku pracy ciągłe doskonalenie się i poszerzanie kwalifikacji zawodowych stało się nieodzownym warunkiem znalezienia zatrudnienia bądź utrzymania obecnego stanowiska pracy. To doświadczenie i umiejętności decydują o odnalezieniu się na dość trudnym rynku, jakim jest rynek pracy i o przyszłym zatrudnieniu.

W celu złagodzenia skutków spowolnienia gospodarczego stosuje się szereg składników uzupełniających i wspomagających rynek pracy. Najbardziej istotnym narzędziem jest aktywna polityka rynku pracy, zorientowana na bezrobotnych i poszukujących pracy. Ułatwia ona dopasowywanie się zasobów do oczekiwań i wymagań rynku, z udziałem systemu edukacji w jego różnorodnych postaciach. Obecnie realizowanych jest szereg programów aktywizacji bezrobotnych, metod wspierania przedsiębiorców rozpoczynających działalność gospodarczą oraz inne projekty zmierzające do poprawy sytuacji na rynku pracy. Działania te realizowane są przy wykorzystaniu środków publicznych, w tym pochodzących z funduszy unijnych.

Dzięki unijnej polityce zatrudnienia, która zwraca uwagę na szczególne znaczenie kwalifikacji zawodowych, mobilności i dostępu do szkolenia ustawicznego, powstało szereg programów umożliwiających osobom pracującym, jak i bezrobotnym dostosowanie posiadanych lub uzyskanie nowych kwalifikacji do zmieniających się warunków na rynku pracy. Realizowane programy, w tym programy walki z bezrobociem w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, nie tylko poprawiają

sytuację na rynku pracy, ale także pobudzają wzrost gospodarczy poprzez wprowadzenie do obiegu znacznych kwot m.in. w postaci dotacji do wynagrodzenia i środków na szkolenia.

Należy podkreślić, iż w obecnych warunkach społeczno-gospodarczych istnieje ryzyko wykluczenia i marginalizacji szczególnie narażonych grup osób. Przykładowo są to osoby niepełnosprawne, osoby powyżej 50 roku życia, osoby o niskim wykształceniu, osoby mieszkające na terenach wiejskich i peryferyjnych, osoby długotrwale bezrobotne. Często sytuacja osobista, rodzinna bądź środowiskowa tych osób powoduje, że mają one trudniejszy dostęp przede wszystkim do pracy.

Realizacja programów aktywizacji bezrobotnych obejmujących m.in. staże, szkolenia, przygotowanie zawodowe dorosłych, subsydiowanie zatrudnienia, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej pozwala tej grupie osób łatwiej wejść na rynek pracy z pewniejszym spojrzeniem w swoją przyszłość. Bardzo często pozwala także zdecydować o kierunku rozwoju kariery zawodowej.

Działaniem wspomagającym i dostosowującym aktualny popyt na siłę roboczą do jej podaży jest diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności służąca opracowaniu listy zawodów i specjalności na które istnieje największe zapotrzebowanie na rynku pracy powiatu wadowickiego .

1. ANALIZA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ POWIATU W OPARCIU O NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY STRATEGICZNE

Rozwój województwa jest bezpośrednio związany z umacnianiem regionalnej gospodarki, procesem rozumianym jako prowadzenie działań na rzecz osiągnięcia ciągłej i długotrwałej zdolności firm do sprzedaży swoich usług i towarów w warunkach globalnej konkurencji. W oparciu o diagnozę stanu gospodarki Małopolski zidentyfikowano obszary wsparcia konkurencyjności regionalnej w najbliższych latach poprzez wsparcie konkurencyjności firm na rynkach międzynarodowych, wsparcie pozyskiwania bezpośrednich inwestycji. Istotne więc staje się wykorzystanie szans płynących z integracji europejskiej i wzmocnienia pozycji Małopolski na arenie krajowej i międzynarodowej.

Opracowane dokumenty są zgodne z dokumentami strategicznymi poziomu lokalnego i regionalnego. Realizacja zadań w ramach zidentyfikowanych obszarów pozwoli uzyskać określone korzyści dla społeczności lokalnej. Tutaj m.in. należy podkreślić, iż realizacja zadań umożliwi i ułatwi efektywne gospodarowanie zasobami regionu, takimi jak środowisko naturalne, kapitał ludzki, infrastruktura techniczna i środki finansowe. Ponadto umożliwia zaangażowanie władz lokalnych oraz mieszkańców w planowanie swojej przyszłości. Ważnym jest, że zapisanie procesu planowania w formie dokumentu umożliwia monitorowanie postępów i korygowanie błędów przez wszystkich członków społeczności lokalnej.

Dokumenty sprzyjają poprawnej ocenie mocnych i słabych stron regionu, a przez to wykorzystaniu możliwości i zapobieganiu potencjalnym problemom, które mogą pojawić się w przyszłości. Metodologia stosowana przy opracowaniu niżej wymienionych dokumentów oparta jest o diagnozy stanu istniejącego oraz analizę mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń, a także założenia lokalnej społeczności i jej potrzeby w kontekście rozwoju poszczególnych obszarów. Wypracowane dokumenty są też narzędziem pomocniczym wspomagającym lokalnych przedsiębiorców i instytucje w procesie pozyskiwania środków z funduszy strukturalnych i innych zewnętrznych źródeł finansowania.

1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO NA LATA 2007 – 2013

Strategia rozwoju województwa małopolskiego na lata 2007 – 2013 jest najważniejszym dokumentem przygotowywanym przez samorząd województwa, określającym cele i priorytety polityki rozwoju, prowadzonej na terenie regionu. To podstawowy i nadrzędny dokument w którym sformułowano politykę rozwoju województwa w perspektywie regionalnej. Strategia pozwala przede wszystkim na planowanie działań własnych samorządu, pozyskiwanie wsparcia ze strony rządu i Unii Europejskiej oraz organizowanie wspólnego wysiłku wszystkich podmiotów zaangażowanych w rozwój Małopolski. Pozwala spojrzeć w przyszłość – kolejnych 10 lat – oraz wskazuje obszary w których istnieją szanse na rozwój, mówi o tym, co możemy i chcemy osiągnąć w perspektywie najbliższych lat.

Małopolska jest regionem, który stoi wciąż u progu swoich potencjalnych możliwości – regionem o bardzo zróżnicowanej, specyficznej i niejednoznacznej pozycji rozwojowej. Opisując specyfikę Małopolski trzeba zwrócić uwagę przede wszystkim na fakt, że, jak mało które województwo w Polsce mamy wyjątkowe, przyrodnicze i kulturowe atuty, silną tożsamość, dumną, królewską historię oraz piękne, wielokulturowe tradycje. Gospodarka regionu nie jest obciążona wymagającym restrukturyzacji wielkim tradycyjnym przemysłem. Rozwijają się małe i średnie przedsiębiorstwa. Rośnie sektor usług, w tym również w tak rozwojowych dziedzinach jak edukacja, badania i rozwój, informatyka, ochrona zdrowia czy turystyka i przemysł czasu wolnego. Ponadto podstawą rozwoju wielu firm staje się szybko rosnący eksport ¹.

Jednakże wśród atutów zauważono bariery i słabości, które poprzez niewykorzystanie posiadanych atutów mogą hamować rozwój regionalny. Przede wszystkim dostrzeżono, iż nie należymy do grupy osób przedsiębiorczych, potrafiących podejmować ryzyko. Tutaj do jednej z barier stojących na drodze do rozwoju zaliczono ubóstwo znacznej części rodzin oraz słabe wykształcenie. Bardzo często posiadane kwalifikacje osób są niedostosowane do realiów rynku pracy, z którym są związane. Zwrócono uwagę także na przedsiębiorców działających na regionalnym rynku. Wielu przedsiębiorców nadal nie podejmuje ryzyka wejścia z produktem na rynek globalny. Rynek pracy nie jest w stanie zagospodarować najlepiej wykształconych ludzi. A słaby rozwój gospodarczy, niski poziom inwestycji powoduje, że wynagrodzenia są nadal stosunkowo niskie.

Formułując wizję rozwoju województwa zwrócono uwagę na to jak wiele możemy zrobić – jako społeczeństwo - by stworzyć warunki, w których jak najlepiej wykorzystane zostaną wciąż postępujące zmiany związane z globalizacją, zmianami technologicznymi z myślą o podniesieniu bezpieczeństwa publicznego, ekonomicznego oraz socjalnego.

W strategii zwrócono uwagę na zmiany wzorców rozwoju społecznego i gospodarczego. Tutaj podkreślono, iż siłą napędową rozwoju staje się w coraz większym stopniu informacja i wiedza, szczególnie nowa wiedza, nowe idee i nowe pomysły i ich praktyczne zastosowanie. Ponadto należy zwrócić uwagę na fakt, że o atrakcyjności regionów jako miejsca zamieszkania, pracy i prowadzenia działalności gospodarczej nie decyduje tylko kapitał fizyczny, lecz w równym stopniu kapitał ludzki.

¹ Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2007 – 2013 s. 33

Tutaj ważna jest aktywność, poziom wykształcenia, talenty, innowacyjność i umiejętność współpracy mieszkańców.

Warto przyjrzeć się bliżej działaniom, na które ukierunkowana jest strategia w ramach Obszaru I (Społeczeństwo wiedzy i aktywności – przyp. PUP), które powinny stworzyć warunki do budowania społeczeństwa potrafiącego dostosować się do zmieniającego się otoczenia oraz mającego szanse i możliwości wszechstronnego rozwoju. Dane Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r. wskazują, że Małopolanie są nieco lepiej wykształceni od reszty mieszkańców Polski. Mimo tej przewagi, w regionie na miejsce znaczne zróżnicowanie w tej dziedzinie. Osoby lepiej wykształcone występują częściej w dużych miastach (wykształcenie wyższe w miastach posiadało 16%), zaś słabiej wykształcone – na terenach wiejskich (4%), stanowiących miejsce zamieszkania przeszło połowy Małopolan. Słabością województwa jest brak systemu kształcenia ustawicznego oraz niska świadomość dorosłych mieszkańców Małopolski w kwestii potrzeby podnoszenia kwalifikacji przez całe życie².

W strategii zwraca się uwagę na to, iż Małopolska należy do regionów, gdzie liczba przedsiębiorstw należy do najwyższych, jednakże występuje duże zróżnicowanie aktywności gospodarczej. W powiatach w których poziom aktywności jest dość niski istnieje konieczność realizacji działań na rzecz wspierania postaw aktywności i zaradności dla rozwoju przedsiębiorczości Małopolan. Efektem działań powinno być powstawanie nowych przedsiębiorstw. Tutaj, w ramach Obszaru – Społeczeństwo wiedzy i aktywności, przewidziano działania ukierunkowane m.in. na:

- dostosowanie wykształcenia mieszkańców do potrzeb rynku pracy i gospodarki, podniesienie kwalifikacji i umiejętności, zapewnienie przez system edukacji wszechstronnego rozwoju ucznia ze szczególnym uwzględnieniem aspektów wychowawczych oraz kształtowania postaw patriotycznych i tożsamości regionalnej,
- stymulowanie i wspieranie przedsiębiorczości, szczególnie w zakresie tworzenia nowych firm lub wspierania już istniejących. Większy poziom przedsiębiorczości stanie się również czynnikiem sprzyjającym realizacji nowych pomysłów i budowaniu przewagi konkurencyjnej Małopolski w Europie,

² Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2007 – 2013 s. 56

- wzrost poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia mieszkańców, stopniowe zmniejszanie poziomu bezrobocia i rozwiązywanie problemów z nim związanych (m.in. długotrwałe bezrobocie),
- tworzenie zróżnicowanych form skutecznego wsparcia dla osób szczególnie utalentowanych w różnych dziedzinach tak, aby właśnie w Małopolsce znalazły warunki do rozwoju i spożytkowania swojego potencjału³.

Odnajdując pozycję konkurencyjną Małopolski na tle pozostałych regionów zauważono, że Małopolanie to w większości ludzie z inicjatywą, przywykli do trudów życia i samodzielności, wytrwale szukający szans na lepsze życie, a jednocześnie przywiązani do tradycyjnych wartości.

W wyniku przeprowadzonych prac diagnostycznych ustalono strategiczne obszary rozwoju gospodarczego w Małopolsce. Zaliczono do nich:

- eksport towarów i usług (za względu na wolny wzrost popytu wewnętrznego oraz niski wzrost siły nabywczej),
- napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych oraz wzrost inwestycji przedsiębiorstw lokalnych,
- komercjalizację badań naukowych,
- inwestycje publiczne w obszarze infrastruktury technicznej, w tym ochrony środowiska i łączności, zwłaszcza zwiększających dostępność inwestycyjną subregionu północnego, szczególnie Tarnowa i powiatu tarnowskiego ziemskiego,
- rozwój infrastruktury turystycznej oraz infrastruktury dla rynkowych usług zdrowotnych, rehabilitacyjnych, uzdrowiskowych i leczniczych, a także bazy hotelarsko-gastronomicznej, zwłaszcza w subregionie południowym,
- rozwój pozarolniczej działalności na terenach wiejskich,
- rozwój rolnictwa ekologicznego, w tym skojarzonego z agroturystyką, zwłaszcza w regionie Karpackim⁴.

³ Tamże, str. 57

⁴ Tamże, str. 65

Podsumowując należy podkreślić, iż w związku z ogromną dynamiką rynku, postępującą wciąż globalizacją istotnym jest inwestowanie w kapitał ludzki. Inwestycja w zdobycie kwalifikacji i umiejętności zwiększa na rynku szanse potencjału jakim jest człowiek przedsiębiorczy otwarty na innowacje, postęp, podejmujący ryzyko. Aktywne i wykształcone społeczeństwo jest jednym z podstawowych czynników trwałego rozwoju społecznego i gospodarczego Małopolski w najbliższej dekadzie.

1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2009 - 2015

Strategia powstała dzięki aktywności członków Konwentu Strategicznego, skupiającego liderów życia gospodarczego i społecznego powiatu m.in. przedstawicieli władz powiatu, władz gmin powiatu, radnych i urzędników samorządowych, dyrektorów i przedstawicieli jednostek powiatowych, organizacji gospodarczych, szkół, instytucji polityki społecznej i ochrony zdrowia, przedsiębiorców oraz lokalnych organizacji pozarządowych. Strategia powstała w wyniku pojawiających się potrzeb i wymogów nieustannie zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej zarówno na skalę powiatu, regionu, jak i kraju oraz możliwościami jakie stworzyło nam uruchomienie środków finansowych ze źródeł Unijnych.

W ramach realizacji zasady partnerstwa i współpracy, w strategii przedstawiono propozycję zadań będących wyzwaniem dla społeczności lokalnej i wszystkich instytucji działających w powiecie. Celem ułatwienia władzom powiatu formułowania projektów zgłaszanych do współfinansowania w ramach funduszy strukturalnych okres realizacji strategii przyjęto na siedem lat.

Podczas prac planistycznych dokonano analizy sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu, uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych oraz określono misję powiatu wadowickiego. W efekcie zidentyfikowano cztery obszary priorytetowe – kierunki działania – dla Powiatu Wadowickiego, takie jak:

1. Gospodarka lokalna,
2. Bezpieczeństwo publiczne i ochrona zdrowia,
3. Turystyka,
4. Edukacja, kultura i integracja społeczna.

Podkreśla się, że zadania proponowane w zidentyfikowanych obszarach powinny być realizowane przez całą społeczność lokalną i wszystkie instytucje działające na terenie powiatu. Mają one ułatwić realizację działań będących w kompetencjach samorządów gminnych i innych podmiotów, również tych które zmierzają do pozyskania środków zewnętrznych na realizację zadań.

W pierwszym z obszarów - *Gospodarka Lokalna* - głównym celem jest wzmocnienie konkurencyjności gospodarczej i atrakcyjności inwestycyjnej powiatu wadowickiego. Tutaj animacja rozwoju lokalnej gospodarki i jakości życia, tworzenie warunków i odpowiedniego wizerunku głównie zależy od jednostek samorządu terytorialnego. Dlatego w tym obszarze do celów operacyjnych należą:

- **Rozwój instytucji wspierających przedsiębiorczość na terenie powiatu wadowickiego** – tutaj przewiduje się aktywizowanie istniejących, inicjowanie, a nawet bezpośrednie kreowanie podmiotów otoczenia biznesowego, głównie z zakresu doradztwa, wspierania przedsiębiorczości, oferowania konkurencyjnych instrumentów finansowych oraz marketingu powiatowego, wbudowanego w system marketingu regionalnego. Działania w tym zakresie powinny zmierzać do zwiększania liczby (obecnie na terenie powiatu wadowickiego jedynie Powiatowy Urząd Pracy dysponuje dotacjami na założenie działalności gospodarczej, w niektórych gminach dostępne są takie środki oferowane przez instytucje okołobiznesowe z sąsiednich powiatów) i umacniania pozycji instytucji oferujących narzędzia wsparcia finansowego, co zapewni kumulowanie kapitału w powiecie⁵.

- **Wspieranie rozwoju infrastruktury technicznej wzmacniającej atrakcyjność inwestycyjną powiatu wadowickiego** - dysponując środkami na rozwój infrastruktury i świadczenie usług publicznych można kreować lokalny rynek, m.in. podmiotów budowlanych i firm świadczących usługi. Dzięki temu pośrednio samorząd staje się też jednym z największych partnerów oferujących pracę. Dostępność infrastruktury technicznej jest jednym z podstawowych elementów warunkujących atrakcyjność inwestycyjną danej jednostki samorządowej. Powiat wadowicki jest obszarem o stosunkowo dużej gęstości niemal wszystkich typów sieci infrastrukturalnych. Jednak widoczne są również istotne potrzeby w zakresie rozbudowy infrastruktury (układ komunikacyjny, sieci wodociągowo-kanalizacyjne – szczególnie na terenach wiejskich,

⁵ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015 s. 25

infrastruktura społeczeństwa informacyjnego, itd.) oraz modernizacji istniejącego zasobu⁶.

- **Tworzenie stref aktywności gospodarczej** - nowe tereny inwestycyjne „otworzy” planowana inwestycja budowy Beskidzkiej Drogi Integracyjnej, przebiegającej przez teren powiatu. Wszystkie te działania powinny służyć tworzeniu przez samorządy zwartych kompleksów inwestycyjnych (stref aktywności gospodarczej) z dostępną infrastrukturą techniczną i odpowiednimi preferencjami podatkowymi. Ponadto należy wykorzystać szansę na tworzenie stref aktywności gospodarczej, na które to przeznaczono fundusze w Małopolskim Regionalnym Programie Operacyjnym na lata 2007-2013⁷.

- **Promocja gospodarcza powiatu wadowickiego** - odpowiednio przeprowadzona kampania promocyjna kreuje korzystny wizerunek gospodarczy powiatu, rozwija zainteresowanie powiatem wśród potencjalnych inwestorów, a w konsekwencji przyczynia się do podjęcia decyzji o inwestowaniu.

Położenie powiatu w pobliżu aglomeracji krakowskiej, powinno być w szczególności sposób wykorzystywane w procesie promocyjnym⁸.

- **Kreowanie cech przedsiębiorczych wśród społeczności powiatu** - kształtowanie i promowanie cech przedsiębiorczych wśród mieszkańców wymaga zastosowania innowacyjnych i atrakcyjnych programów edukacyjnych ukierunkowanych na przedsiębiorczość, języki obce, technologie informacyjne i komunikacyjne. W obszarze kształcenia ustawicznego istotnym jest włączenie do jego programu elementów dotyczących przedsiębiorczości.

Działania te są szczególnie ważne ze względu na konieczność zapewnienia odpowiednio wykształconych i zmotywowanych kadr dla lokalnej gospodarki, w tym kadr dla małych i średnich oraz mikroprzedsiębiorstw⁹.

- **Rozwój zrównoważonego rolnictwa, w tym rolnictwa ekologicznego** - na terenie powiatu występują obszary o korzystnych warunkach do rozwoju wybranych branż rolniczych. Mała skala produkcji ogranicza również możliwości realizowania postępu technologicznego, zarówno z powodów finansowych, jak i technicznych. Sposobem na

⁶ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015 s. 28

⁷ Tamże, str. 32

⁸ Tamże, str. 34

⁹ Tamże, str. 36

wyjście z tej niekorzystnej sytuacji jest łączenie się rolników w grupy producenckie. Alternatywnym rozwiązaniem dla małych gospodarstw jest rozwój ich działalności w kierunku produkcji żywności wysokiej jakości (ekologicznej, bez dodatków środków chemicznych), połączone ze współpracą w tym zakresie z gospodarstwami agroturystycznymi ¹⁰.

- Łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizacja zawodowa uwzględniająca zmiany na lokalnym rynku pracy - wobec wzrastającego obecnie poziomu bezrobocia w Polsce ważne staje się podejmowanie i kontynuowanie kompleksowych działań aktywizujących osoby bezrobotne, zwłaszcza te, które chcą zaistnieć na rynku pracy. Ważnym i trudnym zadaniem jest aktywizacja pracodawców, zmierzająca do „otworzenia” ich na osoby bezrobotne oraz wspierająca proces powstawania nowych miejsc pracy, wsparcie procesu samozatrudnienia oraz wsparcie osób zakładających własną działalność gospodarczą. Dodatkowo winny być rozszerzane działania szkoleniowe i doradcze, skierowane do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracujących. Nadzieję na wzrost ofert w tym zakresie rodzi zwiększający się dostęp do środków unijnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego ¹¹.

W obszarze - Bezpieczeństwo publiczne i ochrona zdrowia - celem strategicznym jest utrzymywanie wysokich standardów bezpieczeństwa publicznego i zdrowotnego na terenie powiatu. W jego ramach podejmowane mają być spójne działania z zakresu promocji zdrowia i profilaktyki uzależnień, dostępności usług medycznych o wysokiej jakości. Uzupełnieniem tych działań mają być przedsięwzięcia mające poprawić bezpieczeństwo publiczne w powiecie. Jednakże efektywne działanie jest możliwe wyłącznie poprzez partnerstwo wielu instytucji gminnych i powiatowych – ośrodków pomocy społecznej, urzędów, policji, straży pożarnej, szpitala powiatowego, pogotowia ratunkowego, organizacji pozarządowych itp.. Tutaj celami operacyjnymi są:

- Bezpieczeństwo w miejscach publicznych i miejscu zamieszkania - wiele innych elementów wpływa na wzrost przestępczości, rozwój zachowań agresywnych u młodych ludzi i tym samym zmniejszenie poczucia bezpiecznego zamieszkiwania

¹⁰ Tamże, str. 38

¹¹ Tamże, str. 40

w powiecie. Istotnym elementem tych działań powinny być akcje i kampanie informacyjno-prewencyjne adresowane do lokalnej społeczności ¹².

- **Edukacja na rzecz bezpieczeństwa** - edukacja na rzecz bezpieczeństwa polega na prowadzeniu działań uświadamiających dla różnych grup społecznych z zakresu występowania potencjalnych zagrożeń oraz metod przeciwdziałania ich skutkom. Szczególnie istotnym odbiorcą takich kampanii powinny być dzieci, młodzież, czy też osoby starsze. Edukacja na rzecz bezpieczeństwa powinna dotyczyć różnych zagadnień, z którymi przedstawiciele społeczności lokalnej stykają się na co dzień: zasady bezpiecznego poruszania się po drogach, przeciwdziałanie przestępczości i aktom wandalizmu, przeciwdziałanie alkoholizmowi i narkomanii, szkolenia w zakresie pierwszej pomocy, itp. ¹³.

- **Rozwój profilaktyki zdrowotnej i podniesienie jakości usług medycznych w powiecie** - obecnie kluczowymi zagadnieniami w zakresie opieki zdrowotnej jest dostosowanie szpitala powiatowego do wymogów ustawowych, w tym budowa nowego pawilonu. Zadanie to charakteryzuje się bardzo dużym kosztem inwestycyjnym, stąd niezbędne będą starania powiatu oraz Dyrekcji ZZOZ w Wadowicach o zewnętrzne źródła finansowania ¹⁴.

- **Sprawny system antykryzysowy** - W kompetencjach powiatu oraz Starosty leżą zagadnienia związane z działaniami antykryzysowymi. Dlatego też zadania z zakresu modernizacji rozbudowy systemu przeciwdziałania sytuacjom kryzysowym stał się jednym z celów strategii rozwoju ¹⁵.

Trzecim z priorytetowych obszarów jest *Turystyka*, gdzie głównym celem do realizacji jest stworzenie zintegrowanej i konkurencyjnej oferty turystycznej powiatu wadowickiego. Działania w tym obszarze mają być skupione przede wszystkim na zwiększenie potencjału turystycznego powiatu zmierzającego do wzrostu atrakcyjności regionu i wzbogacenia wizerunku województwa małopolskiego o cenne wartości, specyficzne dla powiatu. Jednakże istotnym czynnikiem warunkującym prawidłowy przebieg działań jest identyfikowanie oczekiwań odbiorców i tworzenie nowych konkurencyjnych produktów oraz usług.

¹² Tamże, str. 44

¹³ Tamże, str. 47

¹⁴ Tamże, str. 49

¹⁵ Tamże, str. 53

Cel ten będzie realizowany poprzez:

- **Zintegrowanie działań promocyjnych na terenie powiatu** - Wspólna oferta promocyjna powiatu (profesjonalnie przygotowana) posiada wiele zalet nieosiągalnych w przypadku promocji indywidualnej. Przede wszystkim jest to obniżenie kosztów działalności promocyjnej i marketingowej, tworzenia materiałów promocyjnych, poszukiwania nowych rynków turystycznych. Odpowiednio kierowane działania promocyjne powinny wykorzystać ten atut do promowania pozostałych form turystyki na terenie powiatu, tak aby stworzyć kompletną i wzajemnie uzupełniającą się ofertę turystyczną. Jednak dla realizacji ww. zadań niezbędne jest z jednej strony powołanie komórki (organizacji) koordynującej promocję wszystkich form turystyki na terenie powiatu, a z drugiej strony ścisła współpraca pomiędzy nią a jednostkami samorządu terytorialnego i przedsiębiorcami z branży turystycznej ¹⁶.

- **Promocję oferty turystycznej powiatu wadowickiego na poziomie ponadlokalnym, regionalnym, krajowym oraz międzynarodowym** - Walory turystyczne powiatu wadowickiego stanowią atrakcje nie tylko dla turystów mieszkających w sąsiednich subregionach. Należy pamiętać, że jest to teren bogaty w wiele atrakcji turystycznych o charakterze kulturowym, religijnym i przyrodniczym interesujący nie tylko turystę z województwa małopolskiego, ale również z województw sąsiednich oraz mieszkańców całej Polski. Oznacza to, że promocja oferty turystycznej powiatu wadowickiego powinna być pojmowana szeroko i swoim zakresem obejmować poziom ponadregionalny, krajowy i międzynarodowy ¹⁷.

- **Stymulowanie rozwoju infrastruktury turystycznej w gminach powiatu wadowickiego** - Infrastruktura stanowi podstawowy element warunkujący rozwój turystyki na danym terenie. Bariera ta jest również głównym powodem niepełnego wykorzystania potencjału turystycznego powiatu i w istotny sposób ogranicza pobyty pielgrzymów i gości odwiedzających powiat. Największe braki dotyczą infrastruktury noclegowej o przystępnych cenach, obiektów turystycznych, będących jednocześnie atrakcjami oraz infrastruktury komunalnej, szczególnie na terenach wiejskich. Należy podejmować kroki zmierzające ku rozwojowi infrastruktury turystycznej oraz kreować warunki sprzyjające powstawaniu nowych atrakcji turystycznych. Szansą dla powiatu

¹⁶ Tamże, str. 59

¹⁷ Tamże, str. 73

wadowickiego mogą być środki strukturalne Unii Europejskiej przeznaczone na rozwój turystyki. Niezwykle istotnym bodźcem dla rozwoju infrastruktury turystycznej byłoby dokończenie budowy zbiornika wodnego w Świnnej Porębie ¹⁸.

Ostatnim zidentyfikowanym obszarem jest Edukacja, kultura i integracja społeczna, która za pierwszy cel strategiczny przyjmuje rozwój silnej pozycji szkół ponadgimnazjalnych powiatu na rynku edukacyjnym małopolski oraz kultura lokalna – tradycja i nowoczesność. W ramach pierwszego celu pracujący nad strategią powołują się na atuty naszego regionu jakim są szkoły - cieszące się wysokim poziomem nauczania, osiągające wysokie miejsca w rankingach szkół. Utrzymanie wysokiego poziomu nauczania wymaga jednak ciągłego doskonalenia bazy lokalowej i technicznej szkół oraz placówek oświatowych powiatu, zapewnienia wysokiej jakości kształcenia ponadgimnazjalnego w powiecie z jednoczesnym dostosowaniem do potrzeb rynku pracy. Ponadto ważne są działania zarówno zmierzające do aktywizacji młodzieży, zwiększenia ich udziału w życiu społecznym powiatu, organizacjach pozarządowych, jak i umożliwiające młodym ludziom realizację ich pomysłów. Celami operacyjnymi są tutaj:

- **Modernizacja bazy edukacyjno-sportowej** - zaplecze techniczne szkół i placówek oświatowych powiatu wadowickiego wymaga stałego udoskonalania i dostosowania do potrzeb uczniów i nauczycieli. Zadania z tego zakresu są kosztowne, ale konieczne, gdyż wpływają na poziom kształcenia, komfort nauczania, a nierzadko na obniżenie kosztów funkcjonowania szkół. Niezbędne są także działania wymagające większych nakładów inwestycyjnych, takie jak: budowa sal gimnastycznych przy szkołach, zagospodarowanie terenu wokół budynków szkolnych. Część zadań prowadzona jest w powiecie od wielu lat i w latach następnych będzie kontynuowana. Ważnym zadaniem pozostaje także tworzenie alternatywnych rozwiązań promujących zdrowy styl życia wśród młodzieży ¹⁹.

- **Rozwój bazy dydaktycznej szkół ze szczególnym uwzględnieniem bazy szkolnictwa zawodowego** - na szczególną uwagę w powiecie wadowickim zasługuje również szkolnictwo zawodowe. Kluczowym zadaniem jest powołanie Centrum Kształcenia Praktycznego oraz Punktu Doradztwa Zawodowego. Należy również kontynuować działania inwestycyjne mające na celu dostosowanie bazy dydaktycznej szkół zawodowych do przeprowadzania zewnętrznych egzaminów zawodowych oraz do

¹⁸ Tamże, str. 75

¹⁹ Tamże, str. 56

nowoczesnych form kształcenia. Ważnym zadaniem jest także dbanie o stałe podnoszenie kwalifikacji nauczycieli kształcenia zawodowego ²⁰.

