

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

**POWIATOWY URZĄD PRACY  
W WADOWICACH**



**LUTY 2015**

## SPIS TREŚCI

	Strona
<b>WSTĘP</b> .....	3
<b>1 ANALIZA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ POWIATU W OPARCIU O NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY STRATEGICZNE</b> .....	5
<b>1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO NA LATA 2011 – 2020</b> .....	5
<b>1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2015 – 2020</b> .....	14
<b>1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2014</b> .....	19
<b>2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2014</b> .....	22
<b>3 DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI W POWIECIE WADOWICKIM</b> .....	36
<b>3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA ...</b> .....	37
<b>3.2. MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH ....</b> .....	72
<b>3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH</b> .....	81
<b>3.4. ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W 2014 ROKU</b> .....	95
<b>PODSUMOWANIE</b> .....	106
<b>LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY</b> .....	113
<b>SPIS WYKRESÓW</b> .....	115
<b>SPIS TABEL</b> .....	116
<b>ZAŁĄCZNIKI</b> .....	117

## 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 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r. poz. 1145).

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 osobami pełniącymi funkcję doradcy klienta indywidualnego, w tym doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy, specjalistami ds. rozwoju zawodowego 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.

W listopadzie 2014 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 stanowiska, 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 2014 roku do Powiatowego Urzędu Pracy.

Przy sporządzaniu listy zawodów i specjalności wzięto pod uwagę także wskaźniki dotyczące skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w roku 2014 oraz dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I półroczu 2014 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 2015 – 2020,
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2014.

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 § 66 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie *szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. z 2014 r. poz. 667).

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

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

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

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

### **1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO NA LATA 2011 – 2020**

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

prowadzonej na przestrzeni regionalnej. W systemie zarządzania polityką rozwoju, strategia pełni kluczową rolę, jako generalny plan postępowania władz samorządu regionalnego w procesie zarządzania województwem, ale również jako narzędzie komunikowania się i partnerskiej współpracy ze społecznością regionalną<sup>1</sup>.

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

---

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

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

- **Niską aktywnością w zakresie realizowanych działań** charakteryzowały się głównie kierunki dotyczące poprawy stanu sieci drogowej oraz infrastruktury Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego, rozwój infrastruktury społeczeństwa informacyjnego oraz ochrony środowiska. Umiarkowanym postępowaniem wykazały się kierunki związane z poprawą funkcjonowania administracji w zakresie podniesienia sprawności działania administracji publicznej, doskonalenia kwalifikacji pracowników, e-administracji oraz promocji wewnątrzregionalnej. Kierunki, których realizację podjęto w stopniu niezadowolającym bądź takie, które charakteryzują się niskim poziomem realizacji, dotyczą szczególnie obszarów związanych z przedsięwzięciami infrastrukturalnymi o długim horyzoncie realizacji, angażującymi znaczne nakłady finansowe.
- **Nie została podjęta realizacja działań lub większość realizowanych działań** w kierunkach związanych ze wspieraniem międzynarodowej konkurencyjności małopolskich przedsiębiorstw i instytucji, rozwojem przemysłów własności intelektualnej, bezpieczeństwem ekologicznym i ochroną przed skutkami klęsk ekologicznych, ochrona bio- i georóżnorodności. Należy podkreślić, że w grupie tych działań, których wdrażanie nie zostało rozpoczęte w analizowanym okresie, znalazły się zadania, których realizacja w perspektywie objętej Strategią została faktycznie zadeklarowana lub przesądzona<sup>3</sup>.

Wobec zmieniającej się roli uwarunkowań przestrzennych, ekspansja rozwojowa wielkich miast następuje dzięki intensywnym przepływom kapitału ludzkiego oraz wartości i dóbr materialnych. Atrakcyjność regionu, jako miejsca zamieszkania, pracy i spędzania czasu wolnego, nie jest jedynie wypadkową skoncentrowanego w nim kapitału fizycznego – wyposażenia w infrastrukturę podstawową i zasoby naturalne. W coraz większym stopniu o atrakcyjności lokalizacyjnej decyduje kapitał intelektualny – poziom wykształcenia, indywidualne talenty, wiedza, kreatywność i aspiracje, a także kapitał symboliczny – przywiązanie do tradycyjnych wartości, tożsamość i poczucie związku z danym miejscem oraz jego unikalny wizerunek<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Tamże, str. 8-9

<sup>4</sup> Tamże, str. 15



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

### **1. Kapitał intelektualny 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 kształcenia<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Tamże, str. 40

## 2. Dziedzictwo regionalne, kultura i turystyka

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

Współcześnie kultura – podobnie jak kreatywność - staje się istotnym czynnikiem konkurencyjności. Nakłady przeznaczane na rozwój sektora kultury należałoby zatem traktować nie jako środki „wydawane”, lecz „inwestowane” w przedsięwzięcia wartościowe – z ekonomicznego punktu widzenia. Jakość i dostępność atrakcyjnych kulturowo miejsc oraz możliwość rozwijania indywidualnych pasji i talentów, wpływa nie tylko na atrakcyjność miejsca zamieszkania, lecz w dużym stopniu decyduje o popularności turystycznej i biznesowej. Należy zauważyć, że ocena ryzyka bezpośrednich inwestycji zagranicznych w regionach dokonywana jest między innymi na podstawie oceny poziomu rozwoju cywilizacyjnego, w tym kulturowego w danym regionie.

Ważnym elementem przewagi konkurencyjnej Małopolski, istotnym z punktu widzenia jakości życia w regionie, są bogate walory środowiska przyrodniczego. Zasoby te nie są jednak w pełni wykorzystywane ze względu na nieefektywny system ochrony prawnej oraz słabo rozwinięte mechanizmy zabezpieczenia i kształtowania regionalnego krajobrazu kulturowego i przyrodniczego. Zachowanie dziedzictwa regionalnego dla przyszłych pokoleń to jeden z zasadniczych elementów tej grupy wyzwań<sup>6</sup>.

## 3. Infrastruktura komunikacyjna

Nowoczesna i efektywna infrastruktura komunikacyjna to jeden z głównych czynników stymulujących wzrost gospodarczy oraz umożliwiających przestrzenne rozpraszanie wynikających z niego korzyści. Aktualny stan infrastruktury transportowej na terenie

---

<sup>6</sup> Tamże, str. 44

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

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

Głównym ośrodkiem generującym rozwój Małopolski, swoistym biegunem wzrostu i zarazem „oknem na świat” regionu jest Kraków. Pozycja Krakowa, jako jednego z głównych węzłów kształtującej się metropolii sieciowej, determinuje zasadnicze wyzwania dla systemu komunikacyjnego wewnątrz metropolii w zakresie jej powiązań z otoczeniem, zarówno tym bliższym (regionalnym i krajowym), jak i otoczeniem międzynarodowym. Istotnymi czynnikami, wpływającymi na wymagania wobec systemu komunikacyjnego regionu, są dokonujące się zmiany demograficzne, gospodarcze oraz funkcjonalno-przestrzenne, a także towarzyszące im procesy determinujące ewolucje miast – jak metropolizacja i suburbanizacja. W świetle tych przemian, kluczowego znaczenia nabiera budowa sprawnych i przyjaznych systemów transportu miejskiego oraz podmiejskiego.

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

Drugi, równie istotnie, wymiar dostępności komunikacyjnej regionu stanowi infrastruktura teleinformatyczna. Znaczna grupa mieszkańców obszarów wiejskich i małych miast Małopolski jest pozbawiona możliwości 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 wykluczenia<sup>7</sup>.

#### **4. Obszary funkcjonalne na poziomie regionalnym**

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

Podstawowym dylematem w dyskusji nad wymiarem przestrzennym polityki rozwoju województwa jest kwestia właściwego wykorzystania potencjału i efektów rozwoju Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego dla zdynamizowania i zrównoważenia rozwoju całej Małopolski. W tym celu należy wspierać działania, dzięki którym pozytywne oddziaływanie Krakowa, widoczne na coraz większym obszarze województwa, sprzyjać będzie trwałemu rozwojowi także peryferyjnych obszarów, które nie wykazują obecnie wyraźnych powiązań ze stolicą regionu. Koncentracja na rozwijaniu współpracy regionalnej, a także właściwym wykorzystaniu potencjałów pozostałych subregionów stanowić będą warunek zdynamizowania gospodarczego Małopolski. Umiejętna kooperacja w wymiarze subregionalnym, wojewódzkim i makroregionalnym będzie czynnikiem decydującym o powodzeniu strategii wykorzystania przewagi konkurencyjnej Małopolski w przestrzeni krajowej i europejskiej<sup>8</sup>.

#### **5. Małe i średnie miasta, obszary wiejskie**

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

<sup>7</sup> Tamże, str. 53

<sup>8</sup> Tamże, str. 58

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

## 6. Bezpieczeństwo

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

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

Wobec rosnącego znaczenia zmian demograficznych ważnym wyzwaniem pozostaje zapewnienie bezpieczeństwa w sferze zdrowotnej i społecznej. Poprawa bezpieczeństwa zdrowotnego mieszkańców Małopolski powinna być osiągnięta dzięki 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

---

<sup>9</sup> Tamże, str. 64

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

## **7. Zarządzanie rozwojem województwa**

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

Rozwój regionu, rozumianego jako korporacja interesów, kompetencji i wpływów różnorodnych podmiotów, wymaga: (a) sprawnego systemu zarządzania realizacją zadań należących do sfery kompetencji samorządu województwa, (b) sprawnej koordynacji działań oraz animowania współpracy podejmowanej przez partnerów samorządu, szczególnie samorządy lokalne i kluczowe instytucje regionalne, (c) skutecznego oddziaływania na procesy zachodzące w otoczeniu zewnętrznym, w tym uczestnictwa w negocjowaniu określonych decyzji i wyborów podejmowanych w ramach polityki regionalnej rządu oraz (d) efektywnej promocji regionu.

Efektywny system realizacji strategii województwa powinien uwzględniać działalność oraz angażowanie zasobów własnych województwa, jak i wykorzystywanie potencjału wszystkich istotnych podmiotów regionalnych. W tym celu należy zdefiniować mechanizmy i środki stymulujące aktywność partnerów zewnętrznych oraz określić efektywną formułę współpracy wewnątrzregionalnej pomiędzy administracją regionalną, a kluczowymi partnerami samorządu województwa<sup>11</sup>.

## **1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2015 – 2020**

Strategia rozwoju powiatu jest podstawowym i najważniejszym dokumentem dla samorządu powiatu – stanowi ona fundament do prowadzenia polityki rozwoju lokalnego. Określa obszary, cele oraz kierunki interwencji polityki rozwoju, prowadzonej w przestrzeni powiatowej, wskazuje również obszary problemowe wymagające poprawy. Strategia uwzględnia potrzeby i oczekiwania całej wspólnoty powiatowej, odnosząc się do współpracy pomiędzy samorządem powiatowym, samorządami gmin, organizacjami pozarządowymi,

<sup>10</sup> Tamże, str. 70

<sup>11</sup> Tamże, str. 73

przedsiębiorcami oraz innymi instytucjami i podmiotami, mającymi wpływ na rozwój powiatu. Strategia ma pełnić kluczową rolę w kształtowaniu postępowania samorządu powiatowego w perspektywie najbliższych lat, ale będzie też narzędziem komunikowania się i współpracy między partnerami samorządowymi, prywatnymi i pozarządowymi<sup>12</sup>.

Opracowanie Strategii Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020 jest odpowiedzią na zmiany społeczno-gospodarcze, zachodzące zarówno w powiecie, jak i w jego otoczeniu. Wynika też z konieczności dostosowania dokumentu do regulacji strategicznych szczebla regionalnego i krajowego, zwłaszcza ujednoczenia horyzontu czasowego Strategii z okresem nowego programowania Unii Europejskiej. Posiadanie aktualnego dokumentu strategicznego umożliwi również skuteczniejsze aplikowanie o środki zewnętrzne, m. in. na realizację inwestycji<sup>13</sup>.

W efekcie zidentyfikowano pięć obszarów priorytetowych dla Powiatu Wadowickiego, takie jak:

1. Wiedza, kapitał ludzki i współpraca mieszkańców,
2. Turystyka, potencjał dziedzictwa regionalnego i kultury,
3. Dostępność komunikacyjna i teleinformatyczna,
4. Rolnictwo i gospodarowanie nieruchomościami powiatu,
5. Bezpieczeństwo mieszkańców i gości.

W pierwszym z obszarów - *Wiedza, kapitał ludzki i współpraca mieszkańców* – wyznaczone zostały cztery cele operacyjne. Pierwszy z nich to łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizacja zawodowa uwzględniająca zmiany na lokalnym rynku pracy. Wynika on z nacisku jaki obecnie kładzie się na ukierunkowanie działań samorządu powiatowego na szeroko rozumianą aktywizację osób bezrobotnych. Ważne jest wspieranie osób, które doświadczają największych trudności w znalezieniu pracy i utrzymaniu zatrudnienia ze względu na wiek, płeć, długi czas pozostawania bez pracy, brak doświadczenia zawodowego, niski poziom wykształcenia czy niepełnosprawność.

W tym zakresie działania ukierunkowane zostaną na:

- wspieranie pracodawców oraz promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia,

<sup>12</sup> Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020, s.6

<sup>13</sup> Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020, s.11

- budowę otoczenia sprzyjającego aktywności zawodowej,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych zamieszkujących powiat wadowicki,
- poprawę dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej osób młodych,
- wsparcie zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy – realizacja programów specjalnych.

Realizacja powyższych działań pozostaje w rękach lokalnych partnerów rynku pracy t.j.: Powiatowego Urzędu Pracy, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej, a także organizacji pozarządowych.

Kolejny cel operacyjny skupia się na wysokiej jakości edukacji ponadgimnazjalnej, dostosowanej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Tutaj podjęte zostaną działania w kierunku:

- modernizacji i rozwoju infrastruktury szkół i placówek oświatowych,
- rozszerzenia oferty edukacyjnej i podnoszenia jakości kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych powiatu wadowickiego,
- zagospodarowania czasu wolnego dzieci i młodzieży.

Następnie wśród celów operacyjnych wymienione zostało pobudzenie aktywności społecznej mieszkańców powiatu. Cel ten realizowany będzie poprzez:

- wzmocnienie więzi z regionem i jego promocję,
- dążenie do zacieśniania współpracy organizacji pozarządowych działających na terenie powiatu.

Ostatni cel w tym obszarze to wsparcie działań na rzecz rozwoju przedsiębiorczości na terenie powiatu wadowickiego. Tutaj wskazane zostało:

- podjęcie działań na rzecz stworzenia klastrów technologicznych,
- zaangażowanie w stworzenie lokalnej instytucji wsparcia przedsiębiorców,
- promocja gospodarcza powiatu wadowickiego.



W obszarze - Turystyka, potencjał dziedzictwa regionalnego i kultury – pierwszym celem operacyjnym jest wspieranie rozwoju infrastruktury podnoszącej atrakcyjność turystyczną regionu, gdzie działania będą skierowane na:

- tworzenie nowych i modernizacja istniejących szlaków i ścieżek rowerowych na terenie powiatu,
- odnowę i ochronę obiektów dziedzictwa kulturowego na terenie powiatu.

Natomiast drugi cel operacyjny opracowanie spójnej wizji promocji powiatu realizowany będzie poprzez:

- budowę zintegrowanego systemu informacji o atrakcjach turystycznych, bazie gastronomicznej i noclegowej na terenie powiatu,
- promocję potencjału turystycznego i kulturowego powiatu,
- wspieranie i organizację imprez sportowych i rekreacyjnych, skierowanych do mieszkańców powiatu oraz turystów.

Trzecim z priorytetowych obszarów jest – Dostępność komunikacyjna i teleinformatyczna. Tutaj również wymienia się dwa cele operacyjne. Pierwszy z nich to zwiększenie dostępności komunikacyjnej powiatu wadowickiego, który w swych działaniach obejmuje:

- poprawę stanu technicznego istniejącej sieci dróg powiatowych wraz z obiektami inżynierskimi, w szczególności w ciągach głównych dróg powiatowych powiatu wadowickiego,
- intensyfikację współpracy zarządców dróg publicznych w zakresie poprawy stanu infrastruktury drogowej,
- kontynuację działań zmierzających do rewitalizacji linii kolejowych przebiegających przez teren powiatu,
- kontynuację działań na rzecz poprawy funkcjonowania transportu zbiorowego.

Drugi cel operacyjny - zwiększenie dostępności oraz jakości zasobów i usług udostępnianych drogą elektroniczną, szczególnie w obszarach kluczowych dla obywateli przedsiębiorców – przewiduje:

- kontynuację działań w zakresie rozwijania elektronicznej administracji, a także udostępniania zasobów gromadzonych przez instytucje samorządowe,

- upowszechnienie wiedzy o publicznych zasobach elektronicznych instytucji oraz możliwości ich wykorzystania.

Obszar czwarty koncentruje się na Rolnictwie i gospodarowaniu nieruchomościami powiatu, gdzie pierwszym z celów operacyjnych jest zwiększenie zatrudnienia w sektorze pozarolniczym z wykorzystaniem infrastruktury i potencjału terenów wiejskich głównie poprzez wprowadzenie rozwiązań umożliwiających łatwy dostęp oraz promocję informacji o lokalnych rolnikach i ich produktach. Kolejny cel dotyczy wzrostu konkurencyjności i produktywności gospodarstw powiatu wadowickiego, i ma być realizowany poprzez wykształcenie nawyku uczenia się przez całe życie. Wśród celów operacyjnych wskazuje się również racjonalne gospodarowanie nieruchomościami powiatu wadowickiego, gdzie uwaga skupiona będzie na poprawie stanu technicznego nieruchomości stanowiących własność powiatu wadowickiego oraz efektywnym wykorzystaniu mienia powiatu wadowickiego.

Ostatnim zidentyfikowanym obszarem jest – Bezpieczeństwo mieszkańców i gości. Tutaj pierwsze wymienia się wsparcie systemu zarządzania bezpieczeństwem w powiecie, gdzie kierunkami działań są:

- sprawne i dobrze wyposażone służby odpowiedzialne za bezpieczeństwo,
- doskonalenie współpracy samorządów i służb w ramach powiatowego systemu zarządzania kryzysowego,
- edukacja na rzecz bezpieczeństwa.

Drugim w kolejności celem operacyjnym jest poprawa dostępności i jakości usług zdrowotnych, gdzie zaplanowanymi działaniami zostały:

- kontynuacja rozbudowy Szpitala Powiatowego im. Jana Pawła II w Wadowicach o Pawilon Łózkowy „E” i jego wyposażenie,
- zwiększenie świadomości zdrowotnej mieszkańców powiatu.

Trzeci cel operacyjny mówi o integracji społecznej osób niepełnosprawnych i zagrożonych wykluczeniem. Cel ten osiągnąć będzie poprzez:

- zacieśnienie współpracy pomiędzy podmiotami z terenu powiatu wadowickiego działającymi w sferze integracji i pomocy społecznej,
- likwidację barier architektonicznych w jednostkach organizacyjnych powiatu wadowickiego,

- inicjowanie działań na rzecz rozwoju kompleksowej oferty wsparcia dla dzieci, osób niepełnosprawnych i starszych.

Jako ostatni cel w tym obszarze wymienia się poprawę stanu środowiska naturalnego. Tutaj przewidziana jest realizacja programu ochrony środowiska dla powiatu wadowickiego, wdrażanie projektów z zastosowaniem odnawialnych i alternatywnych źródeł energii oraz edukacja ekologiczna i propagowanie działań ekologicznych wśród mieszkańców powiatu.

### **1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2014**

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.

Przygotowanie Planu na lata kolejne jest uzależnione od rozliczenia planu za rok ubiegły (sprawozdawczość roczna przekazywana przez partnerów do WUP do 28 lutego 2015 roku). Należy przewidywać, iż w roku 2015 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 2014 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. 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 AUSA). Zadania zmierzają między innymi 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 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, środków prywatnych 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 osiągany 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. Zorganizowane zostaną seminaria i konferencje. Uczestnicy objęci zostaną różnymi formami kształcenia i doskonalenia, usługami doradczymi i informacją zawodową. Rezultatami realizowanych działań będzie uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji przez osoby korzystające ze wsparcia. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS oraz środków prywatnych.

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. 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 doksztalanie 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, usług doradczych i informacji zawodowej. Ponadto udzielone zostaną stypendia dla doktorantów. Również w ramach priorytetu 4 realizowane będą inicjatywy partnerskie i lokalne, opracowane zostaną raporty i publikacje, zorganizowane będą seminaria i konferencje. Rezultaty działań widoczne będą w postaci uzyskania nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS, środków prywatnych oraz innych źródeł.

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 oraz utworzenie miejsc 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 2014

### Poziom i stopa bezrobocia

Na koniec grudnia 2014 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 6429 bezrobotnych. Oznacza to, iż populacja bezrobotnych zmniejszyła się w ciągu 12 miesięcy o 1302 osoby.

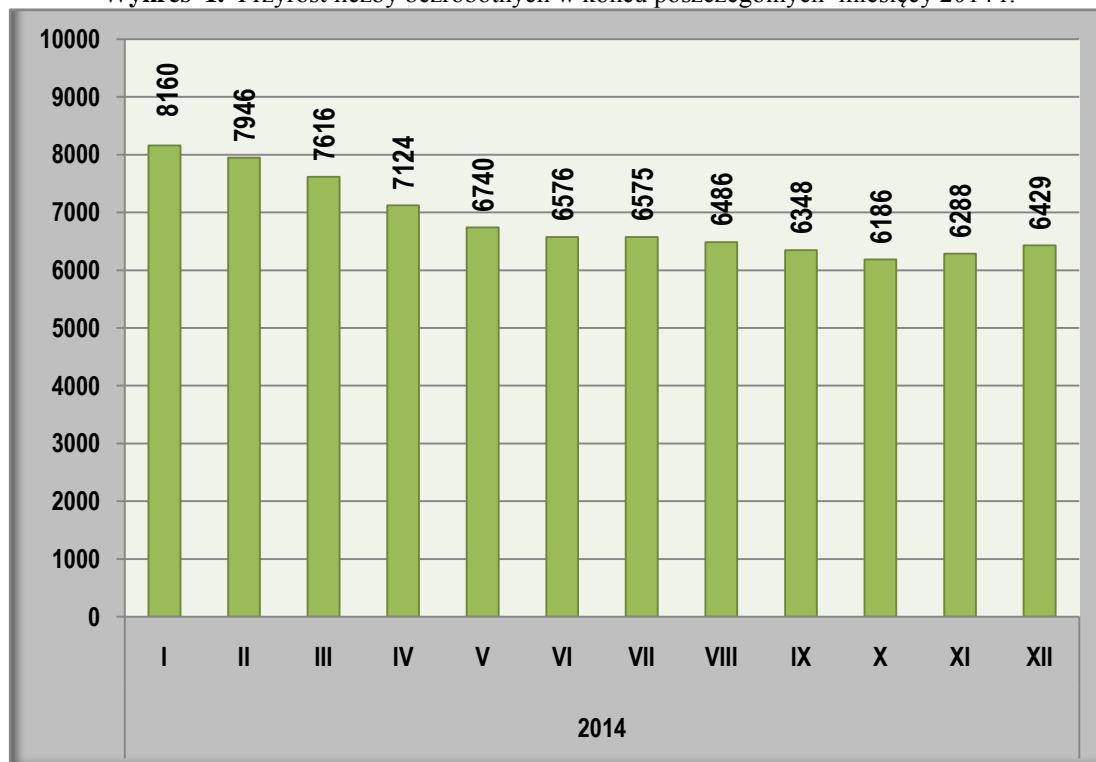
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2010 - 2014

	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	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2014
Ogółem	233	3,5	6897	251	3,6	7148	753	10,53	7901	-170	-2,15	7731	-1302	-16,84	6429
Kobiety	119	3,3	3702	250	6,8	3952	223	5,64	4175	-199	-4,75	3976	-618	-15,54	3358
Mężczyźni	114	3,7	3195	1	0,03	3196	530	16,58	3726	29	0,8	3755	-684	-18,21	3071

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największe przyrosty liczby bezrobotnych (Wykres 1) odnotowano w miesiącu styczniu 2014 r. oraz miesiącach listopad – grudzień 2014 r. Takie tendencje obserwujemy od wielu lat i jest to typowe dla przełomu roku wahanie sytuacji na rynku pracy. Do ewidencji urzędu wracały osoby pracujące w charakterze pracowników sezonowych np. w budownictwie, transporcie czy handlu. Inne osoby powracały do urzędów w wyniku zakończenia udziału w aktywnych formach pomocy.

Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2014 r.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

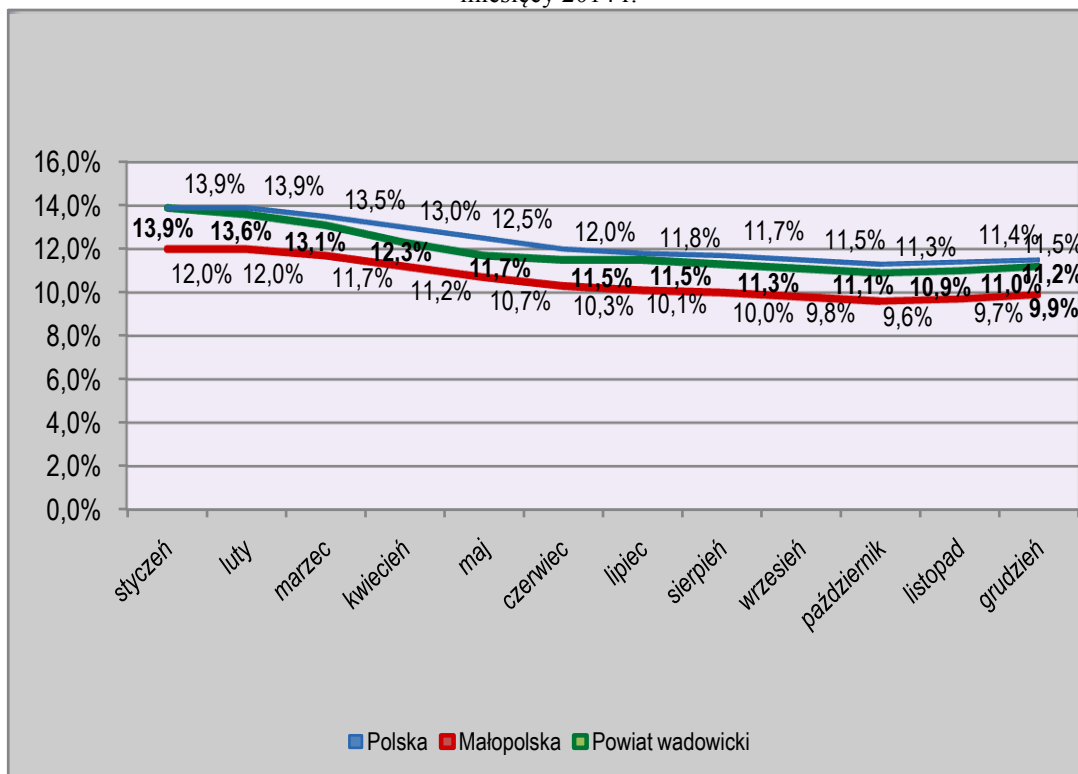
Okres od lutego do października to miesiące, w których obserwujemy ciągły spadek liczby osób bezrobotnych. Każdego roku w tym okresie pojawia się zwiększona ilość ofert pracy sezonowej (w tym oferty pracy za granicą), w związku z czym poziom bezrobocia rejestrowanego w powiecie wadowickim spada.

