

DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA TERENIE POWIATU WADOWICKIEGO

**POWIATOWY URZĄD
PRACY W WADOWICACH**



MARZEC 2012

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	5
1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2009 – 2015	14
1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2011	22
2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2011	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	66
3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH	74
3.4. ANALIZA WSKAŹNIKÓW EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W ROKU 2011	88
PODSUMOWANIE	99
LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY	105
Spis wykresów	107
Spis tabel	108
ZAŁĄCZNIKI	109

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 Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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 2011 roku przez osoby uprawnione do szkoleń.

Na przełomie listopada i grudnia 2011 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 2011 roku do Powiatowego Urzędu Pracy.

Przy sporządzaniu listy zawodów i specjalności wzięto pod uwagę także wskaźniki dotyczące skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w roku 2011 oraz dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I półroczu 2011 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,
- 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

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 w 2010 r. aktualizacji dokumentu. Nowa Strategia jest wynikiem konsultacji społecznych prowadzonych z udziałem Województwa Małopolskiego, ekspertów oraz szerokiej reprezentacji różnorodnych środowisk i instytucji regionalnych.

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;
- przemiany funkcjonalne obszarów wiejskich oraz ich wysoki, wciąż niedostatecznie wykorzystywany potencjał rezydencjonalny;

¹ Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011 – 2020, s.5

- 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 wynikała również z przesłanek formalnych. Przede wszystkim ma zapewnić spójność pomiędzy strategią regionalną a celami dokumentów strategicznych na poziomie krajowym – szczególnie celami Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010-2020. Ponadto niezbędne było 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.

Przeprowadzony w pierwszym kwartale 2010 roku bilans realizacji Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego 2007-2013 wskazał 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 postępowaniem 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.

Wobec zmieniającej się roli uwarunkowań przestrzennych, ekspansja rozwojowa wielkich miast następuje dzięki intensywnym przepływom kapitału ludzkiego oraz wartości i dóbr materialnych. Atrakcyjność regionu, jako miejsca zamieszkania, pracy i spędzania czasu wolnego, nie jest jedynie wypadkową skoncentrowanego w nim kapitału fizycznego – wyposażenia w infrastrukturę podstawową i zasoby naturalne. W coraz większym stopniu o atrakcyjności lokalizacyjnej decyduje kapitał intelektualny – poziom wykształcenia, indywidualne talenty, wiedza, kreatywność i aspiracje, a także kapitał symboliczny – przywiązanie do tradycyjnych wartości, tożsamość i poczucie związku z danym miejscem oraz jego unikalny wizerunek³.

Strategia rozwoju Małopolski w horyzoncie do 2020 roku stanowi 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

² Tamże, str. 7-8

³ Tamże, str. 12

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 innowacyjności. Umiejętne wykorzystanie tych atutów powinno prowadzić do nowego – strategicznego spojrzenia na obszary przewagi konkurencyjnej regionu. Dotyczy to zwłaszcza przemysłu wysokich technologii, mediów elektronicznych i innych zaawansowanych dziedzin gospodarki.

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

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 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

⁴ Tamże, str. 32

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 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 rozwoju cywilizacyjnego, w tym kulturowego w danym regionie.

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 rozwinięte mechanizmy zabezpieczenia i kształtowania regionalnego krajobrazu kulturowego i przyrodniczego. 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

⁵ Tamże, str. 35

warunków dla wykorzystanie 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. Istotnymi czynnikami, wpływającymi na wymagania wobec systemu komunikacyjnego regionu, są dokonujące się zmiany demograficzne, gospodarcze oraz funkcjonalno-przestrzenne, 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, a także część południowo-zachodnich terenów. 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 rozbudowana. Dlatego właśnie zapewnienie mieszkańcom regionu dostępności do tego typu nowoczesnej infrastruktury pozostanie elementem działań służących przeciwdziałaniu występowania oraz niwelowania przejawów cywilizacyjnego wykluczenia⁶.

⁶ Tamże, str. 43

4. Obszary funkcjonalne na poziomie regionalnym

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

Podstawowym dylematem w dyskusji nad wymiarem przestrzennym polityki 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 pozostałych subregionów stanowić będą 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. Małe i średnie miasta, 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

⁷ Tamże, str. 48

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 wielowymiarowego 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 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 rozwojem województwa

W związku z postępującym wzmocnieniem roli i zwiększeniem zakresu odpowiedzialności województw, efektywne zarządzanie rozwojem regionu w coraz większej mierze zależy od zarządzania strategicznego i elastycznej koordynacji działań kluczowych podmiotów regionalnych.

⁸ Tamże, str. 52

⁹ Tamże, str. 57

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, (c) skutecznego oddziaływania na procesy zachodzące w otoczeniu zewnętrznym, w tym uczestnictwa w negocjowaniu określonych decyzji i wyborów podejmowanych w ramach polityki regionalnej rządu oraz (d) efektywnej promocji regionu.

Efektywny system realizacji strategii województwa powinien uwzględniać działalność oraz angażowanie 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.

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.

¹⁰ Tamże, str. 59

W efekcie zidentyfikowano cztery obszary priorytetowe – kierunki działania – dla Powiatu Wadowickiego, takie jak:

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

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

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

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

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

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 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 promocyjnym¹⁴.

- **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 mikroprzedsiębiorstw¹⁵.

- **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,

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

¹³ Tamże, str. 32

¹⁴ Tamże, str. 34

¹⁵ Tamże, str. 36

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 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.

¹⁶ Tamże, str. 38

¹⁷ Tamże, str. 40

¹⁸ Tamże, str. 44

- **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 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

¹⁹ Tamże, str. 47

²⁰ Tamże, str. 49

²¹ Tamże, str. 53

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 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

²² Tamże, str. 59

²³ Tamże, str. 73

²⁴ Tamże, str. 75

szkoły - cieszące się wysokim poziomem nauczania, osiągające wysokie miejsca w rankingach szkół. Utrzymanie wysokiego poziomu nauczania wymaga jednak ciągłego doskonalenia bazy lokalowej i technicznej szkół oraz placówek oświatowych powiatu, zapewnienia wysokiej jakości kształcenia ponadgimnazjalnego w powiecie z jednoczesnym dostosowaniem do potrzeb rynku pracy. Ponadto ważne są działania zarówno zmierzające do aktywizacji młodzieży, zwiększenia ich udziału w życiu społecznym powiatu, organizacjach pozarządowych, jak i umożliwiające młodym ludziom realizację ich pomysłów. Celami operacyjnymi są tutaj:

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

²⁵ Tamże, str. 56

²⁶ Tamże, str. 58

profilaktyki nie pożądaných 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.

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 powiecie²⁹.

- **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

²⁷ Tamże, str. 60

²⁸ Tamże, str. 62

²⁹ Tamże, str. 64

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 powiecie³⁰.

- Współpraca między różnymi środowiskami na rzecz integracji społecznej i kulturowej mieszkańców Powiatu - Właściwy rozwój lokalnej kultury możliwy jest przy udziale i współpracy różnych środowisk. Dlatego tak ważny jest rozwój systemu wsparcia na rzecz integracji i działalności społecznych oraz prywatnych instytucji kultury w powiecie wadowickim. Należy również pamiętać, że kultura to nie tylko tradycja, ale także nowe i innowacyjne zjawiska kulturowe. Dla właściwej promocji tych wszystkich aktywności konieczna jest integracji informacji o działalności i potencjale kulturowym powiatu. Niezmiernie ważna jest również realizacji zadań Powiatowego Programu współpracy z organizacjami pozarządowymi³¹.

1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2011

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, zachowano strukturę i układ dokumentu z lat poprzednich. Przygotowanie Planu na lata kolejne jest uzależnione od rozliczenia planu za rok ubiegły (sprawozdawczość roczna do 29 lutego 2012 roku). Należy przewidywać, iż w roku 2012 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 2011 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, poszukujących pracy, innych osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, aktywizację zawodową

³⁰ Tamże, str. 66

³¹ Tamże, str. 67

i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych oraz promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia. 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 znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy poprzez zastosowanie szeregu instrumentów i usług, które wzmocnią adaptacyjność osób bezrobotnych do potrzeb pracodawców. Działania mają także na celu prowadzenie do integracji społecznej, a także ułatwienie dostępu do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych społecznie, co w efekcie skutkować będzie efektywną integracją zawodową. Ponadto w ramach celów realizowane będą działania w zakresie promocji postaw przedsiębiorczych oraz wspierania rozpoczynania działalności gospodarczej przez mieszkańców regionu.

Działania w tym obszarze przewidują objęcie osób usługami doradczymi i informacją zawodową, pośrednictwem pracy, skierowaniem na zatrudnieniu czasowe. 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, PFRON, EFS oraz innych źródeł.

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

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, kontynuowanie nauki przez uczniów, 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, utworzenie nowych miejsc pracy (w tym również w ramach samozatrudnienia) oraz wypracowanie rozwiązania, które znajdzie zastosowanie w działaniach rynku pracy. 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, wypracowane zostaną rozwiązania organizacyjne, metodologiczne i instrumenty stosowane w działaniach rynku pracy. 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 2011 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 2011

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 2011 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 7148 bezrobotnych. Oznacza to iż populacja bezrobotnych zwiększyła się w ciągu 12 miesięcy o 251 osób.

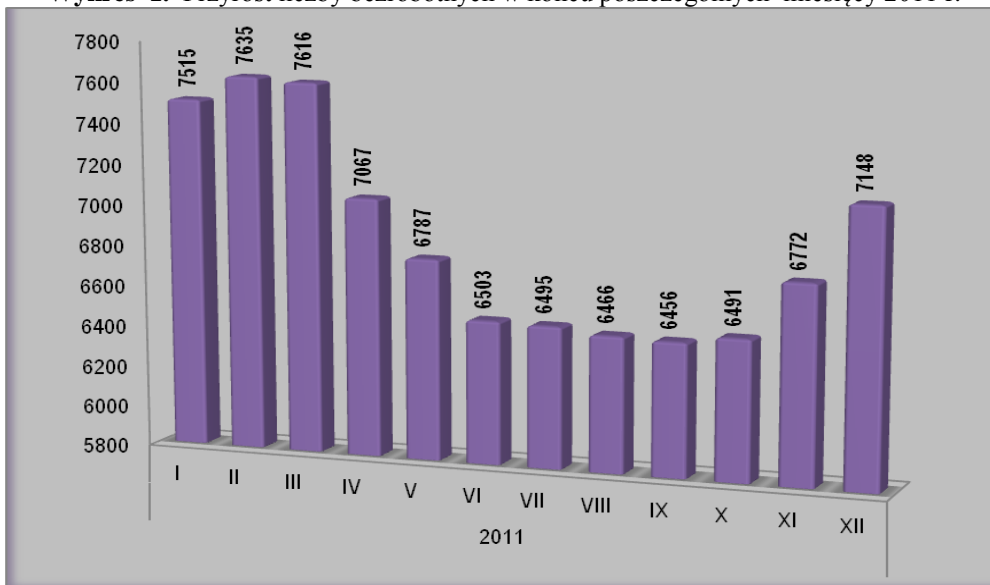
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych

	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	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2011
Ogółem	-2321	-31,2	5120	-431	-8,4	4689	1975	42,1	6664	233	3,5	6897	251	3,6	7148
Kobiety	-1256	-27,6	3294	-494	-15	2800	783	28	3583	119	3,3	3702	250	6,8	3952
Mężczyźni	-1065	-36,8	1826	63	3,45	1889	1192	63,1	3081	114	3,7	3195	1	0,03	3196

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największe przyrosty liczby bezrobotnych (Wykres 1) odnotowano w miesiącach I-II'2011 r., XI-XII'2011 r. Jest to typowe dla przełomu roku wahanie 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 sukcesywny wzrost liczby bezrobotnych w latach 2009 - 2011.

Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2011 r.

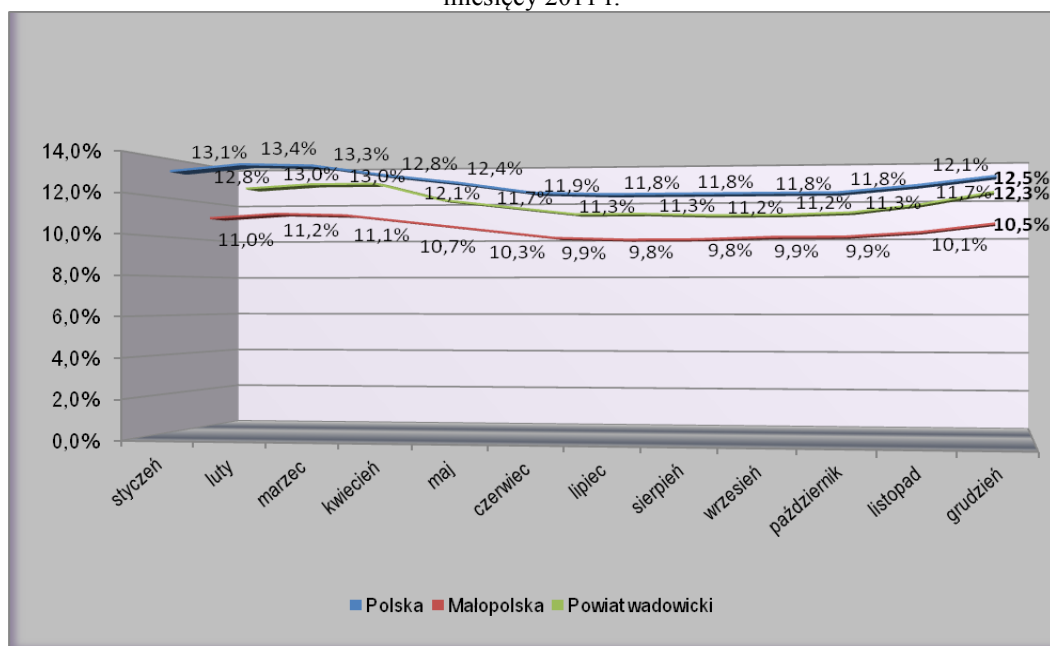


Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Okres od kwietnia do września 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.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2011 r.



Źródło: www.stat.gov.pl

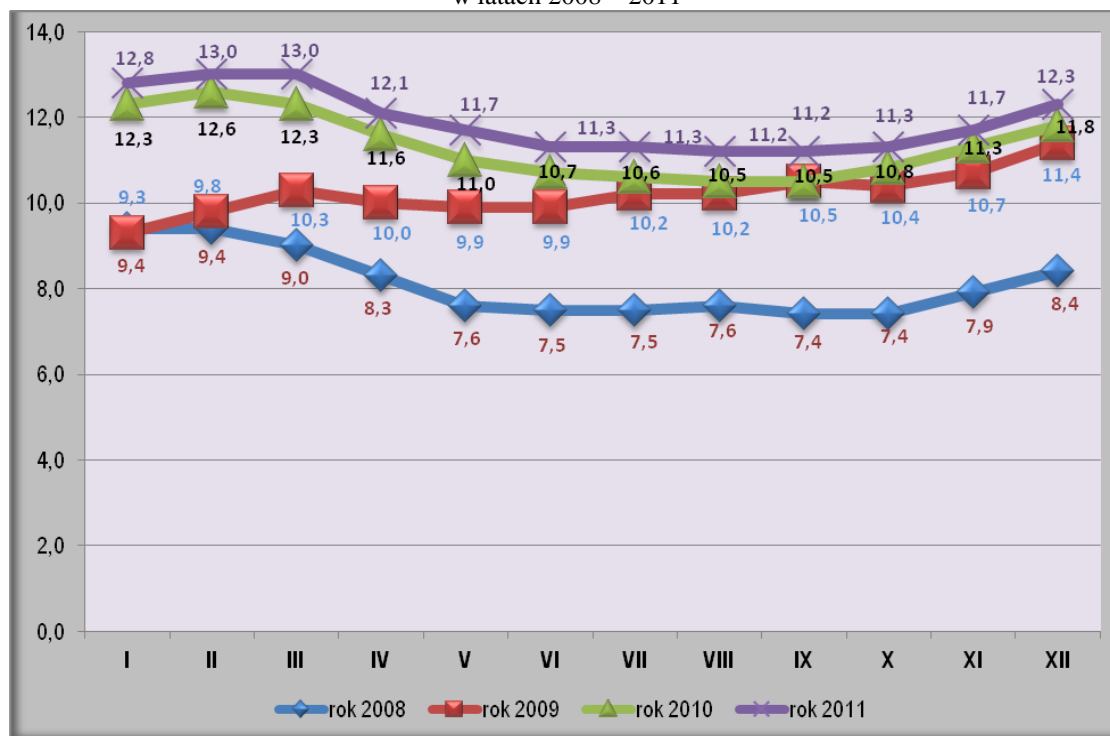
Stopa bezrobocia wynosiła na koniec grudnia 2011 r. :

- 12,3 % w powiecie wadowickim,
- 10,5 % w województwie małopolskim,
- 12,5 % w Polsce.

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

Na koniec grudnia 2011 r. w powiecie wadowickim odnotowano ponownie wzrost stopy procentowej - o 0,5 pkt. procentowego w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.

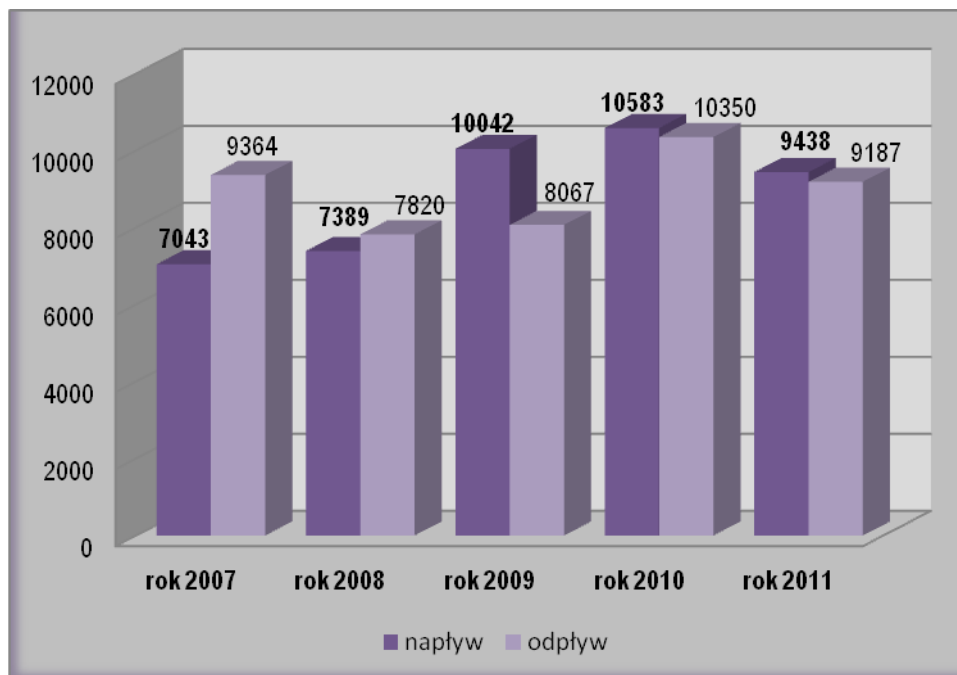
Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2008 – 2011



Źródło: www.stat.gov.pl

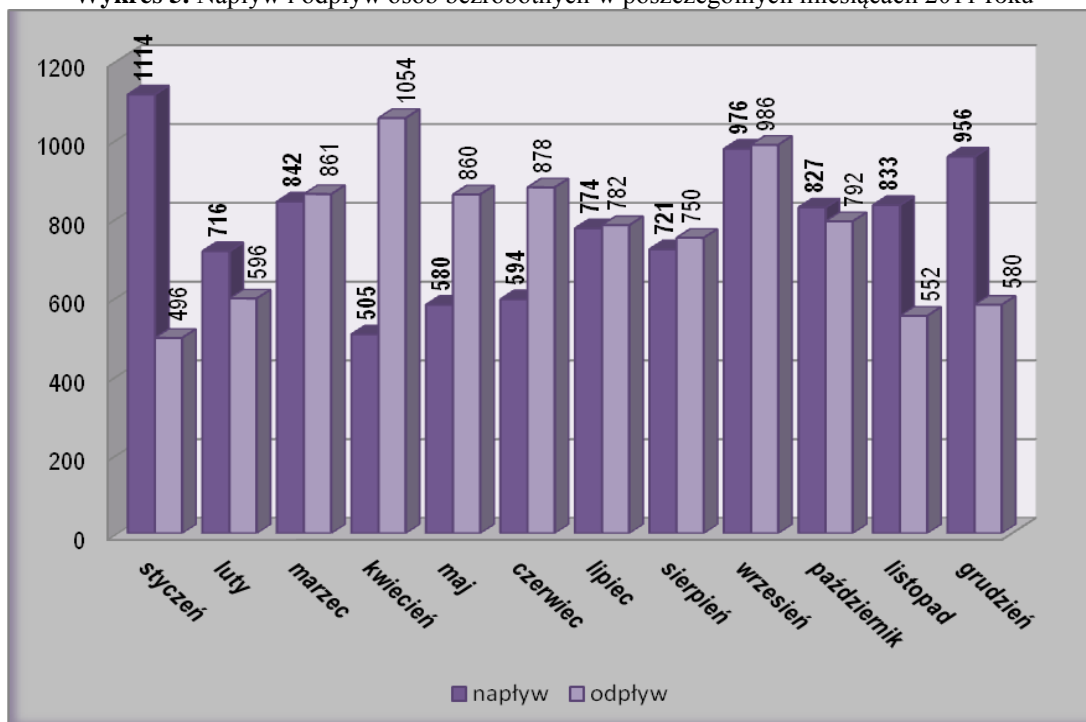
Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

Zmiany zachodzące w 2011 roku w zakresie liczby bezrobotnych wynikały z niekorzystnych relacji pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2011 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 9438 osób, tj. o 1145 osób mniej niż rok wcześniej.

Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2007 – 2011

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wraz ze spadkiem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2011 zaobserwować można spadek ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączonych z ewidencji zostało 9187 osób, tj. o 1163 mniej niż w roku 2010.

Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2011 roku

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

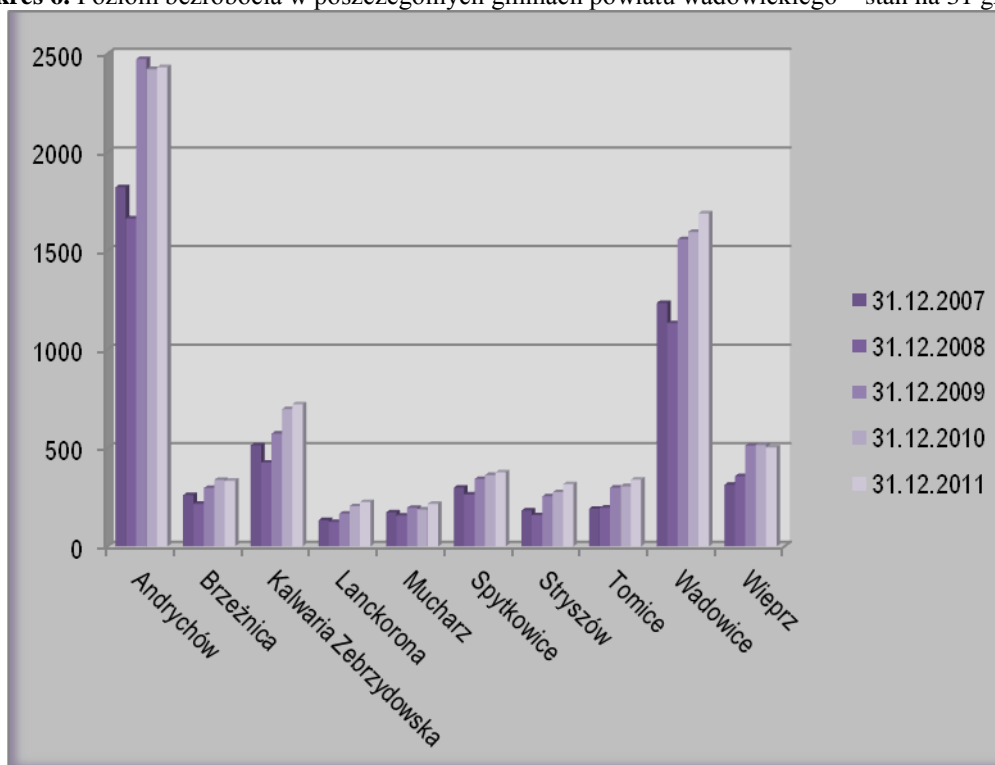
W miesiącu styczniu 2011 roku miał miejsce największy napływ – 1114 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu kwietniu tj. 505 osób, przy jednocześnie największym odpływie odnotowanym na poziomie 1054 osób. Spośród wszystkich osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w kwietniu, około 52,1% wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia. Poziom napływu i odpływu bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2011 roku przedstawiono na Wykresie 5.

Bezrobocie w gminach powiatu wadowickiego

W porównaniu z końcem 2010 roku wzrost bezrobocia dotyczył prawie wszystkich gmin powiatu wadowickiego. Największy wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych w stosunku do końca ubiegłego roku nastąpił w gminie Mucharz (o 15,51%), gminie Stryszów (o 14,91% oraz w Gminie Tomice (o 11,15%). Najmniejszy w Gminie Andrychów (o 0,41%) oraz w Gminie Kalwaria Zebrzydowska (o 3,59%). Spadek odnotowano w gminie Brzeźnica (-4 osoby) oraz w gminie Wieprz (-13 osób).

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2007 – 2011 przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 6).

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



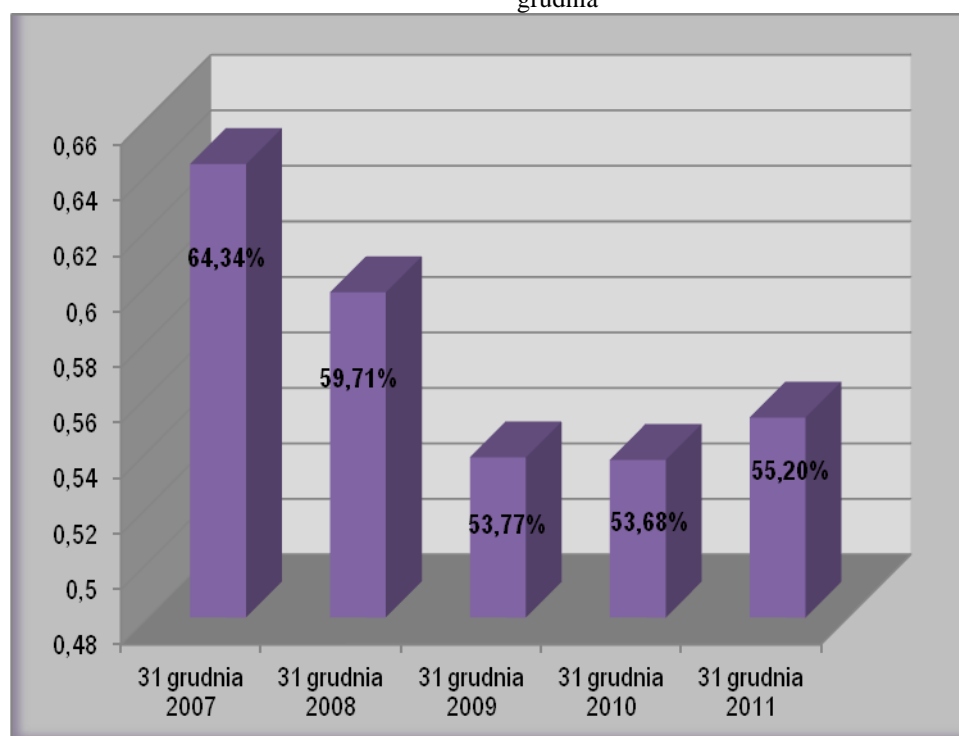
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwyższy poziom bezrobocia występuje w gminie Andrychów, stan w dniu 31.12.2011 r. to 34,01% (2431 osób) bezrobocia w całym powiecie. Najniższy natomiast poziom występuje podobnie jak w roku ubiegłym odpowiednio w gminie Mucharz – 3,02 % (216 osób), Lanckorona – 3,15 % (225 osób) oraz Stryszów – 4,42 % (316 osób).

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 2011 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w powiecie – 55,20%. 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 2007 roku do końca grudnia 2011 roku wzrosła o 658 osób, czyli o 19,98% i wynosiła na koniec ubiegłego roku 3952.

W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2010 roku nastąpił wzrost udziału kobiet (o 1,52 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2007 - 2011

stan na 31.12.2007			stan na 31.12.2008			stan na 31.12.2009			stan na 31.12.2010			stan na 31.12.2011		
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
5120	3294	64,34	4689	2800	59,71	6664	3583	53,77	6897	3702	53,68	7148	3952	55,20

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 2007 – 2011 ilustruje Tabela 3.

Tabela 3. Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2007 – 2011 – 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	%
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
2011	1927	26,96	1912	26,75	1260	17,63	1344	18,80	562	7,86	143	2,00	7148	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 2011 zaobserwować można, że w porównaniu do roku wcześniejszego liczba bezrobotnych w kategorii wiekowej 18 – 24 lata spadła o 98 bezrobotnych, a o 123 wzrosła liczba osób pozostających bez pracy w wieku 25 – 34 lata. W ciągu 2011 roku również nieznacznie zwiększeniu procentowy udział w grupach wiekowych: 35 – 59 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na 31 grudnia 2011 roku stanowili oni 44,29% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2010 – 43,15%.

Tabela 4. Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2007 – 2011 – 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	%
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
2011	1549	21,67	2489	34,82	770	10,77	1717	24,02	623	8,72	7148	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W roku 2011 w powiecie wadowickim nastąpił wzrost liczby osób bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Spadła natomiast liczb osób bezrobotnych z wykształceniem ogólnokształcącym. Od 2009 obserwujemy ciągły wzrost liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu z wykształceniem wyższym od 2009 roku wzrosła o 35,7%. 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 2007 roku osoby te stanowiły 29,02% ogółu bezrobotnych w powiecie wadowickim, a na koniec roku 2011 – 21,67%. Na powyższą sytuację wpływ miało wiele czynników, m.in.: wzrost zapotrzebowania rynku pracy na fachowców z wykształceniem zawodowym. 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. W roku 2011 zaczynamy obserwować wzrost o 0,59% w obrębie tej kategorii. Bardzo często tutaj pojawiają się osoby, które nie mają świadomości jak ważnym jest posiadanie wykształcenia w procesie poszukiwania pracy. Są to bardzo często osoby w opinii, których słyszy się, że zaświadczenie o ukończeniu szkolenia będzie dla niego wystarczające by podjąć pracę. Dlatego na tym etapie ważne są intensywne działania aktywizacyjne prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy, skierowane na pomoc osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Pomoc winna odbywać się zarówno w zakresie umożliwienia zdobywania doświadczenia zawodowego, czy kwalifikacji zawodowych jak i w samym procesie uświadamia jak ważną jest dalsza edukacja dziś oraz będzie w przyszłości.

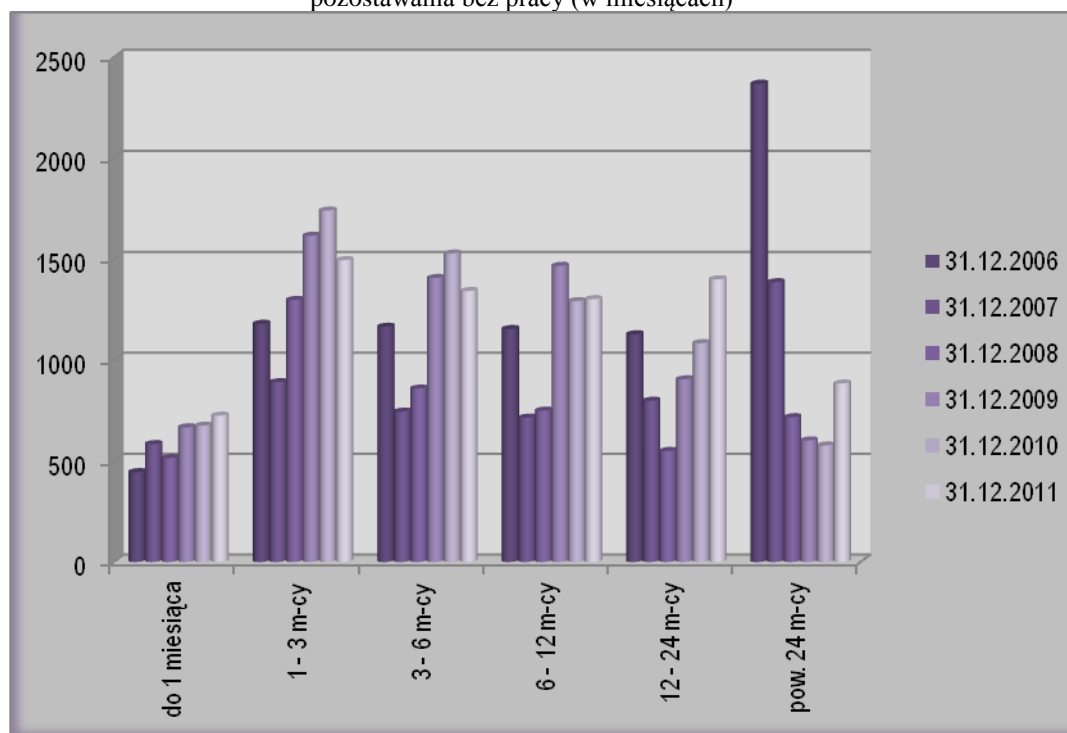
Omawiając strukturę osób bezrobotnych należy zwrócić szczególną uwagę na element czasu pozostawiania w rejestrze bezrobotnych. Im dłużej osoby pozostają bierne zawodowo, tym trudniej jest je zaktywizować i zmotywować do działania.

Porównując okresy pozostawiania bez pracy w powiecie wadowickim na przestrzeni ostatnich pięciu lat, zauważyć można znaczny spadek liczby osób pozostających bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy. Jednakże przyglądając się danym liczbowym w 2010 roku grupa osób o tak długim okresie pozostawiania bez pracy zaczyna wzrastać. W porównaniu z rokiem 2010 jest ona większa o 53,2%. Na koniec roku 2007 osoby zarejestrowane powyżej 24 miesięcy należały do najliczniejszej grupy bezrobotnych, natomiast na dzień 31 grudnia 2011 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 pozostawania 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 2007 – 2011 – 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	%
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
2011	725	10,14	1495	20,92	1342	18,77	1302	18,21	1400	19,59	884	12,37	7148	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak pokazuje tabela 5, rok 2009 i 2010 to przede wszystkim duży spadek liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach od ponad 24 miesięcy. Na koniec roku 2011 liczba osób w tej grupie jednak wzrosła i wyniosła

884, co stanowiło 12,37% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 8,37% ogółu bezrobotnych. W analogicznych okresach następował wzrost procentowego udziału osób, które w ewidencji PUP pozostają od 1 do 3 miesięcy. Na koniec roku 2011 w powiecie wadowickim liczba osób w tej kategorii spadła o 246, co stanowiło 20,92% wszystkich bezrobotnych w powiecie, a na dzień 31 grudnia 2011 roku bezrobotni pozostający w ewidencji od 3 do 12 miesięcy stanowili 36,99% 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 2011 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w wieku 18 – 24 lata, pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy (500 osób), od 3 do 6 miesięcy (463 osoby) oraz w kategorii wiekowej 25 – 34 lata, pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy (379 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 2011 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	195	500	463	305	355	109
	25 – 34	215	379	366	366	375	211
	35 – 44	132	227	227	251	238	185
	45 – 54	129	265	183	261	284	222
	55 – 59	44	98	90	93	112	125
	60 – 64	10	26	13	26	36	32

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Według danych zawartych w tabeli 7, na dzień 31 grudnia roku 2011 w ewidencji PUP w Wadowicach tylko 54 osoby z wykształceniem wyższym pozostawały bez pracy powyżej 24 miesięcy. Tutaj liczba wzrosła o 35 osób w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2010 roku. 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 i były to osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Tabela 7. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2011 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	58	137	122	116	136	54
	policealne i średnie zawodowe	154	359	349	308	344	203
	średnie ogólnokształcące	79	147	164	139	167	74
	zasadnicze zawodowe	260	555	454	458	451	311
	gimnazjalne i niższe	174	297	253	281	302	242

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, umożliwiła zmniejszenie niedopasowania strukturalnego występującego na lokalnym rynku pracy. Pozwała 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 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku przyjął od pracodawców 1945 zgłoszeń ofert pracy. Porównując wpływ ofert pracy w roku 2010, zaobserwować możemy duży spadek liczby ofert pracy – o 977 ofert. Spadek spowodowany był m. in. niższym niż w latach ubiegłych udziałem ofert pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2009 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane przekroczyło poziom 44%, rok 2011 odnotował zaledwie 28% udział. Niższa

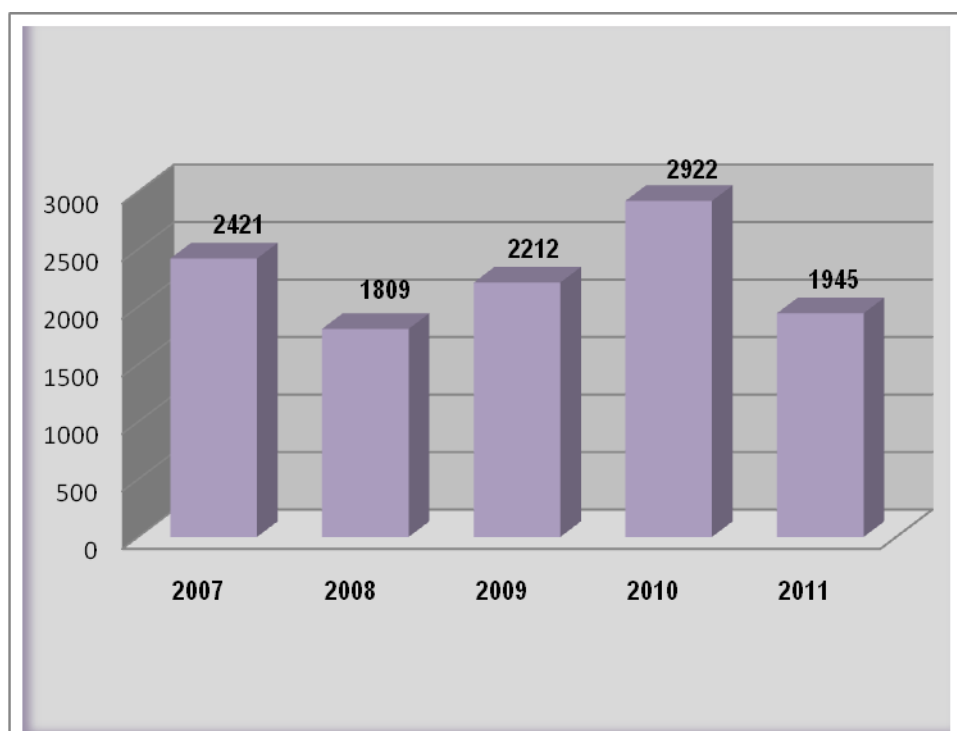
liczba ofert pracy jest wynikiem ograniczonego limitu środków Funduszu Pracy i innych źródeł przeznaczonych na finansowanie zatrudnienia subsydiowanego.

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 – 15,89%
- „522301” – Sprzedawca – 8,07%
- „833203” – Kierowca samochodu ciężarowego – 5,60%
- „931301” – Robotnik budowlany – 4,22%
- „752205” – Stolarz – 3,80%
- „411004” – Technik prac biurowych – 2,57%
- „911207” – Sprzątaczką biurową – 2,31%
- „332203” – Przedstawiciel handlowy – 2,06%
- „432103” – Magazynier – 1,70%
- „752208” – Stolarz meblowy – 1,65%
- „753601” – Cholewkarz – 4,59%
- „722204” – Ślusarz – 1,49%

Wykres 9. Oferty pracy zgłoszone w latach 2007 – 2011.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ponadto pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- pracowników gastronomii – kucharzy, kelnerów, cukierników,
- pracowników budowy – murarzy, brukarzy, tynkarzy,
- pracowników usług – fryzjerów, kosmetyczek, szwaczek,
- kierowców autobusu,
- stolarzy, tapicerów,
- operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie,
- handlowców, specjalistów do spraw sprzedaży,
- operatorów koparki,
- recepcjonistów,
- 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 2011 - według zawodów

L.p.	KOD ZAWODU	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2011 r.	Udział % w stosunku do ofert zgłoszonych ogółem
1	515303	Robotnik gospodarczy	309	15,89%
2	522301	Sprzedawca*	157	8,07%
3	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	109	5,60%
4	931301	Robotnik budowlany	82	4,22%
5	752205	Stolarz*	74	3,80%
6	411004	Technik prac biurowych*	50	2,57%
7	911207	Sprzątaczką biurowa	45	2,31%
8	332203	Przedstawiciel handlowy	40	2,06%
9	432103	Magazynier	33	1,70%
10	752208	Stolarz meblowy	32	1,65%
11	753601	Cholewkarz	31	1,59%
12	722204	Ślusarz*	29	1,49%
13	753105	Krawiec*	24	1,23%
14	711202	Murarz*	23	1,18%
15	512001	Kucharz*	20	1,03%

16	962990	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	19	0,98%
17	522305	Technik handlowiec*	18	0,93%
18	712901	Monter płyt kartonowo - gipsowych	17	0,87%
19	753402	Tapicer*	17	0,87%
20	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	16	0,82%
21	712303	Tynkarz	16	0,82%
22	711601	Brukarz	15	0,77%
23	721204	Spawacz metodą MAG	15	0,77%
24	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	15	0,77%
25	833101	Kierowca autobusu	15	0,77%
26	331301	Księgowy	14	0,72%
27	541306	Portier	14	0,72%
28	832202	Kierowca samochodu dostawczego	14	0,72%
29	711501	Cieśla*	13	0,67%
30	932101	Pakowacz	13	0,67%
31	513101	Kelner*	12	0,62%
32	514101	Fryzjer*	12	0,62%
33	713102	Malarz budowlany	12	0,62%
34	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	12	0,62%
35	962902	Dozorca	12	0,62%
36	712601	Hydraulik	11	0,57%
37	741103	Elektryk*	11	0,57%
38	911203	Pokojowa	11	0,57%
39	941201	Pomoc kuchenna	11	0,57%
40	251401	Programista aplikacji	10	0,51%
41	541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	10	0,51%
42	741390	Pozostali monterzy linii elektrycznych	10	0,51%
43	811104	Operator koparki	10	0,51%
44	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	9	0,46%
45	334306	Technik administracji*	9	0,46%
46	753303	Szwaczka	9	0,46%
47	753602	Obuwnik*	9	0,46%
48	814208	Operator wtryskarki	9	0,46%
49	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	8	0,41%
50	751201	Cukiernik*	8	0,41%
51	832203	Kierowca samochodu osobowego	8	0,41%
52	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	8	0,41%

53	242307	Specjalista do spraw kadr	7	0,36%
54	711301	Kamieniarz*	7	0,36%
55	712401	Monter izolacji budowlanych*	7	0,36%
56	342201	Instruktor dyscypliny sportu	6	0,31%
57	422602	Recepcjonista	6	0,31%
58	512002	Kucharz małej gastronomii*	6	0,31%
59	711401	Betoniarz	6	0,31%
60	721290	Pozostali spawacze i pokrewni	6	0,31%
61	241306	Specjalista do spraw finansów	5	0,26%
62	243107	Specjalista do spraw reklamy	5	0,26%
63	341202	Opiekun osoby starszej*	5	0,26%
64	513202	Barman	5	0,26%
65	711503	Stolarz budowlany	5	0,26%
66	722301	Frezer	5	0,26%
67	741201	Elektromechanik*	5	0,26%
68	751105	Rzeźnik - wędliniarz*	5	0,26%
69	751204	Piekarz*	5	0,26%
70	751290	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	5	0,26%
71	816003	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego*	5	0,26%
72	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	5	0,26%
73	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	4	0,21%
74	235301	Lektor języka angielskiego	4	0,21%
75	235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	4	0,21%
76	332101	Agent ubezpieczeniowy	4	0,21%
77	341205	Pracownik socjalny	4	0,21%
78	412001	Sekretarka	4	0,21%
79	431101	Asystent do spraw księgowości	4	0,21%
80	514202	Kosmetyczka	4	0,21%
81	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	4	0,21%
82	523002	Kasjer handlowy	4	0,21%
83	541390	Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	4	0,21%
84	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,21%
85	713101	Malarz - tapeciarz*	4	0,21%
86	722312	Szlifierz metali	4	0,21%
87	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	4	0,21%

88	742117	Serwisant sprzętu komputerowego	4	0,21%
89	751390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	4	0,21%
90	811105	Operator koparko – ładowarki	4	0,21%
91	932908	Pomocnik mechanika	4	0,21%
92	132103	Kierownik działu produkcji	3	0,15%
93	132301	Kierownik budowy	3	0,15%
94	222101	Pielęgniarka	3	0,15%
95	228301	Fizjoterapeuta	3	0,15%
96	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	3	0,15%
97	241307	Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	3	0,15%
98	242109	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy	3	0,15%
99	312201	Mistrz produkcji w przemyśle chemicznym	3	0,15%
100	325905	Opiekunka dziecięca*	3	0,15%
101	331203	Referent (asystent) bankowości	3	0,15%
102	333105	Spedytor	3	0,15%
103	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	3	0,15%
104	351203	Technik informatyk*	3	0,15%
105	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	3	0,15%
106	712204	Posadźcarz*	3	0,15%
107	721205	Spawacz metodą MIG	3	0,15%
108	721306	Blacharz samochodowy*	3	0,15%
109	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	3	0,15%
110	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	3	0,15%
111	811110	Operator spycharki	3	0,15%
112	834316	Operator żurawia jezdniowego	3	0,15%
113	122102	Kierownik działu sprzedaży	2	0,10%
114	213303	Specjalista ochrony środowiska	2	0,10%
115	214202	Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	2	0,10%
116	233008	Nauczyciel języka angielskiego	2	0,10%
117	234201	Nauczyciel przedszkola	2	0,10%
118	311204	Technik budownictwa*	2	0,10%
119	311408	Technik elektronik*	2	0,10%
120	311922	Technik technologii drewna*	2	0,10%
121	314101	Laborant bakteriologiczny	2	0,10%
122	321301	Technik farmaceutyczny*	2	0,10%
123	325101	Asystentka stomatologiczna*	2	0,10%