- **Zagospodarowanie czasu wolnego młodzieży** - poszerzeniu oferty zajęć pozalekcyjnych dla młodych mieszkańców powiatu. Szeroka oferta takich zajęć daje możliwości rozwoju ich zainteresowań oraz nowych form spędzania wolnego czasu. W ten sposób planuje się optymalnie połączyć aktywność i chęć działania młodzieży z zadaniem prowadzenia profilaktyki nie pożądanых zachowań. Kolejnym ważnym zadaniem jest wzmocnienie poczucia więzi młodzieży z własnym regionem i promowanie jego kultury ²¹.

- **Wzmacnianie wychowawczej roli szkoły i poprawa bezpieczeństwa na jej terenie** - Jednym z podstawowych problemów, na jakie napotykają polskie szkoły jest niski stan bezpieczeństwa w placówkach oświatowych. Odpowiednie działania, takie jak: diagnoza stanu bezpieczeństwa w szkołach, przyjęcie planu działań wychowawczo-dydaktycznych, powołanie doradcy metodycznego z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, opracowanie zintegrowanego systemu powiatowej edukacji bezpieczeństwa mają na celu systemowe wsparcie szkół i placówek oświatowych z terenu powiatu dla prowadzonych przez nie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa. Równie ważnym zagadnieniem jest rozbudowa systemu współpracy między instytucjami takimi jak: szkoły, policja, straż pożarna, służby ratownictwa medycznego w celu integracji działań na rzecz wyżej wskazanego celu ²².

Drugi cel strategiczny powołuje się na kulturę powiatu przejawiającą się w tradycji lokalnej oraz nowoczesnych formach, zgodnych obecnie przyjętymi tendencjami. Tradycja postrzegana jako spuścizna pozostawiona przez wielkie osobistości związane z Ziemią Wadowicką jest jednym z najważniejszych potencjałów powiatu, jednocześnie nie do końca wykorzystanym. Należy dążyć do pielęgnowania tradycji oraz pamięci o wybitnych postaciach z terenu powiatu, zwiększać dostępność do instytucji kultury, wspierać twórców i artystów lokalnych oraz rozszerzać ofertę kulturalną dla mieszkańców, pielgrzymów i turystów.

Powyższy cel realizowany będzie przez następujące cele operacyjne:

²⁰ Tamże, str. 58

²¹ Tamże, str. 60

²² Tamże, str. 62

- **Rozwój kultury lokalnej – wszystkich jej obszarów i wymiarów** - Zapewnienie szerokiego dostępu do zróżnicowanej oferty kulturalnej, wspieranie miejscowych artystów, twórców i animatorów kultury oraz dbanie o rozwój bazy instytucjonalnej kultury w powiecie to zadania jakie mają na celu wsparcie rozwoju kultury lokalnej w powiecie ²³.

- **Ochrona dziedzictwa kulturowego i tradycji Powiatu** - Tradycje i obiekty dziedzictwa kulturowego powiatu są podstawowym narzędziem podtrzymywania więzi oraz poczucia wysokiego poziomu identyfikacji i tożsamości mieszkańców z tym subregionem. Jednak potrzeby związane z ochroną dziedzictwa kulturowego to nie tylko promocja, ale także zabezpieczania i renowacja obiektów, zarówno ruchomych, jak i nieruchomości. Prowadzenie tego rodzaju działań niesie za sobą konieczność ponoszenia nierzadko znaczących nakładów finansowych. Racjonalne jest prowadzenie długofalowej polityki w tej dziedzinie a więc opracowanie również powiatowego programu ochrony zabytków w powiecie ²⁴.

- **Współpraca między różnymi środowiskami na rzecz integracji społecznej i kulturowej mieszkańców Powiatu** - Właściwy rozwój lokalnej kultury możliwy jest przy udziale i współpracy różnych środowisk. Dlatego tak ważny jest rozwój systemu wsparcia na rzecz integracji i działalności społecznych oraz prywatnych instytucji kultury w powiecie wadowickim. Należy również pamiętać, że kultura to nie tylko tradycja, ale także nowe i innowacyjne zjawiska kulturowe. Dla właściwej promocji tych wszystkich aktywności konieczna jest integracji informacji o działalności i potencjale kulturowym powiatu. Niezmiernie ważna jest również realizacji zadań Powiatowego Programu współpracy z organizacjami pozarządowymi ²⁵.

1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2009

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia jest dokumentem o charakterze operacyjnym, który określa przedsięwzięcia jakie Samorząd Województwa Małopolskiego i instytucje regionalne podejmują w celu rozwoju zasobów ludzkich. Plan

²³ Tamże, str. 64

²⁴ Tamże, str. 66

²⁵ Tamże, str. 67

jest tworzony i realizowany w ramach partnerstwa instytucji działających na rzecz rynku pracy w Małopolsce.

W związku z tym, że cele Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia nie ulegały zasadniczym zmianom w ciągu ostatnich lat, w opracowaniu oparto się na celach Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2009. Przygotowanie Planu na lata kolejne jest uzależnione od rozliczenia planu za rok ubiegły (sprawozdawczość roczna do 28 lutego 2010 roku). Należy przewidywać, iż w roku 2010 obszary i cele pozostaną bez zmian, natomiast zmiennymi będą przede wszystkim wskaźniki dotyczące zaangażowania i wydatkowania środków oraz wskaźniki produktów i rezultatów przewidzianych do osiągnięcia.

W ramach działań w obszarze rynku pracy w Małopolsce w roku 2009 wyodrębniono cztery zasadnicze cele. Pierwszym z nich jest POLE A – Integracja, zatrudnienie, przedsiębiorczość. Celem ogólnym jest tutaj podniesienie poziomu zatrudnienia mieszkańców Małopolski. Cel ten realizowany będzie poprzez aktywizację zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy, aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych oraz promocję przedsiębiorczości i zatrudnienia. W działania te zaangażowane zostają Powiatowe Urzędy Pracy Województwa Małopolskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP – Młodzieżowe Biura Pracy, Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego oraz inne instytucje zaangażowane w realizację działań w ramach POLA A. Działania mają na celu prowadzenie do integracji społecznej, a także ułatwienie dostępu do rynku pracy, a w efekcie skutkować efektywną integracją zawodową.

Ponadto w ramach celów realizowane będą działania w zakresie promocji postaw przedsiębiorczych oraz wspierania rozpoczynania działalności gospodarczej przez mieszkańców regionu, albowiem wzrost przedsiębiorczości mieszkańców regionu jest ściśle związany z procesem kreowania nowych miejsc pracy.

W ramach działań przewidziano objęcie osób usługami doradczymi i informacją zawodową, pośrednictwem pracy, zatrudnienie subsydiowane. Osoby będą mogły korzystać z różnych form kształcenia i podnoszenia kwalifikacji, uzyskać pożyczkę, dotację i poręczenie. Przewiduje się również różne formy integracji społecznej, seminaria i konferencje, opracowanie raportów i publikacji. W ramach planowanych

działań realizowane będą inicjatywy partnerskie i lokalne. Efektami działań będą: podjęcia pracy, utworzone zostaną nowe miejsca pracy w ramach samo zatrudnienia, osoby uzyskają nową wiedzę, umiejętności i kwalifikacje. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, PFRON, EFS oraz innych źródeł.

W *POLU B* cel odnosi się do Podniesienia poziomu kwalifikacji i wykształcenia mieszkańców regionu. Cel osiągany ma być poprzez rozwój edukacji na rzecz kompetencji dostosowanych do potrzeb regionalnej gospodarki oraz poprzez upowszechnianie kształcenia przez całe życie. Tutaj najważniejsze są działania zmierzające do poprawy dostępu do edukacji, modernizacji oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia ogólnego i zawodowego, wsparcia uczniów szczególnie uzdolnionych oraz wzrostu kompetencji i kwalifikacji mieszkańców regionu poprzez kursy i szkolenia.

Działania podejmowane w ramach celu wynikają z założenia, iż przebieg ścieżki edukacyjnej, a w konsekwencji sytuacja jednostki na rynku pracy, jest uzależniony zarówno od jakości procesu kształcenia, jak i dostępu do usług edukacyjnych. Tutaj działania polegać będą na objęciu różnymi formami kształcenia i podnoszenia kwalifikacji, osoby uzyskają stypendium na kontynuowanie nauki, szkoły i placówki oświaty zostaną objęte wsparciem oraz realizowane będą inicjatywy partnerskie i lokalne. Rezultatami realizowanych działań będą: uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji przez osoby korzystające ze wsparcia, kontynuacja nauki przez uczniów. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS, środków prywatnych oraz innych źródeł.

Działania realizowane w ramach *POLA C – Innowacyjność i zdolność adaptacyjna* za cel ogólny stawiają wspieranie zatrudnienia poprzez wzmacnianie potencjału przedsiębiorstw. Cel ten będzie realizowany poprzez wzmocnienie konkurencyjności i adaptacyjności przedsiębiorstw oraz wspieranie rozwoju innowacyjności w regionie. Działania podejmowane będą w kontekście przemian gospodarczych, w tym restrukturyzacji, promocje elastycznych form zatrudnienia i wspieranie zaangażowania pracodawców w obszarze rynku pracy, m.in. poprzez upowszechnianie idei społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

W ramach wspierania rozwoju innowacyjności w regionie realizowane będą działania prowadzące do wzrostu poziomu innowacyjności w gospodarce regionu, w tym rozwoju RSI, wzmocnienia współpracy pomiędzy sferą nauki i przedsiębiorstw.

Działania obejmować będą usługi doradcze i informację zawodową, przyznanie stypendiów na kontynuowanie nauki. Osoby będą mogły korzystać z różnych form kształcenia i podnoszenia kwalifikacji, uzyskać pożyczkę, dotację i poręczenie. Przewiduje się również różne formy integracji społecznej, seminaria i konferencje, opracowanie raportów i publikacji. W ramach planowanych działań realizowane będą inicjatywy partnerskie i lokalne. Efektami działań będą: utworzone zostaną nowe miejsca pracy w ramach samozatrudnienia, osoby uzyskają nową wiedzę, umiejętności i kwalifikacje, kontynuacja nauki przez doktorantów. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS, środków prywatnych oraz innych źródeł.

Ostatnim celem jest *POLE D – Instytucje i partnerzy rynku pracy*. Tutaj głównie działania ukierunkowane zostaną na wzrost jakości usług świadczonych przez partnerów i instytucje rynku pracy, a przede wszystkim:

- zapewnienie kompleksowej analizy sytuacji społeczno-gospodarczej w regionie,
- wzmocnienie potencjału partnerów i instytucji rynku pracy,
- rozwój innowacyjnych instrumentów i partnerstwa w obszarze rynku pracy.

Powyższe cele zorientowane są na rozwój systemu analizowania i prognozowania sytuacji społeczno – gospodarczej w regionie poprzez stworzenie sieci współzależnych wyspecjalizowanych jednostek badawczych. Koordynacja projektów badawczych samorządu województwa, dzięki współpracy pomiędzy Obserwatoriami, będzie sprzyjała kompleksowości prowadzonych badań oraz uzyskaniu pełnego obrazu sytuacji społeczno-gospodarczej i przemian zachodzących w regionie. Ponadto realizowane będą działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników instytucji rynku pracy oraz instytucji partnerskich działających na rzecz rynku pracy w regionie. Doskonalone będą instrumenty i mechanizmy stosowane w obszarze rynku pracy, a także poszukiwane będą nowe i innowacyjne rozwiązania, by działania partnerów i instytucji rynku pracy miały charakter proaktywny.

W ramach wyżej wymienionych działań planuje się objęcie osób usługami doradczymi i informacją zawodową, zorganizowane zostaną seminaria i konferencje oraz

opracowane zostaną raporty i publikacje. Ponadto pracownicy instytucji rynku pracy i instytucji partnerskich zostaną objęci doskonaleniem zawodowym. W rezultacie osoby uzyskają nową wiedzę, umiejętności i kwalifikacje, wypracowane zostaną rozwiązania organizacyjne, metodologiczne i instrumenty stosowane w działaniach rynku pracy. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, EFS oraz innych źródeł.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2009 dla województwa małopolskiego jest dokumentem operacyjnym, który pełni funkcję informacyjną i zarządczą. Zarówno produkt, jak i planowany rezultat określone zostały odpowiednimi wskaźnikami realizacji Planu. Dzięki analizie stopnia realizacji zamierzonych celów i zadań, prowadzonego systemu sprawozdawczości i monitoringu możliwa jest identyfikacja problemów i utrudnień oraz szybkie przeciwdziałanie im.

2. STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2009

Poziom i stopa bezrobocia

Tendencje spadkowe i poprawę sytuacji lokalnym na rynku pracy obserwowano od 2004 roku. Zmniejszało się bezrobocie, rosło zatrudnienie. Liczba bezrobotnych była każdorazowo niższa od notowanych w latach 2004 – 2008. Tymczasem 2009 rok był pierwszym od kilku lat okresem, w którym odnotowano znaczny, bo aż 42 % wzrost bezrobocia. Na koniec grudnia 2009r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 6664 bezrobotnych. Oznacza to iż populacja bezrobotnych zwiększyła się w ciągu 12 miesięcy o 1975 osób.

Tabela nr 1. Zmiany liczby bezrobotnych

	XII 2004	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2005	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2006	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2007	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2008	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2009
Ogółem	8959	-93	-1,1	8866	-1425	-16	7441	-2321	-31,2	5120	-431	-8,4	4689	1975	42,1	6664
Kobiety	5057	28	0,55	5085	535	-6,9	4550	-1256	-27,6	3294	-494	-15	2800	783	28	3583
Mężczyźni	3902	-121	-3,1	3781	-890	-24	2891	-1065	-36,8	1826	63	3,45	1889	1192	63,1	3081

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największe przyrosty liczby bezrobotnych odnotowano w miesiącach II-III'2009r., XI-XII'2009r. Można to tłumaczyć, typowym dla przełomu roku wahaniem sytuacji na rynku pracy. Do ewidencji urzędu wracały osoby pracujące w charakterze pracowników sezonowych np. w budownictwie, transporcie czy handlu. Inne osoby powracały do urzędów w wyniku zakończenia udziału w aktywnych formach pomocy. Początek 2009 roku w Powiecie Wadowickim był okresem, w którym pojawiły się niepokojące informacje o pogarszającej się sytuacji ekonomicznej wielu podmiotów gospodarczych. Problem ten zaczął być odczuwalny przez pracodawców z wielu sektorów, co w efekcie wpłynęło na uruchomienie z początkiem roku procesu zwolnień monitorowanych. A zatem „nowym” czynnikiem, w małym stopniu obserwowanym w ostatnich latach, była zwiększona liczba osób rejestrujących się jako bezrobotni z powodów leżących po stronie zakładu pracy. Przełożyło się to bezpośrednio na wzrost liczby bezrobotnych.

Wzrost liczby bezrobotnych od czerwca do września spowodowany był m.in. sukcesywnym napływem absolwentów szkół ponad gimnazjalnych.

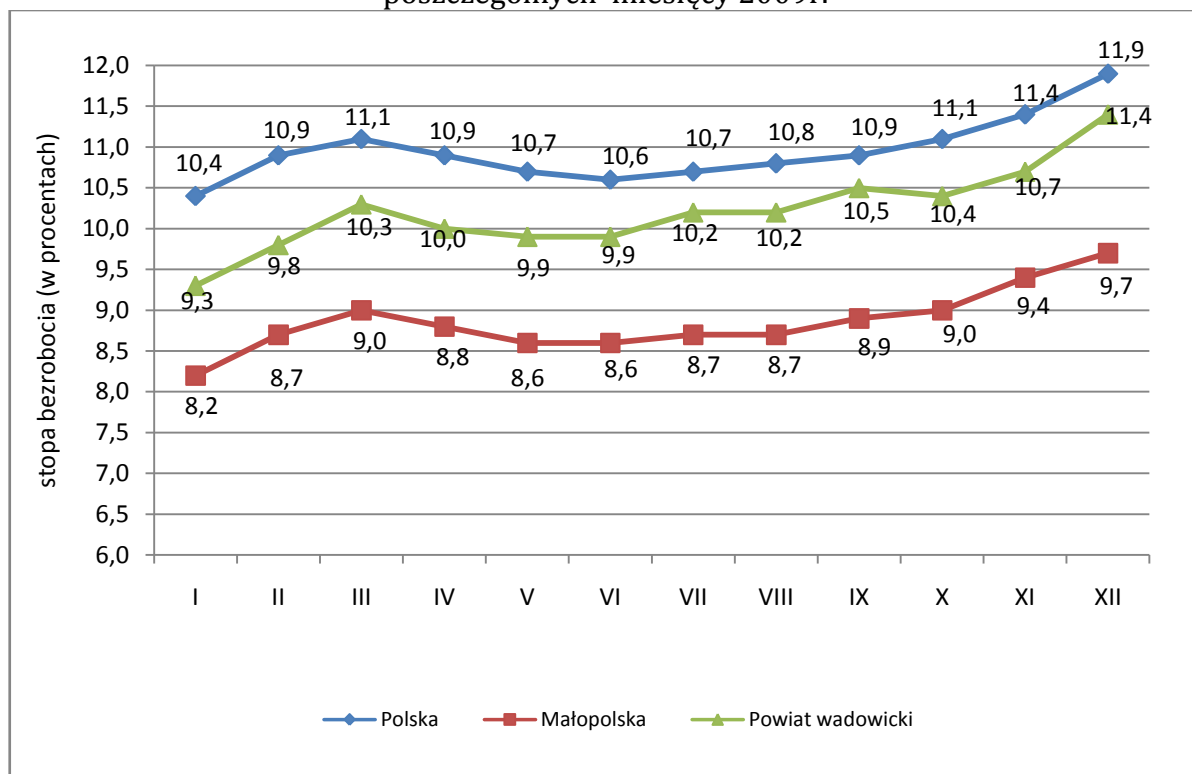
Kwiecień, maj, październik to miesiące, w których bezrobocie nieznacznie zmniejszyło się. Spadek bezrobotnych w tych okresach był wynikiem wzrostu ilości ofert pracy związanych z pracami sezonowymi.

Podstawowym miernikiem poziomu bezrobocia jest stopa bezrobocia. Jest to ukazywana w procentach relacja pomiędzy liczbą zarejestrowanych osób bezrobotnych, a liczbą osób czynnych zawodowo.

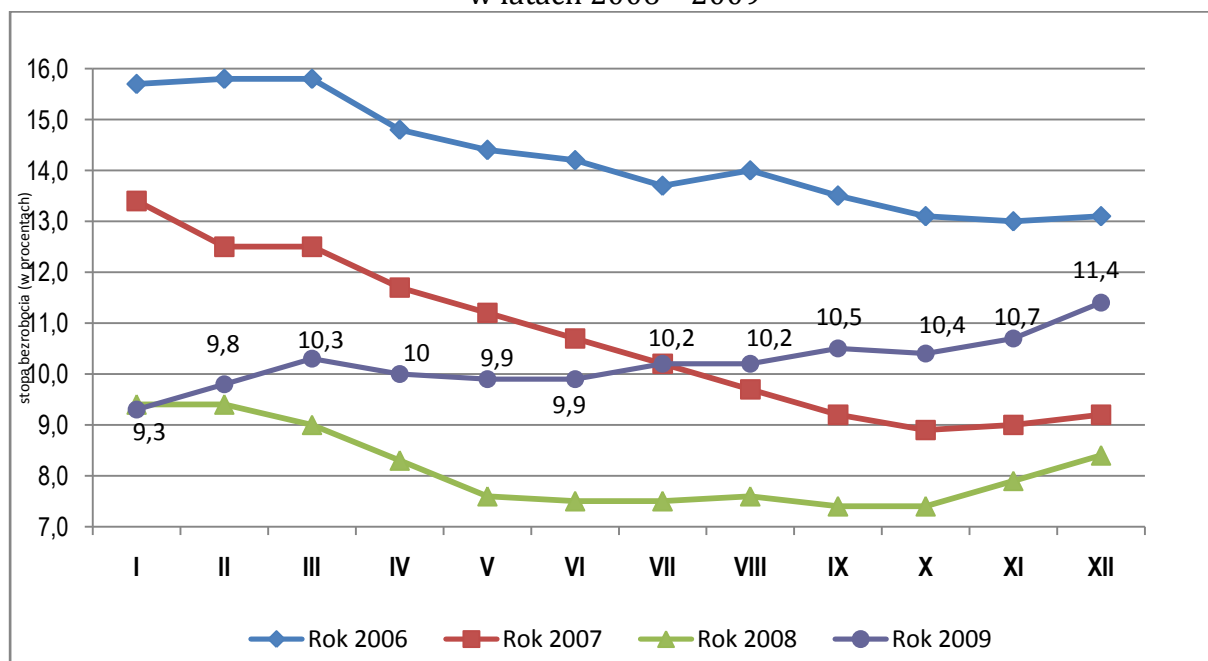
Stopa bezrobocia wynosiła na koniec grudnia 2009r. :

- 11,4 % w powiecie wadowickim,
- 9,7 % w województwie małopolskim,
- 11,9 % w Polsce.

Zgodnie z przedstawionym poniżej wykresem na przestrzeni ubiegłego roku zaobserwowano wzrost stopy bezrobocia zarówno w powiecie wadowickim, jak i w skali całego kraju oraz województwa małopolskiego.

Wykres nr 1. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2009r.Źródło: www.stat.gov.pl

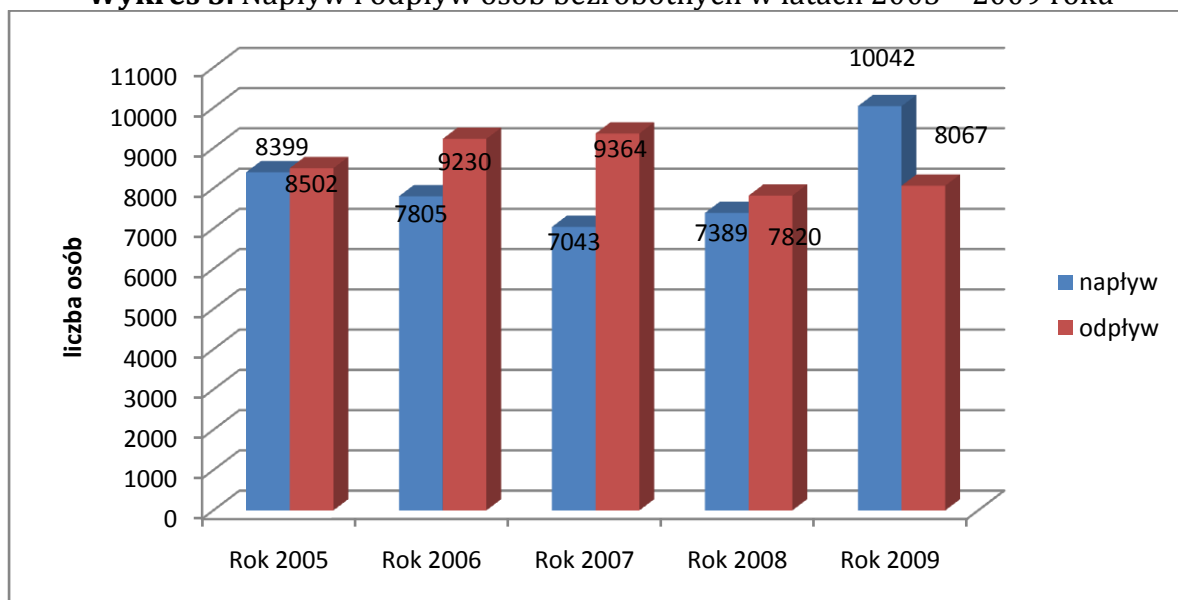
Na koniec grudnia 2009r. odnotowano wzrost stopy procentowej o 3,0 pkt. procentowe w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2006 – 2009Źródło: www.stat.gov.pl

Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

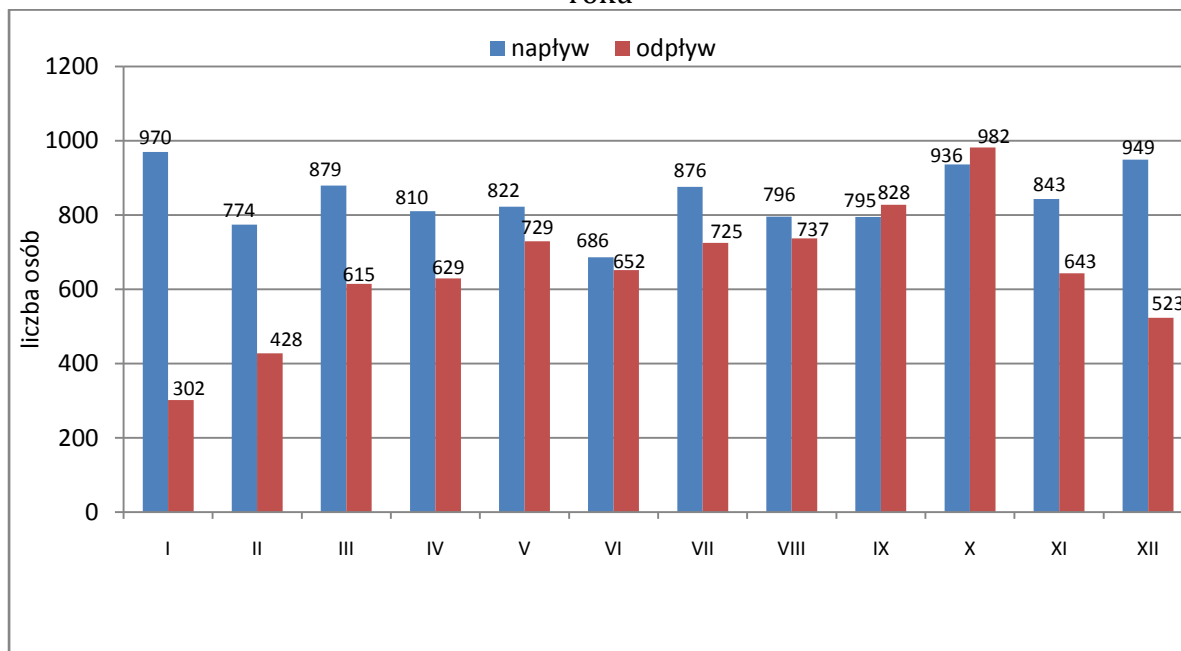
Zmiany zachodzące w 2009 roku w zakresie liczby bezrobotnych wynikały z niekorzystnych relacji pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2009 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 10042 osoby, tj. o 2653 osoby więcej niż rok wcześniej. Wraz ze wzrostem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2009 zaobserwować można wzrost ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączonych z ewidencji zostało 8067 osób, tj. o 247 więcej niż w roku 2008.

Wykres 3. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2005 – 2009 roku



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W miesiącu styczniu 2009 roku miał miejsce największy napływ – 970 bezrobotnych, przy jednoczesnym najmniejszym odpływie 302 osób. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu czerwcu tj. 686 osób, a największy odpływ odnotowano w październiku tj. 982 osoby. Spośród wszystkich osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w kwietniu, ponad 60% wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia.

Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2009 roku

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

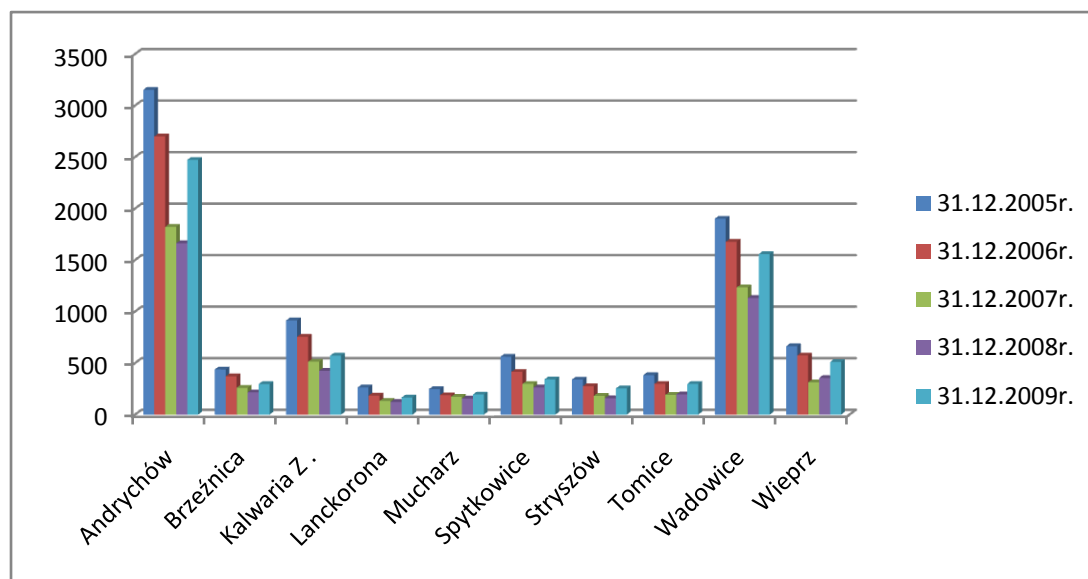
Bezrobocie w gminach powiatu wadowickiego

Wzrost bezrobocia dotyczył wszystkich gmin powiatu wadowickiego. Największy wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych w stosunku do końca ubiegłego roku nastąpił w gminie Stryszów (o 60,76%) oraz w Gminie Tomice (o 52,04%). Najmniejszy w Gminie Mucharz (o 25,00%) oraz w Gminie Spytkowice (o 30,04%).

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2005 – 2009 przedstawiono na Wykresie 5.

Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwyższy poziom bezrobocia występuje w gminie Andrychów, stanowiąc w dniu 31.12.2009 r. 37,09% (1663 osób) bezrobocia w całym powiecie. Najniższy natomiast poziom występuje odpowiednio w gminie Mucharz - 2,49 % (166 osób), Mucharz – 2,93 % (195 osób) oraz Tomice – 4,47% (298 osób).

Wykres 5. Poziom bezrobocie w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego – stan na 31 grudnia 2009r.