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 2014 r. :

- 11,2 % w powiecie wadowickim,
- 9,9 % w województwie małopolskim,
- 11,5 % w Polsce.

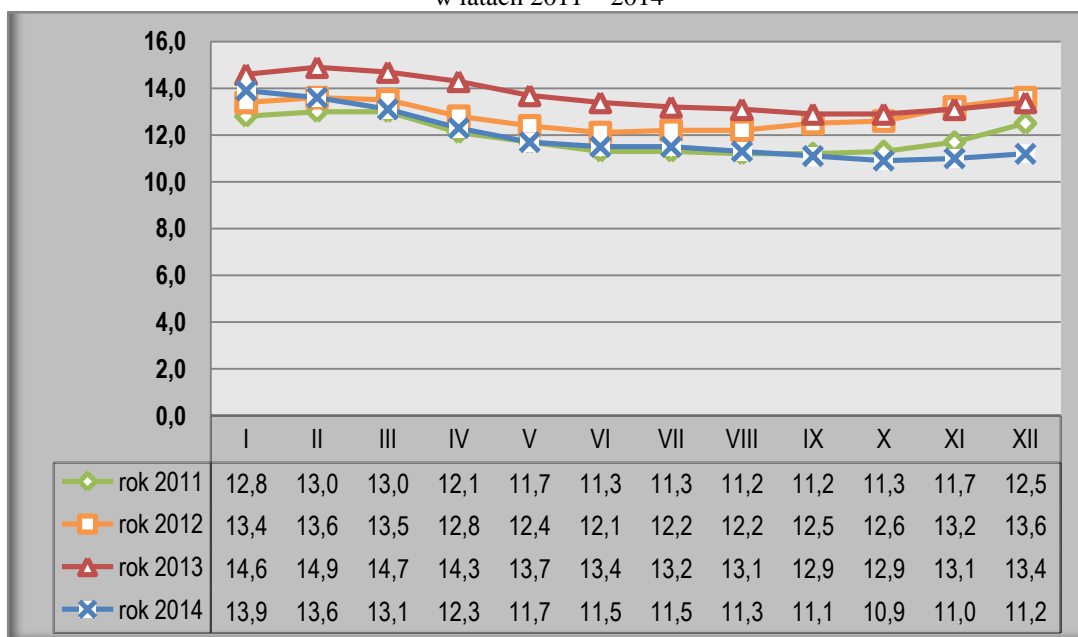
**Wykres 2.** Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2014 r.



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

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

**Wykres 3.** Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2011 – 2014



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

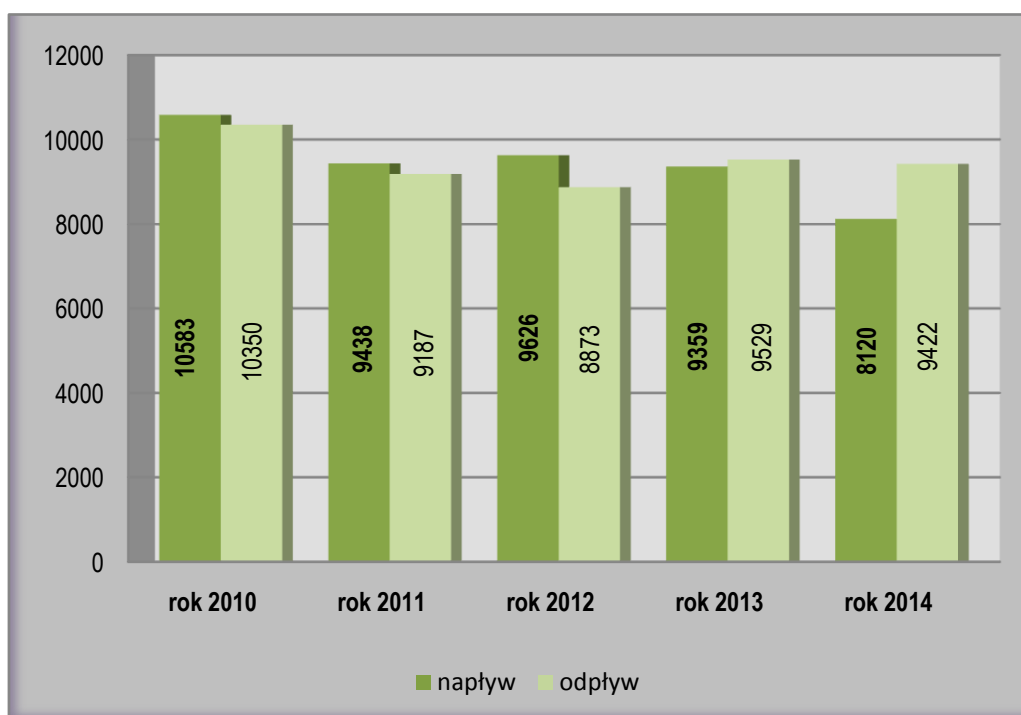


Na koniec grudnia 2014 r. w powiecie wadowickim odnotowano obniżenie stopy bezrobocia - o 2,2 pkt. procentowego w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.

### Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

W 2014 roku w obserwujemy poprawę relacji pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2014 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 8120 osób, tj. o 1239 osób mniej niż rok wcześniej.

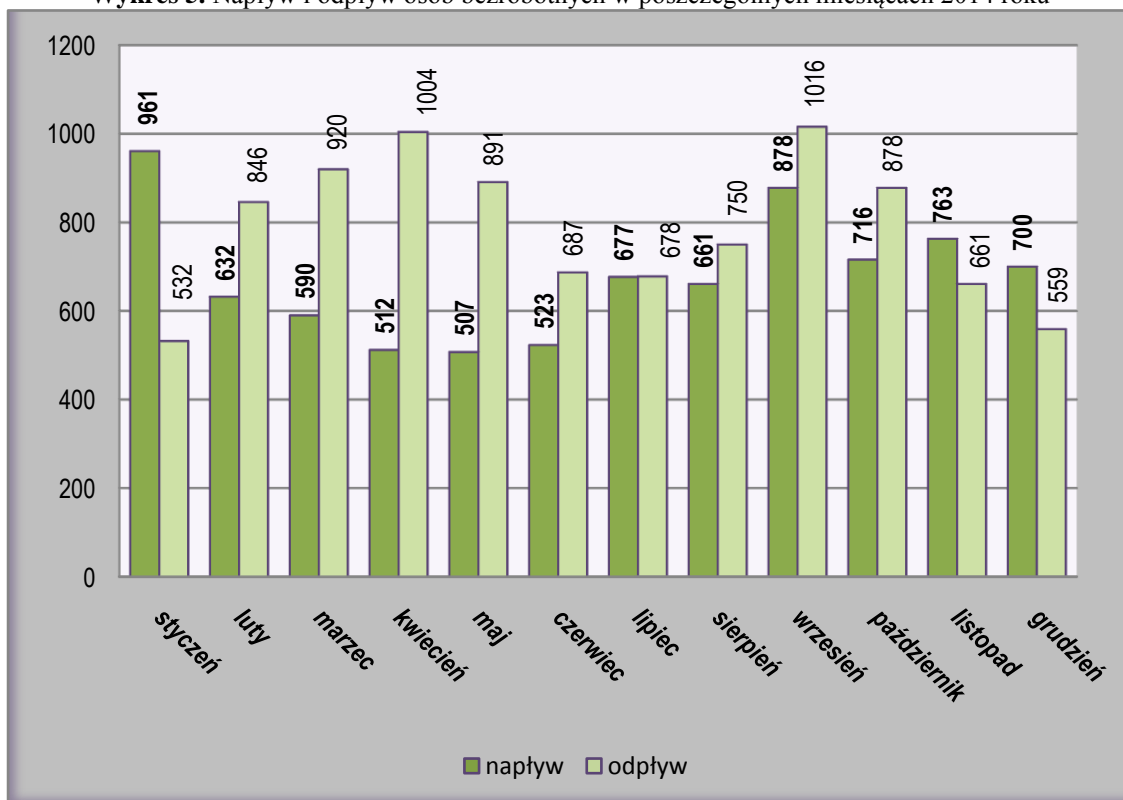
Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2010 – 2014



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wraz ze spadkiem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2014 zaobserwować można spadek ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączonych z ewidencji zostało 9422 osób, tj. o 107 mniej niż w roku 2013.

W miesiącu styczniu 2014 roku miał miejsce największy napływ – 961 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu maju tj. 507 osób. Natomiast największy odpływ odnotowano we wrześniu na poziomie 1016 osób.

**Wykres 5.** Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2014 roku

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 4788 osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w 2014 roku, około 50,82% wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia. Poziom napływu i odpływu bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2014 roku przedstawiono na Wykresie 5.

### Bezrobocie w gminach powiatu wadowickiego

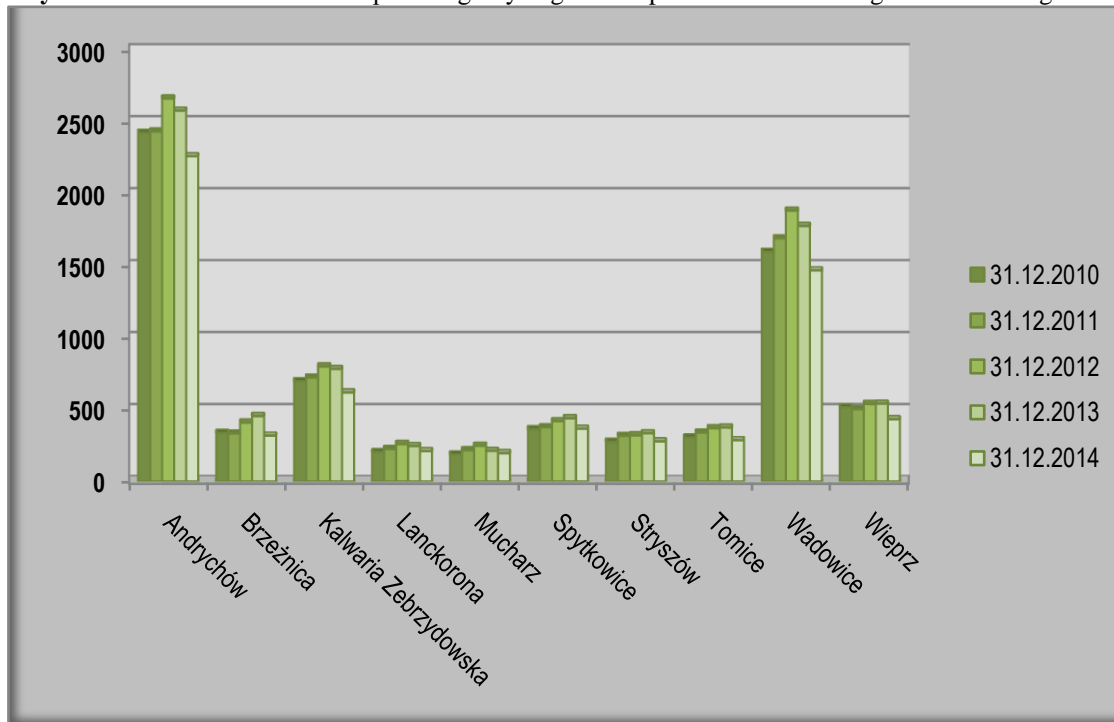
Wraz ze zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych pozostających w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy na koniec grudnia 2014 r. obserwujemy spadek procentowy bezrobotnych we wszystkich gminach powiatu wadowickiego w porównaniu z końcem 2013 r.

Najwyższy procentowy spadek notujemy w gminach: Brzeźnica (-29,95%), Tomice (-22,98%), Kalwaria Zebrzydowska (-20,87%), Wieprz (-20,0%), Wadowice (-17,41%), Stryszów (-16,76%) oraz Spytkowice (-16,62%). Następne w kolejności to gmina Lanckorona (-14,63%) oraz gmina Andrychów (-12,30%).

Najmniejszy spadek odnotowano w gminie Mucharz (o 7,54%).

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2010 – 2014 przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 6).

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



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwyższy poziom bezrobocia występuje w gminie Andrychów, stan w dniu 31.12.2014 r. to 35,14% (2259 osób) bezrobocia w całym powiecie. Najniższy natomiast poziom występuje podobnie jak w roku ubiegłym odpowiednio w gminie Mucharz – 3,05% (196 osób), Lanckorona – 3,27 % (210 osób) oraz Stryszów – 4,32 % (278 osób).

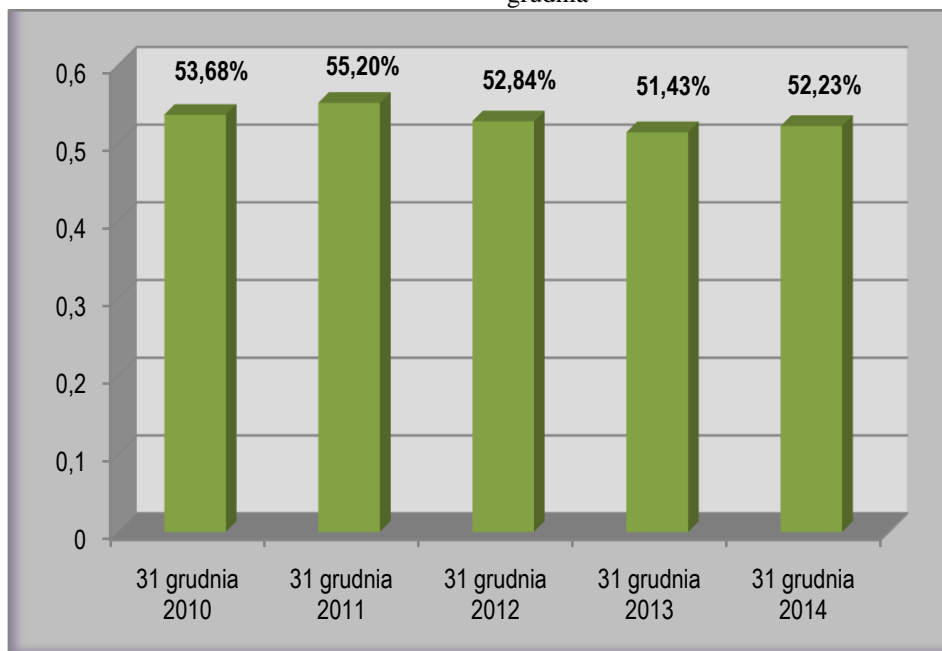
### Sytuacja kobiet na rynku pracy powiatu wadowickiego

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

W powiecie wadowickim kobiety wciąż stanowią większość wśród osób pozostających bez pracy. Na koniec grudnia 2014 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił

w powiecie – 52,23%. 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 2010 roku do końca grudnia 2014 roku spadła o 344 osoby, czyli o 9,29% i wynosiła na koniec ubiegłego roku 3358.

W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2013 roku nastąpił wzrost udziału kobiet (o 0,8 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

**Tabela 2.** Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2010 – 2014

stan na 31.12.2010			stan na 31.12.2011			stan na 31.12.2012			stan na 31.12.2013			stan na 31.12.2014		
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
6897	3702	53,68	7148	3952	55,29	7901	4175	52,84	7731	51,43	3976	6429	3358	52,23

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.

Strukturę osób bezrobotnych w powiecie wg wieku na przestrzeni lat 2010 – 2014 ilustruje Tabela 3.

**Tabela 3.** Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2010 – 2014 – stan na dzień 31 grudnia.

Wiek	18 – 24		25 – 34		35 – 44		45 – 54		55 – 59		60 lat i więcej*		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
<b>2010</b>	2025	29,36	1789	25,94	1182	17,14	1290	18,70	504	7,31	107	1,55	6897	100,0
<b>2011</b>	1927	26,96	1912	26,75	1260	17,63	1344	18,80	562	7,86	143	2,00	7148	100,0
<b>2012</b>	2047	25,91	2119	26,82	1407	17,81	1458	18,45	675	8,54	195	2,47	7901	100,0
<b>2013</b>	1911	24,72	2037	26,35	1381	17,86	1432	18,52	737	9,53	233	3,02	7731	100,0
<b>2014</b>	1332	20,72	1746	27,16	1221	18,99	1162	18,07	692	10,77	276	4,29	6429	100,0

\*do osiągnięcia wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 24 ust. 1a i 1b oraz w art. 27 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

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, że najwięcej osób pozostających bez pracy w powiecie wadowickim to osoby w wieku 25-34 lata, a najmniej było osób w wieku 60 lat i więcej.

Analizując strukturę bezrobotnych według wieku w roku 2014 zaobserwować można, że w porównaniu do roku wcześniejszego spada liczba bezrobotnych w kategoriach wiekowych: 18-24 (-579 osób), 25-34 (-291 osób), 35-44 (-160 osób), 45-54 (-270 osób) i 55-59 (-45 osób). Wzrost nadal obserwujemy w kategorii wiekowej 60 lat i więcej, a wyniósł on +43 osoby. Jest to efekt podwyższenia wieku emerytalnego.

Biorąc pod uwagę procentowy udział poszczególnych kategorii wiekowych w ogólnej liczbie bezrobotnych zauważamy, że w ciągu 2014 roku ulega zwiększeniu procentowy udział w grupie wiekowej 45 lat i więcej w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na 31 grudnia 2014 roku

stanowili oni 33,13% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2013 – 31,07%. Wraz ze wzrostem o 2,06 pkt. procentowego ich udziału w ogólnej liczbie zarejestrowanych zauważamy jednak spadek liczbowy o 272 osoby.

**Tabela 4.** Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2010 – 2014 – stan na dzień 31 grudnia.

Wykształcenie	gimnazjalne i niższe		zasadnicze zawodowe		średnie ogólnokształcące		policjalne i średnie zawodowe		wyższe		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
<b>2010</b>	1454	21,08	2383	34,55	804	11,66	1637	23,74	619	8,97	6897	100,0
<b>2011</b>	1549	21,67	2489	34,82	770	10,77	1717	24,02	623	8,72	7148	100,0
<b>2012</b>	1679	21,25	2870	36,33	795	10,06	1863	23,58	694	8,78	7901	100,0
<b>2013</b>	1690	21,86	2740	35,44	767	9,92	1826	23,62	708	9,16	7731	100,0
<b>2014</b>	1446	22,49	2264	35,21	615	9,57	1489	23,16	615	9,57	6429	100,0

*Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Przyglądając się bliżej strukturze osób zarejestrowanych pod kątem wykształcenia w roku 2014 w powiecie wadowickim zauważamy zmniejszenie liczby osób bezrobotnych w poszczególnych poziomach wykształcenia. Tutaj liczby zmniejszają się, jednakże procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych podnosi się wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (+0,63%) oraz wykształceniem wyższym (+0,41%). Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu z gimnazjalnym wykształceniem od 2010 roku nieznacznie zmalała o 0,55%. Również liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym od 2010 roku obniżyła się o 0,65%. Strukturę osób bezrobotnych w powiecie według 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.

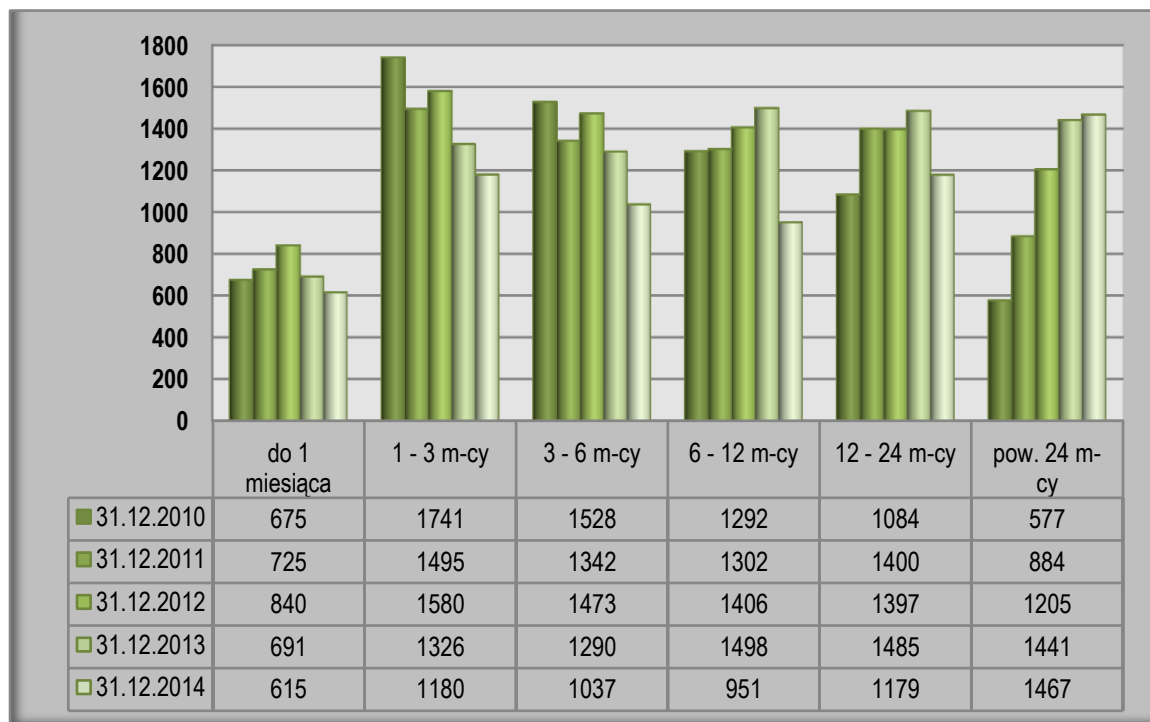
Na przestrzeni ostatnich pięciu lat spadek odnotowano wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Na koniec grudnia 2010 roku osoby te stanowiły 11,66% ogółu bezrobotnych w powiecie wadowickim, a na koniec roku 2014 – 9,57%. Na powyższą

sytuację wpływ ma wiele czynników, m.in.: wzrost zapotrzebowania rynku pracy na fachowców z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podejmowania kształcenia w szkołach umożliwiających uzyskanie zawodu. 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, że dalsza edukacja jest ważna i będzie odgrywać istotną rolę w przyszłości.

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

Porównując okresy pozostawiania bez pracy w powiecie wadowickim na przestrzeni ostatnich pięciu lat, zauważyć można spadek udziału procentowego osób pozostających bez zatrudnienia do 1 miesiąca, od 3 do 6 miesięcy, od 6 do 12 miesięcy oraz od 12 do 24 miesięcy w ogólnej liczbie zarejestrowanych. Jednakże przyglądając się danym liczbowym od 2010 roku systematycznie wzrasta grupa osób o okresie pozostawiania bez pracy powyżej 24 miesięcy. Na dzień 31 grudnia 2014 roku w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach grupę tę stanowiło aż 41,16% osób.

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

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

**Tabela 5.** Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2010 – 2014 – 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	%
<b>2010</b>	675	9,79	1741	25,24	1528	22,15	1292	18,73	1084	15,72	577	8,37	6897	100,0
<b>2011</b>	725	10,14	1495	20,92	1342	18,77	1302	18,21	1400	19,59	884	12,37	7148	100,0
<b>2012</b>	840	10,63	1580	20,00	1473	18,64	1406	17,80	1397	17,68	1205	15,25	7901	100,0
<b>2013</b>	691	8,94	1326	17,16	1290	16,67	1498	19,38	1485	19,21	1441	18,64	7731	100,0
<b>2014</b>	615	9,57	1180	18,35	1037	16,13	951	14,79	1179	18,34	1467	22,82	6429	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak pokazuje tabela 5, na przestrzeni ostatnich pięciu lat największy wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach od ponad 24 miesięcy odnotowano na koniec roku 2012. Natomiast największy przyrost procentowy w tej grupie osób nastąpił w 2014 r. i wyniósł 22,82% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 18,64% ogółu bezrobotnych. Wahaniom ulega także procentowy, jak i liczbowy udział osób, które w ewidencji PUP pozostają do



1 miesiąca. Gdy w 2011 roku obserwujemy wzrost w tej kategorii o 0,35% w porównaniu do roku poprzedniego, tak konfrontując koniec 2011 roku z końcem roku 2013 - liczba osób w tej kategorii maleje o 34, co stanowiło 8,94% wszystkich bezrobotnych w powiecie. Na dzień 31 grudnia 2014 roku bezrobotni pozostający w ewidencji do 1 miesiąca stanowili 9,57% 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 i wykształcenia.

Jak pokazuje poniższa tabela na dzień 31 grudnia 2014 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w wieku 45 – 54 lata pozostający bez zatrudnienia do 1 miesiąca (1162 osoby), od 1 do 3 miesięcy (349 osób) w kategorii wiekowej 18 – 24 lata oraz w kategorii wiekowej 25 – 34 lata (339 osób), pozostający bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy (334 osoby). Najmniej liczebną grupę stanowili bezrobotni kategorii wiekowej 60 lat i więcej, pozostający bez pracy do 1 miesiąca.