124	332302	Zaopatrzeniowiec	2	0,10%
125	343203	Florysta*	2	0,10%
126	343204	Plastyk*	2	0,10%
127	343901	Animator kultury*	2	0,10%
128	431102	Fakturzystka	2	0,10%
129	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	2	0,10%
130	524902	Doradca klienta	2	0,10%
131	711404	Zbrojarz	2	0,10%
132	712203	Parkieciarz	2	0,10%
133	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*	2	0,10%
134	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie*	2	0,10%
135	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	2	0,10%
136	722206	Ślusarz narzędziowy	2	0,10%
137	722290	Pozostali ślusarze i pokrewni	2	0,10%
138	722314	Tokarz w metalu	2	0,10%
139	741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	2	0,10%
140	741204	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	2	0,10%
141	752309	Tartacznik	2	0,10%
142	753202	Krojczy	2	0,10%
143	753606	Szewc naprawiacz	2	0,10%
144	811390	Pozostali operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców	2	0,10%
145	814390	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	2	0,10%
146	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	2	0,10%
147	821902	Monter mebli	2	0,10%
148	911205	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej*	2	0,10%
149	912202	Operator myjni	2	0,10%
150	932906	Pomocnik ciastkarza	2	0,10%
151	932909	Pomocnik mleczarski	2	0,10%
152	962906	Woźny	2	0,10%
153	121302	Kierownik do spraw strategicznych i planowania	1	0,05%
154	121990	Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
155	132101	Główny technolog	1	0,05%
156	132302	Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	1	0,05%

157	134990	Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
158	142004	Kierownik supermarketu	1	0,05%
159	143990	Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
160	211490	Pozostali specjaliści nauk o Ziemi	1	0,05%
161	213106	Biotechnolog	1	0,05%
162	214190	Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	1	0,05%
163	214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	1	0,05%
164	214490	Pozostali inżynierowie mechanicy	1	0,05%
165	214922	Metrolog	1	0,05%
166	214990	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
167	216304	Projektant wzornictwa przemysłowego	1	0,05%
168	216601	Grafik komputerowy DTP	1	0,05%
169	228190	Pozostali farmaceuci	1	0,05%
170	228502	Logopeda	1	0,05%
171	232007	Nauczyciel przedmiotów zawodowych turystycznych	1	0,05%
172	233009	Nauczyciel języka francuskiego	1	0,05%
173	233011	Nauczyciel języka niemieckiego	1	0,05%
174	233015	Nauczyciel matematyki	1	0,05%
175	233017	Nauczyciel plastyki	1	0,05%
176	233025	Nauczyciel wychowania fizycznego	1	0,05%
177	235107	Pedagog	1	0,05%
178	235302	Lektor języka francuskiego	1	0,05%
179	235304	Lektor języka niemieckiego	1	0,05%
180	235906	Nauczyciel logopeda	1	0,05%
181	235908	Nauczyciel psycholog	1	0,05%
182	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	1	0,05%
183	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	1	0,05%
184	242108	Specjalista do spraw logistyki	1	0,05%
185	242220	Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu	1	0,05%
186	263401	Psycholog	1	0,05%
187	263506	Wychowawca w jednostkach penitencjarnych	1	0,05%
188	311303	Technik elektryk*	1	0,05%
189	311402	Instalator systemów alarmowych	1	0,05%
190	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	1	0,05%

191	311508	Technik mechanik maszyn i urządzeń	1	0,05%
192	312304	Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym	1	0,05%
193	325302	Technik optyk*	1	0,05%
194	325401	Technik fizjoterapii	1	0,05%
195	341201	Asystent osoby niepełnosprawnej*	1	0,05%
196	351390	Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	1	0,05%
197	422101	Pracownik biura podróży	1	0,05%
198	431103	Technik rachunkowości*	1	0,05%
199	431290	Pozostali pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń	1	0,05%
200	432201	Planista produkcyjny	1	0,05%
201	432302	Dyspozytor transportu samochodowego	1	0,05%
202	441202	Kurier	1	0,05%
203	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
204	512090	Pozostali kucharze	1	0,05%
205	514205	Pracownik solarium	1	0,05%
206	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	1	0,05%
207	524302	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	1	0,05%
208	524401	Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej / internetowej	1	0,05%
209	524502	Sprzedawca w stacji paliw	1	0,05%
210	524903	Ekspedient w punkcie usługowym	1	0,05%
211	532201	Opiekunka domowa	1	0,05%
212	611305	Ogrodnik szkółkarz	1	0,05%
213	711101	Konserwator budynków	1	0,05%
214	712101	Dekarz*	1	0,05%
215	712202	Głazurnik	1	0,05%
216	712501	Monter / składacz okien	1	0,05%
217	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	1	0,05%
218	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	1	0,05%
219	712903	Monter żaluzji	1	0,05%
220	713201	Lakiernik*	1	0,05%
221	721301	Blacharz*	1	0,05%
222	721302	Blacharz budowlany	1	0,05%
223	722303	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	1	0,05%
224	722390	Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1	0,05%
225	722402	Szlifierz ostrzarcz	1	0,05%
226	723105	Mechanik samochodów osobowych	1	0,05%

227	723309	Mechanik maszyn szwalniczych	1	0,05%
228	731610	Zdobnik szkła	1	0,05%
229	731809	Tkacz	1	0,05%
230	732201	Drukarz*	1	0,05%
231	732205	Maszynista maszyn offsetowych	1	0,05%
232	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	1	0,05%
233	741290	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	1	0,05%
234	741301	Elektromonter linii kablowych	1	0,05%
235	751104	Rozbieracz – wykrawacz	1	0,05%
236	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	1	0,05%
237	753403	Tapicer meblowy	1	0,05%
238	753605	Obuwnik przemysłowy	1	0,05%
239	811303	Wiertacz odwiertów eksploatacyjnych i geofizycznych*	1	0,05%
240	811406	Operator urządzeń do produkcji mas asfaltobetonowych	1	0,05%
241	812114	Operator urządzeń walcowni	1	0,05%
242	812190	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	1	0,05%
243	813116	Operator urządzeń do produkcji mas bitumicznych	1	0,05%
244	814206	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	1	0,05%
245	814304	Operator maszyn do produkcji papierowych artykułów toaletowych i sanitarnych	1	0,05%
246	815604	Operator urządzeń wykrawających elementy obuwia	1	0,05%
247	817201	Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek	1	0,05%
248	817205	Operator skrawarek drewna	1	0,05%
249	817290	Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	1	0,05%
250	818990	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
251	834101	Kierowca ciągnika rolniczego	1	0,05%
252	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych	1	0,05%
253	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	1	0,05%
254	912102	Pracznica	1	0,05%
255	921401	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	1	0,05%
256	932905	Pomoc krawiecka	1	0,05%
257	932990	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	1	0,05%
RAZEM			1945	100%

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 1945 ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach 28,5% dotyczyło stanowisk subsydiowanych w ramach staży, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie-użytecznych oraz wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy. Najbardziej preferowanymi zawodami w ramach form subsydiowanych były: robotnik gospodarczy, sprzedawca, technik prac biurowych, pozostali pracownicy obsługi biurowej, sprzątaczką biurową, robotnik budowlany. Udział liczby ofert pracy ogółem w danym zawodzie w stosunku do liczby ofert pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia przedstawiał się następująco:

Tabela 9. Oferty pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2011 - według zawodów

L.p.	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	KOD ZAWODU	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2011 r.	LICZBA OFERT PRACY w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszonych w 2011 r.	Udział % w stosunku do ofert zgłoszonych ogółem
1	Robotnik gospodarczy	515303	309	301	97,41%
2	Sprzedawca*	522301	157	47	29,94%
3	Robotnik budowlany	931301	82	8	9,76%
4	Technik prac biurowych*	411004	50	31	62,00%
5	Sprzątaczką biurową	911207	45	10	22,22%
6	Przedstawiciel handlowy	332203	40	1	2,50%
7	Magazynier	432103	33	5	15,15%
8	Stolarz meblowy	752208	32	1	3,13%
9	Cholewkarz	753601	31	1	3,23%
10	Ślusarz*	722204	29	1	3,45%
11	Kucharz*	512001	20	1	5,00%
12	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	19	1	5,26%
13	Technik handlowiec*	522305	18	1	5,56%
14	Monter płyt kartonowo - gipsowych	712901	17	1	5,88%
15	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	411090	16	14	87,50%
16	Księgowy	331301	14	1	7,14%
17	Pakowacz	932101	13	6	46,15%
18	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	12	5	41,67%
19	Fryzjer*	514101	12	2	16,67%
20	Pokojowa	911203	11	7	63,64%
21	Pomoc kuchenna	941201	11	6	54,55%

22	Elektryk*	741103	11	1	9,09%
23	Obuwnik*	753602	9	4	44,44%
24	Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	9	2	22,22%
25	Technik administracji*	334306	9	2	22,22%
26	Cukiernik*	751201	8	3	37,50%
27	Specjalista do spraw sprzedaży	243305	8	1	12,50%
28	Specjalista do spraw kadr	242307	7	1	14,29%
29	Kucharz małej gastronomii*	512002	6	1	16,67%
30	Opiekun osoby starszej*	341202	5	4	80,00%
31	Piekarz*	751204	5	3	60,00%
32	Specjalista do spraw reklamy	243107	5	1	20,00%
33	Elektromechanik*	741201	5	1	20,00%
34	Kosmetyczka	514202	4	3	75,00%
35	Pracownik socjalny	341205	4	2	50,00%
36	Asystent do spraw księgowości	431101	4	2	50,00%
37	Sekretarka	412001	4	1	25,00%
38	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	712990	4	1	25,00%
39	Mechanik samochodów ciężarowych	723104	4	1	25,00%
40	Serwisant sprzętu komputerowego	742117	4	1	25,00%
41	Pomocnik mechanika	932908	4	1	25,00%
42	Opiekun w domu pomocy społecznej*	341203	3	3	100,00%
43	Fizjoterapeuta	228301	3	2	66,67%
44	Opiekunka dziecięca*	325905	3	2	66,67%
45	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy	242109	3	1	33,33%
46	Referent (asystent) bankowości	331203	3	1	33,33%
47	Specjalista ochrony środowiska	213303	2	2	100,00%
48	Technik farmaceutyczny*	321301	2	2	100,00%
49	Florysta*	343203	2	2	100,00%
50	Plastyk*	343204	2	2	100,00%
51	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	814390	2	2	100,00%
52	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	815690	2	2	100,00%
53	Pomocnik ciastkarza	932906	2	2	100,00%
54	Pomocnik mleczarski	932909	2	2	100,00%
55	Woźny	962906	2	2	100,00%

56	Nauczyciel przedszkola	234201	2	1	50,00%
57	Asystentka stomatologiczna*	325101	2	1	50,00%
58	Animador kultury*	343901	2	1	50,00%
59	Fakturzystka	431102	2	1	50,00%
60	Tartacznik	752309	2	1	50,00%
61	Monter mebli	821902	2	1	50,00%
62	Operator myjni	912202	2	1	50,00%
63	Pozostali specjaliści nauk o Ziemi	211490	1	1	100,00%
64	Biotechnolog	213106	1	1	100,00%
65	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	214390	1	1	100,00%
66	Pozostali farmaceuci	228190	1	1	100,00%
67	Specjalista do spraw rachunkowości	241103	1	1	100,00%
68	Technik optyk*	325302	1	1	100,00%
69	Technik fizjoterapii	325401	1	1	100,00%
70	Asystent osoby niepełnosprawnej*	341201	1	1	100,00%
71	Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	351390	1	1	100,00%
72	Pracownik biura podróży	422101	1	1	100,00%
73	Pozostali pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń	431290	1	1	100,00%
74	Sprzedawca w branży przemysłowej	522303	1	1	100,00%
75	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	524302	1	1	100,00%
76	Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej / internetowej	524401	1	1	100,00%
77	Ekspedient w punkcie usługowym	524903	1	1	100,00%
78	Opiekunka domowa	532201	1	1	100,00%
79	Ogrodnik szkółkarz	611305	1	1	100,00%
80	Konserwator budynków	711101	1	1	100,00%
81	Głazurnik	712202	1	1	100,00%
82	Monter / składacz okien	712501	1	1	100,00%
83	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	712602	1	1	100,00%
84	Monter żaluzji	712903	1	1	100,00%
85	Maszynista maszyn offsetowych	732205	1	1	100,00%
86	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	741290	1	1	100,00%
87	Rozbieracz – wykrawacz	751104	1	1	100,00%
88	Tapicer meblowy	753403	1	1	100,00%
89	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	814206	1	1	100,00%

90	Operator maszyn do produkcji papierowych artykułów toaletowych i sanitarnych	814304	1	1	100,00%
91	Operator skrawarek drewna	817205	1	1	100,00%
92	Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	817290	1	1	100,00%
93	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	818990	1	1	100,00%
94	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	911290	1	1	100,00%
95	Pomoc krawiecka	932905	1	1	100,00%

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

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 w 2011 roku pracodawcy bardzo często wymagali dodatkowych kwalifikacji i umiejętności, a przede wszystkim doświadczenia w poszukiwanym zawodzie.

W przypadku ofert na stanowiska fizyczne głównymi wymaganiami było posiadanie wykształcenia zawodowego lub średniego kierunkowego oraz dobry stan zdrowia. W ofertach na stanowiskach typowo zawodowych coraz częściej pojawiała się tzw. multifachowość. Przykładowo: blacharz samochodowy – wykształcenie w zawodzie, spawanie metodą MIG i MAG, umiejętności w zakresie mechaniki samochodowej, prawo jazdy kat. B oraz dyspozycyjność, umiejętność pracy w zespole i chęć podnoszenia kwalifikacji.

W ofertach pracy na stanowisko kierowcy pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na osoby z wyższą kategorią prawa jazdy tj. C + E, D, uprawnieniami do przewozu rzeczy lub osób oraz posiadające aktualne badania psychotechniczne. Od kierowców w transporcie międzynarodowych wymaga się dodatkowo znajomości języka obcego i tras międzynarodowych. Oczekiwana jest dyspozycyjność i gotowość do pracy w systemie weekendowym.

W przypadku ofert na stanowiska związane z handlem niewątpliwie standardem jest już umiejętność obsługi kasy fiskalnej i komputera, znajomość branży w której kandydat aplikuje oraz cechy natury osobowościowej, tj. komunikatywność oraz rzetelność i punktualność. Warto zauważyć, iż większość ofert na stanowisko sprzedawca oferują pracodawcy działający w branży spożywczej i budowlanej. Dodatkowym warunkiem jest tutaj posiadanie aktualnych

badzeń sanitarno-epidemiologicznych oraz prawa jazdy kat. B. Na wyższych stanowiskach np. specjalista ds. sprzedaży pracodawcy oczekiwali wykształcenia wyższego i znajomości języków obcych

Należy podkreślić, że pracodawcy oczekują od kandydatów coraz większych kwalifikacji i umiejętności. Do najczęściej stawianych wymagań wobec kandydatów należały:

- uprawnienia na wózki widłowe,
- uprawnienia spawalnicze (wszystkie rodzaje),
- znajomość obsługi kasy fiskalnej,
- umiejętność szycia na maszynach przemysłowych,
- kurs na przewóz rzeczy, ADR, HDS,
- znajomość języków obcych: angielski, niemiecki, francuski.

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. Przewidywania ekspertów odnośnie kilkunastu najbliższych lat pokazują, że umiejętności i kompetencje, które dziś są mile widziane, w przyszłości będą należały do standardowego wachlarza wymagań stawianych pracownikom. Kluczowe z nich to: przekwalifikowalność, mobilność przestrzenna, umiejętność zarządzania wiedzą, znajomość technologii informatycznych, kreatywność i przedsiębiorczość, umiejętność pracy w zespole, a także znajomość języków obcych i umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym³².

Wg serwisu gazeta prawna.pl motorem napędowym dla poszczególnych branż będą odbywające się w tym roku Mistrzostwa Europy w Piłce Nożnej 2012. Ze względu na końcowe przygotowania do tej imprezy i same Mistrzostwa praca będzie w branży hotelarskiej i gastronomicznej. Poza pracą w hotelach, restauracjach i pubach zatrudnienie będzie można znaleźć w branżach zależnych takich jak np. transporcie, rolnictwie czy usługach. Do połowy roku przynajmniej pracy nie braknie również w branży budowniczej. Możliwe jest jednak, że potem firmy odnotują spadek zamówień. Głównymi przyczynami

³² „Zawody i kompetencje 2020 roku” z dn. 12.07.2011 r., www.kluczdokariery.pl

będzie brak nowych kontraktów realizowanych obecnie w związku z Euro 2012 oraz w ramach kredytów hipotecznych Rodzina na Swoim, które od 1 stycznia 2013 roku przestaną istnieć. Zawody, które były, są i będą pożądane na rynku pracy to wykwalifikowani pracownicy fizyczni³³.

Według ManpowerGroup pracodawcy nadal mają trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów na kluczowe stanowiska. Niedobór talentów jest największy wśród wykwalifikowanych pracowników fizycznych, inżynierów, operatorów produkcji oraz kierowców. Wśród pracowników fizycznych znaleźli się m.in. elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy czy spawacze.

Specjaliści badający rynek pracy podkreślają, że obecny rynek pracy charakteryzuje się bardzo dużą dynamiką. Wskazanie „pewnych” zawodów, nie zagrożonych zwolnieniem, jest wręcz niemożliwe. W miejsce zawodów istniejących pojawiają się inne. Nadal najbardziej rozwojową dziedziną pozostaje branża IT, gdzie poszukiwani są moderatorzy, content designerzy czy inni pracownicy zajmujący się rozwojem technologii. Już prawie wszystkie firmy tworzą internetowe działy sprzedaży, promocji i marketingu.

Zwiększenie zatrudnienia przewidywane jest także wśród geologów i specjalistów w dziedzinie przemysłu poszukiwawczo-wydobywczego. Tutaj ogromne nadzieje związane są z pokładami gazu łupkowego, który może do Polski przyciągnąć zagraniczne koncerny wydobywcze.

Według ekspertów rynku pracy brak zaufania przedsiębiorców do sytuacji gospodarczej spowoduje, że liczba wolnych etatów znacznie zmniejszy się. Pracodawcy wykazują chęć płacenia pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych. Ci, którzy jednak decydują się na stworzenie dodatkowego miejsca pracy najczęściej poszukują tzw. multifachowców – czyli osób wyspecjalizowanych w wielu fachach, gdyż to pozwala na oddelegowanie zadań pomiędzy stanowiskami lub wypełnienie „luki kadrowej”, a tym samym obniżenie kosztów pracy. Osoby, które podejmą zatrudnienie muszą mieć świadomość, że pracodawca będzie stawiał wymóg podnoszenia kwalifikacji przez pracownika zarówno w zdobywaniu wiedzy teoretycznej, jak i umiejętności praktycznych. Jednakże finansowanie samokształcenia w głównej mierze będzie leżało po stronie pracownika.

Ponadto trwają prace nad zmianami w ustawie antykryzysowej. Jedną z propozycji jest nowelizacja kodeksu pracy w obszarze dotyczącym czasu pracy, gdzie organizacja pracy

³³ „Zatrudnienie i płaca na rynku pracy 2012 – prognozy” z dn. 02.01.2012 r., www.kluczdokariery.pl

ustalana byłaby indywidualnie z pracownikiem i umożliwiłaby wprowadzenie elastycznych godzin pracy. Obecne przepisy dają możliwość wydłużenia okresów, w których pracownik zostaje rozliczony z czasu pracy. To pozwoliło pracodawcom na wprowadzenie ruchomych godzin rozpoczynania i kończenia pracy, a tym samym zawarcie porozumień z pracownikami. 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.

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 28 listopada do 16 grudnia 2011 roku przeprowadzono badania ankietowe wśród 218 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 218 ankietowanych podmiotów 84,4% stanowiły przedsiębiorstwa prywatne (184 podmioty) oraz 15,6% pracodawcy publiczni (34 podmioty). Najliczniejszą grupę badanych stanowili pracodawcy z następujących gmin:

- Wadowice - 88 podmiotów (40,37%),
- Andrychów – 70 podmiotów (32,11%),
- Kalwaria Zebrzydowska – 16 podmiotów (7,34%),
- Wieprz – 14 podmiotów (6,42%).

13,76% (30 podmiotów) stanowiły podmioty z gmin: Spytkowice, Lanckorona, Brzeźnica, Mucharz, Tomice i Stryszów.

Tabela 10. Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia

Wielkość przedsiębiorcy	Liczba podmiotów	Liczba zatrudnionych pracowników w danej kategorii /liczba etatów/
Mikroprzedsiębiorca	99	402,5
Przedsiębiorca mały	76	1693
Przedsiębiorca średni	33	3617
Inny przedsiębiorca (w tym duży przedsiębiorca)	8	1720

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W ramach liczby osób zatrudnionych w kategorii „inny przedsiębiorca” nie uwzględniono liczby osób pracujących w 4 podmiotach, gdyż podane przez nie wskaźniki zatrudnienia odnoszą się do pracujących w oddziałach na terenie całego kraju. Wielkość zatrudnienia kształtuje się na poziomie 7432,5 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 11).

Tabela 11. Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007

SEKCJA	NAZWA SEKCJI	LICZBA PODMIOTÓW
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; Naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	66
Sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe	60
Sekcja P	Edukacja	17
Sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa	10
Sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9
Sekcja S	Pozostała działalność usługowa	9
Sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	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 O	Administracja publiczna i obrona narodowa; Obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6
Sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6
Sekcja F	Budownictwo	5
Sekcja J	Informacja i komunikacja	3
Sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3
Sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2
Sekcja B	Górnictwo i wydobywanie	1

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najliczniej reprezentowaną sekcją wśród badanych jest podobnie jak w roku ubiegłym 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 66 podmiotów. Następną grupą najliczniej reprezentowaną (gdzie ilość podmiotów ukształtowała się na poziomie 60) 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.