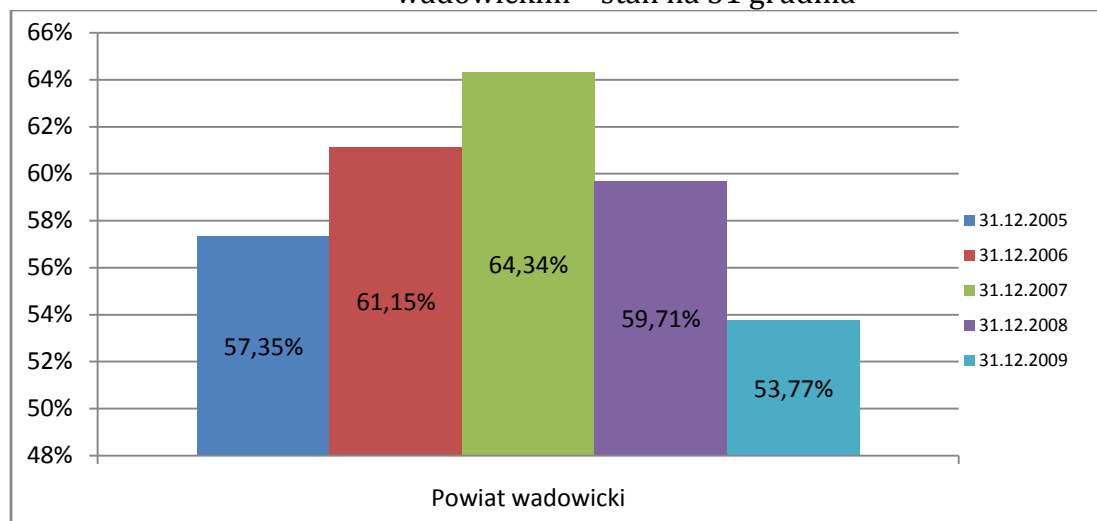
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Sytuacja kobiet na rynku pracy powiatu wadowickiego

Kobiety z większą determinacją poszukują pracy, ale mimo wyższego przeciętnie, niż mężczyźni wykształcenia mają większe problemy ze znalezieniem pracy i z reguły znacznie dłużej pozostają bez zatrudnienia.

W powiecie wadowickim kobiety wciąż stanowią większość wśród osób pozostających bez pracy. Na koniec grudnia 2009 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w powiecie – 53,77 %. Szczegółowy udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych przedstawia Wykres 6 oraz Tabela 2.

Liczba kobiet pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach na przestrzeni ostatnich czterech lat, tj. od końca grudnia 2005 roku do końca grudnia 2009 roku spadła o 1502 osoby, czyli o 29,54 % i wynosiła na koniec ubiegłego roku 3583.

Wykres 6. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim – stan na 31 grudnia

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2008 roku nastąpił nieznaczny spadek (o 5,94 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych przy jednoczesnym wzroście (o 783 os.) wyrażonym w liczbach bezwzględnych.

Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych.

stan na 31.12.2005			stan na 31.12.2006			stan na 31.12.2007			stan na 31.12.2008			stan na 31.12.2009		
liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. kobiet	liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. kobiet	liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. kobiet	liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. kobiet	liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. kobiet
8866	5085	57,35	7441	4550	61,15	5120	3294	64,34	4689	2800	59,71	6664	3583	53,77

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

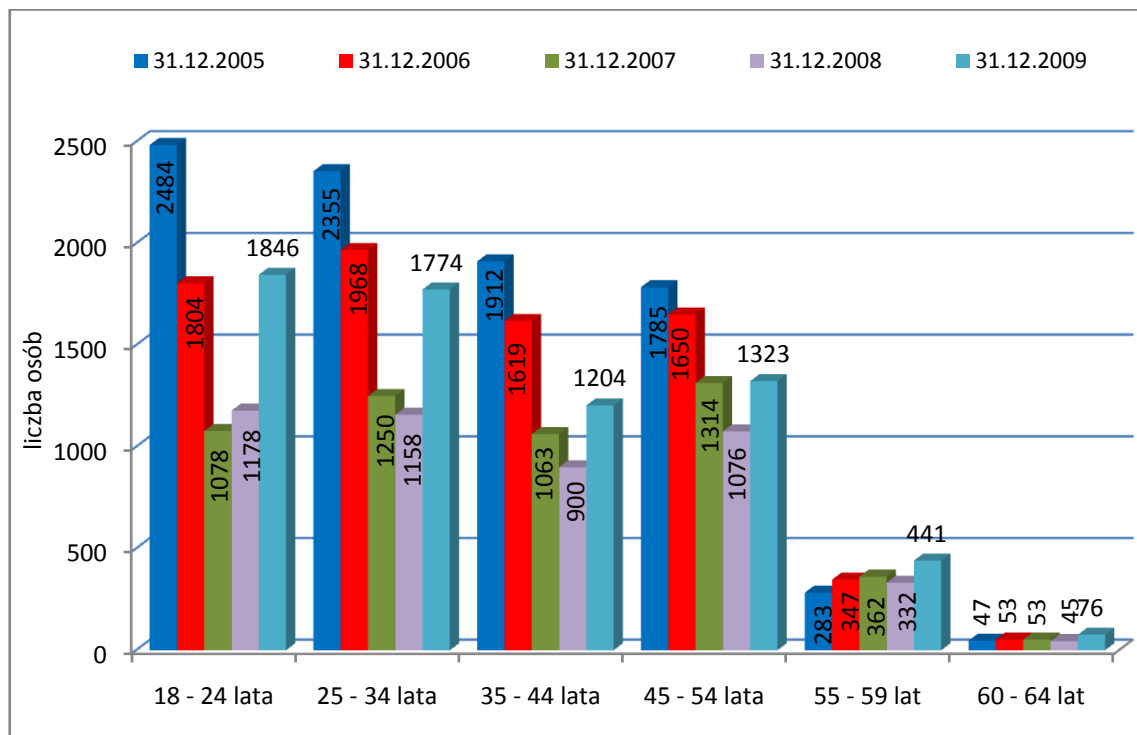
Struktura bezrobotnych

Kolejnym istotnym zagadnieniem niniejszej analizy jest charakterystyka struktury bezrobotnych według kryteriów, które decydują o wartości potencjalnego pracownika na rynku pracy, tj. wieku, wykształcenia, okresu pozostawania bez pracy oraz stażu pracy.

Jak wynika z poniższego wykresu, najwięcej osób pozostających bez pracy w powiecie wadowickim to osoby w wieku 18 – 24 lata, najmniej było osób w wieku 60 – 64 lata.

Strukturę osób bezrobotnych w powiecie wg wieku na przestrzeni lat 2005 – 2009 ilustruje Wykres 7 i Tabela 3.

Wykres 7. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według wieku.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Tabela 3. Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2005 – 2009 – stan na dzień 31 grudnia.

Wiek	18 – 24		25 – 34		35 – 44		45 – 54		55 – 59		60 – 64		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2005	2484	28,02	2355	26,56	1912	21,57	1785	20,13	283	3,19	47	0,53	8866	100,0
2006	1804	24,24	1968	26,45	1619	21,76	1650	22,18	347	4,66	53	0,71	7441	100,0
2007	1078	21,06	1250	24,41	1063	20,76	1314	25,66	362	7,07	53	1,04	5120	100,0
2008	1178	25,12	1158	24,70	900	19,19	1076	22,95	332	7,08	45	0,96	4689	100,0
2009	1846	27,70	1774	26,62	1204	18,07	1323	19,85	441	6,62	76	1,14	6664	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

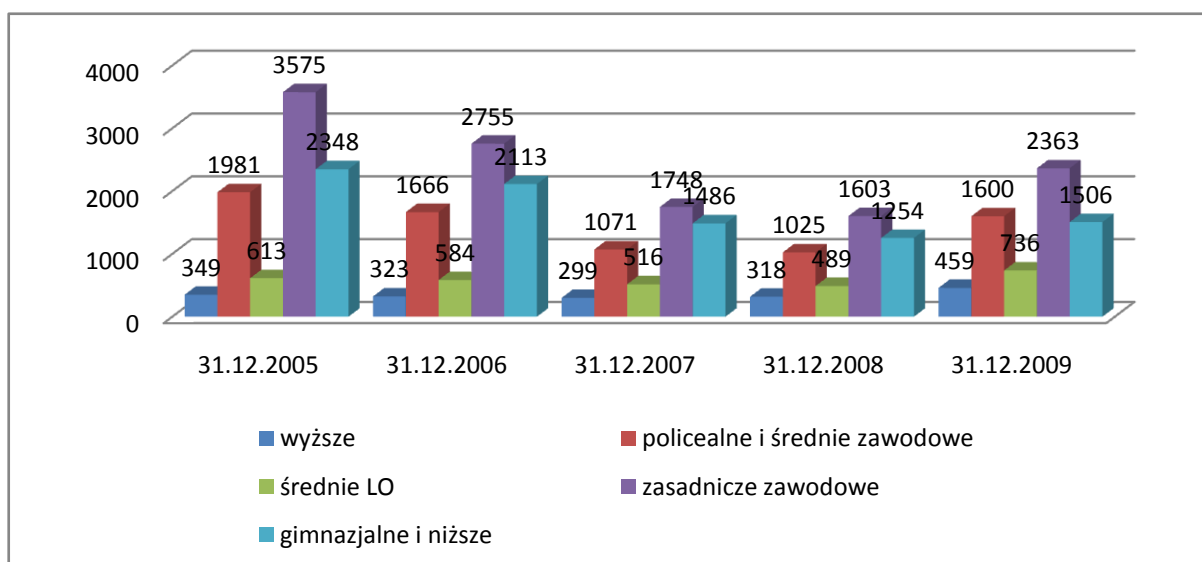
Powyższa tabela przedstawia szczegółowo strukturę bezrobotnych uwzględniając wiek osób biernych zawodowo i ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w danym roku.

Analizując strukturę bezrobotnych według wieku w roku 2009 zaobserwować można, że w porównaniu do roku wcześniejszego wzrosła liczba bezrobotnych w każdej kategorii wiekowej. W ciągu 2009 roku w kategorii wiekowej 18 – 24 lata przybyło 668 bezrobotnych, a o 616 wzrosła liczba osób pozostających bez pracy w wieku 25 – 34 lata. Mimo wzrostu w liczbach bezwzględnych, nieznacznie uległ zmniejszeniu procentowy udział w grupach wiekowych: 35 – 59 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na 31 grudnia 2008 roku stanowili oni 49,22% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2009 - 44,54%.

W latach 2005 – 2009 w powiecie wadowickim nastąpił ogólny spadek liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i niższym, średnim ogólnokształcącym oraz policealnym i średnim zawodowym. Liczba bezrobotnych mieszkańców gminy z wykształceniem wyższym od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

Strukturę osób bezrobotnych w powiecie wg wykształcenia przedstawia Wykres 8 i Tabela 4.

Wykres 8. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według wykształcenia.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Tabela 4. Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2005 – 2009 – stan na dzień 31 grudnia.

Wykształcenie	gimnazjalne i niższe		zasadnicze zawodowe		średnie ogólnokształcące		policealne i średnie zawodowe		wyższe		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2005	2348	26,48	3575	40,32	613	6,92	1981	22,34	349	3,94	8866	100,0
2006	2113	28,40	2755	37,02	584	7,85	1666	22,39	323	4,34	7441	100,0
2007	1486	29,02	1748	34,14	516	10,08	1071	20,92	299	5,84	5120	100,0
2008	1254	26,74	1603	34,19	489	10,43	1025	21,86	318	6,78	4689	100,0
2009	1506	22,60	2363	35,46	736	11,04	1600	24,01	459	6,89	6664	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Przedstawiona struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według wykształcenia ukazuje, że najwięcej osób pozostających bez pracy jest w grupie z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym. Najmniej liczna w zasobach Urzędu pozostaje grupa osób z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym. Mała liczba osób bezrobotnych w ostatniej grupie jest wynikiem podejmowania przez dużą część absolwentów średnich szkół ogólnokształcących studiów wyższych w trybie dziennym.

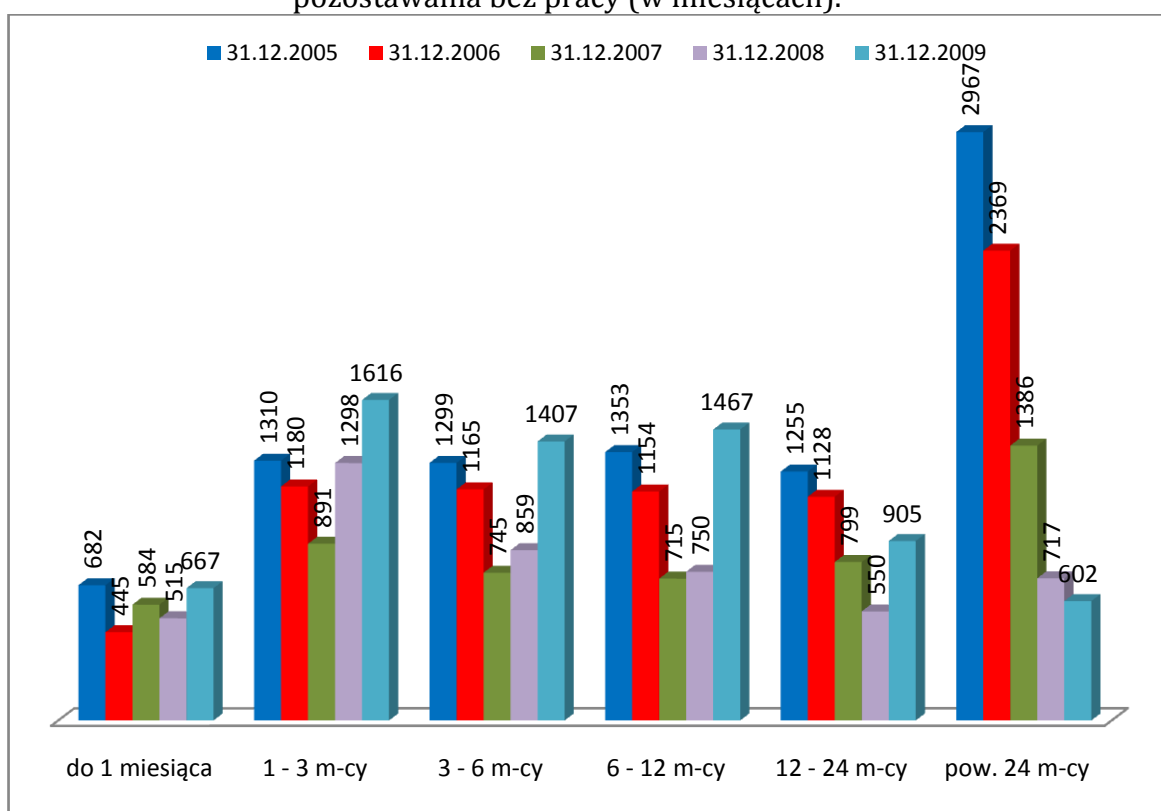
Na przestrzeni ostatnich czterech lat ogólna liczba bezrobotnych w powiecie spadła o ponad 2 tys. osób. Największy spadek nastąpił wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Na koniec grudnia 2005 roku osoby z wykształceniem zawodowym stanowiły 40,32% ogółu bezrobotnych w powiecie wadowickim, a na koniec roku 2009 – 35,46%. Na powyższą sytuację wpływ miało wiele czynników, m.in.: wzrost zapotrzebowania rynku pracy na fachowców z wykształceniem zawodowym, a także intensywne działania aktywizacyjne prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach, skierowane na pomoc osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Omawiając strukturę osób bezrobotnych należy zwrócić szczególną uwagę na element czasu pozostawiania w rejestrze bezrobotnych. Im dłużej osoby pozostają bierne zawodowo, tym trudniej jest je zaktywizować i zmotywować do działania.

Porównując okresy pozostawania bez pracy w powiecie wadowickim na przestrzeni ostatnich trzech lat, zauważyć można znaczny spadek liczby osób pozostających bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy. Na koniec lat 2005, 2006 i 2007 była to najliczniejsza grupa bezrobotnych, natomiast na dzień 31 grudnia 2008 roku liczniej reprezentowane w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach były osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy.

Wykres 9 i Tabela 5 obrazują podział osób bezrobotnych w powiecie wg czasu pozostawania bez pracy.

Wykres 9. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach).



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Tabela 5. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2006 – 2008 – stan na dzień 31 grudnia.

Czas bez pracy	do 1 miesiąca		od 1 do 3 miesięcy		od 3 do 6 miesięcy		od 6 do 12 miesięcy		od 12 do 24 miesięcy		powyżej 24 miesięcy		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2005	682	7,69	1310	14,78	1299	14,65	1353	15,26	1255	14,16	2967	33,46	8866	100,0
2006	445	5,98	1180	15,86	1165	15,65	1154	15,51	1128	15,16	2369	31,84	7441	100,0
2007	584	11,41	891	17,40	745	14,55	715	13,96	799	15,61	1386	27,07	5120	100,0
2008	515	10,98	1298	27,68	859	18,32	750	16,00	550	11,73	717	15,29	4689	100,0

2009	667	10,01	1616	24,25	1407	21,11	1467	22,01	905	13,58	602	9,03	6664	100,0
-------------	-----	-------	------	-------	------	-------	------	-------	-----	-------	-----	------	------	-------

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak pokazuje tabela 5, ostatnie dwa lata to przede wszystkim duży spadek liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach od ponad 24 miesięcy. Na koniec roku 2009 liczba osób w tej grupie wyniosła 602, co stanowiło 9,03% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 15,29% ogółu bezrobotnych. W analogicznym okresie nastąpił wzrost procentowego udziału osób, które w ewidencji PUP pozostają od 3 do 12 miesięcy. Na koniec roku 2009 w powiecie wadowickim osób tych było 2874, co stanowiło 43,13% wszystkich bezrobotnych w powiecie, a na dzień 31 grudnia 2008 roku bezrobotni pozostający w ewidencji od 3 do 12 miesięcy stanowili 34,32% ogółu bezrobotnych.

Aby dokładniej poznać strukturę osób bezrobotnych w powiecie wadowickim, należy zwrócić uwagę na liczbę osób pozostających bez pracy według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku, wykształcenia i stażu pracy.

Jak pokazuje poniższa tabela na dzień 31 grudnia 2009 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w wieku 18 – 24 lata, pozostający bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy (494 osoby) oraz w kategorii wiekowej 25 – 34 lata, pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy (432 osoby). Najmniej liczną grupę stanowili bezrobotni kategorii wiekowej 60-64 lata, pozostający bez pracy do 1 miesiąca.

Tabela 6. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2009 roku.

		Czas pozostawania bez pracy					
		do 1 miesiąca	od 1 do 3 miesięcy	od 3 do 6 miesięcy	od 6 do 12 miesięcy	od 12 do 24 miesięcy	powyżej 24 miesięcy
wiek (w latach)	18 – 24	207	566	494	375	172	32
	25 – 34	184	432	379	412	258	109
	35 – 44	135	249	242	286	147	145
	45 – 54	113	279	215	298	231	187
	55 – 59	26	78	66	85	82	104
	60 – 64	2	12	11	11	15	25

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Według danych zawartych w Tabeli 7, na dzień 31 grudnia roku 2009 w ewidencji PUP w Wadowicach tylko 20 osób z wykształceniem wyższym pozostawało bez pracy powyżej 24 miesięcy. Najliczniejszą grupę osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowych reprezentowali bezrobotni pozostający bez pracy od 3 do 6 miesięcy.

W pozostałych kategoriach osób ze względu na poziom wykształcenia najliczniejsza grupa bezrobotnych pozostawała bez pracy od 1 do 3 miesięcy.

Tabela 7. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2009.

		Czas pozostawania bez pracy					
		do 1 miesiąca	od 1 do 3 miesięcy	od 3 do 6 miesięcy	od 6 do 12 miesięcy	od 12 do 24 miesięcy	powyżej 24 miesięcy
Wykształcenie	wyższe	49	149	110	79	52	20
	policealne i średnie zawodowe	133	393	395	368	206	105
	średnie ogólnokształcące	73	208	173	168	80	34
	zasadnicze zawodowe	257	528	488	537	330	223
	gimnazjalne i niższe	155	338	241	315	237	220

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

3. DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI NA POWIATOWYM RYNKU PRACY

Określenie zapotrzebowania na zawody i umiejętności na lokalnym rynku pracy jest niezbędną procedurą zmierzającą do właściwego „dopasowania” oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy. Podjęte działania w ramach diagnozowania potrzeb zgłaszanych przez pracodawców oraz poznania preferencji osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, przeprowadzone zostały w oparciu o metody, narzędzia i procedury diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy opracowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Właściwa identyfikacja podstawowych obszarów spójności między zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców, a potrzebami zgłaszanymi przez osoby uprawnione, umożliwi zmniejszenie niedopasowania strukturalnego występującego na lokalnym rynku pracy. Pozwala poznać bariery jakie napotykają osoby bezrobotne w procesie poszukiwania pracy oraz poznać problemy pracodawców, z którymi spotykają się, w procesie rekrutacji nowych pracowników.

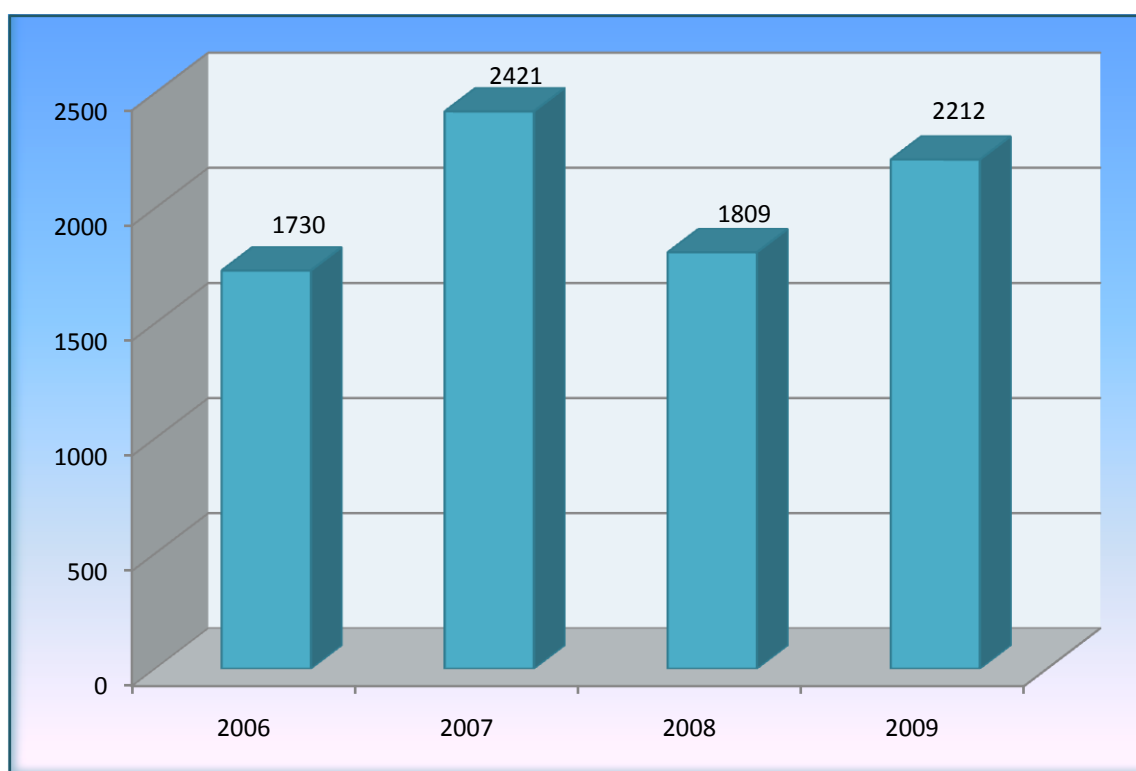
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA

Analiza ofert pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach w okresie od 1 stycznia 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku przyjął od pracodawców 2212 zgłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy.

Porównując wpływ ofert pracy w roku 2008, zaobserwować możemy ponownie wzrost liczby ofert pracy. Wahania w liczbie ofert pracy wpływających do urzędu w okresie ostatnich czterech lat przedstawiono na Wykresie 10.

Wykr10. Oferty pracy zgłoszone w latach 2006 – 2009.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największy udział ofert pracy w ogólnej liczbie zgłoszonych ofert mają następujące stanowiska:

- „914103” – Robotnik gospodarczy – 11,35 %
- „419101” – Pracownik biurowy – 9,66 %
- „522107” – Sprzedawca – 9,45 %
- „343101” – Pracownik administracyjny – 3,57 %

- „913207” – Sprzątaczką – 3,17 %
- „742207” – Stolarz meblowy – 2,53 %
- „931301” – Robotnik budowlany – 2,44 %
- „721202” – Spawacz ręczny gazowy – 2,35 %
- „743304” – Krawiec – 2,31 %
- „341503” – Przedstawiciel handlowy – 1,90 %

Ponadto pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- pracowników gastronomii – pomoc kuchenna, kucharz, kelner,
- pracowników budowy – murarz, brukarz, technolog robót wykończeniowych, malarz budowlany, tynkarz, zbrojarz,
- kierowców samochodów ciężarowych, kierowców autobusów,
- stolarzy,
- handlowców, specjalistów do spraw marketingu i handlu
- magazynierów,
- opiekunki,
- pokojowe,
- kosmetyczki, fryzjerzy,
- księgowych.

Poniższa tabela przedstawia dane o ofertach pracy, a tym samym preferowanych przez pracodawców zawodach, w których powinni podejmować kształcenie osoby poszukujące zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Tabela 8. Oferty pracy zgłoszone w roku 2009 - według zawodów

L.P.	Kod Zawodu	Nazwa Zawodu	OFERTY PRACY		
			Zgłoszone I półrocze 2009	Zgłoszone II półrocze 2009	OGÓŁEM
1	"914103"	Robotnik gospodarczy	201	50	251

2	"419101"	Pracownik biurowy [Zawód szkolny: Technik prac biurowych]	146	83	229
3	"522107"	Sprzedawca	145	64	209
4	"343101"	Pracownik administracyjny [zawód szkolny: Technik administracji]	45	34	79
5	"913207"	Sprzątaczką	33	37	70
6	"742207"	Stolarz meblowy	31	25	56
7	"931301"	Robotnik budowlany	28	26	54
8	"721202"	Spawacz ręczny gazowy	26	26	52
9	"743304"	Krawiec	26	25	51
10	"341503"	Przedstawiciel handlowy [przedstawiciel regionalny]	17	25	42
11	"744301"	Cholewkarz	12	25	37
12	"913204"	Pomoc kuchenna	16	20	36
13	"712102"	Murarz	10	20	30
14	"742204"	Stolarz	12	17	29
15	"712401"	Brukarz	13	14	27
16	"743604"	Szwaczka	8	16	24
17	"832302"	Kierowca samochodu ciężarowego	11	13	24
18	"931203"	Robotnik drogowy	18	5	23
19	"233201"	Nauczyciel przedszkola	9	13	22
20	"512201"	Kucharz	12	9	21
21	"723106"	Mechanik pojazdów samochodowych	11	10	21
22	"713901"	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	7	13	20
23	"413103"	Magazynier	9	9	18
24	"513102"	Opiekunka dziecięca	3	15	18
25	"512302"	Kelner	7	10	17

26	"514102"	Fryzjer [zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich]	11	6	17
27	"346102"	Opiekun w domu pomocy społecznej	9	7	16
28	"714101"	Malarz budowlany	8	8	16
29	"241912"	Specjalista do spraw marketingu i handlu [sprzedaży]	2	13	15
30	"712301"	Cieśla	1	14	15
31	"714202"	Lakiernik wyrobów drzewnych	9	6	15
32	"722204"	Ślusarz	1	14	15
33	"832101"	Kierowca samochodu osobowego	6	8	14
34	"341501"	Handlowiec [zawód szkolny: Technik handlowiec]	5	7	12
35	"514103"	Kosmetyczka [zawód szkolny: Technik usług kosmetycznych]	4	8	12
36	"343201"	Księgowy [samodzielny]	7	4	11
37	"712204"	Zbrojarz	0	11	11
38	"713302"	Tynkarz	6	5	11
39	"741203"	Piekarz	4	7	11
40	"913203"	Pokojowa [w hotelu]	8	3	11
41	"932103"	Pakowacz	3	8	11
42	"311801"	Grafik komputerowy	4	6	10
43	"341102"	Doradca inwestycyjny	0	10	10
44	"341201"	Agent ubezpieczeniowy	5	5	10
45	"832201"	Kierowca autobusu	10	0	10
46	"915202"	Dozorca	10	0	10
47	"347601"	Animador kultury	5	4	9
48	"712302"	Stolarz budowlany	2	7	9
49	"724103"	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	7	2	9

50	"743501"	Krojczy	6	2	8
51	"932104"	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	2	6	8
52	"223903"	Fizjoterapeuta	5	2	7
53	"522108"	Sprzedawca w stacji paliw	3	4	7
54	"742290"	Pozostali stolarze i pokrewni	0	7	7
55	"744304"	Obuwnik przemysłowy	6	1	7
56	"828190"	Pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	3	4	7
57	"411101"	Sekretarka	5	1	6
58	"422201"	Recepcjonista	3	3	6
59	"515902"	Pracownik ochrony mienia i osób [zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia]	1	5	6
60	"724201"	Elektromonter [elektryk] zakładowy	1	5	6
61	"724301"	Elektromonter instalacji elektrycznych	5	1	6
62	"741201"	Cukiernik	5	1	6
63	"743702"	Tapicer	2	4	6
64	"915204"	Portier	5	1	6
65	"232117"	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	5	0	5
66	"235908"	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	1	4	5
67	"712903"	Monter konstrukcji budowlanych	4	1	5
68	"414102"	Ekspedient pocztowy	5	0	5
69	"713101"	Dekarz	0	5	5
70	"713501"	Monter/składacz okien	3	2	5
71	"741103"	Rozbieracz-wykrawacz	3	2	5
72	"825302"	Operator maszyn do produkcji opakowań	5	0	5

		z papieru i tektury			
73	"915105"	Goniec	3	2	5
74	"932111"	Pomoc krawiecka	0	5	5
75	"232111"	Nauczyciel muzyki	0	4	4
76	"312102"	Technik informatyk	1	3	4
77	"513301"	Opiekunka domowa	3	1	4
78	"713604"	Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych	2	2	4
79	"722304"	Tokarz	0	4	4
80	"744302"	Obuwnik miarowy	2	2	4
81	"811102"	Operator koparek i zwałowarek	2	2	4
82	"821190"	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali	4	0	4
83	"832301"	Kierowca ciągnika siodłowego	2	2	4
84	"915206"	Woźny	1	3	4
85	"932113"	Pomocnik mleczarski	4	0	4
86	"932190"	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	4	0	4
87	"131301"	Kierownik małego przedsiębiorstwa w budownictwie	3	0	3
88	"214503"	Inżynier mechanik – maszyny i urządzenia przemysłowe	0	3	3
89	"232108"	Nauczyciel języka obcego	0	3	3
90	"232119"	Nauczyciel przedsiębiorczości	2	1	3
91	"241302"	Doradca personalny	0	3	3
92	"241307"	Specjalista do spraw kadr	1	2	3
93	"247902"	Specjalista do spraw integracji europejskiej	3	0	3
94	"311302"	Technik elektryk	2	1	3

