

DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA TERENIE POWIATU WADOWICKIEGO

**POWIATOWY URZĄD PRACY
W WADOWICACH**



LUTY 2014

SPIS TREŚCI

	Strona
WSTĘP	3
1 ANALIZA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ POWIATU W OPARCIU O NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY STRATEGICZNE	5
1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO NA LATA 2011 – 2020	5
1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2009 – 2015	14
1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2013	22
2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2013	26
3 DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI NA POWIATOWYM RYNKU PRACY	40
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA ...	40
3.2. MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH	71
3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH	80
3.4. ANALIZA WSKAŹNIKÓW EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W ROKU 2013	95
PODSUMOWANIE	101
LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY	109
Spis wykresów	111
Spis tabel	112
ZAŁĄCZNIKI	113

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. z 2010 r., Nr 82, poz. 537 z późn. zm.).

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

Dzięki współpracy z doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy i liderami Klubu Pracy uzyskano informacje na temat potrzeb zgłaszanych przez Klientów Urzędu. Ponadto przeprowadzono ankietyzację wśród osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, dzięki której poznano potrzeby szkoleniowe oraz obecną sytuację na rynku pracy osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Analizie poddano także potrzeby szkoleniowe zgłaszane w 2013 roku przez osoby uprawnione do szkoleń.

W październiku 2013 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 2013 roku do Powiatowego Urzędu Pracy.

Przy sporządzaniu listy zawodów i specjalności wzięto pod uwagę także wskaźniki dotyczące skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w roku 2013 oraz dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I półroczu 2013 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 2013.

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 regionalną¹.

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

Ze względu na szereg zmian mających znaczenie dla rozwoju regionu, a które dokonywały się od chwili zakończenia prac nad Strategią Rozwoju Małopolskiego na lata 2007 – 2013, Zarząd Województwa Małopolskiego postanowił dokonać w 2010 r. aktualizacji dokumentu. Nowa Strategia jest wynikiem konsultacji społecznych prowadzonych z udziałem Województwa Małopolskiego, ekspertów oraz szerokiej reprezentacji różnorodnych środowisk i instytucji regionalnych.

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

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

¹ 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 regionalnym².

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,

² 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 przesądzona³.

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 wizerunek⁴.

³ Tamże, str. 8-9

⁴ 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 i gospodarka wiedzy

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 kształcenia⁵.

⁵ 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 wyzwań⁶.

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

⁶ 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 korzystanie 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 wykluczenia⁷.

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 europejskiej⁸.

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.

⁷ Tamże, str. 53

⁸ 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 zasobów⁹.

6. Bezpieczeństwo

W rzeczywistości, w której jakość i poziom życia w coraz większym stopniu zależy od czynników i procesów globalnych, nowego znaczenia nabiera wyzwanie związane z zapewnieniem wielowymiarowego bezpieczeństwa.

Pomimo poprawy stanu środowiska naturalnego w ostatnich latach, głównie dzięki aktywnej polityce inwestycyjnej, ale również sukcesywnie rosnącej świadomości ekologicznej – nadal istotnym problemem pozostaje zapewnienie bezpieczeństwa w obszarze szeroko rozumianego środowiska naturalnego. Dotyczy to w szczególności poprawy jakości wód, ochrony przed powodzią i suszą, uporządkowania gospodarki odpadami, ograniczenia emisji zanieczyszczeń powietrza oraz zwiększenia wykorzystania odnawialnych źródeł energii.

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

⁹ Tamże, str. 64

wyzwania, ale również te, z których konsekwencjami województwo będzie zamierzać się w długiej perspektywie, jak chociażby proces starzenia się społeczeństwa¹⁰.

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 województwa¹¹.

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

¹⁰ Tamże, str. 70

¹¹ 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 powiecie¹².

- **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 zasobu¹³.

- **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 2007-2013¹⁴.

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

Położenie powiatu w pobliżu aglomeracji krakowskiej, powinno być w szczególności sposób wykorzystywane w procesie promocyjnym¹⁵.

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

¹² Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015 s. 25

¹³ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2009 – 2015 s. 28

¹⁴ Tamże, str. 32

¹⁵ 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 mikroprzedsiębiorstw¹⁶.

- 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 agroturystycznymi¹⁷.

- 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 Społecznego¹⁸.

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

¹⁶ Tamże, str. 36

¹⁷ Tamże, str. 38

¹⁸ 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 ¹⁹.

- **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. ²⁰.

- **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 ²¹.

- **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 ²².

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

¹⁹ Tamże, str. 44

²⁰ Tamże, str. 47

²¹ Tamże, str. 49

²² 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 turystycznej²³.

- 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 międzynarodowy²⁴.

- 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

²³ Tamże, str. 59

²⁴ 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 Porębie²⁵.

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 młodzieży²⁶.

- **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

²⁵ Tamże, str. 75

²⁶ 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 zawodowego²⁷.

- **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 kultury²⁸.

- **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 celu²⁹.

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:

²⁷ Tamże, str. 58

²⁸ Tamże, str. 60

²⁹ 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 ³⁰.

- **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 ³¹.

- **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 ³².

1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2013

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

³⁰ Tamże, str. 64

³¹ Tamże, str. 66

³² Tamże, str. 67

Na rok 2013 wprowadzono nową strukturę zadań. Pola wyodrębnione w Planach lat poprzednich t.j.:

- A. Integracja, zatrudnienie, przedsiębiorczość,
- B. Wykształcenie i kwalifikacje,
- C. Innowacyjność i zdolność adaptacyjna,
- D. Instytucje i partnerzy rynku pracy,

zastąpiono pięcioma priorytetami. Wszystkie zadania dotychczas zgłaszane przez instytucje partnerskie zaangażowane w realizację Planu wpisują się w nową strukturę. Przygotowanie Planu na lata kolejne jest uzależnione od rozliczenia planu za rok ubiegły (sprawozdawczość roczna przekazywana przez partnerów do WUP do 28 lutego 2014 roku). Należy przewidywać, iż w roku 2014 obszary i cele pozostaną bez zmian, natomiast zmiennymi będą przede wszystkim wskaźniki dotyczące zaangażowania i wydatkowania środków oraz wskaźniki produktów i rezultatów przewidzianych do osiągnięcia.

W ramach działań w obszarze rynku pracy w Małopolsce w roku 2013 wyodrębniono pięć priorytetów. Pierwszym z priorytetów jest Wdrożenie mechanizmów odkrywania, kształtowania i wspierania talentów. Celem ogólnym jest tutaj wysoka jakość i dostępność regionalnego systemu wsparcia rozwoju talentów i uzdolnień Małopolan. Cel ten realizowany będzie poprzez wsparcie edukacji i uczenia się na każdym etapie życia, nie tylko w okresie szkolnym i akademickim, ale począwszy od wczesnej edukacji przedszkolnej, a skończywszy na Uniwersytetach Trzeciego Wieku. Rekomendacje dotyczą także indywidualizacji pracy z uczniem, w szczególności z uczniem uzdolnionym, wdrożenie rozwiązań systemowych pozwalających na wczesną diagnozę dysproporcji edukacyjnych i uzdolnień, a także odpowiednie przygotowanie szkół i nauczycieli do indywidualnej pracy z uczniem. W działania te zaangażowane zostają: Wojewódzki Urząd Pracy, Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego UMWM, Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości, Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli oraz Małopolska Fundacja Stypendialna (SAPERE AUSO). Zadania zmierzają do zmniejszania nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej, wyrównywania szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszania różnic w jakości usług edukacyjnych i barier o charakterze ekonomicznym w dostępie do edukacji młodzieży szczególnie uzdolnionej, jak również wspierania uczniów zdolnych w zakresie kompetencji kluczowych.

Działania w tym obszarze Priorytetu 1 przewidują udział dzieci i młodzieży w programach edukacyjnych, wsparcie placówek oświaty, udzielanie stypendium. Przewiduje się również organizację seminariów i konferencji, opracowanie raportów i publikacji. Przewidywanymi rezultatami ma być uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji przez osoby objęte poszczególnymi programami. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS oraz innych źródeł.

Priorytet 2 odnosi się do Poprawy jakości i efektywności kształcenia zawodowego. Celem tego priorytetu jest kształcenie wykwalifikowanych kadr dla gospodarki wiedzy i aktywności. Cel osiągnąć ma być poprzez poprawę jakości kształcenia w zakresie przedmiotów zawodowych, zgodnie z potrzebami gospodarki oraz zwiększenie zaangażowania przedsiębiorców w przygotowanie programów zajęć i udziału w procesie kształcenia.

Realizacja zadań w Priorytecie drugim nastąpi poprzez różne programy umożliwiające nabycie, zmianę lub podwyższenie kompetencji zawodowych młodzieży, osób dorosłych, kadry pedagogicznej oraz doposażenie szkół lub placówek oświatowych wspomagających w sprzęt techno-dydaktyczny oraz nowoczesne materiały dydaktyczne. Zorganizowane zostaną seminaria i konferencje. Rezultatami realizowanych działań będzie uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji przez osoby korzystające ze wsparcia. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS, środków prywatnych oraz innych źródeł.

Działania realizowane w ramach Priorytetu 3 Wsparcie mieszkańców Małopolski w planowaniu ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego na każdym etapie życia za cel stawiają budowanie świadomości zawodowej młodzieży i dorosłych poprzez rozwój poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Cel ten będzie realizowany poprzez wprowadzenie obowiązkowego doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie gimnazjum, celem ułatwienia wyboru ścieżki kształcenia, jak również uświadomienie osobom młodym długofalowych skutków podjętych wyborów edukacyjnych na ich wejście i funkcjonowanie na rynku pracy. Ponadto przewiduje się zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w poradnictwie zawodowym w ciągu całego życia zawodowego.

Działania priorytetu trzeciego obejmować będą usługi doradcze, informację zawodową, programy edukacyjne dla dzieci i młodzieży, inicjatywy partnerskie i lokalne. Również pracownicy instytucji rynku pracy i instytucji partnerskich objęci zostaną różnymi formami doskonalenia zawodowego. Opracowane zostaną raporty i publikacje, zorganizowane będą

seminaria i konferencje. W ramach planowanych działań realizowane będą inicjatywy partnerskie. Poza efektami działań w postaci uzyskania nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach, będzie także wypracowanie rozwiązań metodologicznych, organizacyjnych i instrumentów stosowanych w działaniach rynku pracy. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy i EFS.

Priorytet 4 Rozwój mechanizmów uczenia się przez całe życie ma na celu zwiększenie aktywności edukacyjnej dorosłych Małopolan. Działania w ramach tego priorytetu obejmą promowanie i ułatwianie aktywności edukacyjnej dorosłych, wzmocnienie rangi kształcenia pozaformalnego poprzez wdrożenie mechanizmów uznawalności wiedzy i umiejętności zdobytych poza szkołą. Przewiduje się ukierunkowanie środków publicznych na podniesienie kwalifikacji kadr województwa poprzez szkolenia „szyte na miarę” (zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami firm) lub odpowiadające na deficyty kwalifikacji, wynikające z badań i prognoz rynku pracy. Wśród rekomendacji dla polityki rynku pracy znalazło się również wprowadzenie podmiotowego systemu dystrybucji środków publicznych na doksztalcanie mieszkańców i pracowników, zapewniającego wpływ odbiorców szkoleń na wybór firmy szkoleniowej, tematyki i zakresu szkolenia.

Rozwój mechanizmów uczenia się przez całe życie obejmie działania w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego, programów edukacyjnych dzieci i młodzieży, usług doradczych i informacji zawodowej. Ponadto udzielone zostaną pożyczki oraz stypendia dla doktorantów. Również w ramach priorytetu 4 realizowane będą inicjatywy partnerskie i lokalne, opracowane zostaną raporty i publikacje, zorganizowane będą seminaria i konferencje. Wypracowane zostaną rozwiązania metodologiczne, organizacyjne i instrumenty stosowane w działaniach rynku pracy. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS i środków prywatnych.

Ostatnim priorytetem jest Priorytet 5 - Wsparcie zatrudnienia, którego celem jest podniesienie poziomu aktywności zawodowej Małopolan. Tutaj rekomendowana jest koncentracja działań na osobach w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (osoby starsze, młodzież, kobiety powracające na rynek pracy) oraz poszukiwanie i wdrażanie nowych rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem i wykorzystywania doświadczenia, kompetencji i potencjału starszych pracowników. Wśród działań wskazuje się usługi doradcze i informację zawodową, pośrednictwo pracy, pozyskanie ofert pracy i czasowe zatrudnienie. Osoby skorzystają z różnych form integracji społecznej oraz pożyczek, dotacji i poręczeń.

Uczestnicy projektów objęci zostaną kształceniem i doskonaleniem zawodowym. Doskonalenie zawodowe obejmie również pracowników instytucji rynku pracy i instytucji partnerskich. Wsparcie otrzymają także wybrane placówki oświatowe. W ramach priorytetu 5 realizowane będą inicjatywy partnerskie i lokalne, opracowane zostaną raporty, zorganizowane będą seminaria i konferencje.

Rezultatami będą: uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach, podjęcia pracy, utworzenie miejsc pracy oraz wypracowane zostaną rozwiązania metodologiczne, organizacyjne i instrumenty stosowane w działaniach rynku pracy. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Fundusz Pracy, PFRON, EFS, EFRR, środków prywatnych i innych źródeł.

2. STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2013

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 2013 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 7731 bezrobotnych. Oznacza to, iż populacja bezrobotnych zmniejszyła się w ciągu 12 miesięcy o 170 osób.

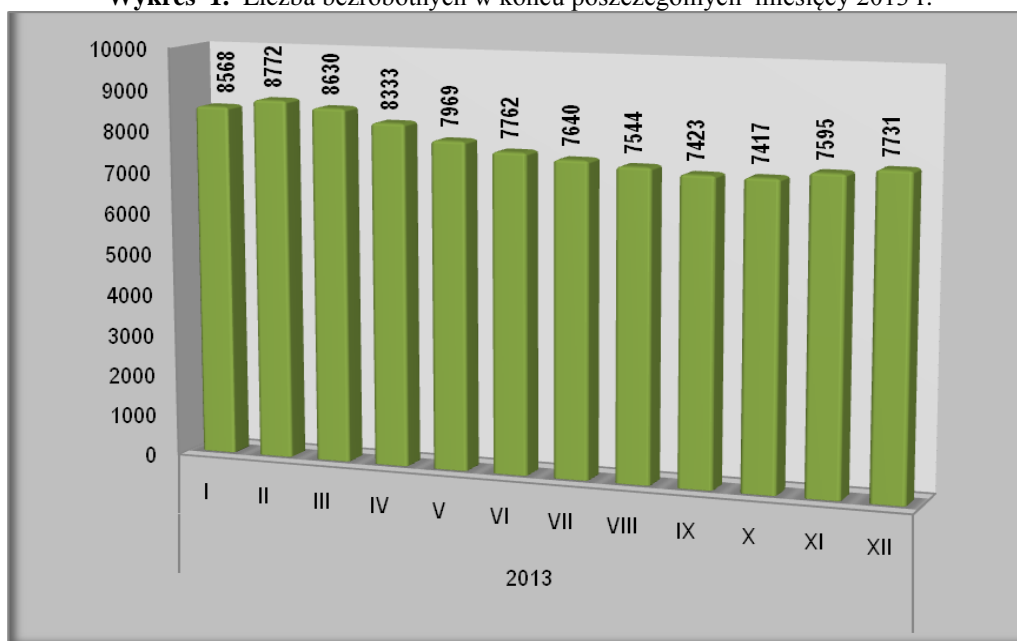
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2009 - 2013

	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	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2013
Ogółem	1975	42,1	6664	233	3,5	6897	251	3,6	7148	753	10,53	7901	-170	-2,15	7731
Kobiety	783	28	3583	119	3,3	3702	250	6,8	3952	223	5,64	4175	-199	-4,75	3976
Mężczyźni	1192	63,1	3081	114	3,7	3195	1	0,03	3196	530	16,58	3726	29	0,8	3755

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największe przyrosty liczby bezrobotnych (Wykres 1) odnotowano w miesiącach I-II'2013 r., XI-XII'2013 r. Takie tendencje obserwujemy od wielu lat i jest to typowe dla przełomu roku wahań 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.

Wykres 1. Liczba bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2013 r.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

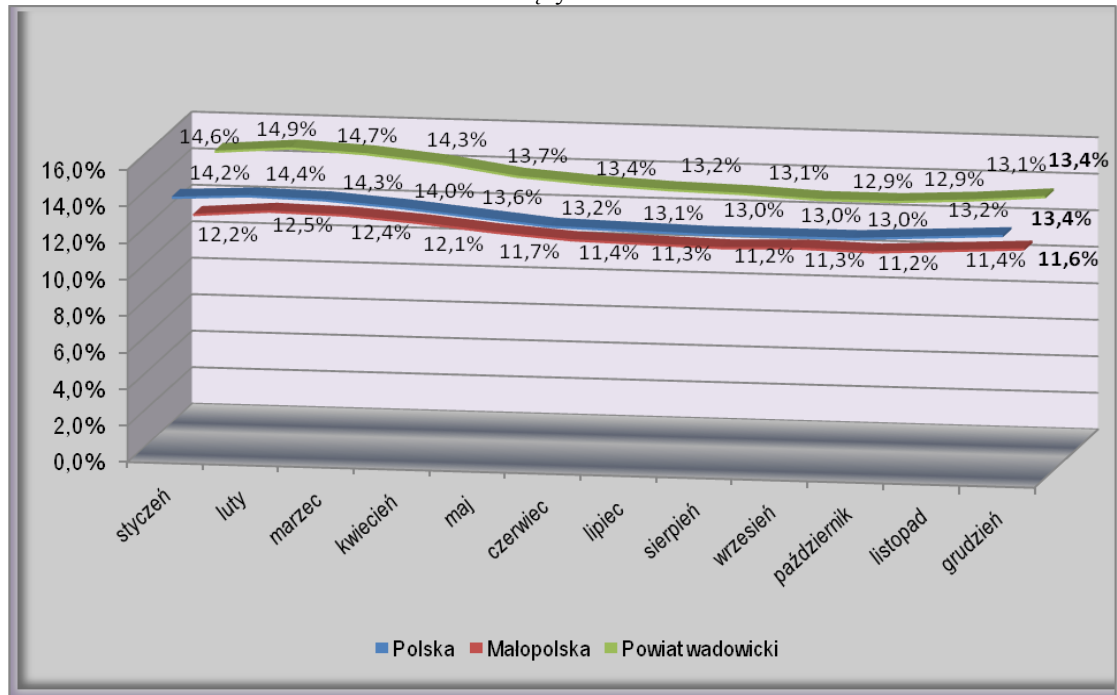
Okres od marca do października to miesiące, w których bezrobocie nieznacznie zmniejszyło się. Każdego roku w tym okresie pojawia się zwiększona ilość ofert pracy sezonowej (w tym oferty pracy za granicą), w związku z czym poziom bezrobocia rejestrowanego w powiecie wadowickim spada.

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 2013 r. :

- 13,4 % w powiecie wadowickim,
- 11,6 % w województwie małopolskim,
- 13,4 % w Polsce.

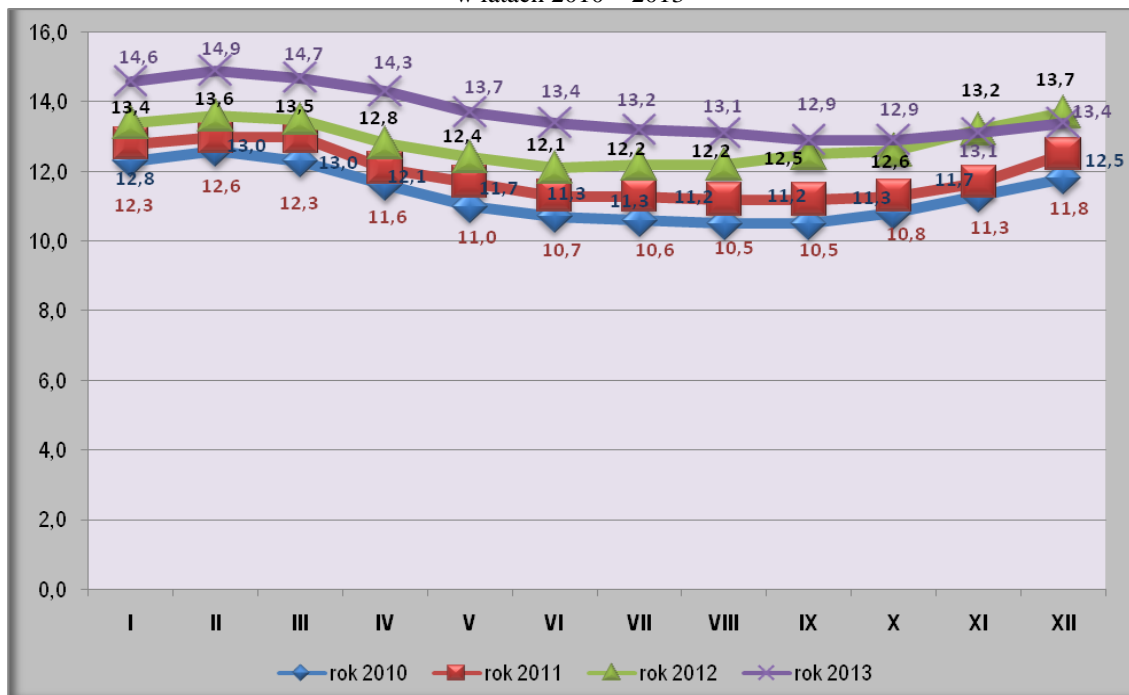
Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2013 r.



Źródło: 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 2010 – 2013



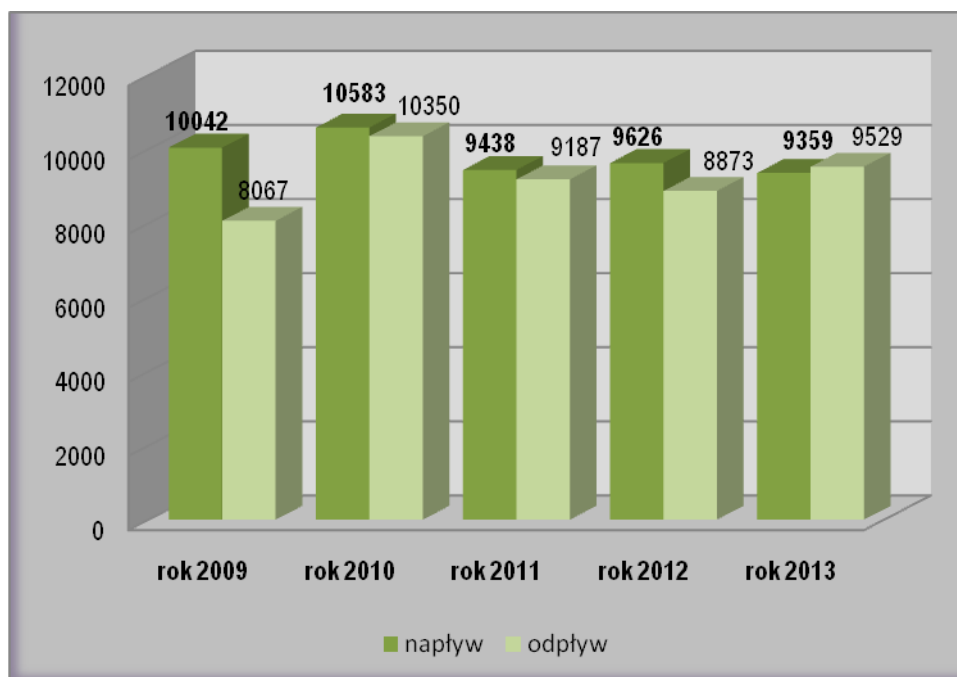
Źródło: www.stat.gov.pl

Na koniec grudnia 2013 r. w powiecie wadowickim odnotowano (pierwsze od 2008 r.) zmniejszenie stopy bezrobocia - o 0,3 pkt. procentowego w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.

Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

Porównując lata 2009 – 2012 z 2013 rokiem zauważamy, że w 2013 roku następuje zmiana relacji pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. Wraz ze spadkiem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2013 zaobserwować można wzrost ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączonych z ewidencji zostało 9529 osób, tj. o 656 więcej niż w roku 2012.