**Tabela 6.** Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2014 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	143	<b>349</b>	309	196	200	135
	25 – 34	184	<b>339</b>	301	292	296	<b>334</b>
	35 – 44	122	195	170	174	251	309
	45 – 54	<b>1162</b>	104	175	140	164	234
	55 – 59	45	93	77	94	143	240
	60 lat i więcej	17	29	40	31	55	104

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Według danych zawartych w tabeli 7, na dzień 31 grudnia roku 2014 w ewidencji PUP w Wadowicach 89 osób z wykształceniem wyższym pozostawało bez pracy powyżej 24 miesięcy. Tutaj liczba zmalała o 14 osób w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2013 roku. Najliczniejszą grupę osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym reprezentowali bezrobotni pozostający bez pracy od 1 do 3 miesięcy. We wszystkich kategoriach osób ze względu na poziom wykształcenia najliczniejsza grupa bezrobotnych pozostawała bez pracy od 12 do 24 miesięcy i były to osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (425 osób).

**Tabela 7.** Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2014 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	84	141	111	95	95	89
	policealne i średnie zawodowe	132	303	290	222	257	285
	średnie ogólnokształcące	49	129	117	85	108	127
	zasadnicze zawodowe	220	378	349	335	<b>425</b>	557
	gimnazjalne i niższe	130	229	170	214	294	409

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

**Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania**

Z poniższej tabeli wynika, że od 2010 roku liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy zamieszkałych na wsi stopniowo wzrasta. W 2010 roku udział tej grupy osób w ogóle zarejestrowanych wyniósł 67,23% (4637 osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi), natomiast na koniec IV kwartału 2013 r. wzrósł do poziomu 69,24% co daje 5353 osób w ogóle zarejestrowanych. Jednakże na koniec 2014 roku wraz ze zmniejszeniem liczby bezrobotnych maleje liczba osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi i stanowi 67,76% ogółu bezrobotnych (4356 osób) pozostających w ewidencji urzędu.

**Tabela 8.** Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2010 – 2014.

WIEK	Miejsce zamieszkania	Płeć	LATA				
			2010	2011	2012	2013	2014
18-24	WIEŚ	K	879	823	842	792	547
		M	625	629	738	708	468
	MIASTO	K	283	273	246	213	187
		M	238	202	221	198	130
25-34	WIEŚ	K	708	798	889	843	712
		M	451	473	518	549	451
	MIASTO	K	340	385	385	345	331
		M	290	256	327	300	252
35-44	WIEŚ	K	436	490	510	498	464
		M	330	325	380	377	313
	MIASTO	K	232	257	292	299	256
		M	184	188	225	207	188
45-54	WIEŚ	K	422	461	491	479	397
		M	427	428	489	508	410

	MIASTO	K	238	259	262	225	184
		M	203	196	216	220	171
55-59	WIEŚ	K	76	99	134	149	144
		M	215	226	254	293	276
	MIASTO	K	88	107	124	133	117
		M	125	130	163	162	155
60 lat i więcej	WIEŚ	K	0	0	0	0	12
		M	68	91	119	157	162
	MIASTO	K	0	0	0	0	7
		M	39	52	76	76	95

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

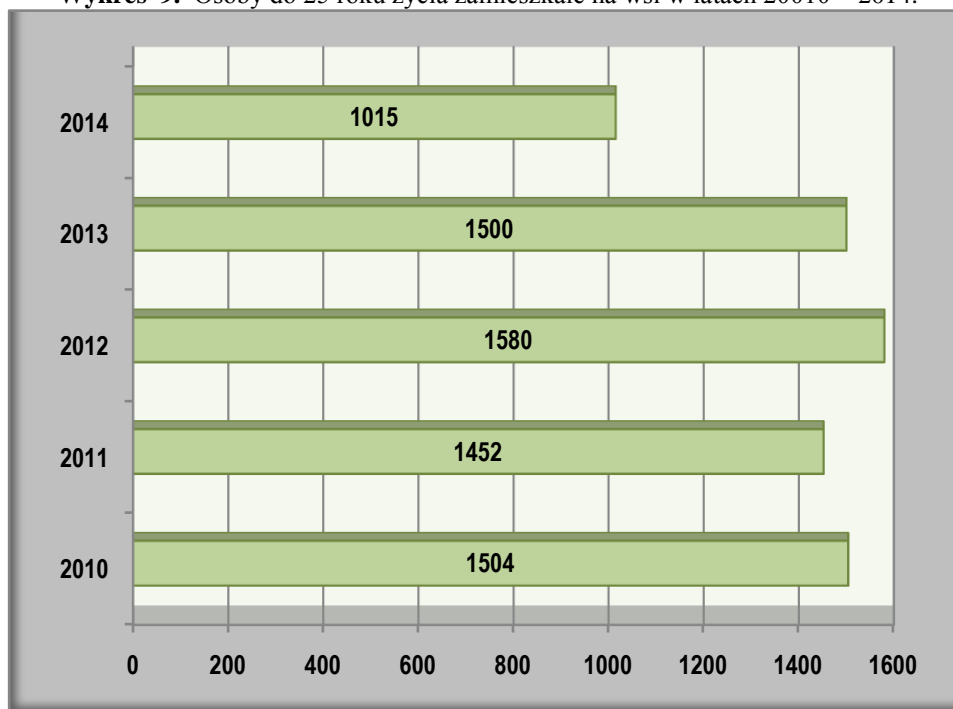
W porównaniu z rokiem ubiegłym największy przyrost zarejestrowanych notujemy w kategorii wiekowej 60 lat i więcej. Tutaj wzrasta liczba kobiet zamieszkałych na wsi (wzrost o 12 osób) i mężczyzn (wzrost o 5 osób). Największy spadek zarejestrowanych kobiet zamieszkałych na wsi odnotowano w przedziale wiekowym 18 – 24 lata (-245 osób) oraz 25 – 34 lata (-131 osób).

**Tabela 9.** Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2010 – 2014 zamieszkałych na wsi.

Osoby do 25 roku życia					
LATA	2010	2011	2012	2013	2014
MIASTO	528	475	467	411	317
WIEŚ	1504	1452	1580	1500	1015
w tym: kobiety					
MIASTO	283	273	246	213	187
WIEŚ	879	823	842	792	547

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 2014 roku grupa tych osób stanowiła 20,72% ogółu zarejestrowanych. Liczba ta wzrosła o 1,32% w porównaniu z rokiem ubiegłym, gdy wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 19,4%.

**Wykres 9.** Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2010 – 2014.

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

### 3. DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI W POWIECIE WADOWICKIM

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.

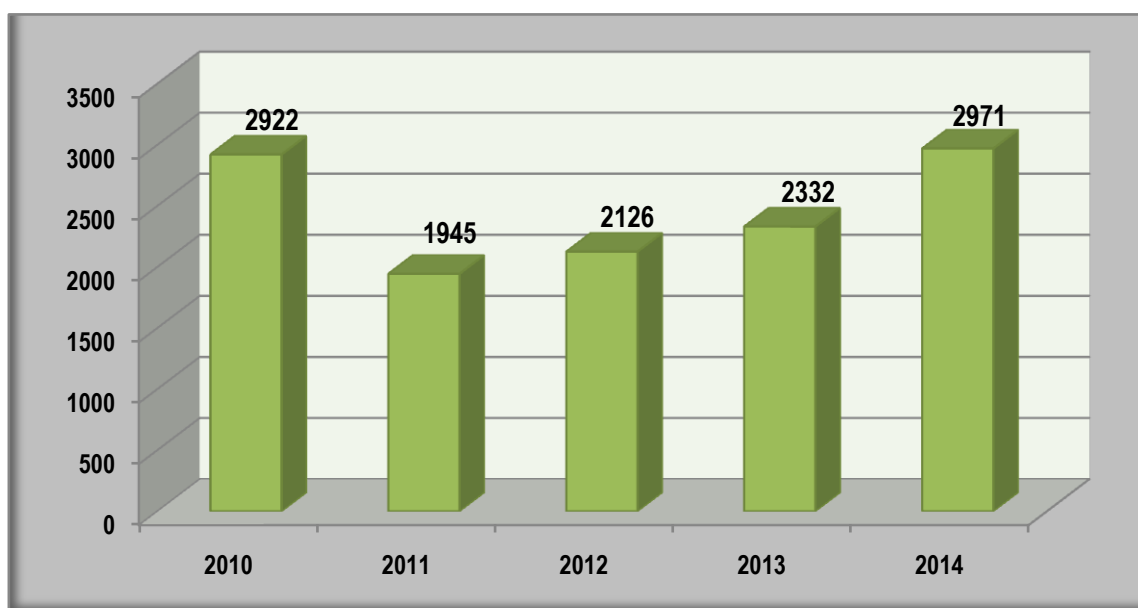
### 3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA

#### Analiza ofert pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku przyjął od pracodawców 2971 zgłoszeń ofert pracy. Porównując wpływ ofert pracy w roku 2013, zaobserwować możemy wzrost liczby ofert pracy – o 639 ofert. Jednocześnie obserwujemy spadek udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2013 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 25,6%, rok 2014 odnotował 20,77% udział.

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

Wykres 10. Oferty pracy zgłoszone w latach 2010 - 2014.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

- „522301” – Sprzedawca – 8,35%
- „515303” – Robotnik gospodarczy – 6,23%
- „833203” – Kierowca samochodu ciężarowego – 4,01%
- „411004” – Technik prac biurowych – 3,53%
- „752205” – Stolarz – 3,37%
- „931301” – Robotnik budowlany – 2,89%

- „752208” – Stolarz meblowy – 1,95%
- „932101” – Pakowacz – 1,82%
- „753105” – Krawiec – 1,78%
- „432103” – Magazynier – 1,65%
- „833202” – Kierowca samochodu dostawczego – 1,58%
- „512001” – Kucharz – 1,55%

Ponadto pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- pracowników gastronomii – barmanów, kelnerów, pomoce kuchenne,
- pracowników budowy – brukarzy, tynkarzy, cieśli, murarzy, malarzy budowlanych, zbrojarzy, monterów instalacji i urządzeń sanitarnych,
- operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie, operatorów maszyn do obróbki skrawaniem, tokarzy/frezerów obrabiarek sterowanych numerycznie,
- kierowców autobusów, kurierów,
- lektorów języka angielskiego i niemieckiego,
- pracowników usług – fryzjerów, kosmetyczek,
- doradców klienta, doradców finansowych,
- specjalistów do spraw marketingu i handlu, przedstawicieli handlowych.

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 2014 - według zawodów

l.p.	KOD ZAWODU	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2014 r.	Udział % w stosunku do ofert zgłoszonych ogółem
1	522301	Sprzedawca*	248	8,35%
2	515303	Robotnik gospodarczy	185	6,23%
3	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	119	4,01%
4	411004	Technik prac biurowych*	105	3,53%
5	752205	Stolarz*	100	3,37%
6	931301	Robotnik budowlany	86	2,89%
7	752208	Stolarz meblowy	58	1,95%
8	932101	Pakowacz	54	1,82%

9	753105	Krawiec*	53	1,78%
10	432103	Magazynier	49	1,65%
11	832202	Kierowca samochodu dostawczego	47	1,58%
12	512001	Kucharz*	46	1,55%
13	753602	Obuwnik*	44	1,48%
14	753601	Cholewkarz	40	1,35%
15	332203	Przedstawiciel handlowy	39	1,31%
16	513101	Kelner*	37	1,25%
17	722204	Ślusarz*	37	1,25%
18	711202	Murarz*	36	1,21%
19	711601	Brukarz	31	1,04%
20	524902	Doradca klienta	29	0,98%
21	541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	28	0,94%
22	911207	Sprzątaczką biurową	28	0,94%
23	753402	Tapicer*	27	0,91%
24	941201	Pomoc kuchenna	24	0,81%
25	241202	Doradca finansowy	23	0,77%
26	751201	Cukiernik*	23	0,77%
27	441202	Kurier	22	0,74%
28	621001	Drwal / pilarz drzew	21	0,71%
29	441203	Listonosz	20	0,67%
30	514202	Kosmetyczka	20	0,67%
31	541308	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	20	0,67%
32	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	19	0,64%
33	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	19	0,64%
34	522305	Technik handlowiec*	18	0,61%
35	711404	Zbrojarz	18	0,61%
36	961301	Robotnik oczyszczania miasta	18	0,61%
37	524302	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	17	0,57%
38	541306	Portier	17	0,57%
39	753303	Szwaczka	17	0,57%
40	431101	Asystent do spraw księgowości	16	0,54%
41	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	16	0,54%
42	751204	Piekarz*	16	0,54%
43	833101	Kierowca autobusu	16	0,54%
44	722303	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	15	0,50%
45	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	14	0,47%
46	721290	Pozostali spawacze i pokrewni	14	0,47%
47	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	14	0,47%
48	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	13	0,44%
49	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	12	0,40%
50	711501	Cieśla*	12	0,40%
51	741103	Elektryk*	12	0,40%

52	751190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	12	0,40%
53	235502	Instruktor tańca	11	0,37%
54	711502	Cieśla szalunkowy	11	0,37%
55	753202	Krojczy	11	0,37%
56	962990	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	11	0,37%
57	228502	Logopeda	10	0,34%
58	233008	Nauczyciel języka angielskiego	10	0,34%
59	264302	Filolog – filologia obcojęzyczna	10	0,34%
60	342302	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	10	0,34%
61	342306	Instruktor rytmiki	10	0,34%
62	514101	Fryzjer*	10	0,34%
63	712901	Monter płyt kartonowo - gipsowych	10	0,34%
64	721203	Operator zgrzewarek	10	0,34%
65	814208	Operator wtryskarki	10	0,34%
66	932990	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	10	0,34%
67	242307	Specjalista do spraw kadr	9	0,30%
68	331301	Księgowy	9	0,30%
69	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*	9	0,30%
70	713102	Malarz budowlany	9	0,30%
71	723105	Mechanik samochodów osobowych	9	0,30%
72	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	9	0,30%
73	817290	Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	9	0,30%
74	228301	Fizjoterapeuta	8	0,27%
75	333105	Spedytor	8	0,27%
76	422602	Recepcjonista	8	0,27%
77	513202	Barman	8	0,27%
78	712303	Tynkarz	8	0,27%
79	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie*	8	0,27%
80	722312	Szlifierz metali	8	0,27%
81	751290	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	8	0,27%
82	816010	Operator urządzeń do produkcji napojów bezalkoholowych	8	0,27%
83	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	7	0,24%
84	232090	Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	7	0,24%
85	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	7	0,24%
86	343901	Animator kultury*	7	0,24%
87	351203	Technik informatyk*	7	0,24%
88	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	7	0,24%
89	512002	Kucharz małej gastronomii*	7	0,24%
90	712204	Posadzkarz*	7	0,24%
91	713201	Lakiernik*	7	0,24%
92	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	7	0,24%
93	753605	Obuwnik przemysłowy	7	0,24%



94	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych	7	0,24%
95	931205	Robotnik drogowy	7	0,24%
96	251401	Programista aplikacji	6	0,20%
97	335203	Urzędnik podatkowy	6	0,20%
98	351404	Projektant stron internetowych (webmaster)	6	0,20%
99	412001	Sekretarka	6	0,20%
100	422101	Pracownik biura podróży	6	0,20%
101	524404	Telemarketer	6	0,20%
102	712501	Monter / składacz okien	6	0,20%
103	712601	Hydraulik	6	0,20%
104	741290	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	6	0,20%
105	742102	Monter - elektronik*	6	0,20%
106	817104	Operator maszyny papierniczej	6	0,20%
107	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	6	0,20%
108	132301	Kierownik budowy	5	0,17%
109	222101	Pielęgniarka	5	0,17%
110	235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	5	0,17%
111	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	5	0,17%
112	313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	5	0,17%
113	321301	Technik farmaceutyczny*	5	0,17%
114	341202	Opiekun osoby starszej*	5	0,17%
115	422201	Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	5	0,17%
116	711904	Robotnik rozbiórki budowli	5	0,17%
117	712614	Monter urządzeń energii odnawialnej	5	0,17%
118	721204	Spawacz metodą MAG	5	0,17%
119	722301	Frezer	5	0,17%
120	741201	Elektromechanik*	5	0,17%
121	753403	Tapicer meblowy	5	0,17%
122	932911	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	5	0,17%
123	962106	Kolporter	5	0,17%
124	214106	Logistyk	4	0,13%
125	216304	Projektant wzornictwa przemysłowego	4	0,13%
126	233011	Nauczyciel języka niemieckiego	4	0,13%
127	325905	Opiekunka dziecięca*	4	0,13%
128	343101	Fotograf*	4	0,13%
129	411003	Pracownik kancelaryjny	4	0,13%
130	711401	Betoniarz	4	0,13%
131	712202	Glazurnik	4	0,13%
132	713104	Szpachlarz	4	0,13%
133	721190	Pozostali formierze odlewniczy i pokrewni	4	0,13%
134	721306	Błacharz samochodowy*	4	0,13%
135	722314	Tokarz w metalu	4	0,13%

136	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	4	0,13%
137	752305	Pilarz	4	0,13%
138	817207	Operator strugarek i frezarek do drewna	4	0,13%
139	132101	Główny technolog	3	0,10%
140	214903	Inżynier automatyki i robotyki	3	0,10%
141	234201	Nauczyciel przedszkola	3	0,10%
142	235301	Lektor języka angielskiego	3	0,10%
143	235909	Nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej	3	0,10%
144	243304	Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	3	0,10%
145	311201	Kosztorysant budowlany	3	0,10%
146	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	3	0,10%
147	312208	Mistrz produkcji w przemyśle spożywczym	3	0,10%
148	341103	Sekretarka w kancelarii prawnej	3	0,10%
149	342301	Instruktor fitness	3	0,10%
150	343203	Florysta*	3	0,10%
151	343301	Bibliotekarz*	3	0,10%
152	422603	Rejestratorka medyczna	3	0,10%
153	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	3	0,10%
154	524502	Sprzedawca w stacji paliw	3	0,10%
155	611303	Ogrodnik*	3	0,10%
156	711204	Murarz-tylnkarz*	3	0,10%
157	713202	Lakiernik proszkowy	3	0,10%
158	713208	Piaskarz	3	0,10%
159	721405	Oczyszczacz konstrukcji stalowych	3	0,10%
160	732201	Drukacz*	3	0,10%
161	732301	Introligator*	3	0,10%
162	752309	Tartacznik	3	0,10%
163	752390	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	3	0,10%
164	811104	Operator koparki	3	0,10%
165	811105	Operator koparko – ładowarki	3	0,10%
166	812203	Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	3	0,10%
167	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych*	3	0,10%
168	818990	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	3	0,10%
169	832203	Kierowca samochodu osobowego	3	0,10%
170	911203	Pokojowa	3	0,10%
171	912103	Prasowaczka ręczna	3	0,10%
172	932910	Pomocnik piekarza	3	0,10%
173	132102	Kierownik do spraw kontroli jakości	2	0,07%
174	214109	Specjalista kontroli jakości	2	0,07%
175	214924	Specjalista do spraw ergonomii i projektowania form	2	0,07%

		użytkowych		
176	216101	Architekt	2	0,07%
177	216601	Grafik komputerowy DTP	2	0,07%
178	216602	Grafik komputerowy multimedialny	2	0,07%
179	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	2	0,07%
180	233007	Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	2	0,07%
181	235106	Nauczyciel instruktor	2	0,07%
182	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	2	0,07%
183	241307	Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	2	0,07%
184	242108	Specjalista do spraw logistyki	2	0,07%
185	242226	Specjalista organizacji i zarządzania w ochronie zdrowia	2	0,07%
186	261901	Asystent prawny	2	0,07%
187	261990	Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0,07%
188	263401	Psycholog	2	0,07%
189	311917	Technik organizacji produkcji	2	0,07%
190	313101	Elektroenergetyk elektrowni ciepłych	2	0,07%
191	314401	Kontroler jakości produktów spożywczych	2	0,07%
192	325402	Technik masażysta*	2	0,07%
193	332101	Agent ubezpieczeniowy	2	0,07%
194	342305	Instruktor rekreacji ruchowej	2	0,07%
195	343402	Szef kuchni (kuchmistrz)	2	0,07%
196	351403	Pracownik pozycjonowania stron internetowych	2	0,07%
197	421103	Kasjer bankowy	2	0,07%
198	432302	Dyspozytor transportu samochodowego	2	0,07%
199	441501	Pracownik do spraw osobowych	2	0,07%
200	512090	Pozostali kucharze	2	0,07%
201	514205	Pracownik solarium	2	0,07%
202	516403	Opiekun zwierząt domowych	2	0,07%
203	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	2	0,07%
204	523002	Kasjer handlowy	2	0,07%
205	524601	Wydawca posiłków / bufetowy	2	0,07%
206	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	2	0,07%
207	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	2	0,07%
208	532201	Opiekunka domowa	2	0,07%
209	532903	Preparator medyczny	2	0,07%
210	711101	Konserwator budynków	2	0,07%
211	711301	Kamieniarz*	2	0,07%
212	712390	Pozostali tynkarze i pokrewni	2	0,07%
213	712502	Szklarz	2	0,07%
214	712603	Monter instalacji gazowych*	2	0,07%
215	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	2	0,07%
216	713203	Lakiernik samochodowy	2	0,07%

217	721205	Spawacz metodą MIG	2	0,07%
218	721206	Spawacz metodą TIG	2	0,07%
219	721404	Monter konstrukcji stalowych	2	0,07%
220	723190	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	2	0,07%
221	723303	Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	2	0,07%
222	723312	Mechanik silników spalinowych	2	0,07%
223	741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	2	0,07%
224	742117	Serwisant sprzętu komputerowego	2	0,07%
225	751390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	2	0,07%
226	752190	Pozostali robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	2	0,07%
227	753490	Pozostali tapicerzy i pokrewni	2	0,07%
228	812290	Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok	2	0,07%
229	814190	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	2	0,07%
230	814290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	2	0,07%
231	815503	Operator maszyn i urządzeń mechanicznej obróbki skór	2	0,07%
232	815603	Operator urządzeń montażowych obuwia	2	0,07%
233	815702	Pracownik pralni chemicznej	2	0,07%
234	817112	Operator urządzeń rębalni drewna	2	0,07%
235	821902	Monter mebli	2	0,07%
236	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	2	0,07%
237	821905	Monter wyrobów z drewna	2	0,07%
238	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	2	0,07%
239	834290	Pozostali operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	2	0,07%
240	933304	Robotnik magazynowy	2	0,07%
241	962105	Goniec	2	0,07%
242	962201	Pracownik prac dorywczych	2	0,07%
243	962902	Dozorca	2	0,07%
244	121101	Główny księgowy	1	0,03%
245	121203	Kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi	1	0,03%
246	122101	Kierownik działu marketingu	1	0,03%
247	122102	Kierownik działu sprzedaży	1	0,03%
248	132103	Kierownik działu produkcji	1	0,03%
249	132404	Kierownik magazynu	1	0,03%
250	143907	Kierownik firmy sprzętującej	1	0,03%
251	214202	Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	1	0,03%
252	214290	Pozostali inżynierowie budownictwa	1	0,03%
253	214502	Inżynier technologii chemicznej	1	0,03%
254	214503	Inżynier technologii żywności	1	0,03%
255	214607	Inżynier odlewnik	1	0,03%
256	216507	Inżynier geodeta – kataster i gospodarka nieruchomościami	1	0,03%

257	216590	Pozostali kartografowie i geodeci	1	0,03%
258	216604	Projektant grafiki	1	0,03%
259	216690	Pozostali projektanci grafiki i multimediów	1	0,03%
260	222205	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa epidemiologicznego	1	0,03%
261	225101	Lekarz weterynarii	1	0,03%
262	227203	Diagnosta laboratoryjny – laboratoryjna diagnostyka medyczna	1	0,03%
263	228190	Pozostali farmaceuci	1	0,03%
264	228901	Epidemiolog	1	0,03%
265	233004	Nauczyciel fizyki i astronomii	1	0,03%
266	233012	Nauczyciel języka polskiego	1	0,03%
267	233015	Nauczyciel matematyki	1	0,03%
268	233018	Nauczyciel przedsiębiorczości	1	0,03%
269	233020	Nauczyciel religii	1	0,03%
270	234112	Nauczyciel muzyki w szkole podstawowej	1	0,03%
271	235107	Pedagog	1	0,03%
272	235201	Nauczyciel głuchych i niedosłyszących (surdopedagog)	1	0,03%
273	235203	Nauczyciel niewidomych i niedowidzących (tyflop pedagog)	1	0,03%
274	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	1	0,03%
275	235304	Lektor języka niemieckiego	1	0,03%
276	235906	Nauczyciel logopeda	1	0,03%
277	235908	Nauczyciel psycholog	1	0,03%
278	241102	Specjalista do spraw kontrolingu	1	0,03%
279	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	1	0,03%
280	241304	Specjalista bankowości	1	0,03%
281	242102	Koordinator projektów unijnych	1	0,03%
282	242110	Specjalista ochrony informacji niejawnych	1	0,03%
283	242220	Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu	1	0,03%
284	242222	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	1	0,03%
285	242390	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1	0,03%
286	262101	Archiwista	1	0,03%
287	264201	Dziennikarz	1	0,03%
288	265290	Pozostali kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy	1	0,03%
289	311104	Technik geodeta*	1	0,03%
290	311290	Pozostali technicy budownictwa	1	0,03%
291	311890	Pozostali kreślarze	1	0,03%
292	311916	Technik obuwnik*	1	0,03%
293	311925	Technik technologii szkła*	1	0,03%
294	313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	1	0,03%
295	321402	Technik dentystyczny*	1	0,03%
296	325101	Asystentka stomatologiczna*	1	0,03%
297	325504	Inspektor ochrony środowiska	1	0,03%
298	325511	Technik ochrony środowiska*	1	0,03%

