

DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA TERENIE POWIATU WADOWICKIEGO

**POWIATOWY URZĄD
PRACY W WADOWICACH**



MARZEC 2011

SPIS TREŚCI

	Strona
WSTĘP	3
1 ANALIZA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ POWIATU W OPARCIU O NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY STRATEGICZNE	5
1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO NA LATA 2011 – 2020 - PROJEKT	5
1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2009 – 2015	15
1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2010	23
2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2010	26
3 DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI NA POWIATOWYM RYNKU PRACY	37
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA ...	37
3.2. MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH	64
3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH	73
3.4. ANALIZA WSKAŹNIKÓW EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W ROKU 2010	86
PODSUMOWANIE	93
LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY	98
Spis wykresów	101
Spis tabel	102
ZAŁĄCZNIKI	103

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 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82, poz. 537).

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 okresie od 1 stycznia do 30 września 2010 roku przez osoby uprawnione do szkoleń.

Na przełomie października i listopada 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. Podczas badania potrzeb pracodawców analizie poddano również oferty pracy zgłoszone w 2010 roku do Powiatowego Urzędu Pracy.

Przy sporządzaniu listy zawodów i specjalności wzięto pod uwagę także wskaźniki dotyczące skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w roku 2010 oraz dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I półroczu 2010 roku.

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

- Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011 – 2020 - projekt,
- Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015,

- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2010.

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 § 71 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 177, poz. 1193).

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. Nadal istotnym jest 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 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 2011 – 2020 - projekt

Strategia rozwoju województwa jest podstawowym i najważniejszym dokumentem samorządu województwa, określającym obszary, cele i kierunki interwencji polityki rozwoju,

prowadzonej na przestrzeni regionalnej. W systemie zarządzania polityką rozwoju, strategia pełni kluczową rolę jako generalny plan postępowania władz samorządu regionalnego w procesie zarządzania województwem, ale również jako narzędzie komunikowania się i partnerskiej współpracy ze społecznością regionalną¹.

Obecnie w bardzo dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości strategia stanowi narzędzie wsparcia członków społeczności regionalnej, aby mogli skutecznie odkrywać potencjał naszego regionu i mogli w pełni wykorzystać szanse na rozwój, ponadto pełni rolę narzędzia do niwelowania barier pojawiających się w otoczeniu.

Ze względu na szereg zmian mających znaczenie dla rozwoju regionu, a które dokonywały się od chwili zakończenia prac nad Strategią Rozwoju Małopolskiego na lata 2007 – 2013, Zarząd Województwa Małopolskiego postanowił dokonać aktualizacji dokumentu. Prace nad aktualizacją odbywały się z udziałem Radnych Województwa Małopolskiego, ekspertów oraz szerokiej reprezentacji różnorodnych środowisk i instytucji regionalnych. Przedstawiony dokument uwzględnia również wyniki konsultacji społecznych, prowadzonych w okresie od 25 czerwca do 15 września 2010 roku.

Do najważniejszych czynników i procesów, które uzasadniały celowość dokonania aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego, zaliczono przede wszystkim:

- pogłębiające się zróżnicowanie poziomu i tempa rozwoju społeczno-gospodarczego w poszczególnych częściach województwa, szczególnie w ujęciu subregionalnym;
- rosnącą presję globalną na większą koncentrację i specjalizację, zarówno w wymiarze tematycznym, jak i terytorialnym, przy wykorzystaniu potencjałów decydujących o przewadze konkurencyjnej regionu;
- rosnące znaczenie przestrzennej dostępności dóbr i usług o podstawowym znaczeniu dla rozwoju społeczno-gospodarczego, przy postępującym jednocześnie procesie przekształceń w systemie osadniczym województwa;
- potrzebę terytorialnego zróżnicowania polityki wobec obszarów funkcjonalnych, jako ważnych obszarów integracji przestrzennej, zwłaszcza na poziomie subregionalnym;
- wzrastającą rolę ośrodków miejskich w dostarczaniu usług publicznych i generowaniu trwałych miejsc pracy;

¹ Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011 – 2020 - projekt, s. 6

- przemiany funkcjonalne obszarów wiejskich oraz ich wysoki, wciąż niedostatecznie wykorzystywany potencjał rezydencjonalny;
- rosnące oddziaływanie zmian demograficznych dla procesów zachodzących w przestrzeni regionalnej;
- rosnące znaczenie wieloaspektowego bezpieczeństwa, szczególnie w kontekście zmian klimatycznych i cywilizacyjnych – dla równoważenia rozwoju oraz jakości życia;
- konsekwencje globalnego kryzysu finansowego, którego elementem stało się spowolnienie gospodarcze, również w wymiarze regionalnym.

Potrzeba aktualizacji Strategii wynika również z przesłanek formalnych. Przede wszystkim wprowadzone zmiany mają zapewnić spójność pomiędzy strategią regionalną a celami dokumentów strategicznych na poziomie krajowym – szczególnie celami Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010-2020. Ponadto niezbędne jest uwzględnienie w strategii regionalnej założeń wynikających z prac nad Koncepcją Przestrzennego Zagospodarowania Kraju do 2030 roku. Ważne było także wypracowanie adekwatnych ram programowych dla prac związanych ze zmianą Planu Zagospodarowania Przestrzennego Województwa Małopolskiego. Aktualizacja dokumentu potrzebna była także celem określenia założeń niezbędnych dla wdrożenia – w praktyce realizacji polityki rozwoju województwa – podstawowych elementów koncepcji spójności terytorialnej oraz nowych nurtów ekonomii miejsc i ekonomii przepływów. Wydłużony został horyzont czasowy strategii do 2020 roku celem zapewnienia zbieżności z ramami czasowymi kolejnej perspektywy finansowej Unii Europejskiej oraz horyzontem Strategii „Europa 2020”, a także zapewnienia spójności z perspektywą przyjętą dla Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego oraz Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju.

W pierwszym kwartale 2010 roku przeprowadzona została ocena śródkresowa realizacji Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego 2007-2013. Przeprowadzony bilans wskazuje trzy kierunki polityki charakteryzujące się wysoką lub niską aktywnością w zakresie realizowanych działań oraz kierunki polityki, których realizacja nie została podjęta. Wśród wymienionych kierunków polityki wskazano, iż:

- **Wysoką aktywnością w zakresie realizowanych działań** charakteryzowały się m.in.:
wsparcie indywidualnej przedsiębiorczości, rozwój przemysłów czasu wolnego,

ochrona i kształtowanie krajobrazu kulturowego, opieka nad regionalnym dziedzictwem kulturowym.

- **Niską aktywnością w zakresie realizowanych działań** charakteryzowały się głównie kierunki dotyczące poprawy stanu sieci drogowej oraz infrastruktury Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego, rozwój infrastruktury społeczeństwa informacyjnego oraz ochrony środowiska. Umiarkowanym postępem wykazały się kierunki związane z poprawą funkcjonowania administracji w zakresie podniesienia sprawności działania administracji publicznej, doskonalenia kwalifikacji pracowników, e-administracji oraz promocji wewnątrzregionalnej. Kierunki, których realizację podjęto w stopniu niezadowalającym bądź takie, które charakteryzują się niskim poziomem realizacji, dotyczą szczególnie obszarów związanych z przedsięwzięciami infrastrukturalnymi o długim horyzoncie realizacji, angażującymi znaczne nakłady finansowe.
- **Nie została podjęta realizacja działań lub większość realizowanych działań** w kierunkach związanych ze wspieraniem międzynarodowej konkurencyjności małopolskich przedsiębiorstw i instytucji, rozwojem przemysłów własności intelektualnej, bezpieczeństwem ekologicznym i ochroną przed skutkami klęsk ekologicznych, ochrona bio- i georóżnorodności. Należy podkreślić, że w grupie tych działań, których wdrażanie nie zostało rozpoczęte w analizowanym okresie, znalazły się zadania, których realizacja w perspektywie objętej Strategią została faktycznie zadeklarowana lub przesądzona².

Uwzględniając nowe zjawiska i procesy, wykraczające poza sferę dotychczasowej interwencji polityki regionalnej oraz obszary interwencji Strategii Województwa Małopolskiego na lata 2007-2013 powstał katalog wyzwań dla małopolski w perspektywie do 2020 roku, z których najważniejsze to:

- **wyzwania kompetencyjne**, związane z potrzebą dokonania strategicznego wyboru dziedzin, w których Małopolska może i chce odgrywać rolę regionalnego lidera. Treścią tych wyzwań jest adekwatne i pełne wykorzystanie potencjału gromadzonego w unikalnych umiejętnościach, dobrach i zasobach, mających decydujące znaczenia dla przewagi konkurencyjnej Małopolski;

² Tamże, str. 9-10

- **wyzwania terytorialne**, związane z potrzebą rozwijania i wzmocnienia funkcji decydujących o pełnym włączeniu regionu jako całości oraz poszczególnych jego części – w obieg przestrzeni gospodarczej, sięgający od poziomu lokalnego po wymiar europejski i globalny. Przedmiotem tej grupy wyzwań będzie optymalne wykorzystanie, ale również ochrona i zabezpieczenie zróżnicowanych przestrzennie potencjałów, decydujących o atrakcyjności lokalizacyjnej regionu;
- **wyzwania cywilizacyjne**, związane z rosnącą potrzebą zapewnienia wieloaspektowego bezpieczeństwa mieszkańców Małopolski – w ujęciu indywidualnym i zbiorowym;
- **wyzwania polityczne**, związane z zarządzaniem rozwojem województwa, zmierzającym do zapewnienia wysokiej efektywności i autonomii regionalnej polityki rozwoju, a jednocześnie mobilizowana i integrowana istotnych aktywów oraz udziału partnerów regionalnych³.

Strategia rozwoju Małopolski w horyzoncie do 2020 roku stanowić będzie odpowiedź na 7 kluczowych wyzwań rozwojowych, w których znajdują się:

1. Kapitał intelektualny, aktywność zawodowa i przedsiębiorczość

Kapitał intelektualny jest sumą kapitału, jaki tworzą ludzie i instytucje, potencjał zewnętrznego wizerunku oraz wewnętrzne relacje społeczne. Kapitał intelektualny warunkuje rozwój, szczególnie w dziedzinach opartych na wiedzy, kreatywności i współpracy. Ze względu na wysoki kapitał intelektualny oraz pozycję wiodącego w kraju ośrodka akademickiego, Małopolska jest predestynowana do odgrywania roli gospodarczego lidera w przestrzeni wiedzy i innowacyjności. Umiejętne i pełne wykorzystanie tych atutów powinno prowadzić do nowego – strategicznego spojrzenia na obszary przewagi konkurencyjnej regionu. Dzięki temu, w perspektywie 2020 roku, Małopolska powinna być postrzegana nie tylko jako region „usługowy” – atrakcyjne miejsce wypoczynku, ale również „kreatywny” – zasobny w kapitał intelektualny, tworzący korzystne warunki dla postępu w twórczym i innowacyjnym środowisku.

Procesy społeczno-gospodarcze zachodzące w ostatnich latach wymuszają także konieczność dostosowania regionalnego rynku pracy do bieżących i perspektywicznych potrzeb

³ Tamże, str. 51

związanych z konsekwencjami zmian demograficznych i technologicznych. Polityka rozwoju województwa powinna więc zapewniać właściwe warunki dla kształcenia i doskonalenia kompetencji oraz podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez mieszkańców. Zmiany w organizacji pracy i wzrost oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu umiejętności pracowników prowadzi do konfrontacji szkolnictwa zawodowego z nowymi – sukcesywnie wzrastającymi wymaganiami, co w konsekwencji wymusza dostosowywanie oferty edukacyjnej do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Tendencja ta wskazuje na potrzebę modernizacji systemu szkolnictwa zawodowego tak, aby uczniowie opuszczający szkołę byli właściwie przygotowani do podejmowania pracy i do dalszego kształcenia.

Należy jednocześnie zwrócić uwagę na potrzebę wdrożenia nowego modelu wspierania przedsiębiorczości w regionie, który w zasadniczym stopniu bazować będzie na zwrotnych instrumentach wsparcia oraz aktywnym otoczeniu biznesu. Działaniom tym towarzyszyć musi kształtowanie postaw przedsiębiorczych, które powinny być promowane od najwcześniejszych etapów edukacji i stanowić stały element systemów nauczania na każdym poziomie kształcenia⁴.

2. Dziedzictwo regionalne, kultura i turystyka

Unikalny charakter zasobów kultury oraz bogactwo krajobrazu kulturowego i przyrodniczego Małopolski wymagają zmiany sposobu myślenia o kulturze i dziedzictwie regionalnym – w kontekście strategii gospodarczego rozwoju regionu. Nowe postrzeganie tych potencjałów powinno prowadzić do przypisania im roli ważnych czynników rozwoju społeczno-ekonomicznego, kreujących znaczną część regionalnego PKB wytwarzanego w sferze usług i produkcji oraz generujących dodatkowe zatrudnienie. Dziedzictwo regionalne odnoszone do wyjątkowego potencjału kultury, historii i tożsamości regionalnej, ale również walorów przyrodniczych – powinno być traktowane jako podstawowy element potencjału regionalnej szansy, warunkujący rozwój działalności opartej na przemysłach czasu wolnego.

Współcześnie kultura – podobnie jak kreatywność - staje się istotnym czynnikiem konkurencyjności. Nakłady przeznaczane na rozwój sektora kultury należałoby zatem traktować nie jako środki „wydawane”, lecz „inwestowane” w przedsięwzięcia wartościowe – z ekonomicznego punktu widzenia. Jakość i dostępność atrakcyjnych kulturowo miejsc oraz możliwość rozwijania indywidualnych pasji i talentów, wpływa nie tylko na atrakcyjność

⁴ Tamże, str. 51-52

miejsca zamieszkania, lecz w dużym stopniu decyduje o popularności turystycznej i biznesowej. Należy zauważyć, że ocena ryzyka bezpośrednich inwestycji zagranicznych w regionach dokonywana jest między innymi na podstawie oceny poziomu ich rozwoju cywilizacyjnego, w tym kulturowego. Dotyczy to zwłaszcza przemysłu wysokich technologii, mediów elektronicznych i innych zaawansowanych dziedzin gospodarki.

Ważnym elementem przewagi konkurencyjnej Małopolski, istotnym z punktu widzenia jakości życia w regionie, są bogate walory środowiska przyrodniczego. Zasoby te nie są jednak w pełni wykorzystywane ze względu na nieefektywny system ochrony prawnej oraz słabo rozwiniętą infrastrukturę ochrony środowiska. Zachowanie dziedzictwa regionalnego dla przyszłych pokoleń to jeden z zasadniczych elementów tej grupy wyzwań⁵.

3. Infrastruktura komunikacyjna

Nowoczesna i efektywna infrastruktura komunikacyjna to jeden z głównych czynników stymulujących wzrost gospodarczy oraz umożliwiających przestrzenne rozpraszanie wynikających z niego korzyści. Aktualny stan infrastruktury transportowej na terenie Małopolski może być postrzegany jako czynnik ograniczający dynamikę rozwoju gospodarczego regionu oraz możliwości czerpania korzyści z bezpośredniej dostępności do międzynarodowych szlaków transportowych.

Unikalne walory środowiskowe w połączeniu z bogactwem walorów turystycznych stawiają przed układem transportowym Małopolski szczególne wymagania. Wyzwania komunikacyjne regionu determinowane są nie tylko przez specyficzne warunki fizjograficzne i rozmiary ruchu turystycznego, ale również dążenie do zwiększania atrakcyjności inwestycyjnej, tworzenia korzystnych warunków dla działalności gospodarczej oraz lokowania nowych inwestycji, w tym działalności badawczo-rozwojowej. Tworzenie warunków dla wykorzystania potencjału turystycznego i gospodarczego Małopolski wymaga wzmocnienia transportu lotniczego, jako jednego ze stymulatorów rozwoju.

Głównym ośrodkiem generującym rozwój Małopolski, swoistym biegunem wzrostu i zarazem „oknem na świat” regionu jest Kraków. Pozycja Krakowa, jako jednego z głównych węzłów kształtującej się metropolii sieciowej, determinuje zasadnicze wyzwania dla systemu komunikacyjnego wewnątrz metropolii w zakresie jej powiązań z otoczeniem, zarówno tym bliższym (regionalnym i krajowym), jak i otoczeniem międzynarodowym.

⁵ Tamże, str. 52

Istotnymi czynnikami, wpływającymi na wymagania wobec systemu komunikacyjnego regionu, są dokonujące się zmiany demograficzne, gospodarcze oraz funkcjonalno-przestrzennych, a także towarzyszące im procesy determinujące ewolucje miast – jak metropolizacja i suburbanizacja. W świetle tych przemian, kluczowego znaczenia nabiera budowa sprawnych i przyjaznych systemów transportu miejskiego oraz podmiejskiego.

W perspektywie kolejnej dekady istotnym wyzwaniem pozostanie wydatna poprawa dostępności transportowej obszarów o najniższej dostępności w regionie, ze szczególnym wskazaniem na południowe i południowo-wschodnie tereny Małopolski wraz ze strefą przygraniczną. Peryferyjne położenie w powiązaniu z bardzo słabym poziomem skomunikowania tworzą poważną barierę dla rozwoju społeczno-gospodarczego tych obszarów, będącą także potencjalną przyczyną wykluczenia społecznego ich mieszkańców.

Drugi, równie istotnie, wymiar dostępności komunikacyjnej regionu stanowi infrastruktura teleinformatyczna. Znaczna grupa mieszkańców obszarów wiejskich i małych miast Małopolski jest pozbawiona możliwości korzystania z nowoczesnych rozwiązań telekomunikacyjnych. Wynika to z faktu, iż prywatni operatorzy, działający dla celów komercyjnych, w dalszym ciągu nie identyfikują tej grupy, jako źródła znaczącego dochodu dla ich działalności. Ich działania koncentrują się w rejonach, gdzie infrastruktura teleinformatyczna jest stosunkowo dobrze rozbudowana⁶.

4. Subregiony – jako funkcjonalne obszary rozwoju.

Atrakcyjność inwestycyjna Małopolski jest w dużej mierze zależna od jej specyficznych, terytorialnie zróżnicowanych potencjałów rozwojowych, których odkrycie będzie jednym z głównych wyzwań polityki regionalnej w perspektywie kolejnej dekady.

Podstawowym dylematem w dyskusji nad wymiarem przestrzennym Strategii Rozwoju Województwa jest kwestia właściwego wykorzystania potencjału i efektów rozwoju Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego dla zdynamizowania i zrównoważenia rozwoju całej Małopolski. W tym celu należy wspierać działania, dzięki którym pozytywne oddziaływanie Krakowa, widoczne na coraz większym obszarze województwa, sprzyjać będzie trwałemu rozwojowi także peryferyjnych obszarów, które nie wykazują obecnie wyraźnych powiązań ze stolicą regionu. Koncentracja na rozwijaniu współpracy regionalnej, a także właściwym wykorzystaniu potencjałów poszczególnych subregionów stanowić będą

⁶ Tamże, str. 52-53

warunek zdynamizowania gospodarczego Małopolski. Umiejętna kooperacja w wymiarze subregionalnym, wojewódzkim i makroregionalnym będzie czynnikiem decydującym o powodzeniu strategii wykorzystania przewagi konkurencyjnej Małopolski w przestrzeni krajowej i europejskiej⁷.

5. Miasta i obszary wiejskie

Rozwój małych i średnich miast w Małopolsce jest warunkiem niezbędnym dla przestrzennego równoważenia rozwoju województwa oraz poprawy spójności wewnątrzregionalnej. Polityka regionalna na kolejną dekadę powinna koncentrować się wokół wyzwania, jakim jest nadanie małym i średnim miastom funkcji lokalnych centrów usług publicznych oraz aktywnie rozwijających się rynków pracy.

Właściwe zagospodarowanie obszarów wiejskich w Małopolsce jest istotnym wyzwaniem w kontekście ich naturalnego potencjału oraz funkcji, dzięki którym możliwe będzie poszerzenie bazy dochodowej tych terenów. Obszary wiejskie w Małopolsce podlegają w ostatnich latach dynamicznym przemianom gospodarczym, społecznym i przestrzennym, stymulowanym przez procesy inwestycyjne. Na tym tle postępującej zmianie ulega rola rolnictwa w rozwoju obszarów wiejskich. Dominującym źródłem dochodów w gospodarstwach domowych na wsi stały się transfery społeczne, następnie – dochody z pracy poza rolnictwem, a dopiero na trzecim miejscu – z działalności rolniczej. Zmiany te stanowią niewątpliwie szansę rozwojową dla małopolskiej wsi, ale jednocześnie wiążą się z zagrożeniem dla jej tradycyjnych funkcji i naturalnych zasobów⁸.

6. Bezpieczeństwo

W rzeczywistości, w której jakość i poziom życia w coraz większym stopniu zależy od czynników i procesów globalnych, nowego znaczenia nabiera wyzwanie związane z zapewnieniem bezpieczeństwa. Pomimo poprawy stanu środowiska naturalnego w ostatnich latach, głównie dzięki aktywnej polityce inwestycyjnej, ale również sukcesywnie rosnącej świadomości ekologicznej – nadal istotnym problemem pozostaje zapewnienie bezpieczeństwa w obszarze szeroko rozumianego środowiska naturalnego. Dotyczy to w szczególności poprawy jakości wód, ochrony przed powodzią i suszą, uporządkowania

⁷ Tamże, str. 53-54

⁸ Tamże, str. 54

gospodarki odpadami, ograniczenia emisji zanieczyszczeń powietrza oraz zwiększenia wykorzystania odnawialnych źródeł energii.

Wobec rosnącego znaczenia zmian demograficznych ważnym wyzwaniem pozostaje zapewnienie bezpieczeństwa w sferze zdrowotnej i społecznej. Poprawa bezpieczeństwa zdrowotnego mieszkańców Małopolski powinna być osiągnięta dzięki wzmocnieniu i racjonalizacji funkcjonowania regionalnego systemu ochrony zdrowia – poprzez poprawę jakości i dostępności usług medycznych, szczególnie specjalistycznych. Nowy model polityki społecznej powinien koncentrować się w równej mierze na niwelowaniu i przeciwdziałaniu różnorodnym formom wykluczenia społecznego. Nowoczesna polityka społeczna musi prowadzić do skutecznego reagowania nie tylko na rozpoznane dotychczas, tradycyjne wyzwania, ale również te, z których konsekwencjami województwo będzie zamierzać się w długiej perspektywie, jak chociażby proces starzenia się społeczeństwa⁹.

7. Zarządzanie publiczne

W związku z postępującym wzmocnieniem roli i zwiększeniem zakresu odpowiedzialności województw, efektywne zarządzanie rozwojem regionu w coraz większej mierze zależne jest od zarządzania strategicznego i elastycznej koordynacji działań kluczowych podmiotów regionalnych. Rozwój regionu, rozumianego jako korporacja interesów, kompetencji i wpływów różnorodnych podmiotów, wymaga: (a) sprawnego systemu zarządzania realizacją zadań należących do sfery kompetencji samorządu województwa, (b) sprawnej koordynacji działań oraz animowania współpracy podejmowanej przez partnerów samorządu, szczególnie samorządy lokalne i kluczowe instytucje regionalne oraz (c) skutecznego oddziaływania na procesy zachodzące w otoczeniu zewnętrznym, w tym uczestnictwa w negocjowaniu określonych decyzji i wyborów podejmowanych w ramach polityki regionalnej zarządu. Efektywny system realizacji strategii województwa powinien uwzględniać działalność oraz zaangażowanie zasobów własnych województwa, jak i wykorzystywanie potencjału wszystkich istotnych podmiotów regionalnych. W tym celu należy zdefiniować mechanizmy i środki stymulujące aktywność partnerów zewnętrznych oraz określić efektywną formułę współpracy wewnątrzregionalnej pomiędzy administracją regionalną, a kluczowymi partnerami samorządu województwa¹⁰.

⁹ Tamże, str. 54-55

¹⁰ Tamże, str. 55

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 bezpośrednio 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 powiecie¹¹.

- 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, infrastruktura społeczeństwa informacyjnego, itd.) oraz modernizacji istniejącego zasobu¹².

- 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 2007-2013¹³.

- Promocja gospodarcza powiatu wadowickiego - odpowiednio przeprowadzona kampania promocyjna kreuje korzystny wizerunek gospodarczy powiatu, rozwija zainteresowanie

¹¹ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015 s. 25

¹² Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015 s. 28

¹³ Tamże, str. 32

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 promocyjnym ¹⁴.