95	"331105"	Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu	3	0	3
96	"341901"	Asystent bankowości	0	3	3
97	"343102"	Sekretarka medyczna	2	1	3
98	"344203"	Urzędnik podatkowy	0	3	3
99	"346104"	Pracownik socjalny	1	2	3
100	"348202"	Bibliotekarz	3	0	3
101	"421301"	Asystent usług pocztowych	3	0	3
102	"421490"	Pozostali inkasenci i poborcy	0	3	3
103	"512202"	Kucharz małej gastronomii	1	2	3
104	"713201"	Glazurnik	1	2	3
105	"713990"	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej nie sklasyfikowani	0	3	3
106	"714290"	Pozostali lakiernicy	3	0	3
107	"721403"	Monter konstrukcji stalowych	1	2	3
108	"723304"	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	1	2	3
109	"724102"	Elektromechanik pojazdów samochodowych	2	1	3
110	"814190"	Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	3	0	3
111	"825103"	Maszynista maszyn typograficznych	0	3	3
112	"827490"	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów piekarniczych i cukierniczych oraz koncentratów spożywczych	3	0	3
113	"913202"	Palacz pieców zwykłych	3	0	3
114	"921103"	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	2	1	3
115	"122301"	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w	0	2	2

		budownictwie			
116	"123901"	Kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej gdzie indziej niesklasyfikowany	1	1	2
117	"221102"	Biolog	0	2	2
118	"232105"	Nauczyciel geografii	1	1	2
119	"232190"	Pozostali nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	1	1	2
120	"235906"	Nauczyciel w placówkach pozaszkolnych	2	0	2
121	"241203"	Specjalista bankowości	2	0	2
122	"241401"	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	2	0	2
123	"241914"	Specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu	2	0	2
124	"241917"	Specjalista do spraw reklamy	0	2	2
125	"241990"	Pozostali specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	1	1	2
126	"244401"	Psycholog	2	0	2
127	"311101"	Laborant chemiczny	2	0	2
128	"315206"	Kontroler jakości wyrobów - artykuły przemysłowe	1	1	2
129	"322404"	Terapeuta zajęciowy	0	2	2
130	"322490"	Pozostali fizjoterapeuci i pokrewni	1	1	2
131	"322601"	Technik farmaceutyczny	1	1	2
132	"341190"	Pozostali dealerzy i maklerzy aktywów finansowych i pokrewni	0	2	2
133	"341404"	Organizator usług hotelarskich [zawód szkolny: Technik hotelarstwą]	0	2	2
134	"341990"	Pozostali pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	1	2
135	"347101"	Florysta	2	0	2

136	"347503"	Instruktor odnowy biologicznej	2	0	2
137	"413190"	Pozostali magazynierzy i pokrewni	1	1	2
138	"419104"	Pracownik kancelaryjny	0	2	2
139	"422103"	Pracownik biura podróży	2	0	2
140	"515908"	Strażnik miejski	2	0	2
141	"522190"	Pozostali sprzedawcy i demonstratorzy	1	1	2
142	"712390"	Pozostali cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	0	2	2
143	"712901"	Konserwator budynków	2	0	2
144	"713506"	Szklarz	0	2	2
145	"721303"	Blacharz samochodowy	0	2	2
146	"722205"	Ślusarz galanterii metalowej	2	0	2
147	"722206"	Ślusarz narzędziowy	1	1	2
148	"723105"	Mechanik samochodów osobowych	1	1	2
149	"723306"	Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych	1	1	2
150	"743703"	Tapicer meblowy	0	2	2
151	"832390"	Pozostali kierowcy samochodów ciężarowych	1	1	2
152	"913205"	Pomoc laboratoryjna	2	0	2
153	"913302"	Pracznica	2	0	2
154	"123301"	Kierownik działu marketingu i sprzedaży	0	1	1
155	"213201"	Programista	0	1	1
156	"213901"	Administrator sieci informatycznej	0	1	1
157	"214807"	Inżynier geodeta - kataster i gospodarka nieruchomościami	0	1	1
158	"214906"	Specjalista kontroli jakości	0	1	1
159	"214914"	Inżynier technologii drewna	1	0	1

160	"214990"	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0	1
161	"221201"	Biotechnolog	0	1	1
162	"222105"	Inżynier rolnictwa	1	0	1
163	"222107"	Inżynier zootechniki	1	0	1
164	"223904"	Logopeda	0	1	1
165	"223912"	Kosmetolog	0	1	1
166	"232104"	Nauczyciel fizyki i astronomii	1	0	1
167	"232106"	Nauczyciel historii	0	1	1
168	"232109"	Nauczyciel języka polskiego	0	1	1
169	"232110"	Nauczyciel matematyki	0	1	1
170	"232114"	Nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych	1	0	1
171	"233190"	Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	0	1	1
172	"234101"	Nauczyciel głuchych i niedosłyszących (surdopedagog)	0	1	1
173	"235901"	Nauczyciel bibliotekarz	0	1	1
174	"235907"	Pedagog szkolny	0	1	1
175	"241390"	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0	1	1
176	"241915"	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	1	0	1
177	"241916"	Specjalista do spraw public relations	1	0	1
178	"241922"	Specjalista do spraw projektów/programów unijnych	0	1	1
179	"243101"	Archiwista	0	1	1
180	"243102"	Muzealnik	1	0	1
181	"244505"	Wychowawca w jednostkach penitencjarnych	0	1	1

182	"311201"	Kosztorysant budowlany	0	1	1
183	"311401"	Technik elektronik	1	0	1
184	"311502"	Technik mechanik	1	0	1
185	"311913"	Technik technologii odzieży	0	1	1
186	"312290"	Pozostali operatorzy sprzętu komputerowego i pokrewni	1	0	1
187	"315101"	Inspektor budowlany	1	0	1
188	"315201"	Diagnosta samochodowy	1	0	1
189	"321101"	Technik analityki medycznej	0	1	1
190	"321401"	Dietetyk	1	0	1
191	"322401"	Masażysta [zawód szkolny: Technik masażysta]	1	0	1
192	"322502"	Laborant weterynaryjny	1	0	1
193	"322704"	Technik elektroradiolog	1	0	1
194	"331104"	Instruktor tańca	0	1	1
195	"341401"	Organizator obsługi turystycznej [zawód szkolny: Technik obsługi turystycznej]	0	1	1
196	"341504"	Telemarketer	0	1	1
197	"342201"	Agent celny	0	1	1
198	"342204"	Spedytor [zawód szkolny: Technik spedytor]	0	1	1
199	"342205"	Technik logistyk	0	1	1
200	"344290"	Pozostali urzędnicy do spraw podatków	0	1	1
201	"346103"	Opiekunka środowiskowa	1	0	1
202	"347103"	Projektant mody	1	0	1
203	"411301"	Operator wprowadzania danych	1	0	1
204	"413201"	Planista produkcyjny	1	0	1
205	"413301"	Dyspozytor transportu samochodowego	1	0	1

206	"421102"	Kasjer handlowy	0	1	1
207	"421201"	Kasjer bankowy	0	1	1
208	"512301"	Bufetowy [barman]	1	0	1
209	"512390"	Pozostali kelnerzy i pokrewni	0	1	1
210	"514108"	Wizażystka	1	0	1
211	"514201"	Hostessa	0	1	1
212	"515990"	Pozostali pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	0	1	1
213	"612910"	Opiekun zwierząt domowych	0	1	1
214	"621106"	Ogrodnik - uprawy pod osłonami	1	0	1
215	"621201"	Ogrodnik terenów zieleni	1	0	1
216	"631101"	Drwal	0	1	1
217	"711301"	Kamieniarz	0	1	1
218	"712590"	Pozostali robotnicy budownictwa wodnego i pokrewni	0	1	1
219	"713203"	Posadzkarz	0	1	1
220	"713703"	Monter sieci gazowych	0	1	1
221	"714103"	Malarz - tapeciarz	1	0	1
222	"722290"	Pozostali ślusarze i pokrewni	0	1	1
223	"722301"	Frezer	0	1	1
224	"722303"	Szlifierz metali	1	0	1
225	"723102"	Mechanik ciągników	1	0	1
226	"723302"	Mechanik maszyn i urządzeń do obróbki metali	1	0	1
227	"723307"	Mechanik silników spalinowych	1	0	1
228	"724104"	Elektromechanik urządzeń chłodniczych	0	1	1
229	"724105"	Elektromechanik urządzeń sterowania ruchem kolejowym	0	1	1

230	"724190"	Pozostali elektromechanicy	1	0	1
231	"724203"	Elektromonter maszyn elektrycznych	0	1	1
232	"725113"	Instalator systemów alarmowych	0	1	1
233	"734502"	Introligator poligraficzny	0	1	1
234	"741190"	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	0	1	1
235	"742190"	Pozostali robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	0	1	1
236	"744305"	Szewc naprawiacz	1	0	1
237	"814104"	Operator sklejek płyt stolarskich	1	0	1
238	"814105"	Operator skrawarek drewna	0	1	1
239	"814108"	Operator urządzeń do końcowej obróbki płyt	0	1	1
240	"814205"	Operator urządzeń do ścierania drewna	0	1	1
241	"814302"	Operator maszyny papierniczej	1	0	1
242	"815101"	Operator urządzeń granulujących	1	0	1
243	"816205"	Palacz kotłów c.o. wodnych rusztowych	1	0	1
244	"816206"	Palacz kotłów parowych	0	1	1
245	"823102"	Operator urządzeń do wulkanizacji	1	0	1
246	"823104"	Wulkanizator	0	1	1
247	"828205"	Monter osprzętu elektrotechnicznego	0	1	1
248	"828502"	Monter wyrobów z drewna	0	1	1
249	"829190"	Pozostali operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0	1
250	"833104"	Kierowca ciągnika rolniczego	1	0	1
251	"833401"	Kierowca operator wózków jezdniowych	1	0	1
252	"911102"	Sprzedawca uliczny żywności	1	0	1
253	"913290"	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	1	0	1

254	"913390"	Pozostałe praczki ręczne i prasowacze	1	0	1
255	"915290"	Pozostali portierzy, woźni i pokrewni	0	1	1
256	"933104"	Robotnik magazynowy	1	0	1
RAZEM			1220	992	2212

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Dokonując analizy danych o najbardziej poszukiwanych przez pracodawców zawodach ważnym jest zidentyfikowanie kwalifikacji i umiejętności jakie powinni posiadać potencjalni pracownicy. W związku z tym skierowano się do pośredników pracy celem uzyskania informacji na temat oczekiwań pracodawców względem przyszłych pracowników. Wśród zawodów generujących najwięcej ofert pracy pracodawcy bardzo często wymagali dodatkowych kwalifikacji i umiejętności.

W przypadku ofert na stanowiska umysłowe pracodawcy wymagają przede wszystkim wykształcenia min. średniego, umiejętności pracy w zespole, umiejętności negocjacji i budowania przyjaznych relacji z klientami, samodzielności w organizowaniu pracy i zorientowania na wyniki, wysokiej kultury osobistej, obsługi komputera (przede wszystkim znajomości pakietu Office, środowiska internetowego oraz umiejętności obsługi poczty elektronicznej), umiejętności obsługi urządzeń biurowych oraz niejednokrotnie znajomości języków obcych (przoduje język angielski w stopniu biegłym).

W przypadku ofert na stanowisko sprzedawca niewątpliwym atutem dla potencjalnych kandydatów jest wiedza na temat obsługi kasy fiskalnej z elementami komputera oraz cechy natury osobowościowej, tj. pozytywne podejście do klienta, umiejętność radzenia sobie w pracy z ludźmi, komunikatywność. Warto zauważyć, iż większość ofert na stanowisko sprzedawca oferują pracodawcy działający w branży spożywczej. Dodatkowym warunkiem jest tutaj posiadanie aktualnych badań sanitarno-epidemiologicznych.

Generalnie obecny rynek i postęp techniczny wymuszają na kandydatach do pracy przynajmniej podstawowej wiedzy z zakresu obsługi komputera. Szkolenie to powinno być skierowane głównie do osób powyżej 40 roku życia, niejednokrotnie mających na koncie długoletnie doświadczenie na jednym stanowisku, którym brakuje „obycia” z komputerem.

W przypadku ofert na stanowiska pracy fizycznej związane z branżą budowlaną najczęściej poszukiwani są pracownicy specjalizujący się w pracach związanych z wykańczaniem wnętrz tj. montażem elementów gipsowo-kartonowych, płytkarstwem, glazurnictwem oraz montażem elewacji zewnętrznej. Wykształcenie nie jest tutaj przodującym wymogiem. Istotnym elementem jest posiadanie doświadczenia. Jednak w przypadku braku specjalistów pracodawcy gotowi są również zatrudnić osoby ze „świeżymi” kwalifikacjami, gdyż są to osoby bez złych przyzwyczajzeń. Pracodawcy wymagają, aby potencjalni kandydaci byli osobami obowiązkowymi bez nałogów.

Podobne wymagania osobowościowe dyktują pracodawcy na stanowisko spawacz. Oprócz aktualnych uprawnień do spawania metodą m.in. MIG, MAG, TIG, pracodawcy gotowi są zatrudniać osoby wolne od nałogów. Istotnym wymaganiem, które często pojawia się w zgłaszanych ofertach pracy dla mężczyzn jest posiadanie prawa jazdy kat. B.

Pracodawcy z branży odzieżowej chcący zatrudnić osobę na stanowisko krawiec, szwaczka wymagają przede wszystkim obsługi przemysłowych maszyn szwalniczych (typu Overlock, Stebnówka). Wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w tut. Urzędzie jest wiele osób posiadających wykształcenie w kierunku krawieckim oraz grupa osób, która amatorsko wykonuje ten zawód dla swoich prywatnych potrzeb, jednak osoby te nie posiadają umiejętności pracy na maszynach przemysłowych. Należałoby umożliwić im zdobycie takich kwalifikacji, aby miały większą szansę na podjęcie pracy w zakładach krawieckich. Pracodawcy zgłaszając oferty na w/w stanowiska niekoniecznie wymagają wykształcenia kierunkowego.

W przypadku ofert na stanowisko magazyniera ważne jest posiadanie kwalifikacji w zakresie obsługi wózków jezdniowych. Spora liczba osób bezrobotnych posiada uprawnienia do obsługi wózków jezdniowych, jednak są to uprawnienia wewnątrzzakładowe, które umożliwiają pracę tylko w danym zakładzie. Osoby takie potrzebują odnowienia tych uprawnień.

Analizując potrzeby bezrobotnych, z którymi pośrednicy pracy mają niewątpliwie największy kontakt, obserwuje się zainteresowanie w kierunku rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Osoby planujące założyć własną firmę często deklarują chęć uczestnictwa w szkoleniu na temat zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Istotnym sygnałem docierającym z zewnątrz na temat potrzeb szkoleniowych wśród bezrobotnych jest również uzyskanie uprawnień do przewozu rzeczy, których posiadanie zwiększy szansę na podjęcie pracy osobom z prawem jazdy kat. C lub kat. C+E. W ofertach dotychczas zgłaszanych w PUP jednym z wymagań na w/w stanowisku było posiadanie aktualnych badań psychotechnicznych.

Ponadto osoby bezrobotne zainteresowane są nabyciem umiejętności w zakresie obsługi programów Adobe Photoshop, Illustrator, Adobe Flash, Catia i AutoCAD, które są wymagane na stanowisku grafika komputerowego.

Z informacji zaczerpniętych z portalu egospodarka.pl wynika że, w kryzysowych czasach wielu przedsiębiorców, bardziej niż kiedykolwiek, decyduje się na wzmacnianie działów sprzedaży i poszukiwanie specjalistów, którzy nie tylko pomogą im utrzymać relacje z obecnymi klientami, ale także zdobędą nowych. Potwierdzają to dane Pracuj.pl: w minionym roku firmy skierowały do handlowców ponad 77 tys. ofert, co stanowiło niemal połowę wszystkich zamieszczonych w tym serwisie. Również dane styczniowe dobrze rokują dla osób szukających pracy w sprzedaży.

Pracuj.pl podaje, iż analiza ogłoszeń zamieszczonych w styczniu 2010 roku pokazuje, że zapotrzebowanie na specjalistów handlu i sprzedaży utrzymuje się na wysokim poziomie. W styczniu w Pracuj.pl opublikowano ponad 8500 takich ofert, co oznacza, że niemal co drugie ogłoszenie rekrutowało kandydatów do działu handlowego. Liczba ogłoszeń dla tej grupy pracowników w styczniu 2010 wzrosła niemal o 40% w stosunku do grudnia 2009 i była wyższa o 8,5% w porównaniu do października 2009, rekordowego pod względem liczby ofert dla handlowców w minionym roku.

W badaniu popytu na specjalistów od handlu i sprzedaży w styczniu br. województwo małopolskie zamyka pierwszą piątkę z 633 ofertami pracy.

Zdecydowana większość firm poszukujących specjalistów do spraw sprzedaży (46%) pochodziła z branży handel i sprzedaż. Jednak niemal co piąta oferta dotyczyła firmy z branży bankowość, finanse i ubezpieczenia. Na kolejnych pozycjach znalazły się branże: przemysł lekki, budownictwo i nieruchomości oraz firmy z sektora telekomunikacji i zaawansowanych technologii.

Pracuj.pl podaje, iż pierwsze miejsce, na liście dziesięciu najczęściej poszukiwanych przez pracodawców stanowisk handlowych, zajmuje przedstawiciel handlowy. Wśród najbardziej poszukiwanych specjalistów jest też inżynier sprzedaży. To stanowisko,

które pojawiło się na rynku niedawno. Osoby, które chcą na nim pracować, oprócz umiejętności charakterystycznych dla handlowców powinny wykazać się odpowiednią wiedzą techniczną.

Pracownikom działów handlowych rzadko stawiane są wymagania związane z konkretnym poziomem czy kierunkiem wykształcenia, a znajomość języka obcego jest traktowana jako dodatkowy atut.

Jak wynika z analizy ofert pracy zamieszczonych w serwisie Pracuj.pl, dla pracodawców zdecydowanie większe znaczenie ma wcześniejsze doświadczenie zawodowe kandydata w danej dziedzinie. Ponadto pracodawcy poszukujący osób specjalizujących się w sprzedaży wymagają: znajomości rynku danej branży lub regionu, sprawnej obsługi komputera oraz prawa jazdy. Często wśród wymagań znajdują się też tzw. umiejętności miękkie tj.: odporność na stres, umiejętność pracy w zespole, dobra organizacja czasu pracy, samodzielność czy kreatywność ²⁶.

Pracuj.pl podaje, że ostatni rok dotkliwie odbił się na sytuacji w większości branż, choć były i takie, które oparły się kryzysowi. Najczęściej zatrudniały: handel i sprzedaż, finanse i bankowość oraz budownictwo i nieruchomości – łącznie aż 60% ofert pracy opublikowanych w ciągu całego roku pochodziło z tych 3 branż. Dla większości sektorów najlepszy okazał się IV kwartał.

Branża handel i sprzedaż utrzymała w 2009 roku niezmiennie miejsce lidera pod względem prowadzonych rekrutacji. Łącznie pochodziła z tej branży 1/3 publikowanych ofert pracy. Od I kwartału 2009 procentowy udział ofert w ogólnej liczbie rósł, nieznaczny spadek odnotowano jedynie w ostatnim kwartale. Z raportu wynika także, iż najczęściej rekrutująca branża w zeszłym roku, budownictwo i nieruchomości, charakteryzowała się w minionym roku dużą stabilnością zatrudnienia. Udział w całkowitej liczbie prowadzonych rekrutacji oscylował w granicy 11-12% w kolejnych kwartałach i nie ulegał większym wahaniom.

Na brak ofert nie mogły narzekać również osoby szukające pracy w dziale technologicznym, IT oraz finansowym. Do każdej z tych grup skierowanych było 14-15% ofert pracy. Na przestrzeni całego roku wzmocniła się pozycja tego ostatniego –

²⁶ „Handlowcy wciąż rozchwytywani” – opracowanie serwisu egospodarka.pl

w pierwszym półroczu działy finansowe zajmowały 5. miejsce zestawienia, w drugim półroczu – już 3²⁷.

Tabela 9. Oferty pracy opublikowane na portalu Pracuj.pl w 2009 roku według działów w firmach

Oferty pracy w 2009 roku według działów w firmach

DZIAŁY W FIRMACH	LICZBA OFERT W 2009	% OFERT W 2009
dział handlowy	77 168	47,85%
dział obsługi klienta, call center	32 201	19,97%
dział technologiczny	24 356	15,10%
dział finansowy	23 956	14,85%
dział IT	23 713	14,70%
dział marketingu, PR, reklamy	7 932	4,92%
dział księgowości	7 327	4,54%
dział logistyki, spedycji, transportu	7 289	4,52%
dział produkcji	5 262	3,26%
dział personalny	3 625	2,25%
dział prawny	1 829	1,13%
dział kontroli jakości	1 463	0,91%
dział tłumaczeń	442	0,27%

Źródło: Raport Pracuj.pl „Rynek pracy specjalistów w 2009 r.”.

Badanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności wśród lokalnych pracodawców

W celu poznania potrzeb zatrudnieniowych i zdiagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy powiatu wadowickiego w styczniu 2010 roku przeprowadzono badania ankietowe wśród 211 lokalnych pracodawców. Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach opracował ankietę, w której zawarto 16 pytań (wzór ankiety stanowi Załącznik nr 1).

W realizację procesu badawczego zaangażowani zostali pracownicy Urzędu, którzy kontaktowali się telefonicznie oraz osobiście z właścicielami lub przedstawicielami

²⁷ „Rynek pracy specjalistów w 2009 r.” opracowanie serwisu egospodarka.pl

objętych badaniem przedsiębiorstw. Ankieta zawierała pytania zamknięte, półotwarte i otwarte. Składała się z następujących części:

1. Metryczka – punkty od 1 do 2.
2. Potrzeby zatrudnieniowe badanych podmiotów – pytania od 3 do 7.
3. Skłonność badanych podmiotów do współpracy z urzędem w ramach planowanego zatrudnienia – pytania od 8 do 10.
4. Ocena lokalnego rynku pracy przez pracodawców – pytanie 11.
5. Planowana redukcja zatrudnienia w firmie – pytania od 12 do 14.
6. Zagadnienia dotyczące procesu rekrutacji w badanych podmiotach – pytania od 15 do 16.

W badanej populacji znajdują się podmioty gospodarcze zatrudniające co najmniej jednego pracownika oraz 11-tu przedsiębiorców, u których wskaźnik zatrudnienia wynosi „0”, jednakże w najbliższych 12 miesiącach przewidują rozwój firmy, w ramach którego planują pozyskać dodatkowych pracowników.

Doboru próby do ankietyzacji dokonano metodą doboru celowego – z uwzględnieniem specyfiki lokalnego rynku pracy. Grupę badawczą dobrano spośród pracodawców współpracujących z Urzędem Pracy oraz losowo wybranych pracodawców z najliczniej reprezentowanych branż funkcjonujących na terenie powiatu.

Wśród 211 ankietowanych podmiotów 84% stanowiły przedsiębiorstwa prywatne (177 podmiotów) oraz 16% pracodawcy publiczni (34 podmioty). Najliczniejszą grupę badanych stanowili pracodawcy z następujących gmin:

- Andrychów – 98 podmiotów (46%),
- Wadowice - 61 podmiotów (29%),
- Kalwaria Zebrzydowska – 18 podmiotów (9%),
- Wieprz – 11 podmiotów (5%).

11% (23 podmioty) stanowiły podmioty z gmin: Spytkowice, Lanckorona, Brzeźnica, Mucharz i Stryszów.

W badaniu udział wzięło także 7 podmiotów zarejestrowanych poza terenem powiatu wadowickiego, jednakże ze względu na charakter prowadzonej działalności (markety,

składy budowlane, biura obsługi klienta itp.) rekrutujących pracowników z terenu naszego powiatu.

Tabela 10. Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia

Wielkość przedsiębiorcy	Liczba podmiotów	Liczba zatrudnionych pracowników w danej kategorii /liczba etatów/
Mikroprzedsiębiorca	85	353,5
Przedsiębiorca mały	66	1382,125
Przedsiębiorca średni	28	2523
Inny przedsiębiorca (w tym duży przedsiębiorca)	32	5013

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W ramach liczby osób zatrudnionych w kategorii „inny przedsiębiorca” nie uwzględniono liczby osób pracujących w 4 firmach, gdyż podane przez nie wskaźniki zatrudnienia odnoszą się do pracujących w oddziałach na terenie całego kraju.

Wielkość zatrudnienia kształtuje się na poziomie 9271,625 w przeliczeniu na etaty. Największa liczba pracujących to pracownicy dużych przedsiębiorstw, gdzie poziom zatrudnienia przekracza 250 osób.

Analizując badaną grupę respondentów w ramach rodzaju prowadzonej działalności wykorzystano podział według sekcji PKD 2007. Podział ten przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 11).

Tabela 11. Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007

SEKCJA	NAZWA SEKCJI	LICZBA PODMIOTÓW
Sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe	65
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; Naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	63
Sekcja F	Budownictwo	13
Sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	11
Sekcja O	Administracja publiczna i obrona narodowa; Obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	10
Sekcja P	Edukacja	10
Sekcja E	Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	8
Sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem	5

	i usługami gastronomicznymi	
Sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5
Sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5
Sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5
Sekcja S	Pozostała działalność usługowa	5
Sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4
Sekcja J	Informacja i komunikacja	1
Sekcja L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najliczniej reprezentowaną sekcją wśród badanych jest przetwórstwo przemysłowe. Tutaj liczebność przedsiębiorstw ukształtowała się na poziomie 65 podmiotów. Najczęściej w tej kategorii występują firmy zajmujące się produkcją obuwia, produkcją pozostałych mebli, produkcją pozostałych wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa oraz produkcją pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych. Podobna ilość podmiotów (63) reprezentuje sekcję G – Handel hurtowy detaliczny; Naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Przede wszystkim są to firmy prowadzące działalność w zakresie sprzedaży detalicznej prowadzonej w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych, sprzedaży hurtowej drewna, materiałów budowlanych i wyposażenia sanitarnego. Ponadto występują firmy zajmujące się sprzedażą hurtową niewyspecjalizowaną oraz sprzedażą hurtową wyrobów tekstylnych.

Kolejną grupą najliczniej reprezentowaną są podmioty sekcji F działające w obszarze budownictwa. Grupa ta składała się z 13 podmiotów, które prowadzą działalność w zakresie robót związanych z budową dróg i autostrad oraz wykonywaniem instalacji wodno-kanalizacyjnych, cieplnych, gazowych i klimatyzacyjnych. Ponadto firmy, które zajmują się usługami w zakresie robót budowlanych wykończeniowych oraz specjalistycznych.

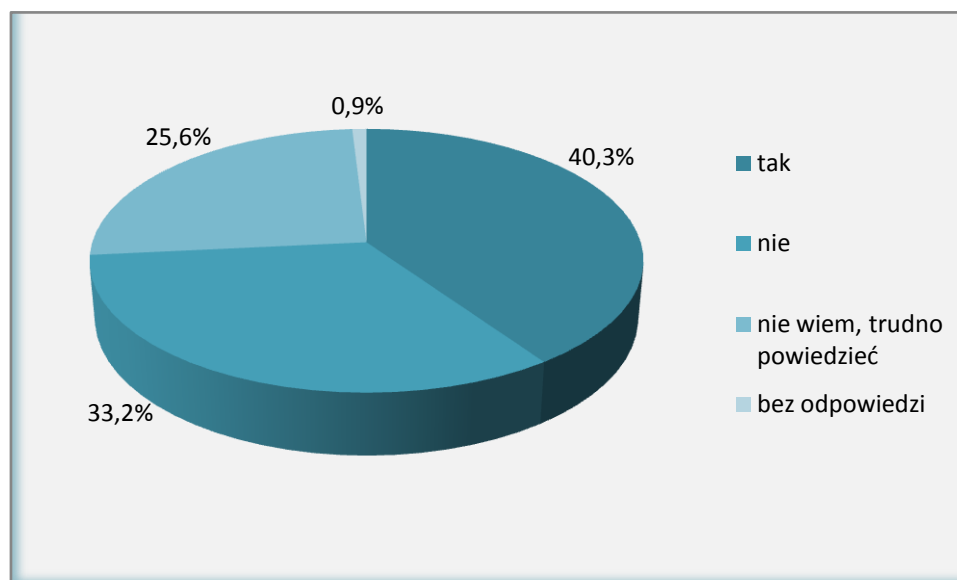
Pozostałe najliczniej reprezentowane kategorie wśród ankietowanych przedsiębiorstw stanowiły podmioty działające w zakresie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, administracji publicznej i obrony narodowej; obowiązkowych zabezpieczeń społecznych

oraz edukacji. Ogółem podmioty te wystąpiły w liczbie 31 i zdecydowaną większość stanowiły podmioty sektora publicznego.

Istotnymi informacjami jakie uzyskano w trakcie ankietyzacji są dane dotyczące planowanego przez podmioty gospodarcze zatrudnienia oraz redukcji etatów.

Na pytanie „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?”, ankietowani najczęściej udzielali odpowiedzi „tak” – 85 podmiotów. Zatrudnienia nie planuje 70 ankietowanych podmiotów, natomiast 54 nie było w stanie wskazać czy będzie zatrudniać nowych pracowników czy też nie. Wybierane przez respondentów odpowiedzi ilustruje Wykres 11.

Wykres 11. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

12 spośród 54 pracodawców, którzy w tym pytaniu udzielili odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć”, w dalszej części ankiety deklarowało chęć zwiększenia zatrudnienia oraz wskazało stanowiska na które planują przeprowadzić rekrutację.

Pracodawcy wskazali też czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia.