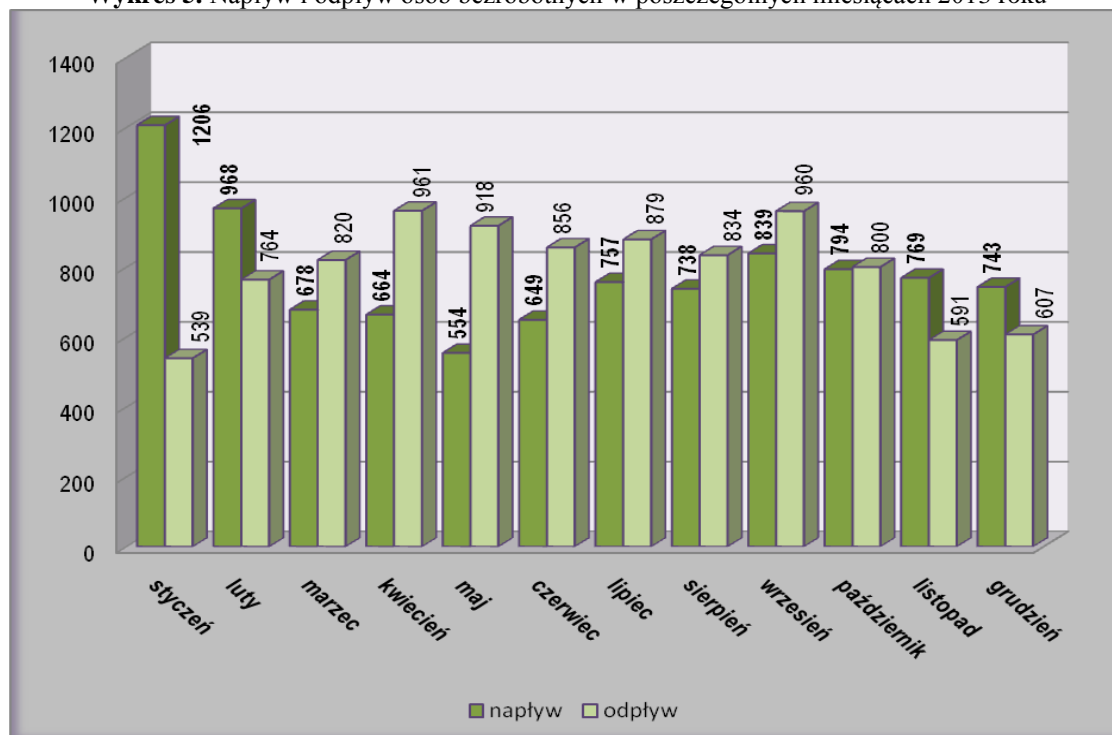
Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2009 – 2013



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W okresie od stycznia do grudnia 2013 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 9359 osób, tj. o 267 osób mniej niż rok wcześniej.

W miesiącu styczniu 2013 roku miał miejsce największy napływ – 1206 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu maju tj. 554 osoby. Natomiast największy odpływ odnotowano w kwietniu na poziomie 961 osób.

Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2013 roku

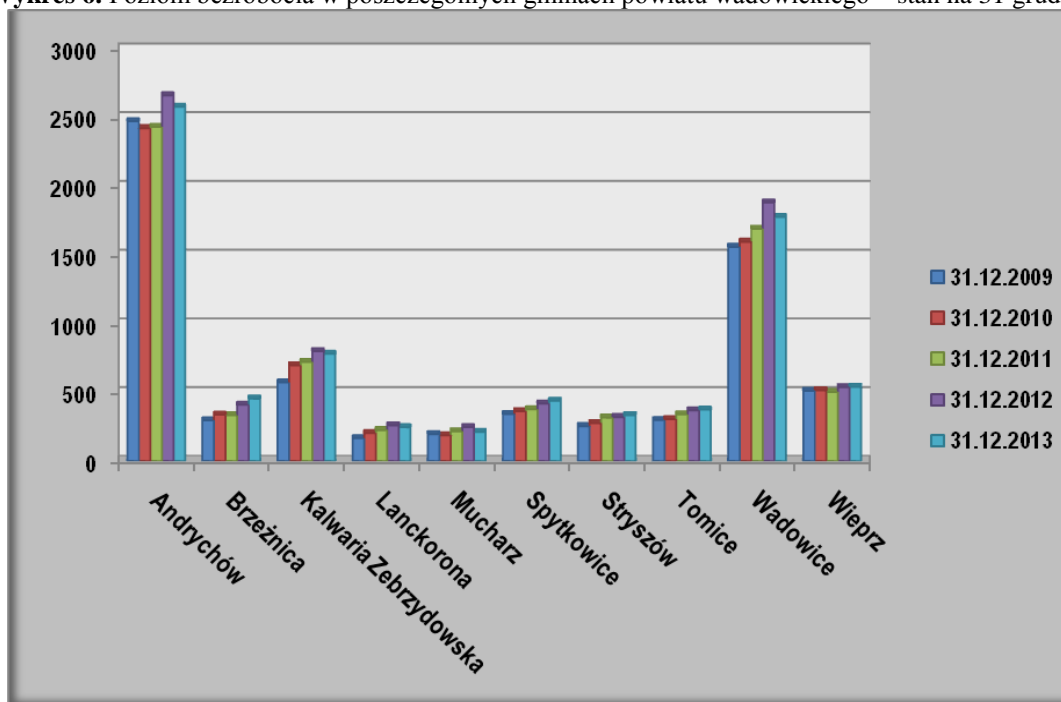
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród wszystkich osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w kwietniu, około 53,0% wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia. Poziom napływu i odpływu bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2013 roku przedstawiono na Wykresie 5.

Bezrobocie w gminach powiatu wadowickiego

W porównaniu z końcem ubiegłego roku, wzrost bezrobocia w 2013 roku dotyczył połowy t.j. pięciu gmin powiatu wadowickiego. Największy procentowy wzrost bezrobotnych w porównaniu z 2012 rokiem nastąpił w gminie Brzeźnica (o 11,0%), gminie Spytkowice (o 5,1%) oraz w Gminie Stryszów (o 4,4%). Najmniejszy w Gminie Wieprz (o 0,4%) oraz w Gminie Tomice (o 1,4%). W 2013 roku odnotowano także spadek bezrobocia w gminach powiatu wadowickiego. Najwyższy procentowy spadek notujemy w gminie Mucharz (-14,2%) oraz gminie Wadowice (-5,7%).

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2009 – 2013 przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 6).

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

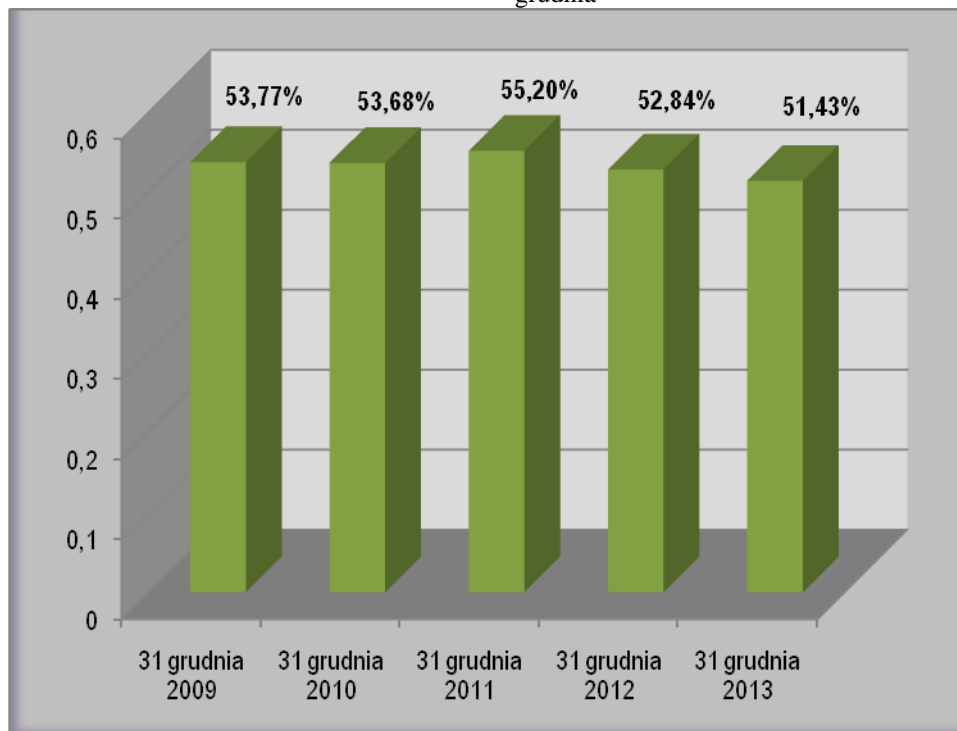
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwyższy poziom bezrobocia występuje w gminie Andrychów, stan w dniu 31.12.2013 r. to 33,32% (2576 osób) bezrobocia w całym powiecie. Najniższy natomiast poziom występuje podobnie jak w roku ubiegłym odpowiednio w gminie Mucharz – 2,74% (212 osób), Lanckorona – 3,18 % (246 osób) oraz Stryszów – 4,32 % (334 osoby).

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 2013 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w powiecie – 51,43%. 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 2009 roku do końca grudnia 2013 roku wzrosła o 393 osoby, czyli o 10,97% i wynosiła na koniec ubiegłego roku 3976.

W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2012 roku nastąpił spadek udziału kobiet (o 1,41 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2009 - 2013

stan na 31.12.2009			stan na 31.12.2010			stan na 31.12.2011			stan na 31.12.2012			stan na 31.12.2013		
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
6664	3583	53,77	6897	3702	53,68	7148	3952	55,29	7901	4175	52,84	7731	51,43	3976

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 2009 – 2013 ilustruje Tabela 3.

Tabela 3. Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2009 – 2013 – 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	%
2009	1846	27,70	1774	26,62	1204	18,07	1323	19,85	441	6,62	76	1,14	6664	100,0
2010	2025	29,36	1789	25,94	1182	17,14	1290	18,70	504	7,31	107	1,55	6897	100,0
2011	1927	26,96	1912	26,75	1260	17,63	1344	18,80	562	7,86	143	2,00	7148	100,0
2012	2047	25,91	2119	26,82	1407	17,81	1458	18,45	675	8,54	195	2,47	7901	100,0
2013	1911	24,72	2037	26,35	1381	17,86	1432	18,52	737	9,53	233	3,02	7731	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 2013 zaobserwować można, że w porównaniu do roku wcześniejszego spada liczba bezrobotnych w kategoriach wiekowych: 18-24 (-136 osób), 25-34 (- 82), 35-44 (-26 osób) i 45-54 (-26 osób). Wzrost nadal obserwujemy w kategoriach wiekowych: 55-59 i 60-64, który wyniósł odpowiednio +62 i +38 osób. Biorąc pod uwagę procentowy udział poszczególnych kategorii wiekowych w ogólnej liczbie bezrobotnych zauważamy, że w ciągu 2013 roku ulega zwiększeniu procentowy udział w grupie wiekowej 45 – 64 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na 31 grudnia 2012 roku stanowili oni 31,07% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2012 – 29,46% (wzrost o 1,61 pkt. procentowego t.j. 74 osoby).

Tabela 4. Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2009 – 2013 – 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	%
2009	1506	22,60	2363	35,46	736	11,04	1600	24,01	459	6,89	6664	100,0
2010	1454	21,08	2383	34,55	804	11,66	1637	23,74	619	8,97	6897	100,0
2011	1549	21,67	2489	34,82	770	10,77	1717	24,02	623	8,72	7148	100,0
2012	1679	21,25	2870	36,33	795	10,06	1863	23,58	694	8,78	7901	100,0
2013	1690	21,86	2740	35,44	767	9,92	1826	23,62	708	9,16	7731	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Przyglądając się bliżej strukturze osób zarejestrowanych pod kątem wykształcenia w roku 2013 w powiecie wadowickim zauważamy przyrost liczbowy wśród osób bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz wyższym. Tutaj zarówno udział liczbowy jak i procentowy w ogólnej liczbie bezrobotnych podnosi się. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu z gimnazjalnym wykształceniem od 2010 roku wzrosła o 16,2%. Również liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym stale wzrasta. Tutaj od 2009 roku notuje się przyrost aż o 54,3%. 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 policjalnym i średnim zawodowym. Najmniej liczną w zasobach Urzędu wciąż 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.

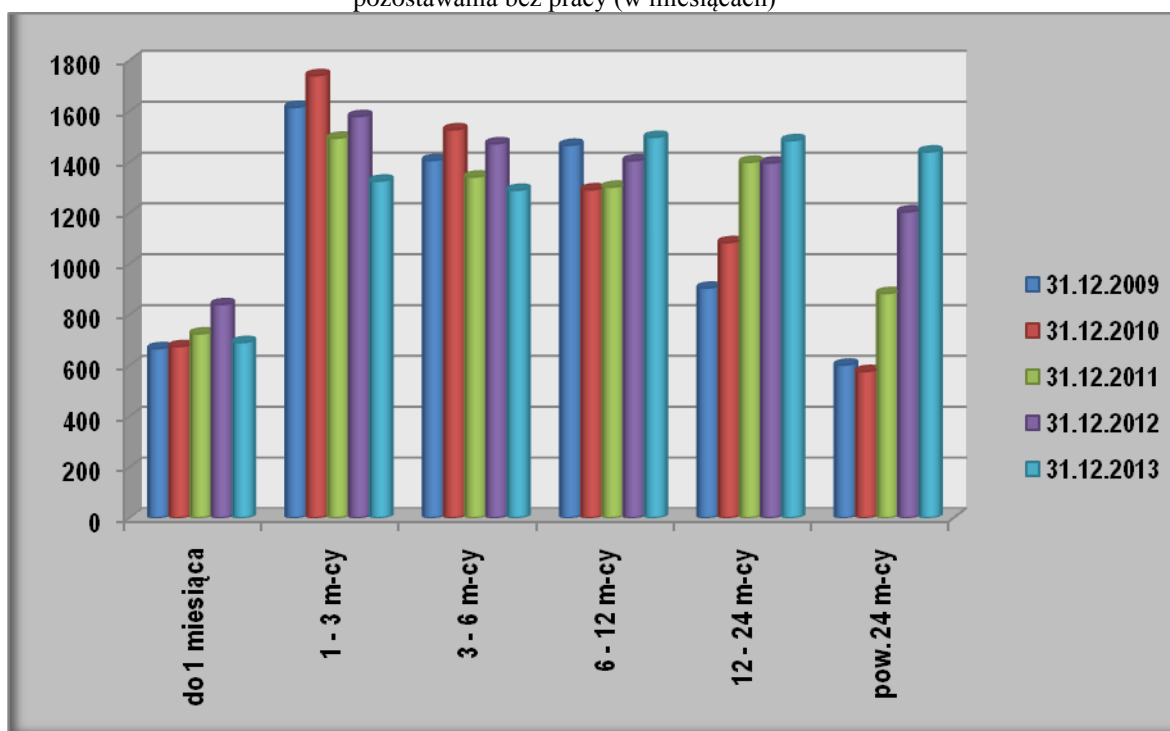
Na przestrzeni ostatnich pięciu lat największy spadek nastąpił wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Na koniec grudnia 2008 roku osoby te stanowiły 11,04% ogółu bezrobotnych w powiecie wadowickim, a na koniec roku 2013 – 9,92%. Na powyższą sytuację wpływ ma wiele czynników, m.in.: wzrost 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 uświadamiania jak ważną jest dalsza edukacja dziś oraz będzie w przyszłości.

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

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, od 1 do 3 miesięcy oraz od 3 do 6 miesięcy w ogólnej liczbie zarejestrowanych. Jednakże przyglądając się danym liczbowym od 2009 roku systematycznie wzrasta grupa osób o okresie pozostawania bez pracy do 1 miesiąca, od 12 do 24 miesięcy i powyżej 24 miesięcy. Porównując 2013 rok z 2009 rokiem zauważamy, że wśród osób pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy nastąpił 94,2% wzrost. Na dzień 31 grudnia 2013 roku w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach grupę tę stanowiło aż 37,85% osób.

Tabela 5. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2009 – 2013 – stan na dzień 31 grudnia.

Czas bez pracy	do 1 miesiąca		od 1 do 3 miesięcy		od 3 do 6 miesięcy		od 6 do 12 miesięcy		od 12 do 24 miesięcy		powyżej 24 miesięcy		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2009	667	10,01	1616	24,25	1407	21,11	1467	22,01	905	13,58	602	9,03	6664	100,0
2010	675	9,79	1741	25,24	1528	22,15	1292	18,73	1084	15,72	577	8,37	6897	100,0
2011	725	10,14	1495	20,92	1342	18,77	1302	18,21	1400	19,59	884	12,37	7148	100,0
2012	840	10,63	1580	20,00	1473	18,64	1406	17,80	1397	17,68	1205	15,25	7901	100,0
2013	691	8,94	1326	17,16	1290	16,67	1498	19,38	1485	19,21	1441	18,64	7731	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 2013 liczba osób w tej grupie jednak wzrosła i wyniosła 1441, co stanowiło 18,64% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 15,25% ogółu bezrobotnych. Wahaniom ulega także procentowy, jak i liczbowy udział osób, które w ewidencji PUP pozostają od 3 do 6 miesięcy. Gdy w 2010 roku obserwujemy wzrost w tej kategorii o 1,04% w porównaniu to roku poprzedniego, tak na koniec roku 2011 w powiecie wadowickim liczba osób w tej kategorii maleje o 186, co stanowiło 18,77% wszystkich bezrobotnych w powiecie, a na dzień 31 grudnia 2013 roku bezrobotni pozostający w ewidencji od 3 do 6 miesięcy stanowili 16,67% 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 2013 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w wieku 18 – 24 lata, pozostający bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy (465 osób), od 1 do 3 miesięcy (455 osób) oraz w kategorii wiekowej 25 – 34 lata, pozostający bez zatrudnienia od 6 do 12 miesięcy (436 osób) i od 12 do 24 miesięcy (409 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 2013 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	198	455	465	302	327	164
	25 – 34	200	353	301	436	409	338
	35 – 44	119	197	195	290	266	314
	45 – 54	116	196	195	280	290	355
	55 – 59	46	89	109	152	147	194
	60 – 64	12	36	25	38	46	76

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Według danych zawartych w tabeli 7, na dzień 31 grudnia roku 2013 w ewidencji PUP w Wadowicach 103 osoby z wykształceniem wyższym pozostawały bez pracy powyżej 24 miesięcy. Tutaj liczba wzrosła o 4 osoby w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2012 roku. Najliczniejszą grupę osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym reprezentowali bezrobotni pozostający bez pracy od 6 do 12 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 2013 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	61	165	135	132	112	103
	policealne i średnie zawodowe	162	307	350	358	337	312
	średnie ogólnokształcące	68	139	155	140	142	123
	zasadnicze zawodowe	262	434	410	562	555	517
	gimnazjalne i niższe	138	281	240	306	339	386

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania

Z poniższej tabeli wynika, że liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy zamieszkałych na wsi od 2009 roku stopniowo wzrasta. W 2009 roku udział tej grupy osób w ogóle zarejestrowanych wyniósł 66,19% (4411 osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi), natomiast na koniec IV kwartału 2013 r. wzrósł do poziomu 69,24% co daje 5353 osób w ogóle zarejestrowanych.

Tabela 8. Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2009 – 2013.

WIEK	Miejsce zamieszkania	Płeć	LATA				
			2009	2010	2011	2012	2013
18-24	WIEŚ	K	765	879	823	842	792
		M	584	625	629	738	708
	MIASTO	K	267	283	273	246	213
		M	230	238	202	221	198
25-34	WIEŚ	K	655	708	798	889	843
		M	442	451	473	518	549
	MIASTO	K	391	340	385	385	345
		M	286	290	256	327	300
35-44	WIEŚ	K	462	436	490	510	498
		M	341	330	325	380	377
	MIASTO	K	225	232	257	292	299
		M	176	184	188	225	207
45-54	WIEŚ	K	425	422	461	491	479
		M	424	427	428	489	508
	MIASTO	K	260	238	259	262	225
		M	214	203	196	216	220
55-59	WIEŚ	K	69	76	99	134	149
		M	197	215	226	254	293
	MIASTO	K	64	88	107	124	133
		M	111	125	130	163	162
60-64	WIEŚ	K	0	0	0	0	0
		M	47	68	91	119	157
	MIASTO	K	0	0	0	0	0
		M	29	39	52	76	76

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W porównaniu z rokiem ubiegłym największy przyrost zarejestrowanych na wsi dotyczy mężczyzn w wieku 55-59 lat (wzrost o 39 osób), 60 – 64 lata (wzrost o 38 osób) oraz 25-34 lata (wzrost o 31 osób). W przypadku kobiet zamieszkałych na wsi wzrost dotyczył

przedziału wiekowego 55 – 59 lat i wyniósł +15 osób. Największy spadek zarejestrowanych kobiet zamieszkałych na wsi odnotowano w przedziale wiekowym 18 – 24 lata (-50 osób) oraz 25 – 34 lata (-46 osób).

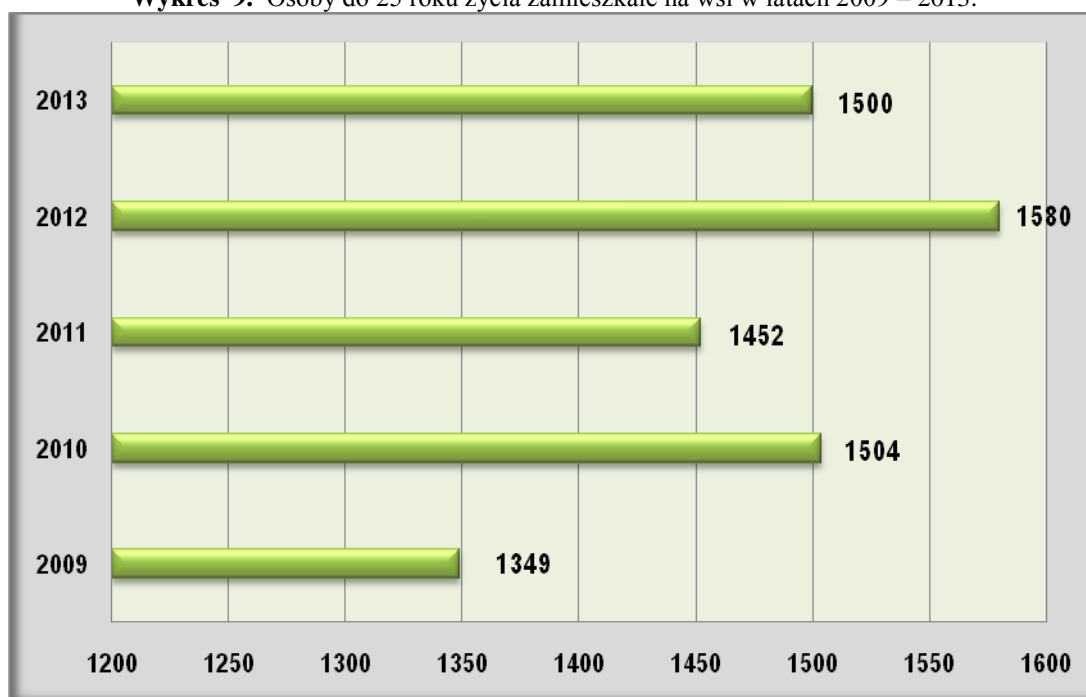
Tabela 9. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2009 – 2013 zamieszkałych na wsi.

Osoby do 25 roku życia					
LATA	2009	2010	2011	2012	2013
MIASTO	497	528	475	467	411
WIEŚ	1349	1504	1452	1580	1500
w tym: kobiety					
MIASTO	267	283	273	246	213
WIEŚ	765	879	823	842	792

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Szczególne zainteresowanie w ostatnich latach dotyczy problemu bezrobocia wśród osób młodych. Wiele osób wchodzących na rynek pracy boryka się z trudnościami przy poszukiwaniu pracy. Jak wynika z powyższej tabeli (Tabela 9) problem bezrobocia wśród osób do 25 roku życia występuje głównie wśród osób zamieszkałych na wsi. W 2013 roku grupa tych osób stanowiła 19,40% ogółu zarejestrowanych. Liczba ta spadła o 0,6% w porównaniu z rokiem ubiegłym, gdy wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 20,0%.

Wykres 9. Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2009 – 2013.



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 PUP 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 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku przyjął od pracodawców 2332 zgłoszeń ofert pracy. Porównując wpływ ofert pracy w roku 2012, zaobserwować możemy wzrost liczby ofert pracy – o 206 ofert. Jednocześnie obserwujemy spadek udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2012 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 34,2%, rok 2013 odnotował 25,6% udział.