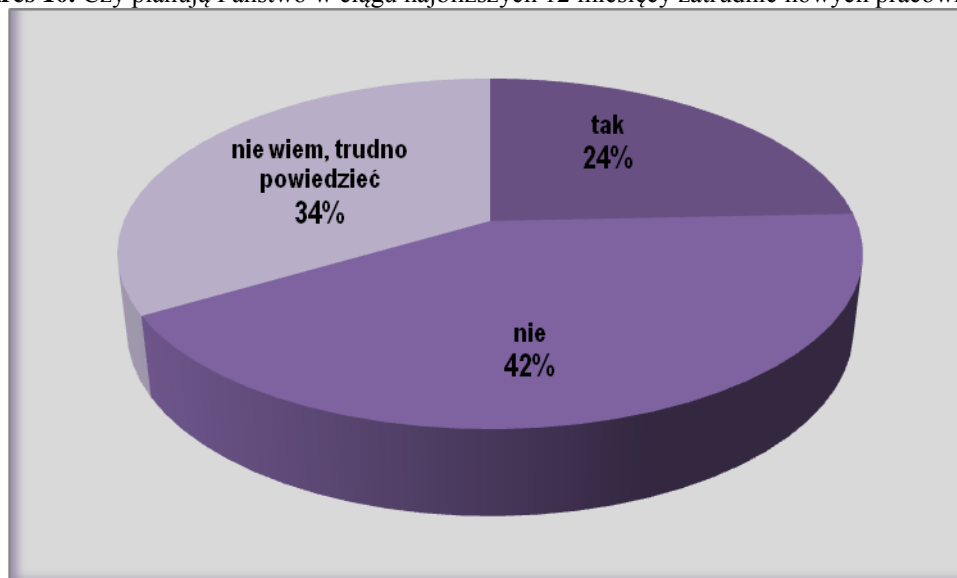
Kolejną grupą najliczniej reprezentowaną są podmioty sekcji P działające w obszarze edukacji. Grupa ta składała się z 17 podmiotów, które prowadzą działalność w zakresie wychowania przedszkolnego oraz edukacji na poziomie szkoły podstawowej. Firmy działające w sekcji H, zajmujące się transportem i gospodarką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

Pozostałe najliczniej reprezentowane kategorie wśród ankietowanych przedsiębiorstw stanowiły podmioty działające w zakresie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, pozostałej działalności usługowej, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Ogółem podmioty te wystąpiły w liczbie 33 i zdecydowaną większość stanowiły podmioty sektora prywatnego.

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” – 92 podmioty. Zatrudnieniem zainteresowane są 53 podmioty. Planowanego zatrudnienia czy też dokonywania zwolnień nie mogły przewidzieć 73 podmioty. 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, którzy wyrazili chęć zatrudnienia poproszeni zostali o wskazanie czynników mających wpływ na decyzję o jego zwiększeniu.

Tabela 12. Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia

L.p.	Przyczyny	n=53 N=81	Udział procentowy (liczba udzielonych odpowiedzi w stosunku do liczby respondentów)
1	Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	21	25,9%
2	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług na terenie kraju	14	17,3%
3	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy	13	16,0%
4	Rozbudowa firmy	11	13,6%
5	Zakup nowych maszyn i urządzeń	9	11,1%
6	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych	5	6,1%
7	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.	4	4,9%
8	Zastosowanie nowych technologii	2	2,5%
9	Sezonowość usług	1	1,2%
10	Konieczność zatrudnienia odpowiedniego pracownika w związku ze zmianą aktów prawnych	1	1,2%

*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 53 respondentów. W 21 przypadkach wskazaną przyczyną zwiększania liczby pracowników jest konieczność zatrudnienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach. To zjawisko często pojawia się w firmach rozwijających się, wdrażających nowe technologie zarówno w produkcji, jak i oferowanych usługach. U 14 pracodawców wzrost zatrudnienia podyktowany jest wzrostem sprzedaży produktów/usług na rynku krajowym. Istotnym czynnikiem skłaniającym pracodawców do poszukiwania nowych pracowników jest utrzymanie płynności zatrudnienia w związku ze zwolnieniami czy zmianą pracodawcy przez osobę.

Wśród pozostałych czynników pracodawcy najczęściej wymieniali rozbudowę firmy, zakup nowych maszyn i urządzeń oraz wzrost sprzedaży produktów/usług na rynku zagranicznym. Rzadziej uzupełnienie liczby pracowników konieczne jest w związku z przechodzeniem na renty i emerytury, urlopy macierzyńskie i wychowawcze.

Analizując dane uzyskane podczas diagnozowania wielkości i struktury zapotrzebowania można zauważyć, iż najbardziej preferowanymi zawodami wśród lokalnych pracodawców są inżynierzy budownictwa, sprzedawcy, strażacy, cholewkarze, obuwnicy, przedstawiciele handlowi, graficy komputerowi multimediiów, frezerzy, operatorzy obrabiarek, mechanicy samochodów osobowych i ciężarowych itp. Ogółem zadeklarowano chęć zatrudnienia przeszło 127 pracowników. Dokładne zestawienie zgłaszanego zapotrzebowania na pracowników według kodów zawodów przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 13).

Tabela 13. Poszukiwani pracownicy według kodów zawodów

L.P.	Kod Zawodu	Nazwa Zawodu	Liczba stanowisk pracy
1	132401	Kierownik działu logistyki	1
2	132403	Kierownik działu zakupów	1
3	134603	Kierownik działu w banku	1
4	214202	Inżynier budownictwa -	11
5	214915	Inżynier technologii przetwórstwa skóry	1-2
6	216602	Grafik komputerowy multimediiów	3
7	221236	Lekarz – medycyna rodzinna	1
8	228103	Farmaceuta – farmacja apteczna	1
9	228301	Fizjoterapeuta	1
10	232001	Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu – instruktor spawania	1
11	233008	Nauczyciel języka angielskiego	1
12	233009	Nauczyciel języka francuskiego	1
13	233014	Nauczyciel języka włoskiego	1
14	235107	Pedagog - psycholog	2
15	241202	Doradca finansowy	2
16	243305	Specjalista ds. sprzedaży	1
17	251401	Programista aplikacji	1
18	311408	Technik elektroniki	1
19	325907	Terapeuta zajęciowy	1
20	332101	Agent ubezpieczeniowy	1
21	332203	Przedstawiciel handlowy	3-4

22	334306	Technik administracji	2
23	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	5
24	342305	Instruktor rekreacji ruchowej np. wspinaczka skałkowa	4
25	343901	Animator kultury	2
26	432302	Dyspozytor transportu samochodowego	2
27	512001	Kucharz	1
28	513101	Kelner	5
29	515301	Gospodarz	1
30	516403	Opiekun zwierząt	1
31	522301	Sprzedawca	11 i więcej
32	522305	Technik handlowiec	1
33	524902	Doradca klienta	2
34	541101	Strażak ratownik - kierowca	8
35	611303	Ogrodnik	1
36	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	2
37	713203	Lakiernik samochodowy	1
38	722301	Frezer/szlifierz	4
39	722307	Operator obrabiarek skrawających	3
40	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2
41	722312	Szlifierz metali	1
42	722314	Tokarz w metalu	1
43	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	2
44	723105	Mechanik samochodów osobowych	3
45	732201	Drukarz	1
46	741219	Elektromonter układów pomiarowych i automatyki zabezpieczeniowej	1
47	742117	Serwisant sprzętu komputerowego/informatyk	1
48	751201	Cukiernik	1
49	751204	Piekarz	1
50	752205	Stolarz	2
51	753601	Cholewkarz	6
52	753602	Obuwnik	4
53	814303	Operator maszyn do produkcji papierowych artykułów piśmienniczych	2
54	834101	Kierowca ciągnika rolniczego	1
55	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych	2
56	911207	Sprzątaczką biurową	1
57	941201	Pomoc kuchenna	1
58	„*”	Asystent rodziny	1

RAZEM (wartości określone liczbowo)**127 i więcej**

^(*) brak kodu zawodu w KZIS – zawód wchodzi w życie w związku z nowelizacją ustawy
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, prawo jazdy różnych kategorii,
- umiejętności obsługi urządzeń i programów komputerowych (w tym specjalistycznych) np.: kasy fiskalnej, programów graficznych np. Corel, Illustrator, Photoshop, obsługi tokarek, frezarek, obrabiarek sterowanych numerycznie CNC, maszyn cholewkarskich, obuwniczych i szwalniczych,
- dodatkowe kursy i szkoły tj: pomoc psychologiczna dla dzieci, studium socjoterapii, kursy umiejętności interpersonalnych,
- 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 53 respondentów, 27 (50,9%) udzieliło odpowiedzi twierdzącej. W pierwszej kolejności pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego zgodnego z oferowanym stanowiskiem. Również dyspozycyjność pracowników, ich rzetelność, sumienność i komunikatywność są czynnikami bardzo oczekiwanymi. Ponadto najczęściej badani wymieniali cechy osobowości takie jak: uczciwość, łatwość nawiązywania kontaktów i dobry kontakt z ludźmi, punktualność, chęć nauki i rozwoju oraz pracy. Pracodawcy oczekują także osób elastycznych, z kulturą osobistą, opanowanych, cierpliwych oraz potrafiących pracować w zespole.

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 83 (38,1%) zdecydowanie nie zamierza zwalniać pracowników, 123 (56,4%) nie jest w stanie jednoznacznie określić konieczności redukcji zatrudnienia, natomiast 12 (5,5%) ankietowanych będzie zwalniać pracowników

w przeciągu najbliższego roku. Pracodawcy deklarujący redukcję etatów przewidują zwolnienie łącznie co najmniej 28 pracowników. Liczba osób zwalnianych z podziałem na stanowiska została przedstawiona w Tabeli 14.

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

L.p.	Zawód	Liczba zwalnianych osób
1	Strażak	8
2	Stolarz-sprzedawca	3
3	Wykańczacz odzieży	3
4	Pracownik pralni	2-3
5	Fotograf	2
6	Opiekun	2
7	Nauczyciel	1
8	Pomoc nauczyciela	1
9	Psycholog	1
10	Doradca zawodowy	1
11	Nauczyciel zawodu	1
12	Psycholog	1
13	Sprzedawca	1
14	Piekarz	1
RAZEM (wartości określone liczbowo)		28-29

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najczęstszą przyczyną redukcji zatrudnienia w podmiotach są: spadek popytu na dobra i usługi (50%). Następnie pracodawcy wymieniali: sezonowość produkcji i usług, restrukturyzację przedsiębiorstwa i wzrost kosztów pracy. Ponadto podano przyczyny t.j.: przejścia na emerytury lub likwidację oddziału, który został utworzony na rok celem obowiązkowego przygotowania 5-cio i 6-ciolatków do szkoły.

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 218 badanych podmiotów 125 (57,3%) jest zainteresowanych zatrudnieniem subsydiowanym. Pracodawcy, którzy wcześniej wyrazili chęć zatrudnienia nowych pracowników – 53 podmioty – w zdecydowanej większości byli zainteresowani różnymi formami wsparcia oferowanymi przez urząd pracy

(43 podmioty). Tylko 10 przedsiębiorców w tej grupie nie zamierza korzystać z pomocy Urzędu.

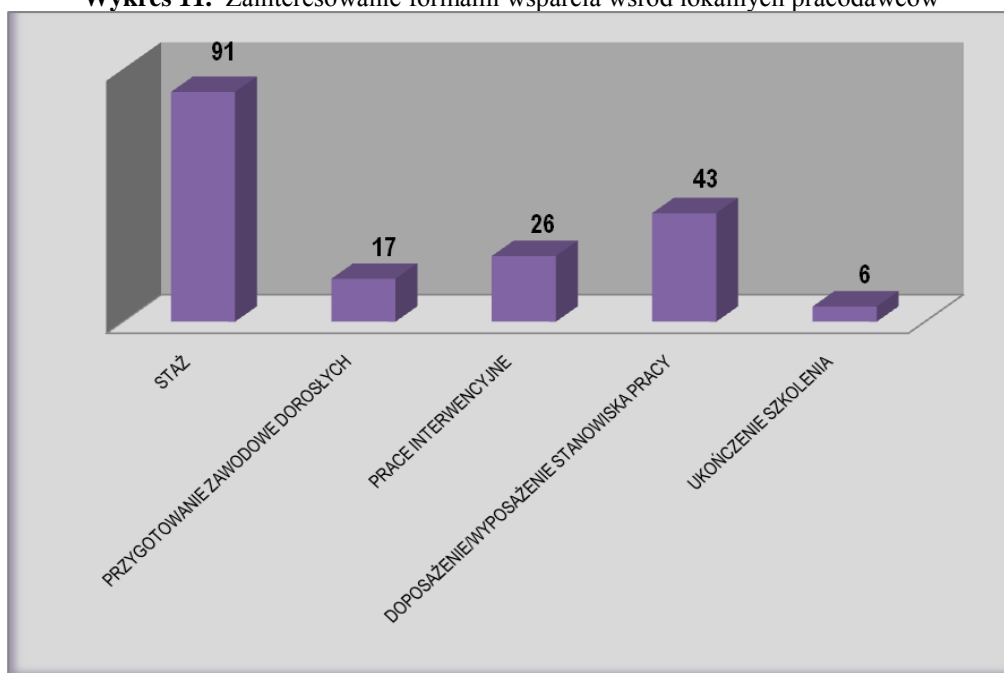
Na wykresie 11 przedstawiono zainteresowanie pracodawców poszczególnymi formami wsparcia. Należy podkreślić, iż podmioty mogły wybrać kilka form wsparcia, w związku z czym liczba udzielonych odpowiedzi jest większa od liczby podmiotów uwzględnionych w tej części badania (183 odpowiedzi).

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

- stażu – 72,8 %,
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – 34,4 %,
- prac interwencyjnych (refundacja części wynagrodzenia i części składek na ubezpieczenie społeczne – 20,8 %,
- przygotowania zawodowego dorosłych – 13,6 %,
- zatrudnienia bezrobotnego po ukończeniu szkolenia - 4,8%.

Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem bezrobotnego po ukończeniu szkolenia lub zdobyciu uprawnień wskazali następujące kierunki kształcenia: spawacz MAG, operator wózków jezdniowych, operator koparki, pomocnik mechanika oraz obsługa kasy fiskalnej.

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. Trudności występują w liczbie miejsc pracy, która ze względu na kryzys znacznie spadła. W grupie ankietowanych znaleźli się także pracodawcy (18 podmiotów), którzy nie mają rozeznania w temacie potrzeb rynku pracy. Niewiedza wynika przede wszystkim z braku potrzeby zatrudniania nowych pracowników. 18 ankietowanych dostrzegło braki w doświadczeniu i posiadaniu odpowiednich kwalifikacji potencjalnych pracowników, jednakże nie sprecyzowano doświadczenia i kwalifikacji w konkretnym zawodzie. 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, sumienność i chęć do pracy. Respondenci dostrzegali także deficyt w znajomości języków obcych.

Zdaniem 96 pracodawców na lokalnym rynku pracy istnieją niedobory pracowników w następujących zawodach:

- lekarz specjalista np.: endokrynolog, diabetolog,
- kucharz,
- hydraulik,
- kierowca,
- projektant odzieży,
- konstruktor obuwia,
- technik technologii odzieży,
- spawacz,
- elektryk,
- technik elektronik,
- mechanik maszyn,
- elektromechanik,
- operator obrabiarek,
- terapeuta zajęciowy,

- socjoterapeuta,
- psychoterapeuta,
- recepcjonista,
- szwaczka.

Ponadto w ocenie ankietowanych na rynku pracy brakuje:

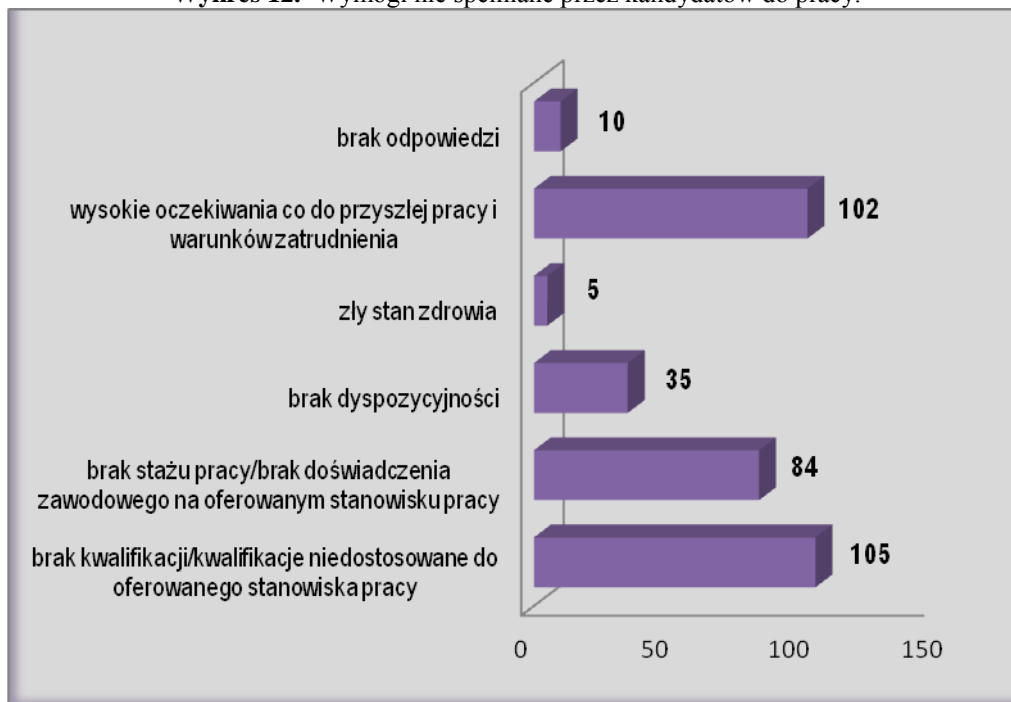
- inżynierów budownictwa z uprawnieniami budowlanymi,
- specjalistów w dziedzinie napraw pojazdów t.j: mechanik, diagnosta samochodowy,
- pracowników w zawodach: kucharzy, piekarz, cukiernik, zegarmistrz, szewc, krawiec,
- nauczycieli o dwóch specjalizacjach np. filologia angielska z wychowaniem przedszkolnym,
- osób ze znajomością obsługi programów komputerowych np.: graficznych, sprzedażowych.
- wykwalifikowanych pracowników budowlanych,

W grupie 218 badanych pracodawców 67 (30,7%) nie dokonało oceny niedoborów kwalifikacji na lokalnym rynku pracy. Należy domniemać, że ta grupa respondentów koncentruje się głównie na własnej działalności i nie monitoruje trendów występujących na rynku.

W ostatniej części ankiety respondenci poproszeni zostali o wskazanie metod pozyskiwania pracowników a także określenie wymogów, których najczęściej nie spełniają kandydaci do pracy.

W procesie rekrutacji nowych pracowników 7,8% podmiotów korzysta wyłącznie z usług Urzędu Pracy. W ogóle nie korzysta z pośrednictwa urzędu pracy 22,9% badanych podmiotów. W procesie doboru kandydatów na oferowane stanowisko pracy pracodawcy najczęściej wykorzystują różnorodne metody pozyskiwania pracowników. W 67,9% są to zarówno ogłoszenia prasowe, referencje znajomych, Internet, własna baza danych, jak i Urząd Pracy. Wśród ankietowanych podmioty (0,9%) nie udzieliły odpowiedzi na zadane pytanie, natomiast 1 podmiot (0,5%) wylania pracowników wyłącznie w drodze ogłaszanych konkursów.

Uzupełnieniem uzyskanych informacji o sposobie pozyskiwania nowych pracowników są wskazania wymogów, których nie spełniają kandydaci do pracy. Ilościowy 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 lub kwalifikacje niedostosowane do oferowanego stanowiska (50,5%). Równie często wskazywano na zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia (49%). Według pracodawców następną barierą dla starających się o pracę jest brak stażu pracy/ doświadczenia zawodowego na stanowisku zgodnym z oferowanym miejscem pracy (40,4%). Także brak dyspozycyjności (16,8%) oraz zły stan zdrowia (2,4%) obniżają atrakcyjność potencjalnych pracowników w oczach pracodawcy.

Niestety 4,6% (10 podmiotów) z ogółu badanych nie wskazało żadnej odpowiedzi, co może świadczyć o spełnieniu wymogów przez kandydatów do pracy, bądź o dostrzeżeniu innych nieuwzględnionych w ankiecie wymagań.

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

Obserwując rynek pracy na przestrzeni ostatnich kilku lat zauważamy, że początek roku zawsze przynosi osłabienie na rynku pracy. Obecnie procesy rekrutacyjne są wstrzymywane m.in. ze względu na pesymistyczne informacje ze strefy euro. To powoduje, że pracodawcy

wstrzymują się od podjęcia decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników i poszukują innych rozwiązań zanim zdecydują o zwiększeniu kosztów pracy.

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, dalszej edukacji w systemie szkolnym. Na rynku nadal brakuje pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe, jednakże ich posiadanie nie jest gwarantem podjęcia pracy. Pracodawcy oczekują w tym kierunku także określonych umiejętności, a doświadczenie zawodowe jest coraz częściej pożądane.

3.2. MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH

Raport z „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla powiatu wadowickiego za I półrocze 2011 r.” 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. Powinny być wykorzystywane przez instytucje zajmujące się w swojej działalności polityką zatrudnienia, w tym przede wszystkim przez: samorządy terytorialne, centra kształcenia ustawicznego, instytucje szkoleniowe, szkoły ponadgimnazjalne i uczelnie wyższe. 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 obejmuje analizę struktury zawodowej bezrobotnych i ofert pracy w I półroczu 2011 roku, zgodnie z wytycznymi Departamentu Rynku Pracy, oparta została na Klasyfikacji zawodów i specjalności, wprowadzonej do powszechnego stosowania Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82, poz. 2537 z dnia 17 maja 2010 r.).

Głównym celem raportu jest identyfikacja zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych oraz określenie skali intensywności deficytu (nadwyżki) siły roboczej

w powiecie wadowickim w okresie od 1 stycznia 2011 roku do 30 czerwca 2011 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 pozwala na obserwowanie zjawisk zachodzących na rynku pracy w obrębie kształtowania się popytu na pracę i podaży zasobów pracy oraz identyfikowanie zachodzących zmian. W analizie posłużono się wskaźnikami intensywności deficytu (nadwyżki) zawodu, których definicje jednoznacznie zostały określone w Zaleceniach metodycznych (Warszawa, 2003 r.) opracowanych 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 28,93 %,
- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy 16,89 %,
- technicy i inny średni personel 13,07 %,
- specjaliści 8,95 %,
- pracownicy przy pracach prostych 3,44 %,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 3,37 %.

W strukturze ogółu bezrobotnych według wielkich grup zawodowych dominowała grupa 7 – robotników przemysłowych i rzemieślników. Grupa ta stanowiła prawie 1/3 ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (1881 osób). Następną grupę najliczniej reprezentowała grupa 5 – pracowników usług osobistych i sprzedawców. Ukształtowała się ona na poziomie 16,89 % - 1098 osób. Grupa 5 – techników i innego średniego personelu reprezentowana była przez 850 osób – 13,07 % ogółu zarejestrowanych.

Jak łatwo zauważyć, zawody zaliczane do tych trzech grup reprezentowało blisko 2/3 zarejestrowanych bezrobotnych – 58,88 %.

Według posiadanego zawodu i specjalności wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach na koniec czerwca 2011 roku zidentyfikowano 533 zawody.

