

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Raport końcowy

Zamawiający:

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku

ul. Jankowicka 1
44-200 Rybnik
www.rybnik.praca.gov.pl
tel. 32 42 26 095
e-mail: kancelaria@rybnik.praca.gov.pl

Wykonawca:

Grupa BST

ul. Mieczyków 12
40-748 Katowice
tel. 32 722 84 54
e-mail: biuro@grupabst.pl

Termin realizacji:

wrzesień-grudzień 2020

Zespół:

dr Katarzyna Tkocz-Wolny
Andrzej Kempa
Wojciech Szymala
Aneta Kasprzyk
Daniel Oleś

Spis treści

Wstęp.....	10
Nota metodologiczna.....	12
Szczegółowa charakterystyka lokalnego rynku pracy miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.....	14
Ogólna charakterystyka Rybnika.....	14
Ogólna charakterystyka powiatu rybnickiego.....	14
Charakterystyka rynku pracy miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.....	16
Podaż pracy.....	17
Popyt na pracę.....	20
Bezrobocie.....	28
Analiza tendencji rozwojowych przedsiębiorstw miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.....	39
Analiza dynamiki zatrudnienia w przedsiębiorstwach z miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.....	43
Analiza kierunków rozwoju gospodarki miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.....	47
Analiza kierunków rozwoju rynku pracy miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.....	49
Wyniki badań	56
Ogólna charakterystyka i analiza kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw ..	56
Tendencje rozwojowe przedsiębiorstw	60
Ocena lokalnego rynku pracy	62
Dynamika zatrudnienia oraz potrzeby kadrowe, kwalifikacyjne i szkoleniowe w badanych przedsiębiorstwach.....	81
Oczekiwania pracodawców w zakresie formy współpracy z powiatowym urzędem pracy.....	92
Wnioski i rekomendacje	95
Wnioski z badania ilościowego.....	95
Wnioski z badania jakościowego	96
Rekomendacje.....	99
Spis tabel	100
Spis wykresów.....	102
Spis rysunków	104
Załączniki – narzędzia badawcze	105
Kwestionariusz wywiadu – pracodawcy	105
Scenariusz wywiadu – lokalni eksperci	118

Wstęp

Niniejszy raport pn. „Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w mieście Rybniku i powiecie rybnickim” obejmuje szczegółową charakterystykę lokalnego rynku pracy Rybnika i powiatu rybnickiego. Badanie zrealizowano od września do grudnia 2020 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku. Analizę opracowano na podstawie danych pochodzących ze źródeł administracyjnych, które zgodnie z definicją, udostępniane są przez wszelkiego rodzaju urzędy, zarówno na poziomie centralnym (m.in. dane Głównego Urzędu Statystycznego), jak i na szczeblu lokalnym (m.in. dane powiatowego urzędu pracy)¹. Ponadto dokonano dogłębnej analizy wyników badania pracodawców, działających na lokalnym rynku pracy oraz lokalnych ekspertów.

Głównym celem badania była kompleksowa identyfikacja potrzeb pracodawców zlokalizowanych w obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku. Niniejsze opracowanie obejmuje:

- Szczegółową charakterystykę lokalnego rynku pracy Rybnika i powiatu rybnickiego,
- Analizę tendencji rozwojowych przedsiębiorstw z Rybnika i powiatu rybnickiego,
- Analizę kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw z Rybnika i powiatu rybnickiego,
- Analizę dynamiki zatrudnienia w przedsiębiorstwach z Rybnika i powiatu rybnickiego, ze szczególnym uwzględnieniem zjawiska migracji,
- Analizę potrzeb kadrowych, kwalifikacyjnych i szkoleniowych w przedsiębiorstwach z Rybnika i powiatu rybnickiego,
- Analizę oczekiwań rybnickich pracodawców w zakresie formy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku,
- Analizę kierunków rozwoju gospodarki Rybnika i powiatu rybnickiego,

¹ I M. Góra, U. Sztanderska: Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik. MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2006, s. 44.

- Analizę kierunków rozwoju rynku pracy Rybnika i powiatu rybnickiego.

Niniejszy dokument stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz. Wszystkie jego elementy określają system funkcjonowania lokalnych pracodawców na rynku pracy. Sprawność tego systemu stanowi szansę dla przedsiębiorców, którzy mogą w efektywny sposób zaplanować rozwój inwestycyjny, a działalność firmy oprzeć na bazie wykwalifikowanych pracowników. Niniejsze badanie opiera się na założeniu, że dobre zdiagnozowanie potrzeb przedsiębiorców oraz dostosowanie do nich świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku usług to szansa na rozwój lokalnego rynku pracy, a co za tym idzie – poprawa sytuacji gospodarczej powiatu i zminimalizowanie obecnie występujących barier.

Nota metodologiczna

Proces badawczy składał się z sześciu etapów, które przedstawiono na rysunku poniżej.

Rysunek 1. Proces badawczy



Źródło: Opracowanie własne

Informacje na temat założonego zakresu badawczego uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzi – kwestionariusza i scenariusza wywiadu (badania ilościowe z pracodawcami oraz badanie jakościowe z lokalnymi ekspertami). Narzędzia zostały opracowane przez Wykonawcę, dla każdego badania odrębnie. Zagadnienia stanowiące ich treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego. Badanie składa się łącznie z 37 pytań w ujęciu ilościowym oraz z 24 zagadnień w ujęciu jakościowym. Narzędzia obejmują przede wszystkim informacje odnoszące się do tematu badania oraz pytania metryczne – wszystkie zostały zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych.

Dla celów diagnozy obecnej sytuacji miasta Rybnika i powiatu rybnickiego w obszarze demografii, przedsiębiorczości i bezrobocia zastosowano metodę analizy danych zastanych, w ramach której analizie poddano następujące dane:

- dane pozyskane z rejestru PUP Rybnik na temat sytuacji lokalnego rynku pracy,
- dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego,
- sprawozdania o rynku pracy MPiPS-01 wraz z wybranymi załącznikami,
- dane dostępne na stronach internetowych instytucji publicznych (web research).

Wielkość prób badawczych wyniosła:

- Dla badania CATI – 150 pracodawców dobranych do badania w sposób warstwowo-losowy z uwzględnieniem lokalizacji i wielkości zatrudnienia.
- Dla badania IDI – 10 lokalnych ekspertów (wśród nich przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku, Urzędu Miasta w Rybniku, NGO, lokalnych przedsiębiorstw oraz organizacji pracodawców).

Szczegółowa charakterystyka lokalnego rynkru pracy miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

Ogólna charakterystyka Rybnika

Rybnik jest miastem na prawach powiatu, które to powstało w związku z rozwojem szlaku handlowego łączącego Kraków z Raciborzem. Miasto zawdzięcza swoją nazwę bliskości rzeki Nacyny oraz stawów rybnych. Rybnik otrzymał prawa miejskie w 1327 roku i rozwijał się jako miasto rzemiosła, handlu i rolnictwa. W dobie epoki przemysłowej nastąpił rozwój górnictwa i browarnictwa. Najważniejszym zasobem naturalnym Rybnika jest węgiel kamienny. Na terenie miasta występują także surowce ilaste i łupki karbońskie, wykorzystywane do wypalania cegły, a także gliny i glinka ogniotrwała oraz żwiry przydatne dla budownictwa². Miasto w latach 90-tych zyskało nowe oblicze i stało się miastem nowoczesnym z 27 dzielnicami z możliwościami wszechstronnego rozwoju. Obecnie pełni rolę centrum kulturalnego, handlowego, gospodarczego i edukacyjnego dla okolicznych gmin. Dzięki walorom turystycznym i historycznym, potencjałowi gospodarczemu i zasobom kadrowym, miasto jest magnesem przyciągającym zarówno turystów, jak i inwestorów – krajowych i zagranicznych.³ Około 2/3 powierzchni miasta zajmują lasy, tereny upraw i zieleni miejskiej. Ich proporcja w stosunku do ilości terenów zurbanizowanych jest w Rybniku niezwykle korzystna. Tereny zielone i jakość przyrody są jednym z ważniejszych czynników kształtujących jakość życia w mieście⁴.

Rybnik ma powierzchnię 148 km² i jest zamieszkiwany przez prawie 140 tys. mieszkańców, jest miastem na prawach powiatu i stanowi siedzibę powiatu rybnickiego. Miasto jest położone w podregionie rybnickim, który jest zlokalizowany w południowo-zachodniej części województwa śląskiego.

² Strategia Zintegrowanego Rozwoju miasta Rybnika

³ <https://www.rybnik.eu/miasto/historia>

⁴ Strategia Zintegrowanego Rozwoju miasta Rybnika

Rozpiętość podregionu to ok. 40 km w osi wschód-zachód, ok. 35 km w osi północ – południe. Na terenie podregionu, obok Rybnika, funkcjonują 4 ośrodki miejskie: Jastrzębie-Zdrój (ok. 90 tys. mieszkańców), Racibórz (ok. 56 tys. mieszkańców), Wodzisław Śląski (ok. 49 tys. mieszkańców), Żory (ok. 62 tys. mieszkańców)⁵.

Rysunek 2. Wybrane wskaźniki dla Rybnika w 2019 r.

Ludność na 1 km ²	Przyrost naturalny na 1000 ludności	Współczynnik obciążenia	Liczba podmiotów	Stopa bezrobocia
				
931 osób	-1,6	36,2	14 155 firm	2,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku danych lokalnych GUS

Ogólna charakterystyka powiatu rybnickiego

Powiat rybnicki został utworzony 1 stycznia 1991 roku w ramach reformy administracyjnej. Powierzchnia powiatu obejmuje łącznie 224 km² i jest zamieszkała przez około 78 tysięcy osób. W skład powiatu wchodzi pięć gmin, tj. gmina miejsko-wiejska Czerwionka-Leszczyny oraz gminy wiejskie: Gaszowice, Jejkowice, Lyski oraz Świerklany. W skład powiatu wchodzi również miasto Czerwionka-Leszczyny. Powiat usytuowany jest w południowo-zachodniej części kraju, a dokładniej w południowo-zachodniej części województwa śląskiego. Powiat sąsiaduje z 3 miastami: Rybnikiem, Jastrzębiem-Zdrój oraz Żorami.

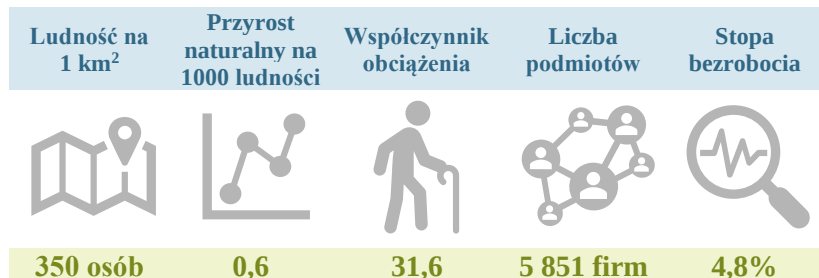
Powiat rybnicki jest obszarem o charakterze przemysłowo-rolniczym. Niezwykle istotnym ze względu na rozwój przedsiębiorczości i atrakcyjności inwestycyjnej dla powiatu rybnickiego jest jego dobre usytuowanie w pobliżu najważniejszych dróg krajowych, w tym autostrad A1 i A4.

Pomimo dużej eksploatacji górniczej, obszar ten jest niezwykle atrakcyjny pod względem przyrodniczym (32% powiatu to obszar zalesiony, część

⁵ <https://mapa.ksse.com.pl/>

powiatu leży w obrębie Parku Krajobrazowego „Cysterskie Kompozycje Rud Wielkich”), turystycznym (liczne zabytki, w tym zabytki techniki, dobra baza hotelowa, atrakcyjna oferta dla osób uprawiających sport), jak i kulturalnym (bogate oferty organizacji kulturalnych, klubów sportowych, instytucji wspierających rozwój uzdolnień w wielu obszarach)⁶.

Rysunek 3. Wybrane wskaźniki dla powiatu rybnickiego w 2019 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku danych lokalnych GUS

Charakterystyka rynku pracy miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

Rynek pracy to wzajemne oddziaływanie podaży pracy i popytu na pracę. Poprzez podaż pracy rozumie się liczbę osób zatrudnionych i poszukujących pracy (zarejestrowanych jako bezrobotnych) na danym obszarze geograficznym w określonym czasie. Popyt na pracę oznacza liczbę miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społeczno-ekonomicznych, do których zalicza się zarówno zagospodarowane miejsca pracy, określane aktualną liczbą pracujących, jak i wolne miejsca pracy⁷.

Badanie rynku pracy powinno zatem objąć kluczowe charakterystyki podaży pracy i popytu na nią oraz opis niedopasowania między tymi wielkościami, przejawiającego się m.in. w bezrobociu.

⁶ <http://www.wsiepolskie.pl/powiat/282/rybnicki>; Bank danych lokalnych GUS;
<http://www.starostwo.rybnik.pl/historia>

⁷ Pojęcia stosowane w statystyce publicznej GUS

Podaż pracy

Podaż pracy należy definiować jako liczbę osób, które chcą pracować za określoną stawkę płac, w danym okresie. Do czynników mających wpływ na podaż pracy można zaliczyć: czynniki demograficzne – tj. liczbę ludności, strukturę ludności według ekonomicznych grup wieku, saldo migracji, współczynnik obciążenia demograficznego; czynniki prawne – m.in. wymiar czasu pracy, długość tygodnia pracy, liczbę godzin pracy, funkcjonujące ustawodawstwo; czynniki socjoekonomiczne – tj. ceny towarów i usług rynkowych, ich podaż, wysokość podatków, znaczenie czasu wolnego czy tradycje społeczne.

Czynniki prawne i socjoekonomiczne są w dużej mierze zależne od polityki państwa dotyczącej rynku pracy, zatem możliwość ich kształtowania w skali lokalnej jest ograniczona. O potencjale lokalnego rynku pracy oraz perspektywach jego rozwoju stanowią czynniki demograficzne.

W trzech kolejnych tabelach przedstawione zostały dane dotyczące zmian w liczbie ludności (według ekonomicznych grup wieku), salda migracji oraz współczynnika obciążenia demograficznego, obejmujące obszar powiatu rybnickiego i Rybnika w latach 2015-2019. Saldo migracji jest wyrażone poprzez różnicę między liczbą zameldowań i wymeldowań. Współczynnik obciążenia demograficznego to liczba osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym⁸. W związku z wydłużaniem się średniej długości życia oraz spadkiem dzietności, obserwuje się wzrost wartości wskaźnika w czasie. Pożądana tendencja jest spadkowa.

W badanym okresie ludność powiatu rybnickiego stale zwiększała swoją liczebność (wzrost o 702 osoby w 2019 roku w stosunku do 2015 roku). Największy przyrost ludności miał miejsce w gminie Gaszowice (3,19%), najmniejszy natomiast w gminie Czerwionka-Leszczyny oraz gminie Lyski, odpowiednio – 0,23%, 0,56%. W powiecie rybnickim w analizowanym okresie zmniejszył się udział osób w wieku produkcyjnym z 63,7% do 61,2%. Analizując zmiany w poszczególnych gminach można dostrzec, iż

⁸ Pojęcia stosowane w statystyce publicznej GUS

największy spadek odnotowano w gminach: Czerwionka-Leszczyny oraz Jejkowice.

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku w powiecie rybnickim oraz Rybniku w latach 2015 – 2019

Wyszczególnienie	2015	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Ludność ogółem	Liczba osób		wzrost/spadek (-) %, 2015=100%				
Rybnik	139 595	138 098	-	-0,25	-0,33	-0,64	-1,07
Powiat rybnicki	77 431	78 213	-	0,35	0,66	0,87	1,01
Czerwionka-Leszczyny	42 024	42 121	-	0,19	0,35	0,4	0,23
Gaszowice	9 495	9 798	-	0,99	1,65	2,37	3,19
Jejkowice	4 084	4 154	-	0,27	1,3	1,18	1,71
Lyski	9 600	9 654	-	0,45	0,37	0,52	0,56
Świerklany	12 228	12 486	-	0,35	0,97	1,48	2,11
W wieku przedprodukcyjnym	Liczba osób		Udział w ludności ogółem w %				
Rybnik	25 002	25 334	17,9	18	18,1	18,3	18,3
Powiat rybnicki	14 794	15 256	19,1	19,2	19,3	19,4	19,5
Czerwionka-Leszczyny	7 790	8 054	18,5	18,6	18,9	19	19,1
Gaszowice	1 909	2 033	20,1	20,4	20,5	20,4	20,7
Jejkowice	852	861	20,9	20,5	20,8	20,5	20,7
Lyski	1 638	1 625	17,1	17,1	16,9	16,7	16,8
Świerklany	2 605	2 683	21,3	21,3	21,4	21,5	21,5
W wieku produkcyjnym	Liczba osób		Udział w ludności ogółem w %				
Rybnik	88 267	82 795	63,2	62,4	61,6	60,7	60
Powiat rybnicki	49 303	47 836	63,7	63,2	62,5	61,9	61,2
Czerwionka-Leszczyny	26 870	25 771	63,9	63,4	62,6	61,9	61,2
Gaszowice	5 919	5 866	62,3	61,8	61,3	60,8	59,9
Jejkowice	2 649	2 577	64,9	64,3	63,4	62,8	62
Lyski	6 182	6 028	64,4	64	63,6	63,3	62,4
Świerklany	7 683	7 594	62,8	62,4	61,7	61,2	60,8
W wieku poprodukcyjnym	Liczba osób		Udział w ludności ogółem w %				

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Wyszczególnienie	2015	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Rybnik	26 326	29 969	18,9	19,6	20,3	21	21,7
Powiat rybnicki	13 334	15 121	17,2	17,7	18,2	18,8	19,3
Czerwionka-Leszczyny	7 364	8 296	17,5	18	18,5	19,1	19,7
Gaszowice	1 667	1 899	17,6	17,8	18,2	18,8	19,4
Jejkowice	583	716	14,3	15,1	15,8	16,7	17,2
Lyski	1 780	2 001	18,5	18,9	19,5	20	20,7
Świerklany	1 940	2 209	15,9	16,3	16,8	17,3	17,7

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

W Gaszowicach oraz Jejkowicach w 2019 roku odnotowano najwyższe dodatnie saldo migracji wynoszące odpowiednio 5,1 oraz 5,3 – warto dodać, iż są to także gminy, w których ujemne było saldo migracji zagranicznych na 1000 osób. W tym samym czasie gmina Czerwionka-Leszczyny była jedynym obszarem z ujemnym saldem w powiecie, który wyniósł 2,2.

Tabela 2. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych w powiecie rybnickim i Rybniku w okresie 2015 – 2019

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019
	Saldo migracji wewnętrznych na 1000 ludności				
Rybnik	-2,8	-2,2	-3	-3,1	-3,3
Powiat rybnicki	1,9	1,6	0,9	1,5	0,2
Czerwionka-Leszczyny	-0,9	0,3	-0,5	0,1	-2,2
Gaszowice	9,9	6,6	1,2	7,8	5,1
Jejkowice	2,9	2	3,4	-4,4	5,3
Lyski	3,1	4,2	2,8	0,4	0,4
Świerklany	3,9	0,3	2,8	4,4	2,5
	Saldo migracji zagranicznych na 1000 osób				
Rybnik	-	0	0,1	-0,2	0
Powiat rybnicki	-	0,2	0,2	0,1	0,1
Czerwionka-Leszczyny	-	0,3	0,4	0,3	0,1
Gaszowice	-	0,1	0,1	-0,5	-0,1
Jejkowice	-	0,3	-0,7	-0,5	-0,2
Lyski	-	-0,1	0,1	0,1	0

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019
	Saldo migracji wewnętrznych na 1000 ludności				
Świerklany	-	0,4	0,2	0,2	0,2

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Liczba osób w wieku produkcyjnym w powiecie rybnickim zmalała w analizowanym okresie o 2,5 p.p. Ma to odzwierciedlenie w wartości współczynnika obciążenia demograficznego oraz w liczbie osób w wieku poprodukcyjnym. W powiecie wartość tego wskaźnika wzrosła o 4,6 p.p. w 2019 roku względem 2015 roku. Największą zmianę współczynnika obciążania demograficznego odnotowano w gminie Jejkowice.

Tabela 3. Współczynnik obciążenia demograficznego (ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2019

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019
Rybnik	29,8	31,4	32,9	34,6	36,2
Powiat rybnicki	27,0	28,0	29,1	30,3	31,6
Czerwionka-Leszczyny	27,4	28,4	29,5	30,8	32,2
Gaszowice	28,2	28,8	29,7	31,0	32,4
Jejkowice	22,0	23,5	25,0	26,6	27,8
Lyski	28,8	29,6	30,6	31,6	33,2
Świerklany	25,3	26,1	27,3	28,3	29,1

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Liczba ludności miasta Rybnika zmniejszała się w całym badanym okresie. W 2019 roku mieszkańców było mniej o 1,07% w stosunku do 2015 roku. Najprawdopodobniej jest to związane z niskim przyrostem ludności w wieku przedprodukcyjnym oraz ubytkiem ludności w wieku produkcyjnym, powodowanym m.in. wyjazdami (ujemne saldo migracji w całym okresie). Warto dodać, iż udział ludności w wieku poprodukcyjnym wyniósł w 2019 roku 21,7% i był najwyższy wśród badanych jednostek.

Popyt na pracę

Popyt na pracę definiowany jest przez Główny Urząd Statystyczny jako liczba miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach

społeczno-ekonomicznych. Przez popyt na pracę rozumiemy: zagospodarowane miejsca pracy, określane aktualną liczbą pracujących; wolne miejsca pracy. Można wyróżnić kilka czynników mających wpływ na rozmiar popytu na pracę, a mianowicie: strukturalne (liczba przedsiębiorstw i struktura działalności, skala działalności przedsiębiorstw), techniczno-technologiczne (środki materialne produkcji i sposób ich przetwarzania), organizacyjno-ekonomiczne (dyspozycyjność pracowników, wydajność pracy, poziom kosztów pracy), społeczno-polityczne (krajowa doktryna polityki rynku pracy).

Gminy mają ograniczony wpływ na decyzje przedsiębiorców w zakresie techniki, technologii czy na politykę państwa w zakresie rynku pracy. Mogą jednak kształtować klimat przyjazny inwestycjom i lokowaniu działalności gospodarczej na swoim terenie, sprzyjając w ten sposób rozwojowi przedsiębiorczości i kreowaniu miejsc pracy. W Tabeli 4 przedstawione zostały dane dotyczące liczby podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i Rybniku w okresie 2015 – 2019.

W całym badanym okresie liczba przedsiębiorstw w powiecie rybnickim stopniowo wzrastała. W 2019 roku w powiecie działało 5851 podmiotów, co oznacza wzrost o 475 w stosunku do roku 2015. Najwięcej podmiotów prowadzi działalność w gminie Czerwionka- Leszczyny (2848 podmioty 2019 roku). Największy przyrost liczby przedsiębiorstw miał miejsce w gminie Lyski (wzrost o 115).

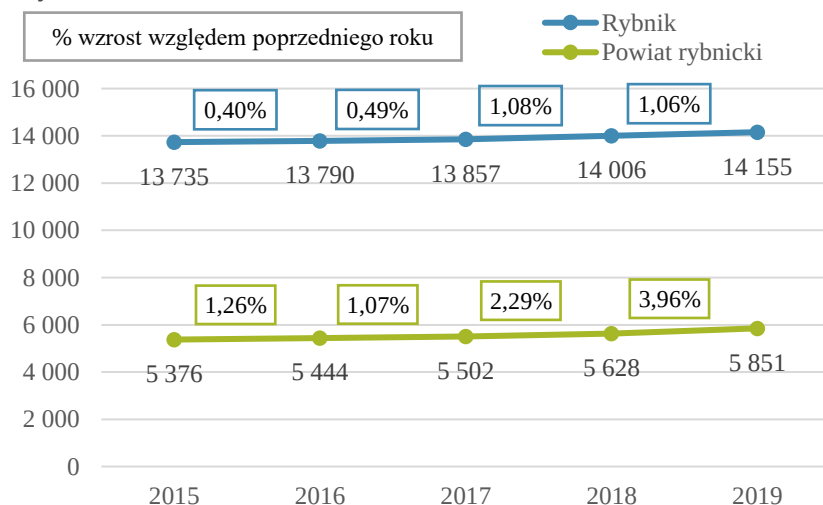
Rybnik wyróżnia się pod względem liczby podmiotów gospodarczych (Wykres 1). W 2019 roku w Rybniku działalność prowadziło 14115 przedsiębiorstw, co oznaczało wzrost liczby przedsiębiorstw w ciągu 5 badanych lat o 420 firm.