- 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 mikroprzedsiębiorstw ¹⁵.

- 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 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 ¹⁶.

- 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

¹⁴ Tamże, str. 34

¹⁵ Tamże, str. 36

¹⁶ Tamże, str. 38

ofert w tym zakresie rodzi zwiększający się dostęp do środków unijnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego ¹⁷.

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 w powiecie. Istotnym elementem tych działań powinny być akcje i kampanie informacyjno-prewencyjne adresowane do lokalnej społeczności ¹⁸.

- **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. ¹⁹.

- **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

¹⁷ Tamże, str. 40

¹⁸ Tamże, str. 44

¹⁹ Tamże, str. 47

niezbędne będą starania powiatu oraz Dyrekcji ZZOZ w Wadowicach o zewnętrzne źródła finansowania²⁰.

- **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 rozwoju²¹.

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.

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 turystycznej²².

- **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

²⁰ Tamże, str. 49

²¹ Tamże, str. 53

²² Tamże, str. 59

Polski. Oznacza to, że promocja oferty turystycznej powiatu wadowickiego powinna być pojmowana szeroko i swoim zakresem obejmować poziom ponadregionalny, krajowy i międzynarodowy²³.

- 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 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 Porębie²⁴.

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

²³ Tamże, str. 73

²⁴ Tamże, str. 75

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 młodzieży²⁵.

- **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 nowoczesnych form kształcenia. Ważnym zadaniem jest także dbanie o stałe podnoszenie kwalifikacji nauczycieli kształcenia zawodowego²⁶.

- **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 pożądanych zachowań. Kolejnym ważnym zadaniem jest wzmocnienie poczucia więzi młodzieży z własnym regionem i promowanie jego kultury²⁷.

- **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 celu²⁸.

²⁵ Tamże, str. 56

²⁶ Tamże, str. 58

²⁷ Tamże, str. 60

²⁸ Tamże, str. 62

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:

- **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 ²⁹.

- **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 zabezpieczanie i renowacja obiektów, zarówno ruchomych, jak i nieruchomych. 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 ³⁰.

- **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 integracja informacji o działalności i potencjale kulturowym powiatu. Niezmiernie ważna jest również realizacja zadań Powiatowego Programu współpracy z organizacjami pozarządowymi ³¹.

²⁹ Tamże, str. 64

³⁰ Tamże, str. 66

³¹ Tamże, str. 67

1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2010

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 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 2010. Przygotowanie Planu na lata kolejne jest uzależnione od rozliczenia planu za rok ubiegły (sprawozdawczość roczna do 28 lutego 2011 roku). Należy przewidywać, iż w roku 2011 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 2010 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 – Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, Kluby Pracy, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP – Młodzieżowe Biura Pracy i Punkty Pośrednictwa Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej, Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie oraz inne instytucje zaangażowane w realizację działań w ramach POLA A. W tym obszarze działania zmierzają do zwiększenia szans zatrudnienia osób bezrobotnych poprzez zastosowanie szeregu instrumentów i usług, które wzmocnią adaptacyjność osób bezrobotnych do potrzeb pracodawców. 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.

Działania w tym obszarze przewidują objęcie osób usługami doradczymi i informacją zawodową, pośrednictwem pracy, zatrudnienie subsydiowane. Osoby będą mogły korzystać z różnych form kształcenia i podnoszenia kwalifikacji, czy też 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 samozatrudnienia, osoby uzyskają nową wiedzę, umiejętności i kwalifikacje. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, EFS oraz innych źródeł.

W POLU B cel odnosi się do Podniesienia poziomu kwalifikacji i wykształcenia mieszkańców regionu. Cel osiągnąć 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 celów POLA B 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 przewidują uczestnictwo uczniów w programach edukacyjnych, objęcie 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. Ponadto pracownicy instytucji rynku pracy i instytucji partnerskich objęci zostaną różnymi formami doskonalenia zawodowego. Rezultatami realizowanych działań będą: uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji przez osoby korzystające ze wsparcia, wypracowanie instrumentów, które znajdą zastosowanie w działaniach rynku pracy. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, PFRON, 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 różne formy kształcenia i podnoszenia kwalifikacji, osoby będą mogły uzyskać pożyczkę, dotację i poręczenie. Ponadto przewidziano stypendia na kontynuowanie nauki dla doktorantów. Opracowane zostaną raporty i publikacje, zorganizowane będą seminaria i konferencje. W ramach planowanych działań realizowane będą inicjatywy partnerskie. Efektami działań będą: uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacje, kontynuacja nauki przez doktorantów, utworzenie nowych miejsc pracy (w tym również w ramach samo zatrudnienia). Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS, EFRR, 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 zorganizowanie seminariów i konferencji oraz opracowanie raportów i publikacji. Ponadto pracownicy instytucji rynku pracy

i instytucji partnerskich zostaną objęci różnymi formami doskonalenia zawodowego. 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.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2010 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 zaistniałym trudnościom.

2. STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2010

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. W 2009 roku po raz pierwszym od kilku lat odnotowano znaczny, bo aż 42 % wzrost bezrobocia. Na koniec grudnia 2010 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 6897 bezrobotnych. Oznacza to iż populacja bezrobotnych zwiększyła się w ciągu 12 miesięcy o 233 osoby.

Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych

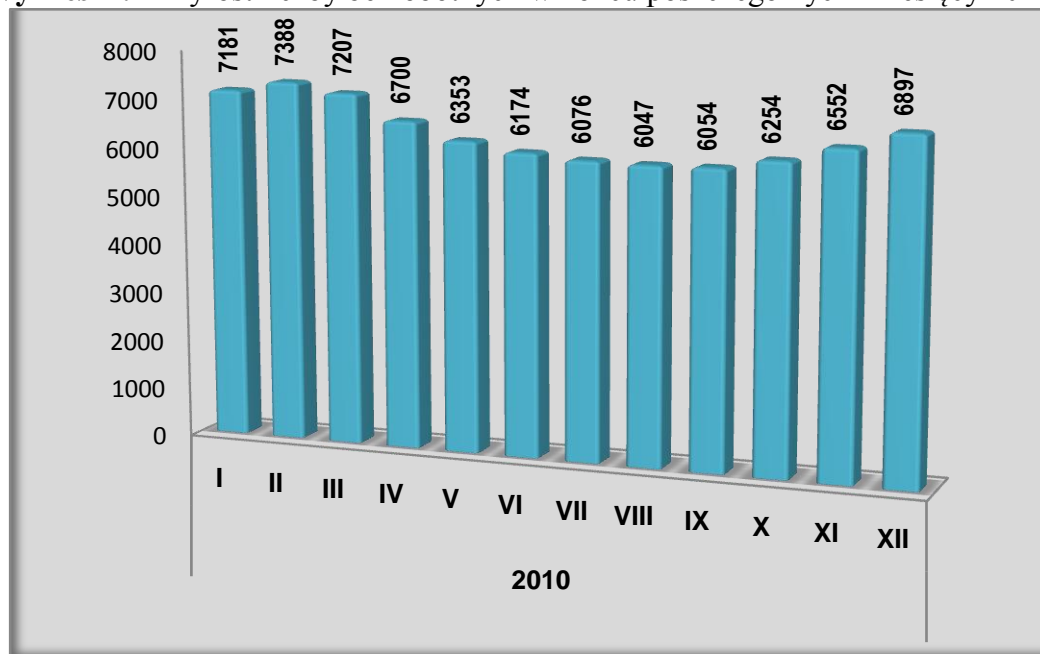
	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2006	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2007	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2008	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2009	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2010
Ogółem	-1425	-16	7441	-2321	-31,2	5120	-431	-8,4	4689	1975	42,1	6664	233	3,5	6897
Kobiety	535	-6,9	4550	-1256	-27,6	3294	-494	-15	2800	783	28	3583	119	3,3	3702
Mężczyźni	-890	-24	2891	-1065	-36,8	1826	63	3,45	1889	1192	63,1	6664	114	3,7	3195

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największe przyrosty liczby bezrobotnych (Wykres 1) odnotowano w miesiącach I-II'2010 r., XI-XII'2010 r. 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. „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 w latach 2009 - 2010.

Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2010 r.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Okres od kwietnia do sierpnia to miesiące, w których bezrobocie nieznacznie zmniejszyło się. Każdego roku w tym okresie pojawia się zwiększona ilość ofert pracy sezonowej (w tym oferty pracy za granicą), w związku z czym poziom bezrobocia rejestrowanego w powiecie wadowickim spada.

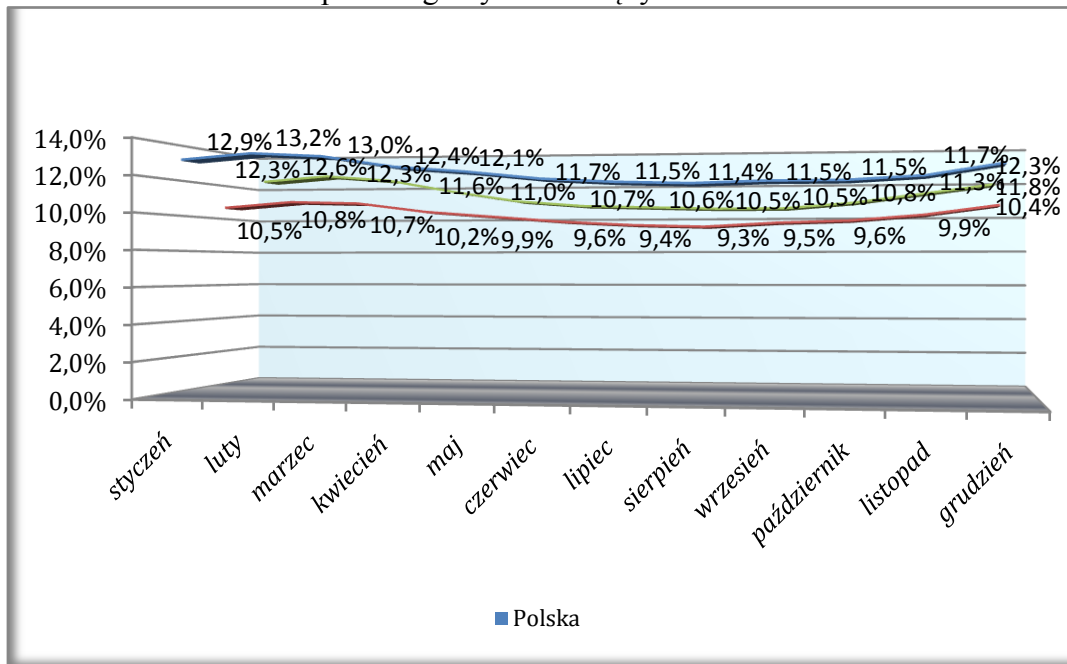
Podstawowym miernikiem poziomu bezrobocia jest stopa bezrobocia. Jest to ukazywana w procentach relacja pomiędzy liczbą zarejestrowanych osób bezrobotnych, a liczbą osób czynnych zawodowo.

Stopa bezrobocia wynosiła na koniec grudnia 2010 r. :

- 11,8 % w powiecie wadowickim,
- 10,4 % w województwie małopolskim,
- 12,3 % w Polsce.

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

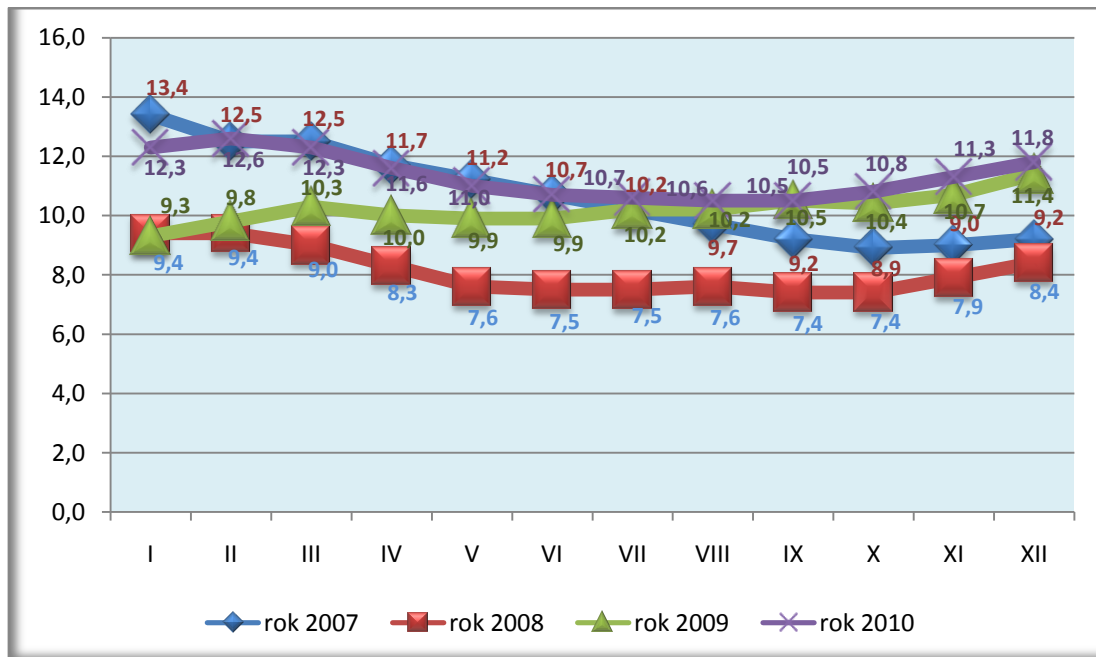
Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2010 r.



Źródło: www.stat.gov.pl

Na koniec grudnia 2010 r. w powiecie wadowickim odnotowano nieznaczny wzrost stopy procentowej o 0,4 pkt. procentowej w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2007 – 2010

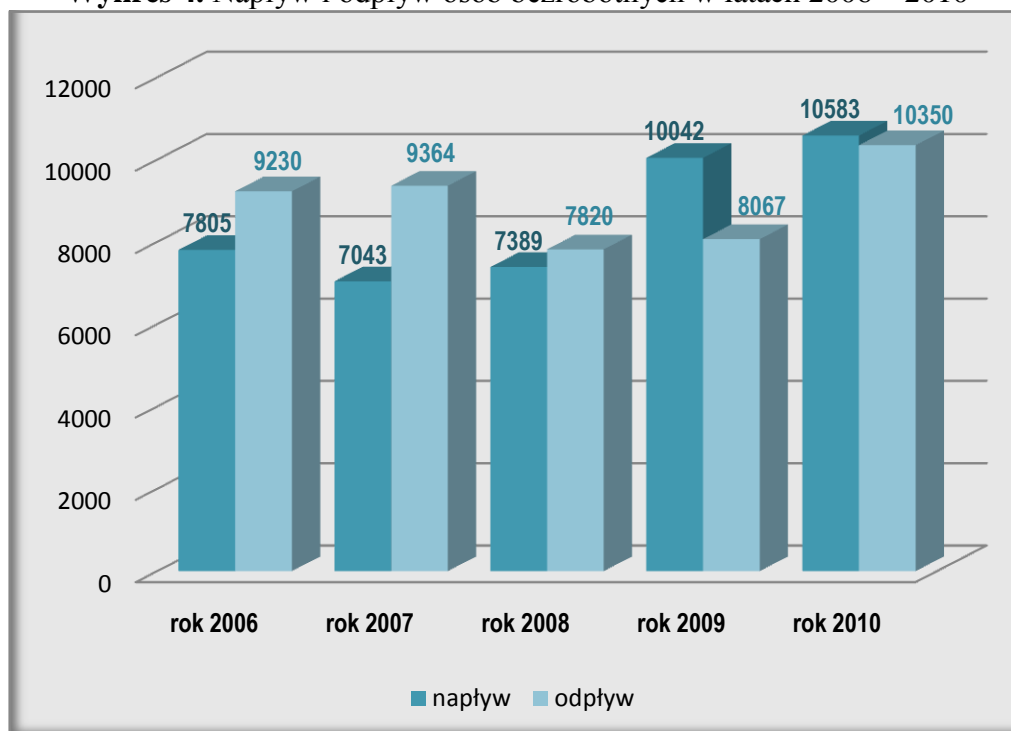


Źródło: www.stat.gov.pl

Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

Zmiany zachodzące w 2010 roku w zakresie liczby bezrobotnych wynikały z niekorzystnych relacji pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2010 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 10583 osoby, tj. o 541 osób więcej niż rok wcześniej.

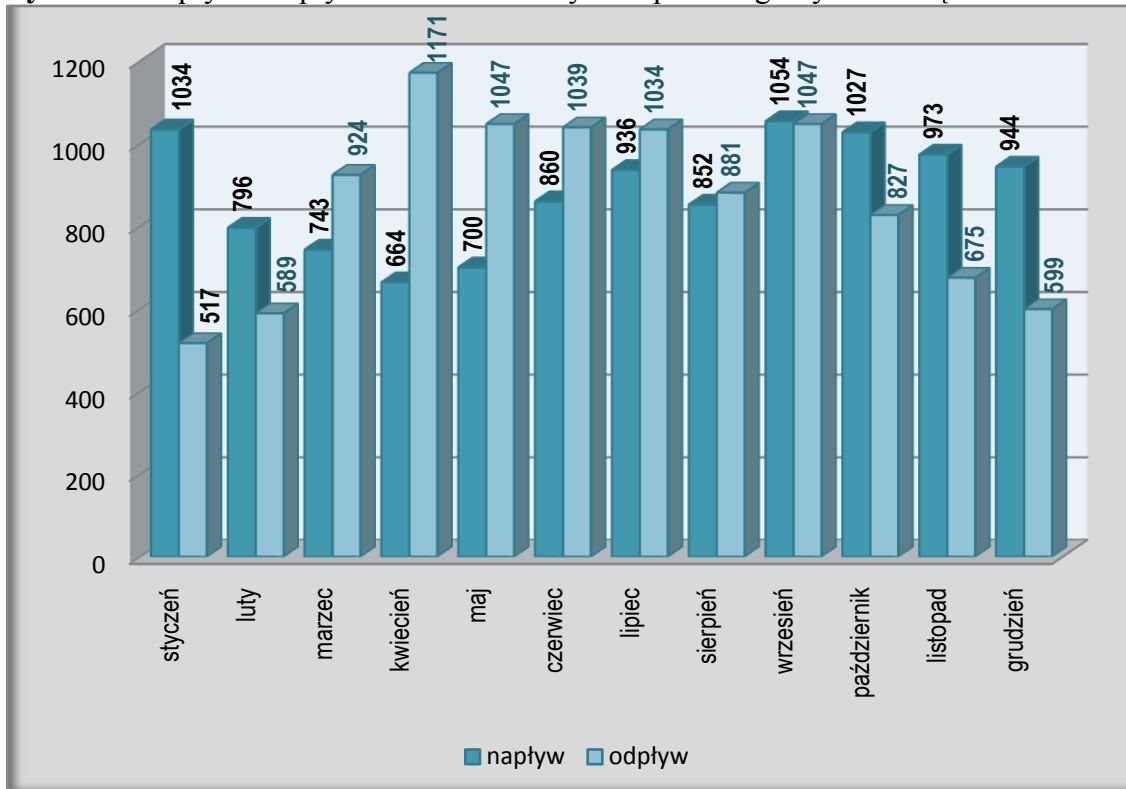
Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2006 – 2010



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wraz ze wzrostem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2010 zaobserwować można spadek ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączonych z ewidencji zostało 10350 osób, tj. o 2283 mniej niż w roku 2009.

W miesiącu wrześniu 2010 roku miał miejsce największy napływ – 1054 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu kwietniu tj. 664 osoby, przy jednocześnie największym odpływie odnotowanym na poziomie 1171 osób. Spośród wszystkich osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w kwietniu, około 48,1% wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia. Poziom napływu i odpływu bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2010 roku przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 5).

Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2010 roku

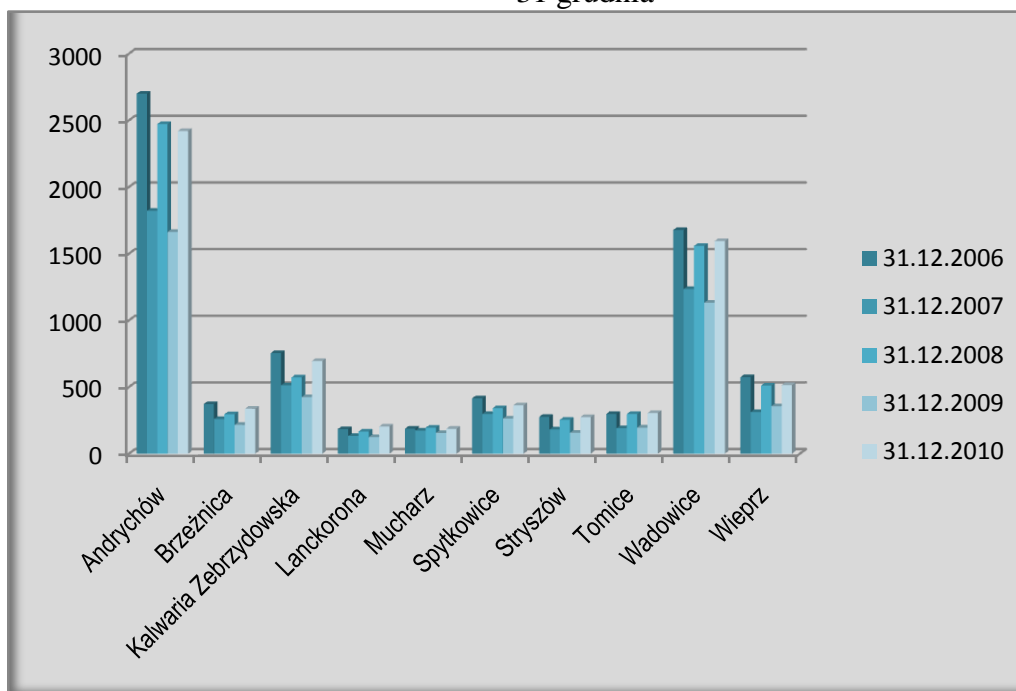
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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 74,05%), gminie Lanckorona (o 64,52%) oraz w Gminie Kalwaria Zebrzydowska (o 63,76%). Najmniejszy w Gminie Mucharz (o 19,87%) oraz w Gminie Spytkowice (o 37,64%).

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2006 – 2010 przedstawiono na Wykresie 6.

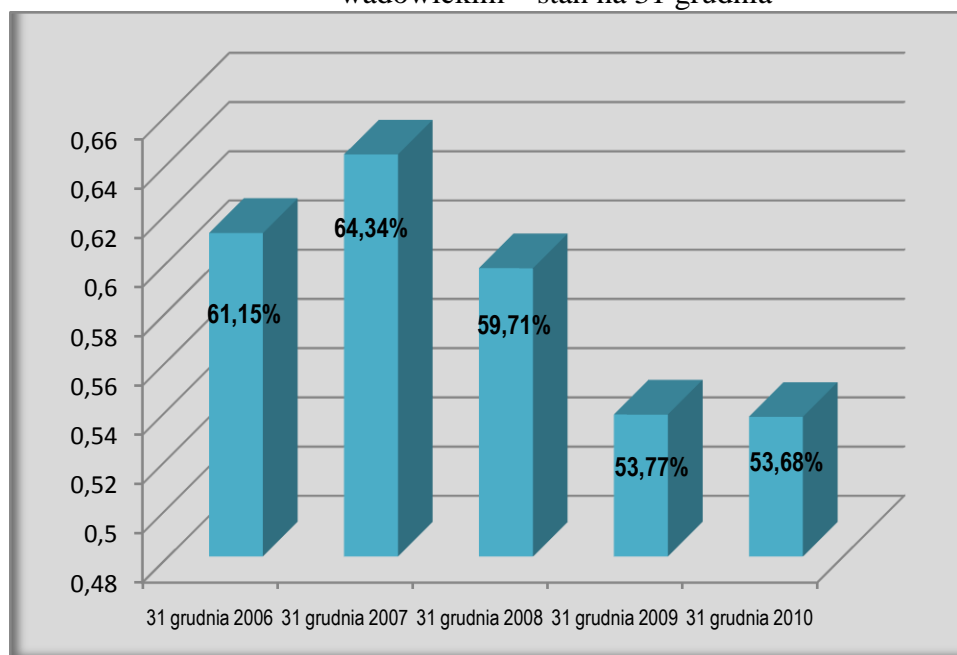
Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwyższy poziom bezrobocia występuje w gminie Andrychów, stanowiąc w dniu 31.12.2010 r. 35,10% (2421 osób) bezrobocia w całym powiecie. Najniższy natomiast poziom występuje odpowiednio w gminie Mucharz – 2,71 % (31 osób), Lanckorona – 2,96 % (80 osób) oraz Stryszów – 3,99% (275 osób).