Zawodem najliczniej reprezentowanym przez bezrobotnych jest zawód sprzedawcy (441 osób). Grupa ta to w przeważającej większości kobiety (stanowią 91,16 %). Osoby posiadające ten zawód stanowią 6,78 % ogółu zarejestrowanych.

Kolejne grupy stanowią osoby posiadające zawód: krawca – 154 osoby tj. 2,37 % ogółu bezrobotnych, technika ekonomisty – 145 osób (2,23 %) i ekonomisty – 141 osób tj. 2,17 % ogółu bezrobotnych. Zawody „ekonomiczne” reprezentują osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym ekonomicznym.

Wśród 1 488 osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach powyżej 12 miesięcy, aż 59 % stanowią kobiety (878 osób).

Osoby długotrwale bezrobotne występują w 262 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.

- Operator maszyn do przygotowania włókien,
- Kierownik działu transportu,
- Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Monter nawierzchni kolejowej,
- Detektyw prywatny,
- Maszynistka.

W 51 przypadkach to zawody, w których zarejestrowana była tylko 1 osoba, w pozostałych 9 zawodach liczba bezrobotnych to 2 – 3 osoby.

W grupie 91 zawodów, w których zarejestrowanych było co najmniej 10 osób wskaźnik długotrwałego bezrobocia osiągnął poziom w przedziale od 0,5 do 0,7 w zawodach :

- | | |
|---|--------|
| – Nauczyciel nauczania początkowego | – 0,67 |
| – Pozostali rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów | – 0,64 |
| – Specjalista do spraw badań społeczno-ekonomicznych | – 0,58 |
| – Sprzątaczką biurową | – 0,56 |
| – Technik prac biurowych | – 0,52 |
| – Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego | – 0,50 |

Osoby posiadające ww. zawody należy uznać za zagrożone długotrwałym bezrobociem. Wskaźnikiem długotrwałego bezrobocia o wartości poniżej 0,5 charakteryzowało się 81 zawodów (w grupie o liczebności co najmniej 10 bezrobotnych). 7 zawodów w tym przedziale to zawody o wskaźniku poniżej 0,1, a są to:

– Pedagog	– 0,09
– Filolog - filologia obcojęzyczna	– 0,09
– Kucharz małej gastronomii	– 0,08
– Technik ochrony środowiska	– 0,08
– Specjalista zastosowań informatyki	– 0,08
– Plastyk	– 0,08
– Technik ochrony środowiska	– 0,08
– Technik hotelarstwa	– 0,07

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

- Specjalista kontroli jakości
- Inżynier budownictwa - budowle i drogi wodne
- Inżynier elektroenergetyk
- Architekt wnętrz
- Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)
- Pedagog szkolny
- Specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu
- Inżynier systemów i sieci komputerowych
- Szef kuchni (kuchmistrz)
- Złotnik - jubiler
- Spawacz metodą MAG
- Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury
- Monter - elektronik
- Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych
- Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
- Planista produkcyjny
- Kosmetolog

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 2011 roku danych w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych wynika, że w badanym okresie w powiecie wadowickim wyodrębniono 641

zawodów i specjalności (w tym grupa osób „bez zawodu”). W 449 zawodach (70,05 %) zarejestrowani byli bezrobotni, natomiast 194 (w 30,27 %) zarejestrowano oferty pracy.

Spośród wszystkich zidentyfikowanych w I półroczu 2011 roku zawodów i specjalności **105** zawodów to zawody deficytowe, **512** zawodów to zawody nadwyżkowe, a **24** zawody 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 wraz z uprawnieniami do przewozu osób lub rzeczy, czy uprawnienia spawacza. Rzadziej pojawiały się oferty pracy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów z wykształceniem wyższym. Największy wskaźnik deficytu obserwujemy w zawodach: kierowca samochodu ciężarowego, spawacz metodą MAG, pokojowa, przedstawiciel handlowy. Najmniejszy deficyt wykazują zawody: dozorca, tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie, kierowca autobusu, sprzątaczką biurowa.

Tabela 15 zawiera listę zawodów, które cechowały się wskaźnikiem deficytu przekraczającym wartość 1,1. Spośród 30 zidentyfikowanych nie uwzględniono w rankingu 4 zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” (czyli „pozostali...”)

Tabela 15. Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2011 r.

L.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w I-półroczu	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w I-półroczu	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w I-półroczu	Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów
1	"833203"	Kierowca samochodu ciężarowego	11,6667	0,5	-11,1667	23,3333
2	"721204"	Spawacz metodą MAG	2,5	0,1667	-2,3333	15
3	"911203"	Pokojowa	1,1667	0,1667	-1	7
4	"332203"	Przedstawiciel handlowy	4,1667	0,6667	-3,5	6,25
5	"541307"	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	0,8333	0,1667	-0,6667	5
6	"711301"	Kamieniarz*	0,8333	0,1667	-0,6667	5
7	"741103"	Elektryk*	0,8333	0,1667	-0,6667	5
8	"541306"	Portier	2,1667	0,5	-1,6667	4,3333
9	"711601"	Brukarz	0,6667	0,1667	-0,5	4
10	"832202"	Kierowca samochodu dostawczego	0,6667	0,1667	-0,5	4
11	"832203"	Kierowca samochodu osobowego	0,6667	0,1667	-0,5	4
12	"515303"	Robotnik gospodarczy	37	10,5	-26,5	3,5238
13	"721205"	Spawacz metodą MIG	0,5	0,1667	-0,3333	3
14	"814208"	Operator wtryskarki	1,3333	0,5	-0,8333	2,6667

15	"332302"	Zaopatrzeniowiec	0,3333	0,1667	-0,1667	2
16	"431102"	Fakturzystka	0,3333	0,1667	-0,1667	2
17	"722312"	Szlifierz metali	0,6667	0,3333	-0,3333	2
18	"932906"	Pomocnik ciastkarza	0,3333	0,1667	-0,1667	2
19	"712303"	Tynkarz	0,8333	0,5	-0,3333	1,6667
20	"411004"	Technik prac biurowych*	3,6667	2,3333	-1,3333	1,5714
21	"712401"	Monter izolacji budowlanych*	0,5	0,3333	-0,1667	1,5
22	"722313"	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	0,5	0,3333	-0,1667	1,5
23	"911207"	Sprzątaczką biurowa	1,8333	1,3333	-0,5	1,375
24	"722301"	Frezer	0,6667	0,5	-0,1667	1,3333
25	"833101"	Kierowca autobusu	0,8333	0,6667	-0,1667	1,25
26	"962902"	Dozorca	0,8333	0,6667	-0,1667	1,25

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W poniższej tabeli (Tabela 16) 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 2011 r. aż 79,88 % wszystkich zidentyfikowanych zawodów.

Tabela 16. Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2011 r.

L.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w I-półroczu	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w I-półroczu	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w I-półroczu	Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów
1	"722314"	Tokarz w metalu	0,1667	8,5	8,3333	0,0196
2	"753606"	Szewc naprawiacz	0,1667	7,1667	7	0,0233
3	"311204"	Technik budownictwa*	0,1667	7	6,8333	0,0238
4	"751204"	Piekarz*	0,3333	9,8333	9,5	0,0339
5	"311408"	Technik elektronik*	0,1667	4,5	4,3333	0,037
6	"731809"	Tkacz	0,1667	4,3333	4,1667	0,0385
7	"311922"	Technik technologii drewna*	0,1667	3,3333	3,1667	0,05
8	"723307"	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	0,3333	4,6667	4,3333	0,0714
9	"512002"	Kucharz małej gastronomii*	0,8333	9,5	8,6667	0,0877
10	"512001"	Kucharz*	1,1667	13,1667	12	0,0886

11	"751201"	Cukiernik*	0,8333	7,1667	6,3333	0,1163
12	"741203"	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	0,3333	2,8333	2,5	0,1176
13	"311303"	Technik elektryk*	0,1667	1,1667	1	0,1429
14	"514101"	Fryzjer*	1,3333	9,1667	7,8333	0,1455
15	"513101"	Kelner*	1	6,3333	5,3333	0,1579
16	"214202"	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	0,1667	1	0,8333	0,1667
17	"711404"	Zbrojarz	0,1667	1	0,8333	0,1667
18	"753105"	Krawiec*	2,3333	13,5	11,1667	0,1728
19	"753402"	Tapicer*	0,8333	4,6667	3,8333	0,1786
20	"243106"	Specjalista do spraw marketingu i handlu	0,5	2,6667	2,1667	0,1875
21	"722204"	Ślusarz*	2,5	12,8333	10,3333	0,1948
22	"233025"	Nauczyciel wychowania fizycznego	0,1667	0,8333	0,6667	0,2
23	"722303"	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	0,1667	0,8333	0,6667	0,2
24	"741101"	Elektromonter instalacji elektrycznych	0,1667	0,8333	0,6667	0,2
25	"711202"	Murarz*	2,1667	10,5	8,3333	0,2063
26	"753303"	Szwaczka	0,8333	3,8333	3	0,2174
27	"222101"	Pielęgniarka	0,3333	1,5	1,1667	0,2222
28	"233008"	Nauczyciel języka angielskiego	0,3333	1,5	1,1667	0,2222
29	"711401"	Betoniarz	0,3333	1,3333	1	0,25
30	"723103"	Mechanik pojazdów samochodowych*	1,6667	6,6667	5	0,25

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród zidentyfikowanych w I półroczu 2011 r. zawodów nadwyżkowych wyodrębnić możemy:

- 65 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,
- 330 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 (w tym grupa osób „bez zawodu”). Grupę „maksymalnie” nadwyżkową tworzą m. in. 122 zawody z grupy zawodów o najwyższych kwalifikacjach np.: geolog, biolog, inżynier mechanik, specjalista ds. stosunków międzynarodowych, socjolog, specjalista resocjalizacji, filolog, inżynier technologii żywności, pedagog, specjalista administracji publicznej, ekonomista, politolog, specjalista zastosowań informatyki. Są to zawody w zdecydowanie trudnej sytuacji na rynku pracy. Osoby w tych zawodach nie mają szansy na pracę na lokalnych rynku pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

- 117 zawodów, w których nie wystąpił w I półroczu 2011 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 65 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 nie wymagające specjalistycznych kwalifikacji, takie jak pakowacz, pomoc kuchenna, woźny, zawody wymagające przygotowania zawodowego: fryzjer, rzeźnik-wędliniarz, malarz-tapeciarz, obuwnik, blacharz, stolarz, murarz, piekarz, zawody wymagające wykształcenia średniego np. technik elektryk, technik handlowiec, technik fizjoterapii, technik budownictwa, czy wreszcie zawody wymagające wykształcenia wyższego czyli inżynier budownictwa, specjalista ds. marketingu i handlu, specjalista ochrony środowiska, fizjoterapeuta.

Największa nadwyżka występuje wśród techników technologii drewna, tkaczy, kucharzy małej gastronomii, fryzjerów, ślusarzy, sprzedawców, a najmniejsza wśród księgowych, hydraulików, magazynierów, malarzy budowlanych.

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 2011 r. należało 3,74 % (24) wszystkich zidentyfikowanych zawodów. Zawody te (oprócz 6 zawodów , których kod zawodu kończy się cyframi „90” czyli „pozostali...”) przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 17).

Tabela 17. Zawody zrównoważone w I półroczu 2011 r.

L.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w I-półroczu	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w I-półroczu	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w I-półroczu	Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów
1	"233011"	Nauczyciel języka niemieckiego	0,1667	0,1667	0	1
2	"242108"	Specjalista do spraw logistyki	0,1667	0,1667	0	1
3	"321301"	Technik farmaceutyczny*	0,3333	0,3333	0	1
4	"341201"	Asystent osoby niepełnosprawnej*	0,1667	0,1667	0	1
5	"341203"	Opiekun w domu pomocy społecznej*	0,3333	0,3333	0	1

6	"431101"	Asystent do spraw księgowości	0,5	0,5	0	1
7	"522303"	Sprzedawca w branży przemysłowej	0,1667	0,1667	0	1
8	"524502"	Sprzedawca w stacji paliw	0,1667	0,1667	0	1
9	"524902"	Doradca klienta	0,1667	0,1667	0	1
10	"711101"	Konserwator budynków	0,1667	0,1667	0	1
11	"712612"	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	0,1667	0,1667	0	1
12	"712904"	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie*	0,3333	0,3333	0	1
13	"732205"	Maszynista maszyn offsetowych	0,1667	0,1667	0	1
14	"741201"	Elektromechanik*	0,8333	0,8333	0	1
15	"741301"	Elektromonter linii kablowych	0,1667	0,1667	0	1
16	"742117"	Serwisant sprzętu komputerowego	0,3333	0,3333	0	1
17	"814206"	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	0,1667	0,1667	0	1
18	"931301"	Robotnik budowlany	5,3333	5,5	0,1667	0,9697

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza popytu na pracę stanowi jeden z elementów rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Od momentu zniesienia obowiązku bieżącego informowania przez pracodawcę urzędu pracy o wolnych miejscach zatrudnienia Powiatowy Urząd Pracy corocznie odnotowuje spadek liczby zgłaszanych wolnych miejsc aktywizacji zawodowej.

3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH

Analiza potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych

W roku 2011 osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, uprawnione do szkolenia, mogły uzyskać informacje dotyczące możliwości i zasad korzystania z usług szkoleniowych świadczonych przez Urząd. Osoby zainteresowane uzupełnieniem bądź zdobyciem nowych kwalifikacji i umiejętności zgłaszały się do specjalistów do spraw rozwoju zawodowego.

W poniżej tabeli (Tabela 18) przedstawiono wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w 2011 roku.

Tabela 18. Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowie w 2011 roku
(stan na dzień 30.12.2011 r.)

L.p.	Nazwa szkolenia	Liczba osób zainteresowanych - PUP W-ce Filia w Andrychowie	Liczba osób zainteresowanych - PUP Wadowice	OGÓLEM
1	Kierowca wózków jezdniowych (w tym widłowych)	56	15	71

2	Sprzedawca – handlowiec z obsługą kas fiskalnych i komputera	25	19	44
3	Spawanie różnymi metodami (np. MIG, MAG, TIG, weryfikacja uprawnień)	30	12	42
4	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego i drogowego (operator koparko-ładowarki, operator koparki jednoznaczyniowej)	16	22	38
5	Księgowość, księgowość komputerowa	12	9	21
6	Obsługa kasy fiskalnej	20	0	20
7	Florystyka, bukiciarstwo	12	6	18
8	Prawo jazdy kat. C, E, D	14	3	17
9	Opiekun osób zależnych (starszych, niepełnosprawnych, dzieci)	11	4	15
10	Obsługa komputera dla początkujących z pakietem biurowym MS Office	10	3	13
11	Kosmetyka z elementami wizażu i stylizacji paznokci	8	3	11
12	Kursy w zakresie przewozu rzeczy i osób	7	4	11
13	Magazynier - profesjonalny pracownik hurtowni i magazynu z obsługą komputera i wózka jezdniowego	6	4	10
14	Specjalista ds. kadr i płac	9	1	10
15	Gastronomia z cateringiem	5	2	7
16	Licencja pracownika ochrony fizycznej	7	0	7
17	Kurs programowania i obsługi maszyn CNC sterowanych numerycznie	6	0	6
18	Zaawansowana obsługa komputera	4	0	4
19	Operator maszyn szyjących - szwaczka	4	0	4
20	ABC Biznesu - zasady podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej	3	0	3
21	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	3	0	3
22	Pracownik administracyjno-biurowy	2	0	2
23	Pozyskiwanie funduszy z UE	0	2	2
24	Krawiectwo od podstaw	1	1	2
25	Uprawnienia SEP	2	0	2
26	Kucharz	2	0	2
27	Palacz C.O	1	1	2
28	IRATA – prace wysokościowe	1	1	2
29	Kelner - barman	0	2	2
30	Języki obce - j. angielski	0	2	2
31	Rachunkowość specjalistyczna	1	0	1
32	Malarz	1	0	1
33	Brukarz	1	0	1
34	Pilarz-drwal	1	0	1

35	Cieśla	1	0	1
36	Fryzjer zwierząt (groomer)	1	0	1
37	Pomoc kuchenna	1	0	1
38	Barman z obsługą kasy fiskalnej	1	0	1
39	Kelner	1	0	1
40	Tworzenie i projektowanie stron www	1	0	1
41	Sprzątaczką	1	0	1
42	Język rosyjski	1	0	1
43	Górnik	1	0	1
44	Obsługa kosiarek spalinowych	1	0	1
45	Operator maszyn budowlanych	1	0	1
46	Opiekun medyczny	1	0	1
47	Agroturystyka	1	0	1
48	Prawo jazdy kat. B	0	1	1
49	Zdobienie i stylizacja paznokci, manicure, pedicure	0	1	1
50	Fryzjer	0	1	1
51	Instruktor nauki jazdy	0	1	1

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

- Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy:

- ✓ Kierowca wózków jezdniowych,
- ✓ Kursy w zakresie przewozu rzeczy i osób,
- ✓ Prawo jazdy kat. B, C, E, D,
- ✓ Instruktor nauki jazdy.

- Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami:

- ✓ Sprzedawca – handlowiec z obsługą kas fiskalnych i komputera,
- ✓ Obsługa kasy fiskalnej,
- ✓ Magazynier – profesjonalny pracownik hurtowni i magazynu z obsługą komputera i wózka jezdniowego.

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

- ✓ Spawanie różnymi metodami (MIG, MAG, TIG, weryfikacja uprawnień),
 - ✓ Uprawnienia SEP,
 - ✓ Palacz CO.
- Architektura i budownictwo:
- ✓ Operator ciężkiego sprzętu budowlanego i drogowego (operator koparko ładowarki, koparki jednonaczyniowej itp.),
 - ✓ Technolog robót wykończeniowych w budownictwie.
- Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna:
- ✓ Księgowość/księgowość komputerowa,
 - ✓ Specjalista ds. kadr i płac.
- Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat:
- ✓ Opiekun osób zależnych,
- Informatyka i wykorzystanie komputerów:
- ✓ Kurs komputerowy – podstawowy i zaawansowany,
 - ✓ Tworzenie i projektowanie stron www.
- Usługi gastronomiczne:
- ✓ Gastronomia z cateringiem,
 - ✓ Kucharz,
 - ✓ Kelner-barman.
- Usługi fryzjerskie, kosmetyczne:
- ✓ Kosmetyka z elementami wizażu i stylizacji paznokci,
 - ✓ Zdobienie i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure,
 - ✓ Fryzjerstwo.
- Inne obszary szkoleń:
- ✓ Florystyka, bukietarstwo,
 - ✓ 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 – Szukam Pracy. Najczęściej wymienianymi kierunkami szkoleń są:

- ✓ Operatorów ciężkiego sprzętu budowlanego,
- ✓ Magazynier z obsługą wózków jezdniowych,
- ✓ Technolog robót wykończeniowych w budownictwie,
- ✓ Sprzedawca-handlowiec z obsługą kasy fiskalnej i komputera,
- ✓ Spawacz – różne metody,
- ✓ Prawo jazdy różnych kategorii np. C, D oraz kursy uprawniające kierowców do transportu drogowego osób lub rzeczy,
- ✓ Opiekun osób zależnych,
- ✓ Szkolenia w zakresie postaw obsługi komputera, grafiki komputerowej - zaawansowane,
- ✓ Obsługa księgowo oraz kadrowo-płacowa przedsiębiorstwa, prowadzenie biura,
- ✓ Obsługa kasy fiskalnej.

Wśród wymienianych najczęściej kierunków pojawiają się także szkolenia mające na celu przygotowanie osób do założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz uzyskania ww. kwalifikacji umożliwiających prowadzenie działalności.

Gromadzone informacje pozwalają zauważyć, że Klienci Urzędu nadal mają „niedobory” w posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Trudności ze znalezieniem zatrudnienia dotyczą osób, które kilka-, kilkanaście lat temu zdobyły kwalifikacje np. handel, sprzedaż i obecnie wymagają one uzupełnienia w zakresie umiejętności profesjonalnej obsługi klienta, nowoczesnych technik sprzedaży, obsługi kas fiskalnych i obsługi komputera.

W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach pozostają także osoby posiadające aktualne kwalifikacje zawodowe. Bariery w podjęciu zatrudnienia jest tutaj brak dodatkowych kwalifikacji np. ślusarz – uprawnienia spawalnicze, kierowca kategorii C lub D – kwalifikacja wstępna dla kierowców wykonujących transport drogowy rzeczy lub osób, mechanik samochodowy – uprawnienia diagnosty samochodowego, krawcowa – umiejętność szycia na szwalniczych maszynach przemysłowych. Klienci podczas rozmów z pracodawcami

informują również o umiejętnościach nabytych poza życiem zawodowym, przykładowo w zakresie opieki nad domownikami, w pracach budowlanych. 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 często osoby nie mają świadomości swoich predyspozycji zawodowych, a sytuacja życiowa zmusza osoby do poszukiwania „jakiegokolwiek” pracy. W związku z powyższym 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 wiele osób stara się zaplanować swoją dalszą ścieżkę zawodową włączając w nią dalsze kształcenie i zdobywanie umiejętności, co z kolei powinno im ułatwić efektywne poszukiwanie pracy.

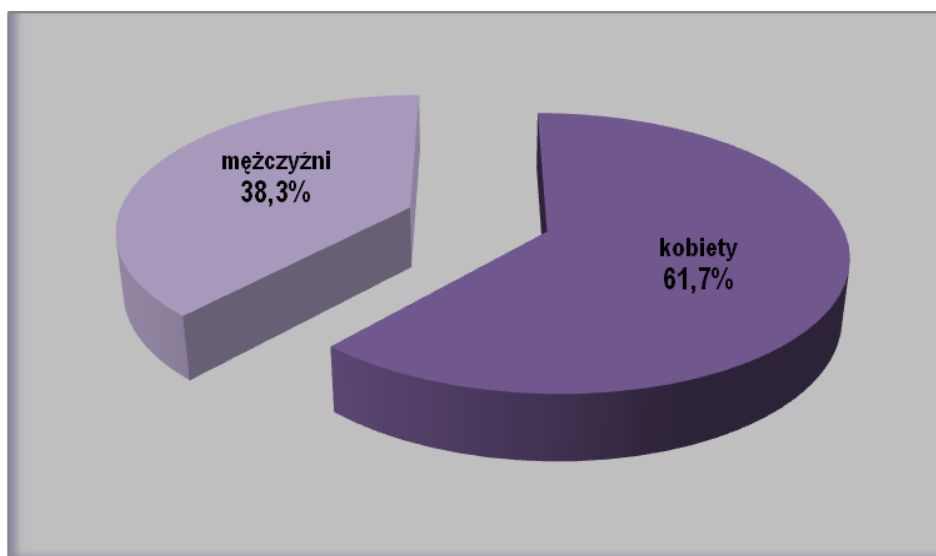
Badania ankietowe osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach

W okresie od 28 listopada 2011 roku do 9 grudnia 2011 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie przeprowadzono badania ankietowe wśród 350 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 11 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 kierunki, w których osoby uprawnione skłonne są do podjęcia kształcenia.

Badaniem objęto 216 kobiet i 134 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 61,7 % i 38,3 % . Podział ankietowanych według płci zobrazowano na Wykresie 13.