Tabela 12. Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia

L.p.	Przyczyny	n=97 N=136	Udział procentowy (liczba udzielonych odpowiedzi w stosunku do liczby respondentów)
1	Rozbudowa firmy	24	24,7 %
2	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług na terenie kraju	23	23,7 %
3	Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	20	20,6 %
4	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.	15	15,5 %
5	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy	13	13,4 %
6	Zakup nowych maszyn i urządzeń	12	12,4 %
7	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych	10	10,3 %
8	Zastosowanie nowych technologii	7	7,2 %
9	Realizacja zadań wynikających z ustaw/realizacja projektów finansowanych z funduszy unijnych	6	6,2 %
10	Sezonowość produkcji i usług	4	4,1 %
11	Nie wiem, trudno powiedzieć	2	2,1 %

*n – liczba respondentów; N – udzielone odpowiedzi ogółem

Procenty nie sumują się do 100 ponieważ osoby mogły wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Badając czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia wzięto pod uwagę odpowiedzi udzielane przez grupę 97 respondentów (85 pracodawców deklarujących chęć zatrudnienia oraz 12 którzy jeszcze wahają się). W 24 przypadkach wskazaną przyczyną konieczności zwiększania liczby pracowników jest rozbudowa firmy. U 23 pracodawców wzrost zatrudnienia podyktowany jest wzrostem sprzedaży produktów/usług na rynku krajowym. Istotnym czynnikiem skłaniającym pracodawców do poszukiwania nowych pracowników jest brak w firmie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach

i umiejętnościach. To zjawisko często pojawia się w firmach wdrażających nowe technologie zarówno w produkcji, jak i oferowanych usługach.

Wśród pozostałych czynników pracodawcy najczęściej wymieniali konieczność uzupełnienia liczby pracowników w związku z przechodzeniem na renty i emerytury, urlopy macierzyńskie i wychowawcze oraz w związku z odchodzeniem pracowników do innych pracodawców. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników pojawia się także w instytucjach publicznych, u których zmiany podyktowane są nowelizacją przepisów ustawy oraz w podmiotach zajmujących się realizacją projektów w ramach funduszy strukturalnych.

Analizując dane uzyskane podczas diagnozowania wielkości i struktury zapotrzebowania można zauważyć, iż najbardziej preferowanymi zawodami wśród lokalnych pracodawców są spawacze, sprzedawcy, kierowcy, obuwnicy przemysłowi, pracownicy socjalni, kucharze, magazynierzy, kelnerzy oraz pracownicy przy pracach prostych w przemyśle. Jeden z większych przedsiębiorców, działających na terenie gminy Andrychów, zadeklarował chęć zatrudnienia 70 spawaczy, w związku z czym pojawia się duża dysproporcja pomiędzy liczbą oferowanych miejsc pracy na stanowisku spawacza w stosunku do pozostałych zawodów. Ogółem zadeklarowano chęć zatrudnienia przeszło 252 pracowników. Kilku pracodawców nie określiło liczby preferowanych stanowisk. Dokładne zestawienie zgłaszanego zapotrzebowania na pracowników według kodów zawodów przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 13).

Tabela 13. Poszukiwani pracownicy według kodów zawodów

<i>L.P.</i>	Kod Zawodu	Nazwa Zawodu	Liczba stanowisk pracy
1	"721202"	Spawacz ręczny gazowy	72
2	"522107"	Sprzedawca	15
3	"832302"	Kierowca samochodu ciężarowego	13
4	„744304”	Obuwnik przemysłowy	9 i więcej
5	"346104"	Pracownik socjalny	6
6	"341503"	Przedstawiciel handlowy [przedstawiciel regionalny]	5
7	"512201"	Kucharz	5
8	"413103"	Magazynier	5
9	"512302"	Kelner	5
10	"932190"	Pozostali robotnicy przy pracach	5

		prostych w przemyśle	
11	„241290”	Pozostali specjaliści do spraw finansowych	5
12	"743304"	Krawiec	4
13	"744301"	Cholewkarz	4
14	"712401"	Brukarz	4
15	"743604"	Szwaczka	4
16	"346102"	Opiekun w domu pomocy społecznej	4
17	"343201"	Księgowy [samodzielny]	4
18	"712102"	Murarz	3
19	"742204"	Stolarz	3
20	"322601"	Technik farmaceutyczny	3
21	"419101"	Pracownik biurowy [Zawód szkolny: Technik prac biurowych]	2
22	"343101"	Pracownik administracyjny [zawód szkolny: Technik administracji]	2
23	"913204"	Pomoc kuchenna	2
24	"722204"	Ślusarz	2
25	"832101"	Kierowca samochodu osobowego	2
26	"341501"	Handlowiec [zawód szkolny: Technik handlowiec]	2
27	"341102"	Doradca inwestycyjny	2
28	"724102"	Elektromechanik pojazdów samochodowych	2
29	„213101”	Administrator baz danych	2
30	„214202”	Inżynier budownictwa	2
31	"214990"	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2
32	„223901”	Diagnosta laboratoryjny	2
33	„234104”	Nauczyciel upośledzonych umysłowo	2
34	"311201"	Kosztorysant budowlany	2
35	"311401"	Technik elektronik	2
36	"612910"	Opiekun zwierząt domowych	2
37	„722306”	Wiertacz w metalu	2
38	„725190”	Pozostali monterzy elektronik	2
39	„921103”	Pomocniczy robotnik przy konserwacji zieleni	2
40	"914103"	Robotnik gospodarczy	1
41	"913207"	Sprzątaczką	1
42	"931203"	Robotnik drogowy	1
43	"241912"	Specjalista do spraw marketingu i handlu [sprzedaży]	1
44	"514103"	Kosmetyczka [zawód szkolny: Technik usług kosmetycznych]	1
45	"713302"	Tynkarz	1
46	"311801"	Grafik komputerowy	1
47	"915202"	Dozorca	1

48	"743501"	Krojczy	1
49	"743702"	Tapicer	1
50	"712903"	Monter konstrukcji budowlanych	1
51	"713604"	Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych	1
52	"811102"	Operator koparek i zwałowarek	1
53	"311302"	Technik elektryk	1
54	"244401"	Psycholog	1
55	„214204”	Inżynier budowy dróg	1
56	"214807"	Inżynier geodeta - kataster i gospodarka nieruchomościami	1
57	„222108”	Specjalista ochrony środowiska	1
58	„234130”	Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	1
59	"235907"	Pedagog szkolny	1
60	„235912”	Lektor języka angielskiego	1
61	„241303”	Doradca zawodowy	1
62	„241902”	Audytor	1
63	„311109”	Technik metrolog	1
64	„311204”	Technik budownictwa	1
65	„311302”	Technik elektryk	1
66	"311502"	Technik mechanik	1
67	"322401"	Masażysta [zawód szkolny: Technik masażyста]	1
68	"341401"	Organizator obsługi turystycznej [zawód szkolny: Technik obsługi turystycznej]	1
69	„347105”	Dekorator wnętrz	1
70	„347504”	Instruktor rekreacji ruchowej	1
71	"512301"	Bufetowy [barman]	1
72	„714390”	Pozostali lakiernicy	1
73	"722301"	Frezer	1
74	„743602”	Hafciarz	1
75	"833104"	Kierowca ciągnika rolniczego	1
76	„224101”	Pielęgniarka	nie określono
77	„515101”	Strażak	nie określono
78	„713506”	Szklarz	nie określono
79	„741390”	Pozostali robotnicy wyrobów mleczarskich	nie określono
80	„932103”	Pakowacz	nie określono
RAZEM (wartości określone liczbowo)			252

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Podczas poszukiwania pracowników w wyżej wymienionych zawodach pracodawcy przede wszystkim będą oczekiwać:

- wykształcenia kierunkowego adekwatnego do stanowiska,

- uprawnień wymaganych na stanowisku pracy zgodnych ze stosownymi aktami prawnymi np.: spawalnictwo, operatorów sprzętu ciężkiego budowlanego i drogowego, prawo jazdy różnych kategorii,
- ukończonych dodatkowych kursów i szkoleń (w tym specjalistycznych) np.: obsługa kasy fiskalnej, obsługa komputera, obsługa klienta, obsługa obrabiarek sterowanych numerycznie CNC, obsługa wózków widłowych, obsługa maszyn cholewkarskich, obuwniczych i szwalniczych,
- znajomości języków obcych w mowie i piśmie,
- umiejętności interpersonalnych, pracy w zespole i organizowania własnej pracy.

W kolejnym pytaniu pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie czy podczas procesu rekrutacyjnego będą brać pod uwagę cechy inne niż wyżej wskazane kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Wśród grupy 97 respondentów, aż 57 (59 %) udzieliło odpowiedzi twierdzącej. Najczęściej badani wymieniali cechy osobowości takie jak: sumienność, dokładność, odpowiedzialność, punktualność, uczciwość oraz pracowitość i zaangażowanie. W następnej kolejności pracodawcy oczekują dyspozycyjności pracowników i doświadczenia zawodowego związanego z powierzoną pracą. Ponadto oczekuje się osób z dobrym stanem zdrowia, motywacją do pracy, bez nałogów i osób w odpowiednim wieku.

Dzięki przeprowadzonym badaniom można także określić skłonność pracodawców do współpracy z Urzędem Pracy. Ankietowanych zapytano czy w związku z planowanym zwiększeniem zatrudnienia są zainteresowani zatrudnieniem subsydiowanym realizowanym przez urząd z tytułu zatrudnienia osoby bezrobotnej. Spośród 211 badanych podmiotów 105 (49,8 %) było zainteresowanych zatrudnieniem subsydiowanym. Pracodawcy, którzy wcześniej wyrazili chęć zatrudnienia nowych pracowników – 97 podmiotów – w zdecydowanej większości byli zainteresowani różnymi formami wsparcia oferowanymi przez urząd pracy (84 podmioty). Tylko 13 przedsiębiorców w tej grupie nie zamierza korzystać z pomocy Urzędu. Z liczby 114 ankietowanych nie planujących zatrudnienia 21 warunkuje zwiększenie zatrudnienia od uzyskania pomocy ze strony Urzędu.

Na Wykresie 12 przedstawiono zainteresowanie pracodawców poszczególnymi formami wsparcia. Należy podkreślić, iż podmioty mogły wybrać kilka form wsparcia,

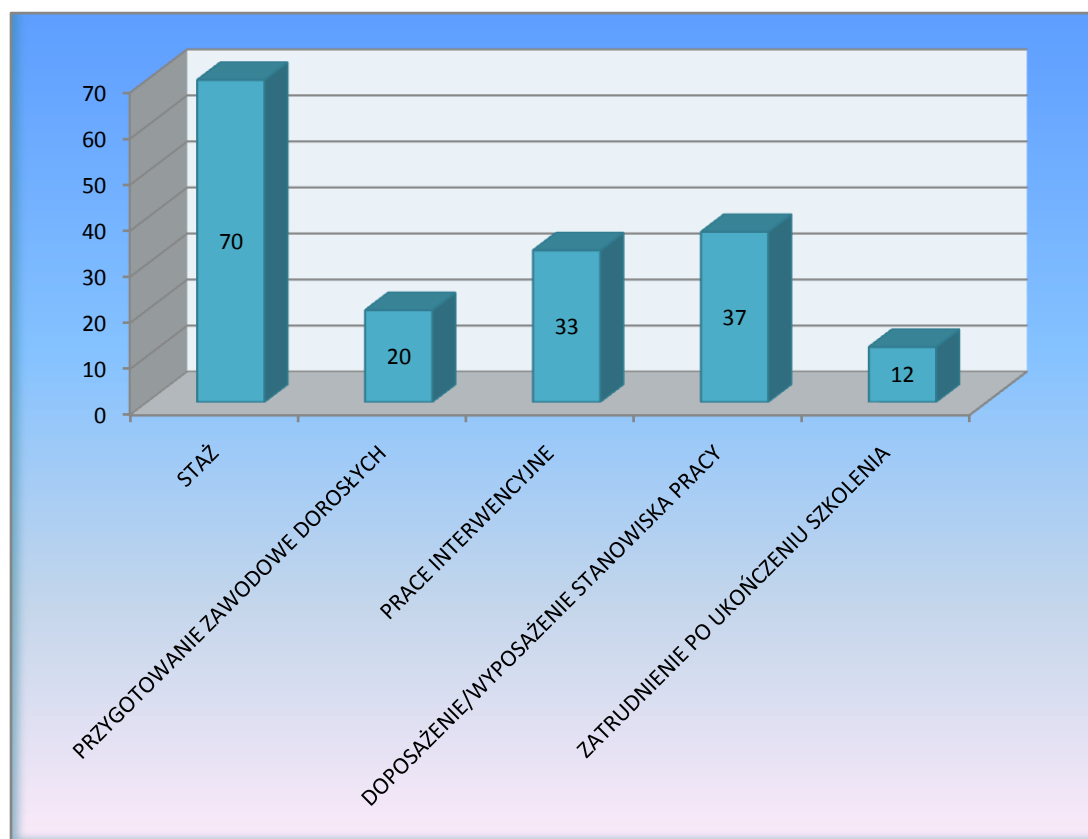
w związku z czym liczba udzielonych odpowiedzi jest większa od liczby podmiotów uwzględnionych w tej części badania (105 podmiotów).

W ramach pomocy oferowanej przez urząd związanej z zatrudnieniem subsydiowanym, pracodawcy najczęściej oczekują wsparcia w ramach:

- stażu – 67 %,
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – 35 %,
- prac interwencyjnych (refundacja części wynagrodzenia i części składek na ubezpieczenie społeczne – 31 %,
- przygotowania zawodowego dorosłych – 19 %,
- zatrudnienia bezrobotnego po ukończeniu szkolenia - 11%.

Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem bezrobotnego po ukończeniu szkolenia lub zdobyciu uprawnień wskazali następujące kierunki kształcenia: sprzedawca, obsługa sekretariatu, operator koparki, opiekun-terapeuta, spawacz MIG/MAG, stolarz i strażak.

Wykres 12. Zainteresowanie formami wsparcia wśród lokalnych pracodawców



* osoby mogły wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W badanej populacji 211 przedsiębiorstw 128 (60,7 %) współpracowało w przeszłości bądź współpracuje nadal z Urzędem Pracy w ramach zatrudnienia subsydiowanego. Natomiast 77 podmiotów (36,5 %) jeszcze nigdy nie korzystało z wyżej wymienionych form wsparcia. 2,8 % badanych nie udzieliło odpowiedzi na zadane pytanie.

Istotnym zagadnieniem badawczym w ankiecie było rozpoznanie potrzeb lokalnego rynku pracy z punktu widzenia pracodawców. Dzięki uzyskanym odpowiedziom otrzymujemy obraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności, których, według opinii pracodawców, brakuje na lokalnym rynku pracy. W ocenie 26 pracodawców na lokalnym rynku pracy nie brakuje pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. W tej grupie ankietowanych znaleźli się także pracodawcy, którzy nie mają rozeznania w temacie potrzeb rynku pracy. 21 ankietowanych ogólnie dostrzegają braki w doświadczeniu i wykształceniu potencjalnych pracowników, ale nie sprecyzowało o jakie doświadczenie i wykształcenie im chodziło. Ponadto pytani uważają, że wśród osób ubiegających się o pracę niewielu posiada odpowiednie cechy osobowości takie jak: solidność, rzetelność oraz motywację do pracy i dyspozycyjność. Ogółem dla 12 pracodawców wyżej wymienione cechy mają istotne znaczenie w procesie doboru pracowników. Respondenci dostrzegali także deficyty umiejętności w zakresie obsługi komputera i znajomości języków obcych.

Zdaniem 42 pracodawców na lokalnym rynku pracy istnieją niedobory pracowników w następujących zawodach:

- ślusarz,
- spawacz,
- operator maszyn,
- tokarz,
- elektryk-elektronik,
- kierowca kat.C,
- krawiec,
- stolarz.

Ponadto w ocenie 41 ankietowanych na rynku pracy brakuje:

- pracowników budowlanych t.j: murarzy, tynkarzy, pracowników wykończenia wnętrz,
- sprzedawców – handlowców,
- inżynierów i kadry technicznej,
- pracowników gastronomii: kucharzy, pomocy kuchennej, kelnerów,
- specjalistów z branży turystycznej.

W grupie 211 badanych pracodawców 72 (34 %) nie dokonało oceny niedoborów kwalifikacji na lokalnym rynku pracy. Należy domniemać, że ta grupa respondentów koncentruje się głównie na własnej działalności i nie śledzi trendów występujących na rynku.

W części dotyczącej planowanej redukcji zatrudnienia w firmie pracodawcy zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące przewidywanych zwolnień w najbliższych 12-tu miesiącach, liczby i zawodów osób zwalnianych oraz przyczyn, które uzasadniają redukcję etatów.

Z ogółu respondentów 127 (60 %) zdecydowanie nie zamierza zwalniać pracowników, 72 (34 %) nie jest w stanie jednoznacznie określić konieczności redukcji zatrudnienia, natomiast 10 (5 %) ankietowanych będzie zwalniać pracowników w przeciągu najbliższego roku. W ogólnej liczbie badanych 2 (1 %) podmioty nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Pracodawcy deklarujący redukcję etatów przewidują zwolnienie łącznie co najmniej 90 pracowników. Liczba osób zwalnianych z podziałem na stanowiska została przedstawiona w Tabeli 14.

Tabela 14. Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych

L.p.	Zawód	Liczba zwalnianych osób
1	Operator procesów skrawania	20
2	Pracownicy administracyjni	20
3	Kucharz, kelner	9
4	Recepcjonista	9
5	Sprzedawca	9

6	Ślusarz	4
7	Sprzątaczką	3
8	Kierowca	2
9	Konserwator	2
10	Księgowy	2
11	Laborant	2
12	Robotnik gospodarczy	2
13	Specjalista ds. marketingu	2
14	Funkcjonariusz służby więziennej	1
15	Kierowca ciągnika	1
16	Referent ds. finansowo-księgowych	1
17	Szwaczka	1 i więcej
18	Mistrz	nie określono
19	Strażak	nie określono
RAZEM (wartości określone liczbowo)		90

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród pracodawców nie potrafiących wcześniej określić czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą dokonywać redukcji zatrudnienia, czterech wskazało w dalszej części ankiety zawody oraz liczbę planowanych zwolnień.

Najczęstszą przyczyną redukcji zatrudnienia w podmiotach są: przejście na emeryturę (28,6 %), spadek popytu na dobra i usługi (21,4 %) oraz restrukturyzacja przedsiębiorstwa (21,4 %). Następnie pracodawcy wymieniali: sezonowość produkcji i usług, podjęcie działalności gospodarczej przez pracownika, zwolnienie na własną prośbę. Największą liczbę zwalnianych pracowników – 26 osób – przewiduje podmiot, który w związku ze zmianą ustawy o finansach publicznych w zakresie likwidacji gospodarstw pomocniczych, będzie zmuszony do redukcji zatrudnienia. zwolnieniem objęci będą: specjaliści ds. marketingu, księgowi, recepcjoniści, kucharze-kelnerzy, konserwatorzy, sprzątaczkę.

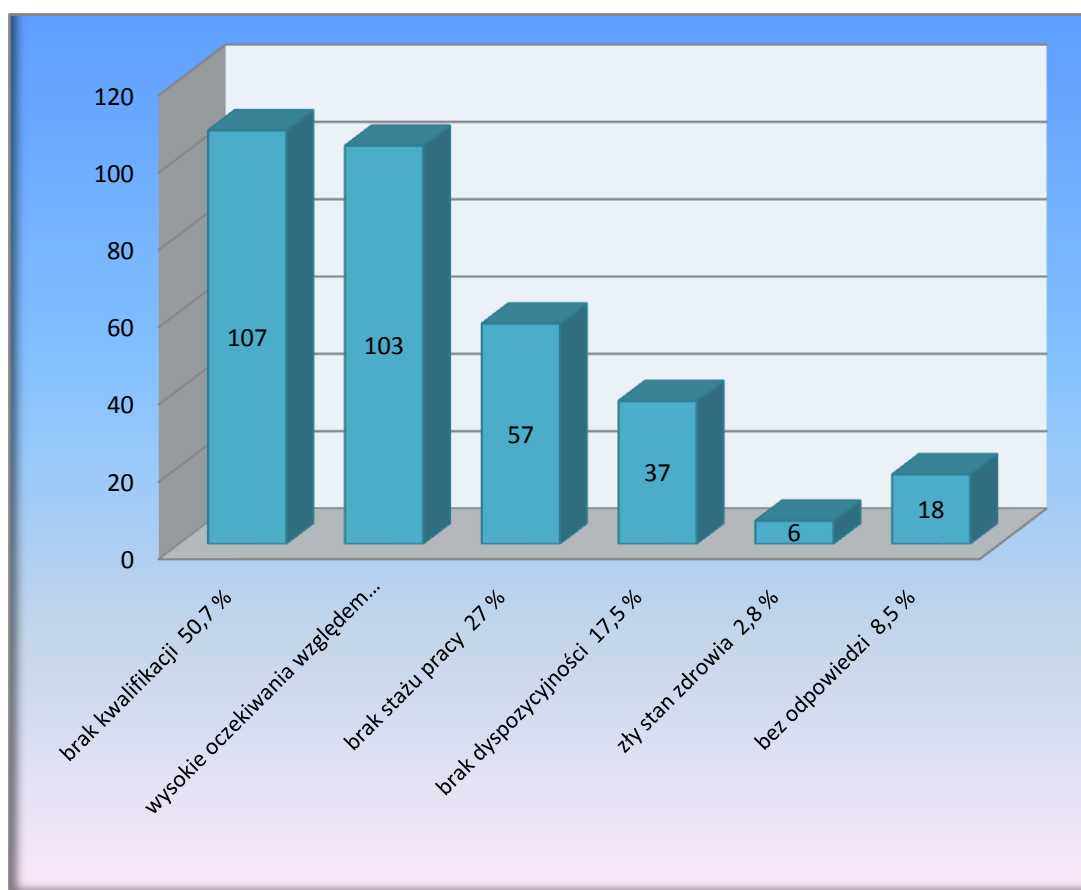
W ostatniej części ankiety respondenci wskazali metody pozyskiwania pracowników a także określili wymogi, których najczęściej nie spełniają kandydaci do pracy.

W procesie rekrutacji nowych pracowników 2,8 % podmiotów korzysta wyłącznie z usług Urzędu Pracy. W ogóle nie korzysta z pośrednictwa urzędu pracy 12,8 % badanych podmiotów. W procesie doboru kandydatów na oferowane stanowisko pracy pracodawcy najczęściej wykorzystują różnorodne metody pozyskiwania pracowników. W 81 % są to zarówno ogłoszenia prasowe, referencje znajomych, Internet, własna baza danych, jak i Urząd Pracy.

Pracodawcy, u których nabór na stanowiska pracy realizowany jest zgodnie z aktami prawnymi (ustawy, rozporządzenia), stosują także ogłoszenia o konkursach.

Uzupełnieniem uzyskanych informacji o sposobie pozyskiwania nowych pracowników są wskazania wymogów, których nie spełniają kandydaci do pracy. Ilościowy oraz procentowy rozkład odpowiedzi zobrazowano na Wykresie 13.

Wykres 13. Wymogi nie spełniane przez kandydatów do pracy.



*Procenty nie sumują się do 100 ponieważ osoby mogły wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Pracodawcy najczęściej wskazują na brak odpowiednich kwalifikacji kandydatów ubiegających się o przyjęcie do pracy (50,7 %). Równie często wskazywano na zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia (48,8 %). Według pracodawców następną barierą dla starających się o pracę jest brak stażu pracy (27 %). Także brak dyspozycyjności (17,5 %) oraz zły stan zdrowia (2,8 %) ograniczają atrakcyjność potencjalnych pracowników w oczach pracodawcy.

Niestety 8,5 % badanych (18 podmiotów) nie wskazało żadnej odpowiedzi, co może świadczyć o spełnieniu wymogów przez kandydatów do pracy, bądź o dostrzeżeniu innych nieuwzględnionych w ankiecie wymagań.

Po dokonaniu analizy przeprowadzonej ankietyzacji możemy zauważyć, że większość wymienionych przez pracodawców zawodów, w których chcą zatrudniać pokrywa się z tymi kwalifikacjami, których w ich ocenie brakuje na lokalnym rynku pracy, a także ze szkoleniami, po których chcą zatrudnić bezrobotnych.

Porównując liczbę oferowanych stanowisk pracy z liczbą planowanych zwolnień zauważyć możemy, że pomimo kryzysu pracodawcy chcą zatrudniać nowych pracowników i dążą do rozwoju w obrębie swojej działalności.

Na rynku nadal brakuje pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe. Ich zdobycie umożliwiają szkolenia. Natomiast zdobycie doświadczenia zawodowego umożliwia uczestnictwo w stażach.

Pojawiają się sprzeczności pomiędzy wymaganiami pracodawców i pracowników – to co dla pracodawcy jest oczekiwaniem „wygórowanym” np. wysokie wynagrodzenie, umowa na czas nieokreślony, dla potencjalnego pracownika to, co oferuje pracodawca jest niewystarczające np. najniższe wynagrodzenie, umowa na okres próbny.

Podsumowując należy podkreślić, iż obecny rynek pracy stawia coraz to wyższe wymogi przed pracownikami. Podnoszenie, zmiana lub zdobycie kwalifikacji są niezbędnym czynnikiem utrzymania się na rynku pracy. Zmieniający się rynek pracy, nowe technologie, nowe zawody i specjalności powodują, iż stopniowo wzrasta znaczenie podnoszenia swoich kwalifikacji poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach.

Przystępując do analizy lokalnego rynku pracy pod kątem ustalenia potrzeb szkoleniowych osób zarejestrowanych w tut. Urzędzie należy wziąć pod uwagę oferty pracy zgłaszane do tut. Urzędu przez pracodawców. Jednakże analiza ofert pracy najczęściej zgłaszanych do Urzędu nie odzwierciedla wszystkich potrzeb lokalnego

ryнку pracy. Wiąże się to z faktem, iż niejednokrotnie oferty pracy dotyczą tego samego stanowiska i pochodzą od tego samego pracodawcy. Ponadto, w wyniku nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, został zniesiony obowiązek bieżącego informowania przez pracodawcę urzędu pracy o wolnych miejscach zatrudnienia. Należy również dodać, iż podczas bezpośrednich wizyt pośredników pracy w podmiotach gospodarczych działających na naszym terenie nie zgłaszano większego zapotrzebowania na konkretne stanowiska pracy.

Z uwagi na to, że obecnie informacje pozyskane z analizy ofert pracy zgłaszanych do Urzędu są niewystarczające, niezbędne będzie prowadzenie bieżącego monitoringu preferencji zatrudnieniowych przedstawicieli strony popytowej za pomocą badań ankietowych.

3.2. MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest istotnym narzędziem umożliwiającym identyfikację najbardziej pożądanych kierunków kształcenia i przygotowanie właściwej oferty edukacyjnej. Wymaga ciągłej (bieżącej) obserwacji zmian zachodzących na rynku pracy celem prognozowania. Uzyskane w ten sposób informacje pozwalają odpowiednio koordynować kierunki kształcenia i dostosowywać strukturę podaży i popytu w układzie klasyfikacji zawodowych. Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* opracowywanie analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, należy do zadań zarówno województwa jak i samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy.

Opracowywany jest w oparciu o ujednolicone dla całego kraju *Zalecenia metodyczne (Warszawa, 2003r.)* opracowane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Podstawą analizy struktury zawodowej bezrobotnych i ofert pracy jest Klasyfikacja Zawodów i Specjalności, wprowadzona do powszechnego stosowania Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004r. w *sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania* (Dz. U. Nr 48, poz. 253 z późn. zm.).

Raport sporządzono w oparciu o analizę rozmiarów i struktury zawodowej bezrobotnych i ofert pracy rejestrowanych przez powiatowy urząd pracy na obszarze

Powiatu Wadowickiego w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2009 roku. Jego głównym celem była identyfikacja zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych oraz określenie skali i intensywności deficytu (nadwyżki) siły roboczej w powiecie wadowickim w I półroczu 2009 r.. W analizie posłużono się więc wskaźnikami intensywności deficytu (nadwyżki) zawodu.

W badanym okresie w strukturze ogółu bezrobotnych według wielkich grup zawodowych dominowała, podobnie jak w analogicznym okresie roku poprzedniego, grupa 7 – robotników przemysłowych i rzemieślników. Zawód zaliczany do tej grupy reprezentowało aż 33,79% ogółu zarejestrowanych w końcu badanego półrocza. Udział tej grupy był nieco wyższy, bowiem o 2,8 punktu procentowego w porównaniu z I połową 2008 r. Obok tej wyróżniającej się grupy zawodów, należy wskazać także na:

- grupę 3 – techników i innego średniego personelu, charakteryzującą się też wysokim, wynoszącym 15,19% udziałem w badanej strukturze bezrobotnych oraz
- grupę 5 – pracowników usług osobistych i sprzedawców z 11,80% udziałem w ogólnej populacji.

Jak łatwo zauważyć, zawód zaliczany do jednej z tych trzech grup reprezentowało blisko 2/3 zarejestrowanych bezrobotnych. Pod tym względem sytuacja była bardzo zbliżona do I połowy 2008 r., kiedy to łączny udział wyróżnionych grup wyniósł 57,88%.

Analizując z kolei strukturę zarejestrowanych bezrobotnych wg zawodów i specjalności należy stwierdzić, że na koniec czerwca 2009r. zidentyfikowane zostały 544 zawody.

Podobnie jak w latach ubiegłych zawodem najliczniej reprezentowanym przez bezrobotnych jest zawód sprzedawcy (377 osób). Grupa ta to w przeważającej większości kobiety (stanowią 91%). Osoby posiadające ten zawód stanowią 6,58 % ogółu zarejestrowanych. Wraz ze wzrostem bezrobocia w stosunku do ubiegłego okresu porównawczego liczba bezrobotnych sprzedawców wzrosła o 102 osoby co potęguje trudności ze znalezieniem przez nich zatrudnienia.

Kolejną grupę stanowią osoby posiadające zawód ekonomisty i asystenta ekonomicznego –261 osób tj. 4,56% ogółu bezrobotnych (spadek o 0,93%). Zawód ten reprezentują osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym ekonomicznym.

Wśród 40 zawodów generujących największe bezrobocie w 36 z nich zanotowano wzrost osób zarejestrowanych w porównaniu z danymi wg stanu na koniec I półrocza

2008r. Największy wzrost nastąpił wśród bezrobotnych bez zawodu (+340 osób), sprzedawców i demonstratorów (+ 102 osoby), stolarzy (+93 osoby), techników mechaników (+68 osób), ślusarzy (+66 osób), ekonomistów i asystentów ekonomicznych (+61 osób). W tym samym okresie zanotowano spadek rolników (-45 osób), sprzątaczek (-7 osób) i tkaczy (- 7 osób).

Spośród 1707 zawodów i specjalności określonych w *Kwalifikacji zawodów i specjalności*, a 544 zidentyfikowanych w powiecie wadowickim - 40 koncentruje ponad 70 % ogółu zarejestrowanych.