Wykres 6. Poziom bezrobocie w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego – stan na 31 grudnia

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.

Wykres 7. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim – stan na 31 grudnia

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W powiecie wadowickim kobiety wciąż stanowią większość wśród osób pozostających bez pracy. Na koniec grudnia 2010 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w powiecie – 53,68%. Szczegółowy udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych przedstawia Wykres 7 oraz Tabela 2.

Liczba kobiet pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach na przestrzeni ostatnich pięciu lat, tj. od końca grudnia 2006 roku do końca grudnia 2010 roku spadła o 848 osoby, czyli o 18,64% i wynosiła na koniec ubiegłego roku 3702.

W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2009 roku nastąpił nieznaczny spadek udziału kobiet (o 0,09 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2006 - 2010

stan na 31.12.2006			stan na 31.12.2007			stan na 31.12.2008			stan na 31.12.2009			stan na 31.12.2010		
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
7441	4550	61,15	5120	3294	64,34	4689	2800	59,71	6664	3583	53,77	6897	3702	53,68

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.

Strukturę osób bezrobotnych w powiecie wg wieku na przestrzeni lat 2006 – 2010 ilustruje Tabela 3.

Tabela 3. Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2006 – 2010 – 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	%
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
2010	2025	29,36	1789	25,94	1182	17,14	1290	18,70	504	7,31	107	1,55	6897	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. Przyglądając się danym liczbowym zauważyć można najwięcej osób pozostających bez pracy w powiecie wadowickim to osoby w wieku 18 – 24 lata, najmniej było osób w wieku 60 – 64 lata.

Analizując strukturę bezrobotnych według wieku w roku 2010 zaobserwować można, że w porównaniu do roku wcześniejszego wzrosła liczba bezrobotnych w kategorii wiekowej 18 – 24 lata przybyło 179 bezrobotnych, a o 15 wzrosła liczba osób pozostających bez pracy w wieku 25 – 34 lata. W ciągu 2010 roku mimo wzrostu w liczbach bezwzględnych, nieznacznie uległ zmniejszeniu procentowy udział w grupach wiekowych: 35 – 59 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na 31 grudnia 2010 roku stanowili oni 43,15% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2009 – 44,54%.

Tabela 4. Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2006 – 2010 – 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	%
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
2010	1454	21,08	2383	34,55	804	11,66	1637	23,74	619	8,97	6897	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W latach 2007 – 2010 w powiecie wadowickim nastąpił ogólny spadek liczby osób bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Od 2009 obserwujemy natomiast ponownie wzrost liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim ogólnokształcącym oraz policealnym i średnim zawodowym. Liczba bezrobotnych

mieszkańców powiatu z wykształceniem wyższym od 2009 roku wzrosła o 35%. Strukturę osób bezrobotnych w powiecie wg wykształcenia przedstawia Tabela 4.

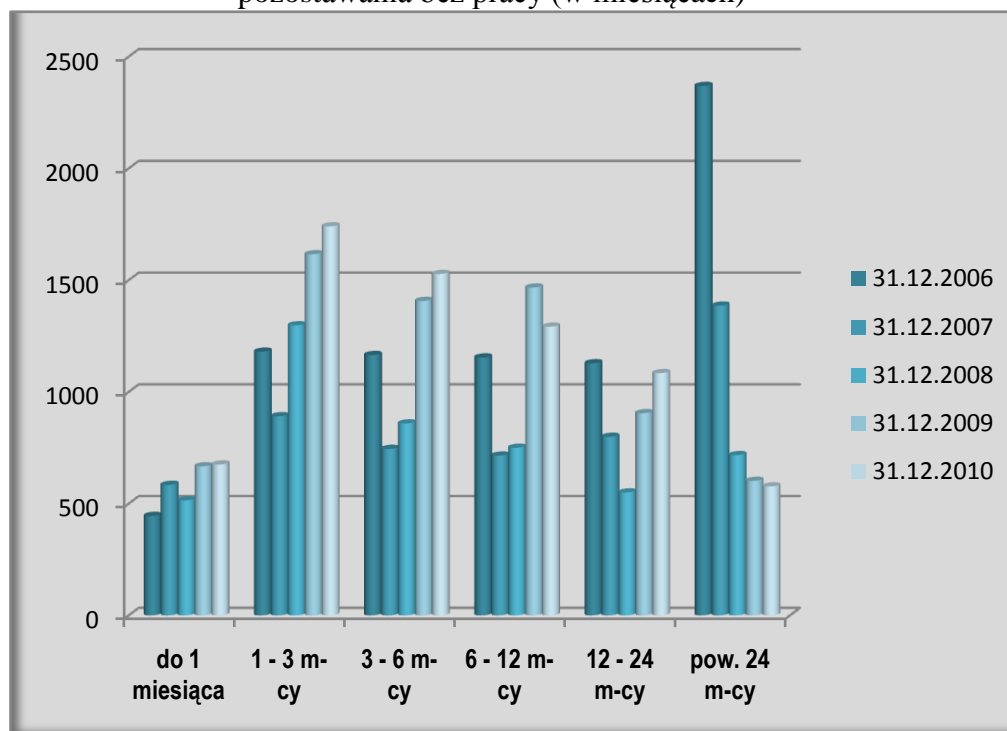
Przedstawiona struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według wykształcenia ukazuje, że najwięcej osób pozostających bez pracy jest w grupie z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym. Najmniej liczna w zasobach Urzędu pozostaje grupa osób z wykształceniem wyższym 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 pięciu lat największy spadek nastąpił wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Na koniec grudnia 2006 roku osoby te stanowiły 28,40% ogółu bezrobotnych w powiecie wadowickim, a na koniec roku 2010 – 21,08%. 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. Obecnie osoby rozpoczynające proces poszukiwania pracy szybko zaczynają dostrzegać, iż istnieje bardzo duża konkurencja na rynku związana z wykształceniem kandydatów do pracy. Zdecydowanie mniejsze szanse na zatrudnienie mają osoby nie posiadające wyuczonego zawodu, czy też nie posiadające kwalifikacji potwierdzonych odpowiednimi dokumentami t.j.: zaświadczenia, certyfikaty ukończonych kursów lub szkoleń.

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 pozostawiania bez pracy w powiecie wadowickim na przestrzeni ostatnich czterech lat, zauważyć można znaczny spadek liczby osób pozostających bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy. Na koniec roku 2006 i roku 2007 była to najliczniejsza grupa bezrobotnych, natomiast na dzień 31 grudnia 2010 roku liczniej reprezentowane w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach były osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy.

Wykres 8 i Tabela 5 obrazują podział osób bezrobotnych w powiecie wg czasu pozostawiania bez pracy.

Wykres 8. 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 – 2010 – 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	%
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
2010	675	9,79	1741	25,24	1528	22,15	1292	18,73	1084	15,72	577	8,37	6897	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 2010 liczba osób w tej grupie wyniosła 577, co stanowiło 8,37% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 9,03% ogółu bezrobotnych. W analogicznym okresie nastąpił wzrost procentowego udziału osób, które w ewidencji PUP pozostają od 1 do 3 miesięcy. Na koniec roku 2010 w powiecie wadowickim osób tych było 1741, co stanowiło 25,24% wszystkich bezrobotnych

w powiecie, a na dzień 31 grudnia 2008 roku bezrobotni pozostający w ewidencji od 3 do 12 miesięcy stanowili 40,88% 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 2010 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w wieku 18 – 24 lata, pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy (585 osób), od 3 do 6 miesięcy (571 osób) oraz w kategorii wiekowej 25 – 34 lata, pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy (441 osób). Najmniej liczebną 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 2010 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	227	585	571	348	239	55
	25 – 34	209	441	388	353	278	120
	35 – 44	111	298	230	211	221	111
	45 – 54	101	280	252	264	231	162
	55 – 59	23	112	70	97	92	110
	60 – 64	4	25	17	19	23	19

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Według danych zawartych w tabeli 7, na dzień 31 grudnia roku 2010 w ewidencji PUP w Wadowicach tylko 19 osób z wykształceniem wyższym pozostawało bez pracy powyżej 24 miesięcy. Najliczniejszą grupę osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym reprezentowali bezrobotni pozostający bez pracy od 1 do 3 miesięcy. We wszystkich 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 2010 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
Wykształcenie	wyższe	53	186	175	103	83	19
	policealne i średnie zawodowe	135	400	384	350	250	118
	średnie ogólnokształcące	83	240	202	136	106	37

zasadnicze zawodowe	264	571	486	446	393	223
gimnazjalne i niższe	140	344	281	257	252	180

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 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku przyjął od pracodawców 2922 zgłoszenia oferty pracy.

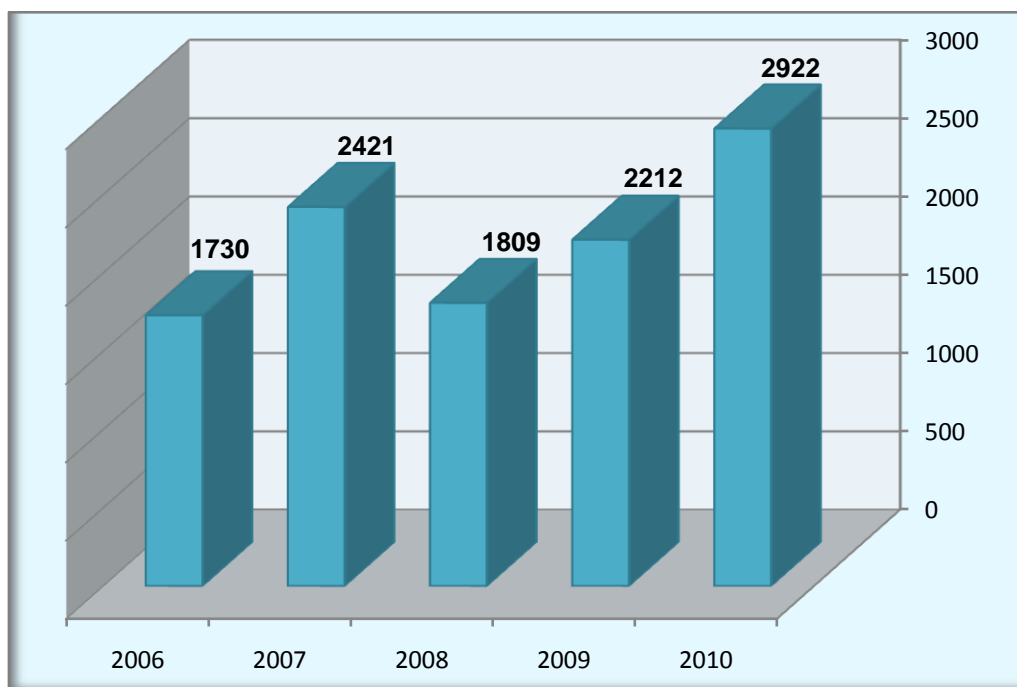
Porównując wpływ ofert pracy w roku 2009, zaobserwować możemy ponownie wzrost liczby ofert pracy. Wahania w liczbie ofert pracy wpływających do urzędu w okresie ostatnich pięciu lat przedstawiono na Wykresie 9.

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

- „515303” – Robotnik gospodarczy – 11,64%
- „522301” – Sprzedawca – 8,73%

- „411004” – Technik prac biurowych – 8,08%
- „911207” – Sprzątaczką biurowa – 2,84%
- „833203” – Kierowca samochodu ciężarowego – 2,70%
- „332203” – Przedstawiciel handlowy – 2,50%
- „752208” – Stolarz meblowy – 2,26%
- „334306” – Technik administracji – 2,19%
- „941201” – Pomoc kuchenna – 1,95%
- „753105” – Krawiec – 1,88%
- „931301” – Robotnik budowlany – 1,88%

Wykres 9. Oferty pracy zgłoszone w latach 2006 – 2010.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ponadto pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- pracowników gastronomii –kucharzy, kelnerów,
- pracowników budowy – murarzy, brukarzy, zbrojarzy,
- pracowników usług – fryzjerów, kosmetyczek, szwaczek,
- stolarzy, tapicerów,
- operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie,
- handlowców, specjalistów do spraw marketingu i handlu,
- magazynierów,

- opiekunki,
- pokojowe,
- księgowych.

Poniższa tabela przedstawia dane o ofertach pracy, a tym samym preferowanych przez pracodawców zawodach, w których osoby poszukujące zatrudnienia na lokalnym rynku pracy mogłyby podejmować kształcenie lub doskonalić posiadane już umiejętności.

Tabela 8. Oferty pracy zgłoszone w roku 2010 - według zawodów

L.p.	KOD ZAWODU	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY	LICZBA OFERT PRACY	OGÓLEM	Udział % w stosunku do ofert zgłoszonych ogółem
			I półrocze	II półrocze		
1	515303	Robotnik gospodarczy	224	116	340	11,64%
2	522301	Sprzedawca*	192	63	255	8,73%
3	411004	Technik prac biurowych*	159	77	236	8,08%
4	911207	Sprzątaczką biurową	49	34	83	2,84%
5	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	43	36	79	2,70%
6	332203	Przedstawiciel handlowy	32	41	73	2,50%
7	752208	Stolarz meblowy	34	32	66	2,26%
8	334306	Technik administracji*	55	9	64	2,19%
9	941201	Pomoc kuchenna	24	33	57	1,95%
10	753105	Krawiec*	34	21	55	1,88%
11	931301	Robotnik budowlany	28	27	55	1,88%
12	752205	Stolarz*	23	25	48	1,64%
13	325905	Opiekunka dziecięca*	14	32	46	1,57%
14	753601	Cholewkarz	15	31	46	1,57%
15	711601	Brukarz	14	26	40	1,37%
16	711202	Murarz*	12	23	35	1,20%
17	432103	Magazynier	16	13	29	0,99%
18	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	10	15	25	0,86%
19	931205	Robotnik drogowy	22	1	23	0,79%
20	753303	Szwaczka	16	6	22	0,75%
21	411003	Pracownik kancelaryjny	9	11	20	0,68%
22	722204	Ślusarz*	8	12	20	0,68%
23	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	10	10	20	0,68%
24	522305	Technik handlowiec*	6	13	19	0,65%
25	711404	Zbrojarz	6	13	19	0,65%
26	332102	Akwizytor funduszy emerytalnych	7	11	18	0,62%
27	341203	Opiekun w domu pomocy	11	7	18	0,62%

		społecznej*				
28	412001	Sekretarka	5	12	17	0,58%
29	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	0	17	17	0,58%
30	512001	Kucharz*	7	9	16	0,55%
31	514101	Fryzjer*	12	4	16	0,55%
32	513101	Kelner*	5	10	15	0,51%
33	514202	Kosmetyczka	10	5	15	0,51%
34	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	7	8	15	0,51%
35	911203	Pokojowa	9	6	15	0,51%
36	331301	Księgowy	10	4	14	0,48%
37	753605	Obuwnik przemysłowy	13	1	14	0,48%
38	753402	Tapicer*	2	11	13	0,44%
39	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	7	5	12	0,41%
40	335203	Urzędnik podatkowy	12	0	12	0,41%
41	541308	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	0	12	12	0,41%
42	711501	Cieśla*	0	12	12	0,41%
43	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	5	7	12	0,41%
44	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	2	9	11	0,38%
45	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	6	5	11	0,38%
46	751201	Cukiernik*	7	4	11	0,38%
47	811104	Operator koparki	11	0	11	0,38%
48	832203	Kierowca samochodu osobowego	5	6	11	0,38%
49	931290	Pozostali robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	5	6	11	0,38%
50	962990	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	0	11	11	0,38%
51	711502	Cieśla szalunkowy	6	4	10	0,34%
52	721207	Spawacz ręczny gazowy	10	0	10	0,34%
53	721404	Monter konstrukcji stalowych	0	10	10	0,34%
54	742113	Monter/konserwator urządzeń zabezpieczeń technicznych osób i mienia	0	10	10	0,34%
55	751190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	5	5	10	0,34%
56	833101	Kierowca autobusu	4	6	10	0,34%
57	961302	Robotnik placowy	10	0	10	0,34%
58	334390	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	9	0	9	0,31%

59	343301	Bibliotekarz*	7	2	9	0,31%
60	712101	Dekarz*	3	6	9	0,31%
61	722301	Frezer	6	3	9	0,31%
62	753202	Krojczy	8	1	9	0,31%
63	753602	Obuwnik*	0	9	9	0,31%
64	932101	Pakowacz	3	6	9	0,31%
65	214404	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe	0	8	8	0,27%
66	332101	Agent ubezpieczeniowy	6	2	8	0,27%
67	351203	Technik informatyk*	7	1	8	0,27%
68	513202	Barman	4	4	8	0,27%
69	541390	Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	7	1	8	0,27%
70	712601	Hydraulik	4	4	8	0,27%
71	713102	Malarz budowlany	3	5	8	0,27%
72	723105	Mechanik samochodów osobowych	5	3	8	0,27%
73	751204	Piekarz*	4	4	8	0,27%
74	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	3	5	8	0,27%
75	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	0	7	7	0,24%
76	233016	Nauczyciel muzyki	0	7	7	0,24%
77	341205	Pracownik socjalny	2	5	7	0,24%
78	431102	Fakturzystka	6	1	7	0,24%
79	541306	Portier	0	7	7	0,24%
80	712202	Glazurnik	6	1	7	0,24%
81	712303	Tynkarz	4	3	7	0,24%
82	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*	0	7	7	0,24%
83	817104	Operator maszyny papierniczej	6	1	7	0,24%
84	817290	Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	2	5	7	0,24%
85	132301	Kierownik budowy	2	4	6	0,21%
86	233008	Nauczyciel języka angielskiego	2	4	6	0,21%
87	242217	Specjalista administracji publicznej	6	0	6	0,21%
88	343203	Florysta*	5	1	6	0,21%
89	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	0	6	6	0,21%
90	422602	Recepcjonistka	6	0	6	0,21%
91	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	2	4	6	0,21%
92	441202	Kurier	0	6	6	0,21%
93	722314	Tokarz w metalu	2	4	6	0,21%
94	741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	4	2	6	0,21%
95	811105	Operator koparko - ładowarki	0	6	6	0,21%

96	932990	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	2	4	6	0,21%
97	962105	Goniec	5	1	6	0,21%
98	962902	Dozorca	6	0	6	0,21%
99	962906	Woźny	5	1	6	0,21%
100	121303	Naczelnik/kierownik wydziału	4	1	5	0,17%
101	216602	Grafik komputerowy multimedialny	5	0	5	0,17%
102	242307	Specjalista do spraw kadr	1	4	5	0,17%
103	311303	Technik elektryk*	3	2	5	0,17%
104	332302	Zaopatrzeniowiec	2	3	5	0,17%
105	431290	Pozostali pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń	2	3	5	0,17%
106	532201	Opiekunka domowa	3	2	5	0,17%
107	721204	Spawacz metodą MIG	0	5	5	0,17%
108	722402	Szlifierz ostrzarcz	3	2	5	0,17%
109	818990	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	1	4	5	0,17%
110	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	3	2	5	0,17%
111	228301	Fizjoterapeuta	2	2	4	0,14%
112	232001	Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu	3	1	4	0,14%
113	241203	Doradca inwestycyjny	4	0	4	0,14%
114	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	0	4	4	0,14%
115	251401	Programista aplikacji	3	1	4	0,14%
116	311408	Technik elektronik*	1	3	4	0,14%
117	311916	Technik obuwnik*	3	1	4	0,14%
118	343901	Animator kultury*	3	1	4	0,14%
119	431101	Asystent do spraw księgowości	1	3	4	0,14%
120	441201	Ekspedient pocztowy	4	0	4	0,14%
121	512002	Kucharz małej gastronomii*	2	2	4	0,14%
122	711102	Monter konstrukcji budowlanych*	0	4	4	0,14%
123	712501	Monter/składacz okien	4	0	4	0,14%
124	721290	Pozostali spawacze i pokrewni	1	3	4	0,14%
125	741207	Elektromonter (elektryk) zakładowy	3	1	4	0,14%
126	752311	Ustawiacz maszyn do obróbki drewna	4	0	4	0,14%
127	753606	Szewc naprawiacz	4	0	4	0,14%
128	817190	Pozostali operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	0	4	4	0,14%
129	821902	Monter mebli	2	2	4	0,14%
130	911202	Palacz pieców zwykłych	0	4	4	0,14%
131	932905	Pomoc krawiecka	3	1	4	0,14%

132	932911	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	4	0	4	0,14%
133	143990	Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	2	1	3	0,10%
134	214106	Logistyk	1	2	3	0,10%
135	225101	Lekarz weterynarii	1	2	3	0,10%
136	241202	Doradca finansowy	3	0	3	0,10%
137	242109	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy	2	1	3	0,10%
138	243107	Specjalista do spraw reklamy	2	1	3	0,10%
139	263401	Psycholog	2	1	3	0,10%
140	331203	Referent (asystent) bankowości	1	2	3	0,10%
141	422301	Operator centrali telefonicznej	2	1	3	0,10%
142	422603	Rejestratorka medyczna	2	1	3	0,10%
143	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	3	0	3	0,10%
144	513201	Barista	2	1	3	0,10%
145	524404	Telemarketer	0	3	3	0,10%
146	524904	Hostessa	3	0	3	0,10%
147	541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	0	3	3	0,10%
148	711101	Konserwator budynków	3	0	3	0,10%
149	711503	Stolarz budowlany	1	2	3	0,10%
150	741201	Elektromechanik*	0	3	3	0,10%
151	751390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	3	0	3	0,10%
152	752305	Pilarz	0	3	3	0,10%
153	811109	Operator obudów zmechanizowanych	0	3	3	0,10%
154	817201	Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek	3	0	3	0,10%
155	834316	Operator żurawia jezdniowego	2	1	3	0,10%
156	132302	Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	0	2	2	0,07%
157	214490	Pozostali inżynierowie mechanicy	1	1	2	0,07%
158	214990	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0	2	0,07%
159	216102	Architekt wnętrz	2	0	2	0,07%
160	234190	Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	0	2	2	0,07%
161	234201	Nauczyciel przedszkola	1	1	2	0,07%
162	235201	Nauczyciel głuchych i niedosłyszących (surdopedagog)	1	1	2	0,07%
163	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	1	1	2	0,07%
164	251903	Tester oprogramowania komputerowego	2	0	2	0,07%