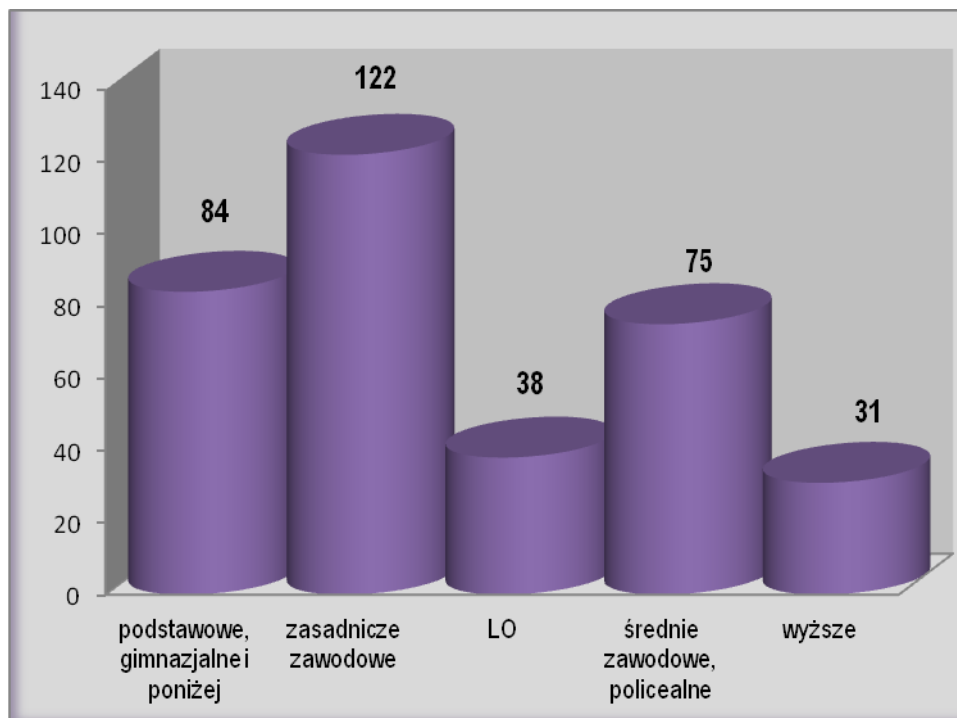
Wykres 13. Ankietowani według płci



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.

Wykres 14. Ankietowani według poziomu wykształcenia



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najliczniejszą grupę wśród ankietowanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – 34,9%, następnie osoby z wykształceniem gimnazjalnym,

podstawowym lub niższym – 24% oraz osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (liceum zawodowe, liceum profilowane oraz technikum) – 21,4%. Wśród badanych 10,8% ukończyło szkołę ogólnokształcącą. Na poziomie 8,9% ukształtował się udział w badaniu osób w wykształceniu wyższym, w tym licencjackim. Należy zauważyć, iż w grupie respondentów posiadających wykształcenie wyższe (31 osób), aż 93,5% to kobiety.

W badanej populacji osoby bez zawodu stanowiły 41,1 %. Wśród ankietowanych posiadających zawód dominowały m.in.: sprzedawca – 6,9%, kucharz (w tym: kucharz małej gastronomii, kucharz-kelner) – 4,2%, technik ekonomista – 4,2%, krawiec – 3,8%. Ponadto najczęściej pojawiały się zawody: fryzjer, murarz, elektromechanik, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik technologii drewna, stolarz oraz tokarz. Udział poszczególnych zawodów w grupach gdzie liczebność wahała się w przedziale od 1-3 osób wyróżnić można zawody t.j.: cukiernik, mechanik pojazdów samochodowych, rolnik ogrodnik, operator obrabiarek skrawających, szewc, technik technologii odzieży, technik hotelarstwa, technik budownictwa, technik handlowiec. Wśród osób w wyższym wykształceniu odnaleźć możemy magistrów filologii germańskiej i polskiej, pedagogów, pracowników socjalnych, absolwentów szkół zarządzania i finansów. Ankietowani według poziomu wykształcenia przedstawieni zostali na Wykresie 14.

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku 18 – 25 lat. Grupa ta stanowiła około 42% badanych. Drugą w kolejności najliczniejszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w przedziale wiekowym 26 - 30. Ta grupa stanowiła 16,9% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 6% - stanowiła grupa osób w wieku 46-50 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 19).

Tabela 19. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku

Przedział wiekowy	KOBIETY	MEŹCZYŹNI	OGÓLEM
18 – 25	86	61	147
26 – 30	41	18	59
31 – 35	20	14	34
36 – 40	20	13	33
41 – 45	17	7	24
46 – 50	10	11	21
Powyżej 50 lat	22	10	32

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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	115	80	195
2	Mała dostępność/utrudniony kontakt z pracodawcami lokalnego rynku pracy	94	48	142
3	Niska samoocena/brak wiary we własne możliwości	22	9	31
4	Brak motywacji i chęci do poszukiwania pracy	7	5	12
5	Niezaradność	5	5	10

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najczęstszym powodem trudnej sytuacji na rynku pracy według ankietowanych jest brak odpowiednich kwalifikacji. Aż 195 osób ten czynnik uznało za decydujący o ich bezrobociu. Ponadto 142 ankietowanych uznało, że to mała dostępność bądź utrudniony kontakt z pracodawcami lokalnego rynku pracy jest jednym z głównych czynników. W badanej populacji 31 osób przyznało, iż niska samoocena i brak wiary we własne możliwości utrudnia im odnalezienie się na rynku pracy. Tylko 12 ankietowanych stwierdziło, iż to brak motywacji i chęci do poszukiwania pracy ma wpływ na ich sytuację.

Za pomocą przeprowadzonych badań ankietowych, wśród populacji badawczej 350 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	100	52	152
2	brak stażu pracy	85	60	145
3	brak wykształcenia lub niskie wykształcenie	79	56	135
4	długa przerwa w pracy	55	15	70
5	daleki dojazd do pracy	33	25	58
6	wiek	32	19	51
7	wychowywanie dzieci	43	6	49
8	nieaktualne kompetencje zawodowe	28	14	42
9	zły stan zdrowia	10	13	23
10	brak umiejętności poszukiwania pracy	10	8	18
11	uczęszczanie do szkoły	10	3	13

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ankietowani wśród „innych” barier wymieniają wymagania dodatkowych kwalifikacji lub np. własnego samochodu.

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

- sprzedawca-kasjer – 118 osób,
- pomoc kuchenna – 28 osób,
- pracownik budowlany (murarz, malarz, brukarz, technolog robót wykończeniowych) – 26 osób,
- sprzątaczkę – 25 osób,
- kierowca – 23 osoby,
- kelner/barman – 22 osoby,
- opiekun – 19 osób,
- krawcowa, szwaczka, pomoc na szwalni, krojczy – 17 osób,
- stolarz – 11 osób,
- operator wózków jezdniowych, magazynier – 10 osób,
- mechanik samochodowy – 9 osób,
- operator maszyn do robót ziemnych i drogowych – 9 osób,
- nauczyciel (j. niemiecki, wychowanie przedszkolne) – 7 osób.

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: cholewkarz, obuwnik, szewc, kosmetyczka, grafik komputerowy, elektromechanik, fryzjer, pomoc w przedszkolu, masarzewędliniarz, elektryk. Ponadto preferowano stanowiska związane z administracją publiczną, medycyną i stomatologią.

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 – 56 osób,

- brak kwalifikacji/uprawnień wymaganych na danym stanowisku – 27 osób,
- brak odpowiedniego wykształcenia – 23 osoby,
- brak odpowiednich umiejętności – 17 osób,
- brak znajomości języków obcych – 15 osób,
- wiek – 11 osób.

Tutaj przede wszystkim wśród umiejętności wymieniano bardzo dobrą obsługę komputera w zakresie pakietu Office oraz programów specjalistycznych wymaganych na danym stanowisku, obsługę kasy fiskalnej, obsługę klienta. Coraz częściej pracodawcy oczekują od osób średniego lub wyższego wykształcenia oraz dodatkowych kwalifikacji np.: prawa jazdy wraz z odpowiednią do kategorii uprawnienia kwalifikacją uprawniającą do transportu drogowego, uprawnienia operatora wózków jezdniowych, uprawnień budowlanych. Od fryzjerów oczekuje się dodatkowych kursów w zakresie różnych technik strzyżenia, stylizacji i koloryzacji włosów.

Często zły stan zdrowia nie pozwala na podjęcie zatrudnienia. Nadal zdarza się, że pracodawcy w przypadku kobiet zwracają uwagę na fakt sprawowania opieki nad dziećmi. Kilku respondentów odpowiadało, że pracodawca oferował niskie wynagrodzenie, złe warunki pracy, pracę nielegalną lub niezgodną z przepisami Kodeksu Pracy. Również trudny lub daleki dojazd uniemożliwia osobom podjęcie zatrudnienia.

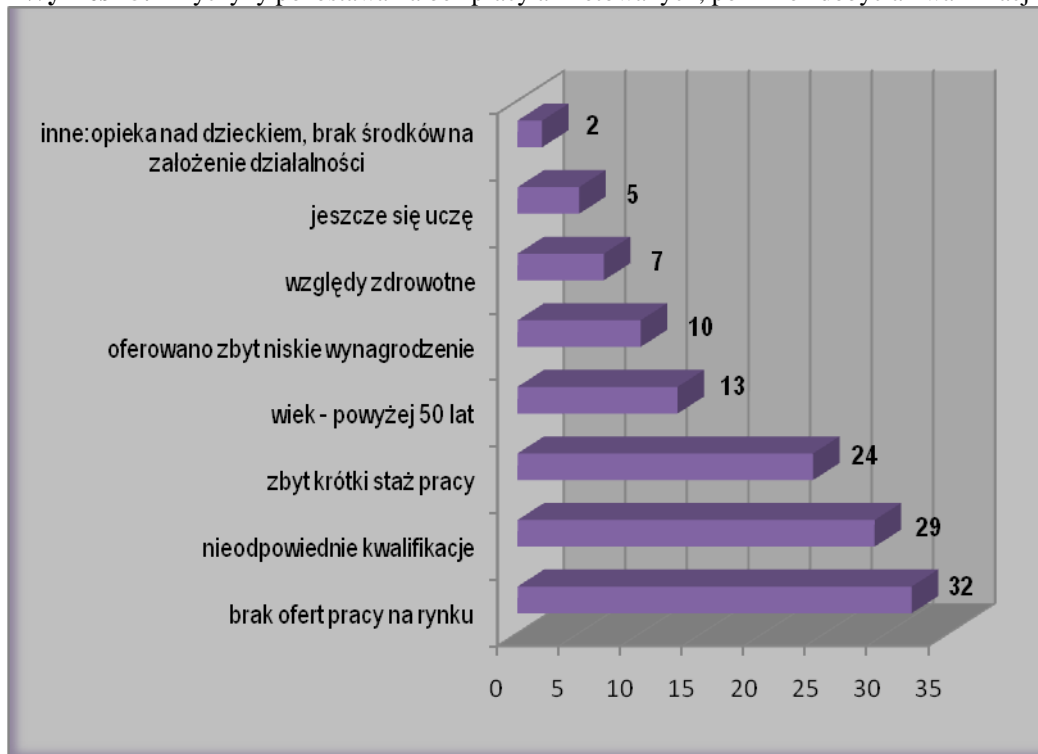
W dalszej części badania poproszono respondentów o udzielenie odpowiedzi na pytanie dotyczące dalszej edukacji w systemie szkolnym. Zaledwie 46 osób spośród 350 ankietowanych obecnie kontynuuje naukę w szkole średniej lub wyższej. 66 ankietowanych zamierza w przeciągu 12 miesięcy podjąć dalszą naukę w systemie szkolnym. Tutaj zdecydowana większość 54,5% chce uzyskać wykształcenie średnie, a 39,4% wykształcenie wyższe. 3 osoby zadeklarowały kontynuowanie nauki w ramach studium policealnego, a 2 osoby planują rozpocząć studia podyplomowe.

Wśród grupy 350 ankietowanych – 88 osób (ok. 25 %) już uczestniczyło w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy. W tej populacji 33% skierowanych zostało na szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w ramach Klubu Pracy oraz na zajęcia aktywizacyjne. Pozostali badani – 59 osób – uczestniczyło w szkoleniach, w tym zawodowych takich jak: podstawy obsługi komputera, zakładanie i prowadzenie własnej działalności gospodarczej, sprzedawca z profesjonalną obsługą klienta, kas fiskalnych

i programów magazynowych, specjalista ds. kadr i płac, spawanie MIG i MAG, operator koparki, technolog robót wykończeniowych.

Tutaj respondentów poproszono o odpowiedź na pytanie dotyczące przyczyn dalszego poszukiwania pracy, pomimo posiadania nowych umiejętności. Za najczęstszą przyczynę pozostawania bez zatrudnienia 32 ankietowanych (36,4 %) podało brak ofert pracy na rynku. 29 osób (33%) uznało, iż przyczyną braku pracy są nieodpowiednie kwalifikacje. Następnie ankietowani uznali, iż posiadanie zbyt krótkiego stażu pracy (27,3%) i oferowane przez pracodawców zbyt niskie wynagrodzenie (11,3%) nie pozwalają im na podjęcie pracy. Wśród grupy 13 osób (ok. 15%) barierą uniemożliwiającą podjęcie pracy pomimo posiadania kwalifikacji jest wiek powyżej 50 lat. 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 350 ankietowanych 306 respondentów czuje potrzebę kształcenia i chce zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Tylko 44 osoby nie odczuwają 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 następujących kierunkach:

- profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych,
- księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych,
- kucharz, pomoc kuchenna,
- pracownik ds. kadrowych i płacowych,
- magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa).

Wśród mężczyzn najczęściej wybierano kursy umożliwiające uzyskanie uprawnień operatora sprzętu ciężkiego i kierowcy kategorii C oraz kursy związane z obsługą magazynu. Ponadto badani zainteresowani byli szkoleniami w zakresie obsługi wózków jezdniowych oraz budownictwa.

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

Tabela 22. Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia

L.p.	Proponowane tematy szkolenia	K	M	ogółem
1	Profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych	56	19	75
2	Księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych	50	6	56
3	Kucharz, pomoc kuchenna	46	5	51
4	Przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kas fiskalnych, techniki sprzedaży, obsługa klienta)	33	13	46
5	Pracownik ds. kadrowych i płacowych	40	3	43
6	Magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa)	7	35	42
7	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego (koparko ładowarka, koparka itp.)	0	39	39
8	Kosmetyka z elementami wizażu	38	0	38
9	Podstawowa obsługa komputera – pakiet Office: Word, Excel, Power Point itp.	24	13	37
10	Prawo jazdy kat. C	2	31	33
11	Kelner-barman	21	4	25
12	Fryzjer	18	3	21
13	Catering, organizacja i dekorowanie przyjęć okolicznościowych	19	1	20
14	Grafika komputerowa	11	8	19
15	Pielęgnacja i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure, tipsy	18	0	18
16	Płytkarz – posadzkarz	0	16	16
17	Kierowca wózków jezdniowych	1	15	16
18	Brukarz	0	13	13
19	Kursy spawania podstawowe – różne metody	0	13	13

20	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0	11	11
21	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC	1	10	11
22	Prawo jazdy kat. E	0	11	11
23	Krawiectwo od podstaw	9	0	9
24	Prawo jazdy kat. D	0	6	6
25	Uprawnienia SEP do 1 kV lub powyżej	0	3	3
26	Operator maszyn szyjących – szwaczka	3	0	3
27	Kwalifikacja wstępna przyspieszona/uzupełniająca/ szkolenie okresowe kierowców wykonujących transport drogowy osób/rzeczy	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:

- opieki medycznej i opieki nad osobami zależnymi: starszymi, niepełnosprawnymi, dziećmi,
- florystyki,
- języków obcych,
- mechanika pojazdów samochodowych,
- palacza CO,
- agenta ubezpieczeniowego,
- menadżera restauracji.

Ankieta pozwoliła także uzyskać informację na temat czynników, które uniemożliwiają badanym zdobycie kwalifikacji. Najistotniejszym czynnikiem ograniczającym respondentom nabywanie kwalifikacji zawodowych jest brak finansów – 218 osób. 105 osób stwierdza, iż czynnikiem decydującym jest także brak ciekawej oferty szkoleniowej. Należy tutaj podkreślić, że ankietowani kierowali się głównie ofertą skierowaną przez PUP do osób uprawnionych w ramach Planu Szkoleń i nie brali pod uwagę ofert instytucji szkoleniowych prowadzących nabór zewnętrzny na szkolenia odpłatne. 40 osób uznało, iż brak czasu uniemożliwia im zdobycie kwalifikacji. W grupie 31 respondentów są to problemy zdrowotne. Niewielka grupa – 6 osób – wymieniła inne czynniki takie jak: opieka nad dzieckiem, wiek.

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 2011 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 2011 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 127 osób bezrobotnych na szkolenia finansowane z Funduszu Pracy i w ramach projektu „Czas nowych możliwości”, 2 osoby poszukujące pracy na szkolenia finansowane ze środków PFRON i Funduszu Pracy (renta szkoleniowa). Ponadto w ramach realizacji projektu dla osób bezrobotnych niepełnosprawnych „Twoja szansa” dla 80 osób określono indywidualną ścieżkę udziału w projekcie. Szkolenia realizowane były zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej.

Ze względu na specyfikę projektu „Twoja szansa” wskaźniki efektywności zostały obliczone oddzielnie.

Algorytm, Projekt „Czas nowych możliwości”

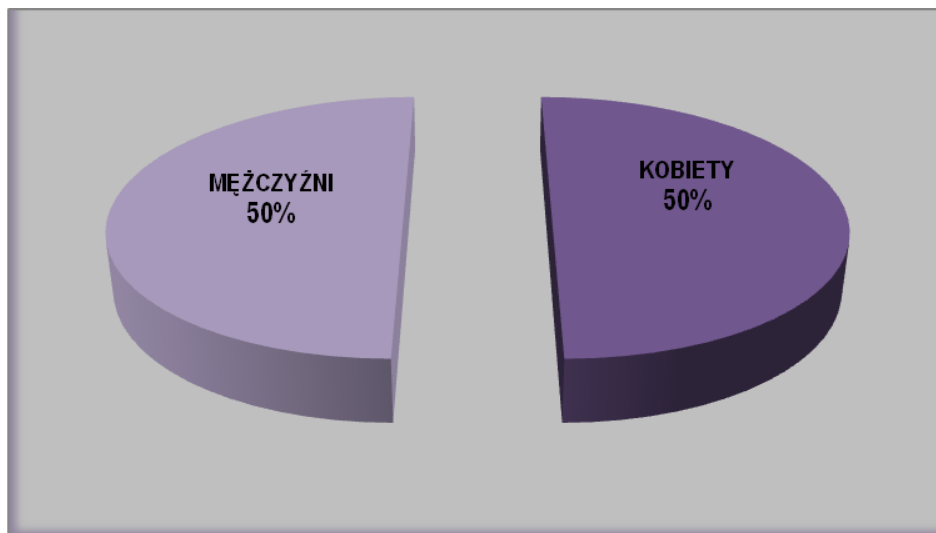
Wskaźniki, o których mowa w przytoczonym wyżej rozporządzeniu, kształtowały się na następującym poziomie:

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

Liczba osób skierowanych na szkolenia w 2011 roku	129
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	128
	0,9922
	99,22 %

- ✓ 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

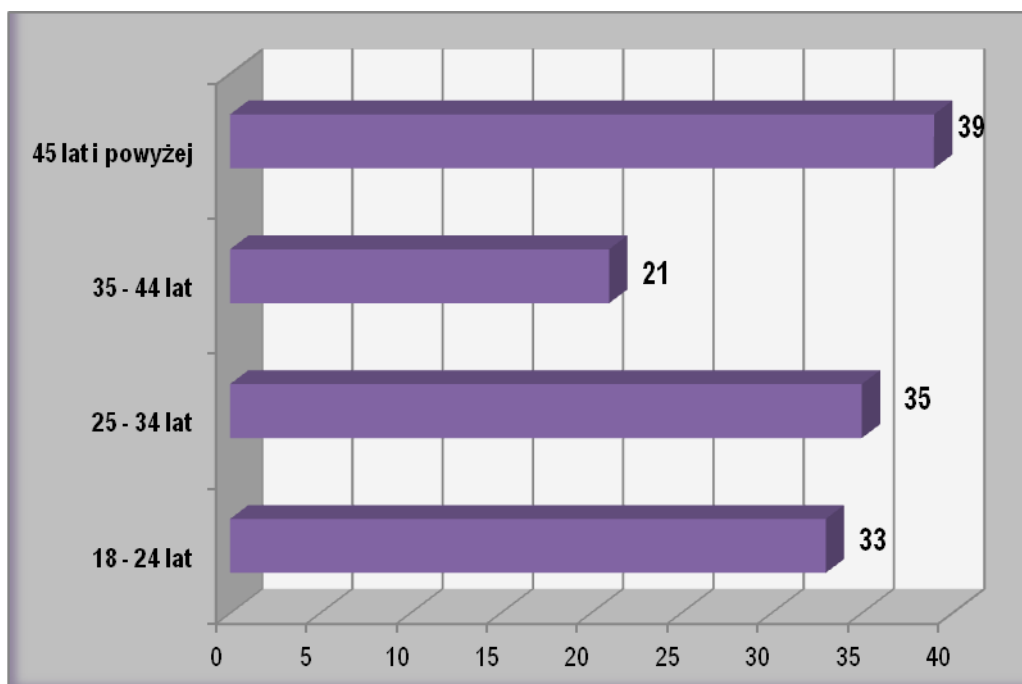
Wykres 16. Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W roku 2011 podział uczestników szkoleń był zrównoważony. Zarówno mężczyzn, jak i kobiet przeszkolono po 64 osoby (50%).