299	325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	1	0,03%
300	332302	Zaopatrzeniowiec	1	0,03%
301	333201	Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)	1	0,03%
302	333301	Pośrednik pracy	1	0,03%
303	333903	Promotor marki (trendsetter)	1	0,03%
304	334306	Technik administracji*	1	0,03%
305	341205	Pracownik socjalny	1	0,03%
306	342307	Instruktor sportów siłowych	1	0,03%
307	343290	Pozostali plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	1	0,03%
308	351201	Konserwator systemów komputerowych i sieci	1	0,03%
309	421101	Asystent usług pocztowych	1	0,03%
310	421104	Kasjer walutowy	1	0,03%
311	422401	Recepcjonista hotelowy	1	0,03%
312	431102	Fakturzystka	1	0,03%
313	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	0,03%
314	431301	Pracownik obsługi płacowej	1	0,03%
315	432102	Inwentaryzator	1	0,03%
316	432390	Pozostali pracownicy do spraw transportu	1	0,03%
317	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,03%
318	514103	Fryzjer męski	1	0,03%
319	515102	Intendent	1	0,03%
320	516502	Instruktor nauki jazdy	1	0,03%
321	522103	Właściciel małego sklepu	1	0,03%
322	522201	Kierownik sali sprzedaży	1	0,03%
323	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	1	0,03%
324	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1	0,03%
325	532901	Pomoc apteczna	1	0,03%
326	612102	Hodowca bydła	1	0,03%
327	613003	Rolnik*	1	0,03%
328	712290	Pozostali posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	1	0,03%
329	712301	Monter ociepleń budynków	1	0,03%
330	712602	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	1	0,03%
331	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	1	0,03%
332	712703	Monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	1	0,03%
333	712903	Monter żaluzji	1	0,03%
334	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie*	1	0,03%
335	721207	Spawacz ręczny gazowy	1	0,03%
336	722206	Ślusarz narzędziowy	1	0,03%
337	722315	Ustawiacz maszyn do obróbki skrawaniem	1	0,03%
338	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	1	0,03%
339	723302	Mechanik / konserwator urządzeń dźwignicowych	1	0,03%

340	723310	Mechanik - monter maszyn i urządzeń*	1	0,03%
341	731790	Pozostali rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów	1	0,03%
342	732202	Drukarski sitodrukowy	1	0,03%
343	742190	Pozostali monterzy elektroniki i serwisanci urządzeń elektronicznych	1	0,03%
344	751104	Rozbieracz – wykrawacz	1	0,03%
345	751107	Wędliniarz*	1	0,03%
346	753606	Szewe naprawiacz	1	0,03%
347	811106	Operator ładowarki	1	0,03%
348	811108	Operator maszyn urabiających i ładujących	1	0,03%
349	811110	Operator spycharki	1	0,03%
350	811490	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	1	0,03%
351	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	1	0,03%
352	814304	Operator maszyn do produkcji papierowych artykułów toaletowych i sanitarnych	1	0,03%
353	815604	Operator urządzeń wykrawających elementy obuwia	1	0,03%
354	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	1	0,03%
355	821205	Monter osprzętu elektrotechnicznego	1	0,03%
356	834316	Operator żurawia jezdniowego	1	0,03%
357	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	1	0,03%
358	912301	Zmywacz okien (czyściciel szyb)	1	0,03%
359	921201	Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	1	0,03%
360	921301	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	1	0,03%
361	932905	Pomoc krawiecka	1	0,03%
362	933309	Wagowy	1	0,03%
363	961102	Ładowacz nieczystości stałych	1	0,03%
364	962103	Dostawca potraw	1	0,03%
<b>RAZEM</b>			<b>2971</b>	<b>100%</b>

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 2971 ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach 20,77% dotyczyło stanowisk subsydiowanych w ramach staży, bonów stażowych, bonów zatrudnieniowych, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie-użytecznych oraz wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy. Najbardziej preferowanymi zawodami w ramach form subsydiowanych były: robotnik gospodarczy, robotnik oczyszczania miasta, urzędnik podatkowy, sekretarka, pracownik biura podróży, opiekun osoby starszej, opiekunka dziecięca, opiekun w domu pomocy społecznej, technik prac biurowych. 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 2014 - według zawodów

l.p.	kod zawodu	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2014 r.	LICZBA OFERT PRACY w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszonych w 2014 r.	Udział % w stosunku do ofert pracy zgłoszonych ogółem w danym zawodzie
1	522301	Sprzedawca*	248	86	34,68%
2	515303	Robotnik gospodarczy	185	165	89,19%
3	411004	Technik prac biurowych*	105	67	63,81%
4	931301	Robotnik budowlany	86	5	5,81%
5	752208	Stolarz meblowy	58	1	1,72%
6	932101	Pakowacz	54	1	1,85%
7	753105	Krawiec*	53	3	5,66%
8	432103	Magazynier	49	13	26,53%
9	832202	Kierowca samochodu dostawczego	47	2	4,26%
10	512001	Kucharz*	46	3	6,52%
11	753602	Obuwnik*	44	5	11,36%
12	753601	Cholewkarz	40	4	10,00%
13	332203	Przedstawiciel handlowy	39	1	2,56%
14	513101	Kelner*	37	4	10,81%
15	722204	Ślusarz*	37	7	18,92%
16	711601	Brukarz	31	1	3,23%
17	524902	Doradca klienta	29	1	3,45%
18	911207	Sprzątaczką biurową	28	1	3,57%
19	753402	Tapicer*	27	1	3,70%
20	941201	Pomoc kuchenna	24	10	41,67%
21	241202	Doradca finansowy	23	2	8,70%
22	751201	Cukiernik*	23	2	8,70%
23	621001	Drwal / pilarz drzew	21	1	4,76%
24	514202	Kosmetyczka	20	11	55,00%
25	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	19	1	5,26%
26	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	19	13	68,42%
27	961301	Robotnik oczyszczania miasta	18	18	100,00%
28	541306	Portier	17	1	5,88%
29	753303	Szwaczka	17	1	5,88%
30	431101	Asystent do spraw księgowości	16	5	31,25%
31	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	16	4	25,00%
32	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	14	3	21,43%
33	753202	Krojczy	11	2	18,18%
34	514101	Fryzjer*	10	2	20,00%
35	242307	Specjalista do spraw kadr	9	1	11,11%
36	331301	Księgowy	9	2	22,22%



37	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*	9	2	22,22%
38	723105	Mechanik samochodów osobowych	9	1	11,11%
39	228301	Fizjoterapeuta	8	3	37,50%
40	333105	Spedytor	8	1	12,50%
41	422602	Recepcjonista	8	1	12,50%
42	513202	Barman	8	5	62,50%
43	712303	Tynkarz	8	3	37,50%
44	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	7	5	71,43%
45	343901	Animator kultury*	7	3	42,86%
46	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	7	1	14,29%
47	753605	Obuwnik przemysłowy	7	4	57,14%
48	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych	7	1	14,29%
49	931205	Robotnik drogowy	7	1	14,29%
50	251401	Programista aplikacji	6	1	16,67%
51	335203	Urzędnik podatkowy	6	6	100,00%
52	351404	Projektant stron internetowych (webmaster)	6	3	50,00%
53	412001	Sekretarka	6	6	100,00%
54	422101	Pracownik biura podróży	6	5	83,33%
55	712501	Monter / składacz okien	6	1	16,67%
56	712601	Hydraulik	6	1	16,67%
57	742102	Monter - elektronik*	6	1	16,67%
58	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	5	1	20,00%
59	321301	Technik farmaceutyczny*	5	3	60,00%
60	341202	Opiekun osoby starszej*	5	5	100,00%
61	721204	Spawacz metodą MAG	5	1	20,00%
62	722301	Frezer	5	1	20,00%
63	214106	Logistyk	4	2	50,00%
64	325905	Opiekunka dziecięca*	4	4	100,00%
65	411003	Pracownik kancelaryjny	4	3	75,00%
66	712202	Glazurnik	4	1	25,00%
67	817207	Operator strugarek i frezarek do drewna	4	1	25,00%
68	341103	Sekretarka w kancelarii prawnej	3	2	66,67%
69	343203	Florysta*	3	3	100,00%
70	343301	Bibliotekarz*	3	2	66,67%
71	611303	Ogrodnik*	3	2	66,67%
72	732201	Drukarz*	3	3	100,00%
73	732301	Introligator*	3	2	66,67%
74	752390	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	3	3	100,00%
75	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych*	3	1	33,33%
76	818990	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	3	2	66,67%
77	911203	Pokojowa	3	3	100,00%

78	912103	Prasowaczka ręczna	3	3	100,00%
79	216601	Grafik komputerowy DTP	2	1	50,00%
80	241307	Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	2	1	50,00%
81	242108	Specjalista do spraw logistyki	2	1	50,00%
82	261901	Asystent prawny	2	2	100,00%
83	261990	Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	2	2	100,00%
84	263401	Psycholog	2	1	50,00%
85	325402	Technik masażysta*	2	1	50,00%
86	332101	Agent ubezpieczeniowy	2	1	50,00%
87	421103	Kasjer bankowy	2	1	50,00%
88	441501	Pracownik do spraw osobowych	2	2	100,00%
89	514205	Pracownik solarium	2	1	50,00%
90	516403	Opiekun zwierząt domowych	2	2	100,00%
91	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	2	2	100,00%
92	532201	Opiekunka domowa	2	1	50,00%
93	712390	Pozostali tynkarze i pokrewni	2	1	50,00%
94	712502	Szklarz	2	1	50,00%
95	723312	Mechanik silników spalinowych	2	1	50,00%
96	751390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	2	2	100,00%
97	814190	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	2	1	50,00%
98	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	2	2	100,00%
99	962105	Goniec	2	2	100,00%
100	216507	Inżynier geodeta – kataster i gospodarka nieruchomościami	1	1	100,00%
101	228190	Pozostali farmaceuci	1	1	100,00%
102	235107	Pedagog	1	1	100,00%
103	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	1	1	100,00%
104	242390	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1	1	100,00%
105	262101	Archiwista	1	1	100,00%
106	264201	Dziennikarz	1	1	100,00%
107	311104	Technik geodeta*	1	1	100,00%
108	313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	1	1	100,00%
109	321402	Technik dentystyczny*	1	1	100,00%
110	325511	Technik ochrony środowiska*	1	1	100,00%
111	325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	1	1	100,00%
112	333201	Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)	1	1	100,00%
113	334306	Technik administracji*	1	1	100,00%
114	351201	Konserwator systemów komputerowych i sieci	1	1	100,00%
115	421101	Asystent usług pocztowych	1	1	100,00%
116	431102	Fakturzystka	1	1	100,00%

117	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	1	100,00%
118	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1	1	100,00%
119	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	1	1	100,00%
120	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1	1	100,00%
121	532901	Pomoc apteczna	1	1	100,00%
122	612102	Hodowca bydła	1	1	100,00%
123	712301	Monter ociepleń budynków	1	1	100,00%
124	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	1	1	100,00%
125	712903	Monter żaluzji	1	1	100,00%
126	722315	Ustawiacz maszyn do obróbki skrawaniem	1	1	100,00%
127	731790	Pozostali rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów	1	1	100,00%
128	814304	Operator maszyn do produkcji papierowych artykułów toaletowych i sanitarnych	1	1	100,00%
129	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	1	1	100,00%
130	821205	Monter osprzętu elektrotechnicznego	1	1	100,00%
131	912301	Zmywacz okien (czyściciel szyb)	1	1	100,00%
132	921201	Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	1	1	100,00%
133	921301	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	1	1	100,00%
134	932905	Pomoc krawiecka	1	1	100,00%
<b>RAZEM:</b>			<b>1832</b>	<b>617</b>	

\*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, kierowca samochodu ciężarowego (kierowca C+E, kierowca międzynarodowy), stolarz, stolarz meblowy, robotnik budowlany, pakowacz, krawiec, kucharz, kierowca samochodu dostawczego, obuwnik.

Dokonując analizy danych o najbardziej poszukiwanych przez pracodawców zawodach ważnym jest zidentyfikowanie kwalifikacji i umiejętności jakie powinni posiadać potencjalni pracownicy. W związku z tym poproszono pośredników pracy o informacje na temat oczekiwań pracodawców względem przyszłych pracowników. Wśród zawodów generujących najwięcej ofert pracy w 2014 roku pracodawcy poza doświadczeniem na poszukiwanym stanowisku bardzo często wymagali dodatkowych kwalifikacji i umiejętności.

W pracy na stanowisku kierowcy kat. B, C 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, takich jak np. doświadczenie na trasach międzynarodowych, znajomość języków obcych, brak uprawnień do przewozu rzeczy, wiek, mobilność. Pomimo posiadanych kwalifikacji często też osoby nie są zainteresowane pracą na trasach międzynarodowych. Coraz częściej pracodawcy poszukują również osób na stanowisko kierowcy autobusu. Pomimo, iż w ewidencji znajdują się osoby z prawem jazdy kat. D to często wiele lat nie pracowały w zawodzie i nie posiadają aktualnych uprawnień, w tym kwalifikacji do przewozu osób.

Od pracowników budowlanych oczekuje się przede wszystkim doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku, prawa jazdy kat. B, dobrego stanu zdrowia i zaangażowania w pracę. Wśród osób zarejestrowanych w PUP są osoby spełniające ww. wymagania lecz często nie są zainteresowane pracą na proponowanych stanowiskach z uwagi na pracę w „szarej strefie”.

Na stanowisko pakowacza pracodawcy najczęściej poszukiwali osób chętnych do pracy, a czynności na tym stanowisku dotyczyły prostych prac fizycznych. Ze względu na nadwyżkę osób pozostających w ewidencji spełniających wskazane kryteria potrzeby pracodawców zostają zaspokojone.

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 stanowiska: doradcy klienta, przedstawiciela handlowego oraz specjalisty do spraw sprzedaży wymagali wykształcenia co najmniej średniego, doświadczenia zawodowego w danej branży, prawa jazdy kat. B oraz znajomości języków obcych. Wśród osób figurujących w ewidencji znajdują się osoby, które najczęściej nie spełniają wymagań w zakresie znajomości branży lub wystarczającej dla pracodawcy znajomości języka obcego.

W zawodzie sprzedawcy pracodawcy zwykle oczekują doświadczenia zawodowego, obsługi komputera, kasy fiskalnej i terminali płatniczych. Zawód ten jest zawodem nadwyżkowym na rynku pracy powiatu wadowickiego, w związku z czym nie spotyka się większych trudności

w objęciu wolnych wakatów. Osoby zarejestrowane w PUP często nie posiadają umiejętności obsługi komputera, kasy fiskalnej lub terminali płatniczych.

Od pracowników biurowych/administracyjnych wymaga się biegłej znajomości języka obcego (angielski, niemiecki lub francuski) w mowie i piśmie. Osoby pozostające w ewidencji urzędu często spełniają wymagania poziomu wykształcenia i doświadczenia, jednakże brak komunikatywnej znajomości języka obcego powoduje, że nie zostają zatrudnione.

W ofertach na stanowiska ślusarza-spawacza coraz częściej pojawia się doświadczenie w zawodzie oraz aktualne uprawnienia spawalnicze tj. MIG, MAG, TIG. Istotne jest posiadanie uprawnień spawacza w dwóch lub trzech metodach. Jednakże niewątpliwie brak uprawnień i niewystarczające umiejętności dla pracodawców wykluczyły możliwość zatrudnienia.

Pracodawcy poszukujący pracowników na stanowisko operatora maszyn CNC (obrabiarek, frezarek, tokarek) oczekują osób z doświadczeniem w zakresie obsługi i ustawiania maszyn CNC oraz wykształceniem technicznym i znajomością czytania rysunku technicznego. 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 wyższych kwalifikacji i umiejętności. Do najczęściej stawianych wymagań wobec kandydatów należały:

- uprawnienia spawalnicze /wszystkie rodzaje/,
- kwalifikacje na przewóz rzeczy, ADR, HDS,
- umiejętność szycia na maszynach przemysłowych,
- biegła obsługa komputera, kasy fiskalnej i terminali płatniczych,
- obsługa i programowanie maszyn sterowanych numerycznie CNC (obrabiarek, frezarek, tokarek),
- biegła znajomość języków obcych: angielski, niemiecki.

Wymagania wobec kandydatów określane 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,

Obecnie poszukując informacji na temat zapotrzebowania na zawody w przyszłości 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.

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 2 listopada do 30 listopada 2014 roku przeprowadzono badania ankietowe wśród 217 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 20.

W badanej populacji znajduje się 212 podmiotów gospodarczych zatrudniających co najmniej jednego pracownika oraz 5 podmiotów gospodarczych nie zatrudniających pracowników,

jednakże przewidujących zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12-tu miesięcy. 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 213 podmiotów, z których odpowiednio stanowiły:

- osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – 107 (50,23 %),
- spółki z o.o. – 37 (17,37 %),
- spółki cywilne – 19 (8,92 %),
- gminne samorządowe jednostki organizacyjne – 8 (3,76 %),
- spółki osobowe (jawna) – 13 (6,10 %),
- spółdzielnie – 8 (3,76 %),
- stowarzyszenia – 2 (0,94%),
- spółki akcyjne – 5 (2,35 %),
- przedsiębiorstwa państwowe – 3 (1,41 %),
- powiatowe samorządowe jednostki organizacyjne – 4 (1,88 %),
- przedszkola publiczne – 1 (0,47 %),
- szkoły publiczne gimnazja – 1 (0,47%),
- szkoły publiczne ponadgimnazjalne – 1 (0,47%),
- szkoły publiczne podstawowe – 4 (1,88 %).

Udział procentowy nie uwzględnia 4 podmiotów, które nie wskazały formy prawnej prowadzonej działalności.

Najliczniejszą grupę badanych stanowili pracodawcy z następujących gmin:

- Andrychów – 91 podmiotów (41,94 %),
- Wadowice - 59 podmiotów (27,19 %),
- Kalwaria Zebrzydowska – 22 podmioty (10,14%),
- Wieprz – 17 podmiotów (7,83 %).

12,44 % (27 podmiotów) stanowiły podmioty z gmin: Spytkowice, Lanckorona, Brzeźnica, Mucharz, Tomice i Stryszów.



Jeden podmiot jest z spoza powiatu wadowickiego (gmina Bielsko-Biała) 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	95
od 10 do 49 pracowników	69
od 50 do 249 pracowników	42
250 pracowników i powyżej	6
nikogo nie zatrudniam	5

*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.

Analizując badaną grupę respondentów w ramach rodzaju prowadzonej działalności wykorzystano podział według sekcji PKD 2007. Podział ten przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 13). 62 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	51
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; Naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	34
Sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa	10
Sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8
Sekcja P	Edukacja	8
Sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7
Sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6
Sekcja F	Budownictwo	5
Sekcja J	Informacja i komunikacja	5
Sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5
Sekcja E	Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3
Sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i	3

	działalność wspierająca	
<b>Sekcja S</b>	Pozostała działalność usługowa	3
<b>Sekcja O</b>	Administracja publiczna i obrona narodowa; Obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2
<b>Sekcja A</b>	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2
<b>Sekcja K</b>	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1
<b>Sekcja D</b>	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1
<b>Sekcja L</b>	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Najliczniej reprezentowaną sekcją (gdzie ilość podmiotów ukształtowała się na poziomie 51) jest sekcja C – przetwórstwo przemysłowe. Najczęściej w tej kategorii występują firmy zajmujące się produkcją pozostałych mebli, produkcją obuwia, produkcją pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych oraz introligatorstwem i podobnymi usługami. 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 hurtową niewyspecjalizowaną oraz sprzedają detaliczną odzieży prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach. Tutaj liczebność przedsiębiorstw ukształtowała się na poziomie 34 podmiotów.

Kolejną grupą najliczniej reprezentowaną są podmioty sekcji H działające w obszarze transportu i gospodarki magazynowej. Grupa ta składała się z 10 podmiotów, które prowadzą działalność w zakresie transportu drogowego towarów oraz transportu lądowego pasażerskiego, miejskiego i podmiejskiego.

Pozostałe najliczniej reprezentowane kategorie wśród ankietowanych przedsiębiorstw stanowiły podmioty prowadzące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, działające w zakresie edukacji, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz działalności związanej z kulturą, rekreacją i rozrywką. Ogółem podmioty te wystąpiły w liczbie 29.

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili pracodawcy funkcjonujący na rynku już ponad 10 lat – 65,44 % podmiotów. Następnie zgodę na udział w badaniu wyraziły podmioty prowadzące swą działalność od 5 do 10 lat (21,20 %) i do 5 lat (11,06 %). Zaledwie 5 ankietowanych podmiotów (2,30 %) istnieje na rynku niecały rok.

W przeprowadzonych badaniach starano się pozyskać informacje od pracodawców na temat lokalnego rynku pracy. Wśród 217 wyrażonych opinii dotyczących stopnia zaspokajania potrzeb na pracowników przez lokalny rynek pracy w 40,55 % uznano, że w stopniu przeciętnym ich potrzeby kadrowe są zaspakajane przez rynek. Około 26,27 % badanych ocenia ten poziom jako zadowalający. Zaledwie 8,29 % 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 21,20 % respondentów potrzeby na pracowników są słabo zaspokajane, co pozwala domniemywać, że u tych przedsiębiorców pojawiały się problemy w doborze pracowników, a w 3,69 % badanych firmach (8 podmiotów) 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 132 pracodawców na lokalnym rynku pracy istnieją niedobory pracowników w następujących zawodach:

- operator maszyn t.j.: operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC, tokarz, frezer, operator maszyn do obróbki drewna,
- kierowca samochodów ciężarowych,
- kierowca autobusu,
- stolarz,
- spawacz, spawacz/ślusarz,
- mechanik, w tym mechanik samochodowy, mechanik maszyn i urządzeń,
- elektromechanik,
- elektryk,
- kelner,
- hydraulik,
- lakiernik, w tym lakiernik proszkowy, samochodowy,
- przedstawiciel handlowy,
- sprzedawca,
- kucharz,
- cukiernik,

- fryzjer,
- cholewkarz - z umiejętnością szycia na maszynie, obuwnik, szewc,
- lekarz,
- asystent ds. inwestycji,
- krawiec – w tym szycia odzieży ciężkiej,
- diagnosta samochodowy z uprawnieniami PSKP.

Ponadto w ocenie ankietowanych na rynku pracy brakuje:

- wykwalifikowanych pracowników branży budowlanej m. in.: hydraulik, murarz, malarz, cieśla,
- drukarzy (offsetowych) oraz operatorów maszyn poligraficznych, introligatorów,
- konstruktorów/projektantów form wtryskowych, konstruktorów/technologów,
- informatyków i montażystów sieci IT, programistów,
- samodzielnych pracowników biurowych, pracowników marketingu,
- nauczycieli wychowania przedszkolnego z językiem angielskim, nauczycieli rytmiki, nauczycieli wczesnego wspomaganie rozwoju.

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. W zawodzie kierowcy wskazywano dodatkowo znajomość języków obcych, uprawnienia kierowcy C+E oraz uprawnienia do obsługi sprzętu ciężkiego. Według respondentów również brakuje pracowników o wysokich kwalifikacjach m.in.: pracowników socjalnych, psychologów i psychoterapeutów, rehabilitantów, socjoterapeutów, specjalistów w dziedzinie kosmetologii, czy też wykwalifikowanych księgowych. Ponadto pytani uważają, że na lokalnym rynku pracy wśród osób ubiegających się o pracę brakuje osób o wysokich predyspozycjach do wykonywania danego zawodu.

W grupie 217 badanych pracodawców aż 85 (39,17%) nie przedstawiło swojej oceny. Wśród 132 ankietowanych, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie 9 (6,81%) nie wie i nie monitoruje trendów występujących na rynku. Niewiedza wynika przede wszystkim z braku potrzeby zatrudniania nowych pracowników. Grupa zaledwie 4,55 % 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 (59,91%) są

wysokie koszty zatrudnienia oraz deficyt osób o odpowiednich kwalifikacjach – 40,55% respondentów. Pracodawcy podkreślają także, że brak nowych miejsc pracy (37,79%) i niechęć bezrobotnych do podejmowania pracy (36,87%) 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	130	59,91%
2	deficyt osób o odpowiednich kwalifikacjach	88	40,55%
3	brak nowych miejsc pracy	82	37,79%
4	niechęć bezrobotnych do podejmowania pracy	80	36,87%
5	roszczeniowość bezrobotnych	42	19,35%
6	brak współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a pracodawcami	25	11,52%
7	niska atrakcyjność powiatu	20	9,22%
8	inne	4	1,84%

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

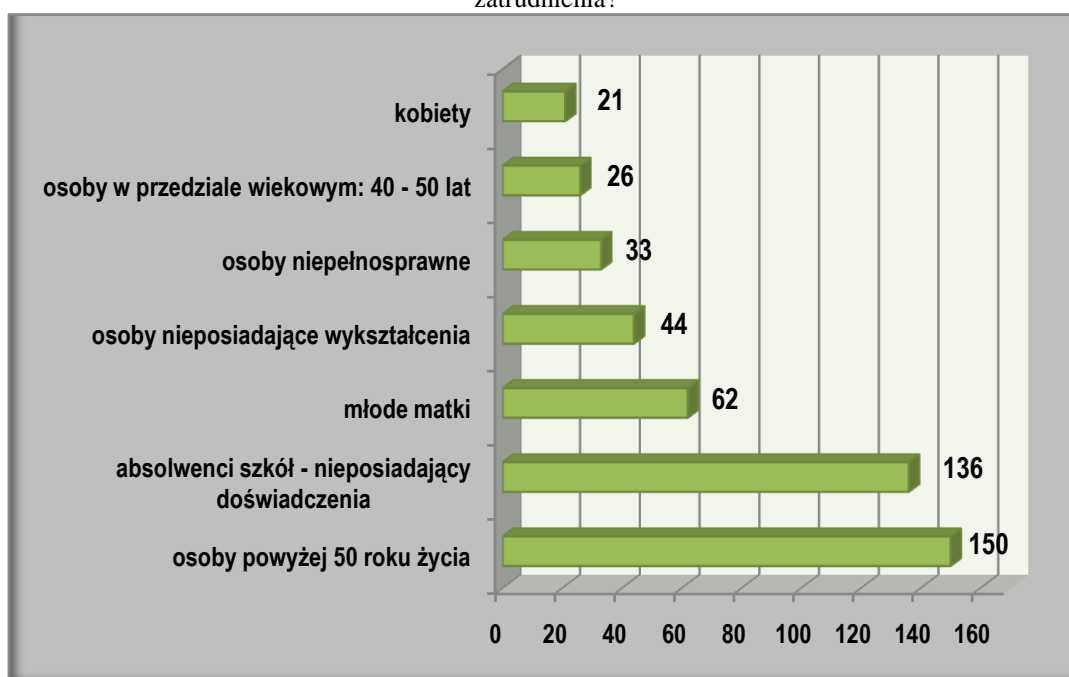
Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród „innych” przyczyn pracodawcy wskazywali m.in. ogólny zastój gospodarczy, „szara strefę”, niskie wynagrodzenie za pracę. Jeden respondent udzielił bardzo wyczerpującej odpowiedzi cyt. *„Brak zaangażowania Ministerstwa Gospodarki i całego rządu w poprawę rynku zbytu na polskie towary, a co gorsza niszczenie istniejących zakładów produkcyjnych poprzez dopuszczenie dogodnych warunków do sprowadzanie z zagranicy wszelkiego asortymentu. W ten sposób Europa i świat sprząta sobie swoje podwórko, a Polska zbiera do siebie cały „maras” w postaci starych ubrań, starych używanych gratów, starych używanych sprzętów. Na takim interesie bogacą się tylko jednostki, a tysiące ludzi w Polsce ubożeje z dnia na dzień. Taka sytuacja powoduje coraz gorszą koniunkturę na produkty polskie co z kolei niesie za sobą brak płynności finansowej firm zwłaszcza małych. Trzeba tylko przypomnieć, że to właśnie małe firmy utrzymują w większości to Państwo. Całkowicie nie przemyślaną formą pomocy ze strony Państwa jest to, że zachęca się bezrobotnych do zakładania firm mających na celu handel starymi szmatami, starymi gratami (nie mówię oczywiście o antykach- bo do tego się nie zachęca). Kolejną przyczyną bezrobocia jest dopuszczenie na Polski rynek potężnych „sieciówek”, których właścicielami są zachodni przedsiębiorcy. Polityka handlu w takich „sieciówkach” polega na tym, że o ile zamawiają towar od polskiego producenta - to wymuszają na nim tak niską cenę zakupu, że ten ryzykuje i produkuje wyroby na granicy opłacalności i wystarczy tylko drobne potknięcie, i problem*

gotowy. Próbując niedopuszczyć do takich sytuacji przedsiębiorcy tną koszty, a że koszty pracownicze są największe, czyli obniżają wynagrodzenie, czy szukając oszczędności wchodzą w zatrudnienie „na czarno” - to nie jest ich zła wola - tylko próba przetrwania. Bezrobocie w Polsce to sprawa bardzo złożona i o ile rząd polski będzie biernie przyglądał się jak przemysł polski traci rynki zbytu tak bezrobocie będzie coraz większe, a społeczeństwo coraz biedniejsze”.