Tabela 4. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2019

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019
	Liczba podmiotów gospodarczych				
Rybnik	13 735	13 790	13 857	14 006	14 155
Powiat rybnicki	5 376	5 444	5 502	5 628	5 851
Czerwionka-Leszczyny	2 681	2 684	2 707	2 741	2 848
Gaszowice	737	756	753	782	824
Jejkowice	352	364	369	375	384
Lyski	683	700	723	763	798
Świerklany	923	940	950	967	997
	wzrost / spadek (-) w stosunku do 2015 roku				
Rybnik	-	55	122	271	420
Powiat rybnicki	-	68	126	252	475
Czerwionka-Leszczyny	-	3	26	60	167
Gaszowice	-	19	16	45	87
Jejkowice	-	12	17	23	32
Lyski	-	17	40	80	115
Świerklany	-	17	27	44	74

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Wykres 1. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2019



Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Strukturę działalności przedsiębiorstw zlokalizowanych na obszarze powiatu rybnickiego i Rybnika przedstawia kolejna tabela. Zaprezentowano liczbę firm w każdej sekcji PKD⁹ w 2019 roku oraz procentowy wzrost lub spadek względem 2015 roku. W powiecie rybnickim w 2019 roku najwyższy

⁹ Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; Sekcja B – górnictwo i wydobywanie; Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa; Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; Sekcja J – Informacja i komunikacja; Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; Sekcja P – Edukacja; Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; Sekcja S – Pozostała działalność usługowa; Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne.

procentowy przyrost liczby podmiotów gospodarczych względem 2015 roku odnotowano w następujących sekcjach PKD:

- Sekcja J – Informacja i komunikacja (wzrost o 37,6%),
- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (wzrost o 27,7%),
- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (wzrost o 27,5%),
- Sekcja S – Pozostała działalność usługowa; Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne (wzrost we wskazanych sekcjach o 24,1%),
- Sekcja F – Budownictwo (wzrost o 23,2%).

Największy spadek dotyczy sekcji K związanej z działalnością finansową i ubezpieczeniową (pomijając sekcję B oraz D, gdzie spadek był ponad 40%, jednakże liczba podmiotów w tych sekcjach jest niewielka).

W Rybniku wśród pięciu sekcji PKD z największym wzrostem względem 2015 roku znalazły się:

- Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (wzrost o 24,6%),
- Sekcja J – Informacja i komunikacja (wzrost o 24,5%),
- Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie (wzrost o 21,4%),
- Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa (wzrost o 14,7%),
- Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (wzrost o 13,6%).

Należy zaznaczyć, iż spadek liczby przedsiębiorstw odnotowano w trzech sekcjach PKD, w tym sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle), w której funkcjonuje najwięcej firm w regionie (spadek o 8,6%). Ponadto spadek odnotowano podobnie jak w powiecie w sekcji K związanej z działalnością finansową i ubezpieczeniową oraz sekcji D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych), do której należy niewielka liczba firm.

Tabela 5. Struktura działalności przedsiębiorstw na obszarze powiatu rybnickiego i Rybnika w latach 2015 i 2019

Sekcja	Rok	Rybnik	Powiat rybnicki	Czerwonka -Leszczyny	Gaszowice	Jejkowice	Lyski	Świerklany
ogółem	zmiana od 2015*	3,1%	8,8%	6,2%	11,8%	9,1%	16,8%	8,0%
	2019	14 155	5 851	2 848	824	384	798	997
Sekcja A	zmiana od 2015*	13,4%	0,9%	4,1%	0,0%	12,5%	0,0%	-8,7%
	2019	110	109	51	12	9	16	21
Sekcja B	zmiana od 2015*	21,4%	-45,5%	-50,0%	-	-	-	0,0%
	2019	17	6	4	0	0	0	2
Sekcja C	zmiana od 2015*	3,4%	10,2%	4,7%	18,0%	4,1%	22,6%	8,1%
	2019	1 161	651	246	118	51	103	133
Sekcja D	zmiana od 2015*	-22,2%	-40,0%	-	-	-	-	-33,3%
	2019	14	3	0	1	0	0	2
Sekcja E	zmiana od 2015*	-8,1%	-3,2%	0,0%	0,0%	-	0,0%	-28,6%
	2019	34	30	13	3	1	8	5
Sekcja F	zmiana od 2015*	6,5%	23,2%	26,0%	26,3%	25,9%	15,5%	19,2%
	2019	1 877	850	364	144	68	119	155
Sekcja G	zmiana od 2015*	-8,6%	-6,4%	-8,4%	-3,8%	-12,1%	1,6%	-5,8%
	2019	3 602	1 451	709	202	94	187	259
Sekcja H	zmiana od 2015*	-0,1%	3,2%	4,9%	-3,4%	3,2%	-3,8%	9,5%
	2019	766	414	194	56	32	51	81
Sekcja I	zmiana od 2015*	-4,1%	-1,0%	-9,5%	-27,3%	0,0%	21,6%	8,5%
	2019	449	195	76	16	7	45	51
Sekcja J	zmiana od 2015*	24,5%	37,6%	40,8%	40,0%	14,3%	25,0%	44,4%
	2019	482	150	100	14	8	15	13
	zmiana od 2015*	-10,7%	-15,4%	-18,1%	-21,4%	-37,5%	18,2%	-11,1%

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Sekcja	Rok	Rybnik	Powiat rybnicki	Czerwionka -Leszczyny	Gaszowice	Jejkowice	Lyski	Świerklany
Sekcja K	2019	383	104	59	11	5	13	16
Sekcja L	zmiana od 2015*	24,6%	11,2%	5,8%	0,0%	0,0%	400,0 %	28,6%
	2019	617	189	165	3	2	10	9
Sekcja M	zmiana od 2015*	13,6%	21,6%	19,7%	11,3%	33,3%	41,5%	19,6%
	2019	1 479	445	237	59	24	58	67
Sekcja N	zmiana od 2015*	2,8%	27,5%	6,8%	75,0%	-	38,5%	45,5%
	2019	369	139	78	21	6	18	16
Sekcja O	zmiana od 2015*	14,7%	2,6%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
	2019	39	40	15	6	4	11	4
Sekcja P	zmiana od 2015*	3,8%	11,2%	10,0%	8,0%	60,0%	13,6%	5,6%
	2019	540	189	110	27	8	25	19
Sekcja Q	zmiana od 2015*	10,0%	27,7%	22,4%	29,6%	30,8%	60,0%	21,2%
	2019	839	244	120	35	17	32	40
Sekcja R	zmiana od 2015*	3,9%	14,7%	7,8%	18,2%	0,0%	26,7%	25,0%
	2019	349	125	55	13	8	19	30
Sekcje S, T, U	zmiana od 2015*	10,0%	24,1%	16,4%	47,3%	25,0%	32,0%	22,4%
	2019	955	499	241	81	40	66	71

*Wartości w tabeli oznaczają procentowy wzrost/spadek względem 2015 roku

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Głównymi obszarami działalności przedsiębiorców w Rybniku w 2019 roku były: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (26,7%, spadek o 3,5 p.p. względem 2015 r.). Istotne znaczenie ma także budownictwo (14,6%, wzrost o 0,6 p.p.) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (11,7%, wzrost o 1,0 p.p.).

Tabela 6. Główne obszary działalności przedsiębiorców w Rybniku w 2015 i 2019 roku

Sekcja PKD	2019 udział w %	2015 udział w %
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	26,7%	30,2%
Budownictwo	14,6%	14,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11,7%	10,7%
Przetwórstwo przemysłowe	8,0%	7,8%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,1%	6,6%
Transport i gospodarka magazynowa	6,5%	6,7%
Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; organizacje i zespoły eksterytorialne	5,7%	4,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Dla analizy rozwoju gospodarki i miejsc pracy istotna jest liczba przedsiębiorstw oraz skala ich działalności. W Tabeli 7 przedstawiono dane dotyczące skali działalności przedsiębiorstw powiatu rybnickiego i Rybnika w 2019 roku. Jak wynika z danych dotyczących wielkości przedsiębiorstw, największe znaczenie dla gospodarki powiatu rybnickiego i Rybnika ma sektor mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających od 0-9 osób) oraz sektor małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), zatrudniających odpowiednio: 10-49 osób oraz 50-249 osób.

W powiecie rybnickim najwięcej mikroprzedsiębiorstw jest zlokalizowanych w gminie Czerwionka- Leszczyny (2739), a najmniej w Jejkowicach (370). Co istotne, najwięcej małych przedsiębiorstw jest również w gminie Czerwionka-Leszczyny (90), a najmniej w Jejkowicach (11). Najwięcej średnich przedsiębiorstw także mieści się w Czerwionce-Leszczynach (17), a najmniej w Jejkowicach i Gaszowicach (po 2 podmioty).

W Rybniku funkcjonuje 13506 mikroprzedsiębiorstw, 540 małych przedsiębiorstw i 98 średnich przedsiębiorstw. W mieście działa również 11 podmiotów zatrudniających więcej niż 250 pracowników.

Tabela 7. Skala działalności przedsiębiorstw powiatu rybnickiego i Rybnika w 2019 roku

Wyszczególnienie	0 - 9	10 - 49	50 - 249	250 - 999	1000 i więcej
Rybnik	13 506	540	98	10	1
Powiat rybnicki	5 625	188	32	6	0
Czerwionka-Leszczyny	2 739	90	17	2	0
Gaszowice	798	23	2	1	0
Jejkowice	370	11	2	1	0
Lyski	765	25	7	1	0
Świerklany	953	39	4	1	0

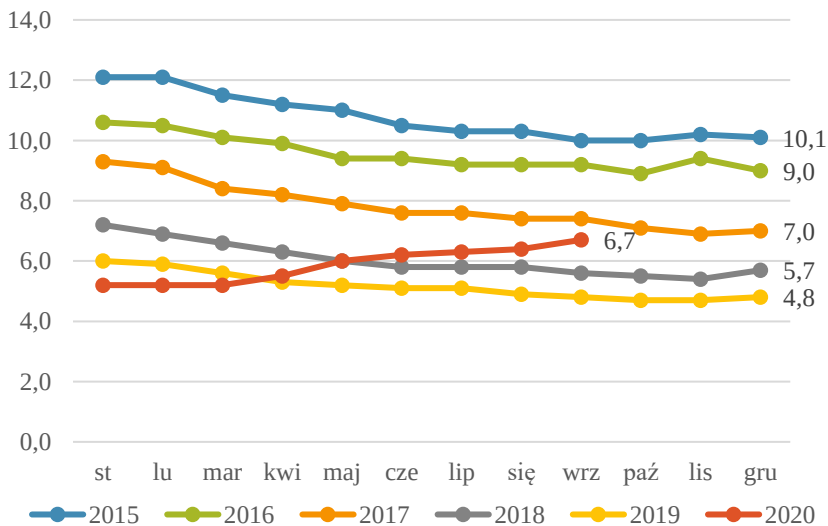
Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Bezrobocie

Jedną z podstawowych miar niedopasowania podaży pracy do popytu na nią stanowi bezrobocie. Obecnie bezrobocie wiąże się głównie z niedopasowaniem struktury kwalifikacyjnej, gałęziowej i regionalnej popytu na pracę oraz podaży pracy¹⁰. Dane dotyczące stopy bezrobocia w powiecie rybnickim i Rybniku przedstawiono na kolejnych dwóch rysunkach. W powiecie rybnickim najniższą stopę bezrobocia odnotowano w listopadzie i październiku 2019 roku – 4,7. Od tego czasu wartość wskaźnika rośnie i we wrześniu 2020 roku wyniosła 6,7. Istotny wpływ na ten wzrost miała pandemia COVID-19. Podobnie jak w powiecie, tak i w Rybniku, najniższą stopę bezrobocia odnotowano w ostatnich miesiącach 2019 roku (październik – grudzień) – 2,9. We wrześniu 2020 roku wartość analizowanego wskaźnika wyniosła 4,2.

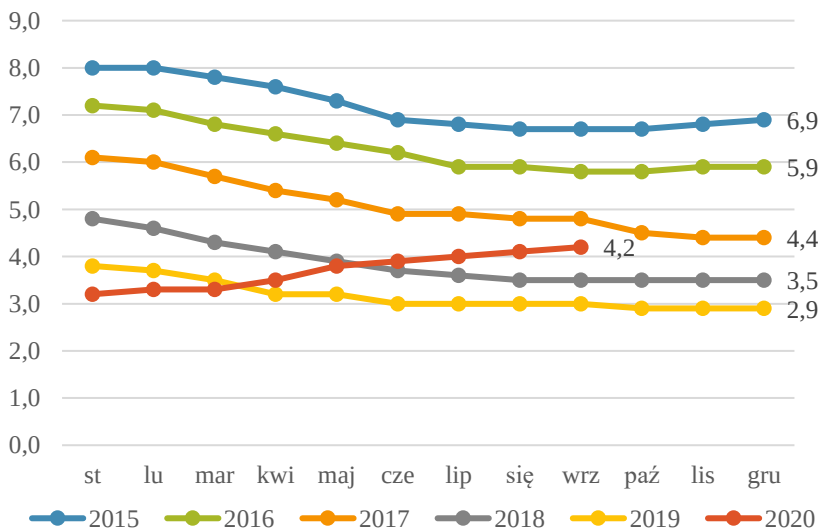
¹⁰ W. Jarmołowicz, B. Woźniak, Polityka państwa wobec bezrobocia, Zeszyty Naukowe PTE 2006, nr 4

Wykres 2. Stopa bezrobocia w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020



Źródło: Bank danych lokalnych GUS

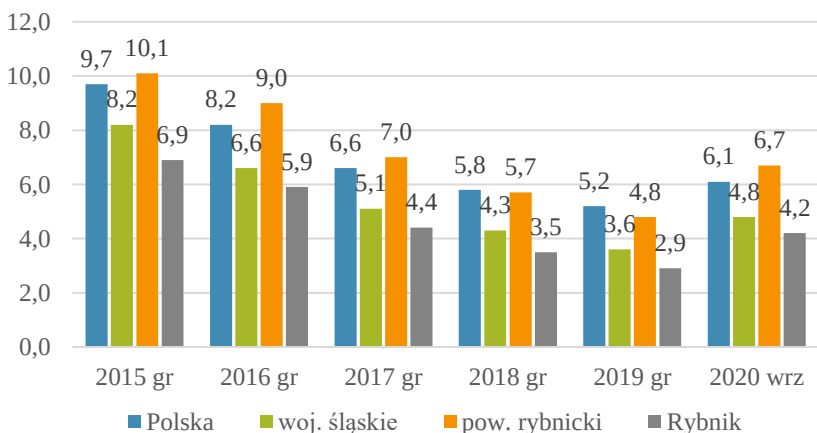
Wykres 3. Stopa bezrobocia w Rybniku w latach 2015 – 2020



Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Tendencja spadkowa stopy bezrobocia oraz liczby zarejestrowanych bezrobotnych jest oczekiwana i pozytywna. Wykres 4 przedstawia stopę bezrobocia powiatu rybnickiego i Rybnika na tle województwa śląskiego i kraju. W powiecie prawie we wszystkich analizowanych latach wartość stopy bezrobocia była wyższa aniżeli dla Polski i województwa, natomiast miasto zawsze charakteryzowało się najniższą wartością spośród analizowanych jednostek.

Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiecie rybnickim i Rybniku na tle Polski i województwa śląskiego w latach 2015 – 2020



Źródło: Bank danych lokalnych GUS

We wszystkich analizowanych latach wśród zarejestrowanych bezrobotnych przeważały kobiety. W Rybniku na koniec września 2020 roku udział kobiet w populacji bezrobotnych przekroczył 61,2%. W powiecie rybnickim udział kobiet wśród zarejestrowanych bezrobotnych na koniec badanego okresu wyniósł 62,2%.

Analizując strukturę bezrobotnych pod względem ich wykształcenia można dostrzec, iż najmniejszy odsetek osób bezrobotnych we wrześniu 2020 roku stanowiły osoby z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym (Rybnik odpowiednio 12,9%, 11,5%; powiat rybnicki odpowiednio 10,7%, 11,1%). Największy odsetek dotyczy osób z najniższym wykształceniem, tj. gimnazjalnym/podstawowym i niższym (Rybnik 30,4%, powiat rybnicki 30,2%).

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Tabela 8. Bezrobotni wg wykształcenia w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2020

Wyszczególnienie		Powiat rybnicki	Rybnik	Powiat rybnicki	Rybnik
				wzrost/ spadek (-) [osoba] w stosunku do roku 2015	
Ogółem	2020*	2365	1221	-1479	-522
	2019	1650	851	-2194	-892
	2018	1936	1011	-1908	-732
	2017	2418	1230	-1426	-513
	2016	3248	1602	-596	-141
	2015	3844	1743	-	-
Wyższe	2020*	304	131	-191	-83
	2019	236	89	-259	-125
	2018	261	132	-234	-82
	2017	307	135	-188	-79
	2016	425	192	-70	-22
	2015	495	214	-	-
Policealne, średnie zawodowe	2020*	482	239	-236	-89
	2019	337	141	-381	-187
	2018	362	176	-356	-152
	2017	455	248	-263	-80
	2016	620	325	-98	-3
	2015	718	328	-	-
Średnie ogólnokształcące	2020*	273	136	-118	2
	2019	181	81	-210	-53
	2018	230	92	-161	-42
	2017	295	99	-96	-35
	2016	357	132	-34	-2
	2015	391	134	-	-
Zasadnicze zawodowe	2020*	586	346	-412	-180
	2019	396	243	-602	-283
	2018	490	294	-508	-232

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Wyszczególnienie		Powiat rybnicki	Rybnik	Powiat rybnicki	Rybnik
				wzrost/ spadek (-) [osoba] w stosunku do roku 2015	
	2017	591	352	-407	-174
	2016	818	452	-180	-74
	2015	998	526	-	-
Gimnazjalne i poniżej	2020*	720	369	-522	-172
	2019	500	297	-742	-244
	2018	593	317	-649	-224
	2017	770	396	-472	-145
	2016	1028	501	-214	-40
	2015	1242	541	-	-

*wrzesień 2020

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Bezrobocie dotyczy zarówno ludzi młodych (24-34 lata), jak i nieco starszych (35-44 lata). W Rybniku w 2015 roku populacja bezrobotnych w wieku od 25 do 44 lat stanowiła łącznie 50,6%. Do września 2020 roku jej udział nieznacznie się zwiększył do 51,0%. W powiecie rybnickim w 2015 roku ta grupa bezrobotnych (tzn. od 25 do 44 r.ż.) stanowiła 48,9% ogółu bezrobotnych.

Warto dodać, że w powiecie rybnickim od 2018 roku notuje się wzrost liczby osób bezrobotnych w wieku od 18 do 24 lat. Odsetek najmłodszej grupy bezrobotnych w 2020 roku w powiecie rybnickim był wyższy aniżeli w Rybniku.

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Tabela 9. Struktura bezrobocia według wieku w Rybniku w latach 2015 – 2020

Lata	Ogółem	W tym w wieku					
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60 lat i więcej
2020*	2365	354	624	581	436	267	103
2019	1650	213	445	418	280	212	82
2018	1936	230	572	478	326	233	97
2017	2418	257	692	590	468	289	122
2016	3248	458	937	710	613	347	183
2015	3844	643	1108	837	704	392	160
Struktura w %							
2020*	100,0	15,0	26,4	24,6	18,4	11,3	4,4
2019	100,0	12,9	27,0	25,3	17,0	12,8	5,0
2018	100,0	11,9	29,5	24,7	16,8	12,0	5,0
2017	100,0	10,6	28,6	24,4	19,4	12,0	5,0
2016	100,0	14,1	28,8	21,9	18,9	10,7	5,6
2015	100,0	16,7	28,8	21,8	18,3	10,2	4,2

*wrzesień 2020

Źródło: PUP Rybnik

Tabela 10. Struktura bezrobocia według wieku w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020

Lata	Ogółem	W tym w wieku					
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60 lat i więcej
2020*	1221	220	315	289	212	132	53
2019	851	124	241	176	157	109	44
2018	1011	139	297	207	194	119	55
2017	1230	167	367	245	234	163	54
2016	1602	249	488	318	264	214	69
2015	1743	361	523	329	297	176	57
Struktura w %							
2020*	100,0	18,0	25,8	23,7	17,4	10,8	4,3
2019	100,0	14,6	28,3	20,7	18,4	12,8	5,2
2018	100,0	13,7	29,4	20,5	19,2	11,8	5,4
2017	100,0	13,6	29,8	19,9	19,0	13,3	4,4
2016	100,0	15,5	30,5	19,9	16,5	13,4	4,3

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Lata	Ogółem	W tym w wieku					
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60 lat i więcej
2015	100,0	20,7	30,0	18,9	17,0	10,1	3,3

*wrzesień 2020

Źródło: PUP Rybnik

Analiza danych z kolejnych dwóch tabel, przedstawiających strukturę bezrobocia według stażu pracy w Rybniku i powiecie rybnickim w latach 2015-2020, wskazuje że większość bezrobotnych posiada do 5 lat stażu pracy. W Rybniku w 2015 roku najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby posiadające od 1-5 lat stażu pracy (21,9% ogółu bezrobotnych) oraz osoby ze stażem do 1 roku (21,4% ogółu bezrobotnych). Natomiast w powiecie rybnickim w 2015 roku największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby bez stażu pracy (22,3%) oraz osoby z najkrótszym stażem – do roku (19,8%). Do września 2020 roku obserwuje się zmniejszenie grupy osób bez stażu pracy – spadek o 6,2 p.p. w Rybniku oraz o 4,4 p.p. w powiecie rybnickim. Można zauważyć także zwiększenie liczby bezrobotnych z najkrótszym stażem pracy.

Tabela 11. Struktura bezrobocia według stażu pracy w Rybniku w latach 2015 – 2020

Lata	Ogółem	Liczba bezrobotnych według stażu pracy (w latach)						
		do 1	1-5	5-10	10-20	20-30	30 i więcej	bez stażu
2020*	2365	549	572	337	318	176	108	305
2019	1650	399	391	227	234	122	73	204
2018	1936	453	445	246	270	155	86	281
2017	2418	568	506	314	357	235	112	326
2016	3248	745	656	433	459	296	153	506
2015	3844	821	841	468	531	352	153	678
Struktura w %								
2020*	100,0	23,2	24,2	14,2	13,4	7,4	4,6	12,9
2019	100,0	24,2	23,7	13,8	14,2	7,4	4,4	12,4
2018	100,0	23,4	23,0	12,7	13,9	8,0	4,4	14,5
2017	100,0	23,5	20,9	13,0	14,8	9,7	4,6	13,5

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Lata	Ogółem	Liczba bezrobotnych według stażu pracy (w latach)						
		do 1	1-5	5-10	10-20	20-30	30 i więcej	bez stażu
2016	100,0	22,9	20,2	13,3	14,1	9,1	4,7	15,6
2015	100,0	21,4	21,9	12,2	13,8	9,2	4,0	17,6

*wrzesień 2020

Źródło: PUP Rybnik

Tabela 12. Struktura bezrobocia według stażu pracy w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020

Lata	Ogółem	Liczba bezrobotnych według stażu pracy (w latach)						
		do 1	1-5	5-10	10-20	20-30	30 i więcej	bez stażu
2020*	1221	252	296	168	180	88	41	196
2019	851	177	197	127	115	70	26	139
2018	1011	205	221	142	151	89	39	164
2017	1230	239	264	180	193	104	52	198
2016	1602	323	330	202	223	148	90	286
2015	1743	345	342	235	237	140	56	388
Struktura w %								
2020*	100,0	20,6	24,2	13,8	14,7	7,2	3,4	16,1
2019	100,0	20,8	23,1	14,9	13,5	8,2	3,1	16,3
2018	100,0	20,3	21,9	14,0	14,9	8,8	3,9	16,2
2017	100,0	19,4	21,5	14,6	15,7	8,5	4,2	16,1
2016	100,0	20,2	20,6	12,6	13,9	9,2	5,6	17,9
2015	100,0	19,8	19,6	13,5	13,6	8,0	3,2	22,3

*wrzesień 2020

Źródło: PUP Rybnik

Największą populację bezrobotnych na koniec września 2020 roku stanowiły na badanym obszarze osoby bezrobotne krótkookresowo, czyli pozostające bez pracy do 3 miesięcy (Rybnik 30,9%, powiat rybnicki 30,7%). Jednocześnie należy zwrócić uwagę na wzrost – zarówno w Rybniku, jak i powiecie rybnickim – odsetka osób bezrobotnych, które nie posiadają pracy w okresie od 6 do 12 miesięcy (odpowiednio 25,8%, 25,0%). Bardzo prawdopodobne, że przyczyną tego zjawiska jest pandemia COVID-19.