165	252301	Administrator sieci informatycznej	0	2	2	0,07%
166	261901	Asystent prawny	2	0	2	0,07%
167	262102	Muzealnik	2	0	2	0,07%
168	311101	Laborant chemiczny	2	0	2	0,07%
169	311109	Technik metrolog	2	0	2	0,07%
170	311504	Technik mechanik*	2	0	2	0,07%
171	311924	Technik technologii odzieży*	2	0	2	0,07%
172	321402	Technik dentystyczny*	2	0	2	0,07%
173	325101	Asystentka stomatologiczna*	1	1	2	0,07%
174	333990	Pozostali pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0	2	0,07%
175	335290	Pozostali urzędnicy do spraw podatków	2	0	2	0,07%
176	342305	Instruktor rekreacji ruchowej	1	1	2	0,07%
177	422103	Technik obsługi turystycznej*	2	0	2	0,07%
178	432302	Dyspozytor transportu samochodowego	0	2	2	0,07%
179	441203	Listonosz	0	2	2	0,07%
180	441501	Pracownik do spraw osobowych	2	0	2	0,07%
181	524903	Ekspedient w punkcie usługowym	2	0	2	0,07%
182	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	2	0	2	0,07%
183	711301	Kamieniarz*	2	0	2	0,07%
184	711903	Monter rusztowań	2	0	2	0,07%
185	712703	Monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	0	2	2	0,07%
186	713201	Lakiernik*	0	2	2	0,07%
187	721208	Spawacz ręczny łukiem elektrycznym	2	0	2	0,07%
188	722313	Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	0	2	2	0,07%
189	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	1	1	2	0,07%
190	723312	Mechanik silników spalinowych	0	2	2	0,07%
191	732201	Drukarz*	2	0	2	0,07%
192	732206	Maszynista maszyn typograficznych	2	0	2	0,07%
193	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	0	2	2	0,07%
194	741103	Elektryk*	0	2	2	0,07%
195	741290	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	2	0	2	0,07%
196	752390	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	1	1	2	0,07%
197	753201	Konstruktor odzieży	2	0	2	0,07%
198	753403	Tapicer meblowy	1	1	2	0,07%
199	753590	Pozostali wyprawiacze skór,	0	2	2	0,07%

		garbarze i pokrewni				
200	812102	Hartownik	2	0	2	0,07%
201	814307	Operator maszyn krojących i wykrawających do papieru	2	0	2	0,07%
202	815903	Operator urządzeń do klejenia elementów odzieży	2	0	2	0,07%
203	912102	Pracznica	2	0	2	0,07%
204	921401	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	1	1	2	0,07%
205	962106	Kolporter	1	1	2	0,07%
206	122102	Kierownik działu sprzedaży	0	1	1	0,03%
207	132401	Kierownik działu logistyki	0	1	1	0,03%
208	132404	Kierownik magazynu	0	1	1	0,03%
209	134990	Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	0	1	1	0,03%
210	213303	Specjalista ochrony środowiska	1	0	1	0,03%
211	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	0	1	1	0,03%
212	214402	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia do obróbki metali	1	0	1	0,03%
213	214410	Inżynier spawalnika	0	1	1	0,03%
214	215201	Inżynier elektronik	0	1	1	0,03%
215	222101	Pielęgniarka	0	1	1	0,03%
216	228103	Farmaceuta - farmacja apteczna	0	1	1	0,03%
217	228903	Kosmetolog	1	0	1	0,03%
218	232003	Nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych	0	1	1	0,03%
219	233004	Nauczyciel fizyki i astronomii	0	1	1	0,03%
220	233005	Nauczyciel geografii	0	1	1	0,03%
221	233018	Nauczyciel przedsiębiorczości	0	1	1	0,03%
222	233019	Nauczyciel przysposobienia obronnego	0	1	1	0,03%
223	235106	Nauczyciel instruktor	1	0	1	0,03%
224	235203	Nauczyciel niewidomych i niedowidzących (tyflopedagog)	0	1	1	0,03%
225	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	0	1	1	0,03%
226	241304	Specjalista bankowości	0	1	1	0,03%
227	241306	Specjalista do spraw finansów	1	0	1	0,03%
228	242218	Specjalista do spraw badań społeczno - ekonomicznych	0	1	1	0,03%
229	242219	Specjalista do spraw integracji europejskiej	1	0	1	0,03%
230	242222	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	1	0	1	0,03%
231	242225	Specjalista do spraw zamówień publicznych	1	0	1	0,03%

232	242390	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0	1	1	0,03%
233	243105	Specjalista analizy i rozwoju rynku	1	0	1	0,03%
234	244101	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	1	0	1	0,03%
235	251902	Specjalista zastosowań informatyki	1	0	1	0,03%
236	261103	Radca prawny	1	0	1	0,03%
237	263403	Psycholog kliniczny	1	0	1	0,03%
238	263506	Wychowawca w jednostkach penitencjarnych	1	0	1	0,03%
239	264201	Dziennikarz	1	0	1	0,03%
240	311103	Technik analityk*	1	0	1	0,03%
241	311205	Technik budownictwa wodnego*	0	1	1	0,03%
242	311206	Technik drogownictwa*	0	1	1	0,03%
243	311502	Kontroler jakości wyrobów mechanicznych	1	0	1	0,03%
244	311512	Technik mechanizacji rolnictwa*	1	0	1	0,03%
245	311590	Pozostali technicy mechanicy	0	1	1	0,03%
246	311917	Technik organizacji produkcji	1	0	1	0,03%
247	311922	Technik technologii drewna*	1	0	1	0,03%
248	314201	Laborant nasiennictwa	1	0	1	0,03%
249	314203	Technik hodowca koni*	1	0	1	0,03%
250	314401	Kontroler jakości wyrobów spożywczych	1	0	1	0,03%
251	321301	Technik farmaceutyczny*	1	0	1	0,03%
252	322001	Dietetyk*	1	0	1	0,03%
253	322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego*	1	0	1	0,03%
254	323003	Biomasażysta	0	1	1	0,03%
255	325401	Technik fizjoterapii	1	0	1	0,03%
256	325402	Technik masażyста*	1	0	1	0,03%
257	325906	Ortoptystka*	1	0	1	0,03%
258	325907	Terapeuta zajęciowy*	0	1	1	0,03%
259	333107	Technik logistyk*	0	1	1	0,03%
260	333108	Technik spedytor*	1	0	1	0,03%
261	333190	Pozostali spedytorzy i pokrewni	1	0	1	0,03%
262	333301	Pośrednik pracy	1	0	1	0,03%
263	334302	Asystent dyrektora	1	0	1	0,03%
264	341202	Opiekun osoby starszej*	0	1	1	0,03%
265	341204	Opiekunka środowiskowa*	1	0	1	0,03%
266	341290	Pozostali pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	0	1	1	0,03%
267	343101	Fotograf*	0	1	1	0,03%
268	351201	Konserwator systemów komputerowych i sieci	1	0	1	0,03%

269	421101	Asystent usług pocztowych	1	0	1	0,03%
270	421103	Kasjer bankowy	0	1	1	0,03%
271	421203	Pracownik kolektury	0	1	1	0,03%
272	421403	Windykator	0	1	1	0,03%
273	421490	Pozostali windykatorzy i pokrewni	1	0	1	0,03%
274	422101	Pracownik biura podróży	0	1	1	0,03%
275	422402	Technik hotelarstwa*	1	0	1	0,03%
276	432104	Pracownik punktu skupu	0	1	1	0,03%
277	432390	Pozostali pracownicy do spraw transportu	1	0	1	0,03%
278	441901	Asystent do spraw wydawniczych	1	0	1	0,03%
279	515102	Intendent	0	1	1	0,03%
280	522201	Kierownik sali sprzedaży	0	1	1	0,03%
281	523002	Kasjer handlowy	0	1	1	0,03%
282	524902	Doradca klienta	0	1	1	0,03%
283	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	0	1	1	0,03%
284	532101	Asystentka pielęgnarska	0	1	1	0,03%
285	541312	Strażnik gminny/miejski	1	0	1	0,03%
286	541990	Pozostali pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0	1	0,03%
287	611305	Ogrodnik szkółkarz	1	0	1	0,03%
288	711401	Betoniarz	1	0	1	0,03%
289	711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0	1	0,03%
290	712204	Posadzkarz*	1	0	1	0,03%
291	712290	Pozostali posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	0	1	1	0,03%
292	712390	Pozostali tynkarze i pokrewni	1	0	1	0,03%
293	712502	Szklarz	1	0	1	0,03%
294	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	0	1	1	0,03%
295	712702	Mechanik urządzeń klimatyzacyjnych	0	1	1	0,03%
296	713101	Malarz - tapeciarz*	0	1	1	0,03%
297	713290	Pozostali lakiernicy	0	1	1	0,03%
298	721203	Operator zgrzewarek	1	0	1	0,03%
299	721403	Monter konstrukcji aluminiowych	0	1	1	0,03%
300	722304	Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli	1	0	1	0,03%
301	723190	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	0	1	1	0,03%
302	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	1	0	1	0,03%
303	731407	Odlewnik wyrobów ceramicznych	1	0	1	0,03%
304	741104	Elektryk budowlany	0	1	1	0,03%

305	741202	Elektromechanik elektrycznych przyrządów pomiarowych	1	0	1	0,03%
306	741204	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	1	0	1	0,03%
307	741219	Elektromonter układów pomiarowych i automatyki zabezpieczeniowej	1	0	1	0,03%
308	751104	Rozbieracz-wykrawacz	0	1	1	0,03%
309	811108	Operator maszyn urabiających i ładujących	0	1	1	0,03%
310	811110	Operator spycharki	0	1	1	0,03%
311	811406	Operator urządzeń do produkcji mas asfaltobetonowych	0	1	1	0,03%
312	811407	Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	0	1	1	0,03%
313	811490	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	1	0	1	0,03%
314	814206	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	1	0	1	0,03%
315	815103	Operator przewijarek i skręcarek nitok	0	1	1	0,03%
316	815301	Operator maszyn do szycia	1	0	1	0,03%
317	816090	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	1	0	1	0,03%
318	834204	Operator sprzętu ciężkiego	1	0	1	0,03%
319	834290	Pozostali operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	1	0	1	0,03%
320	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych	0	1	1	0,03%
321	911101	Pomoc domowa	0	1	1	0,03%
322	911205	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej*	1	0	1	0,03%
323	912103	Prasowaczka ręczna	1	0	1	0,03%
324	912202	Operator myjni	1	0	1	0,03%
325	921101	Pomocniczy robotnik polowy	0	1	1	0,03%
326	933301	Ładowacz	0	1	1	0,03%
327	933304	Robotnik magazynowy	1	0	1	0,03%
RAZEM:			1646	1276	2922	100%

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 ofertach pracy na stanowisko kierowcy pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na osoby z wyższą kategorią prawa jazdy tj. C + E, uprawnieniami do przewozu rzeczy oraz posiadające aktualne badania psychotechniczne.

Pracodawcy z branży odzieżowej chcący zatrudnić osobę na stanowisko krawiec/szwacz wymagają przede wszystkim obsługi przemysłowych maszyn szwalniczych (typu Overlock, Stebnówka). Wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w tut. Urzędzie są osoby posiadające wykształcenie krawieckie oraz osoby, które szyją dla swoich prywatnych potrzeb, jednak nie posiadają umiejętności pracy na maszynach przemysłowych. W związku z tym wskazanym dla tych osób jest doskonalenie w zawodzie, by zwiększyć ich szanse na podjęcie zatrudnienia.

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.

Należy podkreślić, że pracodawcy oczekują od kandydatów coraz większych kwalifikacji i umiejętności. Najczęściej stawianymi wymaganiami wobec kandydatów należały:

- uprawnienia na wózki widłowe,
- uprawnienia spawalnicze (wszystkie rodzaje),
- znajomość obsługi komputera,
- znajomość obsługi programów graficznych – Photoshop, Illustrator, Corel,
- znajomość obsługi programu Płatnik,
- znajomość obsługi kasy fiskalnej,

- znajomość obsługi programów magazynowych i fakturowania,
- umiejętność szycia na maszynach przemysłowych,
- kurs na przewóz rzeczy, ADR, HDS,
- znajomość języków obcych: angielski, niemiecki, francuski.

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.

Obecnie na rynku pracy wymagania wobec kandydatów określane przez pracodawców zależą od wielu czynników. Przede wszystkim wpływ na nie mają tendencje utrzymujące się na rynku gospodarczym, które w konsekwencji wpływają na rozwój firm. Wraz ze zmianami pojawiającymi się na rynku zmienia się polityka przedsiębiorstwa, a nawet jego specyfika. Pracodawca jest podmiotem nastawionym na zysk, w związku z czym wykształcenie, umiejętności i doświadczenie zawodowe kandydata mają mu ten zysk zapewnić.

Analizując informacje zamieszczane w prasie i Internecie, zauważmy iż prognostycy podkreślają, że rośnie zapotrzebowanie na pracowników transportu, łączności i budownictwa. Poszukiwane będą także osoby do sprzedaży i obsługi klienta. Jednakże pracodawcy oczekiwać będą specjalistów w danej branży, gdyż obecnie trudno o takie osoby na rynku.

Zapotrzebowanie na specjalistów w roku 2011 dotyczyć będzie instytucji sektora publicznego, transportu i logistyki, produkcji przemysłowej oraz finansów/ubezpieczeń/nieruchomości/usług. Najniższe zapotrzebowanie na pracowników przewidywane jest w sektorze rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo.

Również portal gazeta.pl informuje, że nie w każdej branży potrzebni będą nowi pracownicy. Aktualne pozostają trendy, które widoczne były zarówno przed jak i w czasie kryzysu. Jednym z nich to właśnie brak fachowców, a wśród nich wykwalifikowanych pracowników fizycznych, menadżerów projektów oraz szefów kuchni i kucharzy. Fachowców z doświadczeniem poszukiwać będą przede wszystkim duże firmy przemysłowe i budowlane. Tutaj oferty pracy skierowane będą do inżynierów związanych z rynkiem energetycznym, wydobywczym i budowlanym, w dziedzinie rozwoju sieci wodociągowych i infrastruktury komunalnej. Intensywnie poszukiwani będą pracownicy przede wszystkim średniego i wyższego szczebla.

Także pojawi się popyt na stanowiska związane ze sprzedażą m.in.: telemarketer, przedstawiciel handlowy, account manager, sprzedawca. Należy jednak podkreślić, iż pracodawcy tutaj oczekiwać będą osób utalentowanych, z doświadczeniem w działaniach sprzedaży. Dodatkowym atutem będzie tutaj znajomość gospodarki magazynowej, transportu czy też finansów.

Zwiększenie zatrudnienia przewidywane jest także w branży transportowej, gospodarki magazynowej i łączności. Według prognostyków wzrost zatrudnienia dotyczyć będzie między innymi usług związanymi z obsługą nieruchomości, wynajmem oraz obsługą działalności gospodarczej, budownictwem, w sektorach zajmujących się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz i wodę.

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 okresie od 8 listopada do 17 grudnia 2010 roku przeprowadzono badania ankietowe wśród 250 lokalnych pracodawców. Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach opracował ankietę, w której zawarto 15 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 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. Planowana redukcja zatrudnienia w firmie – pytania od 8 do 10.
4. Skłonność badanych podmiotów do współpracy z urzędem w ramach planowanego zatrudnienia – pytania od 11 do 12.
5. Ocena lokalnego rynku pracy przez pracodawców – pytanie 13.
6. Zagadnienia dotyczące procesu rekrutacji w badanych podmiotach – pytania od 14 do 15.

W badanej populacji znajdują się podmioty gospodarcze zatrudniające co najmniej jednego pracownika. 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 250 ankietowanych podmiotów 84% stanowiły przedsiębiorstwa prywatne (210 podmiotów) oraz 16% pracodawcy publiczni (40 podmioty). Najliczniejszą grupę badanych stanowili pracodawcy z następujących gmin:

- Andrychów – 100 podmiotów (40%),
- Wadowice - 89 podmiotów (35,6%),
- Kalwaria Zebrzydowska – 13 podmiotów (5,2%),
- Wieprz – 13 podmiotów (5,2%).

12,4% (31 podmiotów) stanowiły podmioty z gmin: Spytkowice, Lanckorona, Brzeźnica, Mucharz, Tomice i Stryszów.

W badaniu udział wzięły także 4 podmioty (1,6%) zarejestrowane poza terenem powiatu wadowickiego, jednakże ze względu na charakter prowadzonej działalności (markety, składy budowlane, biura obsługi klienta itp.) i posiadanie siedziby na terenie powiatu rekrutują pracowników z naszego terenu.

Tabela 9. Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia

Wielkość przedsiębiorcy	Liczba podmiotów	Liczba zatrudnionych pracowników w danej kategorii /liczba etatów/
Mikroprzedsiębiorca	118	483,5
Przedsiębiorca mały	86	1929,75
Przedsiębiorca średni	34	3533
Inny przedsiębiorca (w tym duży przedsiębiorca)	12	2501

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W ramach liczby osób zatrudnionych w kategorii „inny przedsiębiorca” nie uwzględniono liczby osób pracujących w 5 podmiotach, gdyż podane przez nie wskaźniki zatrudnienia odnoszą się do pracujących w oddziałach na terenie całego kraju.

Wielkość zatrudnienia kształtuje się na poziomie 8447,25 w przeliczeniu na etaty. Największa liczba pracujących to pracownicy średnich przedsiębiorstw, gdzie poziom zatrudnienia waha się w przedziale od 50 do 249 osób.

Analizując badaną grupę respondentów w ramach rodzaju prowadzonej działalności wykorzystano podział według sekcji PKD 2007. Podział ten przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 10).

Tabela 10. Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007

SEKCJA	NAZWA SEKCJI	LICZBA PODMIOTÓW
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; Naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	81
Sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe	75
Sekcja P	Edukacja	17
Sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	11
Sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa	10
Sekcja O	Administracja publiczna i obrona narodowa; Obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	9
Sekcja F	Budownictwo	8
Sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8
Sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8
Sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	7
Sekcja E	Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6
Sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3
Sekcja J	Informacja i komunikacja	2
Sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2
Sekcja S	Pozostała działalność usługowa	1
Sekcja L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1
Sekcja A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najliczniej reprezentowaną sekcją wśród badanych jest Handel hurtowy detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Przede wszystkim są to firmy prowadzące działalność w zakresie sprzedaży detalicznej prowadzonej w niewyspecjalizowanych sklepach, sprzedają hurtową żywności, napojów i wyrobów tytoniowych, sprzedają hurtową artykułów użytku domowego oraz pozostałą wyspecjalizowaną sprzedażą hurtową. Ponadto występują firmy zajmujące się sprzedażą hurtową i detaliczną części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli. Tutaj liczebność przedsiębiorstw ukształtowała się na poziomie 81 podmiotów. Następną grupą najliczniej reprezentowaną (gdzie ilość podmiotów ukształtowała się na poziomie 75) jest sekcja C – przetwórstwo przemysłowe. Najczęściej w tej kategorii występują firmy zajmujące się produkcją obuwia,

produkcją wyrobów piekarskich i mącznych, produkcją mebli oraz produkcją pozostałych gotowych wyrobów metalowych.

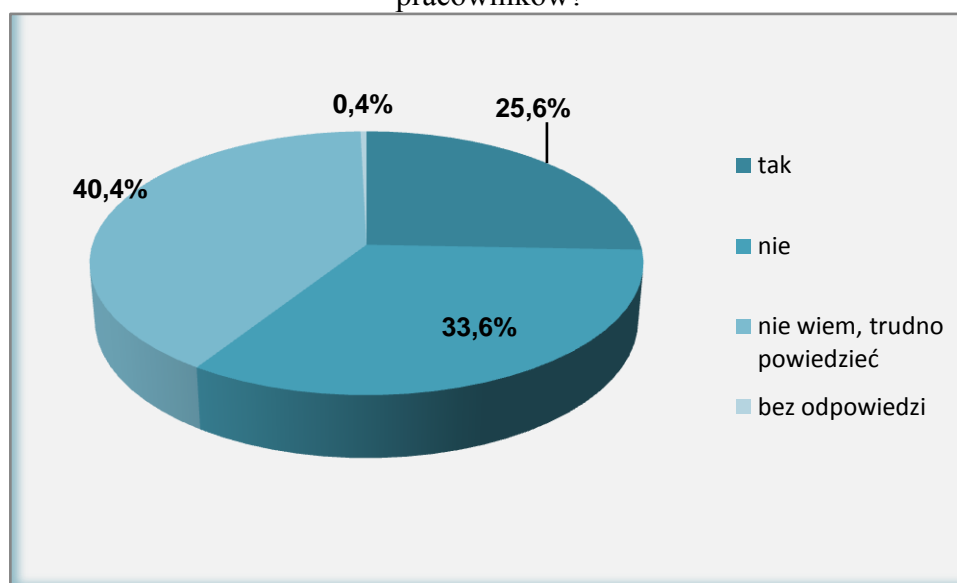
Kolejną grupą najliczniej reprezentowaną są podmioty sekcji P działające w obszarze edukacji. Grupa ta składała się z 17 podmiotów, które prowadzą działalność w zakresie wychowania przedszkolnego oraz edukacji na poziomie szkoły podstawowej. Firmy działające w sekcji H, zajmujące się transportem i gospodarką magazynową ukształtowały się na poziomie 10 podmiotów.

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. Ogółem podmioty te wystąpiły w liczbie 20 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 „nie wiem, trudno powiedzieć” – 101 podmiotów. Zatrudnienia nie planuje 84 ankietowanych podmiotów, natomiast 64 podmioty zainteresowane są zatrudnieniem. Wybierane przez respondentów odpowiedzi ilustruje Wykres 10.

Wykres 10. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Pracodawcy poproszeni zostali także o wskazanie czynników mających wpływ na decyzję o zwiększeniu zatrudnienia.

Tabela 11. Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia

L.p.	Przyczyny	n=64 N=92	Udział procentowy (liczba udzielonych odpowiedzi w stosunku do liczby respondentów)
1	Rozbudowa firmy	23	35,9 %
2	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług na terenie kraju	19	29,7 %
3	Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	12	18,8 %
4	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy	11	17,2 %
5	Zakup nowych maszyn i urządzeń	11	17,2 %
6	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.	7	10,9 %
7	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych	6	9,4 %
8	Nie wiem, trudno powiedzieć	4	6,3 %
9	Zastosowanie nowych technologii	2	3,1 %
10	Sezonowość produkcji i usług	1	1,6 %
11	Wzrost zadań realizowanych przez gminę	1	1,6 %

*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 64 respondentów. W 23 przypadkach wskazaną przyczyną konieczności zwiększania liczby pracowników jest rozbudowa firmy. U 19 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 wzrostem zadań realizowanych przez gminę.

Analizując dane uzyskane podczas diagnozowania wielkości i struktury zapotrzebowania można zauważyć, iż najbardziej preferowanymi zawodami wśród lokalnych pracodawców są spawacze, kierowcy ciężarówek i autobusów, operatorzy obrabiarek, szwaczki, cholewkarze, kelnerzy, kucharze, handlowcy itp. Jeden z większych przedsiębiorców, działających na terenie gminy Andrychów, zadeklarował chęć zatrudnienia 100 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 284 pracowników. Kilku pracodawców nie określiło liczby preferowanych stanowisk. Dokładne zestawienie zgłaszanego zapotrzebowania na pracowników według kodów zawodów przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 12).

Tabela 12. Poszukiwani pracownicy według kodów zawodów

L.P.	Kod Zawodu	Nazwa Zawodu	Liczba stanowisk pracy
1	721204	Spawacz metodą MAG	100
	721205	Spawacz metodą MIG	
2	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	17
3	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	13
4	752205	Stolarz	13
5	522301	Sprzedawca	11
6	932990	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	10
7	753303	Szwaczka	10
8	753601	Cholewkarz	8
9	513101	Kelner	8
10	722390	Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	8
11	522305	Technik handlowiec	7
12	751105	Rzeźnik-wędliniarz	5
13	512001	Kucharz	4
14	411004	Technik prac biurowych	4
15	833101	Kierowca autobusu	4
16	541101	Strażak	4
17	524902	Doradca klienta	4
18	214202	Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	3
19	751201	Cukiernik	2
20	741103	Elektryk	2
21	432103	Magazynier	2
22	821905	Monter wyrobów z drewna	2

23	753602	Obuwnik	2
24	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	2
25	332203	Przedstawiciel handlowy	2
26	241308	Specjalista ds. ubezpieczeń społecznych	2
27	911207	Sprzątaczką biurową	2
28	241202	Doradca finansowy	2
29	713203	Lakiernik samochodowy	2
30	235301	Lektor języka angielskiego	2
31	243106	Specjalista ds. marketingu i handlu	2
32	431101	Asystent ds. księgowości	1
33	311408	Technik elektronik	1
34	711101	Konserwator budynków	1
35	753105	Krawiec	1
36	753202	Krojczy	1
37	711202	Murarz	1
38	811390	Pozostali operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców	1
39	341204	Opiekunka środowiskowa	1 ^{*)}
40	932101	Pakowacz	1
41	235107	Pedagog	1
42	941201	Pomoc kuchenna	1
43	251401	Programista aplikacji	1
44	331403	Technik ekonomista	1
45	321301	Technik farmaceutyczny	1
46	732201	Drukarz	1
47	216602	Grafik komputerowy multimedialny	1
48	242211	Inspektor nadzoru budowlanego	1
49	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	1
50	143990	Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	1
51	512002	Kucharz małej gastronomii	1
52	252302	Inżynier systemów sieci komputerowych	1
53	741219	Elektromonter układów pomiarowych i automatyki zabezpieczającej	1
54	214303	Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	1
55	213303	Specjalista ochrony środowiska	1
56	214290	Pozostali inżynierowie budownictwa	1
57	214404	Inżynier mechanik – maszyny i urządzenia przemysłowe	nie określono
58	243107	Specjalista ds. reklamy	nie określono
59	214410	Inżynier spawalnik	nie określono
RAZEM (wartości określone liczbowo)			284

^{*)}z informacji pozyskanych od pracowników socjalnych OPS podczas prowadzonych konsultacji opracowanego raportu wstępnego wyniku, że przewiduje się większe zapotrzebowania na zawód

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.: spawalnicze, uprawnienia budowlane, 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 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 64 respondentów, 32 (50%) udzieliło odpowiedzi twierdzącej. W pierwszej kolejności pracodawcy oczekują dyspozycyjności pracowników. Ponadto najczęściej badani wymieniali cechy osobowości takie jak: sumienność, rzetelność, dokładność, odpowiedzialność, punktualność, uczciwość oraz pracowitość i poważne traktowanie powierzonych obowiązków. Ponadto oczekuje się osób z dobrą opinią poprzedniego pracodawcy, umiejętnością analitycznego myślenia, dbających o powierzone mienie, z łatwością nawiązywania kontaktów, energicznych i operatywnych.

