

Szanowni Państwo!

Niebawem Prezydent Miasta Nowego Sącza przedłoży Radzie Miasta do uchwalenia Program Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2007 - 2008 rok.

W celu właściwego doboru usług i instrumentów rynku pracy przydatnych dla naszych klientów w aspekcie uwarunkowań lokalnego rynku pracy Sądecki Urząd Pracy prowadzi ciągły dialog z klientami SUP tj. osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz pracodawcami w celu uzyskania informacji co do ich potrzeb. W tym celu wykorzystywane są różne metody kontaktu takie jak: formularze ankiet zamieszczone na stronie www, bezpośrednie kontakty, analiza zgłaszanych ofert pracy, efektywność poszczególnych usług i wspierających je instrumentów rynku pracy. Służą temu również badania ankietowe i analizy prowadzone okresowo. Ocenie respondentów poddawana jest również praca urzędu.

W załączeniu przekazuję Państwu wyniki badań ankietowych uzyskanych od pracodawców, bezrobotnych oraz analizę sytuacji lokalnego rynku pracy.

Cel badania:

1. partycypacja społeczna
2. rozpoznanie możliwości, potrzeb i oczekiwań klientów SUP
3. zaoferowanie pomocy, która w kontekście potrzeb lokalnego rynku pracy ma szansę okazać się najskuteczniejsza poprzez odpowiednio dobrane formy wsparcia
4. przygotowanie projektów w ramach PO KL na lata 2007 - 2013.

Wykorzystanie badania:

1. Program Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy
2. Plan szkoleń na 2007 rok
3. Przekazanie wyników do lokalnych władz, posłów

Zachęcam Państwa do zapoznania się z przedstawionymi materiałami i dalszej współpracy w zakresie aktywizacji lokalnego rynku pracy.

Z poważaniem

Stanisława Skwarło

Dyrektor Sądeckiego Urzędu Pracy



Sądecki Urząd Pracy w Nowym Sączu

WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH LOKALNEGO RYNKU PRACY

zawierające:

- **badania ankietowe pracodawców**
- **badania ankietowe osób bezrobotnych z terenu Miasta Nowy Sącz**
- **badania ankietowe rynku pracy przeprowadzone przez NBP**

I. Badania ankietowe pracodawców.

Spis treści:

1. Wstęp.....	3
2. Charakterystyka badanych podmiotów.....	4-7
3. Sytuacja ekonomiczna firm (w tym bariery w funkcjonowaniu).....	7-11
4. Absorbacja środków z funduszy UE.....	11-14
5. Programy dotyczące zatrudnienia i wymagań kwalifikacyjnych.....	14-25
6. Współpraca z Sądeckim Urzędem Pracy.....	25-37
7. Podsumowanie.....	37-38

Aneks

II. Badania ankietowe osób bezrobotnych z terenu Miasta Nowy Sącz.

Spis treści:

1. Wstęp.....	3
2. Ogólna charakterystyka respondentów.....	4-6
3. Cel rejestracji, kwalifikacje oraz motywacje do pracy.....	7-10
4. Formy pomocy z jakich chcieliby skorzystać bezrobotni.....	10-13
5. Trudności w podjęciu pracy.....	13-27
6. Podsumowanie.....	27-28

Aneks

III. Badania ankietowe rynku pracy przeprowadzone przez NBP

1. Streszczenie



**SĄDECKI URZĄD PRACY
W NOWYM SĄCZU**

WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH PRACODAWCÓW

Spis treści:

1. Wstęp.....	3
2. Charakterystyka badanych podmiotów.....	4-7
3. Sytuacja ekonomiczna firm (w tym bariery w funkcjonowaniu).....	7-11
4. Absorbacja środków z funduszy UE.....	11-14
5. Programy dotyczące zatrudnienia i wymagań kwalifikacyjnych.....	14-25
6. Współpraca z Sądeckim Urzędem Pracy.....	25-37
7. Podsumowanie.....	37-38

Aneks

1. Wstęp.

Podstawowym zadaniem służb zatrudnienia jako publicznej instytucji usługowej jest zaspokojenie potrzeb jej klientów. Osiągnięcie tego celu wymaga ciągłego rozpoznawania potrzeb poprzez prowadzenie badań różnych segmentów rynku pracy, konstruowania prognoz zatrudnienia zarówno w wymiarze ilościowym jak i jakościowym. Klientami rynku pracy są zarówno osoby bezrobotne poszukujące pracy jak i pracodawcy. Istotne znaczenie w realizacji stawianych zadań ma także współpraca Urzędów Pracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi organizacjami działającymi na rzecz rynku pracy, realizującymi politykę rynku pracy w zakresie promocji zatrudnienia, aktywizacji oraz przeciwdziałaniu bezrobociu.

Głównym celem w ramach świadczonych usług jest pośrednictwo pracy pracodawcom zamierzającym stwarzać nowe miejsca pracy czy też rozszerzyć swoją działalność.

Prezentowana analiza powstała na podstawie danych uzyskanych w trakcie spotkań i współpracy bezpośredniej z pracodawcami. Dotyczy ona określenia potrzeb i oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przyszłych pracowników m. in. co do poziomu oraz kierunku wykształcenia, znajomości języków obcych, obsługi komputera, doświadczenia zawodowego, analizy planów rozwojowych badanych podmiotów gospodarczych, obecnej struktury zatrudnienia, przyszłych planów szkoleniowych potencjalnych kandydatów do pracy, identyfikacji zewnętrznych i wewnętrznych barier i możliwości rozwoju firm, pozyskiwania środków z Unii Europejskiej, prognozy zatrudnieniowej na najbliższe 12 miesięcy oraz uściślenia bądź nawiązania współpracy z Sądeckim Urzędem Pracy w Nowym Sączu na odcinku dotyczącym realizacji programów rynku pracy.

Badanie przeprowadzone zostało za pomocą formularza składającego się z 32 pytań zarówno zamkniętych jak i otwartych. Badanie zostało przeprowadzone wśród 128 podmiotów prowadzących działalność na terenie Powiatu Nowosądeckiego i Miasta Nowy Sącz. Formularz ankietowy został wysłany do 173 podmiotów gospodarczych funkcjonujących na Sądecczyźnie.

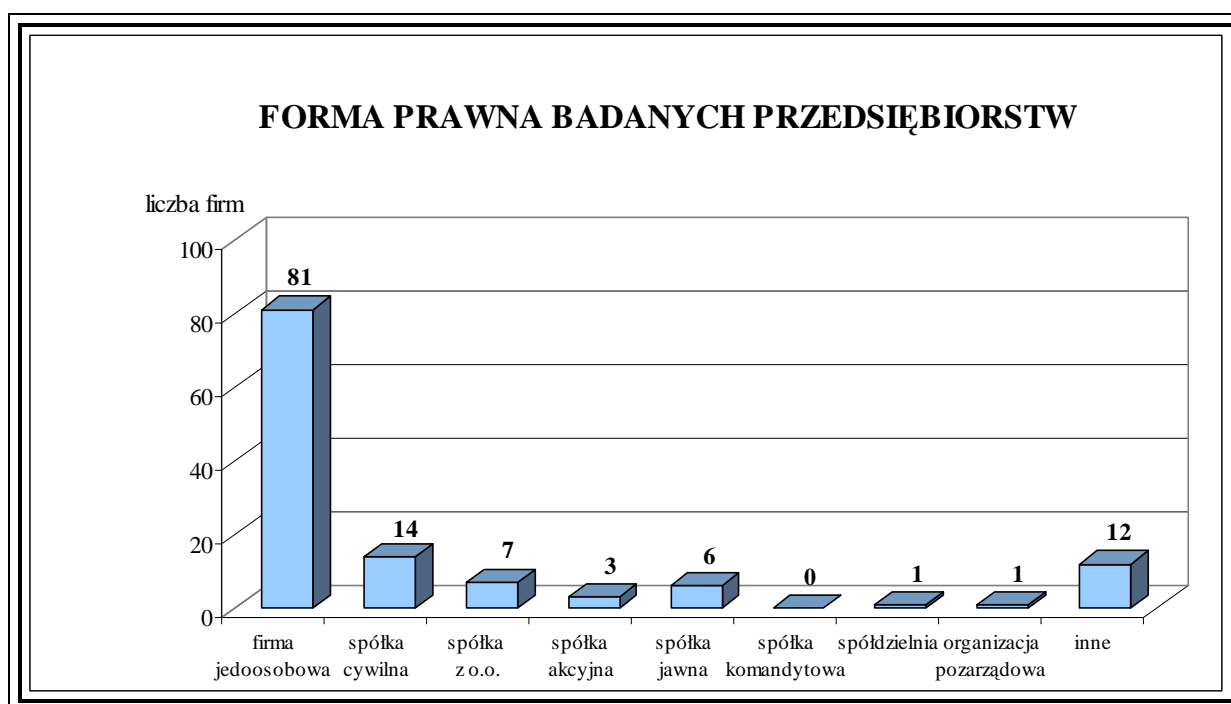
Celem badań była analiza informacji uzyskanych od pracodawców związanych z kształtowaniem się lokalnego rynku pracy, opinii respondentów na temat kondycji reprezentowanych przez nich branż i firm, określenie tendencji w poziomie i strukturze zatrudnienia oraz zarysowanie możliwości współpracy z SUP w celu racjonalnego planowania aktywnej polityki przeciwdziałania bezrobociu. Wyniki badań i analiz zostały wykorzystane do opracowania dokumentów programowych związanych z aktywizacją lokalnego rynku pracy jak również zostaną upowszechnione wśród lokalnej społeczności.

2. Charakterystyka badanych podmiotów.

Wśród 128 podmiotów, od których SUP otrzymał ankiety, na pytanie dotyczące formy prawnej odpowiedzi udzieliło 125 firm, z czego wynika, że aż 64,8% to firmy jednoosobowe oraz mikro przedsiębiorstwa zatrudniające od 2 do 5 pracowników. 11,2% - spółki cywilne, 4,8% - spółki jawne, pozostałe to spółki z o.o., spółki akcyjne, i inne takie jak m. in.: organizacja pozarządowa, spółdzielnia, gospodarstwo pomocnicze, powiatowa samorządowa jednostka organizacyjna, instytucja kultury, jednostka samorządowa, związek zawodowy pracodawców transportu drogowego, organizacja rzemieślników i pracodawców.

Tabela 1: Forma prawna przedsiębiorstwa.

FORMA PRAWNA	N	%
firma jednoosobowa	81	64,8
spółka cywilna	14	11,2
spółka z o.o.	7	5,6
spółka akcyjna	3	2,4
spółka jawna	6	4,8
spółka komandytowa	0	0,0
spółdzielnia	1	0,8
organizacja pozarządowa	1	0,8
inna	12	9,6
Ogółem	125	100,0



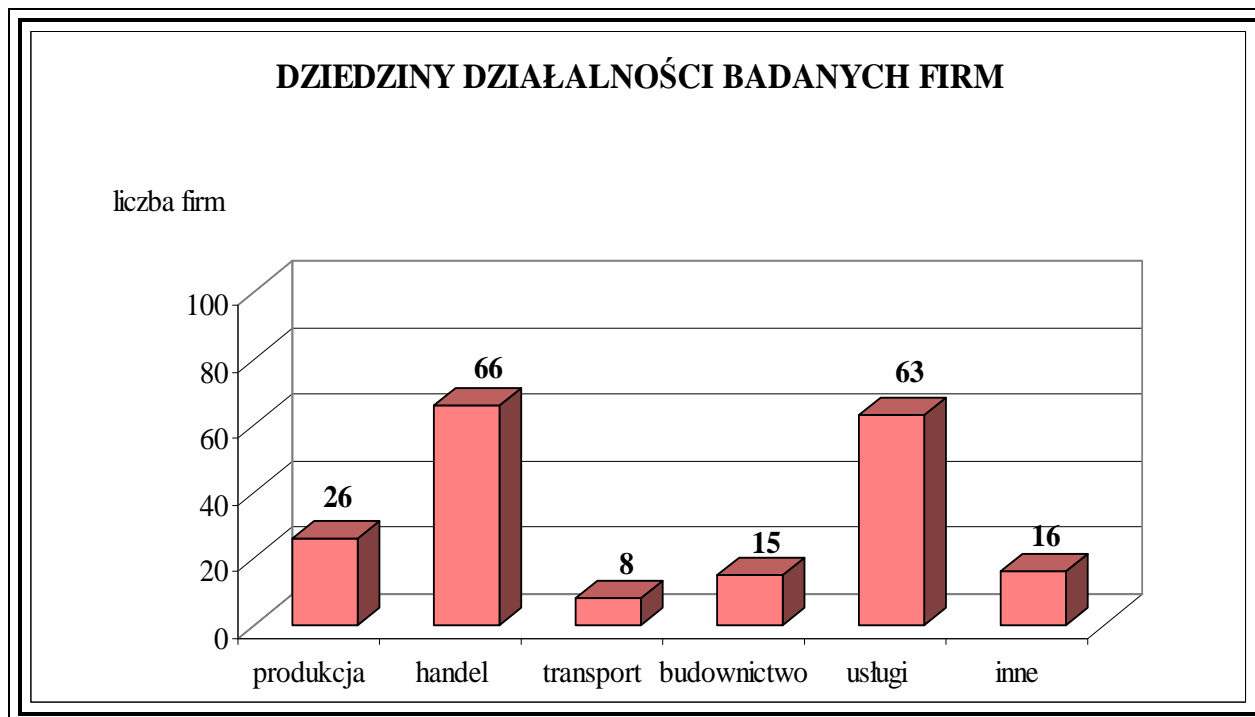
Przedsiębiorstwa reprezentowane przez respondentów działają w różnych branżach. Dziedzina działalności firmy w znacznym stopniu determinuje jej sytuację na rynku pracy. Respondenci mieli możliwość wskazania nie tylko jednej kategorii odpowiedzi. Miało to na celu wyeliminowanie konieczności jednoznacznego wyboru w sytuacji gdy firma w podobnym stopniu prowadzi swoją działalność w różnych sektorach.

Do głównych dziedzin działalności wśród badanych należą handel i usługi odpowiednio 52,0% i 50,0%. Pozostałe to zakłady produkcyjne 20,5%, budowlane 11,8%, transportowe 6,3% oraz inne.

Tabela 2 Dziedziny działalności firm.

DZIEDZINY DZIAŁALNOŚCI	N = 127	%
produkcja	26	20,5
handel	66	52,0
transport	8	6,3
budownictwo	15	11,8
usługi	63	50,0
inna	16	12,6
Ogółem	194	----

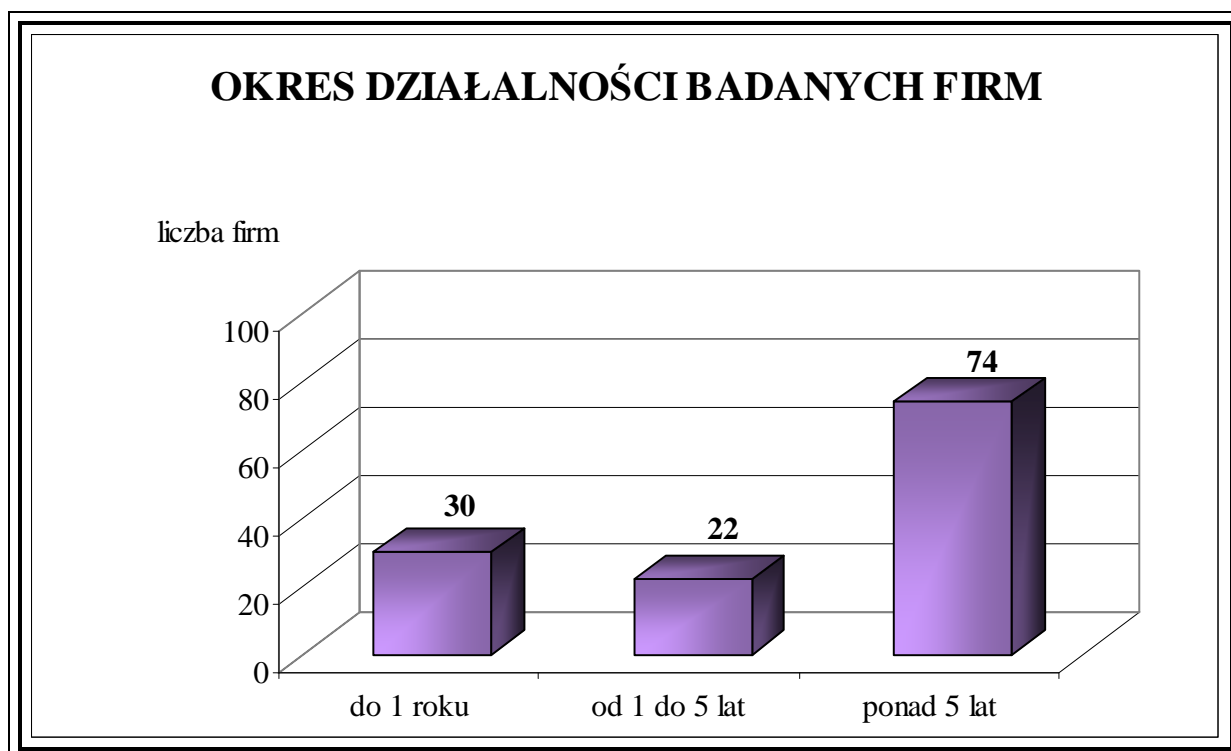
*dane nie sumują się do 100% ponieważ ankietowani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



Na pytanie dotyczące czasu prowadzenia firmy odpowiedzi udzieliło 126 badanych. 58,7% firm prowadzi swoją działalność ponad 5 lat co świadczy o dobrej kondycji ekonomicznej na rynku, 23,8% istnieje do 1 roku, natomiast 17,5% od 1 do 5 lat.

Tabela 3: Długość istnienia firmy.

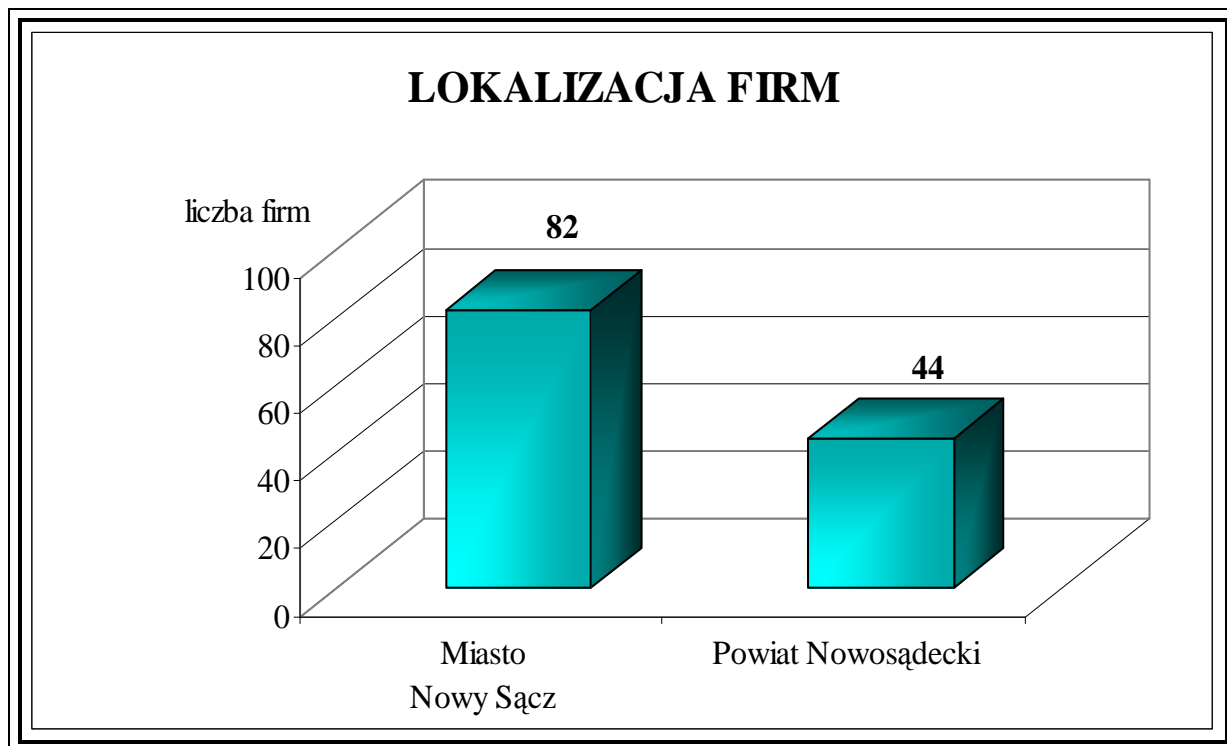
OKRES DZIAŁALNOŚCI	N	%
do 1 roku	30	23,8
od 1 do 5 lat	22	17,5
ponad 5 lat	74	58,7
Ogółem	126	100,0



Badane firmy zlokalizowane są zarówno na terenie Miasta Nowy Sącz jak i Powiatu Nowosądeckiego, odpowiednio 65,1% i 34,9%. Daje się zauważyć większą koncentrację firm na terenie miasta Nowy Sącz co przekłada się bezpośrednio na mniejszą skalę bezrobocia i oferowanie większej ilości ofert dla potencjalnych kandydatów do pracy w tym powiecie.

Tabela 4: Lokalizacja firmy.

LOKALIZACJA	N	%
Miasto Nowy Sącz	82	65,1
Powiat Nowosądecki	44	34,9
Ogółem	126	100,0



3. Sytuacja ekonomiczna firm (w tym bariery w funkcjonowaniu).

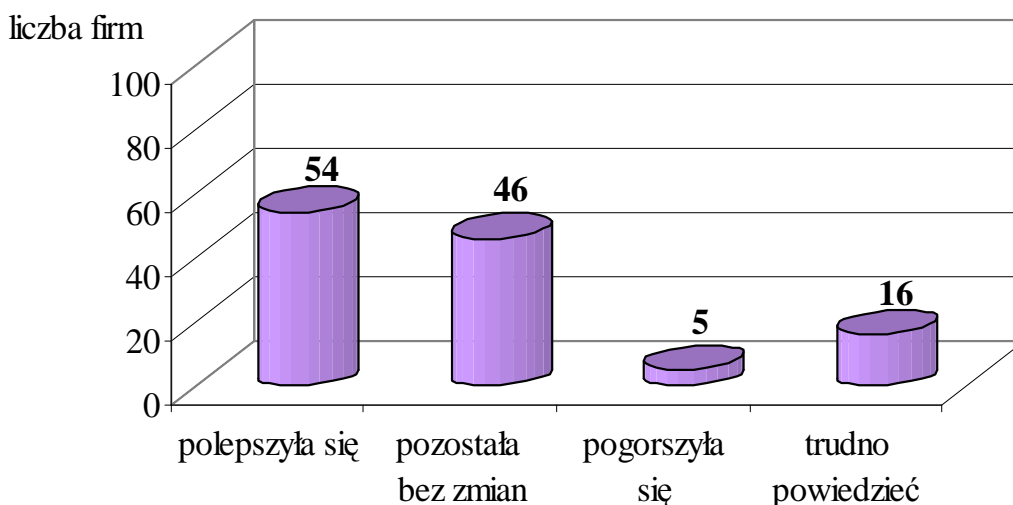
Z punktu widzenia analizowanej problematyki rynku pracy bardzo ważnym elementem było określenie zmian jakie miały miejsce w porównaniu z rokiem ubiegłym. Na pytanie dotyczące obecnej sytuacji ekonomicznej firmy; odpowiedzi udzieliło 121 badanych. W 54 firmach sytuacja polepszyła się, w 46 - sytuacja ekonomiczna pozostała bez zmian, a tylko w 5 pogorszyła się. Pozostałym przedsiębiorcom trudno było odpowiedzieć na to pytanie.

Tabela 5: Sytuacja ekonomiczna firmy.

SYTUACJA EKONOMICZNA	N	%
polepszyła się	54	44,6
pozostała bez zmian	46	38,0
pogorszyła się	5	4,2
trudno powiedzieć	16	13,2
Ogółem	121	100,0

Reasumując w 82,6% sytuacja ekonomiczna firm polepszyła się lub pozostała bez zmian co świadczy o bardzo optymistycznych prognozach co do dalszego rozwoju lokalnego rynku pracy.

Sytuacja ekonomiczna badanych pracodawców



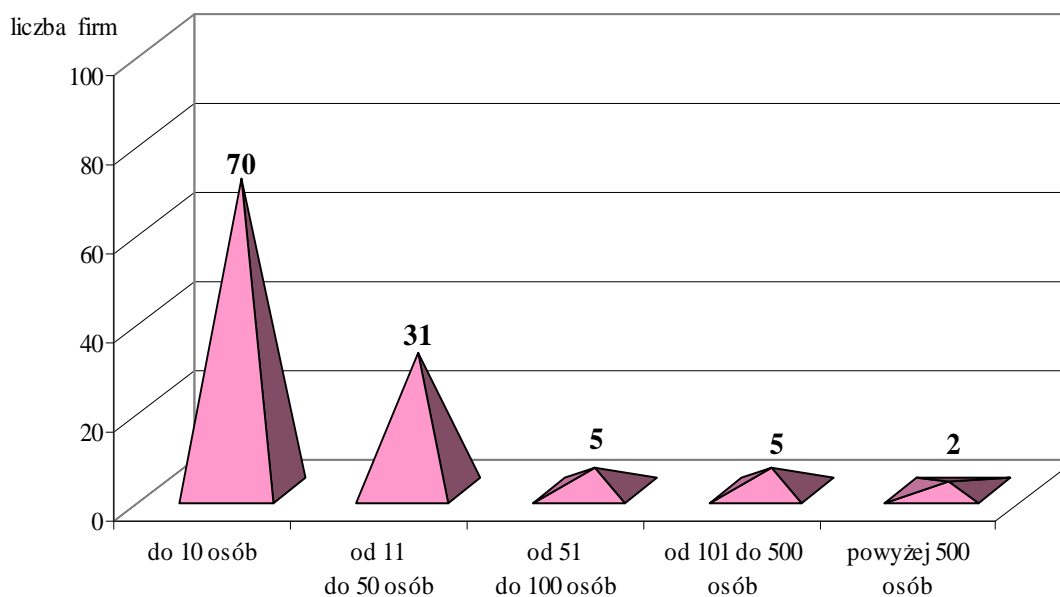
Wszystkie badane podmioty łącznie zatrudniają 4.025 pracowników.

Na pytanie odnośnie liczby zatrudnianych odpowiedzi udzieliło 113 respondentów. 62,0% badanych zatrudnia do 10 osób, 27,4% - od 11 do 50 osób. Wśród badanych znalazło się 5 firm, które zatrudniają od 51 do 100 osób oraz 5 firm, które zatrudniają od 101 do 500 osób. Natomiast 2 firmy zatrudniają powyżej 500 pracowników. Jak wynika z poniższego zestawienia na sądeckim rynku pracy dominują firmy bardzo małe i małe zatrudniające co najwyżej 10 osób. Zakłady duże - powyżej 50 zatrudnionych - stanowiły zaledwie 10,6% analizowanych podmiotów gospodarczych.

Tabela 6: Liczba zatrudnionych pracowników.

LICZBA ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW	N	%
do 10 osób	70	62,0
od 11 do 50 osób	31	27,4
od 51 do 100 osób	5	4,4
Od 101 do 500 osób	5	4,4
powyżej 500 osób	2	1,8
Ogółem	113	100,0

Liczba firm wg ilości zatrudnionych pracowników



Bardzo ważnym zagadnieniem poruszonym w trakcie niniejszej analizy jest identyfikacja wszystkich barier utrudniających rozwój przedsiębiorstw. Jako główne bariery zewnętrzne w funkcjonowaniu i rozwoju firmy respondenci najczęściej wymieniali wysokie koszty pracy (ZUS), które są zawiązane zarówno z rosnącymi kosztami produkcji jak i z koniecznością utrzymania pracowników, takiej odpowiedzi udzieliło aż 77,6% badanych ze 125 przedsiębiorców. Kolejną przyczyną to nieodpowiedni system podatkowy obowiązujący w Polsce. Jest to przeszkoda w rozwoju dla 41,6% ankietowanych, zdaniem których zbyt wysokie podatki dochodowe uniemożliwiają jakiegokolwiek inwestycje w przedsiębiorstwie. Wśród innych należy wymienić: niestabilny rynek (28,8%), konkurencję cenową i walkę o klienta (28,0%). Skomplikowane prawo gospodarcze to przeszkoda w rozwoju firmy dla 16,8%. Respondenci mają również trudności z dostępem do finansów (16,0%) ale także problemy ze skomplikowanym prawem gospodarczym, koniecznością dostosowywania swojej dziedziny działalności do wymogów Unii Europejskiej. Poważnym problemem utrudniającym wzrost przedsiębiorstw jest brak wykwalifikowanej kadry czyli brak fachowców w określonych branżach np. spawaczy, kierowców z uprawnieniami. Obecnie dość znaczącym problemem jest duża rotacja pracowników wynikająca z emigracji zarobkowej do krajów UE. Tylko 4 firmy tj. 3,2% badanej grupy nie posiada barier w funkcjonowaniu na rynku pracy.

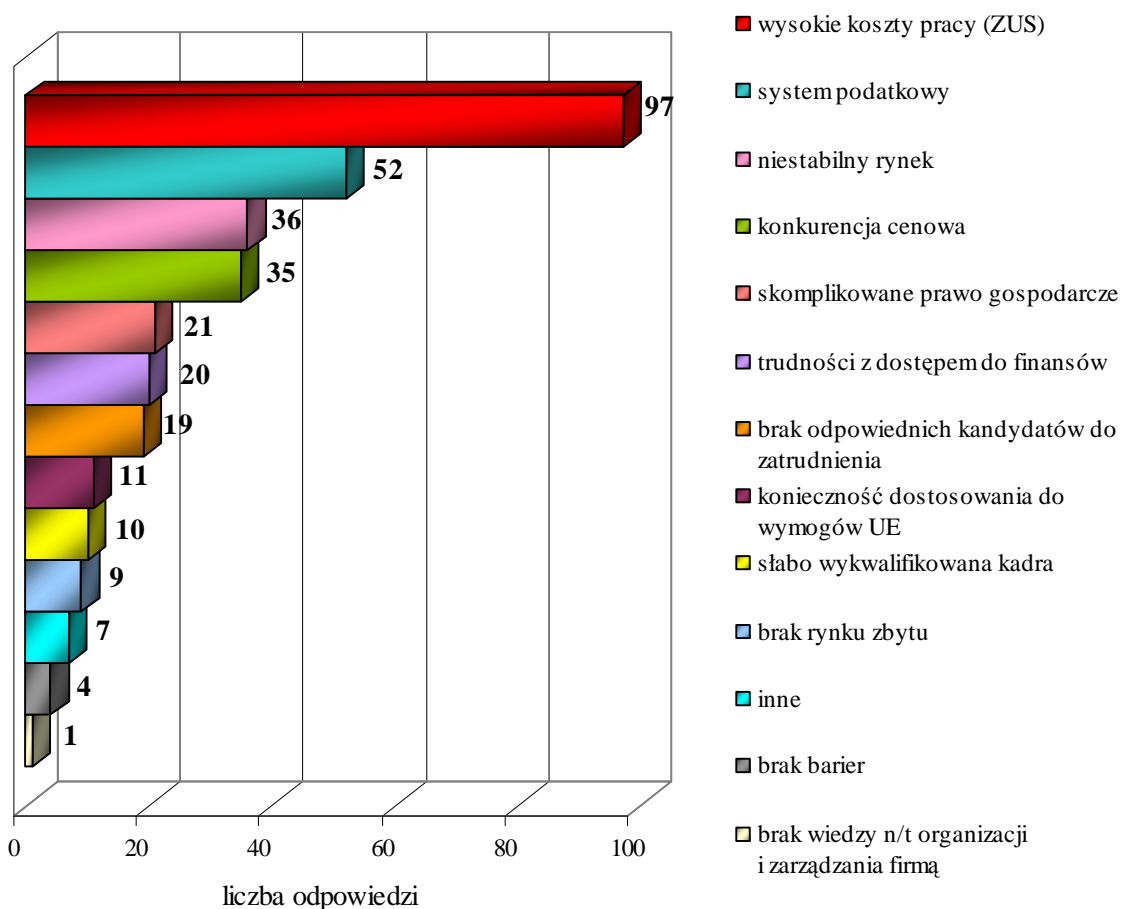
Ranking barier rozwoju firm obrazuje tabela 7 oraz poniższy wykres.

Tabela 7: Bariery w funkcjonowaniu i rozwoju firm.

BARIERY W FUNKCJONOWANIU I ROZWOJU FIRM	N=125	%
wysokie koszty pracy (ZUS)	97	77,6
system podatkowy	52	41,6
niestabilny rynek	36	28,8
konkurencja cenowa	35	28,0
skomplikowane prawo gospodarcze	21	16,8
trudności z dostępem do finansów	20	16,0
brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia	19	15,2
konieczność dostosowania do wymogów UE	11	8,8
słabo wykwalifikowana kadra	10	8,0
brak rynku zbytu	9	7,2
brak wiedzy n/t organizacji i zarządzania firmą	1	0,8
Inne	7	5,6
brak barier	4	3,2
Ogółem	322	—

*dane nie sumują się do 100% ponieważ ankietowani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Bariery w funkcjonowaniu i rozwoju firm



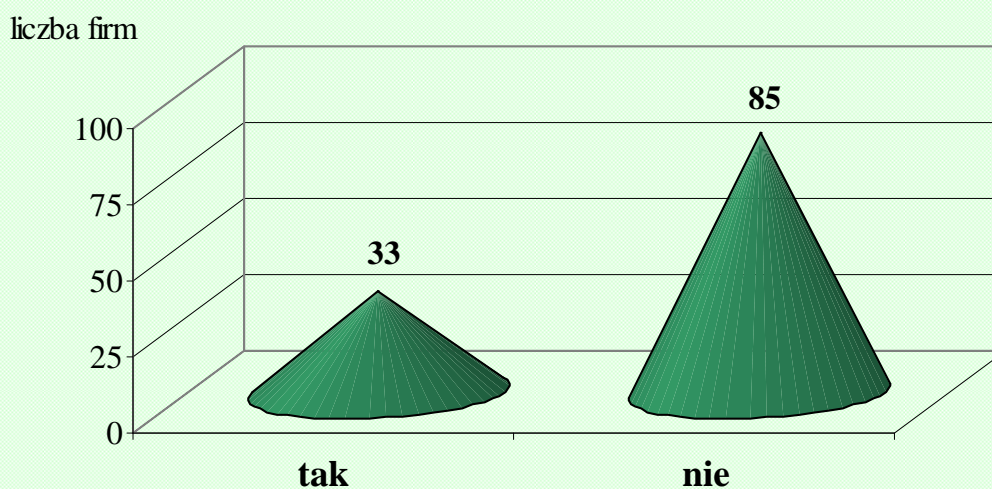
4. Absorbacja środków z funduszy UE.

Na pytanie dotyczące ubiegania się o dofinansowanie w ramach programów Unii Europejskiej odpowiedzi udzieliło 118 badanych. Wśród nich tylko 28% ubiegało się o dodatkowe fundusze z UE, natomiast 72% udzieliło przeczącej odpowiedzi. Przedsiębiorcy otrzymali dotacje m.in. na szkolenia pracowników, zakup środków trwałych, maszyn, pomoce dydaktyczne, modernizację sieci komputerowej, wdrażanie ISO 9001.

Tabela 8: Firmy ubiegające się o dofinansowanie z UE.

DOFINANSOWANIE W RAMACH PROGRAMÓW UE	N	%
tak	33	28,0
nie	85	72,0
Ogółem	118	100,0

Czy Państwa firma ubiegała się o dofinansowanie w ramach programów Unii Europejskiej?

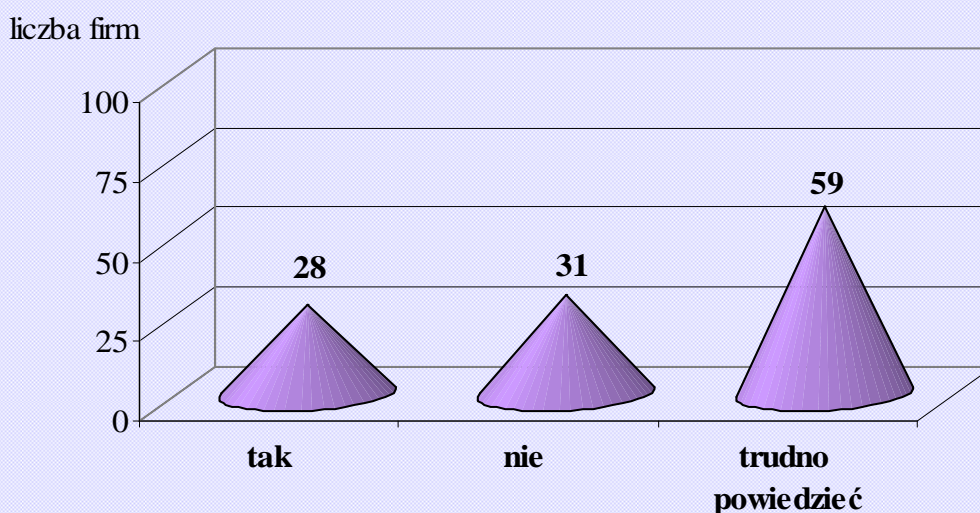


Kolejne pytanie było wynikiem poprzedniego i dotyczyło zamiarów korzystania w ciągu najbliższych 12 miesięcy ze środków Unii Europejskiej. Na to pytanie również odpowiedzi udzieliło 118 respondentów. 23,7% udzieliło twierdzącej odpowiedzi, 26,3% odpowiedzi przeczącej, natomiast aż 50% wskazało na trzecią możliwość tj. „trudno powiedzieć”. Głównie pracodawcy nie aplikują o środki unijne ponieważ nie posiadają odpowiedniej wiedzy, jak również nie potrafią dotrzeć do informacji z jakich źródeł mogą starać się o wsparcie.

Tabela 9: Plany dotyczące korzystania ze środków UE.

PLANY KORZYSTANIA ZE ŚRODKÓW UE	N	%
tak	28	23,7
nie	31	26,3
trudno powiedzieć	59	50,0
Ogółem	118	100,0

Czy planują Państwo skorzystać w okresie najbliższych 12 m-cy ze środków UE?



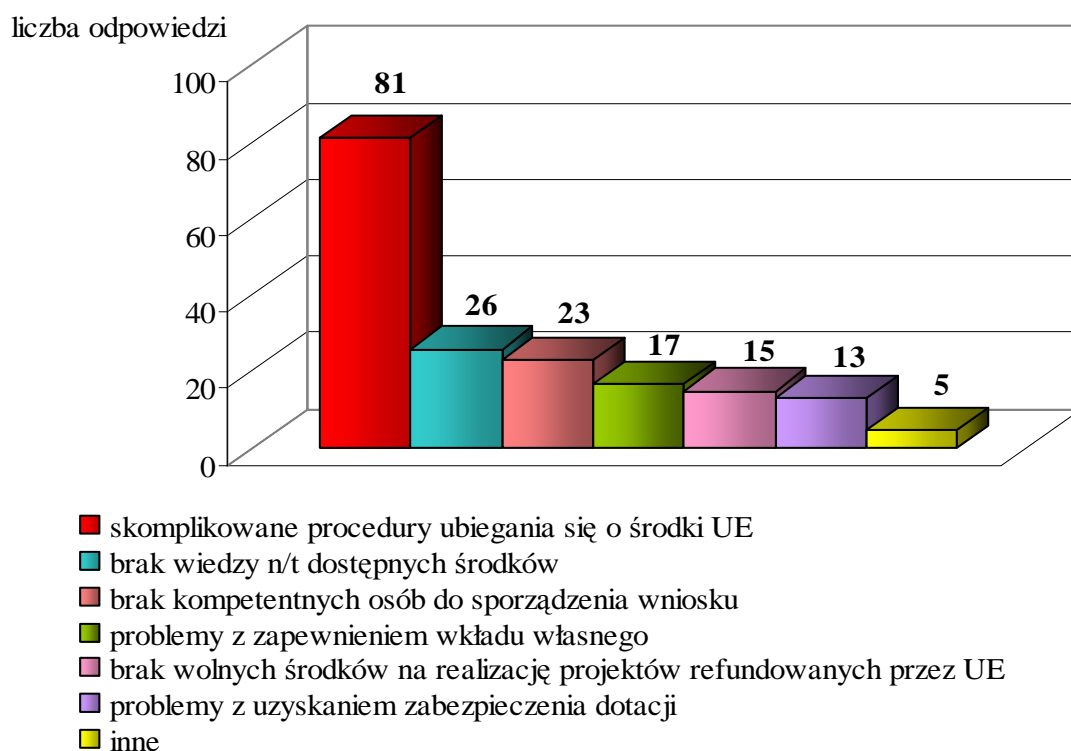
W badaniu nie zabrakło również pytania dotyczącego barier jakie napotykają pracodawcy w pozyskiwaniu funduszy z Unii Europejskiej. Badani mieli możliwość dokonania wyboru wśród 6 - ciu odpowiedzi, mogli również wskazać inne bariery nie wymienione w ankiecie. Za główną przeszkodę w pozyskiwaniu funduszy UE respondenci uznali skomplikowane procedury ubiegania się o środki (73,0%). Inne przyczyny to: brak wiedzy n/t dostępnych środków (23,4%) oraz brak kompetentnych osób do sporządzania wniosków (20,7%). Pozostałe przeszkody ujęte zostały w poniższym zestawieniu tabelarycznym oraz na wykresie.

Tabela 10: Bariery w pozyskiwaniu funduszy z UE.

BARIERY W POSZUKIWANIU FUNDUSZY Z UE	N=111	%
skomplikowane procedury ubiegania się o środki UE	81	73,0
brak wiedzy n/t dostępnych środków	26	23,4
brak kompetentnych osób do sporządzenia wniosków	23	20,7
problemy z zapewnieniem wkładu własnego	17	15,3
brak wolnych środków na realizację projektów refundowanych przez UE	15	13,5
problemy z uzyskaniem zabezpieczenia dotacji	13	11,7
inne	5	4,5
Ogółem	180	—

*dane nie sumują się do 100% ponieważ ankietowani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Bariery w pozyskiwaniu funduszy z UE



5. Prognozy dotyczące zatrudnienia.

Co do planów związanych z rozszerzeniem działalności firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy odpowiedzi udzieliło 123 badanych. Ponad 40% ankietowanych zamierza w ciągu najbliższego roku zatrudnić nowych pracowników, natomiast około 18% nie planuje nowych przyjęć. Pozostali badani tj. 41,5% wybrali odpowiedź „trudno powiedzieć”

Tabela 11: Plany dotyczące rozszerzenia działalności.

ROZSZERZENIE DZIAŁALNOŚCI	N	%
tak	50	40,6
nie	22	17,9
trudno powiedzieć	51	41,5
Ogółem	123	100,0



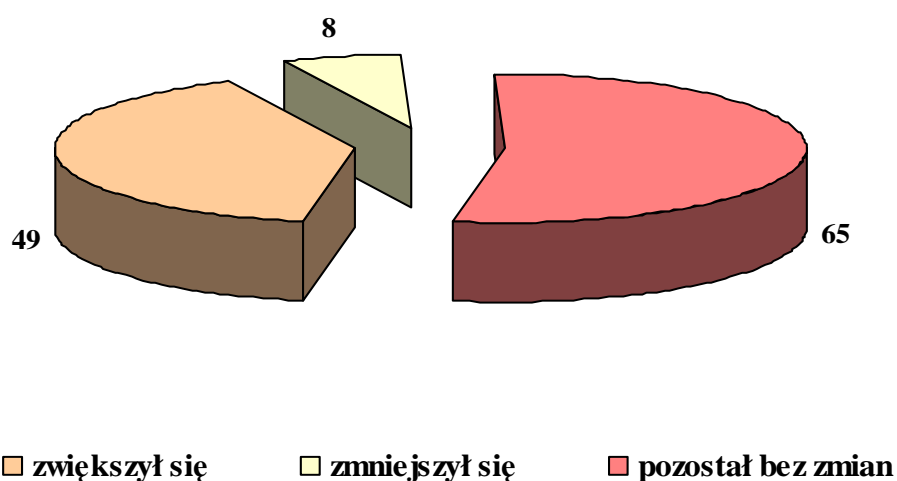
Na pytanie dotyczące zmian w poziomie zatrudnienia odpowiedzi udzieliło 122 respondentów. W tym 49 przedsiębiorców wskazało, że poziom zatrudnienia w ich firmie zwiększył się, 8 - że uległ zmniejszeniu, natomiast w 65 firmach poziom ten pozostał bez zmian.

Tabela 12: Zmiany w poziomie zatrudnienia.

POZIOM ZATRUDNIENIA	N	%
zwiększył się	49	40,2
zmniejszył się	8	6,5
pozostał bez mian	65	53,3
Ogółem	122	100,0

W ujęciu procentowym 40,2% firm zwiększyło swój dotychczasowy poziom zatrudnienia. Należy też podkreślić, że aż w 53,3% przedsiębiorstwach nie zredukowano stanowisk pracy. Tylko w 6,5% firm poziom zatrudnienia uległ zmniejszeniu.

Obraz poziomu zatrudnienia w Państwa firmie w ciągu ostatnich 12 m-cy



Badanych pracodawców zapytano również o plany na najbliższe 12 miesięcy co do zatrudnienia nowych pracowników. 60,5% respondentów – tych, którzy na powyższe pytanie odpowiedzieli twierdząco, zapytano na jakie stanowiska będą poszukiwać pracowników. 13,7% ankietowanych nie zadeklarowało zamiaru powiększenia swej kadry w najbliższych 12 miesiącach. 25,8% udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Zebrane odpowiedzi respondentów przedstawia tabela poniżej.

Tabela 13: Plany związane z zatrudnieniem nowych pracowników.

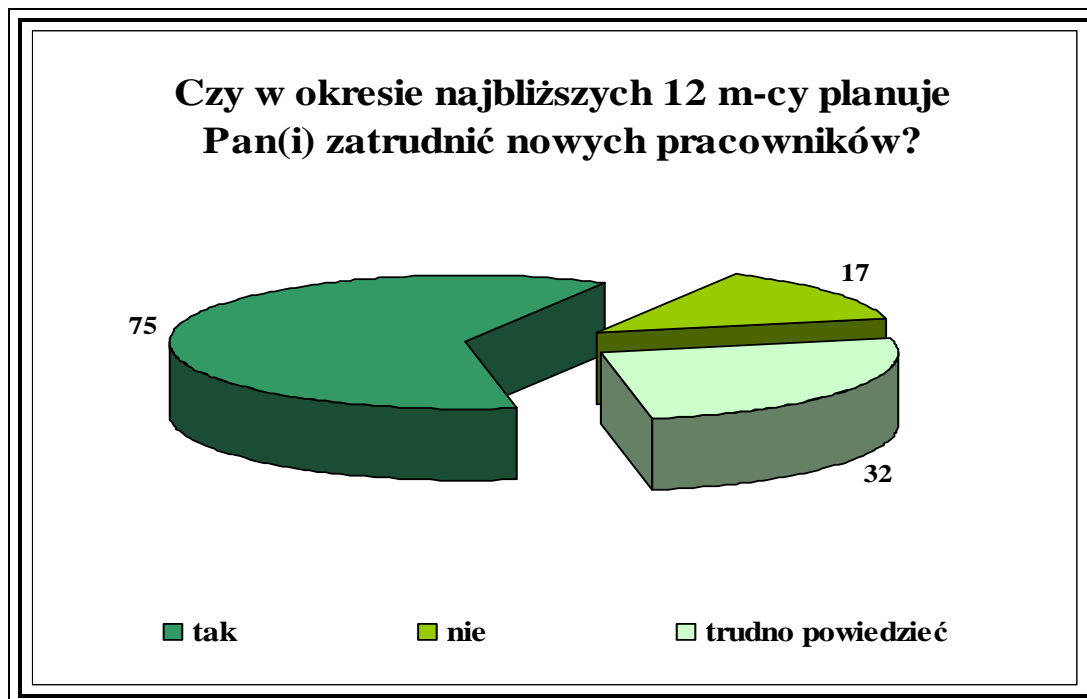
NOWI PRACOWNICY	N	%
tak	75	60,5
nie	17	13,7
trudno powiedzieć	32	25,8
Ogółem	124	100,0

W badanej grupie 124 ankietowanych przedsiębiorstw ma szansę znaleźć prace 94 osoby na następujących stanowiskach:

- sprzedawca - handlowiec - 8
- pracownik budowlany - 6
- księgowy - kadrowiec - 6
- kucharz, pomoc kuchenna - 5
- krawiec - 5
- ślusarz - 5
- murarz - 4
- fryzjer - 4
- kierowca - 3

- stolarz - 2
- specjalista ds. obsługi klienta - 2,
- lakiernik/blacharz samochodowy - 2
- kelner - 2
- cukiernik - 2
- cieśla - 2
- opiekunka dziecięca - 2
- spawacz - 2
- optyk - 2
- mechanik samochodowy - 2
- magazynier - 2
- pielęgniarka - 2
- ekonomista - 2
- brukarz 1
- blacharz - 1
- informatyk - 1
- specjalista ds. marketingu - 1
- kosztorysant - 1
- malarz - 1
- posadzkarz - 1
- rehabilitant - 1
- zbrojarz - 1
- recepcjonista -1
- fizjoterapeuta - 1
- lekarz weterynarii - 1
- grafik komputerowy - 1
- monter instalacji sanitarnej - 1
- tapicer - 1
- bukieciarz - 1
- elektromechanik - 1
- elektronik - 1
- pomocnik kamieniarza - 1
- ochroniarz -1
- instruktor rekreacji - 1
- operator wózka widłowego - 1

Należy zauważyć, że jest to tylko wycinek oczekiwań przedsiębiorców co do potencjalnego zawodu ponieważ nie wszyscy pracodawcy zaznaczali nazwę oczekiwanego stanowiska pracy na które zamierzają zatrudnić nowych pracowników



Kolejne 5 pytań formularza dotyczyło uzyskania od badanych takich informacji jak:

- wymagań co do poziomu wykształcenia kandydatów do zatrudnienia
- wymagań dotyczących znajomości języków obcych
- wskazania stopnia poziomu zaawansowania językowego
- wymagań co do znajomości obsługi komputera oraz stopnia zaawansowania w jego obsłudze
- wymagań co do posiadanego doświadczenia zawodowego.

Tabela 14: Wymagany poziom wykształcenia kandydatów do zatrudnienia.

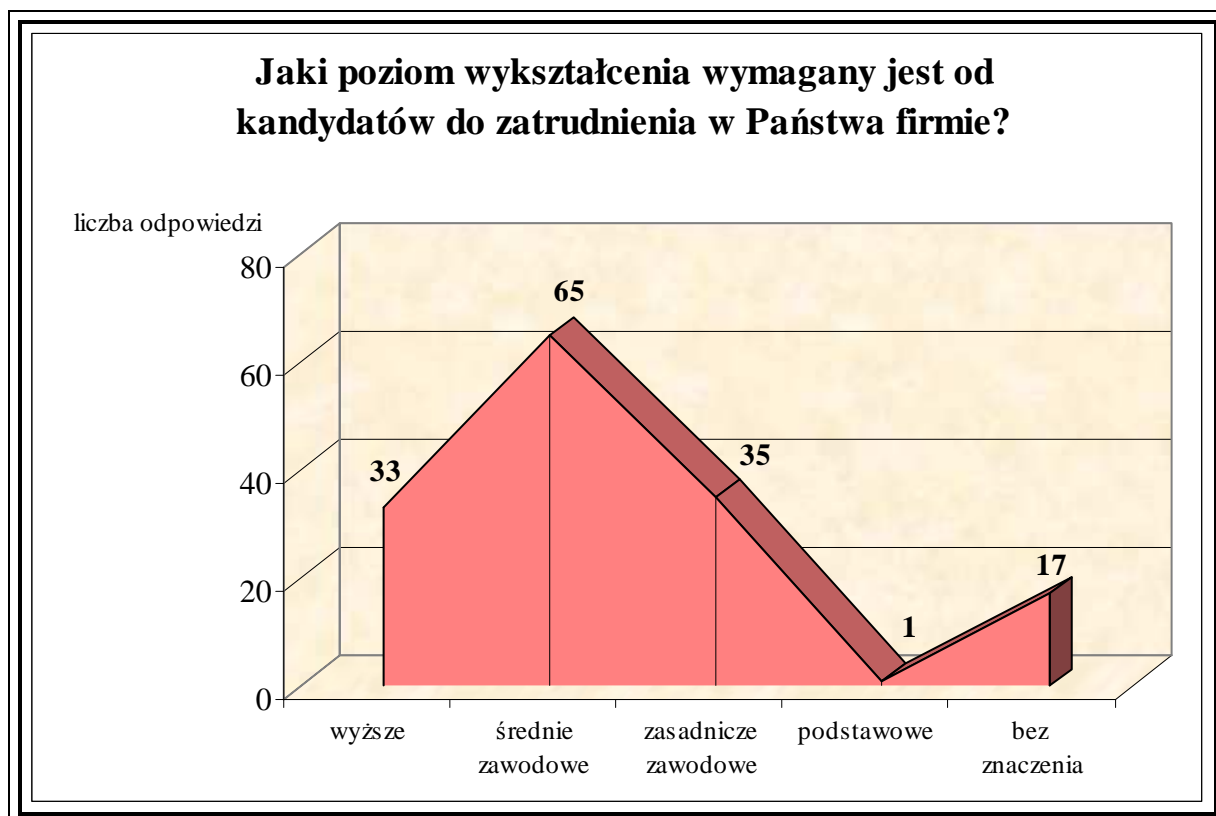
WYMAGANE WYKSZTAŁCENIE	N=120	%
wyższe	33	27,5
średnie zawodowe	65	54,2
zasadnicze zawodowe	35	29,2
podstawowe	1	0,8
bez znaczenia	17	14,2
Ogółem	151	—

*dane nie sumują się do 100% ponieważ ankietowani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Kluczowym wymaganiem jest poziom wykształcenia kandydatów do zatrudnienia. Najwięcej respondentów wśród wymaganych od kandydatów do zatrudnienia poziomu wykształcenia wskazało na wykształcenie średnie zawodowe (54,2%). Należy również zwrócić uwagę na fakt, że prawie taka sama ilość stanowisk przewidziana jest dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych jak i dla osób z wykształceniem wyższym odpowiednio: zasadnicze zawodowe – 29,2% - wyższe –

27,5%. Dla 14,2% ankietowanych poziom wykształcenia nie ma znaczenia. Na to pytanie odpowiedzi udzieliło 120 przedsiębiorców.

Oczekiwania respondentów co do wykształcenia potencjalnych kandydatów do pracy wskazują na fakt, że wzrasta tendencja do zatrudniania osób z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym, przy zmniejszaniu się liczby osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Jednak firmy planujące zatrudnienie w przeważającej mierze kierują swoje oferty do osób z wykształceniem średnim lub zasadniczym zawodowym. W związku z tym nie są to „wymarzone” stanowiska dla osób z wyższymi kwalifikacjami (wykaz stanowisk powyżej).

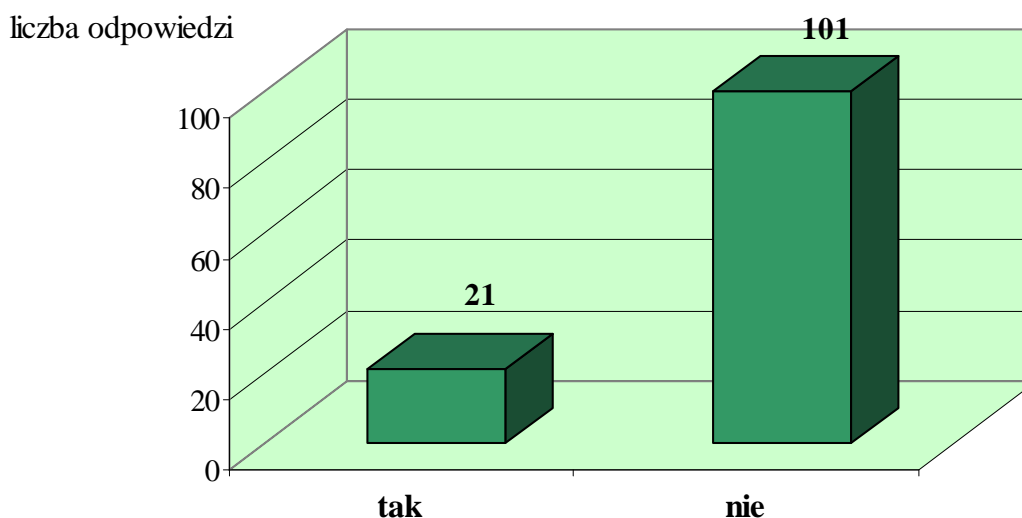


Na pytanie dotyczące znajomości języków obcych odpowiedziało 122 badanych. 17,2% pracodawców wymaga od kandydatów do zatrudnienia znajomości przynajmniej jednego języka obcego, natomiast jak można zaobserwować w poniższej tabeli i wykresie, przy obsadzie niemal 83% stanowisk nie ma on żadnego znaczenia.

Tabela 15: Wymagania co do znajomości języków obcych.

WYMAGANA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKA OBCEGO	N	%
tak	21	17,2
nie	101	82,8
Ogółem	122	100,0

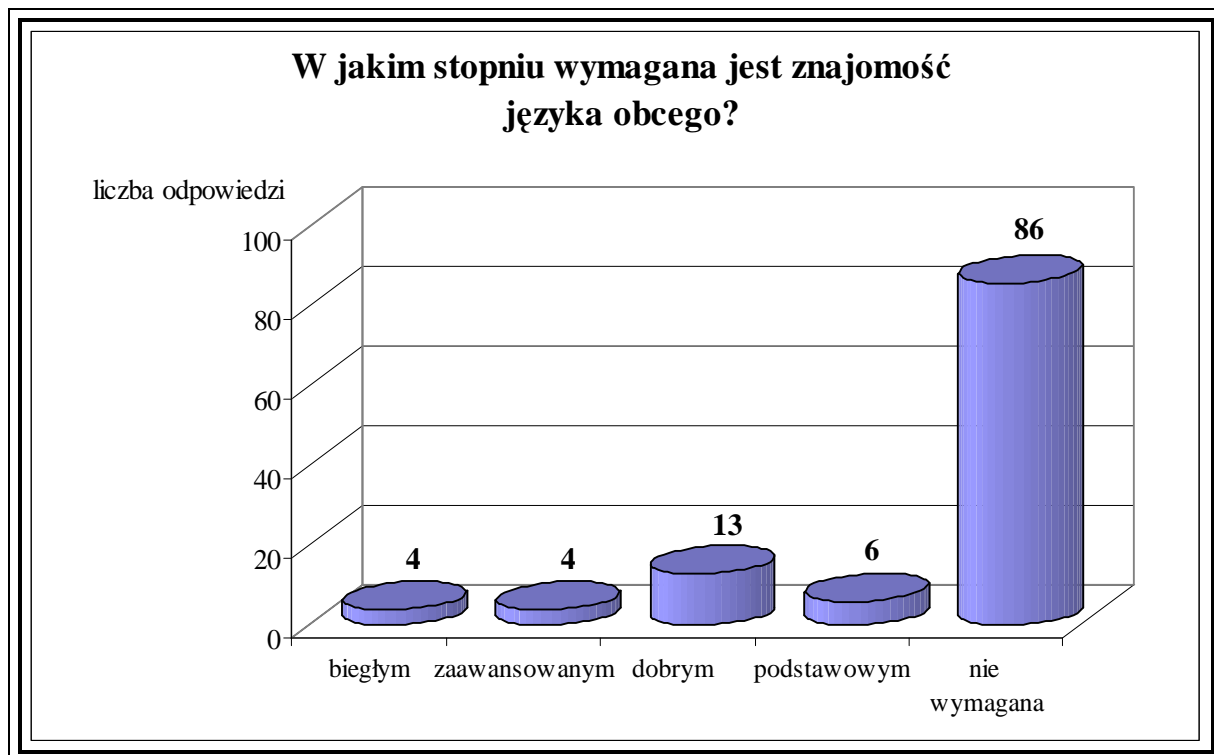
Czy wymagana jest znajomość języka obcego od kandydatów do zatrudnienia w Państwa firmie?



Co do poziomu zaawansowania w posługiwaniu się językiem obcym odpowiedzi udzieliło 113 respondentów. W tym konsekwentnie w stosunku do poprzedniego pytania 76,0% nie wymaga od kandydatów do pracy znajomości języka obcego. Można z tego wyciągnąć wniosek, że większość badanych przedsiębiorstw działa wyłącznie na rynku krajowym i nie przewiduje kontaktów nowo zatrudnionych pracowników z obcokrajowcami. 11,0% wymaga dobrej znajomości w posługiwaniu się przynajmniej jednym językiem obcym, a po 4,0% ankietowanych w stopniu biegłym lub zaawansowanym. W przeważającej mierze jest to język angielski, a znacznie rzadziej niemiecki, francuski, włoski i hiszpański.

Tabela 16: Stopień znajomości języka obcego.

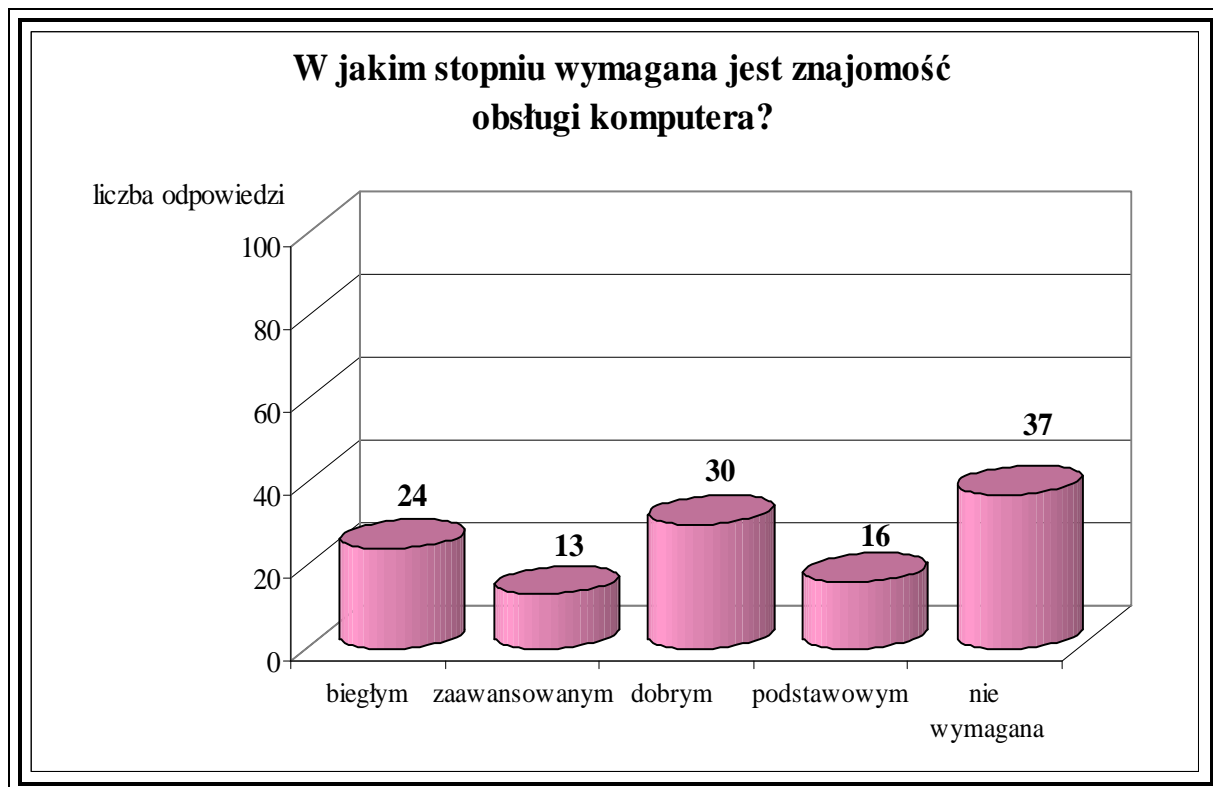
STOPIEŃ ZNAJOMOŚCI JĘZYKA OBCEGO	N	%
biegły	4	4,0
zaawansowany	4	4,0
dobry	13	11,0
podstawowy	6	5,0
nie wymagany	86	76,0
Ogółem	113	100,0



Inaczej wygląda sytuacja pod względem wymagań dotyczących obsługi komputera. Na 120 badanych, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie, 20,0% wymaga od kandydatów do zatrudnienia biegłej obsługi komputera, od 25,0% kandydatów wymagana jest dobra znajomość obsługi komputera, od 13,3% - podstawowa, a tylko od 10,8% - zaawansowana. Natomiast od prawie 31% potencjalnych pracowników nie jest wogóle wymaga znajomość obsługi komputera co wynika z charakteru nowo tworzonych stanowisk pracy czyli zapotrzebowania na personel niższego szczebla tj. pracowników budowlanych, ślusarzy, spawaczy, kucharzy, krawców itp.

Tabela 17: Stopień znajomości obsługi komputera od kandydatów do zatrudnia.

STOPIEŃ ZNAJOMOŚCI OBSŁUGI KOMPUTRA	N	%
biegły	24	20,0
zaawansowany	13	10,8
dobry	30	25,0
podstawowy	16	13,3
nie wymagany	37	30,9
Ogółem	120	100,0



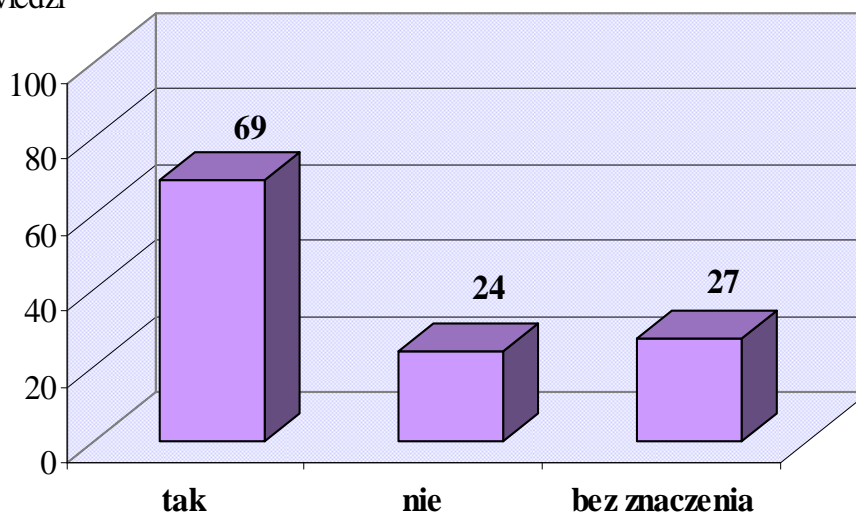
Prawie 60% badanych wymaga od kandydatów do zatrudnienia posiadania doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku, 20,0% nie stawiało takiego warunku. 22,5% badanych wybrało odpowiedź – „trudno powiedzieć”. Zazwyczaj pracodawcy oczekują minimum 2 - letniego doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku.

Tabela 18: Doświadczenie zawodowe wymagane od kandydatów do zatrudnienia.

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	N	%
tak	69	57,5
nie	24	20,0
trudno powiedzieć	27	22,5
Ogółem	120	100,0

Czy wymagane jest doświadczenie zawodowe od kandydatów do zatrudnienia w Państwa firmie?

liczba odpowiedzi



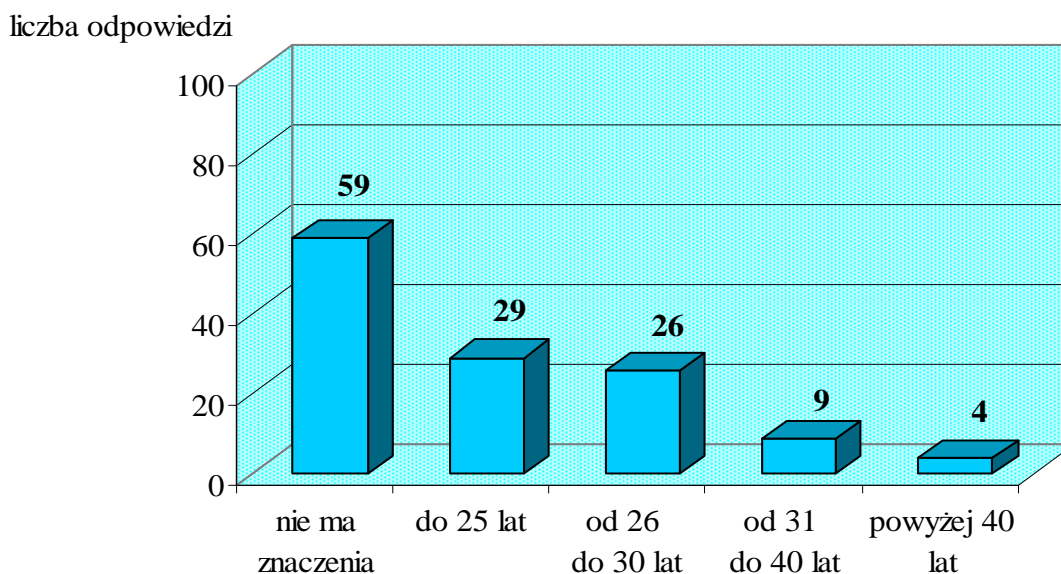
Co do wieku kandydatów do zatrudnienia opowiedziało się 119 pracodawców. Dla 49,6% wiek kandydatów do pracy nie ma znaczenia. 24,4% chciałoby zatrudniać osoby do 25 roku życia, natomiast 21,8% chciałoby osoby z przedziału wiekowego od 26 do 30 lat czyli niemal połowa miejsc pracy przeznaczona jest dla osób młodych, które nie ukończyły 30 roku życia. Natomiast z rzadka obserwuje się preferencje dla kandydatów w średnim wieku, po trzydziestce (7,6%) i starszych (3,4%) co jest zaprzeczeniem wcześniejszych oczekiwań pracodawców jeśli chodzi o długość stażu pracy. Kategorie wiekowe przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 19: Optymalny wiek kandydatów do zatrudnienia.

OPTYMALNY WIEK KANDYDATÓW DO ZATRUDNENIA	N=119	%
do 25 lat	29	24,4
od 26 do 30 lat	26	21,8
od 31 do 40 lat	9	7,6
powyżej 40 lat	4	3,4
nie ma znaczenia	59	49,6
Ogółem	127	—

*dane nie sumują się do 100% ponieważ ankietowani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Jaki jest optymalny wiek kandydata do zatrudnienia w Państwa firmie?



Respondentów zapytano również, jakich oczekiwań nie spełniali kandydaci odrzuceni spośród tych, którzy aplikowali na wolne stanowiska do pracy oraz jakich kwalifikacji, bądź cech generalnie najbardziej im brakowało. Dla pracodawców ważne są zarówno kwalifikacje formalne, jak i nieformalne tj. predyspozycje osobowościowe, a także ogólna prezencja.

Czynniki – powody odrzucenia kandydatów do pracy – najczęściej wymieniane przez uczestników badania przedstawia lista poniżej:

- brak doświadczenia zawodowego oraz wiedzy specjalistycznej z zakresu danej specjalności np. księgowości, transportu międzynarodowego
- brak specjalistycznych umiejętności i uprawnień wymaganych na danym stanowisku (florystyka, branża elektryczna, hotelarska, przepisów prawa podatkowego, orientacji na mapach w terenie, wyczucia artystycznego)
- brak wiedzy praktycznej
- brak dyspozycyjności, problemy z dojazdem do pracy
- brak otwartości na kontakt z klientem
- brak odpowiedniej organizacji pracy
- brak chęci do pracy (motywacji) oraz zaangażowania, niepunktualność, „lenistwo”
- brak skuteczności w sprzedaży
- brak kreatywności, samodzielności, odpowiedzialności, umiejętności nawiązywania kontaktów międzyludzkich, samodzielnego podejmowania decyzji, samodyscypliny, zaangażowania, komunikatywności, solidności, pozytywnego i analitycznego myślenia, pilności, dyscypliny pracy, dokładności
- brak umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji oraz inicjatywy
- mała efektywność oraz nie wywiązywanie się z powierzonych obowiązków
- brak znajomości języków obcych (praktycznej rozmowy biznesowej)
- nieodpowiednio przygotowane dokumenty aplikacyjne

- brak kwalifikacji zawodowych, odpowiedniego wykształcenia
- brak chęci do wykazania się na stanowisku pracy oraz podnoszenia kwalifikacji – uczenia się
- brak umiejętności poprawnego wysławiania się
- brak kultury osobistej, etyki zawodowej
- brak umiejętności związanych z wykonywaniem pracy na więcej niż jednym stanowisku pracy – brak podzielności uwagi
- brak umiejętności manualnych (głównie w zawodach krawiec, fryzjer)

6. Współpraca z Sądeckim Urzędem Pracy.

Kolejna część analizy poświęcona jest ocenie oferty SUP czyli oferowanych usług i instrumentów rynku pracy oraz gotowości do współpracy z Urzędem Pracy. Główne zagadnienia jakie zostały poddane analizie to:

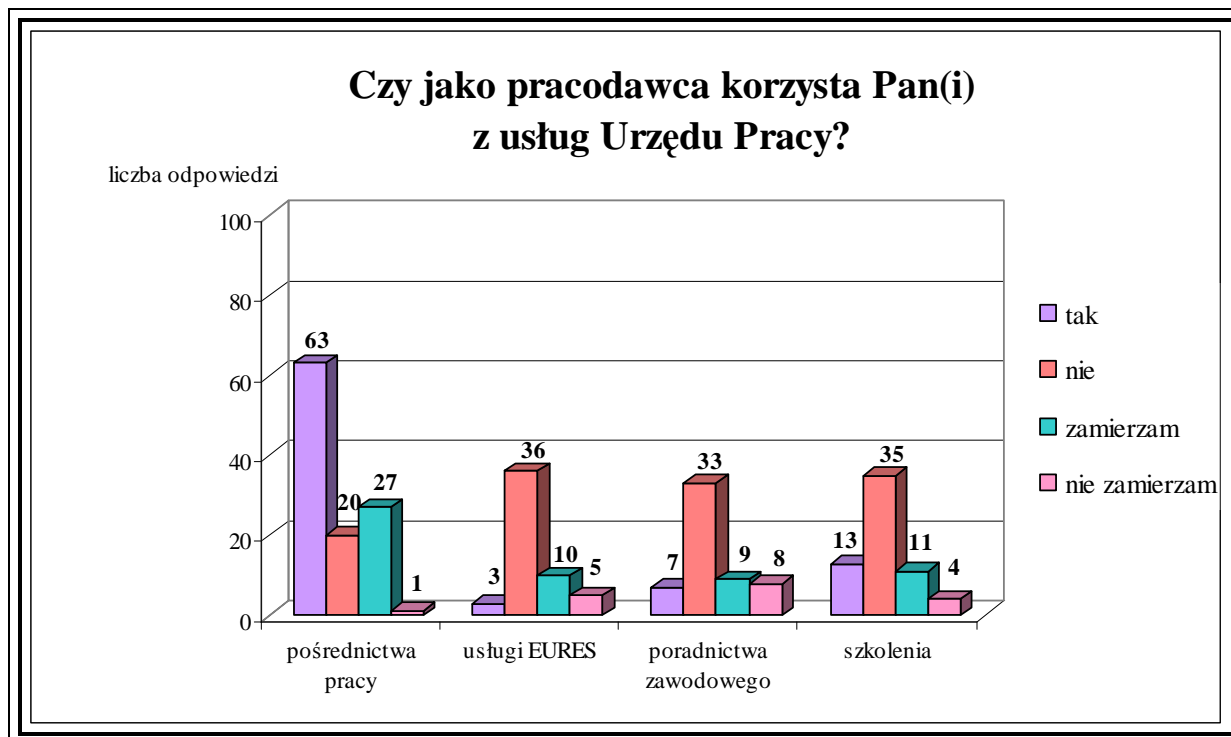
- elementy oferty z jakich korzystają i zamierzają skorzystać pracodawcy w najbliższej przyszłości
- ocena dotychczasowej współpracy z SUP

Pierwszym etapem analizy jest przedstawienie w jakim zakresie badane firmy dotychczas wykorzystywały możliwości współpracy z SUP. Poniższa tabela i wykres przedstawia ilościowy i procentowy udział kontaktów pracodawców z Urzędem Pracy w ramach świadczonych usług.

Tabela 20: Usługi świadczone przez SUP z jakich korzystają pracodawcy.

USŁUGI Z JAKICH KORZYSTAJĄ PRACODAWCY	TAK	NIE	ZAMIERZAM	NIE ZAMIERZAM
pośrednictwo pracy	63 73,3%	20 16,1%	27 47,4%	1 5,6%
usługi EURES	3 3,5%	36 29,0%	10 17,5%	5 27,8%
poradnictwo zawodowe	7 8,1%	33 26,6%	9 15,8%	8 44,4%
szkolenia	13 15,1%	35 28,2%	11 19,3%	4 22,2%
Ogółem	86 100%	124 100%	57 100%	18 100%

Podstawową usługą świadczoną przez SUP z jakiej korzystają pracodawcy jest pośrednictwo pracy (73,3%). Zaletą pośrednictwa Urzędu Pracy dla pracodawców jest mała czasochłonność, wysoka efektywność, która zapewnia napływ odpowiedniej ilości kandydatów, wstępna weryfikacja kandydatów, która umożliwia szybki i łatwy wybór właściwej osoby oraz bezpłatność tej formy. Ze szkoleń korzysta 15,1% badanych, z usług poradnictwa zawodowego 8,1%, a tylko 3,5% z usługi EURES czyli międzynarodowego pośrednictwa pracy. Co do zamiarów korzystania z czterech głównych usług wymienionych w tabeli powyżej odpowiedzi udzieliło tylko 57 respondentów. W tym 47,4% zamierza korzystać z pośrednictwa pracy, 19,3% z usługi szkoleniowej, 17,5% usługi EURES oraz 15,8% z poradnictwa zawodowego. Szczegółowe zestawienie zamieszczone zostało w powyższej tabeli i wykresie poniżej. Struktura wyników przedstawionych w Tabeli 20 świadczy o konieczności zintensyfikowania działań SUP w zakresie promocji swoich usług.

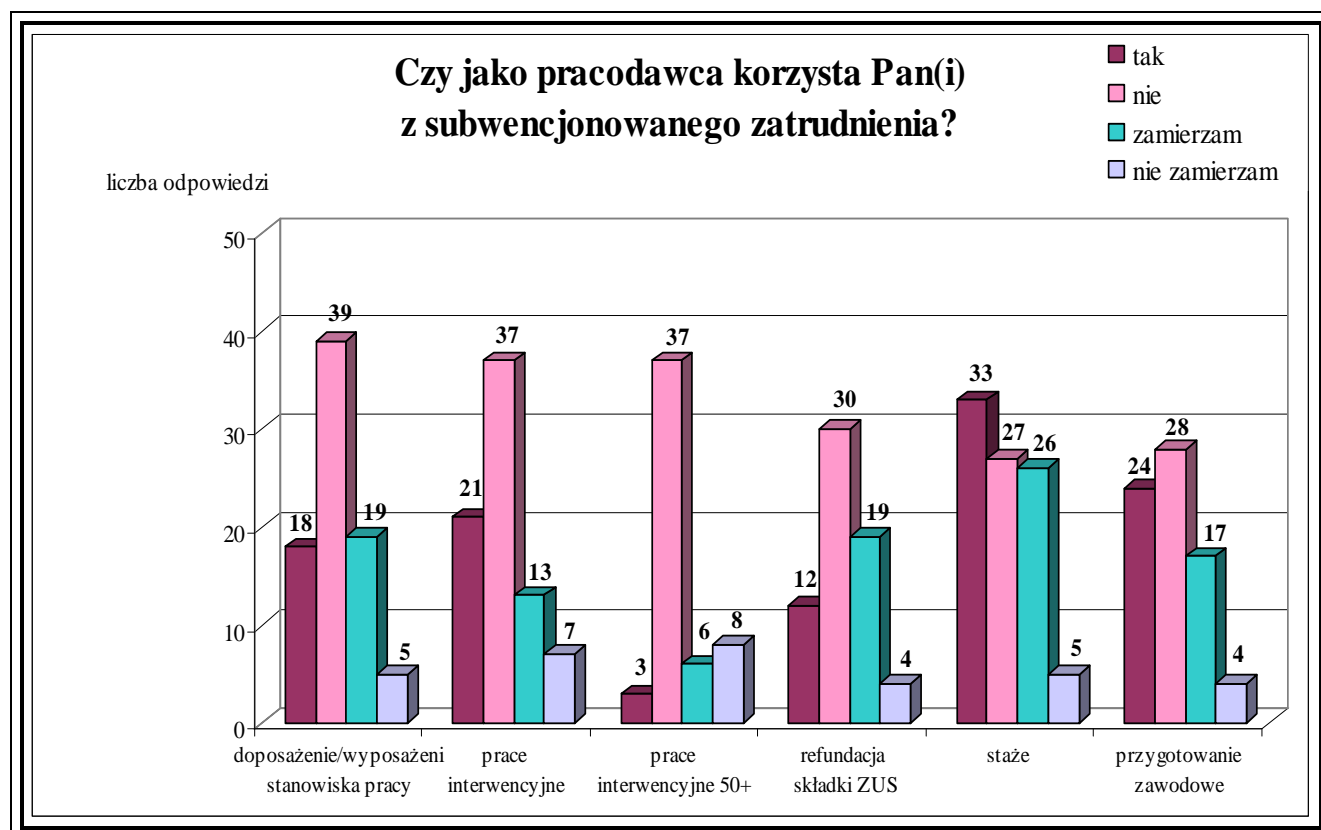


Na pytanie co to form subwencionowanego zatrudnienia z jakich do tej pory korzystali pracodawcy odpowiedzi udzieliło 111 badanych. Najwięcej ankietowanych podmiotów korzysta ze staży zawodowych (29,7%) oraz przygotowania zawodowego (21,6%), prac interwencyjnych (18,9%) oraz doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy (16,2%). Z zamiarem korzystania z w/w form opowiedziało się 100 pracodawców, w tym najwięcej chciałoby móc skorzystać z formy stażowej (26,0%), doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy oraz refundacji składki ZUS po 19,0%. Najmniejsze zainteresowanie wzbudziła propozycja prac interwencyjnych dla osób po 50 - tym roku życia.

Tabela 21: Formy subwencionowanego zatrudnienia z jakich korzystają pracodawcy.

SUBWENCJONOWANE INSTRUMENTY Z JAKICH KORZYSTAJĄ PRACODAWCY	TAK	NIE	ZAMIERZAM	NIE ZAMIERZAM
doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy	18 16,2%	39 19,7%	19 19,0%	5 15,2%
prace interwencyjne	21 18,9%	37 18,7%	13 13,0%	7 21,2%
prace interwencyjne 50+	3 2,7%	37 18,7%	6 6,0%	8 24,2%
refundacja składki ZUS	12 10,8%	30 15,6%	19 19,0%	4 12,1%
staże (z zamiarem zatrudnienia)	33 29,7%	27 13,6%	26 26,0%	5 15,2%
przygotowanie zawodowe (z zamiarem zatrudnienia)	24 21,6%	28 14,1%	17 17,0%	4 12,1%
Ogółem	111 100%	198 100%	100 100%	33 100%

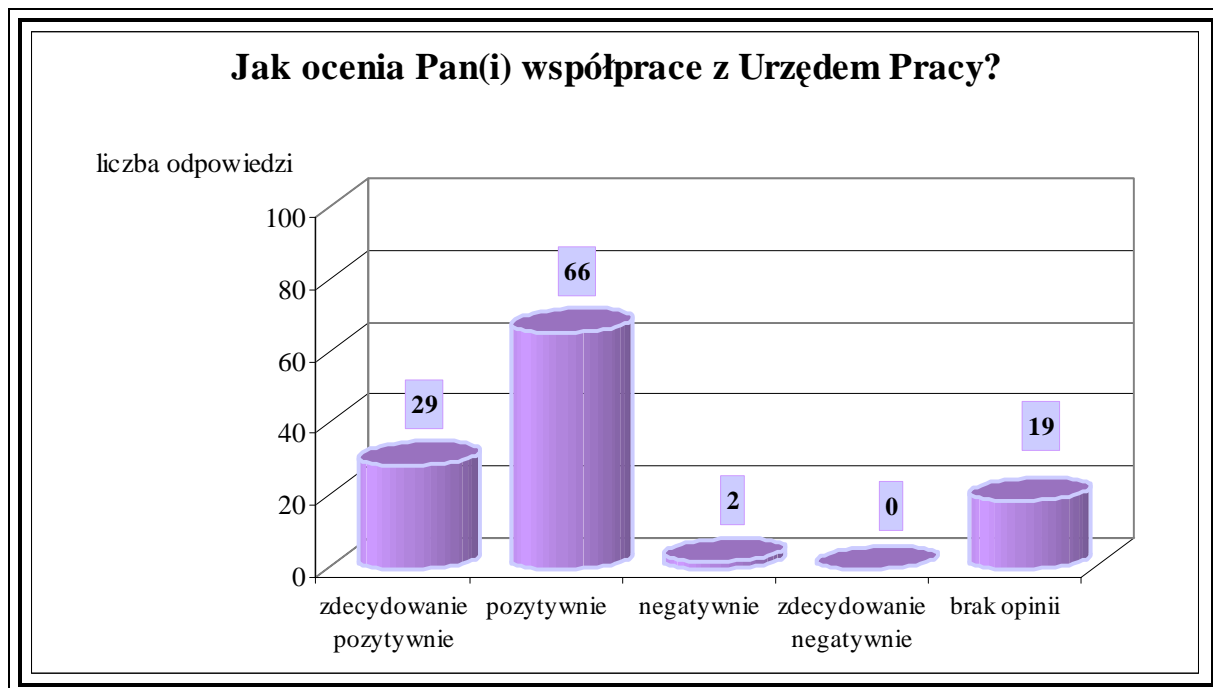
Szczegółowe zestawienie ilościowe oraz procentowe przedstawia tabela powyżej i wykres poniżej.



Jeśli chodzi o ocenę współpracy z Urzędem Pracy opinie respondentów były podzielone. Zdecydowana większość przedsiębiorców (82,9%) pozytywnie ocenia współpracę z SUP w tym 25,0% wyraziło opinie „zdecydowanie pozytywnie”, 1,7% - negatywnie oceniło dotychczasową współpracę, natomiast 16,4% respondentów nie wyraziło swojej opinii. Należy jednak zaznaczyć, że żaden z badanych nie skorzystał ze skrajnej oceny tj. „zdecydowanie negatywnie”.

Tabela 22: Ocena współpracy z SUP.

OCENA WSPÓŁPRACY Z SUP	N	%
zdecydowanie pozytywnie	29	25,0
pozytywnie	66	56,9
negatywnie	2	1,7
zdecydowanie negatywnie	0	0,0
brak opinii	19	16,4
Ogółem	116	100,0



Optymistycznie przedstawia się perspektywa współpracy w najbliższej przyszłości, ponieważ zdecydowana większość badanych firm deklaruje chęć skorzystania z oferty Urzędu Pracy. Chęć taką wyraziło aż 87,1%. 2,4% respondentów nie jest zainteresowanych współpracą, a 10,5% nie podjęło jeszcze ostatecznej decyzji co do współpracy i udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”

Tabela 23: Zainteresowanie współpracą z SUP.

ZAINTERESOWANIE WSPÓŁPRACĄ Z SUP	N	%
Tak	108	87,1
Nie	3	2,4
trudno powiedzieć	13	10,5
Ogółem	124	100,0

Dzięki pomocy ze strony Urzędu Pracy pracodawcy mają możliwość częściowego ograniczenia kosztów osobowych, zarówno poprzez korzystanie z umów o zorganizowanie stażu lub przygotowania zawodowego, refundację kosztów wynagrodzeń w ramach prac interwencyjnych.

Pracodawcy są na ogół dobrze poinformowani o możliwościach współpracy z Urzędem Pracy. Wiedza o możliwości współpracy z SUP przekłada się na wysoki odsetek firm, które z niej skorzystały na 128 ankietowanych 111 przedsiębiorstwach korzystających z instrumentów wspierających zatrudnienie.

Formy pomocy jakimi zainteresowani są pracodawcy przedstawia poniższa tabela.

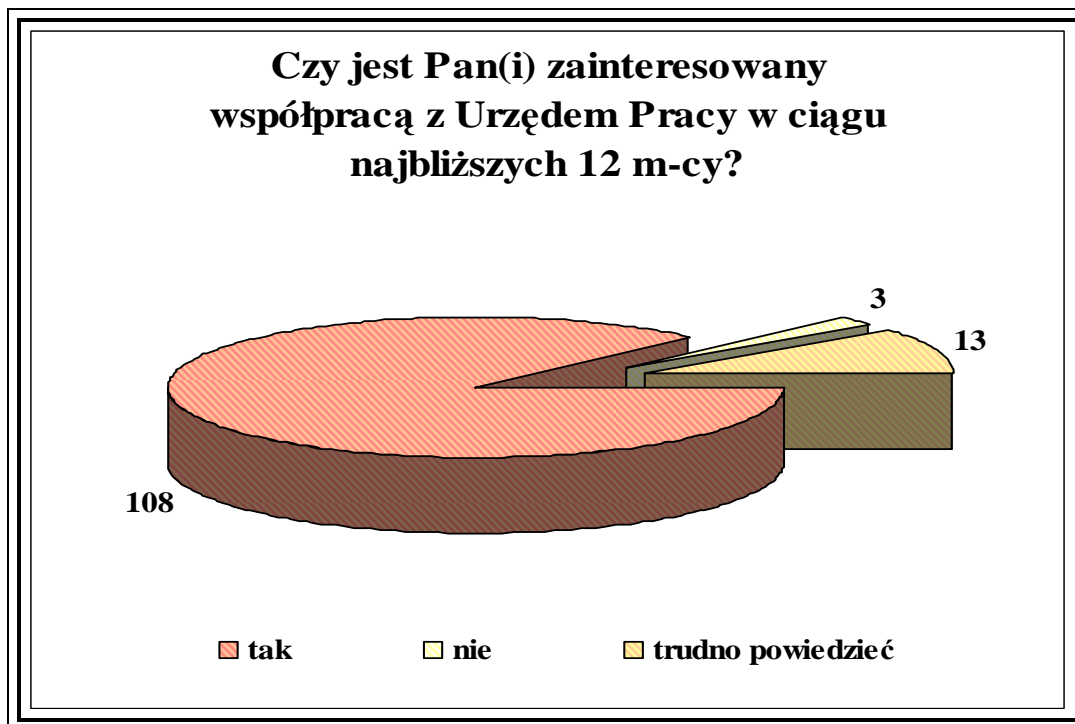


Tabela 24: Formy pomocy jakimi zainteresowani są pracodawcy.

FORMY POMOCY KTÓRYMI ZAINTERESOWANI SĄ PRACODAWCY	N=116	%
pomoc w znalezieniu pracownika	52	44,8
pomoc w profesjonalnej rekrutacji pracowników przez doradców zawodowych	9	7,8
staże	61	52,6
przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	27	23,3
szkolenia	15	12,9
wyposażenie kandydata do pracy w odpowiednie kwalifikacje i umiejętności zawodowe	11	9,5
refundacja wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych	36	31,0
refundacja doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy	42	36,2
roboty publiczne	0	0,0
Ogółem	253	—

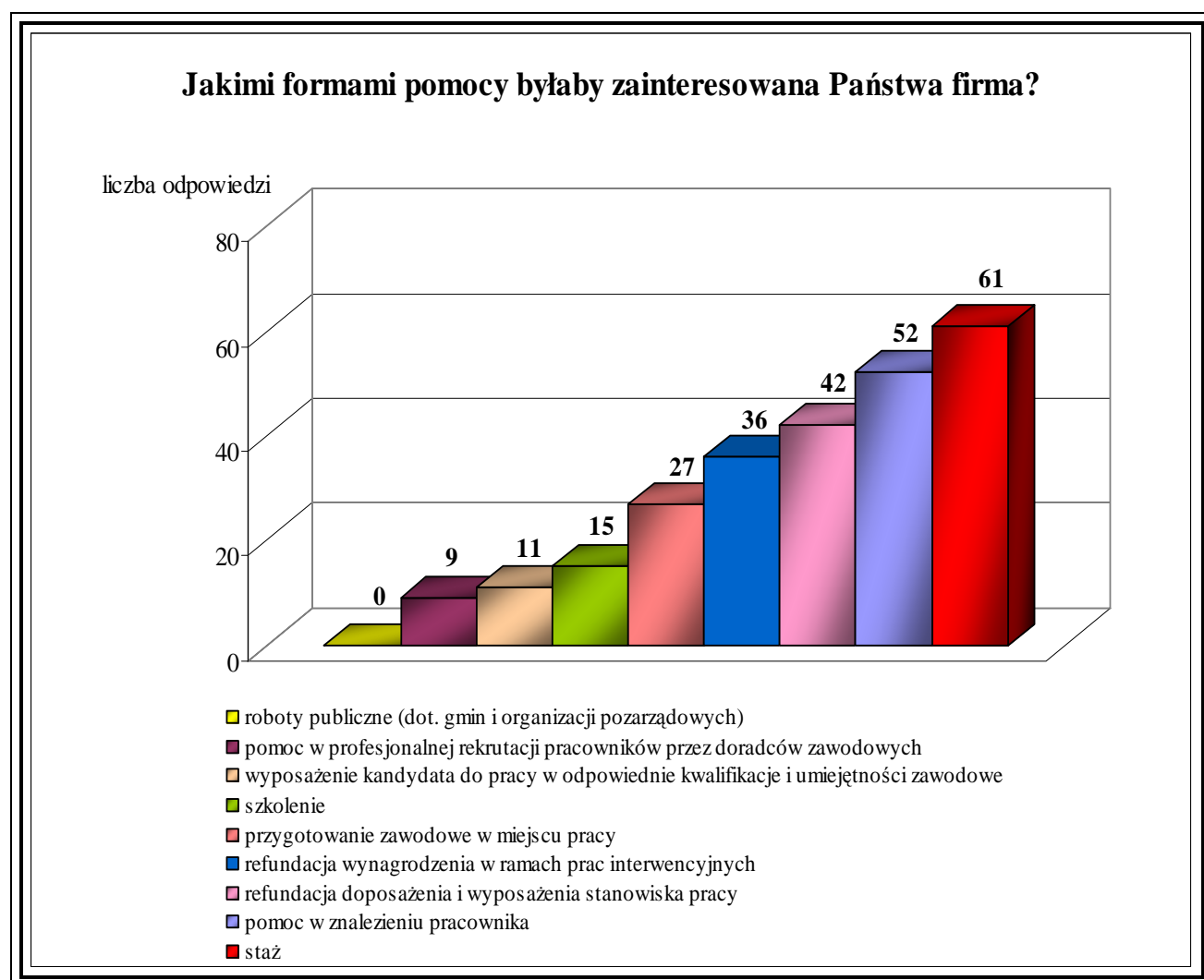
*dane nie sumują się do 100% ponieważ ankietowani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Największą zachętą dla pracodawców do zwiększania zatrudnienia i/lub zatrudniania osób aktualnie bezrobotnych są wszelkie korzyści finansowe związane z: refundacją wynagrodzeń lub wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy. Pracodawcy chętnie także zatrudnialiby bezrobotnych na okres próbny, mając w tym czasie częściową lub całkowitą refundację kosztów zatrudnienia takich osób oraz zwrot kosztów szkolenia, które przeprowadziliby już wewnątrz firmy we własnym zakresie. Podobne rozwiązanie mogłoby funkcjonować także w stosunku do osób bezrobotnych nie posiadających żadnego doświadczenia zawodowego; wówczas byłoby dla takich osób szansą zdobycia praktyki zawodowej.

Najchętniej pracodawcy chcieliby korzystać z formy stażu zawodowego (52,6%), następnie 44,8% badanych chciałoby skorzystać z pomocy w znalezieniu pracownika, a 7,8% dodatkowo chciałoby pomocy w profesjonalnej rekrutacji, a 36,2% chciałoby uzyskać refundację doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy. Na kolejnej pozycji należy wymienić refundację wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych – 31,0%, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy - 23,3% oraz szkolenia pod potrzeby pracodawców – 12,9%. Z powyższych deklaracji pracodawców można wywnioskować na ile jest dla nich atrakcyjna oferta SUP. Chęć współpracy z Urzędem Pracy w wyżej wymienionym zakresie ma ścisły związek z formami subwencionowanego zatrudnienia z jakich korzystali pracodawcy w zeszłym roku. Można stwierdzić, że preferencje pracodawców oraz ich oczekiwania nie uległy istotnej zmianie.

Reasumując, badane podmioty gospodarcze są zainteresowane kontynuacją współpracy z SUP. Tak jak dotychczas dominuje chęć skorzystania z:

- pośrednictwa pracy
- oferty stażowej
- refundacji doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy
- refundacji wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych
- przygotowania zawodowego w miejscu pracy.



Częstą barierą utrudniającą powrót na rynek pracy przed którą stają osoby bezrobotne są nieaktualne kwalifikacje zawodowe i koszty związane z ich aktualizacją. Wysoka konkurencja na nowosądeckim rynku pracy wymaga nieustannego inwestowania we własne kwalifikacje, ciągłego ich podnoszenia i dostosowania co wiąże się z kosztami, którym niejednokrotnie osoby bezrobotne ale i pracodawcy z powodu słabej kondycji finansowej firmy nie są w stanie podołać. Stąd osoby zwalniane z zakładów pracy i rejestrujące się w Urzędzie Pracy mają duży problem ze znalezieniem stanowiska pracy na którym wymagane są aktualne kwalifikacje, a to z kolei wpływa na długość pozostawania w rejestrze urzędu i skutkuje dalszymi brakami w rozwoju zawodowym.

Prowadzone przez SUP działania takie jak: monitorowanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, coroczne badanie „Losów Absolwentów Sądeckizyny” oraz badania rynku pracy czyli utrzymywania kontaktu z pracodawcami celem przekwalifikowania bezrobotnych pod kątem ich oczekiwań, pozwalają na stworzenie właściwej tematyki szkoleń zawodowych. Działania te dodatkowo umożliwiają natychmiastową reakcję na dostosowanie rozwoju kwalifikacji zawodowych osób szkolonych, na zmiany zachodzące na sądeckim rynku pracy dotyczące zapotrzebowania na danych specjalistów. Również takie działania pozwalają na bardziej efektywne wykorzystanie środków Funduszu Pracy przeznaczonych na ten cel, a sami bezrobotni otrzymują szkolenia zawodowe dostosowane do oczekiwań pracodawców co owocuje spadkiem liczby bezrobotnych.

Pracodawcy mają niewielką wiedzę na temat Urzędu Pracy jako jednostki szkoleniowej. Przedsiębiorcy nie są zainteresowani organizowaniem przez SUP szkoleń przekwalifikujących dla swoich potencjalnych pracowników. W niewielkim zakresie wyrazili oni zainteresowanie szkoleniami dla bezrobotnych pod kątem potrzeb ich zakładów pracy.

Uczestników badania poproszono o wskazanie preferowanej tematyki szkoleń z 53 wymienionych pozycji dotychczas realizowanych przez SUP.

Zapytano również o ich własne sugestie tj. jakie kursy bądź szkolenia, korzystne z ich punktu widzenia (jako pracodawców i osób bezpośrednio dokonujących selekcji kandydatów do pracy) mogłyby być/powinny być organizowane dla bezrobotnych?

Propozycje zgłoszone przez respondentów przedstawia wykaz poniżej:

- nowoczesny sprzedawca z obsługą komputera, kasy fiskalnej oraz fakturowaniem i minimum sanitarnym - 12
- samodzielny kucharz - 8
- układanie płytek i regipsów - 8
- profesjonalna obsługa klienta - 8
- brukarz - 6
- tynkarz elewacji zewnętrznych - docieplanie budynków - 6
- pracownik administracyjny z obsługą komputera - 6
- malarz - tapeciarz - 5
- kelner - barman z językiem angielskim - 5
- profesjonalna obsługa biura z językiem angielskim - 4
- kosztorysowanie w budownictwie - 4
- kurs fryzjerski - 4
- kurs komputerowy w zakresie programów WORD, EXCEL, Internet - grafika, projektowanie stron www - 4
- stolarz meblowy - 4



- samodzielny księgowy - 3
- operator maszyn do robót ziemnych i drogowych - 3
- kurs dokształcający kierowców wykonujących transport drogowy - podstawowy, dodatkowy oraz prawo jazdy kategorii C - 3
- kurs kroju i szycia - 3
- obróbka i montaż stolarki budowlanej - 3
- ślusarz - 3
- pozyskiwanie środków z funduszy europejskich na rozwój przedsiębiorczości - 2
- podstawy księgowości z obsługą komputera oraz programu Płatnik - 2
- uprawnienia SEP - 2
- pracownik magazynowy z obsługą wózka jezdniowego i kasy fiskalnej - 2
- pracownik ochrony osób i mienia I - go i II - go stopnia - 2
- tokarz - 2
- tapicer - 2
- mechanik pojazdów samochodowych - 2
- opiekunka dziecięca z językiem angielskim - 2
- florystyka z obsługą kasy fiskalnej - 2
- piekarz/ciastkarz - 2

Inne wskazane przez pracodawców to:

- lakiernik/blacharz samochodowy
- montażysta kominków grzewczych
- animator
- operator maszyn offsetowych
- robotnik gospodarczy
- cieśla
- informatyk

Na podstawie przebadanej losowo dobranej próbie 128 firm (reprezentatywnej; o strukturze organizacyjnej i profilu działalności charakterystycznym dla firm Sądeckizny) można ustalić preferencje respondentów co do kierunków szkoleń czy kursów, jakie z ich punktu widzenia warto, by przeprowadzić dla osób bezrobotnych. Należy zaznaczyć, że jest spore zainteresowanie szkolnymi z zakresu technik sprzedaż, obsługi kasy fiskalnej, kursami w zakresie branży budowlanej, księgowości, gastronomii, profesjonalnej obsługi klienta. Warto już na tym etapie wspomnieć, że szkolenia organizowane przez SUP mogą zwiększyć szanse bezrobotnych na znalezienie pracy.

Tabela 25: Zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem potrzeb pracodawców.

ZATRUDNIENIE OSOBY PRZESZKOLONEJ	N	%
tak	71	64,0
nie	40	36,0
Ogółem	111	100,0

Respondenci zapytani czy byliby skłonni zatrudnić osoby bezrobotne przeszkolone pod kątem ich oczekiwań w 64% wskazali odpowiedź twierdzącą, a w 36% przeczącą. Pracodawcy są bardziej zainteresowani szkoleniem już zatrudnionych pracowników niż zatrudnianiem nowych.

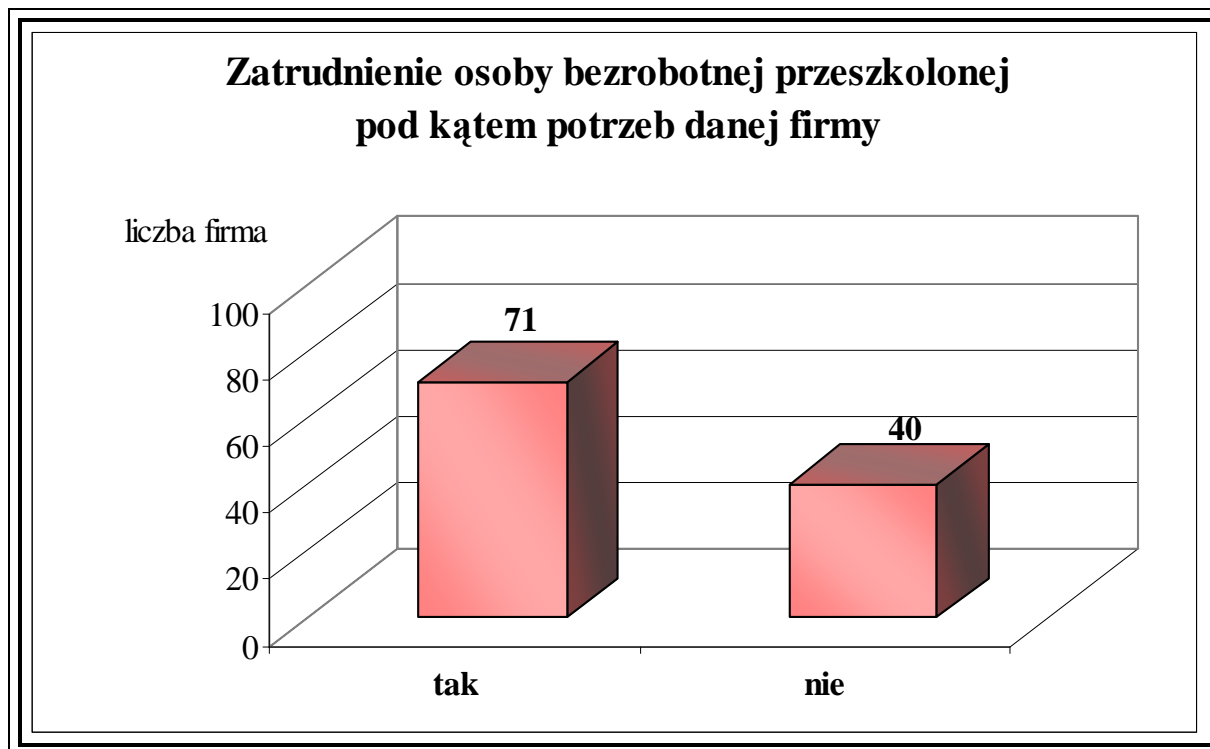


Tabela 26: Zakończenie szkolenia uprawnieniami zawodowymi.

ZAKOŃCZENIE SZKOŁENIA UPRAWNIENIAMI ZAWODOWYMI	N	%
tak	60	67,4
nie	29	32,6
Ogółem	89	100,0

Zdaniem ankietowanych w 67,4% realizowane szkolenia powinny kończyć się uzyskaniem uprawnień zawodowych (pod warunkiem, że wymaga tego program i tematyka szkolenia).



Na tym etapie badania można jedynie stwierdzić, że z punktu widzenia badanych respondentów, atrakcyjnymi szkoleniami dla bezrobotnych z listy już organizowanych przez urząd wydają się być: szkolenia komputerowe, ekonomiczno – księgowo, gastronomiczne oraz ogólnobudowlane.

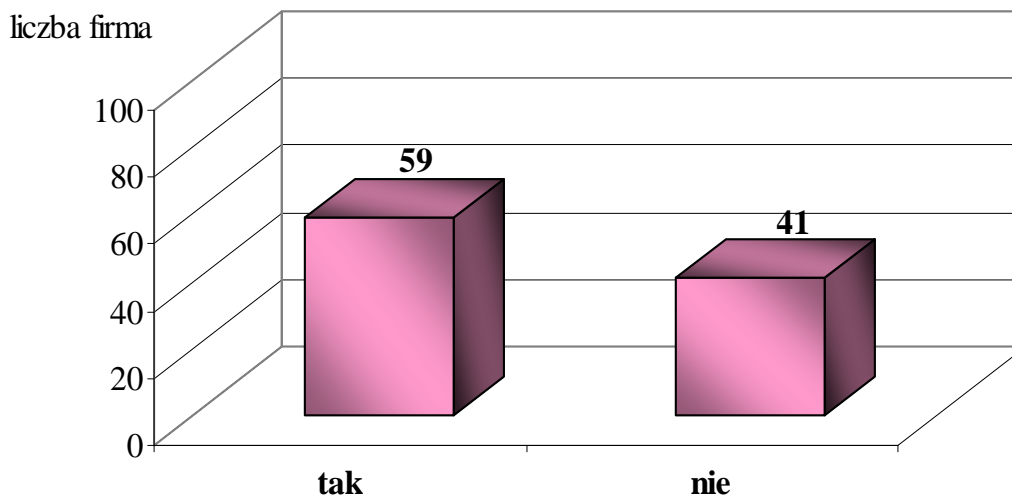
Należy zauważyć, że niemal wszyscy respondenci mocno zwrócili uwagę na kwestię jakości szkoleń i dostosowania ich do wymogów Unii Europejskiej (miało to miejsce w trakcie dyskusji). Dotyczy to wszystkich szkoleń bez wyjątku, ale szczególnego znaczenia nabiera to jednak w przypadku kursów bardziej specjalistycznych, np. prawa jazdy. O jakości kursu respondenci bardzo często wnioskują z informacji o czasie jego trwania. Drugim kryterium oceny szkoleń przez pracodawców są rzeczywiste umiejętności przeszkolonych osób.

Tabela 27: Współpraca z instytucją szkoleniową w ramach zajęć praktycznych w swojej firmie.

WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJĄ SZKOLENIOWĄ W RAMACH ZAJĘĆ PRAKTYCZNYCH	N	%
tak	59	59,0
nie	41	41,0
Ogółem	100	100,0

Respondenci w 59% przypadków skłonni są współpracować z instytucją szkoleniową i tym samym z SUP w ramach zajęć praktycznych w swojej firmie. 41% nie wyraziło zainteresowania tego typu działaniami.

Skłonność do współpracy z instytucją szkoleniową w ramach zajęć praktycznych w swojej firmie



Jak do tej pory na 107 badanych tylko czterech pracodawców utworzyło fundusz szkoleniowy w swoim zakładzie.

Fundusz szkoleniowy może być tworzony samodzielnie przez jednego pracodawcę lub przez kilku na zasadzie porozumienia. Środki funduszu szkoleniowego przeznaczone są na finansowanie szkoleń pracowników i pracodawców. Do pracodawców, którzy utworzyli fundusz szkoleniowy zostało skierowane następane pytanie dotyczące planowania współpracy z Urzędem Pracy w tym właśnie zakresie mając na uwadze, że w ramach tej formy można uzyskać wsparcie z Funduszu Pracy w ramach:

- szkolenia pracowników zagrożonych zwolnieniem
- szkolenia pracowników na płatnych urloпах szkoleniowych
- świadczeń szkoleniowych w ramach zwolnień monitorowanych

Tabela 28: Fundusz szkoleniowy.

ZAKŁADOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY	N	%
tak	4	3,7
nie	103	96,3
Ogółem	107	100,0

Jeden z przedsiębiorców który utworzył fundusz szkoleniowy planuje przeszkolić pracowników zagrożonych zwolnieniem, kolejny chciałby przeszkolić pracowników zatrudnionych na zastępstwo, a dwóch pozostałych planuje współpracę z SUP w zakresie szkolenia kadry.

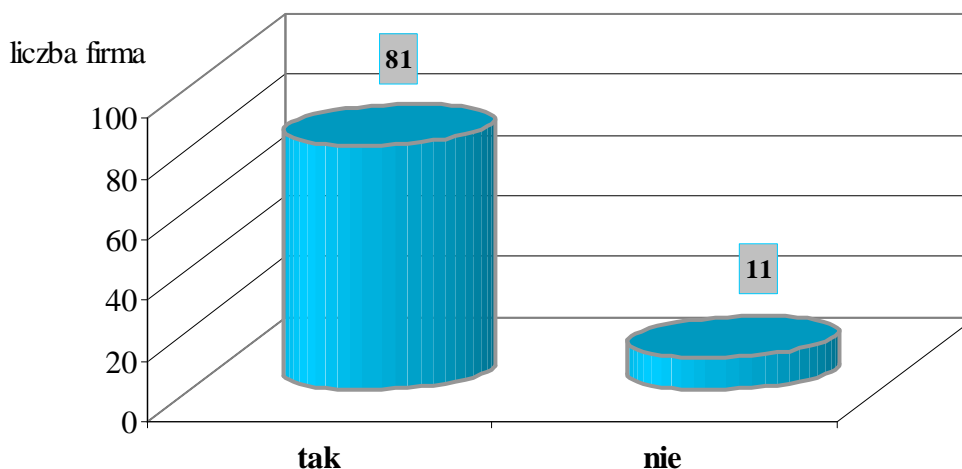


Tabela 29: Przydatność organizowanych przez SUP grupowych spotkań z pracodawcami.

PRZYDATNOŚĆ ORGANIZOWANYCH SPOTKAŃ	N	%
tak	81	88,0
nie	11	12,0
Ogółem	92	100,0

Na pytanie co do przydatności organizowanych przez SUP spotkań 81 pracodawców wskazało na „tak”. Część pracodawców odniosła się do tego typu spotkań krytycznie (11 firm).

Czy według Pan(i) organizowanie przez SUP grupowych spotkań z pracodawcami jest przydatne?



7. Podsumowanie.

W 2006 roku na terenie Sądeczyny została przeprowadzona analiza losowo wybranych pracodawców z którymi współpracował Sądecki Urząd Pracy. Na podstawie uzyskanych danych można wyciągnąć następujące wnioski:

- ponad 60% podmiotów gospodarczych biorących udział w badaniu posiada status zakładu osoby fizycznej (jednoosobowe firmy)
- dominują małe zakłady pracy zatrudniające od 2 do 5 pracowników
- główne branże w jakich działają firmy to handel i usługi
- ankietowani działają głównie na lokalnym rynku, nie przekraczając granic administracyjnych gminy (z wyłączeniem dużych firm)
- w zdecydowanej większości podmiotów gospodarczych ilość zatrudnionych nie uległa zmianie (40,2%) lub zwiększyła się (53,3%)
- osoby bezrobotne mają szansę na znalezienie zatrudnienia na około 94 stanowiskach wskazanych przez badanych przedsiębiorców
- pracodawcy z reguły nie oczekują od kandydatów do zatrudnienia znajomości języków obcych (82,8%). Wiodącym językiem jest język angielski
- od 55,8% kandydatów do pracy wymagana jest znajomość obsługi komputera na poziomie dobrym, zaawansowanym lub biegłym
- w 60% przypadków wymagane jest od kandydatów do pracy około 2 letnie doświadczenie zawodowe
- dla 49,6% pracodawców wiek kandydatów do pracy nie ma znaczenia, a niemal połowa miejsc pracy przeznaczona jest dla osób młodych, które nie ukończyły 30 roku życia
- w ciągu ostatnich 12 miesięcy z oferty Urzędu Pracy korzystało 67,2% ogółu badanych
- dominującą usługą było pośrednictwo pracy z którego skorzystało 73,3%, a zamierza nadal korzystać 47,4%
- najczęściej wymienianymi formami wsparcia z jakich chcieliby skorzystać pracodawcy są staże zawodowe (52,6%); refundacja

doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy (36,2%); refundacja wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych (31,0%), przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (23,3%) oraz szkolenia pod potrzeby pracodawców (12,9%)

- chęć współpracy z Urzędem Pracy wyraziło aż 87,1% respondentów, a tylko 2,4% nie jest nią zainteresowane
- zdecydowana większość przedsiębiorców (82,9%) pozytywnie ocenia współpracę z SUP w tym 25,0% wyraziło opinie „zdecydowanie pozytywne”,
- 88% badanych opowiedziało się za organizowaniem przez SUP spotkań informacyjnych dla podmiotów funkcjonujących na rynku pracy

Reasumując ważnym elementem pracy Sądeckiego Urzędu Pracy jest prowadzenie badań i analiz rynku pracy w zakresie dotyczącym oczekiwań osób bezrobotnych i pracodawców. Celem tych badań jest przygotowanie prognoz dotyczących planowanych zmian i potrzeb lokalnego rynku pracy m.in. na odcinku :

- struktury i poziomu zatrudnienia,
- kierunków szkolenia obecnej oraz przyszłej kadry,
- pożądaných kwalifikacji i umiejętności pracowniczych,
- współpracy z partnerami rynku pracy, w tym SUP w Nowym Sączu,
- oczekiwań osób bezrobotnych (szkolenie, praca, inne),
- przyczyn bezrobocia

Dzięki opracowaniu niniejszej analizy można zapoznać się z wycinkiem problematyki lokalnych przedsiębiorców oraz ich planami. Będzie to cenny materiał, który zostanie wykorzystany:

- w trakcie planowanych spotkań z pracodawcami,
- posłuży do przygotowania kolejnego „Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na 2007 rok”, którego elementem jest plan szkoleń,
- podjęcia trafnych decyzji i celowego wydatkowania otrzymanych środków finansowych.

Opracowały:

Izabela Ziębowicz – Kierownik Działu Rozwoju Zawodowego i Poradnictwa
Kinga Opoka – Lider Klubu Pracy

Korekta:

Teresa Połomska – Zastępca Dyrektora ds. Rynku Pracy



**SĄDECKI URZĄD PRACY
W NOWYM SĄCZU**

**WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH
OSÓB BEZROBOTNYCH Z TERENU
MIASTA NOWY SĄCZ**

Spis treści:

1. Wstęp.....	3
2. Ogólna charakterystyka respondentów.....	4-6
3. Cel rejestracji, kwalifikacje oraz motywacje do pracy.....	7-10
4. Formy pomocy z jakich chcieliby skorzystać bezrobotni.....	10-13
5. Trudności w podjęciu pracy.....	13-27
6. Podsumowanie.....	27-28

Aneks

1. Wstęp

Równoległe z analizą lokalnego rynku pracy na Sądeckczyźnie, której kluczowe wyniki przedstawiono w załączniku 1 Sądecki Urząd Pracy przeprowadził ankietę na próbie 150 osób bezrobotnych z terenu Miasta Nowy Sącz. Badanie zostało przeprowadzone w okresie od listopada 2006 roku do stycznia 2007 roku na losowo dobranej grupie klientów SUP.

Podstawowym motywem, który skłonił Sądecki Urząd Pracy do przeprowadzenia niniejszych badań, było przekonanie o konieczności dokonania segmentacji osób bezrobotnych. Działanie to jest niezbędnym elementem szeregu działań, mających na celu szeroko pojętą pomoc dla tych osób. Przed badaniem postawiono dwa zasadnicze cele: praktyczny i poznawczy. Pierwszy z nich to segmentacja klientów SUP dokonana według dwóch kryteriów: zainteresowania propozycją urzędu dla osób bezrobotnych oraz deklaracji kwalifikacji i motywacji ankietowanych.

Cel poznawczy miał dać odpowiedź na następujące pytania:

- w jakim celu osoby bezrobotne zarejestrowały się w SUP
- jak oceniają swoje kwalifikacje i motywacje do pracy
- z których propozycji SUP chciałyby skorzystać
- jakie są ich pozytywne i negatywne doświadczenia w kontaktach z pracodawcami
- czy zainteresowani są uczestnictwem w projektach realizowanych przez SUP
- jak oceniają spotkania organizowane przez SUP

Dokonano również korelacji pomiędzy pytaniami dotyczącymi zainteresowania propozycją SUP oraz deklaracji kwalifikacji i motywacji a cechami demograficznymi osób badanych.

Badanie zostało przeprowadzone podczas spotkań oraz w trakcie bezpośrednich wizyt osób bezrobotnych. Jako narzędzie badawcze wykorzystano kwestionariusz ankiety, składający się z 17 pytań, w tym 7 pytań metryczki. Przebadanych zostało 150 osób.

1. Ogólna charakterystyka respondentów.

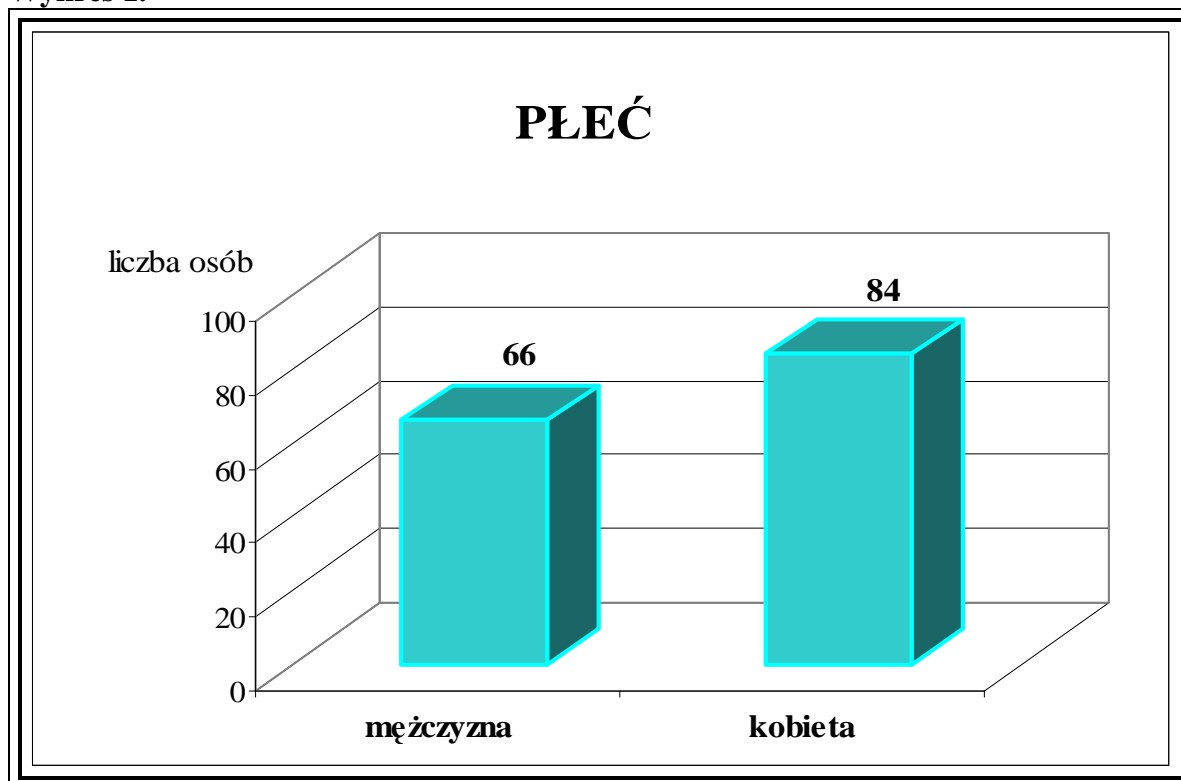
Analizę wyników przeprowadzonych badań należy poprzedzić charakterystyką badanej populacji w której uwzględniono te cechy demograficzne, które w dalszych analizach korelacyjnych posłużą jako zmienne niezależne a więc: płeć, wykształcenie oraz wiek.

Wśród osób ankietowanych obserwujemy względnie podobne proporcje kobiet (56%), jak i mężczyzn (44%), z przewagą tych pierwszych, co odzwierciedla obserwowaną w skali ogólnopolskiej prawidłowość tj. większe bezrobocie wśród kobiet.

Tablica 1.

PŁEĆ	N	%
mężczyzna	66	44,0
kobieta	84	56,0
Ogółem	150	100,0

Wykres 1.

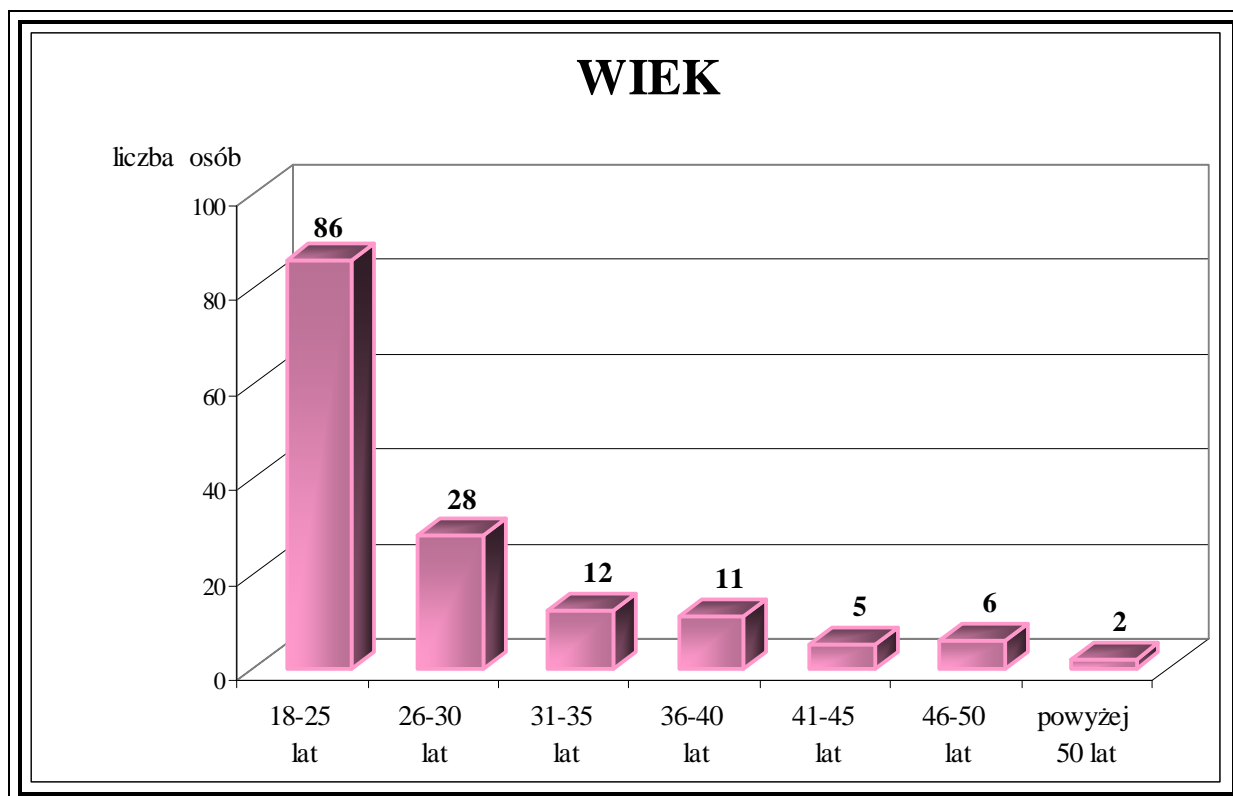


Najliczniejszą grupę (57,3%) wśród ankietowanych stanowią osoby w przedziale wiekowym 18 – 25 lat. Wraz z przechodzeniem do wyższych kategorii wiekowych zauważyć można coraz niższy odsetek respondentów. 18,7% osób badanych znajduje się w przedziale wiekowym 26 – 30 lat; 8,0% w przedziale 31 – 35 lat; 7,3% ankietowanych posiadało 36 – 40 lat; 3,3% - 41 – 45 lat; 4,0% - 46 – 50 lat, a tylko 1,4% respondentów było w wieku powyżej 50 lat.

Tablica 2.

WIEK	N	%
18 - 25 lat	86	57,3
26 - 30 lat	28	18,7
31 - 35 lat	12	8,0
36 - 40 lat	11	7,3
41 - 45 lat	5	3,3
46 - 50 lat	6	4,0
powyżej 50 lat	2	1,4
Ogółem	150	100,0

Wykres 2.

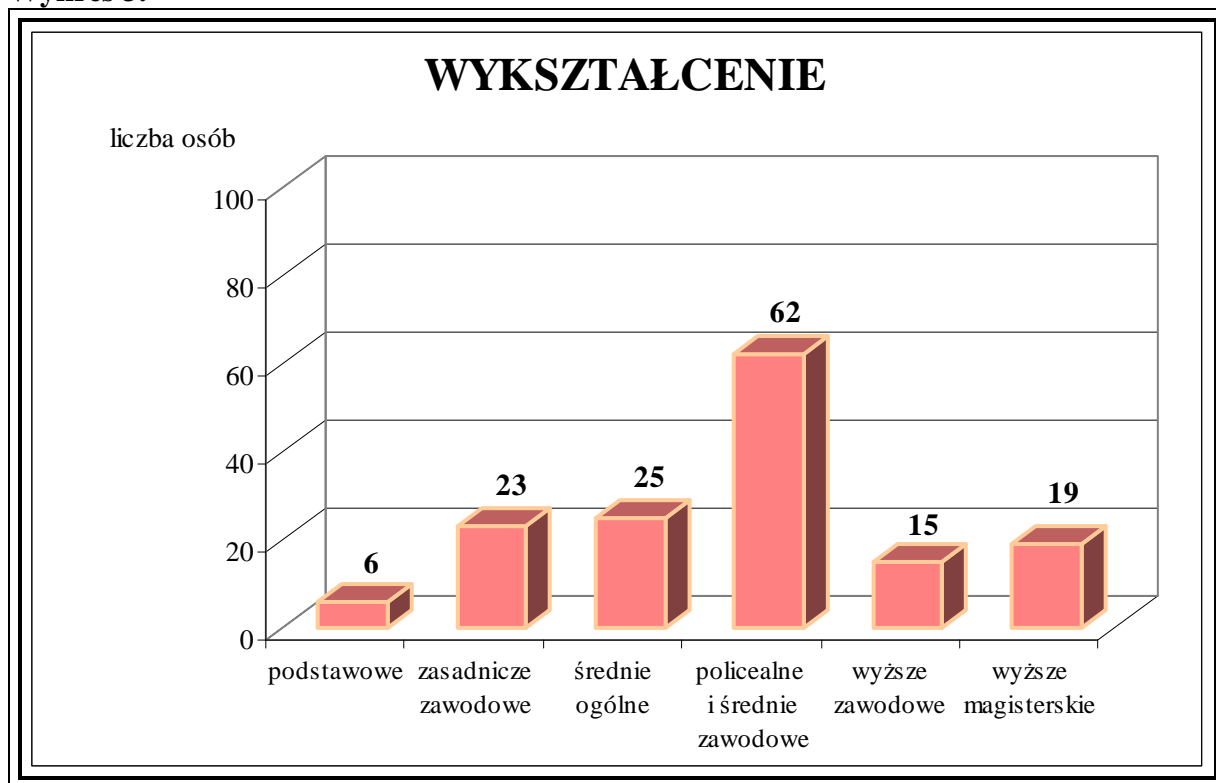


Najwyższy odsetek respondentów posiada wykształcenie policealne i średnie zawodowe (41,3%). Pozostałe kategorie wykształcenia są reprezentowane znacznie mniej licznie. Wykształcenie średnie ogólne posiada 16,7% badanych, zasadnicze zawodowe - 15,3%, wyższe magisterskie - 12,7%, a wyższe zawodowe - 10,0%. Najmniejszy odsetek badanych stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym i niższym tj. tylko 4,0%.

Tablica 3.

WYKSZTAŁCENIE	N	%
podstawowe	6	4,0
zasadnicze zawodowe	23	15,3
średnie ogólne	25	16,7
policealne i średnie zawodowe	62	41,3
wyższe zawodowe	15	10
wyższe magisterskie	19	12,7
Ogółem	150	100,0

Wykres 3.



2. Cel rejestracji, kwalifikacje oraz motywacje do pracy.

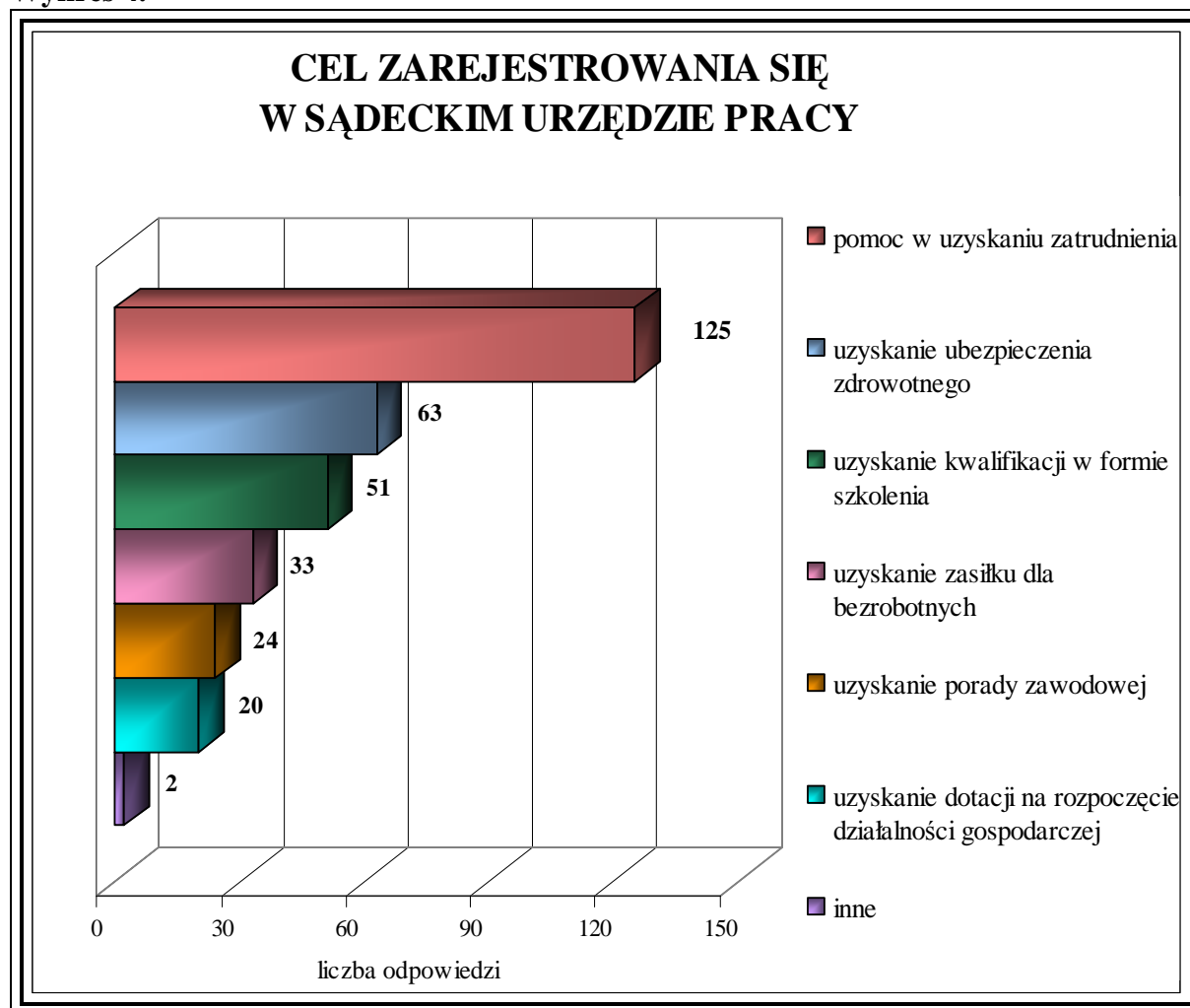
Osoby bezrobotne zostały poproszone o wskazanie celu rejestracji w Sąddeckim Urzędzie Pracy. Na to pytanie odpowiedzi udzieliło 150 osób z 318 wskazaniami ponieważ osoby badane miały możliwość dokonania wyboru nie tylko jednej kategorii. Zdecydowana większość respondentów zarejestrowała się z nadzieją na pomoc w uzyskaniu zatrudnienia - 83,3%. W celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego rejestracji dokonało 42,0%. Uzyskanie kwalifikacji w formie szkolenia to nadrzędny cel dla 34,0% badanych. 22,0% dokonało rejestracji w celu uzyskania zasiłku dla bezrobotnych, 16,0% w celu uzyskania porady zawodowej, aż 13,3% liczy na możliwość uzyskania dotacji na uruchomienie działalności gospodarczej czyli samozatrudnienie. Pomimo chęci pomocy w uzyskaniu zatrudnienia za pośrednictwem urzędu, badana grupa nie spełnia wymagań stawianych przez pracodawców z powodu niskich kwalifikacji (dominują osoby z wykształceniem średnim) oraz brakiem doświadczenia zawodowego i kontynuacją nauki wyższego szczebla. Drugim powodem jest brak ofert pracy w ich zawodach.

Tablica 4.

CEL ZAREJESTROWANIA SIĘ	N=150	%
pomoc w uzyskaniu zatrudnienia	125	83,3
uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego	63	42,0
uzyskanie kwalifikacji w formie szkolenia	51	34,0
uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych	33	22,0
uzyskanie porady zawodowej	24	16,0
uzyskanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	20	13,3
inne	2	1,3
Ogółem	318	—

*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 4.



Kolejne dwa pytania ankiety dotyczyły deklaracji badanych co do posiadanych kwalifikacji oraz motywacji do pracy. Każdy z respondentów miał możliwość dokonania samooceny w 5 – cio stopniowej skali, mając na uwadze, że 5 oznacza najwyższy stopień kwalifikacji i odpowiednio motywacji, natomiast 1 całkowity brak kwalifikacji i motywacji.

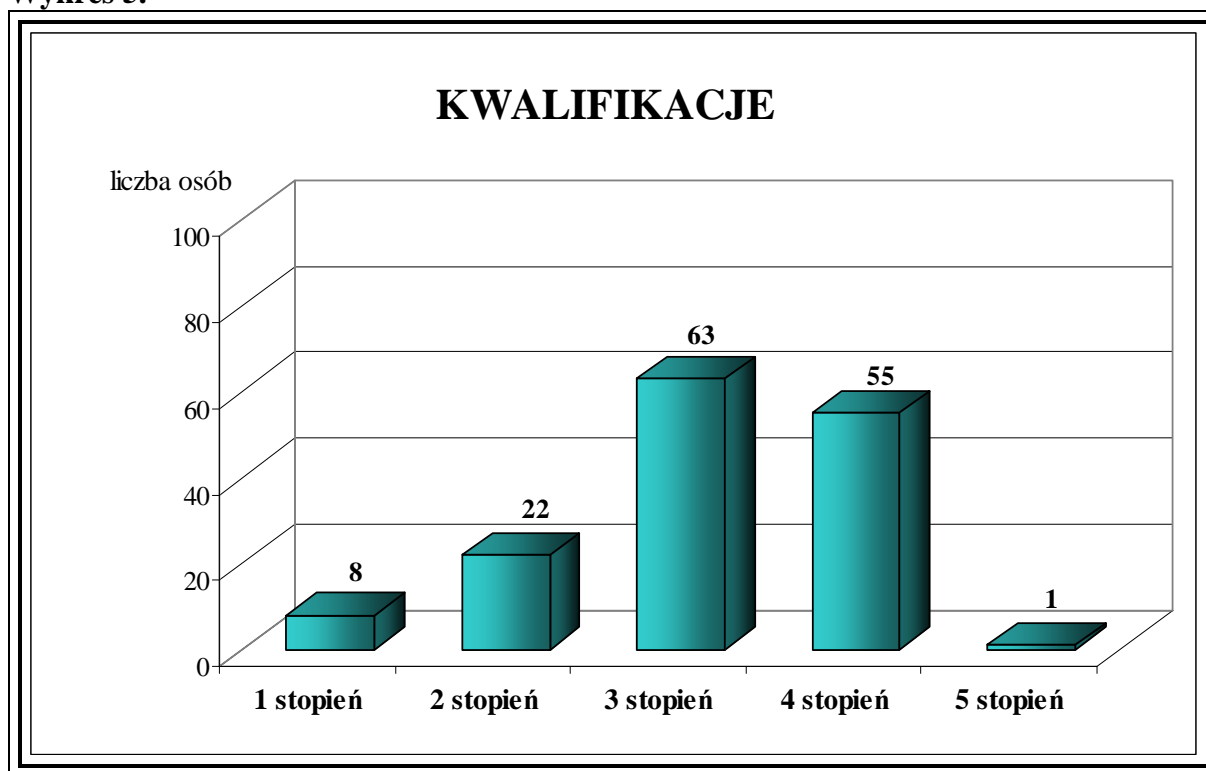
Co do posiadanych kwalifikacji odpowiedzi udzieliło 149 osób badanych. Najwięcej osób określiło swoje kwalifikacje na poziomie 3 – 42,0% oraz 4 – 36,7%. Brak kwalifikacji zadeklarowało 5,3% ankietowanych, a tylko jedna osoba kwalifikacje na najwyższym poziomie (0,7%).

Tablica 5.

KWALIFIKACJE	N=150	%
1 stopień	8	5,3
2 stopień	22	14,7
3 stopień	63	42,0
4 stopień	55	36,7
5 stopień	1	0,7
Ogółem	149	*99,4

*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 5.



Odpowiedzi co do posiadanych motywacji również udzieliło 149 badanych. Aż 34,7% respondentów określiło swój stopień motywacji na najwyższy, 43,3% na poziomie 4, a 18,7% na poziomie 3. Tylko jedna osoba wykazała całkowity brak motywacji do pracy (0,7%).

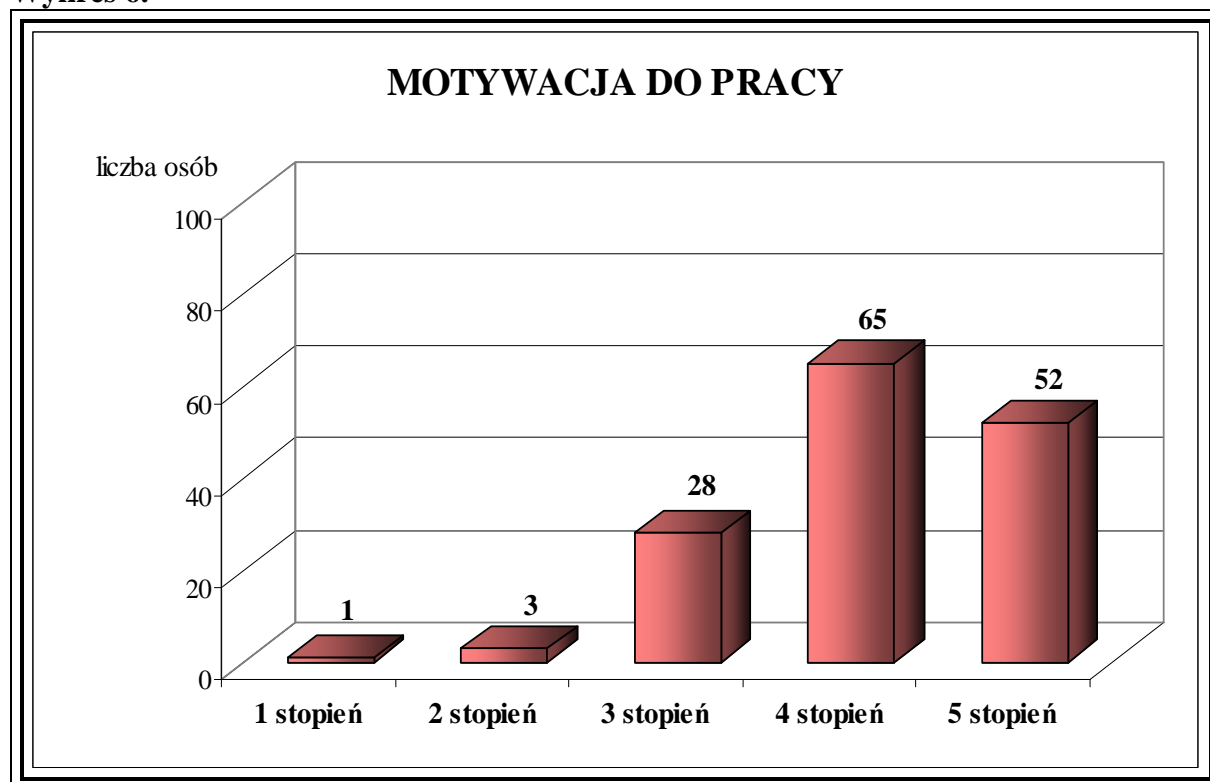
Na podstawie powyższych informacji można zauważyć, że poziom kwalifikacji nie jest jednoznacznie uzależniony od posiadanych motywacji osób bezrobotnych.

Tablica 6.

MOTYWACJA	N=150	%
1 stopień	1	0,7
2 stopień	3	2,0
3 stopień	28	18,7
4 stopień	65	43,3
5 stopień	52	34,7
Ogółem	149	*99,4

*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 6.



3. Formy pomocy z jakich chcieliby skorzystać bezrobotni.

Na pytanie odnośnie propozycji SUP odpowiedzi udzieliło 150 badanych. Najwyższy odsetek ankietowanych wskazał na zainteresowanie pośrednictwem pracy (52,0%). Kolejną formą pomocy z jakiej chcieliby skorzystać badani są staże (36,7%). Wynika to z wysokiej liczby osób młodych biorących udział w badaniu oraz

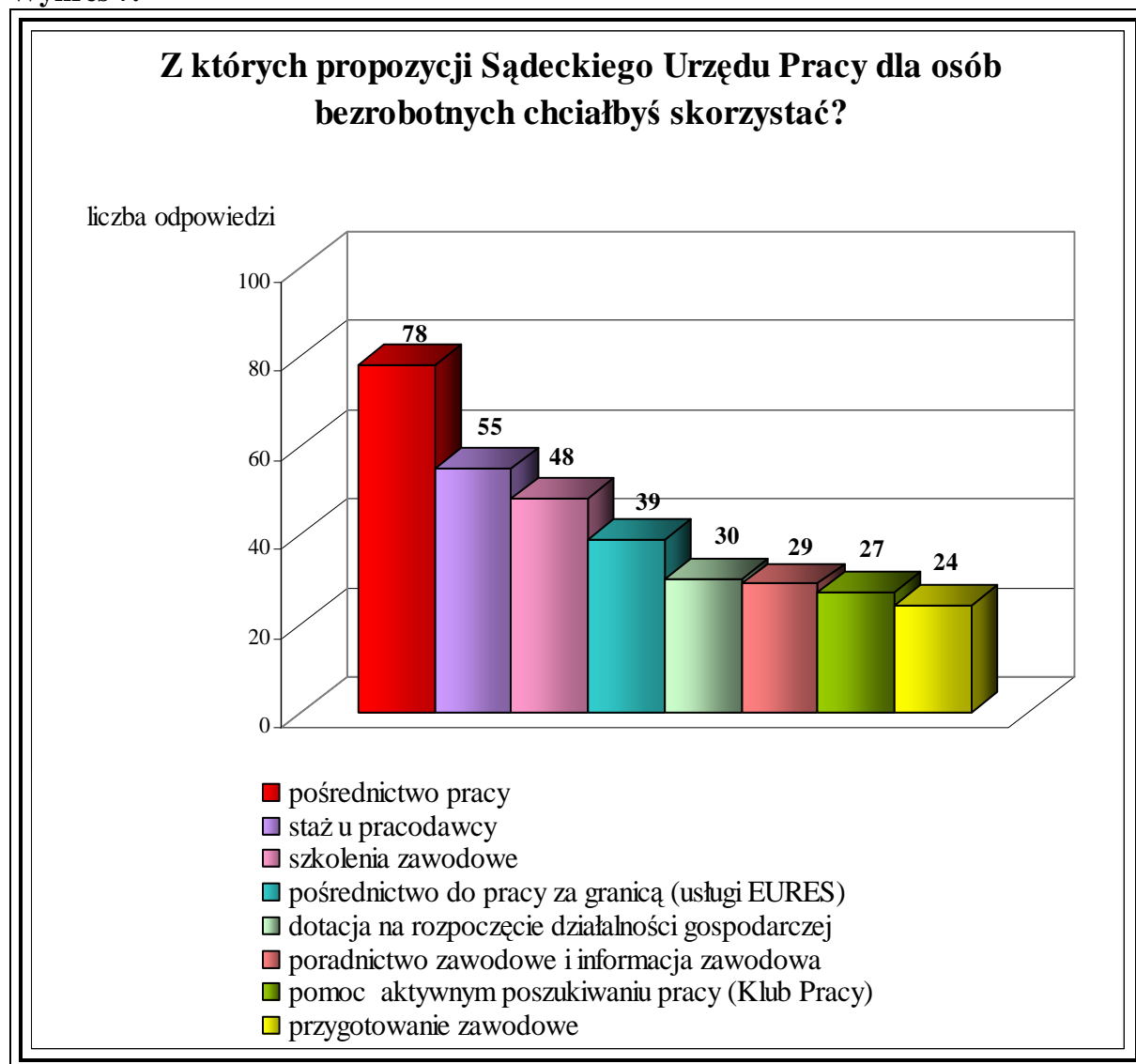
świadomości respondentów, że staże są formą szczególnie preferowaną przez pracodawców z powodu braku nakładów finansowych jakie muszą ponieść. Dzięki możliwości odbycia stażu zawodowego osoby młode często zdobywają pierwsze doświadczenie zawodowe i mają szansę na aktywizację zawodową. 32,0% ankietowanych chciałoby skorzystać ze szkoleń realizowanych przez urząd pracy. Preferowane kierunki szkoleń zostały opracowane w odrębnym pogłębionym badaniu. Badani bezrobotni mają zatem świadomość konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności. Spora grupa osób tj. 26,0% zainteresowana jest pośrednictwem do pracy za granicą. 20,0% respondentów chciałoby uruchomić własną działalność gospodarczą. Osoby bezrobotne mają również świadomość własnych braków w poruszaniu się po rynku pracy. Z usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej chciałoby skorzystać 19,3% , a uzyskać pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy 18,0%. 16,0% badanych chciałoby odbyć przygotowanie zawodowe.

Tablica 7.

PROPOZYCJE SUP DLA OSÓB BEZROBOTNYCH	N=150	%
pośrednictwo pracy	78	52,0
staż u pracodawcy	55	36,7
szkolenia zawodowe	48	32,0
pośrednictwo do pracy za granicą (usługi EURES)	39	26,0
dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej	30	20,0
poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa	29	19,3
pomoc aktywnym poszukiwaniu pracy (Klub Pracy)	27	18,0
przygotowanie zawodowe	24	16,0
Ogółem	330	—

*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie oraz mogli wybrać więcej niż jedną możliwą odpowiedź.

Wykres 7.



Warsztatami w ramach poradnictwa zawodowego zainteresowane są 63 osoby biorące udział w badaniu. W ramach poradnictwa zawodowego przygotowano warsztaty w trzech barwach. Warsztaty w kolorze **czerwonym** obejmują między innymi zagadnienia samopoznania, diagnozowania własnego potencjału, umiejętności potrzebnych do skutecznego działania. Umożliwiają klientowi nabycie tych wszystkich kompetencji bez których trudne jest nawet samo rozpoczęcie poszukiwania pracy. Warsztaty w kolorze **zielonym** obejmują zagadnienia związane z poruszaniem się po rynku pracy, umożliwiają nabycie tych kompetencji, które dają zielone światło do rozpoczęcia skutecznego poszukiwania pracy. Warsztaty w kolorze **niebieskim** obejmują zagadnienia związane z ukształtowaniem kompetencji dobrego pracownika oraz umiejętności potrzebnych do utrzymania pracy. Warsztatami w kolorze czerwonym zainteresowane jest 10,0% respondentów,

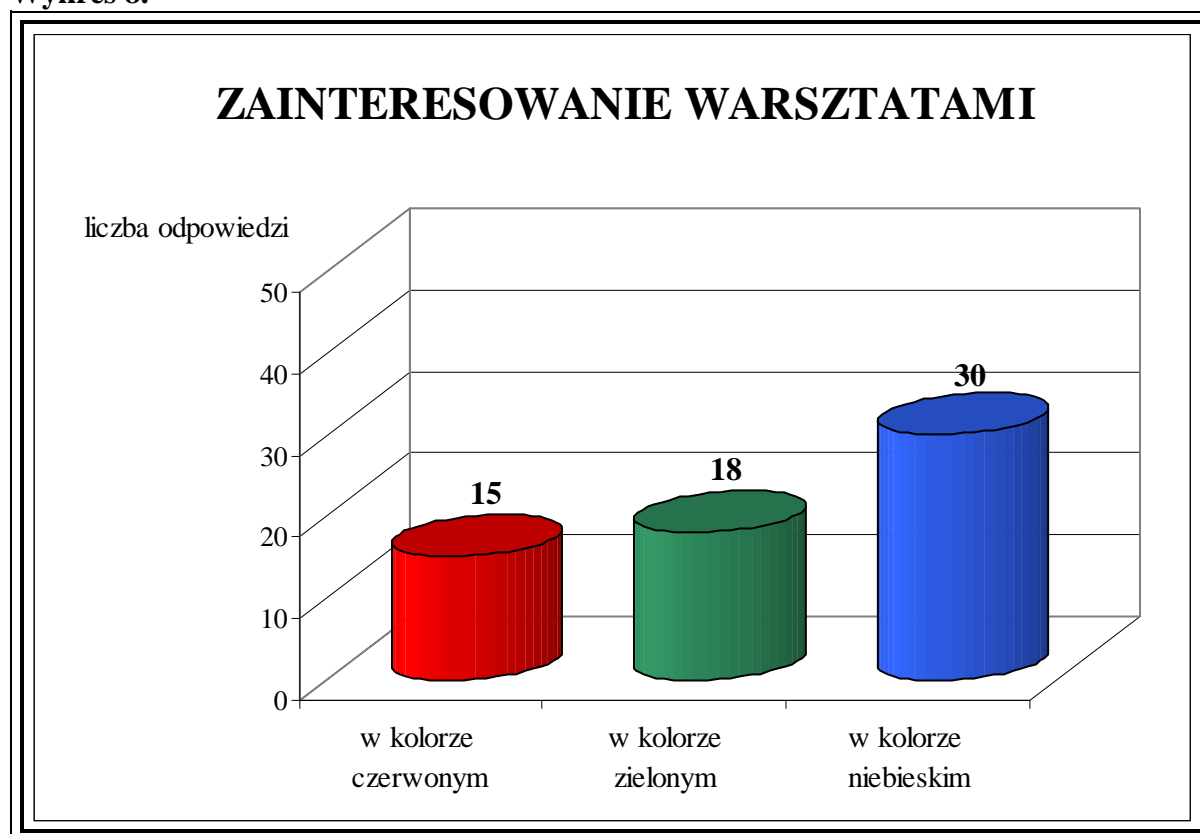
w kolorze zielonym - 12,0%, a 20,0% ankietowanych warsztatami w kolorze niebieskim.

Tablica 8.

WARSZTATY	N=150	%
w kolorze cz erwonym	15	10,0
w kolorze z ielonym	18	12,0
w kolorze n iebieskim	30	20,0
Ogółem	63	—

*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie oraz mogli wybrać więcej niż jedną możliwą odpowiedź.

Wykres 8.



4. Trudności w podjęciu pracy.

Poniższa analiza zawiera opinie badanych na temat tego, co w największym stopniu utrudnia im znalezienie pracy.

W kwestionariuszu ankiety wymieniono takie opcje jak:

- brak lub niskie wykształcenie,
- nieaktualne kompetencje zawodowe,

- brak stażu pracy,
- długa przerwa w pracy,
- brak ofert pracy w swoim zawodzie,
- zły stan zdrowia,
- wychowywanie dzieci,
- dalekie dojazdy do pracy,
- brak umiejętności poszukiwania pracy,
- uczęszczanie do szkoły (kontynuacja nauki),
- wiek,
- inne (pytanie otwarte).

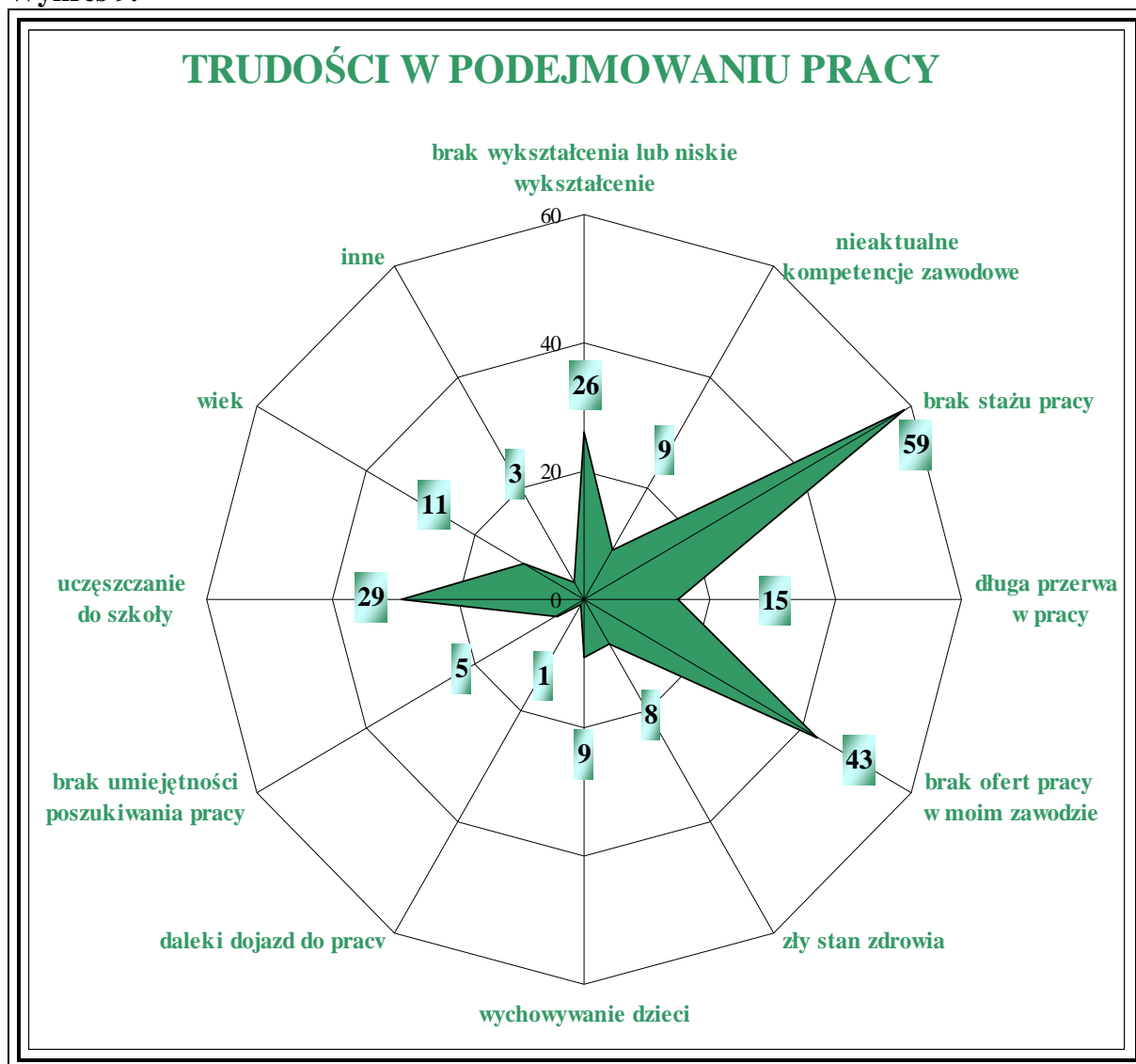
Zdecydowana większość respondentów wskazuje na obszerną listę czynników, które w istotny sposób zmniejszają ich szansę na zmianę ich niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Łącznie 150 badanych wskazało 218 przeszkód w podjęciu zatrudnienia.

Tablica 9.

TRUDNOŚCI W PODEJMOWANIU PRACY	N=150	%
brak stażu pracy	59	39,3
brak ofert pracy w moim zawodzie	43	28,7
uczęszczanie do szkoły	29	19,3
brak wykształcenia lub niskie wykształcenie	26	17,3
długa przerwa w pracy	15	10,0
wiek	11	7,3
wychowywanie dzieci	9	6,0
nieaktualne kompetencje zawodowe	9	6,0
zły stan zdrowia	8	5,3
brak umiejętności poszukiwania pracy	5	3,3
inne	3	2,0
daleki dojazd do pracy	1	0,7
Ogółem	218	—

*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie oraz mogli wybrać więcej niż jedną możliwą odpowiedź.

Wykres 9.



Najczęściej wskazywanymi przez badanych czynnikami są dwie bariery tj.: brak stażu pracy (39,3%) i brak ofert w swoim zawodzie (28,7%). Są to przyczyny obiektywne wynikające ze specyfiki rynku pracy.

W kolejnej grupie czynników należy wymienić: brak lub niskie wykształcenie (17,3%) ale również kontynuację nauki (19,3%) co świadczy tym, że osoby te mają pełną świadomość, że poprawa swojej pozycji na rynku pracy wymaga od nich ciągłej edukacji w celu zwiększenia poziomu wykształcenia.

Kolejne przeszkody wymieniane przez respondentów za bariery utrudniające podjęcie pracy to długa przerwa w pracy (10,0%), wiek (7,3%), wychowywanie dzieci (6,0%), nieaktualne kompetencje zawodowe (6,0%), zły stan zdrowia (5,3%) oraz brak umiejętności w poszukiwaniu pracy (3,3%). W grupie tej pojawiają się czynniki, które są możliwe do wyeliminowania przez samych zainteresowanych takie jak np. długa

przerwa w wykonywaniu zawodu, brak umiejętności poszukiwania pracy czy też nieaktualne kompetencje zawodowe. Tylko jedna osoba jako czynnik utrudniający podjęcie pracy wskazała daleki dojazd do pracy (0,7%) co świadczy o dużej mobilności badanej grupy respondentów.

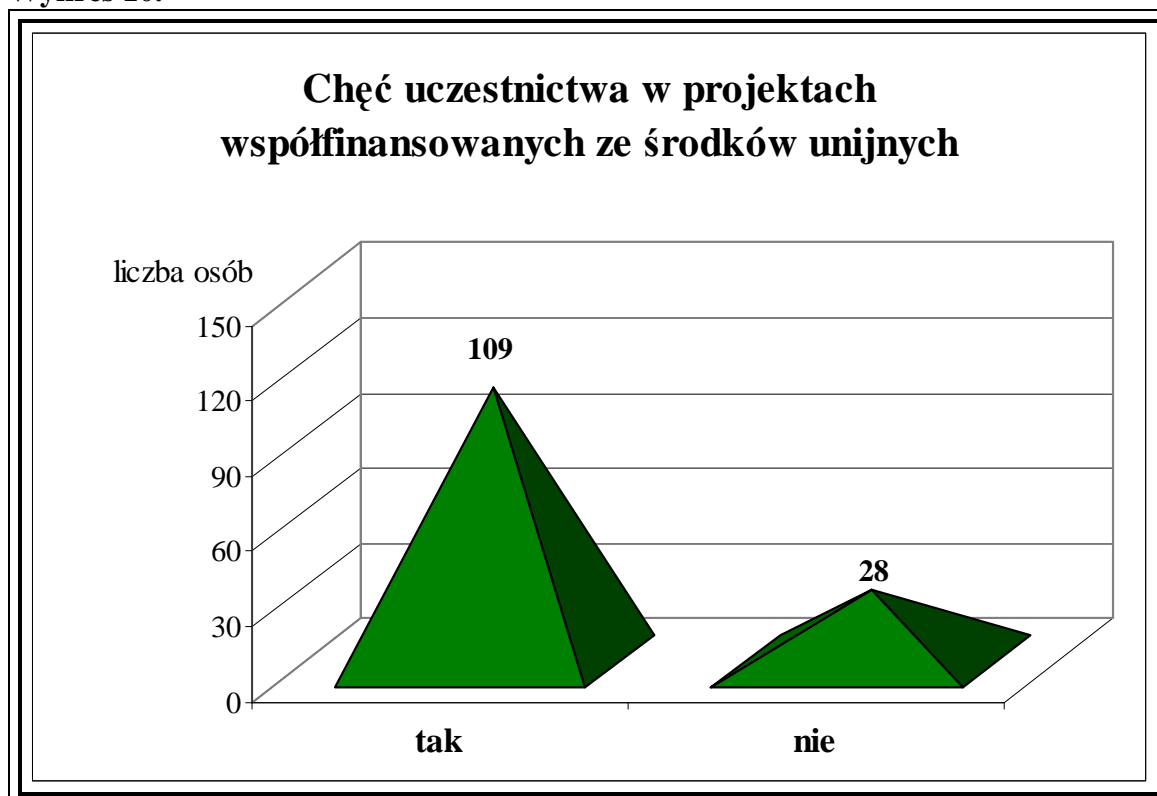
Z 137 osobowej grupy badanych aż 72,7% respondentów zainteresowanych jest udziałem w projektach unijnych realizowanych przez Sądecki Urząd Pracy w ramach których można uzyskać kompleksowe wsparcie w postaci głównych usług i instrumentów świadczonych przez urząd. Tylko 18,7% ankietowanych nie jest zainteresowanych tego typu wsparciem.

Tablica 10.

PROJEKTY UNIJNE	N=150	%
tak	109	72,7
nie	28	18,7
Ogółem	137	*91,4

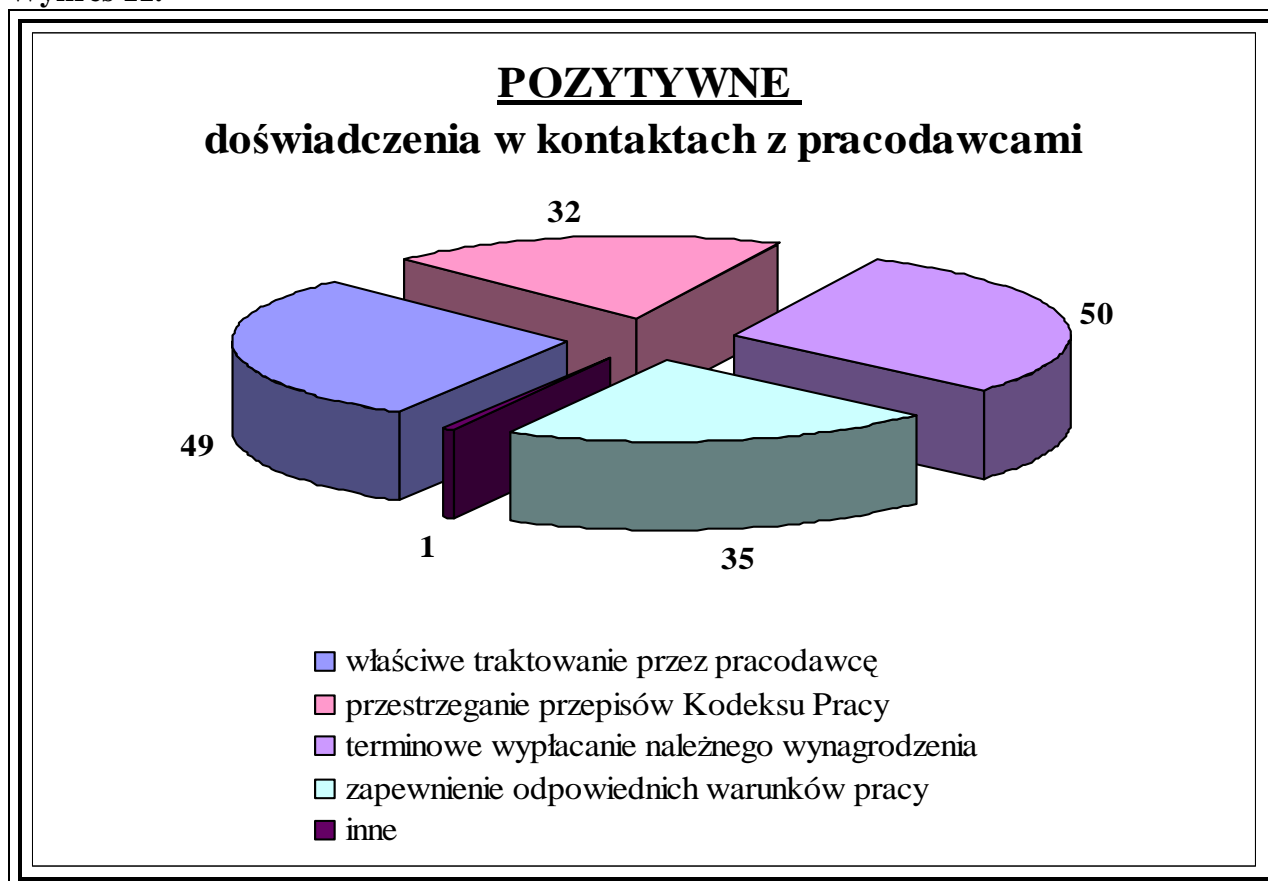
*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 10.



Na pytanie dotyczące pozytywnych doświadczeń w kontaktach z pracodawcami uzyskano 167 odpowiedzi. 29,9% wskazało na terminowe wypłacanie należnego wynagrodzenia. Właściwe traktowanie przez pracodawcę wymieniło 29,3%, natomiast zapewnienie odpowiednich warunków pracy – 21,0%. 19,2% respondentów wskazało na przestrzeganie przepisów Kodeksu Pracy.

Wykres 11.



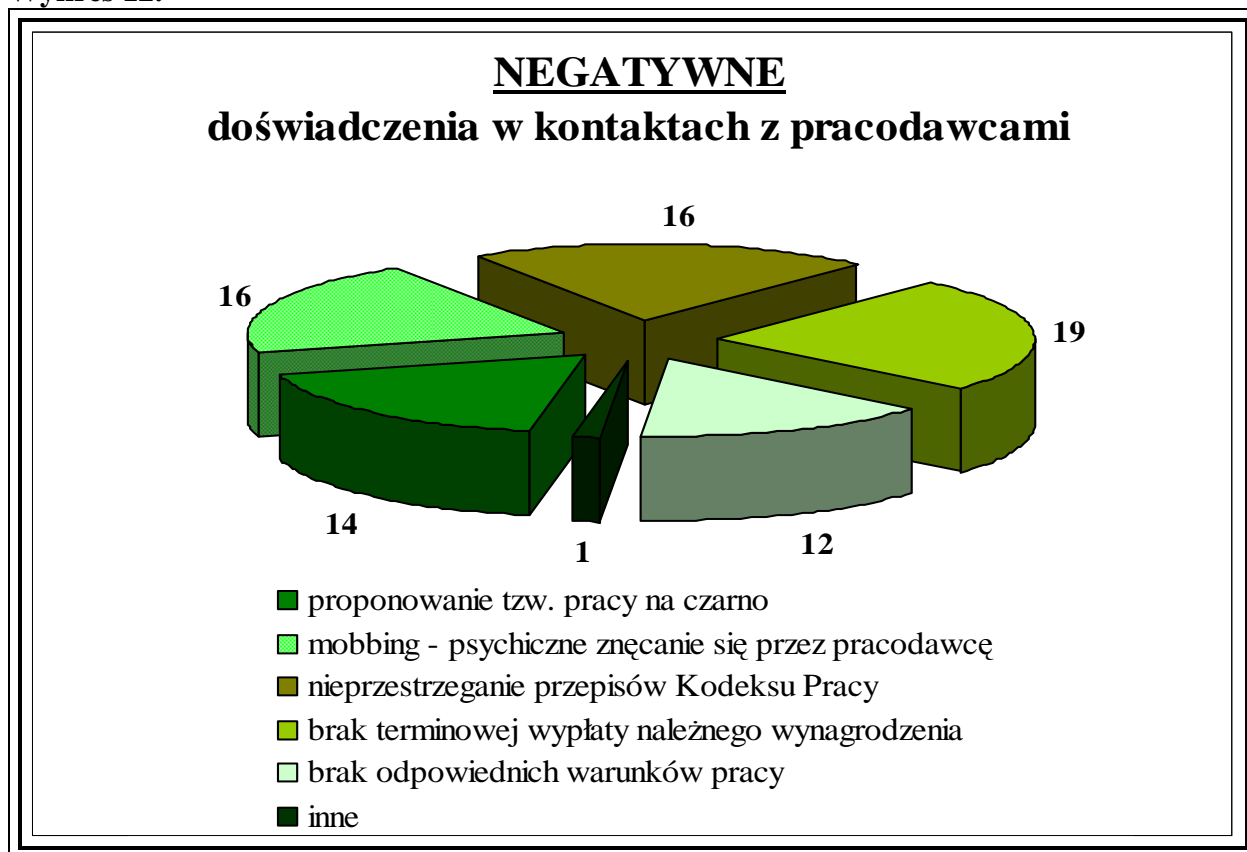
Tablica 11.

POZYTYWNE	N=167	%
właściwe traktowanie przez pracodawcę	49	29,3
przestrzeganie przepisów Kodeksu Pracy	32	19,2
terminowe wypłacanie należnego wynagrodzenia	50	29,9
zapewnienie odpowiednich warunków pracy	35	21,0
inne	1	0,6
Ogółem	167	—

*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie oraz mogli wybrać więcej niż jedną możliwą odpowiedź.

Na 150 badanych przy możliwości wyboru kilku odpowiedzi uzyskano tylko 78 wskazań dotyczących negatywnych doświadczeń w kontaktach z pracodawcami. Najwięcej tj. 24,4% osób wskazało na brak terminowości w wypłacie wynagrodzenia. Po 20,5% wymieniło nieprzestrzeganie przepisów Kodeksu Pracy oraz mobbing. 17,9% respondentów proponowano pracę „na czarno”, a 15,4% podniosło brak odpowiednich warunków pracy. W nawiązaniu do poprzednich badań przeprowadzonych przez SUP dostępnych na stronie internetowej www.pup.nowysacz.pl zauważyć można ogólny spadek negatywnych doświadczeń w kontaktach z pracodawcami. Przyczyną takiego spadku może być brak doświadczenia zawodowego wśród badanych respondentów co jest główną barierą do 39,3% ankietowanych.

Wykres 12.



Tablica 12.

NEGATYWNE	N=78	%
proponowanie tzw. "pracy na czarno"	14	17,9
mobbing	16	20,5
nieprzestrzeganie przepisów Kodeksu Pracy	16	20,5
brak terminowej wypłaty należnego wynagrodzenia	19	24,4
brak odpowiednich warunków pracy	12	15,4
inne	1	1,3
Ogółem	78	—

*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie oraz mogli wybrać więcej niż jedną możliwą odpowiedź.

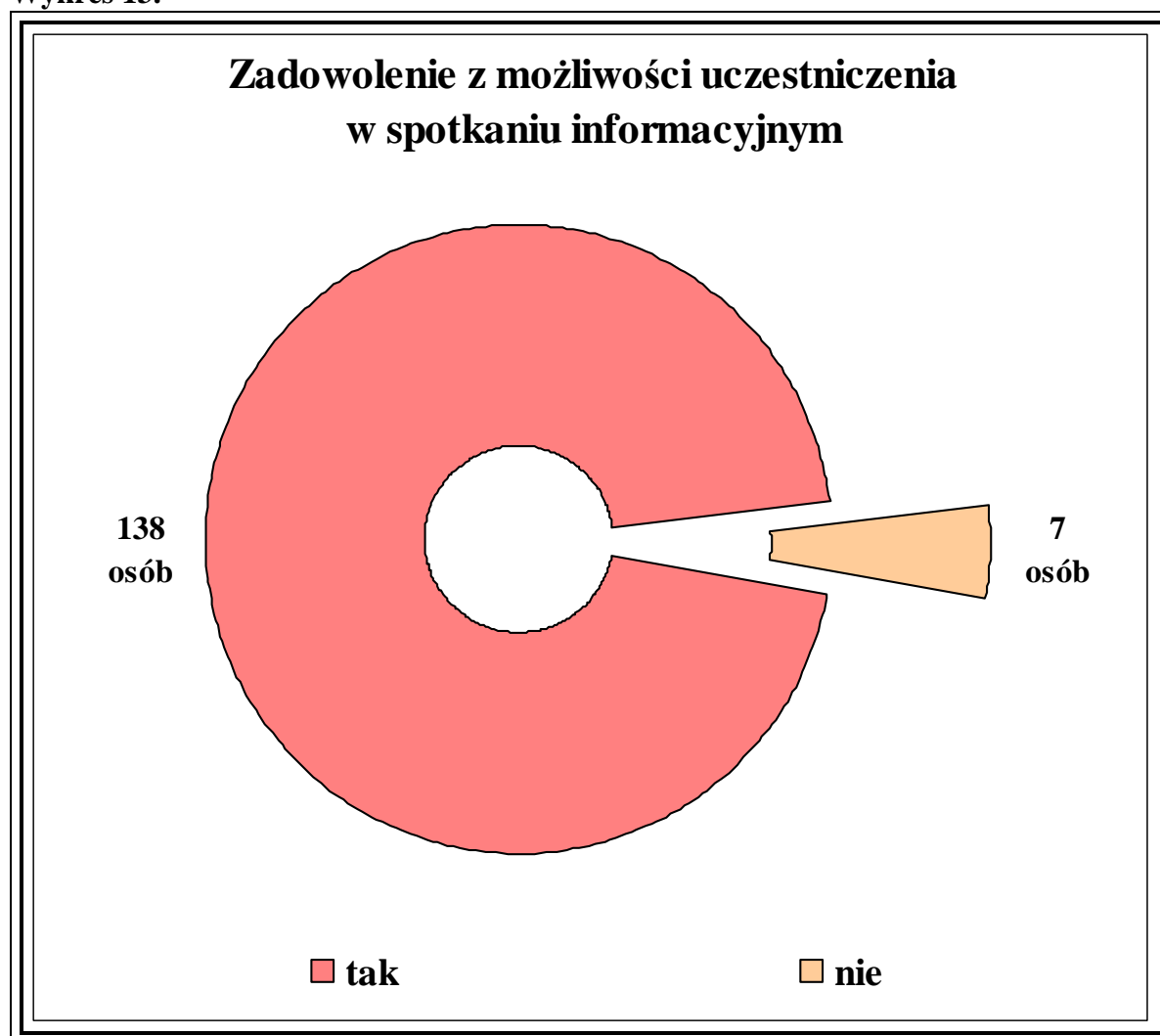
Zdaniem zdecydowanej większości respondentów spotkanie uzupełniło posiadane przez nich wiadomości dotyczące usług i instrumentów świadczonych przez Sądecki Urząd Pracy. Twardzi tak 92,0% badanych. Przeciwnego zdania jest 4,7% osób.

Tablica 13.

ZADOWOLENIE Z MOŻLIWOŚCI UCZESTNICZENIA W SPOTKANIU	N=150	%
tak	138	92,0
nie	7	4,7
Ogółem	145	*96,7

*Dane nie sumują się do 100 %, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 13.



Po uzyskaniu tablic jednokrotnych oraz wykresów częstości z jakimi wystąpiły zawarte w kafeterii odpowiedzi na pytania w kwestionariuszu dokonano korelacji między różnymi zmiennymi w celu stwierdzenia występujących między nimi zależności.

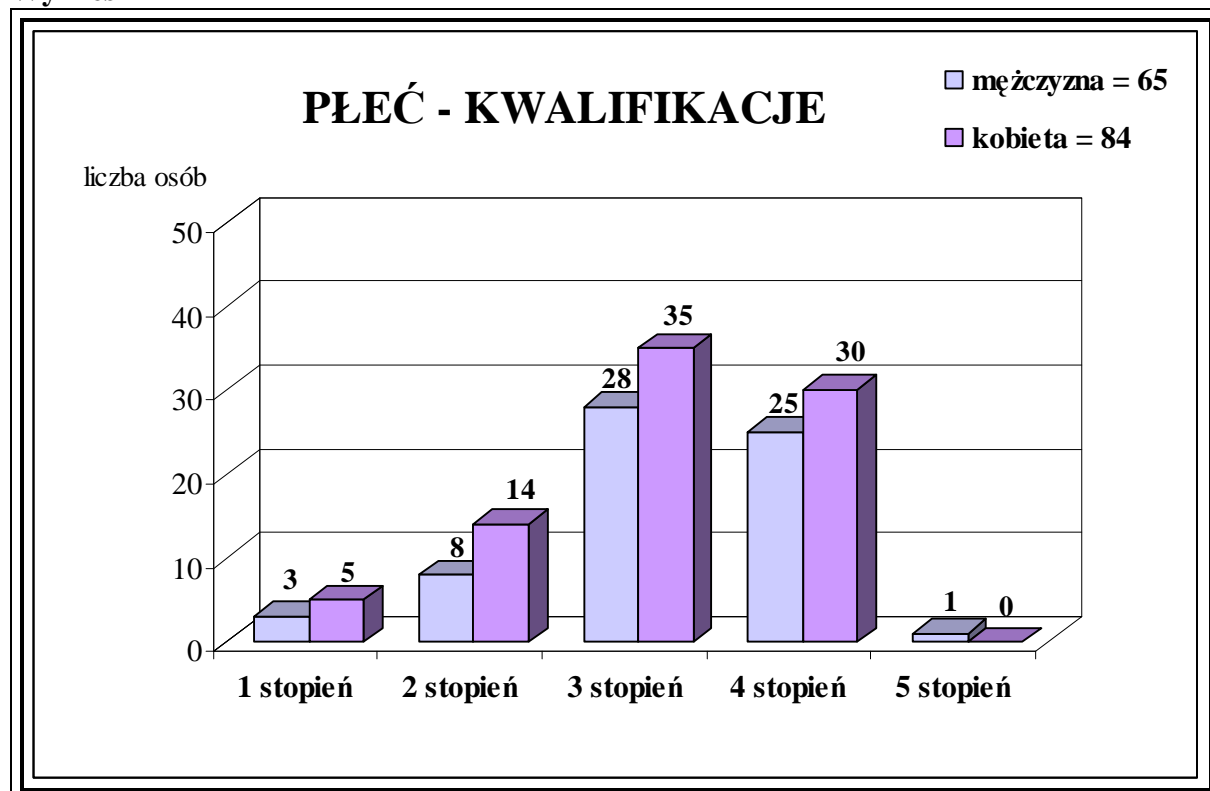
Tablica 14 i 15 prezentuje wartości liczbowe i procentowe osób poklasyfikowanych według dwóch zmiennych jednocześnie tj. deklaracji kwalifikacji (tab. 14) i motywacji (tab. 15) osób bezrobotnych oraz ich płci. Wartości procentowe wynikają z korelacji ze zmiennymi niezależnymi.

Tablica 14

PŁEĆ	KWALIFIKACJE					Ogółem
	1	2	3	4	5	
Mężczyźni	37,5% 3	36,4% 8	44,4% 28	45,4% 25	100,0% 1	43,6% 65
Kobiety	62,5% 5	63,6% 14	55,6% 35	54,5% 30	0,0% 0	56,4% 84
Ogółem	100,0% 8	100,0% 22	100,0% 63	100,0% 55	100,0% 1	100,0% 149

Analizując dane zawarte w tablicy 14 można stwierdzić, że deklaracja poziomu posiadanych kwalifikacji zależy od płci. Mężczyźni deklarują wyższe kwalifikacje niż kobiety. Poziom 3 i 4 wskazało odpowiednio 44,4% i 45,4% badanych. Z kolei kobiety wskazywały na brak kwalifikacji (62,5%) lub posiadanie kwalifikacji na poziomie 2 – 63,6%.

Wykres 14



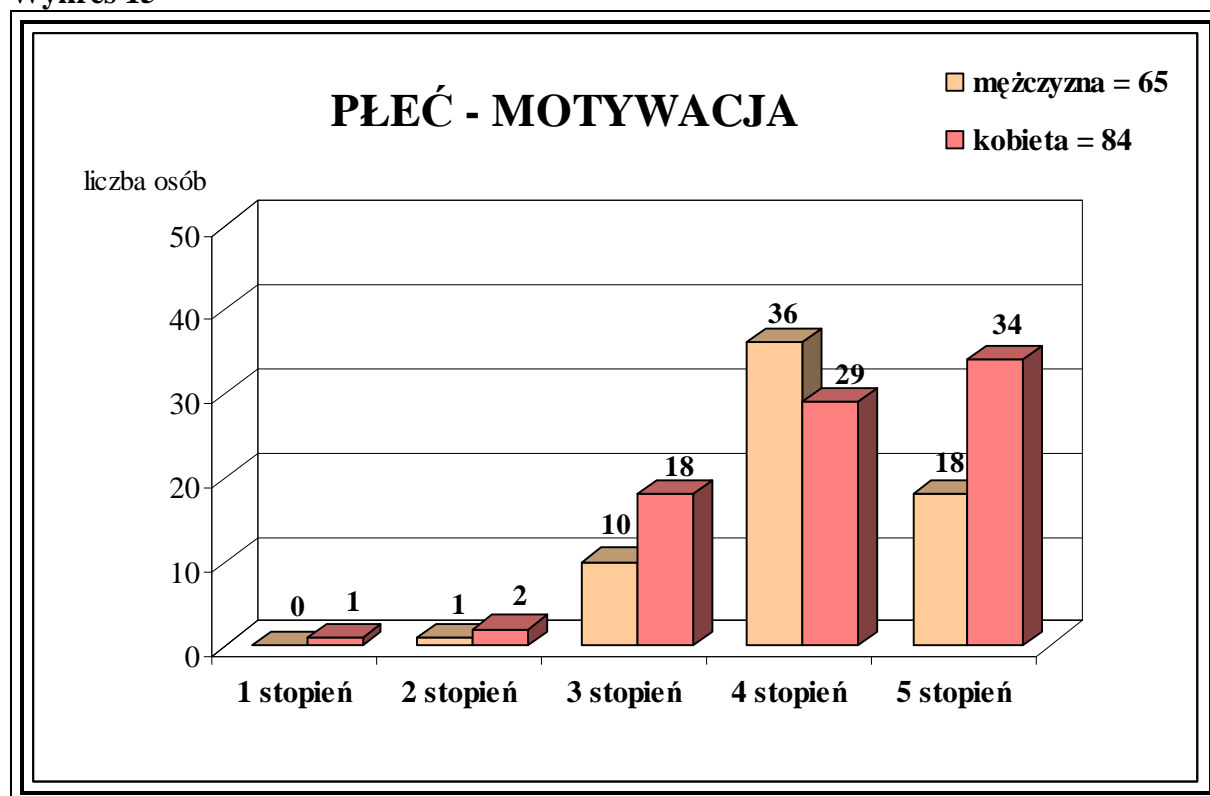
Analizując poziom motywacji a płeć badanych (tablica 15) można stwierdzić, że zdecydowana większość kobiet posiada bardzo wysokie motywacje 65,4% lub wysokie 44,6% do poszukiwania pracy. Natomiast najliczniejsza grupa mężczyzn

wskazuje swoje motywacje na poziomie 4 – 55,4 tj. wysokim. Tylko jedna kobieta określiła, że nie posiada motywacji. Mając na uwadze ogół badanych bardziej zmotywowane do poszukiwania pracy są kobiety.

Tablica 15

PŁEĆ	MOTYWACJE					Ogółem
	1	2	3	4	5	
Mężczyźni	0,0% 0	33,3% 1	35,7% 10	55,4% 36	34,6% 18	43,6% 65
Kobiety	100,0% 1	66,4% 2	64,3% 18	44,6% 29	65,4% 34	56,4% 84
Ogółem	100,0% 1	100,0% 3	100,0% 28	100,0% 65	100,0% 52	100,0% 149

Wykres 15



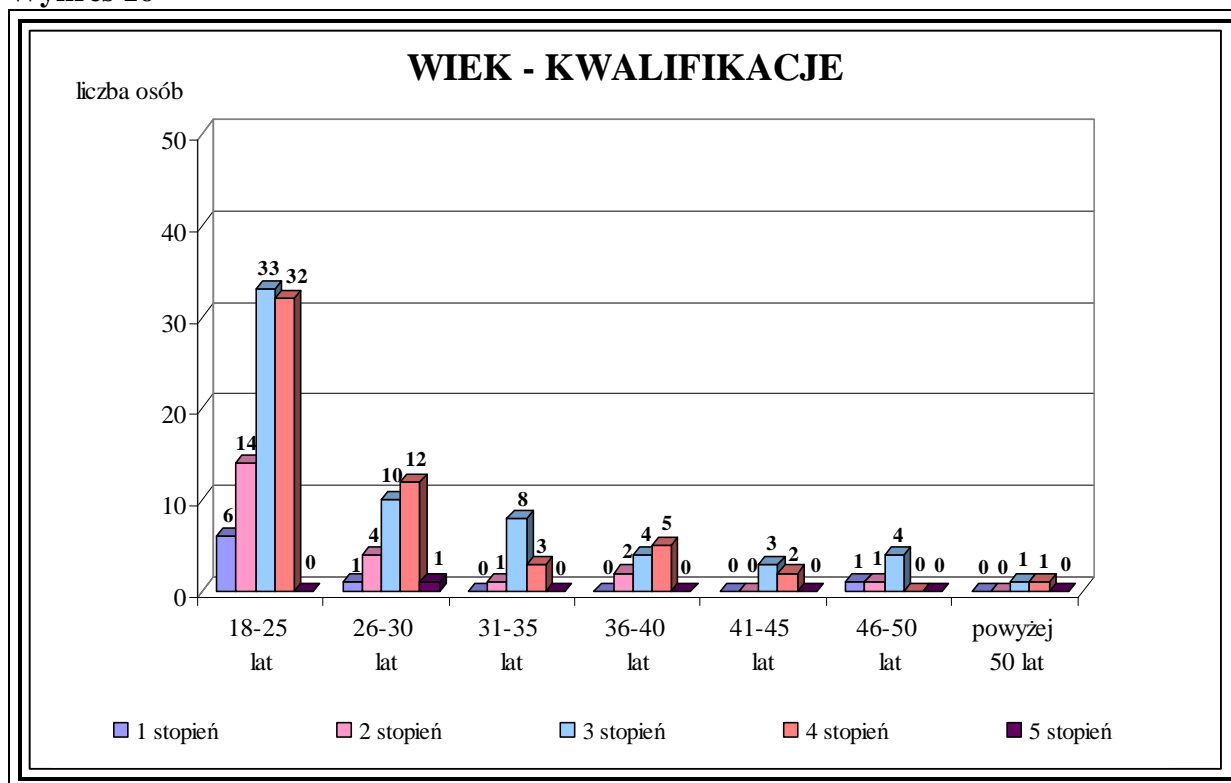
Kolejną zmienną, która różnicuje badanych pod względem ich deklaracji dotyczących kwalifikacji i motywacji okazał się wiek (tablica 16 i 17).

Tablica 16

WIEK	KWALIFIKACJE					Ogółem
	1	2	3	4	5	
18-25	75,0% 6	63,6% 14	52,4% 33	58,2% 32	0,0% 0	57,0% 85
26-30	12,5% 1	18,3% 4	15,9% 10	21,8% 12	100,0% 1	18,8% 28
31-35	0,0% 0	4,5% 1	12,7% 8	5,4% 3	0,0% 0	8,0% 12
36-40	0,0% 0	9,1% 2	6,3% 4	9,1% 5	0,0% 0	7,4% 11
41-45	0,0% 0	0,0% 0	4,8% 3	3,6% 2	0,0% 0	3,5% 5
46-50	12,5% 1	4,5% 1	6,3% 4	0,0% 0	0,0% 0	4,0% 6
powyżej 50 lat	0,0% 0	0,0% 0	1,6% 1	1,9% 1	0,0% 0	1,3% 2
Ogółem	100,0% 8	100,0% 22	100,0% 63	100,0% 55	100,0% 1	100,0% 149

Wśród osób deklarujących posiadanie kwalifikacji zauważyć można następującą prawidłowość: osoby w przedziale wiekowym 18 – 25 i 26 – 30 lat wskazują na posiadanie najwyższych kwalifikacji na poziomie 4 odpowiednio 58,2% i 21,8%. W przedziale 26 – 30 lat pojawiło się również wskazanie na poziomie 5 tj. najwyższym. W pozostałych grupach wiekowych do głównych poziomów posiadanych kwalifikacji zaliczyć można 3 i 4. Wyjątkiem jest kategoria osób w wieku 46 – 50 lat gdzie 12,5% osób wskazało, że nie posiada kwalifikacji. Najwięcej osób bez kwalifikacji znalazło się w grupie osób najmłodszych – 18 – 25 lat oraz 26 – 30 lat odpowiednio 75,0% i 12,5%.

Wykres 16

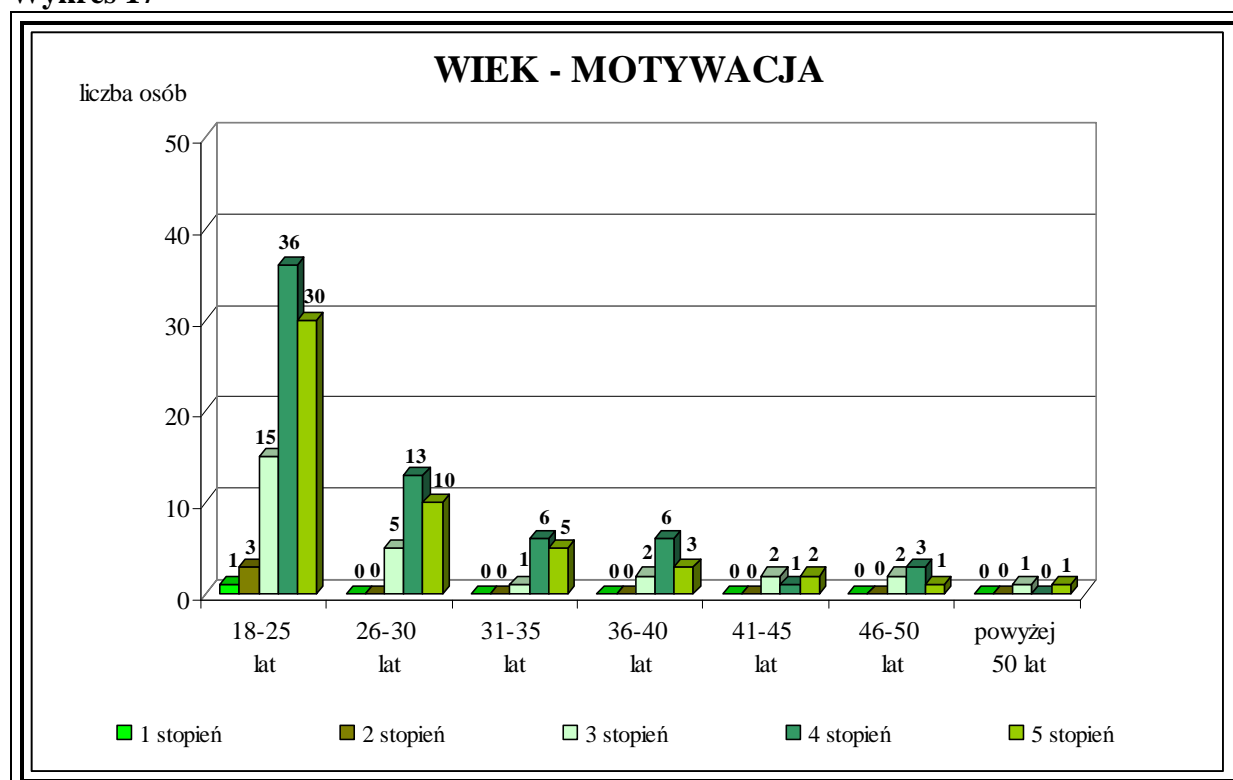


Analizując wiek respondentów względem deklarowanych motywacji można zauważyć, że osoby w trzech pierwszych przedziałach wiekowych są bardziej zmotywowane do poszukiwania zatrudnienia. W grupach tych odpowiednio 57,7%, 19,27%, 9,6% wskazało 5 najwyższy poziom motywacji oraz 55,4%, 20,0%, 9,2% poziom 4 tj. wysoki. Tylko w grupie wiekowej 18 - 25 lat osoby zadeklarowały brak motywacji. Można zauważyć prawidłowość, że im wyższy wiek tym poziom motywacji maleje.

Tablica 17

WIEK	MOTYWACJE					Ogółem
	1	2	3	4	5	
18-25	100,0% 1	100,0% 3	53,7% 15	55,4% 36	57,7% 30	57,0% 85
26-30	0,0% 0	0,0% 0	17,9% 5	20,0% 13	19,2% 10	18,8% 28
31-35	0,0% 0	0,0% 0	3,6% 1	9,2% 6	9,6% 5	8,0% 12
36-40	0,0% 0	0,0% 0	7,1% 2	9,2% 6	5,8% 3	7,4% 11
41-45	0,0% 0	0,0% 0	7,1% 2	1,5% 1	3,9% 2	3,5% 5
46-50	0,0% 0	0,0% 0	7,1% 2	4,7% 3	1,9% 1	4,0% 6
powyżej 50 lat	0,0% 0	0,0% 0	3,5% 1	0,0% 0	1,9% 1	1,3% 2
Ogółem	100,0% 1	100,0% 3	100,0% 28	100,0% 65	100,0% 52	100,0% 149

Wykres 17



Tablica 18 prezentuje rozkład według dwóch zmiennych: zainteresowaniem propozycją SUP dla osób bezrobotnych a wykształceniem.

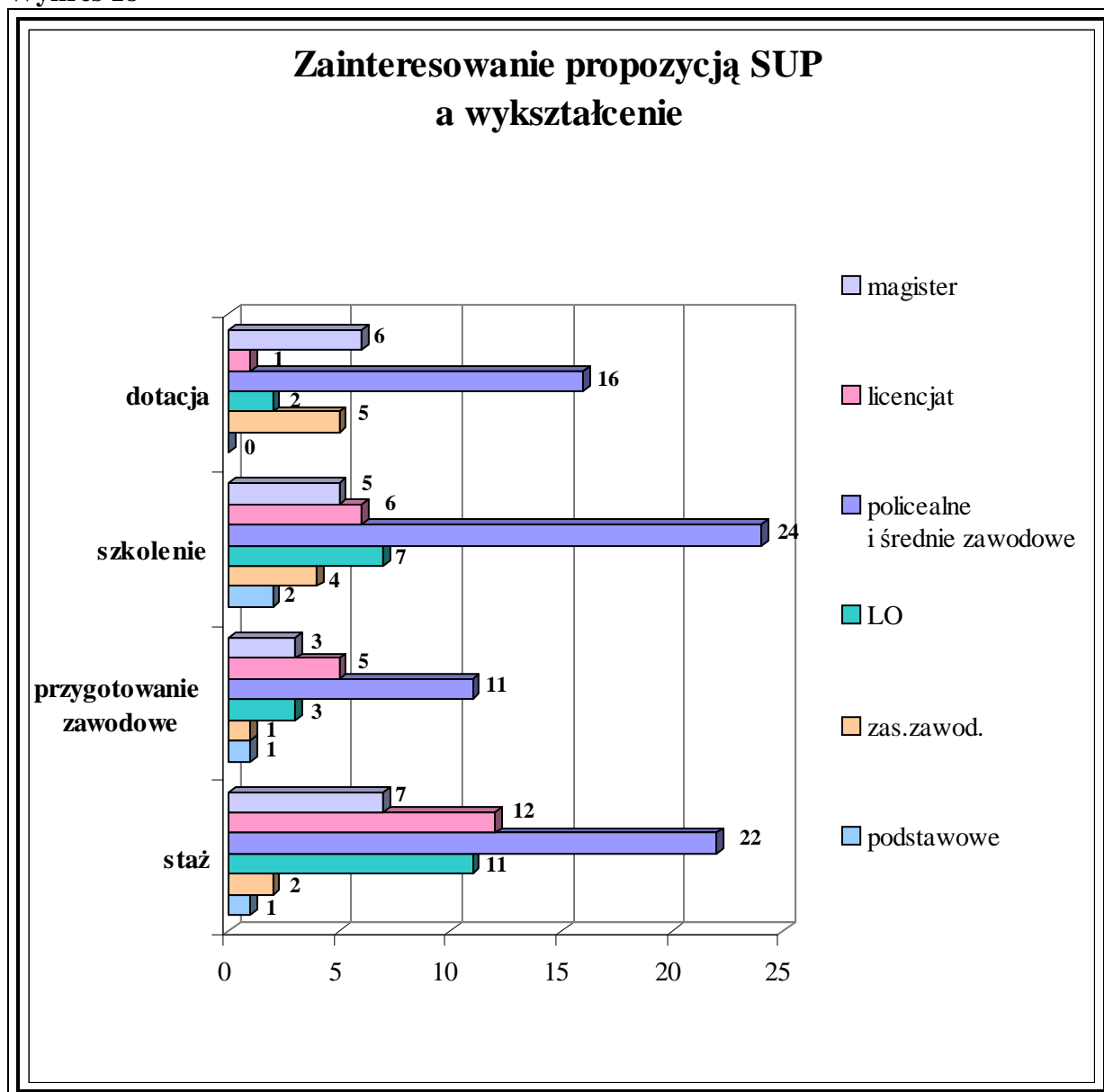
Zależność pomiędzy zainteresowaniem poszczególnymi propozycjami Sądeckiego Urzędu Pracy można zauważyć jeśli chodzi o staż i przygotowanie zawodowe, szkolenia oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Najbardziej zainteresowane wszystkimi 4 formami wsparcia są osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Wśród osób z wykształceniem policealnymi i średnim zawodowym 40,0% zainteresowanych jest stażem, 45,8% przygotowaniem zawodowym, 50,0% szkoleniem i aż 53,3% otrzymaniem dotacji. Spora grupa osób tj. 21,8% posiadających wykształcenie wyższe zawodowe i 20,0% średnie ogólnokształcące również chciałaby mieć możliwość odbycia stażu zawodowego u pracodawcy. 20,0% osób posiadających wykształcenie wyższe magisterskie i 16,7% wykształcenie zasadnicze zawodowe chciałoby uruchomić własną działalność gospodarczą i otrzymać dotację z SUP.

Tablica 18

N=150

ZAINTERESOWANIE PROPOZYCJĄ SUP	WYKSZTAŁCENIE						Ogółem
	podstawowe	zawodowe	LO	policealne i średnie zawodowe	wyższe zawodowe	wyższe magisterskie	
Staż u pracodawców	1,8%	3,7%	20,0%	40,0%	21,8%	12,7%	36,7%
	1	2	11	22	12	7	55
Przygotowanie zawodowe	4,2%	4,2%	12,5%	45,8%	20,8%	12,5%	16,0%
	1	1	3	11	5	3	24
Szkolenia	4,2%	8,3%	14,6%	50,0%	12,5%	10,4%	32,0%
	2	4	7	24	6	5	48
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0,0%	16,7%	6,7%	53,3%	3,3%	20,0%	20,0%
	0	5	2	16	1	6	30

Wykres 18



5. Podsumowanie.

Na przełomie 2006 i 2007 roku została przeprowadzona analiza losowo wybranych klientów Sądeckiego Urzędu Pracy. Na podstawie uzyskanych danych można wyciągnąć następujące wnioski:

- 57,3% ankietowanych należało do grupy najmłodszych klientów SUP, którzy nie przekroczyli 25 roku życia
- na poziomie szkoły policealnej lub średniej zawodowej edukację zakończyło 41,3% badanych, natomiast tylko 12,7% posiada wykształcenie wyższe magisterskie

- w ciągu najbliższego roku 32,0% badanych planuje uczestniczyć w kursach, a 37,3 w warsztatach poszukiwania pracy
- zdecydowana większość respondentów wskazuje na obszerną listę czynników, które w istotny sposób zmniejszają ich szanse na wyjście z sytuacji bezrobocia
- najczęściej wskazywanymi przez badanych czynnikami są dwie bariery: brak stażu pracy (39,3%) i brak ofert pracy w swoim zawodzie (28,7%)
- najmniej respondentów postrzega jako utrudnienie w znalezieniu pracy daleki dojazd co świadczy o dużej mobilności badanych
- najwięcej badanych deklaruje posiadanie kwalifikacji na poziomie 3 – 42,0% oraz 4 – 36,7%
- motywacje do poszukiwania pracy ankietowani oceniają na wysokie – 43,3% i bardzo wysokie – 43,3%
- głównym celem rejestracji w SUP jest pomoc w uzyskaniu zatrudnienia (83,3%)
- wśród najbardziej oczekiwanych form pomocy ze strony SUP osoby wskazują na pośrednictwo pracy (52,0), staż zawodowy – 36,7% oraz szkolenia (32,0%)
- chęć uczestnictwa w projektach zadeklarowało 72,7% badanych
- 92,0% respondentów jest zadowolona z możliwości uczestnictwa w spotkaniu .

Reasumując Sądecki Urząd Pracy na bieżąco w swojej działalności prowadzi liczne analizy zarówno osób bezrobotnych jak i lokalnych pracodawców. Wszystkie badania służą przede wszystkim do wypracowania długofalowych, skutecznych programów pomocy osobom bezrobotnym i tym samym zmniejszenia skali bezrobocia na Sądecczyźnie.

Opracowały:

Izabela Ziębowicz – Kierownik Działu Rozwoju Zawodowego i Poradnictwa

Kinga Opoka – Lider Klubu Pracy

Aneks



ANKIETA

realizowana wśród osób rejestrujących się w SUP Nowy Sącz

PROSIMY O UDZIELANIE ODPOWIEDZI NA PONIŻSZE PYTANIA POPRZEZ ZAZNACZENIE ZNAKIEM „X”
ODPOWIEDNICH TWIERDZEŃ.

1. W jakim celu zarejestrowałeś/aś się w Sądeckim Urzędzie Pracy ? (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- a) pomoc w uzyskaniu zatrudnienia
- b) uzyskanie kwalifikacji w formie szkolenia
- c) uzyskanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- d) uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego
- e) uzyskanie porady zawodowej
- f) uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych
- g) inne, jakie?.....

2. Jak określiłbyś/abyś swoje kwalifikacje? Zaznacz na skali 5 – cio stopniowej, przy czym 5 oznacza najwyższy stopień kwalifikacji, natomiast 1 całkowity brak kwalifikacji.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5

3. Jak określiłbyś/abyś swoją motywację (chęć) do pracy? Zaznacz na skali 5 – cio stopniowej, przy czym 5 oznacza najwyższy stopień motywacji, natomiast 1 całkowity brak motywacji do pracy.

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5

4. Z których propozycji Sądeckiego Urzędu Pracy dla osób bezrobotnych chciałbyś/abyś skorzystać ? (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- a) pośrednictwo pracy
- b) pośrednictwo do pracy za granicą (usługi EURES)
- c) poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa
- d) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (Klub Pracy)
- e) szkolenia zawodowe, jakie
- f) staż u pracodawcy, w jakim zawodzie
- g) przygotowanie zawodowe, w jakim zawodzie
- h) dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej

PYTANIE NR 5 DOTYCZY OSÓB ZAINTERESOWANYCH WARSZTATAMI W RAMACH PORADNICTWA ZAWODOWEGO

5. Czy jesteś zainteresowany warsztatami:

- a) w kolorze czerwonym (obejmujące zagadnienia samopoznania, określenia własnego potencjału, kierunków przekwalifikowania się)
- b) w kolorze zielonym (obejmujące zagadnienia związane z poruszaniem się po rynku pracy, np. życiorys zawodowy, list motywacyjny, rozmowa kwalifikacyjna)
- c) w kolorze niebieskim (obejmujące zagadnienia związane z nabyciem kompetencji dobrego pracownika oraz umiejętności potrzebnych do utrzymania pracy)

6. Dodatkowe trudności (w Twojej sytuacji) w podejmowaniu pracy: (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- a) brak wykształcenia lub niskie wykształcenie
- b) nieaktualne kompetencje zawodowe
- c) brak stażu pracy
- d) długa przerwa w pracy
- e) brak ofert pracy w moim zawodzie
- f) zły stan zdrowia
- g) wychowywanie dzieci
- h) daleki dojazd do pracy
- i) brak umiejętności poszukiwania pracy
- j) uczęszczanie do szkoły
- k) wiek
- l) inne – jakie

.....
.....

7. Czy w przypadku realizowania przez Sądecki Urząd Pracy projektu ze środków unijnych, byłbyś/abyś zainteresowany/a uczestnictwem w takim projekcie?

- a) tak
- b) nie

8. Czy Jesteś zadowolony z tego, że mogłeś/aś uczestniczyć w dzisiejszym spotkaniu ?

- a) tak
- b) nie

9. Czy masz jakieś uwagi dotyczące dzisiejszego spotkania?

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

PYTANIE NR 10 DOTYCZY OSÓB POSIADAJĄCYCH STAŻ ZAWODOWY !

10. Jakie są Twoje doświadczenia w kontaktach z pracodawcami? (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

Pozytywne

- a) właściwe traktowanie przez pracodawcę
- b) przestrzeganie przepisów Kodeksu Pracy
- c) terminowe wypłacanie należnego wynagrodzenia
- d) zapewnienie odpowiednich warunków pracy (BHP)
- e) inne, jakie?.....

Negatywne

- f) proponowanie zatrudnienia bez nawiązania formalnego stosunku pracy (tzw. praca na czarno)
- g) mobbing – psychiczne znęcanie się przez pracodawcę
- h) nieprzestrzeganie przepisów Kodeksu Pracy
- i) brak terminowej wypłaty należnego wynagrodzenia
- j) brak odpowiednich warunków pracy (BHP)
- k) inne, jakie?.....

METRYCZKA

1. Płeć:

- a) mężczyzna
- b) kobieta

2. Wykształcenie:

- a) podstawowe
- b) zasadnicze zawodowe
- c) LO
- d) policealne i średnie zawodowe(liceum zawodowe, liceum profilowane oraz technikum)
- e) wyższe zawodowe(licencjat)
- f) wyższe magisterskie

3. Wiek:

- a) 18-25 lat
- b) 26-30 lat
- c) 31-35 lat
- d) 36-40 lat
- e) 41-45 lat
- f) 46-50 lat
- g) powyżej 50 lat

Proszę wypełnić drukowanymi literami

- 4. Imię i Nazwisko:.....
- 5. Adres zamieszkania:.....
- 6. Nr telefonu:.....
- 7. Data spotkania.....

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych do celów związanych z realizacją programu. Zostałem(am) poinformowany(a) o przysługującym mi prawie wglądu i poprawiania moich danych osobowych (Ustawa z dnia 29.08.1997r. o ochronie danych osobowych – tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.).

DZIĘKUJEMY ZA WSPÓŁPRACĘ



**SĄDECKI URZĄD PRACY
W NOWYM SĄCZU**

WYNIKI BADAŃ

**- BADANIA ANKIETOWE RYNKU PRACY -
PRZEPROWADZONE PRZEZ NBP NA TERENIE POWIATU
NOWOSĄDECKIEGO, SUSKIEGO I MIASTA KRAKOWA**

Wyniki badań przeprowadzone w Małopolsce wskazują na dużą elastyczność rynku pracy. Badania potwierdzają zależność między wysokim bezrobociem a małym ruchem kadrowym. Natomiast w powiatach o niższej stopie bezrobocia ruch kadrowy jest intensywniejszy, a w przypadku niektórych zawodów jego natężenie jest stosunkowo duże. Pracodawcy wskazują na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach jako na jeden z głównych problemów kadrowych.

Dwie trzecie przedsiębiorstw zamierza zwiększyć zatrudnienie, a tylko nieznaczna liczba firm zamierza zmniejszyć liczbę pracowników. Co trzecia firma zamierza inwestować w bieżącym roku. Oceniają przy tym, że inwestycje spowodują wzrost zatrudnienia. Niezależnie od planów inwestycyjnych i ich wielkości większość firm zamierza zwiększyć zatrudnienie.

Oczekiwania bezrobotnych na temat zwiększenia podaży miejsc pracy zasadniczo różnią się od oczekiwań pracodawców. Pracodawców cechuje umiarkowany optymizm, który ma swoje źródła w utrzymującym się trendzie wzrostu zatrudnienia oraz ich zamierzeniach inwestycyjnych. Natomiast nastawienia bezrobotnych są pesymistyczne. Bezrobotni nie potrafią wskazać racjonalnego uzasadnienia swoich nastawień.

Przedsiębiorstwa nie przewidują spadku przeciętnych wynagrodzeń w 2007 roku, a jednocześnie potwierdzają wzrost oczekiwań płacowych kandydatów do pracy.

Połowa firm nie odnotowuje wzrostu oczekiwań płacowych ze strony kandydatów. Wpływają na to zachowania tych kandydatów, którzy są bezrobotnymi. Nie mają oni wystarczającej siły przebicia i determinacji w negocjowaniu swoich wynagrodzeń, chociaż chcieliby znacznie wyższych pensji, niż te, które im oferują pracodawcy. Aspirują do wynagrodzeń przewyższających ustawową płacę minimalną.

Ze strony środowisk bezrobotnych płyną niewielkie impulsy świadczące o presji płacowej, jeżeli podjęcie pracy jest możliwe w pobliżu miejsca zamieszkania. Oczekiwania płacowe gwałtownie natomiast rosną, gdy podjęcie pracy łączy się z dojazdami zajmującymi około jednej godziny w jedną stronę lub gdy powoduje zmianę miejsca zamieszkania. W tym ostatnim przypadku bezrobotni oczekują wynagrodzeń przekraczających średnią krajową w sektorze przedsiębiorstw. Warto zauważyć również, że prawie połowa bezrobotnych nie zdecydowałaby się na podjęcie pracy poza swoim miejscem zamieszkania, niezależnie od otrzymywanego wynagrodzenia. Wynika to głównie z faktu długości przebywania na

bezrobociu, im dłużej tym większa niechęć do podjęcia pracy, tym większe wymagania płacowe i większa niechęć podjęcia pracy poza regionem zamieszkania. Nie ma jednoznacznego związku między oczekiwaniami płacowymi bezrobotnych a stopą bezrobocia w powiecie. Poziom wykształcenia nieznacznie podwyższa aspiracje płacowe. W poszczególnych powiatach występują specyficzne zawody, gdzie presja płacowa jest coraz większa. Ponad połowa przedsiębiorstw przewiduje, że przeciętne wynagrodzenia wzrosną w bieżącym roku, a co dziesiąta firma twierdzi, że będzie to znaczny wzrost. Wynika to z poprawy sytuacji finansowej firm, prób zatrzymania najlepszych pracowników, którzy mogą odejść z firmy aby wyjechać zagranicę.

Gotowość zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy przez bezrobotnych jest związana z wysokością oferowanych wynagrodzeń. Jednak większość z nich nie podjęłoby takiej decyzji.

Większość respondentów zarówno wśród pracodawców jak i bezrobotnych uważa, że obecność „szarej strefy” na rynku pracy jest dużym problemem w znalezieniu legalnego zatrudnienia. Główną przyczyną istnienia nielegalnego zatrudnienia, są wysokie koszty pracy ponoszone przez pracodawców oraz oferowane większe zarobki „w szarej strefie” potencjalnym zatrudnianym.

Istnienie „szarej strefy” nie przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia, a także wpływa na obniżenie konkurencyjności firm działających legalnie.

Większość badanych pracodawców jest optymistycznie nastawiona do prognozowanej skali bezrobocia w ich powiecie i uważa, że zmniejszy się umiarkowanie. Co szósty pracodawca uważa, że utrzyma się na dotychczasowym poziomie.

Najważniejsze bariery według pracodawców, które utrudniają zmniejszenie bezrobocia w powiecie to wysokie koszty pracy i nieprzejrzystość przepisów i biurokracja.

Co piąty bezrobotny optymistycznie ocenia szansę znalezienia pracy w najbliższym czasie, natomiast ponad połowa nie widzi takiej możliwości. Przyczyną takiego nastawienia są: brak ofert pracy lub ich mała liczba, brak korzystnych ofert z punktu widzenia wynagrodzenia, oraz brak znajomości i nieadekwatne kwalifikacje do potrzeb rynku pracy.

Przedsiębiorcy określając najważniejsze niedogodności z jakimi spotykają się na lokalnych rynkach wymieniają: zbyt wysokie dodatkowe koszty wynagrodzeń, trudności w znalezieniu pracowników z dużym doświadczeniem zawodowym i w odpowiednich zawodach (dobrych fachowców).

Zalet lokalnego rynku pracy nie wskazuje prawie połowa respondentów. Pozostali pracodawcy jako zalety wymieniają umiejętność obsługi komputerów przez kandydatów do

pracy, dużą ilość kandydatów o niskich kwalifikacjach do prostych prac, oraz to, że pracownicy chcą dobrze i efektywnie pracować.

Ogólna ocena funkcjonowania powiatowych urzędów pracy jest pozytywna. Bezrobotni jednak w dużej części nie mają dostatecznej wiedzy o wielu obszarach funkcjonowania powiatowych urzędów pracy, szczególnie gdy chodzi o szkolenia i doradztwo zawodowe. Dobra ocena dotycząca udzielania informacji i pośrednictwa pracy towarzyszy przekonaniu, że urząd jest centrum ewidencji osób pozostających bez pracy a nie instytucją mogącą pomóc w znalezieniu zatrudnienia. Współpraca pracodawców z urzędami ogranicza się raczej tylko do pozyskiwania tanich pracowników.