Wykres 17. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku



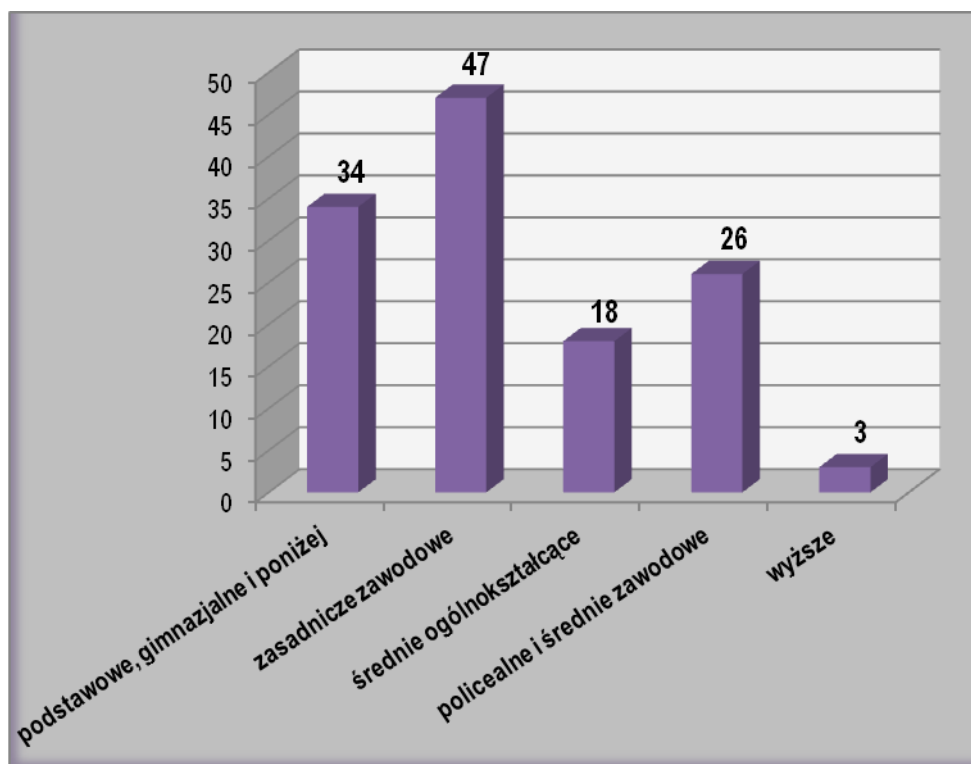
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń wykazała, iż większość uczestników szkoleń stanowiły osoby w wieku 45 lat i powyżej (30,47%) oraz osoby w wieku 25-34 lat (27,34%). W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 18-24 lata (25,78 %). Na poziomie 16,41 % ukształtowało się uczestnictwo w szkoleniach osób w wieku 35-44.

Z uzyskanych danych wynika, że na 128 osób, które ukończyły szkolenia 43 zamieszkiwało miasta (33,59 %), natomiast 85 osób pochodziło ze wsi (66,41 %).

Kolejną zmienną uwzględnioną w badaniu był poziom wykształcenia. Tutaj największą grupę osób, które ukończyły szkolenia stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 36,72%. Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej stanowiły odpowiednio 20,31% 26,57%. Szkolenia ukończyło także 14,06% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i 2,34% z wykształceniem wyższym.

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



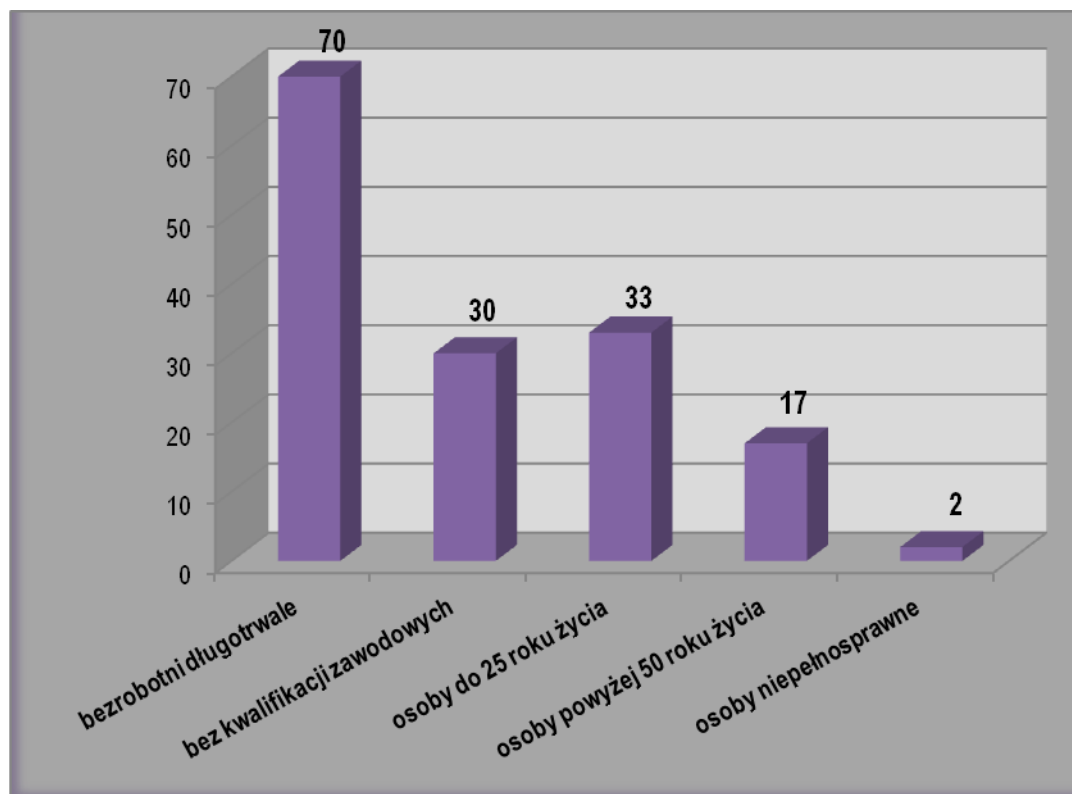
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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 2011 roku, 54,69% stanowiły osoby długotrwale bezrobotne i nie posiadające kwalifikacji – 23,44%. Ogółem 33 osoby (25,78%) do 25 roku życia i 17 osób (13,28%) powyżej 50 lat - uzyskało zdobyło nowe kwalifikacje lub umiejętności.

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 2011 roku.

Tabela 23. Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2011 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
1	Kurs dla pracowników ochrony fizycznej osób i mienia na licencję I stopnia	2	1	50%
2	Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG i TIG	3	3	100%
3	Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MIG i TIG	1	1	100%
4	Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG	8	5	62,50%
5	Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą TIG	1	1	100%
6	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym z wymianą butli gazowej	2	2	100%
7	Operator koparkoładowarki wszystkie typy kl. III	10	6	60%
8	Operator koparki jednonaczyniowej do 0,8 m ³ kl. III	7	6	85,71%
9	Operator młotów spalinowych wszystkie typy kl. III	1	1	100%
10	Operator walca drogowego do 18 ton kl. III	2	1	50%
11	Operator skraparki do nawierzchni bitumicznych do 7m 3 kl. III	1	1	100%
12	Operator przecinarki do nawierzchni dróg	1	1	100%
13	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C+E z kat. C	4	2	50%
14	Grafika komputerowa	1	1	100%
15	Kwalifikacja wstępna przyspieszona kierowców wykonujących transport drogowy osób	3	1	33,33%
16	Kwalifikacja wstępna przyspieszona kierowców wykonujących transport drogowy rzeczy	3	3	100%
17	Handlowiec z obsługą kasy fiskalnej	1	1	100%
18	Kurs języka niemieckiego od podstaw przygotowujący do podjęcia pracy jako opiekun	1	1	100%
19	Specjalista ds. kadr i płac	1	1	100%
20	Język polski dla obcokrajowców	1	1	100%

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Efektywność organizowanych szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy mających na celu zdobycie umiejętności zawodowych czy też specjalistycznych uprawnień w roku 2011 kształtowała się następująco:

- Efektywność dla indywidualnych szkoleń zawodowych: **64,52%**
- Efektywność szkoleń ogółem (w tym Klub Pracy): **31,25%**

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

Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	128	31,25 %
Osoby zatrudnione w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 m-cy po jego ukończeniu	40	

Należy podkreślić, iż przedstawione wartości wskaźników efektywności szkoleń obliczone zostały według stanu na dzień 31 grudnia 2011 roku, w związku z czym nie są to ostateczne wartości wskaźników. Wskaźniki efektywności szkoleń zrealizowanych w 2011 roku (podjęte zatrudnienia do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) obliczone zostaną po 30 marca 2011 r. Wartość wskaźników wzrasta po 6-ciu i 12-tu miesiącach co jest bezpośrednio związane z tendencjami panującymi na lokalnym rynku pracy, gdzie liczba ofert pracy jest znacznie niższa niż liczba osób poszukujących zatrudnienia. Taka sytuacja powoduje, że czas poszukiwania pracy na lokalnym rynku pracy jest dłuższy niż na rynkach charakteryzujących się wysoką dynamiką zatrudnienia.

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

Koszty szkoleń	217 271,54 zł
Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia	40
5 431,79 zł	

✓ przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny

Przeciętny koszt szkolenia	3 242,86 zł
Przeciętny koszt osobogodziny	15,21 zł

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

	Liczba	Odsetek
--	---------------	----------------

	osób	
Osoby, które ukończyły dofinansowane studia podyplomowe	16	43,75%
Osoby, które zostały zatrudnione w trakcie lub w okresie 3 m-cy po ukończeniu studiów podyplomowych	7	

W roku 2011 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.

Projekt „Twoja szansa”

W roku 2011 Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach przystąpił do realizacji projektu „Twoja szansa” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach POKL. Beneficjentami projektu były osoby bezrobotne niepełnosprawne zarejestrowane w PUP. Ogółem 80 osób niepełnosprawnych wspólnie z trenerem określiło swoją indywidualną ścieżkę udziału w projekcie.

I etap obejmował szkolenia: „Szkolenie z zakresu prawa pracy” i „Szkolenie z zakresu efektywnej komunikacji interpersonalnej oraz technik asertywności”. Udział w nich wzięli wszyscy beneficjenci tj. 80 osób. Po tych szkoleniach 3 osoby podjęły zatrudnienie. Odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia wyniósł 100%. Wskaźnik efektywności wyniósł 3,75%.

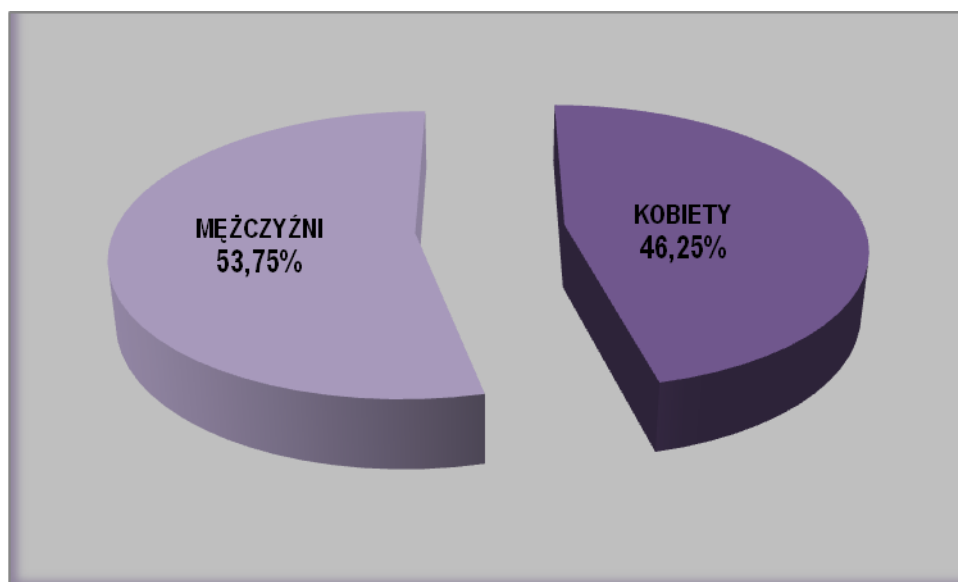
W kolejnym etapie z grupy 80 osób wyłoniono 60 beneficjentów, których w ramach Indywidualnego Planu Działania skierowano na szkolenia zawodowe. Po zakończonych szkoleniach 5 osób podjęło zatrudnienie. Tutaj odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia wyniósł 100%. Natomiast wskaźnik efektywności wyniósł 8,33%. Zatrudnienie podjęły osoby po następujących szkoleniach:

- „Pracownik sprzątający z użyciem mechanicznych maszyn czyszczących”,
- „Specjalista ds. kadr i płac”,
- „Kurs przedsiębiorczości + program Symfonia”,
- „Fliziarz – posadzkarz”,
- „Magazynier – profesjonalny pracownik hurtowni i magazynu z obsługą komputera i wózka jezdniowego”.

Następny etap zakładał wyłonienie z grupy 60 absolwentów szkoleń zawodowych 40 osób, które zostaną skierowane do odbycia stażu. Aktualnie w stażach uczestniczy już 30 osób. Kolejne osoby zostaną skierowane w I kwartale 2012 roku.

Niskie wartości wskaźnika efektywności po zakończonych szkoleniach miękkich i zawodowych jest wynikiem założeń projektu i złożoności ścieżki udziału beneficjentów w projekcie. Ze względu na specyfikę projektu, analizy liczb i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach 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 dokonano na grupie 80 osób czyli wszystkich uczestników projektu.

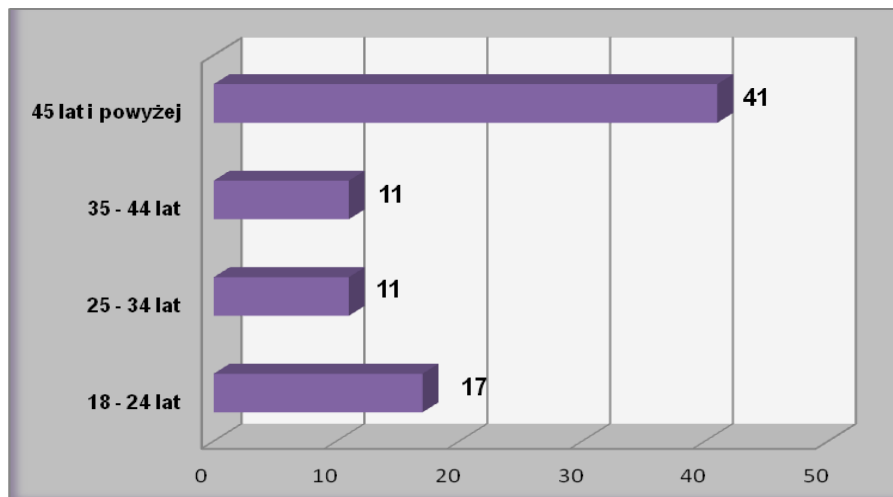
Wykres 20. Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci – projekt „Twoja szansa”.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

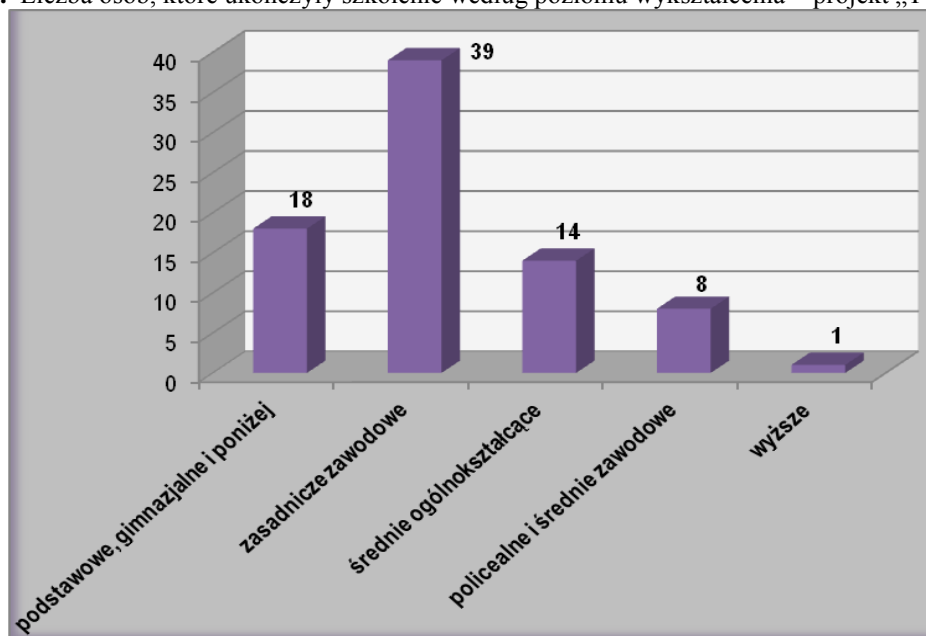
Najliczniejszą grupę uczestników szkoleń stanowili mężczyźni – 53,75% (43 osoby). Wskaźnik udziału kobiet w szkoleniach wyniósł 46,25 % (37 osób). Z uzyskanych danych wynika, że na 80 osób, które ukończyły szkolenia 26 zamieszkiwało miasta (32,5 %), natomiast 54 osoby pochodziły ze wsi (67,5%).

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń wykazała, iż zdecydowaną większość uczestników szkoleń w ramach projektu „Twoja szansa” stanowiły osoby w wieku 45 lat i powyżej – po 51,25 % (41 osób). W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 18-24 lata – 21,25% (17 osób). Na jednakowym poziomie tj. 13,75% ukształtowało się uczestnictwo w szkoleniach osób w wieku 35-44 oraz 25-34 lat.

Wykres 21. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku – projekt „Twoja szansa”.

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Kolejną zmienną uwzględnioną w badaniu był poziom wykształcenia. Tutaj największą grupę osób, które ukończyły szkolenia stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 48,75%. Osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz średnim ogólnokształcącym stanowiły one odpowiednio 22,5% i 17,5%. Szkolenia ukończyło także 10% osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz 1,25% z wykształceniem wyższym.

Wykres 22. Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia – projekt „Twoja szansa”.

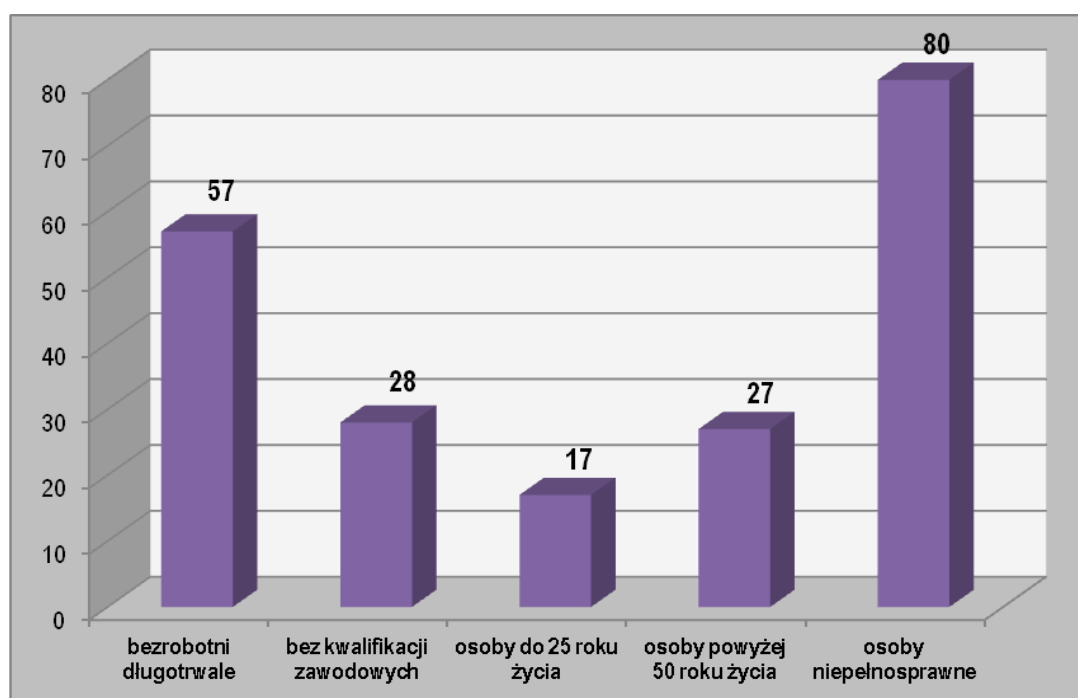
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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 ramach projektu w formie szkoleń w 2011 roku, 71,25% stanowiły osoby długotrwale bezrobotne i nie posiadające kwalifikacji – 35,0%. Ogółem 17 osób (21,25%) do 25 roku życia i 27 osób (33,75%) powyżej 50 lat - uzyskało nowe umiejętności czy też kwalifikacje.

Wykres 23. Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy – projekt „Twoja szansa”.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W poniższej tabeli przedstawiono wskaźniki efektywności dla poszczególnych kierunki szkoleń realizowane w ramach projektu „Twoja szansa”.

Tabela 24. Wskaźniki efektywności dla poszczególnych kierunków szkoleń realizowanych w 2011 roku – projekt „Twoja szansa”.