Tabela 13. Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy w Rybniku w latach 2015 – 2020

Lata	Ogółem	Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)					
		do 1	1-3	3-6	6-12	12-24	powyżej 24
2020*	2365	304	425	386	610	359	281
2019	1650	225	400	336	239	182	268
2018	1936	222	479	278	270	257	430
2017	2418	241	483	396	399	377	522
2016	3248	341	718	504	580	517	588
2015	3844	383	876	718	670	560	637
Struktura w %							
2020*	100,0	12,9	18,0	16,3	25,8	15,2	11,9
2019	100,0	13,6	24,2	20,4	14,5	11,0	16,2
2018	100,0	11,5	24,7	14,4	13,9	13,3	22,2
2017	100,0	10,0	20,0	16,4	16,5	15,6	21,6
2016	100,0	10,5	22,1	15,5	17,9	15,9	18,1
2015	100,0	10,0	22,8	18,7	17,4	14,6	16,6

*wrzesień 2020

Źródło: PUP Rybnik

Tabela 14. Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020

Lata	Ogółem	Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)					
		do 1	1-3	3-6	6-12	12-24	powyżej 24
2020*	1221	171	204	186	305	160	195
2019	851	86	200	157	111	109	188
2018	1011	99	226	141	154	149	242
2017	1230	94	284	175	209	184	284
2016	1602	153	395	256	242	265	291
2015	1743	180	404	320	281	236	322
Struktura w %							
2020*	100,0	14,0	16,7	15,2	25,0	13,1	16,0
2019	100,0	10,1	23,5	18,4	13,0	12,8	22,1
2018	100,0	9,8	22,4	13,9	15,2	14,7	23,9

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Lata	Ogółem	Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)					
		do 1	1-3	3-6	6-12	12-24	powyżej 24
2017	100,0	7,6	23,1	14,2	17,0	15,0	23,1
2016	100,0	9,6	24,7	16,0	15,1	16,5	18,2
2015	100,0	10,3	23,2	18,4	16,1	13,5	18,5

*wrzesień 2020

Źródło: PUP Rybnik

Dane dotyczące osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w Rybniku i powiecie rybnickim w latach 2015-2020 przedstawiają kolejnie dwie tabele.

Najliczniejszą grupę bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Zarówno w Rybniku, jak i powiecie rybnickim, obserwuje się spadek wskaźnika w badanym okresie. Jednakże między grudniem 2019 roku a wrześniem 2020 roku odnotowano jego wzrost. Bezrobocie długotrwale jest negatywne ze względu na skutki ekonomiczne oraz psychologiczne.

Tabela 15. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w Rybniku w latach 2015 – 2020

Lata	Ogółem bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy	do 30 roku życia	w tym do 25 roku życia	długotrwale bezrobotni	pow. 50 roku życia	posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	niepełnosprawni
2020*	1750	657	354	875	564	273	159
2019	1279	422	213	665	441	236	148
2018	1568	514	230	955	514	333	147
2017	1970	607	257	1266	684	386	175
2016	2682	931	458	1620	864	474	240
2015	3201	1248	643	1840	937	457	275

*wrzesień 2020

Źródło: PUP Rybnik

Tabela 16. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020

Lata	Ogółem bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy	do 30 roku życia	w tym do 25 roku życia	długotrwale bezrobotni	pow. 50 roku życia	posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	niepełnosprawni
2020*	936	383	220	473	287	137	57
2019	662	230	124	397	223	128	55
2018	814	284	139	529	265	144	56
2017	1012	326	167	639	344	191	68
2016	1340	486	249	800	428	202	69
2015	1466	647	361	846	401	203	97

**wrzesień 2020*

Źródło: PUP Rybnik

Analiza tendencji rozwojowych przedsiębiorstw miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

Przedsiębiorczość jest czynnikiem wzrostu społeczno-gospodarczego, który determinuje sytuację na rynku pracy. Obserwacja trendów w rozwoju przedsiębiorstw jest istotna zarówno dla analizy koniunktury gospodarczej, jak i dla wyznaczenia obszaru wymagającego interwencji. Analiza przedsiębiorczości na terenie powiatu rybnickiego i Rybnika została wykonana w oparciu o następujące charakterystyki:

- liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON na 1000 mieszkańców,
- liczbę nowo zarejestrowanych przedsiębiorstw w rejestrze REGON na 1000 ludności – wskaźnik obrazuje dynamikę rejestracji nowych przedsiębiorstw na danym obszarze. Ma on jednak wiele wad, ze względu na to, że nowe przedsiębiorstwa nie od razu rozpoczynają działalność czy zatrudniają pracowników w roku rejestracji. Jest to jednak miara, która pozwala na wskazanie trendu co do kształtowania się zatrudnienia w przyszłości,
- inwestycje – inwestycje odzwierciedlają sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa oraz kondycję gospodarki. Inwestycje (czyli wydatki przedsiębiorstw) tworzą PKB, obok wydatków na konsumpcję gospodarstw domowych, wydatków rządowych i eksportu netto. Istotny jest zatem ich wzrost w czasie.

Jak już wcześniej wspomniano, w 2019 roku w powiecie rybnickim funkcjonowało 5851 podmiotów gospodarczych (wzrost względem 2015 r. o 475), natomiast w Rybniku zarejestrowanych było w tym samym okresie 14155 przedsiębiorstw, których liczba zwiększyła się w stosunku do 2015 roku o 420 podmiotów. W kolejnej tabeli przedstawiono dane dotyczące wskaźnika przedsiębiorczości dla powiatu rybnickiego i Rybnika na tle kraju i województwa śląskiego.

Poziom wskaźnika przedsiębiorczości wzrastał lub był na takim samym poziomie w badanym okresie we wszystkich gminach powiatu rybnickiego za wyjątkiem gminy Gaszowice (spadek o 1 w 2017 r.). Należy jednak podkreślić, iż w powiecie rybnickim wskaźnik przedsiębiorczości przyjmował najniższe wartości na tle badanych jednostek. Na wynik ten wpływ miała przede wszystkim sytuacja w gminie Czerwionka-Leszczyny, w której w 2019 roku funkcjonowało zaledwie 68 przedsiębiorstw na 1000 mieszkańców, przy czym odnotowano wzrost względem 2015 roku wynoszący 4. Najwyższy poziom wskaźnika przedsiębiorczości wśród gmin powiatu rybnickiego wystąpił w gminie Jejkowice (92 podmioty na 1000 mieszkańców w 2019 roku).

Poziom wskaźnika przedsiębiorczości w Rybniku wzrastał w całym okresie o 1 w każdym roku i był znacznie wyższy od zanotowanego w powiecie rybnickim. W 2019 roku w Rybniku na 1000 mieszkańców przypadały 102 firmy, co stanowiło wynik lepszy o 4 względem 2015 roku.

Tabela 17. Podmioty wpisane do rejestru na 1000 ludności w powiecie rybnickim i Rybniku na tle Polski i województwa śląskiego w latach 2015 – 2019

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019
	Podmioty wpisane do rejestru na 1000 ludności				
Polska	109,0	110,0	112,0	114,0	117,0
woj. śląskie	102,0	102,0	103,0	104,0	107,0
Rybnik	98,0	99,0	100,0	101,0	102,0
Powiat rybnicki	69,0	70,0	71,0	72,0	75,0
Czerwionka-Leszczyny	64,0	64,0	64,0	65,0	68,0
Gaszowice	78,0	79,0	78,0	80,0	84,0
Jejkowice	86,0	89,0	89,0	91,0	92,0
Lyski	71,0	73,0	75,0	79,0	83,0
Świerklany	75,0	77,0	77,0	78,0	80,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W kolejnej tabeli przedstawiono dane dotyczące nowo zarejestrowanych podmiotów na 1000 ludności w powiecie rybnickim i Rybniku w okresie 2015-2019. W powiecie rybnickim w latach 2015-2018 odnotowano wzrost

wartości wskaźnika, natomiast w 2019 roku odnotowano spadek do poziomu z lat 2016-2017. Najniższą wartość wskaźnika odnotowano w gminie Jejkowice (4,6).

W Rybniku w 2019 roku wartość wskaźnika – liczba nowo zarejestrowanych pomiotów gospodarczych w rejestrze REGON w przeliczeniu na 1000 ludności – wyniosła 7,3. Wartość ta jest mniejsza od wskaźnika dla województwa śląskiego (8,2) oraz kraju (9,9). Warto dodać, iż na przestrzeni analizowanego okresu odnotowywano wartości z przedziału od 7,2 (2016 r.) do 7,5 (2018 r.).

Tabela 18. Jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 1000 ludności w powiecie rybnickim i Rybniku na tle Polski i województwa śląskiego w latach 2015 – 2019

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019
	Jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 1000 ludności				
Polska	9,4	9,1	9,4	10,2	9,9
woj. śląskie	7,9	7,6	7,7	8,3	8,2
Rybnik	7,4	7,2	7,3	7,5	7,3
Powiat rybnicki	5,6	5,7	5,7	6,0	5,7
Czerwionka- Leszczyny	6,0	5,1	5,7	5,1	5,4
Gaszowice	5,7	6,7	5,4	7,8	6,5
Jejkowice	5,2	8,1	5,6	6,8	4,6
Lyski	4,3	6,0	5,4	7,2	6,0
Świerklany	5,3	6,0	6,3	6,1	6,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Ostatnim elementem analizy tendencji rozwojowych przedsiębiorstw powiatu rybnickiego i Rybnika była weryfikacja nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach według sekcji działalności.

W powiecie rybnickim w badanym okresie miał miejsce wzrost nakładów inwestycyjnych (ogółem, wzrost o 118,42 tys. zł względem 2015 roku). Największą dynamiką cechowały się dwa sektory – mianowicie: przemysł i budownictwo (67,15 tys. zł), a także handel; naprawa pojazdów

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja (wzrost o 52,60 tys. zł).

Rybnik pod względem nakładów inwestycyjnych ogółem odnotował znaczący spadek (-548,19 tys. zł) względem 2015 r. Jednakże w kolejnych latach (tj. 2016-2018) nakłady inwestycyjne nie różniły się tak znacząco. Najbardziej znaczący spadek nakładów odnotowano w sektorze związanym z przemysłem i budownictwem (-586,51 tys. zł).

Tabela 19. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach według sekcji działalności w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2018 [tys. zł]

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	Wzrost / spadek (-) w mln zł w stosunku do roku 2015
Ogółem					
Rybnik	1093,44	650,86	555,71	545,25	-548,19
Powiat rybnicki	159,51	145,38	169,48	277,92	118,42
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo					
Rybnik	1,21	0,79	0,58	1,41	0,20
Powiat rybnicki	1,75	1,33	3,19	0,79	-0,96
Przemysł i budownictwo					
Rybnik	910,96	534,32	456,28	324,44	-586,51
Powiat rybnicki	136,45	132,46	144,94	203,60	67,15
Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja					
Rybnik	159,67	96,34	80,99	195,32	35,65
Powiat rybnicki	20,52	10,88	19,90	73,12	52,60
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości					
Rybnik	4,64	7,98	3,86	1,75	-2,89
Powiat rybnicki	0,33	0,28	0,23	0,19	-0,13
Pozostałe usługi					
Rybnik	16,97	11,44	14,00	22,32	5,36
Powiat rybnicki	0,47	0,44	1,22	0,24	-0,23

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza dynamiki zatrudnienia w przedsiębiorstwach z miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

Analiza zatrudnienia w regionie przeprowadzona została przy wykorzystaniu danych dotyczących liczby pracujących na 1000 ludności oraz przy wykorzystaniu struktury osób pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki.

Dane statystyczne dotyczące pracujących¹¹ w przeliczeniu na 1000 osób w poszczególnych gminach pozwalają stwierdzić, iż na koniec 2019 roku wartość wskaźnika była wyższa aniżeli w analogicznym okresie 2015 roku (pomijając Jejkowice). W powiecie rybnickim na koniec 2019 r. pracowały 123 osoby na 1000, co jest znacznie niższą wartością niż dla kraju wynoszącą 255. Najniższą wartość wskaźnika odnotowano dla gminy Gaszowice – 87, największą natomiast dla gminy Lyski – 147.

Tabela 20. Pracujący na 1000 ludności w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2019

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019
	Pracujący na 1000 ludności				
Rybnik	283	282	278	285	298
Powiat rybnicki	112	118	116	121	123
Czerwionka-Leszczyny	107	115	111	115	120
Gaszowice	87	91	96	83	87
Jejkowice	134	136	128	140	131
Lyski	120	128	134	154	147
Świerklany	133	136	134	140	143

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

¹¹ Bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, osób pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie, duchownych oraz pracujących w organizacjach, fundacjach i związkach; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, wg faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności.

Dane dotyczące struktury zatrudnienia w powiecie rybnickim oraz Rybniku w latach 2015 i 2018 prezentuje kolejna tabela. Zatrudnienie w powiecie rybnickim ogółem wzrosło w badanym okresie o 7,13%. Największy wzrost zatrudnienia miał miejsce w przemyśle i budownictwie (16,76%). Wzrost dotyczył również pozostałych usług – 8,52%. Obserwuje się ubytek zatrudnienia w pozostałych sektorach, natomiast największy spadek między 2015 a 2018 rokiem nastąpił wśród firm zajmujących się działalnością finansową i ubezpieczeniową oraz obsługą rynku nieruchomości.

Liczba osób pracujących w Rybniku spadła w badanym okresie o 0,43%. Największy spadek miał miejsce w przypadku działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz obsługi rynku nieruchomości (-9,12%). Należy także zauważyć wzrost liczby pracujących w pozostałych usługach – 6,49% względem 2015 r.

Tabela 21. Struktura i dynamika pracujących w rolnictwie, przemyśle i usługach w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 i 2018

Wyszczególnienie	Pracujący według grup sekcji			Wzrost/ spadek (-) % 2012 r. = 100%	
	Rok	Powiat rybnicki	Rybnik	Powiat rybnicki	Rybnik
Ogółem	2015	11 217	40 327	7,13	0,43
	2018	12 017	40 501		
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2015	2 651	656	-0,91	4,42
	2018	2 627	685		
Przemysł i budownictwo	2015	3 897	17 865	16,76	-0,92
	2018	4 550	17 701		
Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	2015	1 881	9 478	-1,33	-3,32
	2018	1 856	9 163		
	2015	289	1 130	-5,88	-9,12

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Wyszczególnienie	Pracujący według grup sekcji			Wzrost/ spadek (-) % 2012 r. = 100%	
	Rok	Powiat rybnicki	Rybnik	Powiat rybnicki	Rybnik
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	2018	272	1 027		
Pozostałe usługi	2015	2 499	11 198	8,52	6,49
	2018	2 712	11 925		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Dziedzinami o największym udziale pracujących w ogólnej liczbie zatrudnionych w 2018 roku w powiecie rybnickim były odpowiednio: przemysł i budownictwo; pozostałe usługi; rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; handel i naprawy; działalność finansowa. Rysunek 4 prezentuje dane w tym zakresie za 2018 rok.

W Rybniku dziedzinami o największym udziale pracujących w ogólnej liczbie zatrudnionych w 2018 r odpowiednio były: przemysł i budownictwo; pozostałe usługi; handel i naprawy; działalność finansów; rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

Rysunek 4. Struktura zatrudnionych w powiecie rybnickim oraz Rybniku w roku 2018

		RYBNIK	POW. RYBNICKI
	Rolnictwo, leśnictwo, lowiectwo i rybactwo	1,7%	21,9%
	Przemysł i budownictwo	43,7%	37,9%
	Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	22,6%	15,4%
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	2,5%	2,3%
	Pozostałe usługi	29,4%	22,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza kierunków rozwoju gospodarki miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

Z przeprowadzonej analizy danych zastanych można wyciągnąć następujące wnioski na temat tendencji rozwoju gospodarczego Rybnika i powiatu rybnickiego:

- wskaźniki bezrobocia obniżyły się w badanym okresie,
- znaczenie dla rozwoju gospodarki będzie miała pandemia COVID-19 oraz jej skutki gospodarcze,
- ważną dziedziną działalności gospodarczej w powiecie rybnickim i Rybniku jest handel i naprawa pojazdów samochodowych oraz budownictwo. Warto dodać, iż między 2015 a 2019 rokiem odnotowano spadek firm funkcjonujących w branży związanej z handlem i naprawą pojazdów samochodowych.

Istotne jest podejmowanie działań nakierowanych na rozwój przedsiębiorczości, sprzyjającej tworzeniu nowych miejsc pracy, ograniczanie bezrobocia i przezwyciężenie odpływu ludności z terenów Rybnika i powiatu rybnickiego. Taki kierunek działań został odpowiednio zhierarchizowany w dokumentach strategicznych badanego obszaru.

Strategia Zintegrowanego Rozwoju Miasta Rybnika do roku 2020, stworzona na podstawie pogłębionej diagnozy uwarunkowań i czynników rozwoju miasta, wymienia następujące działania mające przyczynić się do rozwoju gospodarczego: rozwój innowacyjności przedsiębiorstw oraz infrastruktury wspierającej podmioty badawczo-rozwojowe – co ma się odbywać w ramach funkcjonowania rybnickiego klastra ICT oraz poprzez rozwiązania w zakresie polepszenia komunikacji i obiegu informacji wśród podmiotów. Istotny w tym zakresie wydaje się być przyrost liczby podmiotów gospodarczych w sekcji działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, rozwój systemu terenów inwestycyjnych Rybnika, poprawa dostępności komunikacyjnej Rybnika - poprzez rozbudowę i modernizację dróg stanowiących podstawowy szkielet układu drogowego miasta, m. in. budowa obwodnicy południowej Rybnika. W Strategii sygnalizuje się również

potrzebę podejmowania działań poprawiających wizerunek miasta. Jest to działanie nakierowane na wzrost atrakcyjności inwestycyjnej i turystycznej, która w długiej perspektywie może determinować podniesienie poziomu i jakości życia mieszkańców.

Strategia rozwoju powiatu rybnickiego wymienia m.in. następujące obszary działania mające przyczynić się do rozwoju gospodarczego do 2020 roku: zwiększenie atrakcyjności inwestycyjnej powiatu poprzez rozbudowę infrastruktury drogowej w pobliżu autostrady A1, zwiększenie zagospodarowania terenów atrakcyjnych przyrodniczo dla potrzeb turystyki i rekreacji oraz rewitalizacja przestrzeni publicznych¹².

Podstawą rozwoju gospodarki są nowe inwestycje, dlatego też przedstawiono ofertę inwestycyjną regionu. Na terenie miasta Rybnika i powiatu rybnickiego znajdują się tereny z Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Dostępne są działki o łącznej powierzchni 18,8 ha, w tym 14,1 ha na terenie miasta oraz jedna działka o powierzchni 4,7 ha na terenie gminy Czerwionka-Leszczyny¹³.

Bardzo istotnym aspektem w kierunkach rozwoju regionu są fundusze Unii Europejskiej, które często determinują prowadzone inwestycje infrastrukturalne. W 2020 roku kończy się obecna perspektywa finansowa (2014-2020) – zacznie obowiązywać nowa, która stworzy nowe warunki i szanse dla regionu. Jednostki samorządu terytorialnego często starają się o współfinansowanie inwestycji w infrastrukturę techniczną, której powstanie wpływa na podniesienie spójności terytorialnej. Dotowany jest także rozwój innowacyjności gospodarki czy rewitalizacja przestrzeni publicznych.

¹² Strategia rozwoju Powiatu Rybnickiego na lata 2015-2020

¹³ Wg stanu na 13.11.2020 <https://mapa.ksse.com.pl/>

Analiza kierunków rozwoju rynku pracy miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

Wysoka jakość kapitału ludzkiego jest jedną z ważniejszych determinant rozwoju rynku pracy i jednostek samorządu terytorialnego. Wiąże się to z przedsiębiorczością, która może być postrzegana zarówno w wymiarze ekonomicznym (liczba nowych podmiotów gospodarczych), jak i społecznym.

Na podstawie dokonanej analizy można wyciągnąć następujące wnioski na temat demograficznych uwarunkowań dla rozwoju rynku pracy w Rybniku i powiecie rybnickim:

- liczba ludności powiatu rybnickiego wzrosła w badanym okresie, dodatnie również było saldo migracji. Odwrotna tendencja utrzymuje się w Rybniku,
- stopa bezrobocia obniżyła się w badanym okresie zarówno w powiecie rybnickim, jak i w Rybniku,
- wskaźnik obciążenia demograficznego wzrastał w całym okresie, co wiąże się z ubytkiem ludności w wieku produkcyjnym.

Wzmacnianie przedsiębiorczości jest kierunkiem działań uwzględnionym w dokumentach strategicznych Rybnika i powiatu rybnickiego. W Strategii Zintegrowanego Rozwoju Miasta Rybnika do roku 2020 zdefiniowano cel strategiczny odnoszący się bezpośrednio do rozwoju gospodarczego w regionie, a mianowicie „Rybnik regionalnym liderem rozwoju gospodarczego dzięki wykorzystywaniu innowacyjnego i kreatywnego potencjału miasta, Subregionu Zachodniego i sąsiednich aglomeracji.” W ramach tego celu strategicznego wyznaczono także cele szczegółowe.

Rysunek 5. Cel strategiczny oraz cele szczegółowe w Strategii Zintegrowanego Rozwoju Miasta Rybnika do roku 2020

Rybnik regionalnym liderem rozwoju gospodarczego dzięki wykorzystywaniu innowacyjnego i kreatywnego potencjału miasta, Subregionu Zachodniego i sąsiednich aglomeracji.

- Atrakcyjność biznesowa Rybnika opierająca się na dostępności dobrze przygotowanych terenów inwestycyjnych, dogodnym skomunikowaniu miasta, wysokich kwalifikacjach kadr i korzystnym klimacie dla firm lokalnych i inwestorów zewnętrznych.
- Wysoka konkurencyjność rybnickich firm wzmacniana dzięki ich funkcjonowaniu w wewnętrznych i zewnętrznych sieciach współpracy oraz partnerstwie z podmiotami nauki, badań i kultury.
- Rozwijające się przedsiębiorstwa nowej gospodarki kreujące i wykorzystujące rozwiązania innowacyjne.
- Wysoka zdolność rybnickich firm do tworzenia miejsc pracy o wysokiej jakości oraz wykorzystywania lokalnego i regionalnego kapitału ludzkiego.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Strategii Zintegrowanego Rozwoju Miasta Rybnika do roku 2020

Podobne obszary interwencji sygnalizuje się w strategii Rozwoju Powiatu Rybnickiego na lata 2015-2020. W niej także odnaleźć można cel strategiczny odnoszący się do rozwoju gospodarczego (cel strategiczny numer 1), który realizowany jest m.in. poprzez wysoką atrakcyjność inwestycyjną powiatu rybnickiego oraz rozwój funkcji edukacyjnych.¹⁴

Realizacja zadań przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku także wpływa na realizację celów wskazywanych w powyższych dokumentach strategicznych. W PUP Rybnik bezrobotni mogą skorzystać z różnego rodzaju form pomocy, w tym z: prac interwencyjnych; robót publicznych; prac społecznie użytecznych; zwrotu kosztów przejazdu i zakwaterowania; refundacji kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną; bonu

¹⁴ Strategia Rozwoju Powiatu Rybnickiego na lata 2015-2020

zatrudnieniowego; bonu na zasiedlenie; dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej; pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej; dofinansowania podjęcia działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych. Co więcej, bezrobotni mogą korzystać z różnych sposobów podnoszenia kwalifikacji, uczestnicząc w programach realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku. PUP Rybnik prowadzi także działalność aktywizacyjną bezrobotnych, między innymi oferując: staże i bony stażowe; szkolenia i bony szkoleniowe; trójstronne umowy szkoleniowe; przygotowanie zawodowe dorosłych; stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki; dofinansowanie studiów podyplomowych; finansowanie kosztów egzaminów i licencji; pożyczkę szkoleniową.

