

# **DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA TERENIE POWIATU WADOWICKIEGO**

**POWIATOWY URZĄD  
PRACY W WADOWICACH**



**LUTY 2013**

## SPIS TREŚCI

	Strona
<b>WSTĘP</b> .....	<b>3</b>
<b>1 ANALIZA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ POWIATU W OPARCIU O NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY STRATEGICZNE</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO NA LATA 2011 – 2020</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2009 – 2015</b> .....	<b>14</b>
<b>1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2012</b> .....	<b>22</b>
<b>2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2012</b> .....	<b>26</b>
<b>3 DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI NA POWIATOWYM RYNKU PRACY</b> .....	<b>38</b>
<b>3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA ...</b> .....	<b>38</b>
<b>3.2. MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH ....</b> .....	<b>70</b>
<b>3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH</b> .....	<b>79</b>
<b>3.4. ANALIZA WSKAŹNIKÓW EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W ROKU 2012</b> .....	<b>92</b>
<b>PODSUMOWANIE</b> .....	<b>98</b>
<b>LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY</b> .....	<b>105</b>
<b>Spis wykresów</b> .....	<b>107</b>
<b>Spis tabel</b> .....	<b>108</b>
<b>ZAŁĄCZNIKI</b> .....	<b>109</b>

## 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 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 z dnia 27 maja 2010, 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 2012 roku przez osoby uprawnione do szkoleń.

W październiku 2012 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 2012 roku do Powiatowego Urzędu Pracy.

Przy sporządzaniu listy zawodów i specjalności wzięto pod uwagę także wskaźniki dotyczące skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w roku 2012 oraz dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I półroczu 2012 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 2012.

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. z 2010 r. Nr 177, poz. 1193 z późn. zm.).

## **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 regionalną<sup>1</sup>.

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;

---

<sup>1</sup> Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011 – 2020, s.6

- przemiany funkcjonalne obszarów wiejskich oraz ich wysoki, wciąż niedostatecznie wykorzystywany potencjał rezydencjonalny;
- rosnące oddziaływanie zmian demograficznych dla procesów zachodzących w przestrzeni regionalnej;
- rosnące znaczenie wieloaspektowego bezpieczeństwa, szczególnie w kontekście zmian klimatycznych i cywilizacyjnych – dla równoważenia rozwoju oraz jakości życia;
- konsekwencje globalnego kryzysu finansowego, którego elementem stało się spowolnienie gospodarcze, również w wymiarze regionalnym<sup>2</sup>.

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,

---

<sup>2</sup> Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011 – 2020, s.7

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 niezadowolającym 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 przesądzona<sup>3</sup>.

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 wizerunek<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Tamże, str. 8-9

<sup>4</sup> Tamże, str. 15



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 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 kształcenia<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Tamże, str. 40

## 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 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 wyzwań<sup>6</sup>.

## 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

---

<sup>6</sup> Tamże, str. 44

Małopolski może być postrzegany jako czynnik ograniczający dynamikę rozwoju gospodarczego regionu oraz możliwości czerpania korzyści z bezpośredniej dostępności do międzynarodowych szlaków transportowych.

Unikalne walory środowiskowe w połączeniu z bogactwem walorów turystycznych stawiają przed układem transportowym Małopolski szczególne wymagania. Wyzwania komunikacyjne regionu determinowane są nie tylko przez specyficzne warunki fizjograficzne i rozmiary ruchu turystycznego, ale również dążenie do zwiększania atrakcyjności inwestycyjnej, tworzenia korzystnych warunków dla działalności gospodarczej oraz lokowania nowych inwestycji, w tym działalności badawczo-rozwojowej. Tworzenie warunków dla 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 wykluczenia<sup>7</sup>.

#### **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 europejskiej<sup>8</sup>.

#### **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.

---

<sup>7</sup> Tamże, str. 53

<sup>8</sup> Tamże, str. 58

Właściwe zagospodarowanie obszarów wiejskich w Małopolsce jest istotnym wyzwaniem w kontekście ich naturalnego potencjału oraz funkcji, dzięki którym możliwe będzie poszerzenie bazy dochodowej tych terenów. Obszary wiejskie w Małopolsce podlegają w ostatnich latach dynamicznym przemianom gospodarczym, społecznym i przestrzennym, stymulowanym przez procesy inwestycyjne. Na tym tle postępującej zmianie ulega rola rolnictwa w rozwoju obszarów wiejskich. Dominującym źródłem dochodów w gospodarstwach domowych na wsi stały się transfery społeczne, następnie – dochody z pracy poza rolnictwem, a dopiero na trzecim miejscu – z działalności rolniczej. Zmiany te stanowią niewątpliwie szansę rozwojową dla małopolskiej wsi, ale jednocześnie wiążą się z zagrożeniem dla jej tradycyjnych funkcji i naturalnych zasobów<sup>9</sup>.

## 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 wzmacnianiu 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

---

<sup>9</sup> Tamże, str. 64

wyzwania, ale również te, z których konsekwencjami województwo będzie zamierzać się w długiej perspektywie, jak chociażby proces starzenia się społeczeństwa<sup>10</sup>.

## **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.

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 województwa<sup>11</sup>.

## **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

<sup>10</sup> Tamże, str. 70

<sup>11</sup> Tamże, str. 73

się sytuacji społeczno-gospodarczej zarówno na skalę powiatu, regionu, jak i kraju oraz możliwościami jakie stworzyło nam uruchomienie środków finansowych ze źródeł Unijnych.

W ramach realizacji zasady partnerstwa i współpracy, w strategii przedstawiono propozycję zadań będących wyzwaniem dla społeczności lokalnej i wszystkich instytucji działających w powiecie. Celem ułatwienia władzom powiatu formułowania projektów zgłaszanych do współfinansowania w ramach funduszy strukturalnych okres realizacji strategii przyjęto na siedem lat. Podczas prac planistycznych dokonano analizy sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu, uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych oraz określono misję powiatu wadowickiego.

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

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

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

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

**- Rozwój instytucji wspierających przedsiębiorczość na terenie powiatu wadowickiego** – tutaj przewiduje się aktywizowanie istniejących, inicjowanie, a nawet bezpośrednio kreowanie podmiotów otoczenia biznesowego, głównie z zakresu doradztwa, wspierania przedsiębiorczości, oferowania konkurencyjnych instrumentów finansowych oraz marketingu powiatowego, wbudowanego w system marketingu regionalnego. Działania w tym zakresie powinny zmierzać do zwiększania liczby (obecnie na terenie powiatu wadowickiego jedynie Powiatowy Urząd Pracy dysponuje dotacjami na założenie działalności gospodarczej,

w niektórych gminach dostępne są takie środki oferowane przez instytucje okołobiznesowe z sąsiednich powiatów) i umacniania pozycji instytucji oferujących narzędzia wsparcia finansowego, co zapewni kumulowanie kapitału w powiecie<sup>12</sup>.

- **Wspieranie rozwoju infrastruktury technicznej wzmacniającej atrakcyjność inwestycyjną powiatu wadowickiego** - dysponując środkami na rozwój infrastruktury i świadczenie usług publicznych można kreować lokalny rynek, m.in. podmiotów budowlanych i firm świadczących usługi. Dzięki temu pośrednio samorząd staje się też jednym z największych partnerów oferujących pracę. Dostępność infrastruktury technicznej jest jednym z podstawowych elementów warunkujących atrakcyjność inwestycyjną danej jednostki samorządowej. Powiat wadowicki jest obszarem o stosunkowo dużej gęstości niemal wszystkich typów sieci infrastrukturalnych. Jednak widoczne są również istotne potrzeby w zakresie rozbudowy infrastruktury (układ komunikacyjny, sieci wodociągowo-kanalizacyjne – szczególnie na terenach wiejskich, infrastruktura społeczeństwa informacyjnego, itd.) oraz modernizacji istniejącego zasobu<sup>13</sup>.

- **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 2007-2013<sup>14</sup>.

- **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 sposobem wykorzystywanym w procesie promocyjnym<sup>15</sup>.

- **Kreowanie cech przedsiębiorczych wśród społeczności powiatu** - kształtowanie i promowanie cech przedsiębiorczych wśród mieszkańców wymaga zastosowania

<sup>12</sup> Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015 s. 25

<sup>13</sup> Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015 s. 28

<sup>14</sup> Tamże, str. 32

<sup>15</sup> Tamże, str. 34



innowacyjnych i atrakcyjnych programów edukacyjnych ukierunkowanych na przedsiębiorczość, języki obce, technologie informacyjne i komunikacyjne. W obszarze kształcenia ustawicznego istotnym jest włączenie do jego programu elementów dotyczących przedsiębiorczości. Działania te są szczególnie ważne ze względu na konieczność zapewnienia odpowiednio wykształconych i zmotywowanych kadr dla lokalnej gospodarki, w tym kadr dla małych i średnich oraz mikroprzedsiębiorstw<sup>16</sup>.

**- Rozwój zrównoważonego rolnictwa, w tym rolnictwa ekologicznego** - na terenie powiatu występują obszary o korzystnych warunkach do rozwoju wybranych branż rolniczych. Mała skala produkcji ogranicza również możliwości realizowania postępu technologicznego, zarówno z powodów finansowych, jak i technicznych. Sposobem na wyjście z tej niekorzystnej sytuacji jest łączenie się rolników w grupy producenckie. Alternatywnym rozwiązaniem dla małych gospodarstw jest rozwój ich działalności w kierunku produkcji żywności wysokiej jakości (ekologicznej, bez dodatków środków chemicznych), połączone ze współpracą w tym zakresie z gospodarstwami agroturystycznymi<sup>17</sup>.

**- 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<sup>18</sup>.

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

<sup>16</sup> Tamże, str. 36

<sup>17</sup> Tamże, str. 38

<sup>18</sup> Tamże, str. 40

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 <sup>19</sup>.

- **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. <sup>20</sup>.

- **Rozwój profilaktyki zdrowotnej i podniesienie jakości usług medycznych w powiecie** - obecnie kluczowymi zagadnieniami w zakresie opieki zdrowotnej jest dostosowanie szpitala powiatowego do wymogów ustawowych, w tym budowa nowego pawilonu. Zadanie to charakteryzuje się bardzo dużym kosztem inwestycyjnym, stąd niezbędne będą starania powiatu oraz Dyrekcji ZZOZ w Wadowicach o zewnętrzne źródła finansowania <sup>21</sup>.

- **Sprawny system antykryzysowy** - W kompetencjach powiatu oraz Starosty leżą zagadnienia związane z działaniami antykryzysowymi. Dlatego też zadania z zakresu modernizacji rozbudowy systemu przeciwdziałania sytuacjom kryzysowym stał się jednym z celów strategii rozwoju <sup>22</sup>.

Trzecim z priorytetowych obszarów jest *Turystyka*, gdzie głównym celem do realizacji jest stworzenie zintegrowanej i konkurencyjnej oferty turystycznej powiatu wadowickiego.

---

<sup>19</sup> Tamże, str. 44

<sup>20</sup> Tamże, str. 47

<sup>21</sup> Tamże, str. 49

<sup>22</sup> Tamże, str. 53

Działania w tym obszarze mają być skupione przede wszystkim na zwiększenie potencjału turystycznego powiatu zmierzającego do wzrostu atrakcyjności regionu i wzbogacenia wizerunku województwa małopolskiego o cenne wartości, specyficzne dla powiatu. Jednakże istotnym czynnikiem warunkującym prawidłowy przebieg działań jest identyfikowanie oczekiwań odbiorców i tworzenie nowych konkurencyjnych produktów oraz usług.

Cel ten będzie realizowany poprzez:

**- Zintegrowanie działań promocyjnych na terenie powiatu** - Wspólna oferta promocyjna powiatu (profesjonalnie przygotowana) posiada wiele zalet nieosiągalnych w przypadku promocji indywidualnej. Przede wszystkim jest to obniżenie kosztów działalności promocyjnej i marketingowej, tworzenia materiałów promocyjnych, poszukiwania nowych rynków turystycznych. Odpowiednio kierowane działania promocyjne powinny wykorzystać ten atut do promowania pozostałych form turystyki na terenie powiatu, tak aby stworzyć kompletną i wzajemnie uzupełniającą się ofertę turystyczną. Jednak dla realizacji ww. zadań niezbędne jest z jednej strony powołanie komórki (organizacji) koordynującej promocję wszystkich form turystyki na terenie powiatu, a z drugiej strony ścisła współpraca pomiędzy nią a jednostkami samorządu terytorialnego i przedsiębiorcami z branży turystycznej<sup>23</sup>.

**- Promocję oferty turystycznej powiatu wadowickiego na poziomie ponadlokalnym, regionalnym, krajowym oraz międzynarodowym** - Walory turystyczne powiatu wadowickiego stanowią atrakcje nie tylko dla turystów mieszkających w sąsiednich subregionach. Należy pamiętać, że jest to teren bogaty w wiele atrakcji turystycznych o charakterze kulturowym, religijnym i przyrodniczym interesujący nie tylko turystę z województwa małopolskiego, ale również z województw sąsiednich oraz mieszkańców całej Polski. Oznacza to, że promocja oferty turystycznej powiatu wadowickiego powinna być pojmowana szeroko i swoim zakresem obejmować poziom ponadregionalny, krajowy i międzynarodowy<sup>24</sup>.

**- 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

<sup>23</sup> Tamże, str. 59

<sup>24</sup> Tamże, str. 73

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 Porębie<sup>25</sup>.

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

- **Modernizacja bazy edukacyjno-sportowej** - zaplecze techniczne szkół i placówek oświatowych powiatu wadowickiego wymaga stałego udoskonalania i dostosowania do potrzeb uczniów i nauczycieli. Zadania z tego zakresu są kosztowne, ale konieczne, gdyż wpływają na poziom kształcenia, komfort nauczania, a nierzadko na obniżenie kosztów funkcjonowania szkół. Niezbędne są także działania wymagające większych nakładów inwestycyjnych, takie jak: budowa sal gimnastycznych przy szkołach, zagospodarowanie terenu wokół budynków szkolnych. Część zadań prowadzona jest w powiecie od wielu lat i w latach następnych będzie kontynuowana. Ważnym zadaniem pozostaje także tworzenie alternatywnych rozwiązań promujących zdrowy styl życia wśród młodzieży<sup>26</sup>.

- **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

---

<sup>25</sup> Tamże, str. 75

<sup>26</sup> Tamże, str. 56

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 zawodowego<sup>27</sup>.

- **Zagospodarowanie czasu wolnego młodzieży** - poszerzeniu oferty zajęć pozalekcyjnych dla młodych mieszkańców powiatu. Szeroka oferta takich zajęć daje możliwości rozwoju ich zainteresowań oraz nowych form spędzania wolnego czasu. W ten sposób planuje się optymalnie połączyć aktywność i chęć działania młodzieży z zadaniem prowadzenia profilaktyki nie pożądanych zachowań. Kolejnym ważnym zadaniem jest wzmocnienie poczucia więzi młodzieży z własnym regionem i promowanie jego kultury<sup>28</sup>.

- **Wzmacnianie wychowawczej roli szkoły i poprawa bezpieczeństwa na jej terenie** - Jednym z podstawowych problemów, na jakie napotykają polskie szkoły jest niski stan bezpieczeństwa w placówkach oświatowych. Odpowiednie działania, takie jak: diagnoza stanu bezpieczeństwa w szkołach, przyjęcie planu działań wychowawczo-dydaktycznych, powołanie doradcy metodycznego z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, opracowanie zintegrowanego systemu powiatowej edukacji bezpieczeństwa mają na celu systemowe wsparcie szkół i placówek oświatowych z terenu powiatu dla prowadzonych przez nie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa. Równie ważnym zagadnieniem jest rozbudowa systemu współpracy między instytucjami takimi jak: szkoły, policja, straż pożarna, służby ratownictwa medycznego w celu integracji działań na rzecz wyżej wskazanego celu<sup>29</sup>.

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:

---

<sup>27</sup> Tamże, str. 58

<sup>28</sup> Tamże, str. 60

<sup>29</sup> Tamże, str. 62

- **Rozwój kultury lokalnej – wszystkich jej obszarów i wymiarów** - Zapewnienie szerokiego dostępu do zróżnicowanej oferty kulturalnej, wspieranie miejscowych artystów, twórców i animatorów kultury oraz dbanie o rozwój bazy instytucjonalnej kultury w powiecie to zadania jakie mają na celu wsparcie rozwoju kultury lokalnej w powiecie <sup>30</sup>.

- **Ochrona dziedzictwa kulturowego i tradycji Powiatu** - Tradycje i obiekty dziedzictwa kulturowego powiatu są podstawowym narzędziem podtrzymywania więzi oraz poczucia wysokiego poziomu identyfikacji i tożsamości mieszkańców z tym subregionem. Jednak potrzeby związane z ochroną dziedzictwa kulturowego to nie tylko promocja, ale także zabezpieczania i renowacja obiektów, zarówno ruchomych, jak i nieruchomych. Prowadzenie tego rodzaju działań niesie za sobą konieczność ponoszenia nierzadko znaczących nakładów finansowych. Racjonalne jest prowadzenie długofalowej polityki w tej dziedzinie a więc opracowanie również powiatowego programu ochrony zabytków w powiecie <sup>31</sup>.

- **Współpraca między różnymi środowiskami na rzecz integracji społecznej i kulturowej mieszkańców Powiatu** - Właściwy rozwój lokalnej kultury możliwy jest przy udziale i współpracy różnych środowisk. Dlatego tak ważny jest rozwój systemu wsparcia na rzecz integracji i działalności społecznych oraz prywatnych instytucji kultury w powiecie wadowickim. Należy również pamiętać, że kultura to nie tylko tradycja, ale także nowe i innowacyjne zjawiska kulturowe. Dla właściwej promocji tych wszystkich aktywności konieczna jest integracji informacji o działalności i potencjale kulturowym powiatu. Niezmiernie ważna jest również realizacji zadań Powiatowego Programu współpracy z organizacjami pozarządowymi <sup>32</sup>.

### 1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2012

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.

Struktura i układ dokumentu zostały zachowane ponieważ cele Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia nie ulegały zasadniczym zmianom w ciągu ostatnich lat.

---

<sup>30</sup> Tamże, str. 64

<sup>31</sup> Tamże, str. 66

<sup>32</sup> Tamże, str. 67

Przygotowanie Planu na lata kolejne jest uzależnione od rozliczenia planu za rok ubiegły (sprawozdawczość roczna do 28 lutego 2013 roku). Należy przewidywać, iż w roku 2013 obszary i cele podobnie jak w latach ubiegłych 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 2012 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 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, Małopolska Wojewódzka Komenda OHP – Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie, Małopolski Zarząd Melioracji i Urządzeń Wodnych, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej 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 osiągnięty 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 uzyskują 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 wzmocnienie 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 2012 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 2012

### 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 pierwszy od kilku lat odnotowano znaczny, bo aż 42 % wzrost bezrobocia. Na koniec grudnia 2012 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 7901 bezrobotnych. Oznacza to iż populacja bezrobotnych zwiększyła się w ciągu 12 miesięcy o 753 osoby.

Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych

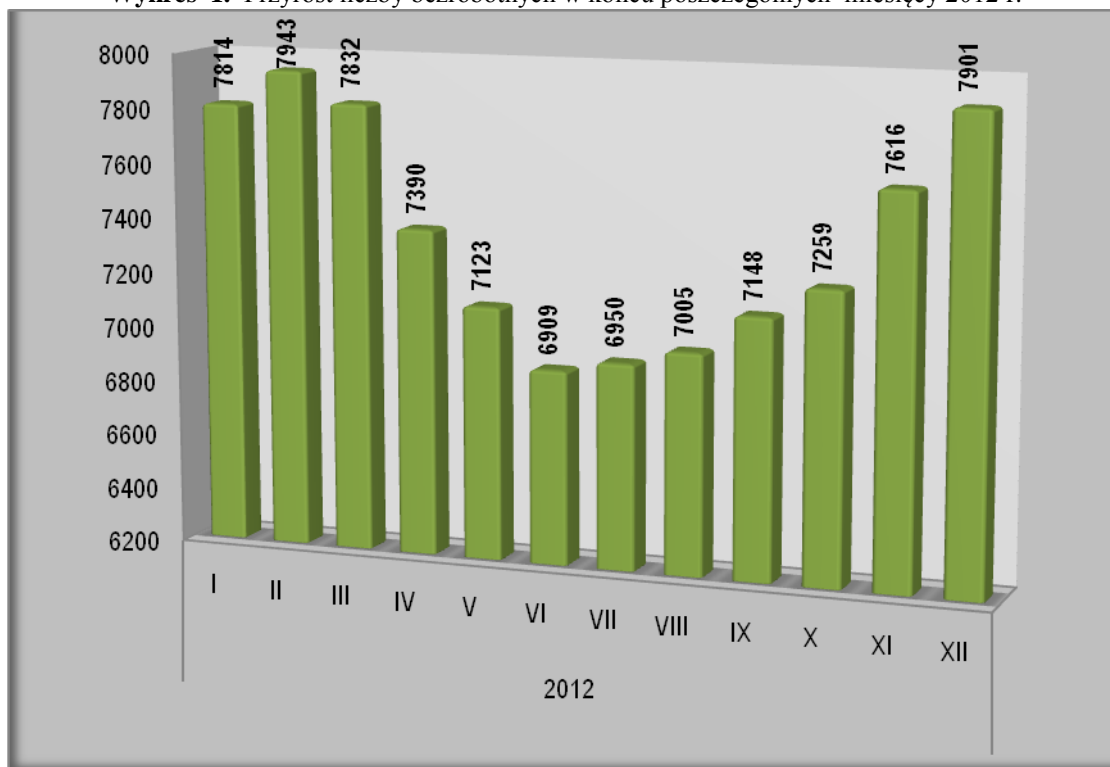
	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2008	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2009	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2010	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2011	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2012
<b>Ogółem</b>	-431	-8,4	4689	1975	42,1	6664	233	3,5	6897	251	3,6	7148	753	10,53	7901
<b>Kobiety</b>	-494	-15	2800	783	28	3583	119	3,3	3702	250	6,8	3952	223	5,64	4175
<b>Mężczyźni</b>	63	3,45	1889	1192	63,1	3081	114	3,7	3195	1	0,03	3196	530	16,58	3726

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największe przyrosty liczby bezrobotnych (Wykres 1) odnotowano w miesiącach I-II'2012 r., XI-XII'2012 r. Takie tendencje obserwujemy od wielu lat i jest to typowe dla przełomu roku w 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 - 2012.