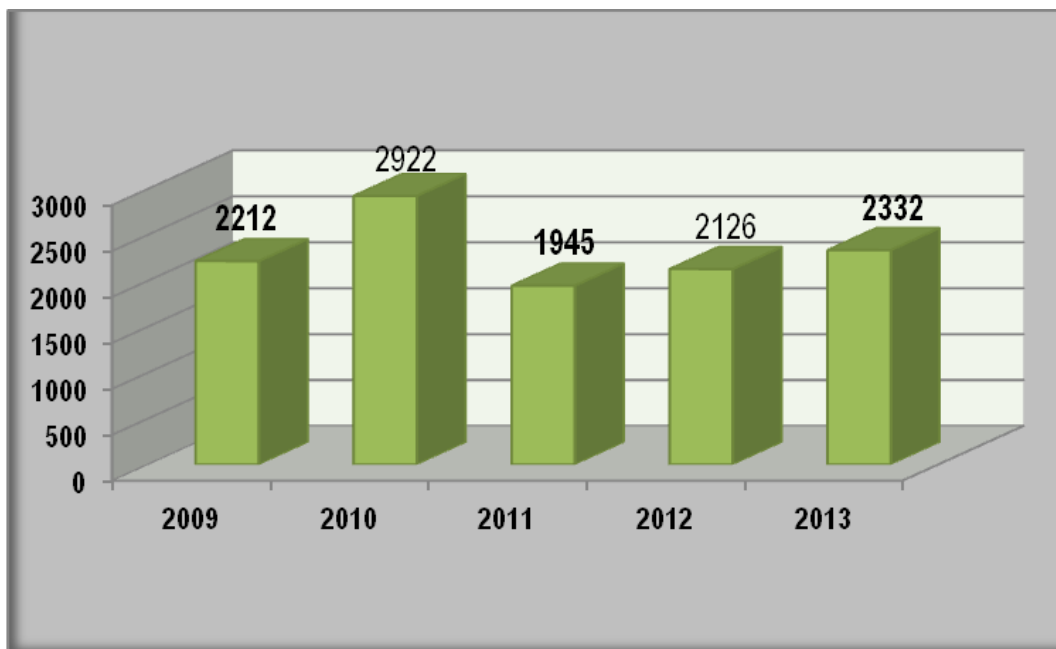
Wahania w liczbie ofert pracy wpływających do urzędu w okresie ostatnich pięciu lat przedstawiono na Wykresie 10.

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

- „522301” – Sprzedawca – 9,61%
- „515303” – Robotnik gospodarczy – 9,35%
- „931301” – Robotnik budowlany – 3,82%
- „753105” – Krawiec – 3,73%

- „411004” – Technik prac biurowych – 3,69%
- „833203” – Kierowca samochodu ciężarowego – 3,26%
- „752205” – Stolarz – 2,74%
- „753601” – Cholewkarz – 2,74%
- „541307” – Pracownik ochrony fizycznej bez licencji – 1,80%
- „753602” – Obuwnik – 1,80%
- „432103” – Magazynier – 1,72%
- „751201” – Cukiernik – 1,67%
- „332203” – Przedstawiciel handlowy – 1,63%

Wykres 10. Oferty pracy zgłoszone w latach 2009 – 2013.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ponadto pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- pracowników gastronomii – kucharzy, kelnerów, pomoce kuchenne,
- pracowników budowy – brukarzy, cieśli, murarzy, malarzy budowlanych, zbrojarzy, monterów instalacji i urządzeń sanitarnych,
- kierowców autobusów i samochodów dostawczych,
- lektorów języka angielskiego,
- pracowników usług – fryzjerów, kosmetyczek,
- tapicerów,
- elektryków,

- dozorców,
- animatorów kultury,
- szwaczek,
- specjalistów do spraw marketingu i handlu.

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 10. Oferty pracy zgłoszone w roku 2013 - według zawodów

l.p.	KOD ZAWODU	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2013 r.	Udział % w stosunku do ofert zgłoszonych ogółem
1	522301	Sprzedawca*	224	9,61%
2	515303	Robotnik gospodarczy	218	9,35%
3	931301	Robotnik budowlany	89	3,82%
4	753105	Krawiec*	87	3,73%
5	411004	Technik prac biurowych*	86	3,69%
6	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	76	3,26%
7	752205	Stolarz*	64	2,74%
8	753601	Cholewkarz	64	2,74%
9	541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	42	1,80%
10	753602	Obuwnik*	42	1,80%
11	432103	Magazynier	40	1,72%
12	751201	Cukiernik*	39	1,67%
13	332203	Przedstawiciel handlowy	38	1,63%
14	911206	Salowa	32	1,37%
15	753402	Tapicer*	28	1,20%
16	513101	Kelner*	27	1,16%
17	512001	Kucharz*	25	1,07%
18	235301	Lektor języka angielskiego	24	1,03%
19	833101	Kierowca autobusu	23	0,99%
20	832202	Kierowca samochodu dostawczego	21	0,90%
21	711202	Murarz*	20	0,86%
22	941201	Pomoc kuchenna	20	0,86%
23	962902	Dozorca	20	0,86%
24	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	18	0,77%
25	711501	Cieśla*	18	0,77%
26	713201	Lakiernik*	18	0,77%
27	711601	Brukarz	16	0,69%
28	741103	Elektryk*	16	0,69%
29	752208	Stolarz meblowy	16	0,69%
30	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	16	0,69%

31	753303	Szwaczka	15	0,64%
32	961301	Robotnik oczyszczania miasta	15	0,64%
33	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	14	0,60%
34	343901	Animator kultury*	14	0,60%
35	514101	Fryzjer*	14	0,60%
36	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*	12	0,51%
37	821902	Monter mebli	12	0,51%
38	911207	Sprzątaczką biurową	12	0,51%
39	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	11	0,47%
40	522305	Technik handlowiec*	11	0,47%
41	711404	Zbrojarz	11	0,47%
42	722204	Ślusarz*	11	0,47%
43	817290	Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	11	0,47%
44	263102	Ekonomista	10	0,43%
45	313190	Pozostali operatorzy urządzeń energetycznych	10	0,43%
46	331301	Księgowy	10	0,43%
47	753202	Krojeży	10	0,43%
48	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	9	0,39%
49	814307	Operator maszyn krojących i wykrawających do papieru	9	0,39%
50	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	8	0,34%
51	325905	Opiekunka dziecięca*	8	0,34%
52	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	8	0,34%
53	351203	Technik informatyk*	8	0,34%
54	514404	Telemarketer	8	0,34%
55	721204	Spawacz metodą MAG	8	0,34%
56	931205	Robotnik drogowy	8	0,34%
57	233008	Nauczyciel języka angielskiego	7	0,30%
58	335203	Urzędnik podatkowy	7	0,30%
59	341202	Opiekun osoby starszej*	7	0,30%
60	524502	Sprzedawca w stacji paliw	7	0,30%
61	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	7	0,30%
62	751290	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	7	0,30%
63	932101	Pakowacz	7	0,30%
64	962990	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	7	0,30%
65	241202	Doradca finansowy	6	0,26%
66	512002	Kucharz małej gastronomii*	6	0,26%
67	513202	Barman	6	0,26%
68	514202	Kosmetyczka	6	0,26%
69	541306	Portier	6	0,26%
70	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	6	0,26%
71	722206	Ślusarz narzędziowy	6	0,26%
72	751204	Piekarz*	6	0,26%
73	832203	Kierowca samochodu osobowego	6	0,26%
74	961102	Ładowacz nieczystości stałych	6	0,26%
75	233015	Nauczyciel matematyki	5	0,21%
76	333105	Spedytor	5	0,21%
77	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	5	0,21%

78	524902	Doradca klienta	5	0,21%
79	712303	Tynkarz	5	0,21%
80	713103	Malarz konstrukcji i wyrobów metalowych	5	0,21%
81	722301	Frezer	5	0,21%
82	741201	Elektromechanik*	5	0,21%
83	814208	Operator wtryskarki	5	0,21%
84	911203	Pokojowa	5	0,21%
85	222101	Pielęgniarka	4	0,17%
86	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	4	0,17%
87	242307	Specjalista do spraw kadr	4	0,17%
88	243107	Specjalista do spraw reklamy	4	0,17%
89	251401	Programista aplikacji	4	0,17%
90	334306	Technik administracji*	4	0,17%
91	431102	Fakturzystka	4	0,17%
92	712101	Dekarz*	4	0,17%
93	811108	Operator maszyn urabiających i ładujących	4	0,17%
94	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	4	0,17%
95	818990	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,17%
96	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,17%
97	932905	Pomoc krawiecka	4	0,17%
98	932911	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	4	0,17%
99	122102	Kierownik działu sprzedaży	3	0,13%
100	132301	Kierownik budowy	3	0,13%
101	143905	Kierownik centrum obsługi telefonicznej (kierownik call center)	3	0,13%
102	214903	Inżynier automatyki i robotyki	3	0,13%
103	216304	Projektant wzornictwa przemysłowego	3	0,13%
104	216602	Grafik komputerowy multimedialny	3	0,13%
105	233011	Nauczyciel języka niemieckiego	3	0,13%
106	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	3	0,13%
107	235502	Instruktor tańca	3	0,13%
108	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	3	0,13%
109	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	3	0,13%
110	242109	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy	3	0,13%
111	263401	Psycholog	3	0,13%
112	311408	Technik elektronik*	3	0,13%
113	321301	Technik farmaceutyczny*	3	0,13%
114	331203	Referent (asystent) bankowości	3	0,13%
115	332302	Zaopatrzeniowiec	3	0,13%
116	343101	Fotograf*	3	0,13%
117	411003	Pracownik kancelaryjny	3	0,13%
118	422602	Recepcjonista	3	0,13%
119	512090	Pozostali kucharze	3	0,13%
120	514207	Technik usług kosmetycznych*	3	0,13%
121	523001	Kasjer biletowy	3	0,13%
122	532201	Opiekunka domowa	3	0,13%
123	712501	Monter / składacz okien	3	0,13%

124	712601	Hydraulik	3	0,13%
125	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie*	3	0,13%
126	721306	Błacharz samochodowy*	3	0,13%
127	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	3	0,13%
128	723105	Mechanik samochodów osobowych	3	0,13%
129	741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	3	0,13%
130	742102	Monter - elektronik*	3	0,13%
131	751190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	3	0,13%
132	811104	Operator koparki	3	0,13%
133	815702	Pracownik pralni chemicznej	3	0,13%
134	816010	Operator urządzeń do produkcji napojów bezalkoholowych	3	0,13%
135	961302	Robotnik placowy	3	0,13%
136	132103	Kierownik działu produkcji	2	0,09%
137	132404	Kierownik magazynu	2	0,09%
138	143990	Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0,09%
139	214109	Specjalista kontroli jakości	2	0,09%
140	216101	Architekt	2	0,09%
141	216102	Architekt wnętrz	2	0,09%
142	228301	Fizjoterapeuta	2	0,09%
143	233007	Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	2	0,09%
144	235290	Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	2	0,09%
145	235906	Nauczyciel logopeda	2	0,09%
146	242108	Specjalista do spraw logistyki	2	0,09%
147	242403	Specjalista do spraw szkoleń	2	0,09%
148	265501	Aktor	2	0,09%
149	311101	Laborant chemiczny	2	0,09%
150	311104	Technik geodeta*	2	0,09%
151	311603	Technik technologii chemicznej*	2	0,09%
152	314401	Kontroler jakości produktów spożywczych	2	0,09%
153	324002	Technik weterynarii*	2	0,09%
154	332101	Agent ubezpieczeniowy	2	0,09%
155	342301	Instruktor fitness	2	0,09%
156	342305	Instruktor rekreacji ruchowej	2	0,09%
157	343402	Szef kuchni (kuchmistrz)	2	0,09%
158	412001	Sekretarka	2	0,09%
159	431101	Asystent do spraw księgowości	2	0,09%
160	432302	Dyspozytor transportu samochodowego	2	0,09%
161	432390	Pozostali pracownicy do spraw transportu	2	0,09%
162	522103	Właściciel małego sklepu	2	0,09%
163	523003	Kasjer w zakładzie pracy	2	0,09%
164	711204	Murarz-tylnkarz*	2	0,09%
165	711502	Cieśla szalunkowy	2	0,09%
166	712203	Parkieciarz	2	0,09%
167	712204	Posadzkarz*	2	0,09%
168	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	2	0,09%
169	713102	Malarz budowlany	2	0,09%

170	713202	Lakiernik proszkowy	2	0,09%
171	722314	Tokarz w metalu	2	0,09%
172	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	2	0,09%
173	723302	Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	2	0,09%
174	723310	Mechanik - monter maszyn i urządzeń*	2	0,09%
175	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	2	0,09%
176	741210	Elektromonter maszyn elektrycznych	2	0,09%
177	742112	Monter elektronik - urządzenia radiowo-telewizyjne	2	0,09%
178	742190	Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	2	0,09%
179	751105	Rzeźnik - wędliniarz*	2	0,09%
180	752302	Operator maszyn do wyrobu kopyt i obcasów	2	0,09%
181	752390	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	2	0,09%
182	753201	Konstruktor odzieży	2	0,09%
183	753403	Tapicer meblowy	2	0,09%
184	753605	Obuwnik przemysłowy	2	0,09%
185	753606	Szewc naprawiacz	2	0,09%
186	811105	Operator koparko - ładowarki	2	0,09%
187	811106	Operator ładowarki	2	0,09%
188	812203	Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	2	0,09%
189	815201	Operator maszyn dziewiarskich	2	0,09%
190	815604	Operator urządzeń wykrawających elementy obuwia	2	0,09%
191	834101	Kierowca ciągnika rolniczego	2	0,09%
192	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	2	0,09%
193	121203	Kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi	1	0,04%
194	134990	Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,04%
195	141101	Kierownik działu w hotelu	1	0,04%
196	213201	Doradca rolniczy	1	0,04%
197	213207	Inżynier zootechniki	1	0,04%
198	214106	Logistyk	1	0,04%
199	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	1	0,04%
200	214303	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	1	0,04%
201	214404	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe	1	0,04%
202	214502	Inżynier technologii chemicznej	1	0,04%
203	214503	Inżynier technologii żywności	1	0,04%
204	214907	Inżynier gospodarki przestrzennej	1	0,04%
205	214922	Metrolog	1	0,04%
206	228103	Farmaceuta - farmacja apteczna	1	0,04%
207	228901	Epidemiolog	1	0,04%
208	228903	Kosmetolog	1	0,04%
209	233004	Nauczyciel fizyki i astronomii	1	0,04%
210	233021	Nauczyciel techniki	1	0,04%
211	234111	Nauczyciel matematyki w szkole podstawowej	1	0,04%
212	234115	Nauczyciel przyrody w szkole podstawowej	1	0,04%
213	234201	Nauczyciel przedszkola	1	0,04%
214	235201	Nauczyciel głuchych i niedosłyszących (surdopedagog)	1	0,04%

215	235203	Nauczyciel niewidomych i niedowidzących (tyflopedagog)	1	0,04%
216	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	1	0,04%
217	241306	Specjalista do spraw finansów	1	0,04%
218	242102	Koordynator projektów unijnych	1	0,04%
219	242190	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	1	0,04%
220	242217	Specjalista administracji publicznej	1	0,04%
221	242220	Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu	1	0,04%
222	242226	Specjalista organizacji i zarządzania w ochronie zdrowia	1	0,04%
223	242290	Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1	0,04%
224	242303	Doradca personalny	1	0,04%
225	242309	Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	1	0,04%
226	244190	Pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	1	0,04%
227	251902	Specjalista zastosowań informatyki	1	0,04%
228	261901	Asystent prawny	1	0,04%
229	261906	Prawnik legislator	1	0,04%
230	263403	Psycholog kliniczny	1	0,04%
231	264201	Dziennikarz	1	0,04%
232	264302	Filolog - filologia obcojęzyczna	1	0,04%
233	264315	Tłumacz tekstów	1	0,04%
234	311105	Technik geofizyk*	1	0,04%
235	311109	Technik metrolog	1	0,04%
236	311204	Technik budownictwa*	1	0,04%
237	311303	Technik elektryk*	1	0,04%
238	311390	Pozostali technicy elektrycy	1	0,04%
239	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	1	0,04%
240	311504	Technik mechanik*	1	0,04%
241	311890	Pozostali kreślarze	1	0,04%
242	311916	Technik obuwnik*	1	0,04%
243	311926	Technik technologii wyrobów skórzanych*	1	0,04%
244	311990	Pozostali technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,04%
245	313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	1	0,04%
246	314403	Technik technologii żywności*	1	0,04%
247	325101	Asystentka stomatologiczna*	1	0,04%
248	325907	Terapeuta zajęciowy*	1	0,04%
249	331403	Technik ekonomista*	1	0,04%
250	332201	Ekspozytor towarów (merchandiser)	1	0,04%
251	333101	Agent celny	1	0,04%
252	333201	Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)	1	0,04%
253	333906	Technik organizacji reklamy*	1	0,04%
254	334302	Asystent dyrektora	1	0,04%
255	334304	Asystent zarządu	1	0,04%
256	335901	Inspektor budowlany	1	0,04%
257	342201	Instruktor dyscypliny sportu	1	0,04%
258	343204	Plastyk*	1	0,04%
259	343990	Pozostały średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany	1	0,04%

260	351103	Technik teleinformatyk*	1	0,04%
261	351302	Operator sprzętu komputerowego	1	0,04%
262	351390	Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	1	0,04%
263	411001	Administrator nieruchomości	1	0,04%
264	413102	Operator aplikacji komputerowych	1	0,04%
265	422502	Pracownik informacji turystycznej	1	0,04%
266	431201	Pracownik do spraw statystyki	1	0,04%
267	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	0,04%
268	441501	Pracownik do spraw osobowych	1	0,04%
269	514102	Fryzjer damski	1	0,04%
270	514103	Fryzjer męski	1	0,04%
271	514205	Pracownik solarium	1	0,04%
272	515102	Intendent	1	0,04%
273	515190	Pozostali pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	1	0,04%
274	521101	Sprzedawca na targowisku / bazarze	1	0,04%
275	522201	Kierownik sali sprzedaży	1	0,04%
276	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	1	0,04%
277	523002	Kasjer handlowy	1	0,04%
278	524990	Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,04%
279	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	1	0,04%
280	541308	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	1	0,04%
281	611305	Ogrodnik szkółkarz	1	0,04%
282	611306	Ogrodnik terenów zieleni	1	0,04%
283	613003	Rolnik*	1	0,04%
284	711101	Konserwator budynków	1	0,04%
285	711503	Stolarz budowlany	1	0,04%
286	711902	Monter reklam	1	0,04%
287	712290	Pozostali posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	1	0,04%
288	712301	Monter ociepleń budynków	1	0,04%
289	712903	Monter żaluzji	1	0,04%
290	713104	Szpachlarz	1	0,04%
291	713203	Lakiernik samochodowy	1	0,04%
292	721206	Spawacz metodą TIG	1	0,04%
293	721207	Spawacz ręczny gazowy	1	0,04%
294	721301	Blacharz*	1	0,04%
295	721404	Monter konstrukcji stalowych	1	0,04%
296	722290	Pozostali ślusarze i pokrewni	1	0,04%
297	722307	Operator obrabiarek skrawających*	1	0,04%
298	722312	Szlifierz metali	1	0,04%
299	722390	Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1	0,04%
300	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	1	0,04%
301	731602	Galwanizer	1	0,04%
302	732301	Introligator*	1	0,04%
303	741204	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	1	0,04%
304	741207	Elektromonter (elektryk) zakładowy	1	0,04%

305	742117	Serwisant sprzętu komputerowego	1	0,04%
306	752301	Frezer drewna	1	0,04%
307	752304	Operator urządzeń do polerowania drewna	1	0,04%
308	752308	Szlifierz materiałów drzewnych	1	0,04%
309	811110	Operator spycharki	1	0,04%
310	811304	Wiertacz studni	1	0,04%
311	811409	Szlifierz kamienia	1	0,04%
312	813135	Operator urządzeń rozdrabniających	1	0,04%
313	814205	Operator urządzeń do cięcia folii i płyt	1	0,04%
314	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	1	0,04%
315	815503	Operator maszyn i urządzeń mechanicznej obróbki skór	1	0,04%
316	815601	Operator obuwniczych urządzeń szwalniczych	1	0,04%
317	815902	Operator maszyn tapicerskich	1	0,04%
318	815904	Operator urządzeń wykrawających i nawarstwiających	1	0,04%
319	818204	Palacz kotłów centralnego ogrzewania gazowych	1	0,04%
320	821290	Pozostali monterzy sprzętu elektrycznego	1	0,04%
321	833201	Kierowca autocysterny	1	0,04%
322	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	1	0,04%
323	834105	Operator maszyn leśnych*	1	0,04%
324	911101	Pomoc domowa	1	0,04%
325	911202	Palacz pieców zwykłych	1	0,04%
326	912101	Maglarz	1	0,04%
327	921201	Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	1	0,04%
328	932906	Pomocnik ciastkarza	1	0,04%
329	932907	Pomocnik lakiernika	1	0,04%
330	933390	Pozostali robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	1	0,04%
331	941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	1	0,04%
332	961201	Sortowacz surowców wtórnych	1	0,04%
333	962106	Kolporter	1	0,04%
RAZEM:			2332	100%

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 2332 ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach 25,60% 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, technik prac biurowych, sprzedawca, magazynier, pozostali pracownicy obsługi biurowej, robotnik oczyszczania miasta, pomoc kuchenna, opiekunka dziecięca, 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 11. Oferty pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2013 - według zawodów

l.p.	kod zawodu	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2013 r.	LICZBA OFERT PRACY w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszonych w 2013 r.	Udział % w stosunku do ofert pracy zgłoszonych ogółem w danym zawodzie
1	522301	Sprzedawca*	224	60	26,79%
2	515303	Robotnik gospodarczy	218	191	87,61%
3	931301	Robotnik budowlany	89	5	5,62%
4	753105	Krawiec*	87	3	3,45%
5	411004	Technik prac biurowych*	86	66	76,74%
6	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	76	1	1,32%
7	752205	Stolarz*	64	1	1,56%
8	753601	Cholewkarz	64	3	4,69%
9	753602	Obuwnik*	42	3	7,14%
10	432103	Magazynier	40	17	42,50%
11	751201	Cukiernik*	39	1	2,56%
12	332203	Przedstawiciel handlowy	38	5	13,16%
13	911206	Salowa	32	2	6,25%
14	753402	Tapicer*	28	2	7,14%
15	513101	Kelner*	27	4	14,81%
16	512001	Kucharz*	25	4	16,00%
17	832202	Kierowca samochodu dostawczego	21	1	4,76%
18	941201	Pomoc kuchenna	20	12	60,00%
19	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	18	16	88,89%
20	713201	Lakiernik*	18	1	5,56%
21	752208	Stolarz meblowy	16	2	12,50%
22	753303	Szwaczka	15	3	20,00%
23	961301	Robotnik oczyszczania miasta	15	15	100,00%
24	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	14	1	7,14%
25	343901	Animator kultury*	14	1	7,14%
26	514101	Fryzjer*	14	4	28,57%
27	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*	12	1	8,33%
28	821902	Monter mebli	12	1	8,33%
29	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	11	3	27,27%
30	522305	Technik handlowiec*	11	2	18,18%
31	722204	Ślusarz*	11	1	9,09%
32	331301	Księgowy	10	5	50,00%
33	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	9	1	11,11%
34	325905	Opiekunka dziecięca*	8	8	100,00%
35	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	8	7	87,50%

36	351203	Technik informatyk*	8	2	25,00%
37	931205	Robotnik drogowy	8	1	12,50%
38	335203	Urzędnik podatkowy	7	7	100,00%
39	341202	Opiekun osoby starszej*	7	7	100,00%
40	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	7	4	57,14%
41	932101	Pakowacz	7	4	57,14%
42	962990	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	7	2	28,57%
43	512002	Kucharz małej gastronomii*	6	2	33,33%
44	513202	Barman	6	3	50,00%
45	514202	Kosmetyczka	6	4	66,67%
46	751204	Piekarz*	6	1	16,67%
47	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	5	2	40,00%
48	524902	Doradca klienta	5	1	20,00%
49	712303	Tynkarz	5	1	20,00%
50	911203	Pokojowa	5	4	80,00%
51	222101	Pielęgniarka	4	1	25,00%
52	243107	Specjalista do spraw reklamy	4	2	50,00%
53	251401	Programista aplikacji	4	1	25,00%
54	334306	Technik administracji*	4	2	50,00%
55	431102	Fakturzystka	4	1	25,00%
56	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	4	3	75,00%
57	818990	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	4	4	100,00%
58	932905	Pomoc krawiecka	4	1	25,00%
59	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	3	1	33,33%
60	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	3	1	33,33%
61	321301	Technik farmaceutyczny*	3	3	100,00%
62	332302	Zaopatrzeniowiec	3	1	33,33%
63	343101	Fotograf*	3	1	33,33%
64	411003	Pracownik kancelaryjny	3	3	100,00%
65	422602	Recepcjonista	3	1	33,33%
66	532201	Opiekunka domowa	3	3	100,00%
67	712501	Monter / składacz okien	3	1	33,33%
68	723105	Mechanik samochodów osobowych	3	2	66,67%
69	228301	Fizjoterapeuta	2	2	100,00%
70	311101	Laborant chemiczny	2	2	100,00%
71	311104	Technik geodeta*	2	1	50,00%
72	324002	Technik weterynarii*	2	1	50,00%
73	332101	Agent ubezpieczeniowy	2	2	100,00%
74	412001	Sekretarka	2	2	100,00%
75	432302	Dyspozytor transportu samochodowego	2	1	50,00%
76	712203	Parkieciarz	2	2	100,00%

77	712204	Posadzkarz*	2	1	50,00%
78	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	2	1	50,00%
79	742112	Monter elektroniki - urządzenia radiowo-telewizyjne	2	2	100,00%
80	752390	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	2	1	50,00%
81	753201	Konstruktor odzieży	2	1	50,00%
82	213201	Doradca rolniczy	1	1	100,00%
83	214303	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	1	1	100,00%
84	214907	Inżynier gospodarki przestrzennej	1	1	100,00%
85	228103	Farmaceuta - farmacja apteczna	1	1	100,00%
86	228903	Kosmetolog	1	1	100,00%
87	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	1	1	100,00%
88	242217	Specjalista administracji publicznej	1	1	100,00%
89	242303	Doradca personalny	1	1	100,00%
90	244190	Pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	1	1	100,00%
91	261906	Prawnik legislator	1	1	100,00%
92	263403	Psycholog kliniczny	1	1	100,00%
93	264201	Dziennikarz	1	1	100,00%
94	311105	Technik geofizyk*	1	1	100,00%
95	311303	Technik elektryk*	1	1	100,00%
96	311990	Pozostali technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	1	100,00%
97	325101	Asystentka stomatologiczna*	1	1	100,00%
98	331403	Technik ekonomista*	1	1	100,00%
99	333201	Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)	1	1	100,00%
100	334302	Asystent dyrektora	1	1	100,00%
101	343204	Plastyk*	1	1	100,00%
102	343990	Pozostali średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany	1	1	100,00%
103	351390	Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	1	1	100,00%
104	411001	Administrator nieruchomości	1	1	100,00%
105	413102	Operator aplikacji komputerowych	1	1	100,00%
106	422502	Pracownik informacji turystycznej	1	1	100,00%
107	431201	Pracownik do spraw statystyki	1	1	100,00%
108	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	1	100,00%
109	441501	Pracownik do spraw osobowych	1	1	100,00%
110	514205	Pracownik solarium	1	1	100,00%
111	515102	Intendent	1	1	100,00%
112	515190	Pozostali pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	1	1	100,00%
113	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	1	1	100,00%
114	611305	Ogrodnik szkółkarz	1	1	100,00%
115	711101	Konserwator budynków	1	1	100,00%

116	712301	Monter ociepleń budynków	1	1	100,00%
117	712903	Monter żaluzji	1	1	100,00%
118	722307	Operator obrabiarek skrawających*	1	1	100,00%
119	732301	Introligator*	1	1	100,00%
120	741204	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	1	1	100,00%
121	742117	Serwisant sprzętu komputerowego	1	1	100,00%
122	752308	Szlifierz materiałów drzewnych	1	1	100,00%
123	811304	Wiertacz studni	1	1	100,00%
124	813135	Operator urządzeń rozdrabniających	1	1	100,00%
125	834105	Operator maszyn leśnych*	1	1	100,00%
126	912101	Maglarz	1	1	100,00%
127	921201	Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	1	1	100,00%
128	941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	1	1	100,00%
129	961201	Sortowacz surowców wtórnych	1	1	100,00%
RAZEM:			1667	597	

*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, krawiec, kierowca samochodu ciężarowego (kierowca C+E, kierowca międzynarodowy), stolarz, cholewkarz, przedstawiciel handlowy, cukiernik, kelner, kucharz, obuwnik, tapicer, magazynier, ślusarz.