W kolejnych dwóch tabelach przedstawiono zawody deficytowe oraz nadwyżkowe jakie zidentyfikowano w mieście Rybniku i powiecie rybnickim w 2019 roku. Wśród zawodów deficytowych i maksymalnie deficytowych w badanym regionie są zarówno profesje wymagające wyższego wykształcenia i doświadczenia, jak i zawody wymagające znajomości danego rzemiosła oraz zawody o prostszych wymaganiach kwalifikacyjnych.

Tabela 22. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w Rybniku w 2019 roku

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
Zawód maksymalnie deficytowy	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani
	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży
	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
	Pracownicy domowej opieki osobistej
	Programiści aplikacji
	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani
	Doradcy finansowi i inwestycyjni
	Administratorzy systemów komputerowych
	Agenci ubezpieczeniowi
	Lektorzy języków obcych
	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni
	Pośrednicy handlowi
	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
	Lekarze dentyści specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym
	Funkcjonariusze służby więziennej
	Farmaceuci specjaliści
	Kierownicy do spraw finansowych
	Opiekunowie dziecięcy
	Projektanci i administratorzy baz danych
	Kierownicy do spraw sportu, rekreacji i rozrywki
	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni
	Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
	Operatorzy sieci i systemów komputerowych
	Operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców
	Pracownicy działów kadr
	Strzałowci i pokrewni
	Odczytujący liczniki i wybierający monety z automatów
	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
	Operatorzy urządzeń pakujących, znakujących i urządzeń do napełniania butelek
	Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami
Zawód deficytowy	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych
	Zaopatrzeniowcy
	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni
	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe
	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali
	Inżynierowie mechanicy
	Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani
	Spawacze i pokrewni
	Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
	Robotnicy leśni i pokrewni
	Elektrycy budowlani i pokrewni
	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków
	Monterzy linii elektrycznych
	Tynkarze i pokrewni
	Dekarze
	Księgowi
	Technicy medyczni i dentyści

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym
	Operatorzy maszyn do prania
	Artyści plastycy
	Kartografowie i geodeci
	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)
	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni
	Hydraulicy i monterzy rurociągów
Zawód zrównoważony	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
	Inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani
	Analitycy finansowi
	Kierownicy do spraw budownictwa
	Architekci
Zawód nadwyżkowy	Ślusarze i pokrewni
	Nauczyciele szkół podstawowych
	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży
	Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp
	Blacharze
	Barmani
	Dietetycy i żywieniowcy
	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany
	Malarze budowlani i pokrewni
	Technicy mechanicy
Zawód maksymalnie nadwyżkowy	Monterzy sprzętu elektronicznego
	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby
	Technicy rolnictwa i pokrewni
	Pomocniczy personel medyczny
	Kaletnicy, rymarze i pokrewni
	Rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych)
	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek
	Maszynistki i operatorzy edytorów tekstu
	Specjaliści do spraw public relations

Źródło: PUP Rybnik

Tabela 23. Zawody deficytowe i nadwyżkowe powiecie rybnickim w 2019 roku

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
Zawód maksymalnie deficytowy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
	Osoby dozoru ruchu w górnictwie
	Hodowcy zwierząt gospodarskich i domowych
	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe
	Operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców
	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani
	Tynkarze i pokrewni
	Gońcy, багаżowi i pokrewni
	Operatorzy maszyn do prania
	Hodowcy drobiu
	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
	Pośrednicy pracy i zatrudnienia
	Robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt
	Lektorzy języków obcych
	Operatorzy aparatury medycznej
	Technicy sieci internetowych
	Windykatorzy i pokrewni
Zawód deficytowy	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych
	Pomoce kuchenne
	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna
	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych
	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych
	Monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych
	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków
	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
	Księgowi
	Spawacze i pokrewni
	Kasjerzy bankowi i pokrewni
	Kasjerzy i sprzedawcy biletów
	Asystenci dentystyczni
Zawód zrównoważony	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym
Zawód nadwyżkowy	Fotografowie
	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych
	Technicy rolnictwa i pokrewni
	Ślusarze i pokrewni
	Pracownicy ochrony osób i mienia
Zawód maksymalnie nadwyżkowy	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni
	Ręczni pakowacze i znakowacze
	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani
	Matematycy, aktuariusze i statystycy
	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
	Artyści plastycy
	Inżynierowie górnictwa i metalurgii
	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni

Źródło: PUP Rybnik

Wyniki badań

Ogólna charakterystyka i analiza kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw

W badaniu uczestniczyło 150 przedsiębiorców prowadzących działalność na terenie miasta Rybnika (70,7%) oraz powiatu rybnickiego (29,3%). Ponad 90% firm uczestniczących w badaniu to podmioty stanowiące własność prywatną. Większość ankietowanych przedsiębiorstw (76,0%) to firmy zatrudniające od 1 do 9 pracowników, a nieco ponad 15% respondentów prowadzi jednoosobową działalność. Co trzeci badany podmiot (36,7%) funkcjonuje na rynku w okresie od 6 do 10 lat.

Tabela 24. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw – lokalizacja, wielkość, forma własności i czas funkcjonowania na rynku [N=150]

Lokalizacja przedsiębiorstwa		Wielkość przedsiębiorstwa	
Miasto Rybnik	70,7%	Nie zatrudniam pracowników (jednoosobowa działalność)	15,3%
Powiat rybnicki	29,3%	Od 1 do 9 pracowników	76,0%
w tym:		Od 10 do 49 pracowników	4,0%
Czerwionka-Leszczyny	27,3%	Od 50 do 249 pracowników	2,7%
Gaszowice	20,4%	250 i więcej pracowników	2,0%
Jejkowice	11,5%	Czas funkcjonowania na rynku	
Lyski	20,4%	Do roku	2,0%
Świerklany	20,4%	Od 1 do 5 lat	18,7%
Forma własności		Od 6 do 10 lat	36,6%
Prywatna	92,7%	Od 11 do 15 lat	22,0%
Publiczna	7,3%	16 i więcej lat	20,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Co czwarty ankietowany podmiot (23,3%) prowadzi działalność finansową i ubezpieczeniową (sekcja K PKD). Nieco mniejszy odsetek badanej populacji to z kolei podmioty działające w sekcji G PKD – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (14,7%), a także w sekcji F PKD – budownictwo (13,3%).

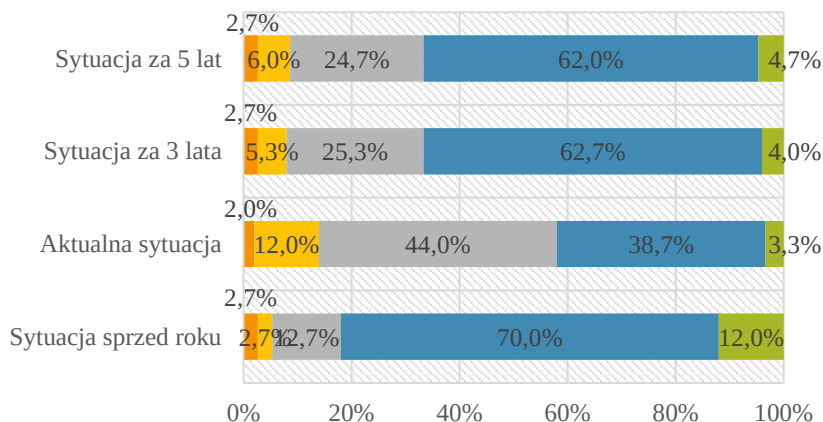
Tabela 25. Profil działalności PKD badanych przedsiębiorstw [N=150]

Profil działalności w PKD	
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	23,3%
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)	14,7%
Budownictwo (F)	13,3%
Przetwórstwo przemysłowe (C)	8,7%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	8,0%
Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)	6,0%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	4,7%
Transport i gospodarka magazynowa (H)	4,0%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	3,3%
Górnictwo i wydobywanie (B)	3,3%
Informacja i komunikacja (J)	2,7%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	2,0%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	1,3%
Edukacja (P)	1,3%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	1,3%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	0,7%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	0,7%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	0,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Deklaracje ankietowanych przedsiębiorców wskazują na fakt, iż aktualna sytuacja ekonomiczna prowadzonych przez nich działalności (42,0% - suma wskazań ocen 4 i 5) jest znacznie gorsza aniżeli rok temu (82,0% - suma wskazań ocen 4 i 5). Przedsiębiorcy uważają jednak, iż w kolejnych latach ulegnie ona poprawie (66,7% - suma wskazań ocen 4 i 5), aczkolwiek nadal nie będzie na tym samym poziomie co w okresie sprzed pandemii COVID-19 (tzn. w ubiegłym roku).

Wykres 5. Proszę ocenić aktualną i przyszłą sytuację ekonomiczną Państwa firmy. Oceny proszę dokonać w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo złą, a 5 oznacza bardzo dobrą sytuację ekonomiczną [N=150]

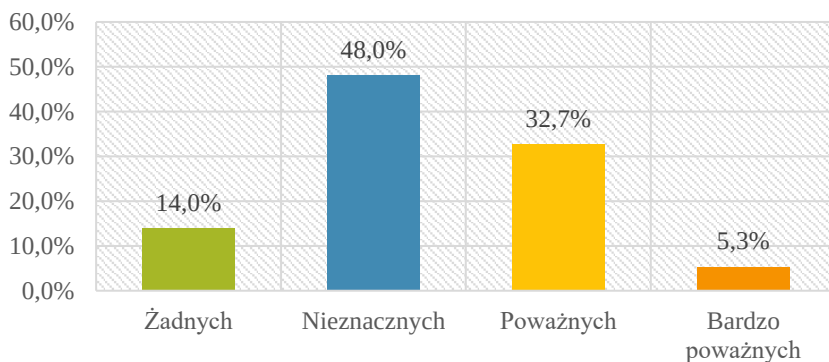


■ 1 - bardzo zła ■ 2 - zła ■ 3 - przeciętna ■ 4 - dobra ■ 5 - bardzo dobra

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Większość ankietowanych przedsiębiorców z miasta Rybnika i powiatu rybnickiego odczuła skutki pandemii COVID-19 (96,0% - suma wskazań odpowiedzi „nieznaczących”, „poważnych”, „bardzo poważnych”). Blisko połowa badanych podmiotów (48,0%) zadeklarowała, że doświadczyła nieznaczących skutków pandemii. Niepokojący jest fakt, iż co trzecie przedsiębiorstwo (32,7%) doznało poważnych skutków w związku z wystąpieniem pandemii.

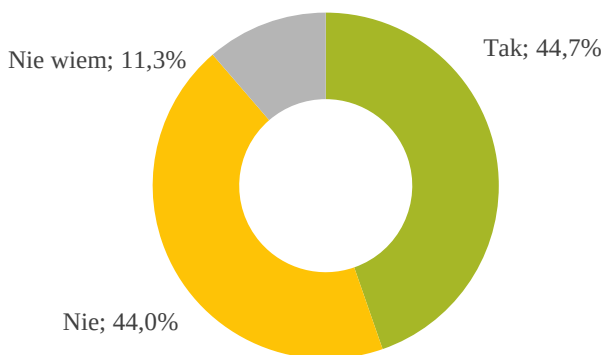
Wykres 6. Jakich negatywnych skutków doświadczyli Państwo jako przedsiębiorstwo w związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 i jej konsekwencjami? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Zdania przedsiębiorców odnośnie przyszłych skutków przestoju gospodarczego są podzielone. Niemalże 45% respondentów obawia się, że w przyszłości odczuwalne będą skutki przestoju gospodarczego spowodowanego w głównej mierze wystąpieniem pandemii COVID-19. Jednocześnie nieco mniejszy odsetek przedsiębiorców nie ma żadnych obaw w tym zakresie (44,0%). Co dziewiąty ankietowany (11,3%) nie potrafił określić swojego zdania.

Wykres 7. Czy obawiają się Państwo, że skutki przestoju gospodarczego będą odczuwalne w przyszłości? [N=150]



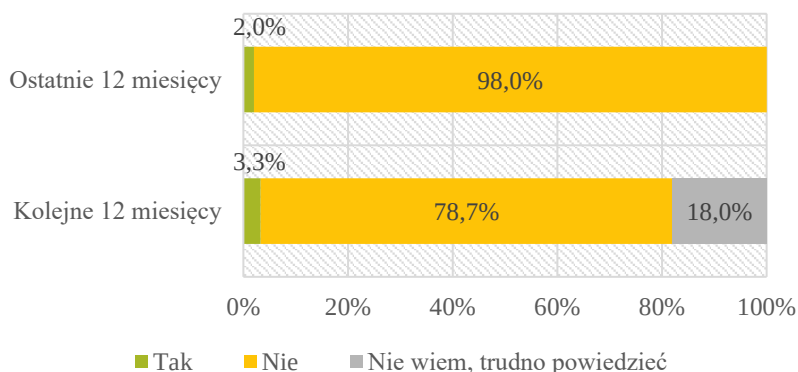
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Tendencje rozwojowe przedsiębiorstw

Tylko nieliczni ankietowani przedsiębiorcy (2,0%) w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozszerzyli działalność na nowe obszary terytorialne. Niewiele większy odsetek respondentów (3,3%) planuje rozszerzenie działalności na nowe obszary terytorialne w kolejnych 12 miesiącach. Jednocześnie co piąty badany (18,0%) nie potrafił określić swoich planów w tym zakresie.

Warto nadmienić, iż rozszerzenie działalności na nowe obszary terytorialne w ostatnich 12 miesiącach oraz plany w tym zakresie na kolejne 12 miesięcy wynikają przede wszystkim z faktu, iż wzrósł popyt na produkty i usługi oferowane przez przedsiębiorców.¹⁵

Wykres 8. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozszerzyli Państwo działalność na nowe obszary terytorialne? Czy mają Państwo takie plany na kolejne 12 miesięcy? [N=150]



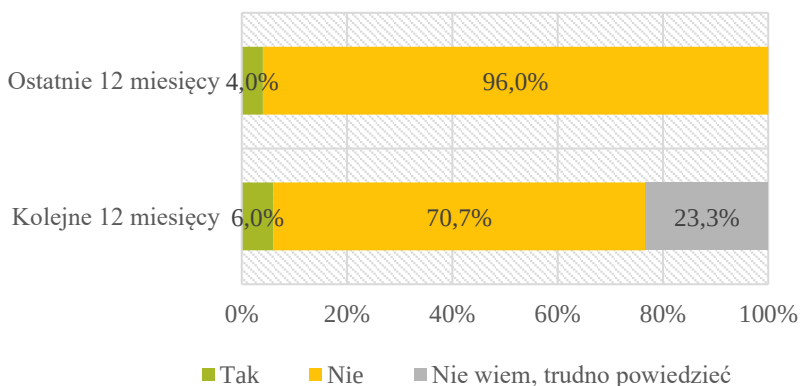
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Spośród ankietowanych przedsiębiorców tylko nieliczni (4,0%) w ciągu ostatnich 12 miesięcy wprowadzili do swojej oferty nowe usługi/produkty. Co istotne, w swoich planach na kolejne 12 miesięcy również tylko nieliczni (6,0%) uwzględnili wprowadzenie do oferty nowych usług bądź produktów. Należy podkreślić, że co czwarty ankietowany (23,3%) nie potrafił określić swoich planów w tym zakresie.

¹⁵ Należy mieć na uwadze niewielką liczbę wskazań

Warto nadmienić, że wprowadzenie do oferty nowych usług i produktów w minionych 12 miesiącach, a także plany w tym zakresie na kolejne 12 miesięcy, wynikają przede wszystkim z faktu, iż przedsiębiorcy zidentyfikowali zapotrzebowanie na rynku, a ich dotychczasowe produkty i usługi dobrze się sprzedawały.¹⁶

Wykres 9. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy wprowadzili Państwo do swojej oferty nowe usługi/produkty? Czy mają Państwo takie plany na kolejne 12 miesięcy?



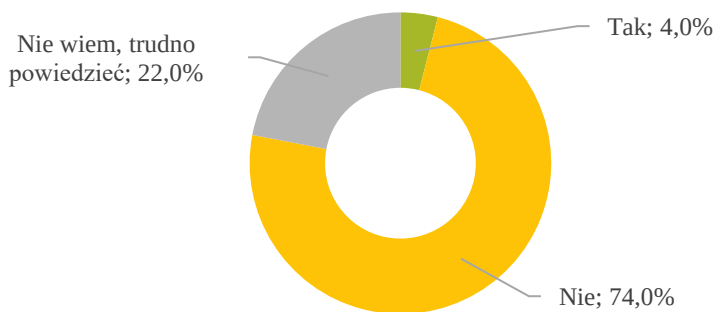
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Z deklaracji ankieterowanych wynika, iż większość z nich (74,0%) w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie planuje żadnych inwestycji. Jednocześnie co piąty przedsiębiorca (22,0%) nie potrafił sprecyzować swoich planów w tym zakresie. Warto dodać, że połowa spośród przedsiębiorców planujących inwestycje (4,0%) przewiduje, że wpłyną one na wzrost zatrudnienia w firmie.¹⁷

¹⁶ Należy mieć na uwadze niewielką liczbę wskazań

¹⁷ Należy mieć na uwadze niewielką liczbę wskazań

Wykres 10. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo inwestycje? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Ocena lokalnego rynku pracy

Oceny analizowanego rynku pracy dokonali lokalni eksperci. Na pytanie o cechy rybnickiego rynku pracy z większą łatwością przyszło im wskazanie jego wad aniżeli atutów. Jako plus wskazano jedynie możliwość zatrudnienia cudzoziemców, co – biorąc pod uwagę obecny deficyt odpowiednich pracowników – jest aspektem bardzo pozytywnym.

“ *Na pewno możemy liczyć na zatrudnianie cudzoziemców. Jest to dobre rozwiązanie, ponieważ mamy deficyt pracowników. Mieliśmy taki niski stopień bezrobocia, że wręcz mieliśmy zgodę na większy limit w zatrudnianiu cudzoziemców.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Wśród minusów rybnickiego rynku pracy wskazywano, że jest to rynek ośrodkowy, a zatem uzależniony od kondycji górnictwa i popytu w górnictwie. Ta cecha jest wadą z uwagi na fakt, iż kopalnie będą wygaszane, a to przełoży się na utratę pracy wielu ludzi – także tych zatrudnionych w firmach świadczących usługi dla kopalń.

“ *Minusem zapewne jest fakt, że rynek pracy jest około kopalniany, ośrodkowy, a jak wiadomo, w niedługim czasie kopalnie zaczną być wygaszane i dużo ludzi straci pracę. Nie tylko na kopalniach, ale też w firmach świadczących usługi dla kopalń.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Wskazywano również na fakt, iż na rybnickim rynku pracy brakuje inwestorów, co jest wynikiem braku strefy ekonomicznej – miastu trudno jest zatem przyciągnąć inwestorów. Jeden z ekspertów podkreślił, że brakuje korporacji i dużych pracodawców. Istotny w tym aspekcie może być utrudniony dojazd z/do miast ościennych.

“ *Mamy rynek usług, tutaj nie ma stref ekonomicznych, gdzie się coś produkuje, tak jak np. w Żorach. Firmy, które mają jakąś produkcję u nas, można policzyć na palcach jednej ręki.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Z drugiej strony brakuje u nas dużych pracodawców czy korporacji. Dodatkowo jest utrudniony od nas dojazd do ościennych miast.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Eksperci jako minus rybnickiego rynku pracy wskazywali także trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Z jednej strony pracodawcy mają problem ze znalezieniem kandydatów o właściwych umiejętnościach i kwalifikacjach, z drugiej natomiast nie każdy pracodawca jest w stanie spełnić oczekiwania finansowe potencjalnych pracowników. Pojawiają się zatem dwie problematyczne kwestie – brak wykwalifikowanych i chętnych do pracy pracowników na lokalnym rynku pracy, a także rosnące koszty pracy uniemożliwiające zaoferowanie pracownikom satysfakcjonującego wynagrodzenia. Kandydaci do pracy często mają wygórowane oczekiwania co do zarobków, gdyż wszystko drożeje, pracodawcy natomiast nie zawsze są w stanie zatrudnić właściwego kandydata, z uwagi na rosnące koszty z tym związane (w szczególności wzrost płacy minimalnej).

“ *Mało kandydatów do pracy, a jak są, to nie bardzo nam odpowiadają. (...) Trudno znaleźć dobrego pracownika.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Minusem jest to, że pracodawca nie jest w stanie spełnić wymogów finansowych [kandydatów].*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Przedsiębiorców nie stać w tej chwili na zatrudnianie w związku z podnoszeniem płacy minimalnej, co jest też związane z dodatkowymi kosztami, nie tylko z wypłatą dla pracownika.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Wśród innych, aktualnych problemów wyróżniono także trudność z uzyskaniem wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej. Podkreślano, że przepisy w tym zakresie są nieczytelne, wobec czego przedsiębiorcy musieliby korzystać z kosztownych usług prawników. Pojawiła się opinia, jakoby tylko nielicznym pracodawcom udało się skorzystać z takiego wsparcia.

“ *Sytuacja jest ciężka dodatkowo w związku z covidem. Mało komu udało się załapać na jakąś tarczę antykryzysową.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Jeden z ekspertów zwrócił uwagę na problem osób słabo wykształconych, które mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia oraz dostosowaniem się do warunków pracy. Zdaniem eksperta, dla takich osób mało jest ofert na lokalnym rynku pracy.

“ *Do nas trafiają osoby słabo wykształcone. Problem jest w tym, że dla takich osób trudno znaleźć pracę. Mimo, że biorą udział w różnych projektach, to jednak ich kwalifikacje i wykształcenie są mało atrakcyjne.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Większość ekspertów uważa, że skutki przestoju gospodarczego będącego wynikiem pandemii COVID-19 będą odczuwalne w przyszłości. Do negatywnych skutków można z pewnością zaliczyć fakt, iż wielu przedsiębiorców zawiesiło bądź rozważa zawieszenie, a nawet zakończenie swojej działalności. Przedsiębiorczość została zatem znacznie ograniczona. Istotnie dotknięta została branża gastronomiczna. Przedsiębiorcom trudno jest przetrwać w tym trudnym okresie. Ponownie wskazywano na nieczytelne przepisy w zakresie tarczy antykryzysowej, a samo wsparcie ze strony państwa określono jako niewystarczające i okrojone.

“ Te wszystkie tarcze to pomoc zbyt mała, nie mówiąc już o czytelności tych przepisów. Prosty przedsiębiorca musiałby wynająć prawnika, aby przez to przebrnąć, a mało kogo na to stać. (...). To na pewno będzie odczuwalne w przyszłości. Już teraz wielu zawiesza działalność, a być może zrezygnuje na stałe.
Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Myślę, że skutki będą odczuwalne dłużej. Już paru przedsiębiorców zrezygnowało z dalszej działalności, szczególnie ci, którzy zaczęli niedawno. Dotyczy to z moich obserwacji głównie branży gastronomicznej.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Zdaniem ekspertów, dostrzegalna jest tendencja odpływu poza powiat młodych Rybniczian (w szczególności tych dobrze wykształconych) oraz wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Potencjalni pracownicy migrują z uwagi na fakt, iż lokalni pracodawcy nie są w stanie spełnić ich oczekiwań płacowych. Można zatem wywnioskować, iż rybnicki rynek pracy jest dla tych grup niejako ubogi jeśli chodzi o oferty pracy atrakcyjne płacowo. W okresie ostatnich trzech lat przybyło natomiast pracowników z Ukrainy.