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

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



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Większość ankietowanych 69,12% potwierdziła, że największą grupę ryzyka stanowią osoby powyżej 50 roku życia i ta grupa ma problemy w znalezieniu zatrudnienia. Według 62,67% respondentów w bardzo trudnej sytuacji są absolwenci szkół - nieposiadający doświadczenia. 28,57% pracodawców wskazało, że młode matki oraz osoby nie posiadające wykształcenia (20,28%) również są narażeni na bezrobocie. Wśród „innych” pracodawcy wskazali pracowników niewykwalifikowanych, absolwentów – ze względu na roszczeniowość, osoby uzależnione od alkoholu, „brak chęci do pracy” oraz osoby, którym „brak obycia z komputerem”. 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 badanych podmiotów 101 (46,54%) nie zamierza zwalniać pracowników, 107 (49,31%) nie jest w stanie jednoznacznie określić konieczności redukcji zatrudnienia, natomiast 7 (3,23%) ankietowanych będzie zwalniać pracowników w przeciągu najbliższego roku. Dwóch ankietowanych (0,92%) nie udzieliło odpowiedzi na zadane pytanie. Pracodawcy deklarujący redukcję etatów przewidują zwolnienie łącznie co najmniej 14 pracowników. Jeden pracodawca nie określił liczby i stanowisk do planowanej redukcji etatów. Liczba osób zwalnianych z podziałem na stanowiska została przedstawiona w Tabeli 15.

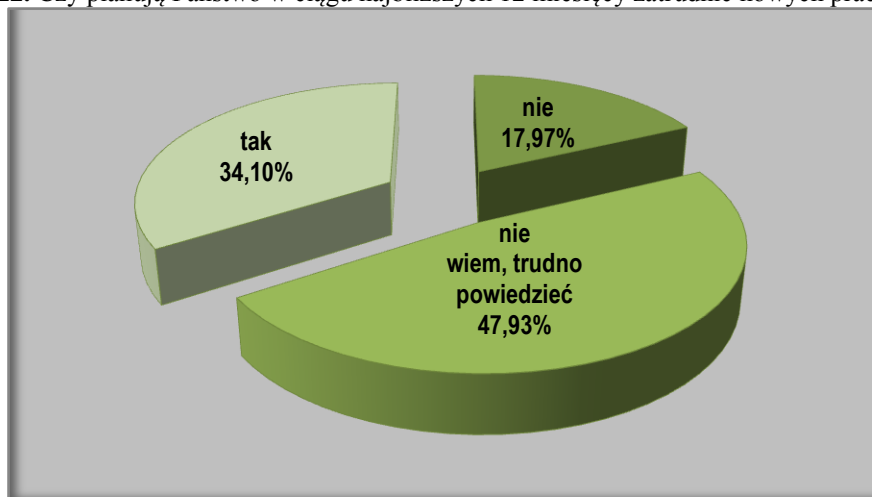
**Tabela 15.** Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych

L.p.	Zawód	Liczba zwalnianych osób
1	Strażak	5
2	Ślusarz	2
3	Pracownik biurowy	2
4	Pracownik socjalny	2
5	Kierowca	1-2
6	Nauczyciel	1
7	Pomoc nauczyciela	1
<b>RAZEM</b>		<b>14 i więcej</b>

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Najczęstszą przyczyną redukcji zatrudnienia w tych podmiotach są: wzrost kosztów pracy i restrukturyzacja przedsiębiorstwa. Wśród „innych” przyczyn wskazywano: przejście na emeryturę, umowa na czas określony, umowa na zastępstwo, zakończenie projektu POKL oraz konieczność zwolnienia pracownika ze względu na roszczeniowość („nieodpowiednia osoba”).

Na pytanie „Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?”, ankietowani najczęściej udzielali odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć” – 104 podmioty (47,93% ankietowanych). Zatrudnienia nie przewiduje 39 podmiotów (17,97%). Rekrutacja nowych pracowników przewidziana jest w 74 firmach (34,10%). 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 74 udzielane przez grupę respondentów. W 27 przypadkach wskazaną przyczyną zwiększania liczby pracowników jest brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach. 24 pracodawców wskazało, że czynnikiem skłaniającym pracodawców do poszukiwania nowych pracowników jest rozbudowa firmy. Ponadto pojawia się konieczność zatrudnienia ze względu na wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów lub świadczonych usług na terenie kraju (24 podmioty). U 23 pracodawców wzrost zatrudnienia podyktowany jest koniecznością uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy. Rozkład odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 16).

**Tabela 16.** Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia

L.p.	Przyczyny	n=74 N=128	Udział procentowy (liczba udzielonych odpowiedzi w stosunku do liczby respondentów)
1	Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	27	36,49%
2	Rozbudowa firmy	24	32,43%
3	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług na terenie kraju	24	32,43%
4	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana	23	31,08%



	pracodawcy		
5	Zakup nowych maszyn i urządzeń	8	10,81%
6	Wzrost sprzedaży produkowanych przez firmę produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych	7	9,76%
7	Brak pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.	7	9,46%
8	Zastosowanie nowych technologii	5	6,76%
9	Inne: w celu rozwijania firmy – usługi, poszerzenie usług aby w ten sposób pozyskać nowych klientów	2	92,7%
10	Nie wiem, trudno powiedzieć	1	1,35%

\*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 spawacze, menedżerowie produktu, kierowcy autobusu, krawcy, rozbieracze-wykrawacze, kelnerzy, technicy handlowcy, ślusarze, tapicerzy, cholewkarze itp. Ogółem zadeklarowano chęć zatrudnienia przeszło 330 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	721204	Spawacz	101
2	243103	Menedżer produktu (product manager)	31
3	833101	Kierowca autobusu	24
4	751104	Rozbieracz–wykrawacz	20
5	818990	Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	20
6	332203	Przedstawiciel handlowy	8-10
7	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	7
8	513101	Kelner	6
9	753105	Krawiec	5-10
10	522305	Technik handlowiec	5
11	722204	Ślusarz	5
12	753402	Tapicer	5
13	753601	Cholewkarz	5
14	541101	Strażak	4
15	722312	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	4
16	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	3-6
17	214914	Inżynier technologii drewna	3

18	243402	Specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych	3
19	311918	Technik poligraf	3
20	512001	Kucharz	3
21	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	3
22	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	3
23	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	3
24	732301	Introligator	2-3
25	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	2-3
26	214102	Inżynier organizacji i planowania produkcji	2
27	214411	Konstruktor form wtryskowych	2
28	214931	Technolog – programista obrabiarek	2
29	229903	Kosmetolog	2
30	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	2
31	334306	Technik administracji	2
32	432103	Magazynier	2
33	514102	Fryzjer	2
34	713201	Lakiernik	2
35	721405	Oczyszczacz konstrukcji stalowych	2
36	751105	Rzeźnik-wędliniarz	2
37	751204	Piekarz	2
38	752205	Stolarz	2
39	752302	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	2
40	753602	Obuwnik	2
41	311508	Technik mechanik maszyn i urządzeń	2
42	753202	Krojczy	1-3
43	331301	Księgowy	1-2
44	141101	Kierownik działu w hotelu	1
45	143909	Kierownik / właściciel zakładu usługowego	1
46	233008	Nauczyciel języka obcego	1
47	242109	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	1
48	243101	Analitik trendów rynkowych (cool hunter)	1
49	251401	Programista aplikacji	1
50	251903	Tester oprogramowania komputerowego	1
51	311109	Technik metrolog	1
52	311508	Technik mechanik maszyn i urządzeń	1
53	341202	Opiekun osoby starszej	1
54	343901	Animatore kultury	1
55	411004	Technik prac biurowych	1
56	422402	Technik hotelarstwa	1
57	514202	Kosmetyczka	1
58	516403	Opiekun zwierząt domowych	1
59	524902	Doradca klienta	1

60	712303	Tynkarz	1
61	712906	Monter stolarki budowlanej	1
62	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1
63	732201	Drukarz	1
64	741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych	1
<b>RAZEM:</b>			<b>330 i więcej</b>

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

11-stu pracodawców wskazało w kwestionariuszu ankiety stanowiska na które poszukiwani będą pracownicy m.in. farmaceuta, asystent do spraw księgowości, mechanik samochodów osobowych, elektromechanik, elektryk budowlany, cukiernik, technik urządzeń audiowizualnych, jednakże nie określono liczby osób przewidzianych 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 urządzeń elektroenergetycznych wraz z dozorem i pomiarami, uprawnienia do prac pod napięciem,
- umiejętności obsługi maszyn i urządzeń stosowanych w obróbce metali, drewna, tworzyw sztucznych, produkcji obuwia itp.,
- znajomość języka programowania C#, obsługa programów graficznych, znajomość programów Solidworks i CAMWorks, dobra znajomość Pakietu Office.

Wysokie kwalifikacje wymagane są na stanowisku konstruktora form wtryskowych. Są to między innymi: wykształcenie wyższe o preferowanym kierunku mechanika i budowa maszyn, doświadczenie przy projektowaniu form wtryskowych dla tworzyw sztucznych, znajomość konstrukcji/budowy oraz projektowania form wtryskowych.

W kolejnym pytaniu pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie kwalifikacji i umiejętności na które będą zwracać szczególną uwagę podczas rekrutacji. Wśród grupy 74 respondentów najbardziej oczekiwanymi będą praktyczne umiejętności zawodowe – 82,43%. Następnie biegle posługiwanie się aparaturą i sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie (37,84%) oraz umiejętność profesjonalnej obsługi klienta, interesanta (22,97%). Następnie ważna jest znajomość przepisów i standardów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej oraz umiejętność pracy analitycznej. Ostatnim czynnikiem brany pod uwagę podczas naboru

kandydatów do pracy jest wiedza teoretyczna. Wśród innych kwalifikacji i umiejętności pracodawcy oczekiwać będą chęci nauki i chęć do pracy, uprawnienia zgodnie ze stanowiskiem (np. kwalifikacje do przewozu rzeczy, prawo jazdy kat. C), znajomości języków obcych (angielski, niemiecki).

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 (56,68%) lub w wyniku rekomendacji znajomych, rodziny oraz innych (51,61%). Pracodawcy posługują się także własną bazą danych stworzoną na podstawie składanych cv (40,55%). Do celów rekrutacji 27,65% podmiotów wykorzystuje Internet (w tym ogłoszenia na stronie internetowej firmy) i ogłoszenia prasowe – 15,67%. W 10,60% są to witryny sklepowe, tablice ogłoszeń itp. Wśród 3,23% ankietowanych podmiotów proces rekrutacji realizowany jest przez profesjonalne firmy zajmujących się rekrutacją pracowników. Wśród innych metod rekrutacji wymieniano: procedury prowadzone zgodnie z obowiązującymi ustawami, poprzez ogłoszenia zamieszczane w Biuletynie Zamówień Publicznych (ogłoszenie o konkursie), ogłoszenia w kościele oraz zgłaszanie zapotrzebowania w delegaturze kuratorium oświaty.

Wśród kryteriów jakimi kierują się ankietowani pracodawcy przyjmując osoby do pracy w swojej firmie najczęściej wskazywano wyniki rozmowy kwalifikacyjnej (90,78%). Następnie ważne są: list motywacyjny (31,80%) oraz pozytywna opinia cenionych przez firmę osób (44,70%). Czynnikiem mającym wpływ na zatrudnienie jest również renoma ukończonych uczelni i wyniki w nauce (11,98%). 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. Na stanowisko strażaka ważne będą wyniki testu wiedzy i sprawności fizycznej, a w przypadku nauczycieli opinia innych placówek oświatowych. Ponadto pod uwagę brane będą: opinia u poprzedniego pracodawcy, chęć do pracy, „to coś” i indywidualne predyspozycje.

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 (64,06%). Według pracodawców następną barierą dla starających się o pracę są zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia (47,0%). Często również wskazywano brak stażu pracy/ doświadczenia zawodowego na stanowisku zgodnym z oferowanym miejscem pracy (37,79%). Także niewystarczająca motywacja do podjęcia pracy (26,73%) oraz brak dyspozycyjności (19,35%) obniżają atrakcyjność potencjalnych pracowników w oczach pracodawcy. Zaledwie 7 pracodawców (3,23%) jako barierę wskazało zły stan zdrowia. Wśród innych czynników jeden pracodawca wskazał cyt. „na początku trzymają się umowy a w miarę upływu czasu stawiają nie uzgodnione wcześniej warunki”.

Ilościowy rozkład odpowiedzi zobrazowano na Wykresie 13.

Wykres 13. Wymogi niespełniane przez kandydatów do pracy.



\* ankieterzy mogli wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród badanych podmiotów aż 69,12% 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 34,4% badanych nie korzystało z form wsparcia oferowanych przez PUP. Jeden respondent nie udzielił odpowiedzi na zadane pytanie.

Ankietowanych zapytano także jakiego rodzaju usługami i formami wsparcia realizowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w ramach aktywizacji osób bezrobotnych byliby zainteresowani. Spośród 217 badanych podmiotów 5 pracodawców (2,30%) nie jest zainteresowanych wsparciem oferowanym przez Powiatowy Urząd Pracy, a 41 (18,49%) udzieliło odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć”. Pozostałych 171 pracodawców chciałoby uzyskać wsparcie w formie:

- staży – 113 podmiotów,
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – 71 podmiotów,
- pośrednictwa pracy – 49 podmiotów,
- prac interwencyjnych – 28 podmiotów
- przygotowania zawodowego dorosłych – 8 podmiotów,
- robót publicznych (dotyczy gmin i organizacji pozarządowych) - 7 podmiotów,
- zatrudnienia bezrobotnego po ukończeniu szkolenia i uzyskaniu kwalifikacji – 6 podmiotów.

Najczęściej wymienianymi kierunkami szkoleń po których pracodawcy wyrażali skłonność do zatrudnienia były: kierowca autobusu, spedytor/logistyk, lakiernik proszkowy.

W tym pytaniu, wśród nowych form wsparcia wprowadzonych znowelizowaną w dniu 27 maja 2014 r. ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pracodawcy wskazali:

- refundację kosztów poniesionych na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem osoby bezrobotnej do 30 roku życia podejmującej pracę po raz pierwszy w życiu – 48 podmiotów,
- dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 lat – 15 podmiotów,
- „grant” na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy – 5 podmiotów,
- świadczenie aktywizacyjne – 2 podmioty.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowy instrument polityki rynku pracy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy. W związku z tym pracodawcy zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie czy byliby zainteresowani

sfinansowaniem kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników w ramach KFS oraz w jakim zakresie, przy czym podkreślone zostało, że w latach 2014 – 2015 środki KFS będą przeznaczane na wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w wieku co najmniej 45 lat.

Spośród 217 ankietowanych 64,06% (139 podmiotów) nie jest zainteresowanych wskazanym wsparciem. Około 34% badanych (74 podmioty) wyraziło chęć skorzystania z tej formy pomocy w następującym zakresie:

- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą – 38 podmiotów,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych – 27 podmiotów,
- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS – 13 podmiotów,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem – 12 podmiotów,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu – 10 podmiotów.

1,84% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

W ostatnim pytaniu również badano skłonność pracodawców do skorzystania z nowych instrumentów i wspierania zatrudnienia osób do 30 roku życia w ramach bonu stażowego, bonu zatrudnieniowego oraz bonu szkoleniowego. Ponad 38% ankietowanych nie jest zainteresowanych wskazanym wsparciem, a 15,21% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Natomiast spośród 46,54% (101 podmiotów) chcących skorzystać ze wskazanego wsparcia, odpowiedzi rozkładały się następująco:

- bon stażowy – 68 podmiotów,
- bon zatrudnieniowy – 42 podmioty,
- bon szkoleniowy – 15 podmiotów.

Należy podkreślić, iż pracodawcy mieli możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi, a wskazane powyżej formy wsparcia zobowiązują pracodawcę do zatrudnienia skierowanego bezrobotnego na okres 6 miesięcy od zakończenia danej formy wsparcia.

Dwóch pracodawców zaznaczyło, iż mogą udzielić odpowiedzi dopiero po cyt. „poznaniu na czym ten system polega”.

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.

Pracodawcy nadal wstrzymują się od podjęcia decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników i poszukują innych rozwiązań zanim zdecydują o zwiększeniu kosztów pracy. Z dystansem podchodzą 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 2014 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 2014 roku, zgodnie z wytycznymi Departamentu Rynku Pracy, oparta została na Klasyfikacji zawodów i specjalności, wprowadzonej do powszechnego stosowania Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w *sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania* (Dz. U. z 2014 r., poz. 760). Niniejszy Monitoring sporządzony został przez wejściem w życie nowego rozporządzenia.

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 2014 roku do 30 czerwca 2014 roku na podstawie analizy rozmiarów i struktury zawodowej osób bezrobotnych rejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy oraz napływających ofert pracy zgłoszonych w tym okresie przez pracodawców.

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

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

- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 28,68 %,
- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy 17,56 %,
- technicy i inny średni personel 11,69 %,
- specjaliści 8,78 %,
- pracownicy przy pracach prostych 3,42 %,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 3,32 %,
- pracownicy biurowi 2,46 %,
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy 2,01 %,
- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy 0,12 %.

W strukturze ogółu bezrobotnych według wielkich grup zawodowych dominowała grupa 7 – robotników przemysłowych i rzemieślników. Grupa ta stanowiła prawie 1/3 ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (1886 osób). Następną grupę najliczniej reprezentowała grupa 5 – pracowników usług osobistych i sprzedawców. Ukształtowała się ona na poziomie 17,56% - 1155 osób. Grupa 3 – techników i innego średniego personelu reprezentowana była przez 769 osób – 11,69% ogółu zarejestrowanych.

Zawodem najliczniej reprezentowanym przez bezrobotnych jest zawód sprzedawcy (498 osób). Grupa ta to w przeważającej większości kobiety (stanowią 90,96%). Osoby posiadające ten zawód stanowią 7,57% ogółu zarejestrowanych.

Kolejne grupy stanowią osoby posiadające zawód: krawca – 145 osób tj. 2,21% ogółu bezrobotnych, kucharza – 128 osób (1,95%), stolarza – 113 osób (1,72%), ślusarza – 111 osób (1,69%), technika ekonomisty – 106 osób (1,61%) i ekonomisty – 100 osób tj. 1,52% ogółu bezrobotnych. Zawody „ekonomiczne” reprezentują osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym ekonomicznym. Zauważalne jest zmniejszenie liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w zawodach, które w analogicznym okresie roku ubiegłego generowały bezrobocie w powiecie wadowickim. Należy tutaj wymienić: stolarzy (spadek o 80 osób), techników mechaników (spadek o 54 osoby), sprzedawców (spadek o 49 osób), techników ekonomistów (spadek o 49 osób), ekonomistów (spadek o 38 osób). W przypadku kucharzy małej gastronomii, gdy na koniec I półrocza roku ubiegłego odnotowano wzrost o 33 osoby, w tym roku liczba ta spadła o 32 osoby. Pomimo odnotowanego spadku zawody te nadal dominują wśród osób bezrobotnych pozostających w rejestrach Urzędu.

Wśród 2 410 osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach powyżej 12 miesięcy, aż 54,73 % stanowią kobiety (1 319 osób).

Osoby długotrwale bezrobotne występują w 358 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 117 zawodów. Należą do nich m.in.

- Ogrodnik – uprawa roślin ozdobnych,
- Pracownik do spraw osobowych,
- Kosmetyczka,
- Konserwator budynków,
- Rymarz,

- Technik górnictwa podziemnego.

W 94 przypadkach to zawody, w których zarejestrowana była tylko 1 osoba, w pozostałych 23 zawodach liczba bezrobotnych to 2 – 6 osób.

W grupie 90 zawodów, w których zarejestrowanych było co najmniej 10 osób wskaźnik długotrwałego bezrobocia osiągnął poziom w przedziale od 0,5 do 0,9 m.in. w zawodach :

– Pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	– 0,90
– Pomoc kuchenna	– 0,63
– Tkacz	– 0,61
– Sprzątaczką biurowa	– 0,60
– Hydraulik	– 0,59
– Technik mechanik	– 0,59
– Elektromonter (elektryk) zakładowy	– 0,58
– Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	– 0,57
– Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	– 0,57
– Malarz budowlany	– 0,55
– Przędzacz	– 0,53
– Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	– 0,53
– Obuwnik przemysłowy	– 0,53
– Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	– 0,53
– Stolarz budowlany	– 0,52
– Technik prac biurowych	– 0,52
– Górnik eksploatacji podziemnej	– 0,50

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

Wskaźnikiem długotrwałego bezrobocia o wartości poniżej 0,5 charakteryzowało się 67 zawodów (w grupie o liczebności co najmniej 10 bezrobotnych zarejestrowanych). 2 zawody w tym przedziale to zawody o wskaźniku poniżej 0,1, a są to:

– Specjalista ochrony środowiska	– 0,09
– Technik hotelarstwa	– 0,09

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

- Logistyk
- Specjalista pracy socjalnej
- Cieśla
- Zbrojarz
- Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody
- Inżynier zaopatrzenia, transportu i magazynowania
- Psycholog biznesu
- Ślusarz narzędziowy
- Operator sprzętu ciężkiego
- Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń
- Menedżer produktu
- Doradca finansowy
- Specjalista do spraw rachunkowości

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 2014 roku danych w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych wynika, że w badanym okresie w powiecie wadowickim wyodrębniono 712 zawodów i specjalności (w tym grupa osób „bez zawodu”). W 452 zawodach (63,48%) zarejestrowani byli bezrobotni, natomiast w 265 (37,22 %) zarejestrowano oferty pracy.

Spośród wszystkich zidentyfikowanych w I półroczu 2014 roku zawodów i specjalności **178** zawodów to zawody deficytowe, **506** zawodów to zawody nadwyżkowe, a **28** 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: doradca klienta, drwal/pilarz drzew, lakiernik wyrobów drzewnych, asystent do spraw księgowości, doradca finansowy, kierowca samochodu ciężarowego.

Tabela 18 zawiera listę zawodów, które cechowały się wskaźnikiem deficytu przekraczającym wartość 1,1. W poniższej tabeli nie uwzględniono 2 zawodów, których kod zawodu kończy się cyframi „90” (czyli „pozostali...”).