Przyglądając się bliżej poszczególnym grupom bezrobotnych zarejestrowanych zauważyć można, iż znaczną część stanowią osoby długotrwale bezrobotne (zarejestrowane powyżej 12 miesięcy). Na koniec I półrocza 2009 roku w tej kategorii zarejestrowane były ogółem 1054 osoby, w tym 661 kobiet. W porównaniu z końcem I półrocza 2008 roku widoczny jest spadek w obrębie tej kategorii : z 29,15 % ogółu bezrobotnych w dniu 30 czerwca 2008r. do 18,4 % ogółu bezrobotnych w analogicznym okresie roku bieżącego.

Osoby długotrwale bezrobotne występują w 258 zawodach oraz w grupie osób *bez zawodu*. W badanym okresie długotrwale bezrobocie o wskaźniku równym 100 oznaczającym, że wszystkie zarejestrowane osoby to długotrwale bezrobotni dotyczyło 64 zawodów. Należą do nich m.in.

- Kierownik działu zaopatrzenia i dystrybucji
- Kierownik małego przedsiębiorstwa
- Historyk sztuki
- Grafik komputerowy
- Siostra PCK

W 56 przypadkach to zawody, w których zarejestrowana była tylko 1 osoba, w pozostałych 8 zawodach liczba bezrobotnych to 2 - 3 osoby.

W grupie 89 zawodów, w których zarejestrowanych było co najmniej 10 osób wskaźnik długotrwałego bezrobocia osiągnął poziom w przedziale 50 do 70% w zawodach :

- Plecionkarze, szczotkarze i pokrewni - 63,64

- Robotnik magazynowy – 60,00
- Sprzątaczką – 50,00
- Mechanik maszyn i urządzeń górniczych – 50,00

Osoby o w/w zawodach należy uznać za zagrożone długotrwałym bezrobociem.

Wskaźnikiem długotrwałego bezrobocia o wartości poniżej 50 % charakteryzowały się 84 zawody (w grupie o liczebności co najmniej 10 bezrobotnych). 17 zawodów w tym przedziale to zawody o wskaźniku poniżej 10 % , a są to:

- Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych – 9,38
- Specjalista do spraw marketingu i handlu [sprzedaży] – 8,70
- Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych – 8,33
- Technik ochrony środowiska – 8,33
- Tapicer – 7,69
- Asystent ekonomiczny [Technik ekonomista] – 7,41
- Stolarz – 6,98
- Technik elektronik – 6,98
- Mechanik pojazdów samochodowych – 6,90
- Technik informatyk – 6,67
- Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych – 5,88
- Elektromechanik pojazdów samochodowych – 5,56
- Handlowiec [Technik handlowiec] – 5,26
- Elektromechanik elektrycznych przyrządów pomiarowych – 5,26
- Pozostali elektromechanicy – 5,26
- Technik żywienia i gospodarstwa domowego – 4,84
- Technik technologii odzieży – 4,65

Długotrwałe bezrobocie nie zagraża (wskaźnik - 0) m.in. w zawodach :

- Kucharz małej gastronomii
- Pozostali technicy technologii żywności
- Malarz – tapeciarsz
- Inżynier mechanik – maszyny i urządzenia przemysłowe
- Zbrojarz
- Monter izolacji budowlanych
- Historyk
- Technik obuwnik
- Chemik
- Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne
- Nauczyciel języka obcego
- Organizator obsługi turystycznej [zawód szkolny: Technik obsługi turystycznej]
- Pracownik socjalny
- Krojczy

O sytuacji poszczególnych grup zawodowych świadczy nie tylko liczba bezrobotnych, ale też liczba zgłoszonych ofert pracy mówiąca o zapotrzebowaniu na dany zawód lub specjalność. Zestawienie ofert pracy zgłaszanych do urzędów z bezrobotnymi zarejestrowanymi w określonym zawodzie, pozwala na stwierdzenie czy dany zawód charakteryzuje się nadwyżką bezrobotnych czy deficytem rąk pracy. Dla wyróżnienia zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych posłużono się wskaźnikiem intensywności nadwyżki (deficytu, który określa udział średniej miesięcznej liczby ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców do średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych bezrobotnych.

W zaproponowanej przez Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej metodologii prowadzenia przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy monitoringu

zawodów deficytowych i nadwyżkowych **zawód deficytowy** jest definiowany jako ten, na którego występuje wyższe zapotrzebowanie na rynku pracy, niż liczba osób poszukujących pracy natomiast przez **zawód nadwyżkowy** - zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

Analizując uzyskane dane dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych, zidentyfikowano w I półroczu 2009 roku 544 zawody i specjalności. Wyodrębniono wśród nich:

- 436 zawodów nadwyżkowych,
- 13 zawodów zrównoważonych,
- 95 zawodów deficytowych.

Znajdujące się w rankingu zawody deficytowe (17,46 %) to przede wszystkim zawody wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego, a także specjalnych uprawnień np. prawo jazdy wyższych kategorii czy uprawnienia spawacza. Rzadziej pojawiały się oferty pracy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów z wykształceniem wyższym. Największy wskaźnik deficytu obserwujemy w zawodach : brukarz, pracownik biurowy, przedstawiciel handlowy. Najmniejszy deficyt wykazują zawody: specjalista ds. integracji europejskiej, palacz pieców zwykłych, fizjoterapeuta.

Tabela 15 zawiera listę zawodów, które cechowały się wskaźnikiem deficytu przekraczającym wartość 1,1. Nie uwzględniono w rankingu 3 zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” (czyli „pozostali...”)

Tabela 15. Zawody deficytowe w I półroczu 2009 r.

Lp.	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w I-półroczu	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w I-półroczu	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w I-półroczu	Wskaźnik intensywności deficytu zawodów
1	Brukarz	2,1667	0,1667	-2	13

2	Pracownik biurowy	24,3333	2,6667	-21,6667	9,125
3	Przedstawiciel handlowy	2,8333	0,3333	-2,5	8,5
4	Pokojowa	1,3333	0,1667	-1,1667	8
5	Spawacz ręczny gazowy	4,3333	0,6667	-3,6667	6,5
6	Sekretarka	0,8333	0,1667	-0,6667	5
7	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	0,8333	0,1667	-0,6667	5
8	Robotnik gospodarczy	33,5	7,6667	-25,8333	4,3696
9	Grafik komputerowy	0,6667	0,1667	-0,5	4
10	Kierowca autobusu	1,6667	0,5	-1,1667	3,3333
11	Dozorca	1,6667	0,5	-1,1667	3,3333
12	Nauczyciel przedszkola	1,5	0,5	-1	3
13	Bibliotekarz	0,5	0,1667	-0,3333	3
14	Krojczy	1	0,3333	-0,6667	3
15	Robotnik drogowy	3	1	-2	3
16	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1,1667	0,5	-0,6667	2,3333
17	Sprzątaczką	5,5	2,5	-3	2,2
18	Pracownik	7,5	3,6667	-3,8333	2,0455
19	Specjalista bankowości	0,3333	0,1667	-0,1667	2
20	Monter konstrukcji budowlanych	0,6667	0,3333	-0,3333	2
21	Kierowca samochodu osobowego	1	0,5	-0,5	2

22	Kierowca samochodu ciężarowego	1,8333	1,1667	-0,6667	1,5714
23	Specjalista do spraw integracji europejskiej	0,5	0,3333	-0,1667	1,5
24	Palacz pieców zwykłych	0,5	0,3333	-0,1667	1,5
25	Fizjoterapeuta	0,8333	0,6667	-0,1667	1,25

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród zawodów deficytowych w I półroczu 2009r. dużą grupę stanowiły zawody deficytowe o największej wartości współczynnika intensywności deficytu określonego jako **max** (67 zawodów i specjalności). Oznacza to, że w danych zawodach w okresie objętym badaniem zostały zgłoszone oferty pracy, natomiast nie zarejestrowali się bezrobotni).

Do zawodów tych należały : opiekun w domu pomocy społecznej, tynkarz, animator kultury, opiekunka dziecięca, opiekunka domowa, nauczyciel przedsiębiorczości, psycholog, florysta, pracownik biura podróży, kierowca operator wózków jezdniowych, opiekunka środowiskowa, masażysta, diagnosta samochodowy.

Poniższa tabela zawiera listę zawodów, które cechowały się wskaźnikiem nadwyżki poniżej wartość 0,9. Zawody nadwyżkowe cechuje niedostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy. Oznacza to, że podaż w tych zawodach znacznie przekracza popyt na pracę. Zawody nadwyżkowe stanowiły na koniec I półrocza br. aż 80,15 % wszystkich zidentyfikowanych zawodów.

Wśród tych zawodów można rozróżnić kolejno:

- 65 zawodów i specjalności, w których wystąpił zarówno napływ osób bezrobotnych oraz napływ ofert pracy. Wskaźnik intensywności nadwyżki w tym przypadku jest większy od 0,00 i mniejszy od 0,90 ponieważ napływ osób bezrobotnych jest większy od napływu ofert pracy
- 267 zawodów i specjalności „maksymalnie” nadwyżkowych tj. o wartości współczynnika intensywności nadwyżki „0”. Oznacza to, że w danych zawodach w badanym okresie nie zgłoszono ofert pracy, natomiast rejestrowali się

bezrobotni. Grupę tę tworzy m.in. 79 zawodów z grupy zawodów o najwyższych kwalifikacjach np.: chemik, geograf, geolog, inżynier budownictwa, inżynier elektryk i elektronik, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, biolog, pielęgniarka, położna, nauczyciel biologii, historii, języka obcego, muzyki, wychowania fizycznego, pedagog szkolny, specjalista ds. finansów, zarządca nieruchomości, prawnik, politolog, socjolog. Są to zawody w zdecydowanie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Osoby w tych zawodach nie mają szansy na pracę zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

- 104 zawody, w których nie wystąpił w I półroczu 2009 ani napływ osób bezrobotnych ani napływ ofert pracy. Wskaźnik intensywności nadwyżki w tym przypadku jest nieokreślony (dzielenie 0/0), jednak zgodnie z *Zaleceniami* MPiPS, określa się go na poziomie 0,00 i kwalifikuje jako zawód nadwyżkowy. Zawód taki został zidentyfikowany w związku z napływem osoby w danym zawodzie np. przed analizowanym okresem.

W Tabeli 16 przedstawiono - zgodnie z zaleceniami MPiPS - ranking 30 najbardziej nadwyżkowych zawodów – im większy wskaźnik intensywności nadwyżki – tym zawód jest „mniej nadwyżkowy”. Z rankingu odrzucono zawody, których kod zawodu kończy się cyframi „90” (czyli „pozostali...”).

Tabela 16. Zawody nadwyżkowe w I półroczu 2009 roku

Lp.	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w I-półroczu	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w I-półroczu	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w I-półroczu	Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
1	Technik mechanik	0,1667	21,1667	21	0,0079
2	Ślusarz	0,1667	13,8333	13,6667	0,0120
3	Mechanik samochodów osobowych	0,1667	9,8333	9,6667	0,0169
4	Kucharz małej gastronomii	0,1667	9,1667	9	0,0182
5	Technik elektronik	0,1667	8	7,8333	0,0208

6	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	0,1667	7,3333	7,1667	0,0227
7	Szewc naprawiacz	0,1667	7	6,8333	0,0238
8	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	0,1667	4,3333	4,1667	0,0385
9	Elektromonter [elektryk] zakładowy	0,1667	3,1667	3	0,0526
10	Tapicer	0,3333	6,1667	5,8333	0,0541
11	Mechanik silników spalinowych	0,1667	3	2,8333	0,0556
12	Piekarz	0,6667	11,6667	11	0,0571
13	Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych	0,1667	2,6667	2,5	0,0625
14	Technik informatyk	0,1667	2,5	2,3333	0,0667
15	Specjalista do spraw marketingu i handlu	0,3333	4,3333	4	0,0769
16	Stolarz budowlany	0,3333	3,6667	3,3333	0,0909
17	Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych	0,3333	3,5	3,1667	0,0952
18	Elektromechanik pojazdów samochodowych	0,3333	3,5	3,1667	0,0952
19	Technik elektryk	0,3333	3,3333	3	0,1
20	Handlowiec [Technik handlowiec]	0,8333	7,6667	6,8333	0,1087
21	Obuwnik miarowy	0,3333	2,6667	2,3333	0,1250
22	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	0,3333	2,5	2,1667	0,1333
23	Stolarz	2	14,6667	12,6667	0,1364
24	Cukiernik	0,8333	6	5,1667	0,1389
25	Ogrodnik terenów zieleni	0,1667	1,16670	1	0,1429
26	Murarz	1,6667	11,3333	9,6667	0,1471

27	Ogrodnik terenów zieleni	0,1667	1,16670	1	0,1429
28	Murarz	1,6667	11,3333	9,6667	0,1471
29	Pracownik ochrony mienia i osób	0,1667	1	0,8333	0,1667
30	Mechanik maszyn i urządzeń do obróbki metali	0,1667	1	0,8333	0,1667

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując wszystkie 65 zidentyfikowanych zawodów nadwyżkowych należy stwierdzić, że nadwyżka podaży siły roboczej widoczna jest w zawodach wymagających różnego poziomu wykształcenia. Najmniejsza nadwyżka występuje wśród elektromechaników sprzętu gospodarstwa domowego, portierów i robotników budowlanych, największa wśród mechaników pojazdów osobowych, ślusarzy i techników mechaników.

Analiza wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów pozwala również na wykazanie zawodów zrównoważonych.

Do zawodów zrównoważonych, gdzie relację napływu ofert pracy w odniesieniu do napływu bezrobotnych określa wskaźnik mieszczący się w przedziale 0,9 - 1,1 w I półroczu 2009r. należało 2,72 % wszystkich zawodów. Zawody te (oprócz zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” (czyli „pozostali...”) zostały uwzględnione w Tabeli 17.

Tabela 17. Zawody zrównoważone w I półroczu 2009 roku

Lp.	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w I-półroczu	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w I-półroczu	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w I-półroczu	Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów
1	Pomoc kuchenna	2,6667	2,5000	-0,1667	1,0667
2	Kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej gdzie indziej niesklasyfikowany	0,1667	0,1667	0	1

3	Inżynier zootechniki	0,1667	0,1667	0	1
4	Technik elektroradiolog	0,1667	0,1667	0	1
5	Księgowy [samodzielny]	1,1667	1,1667	0	1
6	Projektant mody	0,1667	0,1667	0	1
7	Dyspozytor transportu samochodowego	0,1667	0,1667	0	1
8	Recepcjonista	0,5000	0,5000	0	1
9	Wizażystka	0,1667	0,1667	0	1
10	Konserwator budynków	0,3333	0,3333	0	1
11	Woźny	0,1667	0,1667	0	1

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w ujęciu zawodów i specjalności winna być najlepszym obrazem do śledzenia danego zawodu na lokalnym rynku pracy, ale dokonana tylko w oparciu o statystyki Powiatowego Urzędu Pracy nie określa w pełni skali tego zjawiska.

3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH

Analiza potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych

W roku 2009 osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, uprawnione do szkolenia, mogły uzyskać informacje dotyczące możliwości i zasad korzystania z usług szkoleniowych świadczonych przez Urząd. Osoby zainteresowane uzupełnieniem bądź zdobyciem nowych kwalifikacji i umiejętności zgłaszały się do specjalistów do spraw rozwoju zawodowego. W poniżej tabeli (Tabela 18) przedstawiono wykaz potrzeb szkoleniowych zgłoszonych w 2009 roku.

Tabela 18. Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowie w 2009 roku
(stan na dzień 31.12.2009 r.)

L.p.	Kierunek szkolenia	Liczba osób zainteresowanych - PUP Wadowice	Liczba osób zainteresowanych - PUP Andrychów	Liczba osób zainteresowanych - OGÓLEM
1	Sprzedawca-handlowiec z obsługą kasy fiskalnej i komputera	287	147	434
2	Magazynier z obsługą wózków jezdniowych	163	100	263
3	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego (operator koparko ładowarki, koparki, ładowarki)	136	103	239
4	Księgowość komputerowa	148	62	210
5	Opiekunka osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci	135	72	207
6	Kurs komputerowy - podstawy	92	90	182
7	Bukieciarstwo i aranżacja roślin z artystycznym pakowaniem prezentów	107	73	180
8	Spawanie różnymi metodami	67	105	172
9	Kosmetyka z elementami wizażu i stylizacji paznokci	100	70	170
10	Pracownik/Specjalista ds. kadr i płac	145	22	167
11	Operator wózków widłowych	80	63	143
12	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	74	31	105
13	Grafika komputerowa	55	45	100
14	Własna firma – zakładanie i prowadzenie działalności gospodarczej	48	40	88
15	Specjalista ds. opracowywania projektów i pozyskiwania funduszy z Unii Europejskiej	57	21	78
16	Gastronomia (w tym pomoc kuchenna, kucharz)	51	13	64

17	Kelner/Barman	32	21	53
18	Palacz CO	24	23	47
19	Uprawnienia SEP	19	20	39
20	Prawo jazdy różnych kategorii	22	9	31
21	Organizator obsługi turystycznej z elementami agroturystyki	15	11	26
22	Obsługa kasy fiskalnej	24	0	24
23	Samodzielny kreator i twórca kompozycji dekoracyjnych	13	0	13
24	Florystyka	12	0	12
25	Wizaż	9	0	9
26	Obsługa programów użytkowych	7	0	7
27	Krawiectwo	2	5	7
28	Świadectwo kwalifikacji w zakresie przewozu osób/rzeczy	4	3	7
29	Obsługa biura/klienta	4	2	6
30	Budowlane (w tym: tynkarz, murarz, brukarz)	0	6	6
31	Klub Pracy	2	3	5
32	Stylizacja paznokci	4	0	4
33	Sprzątaczką	2	2	4
34	Licencja pracownika ochrony	1	3	4
35	Język obcy	2	1	3
36	Pracownik administracyjny	2	0	2
37	Projektowanie stron www	1	1	2
38	Przewóz materiałów niebezpiecznych	1	1	2
39	Masaż	1	1	2
40	Aranżacja i dekorowanie stołów	0	2	2
41	Pedagogiczny	1	0	1
42	Decoupage	1	0	1
43	Drwal-pilarz	1	0	1

44	BHP	1	0	1
45	Cholewkarz	1	0	1
46	Sekretarka	1	0	1
47	Szatniarka	0	1	1
48	Zarządzanie zespołem	0	1	1
49	Pomoc społeczna	0	1	1
50	Kurs jazdy konnej	0	1	1
51	Hydraulika	0	1	1
52	Fryzjerstwo	0	1	1
53	Stolarz	0	1	1
54	Pierwsza pomoc przedmedyczna	0	1	1
55	Inspektor bezpieczeństwa p.poż.	0	1	1
56	Fizjoterapia dziecięca	0	1	1

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Dokonując analizy potrzeb szkoleniowych zgłoszonych przez osoby uprawnione do szkolenia możemy zauważyć, że największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia w obszarach:

- Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami:

- ✓ Sprzedawca-handlowiec z obsługą kasy fiskalnej i komputera,
- ✓ Magazynier z obsługą wózków jezdniowych,
- ✓ Obsługa kasy fiskalnej.

- Architektura i budownictwo:

- ✓ Operator ciężkiego sprzętu budowlanego (operator koparko ładowarki, koparki, ładowarki),
- ✓ Technolog robót wykończeniowych w budownictwie,

- Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna:

- ✓ Księgowość komputerowa,
- ✓ Pracownik/Specjalista ds. kadr i płac.

- Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat:

- ✓ Opiekun osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci,

- Informatyka i wykorzystanie komputerów:

- ✓ Kurs komputerowy – podstawy,
- ✓ Obsługa programów użytkowych,
- ✓ Grafika komputerowa.

- Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów:

- ✓ Spawanie różnymi metodami,
- ✓ Uprawnienia SEP,
- ✓ Palacz CO.

- Usługi gastronomiczne:

- ✓ Gastronomia (w tym: pomoc kuchenna, kucharz),
- ✓ Kelner/Barman.

- Usługi fryzjerskie, kosmetyczne:

- ✓ Kosmetyka z elementami wizażu i stylizacji paznokci,
- ✓ Wizaż,
- ✓ Stylizacja paznokci,
- ✓ Fryzjerstwo.

- Inne obszary szkoleń:

- ✓ Bukieciarstwo i aranżacja roślin z artystycznym pakowaniem prezentów,
- ✓ Florystyka,
- ✓ Samodzielny kreator i twórca kompozycji dekoracyjnych.

W wyniku kontaktu z doradcami zawodowymi oraz liderami klubu pracy pozyskano informację na temat potrzeb jakie zgłaszały osoby w trakcie porad indywidualnych

i grupowych, zajęć aktywizacyjnych oraz szkoleń w zakresie umiejętności poszukiwania pracy – Klub Pracy. Najczęściej wymienianymi kierunkami szkoleń są:

- ✓ Magazynier z obsługą wózków jezdniowych,
- ✓ Technolog robót wykończeniowych w budownictwie,
- ✓ Sprzedawca-handlowiec z obsługą kasy fiskalnej i komputera,
- ✓ Spawacz – różne metody,
- ✓ Opiekun osób zależnych,
- ✓ Szkolenia komputerowe w zakresie : postaw obsługi komputera, grafiki komputerowej, obsługi komputerowych programów księgowych i kadrowo-płacowych,
- ✓ Kosmetyka, wizaż, stylizacja paznokci,

Wśród wymienianych najczęściej kierunków pojawiają się także szkolenia:

- ✓ Gastronomiczne (np. catering, pomoc kuchenna),
- ✓ Operatorów ciężkiego sprzętu budowlanego,
- ✓ Uprawnienia SEP,
- ✓ Dozorca – palacz,
- ✓ Prawo jazdy różnych kategorii.

Gromadzone informacje pozwalają zauważyć, że wśród bezrobotnych kobiet największym zainteresowaniem cieszą się kursy umożliwiające wykorzystanie umiejętności nabytych tj.: opieka czy też gastronomia. Szkolenia w tym obszarze pozwalają tym osobom zdobyć już konkretne kwalifikacje oraz bardzo często dodatkowe umiejętności, by następnie wykorzystać je w poszukiwaniu pracy.

Klienci korzystający z usług poradnictwa zawodowego oraz z usług pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy wykazują chęć zdobycia kwalifikacji umożliwiających im zdobycie zatrudnienia w handlu. Najczęściej są umiejętności w obsłudze kasy fiskalnej, obsługi komputera i komputerowych programów handlowych. Dodatkowo osoby zainteresowane pracą magazyniera chciałyby uzyskać kwalifikacje w obsłudze wózków jezdniowych.

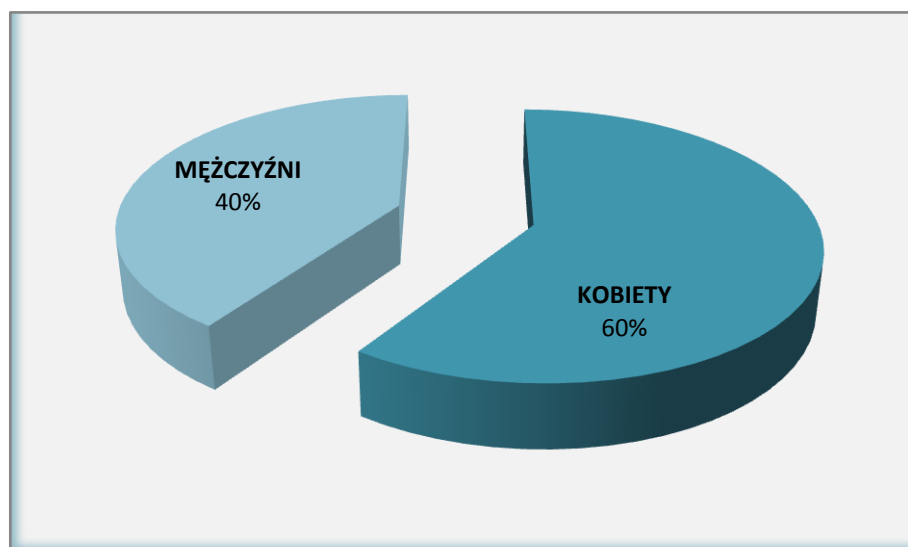
Wśród bezrobotnych mężczyzn popularne jest zdobycie kwalifikacji spawacza, technologa robót wykończeniowych oraz operatorów ciężkiego sprzętu budowlanego i drogowego. Specyfika w/w kwalifikacji ułatwi im poszukiwanie pracy zarówno na lokalnym rynku pracy, jak i na rynku regionalnym. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż osoby coraz częściej wyrażają chęć poszukiwania zatrudnienia w miejscowościach oddalonych od miejsca zamieszkania – są gotowe do migracji celem znalezienia zatrudnienia.

Rozwój branży informatycznej spowodował, iż coraz częściej osoby wyrażają chęć zdobycia umiejętności w zakresie obsługi komputera, zarówno w zakresie podstawowym, jak i bardziej zaawansowanym (obsługa programów graficznych, programów związanych z projektowaniem). Osoby z wykształceniem ekonomicznym najczęściej chcą poszerzyć bądź uaktualnić swoje umiejętności na kursach związanych z obsługą księgowych programów komputerowych oraz na szkoleniach umożliwiających poszukiwanie pracy w działach kadrowo-płacowych.

Badania ankietowe osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach

W okresie od 15 grudnia 2009 roku do 23 grudnia 2009 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie przeprowadzono badania ankietowe wśród 334 osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy. W badaniu zastosowano zestandaryzowany kwestionariusz ankiety, który został opracowany przez pracowników Działu Rozwoju Zawodowego. Ankieta (Załącznik nr 2) składała się z 9 pytań oraz metryczki. Badanie ankietowe było anonimowe, a udział w nim był dobrowolny.

Głównym celem badania było rozpoznanie potrzeb szkoleniowych osób zarejestrowanych w PUP, posiadanych przez nich kwalifikacji oraz chęci do zdobywania dodatkowych. Istotne w badaniu było także rozpoznanie barier jakie napotykać ankietowani w procesie poszukiwania pracy oraz czynników mających największy wpływ na ich trudną sytuację na rynku pracy. Dzięki przeprowadzonym badaniom zidentyfikowano obszary, w których osoby uprawnione skłonne są do podjęcia kształcenia.

Wykres 14. Ankietowani według płci

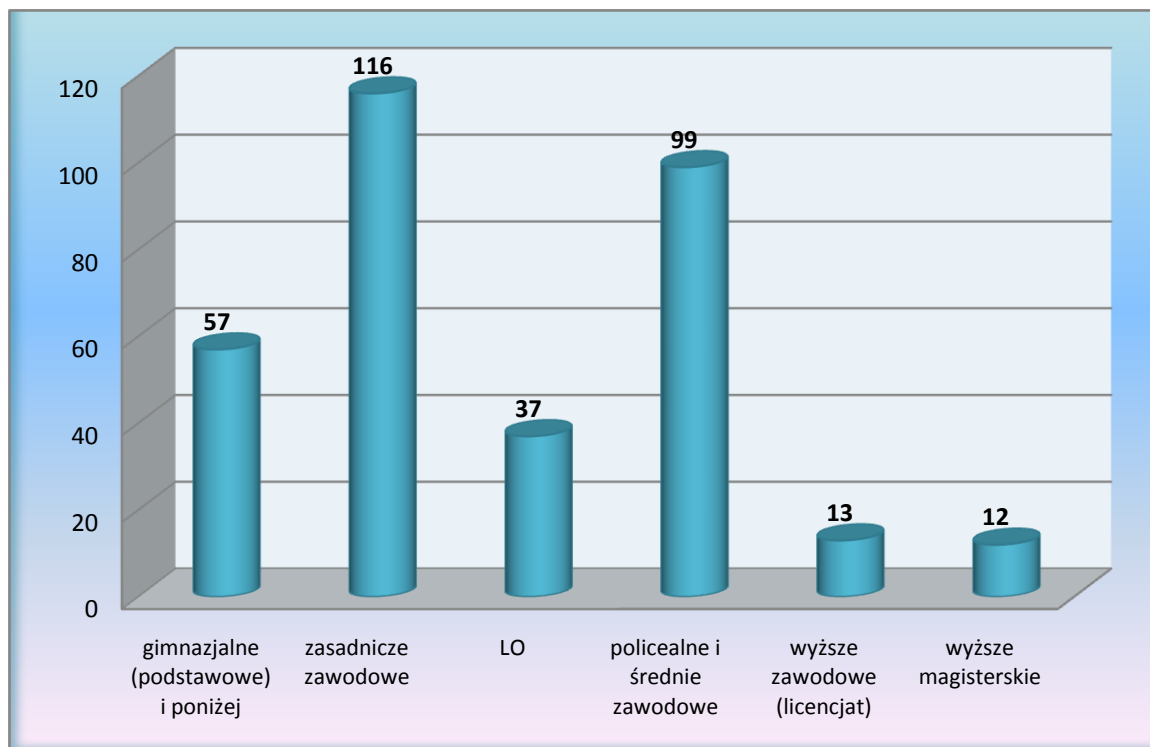
Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Dokonując charakterystyki populacji badawczej przedstawiono statystyczną analizę cech społeczno - demograficznych (wiek, płeć, wykształcenie) osób biorących udział w badaniu oraz posiadane przez nie kwalifikacje i umiejętności.

Badaniem objęto 199 kobiet i 135 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 60 % i 40 % . Podział ankietowanych według płci zobrazowano na Wykresie 1.

Najlicniejszą grupę wśród ankietowanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – 35 %, następnie osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (liceum zawodowe, liceum profilowane oraz technikum) - 30%, osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym - 17%. Wśród badanych 11% ukończyło szkołę ogólnokształcącą. Na jednakowym poziomie kształtował się udział w badaniu osób w wykształceniu wyższym zawodowym (licencjat) i wyższym magisterskim. W obu przypadkach był to poziom 4%. Należy zauważyć, iż wykształcenie wyższe zawodowe i wyższe magisterskie posiadały kobiety – odpowiednio 69% i 83% w danej grupie.

W badanej populacji osoby bez zawodu stanowiły 32 %. Wśród ankietowanych dominowały zawody: sprzedawcy-handlowcy (9 %), kucharze (6 %), mechanicy (5 %), ekonomiści (5 %), cholewkarze i obuwnicy (4 %). Ponadto najczęściej pojawiały się zawody: technik technologii żywienia, rolnik, krawiec, elektromechanik, stolarz, fryzjer, tokarz, cukiernik, piekarz, ślusarz oraz technik hotelarstwa. Udział poszczególnych zawodów w grupie wahała się w przedziale od 4 – 8 osób.