“ Migracja powstała siłą rzeczy, rynek pracy jest ubogi w propozycje atrakcyjne płacowo. Pracowników wysoko kwalifikowanych, z doświadczeniem, jest coraz mniej, bo oni mają po prostu wyższe wymagania finansowe, niż mogą im zaproponować tutejsi pracodawcy.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Jeżeli chodzi o migrację, to widać, że ludzie – szczególnie młodzi, wyjeżdżają do większych miast, fachowcy znajdują pracę za granicą. Związane to jest z lepszą perspektywą i wyższymi zarobkami.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Młodzi ludzie są coraz bardziej otwarci na możliwość wyjazdu. Wyjeżdżają np. na studia, tam podejmują pracę i mało kto wraca. Myślę też, że równie chętnie opuszczają powiat robotnicy wysokokwalifikowani.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Eksperci przewidują, że w kolejnych trzech latach nasileniu ulegnie migracja. Migrować będą zarówno pracownicy (szczególnie młodzi Rybniczanie oraz doświadczeni i wykwalifikowani pracownicy), jak i pracodawcy. Taka sytuacja z pewnością nastąpi, jeśli miasto bądź powiat nie pozyskają dobrego inwestora, który będzie w stanie spełnić oczekiwania finansowe pracowników na lokalnym rynku pracy. Zdaniem ekspertów, wiele przedsiębiorców upadnie bądź zakończy działalność gospodarczą. Część natomiast przeniesie działalność gospodarczą poza granice Polski.

“ *Przewiduję, że przedsiębiorcy będą się zamykać i będą uciekać ewentualnie ze swoją działalnością za granicę. Prawdopodobnie młodzi też będą szukać pracy za granicą albo w większych miastach.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Jeżeli nie znajdzie się u nas jakiś dobry inwestor, to obawiam się, że migracja będzie się nasilać.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Wydaje mi się, że mało będzie pracowników, którzy są wyspecjalizowani i z doświadczeniem. Ci z porządnymi kwalifikacjami wyjadą poza Rybnik. Zabraknie nam porządných fachowców, głównie ze względu na warunki finansowe, które mogą tu uzyskać.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Pojawiła się także opinia, że w wyniku problemów finansowych przedsiębiorców spowodowanych pandemią COVID-19, wzrośnie liczba zwolnień.

“ *To wszystko zależy od sytuacji związanej z koronawirusem. Skala zwolnień związanych z problemami finansowymi przedsiębiorców może być duża. Jeżeli nie będzie rozwiązań systemowych na poziomie rządowym, które pozwolą na utrzymanie pracy, na pewno liczba zwolnień będzie rosła.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Istotnym wyzwaniem może również okazać się rezultat wygaszenia kopalń – obecni na lokalnym rynku pracodawcy nie będą w stanie zagospodarować miejsc pracy dla tylu osób.

“ *Negatywne zmiany nastąpią na pewno w momencie wygaszania kopalń. W tym obszarze będzie się trzeba dobrze zastanowić, jak zagospodarować mieszkańców związanych z górnictwem i gospodarką okołogórnictw. Na pewno obecne firmy nie będą w stanie zagospodarować takiej liczby osób.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Z deklaracji ekspertów wynika, że dominującymi branżami wśród przedsiębiorstw funkcjonujących w Rybniku i powiecie rybnickim są branża budowlana, handlowo-usługowa, a także górnicza i branże okołogórnictwa. Niemniej jednak w wyniku wygaszania kopalń przewidywany jest spadek znaczenia branż górniczej i okołogórnictw.

“ *Wskazałbym tu na ten moment budownictwo i branżę handlowo-usługową.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Na pewno górnictwo i okołogórnictwo. Następnie wskazałabym sektor usług i budownictwo. Wpływ tych branż jest istotny. Odczujemy to na pewno, jak zacznie się proces wygaszania kopalń.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Największe problemy, z którymi obecnie zmagają się przedsiębiorcy, to według ekspertów trudności z pozyskaniem odpowiednich, wykwalifikowanych pracowników (fachowców). Poza tym, eksperci często wskazywali na wysokie – stale rosnące – koszty pracy (szczególnie zobowiązania względem ZUS) oraz ogółem wysokie koszty prowadzenia działalności. Istotna jest również obecna sytuacja epidemiczna, która rodzi niepewność gospodarczą, rozumianą m.in. jako trudność w zakresie przewidzenia kolejnych obostrzeń czy też popytu (liczby klientów).

“ *Na pewno dużym ciosem będzie podniesienie od stycznia płacy minimalnej. To skutkuje wyższymi kosztami związanymi z ZUS i US.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Na ten moment na pewno problemem dla przedsiębiorców jest pozyskanie dobrze wykwalifikowanego fachowca.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Na pewno z niepewną sytuacją, która jest na rynku. Nie wiedzą na co mogą liczyć, jakie będą obostrzenia, w zależności od branży. (...) Trudno zaplanować ilość klientów, szczególnie w usługach i gastronomii.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

W opinii ekspertów, największym wyzwaniem dla lokalnych przedsiębiorców w najbliższej przyszłości będzie przetrwanie przestoju gospodarczego, spowodowanego pandemią COVID-19. Pracodawcy będą musieli poddać rosnącym kosztom prowadzenia działalności.

“ *Myślę, że wyzwaniem może być podolanie kosztom prowadzenia działalności. Jakie są szanse, trudno mi powiedzieć, wszystko zależy od rozwoju sytuacji.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Utrzymać to, co już mamy, to jest priorytet. Teraz trzeba się skupić na tym, aby przetrwać.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Zdaniem uczestników badań jakościowych, rozwojowi przedsiębiorczości w Rybniku oraz powiecie rybnickim sprzyjałoby utworzenie strefy ekonomicznej i znalezienie inwestora.

“ *Znalezienie inwestora, który rozwinąłby dużą firmę w Rybniku. (...) Warto by też było pomyśleć o strefie ekonomicznej.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Moim zdaniem stworzenie strefy ekonomicznej, do której można by ściągnąć inwestorów.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Wyzwaniem może okazać się także podaż wykwalifikowanych pracowników na lokalnym rynku pracy, zatem istotne byłoby zachęcanie mieszkańców do podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia kompetencji.

“ *Przekonanie ludzi do wyjścia z domu, podnoszenia kwalifikacji.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Może dobrze byłoby finansować szkolenia dla pracowników, aby mieli lepsze kwalifikacje przyszłościowo.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Zdania ekspertów były nieco podzielone odnośnie sytuacji na lokalnym rynku pracy w kolejnych 2 latach. Część z nich uznała, iż zapotrzebowanie na pracowników będzie się zmniejszało. Tym samym, rynek pracownika zmieni się na rynek pracodawcy. Na spadek zapotrzebowania mogą mieć wpływ m.in. obecna sytuacja epidemiczna (pandemia COVID-19), wygaszanie kopalń czy też rosnące koszty pracy.

“ Państwo narzuca płacę minimalną, którą pracodawca musi dać nowo przyjętemu pracownikowi.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Jak będzie dalej tak, jak jest, to zapotrzebowanie na pracowników będzie się zmniejszać. Przedsiębiorcy będą się starać dwa stanowiska ogarniać jednym pracownikiem. Będą też dążyć do tzw. samozatrudnienia, bo taki pracownik jest tańszy dla pracodawcy.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Wydaje mi się, że będzie dominować w przyszłości rynek pracodawcy. Myślę, że będzie to konsekwencja pandemii, do tego doloży się wygaszanie kopalń.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Część ekspertów uważa natomiast, że zapotrzebowanie na pracowników w kolejnych 2 latach pozostanie na takim poziomie jak obecnie.

“ Myślę, że w ciągu dwóch lat najbliższych zapotrzebowanie raczej się nie zmieni.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Bardziej się skłaniam do opcji stagnacji, nie sądzę, aby nagle nastąpił jakiś szczególny rozwój rynku pracy.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Według lokalnych ekspertów, obecnie na rybnickim rynku pracy najłatwiej jest znaleźć pracę osobom wykwalifikowanym, z doświadczeniem, co poniekąd wynika z faktu, iż pracodawców nie stać na doszkalanie nowych pracowników i podnoszenie ich kwalifikacji. W opinii ekspertów, w szczególności łatwo jest znaleźć pracę w zawodach praktycznych, gdzie wykonuje się konkretne rzeczy. Problemu nie mają zatem robotnicy wykwalifikowani – w szczególności pracownicy budowlani z uprawnieniami

(przede wszystkim na ciężki sprzęt), spawacze, ślusarze czy instalatorzy, a także murarze i tynkarze. W opinii uczestników badania jakościowego, zatrudnienie łatwo jest także uzyskać handlowcom, doświadczonym informatykom oraz kadrze wyższego szczebla. Wśród innych zawodów, w jakich najłatwiej jest znaleźć pracę, wskazywano także: pracowników gastronomii, kierowców wyższych kategorii, operatorów obrabiarek CNC, pielęgniarki.

“ *Najłatwiej znajdzie pracę wykwalifikowany budowlaniec, z doświadczeniem. Z wykształceniem technicznym, najlepiej z jakimiś kursami – obsługa ciężkiego sprzętu budowlanego.*
Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *W takich zawodach, gdzie robi się konkretne rzeczy. Brakuje pracowników w każdym zawodzie, ale chodzi tu o wykwalifikowanych pracowników, z doświadczeniem.*
Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Jako wykwalifikowany robotnik – ślusarz, spawacz, murarz, tynkarz, instalator, kierowca z wyższymi kategoriami.*
Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Zdania ekspertów odnośnie zawodów i specjalności, których brakuje na rybnickim rynku pracy, stanowiły potwierdzenie deklaracji dotyczących zawodów, w których najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie. Do zawodów deficytowych na lokalnym rynku pracy zaliczono przede wszystkim pracowników budowlanych (w szczególności z uprawnieniami na ciężki sprzęt), kadrę kierowniczą średniego i wyższego szczebla, pielęgniarki, spawaczy, ślusarzy, lekarzy i położne. Innymi rzadziej wskazywanymi zawodami były natomiast następujące: murarz, tynkarz, instalator, kierowca z wyższymi kategoriami, blacharz, dekarz, operator obrabiarek CNC, informatyk, nauczyciel, kucharz, piekarz i stolarz. Istotnym jest jednak, iż eksperci podkreślali, że obecnie młodzież szuka pracy, w której nie będzie musiała zbyt szybko się zmęczyć czy ubrudzić.

“ *Młodzieży nie interesuje zawód, hobby, tylko ile zarobi i czy się trzeba namęczyć.*
Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Praktycznie wszystkie zawody rzemieślnicze, gdzie trzeba się napracować, ubrudzić, pomyśleć. Są chętni, żeby młodzież uczyć, przyjąć na praktyki, ale chętnych brak. I jest to też wina rodziców, bo nie sugerują dzieciom takiego wyboru, żeby dziecko się nie musiało męczyć. (...) Jak rozmawiamy z młodzieżą o wyborze zawodu, to ich nie interesuje, co będą robić, tylko ile zarobią.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Eksperci uważają, że problemy kadrowe jak najbardziej uzależnione są od branży. Pojawiały się opinie, że we wszystkich branżach występują takowe, aczkolwiek w poszczególnych branżach różne jest ich nasilenie. Z największymi problemami kadrowymi zmagają się branża budowlana. Niejednokrotnie wskazywano także na problemy kadrowe w branży medycznej, mechanicznej oraz przemysłowej (przetwórstwo przemysłowe, obróbka metali). Warto dodać, iż jeden z ekspertów podkreślił, że istotne byłoby dokonanie uproszczeń w zakresie pracy i nostryfikacji dyplomów cudzoziemców – obecnie te są bardzo długie i kosztowne.

“ Na pewno tak, mamy braki w branży medycznej, budowlanej, obróbka metali.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Chyba we wszystkich branżach są problemy.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Tak, na pewno. Luki są w branży medycznej, budowlanej, w szkolnictwie. Jest problem z dopływem młodych pracowników. (...). Są to branże mało atrakcyjne finansowo i dlatego trudno przekonać do nich młodych. Może warto byłoby też uprościć pracę i nostryfikację dyplomów cudzoziemcom. Bo wśród nich wielu jest z wykształceniem medycznym, niestety procedury nostryfikacyjne trwają bardzo długo i są kosztowne.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Deklaracje lokalnych ekspertów wskazują na fakt, iż na przestrzeni ostatnich lat sytuacja ta pogłębiała się, a zatem ulegała pogorszeniu. Badani podkreślali, że wciąż dostrzegalny jest deficyt pracowników we wskazywanych uprzednio branżach i zawodach, przewidując jednocześnie, iż sytuacja ta może nadal się pogłębiać. Pojawiła się również opinia, iż

z uwagi na obecną sytuację epidemiczną, trudno jest ocenić jak w kolejnych latach będzie kształtowała się sytuacja na rynku pracy.

“ *Sytuacja ciągle zmienia się na minus. Jest coraz większy problem ze znalezieniem tych pracowników, o których mówiłem. Ten problem był zawsze, ale się pogłębia. (...) Nie widzę optymistycznych perspektyw na przyszłość.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Jak to się potoczy dalej w związku z covidem, trudno przewidzieć*
Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Zdaniem ekspertów, aby dostosować podaż zasobów ludzkich do pojawiającego się popytu, należy przede wszystkim dofinansować szkolenia dostosowane do potrzeb lokalnych przedsiębiorców. Pojawiła się opinia, że istotne byłoby organizowanie szkoleń nie tylko dla osób bezrobotnych, ale także dla osób posiadających już zatrudnienie. Nie bez znaczenia byłaby także możliwość zdobycia doświadczenia przez kursantów w lokalnych zakładach pracy.

“ *Dofinansować szkolenia w pierwszej kolejności.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Może pomogłaby organizacja kursów, nie tylko dla osób bezrobotnych, ale także dla zatrudnionych.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Trzeba również organizować odpowiednie kursy, aby wyjść naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców. Ważne też jest, aby osoby kończące kursy, mogły potem u pracodawców zdobyć doświadczenie.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Warto byłoby także dostosować kształcenie zawodowe do potrzeb pracodawców, z uwzględnieniem praktyk realizowanych w zakładach pracy. Obecnie takie działania są podejmowane, aczkolwiek proces dostosowania oferty edukacyjnej pod potrzeby pracodawców jest obecnie zbyt długi. Ponadto dostrzega się, że konieczny byłby odpowiedni marketing, by zachęcić młodych ludzi do kształcenia w szkołach branżowych. Jeden z ekspertów zasugerował, że należałoby najpierw pozyskać inwestora, a następnie pod jego potrzeby kształcić w lokalnych szkołach.

“ Trzeba przede wszystkim wrócić do kształcenia zawodowego, którego uczniowie mieli praktyki w zakładach pracy. Kiedyś do mnie przychodzili uczniowie na praktyki – i z zawodówek i z techników. Kończąc szkołę, nie byli fachowcami, ale już cokolwiek wiedzieli na temat pracy.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Moim zdaniem jedynie dobry inwestor i kształcenie pod jego potrzeby w lokalnych szkołach. Inwestor, zapewniający godne warunki placowe

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Wznowić działanie niektórych kierunków, czy utworzyć nowe, takie jakich nie było do tej pory. A potem odpowiedni marketing, żeby młodzież chciała się uczyć na tych kierunkach.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Eksperci byli zgodni co do tego, że lokalni pracodawcy mają trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Najczęściej wskazywano, że kandydatom do pracy brakuje chęci do pracy. Podczas rekrutacji kandydaci bardziej interesują się wysokością wynagrodzenia aniżeli obowiązkami zawodowymi na stanowisku, na jakie aplikują. Nie bez znaczenia jest też rozwinęta polityka socjalna w Polsce – części społeczeństwa nie opłaca się pracować, stąd też niska chęć do pracy.

“ Tak, mają trudności, a kandydatom brakuje chęci do pracy

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Druga rzecz jest taka, że w związku z ostatnią polityką socjalną jest wielu ludzi, którym się nie opłaca iść do pracy.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Często pracownikom brakuje doświadczenia i chęci do własnego rozwoju. Pojawiały się opinie, że pracownikom brakuje elastyczności, nie potrafią dostosować się do zmian. Co więcej, często dostrzega się brak konkretnych uprawnień, np. spawalniczych, elektrycznych, budowlanych czy też prawa jazdy wyższych kategorii.

“ Wielu z kolei brakuje chęci samorozwoju.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Kandydatom często brakuje uprawnień spawacza czy elektryka, prawa jazdy kategorii E czy uprawnień na maszyny budowlane – koparki, ładowarki itp. Często potencjalni kandydaci nie potrafią dostosować się do zmian, nie chcą poszerzać swoich umiejętności, kwalifikacji.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Zdaniem lokalnych ekspertów, najistotniejszymi cechami pracowników z punktu widzenia pracodawców są przede wszystkim chęć doskonalenia swoich umiejętności oraz podnoszenia kwalifikacji, a także chęć do pracy. Ponadto pracodawcy często cenią sobie punktualność. Pozytywnie postrzegani są także pracownicy sumienni, dyspozycyjni i posiadający dodatkowe kwalifikacje/uprawnienia – także te potwierdzone stosownymi dokumentami. Wśród innych cech wskazywano także m.in. dyscyplinę, umiejętność pracy w grupie, pracowitość, uczciwość czy zaangażowanie.

“ *Pracowitość, chęć do pracy, punktualność – to są normalne oczekiwania, a tego nie ma u kandydatów. Jest taka recesja, że każdy pracownik jest na wagę złota, byleby tylko był chętny do pracy i chciał się nauczyć.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Samodyscyplina, umiejętność pracy w grupie, chęć podnoszenia kwalifikacji, sumienność.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Dyspozycyjność, sumienność, chęć do podnoszenia kwalifikacji, dodatkowe uprawnienia.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Z badania jakościowego wynika, że w celu dostosowania kwalifikacji potencjalnych pracowników do oczekiwań lokalnych pracodawców należałoby przede wszystkim ułatwić dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje poprzez różnego rodzaju dofinansowania. Podkreślano jednak, że kursy powinny trwać dłużej i zawierać zajęcia praktyczne, z kolei ich tematyka powinna być konsultowana z przedsiębiorcami. Szczególnie ważne byłyby kursy spawalnicze, kursy na obsługę sprzętu specjalistycznego (koparek, ładowarek, koparko-ładowarek) oraz kursy prawa jazdy wyższej kategorii. Zdaniem jednego z ekspertów, istotne byłoby przekazanie pracodawcom funduszy na doszkalanie nowozatrudnionych pracowników.

“ Te kursy są organizowane na szybko, tylko zgarnąć opłatę i wystawić certyfikat. One powinny trwać o wiele dłużej i zawierać też zajęcia praktyczne.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Łatwiejszy dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje, tzn. głównie mam na myśli dofinansowywanie takich szkoleń.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Państwo powinno słuchać przedsiębiorców, dać fundusze na doszkalanie pracowników.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Monitorowanie rynku pracy jest według ekspertów kluczowym elementem w kwestii dopasowania kształcenia do jego potrzeb. Należy wychodzić do przodu i rozpoznawać kierunki przyszłościowe, na bieżąco korygując ofertę edukacyjną. Konieczne jest także utrzymywanie stałej współpracy pomiędzy szkołami, pracodawcami oraz urzędem pracy. Uczniowie na etapie kształcenia zawodowego powinni mieć możliwość poznania rzeczywistych warunków pracy w przedsiębiorstwie. Co więcej, liczba godzin praktycznych powinna być zwiększona. Warto byłoby ponadto rozważyć kursy dla młodzieży już na etapie nauki szkolnej.

“ Rozszerzyć edukację o praktyczną naukę zawodu w większej ilości godzin.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Może też jakieś kursy dla tej młodzieży już w trakcie nauki.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ Najważniejsza sprawa, to współpraca z zakładami, jednocześnie stały monitoring rynku pracy, wsłuchiwanie się w prognozy dotyczące rynku pracy i korygowanie kierunków nauczania.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Zarówno wśród młodzieży, jak i części rodziców, panuje przekonanie, że kształcenie w szkole branżowej to wstyd, dlatego też uczniowie nie wykazują chęci do podejmowania kształcenia zawodowego, pożądanego przez przedsiębiorców. Należy zatem podejmować działania dążące do zmiany tego stereotypu – istotne byłoby popracowanie nad marketingiem w tej kwestii.

“ *Szkołom jest trudno zrobić nabór na kierunki, które byłyby korzystne dla pracodawców. Młodzież nie jest zainteresowana.*
Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Szkoła chce np. kształcić stolarzy – mają taki kierunek, tylko co z tego, jak nie ma chętnych do nauki. Tu trzeba młodzieży, a szczególnie rodzicom, w głowach poprzestawiać, że to nie żaden wstyd iść do branżówki.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Zdania ekspertów odnośnie współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy, pracodawcami oraz szkołami ponadgimnazjalnymi w celu dostosowania podaży zasobów ludzkich do pojawiającego się popytu były nieco podzielone. Część ekspertów uznała, że kontakt pomiędzy tymi podmiotami jest nieformalny, współpraca jest zatem niewystarczająca i przynosi słabe rezultaty.

“ *Powiedziałbym, że nieformalne, a co za tym idzie, ta współpraca jest niewystarczająca.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Widzę taki kontakt, ale on jest raczej nieformalny i zbyt mały. Słabe efekty.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Z drugiej strony natomiast wskazywano, że współpraca jest na dobrym poziomie. Często wskazywano na regularnie organizowane targi pracy, a także na stały kontakt szkół i pracodawców (prowadzenie zajęć, praktyki w zakładach). Niemniej jednak wskazywano, że taka współpraca powinna być bardziej rozbudowana. Według jednego z ekspertów, dobrym rozwiązaniem mogłyby być gratyfikacje dla pracodawców za przyjmowanie uczniów na praktyki w trakcie kształcenia, bądź też za przyjmowanie absolwentów na staż tuż po ukończeniu szkoły.

“ *Ta współpraca jest i jest na dobrym poziomie. Może mogłoby to być narzucone odgórnie, aby pracodawca jeszcze bardziej musiał współpracować ze szkołami, a korzyści byłyby obopólne. Mogłyby to być np. jakieś gratyfikacje dla pracodawców za przyjmowanie uczniów na praktyki w trakcie nauki lub na staże po ukończeniu szkoły.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Eksperci poproszeni zostali o dokonanie oceny przygotowania absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z Rybnika i powiatu rybnickiego do wykonywania pracy. Kilku ekspertów wskazało, że bardzo mało absolwentów zgłasza się do nich jako do pracodawców.

“ *Dawno nie miałam z takimi absolwentami do czynienia. Nikt nie przychodzi, nikt się nie zgłasza.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Trudno mi powiedzieć, bo dawno żaden absolwent do nas nie przyszedł.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Jednocześnie przygotowanie do pracy absolwentów szkół branżowych ocenione zostało lepiej aniżeli przygotowanie absolwentów techników, gdyż ci drudzy mają zbyt mało praktyk zawodowych, co negatywnie przekłada się na ich przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

“ *Najlepiej oceniam absolwentów szkół branżowych, z technikami jest gorzej. W technikach mają zbyt mało praktyk.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Myślę, że nie są najlepiej przygotowani, szczególnie po technikach. Trudno im załatwić praktyki, a w dodatku uważam, że tych praktyk powinno być więcej.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Wyżej oceniam absolwentów szkół branżowych niż techników. W technikach albo mają za mało praktyk albo w ogóle. Mają wiedzę teoretyczną nieopartą praktyką.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Istotne wydaje się zatem zwiększenie liczby zajęć praktycznych, gdyż obecna ich liczba nie jest wystarczająca. Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych mają w rezultacie niewielkie doświadczenie, a tym samym nie są odpowiednio przygotowani do podjęcia zatrudnienia.

“ *Wydaje mi się, że uczniowie powinni mieć więcej zajęć praktycznych, mam wrażenie, że po ukończeniu szkoły nie są za bardzo gotowi do podjęcia pracy.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Wydaje mi się, że absolwenci mają zbyt małe doświadczenie praktyczne i korzystne byłoby zwiększenie ilości godzin solidnych praktyk.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Pojawiły się także opinie, że przygotowanie absolwentów do rynku pracy zależy głównie od nich samych oraz ich nastawienia. Jeśli uczeń jest chętny do nauki, rozwoju i pracy, to z całą pewnością będzie lepiej przygotowany od osoby, której na tym nie zależy.