L.P.	Temat szkolenia	Liczba	Liczba osób,	wskaźnik
------	-----------------	--------	--------------	----------

		absolwentów kursów zakończonych w badanym okresie	które ukończyły kursy zakończone w badanym i zostały zatrudnione	efektywności
1	Szkolenie z zakresu prawa pracy , efektywnej komunikacji interpersonalnej oraz technik asertywności	80	3	3,75%
2	Pracownik biurowy	7	0	0%
3	Pracownik sprząający z użyciem mechanicznych maszyn czyszczących	21	1	9,52%
4	Handlowiec z profesjonalną obsługą klienta oraz obsługą kasy fiskalnej	12	0	0%
5	Magazynier - profesjonalny pracownik hurtowni i magazynu z obsługą komputera i kasy fiskalnej	12	2	16,67%
6	Opiekun osób zależnych z elementami rehabilitacji	2	0	0%
7	Pracownik administracyjno-biurowy z obsługą programu Płatnik	3	0	0%
8	Specjalista ds. kadr i płac	1	1	100%
9	Kurs przedsiębiorczości + program Symfonia	1	1	100%
10	Fliziarz - posadzkarz	1	0	0%

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

Koszty szkoleń	131 878,20 zł
Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia	8
16 484,775 zł	

- ✓ przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny

Przeciętny koszt szkolenia	6 593,91 zł
Przeciętny koszt osobogodziny	20,26 zł

PODSUMOWANIE

1. Analizując przyrosty liczby bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2011 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 – 55,20% ogółu zarejestrowanych.
3. Najliczniejszą grupę zarejestrowanych stanowią osoby bezrobotne w przedziale wiekowym 18-24 lata – 26,96% ogółu zarejestrowanych, w tym 25,95% stanowią osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy.
4. Obserwujemy wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji PUP ponad 24 miesiące. Osoby długotrwale bezrobotne stanowią 31,95% ogółu zarejestrowanych. Spada natomiast udział osób pozostających w ewidencji bezrobotnych od 1 do 3 miesięcy.
5. Spadła liczba ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach. W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego odnotowano spadek o 977 ofert pracy.
6. W 2011 roku pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na takie stanowiska pracy jak: robotnik gospodarczy, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, robotnik budowlany, stolarz, technik prac biurowych, sprzątaczkę biurową. Ponadto zgłaszane było zapotrzebowanie na kucharzy, kelnerów, cukierników, murarzy, brukarzy, tynkarzy, pracowników usług: fryzjerów, kosmetyczek, szwaczek oraz operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie, handlowców i specjalistów ds. sprzedaży, księgowość. Dane uzyskane z badania ankietowego pracodawców również wskazują przyszłe zapotrzebowanie na niektóre z ww. zawodów. Ponadto pracodawcy zainteresowani są także zatrudnieniem kierowców autobusów, magazynierów, ślusarzy, przedstawicieli handlowych.
7. Należy podkreślić, że zgłoszone w 2011 roku ofert pracy na stanowiska takie jak: robotnik gospodarczy, technik prac biurowych, pokojowa, pomoc kuchenna, opiekun osoby starszej i w domu pomocy społecznej, kosmetyczka, asystent ds. księgowości

- w większości dotyczyły stanowisk w ramach subsydiowanych form wsparcia m.in.: staży, prac interwencyjnych i robót publicznych.
8. 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. Te zgłoszone kierowane są do osób z wykształceniem zawodowym czy średnim i pomimo tego, że dotyczą przede wszystkim zawodów nie wymagających wysokich umiejętności, czy kwalifikacji, coraz bardziej istotne staje się doświadczenie zawodowe. Ponadto znaczna część ofert związana jest z subsydiowanymi formami zatrudnienia. Pracodawcy poszukujący wysoko wykwalifikowanych specjalistów rzadko zgłaszają oferty pracy do urzędów. 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.
 9. W I półroczu 2011 roku do zawodów o największej wartości współczynnika intensywności deficytu należały: kierowca samochodu ciężarowego, spawacz metodą MAG, pokojowa, przedstawiciel handlowy, pracownik ochrony fizycznej bez licencji, kamieniarz, elektryk, portier, brukarz.
 10. Długotrwałe bezrobocie nie zagraża osobom posiadającym kwalifikacje inżyniera budownictwa, architekta wnętrz, pedagoga szkolnego, specjalisty ds. organizacji i rozwoju transportu, inżyniera systemów i sieci komputerowych, szefa kuchni (kuchmistrza). Ponadto spawacze metodą MAG, monterzy-elektronicy, planiści produkcyjni, kosmetolodzy, złotnicy – jubilerzy również nie muszą się obawiać wielomiesięcznego pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych.
 11. Przeprowadzony „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla powiatu wadowickiego za I półrocze 2011 r.” wskazał, że wśród zawodów deficytowych, czyli takich, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie, największy udział miały zawody (o najwyższym wskaźniku deficytu): kierowca samochodu ciężarowego, spawacz metodą MAG, pokojowa, przedstawiciel handlowy, kamieniarz, elektryk. Natomiast wśród zawodów nadwyżkowych, czyli takich, na które występuje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie, największy udział miały zawody (o najwyższym wskaźniku nadwyżki): technik technologii drewna, tkacz, kucharz małej

- gastroonomii, fryzjer, ślusarz, sprzedawca. Trudności w znalezieniu pracy przez osoby posiadające zawód nadwyżkowy wynikają przede wszystkim z faktu nie posiadania wystarczających kwalifikacji zawodowych, dodatkowych uprawnień czy doświadczenia zawodowego. Najmniejsza nadwyżka wystąpiła wśród księgowych, hydraulików, magazynierów, malarzy budowlanych.
12. Szansy na znalezienie zatrudnienia w zawodzie nie mieli m.in.: geolog, biolog, inżynier mechanik, specjalista ds. stosunków międzynarodowych, socjolog, specjalista resocjalizacji, filolog, inżynier technologii żywności, pedagog, specjalista administracji publicznej, ekonomista, politolog, specjalista zastosowań informatyki.
 13. Zawodami zrównoważonymi w I półroczu 2011 r. były m.in.: nauczyciel języka niemieckiego, specjalista ds. logistyki, konserwator budynków, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, serwisant sprzętu komputerowego, opiekun w domu pomocy społecznej.
 14. Według wstępnych szacunków, na koniec 2011 r. liczba pracujących w gospodarce narodowej ukształtowała się na poziomie nieznacznie wyższym niż przed rokiem. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw zwiększyło się w porównaniu z odnotowanym w poprzednim roku, ale tempo jego wzrostu stopniowo słabło w kolejnych kwartałach. Zmniejszył się napływ do bezrobocia, ale równocześnie znacznie mniej osób niż w 2010 r. wykreślono z rejestru bezrobotnych. Stopa bezrobocia i liczba zarejestrowanych bezrobotnych w końcu 2011 r. były nieco wyższe niż przed rokiem. Liczba długotrwale bezrobotnych przekroczyła połowę bezrobotnych zarejestrowanych. Sukcesywnie zmniejszał się natomiast odsetek osób bezrobotnych w wieku do 25 roku życia³⁴.
 15. Spośród działów o znaczącym udziale w zatrudnieniu w 2011 r. największy wzrost przeciętnego zatrudnienia obserwowano w przedsiębiorstwach zajmujących się budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej (o 11,4%) oraz robotami budowlanymi specjalistycznymi (o 10,8%). Większe było również zatrudnienie m.in. w handlu hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi oraz ich naprawie (o 5,7%), produkcji wyrobów z metali (o 5,5%) oraz handlu detalicznym (o 4,7%). Obniżyło się natomiast zatrudnienie m.in. w produkcji odzieży oraz handlu hurtowym (odpowiednio

³⁴ „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2011” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 26 stycznia 2012 r., Str.18

- o 2,0% i o 1,7% w skali roku). Nieco niższe niż w 2010 r. było również zatrudnienie w produkcji wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 0,4%)³⁵.
16. Spośród osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w grudniu 2011 r. w największym stopniu wzrósł w skali roku odsetek osób długotrwale bezrobotnych (o 3,9 pkt proc. do 50,3%), których liczba od lipca 2011 r. przekraczała połowę zarejestrowanych ogółem. Zwiększył się również udział osób, które nie posiadały kwalifikacji zawodowych (o 3,4 pkt proc. do 29,8%), osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (o 0,7 pkt proc. do 22,3%), osób samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 roku życia (o 0,6 pkt proc. do 8,6%) oraz osób niepełnosprawnych (o 0,2 pkt. proc. do 5,3%). Obniżył się natomiast odsetek osób bezrobotnych do 25 roku życia (o 0,9 pkt proc. do 21,0%)³⁶.
17. Zgodność oczekiwań pracodawców z potrzebami kwalifikacyjnymi osób bezrobotnych pozwala uznać, że osobom znane są wymagania lokalnych pracodawców. Wzrost uświadomienia wśród osób bezrobotnych o kluczowej roli kwalifikacji zawodowych, uprawnień i umiejętności na rynku pracy przejawia się w gotowości do ich podnoszenia. Należy jednak podkreślić, że dodatkowe kwalifikacje nie są wystarczające. Dobrze widziane przez pracodawców jest również doświadczenie zawodowe na wskazanym stanowisku. 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.
18. 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 (25,8%), specjalistów (19,2%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (14,4%), głównie kierowców i operatorów pojazdów oraz pracowników usług i sprzedawców (12,2%), najczęściej sprzedawców i pokrewnych³⁷.
19. Z przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny monitoringu rynku pracy dotyczącego popytu na pracę w III kwartale 2011 roku wynika, że najwięcej wolnych miejsc pracy zanotowano w jednostkach prowadzących działalność w zakresie

³⁵ „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2011” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 26 stycznia 2012 r., Str.18-19

³⁶ Tamże, str. 22

³⁷ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2011 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 5

- przetwórstwa przemysłowego (25,4%), głównie zaliczanej do działalności związanej 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 (17,9%) oraz budownictwa (13,9%)³⁸.
20. Według danych GUS największe trudności z obsadzeniem wolnych nowo utworzonych miejsc pracy miały jednostki prowadzące działalność w zakresie górnictwa i wydobywania, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, działalności finansowej i ubezpieczeniowej, informacji i komunikacji oraz zakwaterowania i gastronomii³⁹.
21. Specjaliści z rynku pracy nadal przewidują rozwój w dziedzinach: 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.
22. Wyniki przeprowadzonego „Barometru zawodów” dla powiatu wadowickiego na 2012 prognozują deficyt poszukujących pracy jako: kadra kierownicza i menadżerowie, kierownik budowy, samodzielni księgowi, specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji, tynkarze, monterzy instalacji budowlanych, spawacze metodą MIG/MAG, operatorzy obrabiarek skrawających, mechanicy pojazdów samochodowych, cukiernicy, operatorzy koparek i zwałowarek, kierowcy samochodów ciężarowych, operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych. Należy tutaj podkreślić, że przewidywane niedobory dotyczą osób posiadających nie tylko odpowiednie kwalifikacje, ale także doświadczenie w pracy na wskazanym stanowisku. Ponadto w przypadku ww. zawodów często pojawiają się wymagania pracodawców względem posiadania przez kandydata dodatkowych kwalifikacji bądź szczególnych umiejętności.
23. Inicjatywy podejmowane w ramach realizowanych projektów unijnych i programów ukierunkowanych na promowanie uczenia się przez całe życie - kierowanych przede

³⁸ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2011 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 3

³⁹ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2011 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 7

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.

24. 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 w ww. branżach. 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.
25. Prowadzone corocznie badania wśród pracodawców pozwalają na bliższe i bardziej precyzyjne określenie oczekiwań co do kwalifikacji i umiejętności względem przyszłych pracowników. Umożliwiają także identyfikację oczekiwań względem Urzędu Pracy pod kątem organizacji zatrudnienia subsydiowanego, w tym organizacji staży, przygotowania zawodowego dorosłych, szkoleń oraz wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy. Badanie pozwala także poznać plany zatrudnieniowe pracodawców na najbliższy okres oraz przewidywane redukcje zatrudnienia.
26. Dynamika zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy uniemożliwia ustalenie kierunków kształcenia na dłuższy okres czasu. Kierunki wnioskowanych do zdobycia umiejętności, podnoszenia kwalifikacji czy przekwalifikowania zawodowego winny być rozpatrywane indywidualnie, zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców gdyż to zwiększa efektywność podejmowanych działań czyli szansę zatrudnienia po zdobyciu wnioskowanych kwalifikacji. Przy ustalaniu kierunków szkoleń, przekwalifikowania zawodowego należy także zwrócić uwagę na zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności występujące wśród pracodawców działających w powiatach ościennych powiatu wadowickiego. Zapoznanie się ze specyfiką tamtejszych rynków pracy zwiększa szanse na podjęcie zatrudnienia wśród

osób uwzględniających w procesie poszukiwania pracy możliwość zatrudnienia poza miejscem zamieszkania.

27. Kierunki kształcenia systemem szkolnym winny uwzględniać nie tylko zapotrzebowanie wśród pracodawców, ale także potrzeby osób podejmujących naukę. Ustalanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności wśród młodzieży winno być poprzedzone odpowiednio przeprowadzoną diagnozą w obszarze predyspozycji, dotychczasowych osiągnięć, zainteresowań. Proces ten powinien uwzględniać również uświadamianie młodzieży o szeregu wymagań i wyzwań jakie stawiać będzie przed nimi rynek pracy.
28. W okresie od 8 lutego 2012 roku do 29 lutego 2012 roku przeprowadzono dialog społeczny, którego tematem był opracowany w ramach niniejszej diagnozy raport wstępny na 2012 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.

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	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne
4	753105	Krawiec*
5	752205	Stolarz*
6	753601	Cholewkarz
7	711202	Murarz*
8	432103	Magazynier
9	512001	Kucharz*
10	513101	Kelner*
11	514101	Fryzjer*
12	722313	Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie
13	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*

14	721204	Spawacz metodą MAG
15	331301	Księgowy
16	251401	Programista aplikacji
17	243305	Specjalista do spraw sprzedaży
18	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu
19	711501	Cieśla*
20	751201	Cukiernik*
21	722204	Ślusarz*
22	753402	Tapicer
23	711601	Brukarz
24	811104	Operator koparki
25	833101	Kierowca autobusu
26	712303	Tynkarz
27	814208	Operator wtryskarki
28	132301	Kierownik budowy
29	811105	Operator koparko - ładowarki
30	242307	Specjalista ds. kadr
31	541101	Strażak
32	712601	Hydraulik
33	741103	Elektryk*
34	235107	Pedagog
35	341205	Pracownik socjalny
36	232001	Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu
37	342201	Instruktor dyscypliny sportu
38	816003	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego*
39	216602	Grafik komputerowy multimediiów
40	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej
41	722301	Frezer
42	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody
43	911207	Sprzątaczką biurowa
44	711301	Kamieniarz
45	751105	Rzeźnik – wędliniarz*
46	751204	Piekarz
47	514202	Kosmetyczka
48	931301	Robotnik budowlany
49	753303	Szwaczka
50	422602	Recepcjonista

*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 2011 r. 27
Wykres 2.	Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2011 r. 27
Wykres 3.	Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2008 – 2011 28
Wykres 4.	Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2007 – 2011 roku 29
Wykres 5.	Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2011 roku 29
Wykres 6.	Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego – stan na 31 grudnia 30
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 2007 – 2011 38
Wykres 10.	Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników? 56
Wykres 11.	Zainteresowanie formami wsparcia wśród lokalnych pracodawców 62
Wykres 12.	Wymogi nie spełniane przez kandydatów do pracy 65
Wykres 13.	Ankietowani według płci 80
Wykres 14.	Ankietowani według poziomu wykształcenia 80
Wykres 15.	Przyczyny pozostawania bez pracy ankietowanych, pomimo zdobycia kwalifikacji 85
Wykres 16.	Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci 88
Wykres 17.	Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku 88
Wykres 18.	Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia 90
Wykres 19.	Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy 91
Wykres 20.	Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci – projekt „Twoja szansa” 95
Wykres 21.	Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku – projekt „Twoja szansa” 96
Wykres 22.	Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia – projekt „Twoja szansa” 96
Wykres 23.	Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy – projekt „Twoja szansa” 97

SPIS TABEL

	Str.
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych	26
Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2007 – 2011	32
Tabela 3. Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2007 – 2011 – stan na dzień 31 grudnia	32
Tabela 4. Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2007 – 2011 – stan na dzień 31 grudnia	33
Tabela 5. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2007 – 2011 – stan na dzień 31 grudnia	35
Tabela 6. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2011 roku	36
Tabela 7. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2011 roku	37
Tabela 8. Oferty pracy zgłoszone w roku 2011 - według zawodów	39
Tabela 9. Oferty pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2011 - według zawodów	47
Tabela 10. Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia	54
Tabela 11. Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007	55
Tabela 12. Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia	57
Tabela 13. Poszukiwani pracownicy wg kodów zawodów	58
Tabela 14. Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych	61
Tabela 15. Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2011 r.	70
Tabela 16. Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2011 r.	71
Tabela 17. Zawody zrównoważone w powiecie wadowickim w I półroczu 2011 r.	73
Tabela 18. Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowcu w 2011 roku (stan na dzień 31.12.2011 r.)	74
Tabela 19. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku	81
Tabela 20. Czynniki mające największy wpływ na sytuację ankietowanych na rynku pracy	82
Tabela 21. Bariery uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia – podział według płci	82
Tabela 22. Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia	86
Tabela 23. Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2011 roku	92
Tabela 24. Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2011 roku – projekt „Twoja szansa”	98

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. 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
- inne – jakie

2. 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

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

-
-
-

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

-
-
-

5. Czy obecnie kontynuuje Pan/i naukę w systemie szkolnym?

- tak
- nie

6. Czy zamierza Pan/i w przeciągu 12 miesięcy podjąć dalszą naukę w systemie szkolnym?

- tak
- nie
- nie wiem

Jeżeli udzielił Pan/Pani odpowiedzi „tak”, to proszę podać rodzaj szkoły w której zamierza Pan/i kontynuować naukę

- gimnazjum
- szkoła zasadnicza zawodowa
- liceum ogólnokształcące
- średnia szkoła zawodowa
- szkoła policealna
- szkoła wyższa

7. 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 9

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

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

.....

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

- tak
- nie

Jeżeli udzielił Pan/Pani odpowiedzi „nie”, to proszę przejść do wypełnienia metryczki

10. Proszę podać jakim kierunkiem szkolenia byłby Pan/Pani zainteresowany/a?

(prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych
- pracownik do spraw kadrowych i płacowych
- profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych
- przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kasa fiskalna, techniki sprzedaży, obsługa klienta)
- magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa)
- podstawowa obsługa komputera – Pakiet Office: Word, Excel, Power Point, itp
- grafika komputerowa
- operator ciężkiego sprzętu budowlanego (koparkoładowarka, koparka itp.)
- płytkarz - posadzkarz
- technolog robót wykończeniowych w budownictwie
- brukarz
- kursy spawania podstawowe: (MIG, TIG, MAG) – proszę wpisać metodę
- operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC
- uprawnienia SEP do 1 kV lub powyżej
- fryzjer
- kosmetyka z elementami wizażu
- pielęgnacja i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure, tipsy
- krawiectwo (od podstaw)
- operator maszyn szyjących - szwaczka
- Prawo jazdy kat. C
- Prawo jazdy kat. E
- Prawo jazdy kat. D

- kwalifikacja-wstępna/przyspieszona/uzupełniająca/szkolenie okresowe – kierowców wykonujących transport drogowy osób/rzeczy
- kierowca wózków jezdniowych
- kucharz, pomoc kuchenna
- kelner-barman
- catering, organizacja i dekorowanie przyjęć okolicznościowych

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

.....

.....

.....

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

- brak finansów
- brak czasu
- problemy zdrowotne
- brak ciekawej oferty szkoleniowej
- 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:

Proszę podać następujące informacje:

- Gmina, w której zlokalizowana jest Państwa firma
- Sekcja według PKD 2007:
- Forma własności firmy: publiczna prywatna
- Liczba zatrudnionych pracowników

2. Na jakim poziomie oceniają Państwo stopień zaspokojenia potrzeb na pracowników przez lokalny rynek pracy: (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 1 odpowiedzi)

- w pełni zaspokajają potrzeby
- w sposób zadowalający zaspokajają potrzeby
- przeciętnie zaspokajają potrzeby
- słabo zaspokajają potrzeby
- wcale nie zaspokajają potrzeb

3. W jakich zawodach, w Państwa ocenie, brakuje pracowników na lokalnym rynku pracy?

.....

.....

.....

4. W Państwa opinii, jakie czynniki wpływają na trudną sytuację na rynku pracy: (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- wysokie koszty pracy
- problemy z utrzymaniem płynności finansowej
- nieprzychylność władz lokalnych
- brak współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a pracodawcami
- rotacja personelu
- brak chętnych do pracy
- brak pracowników o określonych kwalifikacjach
- inne, jakie?

5. W Państwa opinii, co jest przyczyną bezrobocia w powiecie wadowickim?: (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- deficyt osób o odpowiednich kwalifikacjach
- wysokie koszty zatrudnienia
- niska atrakcyjność powiatu
- roszczeniowość bezrobotnych

- niechęć bezrobotnych do podejmowania pracy
- brak nowych miejsc pracy
- inne, jakie?

6. Która grupa społeczna, w Państwa ocenie, jest najbardziej narażona na trudności w znalezieniu zatrudnienia?: (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- absolwenci szkół - nie posiadający doświadczenia
- osoby powyżej 50 roku życia
- osoby w przedziale wiekowym: 40 – 50 lat
- osoby nie posiadające wykształcenia
- kobiety
- młode matki
- osoby niepełnosprawne
- inne, jakie?

7. 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 10

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

<i>Liczba osób</i>	<i>Zawód</i>

9. Dlaczego planują Państwo zwolnienie tych pracowników? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- 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

10. 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 14

11. Dlaczego planują Państwo zatrudnić nowych pracowników? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- 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

- z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy
 - z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.
 - brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach
 - inne, jakie?
-
-
- nie wiem, trudno powiedzieć

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

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

13. Na które z kwalifikacji i umiejętności będą Państwo zwracać szczególną uwagę podczas poszukiwania tych pracowników? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- praktyczne umiejętności zawodowe
 - wiedza teoretyczna
 - biegłe posługiwanie się aparaturą i sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie
 - znajomość przepisów i standardów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej
 - umiejętność profesjonalnej obsługi klienta, interesanta
 - umiejętności pracy analitycznej
 - inne, jakie?
-
-
- nie wiem, trudno powiedzieć

14. W jaki sposób Państwa firma pozyskuje pracowników? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- wyłącznie korzystając z usług urzędu pracy
- ogłoszenia prasowe
- w wyniku rekomendacji znajomych, rodziny itp.
- Internet
- własna bazę danych (stworzona na podstawie składanych cv)
- witryny sklepowe, tablice ogłoszeń itp.
- inne, jakie

15. Jakimi kryteriami kierują się Państwo przyjmując osoby do pracy w swojej firmie? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- na podstawie listu motywacyjnego i CV
- wynikami rozmowy kwalifikacyjnej
- renomą ukończonych uczelni i wynikami w nauce
- pozytywną opinią cenionych przez nas osób
- inne, jakie

16. Najczęściej spotykanymi wymogami, których nie spełniają kandydaci do pracy to: (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- brak kwalifikacji / kwalifikacje niedostosowane do oferowanego stanowiska pracy
- brak stażu pracy / brak doświadczenia zawodowego na oferowanym stanowisku pracy
- brak dyspozycyjności
- zły stan zdrowia
- wysokie oczekiwania co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia
- inne, jakie

17. Jakiego rodzaju usługami i formami wsparcia realizowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w ramach aktywizacji osób bezrobotnych (finansowanymi ze środków Funduszu Pracy) byłiby Państwo zainteresowani? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- stażami,
- przygotowaniem zawodowym dorosłych,
- pracami interwencyjnymi (refundacja części wynagrodzenia i części składek na ubezpieczenie społeczne),
- refundacją kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy,
- zatrudnieniem bezrobotnego po ukończeniu szkolenia i uzyskaniu kwalifikacji w zakresie:
- nie jesteśmy zainteresowani wsparciem oferowanym przez Powiatowy Urząd Pracy
- nie wiem, trudno powiedzieć

18. Czy zgadzają cię Państwo z następującymi opiniami?: wybraną odpowiedź proszę zakreślić znakiem „X”

I.p.	OPINIA	zdecydowanie nie zgadzam się	raczej nie zgadzam się	raczej zgadzam się	zdecydowanie zgadzam się
1	Szkoły w powiecie wadowickim przygotowują uczniów przede wszystkim teoretycznie – osoby młode nie posiadają wystarczających praktycznych umiejętności w zdobytym zawodzie				
2	Szkoły w powiecie wadowickim nie nawiązują z nami kontaktu w sprawach zapotrzebowania na zawody w firmie				
3	Oferta edukacyjna szkół jest bardzo dobrze dostosowana do występującego zapotrzebowania na pracowników na rynku pracy powiatu wadowickiego				
4	Najlepsi fachowcy wyjechali za granicę				
5	Osoby wracające z zagranicy mają zbyt wysokie oczekiwania względem przyszłej pracy				
6	Bezrobotni i pracownicy mają o lokalnych pracodawcach złą opinię - uważają, że to wyzyskiwacze				
7	To wina bezrobotnych, że nie pracują				
8	Praca „na czarno” i jednocześnie pobieranie zasiłku powinny być ścigane				
9	Bezrobotni sami proponują pracodawcom pracę „na czarno” jednocześnie oczekując większego zarobku				
10	Osoby poszukujące pracy na lokalnym rynku pracy nie potrafią zaprezentować się pracodawcy				
11	W Urzędzie Pracy zarejestrowani są tylko Ci, którym nie chce się pracować				
12	Pracodawcy bardzo dobrze znają formy wsparcia finansowane przez Urząd Pracy i z chęcią z nich korzystają				

Dziękujemy za wypełnienie ankiety.