Wykres 15. Ankietowani według poziomu wykształcenia

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku 18 – 25 lat. Grupa ta stanowiła około 38% badanych, w tym 35% osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz 24% osób z zasadniczym zawodowym. Drugą w kolejności najliczniejszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w przedziale wiekowym 26 - 30. Ta grupa stanowiła 15% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 5% - stanowiła grupa osób w wieku 46 – 50 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 19).

Tabela 19. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku.

Przedział wiekowy	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓŁEM
18 – 25	75	53	128
26 – 30	31	20	51
31 – 35	32	15	47
36 – 40	12	23	35

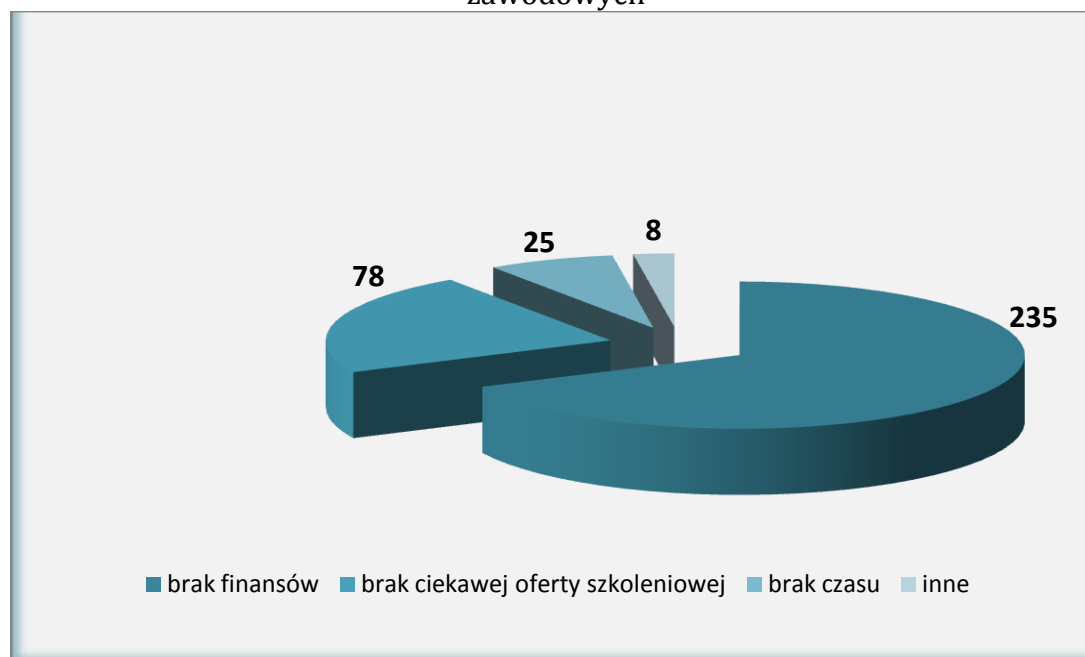
41 - 45	15	12	27
46 - 50	13	4	17
Powyżej 50 lat	16	13	29

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Pośród 324 ankietowanych 299 osób wyraziło chęć zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych. Tylko 25 osób w początkowej fazie wypełniania ankiety nie zgłosiło potrzeby uzyskania kwalifikacji. Jednakże w trakcie wypełniania ankiety 12 osób uznało, iż odczuwa potrzebę aktualizacji lub pogłębienia wiedzy i określiło preferowane obszary kształcenia. Ogółem 311 respondentów czuje potrzebę kształcenia i chce zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe.

Ankieta pozwoliła także uzyskać informację na temat czynników, które uniemożliwiają badanym zdobycie kwalifikacji. Najistotniejszym czynnikiem ograniczającym respondentom nabywanie kwalifikacji zawodowych jest brak finansów – 235 osób (72,5%). 78 osób (24%) stwierdza, iż czynnikiem decydującym jest także brak ciekawej oferty szkoleniowej. Tylko 7,7% (25 osób) uznało, iż brak czasu uniemożliwia im zdobycie kwalifikacji. Niewielka grupa osób – 2,5% - wymieniła inne czynniki takie jak: opieka nad dzieckiem, względy zdrowotne i brak w ofercie szkoleń specjalistycznych.

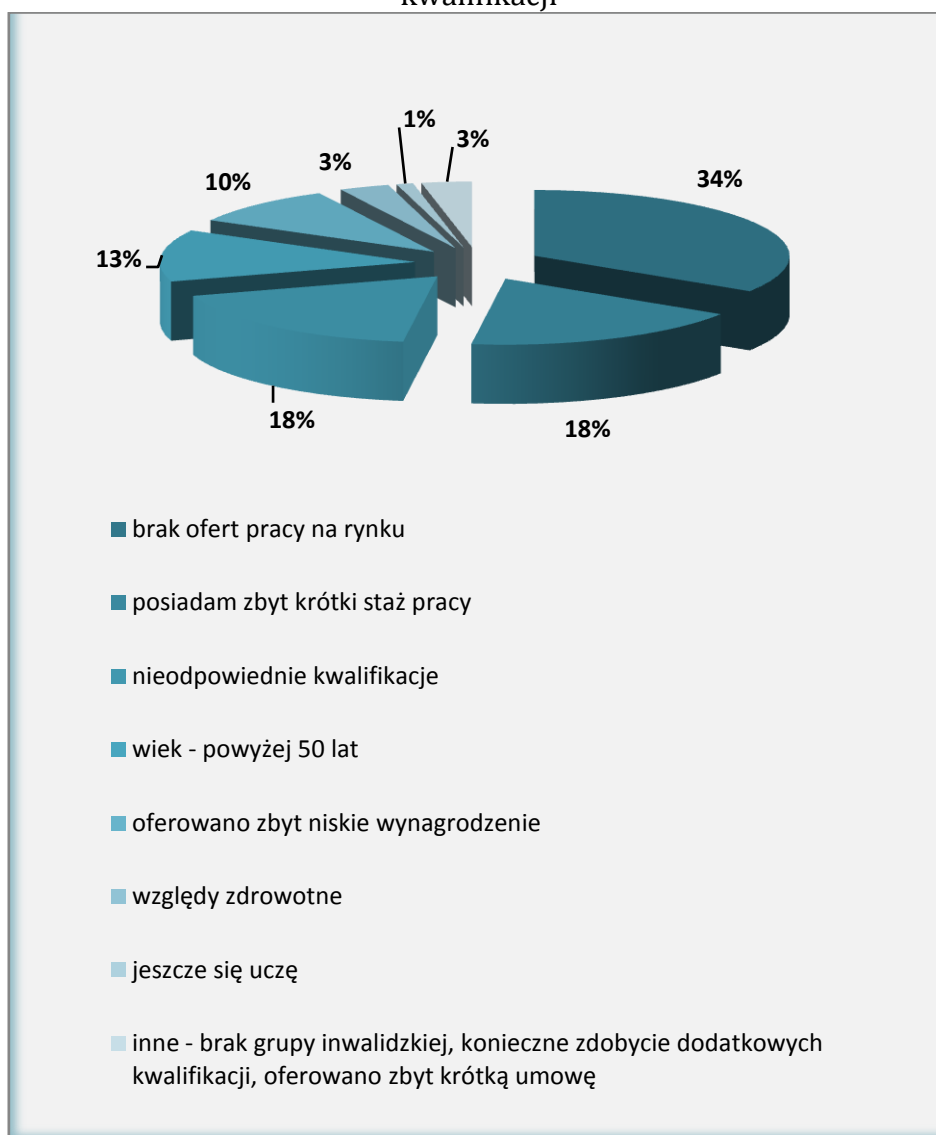
Wykres 16. Czynniki uniemożliwiające ankietowanym podniesienie kwalifikacji zawodowych



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród grupy 324 ankietowanych - 61 osób (19 %) już uczestniczyło w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy. Tutaj populację badawczą poproszono o odpowiedź na pytanie dotyczące przyczyn dalszego poszukiwania pracy, pomimo posiadania nowych umiejętności. Za najczęstszą przyczynę pozostawania bez zatrudnienia 32 ankietowanych (34 %) podało brak ofert pracy na rynku. 17 osób (18 %) uznało, iż przyczyną braku pracy są nieodpowiednie kwalifikacje oraz posiadanie zbyt krótkiego stażu pracy. Wśród grupy 12 osób (13 %) barierą uniemożliwiającą podjęcie pracy pomimo posiadania kwalifikacji jest wiek powyżej 50 lat. Następnie ankietowani uznali, iż względy zdrowotne i kontynuowanie nauki nie pozwalają im na podjęcie pracy. Odpowiedzi 61 respondentów zobrazowano na poniższym wykresie (Wykres 17).

Wykres 17. Przyczyny pozostawania bez pracy ankietowanych, pomimo zdobycia kwalifikacji



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Za pomocą przeprowadzonych badań ankietowych, wśród populacji badawczej 324 osób, starano się zidentyfikować podstawowe bariery uniemożliwiające zatrudnienie (Tabela 20).

Tabela 20. Bariery uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia – podział według płci

L.p.	BARIERY	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	brak ofert pracy w moim zawodzie	89	59	148
2	brak wykształcenia lub niskie wykształcenie	74	49	123
3	brak stażu pracy	74	42	116
4	daleki dojazd do pracy	31	20	51
5	wychowywanie dzieci	44	3	47
6	długa przerwa w pracy	33	6	39
7	uczęszczanie do szkoły	21	14	35
8	nieaktualne kompetencje zawodowe	20	13	33
9	zły stan zdrowia	13	16	29
10	wiek	18	7	25
11	brak umiejętności poszukiwania pracy	13	4	17
12	brak odpowiednich kwalifikacji	0	4	4

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby przede wszystkim poszukiwały pracy na stanowiskach:

- kierowca – 21 osób
- kelner - barman – 21 osób
- kucharz/kucharka – 20 osób
- opieka nad osobami zależnymi (starsi, dzieci) – 19 osób
- magazynier – 15 osób
- handlowiec – 7 osób
- obuwnik/cholewkarz – 6 osób
- brukarz – 5 osób
- informatyk – 5 osób

- krawcowa – 5 osób
- malarz-tapeciarz – 4 osoby
- operator maszyn CNC – 4 osoby
- murarz-tylnkarz – 3 osoby
- operator sprzętu ciężkiego – 3 osoby
- florysta – 3 osoby
- grafik komputerowy – 3 osoby

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: cieśla, monter budowlany, ankieter, asystent pocztowy, agent ubezpieczeniowy, cukiernik, dietetyk, mechanik, elektryk, elektromechanik, hydraulik, inżynier budowy, konstruktor, księgowy, kosmetyczka, nauczyciel, pedagog szkolny, ogrodnik, operator wtryskarek, pakowacz.

Ankietowanych poproszono także by udzielili odpowiedzi na pytanie jakie kwalifikacje bądź wymagania pracodawcy uniemożliwiły im podjęcie zatrudnienia.

Za najczęstszą przyczynę nie uzyskania stanowiska, o które osoba ubiegała się podawano:

- brak doświadczenia zawodowego – 74 osoby,
- brak kwalifikacji/uprawnień wymaganych na danym stanowisku – 67 osób,
- brak odpowiedniego wykształcenia – 52 osoby,
- brak odpowiednich umiejętności – 24 osoby,
- brak znajomości języków obcych – 19 osób,
- wiek – 14 osób,
- wymagana dyspozycyjność, praca w weekendy – 9 osób,
- daleki dojazd do pracy – 5 osób,
- opieka nad dzieckiem – 4 osoby.

Kilku respondentów odpowiadało, że pracodawca miał wysokie wymagania, oferował niskie wynagrodzenie lub zbyt wielu kandydatów ubiegało się o to samo stanowisko.

Istotnym w badaniu było także poznanie czynników wpływających na sytuację respondentów na rynku pracy.

Tabela 21. Czynniki mające największy wpływ na sytuację ankietowanych na rynku pracy

L.p.	CZYNNIK	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Brak odpowiednich kwalifikacji	136	93	229
2	Mała dostępność/utrudniony kontakt z pracodawcami lokalnego rynku pracy	46	22	68
3	Niska samoocena/brak wiary we własne możliwości	29	13	42
4	Brak motywacji i chęci do poszukiwania pracy	8	6	14

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najczęstszym powodem trudnej sytuacji na rynku pracy według ankietowanych jest brak odpowiednich kwalifikacji. Aż 229 osób (71%) ten czynnik uznało za decydujący o ich bezrobociu. Ponadto 68 ankietowanych (21 %) uznało, że to mała dostępność bądź utrudniony kontakt z pracodawcami lokalnego rynku pracy jest jednym z głównych czynników. W badanej populacji 42 osoby (13 %) przyznały, iż niska samoocena i brak wiary we własne możliwości utrudnia im odnalezienie się na rynku pracy. Tylko 14 ankietowanych (4 %) stwierdziło, iż to brak motywacji i chęci do poszukiwania pracy ma wpływ na ich sytuację.

Na pytanie „W jakich dziedzinach odczuwa Pan/Pani potrzebę aktualizacji lub pogłębienia wiedzy?” osoby najczęściej wskazywały kształcenie w zakresie:

- handlu,
- informatyki,
- finansów,
- usług.

Wśród mężczyzn najczęściej wybierano kursy związane z obsługą magazynu, budownictwem oraz umożliwiające uzyskanie uprawnień operatora sprzętu ciężkiego i spawacza. Ponadto badani zainteresowani byli szkoleniami w zakresie prawa jazdy różnych kategorii.

Struktura ankietowanych kobiet i mężczyzn skłonnych do zdobywania umiejętności i kwalifikacji zgodnie z proponowaną tematyką szkolenia przedstawiono w Tabeli 22.

Tabela 22. Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia

L.p.	Proponowane tematy szkolenia	K	M	ogółem
1	obsługa kas fiskalnych	57	5	62
2	podstawy księgowości (komputerowe programy księgowe)	49	11	60
3	język angielski	42	17	59
4	przedstawiciel handlowy	43	12	55
5	obsługa klienta i skuteczne techniki sprzedaży	35	13	48
6	opiekun osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci	41	2	43
7	kurs z zakresu marketingu, reklamy i sposobów pozyskiwania klientów	28	11	39
8	magazynier	11	28	39
9	operator koparkoładowarki	0	39	39
10	pracownik ds. kadrowych i płacowych	30	8	38
11	obsługa - pakiet office	24	9	33
12	kosmetyczka	31	1	32
13	operator wózka jezdniowego	0	31	31
14	grafika komputerowa	17	10	27
15	sekretarka/asystentka z modułem języka angielskiego	25	2	27
16	księgowość specjalistyczna	21	4	25
17	podstawowe metody (MIG, TIG, MAG)	0	24	24
18	kat. C	1	20	21
19	fryzjer	16	4	20
20	język niemiecki	15	3	18
21	tworzenie i projektowanie stron internetowych	6	12	18
22	manicure, pedicure, tipy	17	0	17
23	technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0	16	16
24	dostęp i usługi przez Internet	12	2	14

25	obsługa obrabiarek sterowanych numerycznie CNC	0	14	14
26	krawiectwo	13	0	13
27	murarz-tylnkarz	0	13	13
28	wizaż	13	0	13
29	wykorzystanie baz danych	7	6	13
30	plytkarz-posadzkarz	0	13	13
31	kursy dokształcające kierowców (przewóz osób i rzeczy)	0	11	11
32	brukarz	0	11	11
33	kat.D	0	9	9
34	język włoski	6	2	8
35	kat.E	0	7	7
36	public relations	6	1	7
37	operator żurawi samojezdnych HDS	0	7	7
38	przewóz materiałów niebezpiecznych	0	6	6
39	malarz-tapeciarz	0	5	5
40	operator ładowarki	0	5	5
41	archiwista	3	1	4
42	język francuski	0	1	1

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ankietowani mieli również możliwość zaproponowania kierunków kształcenia. Największym zainteresowaniem cieszyły się tutaj szkolenia w zakresie:

- bukieciarstwa i florystyki,
- gastronomii (w tym: kucharz, kelner/barman,
- zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej,
- projektowania i pielęgnacji ogrodów,
- ochrony osób i mienia,
- AutoCad.

Ponadto proponowano zdobycie kwalifikacji w zakresie geodezji, pozyskiwania funduszy unijnych, zarządzania siecią i administracji komputerowej, masażu. Wśród mężczyzn wymieniono także zawód frezera, elektryka, pilarza, palacza kotłów CO.

Należy podkreślić, iż w wielu przypadkach zanim zapadnie decyzja o wyborze kierunku przekwalifikowania konieczna jest konsultacja z doradcą zawodowym celem uzyskania pomocy w ustaleniu ścieżki zawodowej osoby uprawnionej oraz jej predyspozycji do wykonywania zawodu. Kompleksowość realizowanych form wsparcia może powiększyć horyzont przyszłych poszukiwań odpowiedniej pracy.

3.4. ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ ZAKOŃCZONYCH W 2009 ROKU

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń sporządzona została zgodnie z § 40 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku. *w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy* (Dz. U. z dnia 16 marca 2007 r. z późn. zm).

W 2009 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 600 osób na szkolenia realizowane zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej. Ogółem szkolenia ukończyło 578 osób.

Wskaźniki, o których mowa w przytoczonym wyżej rozporządzeniu, kształtowały się na następującym poziomie:

- ✓ Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia

Liczba osób skierowanych na szkolenia w 2009 roku	600
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	578
0,9633	
96,33 %	

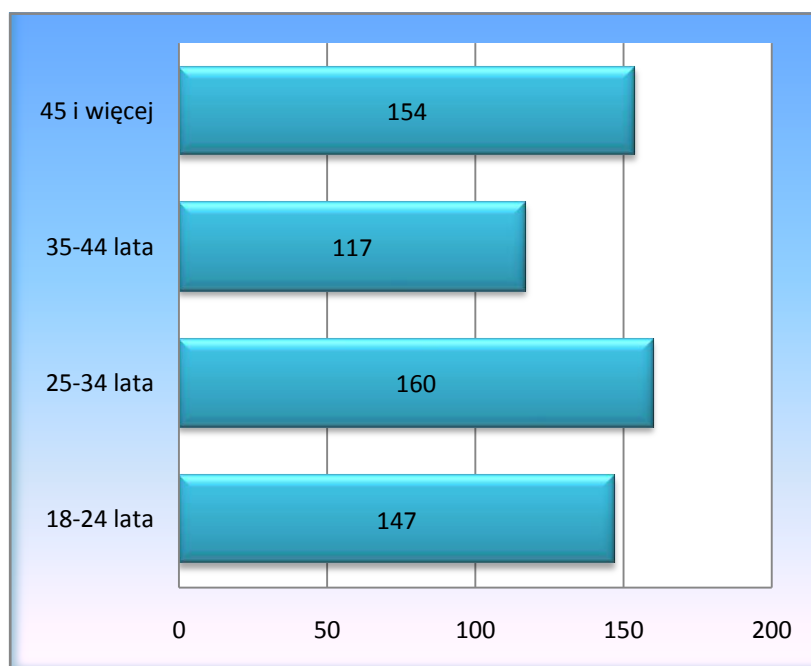
- ✓ liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych wg kryterium wieku, poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy

Dokonując analizy efektywności szkoleń zwrócono uwagę na miejsce zamieszkania osób biorących udział w szkoleniach, ich wiek, poziom wykształcenia oraz czas pozostawania bez pracy. Analizy dokonano także pod kątem szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Z uzyskanych danych wynika, że na 578 osób, które ukończyły szkolenia 213 było mieszkańcami miasta (36,85 %), natomiast 365 osób pochodziło ze wsi (63,15 %).

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń wykazała, iż zdecydowaną większość uczestników szkoleń stanowiły osoby w wieku 25-34 lata - stanowią one 27,68 % badanej populacji. W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 45 i więcej (26,64 %). Odpowiednio na poziomie 25,43 % i 20,24 % kształtowało się zainteresowanie szkoleniami osób w wieku 18-24 oraz 35-44.

Wykres. 18 . Liczba osób, które ukończyły szkolenie według wieku

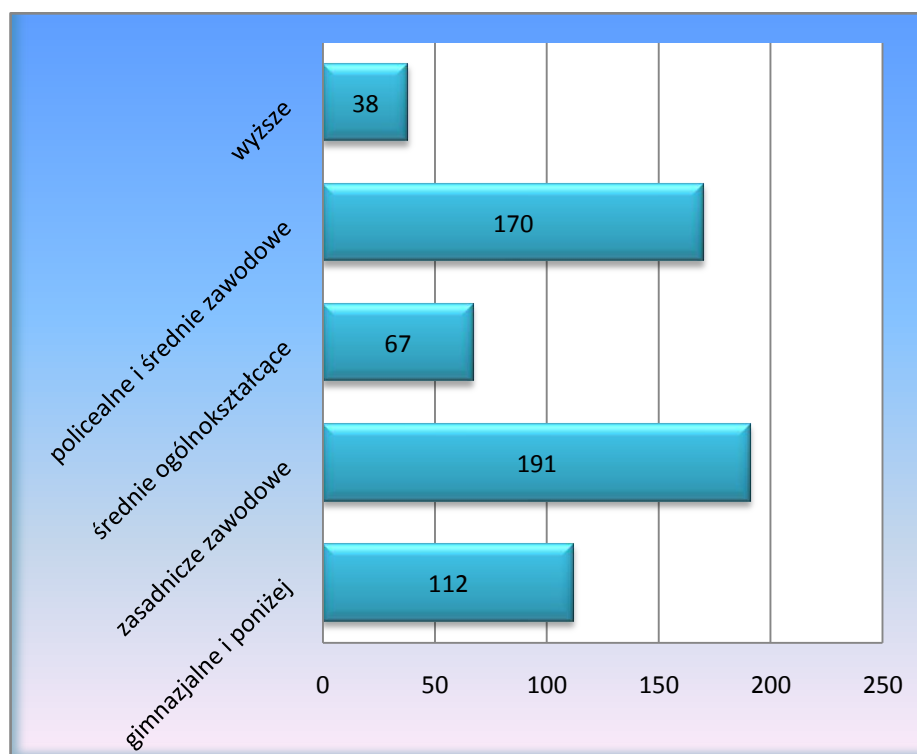


Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Kolejną zmienną uwzględnioną w badaniu był poziom wykształcenia. Tutaj największą grupę osób, które ukończyły szkolenia stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 33,05 %. Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym

oraz gimnazjalnym i poniżej stanowiły odpowiednio 29,41 % 19,38 %. Szkolenia ukończyło także 11,59 % osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i 6,57 % z wykształceniem wyższym.

Wykres. 19 . Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia



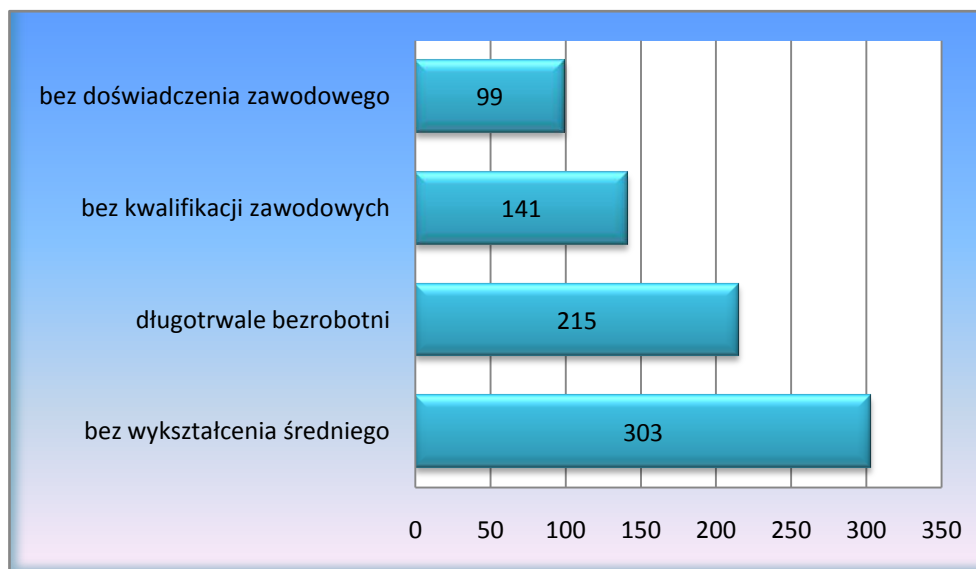
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród osób kończących szkolenia w 2009 roku 262 osoby pozostawały bez pracy krócej niż 6 miesięcy oraz 101 osób pozostających bez pracy w przedziale czasowym od 6 do 12 miesięcy.

Art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazuje osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, którym przede wszystkim powinno być udzielone wsparcie. W tej grupie znajdują się osoby bezrobotne do 25 roku życia, bezrobotni długotrwale, bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego, bezrobotni niepełnosprawni oraz bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia.

Z analizy danych wynika, że największą grupę osób, którym udzielono wsparcia w formie szkoleń w 2009 roku, stanowili bezrobotni bez wykształcenia średniego – 52,42 %, osoby długotrwale bezrobotne – 37,20 %, a w następnej kolejności osoby bez kwalifikacji zawodowych - 24,39 % i osoby nie posiadające doświadczenia zawodowego – 17,13 %.

Wykres. 20 . Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza zakłada badanie efektywności w okresie do trzech miesięcy po zakończeniu szkolenia. Najwyższą skuteczność, (liczba osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia w stosunku do liczby osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym), wykazały szkolenia w zakresie:

- Spawacz – różne metody (MIG, TIG, MAG) – 38,30 %
- Własna firma – zakładanie i prowadzenie działalności gospodarczej – 45,45 %
- Operator ciężkiego sprzętu budowlanego (operator koparko – ładowarki, operator walca drogowego, operator koparki jednonaczyniowej) – 32,50 %
- Technolog robót wykończeniowych w budownictwie – 36,84 %
- Pracownik/Specjalista ds. kadr i płac + program Symfonia – 30 %.

Najwyższą efektywnością wykazały się szkolenia realizowane w formie szkoleń indywidualnych, gdzie warunkiem skierowania na szkolenie było uzasadnienie celowości w postaci:

- oświadczenia przyszłego pracodawcy o zamiarze powierzenie tej osobie odpowiedniej pracy,
- oświadczenia o zamiarze rozpoczęcia działalności gospodarczej,
- innego uzasadnienia celowości skierowania na szkolenie.

Tutaj na 85 osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym wskaźnik efektywności wyniósł 40 %. Wskaźnik efektywności dla szkoleń ogółem ukształtował się na poziomie 16,78 %, co przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 22. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia.

	Liczba osób, które Ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	Odsetek
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	578	16,78 %
Osoby zatrudnione w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia	97	

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Pozostałe wskaźniki efektywności i skuteczności szkoleń kształtowały się następująco:

- ✓ koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń

Koszty szkoleń	947 625,14 zł
Liczba osób zatrudnionych	97
9 769,33 zł	

- ✓ przeciętny czas trwania szkoleń – **0,94**
- ✓ przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny

Liczba umów	139
Osobogodziny ogółem	2 352,73 zł
Przeciętny koszt szkolenia	6 817,45 zł
Przeciętny koszt osobogodziny	16,93 zł

Tabela 24. Wskaźniki dotyczące osób, którym sfinansowano egzamin lub licencję, dofinansowano studia podyplomowe oraz udzielono pożyczki szkoleniowej

	Liczba osób	Odsetek
Osoby, które ukończyły dofinansowane studia podyplomowe	2	28,57 %
Osoby, które zostały zatrudnione do 3 m-cy po ukończeniu dofinansowanych studiów podyplomowych	2	100 %

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W stosunku do roku 2008 liczba osób, które ukończyły szkolenia wzrosła o 28,16 %. Wzrost wskaźnika może także zaobserwować wśród osób gdzie analizy dokonano pod kątem posiadanego wykształcenia. Tutaj liczba osób przeszkolonych posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące wzrosła o ponad 100 % (109 %). Duży wzrost wskaźnika zaobserwowano także wśród osób z wykształceniem wyższym – aż o 72,72 %. Zwiększył się także udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – o 29,05 %. Analizując wskaźniki zaobserwować można, że wzrósł znacznie – o 65 % - udział w szkoleniach osób nieposiadających doświadczenia zawodowego.

Wzrosły także przeciętne koszty szkoleń i koszty osobogodziny szkolenia. W roku 2008 wskaźniki te wyniosły odpowiednio 4 793,96 zł i 15,28 zł. W minionym roku koszt ten wzrósł o 42,21 % i 10,80 %.

WNIOSKI

1. Zidentyfikowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności podstawowych podmiotów rynku pracy powinno implikować podejmowanie przez urzędy pracy działań mających na celu dostosowanie jakościowej struktury podaży pracy do popytu na nią. Dzięki temu nastąpi wdrażanie założeń edukacji dorosłych w praktyce. Jednakże towarzyszyć tutaj musi promocja inicjowanych i organizowanych działań powiatowych urzędów pracy. Klienci tej instytucji rynku pracy powinni być wszechstronnie informowani o dostępnych usługach i zachęceni do korzystania z nich.
2. Uruchamiane kierunki i formy szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, jako rezultaty procedur diagnozowania, powinny podlegać ocenie ze względu na ich efektywność. Do tego celu powinno się wykorzystać standardowe wskaźniki efektywności, obliczane pod kątem kosztów uruchamianych działań i powrotu do zasobu pracujących. Rzetelna ocena działań pozwoli eliminować w przyszłości te, które są najmniej efektywne, które mogą negatywnie wpływać na wizerunek powiatowych urzędów pracy, jako instytucji obsługującej rynek pracy.
3. Informacja o wolnych miejscach pracy zgłaszana przez pracodawców do PUP jest jedynie wycinkiem faktycznej sytuacji na rynku i popytu na poszczególne zawody. Pracodawcy nie zgłaszają do Urzędu wszystkich wolnych miejsc pracy, a te zgłoszone kierowane są do osób z wykształceniem zawodowym czy średnim i dotyczą przede wszystkim zawodów nie wymagających wysokich umiejętności, czy kwalifikacji, a znaczna część ofert związana jest z subsydiowanymi formami zatrudnienia. Pracodawcy poszukujący wysoko wykwalifikowanych specjalistów rzadko zgłaszają oferty pracy do urzędów. Ponadto należy pamiętać, iż wielu bezrobotnych dysponuje umiejętnościami nie ograniczającymi się tylko do jednego zawodu. Bezrobotny posiadający kilka zawodów może zatem –

w zależności od potrzeb rynku pracy – podjąć zatrudnienie w zawodach zarówno nadwyżkowych jak i deficytowych.