**Wykres 1.** Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2012 r.



*Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

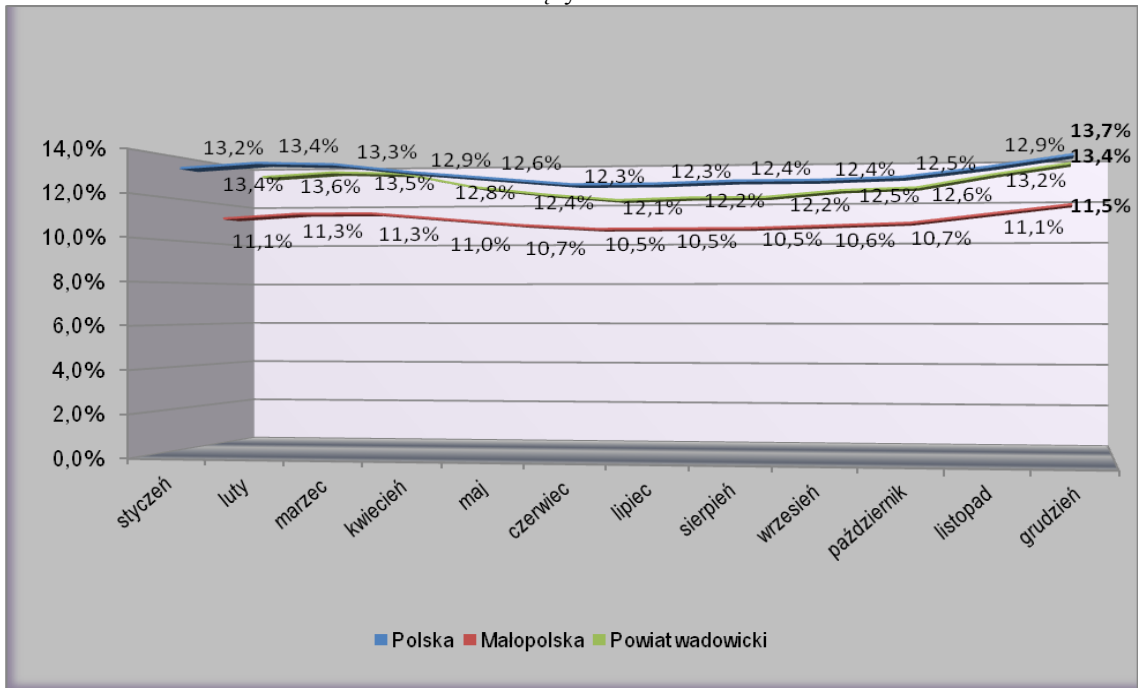
Okres od kwietnia do września to miesiące, w których bezrobocie nieznacznie zmniejszyło się. Każdego roku w tym okresie pojawia się zwiększona ilość ofert pracy sezonowej (w tym oferty pracy za granicą), w związku z czym poziom bezrobocia rejestrowanego w powiecie wadowickim spada.

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

Stopa bezrobocia wynosiła na koniec grudnia 2012 r. :

- 13,7 % w powiecie wadowickim,
- 11,5 % w województwie małopolskim,
- 13,4 % w Polsce.

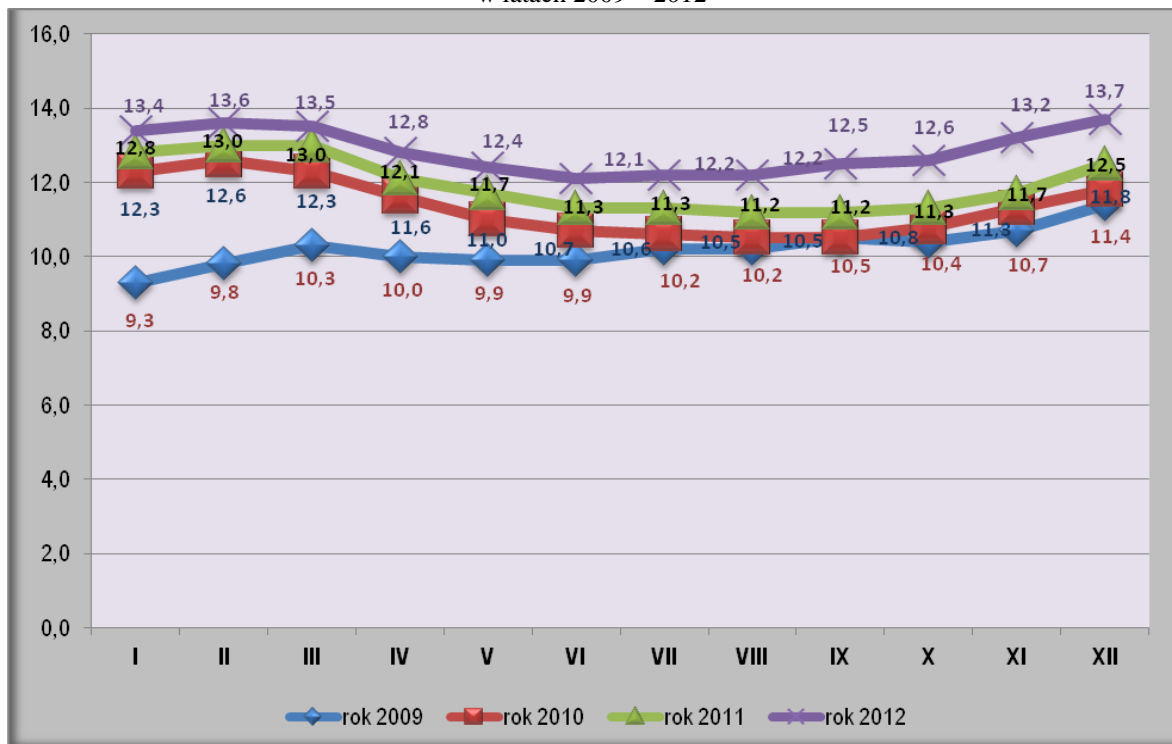
**Wykres 2.** Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2012 r.



Źródło: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)

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.

**Wykres 3.** Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2009 – 2012



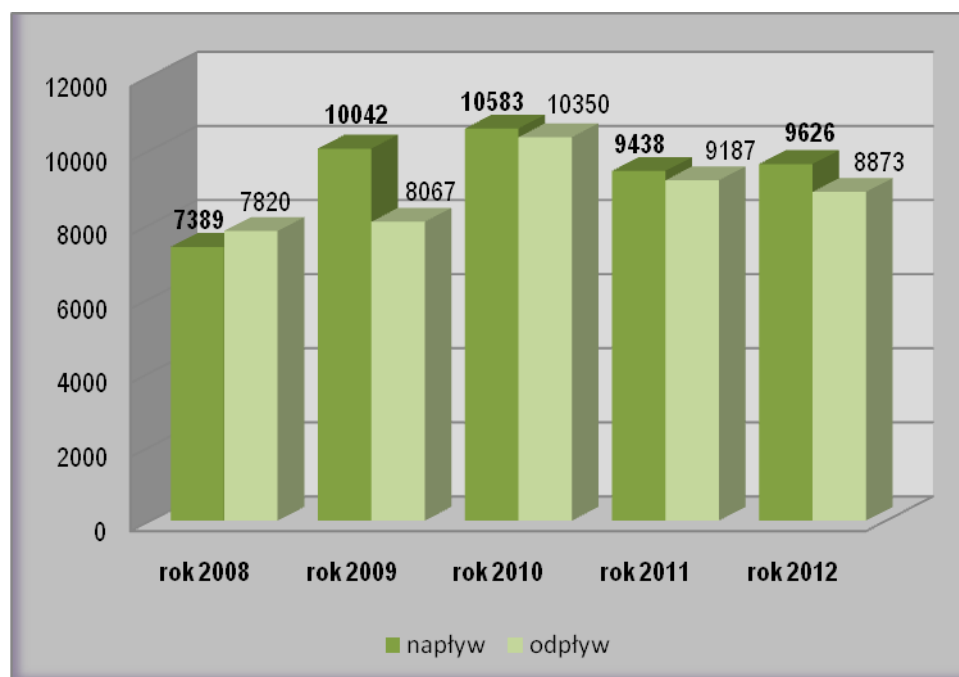
Źródło: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)

Na koniec grudnia 2012 r. w powiecie wadowickim odnotowano ponownie wzrost stopy procentowej - o 1,2 pkt. procentowego w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.

### Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

Zmiany zachodzące w 2012 roku w zakresie liczby bezrobotnych wynikały z niekorzystnych relacji pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2012 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 9626 osób, tj. o 188 osób więcej niż rok wcześniej.

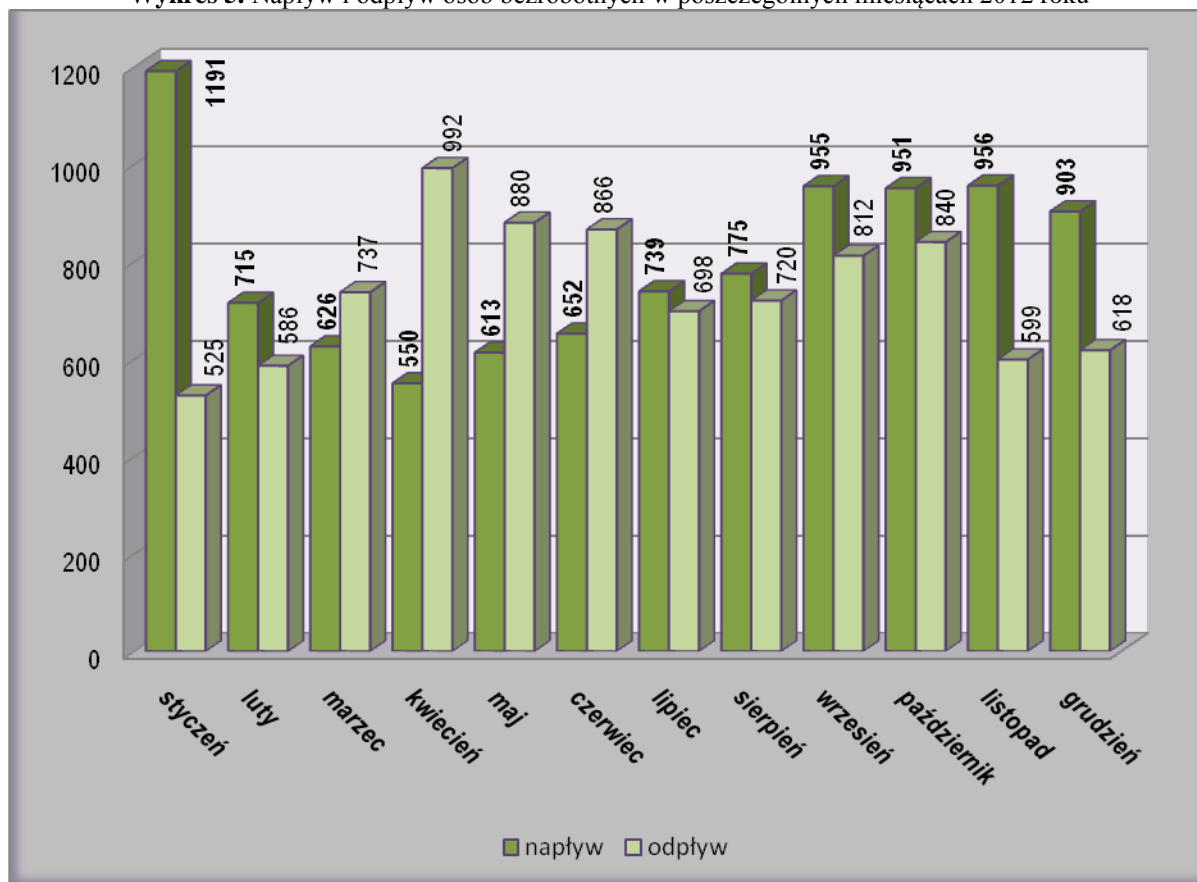
Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2008 – 2012



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wraz ze wzrostem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2012 zaobserwować można spadek ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączonych z ewidencji zostało 8873 osób, tj. o 314 mniej niż w roku 2011.

W miesiącu styczniu 2012 roku miał miejsce największy napływ – 1191 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu kwietniu tj. 550 osób, przy jednocześnie największym odpływie odnotowanym na poziomie 992 osoby.

**Wykres 5.** Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2012 roku

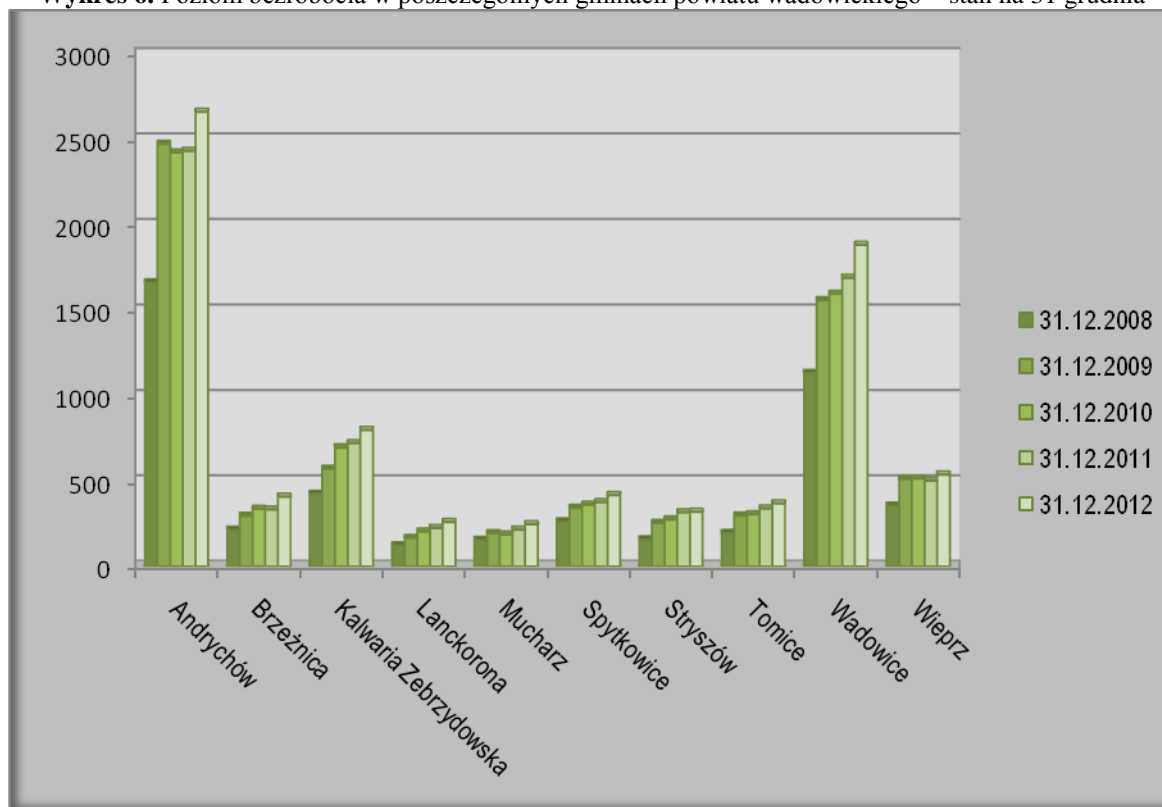
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród wszystkich osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w kwietniu, około 49,5% wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia. Poziom napływu i odpływu bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2012 roku przedstawiono na Wykresie 5.

### Bezrobocie w gminach powiatu wadowickiego

W porównaniu z końcem ubiegłego roku, wzrost bezrobocia w 2012 roku dotyczył już wszystkich gmin powiatu wadowickiego. Największy procentowy wzrost bezrobotnych w stosunku do 2011 roku nastąpił w gminie Brzeźnica (o 22,82%), gminie Lanckorona (o 15,55%) oraz w Gminie Mucharz (o 14,35%). Najmniejszy w Gminie Stryszów (o 1,26%) oraz w Gminie Wieprz (o 7,17%). W 2012 roku spadku bezrobocia nie odnotowano w żadnej z gmin powiatu wadowickiego.

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2008 – 2012 przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 6).

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

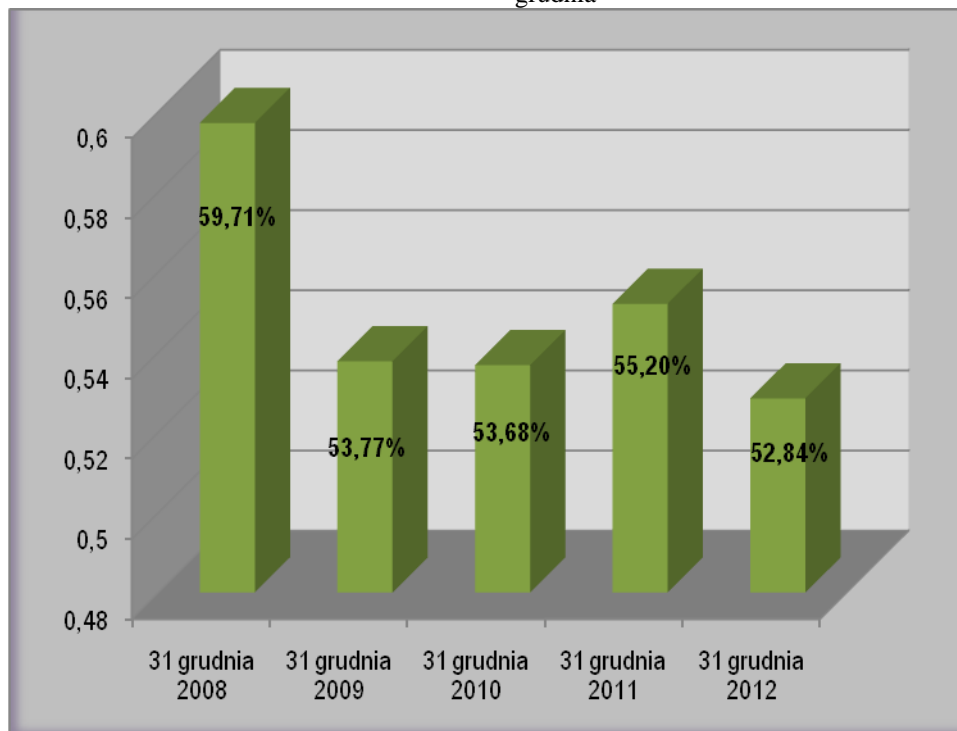
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwyższy poziom bezrobocia występuje w gminie Andrychów, stan w dniu 31.12.2012 r. to 33,67% (2660 osób) bezrobocia w całym powiecie. Najniższy natomiast poziom występuje podobnie jak w roku ubiegłym odpowiednio w gminie Mucharz – 3,13 % (247 osób), Lanckorona – 3,29 % (260 osób) oraz Stryszów – 4,05 % (320 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.

W powiecie wadowickim kobiety wciąż stanowią większość wśród osób pozostających bez pracy. Na koniec grudnia 2012 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w powiecie – 52,84%. Szczegółowy udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych przedstawia Wykres 7 oraz Tabela 2.

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Liczba kobiet pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach na przestrzeni ostatnich pięciu lat, tj. od końca grudnia 2008 roku do końca grudnia 2012 roku wzrosła o 1375 osób, czyli o 49,1% i wynosiła na koniec ubiegłego roku 4175.

W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2011 roku nastąpił spadek udziału kobiet (o 2,45 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

**Tabela 2.** Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2008 - 2012

stan na 31.12.2008			stan na 31.12.2009			stan na 31.12.2010			stan na 31.12.2011			stan na 31.12.2012		
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
4689	2800	59,71	6664	3583	53,77	6897	3702	53,68	7148	3952	55,29	7901	4175	52,84

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 2008 – 2012 ilustruje Tabela 3.

**Tabela 3.** Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2008 – 2012 – 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	%
<b>2008</b>	1178	25,12	1158	24,70	900	19,19	1076	22,95	332	7,08	45	0,96	4689	100,0
<b>2009</b>	1846	27,70	1774	26,62	1204	18,07	1323	19,85	441	6,62	76	1,14	6664	100,0
<b>2010</b>	2025	29,36	1789	25,94	1182	17,14	1290	18,70	504	7,31	107	1,55	6897	100,0
<b>2011</b>	1927	26,96	1912	26,75	1260	17,63	1344	18,80	562	7,86	143	2,00	7148	100,0
<b>2012</b>	2047	25,91	2119	26,82	1407	17,81	1458	18,45	675	8,54	195	2,47	7901	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 25-34 lata, najmniej było osób w wieku 60 – 64 lata.

Analizując strukturę bezrobotnych według wieku w roku 2012 zaobserwować można, że w porównaniu do roku wcześniejszego liczba bezrobotnych w żadnej kategorii wiekowej nie spadła, a największy wzrost o 207 osób odnotowano wśród osób pozostających bez pracy w wieku 25 – 34 lata. Biorąc pod uwagę procentowy udział poszczególnych kategorii wiekowych w ogólnej liczbie bezrobotnych zauważamy, że w ciągu 2012 roku również ulega zwiększeniu procentowy udział w grupach wiekowych: 45 – 64 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na 31 grudnia 2012 roku stanowili oni 29,46% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2011 – 28,66% (wzrost o 0,8 pkt. procentowego t.j. 279 osób).

**Tabela 4.** Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2008 – 2012 – stan na dzień 31 grudnia.

Wykształcenie	gimnazjalne i niższe		zasadnicze zawodowe		średnie ogólnokształcące		policjalne i średnie zawodowe		wyższe		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
<b>2008</b>	1254	26,74	1603	34,19	489	10,43	1025	21,86	318	6,78	4689	100,0
<b>2009</b>	1506	22,60	2363	35,46	736	11,04	1600	24,01	459	6,89	6664	100,0
<b>2010</b>	1454	21,08	2383	34,55	804	11,66	1637	23,74	619	8,97	6897	100,0
<b>2011</b>	1549	21,67	2489	34,82	770	10,77	1717	24,02	623	8,72	7148	100,0
<b>2012</b>	1679	21,25	2870	36,33	795	10,06	1863	23,58	694	8,78	7901	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Przyglądając się bliżej strukturze osób zarejestrowanych pod kątem wykształcenia zauważamy przyrost liczbowy w obrębie wszystkich poziomów edukacji. W roku 2012 w powiecie wadowickim nastąpił wzrost liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym. Tutaj zarówno udział liczbowy jak i procentowy w ogólnej liczbie bezrobotnych podnosi się. Nadal wzrasta liczba osób bezrobotnych z wykształceniem ogólnokształcącym. Od 2008 roku obserwujemy ciągły wzrost liczby osób bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu z wykształceniem wyższym od 2009 roku wzrosła o 51,2%. 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. Niska liczba osób bezrobotnych w ostatniej grupie jest wynikiem podejmowania przez dużą część absolwentów średnich szkół ogólnokształcących studiów wyższych w trybie dziennym.

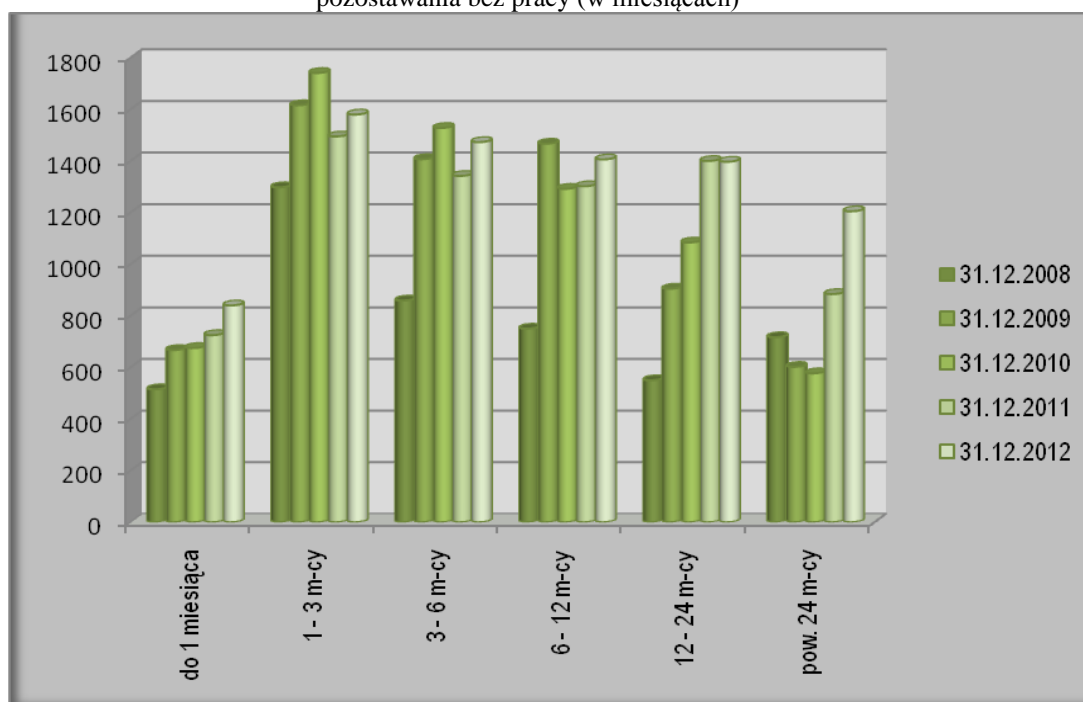
Na przestrzeni ostatnich pięciu lat największy spadek nastąpił wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Na koniec grudnia 2008 roku osoby te stanowiły 26,74% ogółu bezrobotnych w powiecie wadowickim, a na koniec roku 2012 – 21,25%. Na powyższą sytuację wpływ miało wiele czynników, m.in.: wzrost zapotrzebowania rynku pracy na fachowców z wykształceniem zasadniczym zawodowym. 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. 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. Spadek liczby zarejestrowanych gimnazjalistów może być również spowodowany wczesną decyzją o emigracji spowodowaną krążącą opinią, iż za granicą bez odpowiedniego wykształcenia można znaleźć dobrą pracę.

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.

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

**Wykres 8.** Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według czasu pozostawiania bez pracy (w miesiącach)



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Porównując okresy pozostawania bez pracy w powiecie wadowickim na przestrzeni ostatnich pięciu lat, zauważyć można spadek udziału procentowego osób pozostających bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy w ogólnej liczbie zarejestrowanych. Jednakże przyglądając się danym liczbowym od 2008 roku grupa osób o wskazanym okresie pozostawania bez pracy systematycznie wzrasta. Porównując 2012 rok z 2008 rokiem jest ona większa o 71,47%. Zarówno na koniec roku 2008 osoby te należały do najliczniejszej grupy bezrobotnych, jak i na dzień 31 grudnia 2012 roku w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach najliczniej reprezentowane były osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy.

**Tabela 5.** Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2008 – 2012  
– stan na dzień 31 grudnia.

Czas bez pracy	do 1 miesiąca		od 1 do 3 miesiące		od 3 do 6 miesiące		od 6 do 12 miesiące		od 12 do 24 miesiące		powyżej 24 miesiące		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
<b>2008</b>	515	10,98	1298	27,68	859	18,32	750	16,00	550	11,73	717	15,29	4689	100,0
<b>2009</b>	667	10,01	1616	24,25	1407	21,11	1467	22,01	905	13,58	602	9,03	6664	100,0
<b>2010</b>	675	9,79	1741	25,24	1528	22,15	1292	18,73	1084	15,72	577	8,37	6897	100,0
<b>2011</b>	725	10,14	1495	20,92	1342	18,77	1302	18,21	1400	19,59	884	12,37	7148	100,0
<b>2012</b>	840	10,63	1580	20,00	1473	18,64	1406	17,80	1397	17,68	1205	15,25	7901	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 2012 liczba osób w tej grupie jednak wzrosła i wyniosła 1205, co stanowiło 15,25% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 12,37% ogółu bezrobotnych. W analogicznych okresach następował wzrost procentowego udziału osób, które w ewidencji PUP pozostają od 3 do 6 miesięcy. Na koniec roku 2012 w powiecie wadowickim liczba osób w tej kategorii wzrosła o 131, co stanowiło 18,64% wszystkich bezrobotnych w powiecie, a na dzień 31 grudnia 2012 roku bezrobotni pozostający w ewidencji od 6 do 12 miesięcy stanowili 17,8% 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 2012 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w wieku 18 – 24 lata, pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy

(547 osób), od 3 do 6 miesięcy (530 osób) oraz w kategorii wiekowej 25 – 34 lata, pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy (411 osób) i od 6 do 12 miesięcy (436 osób). Najmniej liczną grupę stanowili bezrobotni kategorii wiekowej 60-64 lata, pozostający bez pracy do 1 miesiąca.

**Tabela 6.** Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku– stan na 31 grudnia 2012 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	233	<b>547</b>	<b>530</b>	278	326	133
	25 – 34	252	<b>411</b>	392	<b>436</b>	330	298
	35 – 44	145	248	224	274	262	254
	45 – 54	124	235	221	268	306	304
	55 – 59	68	115	82	124	128	158
	60 – 64	18	24	24	26	45	58

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Według danych zawartych w tabeli 7, na dzień 31 grudnia roku 2012 w ewidencji PUP w Wadowicach 99 osób z wykształceniem wyższym pozostawały bez pracy powyżej 24 miesięcy. Tutaj liczba wzrosła o 45 osób w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2011 roku. Najliczniejszą grupę osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym reprezentowali bezrobotni pozostający bez pracy od 3 do 6 miesięcy. We wszystkich kategoriach osób ze względu na poziom wykształcenia najliczniejsza grupa bezrobotnych pozostawała bez pracy od 6 do 12 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 2012 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	79	157	142	115	102	99
	policealne i średnie zawodowe	179	368	436	308	301	271
	średnie ogólnokształcące	83	169	157	141	142	103
	zasadnicze zawodowe	339	594	492	<b>517</b>	508	420
	gimnazjalne i niższe	160	292	246	325	344	312

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, umożliwia zmniejszenie niedopasowania strukturalnego występującego na lokalnym rynku pracy. Pozwala poznać bariery jakie napotykają osoby bezrobotne w procesie poszukiwania pracy oraz poznać problemy pracodawców, z którymi spotykają się, w procesie rekrutacji nowych pracowników.

#### **3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA**

##### **Analiza ofert pracy**

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach w okresie od 1 stycznia 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku przyjął od pracodawców 2126 zgłoszeń ofert pracy. Porównując wpływ ofert pracy w roku 2011, zaobserwować możemy wzrost liczby ofert pracy – o 181 ofert. Wzrost spowodowany był m. in. wyższym niż w roku ubiegłym udziałem ofert pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2011 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 28,0%, rok 2012 odnotował 34,2% udział. Wzrost liczby ofert pracy był wynikiem pozyskania dodatkowych środków z Rezerwy Ministra przeznaczonych na realizację programów skierowanych do bezrobotnych powyżej 50 roku życia, poniżej 30 roku życia i osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

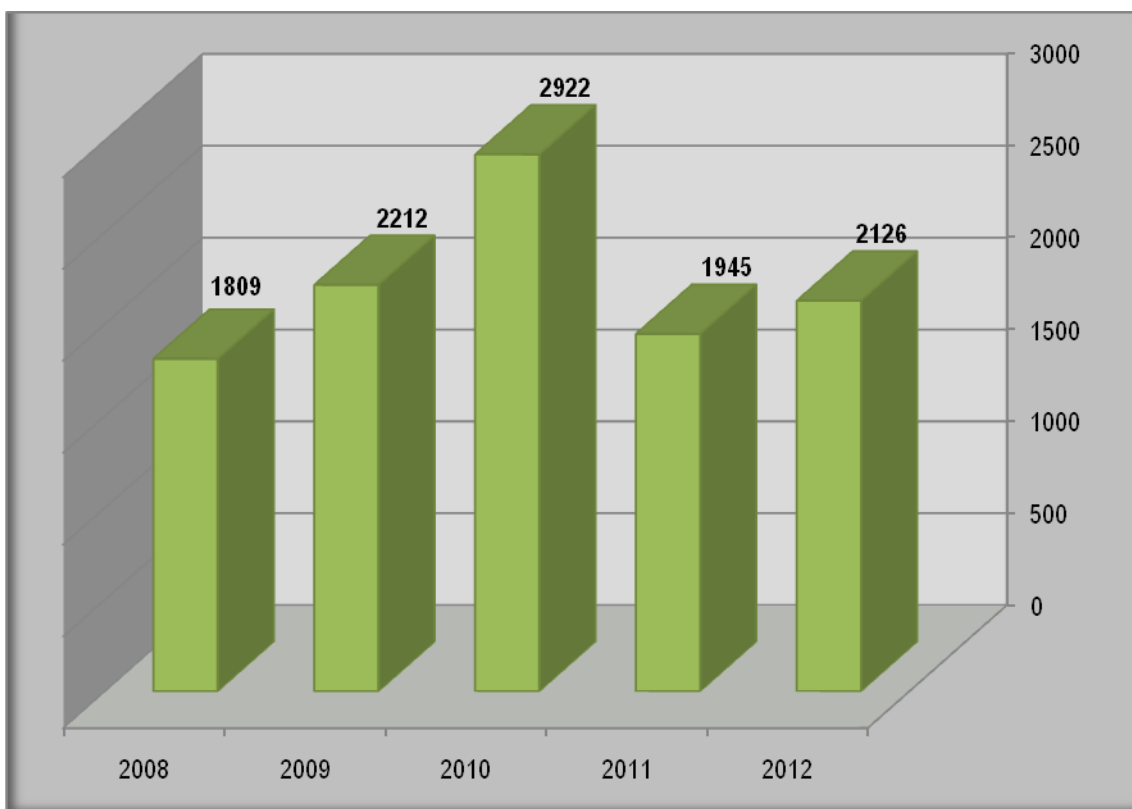
Wahania w liczbie ofert pracy wpływających do urzędu w okresie ostatnich pięciu lat przedstawiono na Wykresie 9.

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

- „522301” – Sprzedawca – 10,72%
- „515303” – Robotnik gospodarczy – 9,36%

- „411004” – Technik prac biurowych – 5,55%
- „931301” – Robotnik budowlany – 3,72%
- „752205” – Stolarz – 3,15%
- „753601” – Cholewkarz – 2,87%
- „332203” – Przedstawiciel handlowy – 2,73%
- „753105” – Krawiec – 2,68%
- „833203” – Kierowca samochodu ciężarowego – 2,54%
- „753303” – Szwaczka – 2,35%
- „711202” – Murarz – 1,83%
- „432103” – Magazynier – 1,55%

**Wykres 9.** Oferty pracy zgłoszone w latach 2008 – 2012.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ponadto pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- pracowników gastronomii – kucharzy, kelnerów, pomoce kuchenne,
- pracowników budowy – brukarzy, cieśla, malarz budowlany, zbrojarz,
- pracowników usług – fryzjerów, kosmetyczek,
- pracowników ochrony bez licencji,

- dozorców,
- animatorów kultury,
- mechaników pojazdów samochodowych
- kierowców autobusu,
- elektryków,
- tapicerów,
- specjalistów do spraw sprzedaży.

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 2012 - według zawodów

l.p.	KOD ZAWODU	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2012 r.	Udział % w stosunku do ofert zgłoszonych ogółem
1	522301	Sprzedawca*	228	10,72%
2	515303	Robotnik gospodarczy	199	9,36%
3	411004	Technik prac biurowych*	118	5,55%
4	931301	Robotnik budowlany	79	3,72%
5	752205	Stolarz*	67	3,15%
6	753601	Cholewkarz	61	2,87%
7	332203	Przedstawiciel handlowy	58	2,73%
8	753105	Krawiec*	57	2,68%
9	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	54	2,54%
10	753303	Szwaczka	50	2,35%
11	711202	Murarz*	39	1,83%
12	432103	Magazynier	33	1,55%
13	931190	Pozostali robotnicy pomocniczy w kopalniach i kamieniołomach	30	1,41%
14	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	29	1,36%
15	753402	Tapicer*	28	1,32%
16	911207	Sprzątaczką biurowa	26	1,22%
17	722204	Ślusarz*	21	0,99%
18	817290	Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	21	0,99%
19	512001	Kucharz*	20	0,94%
20	753602	Obuwnik*	19	0,89%
21	711601	Brukarz	18	0,85%
22	514101	Fryzjer*	17	0,80%
23	962902	Dozorca	17	0,80%
24	541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	17	0,80%
25	524902	Doradca klienta	17	0,80%
26	513101	Kelner*	16	0,75%



27	941201	Pomoc kuchenna	16	0,75%
28	711501	Cieśla*	15	0,71%
29	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	15	0,71%
30	932101	Pakowacz	14	0,66%
31	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	13	0,61%
32	713102	Malarz budowlany	13	0,61%
33	343901	Animator kultury*	13	0,61%
34	751104	Rozbieracz – wykrawacz	13	0,61%
35	412001	Sekretarka	12	0,56%
36	711404	Zbrojarz	12	0,56%
37	832202	Kierowca samochodu dostawczego	12	0,56%
38	431101	Asystent do spraw księgowości	12	0,56%
39	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	11	0,52%
40	814390	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	10	0,47%
41	325905	Opiekunka dziecięca*	10	0,47%
42	911203	Pokojowa	10	0,47%
43	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	10	0,47%
44	513202	Barman	9	0,42%
45	833101	Kierowca autobusu	8	0,38%
46	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	8	0,38%
47	741103	Elektryk*	8	0,38%
48	712303	Tynkarz	8	0,38%
49	816010	Operator urządzeń do produkcji napojów bezalkoholowych	8	0,38%
50	722301	Frezer	7	0,33%
51	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	7	0,33%
52	818990	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	7	0,33%
53	752208	Stolarz meblowy	7	0,33%
54	541306	Portier	7	0,33%
55	751190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	7	0,33%
56	514202	Kosmetyczka	7	0,33%
57	334306	Technik administracji*	7	0,33%
58	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	6	0,28%
59	522305	Technik handlowiec*	6	0,28%
60	331301	Księgowy	6	0,28%
61	512002	Kucharz małej gastronomii*	6	0,28%
62	751201	Cukiernik*	6	0,28%
63	431102	Fakturzystka	5	0,24%
64	132301	Kierownik budowy	5	0,24%
65	251401	Programista aplikacji	5	0,24%
66	351203	Technik informatyk*	5	0,24%
67	741201	Elektromechanik*	5	0,24%
68	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	5	0,24%
69	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	5	0,24%
70	242307	Specjalista do spraw kadr	5	0,24%
71	753605	Obuwnik przemysłowy	5	0,24%
72	814208	Operator wtryskarki	5	0,24%

73	335203	Urzędnik podatkowy	5	0,24%
74	341202	Opiekun osoby starszej*	5	0,24%
75	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	4	0,19%
76	711502	Cieśla szalunkowy	4	0,19%
77	723105	Mechanik samochodów osobowych	4	0,19%
78	721306	Blacharz samochodowy*	4	0,19%
79	222101	Pielęgniarka	4	0,19%
80	713201	Lakiernik*	4	0,19%
81	325101	Asystentka stomatologiczna*	4	0,19%
82	811104	Operator koparki	4	0,19%
83	311204	Technik budownictwa*	4	0,19%
84	214990	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,19%
85	523002	Kasjer handlowy	4	0,19%
86	333105	Spedytor	4	0,19%
87	712501	Monter / składacz okien	4	0,19%
88	214103	Inżynier utrzymania ruchu	4	0,19%
89	753606	Szewc naprawiacz	4	0,19%
90	441202	Kurier	4	0,19%
91	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	4	0,19%
92	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	4	0,19%
93	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	4	0,19%
94	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	4	0,19%
95	241202	Doradca finansowy	4	0,19%
96	932990	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	4	0,19%
97	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	4	0,19%
98	422101	Pracownik biura podróży	4	0,19%
99	722312	Szlifierz metali	3	0,14%
100	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	3	0,14%
101	235301	Lektor języka angielskiego	3	0,14%
102	712502	Szklarz	3	0,14%
103	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*	3	0,14%
104	961302	Robotnik placowy	3	0,14%
105	753202	Krojczy	3	0,14%
106	834101	Kierowca ciągnika rolniczego	3	0,14%
107	611305	Ogrodnik szkółkarz	3	0,14%
108	832203	Kierowca samochodu osobowego	3	0,14%
109	234201	Nauczyciel przedszkola	3	0,14%
110	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	3	0,14%
111	811105	Operator koparko – ładowarki	3	0,14%
112	343101	Fotograf*	3	0,14%
113	741210	Elektromonter maszyn elektrycznych	3	0,14%
114	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	3	0,14%
115	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	3	0,14%
116	712204	Posadzkarz*	3	0,14%
117	814104	Wulkanizator	3	0,14%
118	422602	Recepcjonista	3	0,14%
119	263401	Psycholog	3	0,14%

120	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	3	0,14%
121	234113	Nauczyciel nauczania początkowego	3	0,14%
122	325906	Ortoptystka*	3	0,14%
123	000000	Bez zawodu	3	0,14%
124	232090	Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	3	0,14%
125	422603	Rejestratorka medyczna	3	0,14%
126	941101	Pracownik przygotowujący posiłki fast food	3	0,14%
127	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	3	0,14%
128	411003	Pracownik kancelaryjny	3	0,14%
129	752309	Tartacznik	2	0,09%
130	742117	Serwisant sprzętu komputerowego	2	0,09%
131	711503	Stolarz budowlany	2	0,09%
132	334304	Asystent zarządu	2	0,09%
133	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	2	0,09%
134	723390	Pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	2	0,09%
135	524502	Sprzedawca w stacji paliw	2	0,09%
136	214202	Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	2	0,09%
137	712614	Monter urządzeń energii odnawialnej	2	0,09%
138	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	2	0,09%
139	122102	Kierownik działu sprzedaży	2	0,09%
140	751204	Piekarz*	2	0,09%
141	132103	Kierownik działu produkcji	2	0,09%
142	722290	Pozostali ślusarze i pokrewni	2	0,09%
143	311922	Technik technologii drewna*	2	0,09%
144	962201	Pracownik prac dorywczych	2	0,09%
145	216601	Grafik komputerowy DTP	2	0,09%
146	815201	Operator maszyn dziewiarskich	2	0,09%
147	711902	Monter reklam	2	0,09%
148	235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	2	0,09%
149	722206	Ślusarz narzędziowy	2	0,09%
150	216304	Projektant wzornictwa przemysłowego	2	0,09%
151	962103	Dostawca potraw	2	0,09%
152	516502	Instruktor nauki jazdy	2	0,09%
153	721205	Spawacz metodą MIG	2	0,09%
154	242102	Koordinator projektów unijnych	2	0,09%
155	235915	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	0,09%
156	242390	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	2	0,09%
157	441501	Pracownik do spraw osobowych	2	0,09%
158	752204	Renowator mebli artystycznych	2	0,09%
159	332302	Zaopatrzeniowiec	2	0,09%
160	242490	Pozostali specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	2	0,09%
161	321301	Technik farmaceutyczny	2	0,09%
162	242222	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	2	0,09%
163	252301	Administrator sieci informatycznej	2	0,09%
164	228301	Fizjoterapeuta	2	0,09%

165	261901	Asystent prawny	2	0,09%
166	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	2	0,09%
167	532201	Opiekunka domowa	2	0,09%
168	961301	Robotnik oczyszczania miasta	2	0,09%
169	962990	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0,09%
170	263506	Wychowawca w jednostkach penitencjarnych	2	0,09%
171	711301	Kamieniarz*	1	0,05%
172	723303	Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	1	0,05%
173	233008	Nauczyciel języka angielskiego	1	0,05%
174	143990	Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
175	732304	Operator maszyn introligatorskich	1	0,05%
176	214502	Inżynier technologii chemicznej	1	0,05%
177	522202	Kierownik stoiska w markecie	1	0,05%
178	912102	Pracznia	1	0,05%
179	713203	Lakiernik samochodowy	1	0,05%
180	741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	1	0,05%
181	732202	Drukarz sitodrukowy	1	0,05%
182	311916	Technik obuwnik*	1	0,05%
183	712203	Parkieciarz	1	0,05%
184	721204	Spawacz metodą MAG	1	0,05%
185	244190	Pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	1	0,05%
186	732301	Introligator*	1	0,05%
187	712601	Hydraulik	1	0,05%
188	215104	Inżynier elektryk – automatyk	1	0,05%
189	215201	Inżynier elektronik	1	0,05%
190	214407	Inżynier mechanik – technologia mechaniczna	1	0,05%
191	722314	Tokarz w metalu	1	0,05%
192	932913	Sortowacz	1	0,05%
193	723302	Mechanik / konserwator urządzeń dźwigniowych	1	0,05%
194	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	1	0,05%
195	811303	Wiertacz odwiertów eksploatacyjnych i geofizycznych*	1	0,05%
196	421101	Asystent usług pocztowych	1	0,05%
197	331104	Pracownik obsługi produktów finansowych	1	0,05%
198	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	1	0,05%
199	753490	Pozostali tapicerzy i pokrewni	1	0,05%
200	811407	Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	1	0,05%
201	242221	Specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu	1	0,05%
202	214303	Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	1	0,05%
203	311490	Pozostali technicy elektronicy i pokrewni	1	0,05%
204	721290	Pozostali spawacze i pokrewni	1	0,05%
205	834316	Operator żurawia jezdniowego	1	0,05%
206	834204	Operator sprzętu ciężkiego	1	0,05%
207	432390	Pozostali pracownicy do spraw transportu	1	0,05%
208	721207	Spawacz ręczny gazowy	1	0,05%
209	723310	Mechanik - monter maszyn i urządzeń*	1	0,05%
210	753403	Tapicer meblowy	1	0,05%

211	611303	Ogrodnik*	1	0,05%
212	122101	Kierownik działu marketingu	1	0,05%
213	821201	Monter aparatury rozdzielczej i kontrolnej energii elektrycznej	1	0,05%
214	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	1	0,05%
215	235906	Nauczyciel logopeda	1	0,05%
216	216602	Grafik komputerowy multimedialny	1	0,05%
217	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1	0,05%
218	223101	Położna	1	0,05%
219	818205	Palacz kotłowni centralnego ogrzewania wodnych rusztowych	1	0,05%
220	314405	Technik technologii żywności – produkcja cukiernicza	1	0,05%
221	721404	Monter konstrukcji stalowych	1	0,05%
222	242304	Doradca zawodowy	1	0,05%
223	241306	Specjalista do spraw finansów	1	0,05%
224	341205	Pracownik socjalny	1	0,05%
225	134990	Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
226	235990	Pozostali specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
227	524404	Telemarketer	1	0,05%
228	815604	Operator urządzeń wykrawających elementy obuwia	1	0,05%
229	313102	Elektroenergetyk elektrowni wodnych	1	0,05%
230	325511	Technik ochrony środowiska*	1	0,05%
231	711402	Betoniarz - zbrojarz*	1	0,05%
232	314412	Technik technologii żywności – przetwórstwo mleczarskie	1	0,05%
233	235303	Lektor języka hiszpańskiego	1	0,05%
234	311101	Laborant chemiczny	1	0,05%
235	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	1	0,05%
236	235909	Nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej	1	0,05%
237	233001	Nauczyciel biologii	1	0,05%
238	235203	Nauczyciel niewidomych i niedowidzących (tyflopadaagog)	1	0,05%
239	722307	Operator obrabiarek skrawających	1	0,05%
240	331490	Pozostały średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	1	0,05%
241	712202	Glazurnik	1	0,05%
242	351401	Administrator stron internetowych	1	0,05%
243	421103	Kasjer bankowy	1	0,05%
244	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	1	0,05%
245	343203	Florysta	1	0,05%
246	814304	Operator maszyn do produkcji papierowych artykułów toaletowych i sanitarnych	1	0,05%
247	912103	Prasowaczka ręczna	1	0,05%
248	834103	Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych	1	0,05%
249	214302	Inżynier inżynierii środowiska - gospodarka wodna i hydrologia	1	0,05%
250	441901	Asystent do spraw wydawniczych	1	0,05%
251	732208	Operator kserokopiarek	1	0,05%
252	712903	Monter żaluzji	1	0,05%
253	264201	Dziennikarz	1	0,05%
254	225101	Lekarz weterynarii	1	0,05%

255	213201	Doradca rolniczy	1	0,05%
256	524402	Organizator obsługi sprzedaży internetowej	1	0,05%
257	332101	Agent ubezpieczeniowy	1	0,05%
258	351390	Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	1	0,05%
259	227101	Diagnosta laboratoryjny	1	0,05%
260	243107	Specjalista do spraw reklamy	1	0,05%
261	712101	Dekarz*	1	0,05%
262	431103	Technik rachunkowości*	1	0,05%
263	241304	Specjalista bankowości	1	0,05%
264	334390	Pozostali pracownicy administracyjny i sekretarza biura zarządu	1	0,05%
265	311203	Technik architekt	1	0,05%
266	235107	Pedagog	1	0,05%
267	611308	Ogrodnik - uprawa roślin ozdobnych	1	0,05%
268	524401	Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej	1	0,05%
269	962906	Woźny	1	0,05%
270	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	1	0,05%
271	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie*	1	0,05%
272	421190	Pozostali kasjerzy bankowi i pokrewni	1	0,05%
273	343990	Pozostały średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
274	731508	Szlifierz szkła płaskiego	1	0,05%
275	211301	Chemik	1	0,05%
276	422401	Recepcjonista hotelowy	1	0,05%
277	723312	Mechanik silników spalinowych	1	0,05%
278	742107	Monter elektronik - instalacja anten	1	0,05%
279	814290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1	0,05%
280	931205	Robotnik drogowy	1	0,05%
281	712401	Monter izolacji budowlanych	1	0,05%
<b>RAZEM:</b>			<b>2126</b>	<b>100%</b>