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 115 (46%) zdecydowanie nie zamierza zwalniać pracowników, 128 (51%) nie jest w stanie jednoznacznie określić konieczności redukcji zatrudnienia, natomiast 7 (3%) ankietowanych będzie zwalniać pracowników w przeciągu najbliższego roku. Pracodawcy deklarujący redukcję etatów przewidują zwolnienie łącznie co najmniej 17 pracowników. Liczba osób zwalnianych z podziałem na stanowiska została przedstawiona w Tabeli 13.

Tabela 13. Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych

L.p.	Zawód	Liczba zwalnianych osób
1	Strażak	4
2	Magazynier	4
3	Księgowa	2
4	Pracownik produkcji	2
5	Barman	2
6	Sprzedawca	1
7	Kierowca	1

8	Specjalista ds. płac	1
9	Opiekunka	nie określono
RAZEM (wartości określone liczbowo)		17

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najczęstszą przyczyną redukcji zatrudnienia w podmiotach są: spadek popytu na dobra i usługi (29%). Następnie pracodawcy wymieniali: sezonowość produkcji i usług, restrukturyzację przedsiębiorstwa i złą sytuację finansową firmy. Ponadto podano przyczyny t.j.: przeniesienie służbowe i przeniesienie w stan pozasłużbowy na wniosek pracownika, przejścia na emerytury lub brak wymaganego kształcenia w zawodzie.

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 250 badanych podmiotów 148 (59,2%) jest zainteresowanych zatrudnieniem subsydiowanym. Pracodawcy, którzy wcześniej wyrazili chęć zatrudnienia nowych pracowników – 64 podmioty – w zdecydowanej większości byli zainteresowani różnymi formami wsparcia oferowanymi przez urząd pracy (53 podmioty). Tylko 11 przedsiębiorców w tej grupie nie zamierza korzystać z pomocy Urzędu.

Na wykresie 11 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 (244 odpowiedzi).

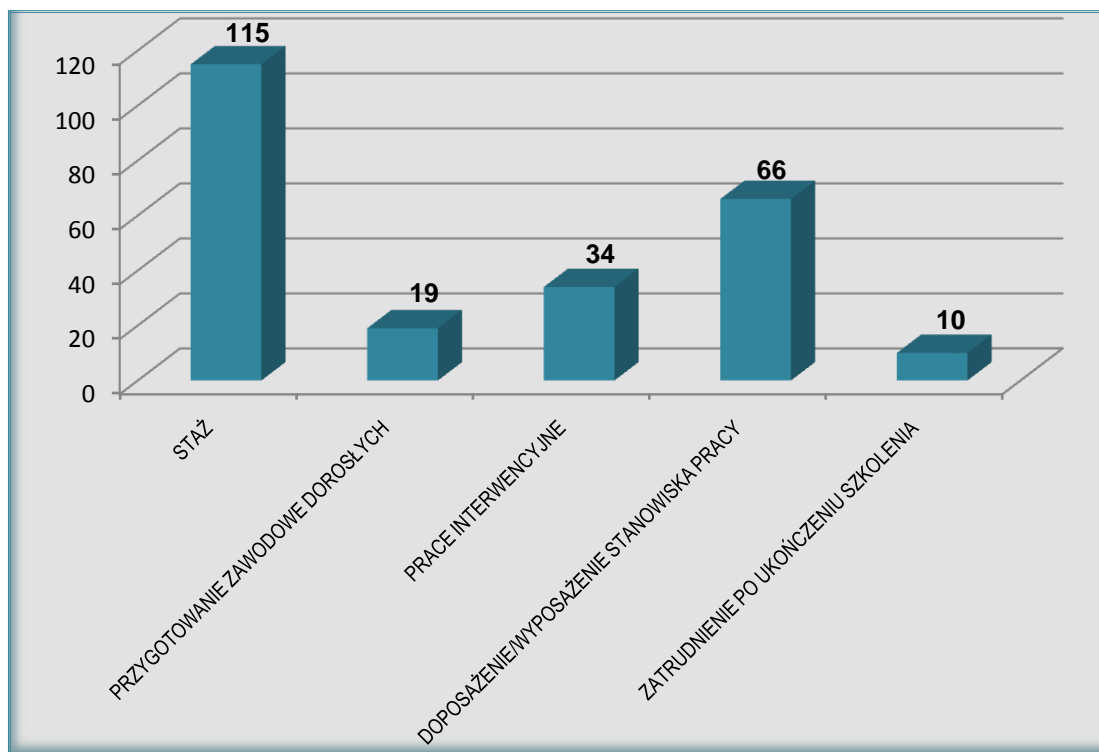
W ramach pomocy oferowanej przez urząd związanej z zatrudnieniem subsydiowanym, pracodawcy najczęściej oczekują wsparcia w ramach:

- stażu – 77,7 %,
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – 44,6 %,
- prac interwencyjnych (refundacja części wynagrodzenia i części składek na ubezpieczenie społeczne – 23,0 %,
- przygotowania zawodowego dorosłych – 12,8 %,
- zatrudnienia bezrobotnego po ukończeniu szkolenia - 6,8%.

Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem bezrobotnego po ukończeniu szkolenia lub zdobyciu uprawnień wskazali następujące kierunki kształcenia: prawo jazdy kat. C+E i kat.

D, świadectwo kwalifikacji, spawacz MAG, szkolenie podstawowe strażaka jednostki ochrony przeciwpożarowej, obsługa serwisowa jednośladów oraz rowerów.

Wykres 11. Zainteresowanie formami wsparcia wśród lokalnych pracodawców



* podmioty mogły wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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 19 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. 20 ankietowanych ogólnie dostrzegają braki w doświadczeniu i posiadaniu odpowiednich kwalifikacji potencjalnych pracowników, ale nie sprecyzowało o jakie doświadczenie i wykształcenie im chodziło. Podkreślano niski poziom przygotowania zawodowego, co powoduje, że na naszym rynku brakuje specjalistów w dziedzinie, fachowców w branży. Ponadto pytani uważają, że wśród osób ubiegających się o pracę niewielu posiada odpowiednie cechy osobowości takie jak: uczciwość i chęć do pracy. Respondenci dostrzegali przede wszystkim deficyt w znajomości języków obcych.

Zdaniem 123 pracodawców na lokalnym rynku pracy istnieją niedobory pracowników w następujących zawodach:

- spawacz,
- operator maszyn,
- tokarz,
- frezer,
- szwaczka,
- kierowca kat.C i kat. D + świadectwo kwalifikacji,
- tapicer,
- informatyk,
- zbrojarz,
- cieśla,
- cukiernik.

Ponadto w ocenie ankietowanych na rynku pracy brakuje:

- wyspecjalizowanych pracowników budowlanych t.j: murarzy, tynkarzy, malarzy-tapeciarzy, glazurników,
- elektrycy,
- monterzy instalacji sanitarnych,
- specjalistów w dziedzinie napraw pojazdów t.j: mechanik, diagnosta samochodowy,
- pracowników gastronomii: kucharzy, kelnerów,
- specjalistów w dziedzinie zarządzania i marketingu.

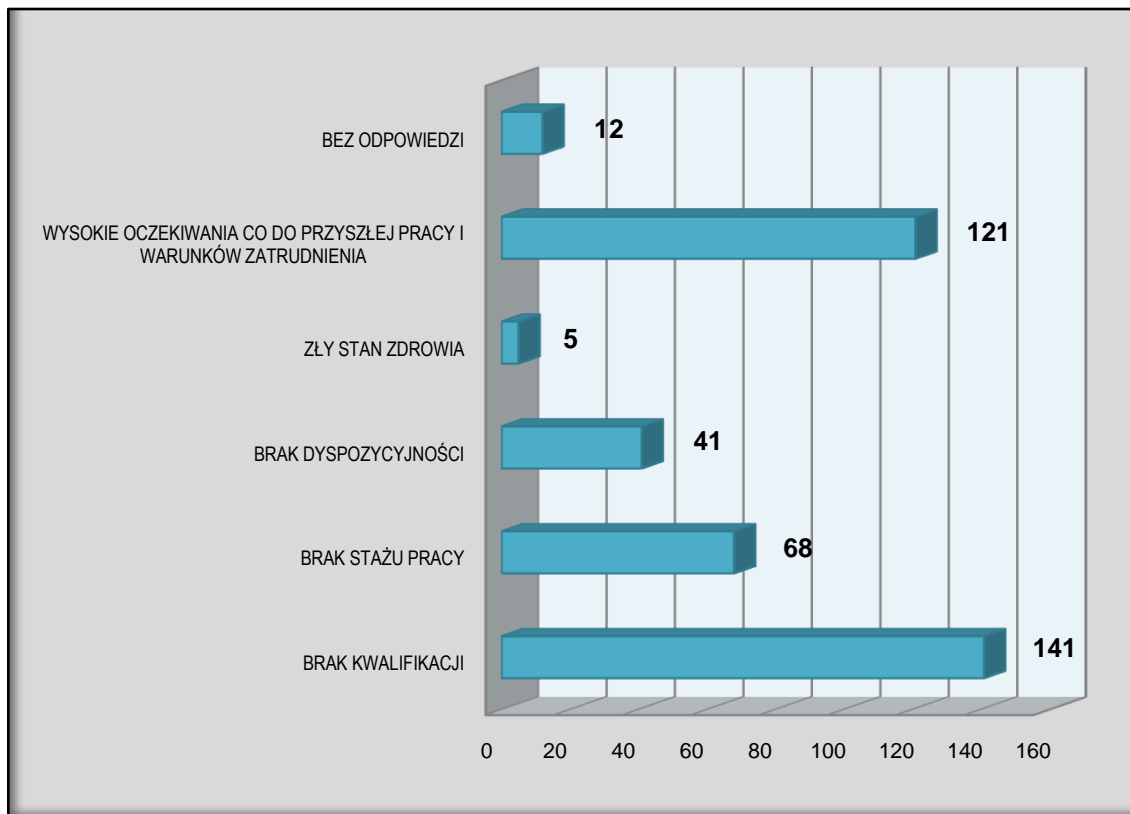
W grupie 250 badanych pracodawców 73 (29,2%) nie dokonało oceny niedoborów kwalifikacji na lokalnym rynku pracy. Należy domniemać, że ta grupa respondentów koncentruje się głównie na własnej działalności i nie śledzi trendów występujących na rynku.

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

W procesie rekrutacji nowych pracowników 9,2% podmiotów korzysta wyłącznie z usług Urzędu Pracy. W ogóle nie korzysta z pośrednictwa urzędu pracy 10,0% badanych podmiotów. W procesie doboru kandydatów na oferowane stanowisko pracy pracodawcy najczęściej wykorzystują różnorodne metody pozyskiwania pracowników. W 78,8% są to zarówno ogłoszenia prasowe, referencje znajomych, Internet, własna baza danych, jak i Urząd Pracy. Wśród ankietowanych 5 podmiotów (2%) nie udzieliło odpowiedzi na zadane pytanie.

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 12.

Wykres 12. Wymogi nie spełniane przez kandydatów do pracy.



* 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 (56,4%). Równie często wskazywano na zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia (48,4%). Według pracodawców następną barierą dla starających się o pracę jest brak stażu pracy (27,2%). Także brak dyspozycyjności (16,4%) oraz zły stan zdrowia (2%) ograniczają atrakcyjność potencjalnych pracowników w oczach pracodawcy.

Niestety 4,8% badanych (12 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

kwalfikacjami, 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 rynku 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 było prowadzenie bieżącego monitoringu preferencji zatrudnieniowych przedstawicieli strony popytowej za pomocą badań ankietowych.

3.2. MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH

Raport z „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla powiatu wadowickiego za I półrocze 2010 roku” ma charakter diagnostyczny i w swoim założeniu powinien on stanowić wskazówkę dla osób wybierających zawód, jak również pozwolić zaplanować odpowiednie kierunki szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych dla osób bezrobotnych pozostających w rejestrach tutejszego urzędu. Raporty półroczne i roczne tworzone przez Urzędy pozwalają określić zmiany zachodzące w strukturze bezrobocia na lokalnych rynkach pracy. Na bieżąco prowadzony monitoring poziomu i struktury bezrobocia pozwala na doskonalenie stosowanych aktywnych programów przeciwdziałania bezrobociu, a dzięki temu pozwala na łagodzenie skutków trudnych warunków panujących na rynku pracy.

Raport obejmujący analizę struktury zawodowej bezrobotnych i ofert pracy w I półroczu 2010 roku, zgodnie z wytycznymi Departamentu Rynku Pracy, oparty został na Klasyfikacji zawodów i specjalności, wprowadzonej do powszechnego stosowania Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 48, poz. 253 z późn. zm.). Nowa Klasyfikacja zawodów i specjalności, która weszła w życie 1 lipca 2010 r. Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. (Dz. U. Nr 82, poz. 537), zastosowana zostanie w monitoringu za 2010 rok.

Głównym celem raportu była identyfikacja zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych oraz określenie skali intensywności deficytu (nadwyżki) siły roboczej w powiecie wadowickim w okresie od 1 stycznia 2010 roku do 30 czerwca 2010 roku na podstawie analizy rozmiarów i struktury zawodowej osób bezrobotnych rejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy oraz napływających ofert pracy zgłoszonych w tym okresie przez pracodawców.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych przeprowadzony został w oparciu o ujednolicone dla całego kraju Zalecenia metodyczne (Warszawa, 2003 r.) opracowane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

Według wielkich grup zawodów struktura osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach przedstawiała się następująco:

- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 32,9%,
- technicy i inny średni personel 13,9%,

- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy 13,0%,
- specjaliści 8,8%,
- pracownicy przy pracach prostych 5,8%.

W strukturze ogółu bezrobotnych według wielkich grup zawodowych dominowała, podobnie jak w analogicznym okresie roku poprzedniego, grupa 7 – robotników przemysłowych i rzemieślników. Grupa ta stanowiła 1/3 ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Jednakże udział tej grupy był nieco niższy, bowiem o 0,89 punktu procentowego, w porównaniu z I połową 2009 r. Spadek także zauważyć można w grupie 3 – techników i innego średniego personelu (o 1,39 pkt. proc.). Wzrost natomiast zaobserwować można w grupie 5 – pracowników usług osobistych i sprzedawców. Tutaj nastąpił przyrost o 1,2 pkt. procentowego.

Jak łatwo zauważyć, zawody zaliczane do tych trzech grup reprezentowało blisko 2/3 zarejestrowanych bezrobotnych. Pod tym względem sytuacja była bardzo zbliżona do I połowy 2009 r., kiedy to łączny udział wyróżnionych grup wyniósł 60,78%.

Według posiadanego zawodu i specjalności wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach na koniec czerwca 2010 roku zidentyfikowano 464 zawody.

Podobnie jak w latach ubiegłych zawodem najliczniej reprezentowanym przez bezrobotnych jest zawód sprzedawcy (447 osób). Grupa ta to w przeważającej większości kobiety (stanowią 88,4%). Osoby posiadające ten zawód stanowią 7,2 % ogółu zarejestrowanych. Wraz ze wzrostem bezrobocia w stosunku do ubiegłego okresu porównawczego liczba bezrobotnych sprzedawców wzrosła o 70 osób. Wzrost ten był niższy w porównaniu z analogicznym okresem w roku 2008 i 2009, gdzie przyrost zanotowano na poziomie 102 osób.

Kolejną grupę stanowią osoby posiadające zawód ekonomisty i asystenta ekonomicznego – 282 osoby tj. 4,57% ogółu bezrobotnych (wzrost o 0,1%). Zawód ten reprezentują osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym ekonomicznym.

Wśród 40 zawodów generujących największe bezrobocie w 26 z nich zanotowano wzrost osób zarejestrowanych w porównaniu z danymi wg stanu na koniec I półrocza 2009 r. Największy wzrost nastąpił wśród bezrobotnych bez zawodu (+118 osób), sprzedawców i demonstratorów (+ 70 osób), robotników gospodarczych (+ 33 osoby), stolarzy (+ 27 osób), robotników budowlanych (+ 26 osób), mechaników pojazdów

samochodowych (+ 26 osób), kucharzy i kucharz małej gastronomii (+ 25 osób) oraz handlowców (+ 23 osoby).

Spośród 1707 zawodów i specjalności określonych w *Kwalifikacji zawodów i specjalności*, a 464 zidentyfikowanych w powiecie wadowickim - 40 koncentruje ponad 70% ogółu zarejestrowanych.

Wśród 1 289 osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach powyżej 12 miesięcy, aż 55% stanowią kobiety (713 osób).

W porównaniu z końcem I półrocza 2009 roku widoczny jest wzrost w obrębie tej kategorii: z 18,4% ogółu bezrobotnych w dniu 30 czerwca 2009 r. do 20,9% 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 1 oznaczającym, że wszystkie zarejestrowane osoby to długotrwale bezrobotni dotyczyło 60 zawodów. Należą do nich m.in.

- Konserwator budynków,
- Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych,
- Rymarz,
- Konwojent,
- Robotnik górniczy dołowy.

W 54 przypadkach to zawody, w których zarejestrowana była tylko 1 osoba, w pozostałych 6 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 od 0,5 do 0,7 w zawodach :

- | | |
|-------------------------------------------|--------|
| - Pozostali tkacze, dziewiarze i pokrewni | - 0,64 |
| - Inżynier rolnictwa | - 0,60 |
| - Pomoc kuchenna | - 0,52 |
| - Przędzacz | - 0,52 |

Osoby posiadające ww. zawody należy uznać za zagrożone długotrwałym bezrobociem.

Wskaźnikiem długotrwałego bezrobocia o wartości poniżej 0,5 charakteryzowało się 85 zawodów (w grupie o liczebności co najmniej 10 bezrobotnych). 7 zawodów w tym przedziale to zawody o wskaźniku poniżej 0,1, a są to:

- Kucharz małej gastronomii – 0,09
- Obuwnik miarowy – 0,09
- Frezer – 0,08
- Tapicer – 0,08
- Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych – 0,08
- Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych – 0,06
- Mechanik pojazdów samochodowych – 0,05

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

- Projektant systemów komputerowych
- Geolog
- Specjalista kontroli jakości
- Inżynier transportu (logistyk)
- Specjalista ds. wynagrodzeń
- Specjalista ds. finansów (analityk finansowy)
- Zarządca nieruchomości
- Dziennikarz
- Technik geodeta
- Technik architekt
- Nauczyciel języka obcego w szkole podstawowej
- Organizator obsługi turystycznej [zawód szkolny: Technik obsługi turystycznej]
- Ratownik medyczny
- Agent ubezpieczeniowy
- Masażysta (zawód szkolny: technik masażysta)
- Organizator usług gastronomicznych (zawód szkolny: Technik organizacji usług gastronomicznych)
- Agent reklamowy (zawód szkolny: Technik organizacji reklamy)
- Instruktor rekreacji ruchowej
- Pracownik biura podróży
- Recepcjonista
- Fryzjer damski

- Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
- Elektromechanik pojazdów samochodowych
- Operator sprzętu do robót ziemnych
- Pomoc krawiecka
- Maszynista maszyn offsetowych
- Operator maszyn do obróbki skrawaniem

Celem dokonania pełniejszego rozpoznania sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy powiatu wadowickiego i wskazania zawodów, które w najwyższym stopniu generują bezrobocie opracowany został tzw. Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów.

Z analizy uzyskanych za I półrocze 2010 roku danych w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych wynika, że w badanym okresie w powiecie wadowickim wyodrębniono 595 zawodów i specjalności. W 404 zawodach (67,9 %) zarejestrowani byli bezrobotni, natomiast 233 (w 39,1%) zarejestrowano oferty pracy.

Spośród wszystkich zidentyfikowanych w I półroczu 2010 roku zawodów i specjalności **139** zawodów to zawody deficytowe, **439** zawodów to zawody nadwyżkowe, a **17** zawodów zachowały równowagę na rynku pracy.

Znajdujące się w rankingu zawody deficytowe to przede wszystkim zawody wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego, a także specjalnych uprawnień zawodowych 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: opiekunka dziecięca, robotnik placowy, pokojowa, przedstawiciel handlowy. Najmniejszy deficyt wykazują zawody: recepcjonista, pomoc krawiecka, cieśla, szlifierz ostrzarz, dozorca.

Tabela 14 zawiera listę zawodów, które cechowały się wskaźnikiem deficytu przekraczającym wartość 1,1. Nie uwzględniono w rankingu 6 zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” (czyli „pozostali...”).

Wśród zawodów deficytowych w I półroczu 2010 r. dużą grupę stanowiły zawody deficytowe o największej wartości współczynnika intensywności deficytu określanego jako max (97 zawodów i specjalności). Oznacza to, że w danych zawodach w okresie objętym badaniem zostały zgłoszone oferty pracy, natomiast nie zarejestrowali się bezrobotni.

W grupie tej znajdowały się m.in. zawody: opiekun w domu pomocy społecznej, florysta, animator kultury, opiekunka domowa, rejestratorka medyczna, brukarz, szklarz, glazurnik,

drukarz, tapicer meblowy, operator maszyn do szycia, operator sprzętu do robót ziemnych, operator żurawia jezdnego, kierowca autobusu, tapicer meblowy, specjalista analizy rynku, architekt wnętrz, psycholog kliniczny.

Tabela 14. Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2010 r.

Lp.	Kod zawodu	Zawody i specjalności	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w I półroczu 2010 r.	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w I półroczu 2010 r.	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w I półroczu 2010 r.	Wskaźnik deficytu /nadwyżki
1	"513102"	Opiekunka dziecięca	2,3333	0,1667	-2,1667	14
2	"916201"	Robotnik placowy	1,6667	0,1667	-1,5	10
3	"913203"	Pokojowa [w hotelu]	1,5	0,1667	-1,3333	9
4	"341503"	Przedstawiciel handlowy [przedstawiciel regionalny]	5,3333	0,6667	-4,6667	8
5	"743501"	Krojczy	1,3333	0,1667	-1,1667	8
6	"419101"	Pracownik biurowy	26,5	4	-22,5	6,625
7	"341201"	Agent ubezpieczeniowy	1	0,1667	-0,8333	6
8	"412104"	Fakturzystka	1	0,1667	-0,8333	6
9	"712204"	Zbrojarz	1	0,1667	-0,8333	6
10	"714202"	Lakiernik wyrobów drewnianych	1	0,1667	-0,8333	6
11	"811102"	Operator koparek i zwałowarek	1,8333	0,3333	-1,5	5,5
12	"721202"	Spawacz ręczny gazowy	1,1667	0,3333	-1,3333	5
13	"913207"	Sprzątaczką	8,6667	2	-6,6667	4,3333
14	"832302"	Kierowca samochodu ciężarowego	7,1667	1,6667	-5,5	4,3
15	"348202"	Bibliotekarz	1,6667	0,3333	-0,8333	3,5
16	"913204"	Pomoc kuchenna	4	1,3333	-2,6667	3
17	"914103"	Robotnik gospodarczy	37,3333	12,8333	-24,5	2,9091
18	"343101"	Pracownik administracyjny	9,1667	3,1667	-6	2,8947
19	"931203"	Robotnik drogowy	3,6667	1,3333	-2,3333	2,75
20	"311801"	Grafik komputerowy	0,8333	0,3333	-0,5	2,5
21	"411101"	Sekretarka	0,8333	0,3333	-0,5	2,5
22	"915105"	Goniec	0,8333	0,3333	-0,5	2,5
23	"915206"	Woźny	0,8333	0,3333	-0,5	2,5

24	"244401"	Psycholog	0,3333	0,1667	-0,1667	2
25	"342901"	Agent reklamowy	0,3333	0,1667	-0,1667	2
26	"713901"	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0,3333	0,1667	-0,1667	2
27	"311109"	Technik metrolog	0,3333	0,1667	-0,1667	2
28	"422301"	Telefonistka	0,3333	0,1667	-0,1667	2
29	"711301"	Kamieniarz	0,3333	0,1667	-0,1667	2
30	"713302"	Tynkarz	0,6667	0,3333	-0,3333	2

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W poniższej tabeli (Tabela 15) przedstawiono – zgodnie z zaleceniami MPiPS - listę 30 zawodów, które cechowały się wskaźnikiem nadwyżki poniżej wartości 0,9. Im większy wskaźnik intensywności nadwyżki tym zawód jest „mniej nadwyżkowy”. W rankingu nie zostały ujęte zawody, których kod zawodu kończy się cyframi „90” (czyli „pozostali...”). Należy podkreślić, iż 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 2010 r. aż 83,03% wszystkich zidentyfikowanych zawodów.