**Tabela 18.** Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2014 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	"524902"	Doradca klienta	4,5	0,1667	-4,3333	27
2	"621001"	Drwal / pilarz drzew	3,5	0,1667	-3,3333	21
3	"713205"	Lakiernik wyrobów drzewnych	2	0,1667	-1,8333	12
4	"431101"	Asystent do spraw księgowości	1,8333	0,1667	-1,6667	11
5	"241202"	Doradca finansowy	3,3333	0,3333	-3	10
6	"833203"	Kierowca samochodu ciężarowego	11,8333	1,3333	-10,5	8,875
7	"411004"	Technik prac biurowych*	11	1,5	-9,5	7,3333
8	"541306"	Portier	1,1667	0,1667	-1	7
9	"541307"	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	3,3333	0,5	-2,8333	6,6667
10	"242307"	Specjalista do spraw kadr	1	0,1667	-0,8333	6
11	"251401"	Programista aplikacji	1	0,1667	-0,8333	6
12	"333105"	Spedytor	1	0,1667	-0,8333	6
13	"753202"	Krojczy	1	0,1667	-0,8333	6
14	"712904"	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie*	0,8333	0,1667	-0,6667	5
15	"332203"	Przedstawiciel handlowy	3,1667	0,6667	-2,5	4,75
16	"243305"	Specjalista do spraw sprzedaży	2,3333	0,5	-1,8333	4,6667
17	"722313"	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	1,3333	0,3333	-1	4
18	"742102"	Monter - elektronik*	0,6667	0,1667	-0,5	4
19	"814208"	Operator wtryskarki	0,6667	0,1667	-0,5	4
20	"741103"	Elektryk*	1,1667	0,3333	-0,8333	3,5
21	"515303"	Robotnik gospodarczy	28,3333	8,5	-19,8333	3,3333
22	"214903"	Inżynier automatyki i robotyki	0,5	0,1667	-0,3333	3
23	"233011"	Nauczyciel języka niemieckiego	0,5	0,1667	-0,3333	3
24	"522302"	Sprzedawca w branży mięsnej	0,5	0,1667	-0,3333	3
25	"524502"	Sprzedawca w stacji paliw	0,5	0,1667	-0,3333	3
26	"712202"	Glazurnik	0,5	0,1667	-0,3333	3
27	"712901"	Monter płyt kartonowo - gipsowych	0,5	0,1667	-0,3333	3
28	"722303"	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	1,5	0,5	-1	3
29	"228301"	Fizjoterapeuta	0,8333	0,3333	-0,5	2,5
30	"343901"	Animator kultury*	0,8333	0,3333	-0,5	2,5

\*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 2014 r. dużą grupę stanowiły zawody deficytowe o największej wartości współczynnika intensywności deficytu określanego jako MAX (116 zawodów i specjalności). Oznacza to, że w danych zawodach w okresie objętym badaniem zostały zgłoszone oferty pracy, natomiast nie zarejestrowali się bezrobotni.

W grupie tej znajdowały się m.in. zawody: robotnik oczyszczania miasta, kosmetyczka, instruktor tańca, logopeda, instruktor gimnastyki korekcyjnej, instruktor rytmiki, urzędnik podatkowy, telemarketer, kierownik budowy, nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej, drukarz, konserwator budynków.

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 półroczu 2014 r. aż 71,07% wszystkich zidentyfikowanych zawodów.

**Tabela 19.** Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2014 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	"753606"	Szewc naprawiacz	0,1667	6	5,8333	0,0278
2	"235107"	Pedagog	0,1667	3,5	3,3333	0,0476
3	"242222"	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	0,1667	2,6667	2,5	0,0625
4	"722314"	Tokarz w metalu	0,3333	5,1667	4,8333	0,0645
5	"512002"	Kucharz małej gastronomii*	0,6667	9,6667	9	0,069
6	"741201"	Elektromechanik*	0,1667	2,3333	2,1667	0,0714
7	"723312"	Mechanik silników spalinowych	0,1667	2,1667	2	0,0769
8	"214202"	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	0,1667	1,5	1,3333	0,1111
9	"711401"	Betoniarz	0,1667	1,5	1,3333	0,1111
10	"723103"	Mechanik pojazdów samochodowych*	1,3333	11,3333	10	0,1176
11	"741203"	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	0,3333	2,6667	2,3333	0,125
12	"514101"	Fryzjer*	1	7,3333	6,3333	0,1364

13	"233015"	Nauczyciel matematyki	0,1667	1,1667	1	0,1429
14	"723307"	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	0,3333	2,3333	2	0,1429
15	"751204"	Piekarz*	0,6667	4,6667	4	0,1429
16	"522305"	Technik handlowiec*	1,3333	8,3333	7	0,16
17	"311916"	Technik obuwnik*	0,1667	1	0,8333	0,1667
18	"334306"	Technik administracji*	0,1667	1	0,8333	0,1667
19	"214503"	Inżynier technologii żywności	0,1667	0,8333	0,6667	0,2
20	"721306"	Blacharz samochodowy*	0,1667	0,8333	0,6667	0,2
21	"351203"	Technik informatyk*	0,6667	3	2,3333	0,2222
22	"751201"	Cukiernik*	1	4,5	3,5	0,2222
23	"321402"	Technik dentystryczny*	0,1667	0,6667	0,5	0,25
24	"421101"	Asystent usług pocztowych	0,1667	0,6667	0,5	0,25
25	"712601"	Hydraulik	0,3333	1,3333	1	0,25
26	"723105"	Mechanik samochodów osobowych	1	4	3	0,25
27	"931205"	Robotnik drogowy	0,3333	1,1667	0,8333	0,2857
28	"722204"	Ślusarz*	2,5	8,6667	6,1667	0,2885
29	"932101"	Pakowacz	1,1667	3,8333	2,6667	0,3043
30	"214109"	Specjalista kontroli jakości	0,1667	0,5	0,3333	0,3333

\*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 2014 r. zawodów nadwyżkowych wyodrębnić możemy:

- 59 zawodów i specjalności (w tym grupa osób „bez zawodu”), w których wystąpił zarówno napływ osób bezrobotnych oraz napływ ofert pracy. Wskaźnik intensywności nadwyżki w tym przypadku jest wyższy od 0,00 i mniejszy od 0,90 ponieważ napływ osób bezrobotnych jest większy od napływu ofert pracy,
- 303 zawody i specjalności „maksymalnie” nadwyżkowe 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 tworzy m. in. 99 zawodów z grupy zawodów o najwyższych kwalifikacjach np.: kierownik działu finansowego, chemik, geofizyk, biolog, inżynier leśnictwa, inżynier rolnictwa, specjalista ochrony środowiska, inżynier włókiennik, sędzia, prawnik legislator, specjalista administracji publicznej, politolog, specjalista zastosowań informatyki, kulturoznawca. 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.

- 144 zawody, w których nie wystąpił w I półroczu 2014 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 59 zidentyfikowanych zawodów nadwyżkowych należy stwierdzić, że nadwyżka podaży siły roboczej widoczna jest w zawodach wymagających różnego poziomu wykształcenia. Wśród zawodów nadwyżkowych znalazły się więc zawody nie wymagające specjalistycznych kwalifikacji, takie jak pakowacz, dozorca, jak i zawody wymagające przygotowania zawodowego: piekarz, cukiernik, tapicer, krawiec oraz zawody wymagające wykształcenia średniego np. technik handlowiec, technik obuwnik, technik administracji, technik informatyk, czy wreszcie zawody wymagające wykształcenia wyższego czyli pedagog, inżynier budownictwa – budownictwo ogólne, specjalista do spraw rachunkowości, architekt, dziennikarz.

Największa nadwyżka występuje wśród specjalistów do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, kucharzy małej gastronomii, elektromechaników, fryzjerów, mechaników pojazdów samochodowych, nauczycieli matematyki, a najmniejsza wśród posadzkarzy, frezerów, szwaczek, kierowców samochodu osobowego, lakierników, kelnerów.

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 2014 r. należało 3,93% - t.j. 28 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 2014 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 (defcyt) podaży siły roboczej w I-półroczu	Wskaźnik intensywności nadwyżki (defcytu) zawodów
1	"931301"	Robotnik budowlany	6,5	6,1667	-0,3333	1,0541



2	"753602"	Obuwnik*	4,8333	4,6667	-0,1667	1,0357
3	"132101"	Główny technolog	0,1667	0,1667	0	1
4	"216507"	Inżynier geodeta - kataster i gospodarka nieruchomościami	0,1667	0,1667	0	1
5	"233008"	Nauczyciel języka angielskiego	0,1667	0,1667	0	1
6	"235106"	Nauczyciel instruktor	0,1667	0,1667	0	1
7	"241304"	Specjalista bankowości	0,1667	0,1667	0	1
8	"243106"	Specjalista do spraw marketingu i handlu	1,3333	1,3333	0	1
9	"321301"	Technik farmaceutyczny*	0,6667	0,6667	0	1
10	"331301"	Księgowy	0,5	0,5	0	1
11	"421103"	Kasjer bankowy	0,1667	0,1667	0	1
12	"431202"	Pracownik do spraw ubezpieczeń	0,1667	0,1667	0	1
13	"612102"	Hodowca bydła	0,1667	0,1667	0	1
14	"711301"	Kamieniarz*	0,3333	0,3333	0	1
15	"712501"	Monter / składacz okien	0,3333	0,3333	0	1
16	"712616"	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	0,1667	0,1667	0	1
17	"712703"	Monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	0,1667	0,1667	0	1
18	"712905"	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	0,1667	0,1667	0	1
19	"722206"	Ślusarz narzędziowy	0,1667	0,1667	0	1
20	"732301"	Introligator*	0,3333	0,3333	0	1
21	"742117"	Serwisant sprzętu komputerowego	0,1667	0,1667	0	1
22	"814209"	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	0,1667	0,1667	0	1
23	"821902"	Monter mebli	0,3333	0,3333	0	1
24	"932905"	Pomoc krawiecka	0,1667	0,1667	0	1

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

### 3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH

#### Analiza potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych

W roku 2014 osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, uprawnione do szkolenia, mogły uzyskać informacje dotyczące możliwości i zasad korzystania z usług szkoleniowych świadczonych przez Urząd.

Specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, doradcy zawodowi oraz pośrednicy pracy pełniący funkcję doradcy klienta indywidualnego dokonując analizy zgłaszanych potrzeb szkoleniowych, wynikających z chęci uzyskania lub podwyższenia posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz mając na uwadze aktywizację zawodową osób bezrobotnych, a także poprawę ich atrakcyjności na rynku pracy wyodrębnili następujące kierunki szkoleń:

- spawacz (różne metody),
- prawo jazdy kategorii C, D, E,
- kwalifikacje kierowców uprawniające do przewozu rzeczy lub osób (w tym szkolenia okresowe),
- operator ciężkiego sprzętu budowlanego np. koparki, koparkoładowarki,
- magazynier z obsługą wózków jezdniowych,
- operator wózków jezdniowych,
- operator maszyn sterowanych numerycznie CNC,
- obsługa księgowo oraz kadrowo-płacowa przedsiębiorstwa,
- obsługa kasy fiskalnej,
- kasjer walutowy,
- sprzedawca-handlowiec z obsługą kasy fiskalnej i komputera,
- opiekun osób zależnych,
- projektowanie stron internetowych,
- szkolenia w zakresie postaw obsługi komputera, grafiki komputerowej - zaawansowane,
- pracownik ochrony osób i mienia,
- masażysta,
- języki obce.

Przedstawiony powyżej wykaz potrzeb szkoleniowych uwzględnia także wskazania zawarte w Indywidualnych Planach Działania, wypracowanych przy współpracy doradcy klienta z osobą bezrobotną. Należy jednak podkreślić, że poza ustaleniami w IPD osoby uprawnione zgłaszają niesprecyzowane do końca potrzeby, chętnie korzystałyby z możliwości uzyskania kwalifikacji (niekoniecznie gwarantujących im podjęcie pracy) i oczekują oferty Urzędu w zakresie szkoleń grupowych.

Zainteresowanie poszczególnymi kierunkami kształcenia wynika z różnych przesłanek. Wiele osób obserwuje lokalny rynek pracy i chciałaby do niego dopasować swoje kwalifikacje i umiejętności. Przykładowo - zainteresowanie zdobyciem kwalifikacji w zakresie sprzedaży wynika z dużej rotacji na stanowiskach. W przypadku sprzedawców zapotrzebowanie składają bezrobotni z całego przedziału wiekowego, zarówno kobiety jak i mężczyźni. Uzyskanie kwalifikacji kierowcy, operatora sprzętu ciężkiego, magazyniera czy chęć uczestnictwa w szkoleniach językowych często wynika z analizy ofert pracy i wymagań

koniecznych na danym stanowisku określonych przez pracodawców. Ponadto osoby są zainteresowane poszczególnymi kierunkami szkoleń również z powodu posiadania umiejętności lub posiadania hobby, które chciałyby wykorzystać pracując na konkretnym stanowisku, jednakże nie posiadają stosownego dokumentu potwierdzającego kwalifikacje np. fryzjer, opiekun.

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, terminali płatniczych i obsługi komputera.

W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach nadal pojawiają się osoby posiadające aktualne kwalifikacje zawodowe. Barię 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, umiejętność szycia tapicerki. 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 „wielofachowość” także sprawia, że osoby poszukujące pracy są zainteresowane zdobywaniem kwalifikacji bądź uzupełnianiem wiedzy w możliwie różnych kierunkach.

Obserwujemy, że 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.

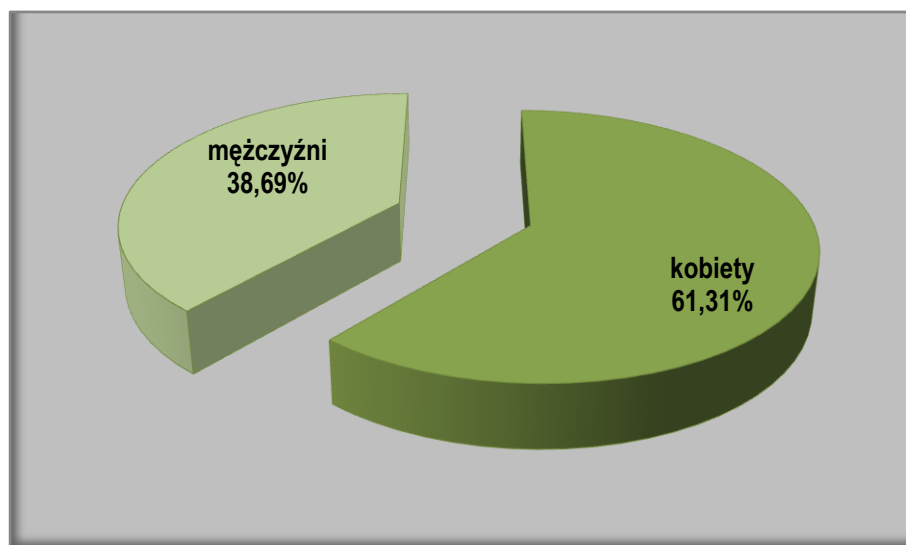
## Badania ankietowe osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach

W okresie od 20 października 2014 roku do 31 października 2014 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie przeprowadzono badania ankietowe wśród 473 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 290 kobiet i 183 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 61,31 % i 38,69 %. Według posiadanego statusu w ewidencji w badaniu udział wzięły 472 osoby bezrobotne (99,79%) i 1 osoba poszukująca pracy (0,21%). Podział ankietowanych według płci zobrazowano na Wykresie 14.

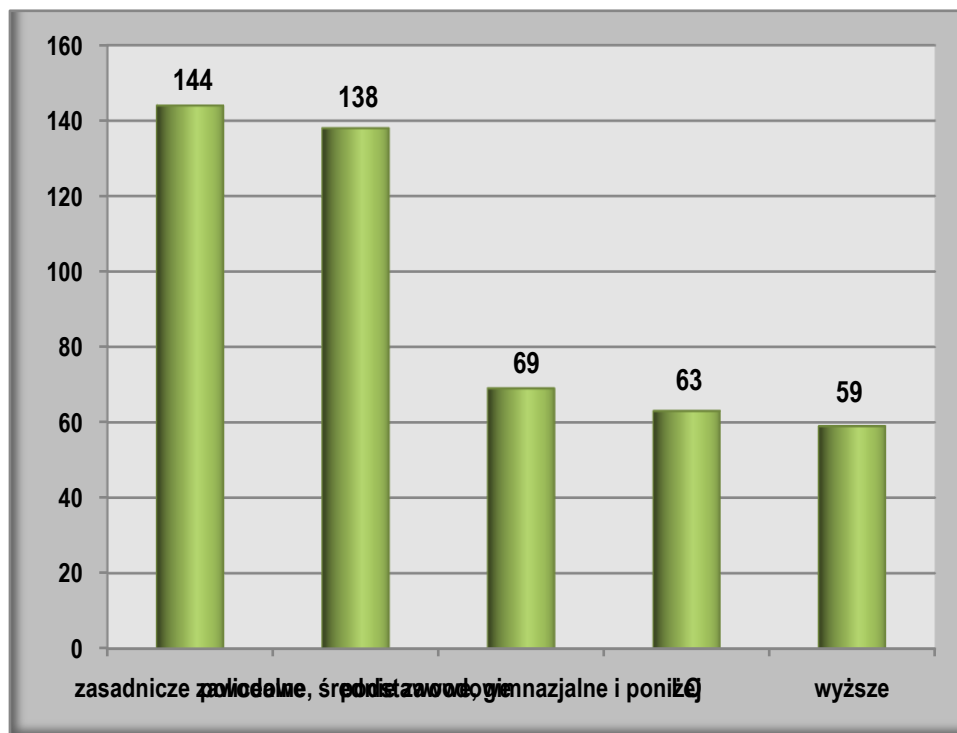
Wykres 14. Ankietowani według płci



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 – 30,44%, następnie osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (liceum zawodowe, liceum profilowane oraz technikum) – 29,18% oraz osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym – 14,59%. Wśród badanych 13,32% ukończyło szkołę ogólnokształcącą. Na poziomie 12,47% ukształtował się udział w badaniu osób w wykształceniu wyższym, w tym licencjackim. Należy zauważyć, iż w grupie respondentów posiadających wykształcenie wyższe (59 osób), aż 76,27% to kobiety.

W badanej populacji osoby bez zawodu stanowiły 27,48%. Wśród ankietowanych posiadających zawód dominowały m.in.: sprzedawca – 7,58%, technik ekonomista – 4,08%, zawody gastronomiczne takie jak: kucharz, kucharz małej gastronomii – 4,37%, technik handlowiec – 2,62%, technik budownictwa – 2,33%, krawiec – 2,04%, fryzjer – 2,04%. Ponadto najczęściej pojawiały się zawody: technik żywienia i gospodarstwa domowego, elektromechanik, mechanik pojazdów samochodowych, technik rolnik, technik mechanizacji

rolnictwa, technik informatyk, technik architektury krajobrazu. Udział poszczególnych zawodów w grupach gdzie liczebność wahała się w przedziale od 1-3 osób wyróżnić można zawody t.j.: cukiernik, szewc, cholewkarz, technik włókiennik, technik organizacji reklamy, elektryk, ciastkarz. Wśród osób posiadających wyższe wykształcenie odnaleźć możemy magistrów filologii rosyjskiej i polskiej, fizjoterapeutów, pedagogów, magistrów biologii, geografii i historii, absolwentów szkół finansów i rachunkowości oraz szkół na kierunkach związanych z turystyką. Ankietowani według poziomu wykształcenia przedstawieni zostali na Wykresie 15.

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku 18 – 25 lat. Grupa ta stanowiła 31,92% badanych. Drugą w kolejności najliczniejszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w przedziale wiekowym 26 – 30 lat. Ta grupa stanowiła 18,60% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 4,65% - stanowiła grupa osób w wieku 46-50 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 21).

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

Przedział wiekowy	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓLEM
18-25	99	52	151
26-30	64	24	88
31-35	41	16	57
36-40	35	16	51
41-45	20	18	38
46-50	9	13	22
Powyżej 50 lat	22	44	66

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

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

- sprzedawca-kasjer – 148 osób,
- pracownik biurowy – 64 osoby,
- pracownik budowlany (murarz, zbrojarz, brukarz, tynkarz) – 48 osób,
- kierowca – 37 osób,
- kelner/barman – 30 osób,
- magazynier – 27 osób,
- sprzątaczką – 26 osób,

- pracownik produkcji – 25 osób,
- pomoc kuchenna – 23 osoby,
- pracownik fizyczny – 21 osób,
- opiekun – 18 osób,
- kucharz – 14 osób,
- nauczyciel – 12 osób,
- przedstawiciel handlowy, handlowiec – 11 osób.

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: obuwnik, stolarz, elektryk, informatyk, animator, aktor, analityk, architekt krajobrazu, cukiernik, kamieniarz, kosmetyczka, lakiernik samochodowy, nauczyciel przedszkola, nauczyciel historii, nauczyciel biologii, operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC, tokarz, fizjoterapeuta, drukarz, doradca klienta. Ponadto preferowano stanowiska związane z administracją publiczną, ratownictwem medycznym i kontrolą jakości.

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

- brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy – 182 osoby,
- brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 179 osób,
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 144 osoby,
- brak ofert pracy na rynku – 87 osób,
- brak znajomości, kontaktów – 84 osoby,
- trudności z dojazdem do pracy – 83 osoby,
- niskie wykształcenie/brak wykształcenia – 82 osoby,
- zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy – 79 osób,
- z powodu wieku – 63 osoby (w tym 42 osoby powyżej 50 roku życia i 5 osób w przedziale wiekowym 18-25 lat),
- z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty – 60 osób,
- z powodu problemów zdrowotnych – 38 osób.

Tutaj przede wszystkim wśród „innych” czynników mających wpływ na pozostawanie bez pracy ankietowani wskazywali niskie zarobki, pracę sezonową i propozycje pracy bez umowy. Kolejnym decydującym o bezrobociu czynnikiem jest konieczność sprawowania opieki nad osobami bliskimi. Ponadto respondenci jako „inny” czynnik wymienili chęć uzyskania w Urzędzie pomocy w formie dotacji na podjęcie działalności gospodarczej.

W przypadku kobiet cięża jest barierą przy podjęciu zatrudnienia, a wśród młodych osób kontynuowanie nauki jest czynnikiem, który utrudnia im podjęcie pracy.

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

**Tabela 22.** W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy?

<b>l.p.</b>	<b>Czynnik</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>OGÓLEM</b>
1	Za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy	230	118	348
2	Przeglądanie ogłoszeń w prasie, Internecie itp.	204	110	314
3	Za pośrednictwem rodziny, znajomych itp.	158	88	246
4	Bezpośredni kontakt z pracodawcą/wizyty w zakładach pracy	118	87	205
5	Za pośrednictwem agencji zatrudnienia	13	7	20

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Grupa respondentów (246 osób) wskazujących poszukiwanie pracy poprzez rodzinę, znajomych itp. wśród czynników powodujących, iż nadal pozostają bez pracy najczęściej wymieniała: brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 41,46%, brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy – 39,02% oraz brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 30,89%.

Osoby poszukujące zatrudnienia poprzez agencje zatrudnienia wśród tych czynników przede wszystkim wskazują: brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 80,0%, brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy – 45,0% oraz brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 35,0%. Jednakowo uplasowały się – po 20,0%: zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku 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 473 ankietowanych, którzy udzielili odpowiedzi na zadane pytanie 39,96% (189 osób) uczestniczyło w 2 do 10 rozmowach kwalifikacyjnych, w jednej rozmowie z pracodawcą udział brało 23,68% badanych (112



osób). W ogóle w rozmowach kwalifikacyjnych nie uczestniczyło aż 29,60% (140 osób). Około 7,0% badanych określiło ten poziom na kilkanaście rozmów. Żaden z ankietowanych nie odpowiedział, że co najmniej raz w tygodniu jest zapraszany na rozmowę kwalifikacyjną.

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

- w 2 do 10 rozmów kwalifikacyjnych – 41,75% (81 osób),
- w jednej rozmowie kwalifikacyjnej – 26,29% (51 osób),
- w kilkunastu rozmowach kwalifikacyjnych – 8,76% (17 osób).

Wśród osób poszukujących zatrudnienia powyżej 12-tu miesięcy 23,20% (45 osób) ani razu nie uczestniczyło w rozmowach kwalifikacyjnych.

Najwyższy odsetek osób długotrwale poszukujących zatrudnienia występuje wśród osób, które uczestniczyły w 2 do 10 rozmów kwalifikacyjnych. W tej grupie respondentów 50,0% (97 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 doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy oraz brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców.

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 473 osób odpowiedzi rozkładały się następująco (Tabela 23):

**Tabela 23.** 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	222	127	349
2	Pozyskiwać referencje, opinie o wykonanej pracy by móc dołączyć je do cv	117	67	184
3	Zdobyć umiejętności w zakresie pisania listów motywacyjnych, CV oraz prezentowania się przed pracodawcą	67	23	90
4	Stosować nietypowe/wyszukane metody poszukiwania pracy/przekonywania pracodawców	36	52	88
5	Zdobywać doświadczenie w ramach praktyk krajowych lub zagranicznych	54	33	87

6	Kontynuować edukację w systemie szkolnym	40	10	50
7	Zdobywać doświadczenie w ramach wolontariatu w organizacjach społecznych	24	7	31

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Wśród „innych” wskazywano odpowiedzi: założyć własną firmę, znaleźć opiekuna dla dzieci, być zdrowym lub nie robić nic.

Wśród grupy 473 ankietowanych – 59 osób (12,47%) już uczestniczyło w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy. W tej populacji 33,90% skierowanych zostało na szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w ramach Klubu Pracy oraz na zajęcia aktywizacyjne. Siedmiu respondentów (11,86%) nie wskazało szkolenia. Pozostali badani – 32 osoby – uczestniczyli w szkoleniach zawodowych takich jak: technolog robót wykończeniowych, ABC biznesu, sekretarka – asystentka szefa, sprzedawca – handlowiec z obsługą komputera i kasy fiskalnej, spawacz MIG i MAG, kosmetyka, florystyka, specjalista ds. kadr i płac, grafika komputerowa i projektowanie stron www, opiekun osób zależnych, operator maszyn szyjących – szwaczka.

Grupę respondentów uczestniczących w szkoleniach poproszono o odpowiedź na pytanie dotyczące przyczyn dalszego poszukiwania pracy, pomimo posiadania nowych umiejętności. Odpowiedzi 59 respondentów zobrazowano na poniższym 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 nowych umiejętności lub kwalifikacji 22 ankietowanych (37,29%) wskazuje zbyt krótki staż pracy. Następnie

ankietowani uznali, iż posiadane kwalifikacje nadal są nieodpowiednie (35,59%). 18 osób (30,51%) uznało, iż przyczyną pozostawania bez pracy jest wiek. Wśród grupy 17 osób (28,81%) barierą uniemożliwiającą podjęcie pracy pomimo posiadania kwalifikacji jest brak ofert pracy. Ta sama liczebność wskazuje na względy zdrowotne. Należy tutaj pokreślić, że w przypadku osób, które uważają, że „wiek” jest barierą w znalezieniu zatrudnienia znalazły się przede wszystkim osoby powyżej 50 roku życia (14 osób). W indywidualnych przypadkach również wiek poniżej 25 lat sprawia trudności w poszukiwaniu pracy.