4. Badane osoby zarejestrowane w Urzędzie Pracy zaczynają zdawać sobie sprawę, że kluczową rolę na obecnym rynku pracy odgrywają kwalifikacje zawodowe, a gotowość do ich podnoszenia jest w dzisiejszym świecie niezbędna. W procesie poszukiwania pracy uświadamiają sobie, że posiadane uprawnienia i umiejętności są dobrze widziane przez pracodawców, w związku z czym są gotowe do ich zdobywania.
5. Porównując oczekiwania pracodawców z potrzebami kwalifikacyjnymi osób bezrobotnych można zdecydowanie uznać, że są zgodne. Zatem należy przypuszczać, że osoby poszukujące pracy po podniesieniu swoich kwalifikacji w wyniku uczestnictwa w stażach, szkoleniach zawodowych bądź przygotowaniu zawodowym dorosłych, będą miały większe szanse na podjęcie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.
6. Analizując strukturę osób zarejestrowanych w Urzędzie Pracy pod kątem wykształcenia można zauważyć, iż w ostatnich latach znaczny udział w kształceniu ustawicznym ma szkolnictwo ogólnokształcące. Sytuacja ta wynika między innymi z braku wiedzy wśród młodzieży o możliwościach, jakie stwarza im szkolnictwo zawodowe – kończąc szkołę zawodową lub inną formę kształcenia zawodowego, zdając egzamin zawodowy – młody człowiek nie tylko ma w ręku konkretny fach, ale też może kontynuować i pogłębiać wiedzę, w tym na studiach wyższych. Ponadto po odbyciu praktycznej nauki zawodu ma szanse znaleźć stałe zatrudnienie u tego pracodawcy. Dlatego najważniejszą rolę w uświadamianiu młodego pokolenia ma rzetelne doradztwo na etapie gimnazjum, które pozwoliłoby uczniom dokonywać świadomych wyborów dotyczących ich przyszłości zawodowej.
7. Obecnie zwiększa się liczba inicjatyw w ramach realizowanych projektów unijnych i programów ukierunkowanych na promowanie uczenia się przez całe życie - kierowanych przede wszystkim do osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy i mających duże trudności w odnalezieniu się na nim. W celu rozwoju kształcenia ustawicznego, a także promowania tej idei konieczne jest kontynuowanie partnerskiej współpracy instytucji z obszaru rynku pracy,

edukacji i szkoleń. Współpraca ta daje możliwość realizacji regionalnej polityki w zakresie uczenia się przez całe życie i zmierza do wypracowania rozwiązań dotyczących mierzenia jakości usług edukacyjno-zawodowych oraz szerszego dostępu do informacji na temat oferty w tym zakresie dla mieszkańców regionu.

8. Przeprowadzone badania wśród pracodawców pozwoliły na bliższe i bardziej precyzyjne określenie oczekiwań co do kwalifikacji i umiejętności względem przyszłych pracowników. Umożliwiły także zidentyfikować oczekiwania w stosunku do Urzędu Pracy pod kątem organizacji zatrudnienia subsydiowanego, w tym organizacji staży, przygotowania zawodowego dorosłych, szkoleń oraz doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy. Badanie pozwoliło także poznać plany zatrudnieniowe pracodawców na najbliższy okres oraz przewidywane redukcje zatrudnienia.
9. W opracowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie raporcie „Rynek Pracy w Małopolsce – za rok 2008” zaobserwowano, że zmniejszające się bezrobocie skutkuje w pierwszej kolejności odpływaniem ze statystyk osób o lepszych kwalifikacjach. W wyniku tego w statystykach pozostają osoby posiadające mniejsze szanse znalezienia pracy lub pozbawione motywacji do jej znalezienia (pracujący na czarno, nieaktywni zawodowo). Z tego powodu w statystykach można obserwować wzrost udziału osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy²⁸.
10. W wyniku analiz przeprowadzonych w Polsce do końca 2010 roku wiadomo, że zawody z najbliższą przyszłością będą dotyczyć zatrudnienia na następujących stanowiskach: specjaliści finansowi - doradcy podatkowi, inwestycyjni, funduszków emerytalnych, pracownicy związani z opieką nad ludźmi starszymi, sprzedawcy-specjaliści, zawody związane z ochroną budynków, mienia, danych komputerowych, hotelarze, asystenci szefów, zawody związane z informatyką – administratorzy sieci, graficy, zawody związane z tworzeniem i organizacją systemów komputerowych, zawody związane z mediami – kamerzyści, dźwiękowcy, dziennikarze, negocjatorzy.
11. W związku z planowaną realizacją zadań w obszarze rozwoju infrastruktury turystycznej oraz infrastruktury dla rynkowych usług zdrowotnych,

²⁸ „Rynek Pracy w Małopolsce – raport za rok 2008”, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, maj 2009, s. 27

rehabilitacyjnych, uzdrowiskowych i leczniczych, a także bazy hotelarsko-gastronomicznej, przewiduje zatrudnienie w następujących branżach: sprzedawca, kelner-barman, kosmetyczka, opiekun, pomoc kuchenna, pokojowe, organizator obsługi turystycznej. W związku z powstawaniem nowych firm i rozwojem już istniejących na rynku, należy się spodziewać, że wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników administracyjnych, biurowych, działów finansowo- księgowych oraz specjalistów ds. obsługi klienta.

12. W I półroczu 2009 do zawodów o największej wartości współczynnika intensywności deficytu należały : opiekun w domu pomocy społecznej, tynkarz, animator kultury, opiekunka dziecięca, opiekunka domowa, nauczyciel przedsiębiorczości, psycholog, florysta, pracownik biura podróży, kierowca operator wózków jezdniowych, opiekunka środowiskowa, masażysta, diagnosta samochodowy. Zawody deficytowe to przede wszystkim zawody wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego, a także specjalnych uprawnień np. prawo jazdy wyższych kategorii czy uprawnienia spawacza, stanowił one w I półroczu 209 roku 17,46% zidentyfikowanych zawodów. Największy wskaźnik deficytu obserwujemy w zawodach : brukarz, pracownik biurowy, przedstawiciel handlowy.
13. W 2009 roku pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na takie stanowiska pracy jak: konsultant finansowy, cieśla, krawiec, szwaczka, pracownicy budowlani (malarz, murarz, monter elewacji zewnętrznej, pracownik ogólnobudowlany, zbrojarz), sprzedawca, spawacz (wszystkie rodzaje). Dane uzyskane podczas badania pracodawców wskazały, że najbardziej preferowanymi zawodami wśród lokalnych pracodawców są spawacze, sprzedawcy, kierowcy, obuwnicy przemysłowi, pracownicy socjalni, kucharze, magazynierzy, kelnerzy oraz pracownicy przy pracach prostych w przemyśle.
14. Opierając się o założeniach dokumentów strategicznych koniecznym staje się promowanie kreatywności i przedsiębiorczości oraz stwarzanie jak najlepszych warunków do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Rozwój samozatrudnienia może okazać się zjawiskiem kluczowym dla poprawy ogólnej sytuacji na rynku. Niezbędne jest wyposażenie osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą, w teoretyczne i praktyczne umiejętności związane

z prowadzeniem firmy oraz informacje dotyczące dostępnych zasad oraz źródeł finansowania gospodarczych pomysłów. Bardzo często brak praktycznej wiedzy z zakresu prowadzenia działalności, brak umiejętności identyfikacji nisz istniejących na lokalnym rynku pracy, problemy z rejestracją firmy sprawiają, że osoby wahają by podjąć pracę na własny rachunek.

15. Badanie pracodawców wykazało, że zatrudnienie w mikro i małych przedsiębiorstwach wynosi 18,7 % z ogółu badanych podmiotów, jednakże ich udział w planowanym zatrudnieniu stanowi aż 32 % w stosunku do liczby nowych miejsc pracy jakie przewidują utworzyć ankietowani przedsiębiorcy. Duże przedsiębiorstwa zatrudniając większą liczbę pracowników w określonym zawodzie, w przypadku spadku koniunktury mogą spowodować, iż redukcja etatów spowoduje wzrost wskaźnika bezrobotnych w konkretnym zawodzie.
16. Z punktu widzenia diagnozy rynku pracy ważne znaczenie ma struktura kwalifikacyjno-zawodowa pracowników, których poszukują pracodawcy. Najwięcej wakujących miejsc pracy – w skali kraju – przeznaczono było dla pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym (38,4 %), a w drugiej kolejności dla pracowników z wykształceniem wyższym (23,7 %) oraz średnim zawodowym (18, %). Jednostki dysponujące wolnymi miejscami pracy najczęściej poszukiwały robotników przemysłowych i rzemieślników (26,5 %), specjalistów (21,4 %) oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców (10,6 %)²⁹.
17. Z przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny monitoringu rynku pracy dotyczącego popytu na pracę w I półroczu 2009 roku wynika, że jednostki małe mają bardzo duży udział w zmianach zachodzących na rynku pracy. Jednostki te dysponowały na koniec II kwartału 2009 roku znaczącą liczbą wolnych miejsc pracy (34,5 %) a jednocześnie utworzyły ponad 40 % ogółu nowych miejsc pracy głównie w handlu; naprawach pojazdów samochodowych (25 %), budownictwie (20,9 %), przetwórstwie przemysłowym (14,7 %) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (6,9 %) ³⁰.
18. Według danych GUS w końcu II kwartału nie obsadzone było jeszcze 15,2 tys., tj. 5,3 % nowo utworzonych miejsc pracy. Największe trudności z obsadzeniem

²⁹ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w I półroczu 2009 roku”, Główny Urząd Statystyczny, s. 4

³⁰ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w I półroczu 2009 roku”, Główny Urząd Statystyczny, s. 8

wolnych miejsc pracy miały jednostki prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (głównie w produkcji metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń), handlu; napraw pojazdów samochodowych oraz w budownictwie. Nowo utworzone, wolne miejsca pracy przeznaczone były dla pracowników ze wszystkich tzw. dużych grup zawodowych, a przede wszystkim dla specjalistów, robotników przemysłowych i rzemieślników, górników i robotników budowlanych, oraz techników i innego średniego personelu³¹.

19. W oparciu o informacje pozyskane z w/w źródeł, dokonano analizy zapotrzebowania na zawody i specjalności. Z danych tych wynika, że największe zapotrzebowanie będzie na pracowników biurowych, sprzedawców, przedstawicieli handlowych, pracowników gastronomii i turystyki, spawaczy, magazynierów, kierowców wózków jezdniowych oraz pracowników budowlanych.

20. 22 lutego 2010 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach odbył się Panel ekspertów. Tematem spotkania był opracowany w ramach niniejszej diagnozy raport wstępny na 2010 rok.

Celem spotkania było pozyskanie informacji o zgodności zaproponowanych kierunków kształcenia z sytuacją na rynku pracy oraz ich akceptacja. Poznanie opinii uczestników spotkania, konsultacja wiedzy eksperckiej z wiedzą badaczy potwierdziła spójność wyników przeprowadzonych badań, analiz i wysuniętych wniosków z rzeczywistością lokalnego rynku pracy.

Uczestnicy zgodnie zauważyli, iż coraz większym problemem staje się coraz mniejszy udział w rynku osób posiadających kwalifikacje w tzw. zawodach zanikających

w rzemiośle, w tym m.in.: instruktor wikliniarstwa, ślusarz, tokarz, kołodziej, bednarz, stolarz. Potwierdzone zostały wnioski wysunięte w raporcie dotyczące uświadamianiu młodego pokolenia poprzez rzetelne doradztwo na etapie gimnazjum, które pozwoliłoby uczniom dokonywać świadomych wyborów dotyczących przyszłości zawodowej.

³¹ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w I półroczu 2009 roku”, Główny Urząd Statystyczny, s. 7

Powołano się także na istotną rolę kształcenia dorosłych przy planowaniu ścieżki kariery zawodowej, gdyż coraz częściej w oferowanych wolnych miejscach pracy podstawowym wymaganiami jest ukończona szkoła średnia.

Zauważono również konieczność promowania inicjowanych i organizowanych działań powiatowych urzędów pracy oraz partnerskiej współpracy instytucji z obszaru rynku pracy, edukacji i szkoleń.

Uczestnicy panelu ekspertów byli zgodni co do fachowości i profesjonalizmu z jakim został opracowany raport.

21. Eksperti, którzy nie mieli możliwości uczestniczenia w spotkaniu wyrazili swoje opinie i sugestie pisemnie. Tutaj także potwierdzona została zgodność uzyskanych wyników badań i analiz oraz wniosków, które zostały przytoczone przez badaczy, a dzięki temu przedstawione plany oraz rozwiązania mają szansę odnieść spodziewany efekt.

LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY

<i>L.P.</i>	Kod Zawodu	Nazwa Zawodu
1	"419101"	Pracownik biurowy [Zawód szkolny: Technik prac biurowych]
2	"522107"	Sprzedawca
3	"343101"	Pracownik administracyjny [zawód szkolny: Technik administracji]
4	"913207"	Sprzątaczką
5	"721202"	Spawacz ręczny gazowy
6	"743304"	Krawiec
8	"341503"	Przedstawiciel handlowy [przedstawiciel regionalny]
9	"913204"	Pomoc kuchenna
10	"931301"	Robotnik budowlany
11	"713901"	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
12	"712102"	Murarz

13	"712401"	Brukarz
14	"743604"	Szwaczka
15	"832302"	Kierowca samochodu ciężarowego
16	"931203"	Robotnik drogowy
17	"512201"	Kucharz
18	"413103"	Magazynier
19	"833401"	Kierowca operator wózków jezdniowych
20	"913290"	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne
21	"933104"	Robotnik magazynowy
22	"513102"	Opiekunka dziecięca
23	"512302"	Kelner
24	"346102"	Opiekun w domu pomocy społecznej
25	"714101"	Malarz budowlany
26	"241912"	Specjalista do spraw marketingu i handlu [sprzedaży]
27	"832101"	Kierowca samochodu osobowego
28	"341501"	Handlowiec [zawód szkolny: Technik handlowiec]
29	"514103"	Kosmetyczka [zawód szkolny: Technik usług kosmetycznych]
30	"343201"	Księgowy [samodzielny]
31	"712204"	Zbrojarz
32	"713302"	Tynkarz
33	"741203"	Piekarz
34	"913203"	Pokojowa [w hotelu]
35	"932103"	Pakowacz
36	"311801"	Grafik komputerowy
37	"832201"	Kierowca autobusu
38	"347601"	Animator kultury
39	"712302"	Stolarz budowlany
40	"724103"	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego
41	"932104"	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym
42	"522108"	Sprzedawca w stacji paliw
43	"742290"	Pozostali stolarze i pokrewni

44	"744304"	Obuwnik przemysłowy
45	"828190"	Pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych
46	"411101"	Sekretarka
47	"422201"	Recepcjonista
48	"515902"	Pracownik ochrony mienia i osób [zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia]
49	"932111"	Pomoc krawiecka
50	"513301"	Opiekunka domowa
51	"131301"	Kierownik małego przedsiębiorstwa w budownictwie
52	"241307"	Specjalista do spraw kadr
53	"713990"	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej nie sklasyfikowani
54	"913202"	Palacz pieców zwykłych
55	"921103"	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni
56	"241914"	Specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu
57	"241917"	Specjalista do spraw reklamy
58	"241990"	Pozostali specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani
59	"341404"	Organizator usług hotelarskich [zawód szkolny: Technik hotelarstwa]
60	"341990"	Pozostali pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani
64	"413190"	Pozostali magazynierzy i pokrewni
62	"422103"	Pracownik biura podróży
63	"522190"	Pozostali sprzedawcy i demonstratorzy
64	"123301"	Kierownik działu marketingu i sprzedaży
65	"223912"	Kosmetolog
66	"241390"	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
67	"241915"	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
68	"241916"	Specjalista do spraw public relations
69	"341401"	Organizator obsługi turystycznej [zawód szkolny: Technik obsługi turystycznej]
70	"346103"	Opiekunka środowiskowa
71	"411301"	Operator wprowadzania danych

72	"421102"	Kasjer handlowy
73	"512301"	Bufetowy [barman]
74	"514108"	Wizażystka
75	"621201"	Ogrodnik terenów zieleni
76	"713203"	Posadzkarz
77	"714103"	Malarz – tapeciarsz
78	"724203"	Elektromonter maszyn elektrycznych
79	"725113"	Instalator systemów alarmowych
80	"816205"	Palacz kotłów c.o. wodnych rusztowych
81	"816206"	Palacz kotłów parowych
82	"828205"	Monter osprzętu elektrotechnicznego

SPIS WYKRESÓW

Str.

Wykres 1.	Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2009r.	25
Wykres 2.	Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2006 – 2009	25
Wykres 3.	Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2005 – 2009 roku	26
Wykres 4.	Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2009 roku	27
Wykres 5.	Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego – stan na 31 grudnia 2009r.	28
Wykres 6.	Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim – stan na 31 grudnia	29
Wykres 7.	Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według wieku	30
Wykres 8.	Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według wykształcenia.	31
Wykres 9.	Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)	33
Wykres 10.	Oferty pracy zgłoszone w latach 2006 – 2009	36
Wykres 11.	Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?	57
Wykres 12.	Zainteresowanie formami wsparcia wśród lokalnych pracodawców	63
Wykres 13.	Wymogi nie spełniane przez kandydatów do pracy	67
Wykres 14.	Ankietowani według płci	87
Wykres 15.	Ankietowani według poziomu wykształcenia	88
Wykres 16.	Czynniki uniemożliwiające ankietowanym podniesienie kwalifikacji zawodowych	89
Wykres 17.	Przyczyny pozostawania bez pracy ankietowanych, pomimo zdobycia kwalifikacji	90
Wykres 18.	Liczba osób, które ukończyły szkolenie według wieku	97
Wykres 19.	Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia	98
Wykres 20.	Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	99

SPIS TABEL

		Str.
Tabela 1.	Zmiany liczby bezrobotnych	23
Tabela 2.	Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego	29
Tabela 3.	Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2005 – 2009 – stan na dzień 31 grudnia	30
Tabela 4.	Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2005 – 2009 – stan na dzień 31 grudnia	32
Tabela 5.	Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2006 – 2008– stan na dzień 31 grudnia	33
Tabela 6.	Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku– stan na 31 grudnia 2009 roku	34
Tabela 7.	Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2009	35
Tabela 8.	Oferty pracy zgłoszone w roku 2009 - według zawodów	37
Tabela 9.	Oferty pracy opublikowane na portalu Pracuj.pl w 2009 roku według działów w firmach	53
Tabela 10.	Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia	55
Tabela 11.	Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007	55
Tabela 12.	Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia	58
Tabela 13.	Poszukiwani pracownicy wg kodów zawodów	59
Tabela 14.	Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych	65
Tabela 15.	Zawody deficytowe w I półroczu 2009r.	74
Tabela 16.	Zawody nadwyżkowe w I półroczu 2009 roku	77
Tabela 17.	Zawody zrównoważone w I półroczu 2009 roku	79
Tabela 18.	Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowie w 2009 roku (stan na dzień 31.12.2009 r.)	81
Tabela 19.	Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku	88
Tabela 20.	Bariery uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia – podział wg płci	91
Tabela 21.	Czynniki mające największy wpływ na sytuację ankietowanych na rynku pracy	93
Tabela 22.	Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia	94
Tabela 23.	Liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia.	100
Tabela 24.	Wskaźniki dotyczące osób, którym sfinansowano egzamin lub licencję, dofinansowano studia podyplomowe oraz udzielono pożyczki szkoleniowej	101

ZAŁĄCZNIKI

ANKIETA DLA PRACODAWCÓW

Ankieta stanowi narzędzie pomocnicze w diagnozowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności w podmiotach gospodarczych zlokalizowanych na lokalnym rynku pracy powiatu wadowickiego.

Wypełnienie ankiety nie stanowi zobowiązania do zatrudnienia osób bezrobotnych.

1. Proszę podać dane firmy jaką Pan/i reprezentuje:

Nazwa:
Adres:	Ulica, nr
	Kod pocztowy-..... Miejscowość
Tel. kontaktowy:

2. Proszę podać następujące informacje:

- Gmina, w której zlokalizowana jest Państwa firma
- Sekcja według PKD
- Forma własności firmy
 - publiczna
 - prywatna
- Wielkość przedsiębiorcy [w rozumieniu rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008r. ustalającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (Dz. U. UE L 214 z 09.08.2008, str. 3 – 47):

Wyszczególnienie	właściwe zaznaczyć X
mikroprzedsiębiorca	
przedsiębiorca mały	
przedsiębiorca średni	
inny przedsiębiorca	

Do kategorii mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw („MŚP”) należą przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników, i których roczny obrót nie przekracza 50 milionów EUR a/lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 milionów EUR, w tym :

- małe przedsiębiorstwo definiuje się jako przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 50 pracowników i którego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 10 milionów EUR.
- mikroprzedsiębiorstwo definiuje się jako przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 milionów EUR.

- Liczba zatrudnionych pracowników

3. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?

- tak
- nie
- nie wiem, trudno powiedzieć

Jeżeli zaznaczyli Państwo odpowiedź „NIE” – proszę przejść do Pytania nr 10

4. Dlaczego planują Państwo zatrudnić nowych pracowników?

- wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług na terenie kraju

- wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych
- rozbudowaliśmy firmę
- zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia
- zaczęliśmy stosować nowe technologie
- brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy
- brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.
- brakowało nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach
- inne, jakie?
.....
.....
.....
- nie wiem, trudno powiedzieć

5. W jakich zawodach, o jakich umiejętnościach oraz ilu pracowników Państwo poszukują?

<i>Lp.</i>	<i>Zawód, osoby poszukiwanej</i>	<i>Wymagane umiejętności</i>	<i>Liczba osób</i>
1			
2			
3			
4			

6. Czy podczas poszukiwania tych pracowników będą Państwo brać pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?

- tak
- nie
- nie wiem, trudno powiedzieć

7. Jakie będą to cechy w przypadku:

Pierwszego zawodu:

.....
.....
.....
.....

Drugiego zawodu:

.....
.....

.....
.....
Trzeciego zawodu:

.....
.....
.....
Czwartego zawodu:

.....
.....
.....

8. Czy w związku z zwiększeniem zatrudnienia w Państwa firmie są Państwo zainteresowani zatrudnieniem subsydiowanym realizowanym przez Urząd Pracy z tytułu zatrudnienia osoby bezrobotnej?

- tak
- nie

9. Którymi formami wsparcia są Państwo zainteresowani?

- stażami (bez nawiązywania stosunku pracy),
- przygotowaniem zawodowym dorosłych (bez nawiązywania stosunku pracy),
- pracami interwencyjnymi (refundacja części wynagrodzenia i części składek na ubezpieczenie społeczne),
- refundacją kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy
- zatrudnieniem bezrobotnego po ukończeniu szkolenia w zakresie:
.....
lub po nabyciu uprawnień w zakresie:

10. Czy korzystali/ją Państwo z form wsparcia udzielanych przez Urząd?

- Tak
- Nie

11. Z jakimi kwalifikacjami, w Państwa ocenie, brakuje pracowników na lokalnym rynku pracy?

.....
.....
.....

12. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą Państwo zwalniać pracowników?

- Tak
- Nie
- Nie wiem, trudno powiedzieć

Jeżeli zaznaczyli Państwo odpowiedź „NIE” – proszę przejść do Pytania nr 15

13. Ilu pracowników i w jakich zawodach planują Państwo zwolnić?

<i>Liczba osób</i>	<i>Zawód</i>

14. Dlaczego planują Państwo zwolnienie tych pracowników?

- spadek popytu na dobra i usługi
- zła sytuacja finansowa firmy
- restrukturyzacja przedsiębiorstwa
- sezonowość produkcji i usług
- wzrost kosztów pracy
- inne, jakie?
-
-
-
- nie wiem, trudno powiedzieć

15. W jaki sposób Państwa firma pozyskuje pracowników?

- wyłącznie korzystając z usług urzędu pracy
- nie korzystamy w ogóle z pośrednictwa urzędu pracy
- zarówno poprzez urząd pracy, ogłoszenia prasowe, referencje znajomych, Internet oraz własną bazę danych

16. Najczęściej spotykanymi wymogami, których nie spełniają kandydaci do pracy to:

- brak kwalifikacji
- brak stażu pracy
- brak dyspozycyjności
- zły stan zdrowia
- wysokie oczekiwania co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia

Dziękujemy za wypełnienie ankiety.

ANKIETA

Szanowni Państwo!!!

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach zaprasza Państwa do wzięcia udziału w badaniu, którego celem jest zebranie materiałów do analizy potrzeb szkoleniowych i lepszego dostosowywania oferty szkoleniowej do zainteresowań i zapotrzebowania poszczególnych grup osób zarejestrowanych w Urzędzie.

Dzięki Państwu będziemy w stanie dostosować naszą ofertę szkoleniową do Państwa potrzeb w tym zakresie.

Prosimy o zaznaczenie wybranej przez Państwa odpowiedzi znakiem „X”.

Wypełnienie poniższej ankiety jest dobrowolne i anonimowe.

1. Czy planuje Pan/Pani nabyć nowe kwalifikacje zawodowe?

- Tak,
- Nie.

2. W jakich dziedzinach odczuwa Pan/Pani potrzebę aktualizacji lub pogłębienia wiedzy?

(prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- **w zakresie finansów:**
 - podstawy księgowości (komputerowe programy księgowe)
 - księgowość specjalistyczna (jaka? np. usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych, główny księgowy, samodzielny księgowy, prowadzenie ksiąg podatkowych i rachunkowych dla zaawansowanych)
 - inny (jaki?)
- **w zakresie handlu:**
 - kurs z zakresu marketingu, reklamy i sposobów pozyskiwania klientów
 - obsługa klienta i skuteczne techniki sprzedaży
 - public relations
 - inny (jaki?)
- **w zakresie pracowników administracyjno – biurowych:**
 - pracownik do spraw kadrowych i płacowych
 - sekretarka / asystentka z modułem języka angielskiego
 - archiwista
 - inny (jaki?)
- **szkolenia informatyczne:**
 - obsługa – Pakiet Office: Word, Excel, Power Point, itp
 - wykorzystanie baz danych
 - dostęp i usługi przez Internet
 - tworzenie i projektowanie stron internetowych
 - grafika komputerowa
 - inny (jaki?)
- **w zakresie handlu:**
 - obsługa kas fiskalnych
 - obsługa klienta, techniki sprzedaży,
 - przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kasa fiskalna, techniki sprzedaży, obsługa klienta)
 - inny (jaki?)
- **w zakresie usług:**
 - fryzjer
 - kosmetyczka
 - manicure, pedicure, tipsy
 - wizaż
 - krawiectwo
 - opiekun osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci
 - inny (jaki?)
- **kursy magazynowe:**
 - operator wózka jezdniowego
 - magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa)
 - inny (jaki?)

- **w zakresie budownictwa:**
 - murarz – tynkarz
 - płytkarz - posadzkarz
 - technolog robót wykończeniowych w budownictwie
 - malarz - tapeciarz
 - brukarz
 - inny (jaki?)
- **w zakresie spawalnictwa:**
 - podstawowe metody (MIG, TIG, MAG) - proszę wpisać jaka:.....
 - ponadpodstawowe metody – proszę wpisać jaka:
 - inny (jaki?)
- **prawo jazdy:**
 - kat. C
 - kat. E
 - kat. D
 - przewóz materiałów niebezpiecznych
 - kursy dokształcające kierowców (przewóz osób i rzeczy)
 - inny (jaki?)
- **w zakresie obsługi sprzętu ciężkiego:**
 - operator koparko ładowarki
 - operator ładowarki
 - operator żurawi samojezdnych HDS
 - inny (jaki?)
- **w zakresie nauki języków obcych:**
 - język angielski
 - język niemiecki
 - język włoski
 - inny (jaki?)
- **w innych dziedzinach:**
 - obsługa obrabiarek sterowanych numerycznie CNC
 - inne (jaki?).....

Jakie inne tematy (programy) zdaniem Państwa powinny zostać wprowadzone do realizacji:

.....

.....

3. Jakie czynniki uniemożliwiają Panu/Pani podniesienie kwalifikacji zawodowych?

- brak finansów
- brak czasu
- brak ciekawej oferty szkoleniowej
- inne, jakie?

.....

.....

4. Jakie czynniki mają największy wpływ na Pana/Pani sytuację na rynku pracy?

- niezaradność
- brak motywacji i chęci do poszukiwania pracy
- brak odpowiednich kwalifikacji
- mała dostępność/utrudniony kontakt z pracodawcami lokalnego rynku pracy
- niska samoocena/brak wiary we własne możliwości

5. Na jakich stanowiskach poszukiwał/a Pan/Pani zatrudnienia do chwili obecnej?

-

-

-

6. Jakie kwalifikacje bądź wymagania pracodawcy uniemożliwiały Panu/Pani podjęcie zatrudnienia?

-

-

-

7. Czy uczestniczył Pan/Pani w szkoleniu organizowanym przez Urząd Pracy?

- tak
- nie

Jeżeli udzielił Pan/Pani odpowiedzi „tak”, to proszę podać nazwę szkolenia

.....

.....

8. Dlaczego w dalszym ciągu, mimo ukończonego szkolenia/posiadania kwalifikacji zawodowych poszukuje Pan/Pani pracy?

- oferowano zbyt niskie wynagrodzenia
- posiadam zbyt krótki staż pracy
- względy zdrowotne
- jeszcze się uczę
- wiek - powyżej 50 lat
- nieodpowiednie kwalifikacje
- brak ofert pracy na rynku
- inne, jakie?

.....

.....

9. Jakie bariery uniemożliwiają Panu/Pani podjęcie zatrudnienia: (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- brak wykształcenia lub niskie wykształcenie
- nieaktualne kompetencje zawodowe
- brak stażu pracy
- długa przerwa w pracy
- brak ofert pracy w moim zawodzie
- zły stan zdrowia
- wychowywanie dzieci
- daleki dojazd do pracy
- brak umiejętności poszukiwania pracy
- uczęszczanie do szkoły
- wiek
- inne – jakie

METRYCZKA**1. Płeć:**

- mężczyzna
- kobieta

2. Wykształcenie:

- podstawowe
- zasadnicze zawodowe, zawód wyuczony/tytuł
- LO
- policealne i średnie zawodowe (liceum zawodowe, liceum profilowane oraz technikum), zawód wyuczony/tytuł
- wyższe zawodowe (licencjat), uzyskany tytuł
- wyższe magisterskie, uzyskany tytuł

3. Posiadane uprawnienia/kwalifikacje:

.....

4. Wiek:

- 18-25 lat
- 26-30 lat
- 31-35 lat
- 36-40 lat
- 41-45 lat
- 46-50 lat
- powyżej 50 lat

Dziękujemy za wypełnienie ankiety.