Tabela 16. Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2010 r.

Lp.	Kod zawodu	Zawody i specjalności	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w I półroczu 2010 r.	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w I półroczu 2010 r.	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w I półroczu 2010 r.	Wskaźnik deficytu /nadwyżki
1	"321402"	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	0,1667	8,1667	8	0,0204
2	"722304"	Tokarz	0,3333	15,5	15,1667	0,0215
3	"311502"	Technik mechanik	0,3333	13,8333	13,5	0,0241
4	"723304"	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	0,1667	6,8333	6,6667	0,0244
5	"241915"	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	0,1667	5,5	5,3333	0,0303
6	"311911"	Technik technologii drewna	0,1667	5,3333	5,1667	0,0312
7	"311401"	Technik elektronik	0,1667	4,8333	4,6667	0,0345
8	"512202"	Kucharz małej gastronomii	0,3333	9,6667	9,3333	0,0345

9	"743702"	Tapicer	0,3333	7,8333	7,5	0,0426
10	"724101"	Elektromechnik elektrycznych przyrządów pomiarowych	0,1667	3,1667	3	0,0526
11	"311503"	Technik mechanizacji rolnictwa	0,1667	3	2,8333	0,0556
12	"712302"	Stolarz budowlany	0,1667	2,8333	2,6667	0,0588
13	"741203"	Piekarz	0,6667	11	10,3333	0,0606
14	"311913"	Technik technologii odzieży	0,3333	4	3,6667	0,0833
15	"341404"	Organizator usług hotelarskich	0,1667	2	1,8333	0,0833
16	"723106"	Mechanik pojazdów samochodowych	0,8333	10	9,1667	0,0833
17	"744305"	Szewc naprawiacz	0,6667	8	7,3333	0,0833
18	"712201"	Betoniarz	0,1667	1,8333	1,6667	0,0909
19	"722204"	Ślusarz	1,3333	14,5	13,1667	0,092
20	"512201"	Kucharz	1,6667	12,6667	11,5	0,0921
21	"213903"	Specjalista zastosowań informatyki	0,1667	1,6667	1,5	0,1
22	"341501"	Handlowiec	1	8,5	7,5	0,1176
23	"724201"	Elektromonter [elektryk] zakładowy	0,5	4,1667	3,6667	0,12
24	"723105"	Mechanik samochodów osobowych	0,8333	6,6667	5,8333	0,125
25	"724190"	Pozostali elektromechanicy	0,3333	2,6667	2,3333	0,125
26	"933104"	Robotnik magazynowy	0,1667	1,1667	1	0,1429
27	"222108"	Specjalista ochrony środowiska	0,1667	1	0,8333	0,1667
28	"315206"	Kontroler jakości wyrobów - artykuły przemysłowe	0,1667	1	0,8333	0,1667
29	"714101"	Malarz budowlany	0,5	3	2,5	0,1667
30	"932103"	Pakowacz	0,5	2,8333	2,3333	0,1765

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród zidentyfikowanych w I półroczu 2010 r. zawodów nadwyżkowych wyodrębnić możemy:

- 77 zawodów i specjalności, w których wystąpił zarówno napływ osób bezrobotnych oraz napływ ofert pracy. Wskaźnik intensywności nadwyżki w tym przypadku jest wyższy od 0,00 i mniejszy od 0,90 ponieważ napływ osób bezrobotnych jest większy od napływu ofert pracy,
- 268 zawodów i specjalności „maksymalnie” nadwyżkowych t.j. 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. 106 zawodów z grupy zawodów o najwyższych kwalifikacjach np.: geofizyk, geograf, chemik, architekt, biolog, inżynier geotechnik, inżynier elektryk i elektronik, inżynier zootechnik, pielęgniarka, położna, archeolog, historyk, filolog, adwokat, specjalista polityki społecznej. Są to zawody w zdecydowanie trudnej sytuacji na rynku pracy. Osoby w tych zawodach nie mają szansy na pracę na lokalnym rynku pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

- 94 zawody, w których nie wystąpił w I półroczu 2010 r. 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.

Analizując wszystkie 77 zidentyfikowanych zawodów nadwyżkowych należy stwierdzić, że nadwyżka podaży siły roboczej widoczna jest w zawodach wymagających różnego poziomu wykształcenia. Wśród zawodów nadwyżkowych znalazły się więc zawody robotnicze, takie jak robotnik budowlany czy robotnik magazynowy, zawody wymagające przygotowania zawodowego: stolarz meblowy, sprzedawca, murarz, cukiernik, zawody wymagające wykształcenia średniego np. dietetyk, technik informatyk, spedytor, czy wreszcie zawody wymagające wykształcenia wyższego czyli lekarz weterynarii.

Największa nadwyżka występuje wśród sprzedawców, stolarzy meblowych oraz techników dentystrycznych, a najmniejsza wśród fryzjerów, fizjoterapeutów, nauczycieli języka obcego.

Analizując wskaźniki intensywności nadwyżki (deficytu) także zidentyfikować możemy zawody zrównoważone. Do zawodów zrównoważonych, gdzie relację napływu ofert w odniesieniu do napływu bezrobotnych określa wskaźnik mieszczący się w przedziale 0,9 – 1,1 w I półroczu 2010 r. należało 2,9% wszystkich zawodów. Zawody te (oprócz zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” czyli „pozostali...”) przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 16).

Tabela 16. Zawody zrównoważone w powiecie wadowickim w I półroczu 2010 r.

<i>Lp.</i>	<i>Kod zawodu</i>	<i>Zawody i specjalności</i>	<i>Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w I półroczu 2010 r.</i>	<i>Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w I półroczu 2010 r.</i>	<i>Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w I półroczu 2010 r.</i>	<i>Wskaźnik deficytu /nadwyżki</i>
1	"214917"	Inżynier transportu	0,1667	0,1667	0	1

		[logistyk]				
2	"223912"	Kosmetolog	0,1667	0,1667	0	1
3	"241307"	Specjalista do spraw kadr	0,1667	0,1667	0	1
4	"242103"	Radca prawny	0,1667	0,1667	0	1
5	"247902"	Specjalista do spraw integracji europejskiej	0,1667	0,1667	0	1
6	"321203"	Technik hodowca koni	0,1667	0,1667	0	1
7	"322601"	Technik farmaceutyczny	0,1667	0,1667	0	1
8	"343201"	Księgowy [samodzielny]	1,6667	1,8333	0,1667	0,9091
9	"347504"	Instruktor rekreacji ruchowej	0,1667	0,1667	0	1
10	"713101"	Dekarz	0,5	0,5	0	1
11	"724212"	Elektromonter układów pomiarowych i automatyki zabezpieczeniowej	0,1667	0,1667	0	1
12	"823205"	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	0,1667	0,1667	0	1
13	"828501"	Monter mebli	0,3333	0,3333	0	1

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza popytu na pracę stanowi jeden z elementów rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Tutaj należy wziąć pod uwagę, iż oferty pracy pozostające w dyspozycji urzędu nie obrazują całkowitego zapotrzebowania na pracę na lokalnym rynku pracy. Obecnie zniesiono obowiązek bieżącego informowania przez pracodawcę urzędu pracy o wolnych miejscach zatrudnienia, w związku z czym Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach nie posiada pełnej informacji o ofertach pracy będących na lokalnym rynku.

3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH

Analiza potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych

W roku 2010 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 17) przedstawiono wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w 2010 roku.

Tabela 17. Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowie w 2010 roku
(stan na dzień 30.09.2010 r.)

L.p.	Nazwa szkolenia	Liczba osób zainteresowanych - PUP W-ce Filia w Andrychowie	Liczba osób zainteresowanych - PUP Wadowice	OGÓLEM
1	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego i drogowego (operator koparko-ładowarki, operator koparki jednonaczyniowej)	93	137	230
2	Spawanie różnymi metodami (np. MIG, MAG, TIG, weryfikacja uprawnień)	149	65	214
3	Sprzedawca z profesjonalną obsługą klienta oraz obsługą kas fiskalnych i programów magazynowych	43	144	187
4	Asystent działu finansowo - księgowego z obsługą komputerowych programów księgowych	85	91	176
5	Obsługa komputera dla początkujących z pakietem biurowym MS Office	84	74	158
6	Magazynier - profesjonalny pracownik hurtowni i magazynu z obsługą komputera i wózka jezdniowego	108	42	150
7	Kierowca wózków jezdniowych (w tym widłowych)	66	84	150
8	Specjalista ds. kadr i płac	77	64	141
9	Artystyczna aranżacja roślin i kompozycji dekoracyjnych wzbogacona technikami decoupage	67	69	136
10	Kosmetyka z elementami wizażu i stylizacji paznokci	89	44	133
11	Opiekun osób zależnych z elementami rehabilitacji	48	68	116
12	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	21	66	87
13	ABC Biznesu - zasady podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej	19	38	57
14	Pracownik działu logistyki	2	43	45
15	Gastronomia z elementami aranżacji stołów	0	40	40
16	Obsługa kasy fiskalnej	29	7	36
17	Księgowość, księgowość komputerowa	0	33	33
18	Kurs programowania i obsługi maszyn CNC sterowanych numerycznie	31	2	33
19	Pozyskiwanie funduszy z UE	1	27	28
20	Operator maszyn szyjących - szwaczka	25	0	25
21	Przedstawiciel handlowy, szkolenie handlowe	13	9	22
22	Uprawnienia SEP	3	17	20
23	Kucharz z elementami cateringu	18	0	18
24	Palacz C.O	1	15	16

25	Grafika komputerowa	8	6	14
26	Organizacja i obsługa gastronomiczna imprez i turystów z elementami agroturystyki	11	0	11
27	Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy - Klub Pracy	2	8	10
28	Szkolenie w zakresie budownictwa np. murarz, tynkarz, płytkarz	7	0	7
29	Pracownik sprząający z użyciem mechanicznych maszyn czyszczących	6	1	7
30	Agroturystyka	0	7	7
31	Kursy w zakresie przewozu rzeczy i osób	3	4	7
32	Animator czasu wolnego	4	2	6
33	Prawo jazdy kat. C, E, D	3	3	6
34	Szkolenie HDS, ADR	2	3	5
35	Szkolenie z zakresu obsługi biura, obsługi klienta	4	0	4
36	Zdobienie i stylizacja paznokci, manicure, pedicure	0	4	4
37	Obsługa komputera zakres rozszerzony (II st.)	3	0	3
38	Kelner - barman	1	2	3
39	Krawiectwo	0	3	3
40	Profesjonalny kreator wizerunku	0	3	3
41	Fizjoterapia	0	2	2
42	Fryzjer	0	2	2
43	Tworzenie i projektowanie stron internetowych	0	2	2
44	Licencja pracownika ochrony fizycznej	1	1	2
45	Lakiernik	1	0	1
46	Operator tokarek	1	0	1
47	Języki obce - j. niemiecki	0	1	1
48	Tapicerstwo	0	1	1
49	Monter instalacji sanitarnych	0	1	1
50	Obsługa ruchu turystycznego	0	1	1
51	Instruktor nauki jazdy	1	0	1
52	Instruktor samolotowy	1	0	1
53	Projektowanie ogrodów	1	0	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:

- Architektura i budownictwo:

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

- Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami:
 - ✓ Sprzedawca z profesjonalną obsługą klienta oraz obsługą kas fiskalnych i programów magazynowych,
 - ✓ Magazynier – profesjonalny pracownik hurtowni i magazynu z obsługą komputera i wózka jezdniowego,
 - ✓ Przedstawiciel handlowy.
- Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna:
 - ✓ Asystent działu finansowo-księgowego z obsługą komputerowych programów księgowych,
 - ✓ Księgowość/księgowość komputerowa,
 - ✓ Specjalista ds. kadr i płac.
- Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów:
 - ✓ Spawanie różnymi metodami,
 - ✓ Uprawnienia SEP,
 - ✓ Palacz CO.
- Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat:
 - ✓ Opiekun osób zależnych z elementami rehabilitacji,
- Informatyka i wykorzystanie komputerów:
 - ✓ Kurs komputerowy – podstawy,
 - ✓ Grafika komputerowa.
- Usługi gastronomiczne:
 - ✓ Gastronomia z elementami aranżacji stołów,
 - ✓ Kucharz z elementami cateringu.
- Usługi fryzjerskie, kosmetyczne:
 - ✓ Kosmetyka z elementami wizażu i stylizacji paznokci,
 - ✓ Zdobienie i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure,

✓ Fryzjerstwo.

- Inne obszary szkoleń:

- ✓ Artystyczna aranżacja roślin i kompozycji dekoracyjnych wzbogacona technikami decoupage,
- ✓ Pracownik sprząający z użyciem mechanicznych maszyn czyszczących,
- ✓ Operator maszyn szyjących - szwaczka.

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:

- ✓ Operatorów ciężkiego sprzętu budowlanego,
- ✓ Magazynier z obsługą wózków jezdniowych,
- ✓ Technolog robót wykończeniowych w budownictwie,
- ✓ Sprzedawca-handlowiec z obsługa kasy fiskalnej i komputera,
- ✓ Spawacz – różne metody,
- ✓ Prawo jazdy różnych kategorii,
- ✓ Opiekun osób zależnych,
- ✓ Szwaczka,
- ✓ Szkolenia w zakresie postaw obsługi komputera, grafiki komputerowej,
- ✓ Obsługa księgowo oraz kadrowo-płacowa przedsiębiorstwa, prowadzenie sekretariatu,
- ✓ Kosmetyka.

Wśród wymienianych najczęściej kierunków pojawiają się także szkolenia mające na celu przygotowanie osób do założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Gromadzone informacje pozwalają zauważyć, że Klienci Urzędu bardzo często mają „niedobory” w posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Zdarza się, że osoba posiada podstawowe umiejętności np. w pracach budowlanych, jednakże nie są one wystarczające by zdobyć zatrudnienie. Podobna sytuacja dotyczy osób, które kilka-, kilkanaście lat temu zdobyły kwalifikacje np. handel, sprzedaż i obecnie wymagają one uzupełnienia w zakresie nowoczesnych technik sprzedaży, obsługi kas fiskalnych i obsługi komputera. Należy zwrócić

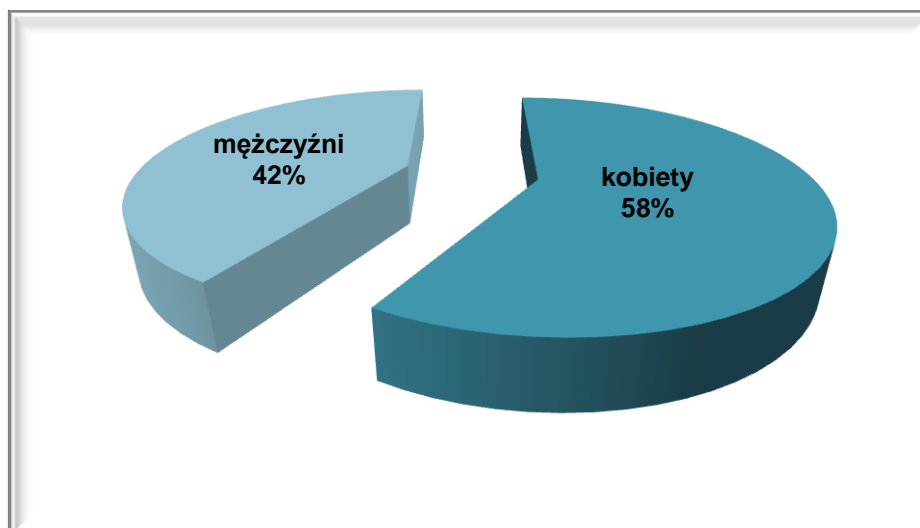
uwagę, także na osoby zarejestrowane posiadające aktualne kwalifikacje zawodowe. Bardzo często problem ze znalezieniem zatrudnienia wiąże się również z brakiem dodatkowych kwalifikacji np. ślusarz – uprawnienia spawalnicze, krawcowa – umiejętność szycia na szwalniczych maszynach przemysłowych. Klienci także podczas rozmów z pracodawcami powołują się na umiejętności nabyte poza życiem zawodowym, przykładowo w zakresie opieki nad domownikami. Jednakże pracodawca wymaga kwalifikacji potwierdzonych stosownym dokumentem. Obecnie w dość trudnej sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy osoby mają problem z określeniem konkretnych kwalifikacji, które chciałyby zdobyć. Dzieje się tak ponieważ najczęściej sytuacja życiowa zmusza osoby do poszukiwania „jakiegokolwiek” pracy. W związku z czym osoby są zainteresowane zdobywaniem kwalifikacji bądź uzupełnianiem wiedzy w możliwie różnych kierunkach.

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż osoby coraz częściej wykazują skłonność do poszukiwania zatrudnienia w miejscowościach oddalonych od miejsca zamieszkania – są gotowe do migracji celem znalezienia zatrudnienia. Tutaj niezbędna jest orientacja w sytuacji panującej na rynkach pracy poza obrębem powiatu. Obecnie możemy zaobserwować, iż większość osób planuje swoją dalszą ścieżkę zawodową włączając w nią dalsze kształcenie i zdobywanie umiejętności, co z kolei ułatwi im efektywne poszukiwanie pracy.

Badania ankietowe osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach

W okresie od 8 listopada 2010 roku do 30 listopada 2010 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie przeprowadzono badania ankietowe wśród 380 osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy. W badaniu zastosowano zestandaryzowany kwestionariusz ankiety, który został opracowany przez specjalistę ds. rozwoju zawodowego. Ankieta (Załącznik nr 2) składała się z 9 pytań oraz metryczki. Badanie ankietowe było anonimowe, a udział w nim był dobrowolny.

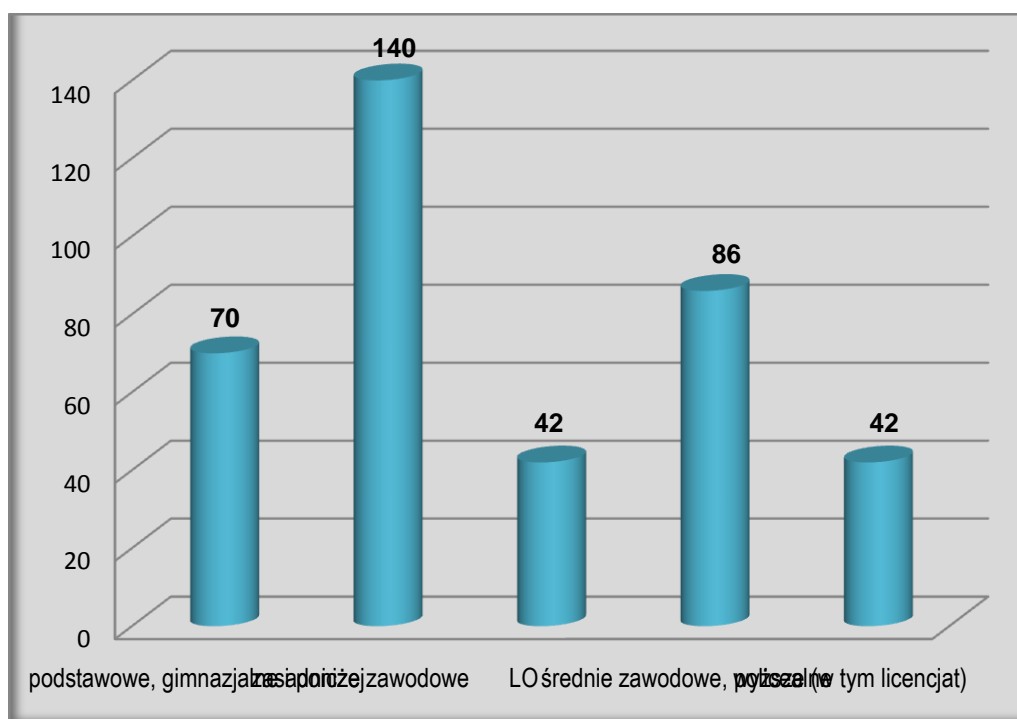
Głównym celem badania było rozpoznanie potrzeb szkoleniowych osób zarejestrowanych w PUP, posiadanych przez nich kwalifikacji oraz chęci do zdobywania dodatkowych. Istotne w badaniu było także rozpoznanie barier jakie napotykają ankietowani w procesie poszukiwania pracy oraz czynników mających największy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

Wykres 13. 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. Ponadto analizie poddano czas poszukiwania pracy przez osoby zarejestrowane.

Badaniem objęto 222 kobiety i 158 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 58 % i 42 % . Podział ankietowanych według płci zobrazowano na Wykresie 13.

Wykres 14. Ankietowani według poziomu wykształcenia

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najlichnieszą grupę wśród ankietowanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – 36,8%, następnie osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (liceum zawodowe, liceum profilowane oraz technikum) – 22,6%, osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym – 18,4%. Wśród badanych 11,1% ukończyło szkołę ogólnokształcącą. Na tym samym poziomie (11,1%) kształtował się udział w badaniu osób w wykształceniu wyższym, w tym licencjackim. Należy zauważyć, iż w grupie respondentów posiadających wykształcenie wyższe (42 osoby), aż 78,6% to kobiety.

W badanej populacji osoby bez zawodu stanowiły 30 %. Wśród ankietowanych posiadających zawód dominowały m.in.: kucharz (w tym: kucharz małej gastronomii, kucharz-kelner) – 8%, sprzedawca – 7%, technik handlowiec - 5%, technik mechanik - 5%, technik ekonomista - 5%, mechanik maszyn (w tym: maszyn i urządzeń górniczych, przemysłowych, rolniczych) - 4%. Ponadto najczęściej pojawiały się zawody: krawcowa, technik technologii żywienia, technik technologii odzieży, elektromechanik, stolarz, fryzjer, piekarz, ślusarz oraz rolnik. Udział poszczególnych zawodów w grupach gdzie liczebność wahała się w przedziale od 1-3 osób wyróżnić można zawody t.j.: górnik, masarz, obuwnik, ślusarz, elektryk, hydraulik, technik dietetyk, technik prac biurowych, technik hotelarstwa, technik informatyk. Wśród osób w wyższym wykształceniu odnaleźć możemy magistrów chemii, geografii, politologii, matematyki, włókiennictwa, organizacji i zarządzania, pedagogiki resocjalizacyjnej. Ankietowani według poziomu wykształcenia przedstawieni zostali na Wykresie 14.

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku 18 – 25 lat. Grupa ta stanowiła około 31% badanych. Drugą w kolejności najlichnieszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w przedziale wiekowym 26 - 30. Ta grupa stanowiła 16% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 7% - stanowiła grupa osób w wieku 41-45 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 18).