Pośród 473 ankietowanych 367 respondentów czuje potrzebę kształcenia i chce zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Prawie ¼ ankietowanych (106 osób) nie odczuwa 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,
- pracownik do spraw kadrowych i płacowych,
- magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa),
- przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kasa fiskalna, techniki sprzedaży, obsługa klienta),
- kelner-barman,
- kosmetyka z elementami wizażu,
- kucharz, pomoc kuchenna.

Wśród mężczyzn najczęściej wybierano kursy umożliwiające uzyskanie uprawnień operatora sprzętu ciężkiego budowlanego, magazyniera i obsługi wózków jezdniowych, spawacza. 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 24.

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

<b>l.p.</b>	<b>Proponowane tematy szkolenia</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>Ogółem</b>
1	Profesjonalny sprzedawca z obsługą komputera, kas fiskalnych i urządzeń sklepowych	88	10	98
2	Księgowość od podstaw z obsługą komputerowych programów księgowych	71	6	77
3	Pracownik do spraw kadrowych i płacowych	56	5	61
4	Magazynier (wózek jezdniowy, obsługa komputera, gospodarka magazynowa)	9	47	56
5	Przedstawiciel handlowy (obsługa komputera, kasa fiskalna, techniki sprzedaży, obsługa klienta)	32	20	52
6	Kelner-barman	37	3	40
7	Kosmetyka z elementami wizażu	38	0	38
8	Kucharz, pomoc kuchenna	36	0	36
9	Operator ciężkiego sprzętu budowlanego (koparkoładowarka, koparka itp.)	0	31	31
10	Grafika komputerowa	14	16	30
11	Kierowca wózków jezdniowych	0	30	30
12	Kursy spawania podstawowe: (MIG, TIG, MAG)	0	26	26
13	Pielęgnacja i stylizacja paznokci, w tym manicure, pedicure, tipsy	26	0	26
14	Krawiectwo (od podstaw)	17	0	17
15	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0	17	17
16	Płytkarz - posadzkarz	0	16	16
17	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC	1	13	14
18	Brukarz	0	12	12
19	Kwalifikacja-wstępna/przyspieszona/uzupełniająca/szkolenie okresowe – kierowców wykonujących transport drogowy osób/rzeczy	0	7	7
20	Operator maszyn szyjących - szwaczka	5	0	5

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Ankietowani mieli również możliwość zaproponowania kierunków kształcenia. Wśród preferowanych kierunków znalazły się m.in.: masażysta, terapeuta zajęciowy, projektowanie i modelowanie odzieży, opiekun medyczny, j. angielski, j. niemiecki, asystent rodziny, prowadzenie własnej działalności, sprzątaczką, ogrodnik, hydraulik, elektryk, projektowanie ogrodów, pracownik ochrony osób i mienia, montaż centrali i urządzeń p.poż, rehabilitacja,

analityka medyczna, opiekun osoby niepełnosprawnej/starszej/dzieci, farmacja, florysta-bukieciarz, instruktor jazdy konnej, krawiectwo zaawansowane, mediacje z osobami z rodzin patologicznych, IRATA szkolenie wysokościowe, obuwnik, kustosz, obsługa maszyn drukujących, oklejanie samochodów, bibliotekarz, prawo jazdy kat. C, fryzjer, pilarz, obsługa oprogramowania CAD/CAM 3D, cukiernik/pomoc cukiernika, stolarz, fotograf.

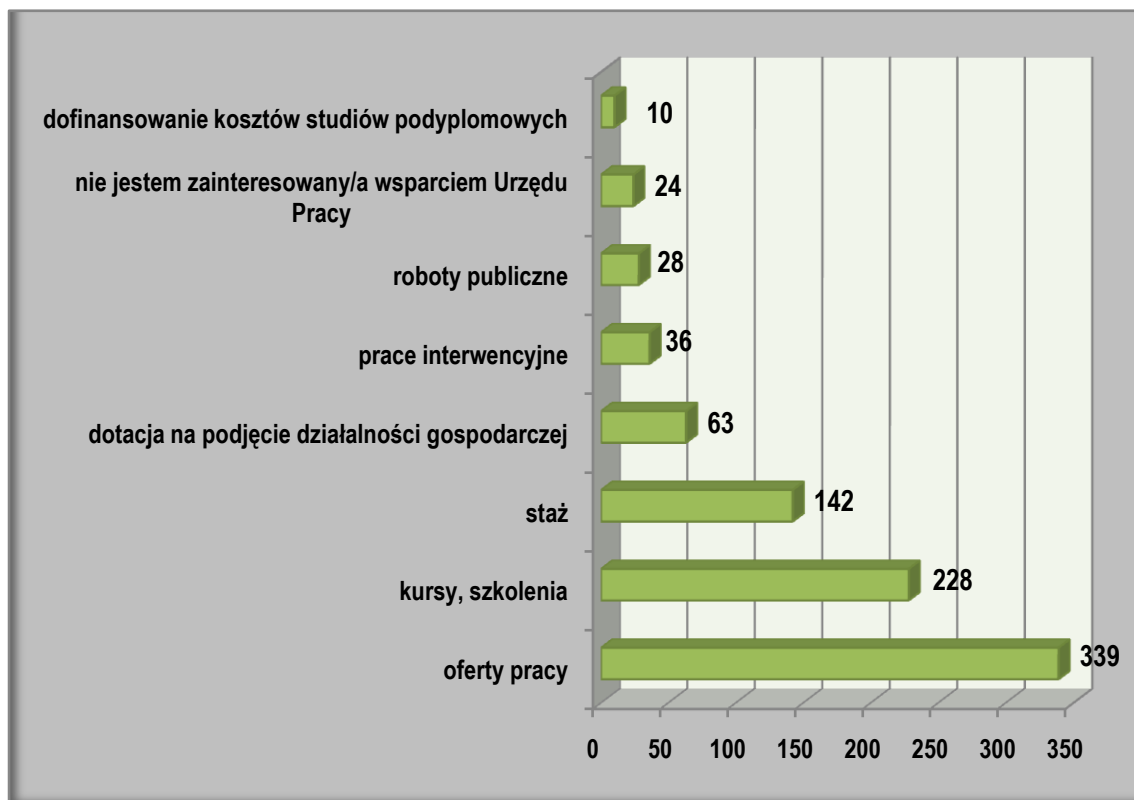
Ankieta pozwoliła także uzyskać informację na temat czynników, które uniemożliwiają badanym zdobycie kwalifikacji. Najistotniejszym czynnikiem ograniczającym respondentom nabywanie kwalifikacji zawodowych jest brak finansów – 312 osób. 67 osób stwierdza, iż czynnikiem decydującym jest także brak czasu. W grupie 49 respondentów są to problemy zdrowotne. Niewielka grupa – 23 osoby – wymieniła inne czynniki takie jak: opieka nad dzieckiem, wiek, przyczyny osobiste czy też obawy czy kierunek szkolenia będzie „trafny” i znajdzie pracę w tym zawodzie. 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.

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).

Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi. Największa liczba ankietowanych jest zainteresowana ofertami pracy – 71,67% ogółu ankietowanych. Następnie wskazano kursy, szkolenia – 48,20% oraz staże – 30,02%. Osoby zainteresowane są również otrzymaniem dotacji na podjęcie działalności gospodarczej – 13,32% i udziałem w pracach interwencyjnych – 7,61%.

Wśród 473 respondentów aż 399 znajduje się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W badaniu uczestniczyło 227 osób do 30 roku życia (59,89%). Następnie są to osoby długotrwale bezrobotne – 40,60%.

Wykres 17. Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród ankietowanych osób do 30 roku życia 29,07% stanowią zarejestrowani spełniający jednocześnie co najmniej 2 warunki – najczęściej jest to wiek i długotrwałe bezrobocie.

Respondenci w wieku powyżej 50 lat stanowili 17,79% ankietowanych (71 osób). Tutaj 53,52% spełniało co najmniej 2 warunki z art. 49 – wiek powyżej 50 lat i podobnie jak w przypadku osób do 30 roku życia - długotrwałe bezrobocie.

Najliczniej reprezentowaną grupę wśród ankietowanych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, poza osobami do 30 roku życia, stanowiły osoby długotrwałe bezrobotne – 162 osoby (40,60%) oraz 35 osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej (8,77%).

Najmniej reprezentatywną grupą respondentów (art. 49) są osoby bezrobotne samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia (0,50%) i osoby niepełnosprawne (4,51%). Osoby niepełnosprawne to najczęściej osoby w wieku powyżej 50 lat.

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 2014 ROKU**

Analiza skuteczności i efektywności organizacji szkoleń sporządzona została zgodnie z § 84 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku w sprawie *szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. z 2014 roku, poz. 667).

W 2014 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 54 osoby bezrobotne i 1 osobę poszukującą pracy (renta szkoleniowa) na szkolenia finansowane ze środków Funduszu Pracy. Szkolenia realizowane były zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej. Ogółem szkolenia ukończyły 53 osoby.

Spośród 40 wniosków indywidualnych o skierowanie na szkolenie, które wpłynęły do Urzędu w 2014 roku 30 wniosków rozpatrzono pozytywnie, 5 wniosków rozpatrzono negatywnie, 1 wniosek nie został uwzględniony. W trakcie rozpatrywania wniosku 4 osoby zrezygnowały z jego realizacji.

Ogółem zawarto 31 umów zlecenia na realizację szkoleń indywidualnych, z tego 1 umowa w ramach przekwalifikowania osoby z przyznaną rentą szkoleniową.

Przyczynami negatywnego rozpatrzenia wniosków o skierowanie na szkolenie indywidualne były: przeciwwskazania zdrowotne, brak zasadności i celowości skierowania na wnioskowane szkolenie ze względu na posiadanie wystarczających kwalifikacji umożliwiających podjęcie pracy oraz brak informacji pracodawcy dotyczącej możliwości zatrudnienia po ukończeniu szkolenia. W przypadku rezygnacji wnioskodawcy z realizacji wniosku o skierowanie na szkolenie indywidualne w większości przypadków osoba nie wskazywała przyczyn rezygnacji. Jeden wnioskodawca zrezygnował ponieważ zdecydował, że będzie ubiegał się o jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

Poniżej przedstawiono wielkości wskaźników określonych w przytoczonym wyżej rozporządzeniu.

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

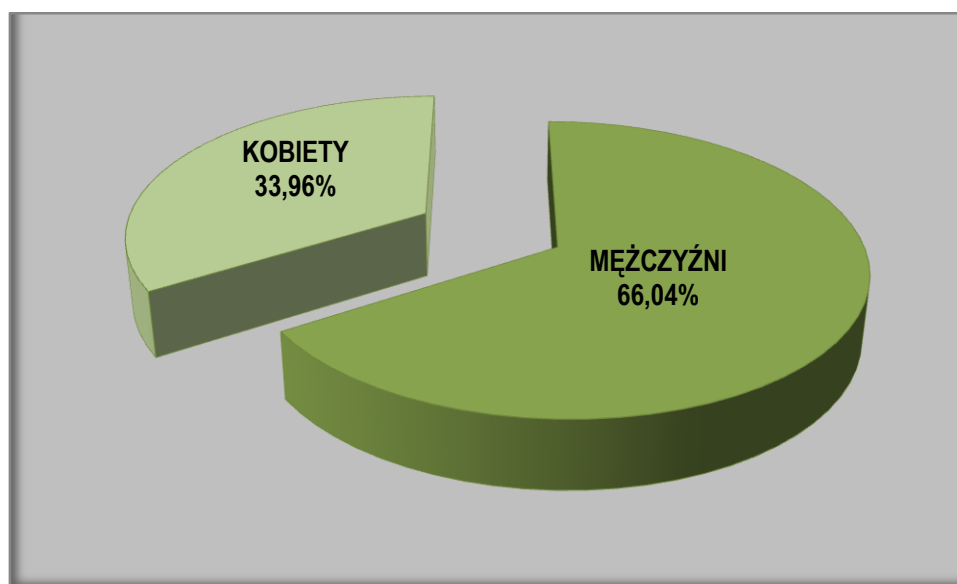
Liczba osób skierowanych na szkolenia w 2014 roku	55
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	53
	0,96
	96,36 %

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

W 2014 roku absolwentami szkoleń według kryterium statusu w rozumieniu ustawy były:

- osoby bezrobotne – 52 osoby tj. 98,11 % ogółu przeszkolonych,
- osoby poszukujące pracy – 1 osoba tj. 1,89 % ogółu przeszkolonych.

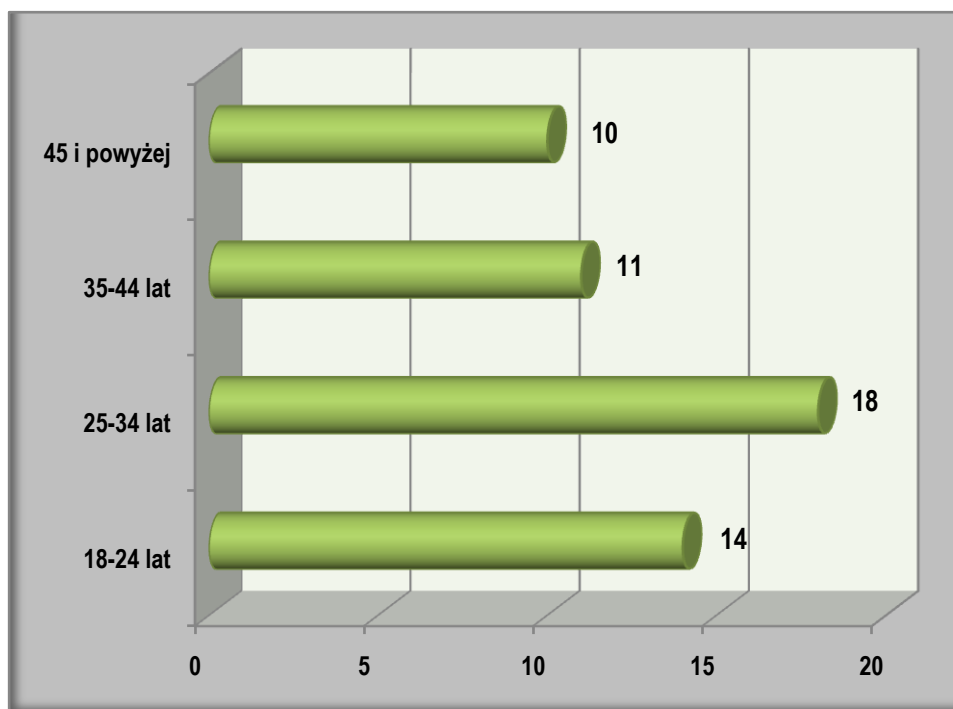
**Wykres 18.** Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 53 osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym było 18 kobiet (33,96% ogółu absolwentów szkoleń) i 35 mężczyzn, co stanowi 66,04% ogółu osób kończących tę formę aktywizacji.



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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń wykazała, iż największy procentowy udział uczestników szkoleń stanowiły osoby w wieku 25 – 34 lat (33,96%) oraz osoby w wieku 18 – 24 lat (26,42%). W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 35 – 44 lata (20,75%). Na poziomie 18,87% ukształtowało się uczestnictwo w szkoleniach osób w wieku 45 lat i powyżej.

Najwyższy wskaźnik efektywności zatrudnieniowej osiągnęły osoby w przedziale wiekowym 45 lat i powyżej tj. 100 % wśród osób, które uzyskały nowe kwalifikacje w tej grupie wiekowej. Spośród osób przeszkolonych w grupie wiekowej do 30 roku życia 17 znalazło zatrudnienie - 88,24%. Z grupy osób powyżej 50 roku życia w szkoleniu indywidualnym uczestniczyła 1 osoba i została zatrudniona.

Z uzyskanych danych wynika, że spośród 53 osób, najchętniej w szkoleniach uczestniczyły osoby zamieszkałe na wsi – 36 osób (67,92%). Absolwenci szkoleń zamieszkujący miasta stanowili 32,08% – 17 osób.

Poniższa tabela przedstawia liczbę absolwentów szkoleń w podziale na gminy w powiecie wadowickim.

Tabela 25. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według gmin powiatu wadowickiego

L.P.	Temat szkolenia	Liczba absolwentów kursów zakończonych w badanym okresie	ANDRYCHÓW	BRZEŹNICA	KALWARIA EBRZYDOWSKA	LANCKORONA	MUCHARZ	SPYTKOWICE	STRYSZÓW	TOMICE	WADOWICE	WIEPRZ
1	Operator koparko-ładowarki wszystkie typy kl. III	4	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-
2	Operator maszyn do rozkładania mieszanek bitumicznych do 8m kl. III	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
3	Operator ładowarki jednonaczyniowej do 2,5 m <sup>3</sup> kl. III	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
4	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. B	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C+E dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. C	4	2	-	-	-	-	1	-	-	1	-
6	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszony dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat C, C1, C+E, C1+E	6	-	1	1	-	1	-	-	1	2	-
7	Kurs kwalifikacji wstępnej dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat C, C1, C+E, C1+E	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
8	Kurs dla kandydatów na diagnostę samochodowego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
9	Kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG /135/	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Kurs spawania blach i rur z aluminium i jego stopów spoinami pachwinowymi metodą TIG /141/	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Kurs spawania blach i rur z aluminium i jego stopów spoinami pachwinowymi metodą MIG (131) oraz spawania blach i rur ze stali nierdzewnych spoinami pachwinowymi metodą TIG (141)	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
12	Kurs spawania blach i rur z aluminium i jego stopów spoinami pachwinowymi metodą MIG (131) oraz spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG (135)	2	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
13	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym z wymianą butli gazowej	2	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
14	Magazynier z obsługą komputera i kasy fiskalnej	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
15	Projektowanie i konstrukcja obuwia	2	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-
16	Kurs kroju i szycia	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
17	Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy- Szukam Pracy	22	11	-	1	-	1	1	2	1	5	-
<b>OGÓLEM:</b>		<b>53</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>1</b>

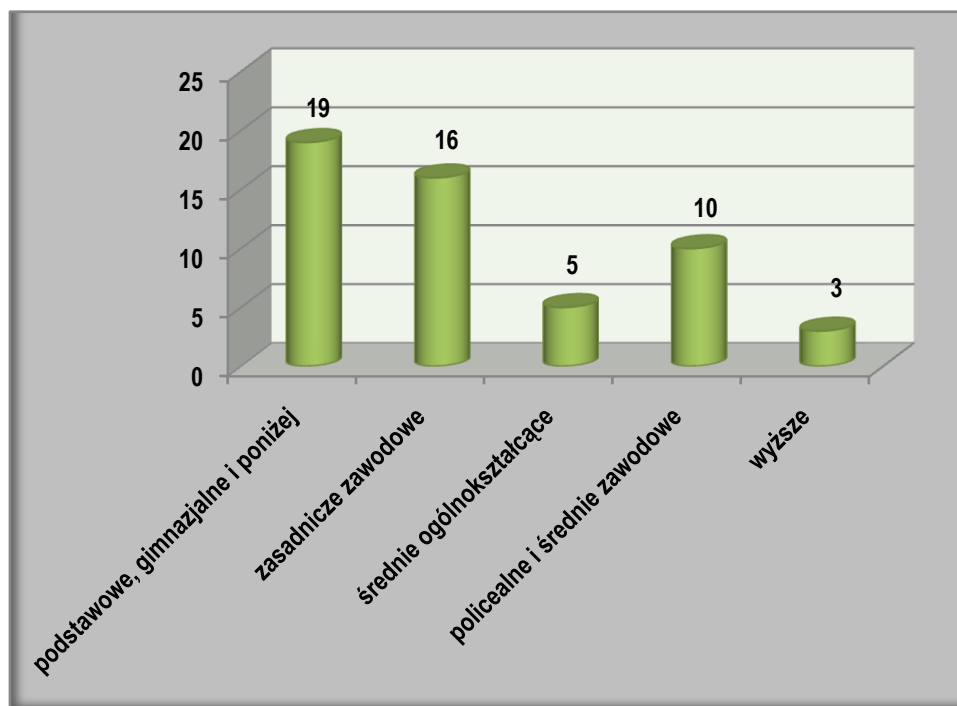
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak wynika z powyższej tabeli największą chęcią uzyskania nowych kwalifikacji lub umiejętności wykazały się osoby z gminy Andrychów – 33,96 % (18 osób) i gminy Wadowice – 24,53 % (13 osób), a następnie z gmin: Kalwaria Zebrzydowska, Spytkowice i Stryszów – po 9,43 % (5 osób) z każdej ze wskazanych gmin. Najmniej absolwentów szkoleń stanowili mieszkańcy gmin: Brzeźnica, Mucharz i Tomice – po 3,77 % (2 osoby) z każdej gminy oraz 1 osoba z gminy Wieprz.

Kolejną zmienną uwzględnioną w badaniu był poziom wykształcenia.

Tutaj największą grupę osób, które ukończyły szkolenia stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i poniżej – 35,85% oraz zasadniczym zawodowym – 30,19%. Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowiły 18,87% ogółu uczestników szkoleń. Odpowiednio po 9,43% i 5,66% ukończyły szkolenia osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i osoby z wykształceniem wyższym.

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



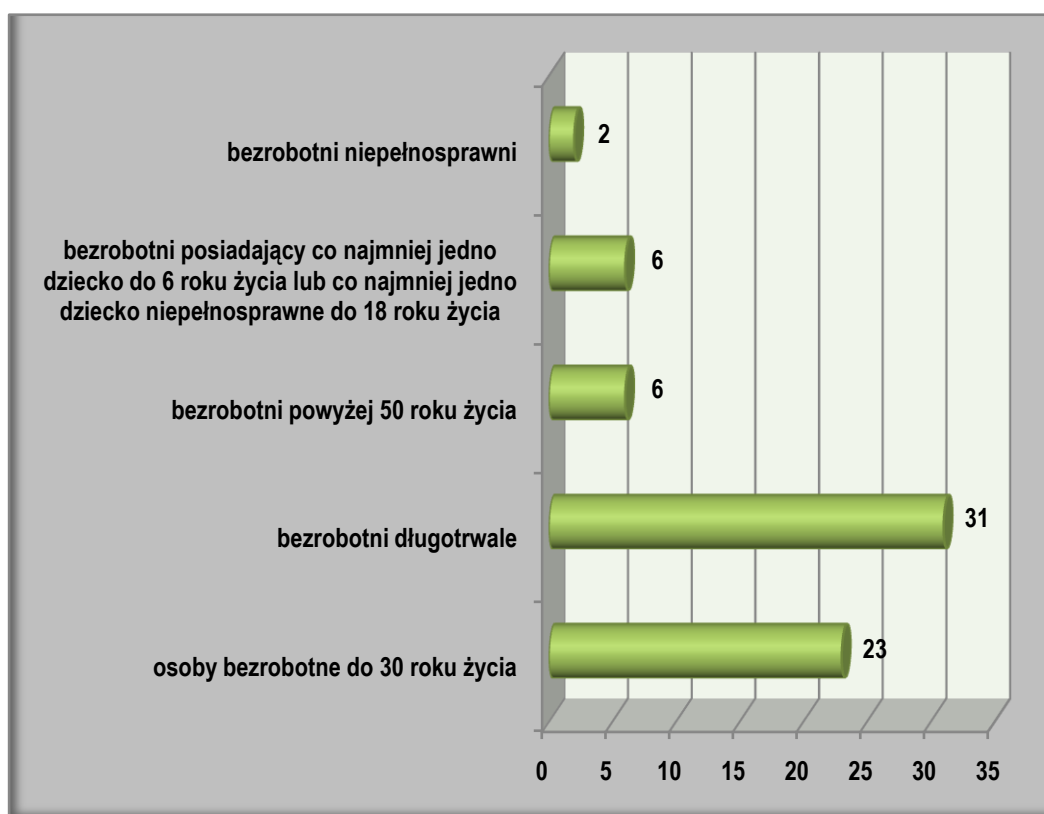
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazuje osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W tej grupie znajdują się osoby bezrobotne do 30 roku życia, bezrobotni długotrwale, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni korzystający ze świadczeń opieki społecznej, bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku

życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz bezrobotni niepełnosprawni.

Z analizy danych wynika, że dominującą grupą osób, którym udzielono wsparcia w formie szkoleń w 2014 roku, były osoby długotrwale bezrobotne (pozostające w rejestrze Urzędu łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat) – 58,49% i osoby bezrobotne do 30 roku życia 43,40%. Osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia stanowiły 11,32% szkolonych. Ogółem 6 osób (11,32%) powyżej 50 roku życia i 2 osoby niepełnosprawne (3,77%) - 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

**Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia.**

<b>Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym</b>	53	<b>52,83 %</b>
<b>Osoby zatrudnione w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 m-cy po jego ukończeniu</b>	28	

Analiza zakłada badanie efektywności organizacji szkoleń w okresie do trzech miesięcy po zakończeniu szkolenia liczoną jako stosunek liczby osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu i liczby osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym.