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 2013 roku pracodawcy poza doświadczeniem na poszukiwanym stanowisku bardzo często wymagali dodatkowych kwalifikacji i umiejętności.

W pracy na stanowisku kierowcy kat. B oraz 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.

W przypadku ofert na stanowiska krawcowej 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 lub długo nie pracowały w swoim zawodzie, co znacznie obniża szanse uzyskania zatrudnienia.

Pracodawcy zgłaszający zapotrzebowanie na stanowisko pracownika biurowego lub administracyjnego wymagali wykształcenia wyższego lub średniego oraz doświadczenia. Jednakże dodatkowym warunkiem była biegła znajomość w mowie i piśmie języka obcego (angielski, niemiecki lub rosyjski) oraz zaawansowana obsługa programu Excel. Wśród osób figurujących w ewidencji znajdują się osoby spełniające wymogi w zakresie wykształcenia i doświadczenia (nadwyżka) lecz barierą w zatrudnieniu jest brak ww. umiejętności lub ich posiadanie w stopniu podstawowym.

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: doświadczenie zawodowe w danej branży, umiejętności negocjacji i budowania przyjaznych relacji z klientami, wysokiej kultury osobistej, samodzielności w organizowaniu pracy oraz zorientowania na wyniki. Osoby pozostające w ewidencji PUP według pracodawców często nie posiadają wymaganego doświadczenia lub jest ono niewystarczające.

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 istotne jest posiadanie uprawnień spawacza w dwóch lub trzech metodach. Jednakże niewątpliwie posiadane doświadczenie zawodowe nie pozwoliło podjąć zatrudnienia osobom, których uprawnienia spawalnicze utraciły ważność.

Pracodawcy poszukujący pracowników na stanowisko operatora maszyn CNC (obrabiarek, frezarek, tokarek) oczekują osób z doświadczeniem w zakresie obsługi i ustawiania maszyn CNC. Osoby posiadające doświadczenie w pracy na ww. maszynach niestety bardzo często nie spełniały wymagań pracodawcy ze względu na umiejętność obsługi tylko maszyn tradycyjnych (starszego typu). Tutaj wymogiem koniecznym jest obsługa maszyn sterowanych numerycznie za pomocą komputera.

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

- uprawnienia na wózki widłowe,
- kwalifikacje na przewóz rzeczy, ADR, HDS,
- uprawnienia spawalnicze (wszystkie rodzaje),
- umiejętność szycia na maszynach przemysłowych,
- biegła obsługa programów komputerowych,
- obsługa i programowanie maszyn sterowanych numerycznie CNC (obrabiarek, frezarek, tokarek),
- biegła 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.

Szybkość zmian zachodzących w gospodarce sprawia, że koniecznym jest ciągle monitorowanie trendów panujących na rynku pracy. Ważnym jest prowadzenie stałej współpracy pomiędzy jednostkami zajmującymi się edukacją młodzieży na poziomie

gimnazjalnym, ponadgimnazjalnym i wyższym, a pracodawcami i instytucjami zajmującymi się problematyką rynku pracy,

W latach ubiegłych specjaliści zajmujący się problematyką rynku pracy często wskazywali tzw. „zawody przyszłości”. Obecnie w większości analiz dotyczących rynku pracy odnajdujemy odwołania do sektorów i branż gospodarki. Specjaliści z dużym dystansem podchodzą do wskazywania konkretnych zawodów w których będzie można w najbliższych latach znaleźć zatrudnienie. Wpływ na tę sytuację ma brak stabilizacji na rynku pracy. Ciągłe pojawiają się nowe zawody co wymusza na pracownikach elastyczność i dostosowanie kompetencji w bardzo krótkim czasie. Wymagania względem kandydatów do pracy coraz bardziej zaostrzają się, a czasem nawet znajomość języków obcych staje się niewystarczająca. Zdaniem analityków Work Service S.A. kształcenie, elastyczność i rozwój to jedyne stałe na rynku pracy w przyszłości. Wszyscy uczestnicy rynku pracy muszą być otwarci na ciągle zdobywanie wiedzy i nowych umiejętności, adekwatnych do aktualnych wymagań rynku.

W oparciu o dane Głównego Urzędu Statystycznego i ManpowerGroup prognozuje się w 2014 r. wzrost zatrudnienia w przemyśle przetwórczym, handlu oraz transporcie, logistyce i komunikacji. Dobre perspektywy i wciąż dobrą koniunkturą cieszy się branża informatyczna. Zwolnienia przewidywane są w przedsiębiorstwach zajmujących się energetyką, gazownictwem oraz wodociągami, a także w sektorze instytucji publicznych.

Wśród 10 najlepszych zawodów 2014 roku Magazyn Forbes wymienia:

1. Programista Java
2. Aktuariusz
3. Tester oprogramowania
4. Programista aplikacji mobilnych
5. Facility manager
6. Specjalista ds. Cloud computingu
7. Specjalista ds. data miningu
8. Lean manager
9. Specjalista ze znajomością języków obcych
10. Transition manager

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.

Poznając oczekiwania pracodawców i wykorzystując dostępne ścieżki edukacji stwarzamy możliwość dostosowania i wyposażenia w niezbędne kwalifikacje i kompetencje osoby wchodzące na rynek pracy, jak i te które obecnie pracy poszukują. Zdaniem specjalistów brak świadomości zawodowej jest przyczyną bezrobocia wśród młodych osób. Podkreśla się, że koniecznym jest pomaganie młodzieży w wyborze dalszych ścieżek rozwoju gdyż bardzo często szkoła, zawód jest wyborem przypadkowym. Należy zauważyć, że znalezienie zatrudnienia jest coraz trudniejsze. Jest wyzwaniem, które bez posiadania różnych kompetencji (doświadczenie, dodatkowe uprawnienia, kompetencje miękkie) sprawia, iż proces poszukiwania pracy staje się bezskuteczny.

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, czy też zniesienia obowiązku bieżącego informowania przez pracodawcę urzędu pracy o wolnych miejscach zatrudnienia.

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 1 października do 31 października 2013 roku przeprowadzono badania ankietowe wśród 219 lokalnych pracodawców. Badanie przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankiety (wzór ankiety stanowi Załącznik nr 1). W realizację procesu badawczego zaangażowani zostali

pracownicy Urzędu, którzy kontaktowali się telefonicznie oraz osobiście z właścicielami lub przedstawicielami objętych badaniem przedsiębiorstw.

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

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

Wskazując na szczególną formę prawną badacze dotarli do 219 podmiotów, z których odpowiednio stanowiły:

- osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – 116 (52,97 %),
- spółki z o.o. – 26 (11,87 %),
- spółki cywilne – 22 (10,05 %),
- gminne samorządowe jednostki organizacyjne – 19 (8,68 %),
- spółki osobowe (jawna, komandytowa) – 14 (6,39 %),
- spółdzielnie – 6 (2,74 %),
- spółki akcyjne – 4 (1,83 %),
- przedsiębiorstwa państwowe – 3 (1,37 %),
- powiatowe samorządowe jednostki organizacyjne – 3 (1,37 %),
- przedszkola publiczne – 2 (0,91 %),
- szkoły publiczne podstawowe – 2 (0,91 %),
- samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej – 1 (0,46 %),

- sądy i trybunały – 1 (0,45 %).

Najliczniejszą grupę badanych stanowili pracodawcy z następujących gmin:

- Wadowice - 76 podmiotów (34,70 %),
- Andrychów – 71 podmiotów (32,42 %),
- Kalwaria Zebrzydowska – 29 podmiotów (13,24 %),
- Wieprz – 12 podmiotów (5,48 %).

13,70 % (30 podmiotów) stanowiły podmioty z gmin: Spytkowice, Lanckorona, Brzeźnica, Mucharz, Tomice i Stryszów.

1 podmiot jest z spoza powiatu wadowickiego (gmina Sułkowice) jednakże prowadzi działalność na naszym terenie.

Tabela 12. Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia

Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba podmiotów
od 1 do 9 pracowników	113
od 10 do 49 pracowników	67
od 50 do 249 pracowników	27
250 pracowników i powyżej	4

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największą liczbę podmiotów w badaniu reprezentują pracodawcy zatrudniający od 1 do 9 pracowników, a następnie od 10 do 49 pracowników. Duża liczebność podmiotów w tych grupach jest wynikiem specyfiki terenu powiatu wadowickiego. Tutaj dominuje dobrze rozwinięta mała i średnia przedsiębiorczość. Wśród ankietowanych podmiotów ośmiu pracodawców wskazało odpowiedź „nikogo nie zatrudniam”.

Analizując badaną grupę respondentów w ramach rodzaju prowadzonej działalności wykorzystano podział według sekcji PKD 2007. Podział ten przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 13). 18 badanych pracodawców nie wskazało sekcji prowadzonej działalności w związku z czym nie zostali wykazani w tabeli.

Tabela 13. Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007

SEKCJA	NAZWA SEKCJI	LICZBA PODMIOTÓW
Sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe	62
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; Naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	49
Sekcja P	Edukacja	14

Sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10
Sekcja F	Budownictwo	9
Sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9
Sekcja O	Administracja publiczna i obrona narodowa; Obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	8
Sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	7
Sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6
Sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa	5
Sekcja J	Informacja i komunikacja	5
Sekcja E	Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4
Sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4
Sekcja S	Pozostała działalność usługowa	4
Sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3
Sekcja D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1
Sekcja A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najliczniej reprezentowaną sekcją (gdzie ilość podmiotów ukształtowała się na poziomie 62) jest sekcja C – przetwórstwo przemysłowe. Najczęściej w tej kategorii występują firmy zajmujące się produkcją obuwia, produkcją pieczywa; produkcją świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek, produkcją mebli biurowych i sklepowych oraz produkcją pozostałych mebli. 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 detalicznej prowadzonej w niewyspecjalizowanych sklepach, sprzedają hurtową żywności, napojów i wyrobów tytoniowych, sprzedają detaliczną odzież prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach oraz sprzedają hurtową niewyspecjalizowaną. Tutaj liczebność przedsiębiorstw ukształtowała się na poziomie 49 podmiotów.

Kolejną grupą najliczniej reprezentowaną są podmioty sekcji P działające w obszarze edukacji. Grupa ta składała się z 14 podmiotów, które prowadzą działalność w zakresie wychowania przedszkolnego, edukacji na poziomie szkoły podstawowej oraz działalności wspomagające edukację. Podmioty działające w sekcji Q, zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną ukształtowały się na poziomie 10 podmiotów.

Pozostałe najliczniej reprezentowane kategorie wśród ankietowanych przedsiębiorstw stanowiły podmioty działające w zakresie budownictwa, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, administracji publicznej i obrony narodowej; obowiązkowym zabezpieczeniu społecznym oraz zajmujące się działalnością związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją. Ogółem podmioty te wystąpiły w liczbie 33 i większość stanowiły podmioty sektora prywatnego.

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili pracodawcy funkcjonujący na rynku już ponad 10 lat – 67,58% podmiotów. Następnie zgodę na udział w badaniu wyraziły podmioty prowadzące swą działalność od 5 do 10 lat (21%) i do 5 lat (10,05%). Zaledwie 3 ankietowanych podmiotów (1,37%) istnieje na rynku niecały rok.

W przeprowadzonych badaniach starano się pozyskać informacje od pracodawców na temat lokalnego rynku pracy. Wśród 214 wyrażonych opinii dotyczących stopnia zaspokajania potrzeb na pracowników przez lokalny rynek pracy w 32,71 % uznano, że w stopniu przeciętnym ich potrzeby kadrowe są zaspakajane przez rynek. Ponad 30 % badanych ocenia ten poziom jako zadowalający. Zaledwie 18,69 % ankietowanych przedsiębiorstw uważa, że potrzeby te są w pełni zaspokojone, co może oznaczać, że te firmy nie mają problemów z naborem kandydatów do pracy. Natomiast zadaniem 17,29 % respondentów potrzeby na pracowników są słabo zaspokajane, co pozwala domniemywać, że u tych przedsiębiorców pojawiały się problemy w doborze pracowników, a w 0,93 % badanych firmach (2 podmioty) uznano, że potrzeby kadrowe wcale nie są zaspokojone przez lokalny rynek pracy.

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

Zdaniem 94 pracodawców na lokalnym rynku pracy istnieją niedobory pracowników w następujących zawodach:

- lekarz podstawowej opieki zdrowotnej, lekarz specjalista: pediatra, urolog, endokrynolog,
- kierowca samochodów ciężarowych,
- wykwalifikowani pracownicy branży budowlanej m.in.: brukarz, stolarz budowlany, kamieniarz, tynkarz, murarz,
- wykwalifikowani pracownicy branży obuwniczej m.in.: cholewkarz, obuwnik, szewc,

- operator obrabiarek sterowanych numerycznie,
- elektryk,
- elektronik,
- hydraulik,
- dermatolog
- kelner,
- tokarz,
- frezer,
- spawacz,
- ślusarz.

Ponadto w ocenie ankietowanych na rynku pracy brakuje:

- inżynierów budownictwa,
- specjalistów w dziedzinie napraw pojazdów t.j: mechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych, blacharz samochodowy, lakiernik samochodowy,
- pracowników w zawodach: kucharz, piekarz, krawiec, cukiernik, ciastkarz, masarz,
- specjalistów w dziedzinie aktorstwa, instruktorów tańca,
- doradców klienta, doradców techniczno – handlowych, dyrektor handlowy,
- samodzielnych pracowników biurowych, pracowników marketingu, telemarketerów.

Ankietowani podkreślają, że na lokalnym rynku pracy brakuje wykwalifikowanych pracowników w zawodach rzemieślniczych i budowlanych. 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 brakuje „chętnych do uczciwej pracy”.

W grupie 219 badanych pracodawców aż 99 (45,21%) nie przedstawiło swojej oceny. Wśród 120 ankietowanych 9 (7,5%) nie wie i nie monitoruje trendów występujących na rynku. Niewiedza wynika przede wszystkim z braku potrzeby zatrudniania nowych pracowników. Grupa zaledwie 1,67% respondentów przyznała, że nie odczuwa braków pracowników na lokalnym rynku pracy gdyż koncentruje się głównie na własnej działalności.

W dalszej części badania pozyskano opinie pracodawców na temat przyczyn bezrobocia w powiecie wadowickim. Decydujące tutaj, zdaniem większości ankietowanych (70,78%) są wysokie koszty zatrudnienia oraz brak nowych miejsc pracy – 53,88% udzielonych odpowiedzi. Pracodawcy podkreślają także, że deficyt osób o odpowiednich kwalifikacjach

(38,81%) i niechęć bezrobotnych do podejmowania pracy (31,05%) ma wpływ na poziom bezrobocia w powiecie wadowickim. Opinie ankietowanych przedstawiono w tabeli 14.

Tabela 14. W Państwa opinii, co jest przyczyną bezrobocia w powiecie wadowickim?

l.p.	Przyczyny	liczba odpowiedzi	% ogółu*
1	wysokie koszty zatrudnienia	155	70,78%
2	brak nowych miejsc pracy	118	53,88%
3	deficyt osób o odpowiednich kwalifikacjach	85	38,81%
4	niechęć bezrobotnych do podejmowania pracy	68	31,05%
5	roszczeniowość bezrobotnych	23	10,5%
6	niska atrakcyjność powiatu	23	10,5%
7	brak współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a pracodawcami	16	7,3%
8	inne	5	2,28%

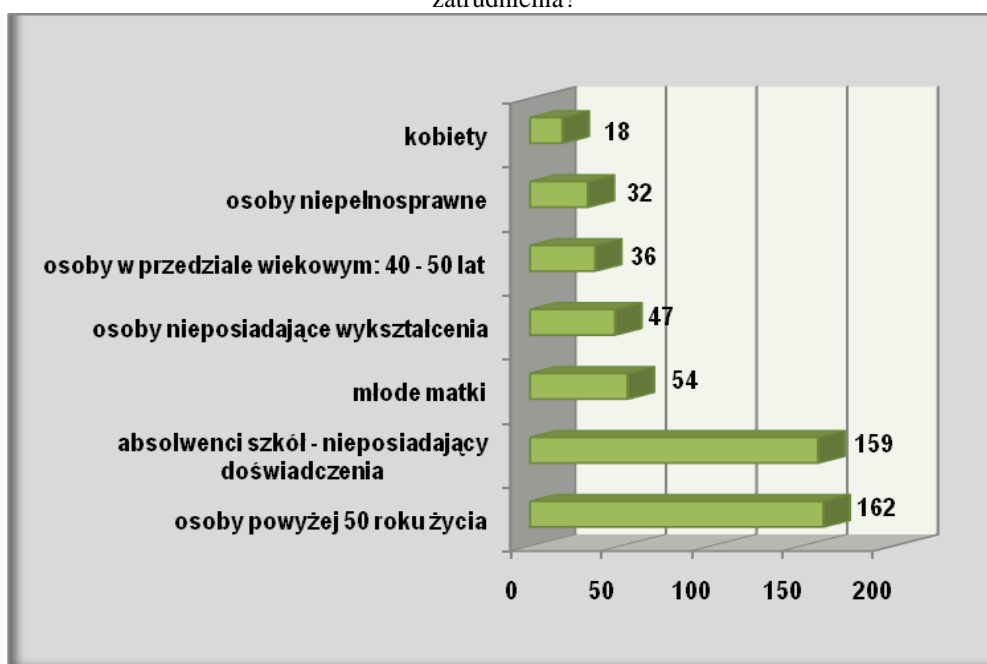
*Procenty nie sumują się do 100 ponieważ ankietowani mieli możliwość wyboru więcej niż 1 odpowiedzi

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród „innych” przyczyn pracodawcy wskazywali m.in. szkolnictwo niedostosowane do rynku pracy, słabą infrastrukturę drogową, niskie zarobki. Również zwrócono uwagę na problem „patologii” związanej z uzależnianiem się całych pokoleń od pomocy ośrodków pomocy społecznej i urzędu pracy.

W ramach prowadzonej ankietyzacji uzyskano także ocenę pracodawców dotyczącą grup społecznych najbardziej narażonych na bezrobocie.

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



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Większość ankietowanych 73,97% potwierdziła, że największą grupę ryzyka stanowią osoby powyżej 50 roku życia i ta grupa ma problemy w znalezieniu zatrudnienia. Według 72,6% respondentów w bardzo trudnej sytuacji są absolwenci szkół - nieposiadający doświadczenia. 24,66% pracodawców wskazało, że młode matki oraz osoby nie posiadające wykształcenia (21,46%) również są narażeni na bezrobocie. Wśród „innych” pracodawcy wskazali „grupę leni”, osoby z wyższym wykształceniem/studenci, absolwentów nie chcących pracować na niższych stanowiskach oraz osoby kończące specjalności niedostosowane do potrzeb rynku pracy. Wskazane odpowiedzi przedstawiono na wykresie 11.

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 98 (44,75%) nie zamierza zwalniać pracowników, 114 (52,05%) nie jest w stanie jednoznacznie określić konieczności redukcji zatrudnienia, natomiast 7 (3,2%) ankietowanych będzie zwalniać pracowników w przeciągu najbliższego roku. Pracodawcy deklarujący redukcję etatów przewidują zwolnienie łącznie co najmniej 10 pracowników. Dwóch pracodawców nie określiło liczby i stanowisk do planowanej redukcji etatów. Liczba osób zwalnianych z podziałem na stanowiska została przedstawiona w Tabeli 15.

Tabela 15. Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych

L.p.	Zawód	Liczba zwalnianych osób
1	Pracownik magazynowy/pakowacz	4
2	Piekarz	2
3	Sprzedawca	1
4	Szlifierz	1
5	Monter	1
6	Instruktor rekreacji ruchowej	1
RAZEM		10 i więcej

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najczęstszą przyczyną redukcji zatrudnienia w tych podmiotach są: wzrost kosztów pracy i spadek popytu na dobra i usługi (po 71,43%). Następnie pracodawcy wymieniali złą sytuację finansową firmy, restrukturyzację przedsiębiorstwa oraz sezonowość produkcji i usług.

Na pytanie „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?”, ankietowani najczęściej udzielali odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć” – 107 podmiotów (48,86% ankietowanych). Zatrudnienia nie przewiduje 61 podmiotów (27,85%). Rekrutacja nowych pracowników przewidziana jest w 51 firmach (23,29%). 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 51 respondentów. W 19 przypadkach wskazaną przyczyną zwiększania liczby pracowników jest wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów lub świadczonych usług na terenie kraju. 16 pracodawców wskazało, że czynnikiem skłaniającym pracodawców do poszukiwania nowych pracowników jest brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach. Ponadto pojawia się konieczność zatrudnienia ze względu na zakup nowych maszyn i urządzeń (12 podmiotów). U 11 pracodawców wzrost

zatrudnienia podyktowany jest rozbudową firmy. Rozkład odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 16).

Tabela 16. Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia

L.p.	Przyczyny	n=22 N=34	Udział procentowy (liczba udzielonych odpowiedzi w stosunku do liczby respondentów)
1	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług na terenie kraju	19	37,25%
2	Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	16	31,37%
3	Zakup nowych maszyn i urządzeń	12	23,53%
4	Rozbudowa firmy	11	21,57%
5	Zastosowanie nowych technologii	10	19,61%
6	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy	8	15,67%
7	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.	6	11,76%
8	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych	6	11,76%
9	Inne: sezonowość produkcji i usług, w celu podniesienia jakości świadczonych usług, realizacja projektów unijnych, wzrost biurokracji, długotrwała choroba pracownika	5	9,8%

*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 krawcy, rozbieracze-wykrawacze, hydraulicy, stolarze, cholewkarze, obuwnicy, spawacze, elektrycy, brukarze, kierowcy samochodu ciężarowego, przedstawiciele handlowi, doradcy klienta itp. Ogółem zadeklarowano chęć zatrudnienia przeszło 125 pracowników. Dokładne zestawienie zgłaszanego zapotrzebowania na pracowników według kodów zawodów przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 17).