Tabela 18. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku

Przedział wiekowy	KOBIETY	MEŹCZYŹNI	OGÓLEM
18 – 25	65	52	117
26 – 30	35	25	60
31 – 35	37	14	51
36 – 40	33	14	47
41 – 45	16	11	27
46 – 50	20	14	34

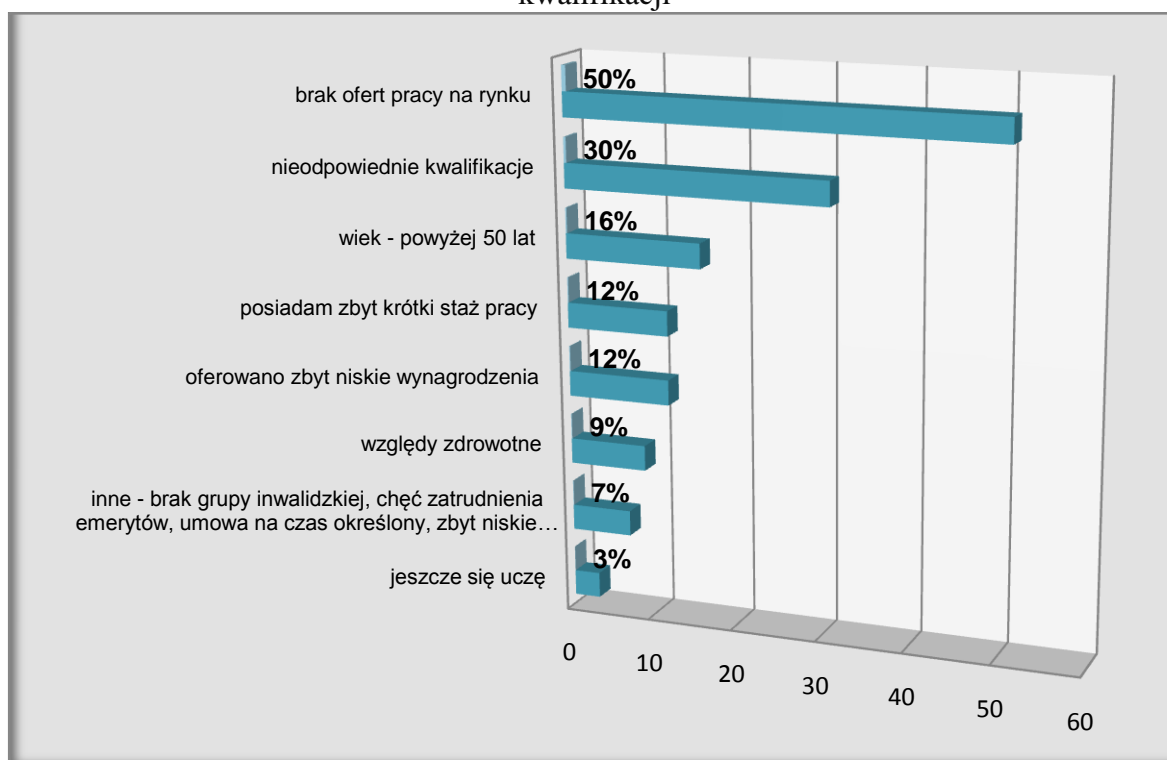
Powyżej 50 lat	16	28	44
----------------	----	----	----

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród grupy 380 ankietowanych - 102 osoby (ok. 27 %) już uczestniczyły w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy. W tej populacji 29% skierowanych zostało na szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w ramach Klubu Pracy oraz na zajęcia aktywizacyjne. Pozostali badani – 72 osoby – uczestniczyli w szkoleniach zawodowych.

Tutaj respondentów poproszono o odpowiedź na pytanie dotyczące przyczyn dalszego poszukiwania pracy, pomimo posiadania nowych umiejętności. Za najczęstszą przyczynę pozostawania bez zatrudnienia 51 ankietowanych (50 %) podało brak ofert pracy na rynku. 31 osób (30%) uznało, iż przyczyną braku pracy są nieodpowiednie kwalifikacje. Wśród grupy 16 osób (ok. 16%) barierą uniemożliwiającą podjęcie pracy pomimo posiadania kwalifikacji jest wiek powyżej 50 lat. Następnie ankietowani uznali, iż posiadanie zbyt krótkiego stażu pracy i oferowane przez pracodawców zbyt niskie wynagrodzenie nie pozwalają im na podjęcie pracy. Odpowiedzi 102 respondentów zobrazowano na powyższym wykresie (Wykres 15).

Wykres 15. Przyczyny pozostawania bez pracy ankietowanych, pomimo zdobycia kwalifikacji



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Pośród 380 ankietowanych 332 respondentów czuje potrzebę kształcenia i chce zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Tylko 48 osób nie odczuwa potrzeby aktualizacji lub pogłębienia wiedzy i nie określiło preferowanych obszarów kształcenia.

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

- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami,
- rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna,
- informatyka i wykorzystanie komputerów,
- usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy.

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

Struktura ankietowanych kobiet i mężczyzn skłonnych do zdobywania umiejętności i kwalifikacji zgodnie z proponowaną tematyką szkolenia przedstawiono w Tabeli 19.

Tabela 19. Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia

L.p.	Proponowane tematy szkolenia	K	M	ogółem
1	Profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych	54	4	58
2	Podstawowa obsługa komputera – pakiet Office	42	15	57
3	Pracownik ds. kadrowych i płacowych	44	3	47
4	Księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych	41	4	45
5	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego	2	35	37
6	Kucharz, pomoc kuchenna	25	9	34
7	Przedstawiciel handlowy	29	5	34
8	Magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa)	5	28	33
9	Prawo jazdy kat. C	0	28	28
10	Kurs z zakresu marketingu, reklamy i sposobów pozyskiwania klientów	22	5	27
11	Kursy spawania podstawowe (MIG, TIG, MAG)	0	26	26
12	Tworzenie i projektowanie stron internetowych	13	11	24
13	Catering, organizacja i dekorowanie przyjęć okolicznościowych	22	1	23
14	Kosmetyka z elementami wizażu	22	0	22
15	Kierowca wózków jezdniowych	2	19	21
16	Księgowość specjalistyczna	17	3	20
17	Grafika komputerowa	15	4	19

18	Pielęgnacja i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure, tipsy	17	0	17
19	Fryzjer	15	1	16
20	Kelner-barman	9	5	14
21	Krawiectwo (od podstaw)	10	2	12
22	Brukarz	0	11	11
23	Płytkarz-posadzkarz	0	9	9
24	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0	9	9
25	Prawo jazdy kat. D	0	9	9
26	Projektowanie odzieży	8	0	8
27	Prawo jazdy kat. E	0	8	8
28	Kwalifikacja wstępna/szkolenie okresowe kierowców wykonujących transport drogowy osób/rzeczy	0	7	7
29	Public relations	3	5	8
30	Operator maszyn szyjących - szwaczka	6	0	6
31	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC	0	3	3
32	Uprawnienia SEP do 1 kV lub powyżej	0	3	3

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,
- opieki nad osobami zależnymi: starszymi, niepełnosprawnymi, dziećmi,
- rozszerzonej obsługi komputera,
- pracownika sprzątającego,
- nauki języków obcych.

Ponadto proponowano zdobycie kwalifikacji w zakresie architektury wnętrz, pozyskiwania funduszy unijnych, masażu, zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, fotografii, prowadzenia sklepu internetowego. Wśród mężczyzn wymieniono także instruktora nauki jazdy, palacza kotłów CO i pracownika ochrony osób i mienia.

Ankieta pozwoliła także uzyskać informację na temat czynników, które uniemożliwiają badanym zdobycie kwalifikacji. Najistotniejszym czynnikiem ograniczającym respondentom nabywanie kwalifikacji zawodowych jest brak finansów – 264 osoby. 76 osób stwierdza, iż czynnikiem decydującym jest także brak ciekawej oferty szkoleniowej. Tylko 24 osoby uznały, iż brak czasu uniemożliwia im zdobycie kwalifikacji. Niewielka grupa – 6 osób –

wymieniła inne czynniki takie jak: opieka nad poważnie chorym dzieckiem, względy zdrowotne i brak wykształcenia.

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

Tabela 20. Czynniki mające największy wpływ na sytuację ankietowanych na rynku pracy

L.p.	CZYNNIK	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Brak odpowiednich kwalifikacji	148	96	244
2	Mała dostępność/utrudniony kontakt z pracodawcami lokalnego rynku pracy	71	49	120
3	Niska samoocena/brak wiary we własne możliwości	19	11	30
4	Niezaradność	19	11	30
5	Brak motywacji i chęci do poszukiwania pracy	7	7	14

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najczęstszym powodem trudnej sytuacji na rynku pracy według ankietowanych jest brak odpowiednich kwalifikacji. Aż 244 osoby ten czynnik uznało za decydujący o ich bezrobociu. Ponadto 120 ankietowanych uznało, że to mała dostępność bądź utrudniony kontakt z pracodawcami lokalnego rynku pracy jest jednym z głównych czynników. W badanej populacji 30 osób przyznało, iż niska samoocena i brak wiary we własne możliwości utrudnia im odnalezienie się na rynku pracy. Tylko 14 ankietowanych stwierdziło, iż to brak motywacji i chęci do poszukiwania pracy ma wpływ na ich sytuację.

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

- sprzedawca-kasjer – 102 osoby,
- pracownik biurowy – 37 osób,
- pracownik budowlany (murarz, malarz, brukarz, technolog robót wykończeniowych) – 36 osób,
- kucharz/kucharka, pomoc kuchenna – 26 osób,
- kierowca – 20 osób,
- magazynier – 18 osób,
- kelner - barman – 9 osób,

- pracownik produkcyjny – 8 osób,
- przedstawiciel handlowy – 8 osób,
- opieka nad osobami zależnymi (osoby starsze, dzieci) – 7 osób
- stolarz - 6 osób,
- krawiec, pomoc szwaczki – 6 osób,
- operator maszyn CNC – 6 osób.

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: ankieter, doradca klienta, nauczyciel, cieśla, brukarz, ślusarz, blacharz samochodowy, mechanik, elektryk, fryzjer, informatyk, kosmetyczka, sprzątaczką. Ponadto preferowano stanowiska związane z administracją publiczną, agroinżynierią, architekturą oraz fizjoterapią.

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, stażu pracy zgodnego z oferowanym stanowiskiem – 64 osoby,
- brak kwalifikacji/uprawnień wymaganych na danym stanowisku – 73 osób,
- brak odpowiedniego wykształcenia – 25 osoby,
- brak odpowiednich umiejętności – 35 osoby,
- brak znajomości języków obcych – 16 osób,
- wiek – 20 osób,
- wymagana dyspozycyjność – 6 osób.

Często zły stan zdrowia nie pozwala na podjęcie zatrudnienia. Zdarza się, że pracodawcy w przypadku kobiet zwracają uwagę na stan cywilny, czy też sprawowanie opieki nad dziećmi. Kilku respondentów odpowiadało, że pracodawca oferował niskie wynagrodzenie, pracę nielegalną lub niezgodną z przepisami Kodeksu Pracy. Ponadto często zbyt wielu kandydatów ubiegało się o to samo stanowisko, a także osoby nie uzyskały odpowiedzi ze strony pracodawcy. Ankietowani są także w trakcie procesów rekrutacji.

Za pomocą przeprowadzonych badań ankietowych, wśród populacji badawczej 380 osób, starano się zidentyfikować podstawowe bariery uniemożliwiające zatrudnienie (Tabela 21).

Tabela 21. Bariery uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia – podział według płci

L.p.	BARIERY	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	brak ofert pracy w moim zawodzie	103	51	154
2	brak stażu pracy	77	55	132
3	brak wykształcenia lub niskie wykształcenie	70	51	121
4	daleki dojazd do pracy	36	37	73
5	wiek	28	26	54
6	długa przerwa w pracy	42	9	51
7	wychowywanie dzieci	40	4	44
8	nieaktualne kompetencje zawodowe	21	23	44
9	zły stan zdrowia	15	13	28
10	uczęszczanie do szkoły	15	5	20
11	brak umiejętności poszukiwania pracy	9	4	13

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ankietowani tutaj ponownie podkreślają, że pracodawcy oferują zbyt niskie wynagrodzenie lub proponują nielegalną pracę. Niewielka grupa ankietowanych jest zarejestrowana do 1 miesiąca i wielu z nich dopiero rozpoczyna proces poszukiwania pracy oraz czekają na odpowiedź ze strony pracodawcy, w związku z czym jeszcze nie są w stanie określić barier, które uniemożliwiają im podjęcie zatrudnienia.

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 ORGANIZACJI SZKOLEŃ W 2010 ROKU

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń sporządzona została zgodnie z § 83 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 roku w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 177 2010 roku, poz. 1193).

W 2010 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 663 osoby na szkolenia realizowane zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej. Ogółem szkolenia ukończyły 654 osoby.

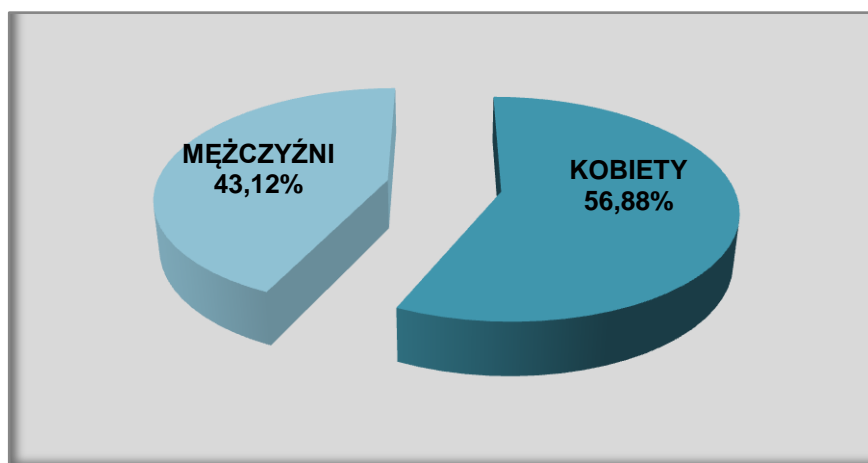
Wskaźniki, o których mowa w przytoczonym wyżej rozporządzeniu, kształtowały się na następującym poziomie:

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

Liczba osób skierowanych na szkolenia w 2010 roku	663
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	654
	0,9864
	98,64 %

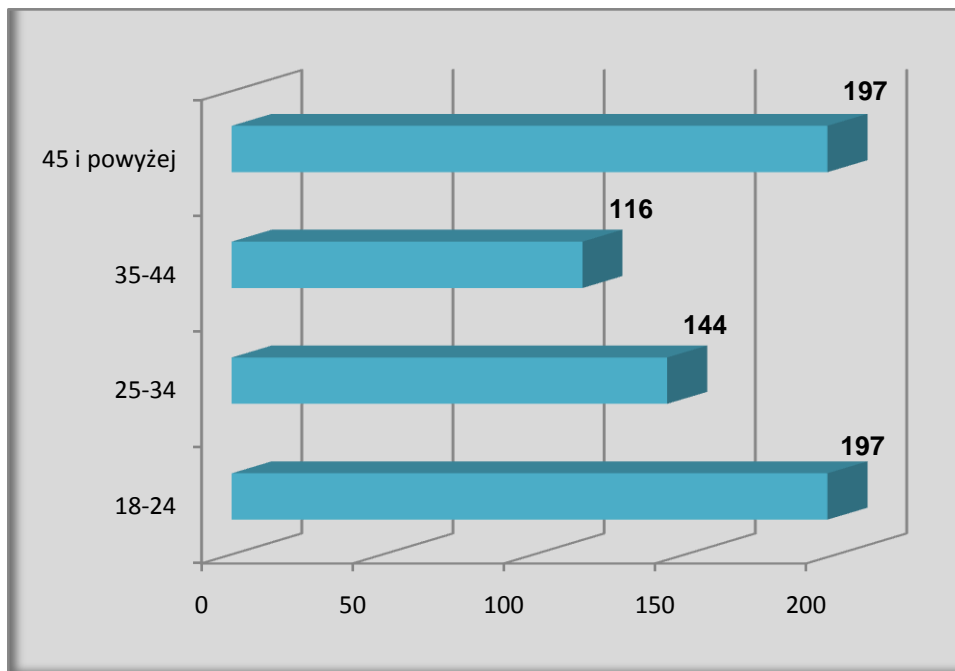
- ✓ liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Wykres 16. Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W roku 2010 ogółem przeszkolono 650 osób zarejestrowanych jako bezrobotne (w tym 371 kobiet) oraz 4 osoby posiadające status poszukującego pracy (w tym 1 kobieta). Najliczniejszą grupę uczestników szkoleń stanowiły kobiety – 56,88% (372 osoby). Wskaźnik udziału mężczyzn w szkoleniach wyniósł 43,12 % (282 osoby).

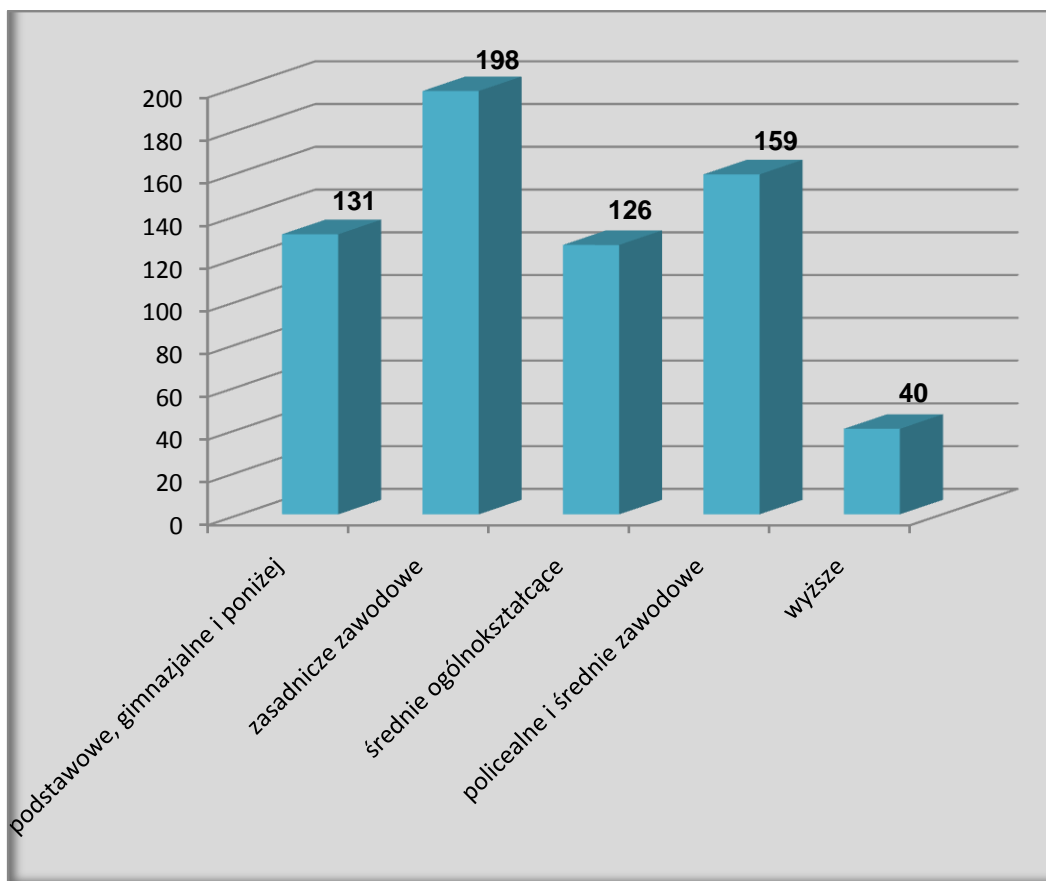
Wykres 17. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń wykazała, iż zdecydowaną większość uczestników szkoleń stanowiły osoby w wieku 18-24 lata oraz osoby w wieku 45 lat i powyżej – po 30,12 % (197 osób) w każdej z tych grup. W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 25-34 lat (22,02 %). Na poziomie 17,74 % ukształtowało się uczestnictwo w szkoleniach osób w wieku 35-44.

Z uzyskanych danych wynika, że na 654 osoby, które ukończyły szkolenia 222 zamieszkiwało miasta (33,95 %, w tym 132 kobiety), natomiast 432 osoby pochodziły ze wsi (66,05 %, w tym 240 kobiet).

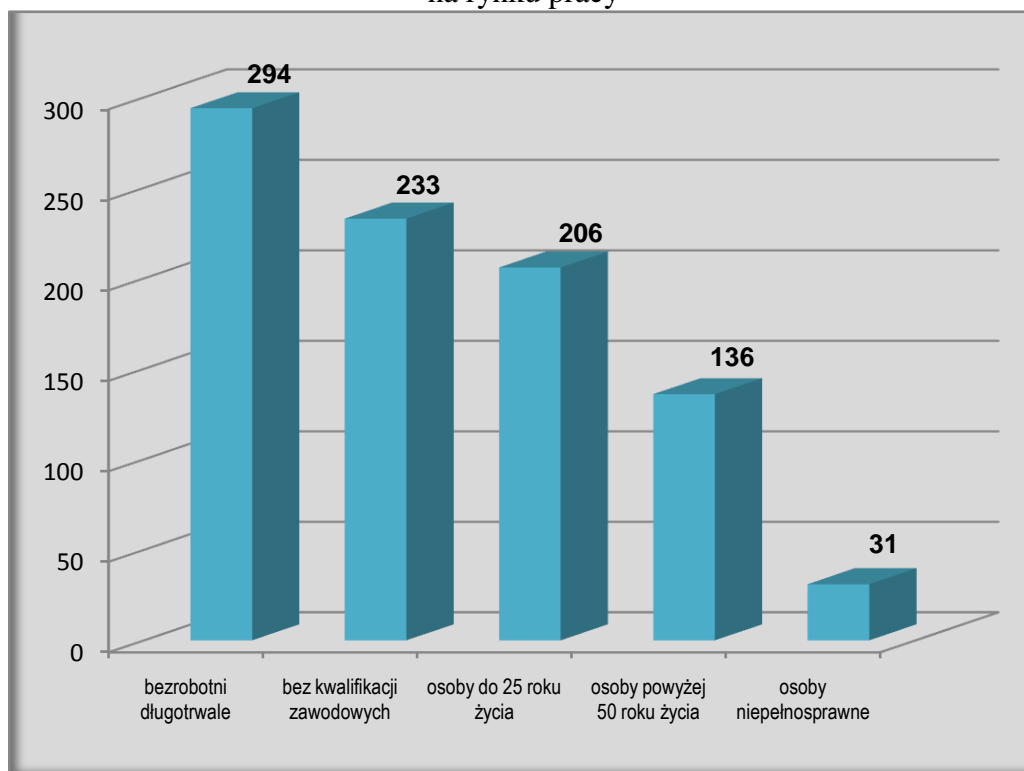
Kolejną zmienną uwzględnioną w badaniu był poziom wykształcenia. Tutaj największą grupę osób, które ukończyły szkolenia stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 30,28%. Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej stanowiły odpowiednio 24,31% 20,03%. Szkolenia ukończyło także 19,27% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i 6,12% z wykształceniem wyższym.

Wykres 18. Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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 2010 roku, 44,95% stanowiły osoby długotrwale bezrobotne i nie posiadające kwalifikacji – 35,63%. Ogółem 206 osób (31,5%) do 25 roku życia i 136 osób (20,8%) powyżej 50 lat - uzyskało nowe kwalifikacje.

Wykres 19. Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza zakłada badanie efektywności organizacji szkoleń w okresie do trzech miesięcy po zakończeniu szkolenia. Najwyższą skuteczność (liczba osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu w stosunku do liczby osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym). W poniższej tabeli przedstawiono kierunki szkoleń, które wykazały się najwyższą efektywnością w 2010 roku.