W poniższej tabeli przedstawiono kierunki szkoleń, które wykazały się najwyższą efektywnością w 2014 roku. Przedstawione wartości wskaźników efektywności szkoleń obliczone zostały według stanu na dzień 31 grudnia 2014 roku, w związku z czym nie są to ostateczne wartości wskaźników. Wskaźniki efektywności szkoleń zrealizowanych w 2014 roku (podjęte zatrudnienia do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) obliczone zostaną po 30 marca 2014 r. Należy podkreślić, że 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 2014 roku

L.P.	Temat szkolenia	Liczba absolwentów kursów zakończonych w badanym okresie	Liczba osób, które ukończyły kursy/szkolenia w badanym okresie i zostały zatrudnione	Wskaźnik efektywności
1	Operator maszyn do rozkładania mieszanek bitumicznych do 8m kl. III	1	1	100%
2	Operator ładowarki jednonaczyniowej do 2,5 m <sup>3</sup> kl. III	1	1	100%
3	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. B	1	1	100%
4	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszony dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat C, C1, C+E, C1+E	6	6	100%
5	Kurs kwalifikacji wstępnej dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat C, C1, C+E, C1+E	1	1	100%
6	Kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG /135/	2	2	100%
7	Kurs spawania blach i rur z aluminium i jego stopów spoinami pachwinowymi metodą TIG /141/	1	1	100%
8	Kurs spawania blach i rur z aluminium i jego stopów spoinami pachwinowymi metodą MIG	1	1	100%

	(131) oraz spawania blach i rur ze stali nierdzewnych spoinami pachwinowymi metodą TIG (141)			
9	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym z wymianą butli gazowej	2	2	100%
10	Projektowanie i konstrukcja obuwia	2	2	100%
11	Kurs kroju i szycia	1	1	100%
12	Operator koparko-ładowarki wszystkie typy kl. III	4	3	75%
13	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C+E dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. C	4	3	75%
14	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C+E dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. C	4	3	75%

*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 2014 kształtowała się następująco:

- Efektywność dla indywidualnych szkoleń zawodowych: **83,87 %**
- Efektywność szkoleń ogółem (w tym szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy - Szukam Pracy): **52,83%**

Najwyższą 100% zarówno efektywnością, jak i skutecznością (podjęcie zatrudnienia zgodnie z wnioskowanym kierunkiem szkolenia) wykazały się szkolenia:

- Operator maszyn do rozkładania mieszanek bitumicznych do 8m kl. III,
- Operator ładowarki jednonaczyniowej do 2,5 m<sup>3</sup> kl. III,
- Kurs kwalifikacji wstępnej i wstępnej przyspieszony dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat C, C1, C+E, C1+E,
- Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym z wymianą butli gazowej,
- Projektowanie i konstrukcja obuwia,
- Kurs kroju i szycia,
- kurs spawania blach i rur z aluminium i jego stopów spoinami pachwinowymi metodą MIG (131) oraz spawania blach i rur ze stali nierdzewnych spoinami pachwinowymi metodą TIG (141),
- Kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG /135/,

- Kurs spawania blach i rur z aluminium i jego stopów spoinami pachwinowymi metodą TIG /141/.

Niższa niż przewidywana efektywność zatrudnieniowa szkoleń indywidualnych wynika między innymi - w przypadku diagnosty samochodowego - ze zmiany przepisów co wydłużyło czas oczekiwania na egzamin państwowy. Natomiast osoby, które kończyły szkolenia w listopadzie obecnie oczekują na zatrudnienia. W indywidualnych przypadkach jest brak jakiegokolwiek kontaktu z bezrobotnym po ukończeniu szkolenia, jednocześnie osoba nie zgłosiła się do pracodawcy, który wyraził chęć zatrudnienia po uzyskaniu kwalifikacji. przede wszystkim z rezygnacji pracodawców z zatrudnienia osób po zakończonym szkoleniu.

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

<b>Koszty szkoleń</b>	<b>110 079,81 zł</b>
<b>Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia</b>	<b>28</b>
<b>3 931,42 zł</b>	

**Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny**

<b>SZKOLENIA</b>	<b>Koszt szkolenia</b>	<b>Liczba szkoleń</b>	<b>Przeciętny koszt szkolenia</b>
<b>SZUKAM PRACY</b>	15 916,82 zł	2	7 958,41 zł
<b>SZKOLENIA INDYWIDUALNE</b>	94 162,99 zł	31	3 037,52 zł

<b>SZKOLENIA</b>	<b>Koszt szkolenia</b>	<b>Liczba osób</b>	<b>Przeciętny koszt szkolenia dla 1 osoby</b>
<b>SZUKAM PRACY</b>	15 916,82 zł	24	663,20 zł
<b>SZKOLENIA INDYWIDUALNE</b>	94 162,99 zł	31	3 037,52 zł

<b>SZKOLENIA</b>	<b>Koszt szkolenia</b>	<b>Liczba godzin</b>	<b>Koszt osobogodziny szkolenia</b>
<b>SZUKAM PRACY</b>	15 916,82 zł	1 744	9,13 zł
<b>SZKOLENIA INDYWIDUALNE</b>	94 162,99 zł	4 184	22,51 zł
<b>RAZEM</b>	<b>110 079,81 zł</b>	<b>5 928</b>	<b>18,57 zł</b>

Dla wszystkich szkoleń zrealizowanych w 2014 roku przeciętny koszt szkolenia wyniósł 2 001,45 zł, a przeciętny koszt osobogodziny wyniósł 18,57 zł.

Według kryterium wieku (Tabela 27) najwyższe koszty poniesione zostały na szkolenia osób w wieku od 18 do 24 lat – 39 853,89 zł. Najwyższy przeciętny koszt szkolenia również dotyczył szkolenia osób w wieku od 18 do 24 lat i wyniósł 2 846,71 zł. Wśród tej grupy osób efektywność zatrudnieniowa ukształtowała się na poziomie 57,14% (8 osób).

**Tabela 27.** Koszty szkoleń i przeciętny koszt szkolenia w 2014 r. według wieku

SZKOLENIA zakończone	OGÓLEM	WIEK				
		18-24	25-34	35-44	45 i więcej	w tym: powyżej 50 r.ż.
Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy- Szukam Pracy	15 916,82 zł	653,43 zł	4 410,47 zł	5 214,31 zł	5 638,61 zł	3 414,30 zł
<b>Szkolenia indywidualne</b>						
Algorytm	94 162,99 zł	39 200,46 zł	35 010,09 zł	13 619,61 zł	6 332,83 zł	2 044,89 zł
<b>RAZEM</b>	<b>110 079,81 zł</b>	<b>39 853,89 zł</b>	<b>39 420,56 zł</b>	<b>18 833,92 zł</b>	<b>11 971,44 zł</b>	<b>5 459,19 zł</b>
<i>Przeciętny koszt szkolenia</i>		<i>2 846,71 zł</i>	<i>2 190,03 zł</i>	<i>1 712,17 zł</i>	<i>1 197,14 zł</i>	<i>909,87 zł</i>

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując koszty szkoleń pod kątem wykształcenia (Tabela 28) wyraźnie widać, że największe koszty – 34 990,59 zł poniesione zostały w związku ze szkoleniem osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W tej grupie 68,75 % (11 osób) to absolwenci indywidualnych szkoleń zawodowych, z których 72,73 % (8 osób) podjęło zatrudnienie. Natomiast najwyższy przeciętny koszt szkolenia dotyczył osób z wykształceniem wyższym – 4 081,08 zł. Spośród 3 absolwentów zatrudnienie w tej grupie znalazły 2 osoby, a wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 66,67 %.



Tabela 28. Koszty szkoleń i przeciętny koszt szkolenia w 2014 r. według wykształcenia

SZKOLENIA zakończzone	OGÓLEM	WYKSZTAŁCENIE				
		gimnazjum i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	policealne i średnie zawodowe	wyższe
Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy- Szukam Pracy	15 916,82 zł	10 094,85 zł	4 305,25 zł	0,00 zł	1 516,72 zł	0,00 zł
<b>Szkolenia indywidualne</b>						
Algorytm	94 162,99 zł	11 689,81 zł	30 685,34 zł	18 498,18 zł	21 046,43 zł	12 243,23 zł
<b>RAZEM</b>	<b>110 079,81 zł</b>	<b>21 784,66 zł</b>	<b>34 990,59 zł</b>	<b>18 498,18 zł</b>	<b>22 563,15 zł</b>	<b>12 243,23 zł</b>
<i>Przeciętny koszt szkolenia</i>		<i>1 146,56 zł</i>	<i>2 186,91 zł</i>	<i>3 699,64 zł</i>	<i>2 256,32 zł</i>	<i>4 081,08 zł</i>

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

### Liczba i odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie

W 2014 r. nie udzielano wsparcia w formie dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów studiów podyplomowych. Wydatki poniesione w minionym roku dotyczyły umów zawartych w latach poprzednich. W 2014 r. 8 osób ukończyło dofinansowane studia podyplomowe.

### Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po ukończeniu studiów podyplomowych

	Liczba osób	Odsetek
Osoby, które ukończyły dofinansowane studia podyplomowe	8	75,00 %
Osoby, które zostały zatrudnione w trakcie lub w okresie 3 m-cy po ukończeniu studiów podyplomowych	6	

W roku 2014 osoby nie otrzymały wsparcia w formie pożyczek szkoleniowych na sfinansowanie szkolenia oraz nie finansowano kosztów egzaminów, uzyskania licencji. Ze względu na brak działań w ww. zakresie nie dokonano analizy ich skuteczności i efektywności.

## PODSUMOWANIE

1. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety – 52,23 % ogółu zarejestrowanych.
2. Analizując przyrosty liczby bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2014 roku, zauważyć możemy, że największy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w miesiącu styczniu 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 – 27,16 % ogółu zarejestrowanych, w tym 19,42 % stanowią osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy i 19,13% pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy.
4. W porównaniu z 2013 rokiem obserwujemy niewielki wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji PUP ponad 24 miesiące – o 24 osoby. Jednakże zwiększa się udział procentowy w ogóle zarejestrowanych osób bezrobotnych i wyniósł 22,82% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 18,64% ogółu bezrobotnych.
5. Osoby długotrwale bezrobotne stanowią 53,45% ogółu zarejestrowanych (3436 osób). Problem długotrwałego bezrobocia dotyczy przede wszystkim osób w wieku od 25 do 34 lat, które stanowią 24,45% (840 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 639 ofert pracy. Jednocześnie obserwujemy spadek udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2013 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 25,6%, rok 2014 odnotował 20,77% udział.
7. W 2014 roku pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na takie stanowiska pracy jak: sprzedawca, robotnik gospodarczy, kierowca samochodu ciężarowego, technik prac biurowych, stolarz, robotnik budowlany, stolarz meblowy, pakowacz, krawiec, magazynier, kierowca samochodu dostawczego. Ponadto zgłaszane było zapotrzebowanie na kucharzy, cholewkarzy, przedstawicieli handlowych, ślusarzy,

- kelnerów, tapicerów, brukarzy, pomoce kuchenne, 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: spawaczy, kierowców autobusu, operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie, monterów sieci wodnych i kanalizacyjnych, strażaków, programistów aplikacji, kosmetologów.
8. Należy podkreślić, że zgłoszone w 2014 roku oferty pracy na stanowiska takie jak: robotnik gospodarczy, technik prac biurowych, barman, kosmetyczka, magazynier, pozostali pracownicy obsługi biurowej, robotnik oczyszczania miasta, pomoc kuchenna, opiekunka dziecięca, opiekun w domu pomocy społecznej, obuwnik przemysłowy - 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 nieograniczającymi 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 2014 roku do zawodów o największej wartości współczynnika intensywności deficytu należały: robotnik oczyszczania miasta, kosmetyczka, instruktor tańca, logopeda, instruktor gimnastyki korekcyjnej, instruktor rytmiki, urzędnik podatkowy, telemarketer, kierownik budowy, nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej, drukarz, konserwator budynków.
  11. Przeprowadzony „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla powiatu wadowickiego za I półrocze 2014 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): doradca klienta, drwal/pilarz drzew, lakiernik wyrobów drzewnych, asystent do spraw księgowości, doradca finansowy, kierowca samochodu ciężarowego.

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): specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, kucharz małej gastronomii, elektromechanik, fryzjer, mechaników pojazdów samochodowych, nauczyciel matematyki. 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 posadzkarzy, frezerów, szwaczek, kierowców samochodu osobowego, lakierników, kelnerów.
13. Długotrwałe bezrobocie nie zagraża osobom posiadającym kwalifikacje logistyka, specjalisty pracy socjalnej, cieśli, zbrojarza, montera instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody, inżyniera zaopatrzenia, transportu i magazynowania, psychologa biznesu. Ponadto ślusarze narzędziowi, operatorzy sprzętu ciężkiego, doradcy finansowi, specjaliści do spraw rachunkowości również nie muszą się obawiać wielomiesięcznego pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych.
14. Szansy na znalezienie zatrudnienia w zawodzie nie mieli m.in.: kierownik działu finansowego, chemik, geofizyk, biolog, inżynier leśnictwa, inżynier rolnictwa, specjalista ochrony środowiska, inżynier włókiennik, sędzia, prawnik legislator, specjalista administracji publicznej, politolog, specjalista zastosowań informatyki, kulturoznawca
15. Zawodami zrównoważonymi w I półroczu 2014 r. były m.in.: robotnik budowlany, obuwnik, główny technolog, nauczyciel języka angielskiego, specjalista bankowości, księgowy, kasjer bankowy, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, introligator, ślusarz narzędziowy, kamieniarz.
16. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było nieco większe niż w 2013 r., a tempo wzrostu w kolejnych okresach umacniało się. Według wyników badania popytu na pracę, w okresie trzech kwartałów 2014 r. utworzono więcej niż przed rokiem nowych miejsc pracy. Równocześnie obserwowano zmniejszenie skali likwidacji miejsc pracy. W kolejnych miesiącach 2014 r. stopa bezrobocia kształtowała się poniżej poziomu obserwowanego przed rokiem. Wyraźnie mniejszy niż w poprzednim roku był napływ do

bezrobocia, jednocześnie zwiększyła się liczba osób skreślonych z rejestru bezrobotnych, w szczególności z powodu podjęcia pracy<sup>14</sup>.

17. Spośród działów o znaczącym udziale w zatrudnieniu największy wzrost przeciętnego zatrudnienia w stosunku do 2013 r. obserwowano w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją mebli (o 6,4%, wobec spadku przed rokiem o 1,8%), produkcją pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (o 5,0%), produkcją wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (o 4,6%), produkcją wyrobów z metali (o 3,4%), handlem detalicznym (o 2,9%), transportem lądowym i rurociągowym (o 2,5%), produkcją wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 1,3%). Zatrudnienie zwiększyło się także w magazynowaniu i działalności usługowej wspomagającej transport (o 0,5%), produkcji wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (o 0,3%, po spadku przed rokiem o 3,3%), handlu hurtowym i produkcji artykułów spożywczych (po 0,2%). Spadek przeciętnego zatrudnienia notowano natomiast w budowie budynków (o 11,1%), wydobywaniu węgla kamiennego i węgla brunatnego (o 9,5%), budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej (o 6,3%), robotach budowlanych specjalistycznych (o 5,1%), produkcji odzieży (o 4,7%), handlu hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi oraz ich naprawie (o 3,3%) i nieznaczny – w produkcji maszyn i urządzeń (o 0,3%)<sup>15</sup>.
18. W końcu grudnia 2014 r. długotrwale bezrobotni stanowili 57,7% bezrobotnych zarejestrowanych ogółem, tj. o 4,0 p.proc. więcej niż przed rokiem. Zwiększył się również odsetek osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (o 1,7 p.proc. do 26,0%), osób niepełnosprawnych (o 0,6 p.proc. do 6,0%), osób bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 roku życia (o 0,4 p.proc. do 9,8%) oraz osób, które nie posiadały kwalifikacji zawodowych (o 0,3 p.proc. do 30,2%). Zmniejszył się natomiast udział osób bezrobotnych w wieku do 25 roku życia (o 2,1 p.proc. do 16,5%). Liczba bezrobotnych zmniejszyła się w skali roku we wszystkich wymienionych kategoriach, najbardziej wśród osób w wieku do 25 roku życia (o 24,7%)<sup>16</sup>.
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 zawsze są wystarczające by podjąć

<sup>14</sup> „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2014” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 26 stycznia 2015 r., Str.20

<sup>15</sup> „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2013” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 26 stycznia 2015 r., Str.21

<sup>16</sup> Tamże, str. 24

- zatrudnienie. Coraz częściej pracodawcy oczekują również doświadczenia zawodowego na wskazanym stanowisku. Należy przypuszczać, że osoby poszukujące pracy w wyniku uczestnictwa w stażach, szkoleniach zawodowych bądź przygotowaniu zawodowym dorosłych, będą miały większe szanse na podjęcie pracy 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 robotników przemysłowych i rzemieślników (22,1%), głównie robotników obróbki metali i mechaników maszyn i urządzeń, a także specjalistów (21,7%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (15,0%), głównie kierowców i operatorów pojazdów, pracowników usług i sprzedawców (12,3%) oraz pracowników biurowych (11,7%)<sup>17</sup>.
21. Z przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny monitoringu rynku pracy dotyczącego popytu na pracę w III kwartale 2014 roku wynika, że najwięcej wolnych miejsc pracy zanotowano w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (24,5%), głównie zaliczanych do działalności związanej z produkcją metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń, produkcją artykułów spożywczych, produkcją mebli, naprawą, konserwacją i instalowaniem maszyn i urządzeń, produkcją maszyn i urządzeń gdzie indziej nie sklasyfikowaną, produkcją pojazdów samochodowych, przyczep i naczep z wyłączeniem motocykli, produkcją urządzeń elektrycznych, produkcją wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych. Dość dużą liczbą wolnych miejsc pracy dysponowały także jednostki prowadzące działalność w zakresie handlu; napraw pojazdów samochodowych (18,1%), budownictwa (9,2%) oraz transportu i gospodarki magazynowej (8,1%)<sup>18</sup>.
22. Według danych GUS nowo utworzone wolne miejsca pracy w pierwszych trzech kwartałach 2014 roku przeznaczone były dla pracowników ze wszystkich tzw. wielkich grup zawodowych, a przede wszystkim dla specjalistów, pracowników usług i sprzedawców, pracowników biurowych, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń<sup>19</sup>.
23. Wyniki przeprowadzonego „Barometru zawodów” dla powiatu wadowickiego na 2015 prognozują deficyt m. in.: cukierników, diagnostów samochodowych,

<sup>17</sup> Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2014 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 5

<sup>18</sup> Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2014 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 3-4

<sup>19</sup> Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2014 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 7

elektromechaników i elektromonterów, fizjoterapeutów i masażyści, grafików komputerowych, hydraulików, instruktorów rekreacji i sportu, kierowców autobusów, kierowców samochodów ciężarowych, kierowników budowy, masarzy, mechaników pojazdów samochodowych, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, nauczycieli przedmiotów zawodowych, nauczycieli szkół specjalnych, operatorów obrabiarek skrawających, pielęgniarek, psychologów i psychoterapeutów, przedstawicieli handlowych, samodzielnych księgowych, szefów kuchni, spedytorów i logistyków. Należy tutaj podkreślić, że przewidywane niedobory dotyczą osób posiadających nie tylko odpowiednie kwalifikacje, ale także doświadczenie w pracy na wskazanym stanowisku. Ponadto w przypadku ww. zawodów często pojawiają się wymagania pracodawców względem posiadania przez kandydata dodatkowych kwalifikacji bądź szczególnych umiejętności.

24. W celu rozwoju kształcenia ustawicznego, a także promowania idei uczenia się przez całe życie konieczne jest nałożenie nacisku na partnerską współpracę instytucji z obszaru rynku pracy, edukacji i szkoleń. Współpraca ta daje możliwość realizacji regionalnej polityki w zakresie uczenia się przez całe życie i zmierza do wypracowania rozwiązań dotyczących mierzenia jakości usług edukacyjno-zawodowych oraz szerszego dostępu do informacji na temat oferty w tym zakresie dla mieszkańców regionu.
25. 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.
26. 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.
27. 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.

28. 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.
29. 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.
30. 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.
31. W okresie od 10 lutego 2015 roku do 19 lutego 2015 roku przeprowadzono dialog społeczny, którego tematem był opracowany w ramach niniejszej diagnozy raport wstępny na 2015 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, ochotniczy hufiec pracy, ośrodki pomocy społecznej, centrum integracji społecznej oraz cechy rzemiosł różnych



nie wniosły żadnych uwag do opracowanego raportu wstępnego. Jednostki wyrażały chęć wykorzystania pozyskanych informacji do podejmowanych przez nie działań.

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

l.p.	Kod zawodu	Zawody i specjalności
1	431101	Asystent do spraw księgowości
2	711205	Brukarz
3	753601	Cholewkarz
4	711501	Cieśla*
5	751201	Cukiernik*
6	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów
7	241202	Doradca finansowy
8	524902	Doradca klienta
9	621001	Drwal / pilarz drzew
10	741103	Elektryk*
11	514101	Fryzjer*
12	216601	Grafik komputerowy DTP
13	216602	Grafik komputerowy multimedialny
14	712601	Hydraulik
15	342302	Instruktor gimnastyki korekcyjnej
16	342306	Instruktor rytmiki
17	342201	Instruktor sportu
18	235502	Instruktor tańca
19	513101	Kelner*
20	833101	Kierowca autobusu
21	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
22	832202	Kierowca samochodu dostawczego
23	132301	Kierownik budowy
24	514202	Kosmetyczka
25	753105	Krawiec*
26	753202	Krojący
27	331301	Księgowy
28	512001	Kucharz*
29	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych
30	228502	Logopeda
31	432103	Magazynier
32	723105	Mechanik samochodów osobowych
33	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*
34	712901	Monter płyt kartonowo - gipsowych
35	711202	Murarz*
36	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu
37	233008	Nauczyciel języka obcego
38	753602	Obuwnik*
39	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie

40	814208	Operator wtryskarki
41	751204	Piekarz*
42	222101	Pielęgniarka
43	941201	Pomoc kuchenna
44	541307	Pracownik ochrony fizycznej
45	251401	Programista aplikacji
46	332203	Przedstawiciel handlowy
47	422602	Recepcjonista
48	515303	Robotnik gospodarczy
49	751105	Rzeźnik - wędliniarz
50	721204	Spawacz
51	242307	Specjalista do spraw kadr
52	242108	Specjalista do spraw logistyki
53	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu
54	243305	Specjalista do spraw sprzedaży
55	333105	Spedytor
56	911207	Sprzątaczką biurową
57	522301	Sprzedawca*
58	752208	Stolarz meblowy
59	752205	Stolarz*
60	511101	Strażak
61	343402	Szef kuchni (kuchmistrz)
62	815301	Szwaczka maszynowa
63	722206	Ślusarz narzędziowy
64	722204	Ślusarz*
65	753402	Tapicer*
66	522305	Technik handlowiec*
67	411004	Technik prac biurowych*
68	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie*
69	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie
70	711404	Zbrojarz

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

**OPRACOWANIE:**

Katarzyna Kasperkiewicz

*Specjalista ds. rozwoju zawodowego*

## SPIS WYKRESÓW

	Str.
<b>Wykres 1.</b> Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2014 r.....	23
<b>Wykres 2.</b> Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2014 r. ....	24
<b>Wykres 3.</b> Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2011 – 2014 .....	24
<b>Wykres 4.</b> Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2010 – 2014 roku .....	25
<b>Wykres 5.</b> Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2014 roku .....	26
<b>Wykres 6.</b> Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego – stan na 31 grudnia .....	27
<b>Wykres 7.</b> Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim – stan na 31 grudnia .....	28
<b>Wykres 8.</b> Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach) .....	32
<b>Wykres 9.</b> Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2010 – 2014.....	36
<b>Wykres 10.</b> Oferty pracy zgłoszone w latach 2010 – 2014 .....	37
<b>Wykres 11.</b> Która grupa społeczna, w Państwa ocenie, jest najbardziej narażona na trudności w znalezieniu zatrudnienia? .....	62
<b>Wykres 12.</b> Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników? .....	64
<b>Wykres 13.</b> Wymogi niespełniane przez kandydatów do pracy .....	69
<b>Wykres 14.</b> Ankietowani według płci .....	84
<b>Wykres 15.</b> Ankietowani według poziomu wykształcenia .....	85
<b>Wykres 16.</b> Przyczyny pozostawania bez pracy ankietowanych, pomimo zdobycia kwalifikacji .....	90
<b>Wykres 17.</b> Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia .....	94
<b>Wykres 18.</b> Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci .....	96
<b>Wykres 19.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku .....	97
<b>Wykres 20.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia .....	99
<b>Wykres 21.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy .....	100

## SPIS TABEL

	Str.
<b>Tabela 1.</b> Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2010 – 2014 .....	22
<b>Tabela 2.</b> Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2010 – 2014 .....	28
<b>Tabela 3.</b> Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2010 – 2014 – stan na dzień 31 grudnia .....	29
<b>Tabela 4.</b> Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2010 – 2014 – stan na dzień 31 grudnia .....	30
<b>Tabela 5.</b> Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2010 – 2014 – stan na dzień 31 grudnia .....	32
<b>Tabela 6.</b> Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2014 roku .....	33
<b>Tabela 7.</b> Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2014 roku .....	34
<b>Tabela 8.</b> Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2010 – 2014.....	34
<b>Tabela 9.</b> Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2010 – 2014 zamieszkałych na wsi.....	35
<b>Tabela 10.</b> Oferty pracy zgłoszone w roku 2014 - według zawodów .....	38
<b>Tabela 11.</b> Oferty pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2014 - według zawodów .....	48
<b>Tabela 12.</b> Podział pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia .....	57
<b>Tabela 13.</b> Struktura ankietowanych według sekcji PKD 2007 .....	57
<b>Tabela 14.</b> W Państwa opinii, co jest przyczyną bezrobocia w powiecie wadowickim? .....	61
<b>Tabela 15.</b> Planowane zwolnienia z uwzględnieniem zawodów i liczby osób zwalnianych .....	63
<b>Tabela 16.</b> Czynniki decydujące o zwiększeniu zatrudnienia .....	64
<b>Tabela 17.</b> Poszukiwani pracownicy według kodów zawodów .....	65
<b>Tabela 18.</b> Zawody deficytowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2014 r. ....	77
<b>Tabela 19.</b> Zawody nadwyżkowe w powiecie wadowickim w I półroczu 2014 r. ....	78
<b>Tabela 20.</b> Zawody zrównoważone w powiecie wadowickim w I półroczu 2014 r. ....	80
<b>Tabela 21.</b> Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku .....	86
<b>Tabela 22.</b> W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy? .....	88
<b>Tabela 23.</b> W Pana/Pani opinii jakie kroki należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia – podział według płci? .....	89
<b>Tabela 24.</b> Preferencje osób uprawnionych – kierunki kształcenia .....	92
<b>Tabela 25.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenia według gmin powiatu wadowickiego .....	98
<b>Tabela 26.</b> Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2014 roku .....	101
<b>Tabela 27.</b> Koszty szkoleń i przeciętny koszt szkolenia w 2014 r. według wieku .....	104
<b>Tabela 28.</b> Koszty szkoleń i przeciętny koszt szkolenia w 2014 r. według wykształcenia .....	105

# ZAŁĄCZNIKI