Tabela 17. Poszukiwani pracownicy według kodów zawodów

l.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba stanowisk pracy
1	753105	Krawiec	20
2	751104	Rozbieracz-wykrawacz	10

3	712601	Hydraulik	8
4	752205	Stolarz	6
5	753601	Cholewkarz	5
6	753602	Obuwnik	4
7	721204	Spawacz MAG	3 i więcej
8	541101	Strażak	3
9	741103	Elektryk	3
10	711601	Brukarz	3
11	513101	Kelner	3
12	751105	Rzeźnik - wędliniarz	3
13	522301	Sprzedawca	3
14	722307	Operator obrabiarek skrawających	3
15	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	2 i więcej
16	524404	Telemarketer	2 i więcej
17	332203	Przedstawiciel handlowy	2 i więcej
18	524902	Doradca klienta	2 i więcej
19	215201	Inżynier elektronik	2
20	251401	Programista aplikacji	2
21	741207	Elektromonter (elektryk) zakładowy	2
22	712607	Monter rurociągów przemysłowych	2
23	712502	Szklarz	2
24	931301	Robotnik budowlany	2
25	932990	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	2
26	811304	Wiertacz studni	2
27	818206	Palacz kotłów parowych	2
28	812190	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	2
29	712501	Monter/składacz okien	1-2
30	713202	Lakiernik proszkowy	1
31	834316	Operator żurawia jezdniowego	1
32	331403	Technik ekonomista	1
33	516403	Opiekun zwierząt domowych	1
34	962906	Woźny	1
35	216601	Grafik komputerowy DTP	1
36	711301	Kamieniarz	1
37	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	1
38	753202	Krojczy	1
39	511301	Pilot wycieczek	1
40	235202	Nauczyciel niedostosowanych społecznie (socjoterapeuta)	1
41	351203	Technik informatyk	1
42	722206	Ślusarz narzędziowy	1
43	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	1 i więcej
44	432103	Magazynier	1 i więcej
45	711202	Murarz	1 i więcej

46	721404	Monter konstrukcji stalowych	1 i więcej
47	311109	Technik metrolog	1 i więcej
48	265501	Aktor	1 i więcej
RAZEM:			125 i więcej

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

10 pracodawców nie wskazało w kwestionariuszu ankiety stanowisk na które poszukiwani będą pracownicy oraz liczby osób przewidzianej do zatrudnienia.

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, obsługi zwyżki, obsługi urządzeń elektroenergetycznych wraz z dozorem i pomiarami, uprawnienia do odwiertów studziennych,
- umiejętności obsługi maszyn i urządzeń stosowanych w obróbce metali, drewna, kamienia, tworzyw sztucznych, produkcji obuwia itp.,
- znajomość języka programowania C#NET, C++, Java, SQL, systemów bazodanowych: Oracle, MS SQL Server.

Wysokie kwalifikacje wymagane są na stanowisku socjoterapeuty. Są to między innymi: wykształcenie wyższe o kierunku pedagogika oraz kurs kwalifikacyjny z zakresu socjoterapii.

W kolejnym pytaniu pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie kwalifikacji i umiejętności na które będą zwracać szczególną uwagę podczas rekrutacji. Wśród grupy 51 respondentów najbardziej oczekiwanymi będą praktyczne umiejętności zawodowe – 82,35%. Następnie biegle posługiwanie się aparaturą i sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie oraz umiejętność profesjonalnej obsługi klienta, interesanta (po 37,25% pracodawców). Następnie ważna jest wiedza teoretyczna i znajomość przepisów i standardów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej. Ostatnimi branymi pod uwagę podczas naboru kandydatów do pracy są umiejętności pracy analitycznej. Wśród innych kwalifikacji i umiejętności pracodawcy oczekiwać będą chęci nauki (w tym obsługi maszyn) i chęć do pracy, uprawnienia, empatia, komunikatywność, umiejętność pracy w grupie oraz łatwość w kontaktach interpersonalnych.

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 doboru kandydatów na oferowane stanowisko pracy pracodawcy najczęściej wykorzystują różnorodne metody pozyskiwania pracowników. Ponad połowa ankietowanych podmiotów korzysta z usług urzędu pracy (60,73%) lub w wyniku rekomendacji znajomych, rodziny oraz innych (57,99%). Pracodawcy posługują się także własną bazą danych stworzoną na podstawie składanych cv (31,05%). Do celów rekrutacji 23,29% podmiotów wykorzystuje Internet (w tym ogłoszenia na stronie internetowej firmy). W 15,07% są to witryny sklepowe, tablice ogłoszeń itp. Wśród 9,13% ankietowanych podmiotów proces rekrutacji realizowany jest przez ogłoszenia prasowe, a 1,83% korzysta z usług profesjonalnych firm zajmujących się rekrutacją pracowników. Zlecenie pośrednictwa pracy agencji pracy. Wśród innych metod rekrutacji wymieniano: procedury prowadzone zgodnie z obowiązującymi ustawami, poprzez ogłoszenia zamieszczane w Biuletynie Zamówień Publicznych (ogłoszenie o konkursie).

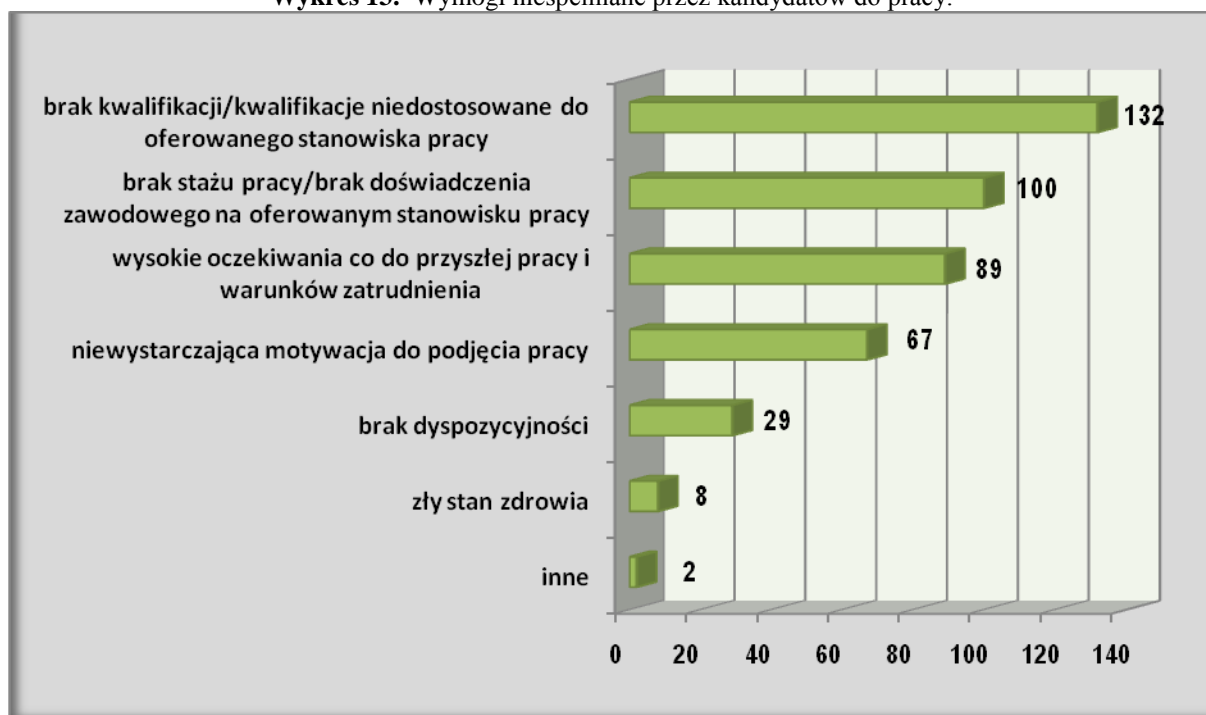
Wśród kryteriów jakimi kierują się ankietowani pracodawcy przyjmując osoby do pracy w swojej firmie najczęściej wskazywano wyniki rozmowy kwalifikacyjnej (92,24%). Następnie ważna jest pozytywna opinia cenionych przez firmę osób (43,84%) oraz list motywacyjny (38,81%). Czynnikiem mającym wpływ na zatrudnienie jest również renoma ukończonych uczelni i wyniki w nauce (10,96%). Innymi kryteriami jakimi kierować się będą pracodawcy są umiejętności, którymi kandydat wykaże się w okresie próbnym (praktyczny test pracy) oraz doświadczenie. W przypadku konkursów będzie to spełnienie kryteriów jakie wskazano w ogłoszeniu. Ponadto ważnymi cechami dla pracodawców są: pracowitość, zaangażowanie, uczciwość, operatywność, motywacja do pracy.

Uzupełnieniem uzyskanych informacji o sposobie pozyskiwania nowych pracowników są wskazania wymogów, których nie spełniają kandydaci do pracy.

Pracodawcy najczęściej wskazują na brak odpowiednich kwalifikacji kandydatów ubiegających się o przyjęcie do pracy lub kwalifikacje niedostosowane do oferowanego stanowiska (60,27%). Według pracodawców następną barierą dla starających się o pracę jest brak stażu pracy/ doświadczenia zawodowego na stanowisku zgodnym z oferowanym miejscem pracy (45,66%). Równie często wskazywano na zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia (40,64%). Także niewystarczająca motywacja do podjęcia pracy (30,59%) oraz brak dyspozycyjności (13,24%) obniżają atrakcyjność potencjalnych pracowników w oczach pracodawcy. Inne wymogi niespełniane przez kandydatów to: brak podstawowej praktyki w zawodzie, brak poczucia estetyki, brak sumienności, brak zdolności uczenia się i brak przyswajania dobrych nawyków.

Ilościowy rozkład odpowiedzi zobrazowano na Wykresie 13.

Wykres 13. Wymogi niespełniane przez kandydatów do pracy.



* ankietowani mogli wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród badanych podmiotów aż 69,86% korzystało z usług (pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe) lub instrumentów rynku pracy (staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, dofinansowanie nowych miejsc pracy, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne) świadczonych przez urząd. Około 30% badanych nie korzystało z form wsparcia oferowanych przez PUP.

Ankietowanych zapytano także jakiego rodzaju usługami i formami wsparcia realizowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w ramach aktywizacji osób bezrobotnych byłoby zainteresowani. Spośród 219 badanych podmiotów tylko 1 pracodawca nie określił formy pomocy z jakiej chciałby skorzystać w ramach współpracy z urzędem. Pozostałych 218 pracodawców chciałoby uzyskać wsparcie w formie:

- staży – 127 podmiotów,
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – 73 podmioty,
- prac interwencyjnych – 56 podmiotów
- pośrednictwa pracy – 52 podmioty,

- przygotowania zawodowego dorosłych – 23 podmioty,
- zatrudnienia bezrobotnego po ukończeniu szkolenia i uzyskaniu kwalifikacji – 7 podmiotów.

Wśród kierunków szkoleń po których pracodawcy wyrażali skłonność do zatrudnienia znalazły się: spawacz gazowy i elektryczny, brukarz, monter, krawcowa, tapicer oraz kurs stomatologii.

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. Pracodawcy patrzą głównie przez pryzmat własnej działalności uwzględniając potrzeby kadrowe swojej firmy.

Informacje płynące z rynku o spowolnieniu gospodarczym w 2013 r., a w związku z tym osłabieniu na rynku pracy spowodowały, że pracodawcy wstrzymywali się od podjęcia decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników i poszukiwali innych rozwiązań zanim zdecydowali o zwiększeniu kosztów pracy. Nadal podchodzą z dużym dystansem do deklaracji zwiększania zatrudnienia w firmie. Sytuacja pracodawców działających na terenie powiatu wadowickiego nie jest łatwa, jednakże pojawia się 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 2013 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 2013 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. z 2010 r., Nr 82, poz. 2537 z późn. zm.).

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 2013 roku do 30 czerwca 2013 roku na podstawie analizy rozmiarów i struktury zawodowej osób bezrobotnych rejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy oraz napływających ofert pracy zgłoszonych w tym okresie przez pracodawców.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwala na obserwowanie zjawisk zachodzących na rynku pracy w obrębie kształtowania się popytu na pracę i podaży zasobów pracy oraz identyfikowanie zachodzących zmian. W analizie posłużono się wskaźnikami intensywności deficytu (nadwyżki) zawodu, których definicje jednoznacznie zostały określone w Zaleceniach metodycznych (Warszawa, 2003 r.) opracowanych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

Według wielkich grup zawodów struktura osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach w I półroczu 2013 r. przedstawiała się następująco:

- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 30,52 %,
- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy 17,02 %,
- technicy i inny średni personel 12,83 %,
- specjaliści 8,15 %,

- pracownicy przy pracach prostych 3,21 %,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 3,04 %,
- pracownicy biurowi 2,06 %,
- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy 0,10 %.

W strukturze ogółu bezrobotnych według wielkich grup zawodowych dominowała grupa 7 – robotników przemysłowych i rzemieślników. Grupa ta stanowiła prawie 1/3 ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (2369 osób). Następną grupę najliczniej reprezentowała grupa 5 – pracowników usług osobistych i sprzedawców. Ukształtowała się ona na poziomie 17,02 % - 1321 osób. Grupa 5 – techników i innego średniego personelu reprezentowana była przez 996 osób – 12,83 % ogółu zarejestrowanych.

Zawodem najliczniej reprezentowanym przez bezrobotnych jest zawód sprzedawcy (547 osób). Grupa ta to w przeważającej większości kobiety (stanowią 88,85 %). Osoby posiadające ten zawód stanowią 7,05 % ogółu zarejestrowanych.

Kolejne grupy stanowią osoby posiadające zawód: stolarza – 193 osoby tj. 2,49 % ogółu bezrobotnych, krawca – 172 osoby (2,21 %), kucharza – 156 osób (2,01 %), technika mechanik – 155 osób (2,0%), technika ekonomisty – 155 osób (2,0%) i ekonomisty – 138 osób tj. 1,78 % 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: kucharza małej gastronomii (wzrost o 33 osoby), murarza (wzrost o 32 osoby) i fryzjera (wzrost o 28 osób).

Wśród 2 203 osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach powyżej 12 miesięcy, aż 57,51 % stanowią kobiety (1 267 osób).

Osoby długotrwale bezrobotne występują w 336 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 81 zawodów. Należą do nich m.in.

- Konduktor,
- Siostra PCK,
- Rymarz,
- Kierownik działu transportu,
- Specjalista do spraw integracji europejskiej,

- Kontroler jakości wyrobów mechanicznych.

W 67 przypadkach to zawody, w których zarejestrowana była tylko 1 osoba, w pozostałych 14 zawodach liczba bezrobotnych to 2 – 3 osoby.

W grupie 92 zawodów, w których zarejestrowanych było co najmniej 10 osób wskaźnik długotrwałego bezrobocia osiągnął poziom w przedziale od 0,5 do 0,7 w zawodach :

– Pomoc kuchenna	– 0,68
– Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	– 0,67
– Sprzątaczką biurowa	– 0,66
– Mechanik maszyn i urządzeń do obróbki metali	– 0,65
– Przędzacz	– 0,58
– Mechanik maszyn i urządzeń górnictwa podziemnego	– 0,58
– Betoniarz	– 0,54

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

Wskaźnikiem długotrwałego bezrobocia o wartości poniżej 0,5 charakteryzowały się 83 zawody (w grupie o liczebności co najmniej 10 bezrobotnych). 2 zawody w tym przedziale to zawody o wskaźniku poniżej 0,1, a są to:

– Operator obrabiarek zespołowych	– 0,09
– Pedagog	– 0,05

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

- Kierowca mechanik
- Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych
- Monter sieci telekomunikacyjnych
- Monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych
- Instruktor rekreacji ruchowej
- Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych*
- Specjalista komunikacji społecznej
- Specjalista bezpieczeństwa oprogramowania
- Doradca personalny
- Monter konstrukcji budowlanych*

- Kierowca autobusu
- Specjalista bankowości
- Specjalista pracy socjalnej
- Lakiernik*
- Dyrektor handlowy
- Inżynier zaopatrzenia, transportu i magazynowania
- Rzecznawca budowlany
- Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)
- Sortowacz surowców wtórnych

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 2013 roku danych w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych wynika, że w badanym okresie w powiecie wadowickim wyodrębniono 668 zawodów i specjalności (w tym grupa osób „bez zawodu”). W 441 zawodach (66,02%) zarejestrowani byli bezrobotni, natomiast 207 (w 30,99 %) zarejestrowano oferty pracy.

Spośród wszystkich zidentyfikowanych w I półroczu 2013 roku zawodów i specjalności **127** zawodów to zawody deficytowe, **523** zawodów to zawody nadwyżkowe, a **18** zawodów zachowało 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: animator kultury, kierowca autobusu, cieśla, specjalista do spraw sprzedaży, sprzedawca stacji paliw, przedstawiciel handlowy, brukarz, kierowca samochodu ciężarowego, dozorca, salowa, kierownik budowy, księgowy, dekarz.

Tabela 18 zawiera listę zawodów, które cechowały się wskaźnikiem deficytu przekraczającym wartość 1,1. Spośród 35 zidentyfikowanych zawodów deficytowych nie uwzględniono

w rankingu 6 zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” (czyli „pozostali...”).

Tabela 18. Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2013 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	"343901"	Animator kultury*	1,8333	0,1667	-1,6667	11
2	"833101"	Kierowca autobusu	1,8333	0,1667	-1,6667	11
3	"711501"	Cieśla*	3	0,3333	-2,6667	9
4	"243305"	Specjalista do spraw sprzedaży	1,1667	0,1667	-1	7
5	"515303"	Robotnik gospodarczy	34,6667	5,6667	-29	6,1176
6	"524502"	Sprzedawca w stacji paliw	1	0,1667	-0,8333	6
7	"332203"	Przedstawiciel handlowy	3,8333	0,6667	-3,1667	5,75
8	"711601"	Brukarz	1,5	0,3333	-1,1667	4,5
9	"833203"	Kierowca samochodu ciężarowego	4,8333	1,1667	-3,6667	4,1429
10	"325905"	Opiekunka dziecięca*	0,6667	0,1667	-0,5	4
11	"962902"	Dozorca	2	0,5	-1,5	4
12	"911206"	Salowa	2,5	0,6667	-1,8333	3,75
13	"411004"	Technik prac biurowych*	7,3333	2,1667	-5,1667	3,3846
14	"132301"	Kierownik budowy	0,5	0,1667	-0,3333	3
15	"331203"	Referent (asystent) bankowości	0,5	0,1667	-0,3333	3
16	"331301"	Księgowy	1,5	0,5	-1	3
17	"712101"	Dekarz*	0,5	0,1667	-0,3333	3
18	"713205"	Lakiernik wyrobów drzewnych	1	0,3333	-0,6667	3
19	"341203"	Opiekun w domu pomocy społecznej*	0,8333	0,3333	-0,5	2,5
20	"741103"	Elektryk*	1,5	0,6667	-0,8333	2,25
21	"214109"	Specjalista kontroli jakości	0,3333	0,1667	-0,1667	2
22	"242307"	Specjalista do spraw kadr	0,6667	0,3333	-0,3333	2
23	"343402"	Szef kuchni (kuchmistrz)	0,3333	0,1667	-0,1667	2
24	"721204"	Spawacz metodą MAG	0,3333	0,1667	-0,1667	2
25	"941201"	Pomoc kuchenna	2,3333	1,1667	-1,1667	2
26	"832202"	Kierowca samochodu dostawczego	2,1667	1,3333	-0,8333	1,625
27	"911207"	Sprzątaczką biurowa	2	1,3333	-0,6667	1,5
28	"713201"	Lakiernik*	0,6667	0,5	-0,1667	1,3333
29	"931301"	Robotnik budowlany	9	7,8333	-1,1667	1,1489

*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 2013 r. dużą grupę stanowiły zawody deficytowe o największej wartości współczynnika intensywności deficytu określanego jako MAX (92

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: robotnik oczyszczania miasta, lektor języka angielskiego, krojczy monter mebli, urzędnik podatkowy, opiekun osoby starszej, malarz konstrukcji i wyrobów metalowych, tynkarz, psycholog, kierownik działu sprzedaży, ślusarz narzędziowy, specjalista do spraw reklamy, nauczyciel logopeda, kierownik magazynu, instruktor fitness, asystent sprawny.

W poniższej tabeli (Tabela 19) 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 2013 r. aż 78,29 % wszystkich zidentyfikowanych zawodów.

Tabela 19. Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2013 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	"311204"	Technik budownictwa*	0,1667	11,1667	11	0,0149
2	"722204"	Ślusarz*	0,3333	13,1667	12,8333	0,0253
3	"723307"	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	0,1667	4,5	4,3333	0,037
4	"751204"	Piekarz*	0,3333	8,3333	8	0,04
5	"723103"	Mechanik pojazdów samochodowych*	0,6667	15,1667	14,5	0,044
6	"741207"	Elektromonter (elektryk) zakładowy	0,1667	3,3333	3,1667	0,05
7	"723105"	Mechanik samochodów osobowych	0,3333	5,8333	5,5	0,0571
8	"512002"	Kucharz małej gastronomii*	0,6667	11,3333	10,6667	0,0588
9	"713102"	Malarz budowlany	0,1667	2,6667	2,5	0,0625
10	"753605"	Obuwnik przemysłowy	0,3333	5,1667	4,8333	0,0645
11	"522305"	Technik handlowiec*	0,6667	9,3333	8,6667	0,0714
12	"711503"	Stolarz budowlany	0,1667	2,3333	2,1667	0,0714
13	"334306"	Technik administracji*	0,1667	1,8333	1,6667	0,0909
14	"514101"	Fryzjer*	1,1667	11,6667	10,5	0,1
15	"712604"	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*	0,1667	1,6667	1,5	0,1

16	"351203"	Technik informatyk*	0,5	4,8333	4,3333	0,1034
17	"263102"	Ekonomista	1,6667	13,6667	12	0,122
18	"261906"	Prawnik legislator	0,1667	1,3333	1,1667	0,125
19	"741101"	Elektromonter instalacji elektrycznych	0,1667	1,3333	1,1667	0,125
20	"343204"	Plastyk*	0,1667	1,1667	1	0,1429
21	"514207"	Technik usług kosmetycznych*	0,1667	1,1667	1	0,1429
22	"741203"	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	0,3333	2,1667	1,8333	0,1538
23	"752208"	Stolarz meblowy	1,1667	7,1667	6	0,1628
24	"753402"	Tapicer*	1,3333	7,8333	6,5	0,1702
25	"752205"	Stolarz*	4,3333	25	20,6667	0,1733
26	"214202"	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	0,1667	0,8333	0,6667	0,2
27	"711202"	Murarz*	2,1667	10	7,8333	0,2167
28	"512001"	Kucharz*	3	13,6667	10,6667	0,2195
29	"243106"	Specjalista do spraw marketingu i handlu	0,8333	3,5	2,6667	0,2381
30	"412001"	Sekretarka	0,1667	0,6667	0,5	0,25

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród zidentyfikowanych w I półroczu 2013 r. zawodów nadwyżkowych wyodrębnić możemy:

- 62 zawody 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,
- 326 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. 99 zawodów z grupy zawodów o najwyższych kwalifikacjach np.: specjalista ochrony środowiska, logistyk, pielęgniarka, nauczyciel przedszkola, nauczyciel nauczania początkowego, specjalista do spraw finansów, politolog, specjalista administracji publicznej, historyk, pedagog, filolog – filologia obcojęzyczna, inżynier rolnictwa, chemik. 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.
- 135 zawodów, w których nie wystąpił w I półroczu 2013 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 62 zidentyfikowane zawody nadwyżkowe należy stwierdzić, że nadwyżka podaży siły roboczej widoczna jest w zawodach wymagających różnego poziomu wykształcenia. Wśród zawodów nadwyżkowych znalazły się więc zawody nie wymagające specjalistycznych kwalifikacji, takie jak pakowacz, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, jak i zawody wymagające przygotowania zawodowego: cukiernik, kelner, murarz, kucharz, krawiec oraz zawody wymagające wykształcenia średniego np. technik technologii żywności, technik farmaceutyczny, technik administracji, technik usług kosmetycznych, czy wreszcie zawody wymagające wykształcenia wyższego czyli specjalista do spraw marketingu i handlu, inżynier budownictwa – budownictwo ogólne, inżynier technologii chemicznej, fizjoterapeuta, ekonomista, prawnik legislator.

Największa nadwyżka występuje wśród techników budownictwa, techników handlowców, techników administracji, piekarzy, kucharzy małej gastronomii, fryzjerów, mechaników pojazdów samochodowych, plastyków, a najmniejsza wśród doradców klienta, magazynierów, barmanów, cholewkarzy.

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 2013 r. należało 2,69 % (18) wszystkich zidentyfikowanych zawodów. Zawody te (oprócz 4 zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” czyli „pozostali...”) przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 20).

Tabela 20. Zawody zrównoważone w I półroczu 2013 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	"235205"	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	0,1667	0,1667	0	1
2	"235914"	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	0,1667	0,1667	0	1
3	"311101"	Laborant chemiczny	0,1667	0,1667	0	1
4	"342305"	Instruktor rekreacji ruchowej	0,1667	0,1667	0	1

5	"441501"	Pracownik do spraw osobowych	0,1667	0,1667	0	1
6	"541306"	Portier	0,3333	0,3333	0	1
7	"712301"	Monter ociepleń budynków	0,1667	0,1667	0	1
8	"712904"	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie*	0,3333	0,3333	0	1
9	"753602"	Obuwnik*	2,8333	2,8333	0	1
10	"811105"	Operator koparko - ładowarki	0,1667	0,1667	0	1
11	"814302"	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	0,1667	0,1667	0	1
12	"832203"	Kierowca samochodu osobowego	0,8333	0,8333	0	1
13	"834101"	Kierowca ciągnika rolniczego	0,1667	0,1667	0	1
14	"911203"	Pokojowa	0,3333	0,3333	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 2013 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 poniższej tabeli (Tabela 21) przedstawiono wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w 2013 roku.

Tabela 21. Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowie w 2013 roku (stan na dzień 31.12.2013 r.)

l.p.	Nazwa kursu	Liczba osób - PUP Wadowice	Liczba osób - PUP Wadowice Filia w Andrychowie	OGÓLEM
1	Sprzedawca/handlowiec z obsługą kasy fiskalnej	24	3	27
2	Spawacz - różne metody (MIG, MAG, TIG)	12	14	26
3	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego i drogowego (koparkoładowarka, koparka jednonaczyniowa, spycharka)	13	7	20
4	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym	15	4	19
5	Prawo jazdy kat. C	10	7	17
6	Księgowość od podstaw z obsługą programów księgowych	13	2	15

7	Gastronomia -pomoc kuchenna, kucharz, catering	8	2	10
8	Prawo jazdy kat. C+E	5	4	9
9	Kosmetyka	8	1	9
10	Pielęgnacja i stylizacja paznokci, zdobienie	7	2	9
11	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC	4	4	8
12	Grafika komputerowa	7	1	8
13	Kwalifikacja wstępna/szkolenie okresowe kierowców wykonujących transport drogowy rzeczy/osób	2	6	8
14	Krawiec	8	0	8
15	Prawo jazdy kat. D	4	2	6
16	Pracownik kadr i płac	6	0	6
17	Kelner-barman	3	2	5
18	Obsługa komputera	4	0	4
19	Magazynier (z obsługą wózka jezdniowego)	3	1	4
20	Wizaż	4	0	4
21	Fryzjer	1	2	3
22	Przedstawiciel handlowy	3	0	3
23	Pracownik ochrony	0	2	2
24	Uprawnienia SEP	0	2	2
25	Kurs pielęgniarstwa	0	2	2
26	Opiekun osób zależnych z elementami rehabilitacji	1	1	2
27	Brukarz	2	0	2
28	Kosztorysowanie budowlane	0	1	1
29	Pracownik biurowy	0	1	1
30	Obsługa pól spalinowych	0	1	1
31	Instruktor nauki jazdy	0	1	1
32	Konstruktor odzieży damskiej	0	1	1
33	Stolarz	0	1	1
34	Cieśla	0	1	1
35	Lakiernik	0	1	1
36	Przewóz towarów niebezpiecznych ADR	0	1	1
37	Fotografia	0	1	1
38	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	0	1
39	Obsługa programów CAD	0	1	1
40	Pozyskiwanie funduszy unijnych	0	1	1
41	Palacz	1	0	1
42	Monter rusztowań	1	0	1
43	Drwal	1	0	1
44	Projektant wnętrz	1	0	1
45	Blacharz-lakiernik samochodowy	1	0	1
46	Szycie cholewek	1	0	1

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

- Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy:
 - ✓ Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym,
 - ✓ Kursy w zakresie przewozu rzeczy i osób,
 - ✓ Przewóz towarów niebezpiecznych ADR,
 - ✓ Prawo jazdy kat. C, E, D.
- 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),
 - ✓ Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC,
 - ✓ Uprawnienia SEP,
 - ✓ Palacz CO.
- Usługi fryzjerskie, kosmetyczne:
 - ✓ Kosmetyka,
 - ✓ Pielęgnacja i stylizacja paznokci, zdobienie,
 - ✓ Wizaż,
 - ✓ Fryzjer.
- Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami:
 - ✓ Sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej,
 - ✓ Magazynier .
- Usługi gastronomiczne:
 - ✓ Pomoc kuchenna,
 - ✓ Catering,
 - ✓ Kucharz,
 - ✓ Kelner-barman.
- Architektura i budownictwo:
 - ✓ Operator ciężkiego sprzętu budowlanego i drogowego (operator koparko ładowarki, koparki jednonaczyniowej itp.),

- ✓ Kosztorysowanie
- ✓ Technolog robót wykończeniowych w budownictwie.
- Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna:
 - ✓ Księgowość od podstaw z obsługą programów księgowych,
 - ✓ Pracownik kadr i płac.
- Informatyka i wykorzystanie komputerów:
 - ✓ Obsługa komputera,
 - ✓ Grafika komputerowa.
- Usługi fryzjerskie, kosmetyczne:
 - ✓ Kosmetyka z elementami wizażu,
 - ✓ Pielęgnacja i stylizacji paznokci,
 - ✓ Fryzjerstwo.
- Inne obszary szkoleń:
 - ✓ Usługi krawieckie, obuwnicze,
 - ✓ Ochrona własności i osób,
 - ✓ Usługi stolarskie, szklarskie,
 - ✓ Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat.

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 latach ubiegłych są:

- ✓ Prawo jazdy różnych kategorii np. C, D, E oraz kursy uprawniające kierowców do transportu drogowego osób lub rzeczy,
- ✓ Spawacz – różne metody,
- ✓ Magazynier z obsługą wózków jezdniowych,
- ✓ Operator ciężkiego sprzętu budowlanego,

- ✓ Sprzedawca-handlowiec z obsługa kasy fiskalnej i komputera,
- ✓ Opiekun osób zależnych,
- ✓ Szkolenia w zakresie postaw obsługi komputera, grafiki komputerowej - zaawansowane,
- ✓ Obsługa księgowo oraz kadrowo-płacowa przedsiębiorstwa.

Gromadzone informacje pozwalają zauważyć, że osoby pozostające w rejestrach Urzędu mają „niedobory” w posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Trudności ze znalezieniem zatrudnienia dotyczą w dużej mierze 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. Oczekiwana przez wielu pracodawców tzw. „multifachowość” także sprawia, że osoby poszukujące pracy są zainteresowane zdobywaniem kwalifikacji bądź uzupełnianiem wiedzy w możliwie różnych kierunkach.

Obserwujemy, że jednak wiele osób znających już zmieniającą się wciąż sytuację na rynku pracy stara się być elastycznym i planuje swoją ścieżkę zawodową włączając w nią dalsze kształcenie i zdobywanie umiejętności, co z kolei powinno im ułatwić efektywne poszukiwanie pracy.

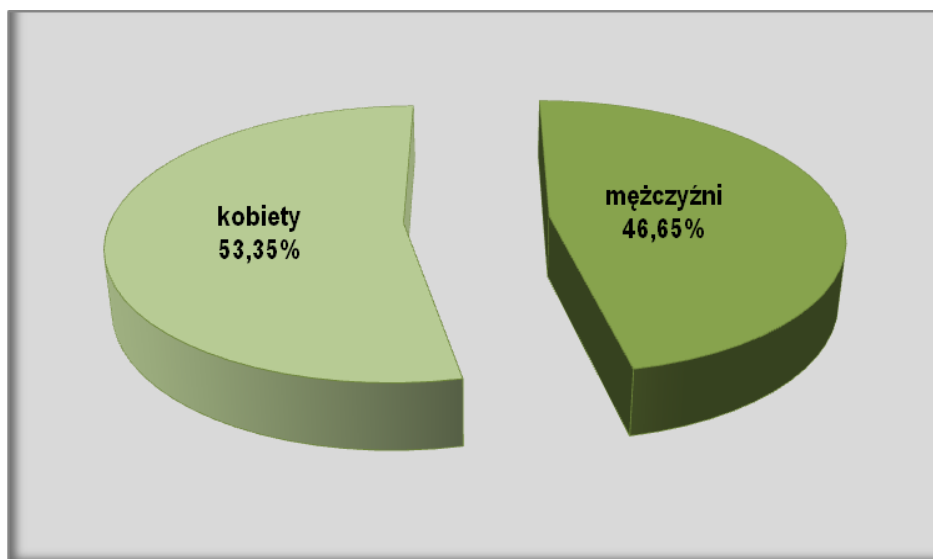
Badania ankietowe osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach

W okresie od 4 listopada 2013 roku do 15 listopada 2013 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie przeprowadzono badania ankietowe wśród 388 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 13 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 poznanie czynników mających wpływ na pozostawanie bez zatrudnienia ankietowanych oraz metod poszukiwania przez nich pracy. Ankieta dała także możliwość poznania opinii respondentów dotyczących kroków jakie należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Dzięki przeprowadzonym badaniom zidentyfikowano kierunki, w których osoby uprawnione skłonne są do podjęcia kształcenia oraz formy wsparcia z jakich ankietowani chcieliby korzystać podczas pozostawania w ewidencji urzędu.

Badaniem objęto 207 kobiet i 181 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 53,35 % i 46,65 %. Według posiadanego statusu w ewidencji w badaniu udział wzięło 346 osób bezrobotnych (89,18%) i 42 osoby poszukujące pracy (10,82%). Podział ankietowanych według płci zobrazowano na Wykresie 14.

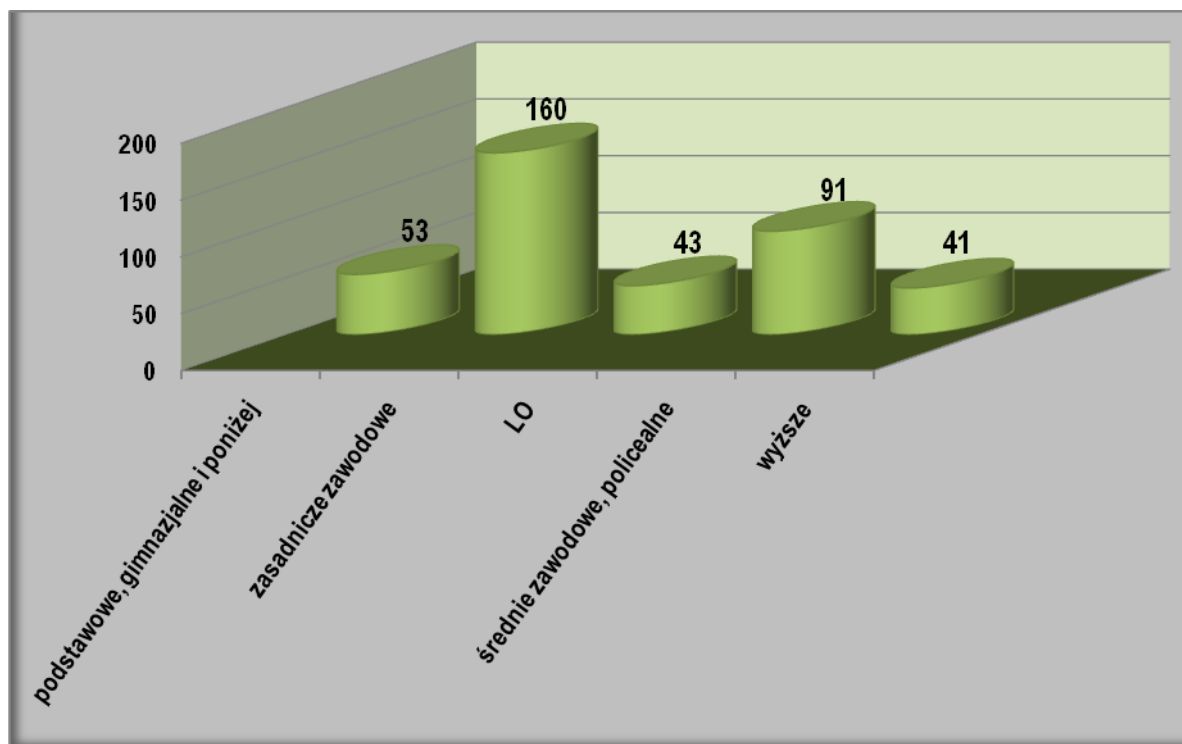
Wykres 14. Ankietowani według płci



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Dokonując charakterystyki populacji badawczej przedstawiono statystyczną analizę cech społeczno - demograficznych (wiek, płeć, wykształcenie) osób biorących udział w badaniu oraz posiadane przez nie kwalifikacje i umiejętności. Ponadto analizie poddano czas poszukiwania pracy przez osoby zarejestrowane.

Wykres 15. Ankietowani według poziomu wykształcenia



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najliczniejszą grupę wśród ankietowanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – 43,96%, następnie osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (liceum zawodowe, liceum profilowane oraz technikum) – 25% oraz osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym – 14,56%. Wśród badanych 11,81% ukończyło szkołę ogólnokształcącą. Na poziomie 11,26% ukształtował się udział w badaniu osób w wykształceniu wyższym, w tym licencjackim. Należy zauważyć, iż w grupie respondentów posiadających wykształcenie wyższe (41 osób), aż 65,85% to kobiety.

W badanej populacji osoby bez zawodu stanowiły 29,64%. Wśród ankietowanych posiadających zawód dominowały m.in.: sprzedawca – 5,16%, technik handlowiec – 5,16%, zawody gastronomiczne takie jak: kucharz, kucharz małej gastronomii – 5,16%, stolarz – 4,37%, fryzjer – 3,97%, cholewkarz – 3,57%. Ponadto najczęściej pojawiały się zawody: elektromechanik, technik mechanik, technik ekonomista, krawiec oraz piekarz. Udział poszczególnych zawodów w grupach gdzie liczebność wahała się w przedziale od 1-3 osób

wyróżnić można zawody t.j.: cukiernik, elektryk, górnik, rolnik, ogrodnik. Wśród osób posiadających wyższe wykształcenie odnaleźć możemy magistrów filologii rosyjskiej i polskiej, magistrów prawa i administracji, absolwentów szkół finansów i rachunkowości oraz szkół na kierunkach związanych z turystyką. Ankietowani według poziomu wykształcenia przedstawieni zostali na Wykresie 16.

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku 18 – 25 lat. Grupa ta stanowiła 46,53% badanych. Drugą w kolejności najliczniejszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w przedziale wiekowym 26 - 30. Ta grupa stanowiła 14,43% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 7,47% - stanowiła grupa osób w wieku 46-50 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 22).

Tabela 22. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku

Przedział wiekowy	KOBIETY	MEŹCZYŹNI	OGÓLEM
18-25	73	61	134
26-30	33	23	56
31-35	24	15	39
36-40	20	18	38
41-45	20	21	41
46-50	15	14	29
Powyżej 50 lat	22	29	51

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

- sprzedawca-kasjer – 88 osób,
- pracownik budowlany (murarz, zbrojarz, brukarz, tynkarz) – 38 osób,
- pracownik biurowy – 34 osób,
- kierowca – 29 osób,
- sprzątaczką – 25 osób,
- magazynier – 21 osób,
- pracownik fizyczny – 21 osób,
- pomoc kuchenna – 15 osób,
- kucharz – 14 osób,

- kelner/barman – 14 osób,
- opiekun – 12 osób,
- ślusarz/spawacz – 12 osób,
- fryzjer – 11 osób,
- cholewkarz – 9 osób,
- przedstawiciel handlowy, handlowiec – 8 osób.

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: obuwnik, stolarz, elektryk, informatyk, animator, architekt krajobrazu, cukiernik, kamieniarz, kosmetyczka, lakiernik samochodowy, nauczyciel przedszkola, nauczyciel historii, operator koparko ładowarki i spycharki, tokarz. Ponadto preferowano stanowiska związane z administracją publiczną, weterynarią i stomatologią.

Ankietowanych poproszono także by udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące przyczyn pozostawania bez pracy. Za najczęstszą przyczynę podawano:

- brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 163 osoby,
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 139 osób,
- brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy – 138 osób,
- brak ofert pracy na rynku – 96 osób,
- niskie wykształcenie/brak wykształcenia – 93 osoby,
- brak znajomości, kontaktów – 65 osób,
- z powodu wieku – 41 osób (w tym 27 osób powyżej 50 roku życia i 4 osoby w przedziale wiekowym 18-25 lat).

Tutaj przede wszystkim wśród „innych” czynników mających wpływ na pozostawanie bez pracy ankietowani wskazywali niskie zarobki. Kolejnym decydującym o bezrobociu czynnikiem jest opieka nad osobami bliskimi. Ze strony pracodawcy najczęstszym wymogiem niespełnionym przez osoby poszukujące zatrudnienia to brak orzeczenia o stopniu niepełnosprawności lub brak znajomości języka obcego.

Często zły stan zdrowia nie pozwala na podjęcie zatrudnienia, a w przypadku kobiet sprawowanie opieki nad dziećmi/wysokie koszty opieki sprawiają, że matki pozostają

w domu. Młode osoby podkreślały także, że kontynuowanie nauki jest czynnikiem, który utrudnia im podjęcie pracy.

Istotnym w badaniu było także poznanie metod poszukiwania pracy przez respondentów.

Tabela 23. W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy?

l.p.	Czynnik	Kobiety	Mężczyźni	OGÓLEM
1	Za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy	168	143	311
2	Przeglądanie ogłoszeń w prasie, Internecie itp.	130	99	229
3	Bezpośredni kontakt z pracodawcą/wizyty w zakładach pracy	98	94	192
4	Za pośrednictwem rodziny, znajomych itp.	110	77	187
5	Za pośrednictwem agencji zatrudnienia	11	15	26

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Grupa respondentów (187 osób) wskazujących poszukiwanie pracy poprzez rodzinę, znajomych itp. wśród czynników powodujących, iż nadal pozostają bez pracy najczęściej wymieniała: brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 46,52%, brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 43,31% oraz brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy – 34,22%.

Osoby poszukujące zatrudnienia poprzez agencje zatrudnienia wśród tych czynników przede wszystkim wskazują: brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 46,15%. Jednakowo uplasowały się – po 38,46%: zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy, brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy oraz niskie wykształcenie/brak wykształcenia.

W dalszej części badania poproszono respondentów o udzielenie odpowiedzi na pytanie dotyczące ilości rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnym pracodawcą w których uczestniczyli w ciągu ostatnich 6 miesięcy. Wśród 387 ankietowanych, którzy udzielili odpowiedzi na zadane pytanie 39,28% (152 osoby) uczestniczyło w 2 do 10 rozmowach kwalifikacyjnych, w jednej rozmowie z pracodawcą udział brało 26,62% badanych (103 osoby). Wogóle w rozmowach kwalifikacyjnych nie uczestniczyło aż 22,48% (87 osób). Około 11% badanych określiło ten poziom na kilkanaście rozmów. Zaledwie 0,52% (2 osoby) co najmniej raz w tygodniu są zapraszane na rozmowy.

Analizując odpowiedzi respondentów pod kątem ilości odbytych rozmów i czasu poszukiwania pracy zauważamy, że osoby poszukujące pracy powyżej 12 miesięcy to osoby, które:

- w ogóle nie uczestniczyły w rozmowach kwalifikacyjnych – 32,18 % (28 osób),
- w jednej – 37,86% (39 osób),
- w 2 do 10 – 45,39% (69 osób),
- w kilkunastu – 48,84% (21 osób).

Najwyższy odsetek osób długotrwale poszukujących zatrudnienia występuje wśród osób, które uczestniczyły w kilkunastu rozmowach kwalifikacyjnych. W tej grupie respondentów 71,43% (15 osób) uważa, że czynnikami które przede wszystkim decydują o pozostawaniu bez zatrudnienia są brak ofert pracy na rynku i w ich miejscu zamieszkania. Następne w kolejności znalazły się: brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców oraz zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy. Tutaj możemy zauważyć, że aż 85,71% ankietowanych nie posiada dodatkowych kwalifikacji potwierdzonych świadectwem, certyfikatem lub dyplomem, a które mogłyby zwiększyć ich szanse na rynku pracy.

Za pomocą przeprowadzonych badań starano się także pozyskać opinie ankietowanych na temat kroków jakie według nich należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia. Wśród populacji badawczej 388 osób odpowiedzi rozkładały się następująco (Tabela 24):

Tabela 24. W Pana/Pani opinii jakie kroki należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia? – podział według płci

l.p.		Kobiety	Mężczyźni	OGÓLEM
1	Zdobywać dodatkowe kwalifikacje, uprawnienia w ramach kursów	168	133	301
2	Pozyskiwać referencje, opinie o wykonanej pracy by móc dołączyć je do cv	79	61	140
3	Zdobywać doświadczenie w ramach praktyk krajowych lub zagranicznych	43	40	83
4	Stosować nietypowe/wyszukane metody poszukiwania pracy/przekonywania pracodawców	46	35	81
5	Kontynuować edukację w systemie szkolnym	39	25	64
6	Zdobyć umiejętności w zakresie pisania listów motywacyjnych, CV oraz prezentowania się przed pracodawcą	34	22	56
7	Zdobywać doświadczenie w ramach wolontariatu w organizacjach społecznych	15	10	25

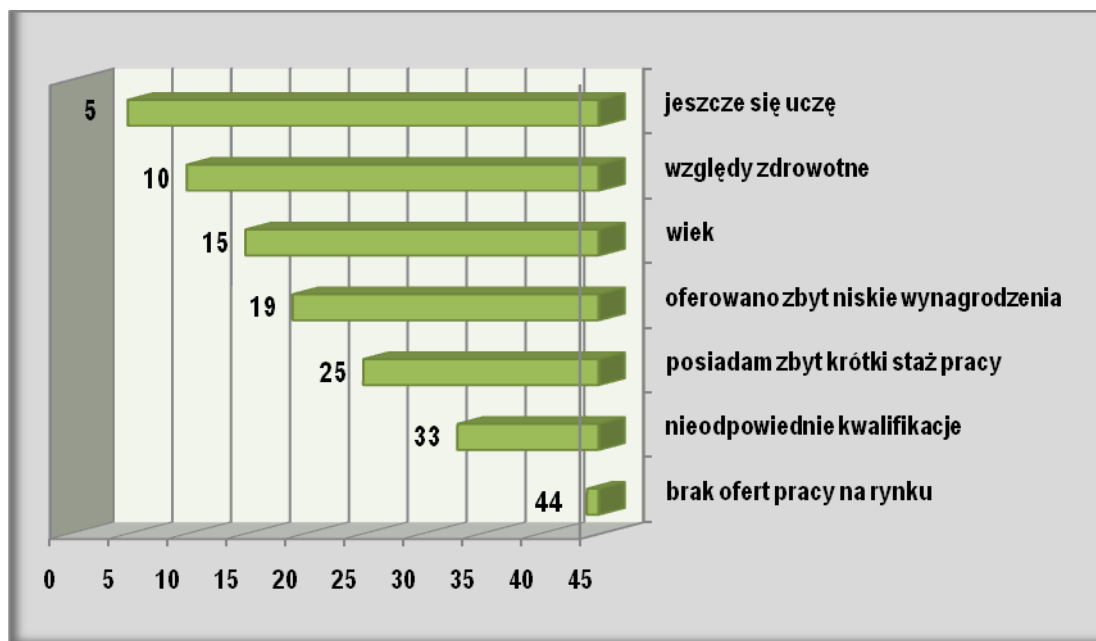
Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Od odpowiedzi na zadane pytanie 8 osób wstrzymało się. 1 osoba wśród „innych” wskazała odpowiedź: żadnych.

Wśród grupy 388 ankietowanych – 85 osób (21,91%) już uczestniczyło w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy. W tej populacji 71,77% skierowanych zostało na szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w ramach Klubu Pracy oraz na zajęcia aktywizacyjne. Pozostali badani – 24 osoby – uczestniczyli w szkoleniach zawodowych takich jak: technolog robót wykończeniowych, sprzedawca – handlowiec z obsługą komputera i kasy fiskalnej, spawacz mig-mag, magazynier, kierowca wózków jezdniowych, gastronomia z elementami aranżacji stołów, animator czasu wolnego, specjalista ds. kadr i płac, grafika komputerowa i projektowanie stron www, płytkarz – posadzkarz, uprawnienia elektroenergetyczne do 1 kV, kucharz z elementami cateringu.

Tutaj respondentów poproszono o odpowiedź na pytanie dotyczące przyczyn dalszego poszukiwania pracy, pomimo posiadania nowych umiejętności. Odpowiedzi 71 respondentów zobrazowano na powyższym wykresie (Wykres 16).

Wykres 16. Przyczyny pozostawania bez pracy ankietowanych, pomimo zdobycia kwalifikacji



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Za najczęstszą przyczynę pozostawania bez zatrudnienia po uzyskaniu kwalifikacji 44 ankietowanych (51,76%) podało brak ofert pracy na rynku. Następnie ankietowani uznali, iż nieodpowiednie kwalifikacje (38,82%) uniemożliwiają im podjęcie zatrudnienia. 25 osób (29,41%) uznało, iż przyczyną pozostawania bez pracy są posiadanie zbyt krótkiego stażu pracy i oferowanie zbyt niskiego wynagrodzenia (22,35%). Wśród grupy 15 osób (17,65%) barierą uniemożliwiającą podjęcie pracy pomimo posiadania kwalifikacji jest wiek. 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 (7 osób) oraz osoby powyżej 50 roku życia (5 osób). W indywidualnych przypadkach również wiek poniżej 25 lat sprawia trudności w poszukiwaniu pracy.

Pośród 388 ankietowanych 325 respondentów czuje potrzebę kształcenia i chce zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Zaledwie 63 osoby nie odczuwają potrzeby aktualizacji lub pogłębienia wiedzy i nie określiło preferowanych obszarów kształcenia.

Na pytanie „Proszę podać jakim kierunkiem szkolenia byłaby Pan/Pani zainteresowany/a?” osoby najczęściej wskazywały kształcenie w następujących kierunkach:

- profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych,
- księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych,
- magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa),
- przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kasa fiskalna, techniki sprzedaży, obsługa klienta),
- kucharz, pomoc kuchenna,
- pracownik do spraw kadrowych i płacowych,
- kierowca wózków jezdniowych,
- grafika komputerowa,
- kosmetyka z elementami wizażu,
- kelner-barman.

Wśród mężczyzn najczęściej wybierano kursy umożliwiające uzyskanie uprawnień operatora sprzętu ciężkiego budowlanego, spawacza i kierowcy kategorii C oraz kursy operatora obrabiarek sterowanych numerycznie CNC. Ponadto badani zainteresowani byli szkoleniami krawiectwa (od podstaw), szwaczki, brukarza.

Struktura ankietowanych kobiet i mężczyzn skłonnych do zdobywania umiejętności i kwalifikacji zgodnie z proponowaną tematyką szkolenia przedstawiono w Tabeli 25.

Tabela 25. Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia

l.p.	Proponowane tematy szkolenia	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych	69	12	81
2	Księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych	48	7	55

3	Magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa)	9	40	49
4	Przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kasa fiskalna, techniki sprzedaży, obsługa klienta)	32	15	47
5	Kucharz, pomoc kuchenna	34	12	46
6	Kierowca wózków jezdniowych	2	41	43
7	Grafika komputerowa	16	22	38
8	Kosmetyka z elementami wizażu	38	0	38
9	Kelner-barman	12	21	33
10	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego (koparkoładowarka, koparka itp.)	0	32	32
11	Pielęgnacja i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure, tipsy	25	0	25
12	Kursy spawania podstawowe: (MIG, TIG, MAG)	0	23	23
13	Krawiectwo (od podstaw)	21	0	21
14	Prawo jazdy kat. C	6	14	20
15	Brukarz	0	18	18
16	Pracownik do spraw kadrowych i płacowych	37	20	17
17	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC	1	13	14
18	Operator maszyn szyjących - szwaczka	14	0	14
19	Płytkarz - posadzkarz	0	12	12
20	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0	12	12
21	Prawo jazdy kat. E	0	6	6
22	Prawo jazdy kat. D	0	5	5
23	Kwalifikacja-wstępna/przyspieszona/uzupełniająca/szkolenie okresowe – kierowców wykonujących transport drogowy osób/rzeczy	0	1	1

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ankietowani mieli również możliwość zaproponowania kierunków kształcenia. Wśród preferowanych kierunków znalazły się m.in.: opiekun osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci, fryzjer, florysta, cukiernik, język obcy (j. angielski, j. niemiecki), groomer, lakiernik samochodowy, makler giełdowy, sprzątaczką, maszynista kolei, pracownik biurowo-administracyjny.

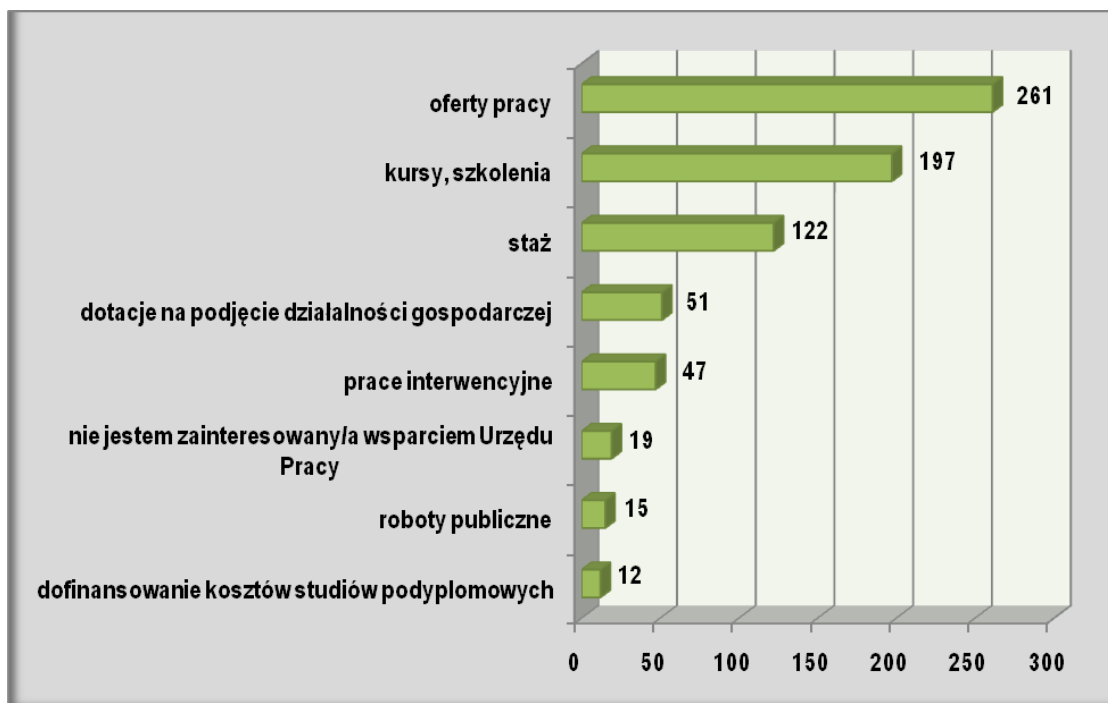
Ankieta pozwoliła także uzyskać informację na temat czynników, które uniemożliwiają badanym zdobycie kwalifikacji. Najistotniejszym czynnikiem ograniczającym respondentom nabywanie kwalifikacji zawodowych jest brak finansów – 296 osób. 47 osób stwierdza, iż czynnikiem decydującym jest także brak czasu. W grupie 44 respondentów są to problemy zdrowotne. Niewielka grupa – 17 osób – wymieniła inne czynniki takie jak: opieka nad dzieckiem, wiek, przyczyny osobiste. Ponadto respondenci zwracali uwagę na brak oferty szkoleń, brak kursów bezpłatnych czy też brak propozycji. Należy tutaj podkreślić, że ankietowani kierowali się głównie ofertą skierowaną przez PUP do osób uprawnionych

w ramach szkoleń indywidualnych, gdzie wnioskodawca sam wskazuje kierunek szkolenia. W tym przypadku prawdopodobnie nie brano pod uwagę ofert instytucji szkoleniowych prowadzących nabór zewnętrzny na szkolenia odpłatne lub finansowane z innych źródeł częściowo lub w całości. Nadal obserwuje się brak przepływu informacji, brak świadomości wśród osób uprawnionych w jaki sposób można zdobywać nowe kwalifikacje bądź uzupełniać te już posiadane zarówno płatnej jak i z możliwością finansowania ze źródeł zewnętrznych. Jedna osoba wśród respondentów przyznała „nie wiem jak podnieść kwalifikacje”.

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.

Dalszą część badania poświęcono na pozyskanie informacji jakim wsparciem ze strony Urzędu osoby zarejestrowane byłyby zainteresowane w ciągu najbliższych 12-tu miesięcy. Rozkład udzielonych odpowiedzi zobrazowano na poniższym wykresie (Wykres nr 17).

Wykres 17. Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi. Największa liczba ankietowanych jest zainteresowana ofertami pracy – 67,26% ogółu ankietowanych. Następnie

wskazano kursy, szkolenia – 50,77% oraz staże – 31,44%. Osoby zainteresowane są również otrzymaniem dotacji na podjęcie działalności gospodarczej – 13,14% i udziałem w pracach interwencyjnych – 12,11%.

Wśród 388 respondentów aż 327 znajduje się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W badaniu uczestniczyły 134 osoby do 25 roku życia (34,54%). W tej grupie najczęściej dodatkowym czynnikiem wskazującym na zasadność udzielania wsparcia jest brak doświadczenia zawodowego – respondenci w tej grupie osób stanowią 32,1%. Następnie są to osoby bez wykształcenia średniego – 20,9%. Wśród ankietowanych osób do 25 roku życia 16,7% stanowią zarejestrowani spełniający jednocześnie co najmniej 3 warunki – najczęściej wiek, brak doświadczenia zawodowego i brak wykształcenia średniego.

Respondenci w wieku powyżej 50 lat stanowili 6,44% ankietowanych (25 osób). Tutaj 32% spełniało co najmniej 3 warunki z art. 49 – wiek powyżej 50 lat, długotrwale bezrobotne i nie posiadające wykształcenia średniego.

Najliczniej reprezentowaną grupę wśród ankietowanych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, poza osobami do 25 roku życia, stanowiły osoby długotrwale bezrobotne – 105 osób (32,11%) oraz osoby bez kwalifikacji zawodowych (23,55%).

Najmniej reprezentatywną grupą respondentów (art. 49) są osoby bezrobotne samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia (2,14%) i osoby niepełnosprawne (3,06%). Osoby niepełnosprawne to najczęściej osoby w wieku powyżej 50 lat oraz długotrwale bezrobotne.

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 2013 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 2013 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 137 osób bezrobotnych na szkolenia finansowane z Funduszu Pracy i w ramach projektu „Czas nowych możliwości”, 5 osób poszukujących pracy na szkolenia finansowane ze środków PFRON i Funduszu Pracy (renta szkoleniowa). Szkolenia realizowane były zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej.

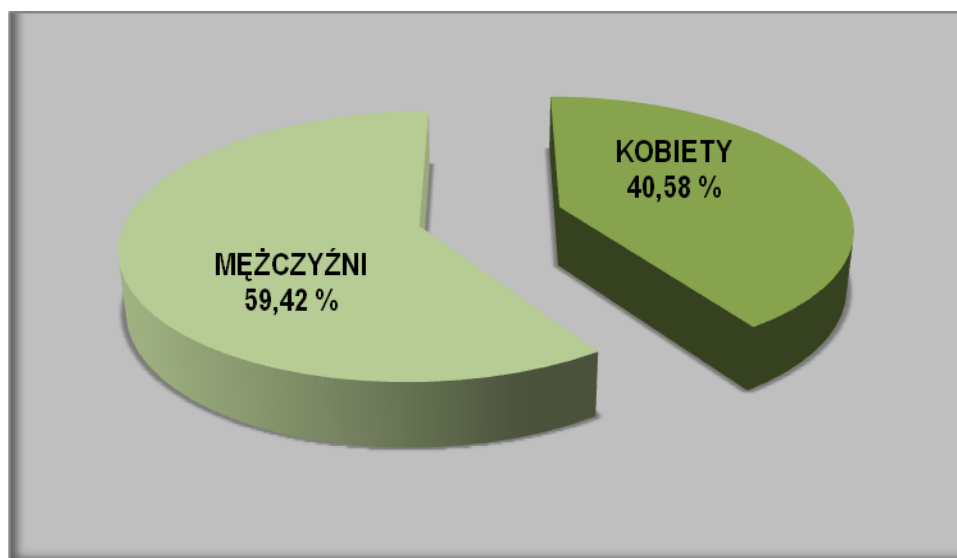
Wskaźniki, o których mowa w przytoczonym wyżej rozporządzeniu, kształtowały się na następującym poziomie:

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

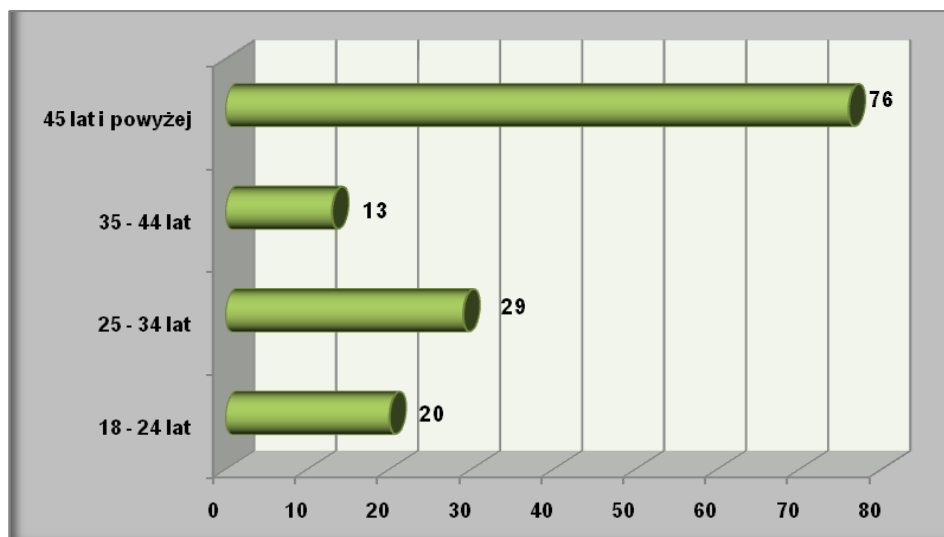
Liczba osób skierowanych na szkolenia w 2013 roku	142
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	138
	0,97
	97,18 %

- ✓ 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

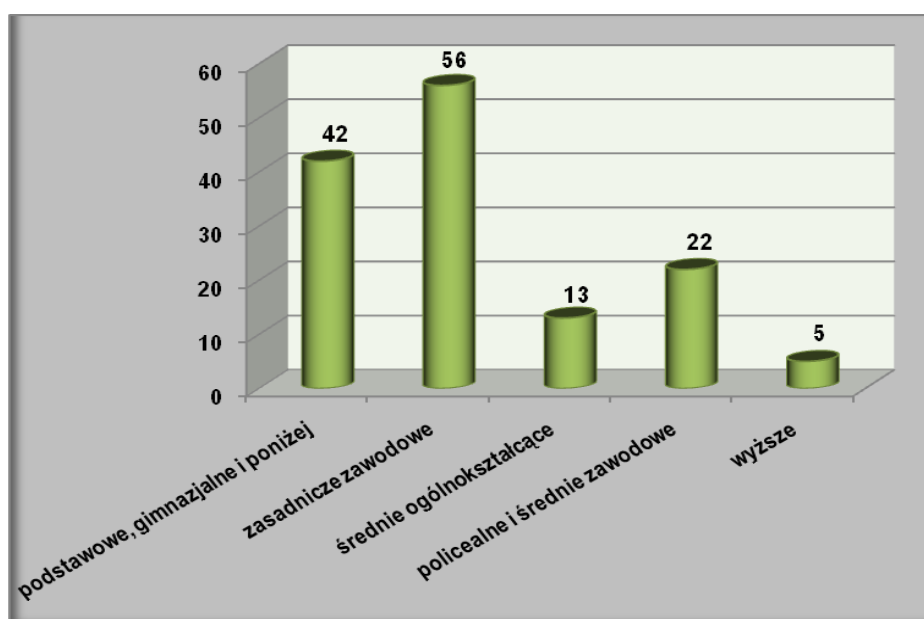
Wykres 19. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku

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 (55,07%) oraz osoby w wieku 35-44 lat (21,02%). W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 18-24 lata (14,49%). Na poziomie 9,42 % ukształtowało się uczestnictwo w szkoleniach osób w wieku 25-34 lata.

Z uzyskanych danych wynika, że na 138 osób, które ukończyły szkolenia 42 zamieszkiwało miasta (30,43 %), natomiast 96 osób pochodziło ze wsi (69,57 %).

Kolejną zmienną uwzględnioną w badaniu był poziom wykształcenia.

Wykres 20. Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia

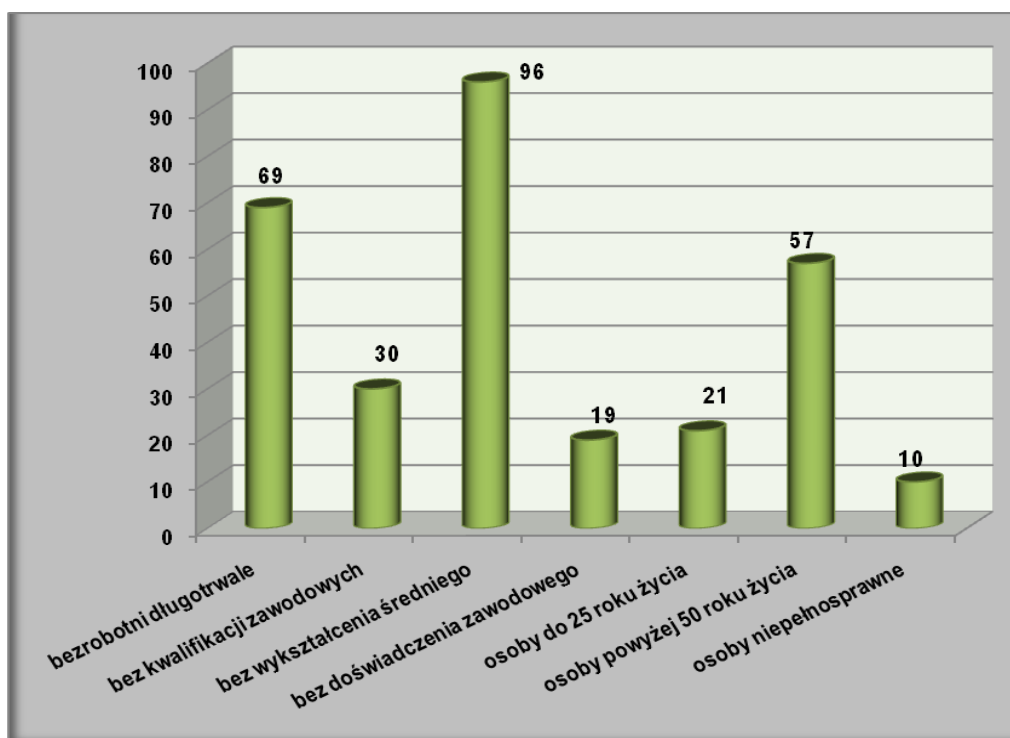
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Tutaj największą grupę osób, które ukończyły szkolenia stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 40,58% oraz podstawowym, gimnazjalnym i poniżej – 30,44%. Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowiły 15,94% ogółu uczestników szkoleń. Odpowiednio po 9,42% i 3,62% ukończyły szkolenia osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i osoby z wykształceniem wyższym.

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 2013 roku, stanowiły osoby bez wykształcenia średniego – 69,57% i długotrwale bezrobotni 50,0%. Osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowiły 21,74% szkolonych. Ogółem 21 osób (15,22%) do 25 roku życia i 57 osób (41,3%) 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 2013 roku. Należy tutaj podkreślić, iż przedstawione wartości wskaźników efektywności szkoleń obliczone zostały według stanu na dzień 31 grudnia 2013 roku, w związku z czym nie są to ostateczne wartości wskaźników. Wskaźniki efektywności szkoleń zrealizowanych w 2013 roku (podjęte zatrudnienia do 3 miesięcy po ukończenia szkolenia) obliczone zostaną po 30 marca 2014 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 26. Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2013 roku

L.P.	Temat szkolenia	Liczba absolwentów kursów zakończonych w badanym okresie	Liczba osób, które ukończyły kursy zakończone w badanym i zostały zatrudnione	wskaźnik efektywności
1	Kurs spawania blach i rur z aluminium i jego stopów spoinami pachwinowymi metodą TIG /141/	1	1	100 %
2	Kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG /135/	3	3	100 %
3	Szkolenie spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG (135) oraz spawania blach spoinami czołowymi metodą MAG(135)	1	1	100 %
4	Operator spycharki do 110 kW kl. III	2	2	100 %
5	Operator walców drogowych do 18 ton kl. III	2	2	100 %
6	Operator wielozadaniowego nośnika osprzętów (ładowarki teleskopowe) typ Manitou	1	1	100 %
7	Barman - barista	2	2	100 %
8	Diagnostyka metodą Volla, Vega-testu, Informoterapii	1	1	100 %
9	Specjalista ds. kadr i płac	1	1	100 %
10	Specjalista ds. księgowości oraz kadr płac	1	1	100 %

11	Palacz kotłów CO na paliwa stałe o mocy powyżej 50 kW	1	1	100 %
12	Kurs konstrukcji odzieży	1	1	100 %
13	Kurs artystycznego szycia firan i zasłon wraz z aranżacją okien	3	2	66,67 %
14	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C+E dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. C	4	2	50 %
15	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszony dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. C, C1, C+E, C1+E	7	3	42,86 %

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 2013 kształtowała się następująco:

- Efektywność dla indywidualnych szkoleń zawodowych: **53,57 %**
- Efektywność szkoleń ogółem (z wyjątkiem szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy - Szukam Pracy): **31,25 %**

Na niższą efektywność dla organizowanych szkoleń ogółem miała wpływ organizacja szkoleń grupowych pn. „Porządkowanie i pielęgnacja terenów zielonych” realizowanych w ramach projektu „Czas nowych możliwości”. Absolwenci tych szkoleń zostali skierowani na roboty publiczne, których nie możemy wskazywać do efektywności jako podjęcie zatrudnienia.

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

Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	138	23,19 %
Osoby zatrudnione w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 m-cy po jego ukończeniu	32	

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

Koszty szkoleń	229 293,17 zł
Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia	32
7 165,41 zł	

- ✓ przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny

Przeciętny koszt szkolenia	1 661,54 zł
Przeciętny koszt osobogodziny	17,34 zł

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

	Liczba osób	Odsetek
Osoby, które ukończyły dofinansowane studia podyplomowe	6	66,67 %
Osoby, które zostały zatrudnione w trakcie lub w okresie 3 m-cy po ukończeniu studiów podyplomowych	4	

Wsparciem w formie dofinansowania kosztów studiów podyplomowych objętych zostało 14 osób.

W roku 2013 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 – 51,43 % ogółu zarejestrowanych.
2. Analizując przyrosty liczby bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2013 roku, zauważyć możemy, że największy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w miesiącu lutym oraz w okresie od listopada do grudnia. 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 – 26,35 % ogółu zarejestrowanych, w tym 21,40 % stanowią osoby pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy.

4. W porównaniu z 2012 rokiem obserwujemy wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji PUP ponad 24 miesiące – o 236 osób. Zwiększa się także liczba osób pozostających w ewidencji bezrobotnych od 12 do 24 miesięcy – tutaj o 88 osób.
5. Osoby długotrwale bezrobotne stanowią 50,15% ogółu zarejestrowanych (3877 osób). Problem długotrwałego bezrobocia dotyczy przede wszystkim osób w wieku od 25 do 34 lat, które stanowią 26,15 % (1014 osób) ogółu zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych.
6. Wzrosła liczba ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach. W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego odnotowano wzrost o 206 ofert pracy. Jednocześnie obserwujemy spadek udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2012 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 34,2%, rok 2013 odnotował 25,6% udział.
7. W 2013 roku pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na takie stanowiska pracy jak: sprzedawca, robotnik gospodarczy, robotnik budowlany, krawiec, technik prac biurowych, kierowca samochodu ciężarowego, stolarz, cholewkarz, pracownik ochrony fizycznej bez licencji, obuwnik, magazynier, cukiernik, przedstawiciel handlowy. Ponadto zgłaszane było zapotrzebowanie na kucharzy, tapicerów, kelnerów, kierowców autobusu, lektorów języka angielskiego, cieśli, brukarzy, lakierników pracowników usług: fryzjerów, kosmetyczki. Dane uzyskane z badania ankietowego pracodawców również wskazują przyszłe zapotrzebowanie na niektóre z ww. zawodów. Ponadto ankietowani pracodawcy zainteresowani są także zatrudnieniem operatorów obrabiarek, programistów aplikacji, monterów rurociągów przemysłowych, szklarzy, doradców klienta.
8. Należy podkreślić, że zgłoszone w 2013 roku ofert pracy na stanowiska takie jak: robotnik gospodarczy, technik prac biurowych, sprzedawca, magazynier, pozostali pracownicy obsługi biurowej, robotnik oczyszczania miasta, pomoc kuchenna, opiekunka dziecięca, opiekun w domu pomocy społecznej- w większości dotyczyły stanowisk w ramach subsydiowanych form wsparcia m.in.: staży, prac interwencyjnych i robót publicznych.
9. 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.

10. W I półroczu 2013 roku do zawodów o największej wartości współczynnika intensywności deficytu należały: robotnik oczyszczania miasta, lektor języka angielskiego, krojczy monter mebli, urzędnik podatkowy, opiekun osoby starszej, malarz konstrukcji i wyrobów metalowych, tynkarz, psycholog, kierownik działu sprzedaży, ślusarz narzędziowy, specjalista do spraw reklamy, nauczyciel logopeda, kierownik magazynu, instruktor fitness, asystent sprawny.
11. Przeprowadzony „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla powiatu wadowickiego za I półrocze 2013 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): animator kultury, kierowca autobusu, cieśla, specjalista do spraw sprzedaży, sprzedawca stacji paliw, przedstawiciel handlowy, brukarz, kierowca samochodu ciężarowego, dozorca, salowa, kierownik budowy, księgowy, dekarz.
12. Wśród zawodów nadwyżkowych, czyli takich, na które występuje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie, największy udział miały zawody (o najwyższym wskaźniku nadwyżki): technik budownictwa, technik handlowiec, technik administracji, piekarz, kucharz małej gastronomii, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, plastyk. 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 doradców klienta, magazynierów, barmanów, cholewkarzy.
13. Długotrwałe bezrobocie nie zagraża osobom posiadającym kwalifikacje kierowcy mechanika, operatora urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych, instruktora rekreacji ruchowej, technika włókienniczych wyrobów dekoracyjnych, lakiernika, kierowcy autobusu, monter konstrukcji budowlanych. Ponadto specjaliści

pracy socjalnej, specjaliści bankowości, doradcy personalni, inżynierzy zaopatrzenia, transportu i magazynowania, rzeczoznawcy budowlani również nie muszą się obawiać wielomiesięcznego pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych.

14. Szansy na znalezienie zatrudnienia w zawodzie nie mieli m.in.: specjalista ochrony środowiska, logistyk, pielęgniarka, nauczyciel przedszkola, nauczyciel nauczania początkowego, specjalista do spraw finansów, politolog, specjalista administracji publicznej, historyk, pedagog, filolog – filologia obcojęzyczna, inżynier rolnictwa, chemik.
15. Zawodami zrównoważonymi w I półroczu 2013 r. były m.in.: Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog), wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, laborant chemiczny, Instruktor rekreacji ruchowej, Pracownik do spraw osobowych, portier, Monter ociepleń budynków, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, operator koparko – ładowarki.
16. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2013 r. nieco obniżyło się. Od maja 2013 r. dynamika zatrudnienia stopniowo poprawiała się i w ostatnich dwóch miesiącach roku notowano niewielki wzrost. W grudniu 2013 r. zahamowany został wzrost w skali roku stopy bezrobocia rejestrowanego. Nieco większy niż w poprzednim roku był napływ do bezrobocia, ale jednocześnie zwiększyła się liczba osób skreślonych z rejestru bezrobotnych, w szczególności z powodu podjęcia pracy³³.
17. Spośród działów o największym udziale w zatrudnieniu największy spadek przeciętnego zatrudnienia w stosunku do 2012 r. obserwowano w przedsiębiorstwach zajmujących się budową budynków (o 13,0%). Obniżyło się również zatrudnienie m.in. w budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej (o 8,9%), handlu hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi oraz ich naprawie (o 4,4%), wydobywaniu węgla kamiennego i węgla brunatnego oraz produkcji maszyn i urządzeń (po 3,7%), produkcji wyrobów pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (o 3,3%) oraz robotach budowlanych specjalistycznych (o 2,7%). W produkcji odzieży, gdzie od kilku lat obserwowany jest spadek, zatrudnienie w 2013 r. było o 5,4% niższe niż przed rokiem. Wzrost przeciętnego zatrudnienia notowano m. in. w produkcji pojazdów

³³ „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2013” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 29 stycznia 2014 r., Str.21

- samochodowych, przyczep i naczep (o 3,2%) oraz magazynowaniu i działalności usługowej wspomagającej transport (o 2,7%)³⁴.
18. Spośród osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w końcu grudnia 2013 r. wyższy niż przed rokiem był udział długotrwale bezrobotnych w zarejestrowanych ogółem (wzrost o 3,5 p.proc. do 53,7%). Zwiększył się również odsetek osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (o 1,5 p. proc. do 24,3%), osób, które nie posiadały kwalifikacji zawodowych (o 0,7 p. proc. do 29,9%), osób samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 roku życia (o 0,6 p.proc. do 9,4%) oraz osób niepełnosprawnych (o 0,2 p.proc. do 5,4%). Zmniejszył się natomiast udział osób bezrobotnych w wieku do 25 roku życia (o 1,3 p.proc. do 18,6%). Liczba bezrobotnych zwiększyła się w skali roku w większości wymienionych kategorii, z wyjątkiem bezrobotnych w wieku do 25 roku życia (spadek o 5,5%). Najbardziej zwiększyła się liczba długotrwale bezrobotnych (o 7,9%)³⁵.
19. 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 uczestnictwa w stażach, szkoleniach zawodowych bądź przygotowaniu zawodowym dorosłych, będą miały większe szanse na podjęcie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.
20. Z punktu widzenia diagnozy rynku pracy ważne znaczenie ma struktura kwalifikacyjno-zawodowa pracowników, których poszukują pracodawcy. Jednostki dysponujące wolnymi miejscami pracy najczęściej poszukiwały specjalistów (22,2%), robotników przemysłowych i rzemieślników (20,3%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (15,5%), głównie kierowców i operatorów pojazdów, a także pracowników usług i sprzedawców (13,7%)³⁶.
21. Z przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny monitoringu rynku pracy dotyczącego popytu na pracę w III kwartale 2013 roku wynika, że najwięcej wolnych miejsc pracy zanotowano w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (23,8%), głównie zaliczanych do działalności związanej

³⁴ „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2013” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 29 stycznia 2014 r., Str.22

³⁵ Tamże, str. 25

³⁶ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2013 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 5

- z produkcją metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń, produkcją artykułów spożywczych, produkcją odzieży, produkcją maszyn i urządzeń gdzie indziej nie sklasyfikowaną, produkcją wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych. Dość dużą liczbą wolnych miejsc pracy dysponowały jednostki prowadzące działalność w zakresie handlu; napraw pojazdów samochodowych – 16,6%, budownictwa – 10,6%, informacji i komunikacji – 9,0% oraz transportu i gospodarki magazynowej – 6,7%³⁷.
22. Według danych GUS nowo utworzone wolne miejsca pracy w pierwszych trzech kwartałach 2013 roku przeznaczone były dla pracowników ze wszystkich tzw. wielkich grup zawodowych, a przede wszystkim dla specjalistów, pracowników usług i sprzedawców, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz robotników przemysłowych i rzemieślników³⁸.
23. Wyniki przeprowadzonego „Barometru zawodów” dla powiatu wadowickiego na 2014 prognozują deficyt w zawodach m.in.: administratorzy systemów komputerowych, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, diagności samochodowi, graficy komputerowi, kierowcy autobusów, samochodów ciężarowych i dostawczych, lekarzy, kosmetyczki, lakierników samochodowych, lakierników wyrobów drzewnych i metalowych, operatorów obrabiarek skrawających, przedstawiciele handlowych, spawaczy metodami MIG, MAG, TIG, szefowie kuchni, ślusarze, psychologzy i psychoterapeuci, samodzielni księgowi, cukiernicy. 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 oparciu o dane Głównego Urzędu Statystycznego i ManpowerGroup prognozuje się w 2014 r. wzrost zatrudnienia w przemyśle przetwórczym, handlu oraz transporcie, logistyce i komunikacji. Dobre perspektywy i wciąż dobrą koniunkturą cieszy się branża informatyczna. Zwolnienia przewidywane są w przedsiębiorstwach zajmujących się energetyką, gazownictwem oraz wodociągami, a także w sektorze instytucji publicznych.
25. W celu rozwoju kształcenia ustawicznego, a także promowania idei uczenia się przez całe życie konieczne jest nałożenie nacisku na partnerską współpracę instytucji z obszaru

³⁷ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2013 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 3

³⁸ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2013 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 7

- 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.
26. Specjaliści z dużym dystansem podchodzą do wskazywania konkretnych zawodów w których będzie można w najbliższych latach znaleźć zatrudnienie. Wpływ na tę sytuację ma brak stabilizacji na rynku pracy. Ciągłe pojawiają się nowe zawody co wymusza na pracownikach elastyczność i dostosowanie kompetencji w bardzo krótkim czasie.
 27. Czynnikiem zaczynającym mieć decydujące znaczenie przy zatrudnieniu są kompetencje. Pracodawcy oczekują osób doświadczonych, profesjonalistów w danej branży, jednocześnie będących elastycznymi. 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.
 28. 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.
 29. 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.
 30. Podkreśla się, że koniecznym jest pomaganie młodzieży w wyborze dalszych ścieżek rozwoju gdyż bardzo często szkoła, zawód jest wyborem przypadkowym. Należy zauważyć, że znalezienie zatrudnienia jest coraz trudniejsze. Jest wyzwaniem, które bez

posiadania różnych kompetencji (doświadczenie, dodatkowe uprawnienia, kompetencje miękkie) sprawia, iż proces poszukiwania pracy staje się bezskuteczny.

31. 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.
32. W okresie od 4 lutego 2014 roku do 18 lutego 2014 roku przeprowadzono dialog społeczny, którego tematem był opracowany w ramach niniejszej diagnozy raport wstępny na 2014 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 uwag do opracowanego raportu wstępnego. Wśród przedstawionych opinii pojawiły się m. in.: wnikliwość i precyzyjność oraz przejrzystość raportu. Podkreślono, że jest to wspaniały materiał dla dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych kształcących w zawodach i organów prowadzących te szkoły do wykorzystania przy kształtowaniu polityki edukacyjnej powiatu i otwieraniu nowych kierunków kształcenia. Raport uzupełniono o informację na temat struktury osób bezrobotnych według wieku na wsi i w mieście z podziałem na płeć (str. 38).

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

l.p.	KOD ZAWODU	ZAWODY I SPECJALNOŚCI
1	132301	Kierownik budowy
2	215201	Inżynier elektronik
3	216601	Grafik komputerowy DTP
4	216602	Grafik komputerowy multimediów
5	228903	Kosmetolog
6	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu
7	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych
8	235201	Nauczyciel głuchych i niedosłyszących (surdopedagog)
9	235202	Nauczyciel niedostosowanych społecznie (socjoterapeutka)
10	235203	Nauczyciel niewidomych i niedowidzących (tyflopédagog)
11	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)
12	242307	Specjalista do spraw kadr
13	263401	Psycholog
14	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów
15	331301	Księgowy
16	332203	Przedstawiciel handlowy
17	343402	Szef kuchni (kuchmistrz)
18	343901	Animator kultury*
19	514202	Kosmetyczka
20	524404	Telemarketer
21	541101	Strażak
22	711301	Kamieniarz
23	711501	Cieśla*
24	711502	Cieśla szalunkowy
25	712101	Dekarz*
26	712501	Monter / składacz okien
27	712502	Szklarz
28	712601	Hydraulik
29	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody
30	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*
31	712607	Monter rurociągów przemysłowych
32	713203	Lakiernik samochodowy
33	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych
34	721204	Spawacz metodą MAG
35	721206	Spawacz metodą TIG
36	721301	Błacharz*
37	722204	Ślusarz*
38	722206	Ślusarz narzędziowy
39	722301	Frezer
40	722307	Operator obrabiarek skrawających*

41	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie
42	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie
43	741103	Elektryk*
44	741201	Elektromechanik*
45	741207	Elektromonter (elektryk) zakładowy
46	751104	Rozbieracz-wykrawacz
47	751201	Cukiernik*
48	833101	Kierowca autobusu
49	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
50	834316	Operator żurawia jezdniowego

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

OPRACOWANIE:

Katarzyna Kasperkiewicz

Specjalista ds. rozwoju zawodowego

SPIS WYKRESÓW

	Str.
Wykres 1. Liczba bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2013 r.....	27
Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2013 r.	28
Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2010 – 2013	28
Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2009 – 2013 roku	29
Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2013 roku	30
Wykres 6. Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego – stan na 31 grudnia	31
Wykres 7. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim – stan na 31 grudnia	32
Wykres 8. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)	35
Wykres 9. Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2009 – 2013.....	39
Wykres 10. Oferty pracy zgłoszone w latach 2009 – 2013	41
Wykres 11. Która grupa społeczna, a Państwa ocenie, jest najbardziej narażona na trudności w znalezieniu zatrudnienia?	63
Wykres 12. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?	65
Wykres 13. Wymogi niespełniane przez kandydatów do pracy	70
Wykres 14. Ankietowani według płci	85
Wykres 15. Ankietowani według poziomu wykształcenia	86
Wykres 16. Przyczyny pozostawania bez pracy ankietowanych, pomimo zdobycia kwalifikacji	91
Wykres 17. Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia	94
Wykres 18. Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci	96
Wykres 19. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku	97
Wykres 20. Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia	97
Wykres 21. Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	98

SPIS TABEL

	Str.
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2009 – 2013	26
Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2009 – 2013	32
Tabela 3. Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2009 – 2013 – stan na dzień 31 grudnia	33
Tabela 4. Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2009 – 2013 – stan na dzień 31 grudnia	34
Tabela 5. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2009 – 2013 – stan na dzień 31 grudnia	36
Tabela 6. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2013 roku	37
Tabela 7. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2013 roku	37
Tabela 8. Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2009 – 2013.....	38
Tabela 9. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2009 – 2013 zamieszkałych na wsi.....	39
Tabela 10. Oferty pracy zgłoszone w roku 2013 - według zawodów	42
Tabela 11. Oferty pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2013 - według zawodów	50
Tabela 12. Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia	59
Tabela 13. Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007	59
Tabela 14. W Państwa opinii, co jest przyczyną bezrobocia w powiecie wadowickim?	63
Tabela 15. Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych	64
Tabela 16. Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia	65
Tabela 17. Poszukiwani pracownicy wg kodów zawodów	66
Tabela 18. Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2013 r.	75
Tabela 19. Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2013 r.	77
Tabela 20. Zawody zrównoważone w powiecie wadowickim w I półroczu 2013 r.	79
Tabela 21. Wykaz potrzeb szkoleniowych zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz PUP Wadowice Filia w Andrychowie w 2012 roku (stan na dzień 31.12.2013 r.)	80
Tabela 22. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku	87
Tabela 23. W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy?	89
Tabela 24. W Pana/Pani opinii jakie kroki należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia – podział według płci?	90
Tabela 25. Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia	92
Tabela 26. Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2013 roku	99

ZAŁĄCZNIKI

A N K I E T A dla osób zarejestrowanych

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach, realizując działania wynikające z § 71 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 177, poz. 1193 z późn. zm.), zaprasza Państwa do udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest zebranie materiałów do analizy potrzeb szkoleniowych i lepszego dostosowywania oferty szkoleniowej do zainteresowań i zapotrzebowania poszczególnych grup osób zarejestrowanych w Urzędzie. Ankieta stanowić będzie narzędzie pomocnicze w diagnozowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy powiatu wadowickiego.

Z wynikami przeprowadzonych badań będą Państwo mogli zapoznać się w raporcie pn. „Diagnoza zapotrzebowania na zawody i specjalności na terenie powiatu wadowickiego - 2014 rok”, który zostanie opublikowany w I kwartale 2014 r. na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach (www.up.wadowice.pl).

Ankieta jest anonimowa. Wypełnienie ankiety nie oznacza zakwalifikowania na szkolenie.

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

1. Jaki jest Pana/Pani status w Urzędzie Pracy?

- bezrobotny
- poszukujący pracy

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

- stanowisko 1:
- stanowisko 2:
- stanowisko 3:

3. Pana/Pani zdaniem dlaczego pozostaje Pan/Pani bez pracy? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- niskie wykształcenie/brak wykształcenia
- zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców
- brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy
- brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania
- brak ofert pracy na rynku
- trudności z dojazdem do pracy (brak środków transportu komunikacji miejskiej/mała liczba połączeń)
- brak znajomości, kontaktów
- z powodu wieku
- z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty
- z powodu problemów zdrowotnych
- uczęszczam do szkoły
- nie szukam pracy
- inne, jakie?:

4. W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy
- za pośrednictwem agencji zatrudnienia
- bezpośredni kontakt z pracodawcą/wizyty w zakładach pracy
- za pośrednictwem rodziny, znajomych itp.
- przeglądanie ogłoszeń w prasie, Internecie itp.
- inny, jaki?:
- nie poszukiwałem/am

5. W ilu rozmowach kwalifikacyjnych z potencjalnym pracodawcą uczestniczył/a Pan/Pani w ciągu ostatnich 6 miesięcy?

- wogóle nie uczestniczyłem/am
- w jednej
- w 2-10
- w kilkunastu
- co najmniej raz w tygodniu jestem zapraszany/a na rozmowy

6. W Pana/Pani opinii jakie kroki należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- pozyskiwać referencje, opinie o wykonanej pracy by móc dołączyć je do CV
- zdobywać dodatkowe kwalifikacje, uprawnienia w ramach kursów
- kontynuować edukację w systemie szkolnym
- zdobyć umiejętności w zakresie pisania listów motywacyjnych, CV oraz prezentowania się przed pracodawcą
- stosować nietypowe/wyszukane metody poszukiwania pracy/przekonywania pracodawców
- zdobywać doświadczenie w ramach praktyk krajowych lub zagranicznych
- zdobywać doświadczenie w ramach wolontariatu w organizacjach społecznych
- inne, jakie?:

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

- tak
- nie

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

.....

Jeżeli udzielił Pan/Pani odpowiedzi „nie”, to proszę przejść do pytania nr 9

8. Dlaczego w dalszym ciągu, mimo ukończonego szkolenia/posiadania kwalifikacji zawodowych poszukuje Pan/Pani pracy? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

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

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

- tak
- nie

Jeżeli udzielił/a Pan/Pani odpowiedzi „nie”, to proszę przejść do pytania nr 12

10. Proszę podać jakim kierunkiem szkolenia byłby Pan/Pani zainteresowany/a? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych
- pracownik do spraw kadrowych i płacowych
- profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych
- przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kasa fiskalna, techniki sprzedaży, obsługa klienta)
- magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa)
- kierowca wózków jezdniowych
- grafika komputerowa
- operator ciężkiego sprzętu budowlanego (koparkoładowarka, koparka itp.)
- płytkarz - posadzkarz
- technolog robót wykończeniowych w budownictwie
- brukarz
- kursy spawania podstawowe: (MIG, TIG, MAG) – proszę wpisać metodę
- operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC
- kosmetyka z elementami wizażu
- pielęgnacja i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure, tipsy
- krawiectwo (od podstaw)
- operator maszyn szyjących - szwaczka
- prawo jazdy kat. C
- prawo jazdy kat. E
- prawo jazdy kat. D
- kwalifikacja-wstępna/przyspieszona/uzupełniająca/szkolenie okresowe – kierowców wykonujących transport drogowy osób/rzeczy
- kucharz, pomoc kuchenna
- kelner-barman

- inne, jakie?:

11. Jakie czynniki uniemożliwiają Panu/Pani podniesienie kwalifikacji zawodowych? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- brak finansów
 brak czasu
 problemy zdrowotne
 inne, jakie?:

12. Z jakiego wsparcia ze strony Urzędu chciałby/aby Pan/Pani skorzystać w ciągu najbliższych 12-tu miesięcy? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- oferty pracy
 roboty publiczne
 prace interwencyjne
 staż
 dotacja na podjęcie działalności gospodarczej
 kursy, szkolenia
 dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych
 nie jestem zainteresowany/a wsparciem Urzędu Pracy

13. Jestem:
(prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- osobą bezrobotną do 25 roku życia
 osobą bezrobotną powyżej 50 roku życia
 osobą długotrwale bezrobotną (zarejestrowaną powyżej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat)
 osobą bezrobotną bez kwalifikacji zawodowych
 osobą bezrobotną bez doświadczenia zawodowego
 osobą bezrobotną bez wykształcenia średniego
 osobą bezrobotną samotnie wychowującą co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia
 osobą bezrobotną niepełnosprawną
 żadne z wyżej wymienionych

METRYCZKA

1. Płeć:

- mężczyzna kobieta

2. Wykształcenie:

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

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

4. Wiek:

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

5. Jak długo poszukuje Pan/Pani pracy:

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

Dziękujemy za wypełnienie ankiety

ANKIETA DLA PRACODAWCÓW

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach, realizując działania wynikające z § 71 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 177, poz. 1193 z późn. zm.), zaprasza Państwa do udziału w badaniu ankietowym będącym częścią przygotowywanej corocznie „Diagnozy zapotrzebowania na zawody i specjalności na terenie powiatu wadowickiego”.

Prowadzone badanie ankietowe wśród lokalnych przedsiębiorców jest jednym z etapów analizy rynku pracy umożliwiającym identyfikację sytuacji przedsiębiorstw, występujących problemów oraz pojawiających się potrzeb w zakresie zapotrzebowania na pracowników. Podejmowane działania pozwalają na bieżącą koordynację kierunków kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy oraz ograniczenie skali niedopasowań strukturalnych występujących na rynku pracy i zwiększenie efektywności działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy. Ankieta stanowi narzędzie pomocnicze w diagnozowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności w podmiotach gospodarczych zlokalizowanych na lokalnym rynku pracy powiatu wadowickiego.

Z wynikami przeprowadzonych badań będą Państwo mogli zapoznać się w raporcie pn. „Diagnoza zapotrzebowania na zawody i specjalności na terenie powiatu wadowickiego - 2014 rok”, który zostanie opublikowany w I kwartale 2014 r. na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach (www.up.wadowice.pl).

Ankieta jest anonimowa. Wypełnienie ankiety nie stanowi zobowiązania do zatrudnienia osób bezrobotnych.

1. Proszę podać następujące informacje:

- Gmina, w której zlokalizowana jest Państwa firma:
 - Andrychów
 - Kalwaria Zebrzydowska
 - Wadowice
 - Brzeźnica
 - Lanckorona
 - Mucharz
 - Spytkowice
 - Stryszów
 - Tomice
 - Wieprz
 - inna, jaka?:

- Sekcja według PKD 2007:

- Forma prawna firmy:
 - Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą
 - Spółka cywilna
 - Spółka z o.o.
 - Spółka akcyjna
 - Przedsiębiorstwo państwowe
 - Stowarzyszenie
 - Spółdzielnia
 - Inna, jaka?:

- Liczba zatrudnionych pracowników:
 - nikogo nie zatrudniam
 - od 1 do 9 pracowników
 - od 10 do 49 pracowników
 - od 50 do 249 pracowników
 - 250 pracowników i powyżej

2. Jak długo Państwa firma istnieje na rynku?

- do 1 roku
- do 5 lat
- od 5 do 10 lat
- ponad 10 lat

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

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

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

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

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

- deficyt osób o odpowiednich kwalifikacjach
- wysokie koszty zatrudnienia
- niska atrakcyjność powiatu
- brak nowych miejsc pracy
- brak współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a pracodawcami
- roszczeniowość bezrobotnych
- niechęć bezrobotnych do podejmowania pracy
- inne, jakie?

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

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

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

- tak
- nie
- nie wiem, trudno powiedzieć

Jeżeli zaznaczyli Państwo odpowiedź „nie” lub „nie wiem, trudno powiedzieć” – proszę przejść do Pytania nr 10

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

<i>Liczba osób</i>	<i>Zawód</i>

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

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

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

- tak
- nie
- nie wiem, trudno powiedzieć

Jeżeli zaznaczyli Państwo odpowiedź „nie” lub „nie wiem, trudno powiedzieć” – proszę przejść do Pytania nr 14

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

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

- nie wiem, trudno powiedzieć

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

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

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

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

- nie wiem, trudno powiedzieć

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

- korzystając z usług urzędu pracy
- korzystając z usług profesjonalnych firm zajmujących się rekrutacją pracowników
- ogłoszenia prasowe
- w wyniku rekomendacji znajomych, rodziny itp.
- Internet
- własna bazę danych (stworzona na podstawie składanych cv)

- witryny sklepowe, tablice ogłoszeń itp.
- inne, jakie

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

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

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

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

17. Czy Państwo korzystali z usług (pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe) lub instrumentów rynku pracy (staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, dofinansowanie nowych miejsc pracy, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne) świadczonych przez Urząd?

- tak
- nie

18. Jakiego rodzaju usługami i innymi formami wsparcia realizowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w ramach aktywizacji osób bezrobotnych byłoby Państwo zainteresowani? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

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

Dziękujemy za wypełnienie ankiety.