“ *Wszystko zależy od konkretnego człowieka. Jeden jest chętny do pracy, do samokształcenia, a znajdzie się i taki, któremu się nie chce.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Wszystko zależy od człowieka – jeden ze szkoły wyniósł dużo i jest dobrze przygotowany, inny nie.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

W kształceniu zawodowym uczniów lokalnych szkół ponadgimnazjalnych powinno się kłaść szczególny nacisk na praktyki – solidne, rzetelne zajęcia praktyczne, najlepiej w zakładzie pracy, będące zgodne z kierunkiem kształcenia i przygotowujące do wykonywania konkretnego zawodu.

“ *Wydaje mi się, że powinni mieć więcej praktyk, nie na zasadzie odbębnienia, tylko rzetelna praktyka w danym zawodzie.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Sygnały, które do nas spływają od przedsiębiorców dotyczą głównie umiejętności praktycznych. Praktyki w trakcie nauki to bardzo ważny element, więc na pewno byłaby korzystna większa ilość zajęć praktycznych.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Wśród innych elementów, na które powinno się kłaść szczególny nacisk w kształceniu zawodowym uczniów lokalnych szkół ponadgimnazjalnych wskazano: spotkania z doradcami zawodowymi, dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku i przedsiębiorców, a także zachęcanie uczniów do własnego rozwoju.

“ *Więcej spotkań z doradcami zawodowymi też mogłoby przynieść dobre efekty. Powinno się też kłaść nacisk na chęć samorozwoju.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Dostosować kierunki kształcenia do potrzeb przedsiębiorców.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Eksperci dostrzegają zjawisko migracji zarobkowej mieszkańców Rybnika i powiatu rybnickiego. Ich zdaniem zjawisko to w szczególności dotyczy młodych ludzi, pracowników doświadczonych i wykwalifikowanych. Wielokrotnie podkreślano, że zjawisko to nasila się – mieszkańcy wyjeżdżają w poszukiwaniu lepszych perspektyw, tzn. wyższych zarobków, większych możliwości rozwoju. Niemniej jednak nie wszyscy potrafili ocenić, czy zjawisko to może stanowić zagrożenie dla lokalnego rynku pracy. Pojawiły się opinie, że owszem, może ono rzutować na rynek pracy – ten będzie się przede wszystkim kurczył. Z drugiej strony jednak wskazywano, że nie będzie to miało przełożenia na jakieś negatywne, znaczące zmiany lokalnego rynku pracy.

“ *Mieszkańcy nie widzą swojej szansy tu na miejscu i uciekają do dużych miast czy za granicę, szczególnie młodzi. To będzie na pewno zagrożeniem dla powiatu. I wydaje mi się, że to się nasila.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Wyjeżdżają przede wszystkim ludzie z dobrymi kwalifikacjami, głównie ze względu na ambicje zawodowe i lepsze zarobki.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Tak, szczególnie młodzi ludzie szukają pracy poza miastem. (...) Szczególnie ci, którzy mają porządną fach w ręku.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Według ekspertów, przyczyną odpływu wysoko wykwalifikowanych kadr z Rybnika i powiatu rybnickiego są sprawy finansowe. Istotne byłoby zatem zapewnienie im wyższego wynagrodzenia, aby jednak było to możliwe, warto byłoby przyciągnąć zagranicznych inwestorów, na przykład poprzez strefę ekonomiczną. Podmioty zagraniczne potencjalnie byłyby w stanie zapewnić lepsze warunki finansowe.

“ *Stworzyć strefy ekonomiczne, gdzie będzie ulokowana produkcja. Najczęściej w takich strefach ludzie zarabiają dobrze, bo lokalizują się w nich zagraniczni inwestorzy, których stać na*

*dobre wynagrodzenia dla pracowników. Żory są najlepszym
przykładem.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

“ *Dobry inwestor, który zainwestowałby w rynek pracy w naszym
powiecie, taki który mógłby zatrzymać ludzi z dobrym zawodem,
wysokimi kwalifikacjami i zaoferowałby dobre zarobki.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Większość lokalnych ekspertów uważa, że liczba zatrudnionych cudzoziemców w regionie ustabilizowała się i prawdopodobnie zostanie na podobnym poziomie. Dostrzega się w tym zakresie pewną rotację – pracownicy ze wschodu jadą poszukiwać pracy na zachód, a na ich miejsce przyjeżdżają nowi. Niemniej jednak nie każdy respondent potrafił określić, jaki będzie trend w tym zakresie w kolejnych 12 miesiącach.

“ *Wydaje mi się, że w tej chwili można powiedzieć o stałej liczbie
cudzoziemców, chociaż zauważamy sporą rotację. Jedni
wyjeżdżają, na ich miejsce przyjeżdżają nowi.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

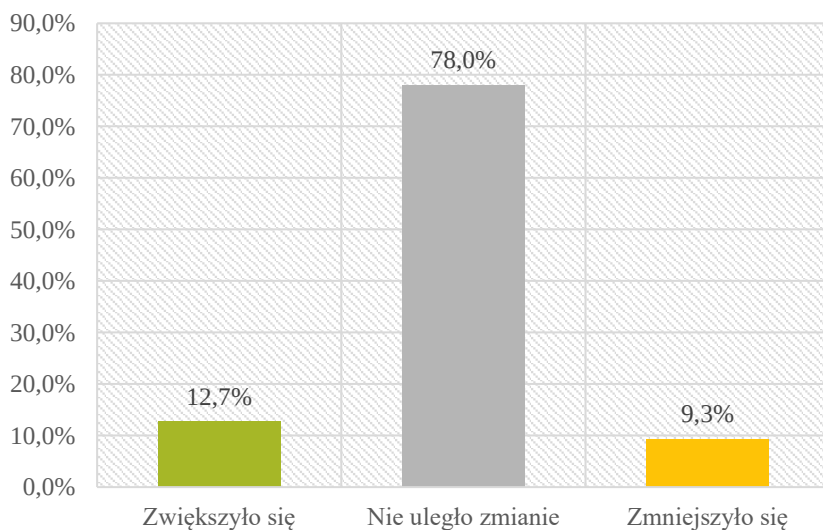
“ *Teraz chyba ich ilość się ustabilizowała.*

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony z lokalnym ekspertem

Dynamika zatrudnienia oraz potrzeby kadrowe, kwalifikacyjne i szkoleniowe w badanych przedsiębiorstwach

Blisko 80% badanych pracowników zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnienie w ich przedsiębiorstwach nie uległo zmianie. Co ósmy respondent (12,7%) zadeklarował, że zatrudnienie w jego firmie zwiększyło się, z kolei w co jedenastym badanym podmiocie (9,3%) uległo ono zmniejszeniu.

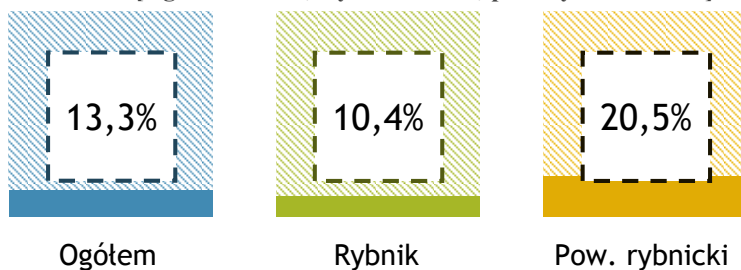
Wykres 11. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnienie w Państwa firmie zmieniło się? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Co ósmy przedsiębiorca (13,3%) zadeklarował, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy zwolnił pracowników. W tym okresie najczęściej pracowników zwalniano w przedsiębiorstwach działających na obszarze powiatu rybnickiego (20,5%). Odsetek pracodawców funkcjonujących na terenie miasta Rybnika, który zadeklarował zwolnienie pracowników, był niższy (10,4%).

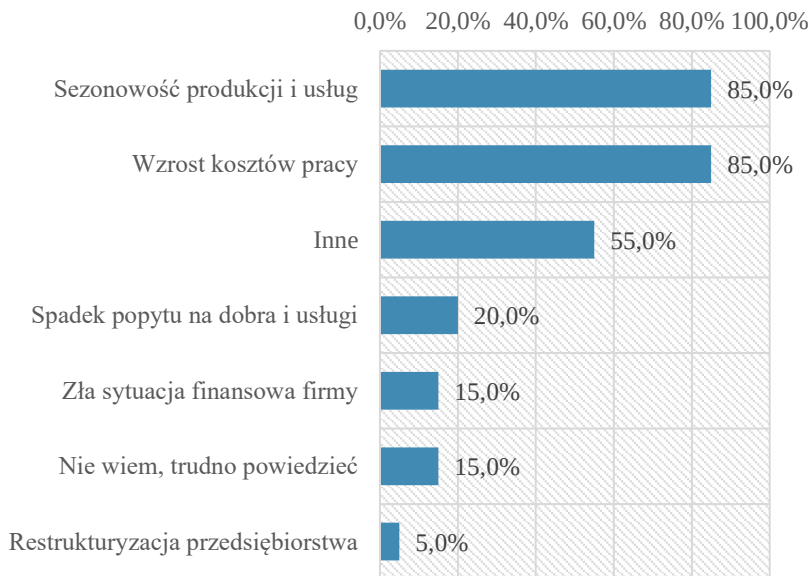
Wykres 12. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w przedsiębiorstwie zwolniono pracowników? [Ogółem N=150; Rybnik N=106; pow. rybnicki N=44]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Najczęstsze powody zwolnień pracowników w badanych przedsiębiorstwach to sezonowość produkcji i usług oraz wzrost kosztów pracy (po 85,0%). Co piąta firma (20,0%) zwolniła pracowników z uwagi na spadek popytu na oferowane przez siebie dobra i usługi. Natomiast wśród innych wskazywanych powodów (55,0%) znalazły się także m.in. brak doświadczenia, nałogi pracowników (alkohol), niezadowolenie z umiejętności pracownika i wykonywanej przez niego pracy, pandemia czy też zaniedbywanie obowiązków służbowych.

Wykres 13. Jaki był bezpośredni powód zwolnień pracowników? [N=20]

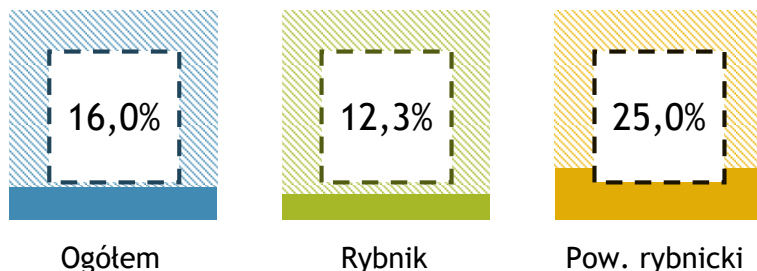


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Tylko nieliczni spośród ankietowanych pracodawców (1,3%) w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają zwalniać pracowników. Zwolnienia te spowodowane będą kolejno: złą sytuacją finansową firmy, sezonowością produkcji i usług oraz wzrostem kosztów pracy.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy nowych pracowników zatrudniło 16,0% przedsiębiorców uczestniczących w badaniu. Co istotne, zatrudnienie pracowników w ciągu minionych 12 miesięcy zadeklarował co czwarty (25,0%) spośród ankietowanych pracodawców prowadzących działalność na terenie powiatu rybnickiego.

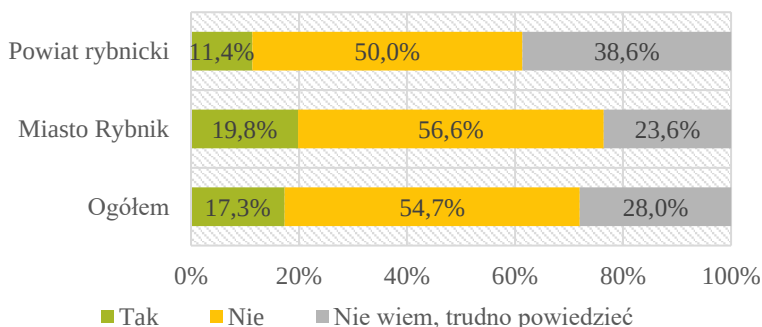
Wykres 14. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnili Państwo pracowników? [Ogółem N=150; Rybnik N=106; pow. rybnicki N=44]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje 17,3% ankietowanych podmiotów, a blisko 30% przedsiębiorców nie potrafiło określić swoich planów w tym zakresie. Dostrzega się, że zatrudnienie nowych pracowników w tym okresie nieco częściej deklarowali pracodawcy z miasta Rybnika (19,8%) aniżeli z powiatu rybnickiego (11,4%). Jednocześnie niemalże 40% respondentów prowadzących działalność na terenie powiatu rybnickiego nie potrafiło sprecyzować swoich planów odnośnie zwiększenia zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Co istotne, odsetek przedsiębiorców z miasta Rybnika, którzy nie planują zatrudnienia nowych pracowników w najbliższym roku jest wyższy aniżeli w przypadku przedsiębiorców działających na terenie powiatu rybnickiego.

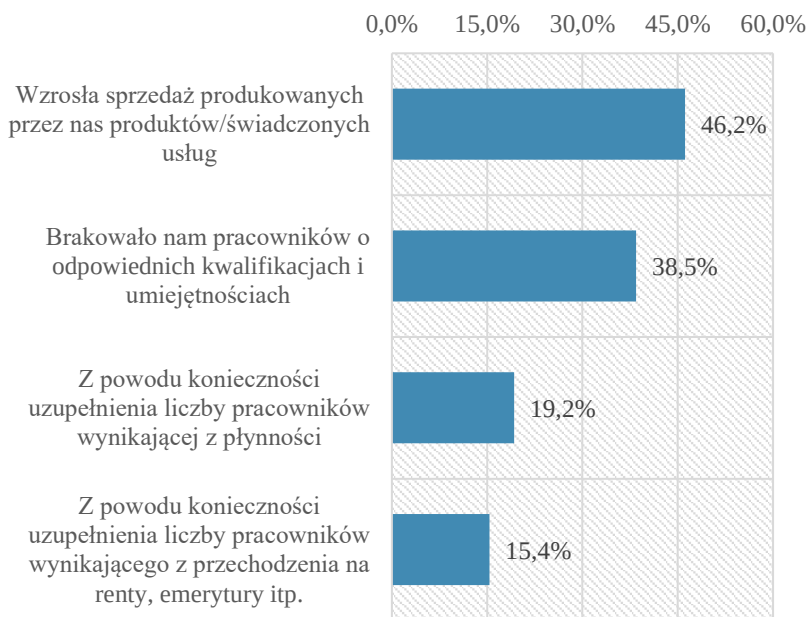
Wykres 15. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach wynika przede wszystkim ze wzrostu sprzedaży produkowanych przez firmy produktów bądź świadczonych usług (46,2%). Kolejny powód, dla którego badani pracodawcy często zamierzają zwiększyć zatrudnienie, to brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach wśród dotychczas zatrudnionych osób (38,5%). Co piąty respondent (19,2%) wskazał natomiast na konieczność uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności.

Wykres 16. Dlaczego zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników?
[N=26]

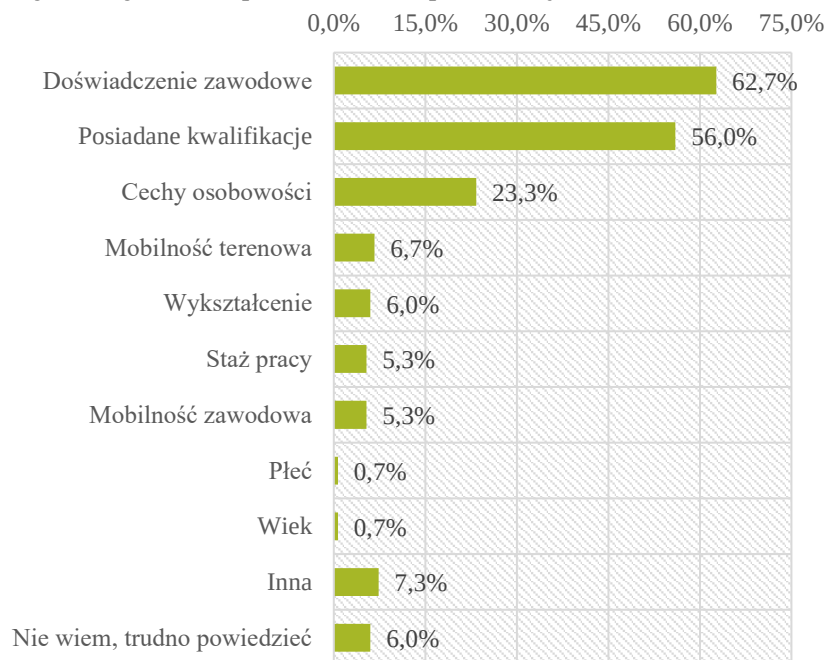


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Z punktu widzenia większości badanych pracodawców (62,7%), najistotniejszą cechą pracowników jest ich doświadczenie zawodowe. Nie bez znaczenia dla ponad połowy spośród ankietowanych przedsiębiorców (56,0%) są także kwalifikacje posiadane przez pracowników. Z badania wynika ponadto, iż relatywnie istotne są także cechy osobowości

pracowników (23,3%), natomiast znikome znaczenie dla pracodawców mają płeć i wiek (po 0,7%).

Wykres 17. Jakie cechy charakteryzujące pracowników są dla Państwa najbardziej istotne, z punktu widzenia pracodawcy? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Kompetencje pracowników istotne w procesie rekrutacji to przede wszystkim motywacja do pracy (28,7%) oraz zaangażowanie i chęć do pracy (po 26,0%). Pracodawcy z Rybnika i powiatu rybnickiego są zdania, że znaczenie mają również znajomość branży (23,3%), a także umiejętność dobrej organizacji pracy i zdolność szybkiego uczenia się (po 22,0%) oraz poziom kultury osobistej (20,0%).

Wykres 18. Jakie kompetencje pracowników są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Co czwarty badany pracodawca (23,3%) zadeklarował, iż w procesie rekrutacji istotne są umiejętności z zakresu księgowości/finansów /zarządzania/marketingu. Z deklaracji respondentów wynika także, iż znaczenie mają także umiejętność obsługi komputera/specjalistycznego oprogramowania oraz umiejętności z zakresu wykonywania prac budowlanych/elektrycznych (po 16,7%). Zdaniem co siódmego pracodawcy

istotne są natomiast umiejętności z zakresu obsługi klienta i umiejętności związane ze sprzedażą (po 15,3%).

Tabela 26. Jakie umiejętności/kwalifikacje pracowników są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? [N=150]

Wyszczególnienie	Odsetek
Umiejętności z zakresu księgowości/finansów/zarządzania/marketingu	23,3%
Umiejętność obsługi komputera/specjalistycznego oprogramowania	16,7%
Umiejętności z zakresu wykonywania prac budowlanych/elektrycznych	16,7%
Umiejętności z zakresu obsługi klienta (doradztwo, negocjacje itp.)	15,3%
Umiejętności związane ze sprzedażą (kasa fiskalna, terminal płatniczy, fakturowanie)	15,3%
Umiejętność prowadzenia pojazdów (prawo jazdy kategorii B lub innych)	8,0%
Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń	8,0%
Znajomość języków obcych	4,7%
Umiejętności związane ze świadczeniem usług osobistych oraz opiekuńczo-społecznych	1,3%
Umiejętności spawania/obróbki metalu	0,7%
Inne	16,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Większość pracodawców dostrzega trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy. Co czwarty badany przedsiębiorca (24,7%) uważa, że problem ze znalezieniem właściwych pracowników wynika z braku doświadczenia zawodowego u kandydatów do pracy. Nieco mniejszy odsetek pracodawców (24,0%) zadeklarował, iż kandydatom do pracy brakuje motywacji do pracy. Co więcej, potencjalni pracownicy mają zbyt duże oczekiwania płacowe (23,3%). Należy podkreślić, iż co piąty respondent (22,0%) ma także problem ze znalezieniem pracowników o odpowiednich umiejętnościach.

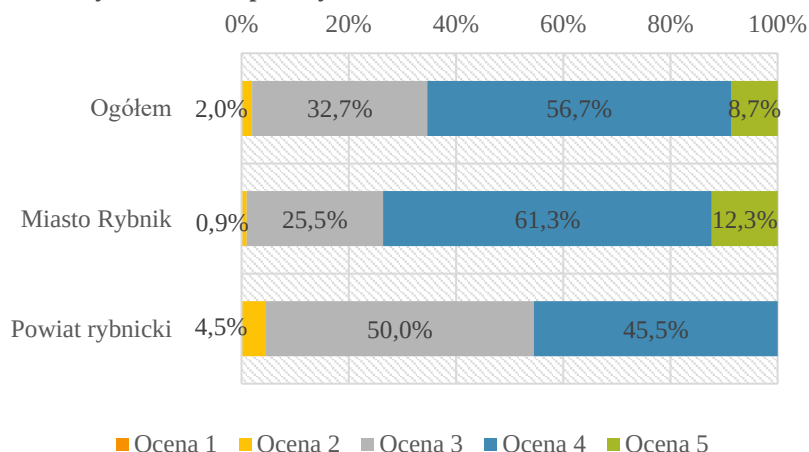
Wykres 19. Jakie dostrzegają Państwo trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Większość ankietowanych dobrze ocenia kwalifikacje posiadane przez kandydatów do pracy pod kątem własnych wymagań (65,4% - suma wskazań ocen 4 i 5). Dostrzega się, że kwalifikacje kandydatów do pracy oceniane są lepiej przez przedsiębiorców działających na terenie miasta Rybnik (73,6% - suma wskazań ocen 4 i 5) aniżeli przez tych funkcjonujących na terenie powiatu rybnickiego (45,5% - suma wskazań ocen 4 i 5).

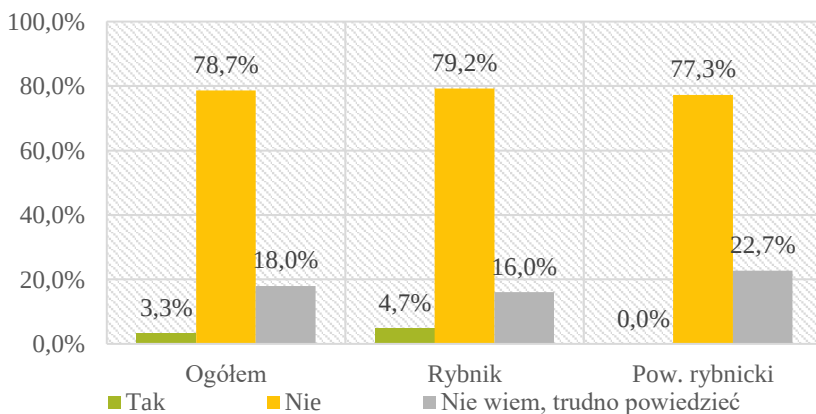
Wykres 20. Jak oceniają Państwo kwalifikacje posiadane przez kandydatów do pracy pod kątem Państwa wymagań? Oceny należy dokonać w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą. [Ogółem N=150; Rybnik N=106; pow. rybnicki N=44]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Tylko nieliczni ankietowani pracodawcy (3,3%) w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują szkolić swoich pracowników, przy czym byli to wyłącznie respondenci działający na terenie miasta Rybnika. Żaden z przedsiębiorców prowadzących działalność na terenie powiatu rybnickiego nie zadeklarował planów w tym zakresie, aczkolwiek należy mieć na uwadze, że co czwarty respondent w tej grupie (22,7%) nie potrafił jeszcze takowych sprecyzować.