Tabela 22. Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2010 roku

L.P.	Temat szkolenia	Liczba absolwentów kursów zakończonych w badanym okresie	Liczba osób, które ukończyły kursy zakończone w badanym i zostały zatrudnione	wskaźnik efektywności
SZKOLENIA GRUPOWE				
1	Spawanie metodą MIG i MAG	30	15	50,00%
2	ABC Biznesu - zasady podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej	50	23	46,00%
3	Magazynier - profesjonalny pracownik hurtowni i magazynu z obsługą komputera i wózka jezdniowego	20	5	25,00%
4	Kurs programowania i obsługi maszyn CNC sterowanych numerycznie	10	5	50,00%

5	Operator maszyn szyjących - szwaczka	10	5	50,00%
6	Profesjonalny kreator wizerunku	10	3	30,00%
SZKOLENIA INDYWIDUALNE				
1	Spawacz metodą MIG i MAG	2	2	100,00%
2	Prawo jazdy kat. B+E	1	1	100,00%
3	Operator koparki jednoznaczyniowej do 0,8 m ³ kl. III	5	5	100,00%
4	Operator żurawi przenośnych HDS	1	1	100,00%
5	Weryfikacja uprawnień spawalniczych elektrodami otulonymi i metodą MAG	2	2	100,00%
6	Operator koparkoładowarki wszystkie typy kl. III	13	9	69,23%
7	Kurs florystyczny I stopnia	1	1	100,00%
8	Szkolenie okresowe kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy	4	2	50,00%
9	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym	4	3	75,00%
10	Szkolenie dla mechaników samochodowych - elementy diagnostyki	1	1	100,00%
11	Projektowanie w programie AutoCad - podstawy	1	1	100,00%
12	Magazynier z obsługą wózka jezdniowego	2	1	50,00%
13	Operator wielozadaniowych nośników typ BOBCAT	1	1	100,00%
14	Szkolenie handlowe z obsługą kasy fiskalnej	2	1	50,00%
15	Spawanie metodą elektryczną oraz metodą TIG	1	1	100,00%
16	Wulkanizator - wymiana ogumienia	1	1	100,00%
17	Spawanie metodą MAG	1	1	100,00%
18	Monter instalacji sanitarnych	1	1	100,00%
19	Wideofilmowanie i montaż	1	1	100,00%
20	Szkolenie okresowe kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu osób	1	1	100,00%
21	Kurs fotografii podstawowy	1	1	100,00%

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Efektywność organizowanych szkoleń mających na celu zdobycie konkretnych umiejętności zawodowych czy też specjalistycznych uprawnień w roku 2010 kształtowała się następująco:

- Szkolenia grupowe: **19,48%**
- Szkolenia indywidualne: **53,16%**
- Efektywność dla szkoleń zawodowych ogółem: **24,75%**
- Efektywność szkoleń (w tym Klub Pracy, Podstawy obsługi komputera): **20,34%**

Wskaźnik efektywności dla szkoleń ogółem (szkolenia zawodowe, szkolenia w zakresie umiejętności poszukiwania pracy – Klub Pracy, podstawy obsługi komputera) ukształtował się na poziomie 20,34%, co przedstawiono w poniższej tabeli.

Należy podkreślić, iż przedstawione wartości wskaźników efektywności szkoleń obliczone zostały według stanu na dzień 31 grudnia 2010 roku, w związku z czym nie są to ostateczne wartości wskaźników. Wskaźniki efektywności szkoleń zrealizowanych w 2010 roku (podjęte zatrudnienia do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) obliczone zostaną po 30 marca 2011 r.

- ✓ liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia.

Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	654	20,34 %
Osoby zatrudnione w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 m-cy po jego ukończeniu	133	

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

Koszty szkoleń	1 174 170,91 zł
Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia	133
8 828,35 zł	

- ✓ przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny

Przeciętny koszt szkolenia	1 795,37 zł
Przeciętny koszt osobogodziny	16,22 zł

- ✓ liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po ukończeniu studiów podyplomowych

	Liczba osób	Odsetek
Osoby, które ukończyły dofinansowane studia podyplomowe	8	28,57%
Osoby, które zostały zatrudnione w trakcie lub w okresie 3 m-cy po ukończeniu studiów podyplomowych	9	32,14%

W roku 2010 osoby nie otrzymały wsparcia w formie pożyczek szkoleniowych na sfinansowanie szkolenia oraz nie finansowano kosztów egzaminów, uzyskania licencji. Ze względu na brak działań w ww. zakresie nie dokonano analizy ich skuteczności i efektywności.

W stosunku do roku 2009 liczba osób, które ukończyły szkolenia wzrosła o 13,1%.

PODSUMOWANIE

1. Analizując przyrosty liczby bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2010 roku, zauważyć możemy, że największy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w miesiącach styczeń-luty i listopad-grudzień. Pojawia się tutaj zjawisko sezonowości, które dotyczy także bezrobocia w skali kraju. Miesiące wiosenne i letnie są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Ta sytuacja jest wynikiem zwiększonej intensywności prac w budownictwie i rolnictwie oraz rozpoczęciem sezonu turystycznego.
2. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety – 53,68% ogółu zarejestrowanych.
3. Najliczniejszą grupę zarejestrowanych stanowią osoby bezrobotne w przedziale wiekowym 18-24 lata – 29,36% ogółu zarejestrowanych, w tym 28,9% stanowią osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy.
4. Ponownie obserwujemy spadek liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji PUP ponad 24 miesiące. Jednakże osoby długotrwale bezrobotne stanowią 24,08% ogółu zarejestrowanych. Wzrasta natomiast udział osób pozostających w ewidencji bezrobotnych od 1 do 3 miesięcy.
5. W 2010 roku pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na takie stanowiska pracy jak: robotnik gospodarczy, sprzedawca, pracownik biurowy, sprzątaczką, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy, stolarz meblowy, pomoc kuchenna, krawiec. Ponadto zgłaszane było zapotrzebowanie na kucharzy, kelnerów, murarzy, brukarzy, zbrojarzy, pracowników usług: fryzjerów, kosmetyczki, szwaczki, operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie, magazynierów, opiekunki, księgowo. Dane uzyskane podczas badania pracodawców również wskazują przyszłe zapotrzebowanie na ww. zawody. Ponadto pracodawcy zainteresowani są także zatrudnienie kierowców autobusów, doradców klienta, cukierników, elektryków.

6. 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.
7. Przewiduje się niedobory osób z kwalifikacjami agenta ubezpieczeniowego, diagnosty samochodowego, fizjoterapeuty i masażyści, grafika komputerowego, spawacza, palacza kotłów CO, pielęgniarki, pracownika usług ochrony, operatorów koparek i zwałowarek, nauczyciela języków obcych.
8. W I półroczu 2010 roku do zawodów o największej wartości współczynnika intensywności deficytu należały : opiekun w domu pomocy społecznej, florysta, animator kultury, opiekunka domowa, rejestratorka medyczna, brukarz, szklarz, glazurnik, drukarz, tapicer meblowy, operator maszyn do szycia, operator sprzętu do robót ziemnych, operator żurawia jezdnego, kierowca autobusu, tapicer meblowy, specjalista analizy rynku, architekt wnętrz, psycholog kliniczny.
9. Długotrwałe bezrobocie nie zagraża osobom posiadającym kwalifikacje projektanta systemów komputerowych, geologa, logistyka, specjalisty ds. wynagrodzeń lub finansów, zarządcy nieruchomości, technika architekta. Ponadto ratownicy medyczni, agenci ubezpieczeniowi, masażyści, organizatorzy usług gastronomicznych, instruktorzy rekreacji ruchowej, fryzjerzy, technolodzy robót wykończeniowych, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i maszyn do obróbki skrawaniem również nie muszą się obawiać wielomiesięcznego pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych.
10. Specjaliści z rynku pracy wskazują kilka dziedzin w których przewidują rozwój. Wśród nich znajdują się: ochrona zdrowia i opieka społeczna, ochrona środowisk, edukacja, biotechnologia, kultura i rozrywka, informatyka i technologie informatyczne, edukacja, nowoczesne operacje finansowe, pracownicy produkcji i usług. Zatrudnienie ma dotyczyć następujących stanowisk: inżynier kliniczny, specjalista ds. ubezpieczeń zdrowotnych,

terapeuta oddechowy, teletutor, nanotechnik, biotechnolog, zarządca funduszu, makler ubezpieczeniowy, menedżer kultury, animator czasu wolnego, specjalista ds. marketingu sieciowego, programista, handlowiec on-line, groomer, mystery klient.

11. Według wstępnych szacunków, na koniec 2010 r. liczba pracujących w gospodarce narodowej była wyższa niż przed rokiem. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw nieznacznie zwiększyło się w stosunku do notowanego w 2009 r., a jego dynamika w kolejnych kwartałach systematycznie poprawiała się. Na koniec grudnia 2010 r. stopa bezrobocia była wyższa niż przed rokiem, jednak w rezultacie pozytywnych zmian w kolejnych miesiącach w zakresie odpływu z bezrobocia, w szczególności z tytułu podjęcia pracy, wzrost ten był nieznaczny. Wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne najbardziej zwiększył się udział osób długotrwale bezrobotnych i osób powyżej 50 roku życia, zmniejszył się natomiast odsetek osób młodych oraz osób bez kwalifikacji zawodowych³².
12. Spośród działów o największym udziale w zatrudnieniu, w porównaniu z 2009 r., najbardziej zwiększyło się przeciętne zatrudnienie m.in. w produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (o 3,9%), robotach budowlanych specjalistycznych (o 3,2%), pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (2,5%), wyrobów z metali (o 2,3%), budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej (o 2,2%), wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (o 2,0%) oraz handlu detalicznym (o 1,6%). Znacznie mniejsze niż przed rokiem było natomiast zatrudnienie w produkcji odzieży (o 14,1%) oraz maszyn i urządzeń (o 10,0%). Spadek odnotowano także m.in. w handlu hurtowym (o 2,8%) i produkcji mebli (o 0,9%)³³.
13. Udział długotrwale bezrobotnych, którzy stanowili najliczniejszą grupę wśród zarejestrowanych ogółem, zwiększył się w skali roku (o 5,5 pkt proc. do 46,4%). Wzrósł również odsetek osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (o 0,9 pkt proc. do 21,6%), osób. Obniżył się natomiast udział osób, które nie posiadały kwalifikacji zawodowych (o 0,1 pkt proc. do 26,4%) oraz osób bezrobotnych do 25 roku życia (o 0,6 pkt proc. do 5,1%)³⁴.

³² „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2010” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 27 stycznia 2011 r., Str.20

³³ „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2010” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 27 stycznia 2011 r., Str.21

³⁴ Tamże, str. 24

14. 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.
15. Obserwujemy wzrost uświadomienia osób bezrobotnych. Osoby zdają sobie sprawę, że kluczową rolę na obecnym rynku pracy odgrywają kwalifikacje zawodowe, a gotowość do ich podnoszenia jest w dzisiejszym świecie niezbędna. Wiedzą już, że istotnym czynnikiem procesie poszukiwania pracy są posiadane uprawnienia i umiejętności. Dodatkowe kwalifikacje są dobrze widziane przez pracodawców, w związku z czym osoby bezrobotne są gotowe do ich zdobywania.
16. Inicjatywy podejmowane 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 dają duże szanse 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.
17. Z punktu widzenia diagnozy rynku pracy ważne znaczenie ma struktura kwalifikacyjno-zawodowa pracowników, których poszukują pracodawcy. Jednostki dysponujące wolnymi miejscami pracy najczęściej poszukiwały robotników przemysłowych i rzemieślników (22,2%), głównie pozostałych robotników przemysłowych i rzemieślników oraz górników i robotników budowlanych, specjalistów (19,5%) oraz techników i innego średniego personelu (13,7%), głównie pracowników pozostałych specjalności oraz pracowników przy pracach prostych (11,8%) najczęściej pracowników przy pracach prostych w handlu i usługach³⁵.
18. Z przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny monitoringu rynku pracy dotyczącego popytu na pracę w I półroczu 2010 roku wynika, że najwięcej wolnych miejsc pracy zanotowano w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (23,8%), głównie zaliczanej do działalności związanej

³⁵ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w I półroczu 2010 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 5

z produkcją artykułów spożywczych i napojów, produkcją metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń, produkcją odzieży i wyrobów futrzarskich, produkcją wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych. Dość dużą liczbą wolnych miejsc pracy dysponowały jednostki prowadzące działalność w zakresie handlu; napraw pojazdów samochodowych (17,5%), budownictwa (16,9%) oraz transportu i gospodarki magazynowej (7,4%)³⁶.

19. Według danych GUS w końcu III kwartału 2010 roku liczba wolnych miejsc pracy wynosiła 67,8 tys. Największą liczbą wolnych miejsc pracy dysponowały jednostki prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego, handlu; napraw pojazdów samochodowych oraz budownictwa. Najwięcej wolnych miejsc pracy przeznaczonych było dla robotników przemysłowych i rzemieślników, specjalistów oraz techników i innego średniego personelu³⁷.
20. W związku z ciągłymi działaniami i realizacją zadań mających na celu rozwój w obszarze infrastruktury turystycznej oraz infrastruktury dla rynkowych usług zdrowotnych, rehabilitacyjnych, uzdrowiskowych i leczniczych, jak również bazy hotelarsko-gastronomicznej, nadal przewiduje się zatrudnienie na stanowiskach: sprzedawca, kelner-barman, kosmetyczka, opiekun, pomoc kuchenna, pokojowe, organizator obsługi turystycznej. Jednakże należy podkreślić, że pracodawcy oczekują osób doświadczonych, profesjonalistów w danej branży. Ciągły rozwój istniejących na rynku firm, ich dostosowywanie do dynamicznie zmieniających się trendów panujących na rynku sprawiają, iż bardzo trudno jest osobom w krótkim okresie czasu dopasowywać kwalifikacje do rynku pracy i zdobywać doświadczenie w konkretnym zawodzie. Jednakże wciąż powstają nowe firmy, a rozwój już istniejących na rynku pozwala spodziewać się wzrostu zapotrzebowania na pracowników działów finansowo-księgowych oraz specjalistów ds. obsługi klienta.
21. 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

³⁶ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w I półroczu 2010 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 3

³⁷ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2010 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 2

stanowiska pracy. Badanie pozwoliło także poznać plany zatrudnieniowe pracodawców na najbliższy okres oraz przewidywane redukcje zatrudnienia.

22. W okresie od 16 lutego 2011 roku do 8 marca 2011 roku przeprowadzono dialog społeczny, którego tematem był opracowany w ramach niniejszej diagnozy raport wstępny na 2011 rok. Celem było poznanie opinii, konsultacja wiedzy eksperckiej z wiedzą badaczy by uzyskać spójne wyniki przeprowadzonych badań, analiz i wysuniętych wniosków z rzeczywistością lokalnego rynku pracy. Zaproszone do współpracy instytucje szkoleniowe, ośrodki pomocy społecznej, centrum integracji społecznej oraz cechy rzemiosł różnych nie wniosły uwag do opracowanego raportu wstępnego. Zauważono, że przygotowana diagnoza może pomóc dyrektorom szkół ponadgimnazjalnych w uruchamianiu nowych kierunków kształcenia zawodowego oraz zwiększyć nabór na kształcenie w zawodach już istniejących.

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

L.p.	KOD ZAWODU	ZAWODY I SPECJALNOŚCI
1	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
2	332203	Przedstawiciel handlowy
3	753105	Krawiec*
4	711202	Murarz*
5	432103	Magazynier
6	753303	Szwaczka
7	711404	Zbrojarz
8	512001	Kucharz*
9	513101	Kelner*
10	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu
11	541308	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia
12	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*
13	751201	Cukiernik*
14	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych
15	811104	Operator koparki
16	721207	Spawacz ręczny gazowy
17	833101	Kierowca autobusu
18	753202	Krojczy
19	332101	Agent ubezpieczeniowy

20	713102	Malarz budowlany
21	712303	Tynkarz
22	216602	Grafik komputerowy multimediiów
23	712202	Glazurnik
24	132301	Kierownik budowy
25	811105	Operator koparko - ładowarki
26	721204	Spawacz metodą MIG
27	251401	Programista aplikacji
28	712501	Monter/składacz okien
29	241202	Doradca finansowy
30	711101	Konserwator budynków
31	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych
32	722313	Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie
33	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne
34	341204	Opiekunka środowiskowa*
35	712502	Szklarz
36	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów
37	241308	Specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych
38	713203	Lakiernik samochodowy
39	541101	Strażak
40	821905	Monter wyrobów z drewna
41	235107	Pedagog
42	242211	Inspektor nadzoru budowlanego
43	252302	Inżynier systemów sieci komputerowych
44	214303	Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne
45	818205	Palacz kotłów centralnego ogrzewania wodnych rusztowych
46	818206	Palacz kotłów parowych
47	331301	Księgowy
48	216508	Kartograf
49	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych
50	233008	Nauczyciel języka angielskiego
51	232001	Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu
52	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*
53	343203	Florysta*
54	341205	Pracownik socjalny
55	343901	Animator kultury*
56	263401	Psycholog
57	834316	Operator żurawia jezdniowego
58	216102	Architekt wnętrz
59	732201	Drukarz*
60	753201	Konstruktor odzieży
61	753403	Tapicer meblowy

62	325401	Technik fizjoterapii
63	815301	Operator maszyn do szycia
64	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody
65	333107	Technik logistyk*
66	333108	Technik spedytor*
67	325402	Technik masażysta*
68	712204	Posadzkarz*
69	753402	Tapicer*
70	331203	Referent (asystent) bankowości

*zawód objęty jest kształceniem w systemie oświaty i występuje w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

OPRACOWANIE:

Katarzyna Kasperkiewicz

Specjalista ds. rozwoju zawodowego

SPIS WYKRESÓW

	Str.
Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2010 r.....	27
Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2010 r.	28
Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2007 – 2010	28
Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2006 – 2010 roku	29
Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2010 roku	30
Wykres 6. Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego – stan na 31 grudnia 2010 r.	31
Wykres 7. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim – stan na 31 grudnia	31
Wykres 8. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)	35
Wykres 9. Oferty pracy zgłoszone w latach 2006 – 2010	38
Wykres 10. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?	54
Wykres 11. Zainteresowanie formami wsparcia wśród lokalnych pracodawców.....	60
Wykres 12. Wymogi nie spełniane przez kandydatów do pracy	62
Wykres 13. Ankietowani według płci	79
Wykres 14. Ankietowani według poziomu wykształcenia	79
Wykres 15. Przyczyny pozostawania bez pracy ankietowanych, pomimo zdobycia kwalifikacji	81
Wykres 16. Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci	87
Wykres 17. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku	88
Wykres 18. Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia	89
Wykres 19. Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	90

SPIS TABEL

	Str.
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych	26
Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2006 – 2010	32
Tabela 3. Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2006 – 2010 – stan na dzień 31 grudnia	32
Tabela 4. Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2006 – 2010 – stan na dzień 31 grudnia	33
Tabela 5. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2006 – 2010 – stan na dzień 31 grudnia	35
Tabela 6. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2010 roku	36
Tabela 7. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2010 roku	36
Tabela 8. Oferty pracy zgłoszone w roku 2010 - według zawodów	39
Tabela 9. Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia	52
Tabela 10. Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007	53
Tabela 11. Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia	55
Tabela 12. Poszukiwani pracownicy wg kodów zawodów	56
Tabela 13. Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych	58
Tabela 14. Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2010 r.	69
Tabela 15. Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2010 r.	70
Tabela 16. Zawody zrównoważone w powiecie wadowickim w I półroczu 2010 r.	72
Tabela 17. Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowcu w 2010 roku (stan na dzień 30.09.2010 r.)	74
Tabela 18. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku	80
Tabela 19. Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia	82
Tabela 20. Czynniki mające największy wpływ na sytuację ankietowanych na rynku pracy	84
Tabela 21. Bariery uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia – podział według płci	86
Tabela 22. Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2010 roku	90

ZAŁĄCZNIKI

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 anonimowe.

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

- tak
 nie

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

.....

Jeżeli udzielił Pan/Pani odpowiedzi „nie”, to proszę przejść do pytania nr 3

2. 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?

.....

3. Czy chciałby Pan/chciałaby Pani nabyć nowe lub dodatkowe kwalifikacje zawodowe?

- tak
 nie

Jeżeli udzielił Pan/Pani odpowiedzi „nie”, to proszę przejść do pytania nr 6

4. W jakich obszarach odczuwa Pan/Pani potrzebę aktualizacji lub pogłębienia wiedzy?

(prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- **Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna:**
- księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych
 pracownik do spraw kadrowych i płacowych
 księgowość specjalistyczna (jaka? np. usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych, główny księgowy, samodzielny księgowy, prowadzenie ksiąg podatkowych i rachunkowych dla zaawansowanych)
- inny (jaki?)
- **Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami:**
- kurs z zakresu marketingu, reklamy i sposobów pozyskiwania klientów
 profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urzędzeń sklepowych
 public relations
 przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kasa fiskalna, techniki sprzedaży, obsługa klienta)
 magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa)
 inny (jaki?)
- **Informatyka i wykorzystanie komputerów:**
- podstawowa obsługa komputera – Pakiet Office: Word, Excel, Power Point, itp
 tworzenie i projektowanie stron internetowych
 grafika komputerowa
 inny (jaki?)

- **Architektura i budownictwo:**
 - operator ciężkiego sprzętu budowlanego (koparkoładowarka, koparka itp.)
 - płytkarz - posadzkarz
 - technolog robót wykończeniowych w budownictwie
 - brukarz
 - inny (jaki?)
- **Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów:**
 - kursy spawania podstawowe: (MIG, TIG, MAG) – proszę wpisać metodę
 - kursy spawania ponadpodstawowe - proszę wpisać metodę
 - operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC
 - uprawnienia SEP do 1 kV lub powyżej
 - inny (jaki?)
- **Usługi fryzjerskie, kosmetyczne:**
 - fryzjer
 - kosmetyka z elementami wizażu
 - pielęgnacja i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure, tipsy
 - inny (jaki?)
- **Usługi krawieckie, obuwnicze:**
 - krawiectwo (od podstaw)
 - projektowanie odzieży
 - operator maszyn szyjących - szwaczka
 - inny (jaki?)
- **Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy:**
 - kat. C
 - kat. E
 - kat. D
 - kwalifikacja - wstępna/przyspieszona/uzupełniająca/szkolenie okresowe – kierowców wykonujących transport drogowy osób/rzeczy
 - kierowca wózków jezdniowych
 - inny (jaki?)
- **Usługi gastronomiczne:**
 - kucharz, pomoc kuchenna
 - kelner-barman
 - catering, organizacja i dekorowanie przyjęć okolicznościowych
 - inny (jaki?)

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

.....

.....

.....

.....

.....

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

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

.....

6. 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

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

-
-
-

8. Jakie kwalifikacje bądź wymagania pracodawcy uniemożliwiły Panu/Pani podjęcie zatrudnienia?

-
-
-

9. Jakie bariery uniemożliwiają Panu/Pani podjęcie zatrudnienia: (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- 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, gimnazjalne i poniżej
- zasadnicze zawodowe, zawód wyuczony/tytuł
- LO, liceum profilowane
- policealne i średnie zawodowe (liceum zawodowe, technikum)
zawód wyuczony/tytuł
- wyższe: zawodowe (licencjat, inżynier) - uzyskany tytuł
- magisterskie, uzyskany tytuł

3. Posiadane uprawnienia/kwalifikacje poświadczone dokumentem (np. dyplom, zaświadczenie):**4. Wiek:**

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

5. Jak długo poszukuje Pan/Pani pracy:

- do 1 miesiąca
- 1 – 3 miesięcy
- 3 – 6 miesięcy
- 6 – 12 miesięcy
- 12 – 24 miesięcy
- powyżej 24 miesięcy

Dziękujemy za wypełnienie ankiety.

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:
e-mail:

2. Proszę podać następujące informacje:

- Gmina, w której zlokalizowana jest Państwa firma
- Sekcja według PKD
- Forma własności firmy
 - publiczna
 - prywatna
- 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” lub „nie wiem, trudno powiedzieć” – proszę przejść do Pytania nr 8

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 z 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?

Lp.	Zawód, osoby poszukiwanej	Wymagane umiejętności	Liczba osób
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

Jeżeli zaznaczyli Państwo odpowiedź „nie” lub „nie wiem, trudno powiedzieć” – proszę przejść do Pytania nr 8

7. Jakie będą to cechy w przypadku:

Pierwszego zawodu:

.....

.....

.....

.....

Drugiego zawodu:

.....

.....

.....

.....

Trzeciego zawodu:

.....

.....

.....

.....

Czwartego zawodu:

.....

.....

.....

.....

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

- tak
 nie
 nie wiem, trudno powiedzieć

Jeżeli zaznaczyli Państwo odpowiedź „nie” lub „nie wiem, trudno powiedzieć” – proszę przejść do Pytania nr 11

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

Liczba osób	Zawód

10. 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

11. Czy są Państwo zainteresowani zatrudnieniem subsydiowanym realizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy z tytułu zatrudnienia osoby bezrobotnej?

- tak
- nie

Jeżeli zaznaczyli Państwo odpowiedź „nie” – proszę przejść do Pytania nr 13

12. 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:

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

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

14. 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

15. 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.