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 2126 ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach 34,2% 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, pomoc kuchenna, magazynier, opiekun w domu pomocy społecznej. 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 2012 - według zawodów

l.p.	kod zawodu	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2012 r.	LICZBA OFERT PRACY w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszonych w 2012 r.	Udział % w stosunku do ofert pracy zgłoszonych ogółem w danym zawodzie
1	522301	Sprzedawca*	228	102	44,74%
2	515303	Robotnik gospodarczy	199	193	96,98%
3	411004	Technik prac biurowych*	118	114	96,61%
4	931301	Robotnik budowlany	79	9	11,39%
5	752205	Stolarz*	67	3	4,48%
6	753601	Cholewkarz	61	3	4,92%
7	332203	Przedstawiciel handlowy	58	2	3,45%
8	753105	Krawiec*	57	1	1,75%
9	753303	Szwaczka	50	1	2,00%
10	711202	Murarz*	39	2	5,13%
11	432103	Magazynier	33	11	33,33%
12	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	29	22	75,86%
13	753402	Tapicer*	28	3	10,71%
14	911207	Sprzątaczką biurową	26	9	34,62%
15	817290	Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	21	3	14,29%
16	722204	Ślusarz*	21	1	4,76%
17	512001	Kucharz*	20	3	15,00%
18	753602	Obuwnik*	19	3	15,79%
19	514101	Fryzjer*	17	4	23,53%
20	524902	Doradca klienta	17	2	11,76%
21	941201	Pomoc kuchenna	16	15	93,75%
22	513101	Kelner*	16	6	37,50%
23	711501	Cieśla*	15	1	6,67%
24	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	15	1	6,67%
25	932101	Pakowacz	14	9	64,29%
26	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	13	2	15,38%
27	431101	Asystent do spraw księgowości	12	6	50,00%
28	412001	Sekretarka	12	5	41,67%
29	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	11	11	100,00%
30	325905	Opiekunka dziecięca*	10	8	80,00%
31	911203	Pokojuowa	10	7	70,00%
32	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	10	3	30,00%
33	513202	Barman	9	5	55,56%
34	712303	Tynkarz	8	3	37,50%
35	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	8	1	12,50%

36	334306	Technik administracji*	7	7	100,00%
37	514202	Kosmetyczka	7	5	71,43%
38	752208	Stolarz meblowy	7	2	28,57%
39	818990	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	7	1	14,29%
40	512002	Kucharz małej gastronomii*	6	4	66,67%
41	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	6	1	16,67%
42	522305	Technik handlowiec*	6	1	16,67%
43	331301	Księgowy	6	1	16,67%
44	335203	Urzędnik podatkowy	5	5	100,00%
45	341202	Opiekun osoby starszej*	5	5	100,00%
46	431102	Fakturzystka	5	2	40,00%
47	351203	Technik informatyk*	5	2	40,00%
48	741201	Elektromechanik*	5	1	20,00%
49	753605	Obuwnik przemysłowy	5	1	20,00%
50	422101	Pracownik biura podróży	4	4	100,00%
51	325101	Asystentka stomatologiczna*	4	3	75,00%
52	311204	Technik budownictwa*	4	3	75,00%
53	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	4	3	75,00%
54	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	4	2	50,00%
55	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	4	1	25,00%
56	723105	Mechanik samochodów osobowych	4	1	25,00%
57	712501	Monter / składacz okien	4	1	25,00%
58	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	4	1	25,00%
59	422603	Rejestratorka medyczna	3	3	100,00%
60	941101	Pracownik przygotowujący posiłki fast food	3	3	100,00%
61	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	3	3	100,00%
62	411003	Pracownik kancelaryjny	3	3	100,00%
63	834101	Kierowca ciągnika rolniczego	3	2	66,67%
64	343101	Fotograf*	3	2	66,67%
65	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	3	2	66,67%
66	722312	Szlifierz metali	3	1	33,33%
67	611305	Ogrodnik szkółkarz	3	1	33,33%
68	234201	Nauczyciel przedszkola	3	1	33,33%
69	811105	Operator koparko – ładowarki	3	1	33,33%
70	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	3	1	33,33%
71	712204	Posadzkarz*	3	1	33,33%
72	814104	Wulkanizator	3	1	33,33%
73	422602	Recepcjonista	3	1	33,33%
74	325906	Ortoptystka*	3	1	33,33%
75	321301	Technik farmaceutyczny	2	2	100,00%
76	242222	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	2	2	100,00%
77	252301	Administrator sieci informatycznej	2	2	100,00%
78	228301	Fizjoterapeuta	2	2	100,00%
79	261901	Asystent prawny	2	2	100,00%



80	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	2	2	100,00%
81	532201	Opiekunka domowa	2	2	100,00%
82	961301	Robotnik oczyszczania miasta	2	2	100,00%
83	962990	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	2	2	100,00%
84	263506	Wychowawca w jednostkach penitencjarnych	2	2	100,00%
85	742117	Serwisant sprzętu komputerowego	2	1	50,00%
86	334304	Asystent zarządu	2	1	50,00%
87	214202	Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	2	1	50,00%
88	721205	Spawacz metodą MIG	2	1	50,00%
89	441501	Pracownik do spraw osobowych	2	1	50,00%
90	332302	Zaopatrzeniowiec	2	1	50,00%
91	722307	Operator obrabiarek skrawających	1	1	100,00%
92	331490	Pozostały średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	1	1	100,00%
93	712202	Glazurnik	1	1	100,00%
94	351401	Administrator stron internetowych	1	1	100,00%
95	421103	Kasjer bankowy	1	1	100,00%
96	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	1	1	100,00%
97	343203	Florysta	1	1	100,00%
98	814304	Operator maszyn do produkcji papierowych artykułów toaletowych i sanitarnych	1	1	100,00%
99	912103	Prasowaczka ręczna	1	1	100,00%
100	834103	Mechanik - oprator pojazdów i maszyn rolniczych	1	1	100,00%
101	214302	Inżynier inżynierii środowiska - gospodarka wodna i hydrologia	1	1	100,00%
102	441901	Asystent do spraw wydawniczych	1	1	100,00%
103	732208	Operator kserokopiarek	1	1	100,00%
104	712903	Monter żaluzji	1	1	100,00%
105	264201	Dziennikarz	1	1	100,00%
106	225101	Lekarz weterynarii	1	1	100,00%
107	213201	Doradca rolniczy	1	1	100,00%
108	524402	Organizator obsługi sprzedaży internetowej	1	1	100,00%
109	332101	Agent ubezpieczeniowy	1	1	100,00%
110	351390	Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	1	1	100,00%
111	227101	Diagnosta laboratoryjny	1	1	100,00%
112	243107	Specjalista do spraw reklamy	1	1	100,00%
113	712101	Dekarz*	1	1	100,00%
114	431103	Technik rachunkowości*	1	1	100,00%
115	241304	Specjalista bankowości	1	1	100,00%
116	334390	Pozostali pracownicy administracyjny i sekretarza biura zarządu	1	1	100,00%
117	311203	Technik architekt	1	1	100,00%
118	235107	Pedagog	1	1	100,00%
119	611308	Ogrodnik - uprawa roślin ozdobnych	1	1	100,00%

120	524401	Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej	1	1	100,00%
121	962906	Woźny	1	1	100,00%
122	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	1	1	100,00%
123	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie*	1	1	100,00%
124	421190	Pozostali kasjerzy bankowi i pokrewni	1	1	100,00%
125	343990	Pozostały średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowani	1	1	100,00%
126	731508	Szlifierz szkła płaskiego	1	1	100,00%
127	211301	Chemik	1	1	100,00%
128	422401	Recepcjonista hotelowy	1	1	100,00%
129	723312	Mechanik silników spalinowych	1	1	100,00%
130	742107	Monter elektronik - instalacja anten	1	1	100,00%
131	814290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1	1	100,00%
132	931205	Robotnik drogowy	1	1	100,00%
133	712401	Monter izolacji budowlanych	1	1	100,00%
			2126	727	

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najwięcej ofert pracy (bez form subsydiowanych) pojawiało się w zawodach: sprzedawca, robotnik budowlany (malarz-szpachlarz), brukarz, stolarz, cholewkarz, przedstawiciel handlowy, kierowca samochodu ciężarowego (kierowca C+E, kierowca międzynarodowy), krawiec, szwaczka, murarz, tapicer, magazynier, ślusarz, spawacz (uprawnienia spawalnicze MIG, MAG, TIG).

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 2012 roku pracodawcy bardzo często wymagali dodatkowych kwalifikacji i umiejętności, a przede wszystkim doświadczenia w poszukiwanym zawodzie.

W przypadku ofert na stanowiska krawcovej lub szwaczki pracodawcy wymagali doświadczenia zawodowego i umiejętności szycia na maszynach przemysłowych. Należy podkreślić, że w rejestrach PUP są osoby spełniające te wymagania jednakże coraz częściej rejestracja jest czasowa, a osoby są zatrudniane sezonowo, na umowę zlecenie i mają gwarancję powrotu do ostatniego pracodawcy. Pozostałe osoby posiadające kwalifikacje

często nie posiadają umiejętności obsługi przemysłowych maszyn szwalniczych, co znacznie obniża szanse uzyskania zatrudnienia.

W pracy na stanowisku kierowcy kat. C+E pracodawcy wymagają doświadczenia zawodowego (w tym w transporcie międzynarodowym), kwalifikacji na przewóz rzeczy oraz w zależności od rodzaju wykonywanej pracy oczekiwane są uprawnienia HDS, ADR. Brak zainteresowania ofertami na ww. stanowisku ze strony osób zarejestrowanych wynika przede wszystkim z niespełnienia któregoś z wymaganych kryteriów np. brak uprawnień do przewozu rzeczy, niewielkie doświadczenie zawodowe, wiek, braku mobilności i znajomości języków obcych. Pomimo posiadanych kwalifikacji często też osoby nie są zainteresowane pracą na trasach międzynarodowych. Należy podkreślić również, że wśród osób zarejestrowanych jest wiele osób zainteresowanych pracą na stanowisku kierowcy, posiadających prawo jazdy kat. C, jednakże barierą w poszukiwaniu zatrudnienia na tym stanowisku, a tym samym zdobycia doświadczenia zawodowego jest głównie brak kwalifikacji na przewóz rzeczy.

Od pracowników budowlanych oczekuje się przede wszystkim doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku, dobrego stanu zdrowia, braku nałogów i zaangażowania w pracę. Wśród osób zarejestrowanych w PUP są osoby spełniające ww. wymagania w związku z czym są w stanie zaspokoić potrzeby pracodawców lokalnego rynku pracy. Potrzeby są także zaspokojone na stanowisku sprzedawcy. Zawód ten jest zawodem nadwyżkowym na rynku pracy powiatu wadowickiego, w związku z czym nie spotyka się większych trudności w objęciu wolnych wakatów. Tutaj pracodawcy nie zgłaszają konkretnych wymagań. Zwykle oczekują doświadczenia zawodowego i umiejętności budowania dobrych relacji z klientami.

Większych wymagań oczekuje się od przedstawicieli handlowych. Najbardziej pożądanymi są umiejętności negocjacji i budowania przyjaznych relacji z klientami, wysokiej kultury osobistej, samodzielności w organizowaniu pracy oraz zorientowania na wyniki. Wymienione umiejętności osoby mogą zdobyć w wyniku szkoleń miękkich.

W ofertach na stanowiska ślusarza-spawacza coraz częściej pojawia się tzw. multifachowość. Posiadanie zawodu ślusarza jest obecnie niewystarczające, gdyż pracodawcy wymagają dodatkowo aktualnych uprawnień spawalniczych tj. MIG, MAG, TIG. Zdarza się również, iż ważne jest posiadanie uprawnień spawacza w dwóch lub trzech metodach. Jednakże niewątpliwym atutem dla pracodawców jest doświadczenie zawodowe.

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

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

Wymagania wobec kandydatów określone przez pracodawców zależą od wielu czynników. Przede wszystkim wpływ na nie mają tendencje utrzymujące się w otoczeniu przedsiębiorstwa, które w konsekwencji wpływają na rozwój firm. Pracodawca jest podmiotem nastawionym na zysk, w związku z czym wykształcenie, umiejętności i doświadczenie zawodowe kandydata mają mu ten zysk zapewnić.

Specjaliści badający rynek pracy bardzo ostrożnie wypowiadają się na temat prognoz rynku pracy. Wskazanie „pewnych” zawodów, nie zagrożonych zwolnieniem, jest wręcz niemożliwe. W miejsce zawodów istniejących pojawiają się inne. Według ekspertów rynku pracy brak zaufania przedsiębiorców do sytuacji gospodarczej powoduje, że decyzje o zatrudnieniu lub zwolnieniu pracowników są bardzo ostrożne.

Specjaliści ManpowerGroup przewidują, że największe szanse na znalezienie pracy będą w sektorze związanym z transportem, logistyką i komunikacją oraz handlem detalicznym i hurtowym. Nie najgorzej powinno być również w hotelarstwie, gastronomii oraz instytucjach sektora publicznego. Natomiast zwolnienia mogą nastąpić w sektorze związanym z przemysłem wydobywczy i kopalnianym, budownictwie, produkcji przemysłowej, energetyce, gazownictwie i wodociągach oraz rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie.

Według analityków nadal będzie zapotrzebowanie na menadżerów i specjalistów i nie zabraknie ofert pracy dla fachowców w branży IT. Miejsca pracy generowane będą także przez wciąż rozwijające się w dużych miastach centra outsourcingowe. Tutaj praca dla kilkunastu tysięcy ludzi powinna znaleźć się przede wszystkim w działach księgowości, obsługi klienta, marketingu, HR, promocji i reklamie. Szanse na podjęcie zatrudnienia w tych dziedzinach mają przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym i biegłą znajomością języka obcego.

Wśród 10 najlepszych zawodów 2013 roku HAYS Specialist Recruitment wymienia:

1. E-commerce Manager
2. Specjalista ds. e-marketingu
3. Programista
4. Specjalista ds. zakupów z doświadczeniem międzynarodowym
5. Konsultant SAP
6. Logistyk z wiedzą branżową
7. Specjalista ds. wynagrodzeń i benefitów
8. Prawnik, specjalista ds. podatków
9. Specjalista ds. ubezpieczeń
10. Lingwista

Wielkość popytu na pracowników uzależniona jest od regionu w którym działają przedsiębiorstwa oraz zasobów ludzkich, które są w stanie zaspokoić zapotrzebowanie pracodawców. Wielu pracodawców nadal ma problemy z rekrutacją oczekując osób z wiedzą, uprawnieniami oraz doświadczeniem.

Sytuacja na rynku pracy jest trudna, a 2013 rok minie pod znakiem stagnacji. Pozyskując dane na temat prognoz rynku pracy spotykamy się z wieloma negatywnymi informacjami. Wzrost bezrobocia, rosnące koszty pracy, bardzo trudna sytuacja absolwentów – takie wiadomości nie wpływają korzystnie na postawę osób poszukujących zatrudnienia. Wiele przedsiębiorstw w związku z wolnym wzrostem gospodarczym nie przewiduje zatrudniania nowych pracowników. Jednakże należy tutaj zwrócić uwagę, że problemy dotyczyć będą poszczególnych branż, a w skali mikro - konkretnych przedsiębiorstw. Na rynku nadal będą wolne miejsca pracy dlatego też, specjaliści w dziedzinie HR doradzają by poszukujący zatrudnienia gromadzili i analizowali informacje o zagrożonych branżach i pojawiających się okazjach. Dzisiaj ważny jest pomysł na siebie, który dzięki posiadanej wiedzy o rynku pracy może stworzyć osobom nowe możliwości w ich karierze zawodowej.

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 20 września do 31 października 2012 roku przeprowadzono badania ankietowe wśród 125 lokalnych pracodawców. Badanie przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankiety (wzór ankiety stanowi Załącznik nr 1), którą rozesłano do 400 pracodawców działających na lokalnym rynku pracy. Ogółem uzyskano ok. 32% zwrot ankiet.

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

1. Metryczka – punkt 1.
2. Ocena lokalnego rynku pracy przez pracodawców – pytania od 2 do 6.
3. Planowana redukcja zatrudnienia w firmie – pytania od 7 do 9.
4. Potrzeby zatrudnieniowe badanych podmiotów – pytania od 10 do 13.
5. Zagadnienia dotyczące procesu rekrutacji w badanych podmiotach oraz najczęściej niespełniane przez kandydatów wymagania – pytania od 14 do 16.
6. Skłonność badanych podmiotów do współpracy z urzędem w ramach planowanego zatrudnienia – pytanie 17.
7. Przedstawionych opinii dotyczących kształcenia i zatrudnienia na lokalnym rynku pracy oraz znajomości oferty PUP – pytanie 18.

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 125 ankietowanych podmiotów 77,6% stanowiły przedsiębiorstwa prywatne (97 podmiotów) oraz 22,4% pracodawcy publiczni (28 podmiotów). Najliczniejszą grupę badanych stanowili pracodawcy z następujących gmin:

- Andrychów – 52 podmioty (41,6%),
- Wadowice - 43 podmioty (34,4%),
- Kalwaria Zebrzydowska – 11 podmiotów (8,8%),
- Wieprz – 8 podmiotów (6,4%).

8,8% (11 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	42	195
Przedsiębiorca mały	48	1192
Przedsiębiorca średni	30	2799
Inny przedsiębiorca (w tym duży przedsiębiorca)	5	2350

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Wielkość zatrudnienia w ankietowanych podmiotach kształtuje się na poziomie 6536 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 C	Przetwórstwo przemysłowe	37
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; Naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	32
Sekcja P	Edukacja	13

<b>Sekcja Q</b>	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9
<b>Sekcja F</b>	Budownictwo	6
<b>Sekcja O</b>	Administracja publiczna i obrona narodowa; Obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6
<b>Sekcja E</b>	Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	5
<b>Sekcja H</b>	Transport i gospodarka magazynowa	4
<b>Sekcja M</b>	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3
<b>Sekcja I</b>	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3
<b>Sekcja R</b>	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3
<b>Sekcja N</b>	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2
<b>Sekcja A</b>	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1
<b>Sekcja D</b>	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Najliczniej reprezentowaną sekcją (gdzie ilość podmiotów ukształtowała się na poziomie 37) jest sekcja C – przetwórstwo przemysłowe. Najczęściej w tej kategorii występują firmy zajmujące się produkcją obuwia, produkcją pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych, produkcją pieczywa; produkcją świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek, naprawą i konserwacją maszyn, produkcją mebli oraz produkcją tkanin bawełnianych i gotowych wyrobów tekstylnych. Następną grupą najliczniej reprezentowaną jest sekcja G - Handel hurtowy detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Przede wszystkim są to firmy prowadzące działalność w zakresie sprzedaży hurtowej niewyspecjalizowanej, konserwacją i naprawą pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli, sprzedaży detalicznej prowadzonej w niewyspecjalizowanych sklepach, sprzedają hurtową żywności, napojów i wyrobów tytoniowych oraz sprzedają detaliczną paliw do pojazdów silnikowych na stacjach paliw. Tutaj liczebność przedsiębiorstw ukształtowała się na poziomie 32 podmiotów.

Kolejną grupą najliczniej reprezentowaną są podmioty sekcji P działające w obszarze edukacji. Grupa ta składała się z 13 podmiotów, które prowadzą działalność w zakresie wychowania przedszkolnego oraz edukacji na poziomie szkoły gimnazjalnej. Podmioty działające w sekcji Q, zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną ukształtowały się na poziomie 9 podmiotów.



Pozostałe najliczniej reprezentowane kategorie wśród ankietowanych przedsiębiorstw stanowiły podmioty działające w zakresie budownictwa, administracji publicznej i obrony narodowej; obowiązkowym zabezpieczeniu społecznym oraz zajmujące się dostawą wody; gospodarowaniem ściekami i odpadami oraz działalnością związaną z rekultywacją. Ogółem podmioty te wystąpiły w liczbie 17 i większość stanowiły podmioty sektora prywatnego.

W przeprowadzonych badaniach starano się pozyskać informacje od pracodawców na temat lokalnego rynku pracy. Wśród 120 wyrażonych opinii dotyczących stopnia zaspokajania potrzeb na pracowników 41,67% uznano, że w stopniu zadowalającym ich potrzeby kadrowe są zaspakajane przez rynek. Blisko 29% badanych ocenia ten poziom przeciętnie. W zaledwie 15,83% ankietowanych przedsiębiorstwach nie ma problemów z naborem kandydatów do pracy i potrzeby te są w pełni zaspokojone. Natomiast u 12,5% respondentów pojawiają się problemy w doborze pracowników, a w 1,67% badanych firmach potrzeby kadrowe wcale nie są zaspokojone.

Ważnym zagadnieniem badawczym w ankiecie było rozpoznanie potrzeb lokalnego rynku pracy z punktu widzenia pracodawców. Dzięki uzyskanym odpowiedziom otrzymujemy obraz zapotrzebowania na kwalifikacje których, według opinii pracodawców, brakuje na lokalnym rynku pracy.

Zdaniem 80 pracodawców na lokalnym rynku pracy istnieją niedobory pracowników w następujących zawodach:

- lekarz specjalista np.: endokrynolog, urolog ginekolog, okulista,
- kierowca samochodów ciężarowych,
- tapicer,
- informatyk,
- hydraulik,
- samodzielny księgowy,
- wykwalifikowani pracownicy branży budowlanej m.in.: zbrojarz, dekarz, brukarz, kamieniarz, tynkarz, posadzkarz, murarz,
- wykwalifikowani pracownicy branży obuwniczej m.in.: cholewkarz, konstruktor obuwia, technolog - obuwnik, szewc,
- tokarz,
- frezer,
- spawacz,
- ślusarz,

- operator obrabiarek sterowanych numerycznie,
- elektryk,
- elektronik,
- opiekun osób starszych.

Ponadto w ocenie ankietowanych na rynku pracy brakuje:

- inspektorów nadzoru budowlanego z uprawnieniami budowlanymi, kierowników budowy,
- specjalistów w dziedzinie napraw pojazdów t.j: mechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych, diagnosta stacji kontroli pojazdów,
- pracowników w zawodach: kucharz, piekarz, krawiec, krojczy,
- specjalistów do prowadzenia zespołów artystycznych,
- osób ze znajomością więcej niż jednego języka obcego,
- pracowników administracyjno-księgowych z biegłą obsługą programów magazynowych i pakietu Office,
- osób z wyższymi kwalifikacjami t.j.: psycholog, socjoterapeuta, terapeuta, pedagog.

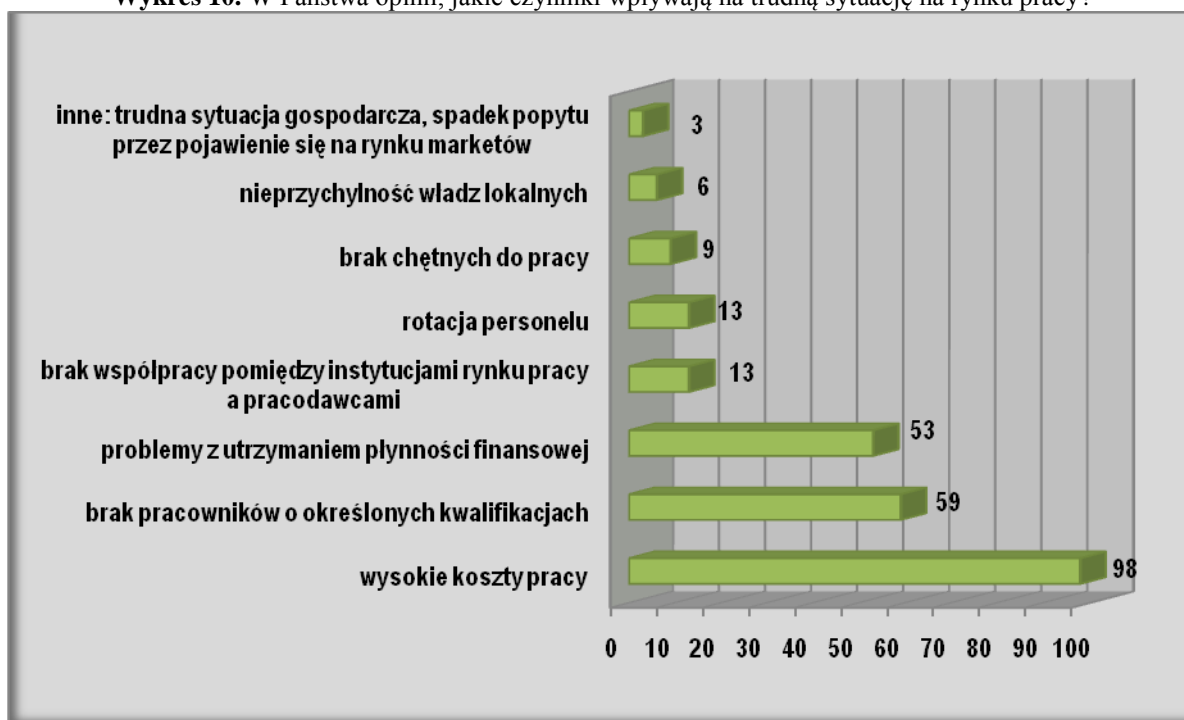
Ankietowani podkreślają, że na lokalnym rynku pracy brakuje wykwalifikowanych pracowników w zawodach rzemieślniczych i technicznych. Niski poziom przygotowania zawodowego powoduje, że na naszym rynku brakuje specjalistów w dziedzinie, fachowców w branży. Dodatkowo wskazywano doświadczenie przede wszystkim w zawodzie kierowcy. Ponadto pytani uważają, że wśród osób ubiegających się o pracę niewielu posiada „chęć do pracy”.

W grupie 125 badanych pracodawców 42 (33,6%) nie wie i nie monitoruje trendów występujących na rynku. Niewiedza wynika przede wszystkim z braku potrzeby zatrudniania nowych pracowników. Grupa zaledwie 2,4% respondentów przyznała, że nie odczuwa braków pracowników na lokalnym rynku pracy gdyż koncentruje się głównie na własnej działalności.

Zdaniem 78,4% pracodawców wysokie koszty pracy są czynnikiem decydującym o trudnej sytuacji na rynku pracy. Następnie ankietowani wskazali brak pracowników o określonych kwalifikacjach – 47,2%. W opinii 42,4% to problemy z utrzymaniem płynności finansowej mają wpływ na rynek pracy. Jako „inne” czynniki 2,4% pracodawców wskazywało na trudną sytuację gospodarczą i pojawienie się na rynku marketów, które spowodowały spadek popytu.

Rozkład odpowiedzi przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 10).

Wykres 10. W Państwa opinii, jakie czynniki wpływają na trudną sytuację na rynku pracy?



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W dalszej części badania pozyskano opinie pracodawców na temat przyczyn bezrobocia w powiecie wadowickim. Decydujące tutaj, zdaniem większości ankietowanych (72,8%) są wysokie koszty zatrudnienia oraz brak nowych miejsc pracy - 45,6% udzielonych odpowiedzi. Pracodawcy podkreślają także, że deficyt osób o odpowiednich kwalifikacjach (36,8%) i niechęć bezrobotnych do podejmowania pracy (33,6%) ma wpływ na poziom bezrobocia w powiecie wadowickim. Opinie ankietowanych przedstawiono w tabeli 12.

Tabela 12. W Państwa opinii, co jest przyczyną bezrobocia w powiecie wadowickim?

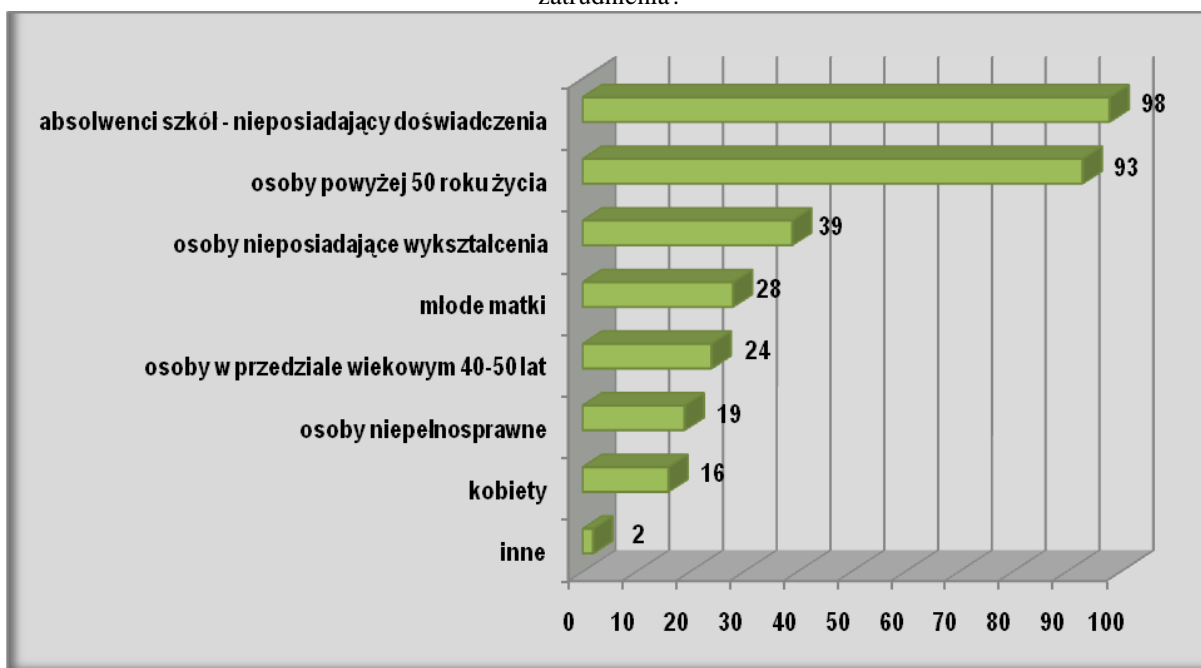
l.p.	Przyczyny	liczba odpowiedzi	% ogółu*
1	wysokie koszty zatrudnienia	91	72,80%
2	brak nowych miejsc pracy	57	45,60%
3	deficyt osób o odpowiednich kwalifikacjach	46	36,80%
4	niechęć bezrobotnych do podejmowania pracy	42	33,60%
5	roszczeniowość bezrobotnych	29	23,20%
6	niska atrakcyjność powiatu	17	13,60%
7	inne: szara strefa, brak inwestycji w regionie, niska produkcja, kryzys popytu	7	5,60%

\*Procenty nie sumują się do 100 ponieważ ankietowani mieli możliwość wyboru więcej niż 1 odpowiedzi

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W ramach prowadzonej ankietyzacji uzyskano także ocenę pracodawców dotyczącą grup społecznych najbardziej narażonych na bezrobocie. Według 78,4% respondentów największą grupę ryzyka stanowią absolwenci szkół nieposiadający doświadczenia. Większość ankietowanych 74,4% potwierdziła, że w bardzo trudnej sytuacji są osoby powyżej 50 roku życia i ta grupa ma problemy w znalezieniu zatrudnienia. 22,4% pracodawców wskazało, że młode matki oraz osoby niepełnosprawne (15,2%) również są narażeni na bezrobocie. Wśród „innych” pracodawcy wskazali osoby z wyższym wykształceniem, absolwentów „słabych” szkół średnich i uczelni wyższych oraz osoby kończące specjalności niedostosowane do potrzeb rynku pracy. Wskazane odpowiedzi przedstawiono na wykresie 11.

**Wykres 11.** Która grupa społeczna, a Państwa ocenie, jest najbardziej narażona na trudności w znalezieniu zatrudnienia?



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

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 40 (32,0%) nie zamierza zwalniać pracowników, 76 (60,8%) nie jest w stanie jednoznacznie określić konieczności redukcji zatrudnienia, natomiast 9 (7,2%) ankietowanych będzie zwalniać pracowników w przeciągu najbliższego roku. Pracodawcy deklarujący redukcję etatów przewidują

zwolnienie łącznie co najmniej 36 pracowników. Liczba osób zwalnianych z podziałem na stanowiska została przedstawiona w Tabeli 13.

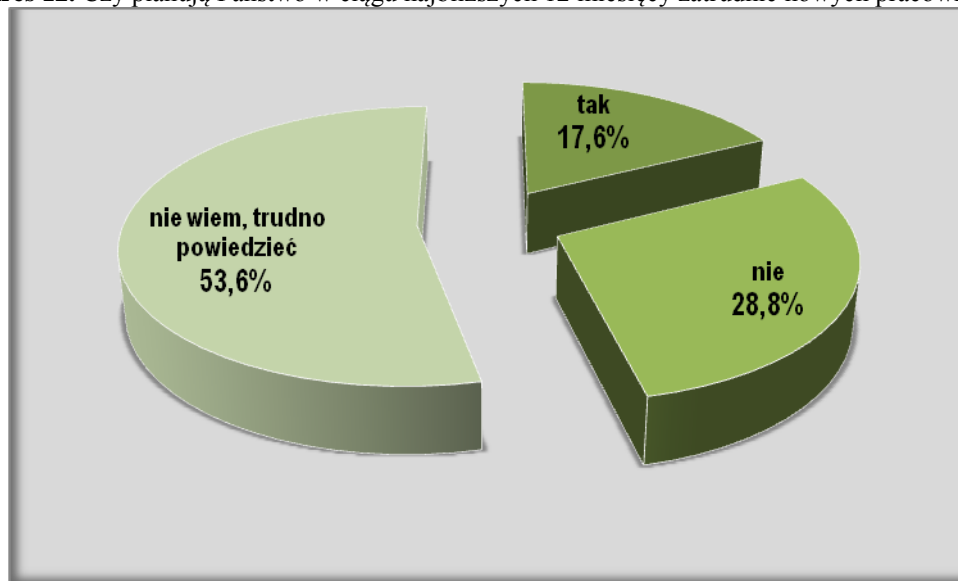
**Tabela 13.** Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych

L.p.	Zawód	Liczba zwalnianych osób
1	Szwaczka	17
2	Pomocnik masarza	5
3	Tynkarz	3
4	Nauczyciel	2
5	Kelner	2
6	Mechanik samochodowy	2
7	Robotnik gospodarczy	2-3
8	Opiekun	1 i więcej
9	Asystent rodziny	1
10	Pomoc kuchenna	1
<b>RAZEM</b>		<b>36 i więcej</b>

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Najczęstszą przyczyną redukcji zatrudnienia w podmiotach są: zła sytuacja finansowa firmy oraz sezonowość produkcji i usług (po 33,3%). Następnie pracodawcy wymieniali wzrost kosztów pracy, spadek popytu na dobra i usługi oraz restrukturyzację przedsiębiorstwa. Ponadto pracownicy będą zwalniani ze względu na przejście na emeryturę, niską wydajność pracy. W przypadku nauczyciela przyczyną zwolnienia jest konieczność redukcji etatu spowodowaną niżem demograficzny, a opiekuna ze względu na niechęć do podjęcia dalszego kształcenia umożliwiającego pracę na obejmowanym stanowisku.

Na pytanie „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?”, ankietowani najczęściej udzielali odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć” – 67 podmiotów. Zatrudnienia nie przewiduje 36 podmiotów. Rekrutacja nowych pracowników przewidziana jest w 22 firmach. Wybierane przez respondentów odpowiedzi ilustruje Wykres 12.

**Wykres 12.** 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.

Badając czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia wzięto pod uwagę odpowiedzi udzielane przez grupę 22 respondentów. W 6 przypadkach wskazaną przyczyną zwiększania liczby pracowników jest zakup nowych maszyn i urządzeń. Ta sama liczba podmiotów wskazała, że czynnikiem skłaniającym pracodawców do poszukiwania nowych pracowników jest utrzymanie płynności zatrudnienia w związku ze zwolnieniami czy zmianą pracodawcy przez osobę. Ponadto pojawia się konieczność zatrudnienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach. U 5 pracodawców wzrost zatrudnienia podyktowany jest rozbudową firmy. Rozkład odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 14).

**Tabela 14.** Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia

L.p.	Przyczyny	n=22 N=34	Udział procentowy (liczba udzielonych odpowiedzi w stosunku do liczby respondentów)
1	Zakup nowych maszyn i urządzeń	6	17,65%
2	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy	6	17,65%
3	Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	6	17,65%

4	Rozbudowa firmy	5	14,71%
5	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.	4	11,76%
6	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług na terenie kraju	3	8,82%
7	Inne: sezonowość produkcji i usług	3	8,82%
8	Zastosowanie nowych technologii	1	2,94%

\*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

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 15).

**Tabela 15.** Poszukiwani pracownicy według kodów zawodów

l.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba stanowisk pracy
1	816003	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	5-6
2	814208	Operator wtryskarki	4
3	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	3
4	515303	Robotnik gospodarczy	3
5	712303	Tynkarz	3-4
6	712608	Monter sieci cieplnych	2
7	751201	Cukiernik	2
8	235107	Pedagog/psycholog	2
9	713201	Głazurnik	2
10	243107	Specjalista do spraw reklamy	2
11	741219	Elektromonter układów pomiarowych i automatyki zabezpieczeniowej	2
12	8333101	Kierowca kat. D + E	2
13	818206	Palacz kotłów C.O.	2
14	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	1
15	432103	Magazynier	1
16	723105	Mechanik samochodów osobowych	1
17	712903	Monter żaluzji	1

18	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	1
19	214203	Inżynier budownictwa – budownictwo przemysłowe	1
20	721206	Spawacz TIG	1
21	721204	Spawacz MIG, MAG, elektryczne	1
22	711503	Stolarz budowlany	1
23	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	1
24	216601	Grafik komputerowy DTP	1
25	522305	Technik handlowiec	1
26	712502	Szklarz	1
27	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	1
28	419101	Pracownik biurowy	1
29	351290	Elektrotechnik-łącznościowiec	1
<b>RAZEM:</b>			<b>50 i więcej</b>

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Również przewiduje się zatrudnienie obywateli, jednakże pracodawca w kwestionariuszu ankiety nie wskazał liczby osób.

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, diagnosty samochodowego,
- umiejętności obsługi urządzeń i programów komputerowych (w tym specjalistycznych) np.: kasy fiskalnej, programów projektowych, obsługi i programowania tokarek, frezarek, obrabiarek sterowanych numerycznie CNC, maszyn cholewkarskich i obuwniczych.

Wysokie kwalifikacje wymagane są na stanowisku psychologa/pedagoga. Są to między innymi: wykształcenie wyższe o kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia lub na kierunku w zakresie resocjalizacji, pracy socjalnej, pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej albo na innym kierunku uzupełnione studiami podyplomowymi w zakresie psychologii, pedagogiki, socjoterapii; znajomość metod pracy z młodzieżą sprawiającą problemy wychowawcze, posiadanie uprawnień wychowawcy w placówkach wypoczynku dla dzieci i młodzieży, umiejętność pracy zespołowej, umiejętność organizacji pracy, dyspozycyjność, kreatywność, dobry kontakt z młodzieżą, odpowiedzialność, rzetelność, systematyczność, komunikatywność, odporność na stres.



W kolejnym pytaniu pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie kwalifikacji i umiejętności na które będą zwracać szczególną uwagę podczas rekrutacji. Wśród grupy 21 respondentów najbardziej oczekiwane będą praktyczne umiejętności zawodowe oraz biegłe posługiwanie się aparaturą i sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie (11 pracodawców). Następnie ważna jest wiedza teoretyczna i znajomość przepisów i standardów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej. Również umiejętność profesjonalnej obsługi klienta/interesanta i umiejętności pracy analitycznej będą brane pod uwagę podczas naboru kandydatów do pracy. W przypadku opiekunów pracodawca oczekuje dobrego kontaktu z osobami niepełnosprawnymi.

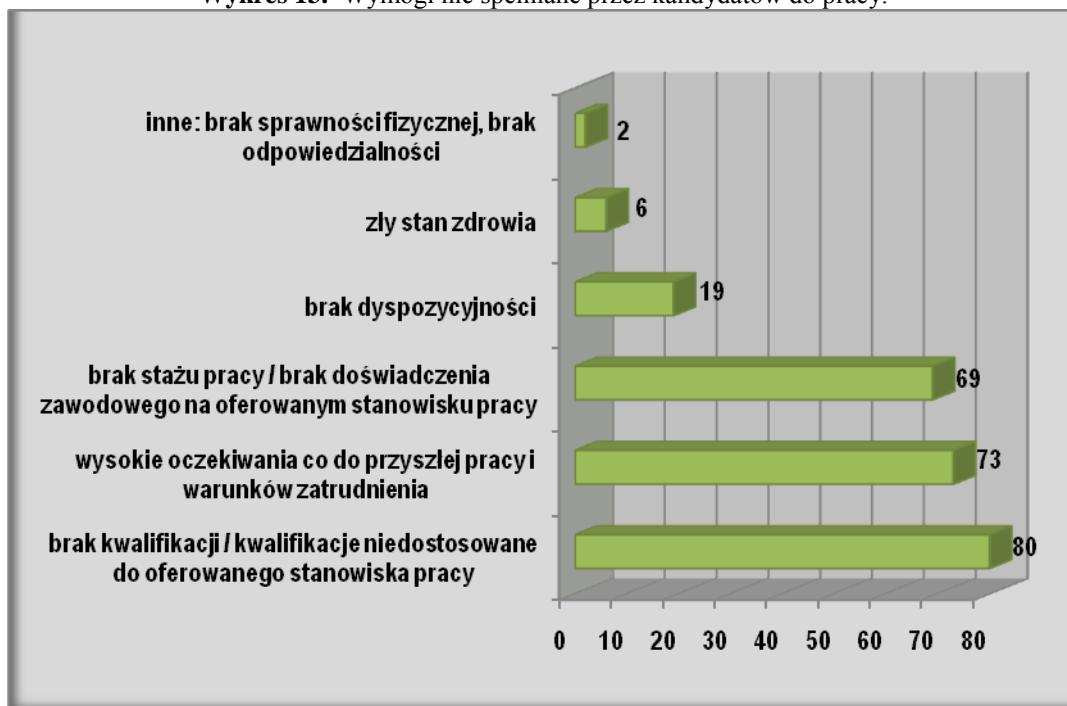
W dalszej części ankiety respondenci poproszeni zostali o wskazanie metod pozyskiwania pracowników a także kryteriów jakimi kierują się przyjmując osoby do pracy w swojej firmie.

W procesie rekrutacji nowych pracowników ponad połowa podmiotów posługuje się własną bazą danych stworzoną na podstawie składanych cv (55,2%) i w wyniku rekomendacji znajomych, rodziny oraz innych (54,4%). 23,2% podmiotów korzysta wyłącznie z usług Urzędu Pracy. W procesie doboru kandydatów na oferowane stanowisko pracy pracodawcy najczęściej wykorzystują różnorodne metody pozyskiwania pracowników. W 46,4% są to ogłoszenia prasowe, Internet, witryny sklepowe, tablice ogłoszeń itp. Wśród 12% ankietowanych podmiotów proces rekrutacji realizowany jest przez dodatkową pomoc PUP, zlecenie pośrednictwa pracy agencji pracy oraz poprzez ogłoszenia w Biuletynie Zamówień Publicznych (ogłoszenie o konkursie).

Wśród kryteriów jakimi kierują się ankietowani pracodawcy przyjmując osoby do pracy w swojej firmie najczęściej wskazywano wyniki rozmowy kwalifikacyjnej (87,2%). Następnie ważna jest pozytywna opinia cenionych przez firmę osób (52%) oraz list motywacyjny (51,2%). Czynnikiem mającym wpływ na zatrudnienie jest również renoma ukończonych uczelni i wyniki w nauce (15,2%). Innymi kryteriami jakimi kierować się będą pracodawcy są umiejętności, którymi kandydat wykaże się w okresie próbnym (praktyczny test pracy) oraz doświadczenie i referencje poprzednich pracodawców. W przypadku konkursów będzie to spełnienie kryteriów jakie wskazano w ogłoszeniu.

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

Wykres 13. Wymogi nie spełniane przez kandydatów do pracy.



\* ankietowani mogli wybrać więcej niż 1 odpowiedź

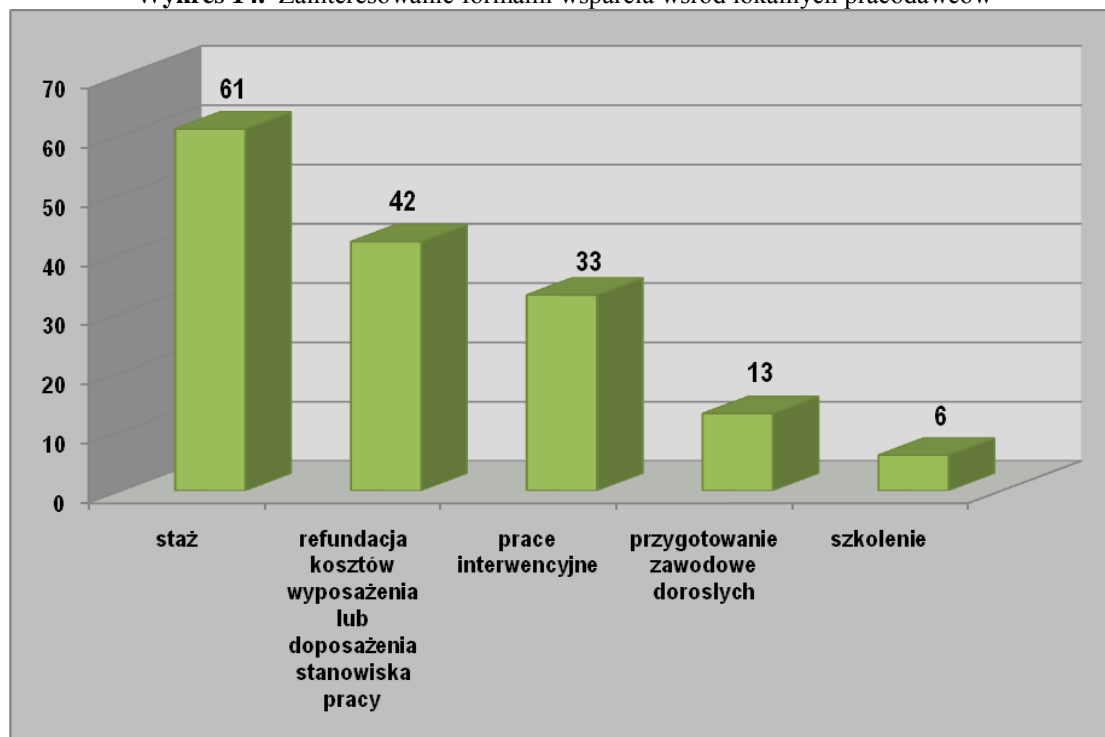
Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Pracodawcy najczęściej wskazują na brak odpowiednich kwalifikacji kandydatów ubiegających się o przyjęcie do pracy lub kwalifikacje niedostosowane do oferowanego stanowiska (64%). Równie często wskazywano na zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia (58,40%). Według pracodawców następną barierą dla starających się o pracę jest brak stażu pracy/ doświadczenia zawodowego na stanowisku zgodnym z oferowanym miejscem pracy (55,2%). Także brak dyspozycyjności (15,2%) oraz zły stan zdrowia (4,8%) obniżają atrakcyjność potencjalnych pracowników w oczach pracodawcy.

Ankietowanych zapytano także jakiego rodzaju usługami i formami wsparcia realizowanymi przez powiatowy Urząd Pracy w ramach aktywizacji osób bezrobotnych (finansowanymi ze środków Funduszu Pracy) byłoby zainteresowani. Spośród 125 badanych podmiotów 85 (68%) jest zainteresowanych zatrudnieniem subsydiowanym. Pracodawcy, którzy wcześniej wyrazili chęć zatrudnienia nowych pracowników – 22 podmioty – w zdecydowanej większości byli zainteresowani różnymi formami wsparcia oferowanymi przez urząd pracy (18 podmiotów). Tylko 4 przedsiębiorców w tej grupie nie zamierza korzystać z pomocy Urzędu.

Na wykresie 14 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 (155 odpowiedzi).

**Wykres 14.** Zainteresowanie formami wsparcia wśród lokalnych pracodawców



\* podmioty mogły wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

- stażu – 71,76 %,
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – 49,41 %,
- prac interwencyjnych (refundacja części wynagrodzenia i części składek na ubezpieczenie społeczne – 38,82 %,
- przygotowania zawodowego dorosłych – 15,29 %,
- zatrudnienia bezrobotnego po ukończeniu szkolenia - 7,06%.

Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem bezrobotnego po ukończeniu szkolenia lub zdobyciu uprawnień wskazali następujące kierunki kształcenia: spawacz, fotograf, diagnosta

samochodowy, konserwator kanalizacji oraz szkolenie podstawowe strażaka jednostki ochrony p.poż.

W ostatniej części ankiety pracodawcy zostali poproszeni o ustosunkowanie się do kilkunastu najbardziej powszechnych opinii dotyczących rynku pracy.

Pierwsze opinie dotyczyły kształcenia w powiecie wadowickim oraz dopasowania oferty do potrzeb rynku pracy. Istotne było tu poznanie zdania pracodawców ze względu na coraz częściej pojawiające się opinie, że „szkoły w powiecie wadowickim wypuszczają na rynek bezrobotnych”. W tej części ankiety niestety szkoły nie wypadły dobrze. Zdaniem ponad połowy ankietowanych szkoły w powiecie wadowickim nie przygotowują wystarczająco osób młodych w zakresie praktycznych umiejętności. Raczej z tą opinią zgadza się 54,4% pracodawców, a zdecydowanie zgadza się 24,8% ankietowanych. Załedwie 4 pracodawców nie wyraziło swojej opinii w tym temacie. Ponadto przygotowując kierunki kształcenia w szkołach nie zostaje nawiązany kontakt z pracodawcami w sprawie zapotrzebowania na zawody, co zostało potwierdzone opiniami aż 77,6% respondentów. Zagadnienie dopasowania oferty edukacyjnej szkół do zapotrzebowania na pracowników na lokalnym rynku pracy zostało poruszone w kolejnej opinii, gdzie potwierdzono w 67,2%, że jest ona niedostosowana do potrzeb pracodawców prowadzących działalność na terenie powiatu wadowickiego. Tutaj 10 pracodawców nie wyraziło swojej opinii, co oznacza, że załedwie 24,8% badanych uważa, iż oferta edukacyjna jest dostosowana do potrzeb rynku pracy.

W kwestii dotyczącej emigracji najlepszych fachowców opinie nie są jednoznaczne w związku z czym trudno określić czy pracodawcy mają trudności z odnalezieniem najlepszych fachowców. Jednakże pracodawcy w 76% zgadzają się lub raczej się zgadzają, że osoby wracające z zagranicy mają wysokie oczekiwania starając się o zatrudnienie w kraju. Należy domniemać, że tutaj głównym problemem jest wysokość proponowanego wynagrodzenia, które w innych krajach Unii Europejskiej często jest wyższe od poziomu wynagrodzenia proponowanego przez lokalnych pracodawców.

Ponad połowa pracodawców (52%) jest świadoma złej opinii jaką wyrażają bezrobotni, jak i osoby pracujące. W oczach osób poszukujących zatrudnienia oraz pracowników pracodawca jest wyzyskiwaczem. Często takie opinie pojawiają się wśród osób, które nie mają świadomości wysokich kosztów zatrudniania jakie musi ponieść pracodawca. Prawie 1/3 badanych nie zgadza się z tym, że bezrobotni nie pracują. Można tutaj również przytoczyć później przytoczoną opinię, która dotyczyła osób zarejestrowanych w PUP. Często uważa się, że osoby zarejestrowane w „pośredniku” nie chcą pracować. Zdaniem 73,6% badanych

opinia ta jest nieprawdziwa. Potwierdzeniem przyczyn zjawiska bezrobocia na lokalnym rynku pracy są wyniki pytania dotyczącego bezrobocia w powiecie wadowickim, gdzie w ocenie większości pracodawców czynnikami tymi są wysokie koszty zatrudniania oraz brak nowych miejsc pracy.

Następna opinia dotyczyła jednoczesnego pobierania zasiłku i pracy „na czarno”. Aż 91,2% ankietowanych zgadza się z tą opinią, co również potwierdza tezę, że „szara strefa” funkcjonuje na rynku pracy powiatu wadowickiego. W dalszej części badania większość ankietowanych nie zgodziła się z opinią, że to osoby bezrobotne proponują nielegalne zatrudnienie w zamian za wyższe wynagrodzenie. Tutaj 40,8% raczej nie zgadza się z tą opinią, a 23,2% zdecydowanie z nią nie zgadza się.

Istotne było także poznanie opinii czy pracodawcy znają formy wsparcia finansowane przez Urząd Pracy i czy z nich korzystają. 56,8% ankietowanych potwierdziło znajomość usług i instrumentów w rynku pracy będących w ofercie PUP. Jednakże 39,2% wyrażonych opinii potwierdza, iż pracownicy PUP winni stale podejmować działania mające na celu dotarcie i przekonanie do korzystania z pomocy szersze grono pracodawców działających na terenie powiatu wadowickiego.

Uzyskane opinie wyrażone w wartościach liczbowych przedstawiono w tabeli 16.

**Tabela 16.** Czy zgadzają się Państwo z następującymi opiniami?

l.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	5	17	68	31
2	Szkoły w powiecie wadowickim nie nawiązują z nami kontaktu w sprawach zapotrzebowania na zawody w firmie	6	15	37	60
3	Oferta edukacyjna szkół jest bardzo dobrze dostosowana do występującego zapotrzebowania na pracowników na rynku pracy powiatu wadowickiego	23	61	27	4
4	Najlepsi fachowcy wyjechali za granicę	10	52	45	12
5	Osoby wracające z zagranicy mają zbyt wysokie oczekiwania względem przyszłej pracy	4	22	58	37
6	Bezrobotni i pracownicy mają o lokalnych pracodawcach złą opinię - uważają, że to wyzyskiwacze	12	42	48	17
7	To wina bezrobotnych, że nie pracują	30	53	27	10
8	Praca „na czarno” i jednoczesne pobieranie zasiłku powinny być ścigane	3	4	31	83

9	Bezrobotni sami proponują pracodawcom pracę „na czarno” jednocześnie oczekując większego zarobku	29	51	28	9
10	Osoby poszukujące pracy na lokalnym rynku pracy nie potrafią zaprezentować się pracodawcy	8	57	45	11
11	W Urzędzie Pracy zarejestrowani są tylko Ci, którym nie chce się pracować	41	51	20	5
12	Pracodawcy bardzo dobrze znają formy wsparcia finansowane przez Urząd Pracy i z chęcią z nich korzystają	12	37	58	13

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Dokonując 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.

Informacje płynące z rynku o spowolnieniu gospodarczym w 2013 r., a w związku z tym osłabieniu na rynku pracy powodują, że pracodawcy wstrzymują się od podjęcia decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników i poszukują innych rozwiązań zanim zdecydują o zwiększeniu kosztów pracy. Sytuacja pracodawców działających na terenie powiatu wadowickiego nie jest łatwa, jednakże występuje zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach.

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 znacznie wzrosło znaczenie podnoszenia swoich kwalifikacji, które można uzyskać poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach, dalszej edukacji w systemie szkolnym. Na rynku nadal brakuje pracowników posiadających określone uprawnienia 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 2012 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.

Analiza struktury zawodowej bezrobotnych i ofert pracy w I półroczu 2012 roku przedstawiona w raporcie dokonana została 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 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku na podstawie analizy rozmiarów i struktury zawodowej osób bezrobotnych rejestrowanych w Powiatowym Urzędzie

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. Pracy oraz napływających ofert pracy zgłoszonych w tym okresie przez pracodawców. 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 29,37 %,
- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy 17,56 %,
- technicy i inny średni personel 12,85 %,
- specjaliści 8,45 %,

- pracownicy przy pracach prostych 3,55 %,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 2,72 %.

W strukturze ogółu bezrobotnych według wielkich grup zawodowych dominowała grupa 7 – robotników przemysłowych i rzemieślników. Grupa ta stanowiła prawie 1/3 ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (2029 osób). Następną grupę najliczniej reprezentowała grupa 5 – pracowników usług osobistych i sprzedawców. Ukształtowała się ona na poziomie 17,56 % - 1213 osób. Grupa 5 – techników i innego średniego personelu reprezentowana była przez 888 osób – 12,85 % ogółu zarejestrowanych.

Zawodem najliczniej reprezentowanym przez bezrobotnych jest zawód sprzedawcy (494 osoby). Grupa ta to w przeważającej większości kobiety (stanowią 91,29 %). Osoby posiadające ten zawód stanowią 7,15 % ogółu zarejestrowanych.

Kolejne grupy stanowią osoby posiadające zawód: krawca – 185 osoby tj. 2,68 % ogółu bezrobotnych, ekonomisty – 165 osób (2,39 %) i technika ekonomisty – 141 osób tj. 2,04 % ogółu bezrobotnych. Zawody „ekonomiczne” reprezentują osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym ekonomicznym. W porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego zauważalny jest wzrost bezrobotnych zarejestrowanych w zawodach: technika mechanika (wzrost o 25 osób) i kucharza (wzrost o 10 osób).

Wśród 1 881 osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach powyżej 12 miesięcy, aż 60,47 % stanowią kobiety (1 137 osób).

Osoby długotrwale bezrobotne występują w 328 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 97 zawodów. Należą do nich m.in.

- Monter zestrzajacz urządzeń elektronicznych,
- Kierownik działu transportu,
- Technik spedytor,
- Kasjer biletowy,
- Kierownik działu marketingu,
- Bibliotekarz.



W 80 przypadkach to zawody, w których zarejestrowana była tylko 1 osoba, w pozostałych 17 zawodach liczba bezrobotnych to 2 – 3 osoby.

W grupie 89 zawodów, w których zarejestrowanych było co najmniej 10 osób wskaźnik długotrwałego bezrobocia osiągnął poziom w przedziale od 0,5 do 0,7 w zawodach :

– Mechanik maszyn i urządzeń górnictwa podziemnego	– 0,64
– Barman	– 0,58
– Sprzątaczką biurową	– 0,55
– Tokarz w metalu	– 0,52
– Specjalista do spraw badań społeczno-ekonomicznych	– 0,50
– Pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	– 0,50

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

Wskaźnikiem długotrwałego bezrobocia o wartości poniżej 0,5 charakteryzowało się 83 zawodów (w grupie o liczebności co najmniej 10 bezrobotnych). 4 zawody w tym przedziale to zawody o wskaźniku poniżej 0,1, a są to:

– Kierowca samochodu ciężarowego	– 0,09
– Kucharz małej gastronomii	– 0,08
– Tapicer	– 0,03

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

- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie
- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne
- Zbrojarz
- Pedagog szkolny
- Technolog robót wykończeniowych w budownictwie\*
- Spawacz metodą MAG
- Specjalista pracy socjalnej

- Strażak
- Mechanik maszyn i urządzeń drogowych\*
- Tapicer meblowy
- Elektromonter pogotowia elektroenergetycznego
- Inżynier zaopatrzenia, transportu i magazynowania
- Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego\*
- Specjalista do spraw sprzedaży
- Architekt wnętrz
- Brukarz
- Technik analityki medycznej

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 2012 roku danych w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych wynika, że w badanym okresie w powiecie wadowickim wyodrębniono 623 zawody i specjalności (w tym grupa osób „bez zawodu”). W 385 zawodach (61,80%) zarejestrowani byli bezrobotni, natomiast 221 (w 35,47 %) zarejestrowano oferty pracy.

Spośród wszystkich zidentyfikowanych w I półroczu 2012 roku zawodów i specjalności **129** zawodów to zawody deficytowe, **480** zawodów to zawody nadwyżkowe, a **14** zawodów zachował0 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. Rzadziej pojawiały się oferty pracy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów z wykształceniem wyższym. Największy wskaźnik deficytu obserwujemy w zawodach: pracownik ochrony fizycznej bez licencji, specjalista do spraw sprzedaży, tynkarz, kierowca samochodu ciężarowego, asystent księgowości, przedstawiciel handlowy. Najmniejszy deficyt wykazują zawody: księgowy, pomoc kuchenna, sprzątaczką biurową, frezer, sekretarka.

Tabela 17 zawiera listę zawodów, które cechowały się wskaźnikiem deficytu przekraczającym wartość 1,1. Spośród 27 zidentyfikowanych zawodów deficytowych nie uwzględniono

w rankingu 4 zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” (czyli „pozostali...”).

**Tabela 17.** Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2012 r.

Lp	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	"541307"	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	2,3333	0,1667	-2,1667	14
2	"243305"	Specjalista do spraw sprzedaży	2,1667	0,1667	-2	13
3	"712303"	Tynkarz	1,1667	0,1667	-1	7
4	"751104"	Rozbieracz - wykrawacz	2,1667	0,3333	-1,8333	6,5
5	"332203"	Przedstawiciel handlowy	5,5	1	-4,5	5,5
6	"411004"	Technik prac biurowych*	11,8333	2,5	-9,3333	4,7333
7	"832202"	Kierowca samochodu dostawczego	1,3333	0,3333	-1	4
8	"911203"	Pokojowa	0,6667	0,1667	-0,5	4
9	"431101"	Asystent do spraw księgowości	1,1667	0,3333	-0,8333	3,5
10	"541306"	Portier	1,1667	0,3333	-0,8333	3,5
11	"515303"	Robotnik gospodarczy	30,1667	10	-20,1667	3,0167
12	"833203"	Kierowca samochodu ciężarowego	5,3333	2,5	-2,8333	2,1333
13	"325101"	Asystentka stomatologiczna*	0,6667	0,3333	-0,3333	2
14	"325906"	Ortopedystka*	0,3333	0,1667	-0,1667	2
15	"422603"	Rejestratorka medyczna	0,3333	0,1667	-0,1667	2
16	"441501"	Pracownik do spraw osobowych	0,3333	0,1667	-0,1667	2
17	"711501"	Cieśla*	0,3333	0,1667	-0,1667	2
18	"721306"	Błacharz samochodowy*	0,3333	0,1667	-0,1667	2
19	"412001"	Sekretarka	1,1667	0,6667	-0,5	1,75
20	"722301"	Frezer	0,8333	0,5	-0,3333	1,6667
21	"911207"	Sprzątaczką biurowa	2,3333	1,5	-0,8333	1,5556
22	"941201"	Pomoc kuchenna	2	1,3333	-0,6667	1,5
23	"331301"	Księgowy	0,6667	0,5	-0,1667	1,3333

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród zawodów deficytowych w I półroczu 2012 r. dużą grupę stanowiły zawody deficytowe o największej wartości współczynnika intensywności deficytu określanego jako MAX (102

zawody i specjalności). Oznacza to, że w danych zawodach w okresie objętym badaniem zostały zgłoszone oferty pracy, natomiast nie zarejestrowali się bezrobotni.

W grupie tej znajdowały się m.in. zawody: kierownik budowy, kierowca autobusu, nauczyciel nauczania początkowego, lektor języka angielskiego, grafik komputerowy DTP, spedytor, wykładowca na kursach (edukator/trener), specjalista bankowości, doradca zawodowy, diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów, wulkanizator.

W poniższej tabeli (Tabela 18) 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 2012 r. aż 77,05 % wszystkich zidentyfikowanych zawodów.

**Tabela 18.** Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2012 r.

Lp	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	"000000"	Bez zawodu	0,5	175,5	175	0,0028
2	"522305"	Technik handlowiec*	0,1667	9,1667	9	0,0182
3	"751204"	Piekarz*	0,1667	8,6667	8,5	0,0192
4	"722314"	Tokarz w metalu	0,1667	6	5,8333	0,0278
5	"712601"	Hydraulik	0,1667	3,5	3,3333	0,0476
6	"723307"	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	0,3333	5,6667	5,3333	0,0588
7	"512002"	Kucharz małej gastronomii*	0,6667	10,5	9,8333	0,0635
8	"711503"	Stolarz budowlany	0,1667	2,5	2,3333	0,0667
9	"741203"	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	0,1667	2,5	2,3333	0,0667
10	"322002"	Technik żywienia i gospodarstwa domowego*	0,5	7,3333	6,8333	0,0682
11	"242222"	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	0,1667	2,3333	2,1667	0,0714
12	"311204"	Technik budownictwa*	0,6667	9,3333	8,6667	0,0714
13	"235107"	Pedagog	0,1667	2,1667	2	0,0769
14	"753606"	Szewc naprawiacz	0,3333	4,3333	4	0,0769
15	"723312"	Mechanik silników spalinowych	0,1667	2	1,8333	0,0833
16	"311922"	Technik technologii drewna*	0,3333	3,5	3,1667	0,0952
17	"751201"	Cukiernik*	0,6667	6	5,3333	0,1111

18	"514101"	Fryzjer*	1	8,6667	7,6667	0,1154
19	"214202"	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	0,1667	1,3333	1,1667	0,125
20	"233008"	Nauczyciel języka angielskiego	0,1667	1,3333	1,1667	0,125
21	"512001"	Kucharz*	1,6667	13,3333	11,6667	0,125
22	"723105"	Mechanik samochodów osobowych	0,6667	5	4,3333	0,1333
23	"722204"	Ślusarz*	1,5	11	9,5	0,1364
24	"211301"	Chemik	0,1667	1	0,8333	0,1667
25	"321301"	Technik farmaceutyczny*	0,1667	1	0,8333	0,1667
26	"723103"	Mechanik pojazdów samochodowych*	1,6667	9,8333	8,1667	0,1695
27	"752208"	Stolarz meblowy	0,8333	4,6667	3,8333	0,1786
28	"351203"	Technik informatyk*	0,5	2,6667	2,1667	0,1875
29	"741201"	Elektromechanik*	0,5	2,6667	2,1667	0,1875
30	"712401"	Monter izolacji budowlanych*	0,1667	0,8333	0,6667	0,2

\*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 2012 r. zawodów nadwyżkowych wyodrębnić możemy:

- 78 zawodów i specjalności (w tym grupa osób „bez zawodu”), 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,
- 266 zawodów i specjalności „maksymalnie” nadwyżkowych t.j. o wartości współczynnika intensywności nadwyżki „0”. Oznacza to, że w danych zawodach w badanym okresie nie zgłoszono ofert pracy, natomiast rejestrowali się bezrobotni. Grupę „maksymalnie” nadwyżkową tworzą m. in. 79 zawodów z grupy zawodów o najwyższych kwalifikacjach np.: ekonomista, politolog, biolog, specjalista ochrony środowiska, nauczyciel przedszkola, kosmetolog, geofizyk, matematyk, filolog – filologia obcojęzyczna oraz polska, specjalista resocjalizacji, specjalista kontroli jakości, rzeczoznawca budowlany, zarządca nieruchomości, pośrednik w obrocie nieruchomościami. Są to zawody w zdecydowanie trudnej sytuacji na rynku pracy. Osoby w tych zawodach nie mają szansy na pracę na lokalnym rynku pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.
- 136 zawodów, w których nie wystąpił w I półroczu 2012 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 78 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 woźny, pakowacz, robotnik placowy, jak i zawody wymagające przygotowania zawodowego: kucharz., fryzjer, murarz, dekarz, cukiernik, stolarz oraz zawody wymagające wykształcenia średniego np. technik technologii drewna, technik administracji, technik informatyk, technik farmaceutyczny, czy wreszcie zawody wymagające wykształcenia wyższego czyli chemik, inżynier budownictwa – budownictwo ogólne, fizjoterapeuta, specjalista do spraw rachunkowości, specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista ochrony środowiska, fizjoterapeuta.

Największa nadwyżka występuje wśród techników handlowców, piekarzy, kucharzy małej gastronomii, mechaników pojazdów samochodowych, elektromechaników, a najmniejsza wśród zaopatrzeniowców, zbrojarzy, kosmetyczek, krawców, barmanów.

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 2012 r. należało 2,25 % (14) wszystkich zidentyfikowanych zawodów. Zawody te (oprócz 2 zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” czyli „pozostali...”) przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 19).

**Tabela 19.** Zawody zrównoważone w I półroczu 2012 r.

Lp	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	"216304"	Projektant wzornictwa przemysłowego	0,1667	0,1667	0	1
2	"242221"	Specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu	0,1667	0,1667	0	1
3	"242307"	Specjalista do spraw kadr	0,1667	0,1667	0	1
4	"263401"	Psycholog	0,3333	0,3333	0	1
5	"311101"	Laborant chemiczny	0,1667	0,1667	0	1
6	"611308"	Ogrodnik - uprawa roślin ozdobnych	0,1667	0,1667	0	1
7	"713201"	Lakiernik*	0,3333	0,3333	0	1

8	"713203"	Lakiernik samochodowy	0,1667	0,1667	0	1
9	"713205"	Lakiernik wyrobów drzewnych	0,1667	0,1667	0	1
10	"721204"	Spawacz metodą MAG	0,1667	0,1667	0	1
11	"912102"	Pracznica	0,1667	0,1667	0	1
12	"912103"	Prasowaczka ręczna	0,1667	0,1667	0	1

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

### 3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH

#### Analiza potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych

W roku 2012 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 20) przedstawiono wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w 2012 roku.

**Tabela 20.** Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowie w 2012 roku (stan na dzień 30.12.2012 r.)

l.p.	Nazwa kursu	Liczba osób - PUP Wadowice	Liczba osób - PUP Wadowice Filia w Andrychowie	OGÓLEM
1	Spawacz - różne metody	10	26	36
2	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym	10	18	28
3	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego i drogowego (koparkoładowarka, koparka jednoznaczyniowa)	17	8	25
4	Sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej	10	6	16
5	Kwalifikacja wstępna/szkolenie okresowe kierowców wykonujących transport drogowy rzeczy/osób	4	10	14
6	Prawo jazdy kat. C	7	5	12
7	Księgowość od podstaw z obsługą programów księgowych	9	2	11
8	Prawo jazdy kat. D	2	7	9
9	Pracownik kadr i płac	7	2	9
10	Magazynier	8	0	8
11	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC	4	4	8

12	Pracownik ochrony	2	5	7
13	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	6	0	6
14	Gastronomia -pomoc kuchenna, kucharz, catering	6	0	6
15	Opiekun osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci	3	3	6
16	Obsługa komputera	5	0	5
17	Szwaczka	2	1	3
18	Kelner-barman	1	1	2
19	Prawo jazdy kat. C+E	1	1	2
20	Kosmetyka	1	1	2
21	Kosmetyka z elementami wizażu	1	1	2
22	Język angielski	1	1	2
23	Prawo jazdy kat. E	1	0	1
24	Pielęgnacja i stylizacja paznokci	1	0	1
25	Grafika komputerowa	1	0	1
26	Fryzjer	1	0	1
27	Zbrojarz	1	0	1
28	Przedstawiciel handlowy	1	0	1
29	Operator pił mechanicznych	1	0	1
30	Masażysta	1	0	1
31	Kurs pielęgniarstwa	1	0	1
32	Diagnosta samochodowy	1	0	1
33	Kurs kwalifikacji z oligofrenopedagogiką	1	0	1
34	Hirudoterapia	0	1	1
35	Kurs marynarza	0	1	1
36	Ślusarz	0	1	1
37	Bukieciarstwo	0	1	1
38	Kosztorysowanie robót budowlanych z obsługą programu ZUZIA	0	1	1
39	Instruktor fitness	0	1	1
40	ISTQB tester oprogramowania	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 z napędem silnikowym,
- ✓ Kursy w zakresie przewozu rzeczy i osób,
- ✓ Prawo jazdy kat. C, E, D,

- Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami:

- ✓ Sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej,
- ✓ Magazynier .



- 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 od podstaw z obsługą programów księgowych,
  - ✓ Pracownik kadr i płac.
- Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat:
  - ✓ Opiekun osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci,
- Informatyka i wykorzystanie komputerów:
  - ✓ Obsługa komputera,
  - ✓ Grafika komputerowa.
- Usługi gastronomiczne:
  - ✓ Pomoc kuchenna,
  - ✓ Catering,
  - ✓ Kucharz,
  - ✓ Kelner-barman.
- Usługi fryzjerskie, kosmetyczne:
  - ✓ Kosmetyka z elementami wizażu,
  - ✓ Pielęgnacja i stylizacji paznokci,
  - ✓ Fryzjerstwo.

- Inne obszary szkoleń:

- ✓ Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC,
- ✓ Bukieciarstwo,
- ✓ Pracownik ochrony,
- ✓ 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, podobnie jak w roku ubiegłym są:

- ✓ Operator ciężkiego sprzętu budowlanego,
- ✓ Magazynier z obsługą wózków jezdniowych,
- ✓ 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- kadrowo-płacowa przedsiębiorstwa.

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 bezrobotne 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.

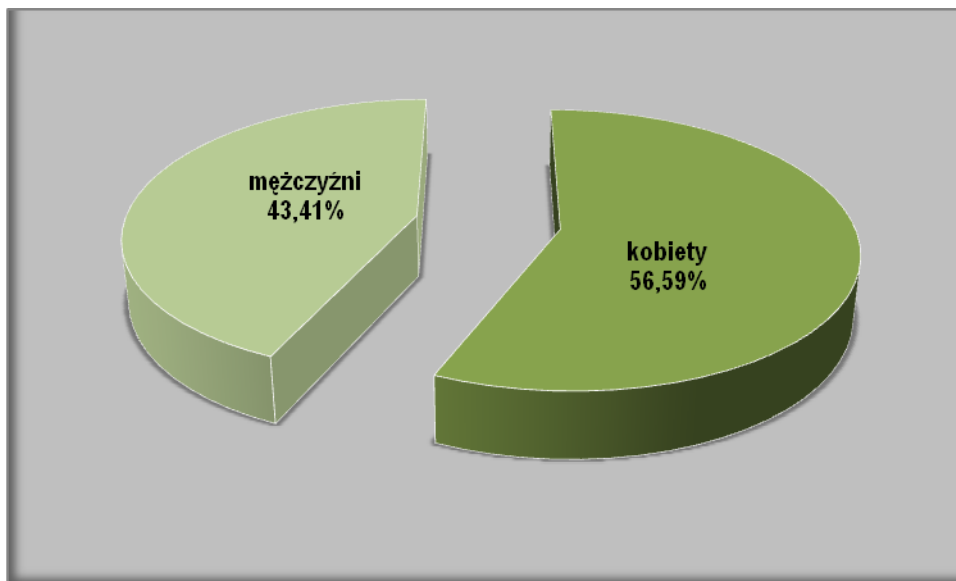
### **Badania ankietowe osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach**

W okresie od 12 listopada 2012 roku do 23 listopada 2012 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie przeprowadzono badania ankietowe wśród 364 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 206 kobiet i 158 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 56,59 % i 43,41 % . Podział ankietowanych według płci zobrazowano na Wykresie 15.

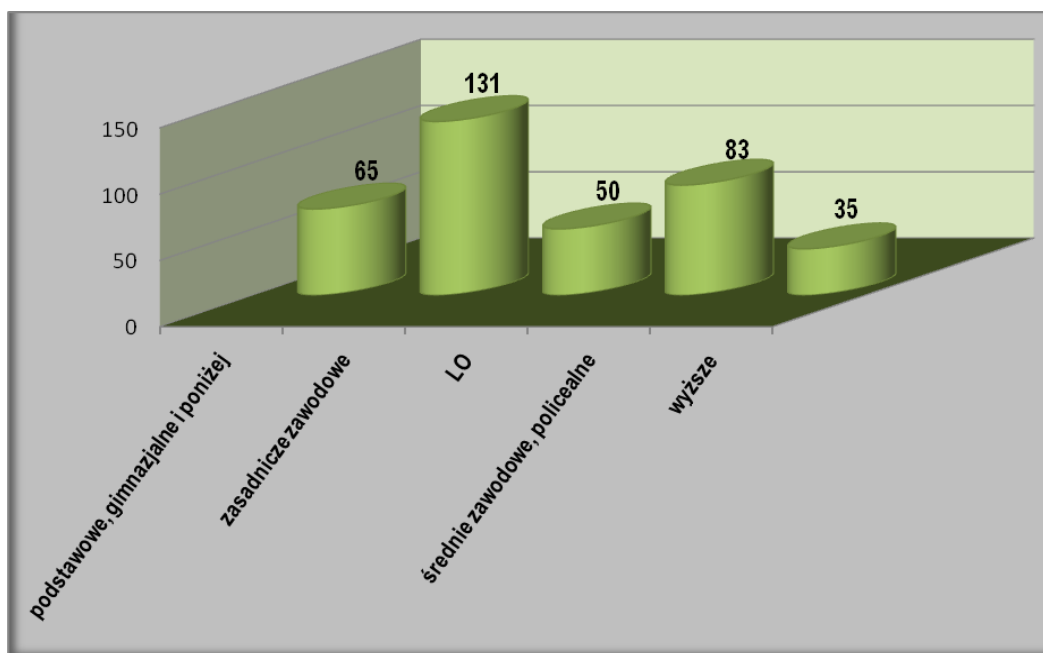
Wykres 15. Ankietowani według płci



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 16. Ankietowani według poziomu wykształcenia



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najlichnieszą grupę wśród ankietowanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – 35,99%, następnie osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (liceum zawodowe, liceum profilowane oraz technikum) – 22,80% oraz osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym – 17,86%. Wśród badanych 13,74% ukończyło szkołę ogólnokształcącą. Na poziomie 9,62% kształtował się udział w badaniu osób w wykształceniu wyższym, w tym licencjackim. Należy zauważyć, iż w grupie respondentów posiadających wykształcenie wyższe (35 osób), aż 80% to kobiety.

W badanej populacji osoby bez zawodu stanowiły 34,89 %. Wśród ankietowanych posiadających zawód dominowały m.in.: sprzedawca – 6,67%, technik ekonomista – 3,85%, kucharz (w tym: kucharz małej gastronomii) – 3,02%, technik handlowiec – 2,75%, fryzjer – 2,75%. Ponadto najczęściej pojawiały się zawody: elektromechanik, technik mechanik, tokarz, mechanik samochodowy oraz kelner. Udział poszczególnych zawodów w grupach gdzie liczebność wahała się w przedziale od 1-3 osób wyróżnić można zawody t.j.: murarz, piekarz, ślusarz, technik hotelarstwa, krawiec. Wśród osób w wyższym wykształceniu odnaleźć możemy magistrów filologii angielskiej i polskiej, pedagogów resocjalizacji, absolwentów szkół zarządzania i finansów. Ankietowani według poziomu wykształcenia przedstawieni zostali na Wykresie 16.

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku 18 – 25 lat. Grupa ta stanowiła 39,84% badanych. Drugą w kolejności najlichnieszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w przedziale wiekowym 26 - 30. Ta grupa stanowiła 18,96% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 4,67% - stanowiła grupa osób w wieku 46-50 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 21).

**Tabela 21.** Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku

Przedział wiekowy	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓLEM
18-25	80	65	145
26-30	43	26	69
31-35	22	11	33
36-40	18	14	32
41-45	16	11	27
46-50	11	6	17
Powyżej 50 lat	16	25	41

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

**Tabela 22.** Czynniki mające największy wpływ na sytuację ankietowanych na rynku pracy

<b>l.p.</b>	<b>Czynnik</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>OGÓLEM</b>
1	brak odpowiednich kwalifikacji	117	98	215
2	mała dostępność/utrudniony kontakt z pracodawcami lokalnego rynku pracy	81	51	132
3	niska samoocena/brak wiary we własne możliwości	21	6	27
4	brak motywacji i chęci do poszukiwania pracy	9	9	18
5	niezaradność	6	7	13
6	inne - choroba, opieka nad dziećmi	2	2	4

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Najczęstszym powodem trudnej sytuacji na rynku pracy według ankietowanych jest brak odpowiednich kwalifikacji. Aż 215 osób ten czynnik uznało za decydujący o ich bezrobociu. Ponadto 132 ankietowanych uznało, że to mała dostępność bądź utrudniony kontakt z pracodawcami lokalnego rynku pracy jest jednym z głównych czynników. W badanej populacji 27 osób przyznało, iż niska samoocena i brak wiary we własne możliwości utrudnia im odnalezienie się na rynku pracy. Tylko 18 ankietowanych stwierdziło, iż to brak motywacji i chęci do poszukiwania pracy ma wpływ na ich sytuację.

Za pomocą przeprowadzonych badań ankietowych, wśród populacji badawczej 364 osób, starano się zidentyfikować podstawowe bariery uniemożliwiające zatrudnienie (Tabela 23).

**Tabela 23.** Bariery uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia – podział według płci

<b>l.p.</b>	<b>BARIERY</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>OGÓLEM</b>
1	brak ofert pracy w moim zawodzie	94	65	159
2	brak stażu pracy	93	60	153
3	brak wykształcenia lub niskie wykształcenie	79	54	133
4	daleki dojazd do pracy	38	40	78
5	wychowywanie dzieci	50	3	53
6	długa przerwa w pracy	34	18	52
7	wiek	25	24	49
8	nieaktualne kompetencje zawodowe	23	24	47
9	zły stan zdrowia	14	19	33
10	brak umiejętności poszukiwania pracy	10	4	14
11	uczęszczanie do szkoły	10	4	14

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Ankietowani wśród „innych” barier wymieniają wymagania dodatkowych kursów lub np. ciężę.

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

- sprzedawca-kasjer – 123 osoby,
- pracownik budowlany (murarz, zbrojarz, brukarz) – 47 osób,
- pracownik biurowy – 35 osób,
- kierowca – 30 osób,
- kelner/barman – 29 osób,
- sprzątaczką – 22 osoby,
- pracownik produkcji – 19 osób,
- operator wózków jezdniowych, magazynier – 18 osób,
- stolarz – 16 osób,
- krawcowa, szwaczka, pomoc na szwalni, krojczy – 15 osób,
- pracownik fizyczny – 15 osób,
- opiekun – 14 osób,
- ślusarz/spawacz – 14 osób,
- pomoc kuchenna – 13 osób,
- kucharz – 12 osób,
- nauczyciel (nauczanie początkowe, informatyka, matematyka, j. polski i angielski) – 10 osób,
- mechanik samochodowy – 8 osób.

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: bibliotekarz, fotograf, fryzjer, cholewkarz, elektryk, hydraulik, przedstawiciel handlowy, górnik, introligator, konstruktor odzieży, specjalista ds. reklamy, kontroler jakości, pracownik ochrony, recepcjonista, sekretarka, pielęgniarka, kosmetolog. Ponadto preferowano stanowiska związane z administracją publiczną, prawem 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 – 93 osoby,
- brak kwalifikacji/uprawnień wymaganych na danym stanowisku – 73 osoby,
- brak odpowiedniego wykształcenia – 44 osoby,
- brak odpowiednich umiejętności – 20 osób,
- brak znajomości języków obcych – 15 osób,
- wiek – 19 osób (w tym 14 osób powyżej 40 roku życia i 5 osób w przedziale wiekowym 18-25 lat).

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, obsługę specjalistycznych maszyn. 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 do obsługi maszyn budowlanych i drogowych czy spawalniczych.

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, pracę nielegalną albo niezgodną z przepisami Kodeksu Pracy. Pracodawcy wymagają dyspozycyjności oraz orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Również trudny lub daleki dojazd uniemożliwia osobom podjęcie zatrudnienia. Młode osoby podkreślały także, że kontynuowanie nauki jest czynnikiem, który utrudnia im podjęcie pracy.

W dalszej części badania poproszono respondentów o udzielenie odpowiedzi na pytanie dotyczące dalszej edukacji w systemie szkolnym. Zaledwie 26 osób spośród 364 ankietowanych obecnie kontynuuje naukę w szkole średniej lub wyższej. 41 ankietowanych zamierza w przeciągu 12 miesięcy podjąć dalszą naukę w systemie szkolnym. Tutaj 41,46% respondentów chce uzyskać wykształcenie wyższe, a 31,71% wykształcenie średnie. 7 osób



zadeklarowało kontynuowanie nauki w ramach szkoły policealnej, a 1 osoba planuje rozpocząć zasadniczą zawodową.

Wśród grupy 364 ankietowanych – 71 osób (19,51 %) już uczestniczyło w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy. W tej populacji 46,48% skierowanych zostało na szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w ramach Klubu Pracy oraz na zajęcia aktywizacyjne. Pozostali badani – 38 osób – uczestniczyło w szkoleniach, w tym zawodowych takich jak: operator maszyn szyjących – szwaczka, asystent działu finansowo-księgowego, obsługa komputera, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, specjalista ds. kadr i płac, organizator usług agroturystycznych, sprzedawca – handlowiec z obsługą komputera i kasy fiskalnej, operator koparkoładowarki.

Tutaj respondentów poproszono o odpowiedź na pytanie dotyczące przyczyn dalszego poszukiwania pracy, pomimo posiadania nowych umiejętności. Odpowiedzi 71 respondentów zobrazowano na powyższym wykresie (Wykres 17).

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



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Za najczęstszą przyczynę pozostawania bez zatrudnienia 38 ankietowanych (53,52 %) podało brak ofert pracy na rynku. Następnie ankietowani uznali, iż posiadanie zbyt krótkiego stażu pracy (32,39%) uniemożliwia im podjęcie zatrudnienia. 19 osób (26,76%) uznało, iż przyczyną pozostawania bez pracy są nieodpowiednie kwalifikacje i wiek (21,13%). Wśród grupy 6 osób (8,45%) barierą uniemożliwiającą podjęcie pracy pomimo posiadania kwalifikacji są względy zdrowotne. Należy tutaj pokreślić, że w przypadku osób, które

uważają, że „wiek” jest barierą w znalezieniu zatrudnienia znalazły się przede wszystkim osoby po 40-tym roku życia (8 osób) oraz osoby powyżej 50 roku życia (5 osób). W indywidualnych przypadkach również wiek poniżej 25 lat sprawia trudności w poszukiwaniu pracy.

Pośród 364 ankietowanych 296 respondentów czuje potrzebę kształcenia i chce zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Tylko 68 osób nie odczuwa potrzeby aktualizacji lub pogłębienia wiedzy i nie określiło preferowanych obszarów kształcenia.

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

- profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych,
- magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa),
- operator ciężkiego sprzętu budowlanego (koparkoładowarka, koparka itp.),
- księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych,
- pracownik ds. kadrowych i płacowych,
- podstawowa obsługa komputera – Pakiet Office: Word, Excel, Power Point, itp.,
- kursy spawania podstawowe: (MIG, TIG, MAG).

Wśród mężczyzn najczęściej wybierano kursy umożliwiające uzyskanie uprawnień operatora sprzętu ciężkiego, spawacza i kierowcy kategorii C oraz kursy związane z obsługą magazynu. Ponadto badani zainteresowani byli szkoleniami przedstawiciela handlowego, kosmetyki z elementami wizażu, kucharza, pomocy kuchennej, grafiki komputerowej.

Struktura ankietowanych kobiet i mężczyzn skłonnych do zdobywania umiejętności i kwalifikacji zgodnie z proponowaną tematyką szkolenia przedstawiono w Tabeli 24.

**Tabela 24.** Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia

<b>lp.</b>	<b>Proponowane tematy szkolenia</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>OGÓLEM</b>
1	Profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych	60	7	67
2	Magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa)	7	47	54
3	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego (koparkoładowarka, koparka itp.)	2	52	54
4	Księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych	50	1	51
5	Pracownik do spraw kadrowych i płacowych	43	5	48

6	Podstawowa obsługa komputera – Pakiet Office: Word, Excel, Power Point, itp.	30	7	37
7	Kursy spawania podstawowe: (MIG, TIG, MAG)	0	37	37
8	Prawo jazdy kat. C	5	30	35
9	Kucharz, pomoc kuchenna	28	4	32
10	Przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kasa fiskalna, techniki sprzedaży, obsługa klienta)	17	13	30
11	Kosmetyka z elementami wizażu	24	0	24
12	Pielęgnacja i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure, tipsy	20	0	20
13	Grafika komputerowa	14	5	19
14	Kierowca wózków jezdniowych	0	19	19
15	Catering, organizacja i dekorowanie przyjęć okolicznościowych	13	4	17
16	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC	0	13	13
17	Krawiectwo (od podstaw)	13	0	13
18	Płytkarz - posadzkarz	1	11	12
19	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	10	11
20	Kelner-barman	8	2	10
21	Fryzjer	9	0	9
22	Operator maszyn szyjących - szwaczka	7	0	7
23	Prawo jazdy kat. E	0	7	7
24	Uprawnienia SEP do 1 kV lub powyżej	0	5	5
25	Brukarz	0	4	4
26	Kwalifikacja-wstępna/przyspieszona/uzupełniająca/szkolenie okresowe – kierowców wykonujących transport drogowy osób/rzeczy	0	4	4
27	Prawo jazdy kat. D	0	3	3

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Ankietowani mieli również możliwość zaproponowania kierunków kształcenia. Wśród preferowanych kierunków znalazły się:

- opiekun osób starszych,
- kosztorysowanie robót budowlanych,
- serwisant komputerowy (diagnostyka komputerów),
- kurs specjalistyczny dla pielęgniarek,
- pracownik biurowy,
- kursy językowe,
- kursy w zakresie projektowania np. obuwia.

Ankieta pozwoliła także uzyskać informację na temat czynników, które uniemożliwiają badanym zdobycie kwalifikacji. Najistotniejszym czynnikiem ograniczającym respondentom

nabywanie kwalifikacji zawodowych jest brak finansów – 227 osób. 77 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. 20 osób uznało, iż brak czasu uniemożliwia im zdobycie kwalifikacji. W grupie 15 respondentów są to problemy zdrowotne. Niewielka grupa – 5 osób – wymieniła inne czynniki takie jak: opieka nad dzieckiem, wiek, przyczyny osobiste.

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 2012 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. z 2010 roku Nr 177, poz. 1193 z późn. zm.).

W 2012 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 159 osób bezrobotnych na szkolenia finansowane z Funduszu Pracy (w tym w ramach środków otrzymanych z Rezerwy Ministra na realizację programu aktywizacji zawodowej bezrobotnych do 30 roku życia oraz programu aktywizacji zawodowej bezrobotnych powyżej 50 roku życia) i w ramach projektu „Czas nowych możliwości”, 2 osoby poszukujące pracy na szkolenia finansowane ze środków PFRON i Funduszu Pracy (renta szkoleniowa). Szkolenia realizowane były zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej.

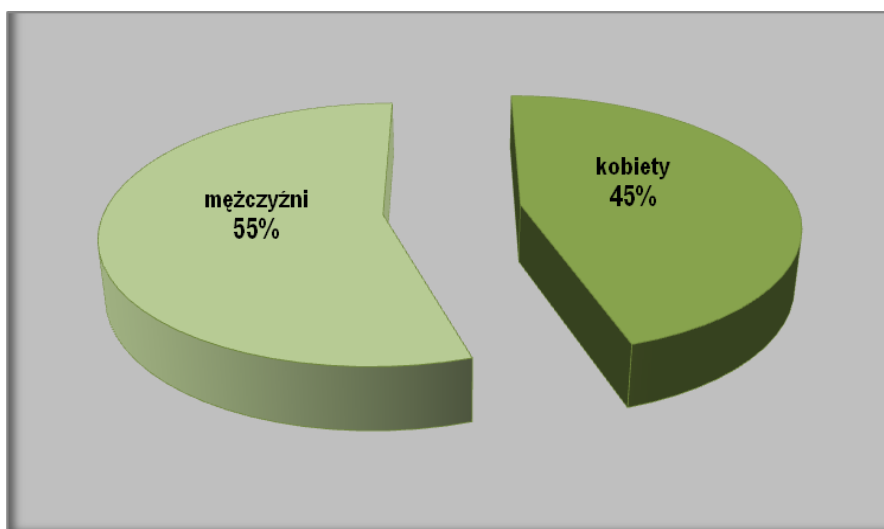
Wskaźniki, o których mowa w przytoczonym wyżej rozporządzeniu, kształtowały się na następującym poziomie:

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

<b>Liczba osób skierowanych na szkolenia w 2012 roku</b>	159
<b>Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym</b>	160
	1,0
	<b>100 %</b>

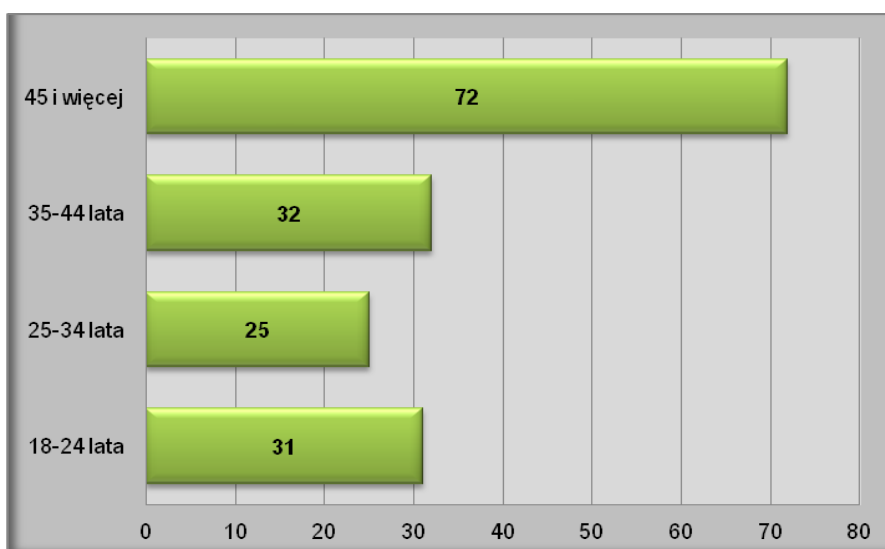
- ✓ liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

**Wykres 18.** Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

**Wykres 19.** Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku



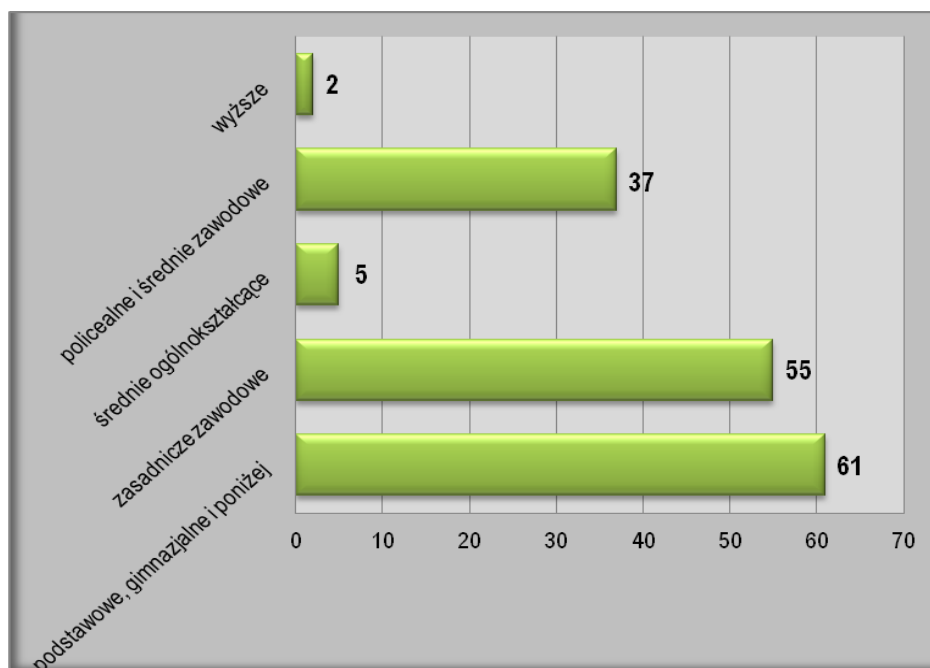
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń wykazała, iż większość uczestników szkoleń stanowiły osoby w wieku 45 lat i powyżej (45,0%) oraz osoby w wieku 35-44 lat (20,0%). W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 18-24 lata (19,4%). Na poziomie 15,6 % ukształtowało się uczestnictwo w szkoleniach osób w wieku 25-34 lata.

Z uzyskanych danych wynika, że na 160 osób, które ukończyły szkolenia 46 zamieszkiwało miasta (28,75 %), natomiast 114 osób pochodziło ze wsi (71,25 %).

Kolejną zmienną uwzględnioną w badaniu był poziom wykształcenia. Tutaj największą grupę osób, które ukończyły szkolenia stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i poniżej – 38,12% oraz zasadniczym zawodowym – 34,38%. Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowiły 23,12% ogółu uczestników szkoleń. odpowiednio 20,31% 26,57%. Szkolenia ukończyło także 5 osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i 2 osoby z wykształceniem wyższym.

**Wykres 20.** 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 2012 roku, stanowiły osoby bez wykształcenia średniego - 72,5% i długotrwale bezrobotni 60,6%. Osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowiły 22,5% szkolonych. Ogółem 31 osób (19,38%) do 25 roku życia i 53 osoby (33,12%) powyżej 50 lat - uzyskały nowe kwalifikacje lub umiejętności.

**Wykres 21.** 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 2012 roku. Należy tutaj podkreślić, iż przedstawione wartości wskaźników efektywności szkoleń obliczone zostały według stanu na dzień 31 grudnia 2012 roku, w związku z czym nie są to ostateczne wartości wskaźników. Wskaźniki efektywności szkoleń zrealizowanych w 2012 roku (podjęte zatrudnienia do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) obliczone zostaną po 30 marca 2013 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.

**Tabela 25.** Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2012 roku

L.P.	Temat szkolenia	Liczba absolwentów kursów zakończonych w badanym okresie	Liczba osób, które ukończyły kursy/szkolenia w badanym okresie i zostały zatrudnione	Wskaźnik efektywności
1	Kurs spawania gazowego blach i rur 311	1	1	100 %
2	Kurs spawania blach i rur z aluminium i jego stopów spoinami pachwinowymi metodą TIG /141/	1	1	100 %
3	Kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą TIG /141/ - stale wysokostopowe 8.1 oraz spawania gazowego blach 311	1	1	100 %
4	Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MIG (131) i MAG (135)	1	1	100 %
5	Manager restauracji	1	1	100 %
6	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C z kat. B	5	2	40 %
7	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. B+E	1	1	100 %
8	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C+E dla osób posiadających prawo jazdy kat. C	1	1	100 %
9	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszony dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. C, C1, C+E, C1+E	3	1	33,3 %
10	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym z wymianą butli gazowej	1	1	100 %
11	Szkolenie okresowe kierowców wykonujących transport drogowy rzeczy	2	1	50 %
12	Szkolenie okresowe kierowców wykonujących transport drogowy osób	1	1	100 %
13	Operator koparki jednonaczyniowej do 0,8 m <sup>3</sup>	5	3	60 %
14	Operator ładowarki jednonaczyniowej do 2,5m <sup>3</sup> kl.III	1	1	100 %
15	Operator koparkoładowarki wszystkie typy kl. III	6	3	50 %
16	Kurs przygotowujący do egzaminu w zakresie eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych o napięciu do 1kV	1	1	100 %
17	Kurs kadry i płace	1	1	100 %
18	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 2012 kształtowała się następująco:

- Efektywność dla indywidualnych szkoleń zawodowych: **52,17 %**
- Efektywność dla grupowych szkoleń zawodowych: **64,44 %**
- Efektywność szkoleń ogółem (w tym Szukam Pracy): **36,88 %**

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

<b>Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym</b>	<b>160</b>	<b>36,88 %</b>
<b>Osoby zatrudnione w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 m-cy po jego ukończeniu</b>	<b>59</b>	

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

<b>Koszty szkoleń</b>	<b>248 367,50 zł</b>
<b>Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia</b>	<b>59</b>
<b>4 209,62 zł</b>	

- ✓ przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny

<b>Przeciętny koszt szkolenia</b>	<b>4 261,16 zł</b>
<b>Przeciętny koszt osobogodziny</b>	<b>16,81 zł</b>

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

	<b>Liczba osób</b>	<b>Odsetek</b>
<b>Osoby, które ukończyły dofinansowane studia podyplomowe</b>	<b>7</b>	<b>28,57 %</b>
<b>Osoby, które zostały zatrudnione w trakcie lub w okresie 3 m-cy po ukończeniu studiów podyplomowych</b>	<b>2</b>	

W roku 2012 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.

## PODSUMOWANIE

1. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety – 52,84 % ogółu zarejestrowanych.
2. Analizując przyrosty liczby bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2012 roku, zauważyć możemy, że największy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w miesiącu styczniu oraz w okresie od września do listopada. 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.
3. Najliczniejszą grupę zarejestrowanych stanowią osoby bezrobotne w przedziale wiekowym 25,34 lata – 26,96% ogółu zarejestrowanych, w tym 20,58% stanowią osoby pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy.
4. Obserwujemy wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji PUP ponad 24 miesiące. Osoby długotrwale bezrobotne stanowią 32,93% ogółu zarejestrowanych. Nieznacznie – o 3 osoby - spada liczba osób pozostających w ewidencji bezrobotnych od 12 do 24 miesięcy.
5. Wzrosła liczba ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach. W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego odnotowano wzrost o 181 ofert pracy. Wzrost spowodowany był m. in. wyższym niż w roku ubiegłym udziałem ofert pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia.
6. W 2012 roku pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na takie stanowiska pracy jak: sprzedawca, robotnik gospodarczy, technik prac biurowych, robotnik budowlany, stolarz, cholewkarz, przedstawiciel handlowy, kierowca samochodu ciężarowego, krawiec, szwaczka, murarz, magazynier. Ponadto zgłaszane było zapotrzebowanie na kucharzy, kelnerów, brukarzy, cieśli, zbrojarzy, pracowników usług:

fryzjerów, kosmetyczek oraz kierowców autobusu, tapicerów, pracowników ochrony bez licencji. Dane uzyskane z badania ankietowego pracodawców również wskazują przyszłe zapotrzebowanie na niektóre z ww. zawodów. Ponadto pracodawcy zainteresowani są także zatrudnieniem elektryków, animatorów kultury, specjalistów do spraw sprzedaży.

7. Należy podkreślić, że zgłoszone w 2012 roku ofert pracy na stanowiska takie jak: sprzedawca, robotnik gospodarczy, pomoc kuchenna, technik prac biurowych, pakowacz, pokojowa, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekunka dziecięca, opiekun osoby starszej, technik administracji, kosmetyczka, fizjoterapeuta - 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 nie jest obrazem faktycznej sytuacji na rynku pracy i popytu na poszczególne zawody. Pracodawcy nie zgłaszają do Urzędu wszystkich wolnych miejsc pracy, a 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 2012 roku do zawodów o największej wartości współczynnika intensywności deficytu należały: pracownik ochrony fizycznej bez licencji, tynkarz, przedstawiciel handlowy, kierowca samochodu ciężarowego, cieśla, księgowy.
10. Przeprowadzony „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla powiatu wadowickiego za I półrocze 2012 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): kierownik budowy, kierowca autobusu, nauczyciel nauczania początkowego, lektor języka angielskiego, grafik komputerowy DTP, spedytor, wykładowca na kursach (edukator/trener), specjalista bankowości, doradca zawodowy, diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów, wulkanizator.

11. 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): techników handlowców, piekarzy, kucharzy małej gastronomii, mechaników pojazdów samochodowych, elektromechaników. 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 zaopatrzeniowców, zbrojarzy, kosmetyczek, krawców, barmanów.
12. Długotrwałe bezrobocie nie zagraża osobom posiadającym kwalifikacje tokarza / frezera obrabiarek sterowanych numerycznie, inżyniera budownictwa - budownictwo ogólne, zbrojarza, pedagoga szkolnego, technologa robót wykończeniowych w budownictwie, spawacza metodą MAG. Ponadto specjaliści pracy socjalnej, strażacy, tapicerzy meblowi, inżynierzy zaopatrzenia, transportu i magazynowania, architekci wnętrz, brukarze, technicy analityki medycznej również nie muszą się obawiać wielomiesięcznego pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych.
13. Szansy na znalezienie zatrudnienia w zawodzie nie mieli m.in.: ekonomista, politolog, biolog, specjalista ochrony środowiska, nauczyciel przedszkola, kosmetolog, geofizyk, matematyk, filolog – filologia obcojęzyczna oraz polska, specjalista resocjalizacji, specjalista kontroli jakości, rzeczoznawca budowlany, zarządca nieruchomości, pośrednik w obrocie nieruchomościami.
14. Zawodami zrównoważonymi w I półroczu 2012 r. były m.in.: projektant wzornictwa przemysłowego, specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu, specjalista do spraw kadr, psycholog, laborant chemiczny, lakiernik, lakiernik wyrobów drzewnych, spawacz metodą MAG, praczka.
15. Przeciętne zatrudnienie w 2012 r. w sektorze przedsiębiorstw nieznacznie zwiększyło się w porównaniu z odnotowanym w poprzednim roku. Jego dynamika stopniowo słabła w kolejnych kwartałach, a w IV kwartale 2012 r. zatrudnienie było niższe niż przed rokiem. Więcej niż w 2011 r. osób zarejestrowało się w urzędach pracy jako bezrobotne, mniej osób skreślono z rejestrów. Stopa bezrobocia i liczba zarejestrowanych

- bezrobotnych w końcu 2012 r. były wyższe niż przed rokiem. Od maja 2012 r. liczba długotrwale bezrobotnych przekraczała połowę bezrobotnych zarejestrowanych<sup>33</sup>.
16. Spośród działów o znaczącym udziale w zatrudnieniu w 2012 r. wzrost przeciętnego zatrudnienia obserwowano m.in. w przedsiębiorstwach zajmujących się robotami budowlanymi specjalistycznymi (o 4,0%), w transporcie lądowym i rurociągowym (o 3,9%), budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej (o 3,2%, choć od października 2012 r. notowany jest spadek w ujęciu rocznym), produkcji wyrobów z metali (o 3,0%), a także magazynowaniu i działalności usługowej wspomagającej transport oraz produkcji pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (po 2,5%). Utrzymał się obserwowany od kilku lat spadek zatrudnienia w produkcji odzieży (w 2012 r. wyniósł 8,8%). Obniżyło się także zatrudnienie m.in. w produkcji mebli (o 5,0%), handlu hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi oraz ich naprawie (o 4,5%), produkcji artykułów spożywczych (o 3,6%) oraz produkcji wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 3,3%)<sup>34</sup>.
17. Spośród osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w końcu grudnia 2012 r. nieznacznie obniżył się w skali roku udział osób długotrwale bezrobotnych<sup>6</sup> (o 0,1 p.proc. do 50,2%). Zmniejszył się również odsetek osób bezrobotnych do 25 roku życia (o 1,1 p.proc. do 19,9%), osób, które nie posiadały kwalifikacji zawodowych (o 0,6 p.proc. do 29,2%) oraz osób niepełnosprawnych (o 0,1 p.proc. do 5,2%). Zwiększył się natomiast udział osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (o 0,5 p.proc. do 22,8%) oraz osób samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 roku życia (o 0,2 p.proc. do 8,8%). Liczba bezrobotnych zwiększyła się w ujęciu rocznym we wszystkich wymienionych kategoriach, najbardziej wśród osób powyżej 50 roku życia i osób samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 roku życia (po 10,2%)<sup>35</sup>.
18. Zgodność oczekiwań pracodawców z potrzebami kwalifikacyjnymi osób bezrobotnych pozwala uznać, że osobom znane są wymagania lokalnych pracodawców. Należy jednak podkreślić, że dodatkowe kwalifikacje nie są wystarczające. Coraz częściej pracodawcy oczekują również doświadczenia zawodowego na wskazanym stanowisku. Należy przypuszczać, że osoby poszukujące pracy po podniesieniu swoich kwalifikacji w wyniku

<sup>33</sup> „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2012” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 28 stycznia 2013 r., Str.20

<sup>34</sup> „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2012” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 28 stycznia 2012 r., Str.21

<sup>35</sup> Tamże, str. 24

- uczestnictwa w stażach, szkoleniach zawodowych bądź przygotowaniu zawodowym dorosłych, będą miały większe szanse na podjęcie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.
19. 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 (23,1%), głównie pozostałych robotników budowlanych i pokrewnych, specjalistów (22,0%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (13,3%), głównie kierowców i operatorów pojazdów, pracowników usług i sprzedawców (11,8%)<sup>36</sup>.
  20. Z przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny monitoringu rynku pracy dotyczącego popytu na pracę w III kwartale 2012 roku wynika, że najwięcej wolnych miejsc pracy zanotowano w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (24,7%), głównie zaliczanych do działalności związanej z produkcją metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń, produkcją maszyn i urządzeń gdzie indziej nie sklasyfikowanych, produkcją wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych oraz produkcją odzieży. Dość dużą liczbą wolnych miejsc pracy dysponowały jednostki prowadzące działalność w zakresie handlu; napraw pojazdów samochodowych – 13,7%, budownictwa – 12,0% oraz transportu i gospodarki magazynowej – 8,2%<sup>37</sup>.
  21. Według danych GUS nowo utworzone wolne miejsca pracy w pierwszych trzech kwartałach 2012 roku przeznaczone były dla pracowników ze wszystkich tzw. wielkich grup zawodowych, a przede wszystkim dla specjalistów, głównie specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania oraz specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, robotników przemysłowych i rzemieślników, głównie operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników biurowych, głównie pracowników obsługi klienta<sup>38</sup>.
  22. Specjaliści zajmujący się problematyką rynku pracy przewidują, że największe szanse na znalezienie pracy będą w sektorze związanym z transportem, logistyką i komunikacją oraz handlem detalicznym i hurtowym. Nie najgorzej powinno być również w hotelarstwie, gastronomii oraz instytucjach sektora publicznego. Natomiast zwolnienia mogą nastąpić w sektorze związanym z przemysłem wydobywczym i kopalnianym,

<sup>36</sup> Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2012 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 5

<sup>37</sup> Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2012 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 3

<sup>38</sup> Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2012 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 7

budownictwie, produkcji przemysłowej, energetyce, gazownictwie i wodociągach oraz rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie. Według analityków nadal będzie zapotrzebowanie na menadżerów i specjalistów i nie zabraknie ofert pracy dla fachowców w branży IT. Miejsca pracy generowane będą także przez wciąż rozwijające się w dużych miastach centra outsourcingowe. Tutaj praca dla kilkunastu tysięcy ludzi powinna znaleźć się przede wszystkim w działach księgowości, obsługi klienta, marketingu, HR, promocji i reklamie. Szanse na podjęcie zatrudnienia w tych dziedzinach mają przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym i biegłą znajomością języka obcego.

23. Wyniki przeprowadzonego „Barometru zawodów” dla powiatu wadowickiego na 2013 prognozują deficyt poszukujących pracy jako: specjaliści ds. zastosowań informatyki, inżynierowie budownictwa, kierownicy budowy, pielęgniarki, specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji, psycholodzy i psychoterapeuci, graficy komputerowi, przedstawiciele handlowi, samodzielni księgowi, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, szefowie kuchni, pracownicy usług ochrony, lakiernicy wyrobów drzewnych i metalowych, operatorzy obrabiarek skrawających, diagności samochodowi, kierowcy samochodów ciężarowych. 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.
24. W celu rozwoju kształcenia ustawicznego, a także promowania idei uczenia się przez całe życie konieczne jest nałożenie nacisku na partnerską współpracę 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.
25. 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.
26. 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 doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy. Badanie pozwala także poznać plany zatrudnieniowe pracodawców na najbliższy okres oraz przewidywane redukcje zatrudnienia.

27. Kierunki kształcenia systemem szkolnym winny uwzględniać zapotrzebowanie wśród pracodawców oraz 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. Ponadto, jak wykazały badania, według pracodawców problem bezrobocia wśród absolwentów szkół powiatu wadowickiego wynika przede wszystkim z niedopasowania kierunków kształcenia do zapotrzebowania lokalnych pracodawców.
28. 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 oraz potrzebami osób bezrobotnych, gdyż to zwiększa efektywność podejmowanych działań czyli szansę zatrudnienia po zdobyciu wnioskowanych kwalifikacji. Przy uruchamianiu szkoleń, przekwalifikowania zawodowego należy także zwrócić uwagę na zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności występujące wśród pracodawców działających w powiatach ościennych powiatu wadowickiego. To zwiększa szanse na podjęcie zatrudnienia wśród osób uwzględniających w procesie poszukiwania pracy możliwość zatrudnienia poza miejscem zamieszkania.
29. W okresie od 1 lutego 2013 roku do 15 lutego 2013 roku przeprowadzono dialog społeczny, którego tematem był opracowany w ramach niniejszej diagnozy raport wstępny na 2013 rok. Podobnie jak w latach ubiegłych 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 żadnych uwag do opracowanego raportu wstępnego. Wśród przedstawionych opinii



pojawiły się m. in.: kompletność, czytelność i przejrzystość raportu. Ww. jednostki wyraziły chęć wykorzystania pozyskanych informacji do podejmowanych przez nie działań.

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

L.p.	KOD ZAWODU	ZAWODY I SPECJALNOŚCI
1	931301	Robotnik budowlany
2	752205	Stolarz*
3	753601	Cholewkarz
4	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
5	332203	Przedstawiciel handlowy
6	753105	Krawiec*
7	753303	Szwaczka
8	432103	Magazynier
9	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne
10	722313	Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie
11	711202	Murarz*
12	753402	Tapicer
13	722204	Ślusarz*
14	721204	Spawacz metodą MAG
15	721206	Spawacz metodą TIG
16	721205	Spawacz metodą MIG
17	243305	Specjalista do spraw sprzedaży
18	711601	Brukarz
19	711501	Cieśla*
20	514101	Fryzjer*
21	833101	Kierowca autobusu
22	712303	Tynkarz
23	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*
24	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów
25	331301	Księgowy
26	242307	Specjalista ds. kadr
27	541101	Strażak
28	712601	Hydraulik
29	741103	Elektryk*
30	216602	Grafik komputerowy multimedialny

31	216601	Grafik komputerowy DTP
32	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody
33	132301	Kierownik budowy
34	234113	Nauczyciel nauczania początkowego
35	263401	Psycholog
36	818205	Palacz kotłów C.O.
37	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych
38	321201	Technik analityki medycznej
39	333105	Spedytor
40	814104	Wulkanizator
41	255301	Lektor języka angielskiego
42	263504	Specjalista pracy socjalnej
43	242304	Doradca zawodowy

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

**OPRACOWANIE:**

Katarzyna Kasperkiewicz

*Starszy specjalista ds. rozwoju zawodowego*

## SPIS WYKRESÓW

	Str.
<b>Wykres 1.</b> Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2012 r.....	27
<b>Wykres 2.</b> Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2012 r. ....	28
<b>Wykres 3.</b> Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2009 – 2012 .....	28
<b>Wykres 4.</b> Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2008 – 2012 roku .....	29
<b>Wykres 5.</b> Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2012 roku .....	30
<b>Wykres 6.</b> Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego – stan na 31 grudnia .....	31
<b>Wykres 7.</b> Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim – stan na 31 grudnia .....	32
<b>Wykres 8.</b> Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach) .....	35
<b>Wykres 9.</b> Oferty pracy zgłoszone w latach 2008 – 2012 .....	39
<b>Wykres 10.</b> W Państwa opinii, jakie czynniki wpływają na trudną sytuację na rynku pracy? .....	59
<b>Wykres 11.</b> Która grupa społeczna, a Państwa ocenie, jest najbardziej narażona na trudności w znalezieniu zatrudnienia? .....	60
<b>Wykres 12.</b> Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników? .....	62
<b>Wykres 13.</b> Wymogi nie spełniane przez kandydatów do pracy .....	66
<b>Wykres 14.</b> Zainteresowanie formami wsparcia wśród lokalnych pracodawców.....	67
<b>Wykres 15.</b> Ankietowani według płci .....	84
<b>Wykres 16.</b> Ankietowani według poziomu wykształcenia .....	84
<b>Wykres 17.</b> Przyczyny pozostawania bez pracy ankietowanych, pomimo zdobycia kwalifikacji .....	89
<b>Wykres 18.</b> Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci .....	93
<b>Wykres 19.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku .....	93
<b>Wykres 20.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia .....	94
<b>Wykres 21.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy .....	95

## SPIS TABEL

	Str.
<b>Tabela 1.</b> Zmiany liczby bezrobotnych .....	26
<b>Tabela 2.</b> Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2008 – 2012 ....	32
<b>Tabela 3.</b> Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2008 – 2012 – stan na dzień 31 grudnia .....	33
<b>Tabela 4.</b> Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2008 – 2012 – stan na dzień 31 grudnia .....	34
<b>Tabela 5.</b> Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2008 – 2012 – stan na dzień 31 grudnia .....	36
<b>Tabela 6.</b> Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2012 roku .....	37
<b>Tabela 7.</b> Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2012 roku .....	37
<b>Tabela 8.</b> Oferty pracy zgłoszone w roku 2012 - według zawodów .....	40
<b>Tabela 9.</b> Oferty pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2012 - według zawodów .....	47
<b>Tabela 10.</b> Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia .....	55
<b>Tabela 11.</b> Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007 .....	55
<b>Tabela 12.</b> W Państwa opinii, co jest przyczyną bezrobocia w powiecie wadowickim? .....	59
<b>Tabela 13.</b> Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych .....	61
<b>Tabela 14.</b> Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia .....	62
<b>Tabela 15.</b> Poszukiwani pracownicy wg kodów zawodów .....	63
<b>Tabela 16.</b> Czy zgadzają się Państwo z następującymi opiniami? .....	69
<b>Tabela 17.</b> Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2012 r. ....	75
<b>Tabela 18.</b> Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2012 r. ....	76
<b>Tabela 19.</b> Zawody zrównoważone w powiecie wadowickim w I półroczu 2012 r. ....	78
<b>Tabela 20.</b> Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowie w 2012 roku (stan na dzień 31.12.2012 r.) .....	79
<b>Tabela 21.</b> Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku .....	85
<b>Tabela 22.</b> Czynniki mające największy wpływ na sytuację ankietowanych na rynku pracy .....	86
<b>Tabela 23.</b> Bariery uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia – podział według płci .....	86
<b>Tabela 24.</b> Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia .....	90
<b>Tabela 25.</b> Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2012 roku .....	96

# ZAŁĄCZNIKI