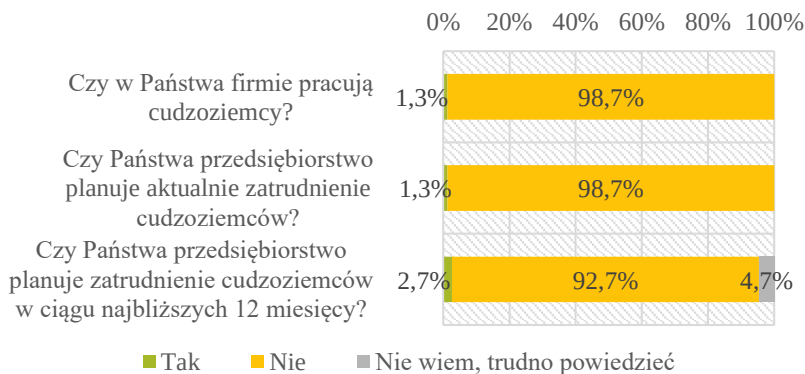
Wykres 21. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planujecie Państwo szkolić pracowników? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Zdecydowana większość przedsiębiorców (po 98,7%) uczestniczących w badaniu nie zatrudnia cudzoziemców ani też aktualnie nie planuje ich zatrudnienia. Jednocześnie plany w tym zakresie na kolejne 12 miesięcy zadeklarowało jedynie 2,7% badanych pracodawców.

Wykres 22. Czy w Państwa firmie pracują cudzoziemcy? Czy Państwa przedsiębiorstwo planuje aktualnie zatrudnienie cudzoziemców? Czy Państwa przedsiębiorstwo planuje zatrudnienie cudzoziemców w ciągu najbliższych 12 miesięcy? [N=150]

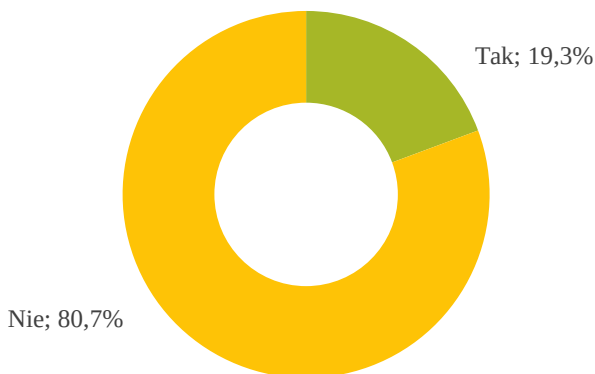


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Oczekiwania pracodawców w zakresie formy współpracy z powiatowym urzędem pracy

Z Powiatowym Urzędem Pracy w Rybniku w ciągu ostatnich 12 miesięcy współpracował co piąty ankietowany przedsiębiorca (19,3%). Tym samym większość badanych pracodawców (80,7%) nie podjęła takiej współpracy.

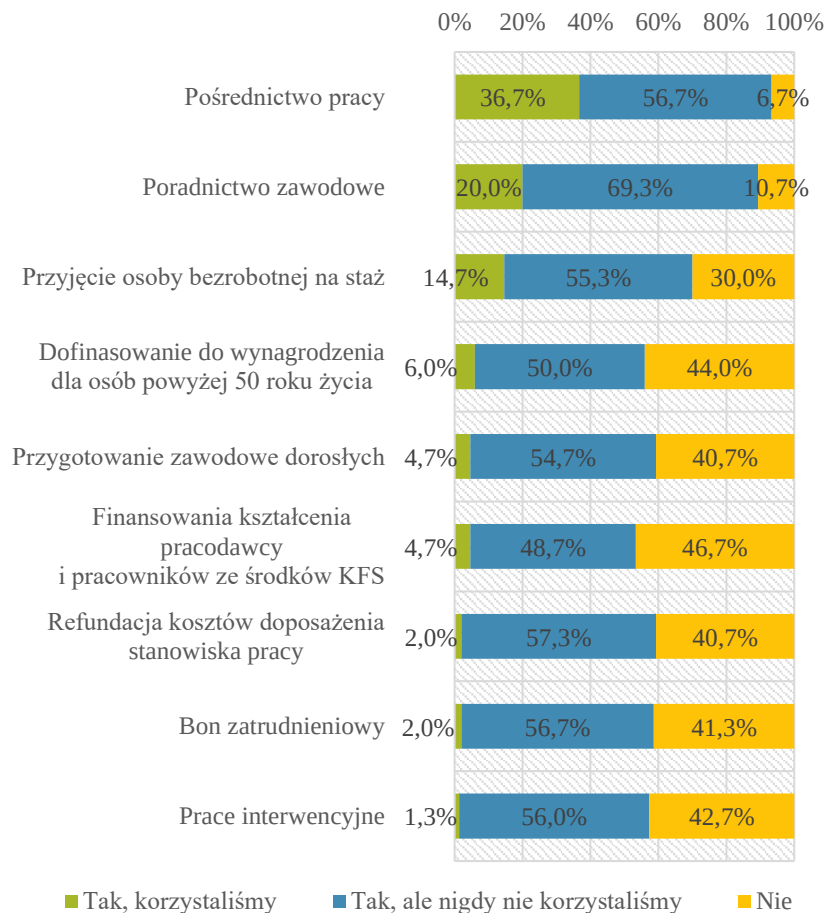
Wykres 23. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana(i) firma współpracowała z powiatowym urzędem pracy? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Forma wsparcia powiatowego urzędu pracy, z której najczęściej korzystali lokalni przedsiębiorcy, to pośrednictwo pracy (36,7%). Najrzadziej natomiast badani pracodawcy korzystali z refundacji kosztów doposażenia stanowiska pracy, bonów zatrudnieniowych (po 2,0%) oraz prac interwencyjnych (1,3%). Dostrzega się ponadto dużą świadomość wśród lokalnych przedsiębiorców dotyczącą poradnictwa zawodowego (69,3%), aczkolwiek tylko co piąty pracodawca (20,0%) skorzystał z takiej formy pomocy.

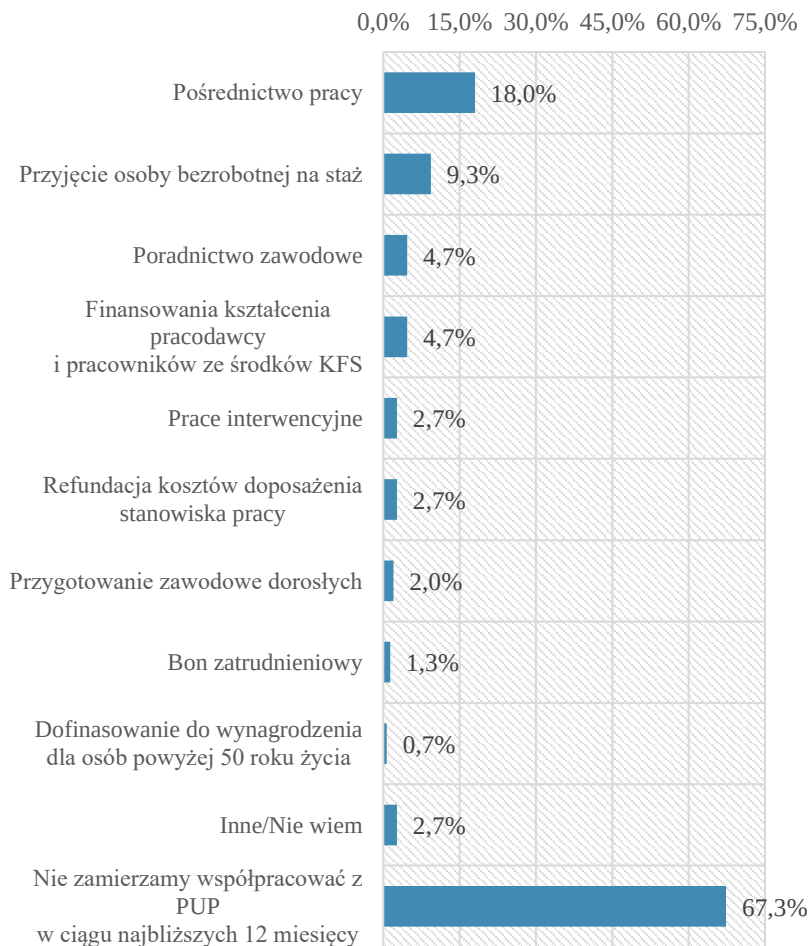
Wykres 24. Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość skorzystania z następujących form wsparcia powiatowego urzędu pracy? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Większość ankietowanych przedsiębiorców (67,3%) w kolejnych 12 miesiącach nie zamierza współpracować z PUP. Jednocześnie największym zainteresowaniem wśród badanych pracodawców w ciągu najbliższych 12 miesięcy cieszyć się będzie pośrednictwo pracy (18,0%). Mniejszy odsetek respondentów planuje natomiast przyjąć bezrobotną osobę na staż (9,3%) i skorzystać z pozostałych form wsparcia

Wykres 25. Z jakich form współpracy z powiatowym urzędem pracy planują Państwo skorzystać w ciągu najbliższych 12 miesięcy? [N=150]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych

Wnioski i rekomendacje

Wnioski z badania ilościowego

Aktualna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw z miasta Rybnika i powiatu rybnickiego jest znacznie gorsza niż w ubiegłym roku. Pozytywnie rokuje fakt, że w kolejnych latach przedsiębiorcy prognozują jednak jej poprawę. Przewiduje się jednak, że sytuacja w kolejnych latach, pomimo poprawy, nadal będzie gorsza niż ta sprzed pandemii COVID-19.

Większość badanych przedsiębiorców odczuła skutki pandemii COVID-19. Najczęściej były to nieznaczne skutki, aczkolwiek co trzeci podmiot doświadczył poważnych skutków w wyniku sytuacji epidemicznej.

Blisko połowa badanych obawia się, że skutki przestoju gospodarczego będą odczuwalne w przyszłości.

Tylko nieliczni przedsiębiorcy (2,0%) w ostatnich 12 miesiącach rozszerzyli działalność na nowe obszary terytorialne i tylko nieliczni (3,3%) mają takie plany na kolejne 12 miesięcy. Nieco większy odsetek badanych podmiotów (4,0%) w ciągu minionych 12 miesięcy wprowadził do swojej oferty nowe usługi/produkty, a niewiele większa grupa (6,0%) ma takie plany na kolejne 12 miesięcy.

Większość podmiotów (74,0%) nie planuje inwestycji w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

W większości badanych przedsiębiorstw poziom zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie uległ zmianie. Tylko nieliczni pracodawcy w tym okresie zwalniali pracowników, przy czym najczęstszymi powodami zwolnień były sezonowość produkcji i usług oraz wzrost kosztów pracy.

Również tylko nieliczni pracodawcy zatrudniali pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy. Takie plany na najbliższe 12 miesięcy zadeklarowało 17,3% badanych. Plany te wynikają głównie ze wzrostu sprzedaży produkowanych przez firmy produktów bądź świadczonych usług.

Według pracodawców, najbardziej istotne u pracowników jest ich doświadczenie zawodowe oraz posiadane kwalifikacje. Cenionymi przez przedsiębiorców kompetencjami miękkimi są natomiast przede wszystkim motywacja i chęć do pracy.

W procesie rekrutacji, dla co czwartego badanego pracodawcy istotne są umiejętności z zakresu księgowości/finansów/zarządzania/marketingu.

Większość pracodawców ma problemy z pozyskaniem odpowiednich pracowników, które to wynikają głównie z braku doświadczenia zawodowego oraz motywacji do pracy kandydatów. Ci ponadto często posiadają zbyt wygórowane oczekiwania płacowe i brakuje im odpowiednich umiejętności. Niemniej jednak kwalifikacje posiadane przez kandydatów oceniane są przez pracodawców pozytywnie.

Tylko nieliczni pracodawcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy zamierzają szkolić swoich pracowników.

Większość przedsiębiorców nie zatrudnia obecnie cudzoziemców ani też nie planuje ich zatrudnienia w najbliższym czasie.

Większość badanych przedsiębiorców nie podejmuje współpracy z powiatowym urzędem pracy.

Wśród lokalnych przedsiębiorców największym zainteresowaniem cieszy się pośrednictwo pracy.

Wnioski z badania jakościowego

Pozytywną cechą rybnickiego rynku pracy jest możliwość zatrudnienia cudzoziemców. Do wad zaliczono natomiast: uzależnienie od górnictwa (rynek okołogórnictwa), brak inwestorów (dużych pracodawców i korporacji) i strefy ekonomicznej, trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników, trudności w zakresie spełnienia oczekiwań finansowych potencjalnych pracodawców, trudności z uzyskaniem wsparcia w ramach tarczy anty kryzysowej.

Eksperci uważają, że skutki przestoju gospodarczego będą odczuwalne w przyszłości. Przedsiębiorcy będą zawieszać bądź zamykać swoje działalności.

Dostrzega się tendencję odpływu poza powiat młodych Rybniczian (szczególnie dobrze wykształconych) oraz wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Rybnicki rynek pracy określono jako ubogi w oferty atrakcyjne płacowo.

Przewiduje się, że w kolejnych trzech latach nasileniu ulegnie migracja zarobkowa, przy czym migrować będą zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Prognozowany jest także wzrost liczby zwolnień w rezultacie pandemii COVID-19. Ponadto wyzwaniem dla rybnickiego rynku pracy będzie wygaszenie kopalń.

W Rybniku i powiecie rybnickim dominuje branża budowlana, handlowo-usługowa, a także branże górnicza i okołogórnicza.

Największe problemy przedsiębiorców stanowią trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników, a także: rosnące koszty pracy, wysokie koszty prowadzenia działalności i obecna sytuacja epidemiczna. Wyzwaniem dla lokalnych firm będzie przetrwanie przestoju gospodarczego i utrzymanie się na rynku.

Rozwojowi przedsiębiorczości w Rybniku i powiecie rybnickim sprzyjałoby utworzenie strefy ekonomicznej i znalezienie inwestora.

Zapotrzebowanie na pracowników na lokalnym rynku pracy w kolejnych 2 latach będzie się zmniejszało bądź pozostanie na tym samym poziomie.

Na lokalnym rynku pracy najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie osobom wykwalifikowanym, z doświadczeniem – w szczególności robotnikom wykwalifikowanym, w tym pracownikom budowlanym z uprawnieniami, spawaczom, ślusarzom, instalatorom, murarzom i tynkarzom. Problemów nie mają raczej także handlowcy, doświadczeni informatycy, kadra wyższego szczebla oraz pracownicy gastronomii, kierowcy wyższych kategorii, operatorzy obrabiarek CNC i pielęgniarki.

Na rybnickim rynku pracy brakuje przedstawicieli następujących zawodów: pracowników budowlanych (w szczególności z uprawnieniami), kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla, pielęgniarek, spawaczy, ślusarzy, lekarzy i położnych. Braki dostrzega się także w przypadku: murarzy, tynkarzy, instalatorów, kierowców wyższych kategorii, blacharzy, dekarzy, operatorów obrabiarek CNC, nauczycieli, kucharzy, piekarzy i stolarzy.

Problemy kadrowe uzależnione są od branży – największe dostrzega się w przypadku branży budowlanej. Niemniej jednak problemy kadrowe dotyczą również branży medycznej, mechanicznej oraz przemysłowej. Według ekspertów, w ostatnich latach taka tendencja pogłębiała się.

Istotnym działaniem mającym na celu dostosowanie podaży zasobów ludzkich do pojawiającego się popytu byłoby przede wszystkim dofinansowanie szkoleń, a także dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców.

Lokalni pracodawcy mają trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Te wynikają natomiast najczęściej z braku chęci do pracy potencjalnych pracowników. Pracownikom często brakuje doświadczenia, chęci do własnego rozwoju, elastyczności czy też konkretnych uprawnień (np. spawalniczych, elektrycznych, budowlanych, prawa jazdy wyższych kategorii).

Do najistotniejszych cech pracowników zalicza się chęć doskonalenia swoich umiejętności i podnoszenia kwalifikacji, chęć do pracy, punktualność, sumienność, dyspozycyjność, posiadanie dodatkowych kwalifikacji i uprawnień, a także dyscyplinę, umiejętność pracy w grupie, pracowitość, uczciwość oraz zaangażowanie.

Aby dostosować kwalifikacje potencjalnych pracowników do potrzeb pracodawców, należałoby ułatwić dostęp do szkoleń. Natomiast w kwestii dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy istotny jest monitoring rynku pracy, utrzymywanie stałej współpracy pomiędzy pracodawcami, szkołami oraz urzędem pracy, a także zwiększenie liczby godzin zajęć praktycznych.

Kształcenie w szkole branżowej uważane jest za wstyd – zarówno przez młodzież, jak i rodziców. Należy podjąć działania zmierzające do zmiany tego stereotypu.

Podzielone są zdania odnośnie współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy, pracodawcami oraz szkołami ponadgimnazjalnymi. Dominuje jednak przekonanie, że współpraca ta jest na dobrym poziomie.

Przygotowanie do podjęcia pracy oceniane jest lepiej w przypadku absolwentów szkół branżowych aniżeli absolwentów techników. Z badania wynika, iż w drugiej z tych grup liczba zajęć praktycznych jest niewystarczająca. W kształceniu zawodowym powinno się zatem kłaść szczególny nacisk na solidne i rzetelne praktyki.

Rekomendacje

W badaniu wielokrotnie podkreślano, że w Rybniku i powiecie rybnickim brakuje strefy ekonomicznej. Trudno zatem przyciągnąć inwestorów, którzy sprzyjałoby rozwojowi lokalnego rynku pracy i przedsiębiorczości. Zaleca się więc, by podjąć działania zmierzające do utworzenia takiej strefy, oferując inwestorom korzystne warunki rozwoju przedsiębiorstw. Takie rozwiązanie byłoby szczególnie korzystne z uwagi na fakt, iż konieczne będzie zagospodarowanie znacznej liczby pracowników po wygaszeniu kopalń. Co więcej, działanie to mogłoby wpłynąć na zahamowanie migracji zarobkowej lepiej wykwalifikowanych mieszkańców Rybnika i powiatu rybnickiego.

Aby zwiększyć podaż wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników na rynku pracy, warto utworzyć ofertę szkoleń dla mieszkańców Rybnika i powiatu rybnickiego, uwzględniających w szczególności zawody, których brakuje na lokalnym rynku pracy (tzn. uprawnienia budowlane, spawalnicze, kursy prawa jazdy wyższych kategorii). Zaleca się, by podjąć działania zmierzające do zachęcenia Rybniczian do podnoszenia swoich kwalifikacji.

Spis tabel

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku w powiecie rybnickim oraz Rybniku w latach 2015 – 2019	18
Tabela 2. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych w powiecie rybnickim i Rybniku w okresie 2015 – 2019	19
Tabela 3. Współczynnik obciążenia demograficznego (ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2019	20
Tabela 4. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2019	22
Tabela 5. Struktura działalności przedsiębiorstw na obszarze powiatu rybnickiego i Rybnika w latach 2015 i 2019	25
Tabela 6. Główne obszary działalności przedsiębiorców w Rybniku w 2015 i 2019 roku	27
Tabela 7. Skala działalności przedsiębiorstw powiatu rybnickiego i Rybnika w 2019 roku	28
Tabela 8. Bezrobotni wg wykształcenia w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2020	31
Tabela 9. Struktura bezrobocia według wieku w Rybniku w latach 2015 – 2020	33
Tabela 10. Struktura bezrobocia według wieku w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020	33
Tabela 11. Struktura bezrobocia według stażu pracy w Rybniku w latach 2015 – 2020	34
Tabela 12. Struktura bezrobocia według stażu pracy w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020	35
Tabela 13. Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy w Rybniku w latach 2015 – 2020	36
Tabela 14. Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020	36
Tabela 15. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w Rybniku w latach 2015 – 2020	37
Tabela 16. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020	38
Tabela 17. Podmioty wpisane do rejestru na 1000 ludności w powiecie rybnickim i Rybniku na tle Polski i województwa śląskiego w latach 2015 – 2019	40

Tabela 18. Jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 1000 ludności w powiecie rybnickim i Rybniku na tle Polski i województwa śląskiego w latach 2015 – 2019	41
Tabela 19. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach według sekcji działalności w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2018 [tys. zł]..	42
Tabela 20. Pracujący na 1000 ludności w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2019	43
Tabela 21. Struktura i dynamika pracujących w rolnictwie, przemyśle i usługach w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 i 2018.....	44
Tabela 22. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w Rybniku w 2019 roku	51
Tabela 23. Zawody deficytowe i nadwyżkowe powiecie rybnickim w 2019 roku.....	53
Tabela 24. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw – lokalizacja, wielkość, forma własności i czas funkcjonowania na rynku [N=150]	56
Tabela 25. Profil działalności PKD badanych przedsiębiorstw [N=150].....	57
Tabela 26. Jakie umiejętności/kwalifikacje pracowników są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? [N=150]	88

Spis wykresów

Wykres 1. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i Rybniku w latach 2015 – 2019.....	23
Wykres 2. Stopa bezrobocia w powiecie rybnickim w latach 2015 – 2020.....	29
Wykres 3. Stopa bezrobocia w Rybniku w latach 2015 – 2020.....	29
Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiecie rybnickim i Rybniku na tle Polski i województwa śląskiego w latach 2015 – 2020.....	30
Wykres 5. Proszę ocenić aktualną i przyszłą sytuację ekonomiczną Państwa firmy. Oceny proszę dokonać w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo złą, a 5 oznacza bardzo dobrą sytuację ekonomiczną [N=150].....	58
Wykres 6. Jakich negatywnych skutków doświadczyli Państwo jako przedsiębiorstwo w związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 i jej konsekwencjami? [N=150].....	59
Wykres 7. Czy obawiają się Państwo, że skutki przestoju gospodarczego będą odczuwalne w przyszłości? [N=150].....	59
Wykres 8. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozszerzyli Państwo działalność na nowe obszary terytorialne? Czy mają Państwo takie plany na kolejne 12 miesięcy? [N=150].....	60
Wykres 9. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy wprowadzili Państwo do swojej oferty nowe usługi/produkty? Czy mają Państwo takie plany na kolejne 12 miesięcy?.....	61
Wykres 10. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo inwestycje? [N=150].....	62
Wykres 11. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnienie w Państwa firmie zmieniło się? [N=150].....	81
Wykres 12. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w przedsiębiorstwie zwolniono pracowników? [Ogółem N=150; Rybnik N=106; pow. rybnicki N=44]	82
Wykres 13. Jaki był bezpośredni powód zwolnień pracowników? [N=20].....	83
Wykres 14. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnili Państwo pracowników? [Ogółem N=150; Rybnik N=106; pow. rybnicki N=44]	84
Wykres 15. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników? [N=150]	84
Wykres 16. Dlaczego zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników? [N=26]	85
Wykres 17. Jakie cechy charakteryzujące pracowników są dla Państwa najbardziej istotne, z punktu widzenia pracodawcy? [N=150]	86

Wykres 18. Jakie kompetencje pracowników są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? [N=150]	87
Wykres 19. Jak dostrzegają Państwo trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? [N=150]	89
Wykres 20. Jak oceniają Państwo kwalifikacje posiadane przez kandydatów do pracy pod kątem Państwa wymagań? Oceny należy dokonać w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą. [Ogółem N=150; Rybnik N=106; pow. rybnicki N=44].....	90
Wykres 21. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planujecie Państwo szkolić pracowników? [N=150]	91
Wykres 22. Czy w Państwa firmie pracują cudzoziemcy? Czy Państwa przedsiębiorstwo planuje aktualnie zatrudnienie cudzoziemców? Czy Państwa przedsiębiorstwo planuje zatrudnienie cudzoziemców w ciągu najbliższych 12 miesięcy? [N=150]	91
Wykres 23. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana(i) firma współpracowała z powiatowym urzędem pracy? [N=150].....	92
Wykres 24. Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość skorzystania z następujących form wsparcia powiatowego urzędu pracy? [N=150].....	93
Wykres 25. Z jakich form współpracy z powiatowym urzędem pracy planują Państwo skorzystać w ciągu najbliższych 12 miesięcy? [N=150]	94

Spis rysunków

Rysunek 1. Proces badawczy.....	12
Rysunek 2. Wybrane wskaźniki dla powiatu rybnickiego w 2019 r.	16
Rysunek 3. Wybrane wskaźniki dla Rybnika w 2019 r.	15
Rysunek 4. Struktura zatrudnionych w powiecie rybnickim oraz Rybniku w roku 2018.....	46
Rysunek 5. Cel strategiczny oraz cele szczegółowe w Strategii Zintegrowanego Rozwoju Miasta Rybnika do roku 2020	50

Załączniki – narzędzia badawcze

Kwestionariusz wywiadu – pracodawcy

Wprowadzenie

Szanowni Państwo,

Na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku realizujemy badanie pn. „Badanie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje na rynku pracy w mieście Rybniku i powiecie rybnickim”. Celem badania jest kompleksowa identyfikacja potrzeb zatrudnieniowych pracodawców zlokalizowanych w obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku. Zapewniamy, że badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki zostaną opracowane w formie zbiorczego raportu.

Ogólna charakterystyka i analiza kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw

1. Gdzie zlokalizowane jest Państwa przedsiębiorstwo (proszę wskazać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Miasto Rybnik
- ☐ 2. Powiat rybnicki, gmina:
 - ☐ 2.1 Czerwionka-Leszczyny
 - ☐ 2.2 Gaszowice,
 - ☐ 2.3 Jejkowice
 - ☐ 2.4 Łyski
 - ☐ 2.5 Świerklany

2. Jaki jest profil działalności Państwa przedsiębiorstwa? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A) | ☐ 12. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L) |
| ☐ 2. Górnictwo i wydobywanie (B) | ☐ 13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M) |
| ☐ 3. Przetwórstwo przemysłowe (C) | ☐ 14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N) |
| ☐ 4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D) | |

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

- | | |
|--|---|
| <p>☐ 5. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)</p> <p>☐ 6. Budownictwo (F)</p> <p>☐ 7. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)</p> <p>☐ 8. Transport i gospodarka magazynowa (H)</p> <p>☐ 9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)</p> <p>☐ 10. Informacja i komunikacja (J)</p> <p>☐ 11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)</p> | <p>☐ 15. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O)</p> <p>☐ 16. Edukacja (P)</p> <p>☐ 17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)</p> <p>☐ 18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)</p> <p>☐ 19. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)</p> <p>☐ 20. Inne, jakie?
.....</p> |
|--|---|

3. Proszę wskazać, jaka jest forma własności Państwa przedsiębiorstwa? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- ☐ 1. Publiczna
- ☐ 2. Prywatna

4. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa przedsiębiorstwo? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- ☐ 1. Nie zatrudniam pracowników – jednoosobowa działalność
- ☐ 2. Od 1 do 9 pracowników
- ☐ 3. Od 10 do 49 pracowników
- ☐ 4. Od 50 do 249 pracowników
- ☐ 5. 250 i więcej pracowników

5. Jak długo Państwa firma funkcjonuje na rynku?

- ☐ 1. Do roku
- ☐ 2. Od 1 do 5 lat
- ☐ 3. Od 6 do 10 lat
- ☐ 4. Od 11 do 15 lat
- ☐ 5. 16 i więcej lat

6. Proszę ocenić aktualną i przyszłą sytuację ekonomiczną Państwa firmy. Oceny proszę dokonać w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo złą a 5 oznacza bardzo dobrą sytuację ekonomiczną.

	1 - bardzo zła	2 - zła	3 - przeciętna	4 - dobra	5 - bardzo dobra
1. Sytuacja sprzed roku					
2. Aktualna sytuacja					
3. Sytuacja za 3 lata					
4. Sytuacja za 5 lat					

7. Jakich negatywnych skutków doświadczyli Państwo jako przedsiębiorstwo w związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 i jej konsekwencjami?

- ☐ 1. Żadnych
- ☐ 2. Nieznacznych
- ☐ 3. Poważnych
- ☐ 4. Bardzo poważnych

8. Czy obawiają się Państwo, że skutki przestoju gospodarczego będą odczuwalne w przyszłości?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie
- ☐ 3. Nie wiem (nie czytać tej odpowiedzi)

Tendencje rozwojowe przedsiębiorstw

9. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozszerzyli Państwo działalność na nowe obszary terytorialne? Czy mają Państwo takie plany na kolejne 12 miesięcy?

Ostatnie 12 miesięcy	Kolejne 12 miesięcy
☐ 1. Tak ☐ 2. Nie (<i>proszę przejść do pytania 11</i>)	☐ 1. Tak ☐ 2. Nie (<i>proszę przejść do pytania 11</i>) ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć (<i>proszę przejść do pytania 13</i>)

10. Z jakich powodów rozszerzyli Państwo działalność na nowe obszary terytorialne? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Ostatnie 12 miesięcy	Kolejne 12 miesięcy
☐ 1. Wzrósł popyt na nasze produkty/usługi ☐ 2. Zidentyfikowaliśmy niszę na innych rynkach ☐ 3. Dysponowaliśmy niewykorzystanymi zasobami finansowymi ☐ 4. Dotychczasowy zakres działalności nie dawał możliwości rozwoju ☐ 5. Pozyskaliśmy fundusze zewnętrzne (np. dotacje unijne, kredyty bankowe) ☐ 6. Inne, jakie?..... .	☐ 1. Wzrósł popyt na nasze produkty/usługi ☐ 2. Zidentyfikowaliśmy niszę na innych rynkach ☐ 3. Dysponowaliśmy niewykorzystanymi zasobami finansowymi ☐ 4. Dotychczasowy zakres działalności nie dawał możliwości rozwoju ☐ 5. Pozyskaliśmy fundusze zewnętrzne (np. dotacje unijne, kredyty bankowe) ☐ 6. Inne, jakie?..... .

11. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy wprowadzili Państwo do swojej oferty nowe usługi/produkty? Czy mają Państwo takie plany na kolejne 12 miesięcy?

Ostatnie 12 miesięcy	Kolejne 12 miesięcy
☐ 1. Tak ☐ 2. Nie (<i>proszę przejść do pytania 13</i>)	☐ 1. Tak ☐ 2. Nie (<i>proszę przejść do pytania 13</i>) ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć (<i>proszę przejść do pytania 13</i>)

12. Z jakich powodów wprowadzili Państwo nowe usługi/produkty? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Ostatnie 12 miesięcy	Kolejne 12 miesięcy
☐ 1. Nasze dotychczasowe usługi/produkty dobrze się sprzedawały ☐ 2. Nasza dotychczasowa oferta nie dawała gwarancji zysków ☐ 3. Zidentyfikowaliśmy zapotrzebowanie na rynku ☐	☐ 1. Nasze dotychczasowe usługi/produkty dobrze się sprzedawały ☐ 2. Nasza dotychczasowa oferta nie dawała gwarancji zysków ☐ 3. Zidentyfikowaliśmy zapotrzebowanie na rynku ☐

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Ostatnie 12 miesięcy	Kolejne 12 miesięcy
☐ 4. Posiadaliśmy niewykorzystane zasoby finansowe	☐ 4. Posiadaliśmy niewykorzystane zasoby finansowe
☐ 5. Wdrożyliśmy nowe technologie	☐ 5. Wdrożyliśmy nowe technologie
☐ 6. Pozyskaliśmy fundusze zewnętrzne (np. dotacje unijne, kredyty bankowe)	☐ 6. Pozyskaliśmy fundusze zewnętrzne (np. dotacje unijne, kredyty bankowe)
☐ 7. Chęć zdobycia nowych rynków/klientów	☐ 7. Chęć zdobycia nowych rynków/klientów
☐ 8. Rozszerzenie działalności o nowe rynki zbytu	☐ 8. Rozszerzenie działalności o nowe rynki zbytu
☐ 9. Inne, jakie?.....	☐ 9. Inne, jakie?.....

13. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo inwestycje?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie *(proszę przejść do pytania 15)*
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć *(proszę przejść do pytania 15)*

14. Czy inwestycje te wpłyną na wzrost zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

Dynamika zatrudnienia oraz potrzeby kadrowe, kwalifikacyjne i szkoleniowe w badanych przedsiębiorstwach

15. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnienie w Państwa firmie: *(proszę wskazać jedną odpowiedź)*

- ☐ 1. Zwiększyło się
- ☐ 2. Zmniejszyło się
- ☐ 3. Nie uległo zmianie

16. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w przedsiębiorstwie zwolniono pracowników? Proszę wskazać liczbę i zawody zwolnionych pracowników? *(możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

Lp.	Liczba osób	Zawód/stanowisko
1.		
2.		
3.		

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

4.		
5.		

- ☐ W ciągu ostatnich 12 miesięcy nie zwalnialiśmy pracowników (*przejdź do pytania 18*)

17. Jaki był bezpośredni powód zwolnień pracowników? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Spadek popytu na dobra i usługi
- ☐ 2. Zła sytuacja finansowa firmy
- ☐ 3. Restrukturyzacja przedsiębiorstwa
- ☐ 4. Sezonowość produkcji i usług
- ☐ 5. Wzrost kosztów pracy
- ☐ 6. Inne, jakie?
.....
- ☐ 7. Nie wiem, trudno powiedzieć

18. Jakich pracowników zatrudnili Państwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Proszę wskazać ich liczbę oraz zawody/stanowiska

Lp.	Liczba osób	Zawód/stanowisko
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

- ☐ W ciągu ostatnich 12 miesięcy nie zatrudnialiśmy pracowników

19. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie (*proszę przejść do pytania 22*)
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć (*proszę przejść do pytania 22*)

20. Dlaczego zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

- ☐ 2. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonej usług wśród odbiorców zagranicznych
- ☐ 3. Rozbudowaliśmy firmę
- ☐ 4. Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia
- ☐ 5. Zaczęliśmy stosować nowe technologie
- ☐ 6. Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy
- ☐ 7. Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.
- ☐ 8. Brakowało nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach
- ☐ 9. Inne, jakie?
.....
- ☐ 10. Nie wiem, trudno powiedzieć

21. Jakich pracowników zamierzają Państwo zatrudnić w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Stanowisko pracy - grupa	Nazwa stanowiska/zawodu	Liczba osób na wskazanym stanowisku/ w zawodzie do zatrudnienia	Preferowane wykształcenie	Dodatkowe uprawnienia (opcjonalnie)
1. Robotnicy niewykwalifikowani	...	...	...	...
2. Robotnicy wykwalifikowani	...	...	...	...
3. Szeregowi pracownicy biurowi	...	...	...	...
4. Specjaliści	...	...	...	...

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

Stanowisko pracy - grupa	Nazwa stanowiska/ zawodu	Liczba osób na wskazanym stanowisku/ w zawodzie do zatrudnienia	Preferowane wykształcenie	Dodatkowe uprawnienia (opcjonalnie)
5. Kadra kierownicza niższego i średniego szczebla	...	...	...	...
6. Kadra kierownicza wyższego szczebla	...	...	...	...
7. Inne ...	...	...	...	...

22. Jakie cechy charakteryzujące pracowników są dla Państwa najbardziej istotne, z punktu widzenia pracodawcy (proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)

- ☐ 1. Staż pracy
- ☐ 2. Posiadane kwalifikacje
- ☐ 3. Doświadczenie zawodowe
- ☐ 4. Cechy osobowości
- ☐ 5. Płeć
- ☐ 6. Wiek
- ☐ 7. Wykształcenie
- ☐ 8. Mobilność zawodowa
- ☐ 9. Mobilność terenowa
- ☐ 10. Inna, proszę podać jaka?
.....
- ☐ 11. Nie wiem, trudno powiedzieć

23. Jakie kompetencje pracowników są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Dyspozycyjność
- ☐ 2. Komunikatywność

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

- ☐ 3. Kreatywność, innowacyjność, pomysłowość
- ☐ 4. Mobilność terenowa
- ☐ 5. Motywacja do pracy
- ☐ 6. Myślenie analityczne i syntetyczne
- ☐ 7. Odporność na stres
- ☐ 8. Odpowiedzialność i profesjonalizm
- ☐ 9. Poziom kultury osobistej
- ☐ 10. Uczciwość
- ☐ 11. Umiejętność dobrej organizacji pracy
- ☐ 12. Umiejętność pracy w grupie
- ☐ 13. Zaangażowanie/ chęć do pracy
- ☐ 14. Zdolności manualne
- ☐ 15. Zdolność szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji
- ☐ 16. Znajomość branży, w której kandydat chce podjąć pracę
- ☐ 17. Inne, jakie?.....

24. Jakie umiejętności/kwalifikacje pracowników są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Umiejętność obsługi komputera / specjalistycznego oprogramowania
- ☐ 2. Umiejętności z zakresu księgowości/ finansów / zarządzania / marketingu
- ☐ 3. Umiejętności z zakresu obsługi klienta (doradztwo, negocjacje itp.)
- ☐ 4. Umiejętność prowadzenia pojazdów (prawo jazdy kategorii B lub innych)
- ☐ 5. Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń, jakich?.....
- ☐ 6. Umiejętności związane ze sprzedażą (kasa fiskalna, terminal płatniczy, fakturowanie)
- ☐ 7. Umiejętności związane ze świadczeniem usług osobistych oraz opiekuńczo – społecznych
- ☐ 8. Umiejętności spawania / obróbki metalu
- ☐ 9. Umiejętności z zakresu wykonywania prac budowlanych / elektrycznych
- ☐ 10. Znajomość języków obcych, jakich?
- ☐ 11. Inne, jakie?

25. Jakie dostrzegają Państwo trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Brak odpowiednich umiejętności
- ☐ 2. Brak doświadczenia zawodowego
- ☐ 3. Zbyt duże oczekiwania płacowe
- ☐ 4. Brak odpowiedniego poziomu wykształcenia
- ☐ 5. Brak odpowiedniego kierunku wykształcenia
- ☐ 6. Brak motywacji do pracy
- ☐ 7. Trudności w łączeniu teorii z praktyką

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

- ☐ 8. Brak dyspozycyjności
- ☐ 9. Inne, jakie?
- ☐ 10. Nie dostrzegamy żadnych trudności

26. W jakich zawodach najtrudniej jest znaleźć Pana(i) zdaniem pracowników na lokalnym rynku pracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- 1.
- 2.
- 3.

27. Jak oceniają Państwo kwalifikacje posiadane przez kandydatów do pracy pod kątem Państwa wymagań? Oceny należy dokonać w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą.

☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

28. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zwalniać pracowników?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie (*przejdź do pytania 31*)
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć (*przejdź do pytania 31*)

29. Dlaczego planują Państwo zwalniać pracowników? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Spadek popytu na dobra i usługi
- ☐ 2. Zła sytuacja finansowa firmy
- ☐ 3. Restrukturyzacja przedsiębiorstwa
- ☐ 4. Sezonowość produkcji i usług
- ☐ 5. Wzrost kosztów pracy
- ☐ 6. Inne, jakie?
.....
- ☐ 7. Nie wiem, trudno powiedzieć

30. Ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo zwolnić w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Lp.	Liczba osób	Zawód/stanowisko
1.		
2.		
3.		
4.		

31. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planujecie Państwo szkolić pracowników?

- ☐ 1. Tak
☐ 2. Nie (*proszę przejść do pytania 33*)
☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć (*proszę przejść do pytania 33*)

32. Jaka liczbę osób, o jakich umiejętnościach i wykonujących jaki zawód zamierzają Państwo szkolić?

Lp.	Liczba osób	Zawód/stanowisko	Umiejętności
1.			
2.			
3.			
4.			

33. Czy w Państwa firmie pracują cudzoziemcy?

- ☐ Tak, z jakich krajów pochodzą pracownicy.....
☐ Nie

34. Czy Państwa przedsiębiorstwo planuje zatrudnienie cudzoziemców – aktualnie oraz w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Aktualnie	Kolejne 12 miesięcy
☐ 1. Tak	☐ 1. Tak
☐ 2. Nie	☐ 2. Nie
	☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

Oczekiwania pracodawców w zakresie formy współpracy z powiatowym urzędem pracy

35. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana(i) firma współpracowała z powiatowym urzędem pracy?

- ☐ 1. Tak
☐ 2. Nie

36. Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość skorzystania z następujących form wsparcia powiatowego urzędu pracy?:

Forma Wsparcia	Tak, ale nigdy nie korzystaliśmy	Tak, korzystaliśmy	Nie
1. Pośrednictwo pracy	☐	☐	☐
2. Poradnictwo zawodowe	☐	☐	☐
3. Przyjęcie osoby bezrobotnej na staż	☐	☐	☐
4. Prace interwencyjne	☐	☐	☐
5. Refundacja kosztów doposażenia stanowiska pracy	☐	☐	☐
6. Bon zatrudnieniowy	☐	☐	☐
7. Dofinansowanie do wynagrodzenia dla osób powyżej 50 roku życia	☐	☐	☐
8. Przygotowanie zawodowe dorosłych	☐	☐	☐
9. Finansowania kształcenia pracodawcy i pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)	☐	☐	☐

37. Z jakich form współpracy z powiatowym urzędem pracy planują Państwo skorzystać w ciągu najbliższych 12 miesięcy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Pośrednictwo pracy
☐ 2. Poradnictwo zawodowe
☐ 3. Przyjęcie osoby bezrobotnej na staż
☐ 4. Prace interwencyjne
☐ 5. Refundacja kosztów doposażenia stanowiska pracy

Określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w mieście Rybniku i powiecie rybnickim

- ☐ 6. Bon zatrudnieniowy
- ☐ 7. Dofinansowanie do wynagrodzenia dla osób powyżej 50 roku życia
- ☐ 8. Przygotowanie zawodowe dorosłych
- ☐ 9. Finansowania kształcenia pracodawcy i pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)
- ☐ 10. Inne, jakie?
.....
- ☐ 11. Nie zamierzamy współpracować z PUP w ciągu najbliższych 12 miesięcy

Serdecznie dziękujemy za wzięcie udziału w badaniu!

Scenariusz wywiadu – lokalni eksperci

Wprowadzenie

Szanowni Państwo,

Na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku realizujemy badanie pn. „Badanie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje na rynku pracy w mieście Rybniku i powiecie rybnickim”. Celem badania jest kompleksowa identyfikacja potrzeb zatrudnieniowych pracodawców zlokalizowanych w obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku. Zapewniamy, że badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki zostaną opracowane w formie zbiorczego raportu.

Ocena lokalnego rynku pracy w Rybniku i powiecie rybnickim

1. Jakie cechy charakteryzują rynek pracy w Rybniku i powiecie rybnickim? Proszę wskazać plusy (atuty) i minusy (wady) lokalnego rynku pracy.
2. Jakich negatywnych skutków w związku z pandemią COVID-19 doświadczyli przedsiębiorcy w województwie? Czy według Pana(-ni) skutki przestoju gospodarczego będą odczuwalne w przyszłości?
3. Proszę wskazać jakie zmiany (zarówno pozytywne jak i negatywne) nastąpiły na lokalnym rynku pracy w ciągu ostatnich 3 lat [*Wskazówka dla moderatora: Proszę dopytać także o zmiany inne niż pandemia*]. Jakie zmiany zauważa Pan(i) w obszarze procesów migracyjnych - jaka była, a jaka jest obecnie skala zjawiska migracji zarobkowej mieszkańców Rybnika i powiatu rybnickiego?
4. Proszę wskazać przewidywane zmiany (zarówno pozytywne, jak i negatywne), które w Pana(i) opinii wystąpią w ciągu najbliższych 3 lat na lokalnym rynku pracy.
5. Jakie branże można uznać za dominujące wśród przedsiębiorstw funkcjonujących w Rybniku i powiecie rybnickim? Jaki jest wpływ dominacji tych branż na rozwój rynku pracy w Rybniku i powiecie rybnickim? Proszę odnieść się do każdej branży z osobna. [*Wskazówka dla moderatora: Proszę po swobodnej wypowiedzi respondenta; dopytać o branże, w których funkcjonuje najwięcej przedsiębiorstw tj. Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.*]
6. Jakie w Pana(-ni) opinii są największe problemy, z którymi obecnie zmagają się przedsiębiorcy? [*Wskazówka dla moderatora: Proszę dopytać o poziom kosztów prowadzenia działalności, regulacje prawne związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, system podatkowy, biurokrację.*]

7. Jakie Pana(-ni) zdaniem są największe wyzwania stojące przed rozwojem przedsiębiorczości w Rybniku i powiecie rybnickim? Proszę także określić, jakie są największe szanse w tym zakresie.

Ocena zasobów ludzkich w Rybniku i powiecie rybnickim

8. Proszę określić jak może wyglądać sytuacja na rynku pracy w ciągu najbliższych 2 lat? Czy zapotrzebowanie na pracowników będzie się zwiększać czy zmniejszać? Dlaczego? Jakie czynniki będą mieć na to wpływ?
9. W jakich zawodach/specjalnościach najłatwiej obecnie znaleźć pracę na lokalnym rynku pracy? *[Wskazówka dla moderatora: Proszę dopytać jakie typy pracowników najłatwiej znaleźć Robotnicy niewykwalifikowani; Robotnicy wykwalifikowani; Szeregowi pracownicy biurowi; Specjaliści; Kadra kierownicza niższego i średniego szczebla; Kadra kierownicza wyższego szczebla.]*
10. Proszę również wskazać zawody/specjalności, których przedstawicieli brakuje w Rybniku i powiecie rybnickim. *[Wskazówka dla moderatora: Proszę dopytać jakie typy pracowników najtrudniej znaleźć Robotnicy niewykwalifikowani; Robotnicy wykwalifikowani; Szeregowi pracownicy biurowi; Specjaliści; Kadra kierownicza niższego i średniego szczebla; Kadra kierownicza wyższego szczebla.]*
11. Czy problemy kadrowe są uzależnione w jakiś sposób od branży? *[Wskazówka dla moderatora: Proszę odnieść się do branży wymienionych przez respondenta w pytaniu 5; dopytać o branże, w których funkcjonuje najczęściej przedsiębiorstw tj. Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.]*
12. Jak zmieniała się sytuacja w tym zakresie na przestrzeni ostatnich 3 lat? Jak według Pana(-ni) będzie zmieniać się ta sytuacja w ciągu najbliższych 3 lat?
13. Jakie działania należałoby podjąć, w celu dostosowania podaży zasobów ludzkich do pojawiającego się popytu?
14. Czy firmy działające na terenie Rybnika i powiatu rybnickiego mają trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników? Jeśli tak, jakie? Jakich kwalifikacji/umiejętności brakuje kandydatom do pracy?
15. Jakie cechy charakteryzujące pracowników są w Pana(i) opinii najbardziej istotne z punktu widzenia pracodawców?
16. Jakie działania należałoby podjąć, w celu dostosowania kwalifikacji/umiejętności potencjalnych pracowników do oczekiwań lokalnych pracodawców?

Ocena zasobów ludzkich w Rybniku i powiecie rybnickim w kontekście edukacji

17. Jakie działania należałoby podjąć w celu dostosowania kształcenia w lokalnych szkołach ponadgimnazjalnych do potrzeb rynku pracy?
18. Jakie formy współpracy dostrzega Pan(i) pomiędzy instytucjami rynku pracy, pracodawcami oraz szkołami ponadgimnazjalnymi w celu dostosowania podaży zasobów ludzkich do pojawiającego się popytu? Czy w Pana(i) opinii dotychczasowa współpraca w tym zakresie jest wystarczająca? Jeśli nie, dlaczego?
19. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z Rybnika i powiatu rybnickiego do wykonywania pracy? Proszę uzasadnić swoją ocenę.
20. Na jakie elementy powinno się kłaść szczególny nacisk w kształceniu zawodowym uczniów lokalnych szkół ponadgimnazjalnych?

Ocena zasobów ludzkich w Rybniku i powiecie rybnickim w kontekście innych czynników

21. Jakie dostrzega Pan(i) skutki migracji zarobkowej mieszkańców Rybnika i powiatu rybnickiego? Czy w Pana(i) opinii zjawisko to może stanowić zagrożenie dla lokalnego rynku pracy? Jeśli tak, w jaki sposób? Jeśli nie, dlaczego?
22. Jakie są możliwe działania, które w Pana(i) opinii mogłyby zahamować odpływ wysoko wykwalifikowanych kadr z Rybnika i powiatu rybnickiego?
23. Czy dostrzega Pan(i) trend dotyczący wzrostu liczby zatrudnianych cudzoziemców w regionie? Jeśli tak, z czego to wynika? Jak według Pana(-ni) będzie zmieniała się ta sytuacja w najbliższych 12 miesiącach?

Zakończenie

24. Czy na zakończenie chciał(a)by Pan(i) coś dodać w temacie naszej rozmowy? Czy jakieś istotne kwestie nie zostały poruszone?

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu!