



Raport syntetyczny dotyczący analizy rynku pracy Miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje oraz
umiejętności na lokalnym rynku pracy

Jacek Żyro

03.11 r.

Spis treści

Wstęp.....	3
1. Sytuacja społeczno-gospodarcza powiatu rybnickiego i miasta Rybnika.....	4
1.1. Uwarunkowania demograficzne, ekonomiczne i edukacyjne.....	4
1.2. Sytuacja na rynku pracy.....	8
1.2.1. Liczba i struktura zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy.....	9
1.2.2. Liczba i struktura ofert pracy zgłaszanych do Urzędu.....	18
1.3. Założenia rozwojowe województwa śląskiego i powiatu.....	21
2. Potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe lokalnego rynku pracy jako podstawa do planowania szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, doposażenia stanowiska pracy oraz dofinansowania działalności gospodarczej.....	23
2.1. Preferowane na lokalnym rynku pracy kierunki szkoleń.....	26
2.2. Preferowane na lokalnym rynku pracy kierunki staży.....	29
2.3. Preferowane na lokalnym rynku pracy kierunki przygotowania zawodowego dorosłych.....	32
2.4. Preferowane na lokalnym rynku pracy kierunki doposażenia stanowiska pracy.....	35
2.5. Preferowane wśród bezrobotnych kierunki dofinansowania działalności gospodarczej.....	36
3. Podsumowanie badań.....	38
Bibliografia i netografia.....	41
Spis tabel i wykresów.....	42
Aneks.....	44
<i>Załącznik nr 1 - Kwestionariusz wywiadu dla pracodawców</i>	<i>44</i>
<i>Załącznik nr 2 – Kwestionariusz ankiety dla bezrobotnych I.....</i>	<i>50</i>
<i>Załącznik nr 2 – Kwestionariusz ankiety dla bezrobotnych II.....</i>	<i>52</i>

Raport syntetyczny dotyczący analizy rynku pracy Miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

Wstęp

Lokalny rynek pracy można określić, jako ogół wzajemnych zależności i oddziaływań poszczególnych podmiotów rynku, dziejący się na określonym terenie (miasto, powiat) z jego historią, infrastrukturą, kapitałem ludzkim, położeniem geopolitycznym, z wizją rozwoju strategicznego lub jej brakiem itp. Powyższy układ zmiennych w różnym stopniu wpływa na dynamikę procesów dziejących się na danym terenie. Innymi słowy świadome, celowe działania, poparte znajomością zasad kształtujących współczesny rynek, bez wątpienia pozytywnie wpływają na jego rozwój. Działania pozostawione swojemu biegowi mają niekorzystny wpływ na lokalne zasoby ludzkie i gospodarcze. Mając na uwadze powyższe założenia PUP Rybnik przeprowadził badania ankietowe, których celem była identyfikacja podstawowych obszarów spójności między zapotrzebowaniem na kwalifikacje i umiejętności ze strony pracodawców, a potrzebami zgłaszanymi przez osoby bezrobotne.

W wyniku przeprowadzonych analiz oferta edukacyjna (szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych) oraz plany związane z określeniem funduszy na doposażenie stanowiska pracy i dotacje do własnej działalności powinna umożliwić zharmonizowanie strony popytowej i podażowej lokalnego rynku pracy.

Badania przeprowadzono w miesiącach: grudzień 2010 r.- luty 2011 r. na losowo wybranej próbie pracodawców i osób bezrobotnych. Do analizy badań zastosowano sondażową metodę zbierania opinii respondentów. Narzędziem badawczym – w przypadku pracodawców - był kwestionariusz wywiadu, a bezrobotnych kwestionariusz ankiety. Narzędzie badawcze przeznaczone dla pracodawców składało się z 19 pytań w części zasadniczej i 3 w metryczce. Natomiast kwestionariusz ankiety składał się z 6 pytań w części zasadniczej i z 4 pytań metryczkowych. Ogółem przebadano 320 pracodawców i 300 osób bezrobotnych. Dodatkowo przeprowadzono sondę internetową dla osób planujących ukończyć kurs poprzez PUP Rybnik (próba wynosiła 1000 osób).

Do analizy danych zastanych posłużono się danymi z systemu SYRIUSZ STD., Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych (MZDiN), Strategii Rozwoju Miasta i Powiatu, Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego, roczników statystycznych, badań własnych Urzędu, badań przeprowadzonych w ramach projektu: *Zawodowiec – przyszłościowiec. Strategia modernizacji kształcenia zawodowego w Rybniku* oraz badań ewaluacyjnych kończących projekt: „Strategia do sukcesu” przeprowadzonych przez firmę Biostat.

Raport jest syntezą dwóch raportów cząstkowych: strony podażowej i popytowej lokalnego rynku pracy. Porównanie podstawowych wskaźników i danych oraz wyciągnięcie wniosków

powinno umożliwić dopasowanie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych podmiotów rynku pracy funkcjonujących w powiecie.

1. Sytuacja społeczno-gospodarcza powiatu rybnickiego i Miasta Rybnika.

1.1. Uwarunkowania demograficzne, ekonomiczne i edukacyjne.

Jak już wspomniano ważnym elementem lokalnego rynku pracy jest miasto: jego otoczenie, umiejscowienie, charakter, wielkość, rozwój gospodarczy itp. Opisywany poniżej lokalny rynek pracy dotyczy Miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.

Jak podają opracowania: „Miasto Rybnik położone jest w południowej Polsce, w województwie śląskim, jest to największe miasto Rybnickiego Okręgu Węglowego. Miasto jest także siedzibą Subregionu Zachodniego. Rybnik jest miastem na prawach powiatu. Samo miasto zajmuje 14 miejsce na liście największych miast Polski wg powierzchni i 25 miejsce na liście największych miast Polski wg ludności. Jest również na 9 miejscu w województwie śląskim ze względu na poziom ludności.

Rybnik położony jest na Płaskowyżu Rybnickim, będącym częścią Wyżyny Śląskiej, na terenie Górnego Śląska. Najwyższym wzniesieniem jest Góra Grzybówka 291 m n.p.m. Przez miasto przepływają rzeki Ruda i Nacyna oraz kilka potoków. Pod względem geologicznym Rybnik położony jest w Górnośląskim Zagłębiu Węglowym, obejmującym cały Rybnicki Okręg Węglowy oraz Górnośląski Okręg Przemysłowy. Miasto graniczy z następującymi powiatami: rybnickim, raciborskim, wodzisławskim, gliwickim i z miastem Żory¹. Miasto zajmuje powierzchnię 148,4 km². Liczba ludności wynosi 141,1 tys., co stanowi 3,0% mieszkańców województwa. Gęstość zaludnienia w Rybniku wynosi 953 osoby na 1km². Warto podkreślić, iż od 10 lat obserwuje się dodatni przyrost naturalny, który w 2009 r. osiągnął wartość 425.

Według opracowań statystycznych „Rybnik jako miasto, mające jasno określoną wizję swojej przyszłości, skutecznie pozyskuje środki z Unii Europejskiej. W 2009 r. była to wartość prawie 5 mln zł, co w przeliczeniu na jednego mieszkańca wynosiło 34,6 zł. Obecnie priorytetowym zadaniem pozostaje ukończenie rozbudowy sieci kanalizacji sanitarnej. Jest to jeden z największych w kraju projekt z udziałem funduszy Unii Europejskiej.

Wiele realizowanych tu inwestycji powstaje także z myślą o młodych mieszkańcach regionu. Na wyróżnienie zasługuje jedyny w Polsce Zespół Szkół Wyższych, który tworzą zamiejscowe ośrodki największych uczelni regionu: Centrum Kształcenia Inżynierów - pozawydziałowa jednostka Politechniki Śląskiej, Uniwersytet Śląski oraz Uniwersytet

¹ <http://pl.wikipedia.org/wiki/Rybnik>

Ekonomiczny w Katowicach. W mieście znajduje się również Państwowa Szkoła Muzyczna I i II stopnia”².

Dynamiczny charakter Rybnika sprzyja nie tylko mieszkańcom, ale również inwestorom i lokalnym przedsiębiorcom. W 2009 r. w rejestrze REGON zarejestrowanych było 12 550 podmiotów gospodarki narodowej, z czego w sektorze publicznym znajduje się 308 i 12 242 w sektorze prywatnym. Jak możemy przeczytać w opracowaniu projektu *Zawodowiec-przyszłościowiec*: „występuje zatem wyraźna przewaga sektora prywatnego, małej i średniej przedsiębiorczości. Z ogółu przedsiębiorstw aż 11 722 zatrudnia do 9 osób, 700 przedsiębiorstw zatrudnia do 49 osób, 111 firm zatrudnia w przedziale od 50 do 249 osób, 14 przedsiębiorstw zatrudnia od 250 do 999 osób i 3 przedsiębiorstwa zatrudniają powyżej 1 000 osób. Do największych zakładów przemysłowych w regionie rybnickim należą firmy związane z sektorem energetycznym. Wśród największych pracodawców w regionie należy wymienić: Elektrownię Rybnik, dwie kopalnie należące do Kompanii Węglowej SA (KWK „Jankowice”, KWK „Chwałowice”) oraz Ryfamę.

Lokalny rynek pracy w Rybniku charakteryzuje się tym, że 61% pracujących mieszkańców tego miasta zatrudnionych jest w sektorze usług, wobec 38% zatrudnionych w przemyśle. Dzięki inwestorom powstało w ostatnim czasie ok. 3 000 miejsc pracy”³.

Atrakcyjność turystyczną i rekreacyjną miasta podnoszą istniejące zabytki, obszary zieleni, stanowiące ok. 31% ogólnej powierzchni, liczne ścieżki rowerowe, 20 pomników przyrody oraz Zalew Rybnicki zajmujący ok. 3% powierzchni miasta. Tworzy to doskonałe warunki do uprawiania sportu i aktywnego wypoczynku⁴.

Z kolei, jak podają dane GUS, powiat rybnicki obejmuje: Gminę i Miasto Czerwionka-Leszczyny oraz gminy Gaszowice, Lyski, Jejkowice i Świerklany. „Powierzchnia powiatu rybnickiego wynosi 223,6 km², co przy liczbie mieszkańców równej 74,5 tys. daje gęstość zaludnienia na poziomie 333 osób na 1km². Od kilku lat systematycznie wzrasta liczba mieszkańców, co spowodowane jest nie tylko dodatnim przyrostem naturalnym, ale przede wszystkim bardzo wysokim w ostatnich latach saldem migracji.

Powiat rybnicki jest obszarem o charakterze przemysłowo-rolniczym. W ostatnich latach bardzo prężnie rozwija się i jest miejscem atrakcyjnym dla inwestorów. Jego atutem jest usytuowanie w pobliżu sieci najważniejszych dróg krajowych, w tym autostrad A1 i A4. W końcu 2009 r. na 10 tys. ludności w wieku produkcyjnym przypadało 990 podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON. Liczba pracujących wyniosła 8310 osób, z czego 26% było zatrudnionych w przemyśle, a 2% w rolnictwie.

² http://www.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_slaskie/portrety_miast/miasto_rybnik.pdf

³ R.Geisler, M.Geisler, (red.), *Zawodowiec – przyszłościowiec wyzwaniem dla rybnickiego rynku kształcenia zawodowego*, Miasto Rybnik, Rybnik 2010, s. 4 i 5.

⁴ http://www.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_slaskie/portrety_miast/miasto_rybnik.pdf

Obszar powiatu, mimo, iż położony w rejonie eksploatacji górniczej, nie jest pozbawiony walorów przyrodniczych i turystycznych. Istniejące tu szlaki rowerowe łączące atrakcyjne dla zwiedzających miejsca: drewniane kościołki z XVI-XVIII wieku, zabytki techniki, żerowiska bobrów, pomniki przyrody, stwarzają dobre warunki do aktywnego wypoczynku. W granicach powiatu rybnickiego znajdują się dwa turystyczne obiekty zbiorowego zakwaterowania, w których w 2009 r. udzielono 4,5 tys. noclegów. Lasy zajmują 32,3% powierzchni ogólnej. Warto podkreślić, że część gmin powiatu rybnickiego leży w obrębie Parku Krajobrazowego „Cysterskie Kompozycje Krajobrazowe Rud Wielkich”⁵.

Rycina 1. Mapka miasta Rybnika i powiatu rybnickiego



Podsumowanie oraz uzupełnienie powyższego opisu przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Wybrane dane statystyczne dotyczące miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

Lp.	Wybrane dane statystyczne za 2009 r.	Rybnik	Powiat rybnicki	Razem
1	Powierzchnia w ha	14 836	22 364	37 200
2	Liczba ludności	141 372	74 509	215 881
3	W tym kobiety	72 173	37 876	110 049
4	Przyrost naturalny	425	118	543
5	Osoby pracujące zawodowo	40 389	8 310	48 699
6	Osoby zarejestrowane w PUP Rybnik: (st. na grudzień 2010 r.)	4 412	1 975	6 387
7	W tym kobiety: (st. na grudzień 2010 r.)	2 720	1 193	3 913
8	Stopa bezrobocia w % (st. na grudzień 2010 r.)	7,7	11,8	X
9	Podmioty zarejestrowane w rejestrze REGON	12 550	4 793	17 343

Źródło: Urząd statystyczny w Katowicach oraz PUP Rybnik

⁵ http://www.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_slaskie/portrety_powiatow/powiat_rybnicki.pdf

Rybnik i powiat rybnicki są stosunkowo dużym ośrodkiem edukacyjnym zaspakajającym podstawowe potrzeby edukacyjne dzieci i młodzieży, co pokazują poniższe tabele.

Tabela 2. Dane dotyczące szkolnictwa w Rybniku w roku szkolnym 2009/10

SZKOLNICTWO W ROKU SZKOLNYM 2009/10	
Szkoły podstawowe	28
w tym specjalne	2
Gimnazja	17
w tym specjalne	2
Szkoły ponadgimnazjalne ^a	54
Uczniowie na 1 szkołę:	
zasadniczą zawodową	154
liceum ogólnokształcące ^b	223
liceum profilowane	80
technikum ^b	408
policealną ^a	83
Uczniowie na 1 pomieszczenie:	
zasadniczej szkoły zawodowej	24
liceum ogólnokształcącego ^b	18
liceum profilowanego	133
technikum ^b	18
szkoły policealnej ^a	11

^a Bez szkół policealnych dla dorosłych. ^b Bez uzupełniających.

Źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach.

Zatrudnienie w rybnickich placówkach wynosi 2 414 etatów nauczycielskich, z czego 1 883 osób jest pełnozatrudnionych.

Najważniejsze placówki oświatowe prowadzące kształcenie zawodowe to: Zespół Szkół Budowlanych, Zespół Szkół Ekonomiczno-Usługowych, Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. T. Kościuszki, Zespół Szkół Technicznych, Zespół Szkół nr 5 im. J. Rymera, Zespół Szkół nr 4, Zespół Szkół Specjalnych oraz Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Praktycznego⁶.

Z kolei sytuację dotyczącą szkolnictwa w powiecie rybnickim przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Dane dotyczące szkolnictwa w powiecie rybnickim w roku szkolnym 2009/10

SZKOLNICTWO W ROKU SZKOLNYM 2009/10	
Szkoły podstawowe	25
w tym specjalne	1
Gimnazja	13
w tym specjalne	1

⁶ R.Geisler, M.Geisler, (red.), Zawodowiec – przyszłościowiec ... s.5.

Szkoły ponadgimnazjalne	6
Uczniowie w szkołach: podstawowych	4572
w tym specjalnych	37
gimnazjach	2590
w tym specjalnych	49
zasadniczych szkołach zawodowych	138
liceach ogólnokształcących ^b	248
liceach profilowanych	-
technikach ^b	306
policealnych	15

a Bez szkół dla dorosłych. b Bez uzupełniających.

Źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach.

1.2. Sytuacja na rynku pracy

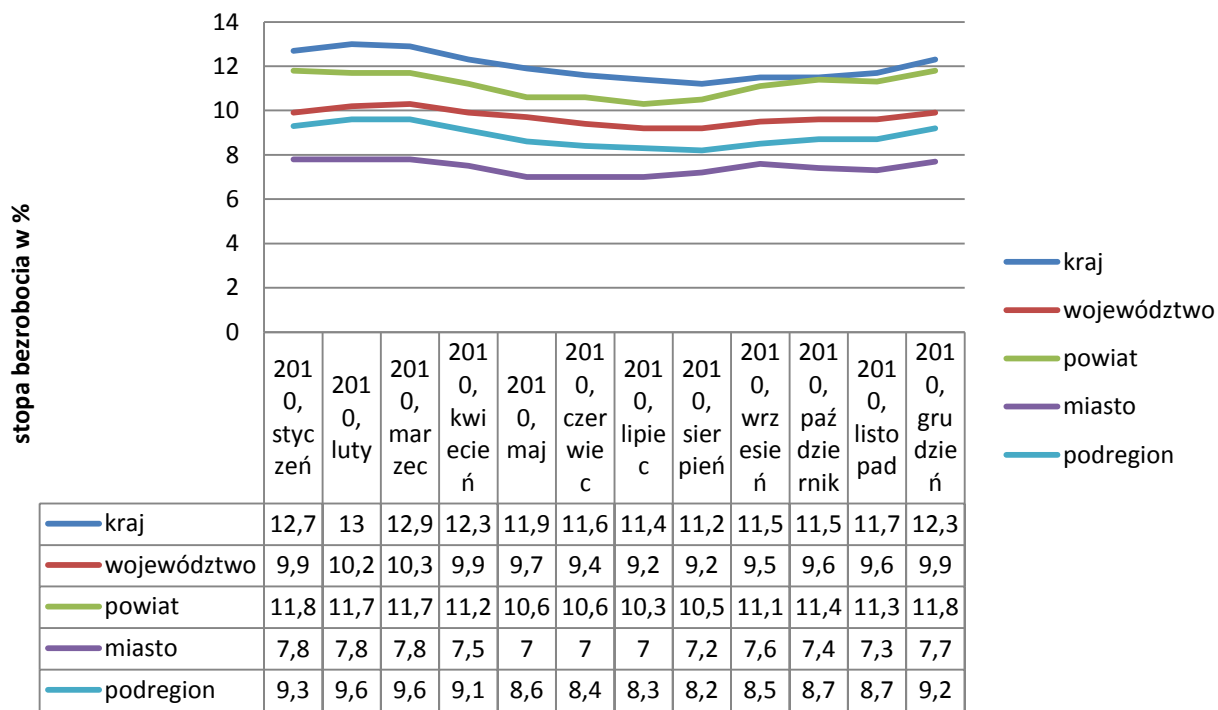
W ostatnich kilkunastu latach zmienił się dominujący sektor gospodarki miasta. Obecnie Rybnik jest centrum usług i handlu. Głównie ze względu na ograniczenie liczby kopalń i likwidację lub przebranżowienie zakładów produkcyjnych a także powstanie centrów handlowych. Zmiany te wywarły duży wpływ na rynek edukacyjny i rynek pracy. Szczególnie na początku lat 90-tych - ze względu na likwidację wielu „sfeminizowanych” pod względem zatrudnienia zakładów – znacznie wzrosła liczba zarejestrowanych kobiet. Z kolei likwidacja kopalń zwiększyła ilość mężczyzn w zawodach związanych z górnictwem. Natomiast kryzys w latach 2000–2002 spowodował wzrost ogólnej liczby bezrobotnych, w tym osób z wyższym wykształceniem, praktycznie w każdym zawodzie i specjalizacji. Lata doświadczeń Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku pozwoliły wypracować określone standardy i metody pozwalające na aktywną pomoc głównym aktorom lokalnego rynku pracy. Należy dodać, że rybnicki Urząd wraz ze swoimi narzędziami merytoryczno-finansowymi należy do ważnych podmiotów dynamizujących pozytywnie lokalny rynek pracy (w roku 2010 na działania aktywizujące pozyskano i wydano środki - łącznie ze środkami europejskimi - w wysokości **18.456.600 złotych**).

Swym zasięgiem Urząd obejmuje Miasto Rybnik i powiat rybnicki. Bezrobocie należy do średnich w województwie, stopę bezrobocia zawyża powiat. Według stanu na grudzień 2010 roku w Urzędzie zarejestrowanych było ogółem 6387 osób (w styczniu 6522), w tym z powiatu 1975 i 4412 z Rybnika. Stopa bezrobocia wynosiła 7,7% w Rybniku (7,9% w styczniu) i 11,8% w powiecie (12,1% w styczniu)⁷. Widać więc, że liczba osób zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia nieznacznie zmalała. Jest to spowodowane m.in. bardzo dużą kwotą przeznaczoną na aktywną pomoc oraz innymi działaniami Urzędu. Stopę

⁷ http://www.pup-rybnik.pl/statystyki/stopy_bezrobocia.html

bezrobocia Rybnika i powiatu Rybnickiego w stosunku do stopy bezrobocia kraju i Śląska przedstawia wykres 1.

Wykres 1. Stopy bezrobocia: styczeń – grudzień 2010 r.

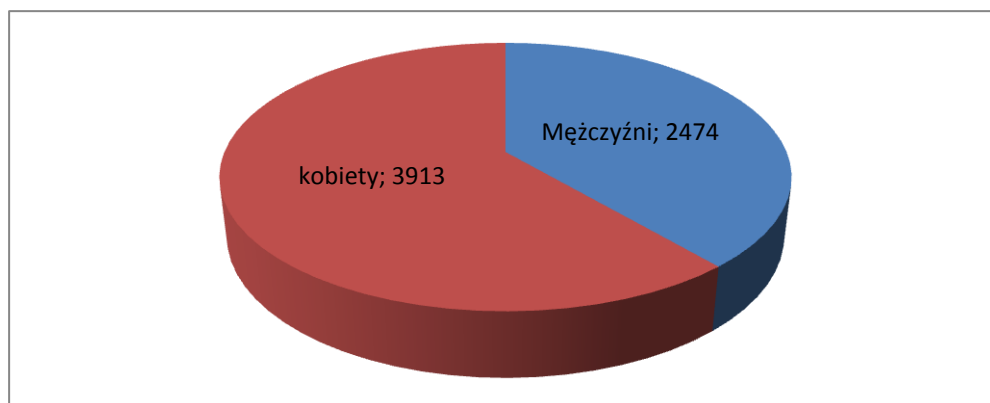


Źródło: PUP Rybnik.

1.2.1. Liczba i struktura zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy

Jak wspomniano powyżej, z ogólnej liczby osób zarejestrowanych w Urzędzie, 6299 to bezrobotni, a 88 to osoby poszukujące pracy. Kobiet ogółem w rejestrze PUP było 3913 – 61% i 2474 mężczyzn – 39%. W ciągu roku bezrobocie zmalało o 135 osób.

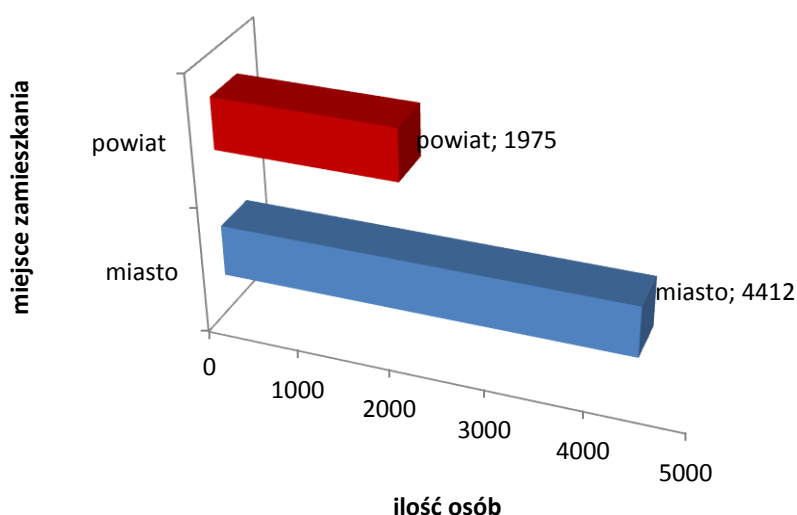
Wykres 2. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na płeć (stan na 31.12.2010 r.)



Źródło: PUP Rybnik.

Ponad 2/3 osób zarejestrowanych w Urzędzie zamieszkuje miasto Rybnik – 4412, a 1975 to mieszkańcy powiatu.

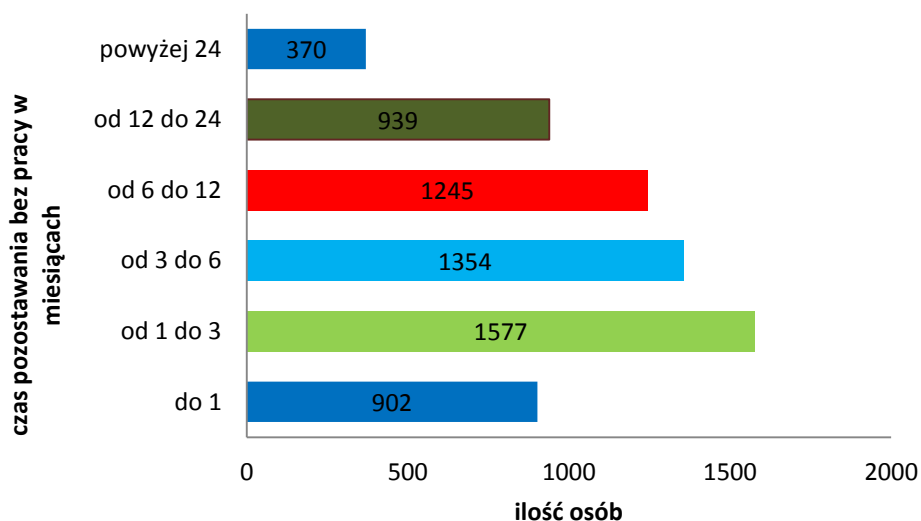
Wykres 3. Osoby zarejestrowane w PUP Rybnik ze względu na miejsce zamieszkania (stan na 31.12.2010 r.)



Źródło: PUP Rybnik.

Bardzo istotną informacją, ze względu na prowadzenie aktywnej polityki prozatrudnieniowej i odpowiednie wydatkowanie środków na powyższy cel, jest znajomość struktury osób zarejestrowanych pod względem długości pozostawania bez pracy. Im dłuższy bowiem jest okres bezczynności zawodowej, tym trudniej powrócić na rynek pracy. Badania wielokrotnie potwierdziły, że ponad półroczny okres pozostawania bez pracy powoduje różnego rodzaju utrudnienia natury psychologicznej i materialnej w znalezieniu pracy. Jak przedstawia poniższy wykres najwięcej osób, które były w rejestrach PUP Rybnik, to osoby zarejestrowane do 6 miesięcy – 3833. Grupa osób nie posiadająca pracy ponad pół roku to 2554, z czego osoby tzw. długotrwale bezrobotne (zarejestrowane powyżej 12 miesięcy) to 1309 osób. Należy podkreślić, że głównie tą grupę bezrobotnych należy objąć szerokim „pakietem” pomocy ze strony poszczególnych działów Urzędu. Szczegółowe dane odnośnie struktury pozostawania bez pracy przedstawia wykres 4.

Wykres 4. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na czas pozostawania bez pracy (stan na 31.12.2010 r.)

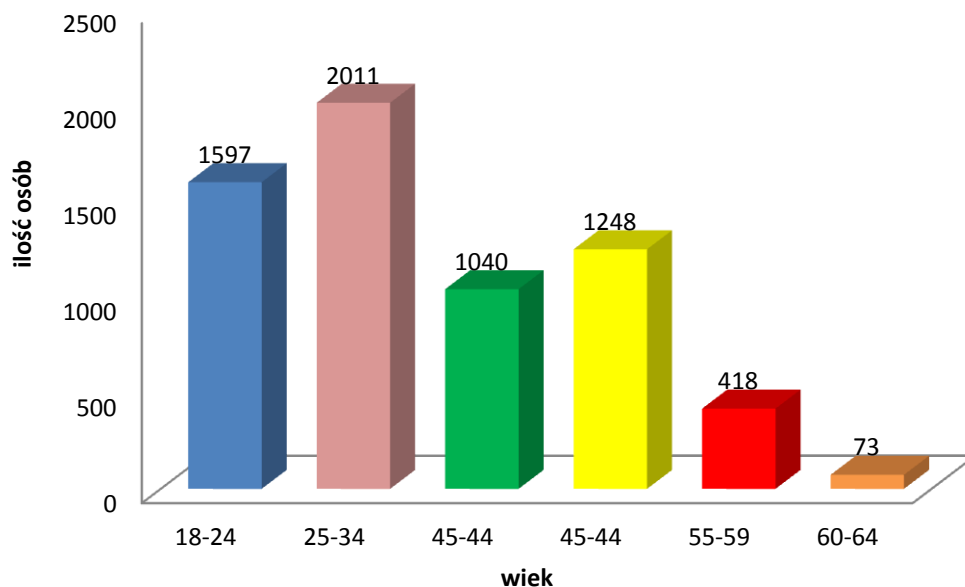


Źródło: PUP Rybnik.

Istotnym czynnikiem wpływającym na znalezienie pracy jest wiek przyszłych pracowników. W najgorszej sytuacji - jak pokazują badania oraz obserwacja rzeczywistości - mają osoby po 40 roku życia, zwłaszcza kobiety po „pięćdziesiątce”⁸. Takich osób w rejestrze PUP Rybnik było ogółem 2779. W podobnej sytuacji są osoby w wieku 18-24, głównie za sprawą braku odpowiedniego doświadczenia i nieposiadania dodatkowych kwalifikacji, których z reguły nie uzyskują w szkole. Liczba osób młodych w tym przedziale wiekowym wynosiła: 1597. Ich atutem, w oczach pracodawców - w stosunku do osób starszych - jest wiek, pozwalający na szybkie uczenie się i większą elastyczność. Łącznie, grupa osób będąca w szczególnej sytuacji na rynku pracy - ze względu na wiek (osoby starsze i absolwenci), wynosiła 4376, co stanowiło 68,5 % ogółu bezrobotnych. Jest to bardzo duża grupa osób, która wymaga „inwestycji” poprzez różnego rodzaju szkolenia, staże, prace interwencyjne, czy też pozyskanie środków dofinansowujących własną działalność lub doposażenie stanowiska pracy. Bliższe informacje dotyczące tej kategorii zarejestrowanych w Urzędzie przedstawia wykres 5.

⁸ Zob. R. Muster, Raport. Oczekiwania pracodawców z terenu miasta Tychy I powiatu bieruńsko-lędzkiego względem przyszłych pracowników i ich kwalifikacji zawodowych a także pożądaných usług szkoleniowych, Tychy 2009, <http://www.pup.tychy.pl>

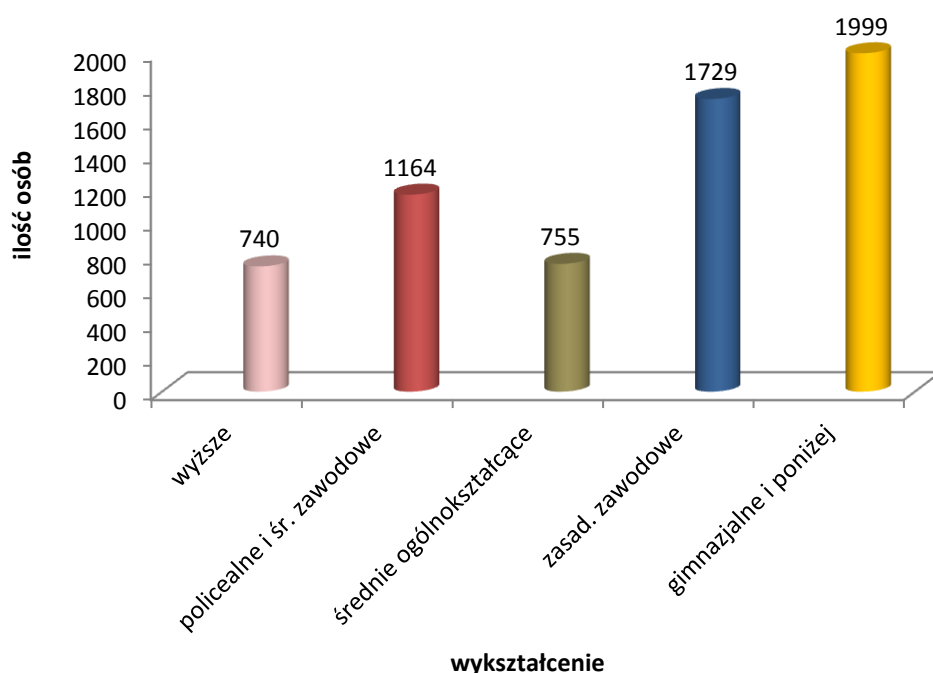
Wykres 5. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na wiek (stan na 31.12.2010 r.)



Źródło: PUP Rybnik.

Ważną cechą ułatwiającą podjęcie pracy jest poziom wykształcenia. Niestety bardzo dużą grupę osób będącą w rejestrach PUP Rybnik stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – 1999, co daje 31,3% ogółu zarejestrowanych. Niespełna 12% to osoby, które mają wykształcenie średnie ogólne, ale nie mają zawodu, co w dzisiejszych czasach jest dużym minusem. Powyższym osobom - w szczególności - należy pomóc w zdobyciu potrzebnych kwalifikacji (skierowanie na kurs, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych) umożliwiających zdobycie pracy. Duża grupa bezrobotnych posiadająca formalny zawód – 3633 osoby (ok. 57 %), bardzo często deklaruje lub wykazuje braki dotyczące aktualnych kwalifikacji wymaganych przez współczesny rynek pracy. Poszczególne kategorie osób ze względu na poziom wykształcenia przedstawia poniższy wykres.

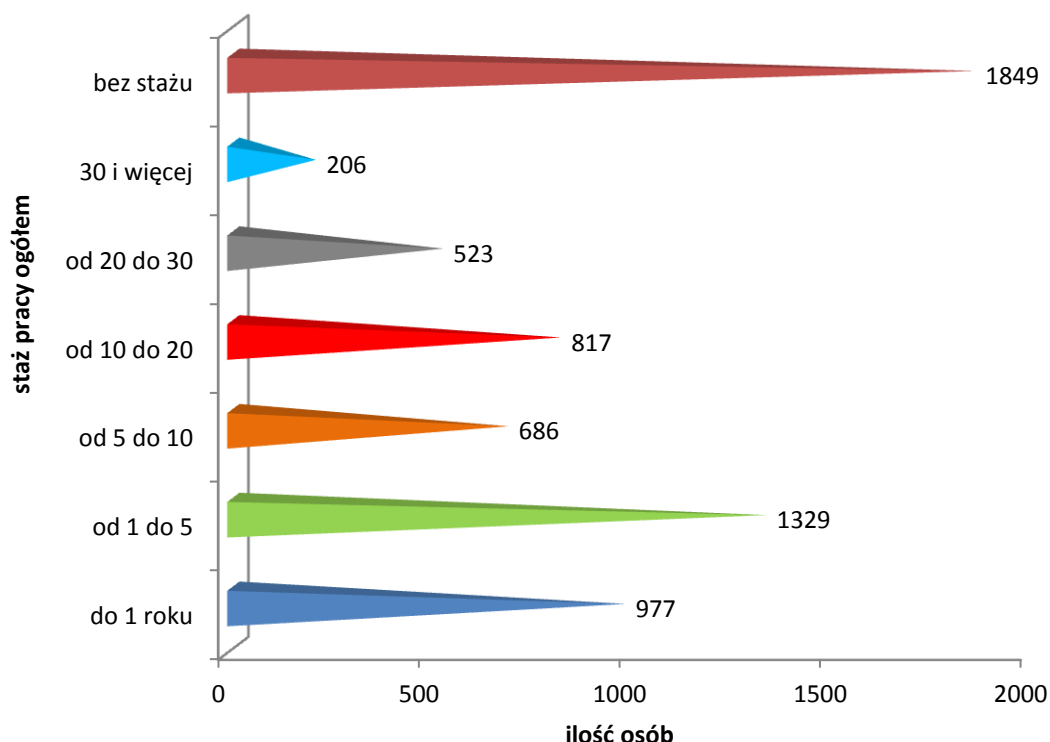
Wykres 6. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na wykształcenie (stan na 31.12.10 r.)



Źródło: PUP Rybnik.

Z kolei wykres 7 przedstawia liczbę osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na posiadany staż pracy. Jak pokazują badania przeprowadzane wśród pracodawców ważną cechą ułatwiającą przyjęcie do pracy jest m.in. doświadczenie. Szczególnie w przedziale ok. 5 – 10 lat. Takich osób zarejestrowanych w Urzędzie było 2015 – 31,5%. Osobom będącym bez jakiegokolwiek doświadczenia jest trudniej znaleźć pracę (w rejestrze PUP było ich 30% - 1849 osób). Dla nich najlepszym sposobem na podjęcie zatrudnienia są głównie staże oraz nabycie kwalifikacji poprzez szkolenia zawodowe. Z kolei osoby posiadające wieloletnie doświadczenie zawodowe (w Urzędzie zarejestrowanych było 24,2% tego typu osób), paradoksalnie, też nie są chętnie przyjmowane do pracy. Ich staż pracy traktowany jest jako pozostałość minionych czasów utrudniający dostosowanie się do nowoczesnych wymagań rynku pracy. Niejednokrotnie jedyną możliwością na podjęcie pracy jest dla nich otwarcie własnej działalności lub zatrudnienie dotowane. Zarówno w przypadku osób bez doświadczenia, jak i dla osób z dużym doświadczeniem (osoby należące do tzw. „grup ryzyka”), niezbędne są środki finansowe wspomagające ich zatrudnienie. Szczegółowe dane odnośnie stażu pracy zawiera poniższy wykres.

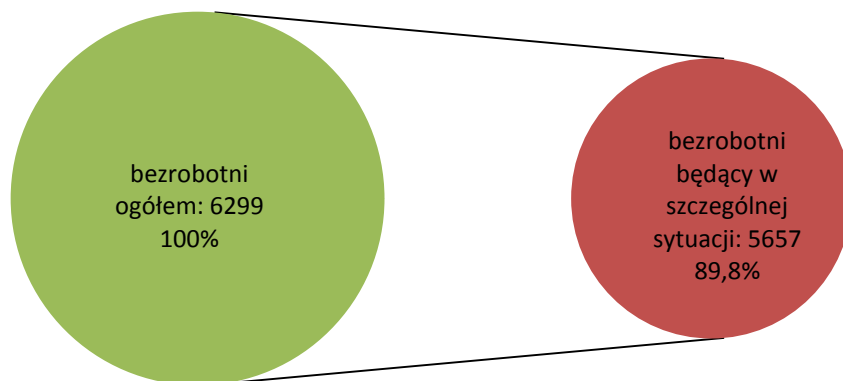
Wykres 7. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na staż pracy (stan na 31.12.2010 r.)



Źródło: PUP Rybnik.

Wykres 8 uzupełnia podaną wyżej charakterystykę osób zarejestrowanych w PUP Rybnik, o grupę osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Bezrobotni należący do powyższej kategorii mają jedną wspólną cechę: z różnych powodów jest im bardzo trudno podjąć pracę. Poszczególne cechy bezrobotnych konstytuujące tę zbiorowość to: osoby do 25 roku życia, długotrwale bezrobotni, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bez kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i bez wykształcenia średniego, samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, osoby po odbyciu kary pozbawienia wolności, niepełnosprawni, po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego. Warto zauważyć, że bezrobotni należący do powyższej kategorii w rybnickim Urzędzie tworzą prawie 90 % - 5657 osób – z grona wszystkich bezrobotnych (bez osób poszukujących pracy). Jest to bardzo duża grupa osób, która bez pomocy Urzędu Pracy w większości nie znajdzie pracy. Wspomniane zaangażowanie pomocowe poszczególnych działów Urzędu nie jest wykonalne bez uzyskania środków finansowych pozyskiwanych ze źródeł krajowych i europejskich.

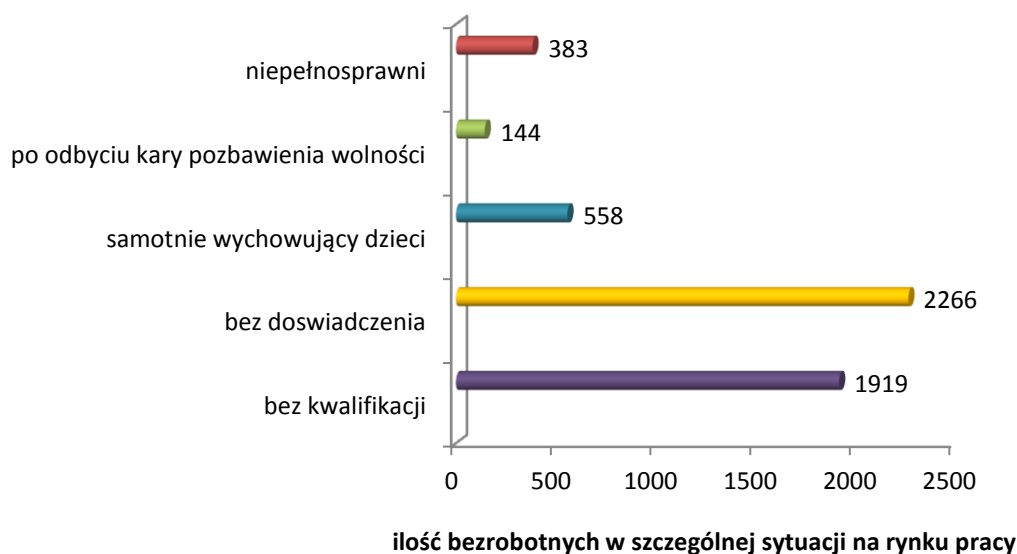
Wykres 8. Stosunek bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Rybnik do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: PUP Rybnik.

Z kolei poniższy wykres obrazuje wybrane kategorie osób będących w trudnej sytuacji biorąc pod uwagę możliwość znalezienia pracy i utrzymania się w niej. Jak widać dużą grupę osób stanowią bezrobotni bez doświadczenia zawodowego – 2266 i bez kwalifikacji – 1919. Najbardziej odpowiednimi formami pomocy są bez wątpienia kursy zawodowe, staże i przygotowanie zawodowe dorosłych. Warto zauważyć, że szczególnie dwa pierwsze modele pomocy cieszą się dużym zainteresowaniem przez głównych aktorów rynku pracy.

Wykres 9. Wybrane kategorie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: PUP Rybnik.

Dla optymalnego wyboru odpowiednich narzędzi pomocowych takich, jak kursy, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych (pzd), ważną informacją jest poznanie strony podaźowej rynku pracy. Strukturę osób zarejestrowanych w PUP Rybnik pod względem posiadanych kwalifikacji formalnych dla 30 najliczniejszych zawodów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 4. Struktura zawodowa osób zarejestrowanych w PUP Rybnik (stan na 31.12.2010 r.)

Lp.	Nazwa zawodu	Liczba osób
1.	Bez zawodu	1718
2.	Sprzedawca	397
3.	Kucharz	158
4.	Krawiec	139
5.	Technik prac biurowych	122
6.	Robotnik budowlany	120
7.	Ślusarz	118
8.	Technik ekonomista	107
9.	Górnik eksploatacji podziemnej	102
10.	Sprzątaczką biurową	91
11.	Fryzjer	71
12.	Technik administracji	62
13.	Technik informatyk	60
14.	Murarz	58
15.	Kucharz małej gastronomii	58
16.	Piekarz	57
17.	Kelner	52
18.	Pedagog	49
19.	Mechanik maszyn i urządzeń górnictwa podziemnego	47
20.	Cukiernik	45
21.	Robotnik gospodarczy	43
22.	Technik budownictwa	38
23.	Stolarz	38
24.	Elektromechanik i elektryk	38
25.	Technik handlowiec	37
26.	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	37
27.	Magazynier	36
28.	Ogrodnik terenów zieleni	35
29.	Technik mechanik	29
30.	Ekonomista	28

Źródło: PUP Rybnik.

Powyższa tabela potwierdza konieczność prowadzenia zróżnicowanych kursów zawodowych, organizowania staży i pzd, gdyż najwięcej osób – 1718 – nie posiada zawodu wyuczonego. Również dla wielu osób posiadających formalne kwalifikacje konieczne jest prowadzenie kursów podwyższających kwalifikacje. Praktycznie dla każdego z ww. zawodów posiadanych przez osoby zarejestrowane wymagane jest dokwalifikowanie, np. sprzedawca wymaga z reguły podwyższenia kwalifikacji o kurs kas fiskalnych i/lub nowoczesnego sprzedawcę, tokarz o kursy operatora CNC, spawacz o nowoczesne metody spawania, np. MAG itp.

Z kolei tabela 5 uzupełnia obraz dynamiki osób rejestrujących się i tracących status osób bezrobotnych w rozbiciu na poszczególne powody wyrejestrowania. Widać z niej, że tzw. aktywne formy pomocy ułatwiają w znaczny sposób podjęcie pracy. Zwłaszcza staże zawodowe, bardzo popularne zarówno wśród pracodawców, jak i bezrobotnych.

Tabela 5. Statystyka osób wyrejestrowanych w roku 2010 w PUP Rybnik

M-C	OGÓŁEM WYREJESTROWANI		Z OGÓŁEM PODJĘCIA PRACY		Z PODJĘĆ PRACY PRACE INTERWENCYJNE		Z PODJĘĆ PRACY ROBOTY PUBLICZNE		Z PODJĘĆ PRACY PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI		Z OGÓŁEM ROZPOCZĘCIA SZKOLENIA LUB STAŻU		Z OGÓŁEM ROZPOCZĘCIA PRAC SPOŁECZNE UŻYTECZNYCH	
	RYBNIK	POWIAT	RYBNIK	POWIAT	RYBNIK	POWIAT	RYBNIK	POWIAT	RYBNIK	POWIAT	RYBNIK	POWIAT	RYBNIK	POWIAT
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	391	180	140	73	0	0	0	0	11	2	26	8	2	0
II	696	281	203	92	0	2	0	0	11	13	75	34	100	40
III	773	345	229	106	1	1	0	1	30	14	130	54	39	26
IV	864	346	253	109	0	0	0	1	33	15	126	76	20	5
V	815	356	251	149	0	0	11	8	23	9	179	68	21	9
VI	674	302	252	105	7	0	3	2	27	11	61	27	15	2
VII	751	348	291	161	0	0	40	36	27	13	61	32	14	6
VIII	616	258	204	118	4	4	2	0	19	4	98	38	14	6
IX	753	350	281	123	0	1	2	2	25	8	78	29	12	22
X	899	354	345	139	0	1	1	0	29	4	37	20	14	6
XI	753	347	296	154	1	2	0	0	20	8	44	13	0	3
XII	703	302	307	133	2	5	1	0	17	4	32	27	0	0

Źródło: PUP Rybnik.

1.2.2. Liczba i struktura ofert pracy zgłaszanych do Urzędu

W celu wspomagania i kreowania efektywnej polityki prozatrudnieniowej przez PUP Rybnik bardzo istotne jest poznanie strony popytowej rynku pracy. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności strony podaźowej do potrzeb pracodawców umożliwia rozwój społeczno-gospodarczo-ekonomiczny danego powiatu. W przypadku braku dostosowania możliwości i kompetencji pracobiorców konieczne jest skorygowanie kwalifikacji do aktualnie występujących potrzeb pracodawców. W rzeczywistości nigdy nie jest możliwe pełne zharmonizowanie strony podaźowej z popytą. Należy jednak prowadzić wszechstronne działania ograniczające bezrobocie strukturalne. Jednym z nich jest ciągle badanie lokalnego rynku pracy, współpraca wszystkich podmiotów rynku pracy i rynku edukacyjnego w celu zapewnienia jak najpełniejszej absorpcji pracowników przez rynek pracy.

Najczęściej zgłaszane zawody do Urzędu Pracy przedstawia poniższa tabela. Struktura zapotrzebowania ze strony pracodawców odzwierciedla charakter głównych sektorów lokalnego rynku pracy. Jak widać są to głównie zawody związane z handlem, różnego rodzaju usługami, pracownicy administracyjno-biurowi różnych specjalności, szeroko rozumiani budowlańcy, pracownicy sektora gastronomicznego, kierowcy, operatorzy sprzętu ciężkiego itp. Należy podkreślić, że jest to tylko przykładowy wycinek najczęściej zgłaszanych do Urzędu ofert. Badania ankietowe pracodawców potwierdziły w dużym stopniu dane zastane.

Tabela 6. Zestawienie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych z danymi pierwotnymi

Lp.	Zawód	średnia miesięczna liczba ofert pracy z ankiet	średnia miesięczna liczba osób bezrobotnych z ankiet	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej z ankiet	wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów z ankiet - marzec 2011 r.	średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w II półroczu 2010 r.	średnia miesięczna liczba osób bezrobotnych zgłoszonych w II półroczu 2010 r.	Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w II-półroczu 2010 r.	wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów z II półroczu 2010 r.
1	sprzedawca	51	6	-45	8,5	140	302,5	162,5	0,46
2	usługi ogólnobudowlane	21	1	-20	21	81,67	112,5	30,83	0,73
3	pracownik biurowy	20	6	-14	3,33	218,33	178,33	-40	1,22
4	fryzjer	17	3	-14	5,67	9	28,67	19,67	0,31

5	kelner	9	2	-7	4,5	3	8,33	5,33	0,36
6	magazynier	8	0	-8	MAX	7,67	5,5	-2,17	1,39
7	kucharz	8	8	0	1	1,33	28,33	27	0,05
8	kierowca kat. B	7	0	-7	MAX	2,17	2,17	0	1
9	przedstawiciel handlowy	6	0	-6	MAX	1,83	1,83	0	1
10	handlowiec	6	0	-6	MAX	1,5	5,5	4	0,27
11	mechanik samochodowy	5	5	0	1	11,33	17,33	6	0,65
13	murarz	4	1	-3	4	4,67	13,33	8,66	0,35
14	lakiernik	4	0	-4	MAX	1,33	6	4,67	0,22
15	agent ubezpieczeniowy	4	0	-4	MAX	0,5	0	-0,5	MAX
16	stolarz	4	2	-2	2	0,17	2,83	2,66	0,06
17	asystent stomatologa	4	0	-4	MAX	0,17	0	-0,17	MAX
18	robotnik ekologiczny	3	2	-1	1,5	87	28	-59	3,11
19	sprzątaczką	3	0	-3	MAX	17,5	53,33	35,83	0,33
20	operator koparki	3	0	-3	MAX	4,17	0	-4,17	MAX
21	telemarketer	3	0	-3	MAX	3,33	0	-3,33	MAX
22	pomoc kuchenna	3	0	-3	MAX	2,33	1,5	-0,83	1,55
23	bukieciarz	3	0	-3	MAX	2	0	-2	MAX
24	doradca klienta	3	0	-3	MAX	1,67	0,67	-1	2,49
25	tylnik	3	0	-3	MAX	0,5	0,17	-0,33	2,94
26	marketing	2	1	-1	2	6	12	6	0,5
27	sekretnarz - asystent	2	0	-2	MAX	4,67	2	-2,67	2,34
28	krawiec	2	14	12	0,14	3,33	37,67	34,34	0,09
29	księgowy	2	1	-1	2	2,5	3	0,5	0,83
30	inżynier budownictwa	2	1	-1	2	2	3,5	1,5	0,57

Źródło: PUP Rybnik.

Dobrym uzupełnieniem obrazującym wymogi pracodawców odnośnie kwalifikacji w stosunku do przyszłych pracowników pokazuje tabela 7.

Tabela 7. Cechy pracowników wymagane przez pracodawców

Inne cechy poszukiwane	Częstotliwość wystąpienia cechy	procent wystąpienia cechy
komunikatywność	40	14,13%
doświadczenie	30	10,60%
uczciwość	30	10,60%
prezencja/miła aparycja	15	5,30%
umiejętności interpersonalne	13	4,59%
umiejętność pracy w zespole	13	4,59%
niekaralność	11	3,89%
sumienność	11	3,89%
wykształcenie średnie	11	3,89%
pracowitość	9	3,18%
schludność	9	3,18%
wykształcenie zawodowe	9	3,18%
samodzielność	7	2,47%
dokładność i rzetelność	6	2,12%
dyspozycyjność	5	1,77%
sprzedaż	5	1,77%
strategie handlowe	5	1,77%
odpowiedzialność	4	1,41%
wykształcenie wyższe	4	1,41%
dobra organizacja pracy	3	1,06%
elokwencja	3	1,06%
odporność na stres	3	1,06%
wykształcenie	3	1,06%
wysoka kultura osobista	3	1,06%
znajomość branży	3	1,06%
dobra dykcja	2	0,71%
zdolności manualne	3	1,06%
zdolność do pracy na wysokości	2	0,71%
aktualna książeczka zdrowia	1	0,35%
chęć ciągłego podnoszenia kwalifikacji	1	0,35%
cierpliwość	1	0,35%
dobroć	1	0,35%
dyskrecja	1	0,35%
ilość dzieci	1	0,35%
język obcy	1	0,35%
książeczka sanepidowska	1	0,35%
kultura osobista	1	0,35%
kurs branżowy	1	0,35%
miejsce zamieszkania	1	0,35%
obsługa komputera	1	0,35%
osoba nie może być karana	1	0,35%
prawo jazdy kat. B	1	0,35%
punktualność	1	0,35%
siła fizyczna	1	0,35%
skromność	1	0,35%
solidność	1	0,35%
umiejętność obsługi komputera	1	0,35%
umiejętność szybkiego uczenia się	1	0,35%
zdyscyplinowanie	1	0,35%
Razem	283	100,00%

Źródło: PUP Rybnik.

Jak wynika z powyższej tabeli najczęściej wymagane cechy to komunikatywność, posiadanie doświadczenia zawodowego, uczciwość, miła aparycja, umiejętność pracy w zespole, uczciwość, niekaralność, pracowitość, posiadanie odpowiedniego wykształcenia dostosowanego do stanowiska, samodzielność. Wspomniane cechy należą głównie do tzw. miękkich umiejętności, które powinny być nabyte już w trakcie edukacji szkolnej (poprzez proces socjalizacji i wychowania). Występujące często deficyty dotyczące powyższych umiejętności mogą zostać zniwelowane również w trakcie procesu doradczego (indywidualne poradnictwo zawodowe, wspomagane szerokim spektrum tematycznym zajęć grupowych). Powinny być także wprowadzane do modułów szkoleniowych organizowanych przez ośrodki szkoleniowe.

1.3. Założenia rozwojowe województwa śląskiego i powiatu.

Jak wspomniano na początku opracowania, spośród wielu czynników mających wpływ na przemysłany i przyszłościowy rozwój regionu, a co za tym idzie lokalnego rynku pracy, ma strategia wypracowana przez władze samorządowe. Strategia rozwoju powiatu powinna być zbieżna i dobrze wpasowywać się w kierunki rozwoju kraju i województwa. Analiza danych zastanych pokazuje, że założenia dotyczące rozwoju powiatu rybnickiego dobrze wpisują się w strategię rozwoju województwa śląskiego. Wizja dotycząca przyszłości województwa śląskiego przedstawia się następująco:

„Województwo śląskie będzie regionem zapewniającym dostęp do usług publicznych o wysokim standardzie, o nowoczesnej i zaawansowanej technologicznie gospodarce oraz istotnym partnerem w procesie rozwoju Europy. Osiągnięcie tak nakreślonej wizji rozwoju poprzez wykorzystanie i wzmocnienie posiadanych pozytywnych wartości, usuwanie barier rozwojowych oraz kreowanie nowych wartości oznacza, iż województwo śląskie będzie regionem:

- stwarzającym szanse rozwojowe mieszkańcom, dającym poczucie bezpieczeństwa publicznego, zdrowotnego i socjalnego;
- którego mieszkańców cechuje otwartość, tolerancja, solidaryzm społeczny, przedsiębiorczość, wysokie kompetencje, zdolność adaptacyjna i kreacyjna, mobilność zawodowa, ugruntowana tożsamość kulturowa i wysoki stopień identyfikacji z regionem;
- dobrze rozwiniętym i dostępnym systemie szkolnictwa na wszystkich poziomach, zapewniającym wysoką jakość kształcenia i dostosowanym do potrzeb rynku pracy;
- efektywnym i innowacyjnym systemie kształcenia ustawicznego, zorientowanym na różne środowiska i zaspokajającym oczekiwania różnych grup wiekowych ludności

oraz aktywnym systemie przekwalifikowań zawodowych zwiększającym mobilność zawodową;

- ugruntowanym, pozytywnym wizerunku funkcjonującym w świadomości Europejczyków;
- otwartym na współpracę zarówno w skali krajowej, jak i międzynarodowej, w tym w ramach euroregionów;
- organizującym procesy rozwojowe i skuteczną współpracę społeczności lokalnych w dobrze zorganizowanych i ukształtowanych w wymiarze administracyjno-gospodarczym obszarach polityki rozwoju, kreującym i wspierającym rozwój funkcji metropolitalnych w aglomeracjach miejskich;
- w którym nowoczesna gospodarka, rozwój przedsiębiorczości, edukacji i kultury zapewniają utrzymanie pozycji jednego z kilku centrów rozwoju cywilizacyjnego Polski i Europy;
- opartym na wiedzy, kreatywnym i innowacyjnym, o dużej koncentracji aktywności w dziedzinie badawczo-rozwojowej, zaawansowanych technologii, tworzącym i absorbującym liczące się w skali międzynarodowej innowacje, dysponującym dużym potencjałem wysoko wykwalifikowanej kadry naukowo-badawczej, otwartym na współpracę z otoczeniem europejskim i światowym;
- rozwijającym nowe produkty przy wykorzystaniu dorobku innowacyjnego i wynalazczego regionu oraz zdolności do komercjalizacji technik i rozwiązań innowacyjnych;
- zdywersyfikowanej nowoczesnej strukturze gospodarczej, wydatnie przyczyniającej się do wzrostu gospodarczego kraju, m.in. odgrywającym czołową rolę w jego systemie energetycznym dzięki swoim tradycyjnym przemysłom oraz posiadającym silny sektor przedsiębiorstw, w tym MŚP, charakteryzujący się licznymi powiązaniem z międzynarodowymi koncernami;
- rozbudowanej i zmodernizowanej infrastrukturze, włączonym w transeuropejskie systemy infrastrukturalne – zwłaszcza transportowo-logistyczne, energetyczne, komunikacyjne i informacyjne;
- „czystym” we wszystkich składnikach środowiska naturalnego, zapewniającym zachowanie bioróżnorodności obszarów, stwarzającym warunki do zdrowego życia i realizującym zasady zrównoważonego rozwoju;
- dużych walorach przyrodniczych, kulturowych i krajobrazowych, a także turystyczno-rekreacyjnych, z różnorodną ofertą spędzania czasu wolnego”⁹.

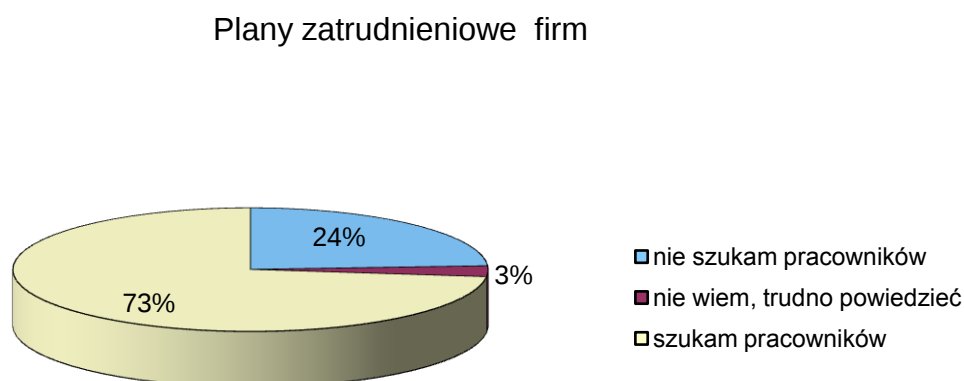
⁹ http://bip.slaskie.pl/STRATEGIA/strategia_07_05.pdf

Przedstawione powyżej wytyczne wydają się być w pełni wyczerpujące, dlatego każdy z kluczowych podmiotów lokalnego rynku powinien dołożyć wszelkich starań, aby w miarę możliwości wprowadzać je w życie.

2. Potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe lokalnego rynku pracy jako podstawa do planowania szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, doposażenia stanowiska pracy oraz dofinansowania działalności gospodarczej.

Dla właściwego zaplanowania środków finansowych przeznaczonych m.in. na szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, konieczne jest poznanie możliwości zatrudnieniowych oraz form pomocy z jakich zamierzają skorzystać pracodawcy. Jak pokazały badania ankietowe przeprowadzone przez PUP Rybnik, aż 73% pracodawców zamierza przyjąć nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy, 24% nie ma takich planów. Pokazuje to poniższy wykres.

Wykres 10. Plany zatrudniania pracowników przez pracodawców



Źródło: PUP Rybnik.

Z kolei poniższa tabela pokazuje najważniejsze zawody uzupełnione przez szczegółowy opis umiejętności będących nierozłączną składową danego zawodu. Jak pokazują badania największym zapotrzebowaniem cieszyć się będą w najbliższym roku zawody związane z branżą handlową i usługową. Najczęściej wybierane zawody to : sprzedawca – 56 osób, wykwalifikowany robotnik budowlany – 21 osób, pracownik biurowy – 21 osób, fryzjer – 18 osób. Warto podkreślić, że w większości zawodów pracodawcy uzupełniali poszczególne zawody o dodatkowe umiejętności i kwalifikacje, których nabycie jest możliwe m.in. poprzez skorzystanie z oferowanych przez PUP Rybnik form pomocy. Szczegółowe dane przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Zawody i umiejętności poszukiwane przez pracodawców

Dane z wywiadów kwestionariuszowych dotyczące poszukiwanych zawodów				
Lp.	Zawód osoby poszukiwanej	Wymagane umiejętności	Liczba osób	Procentowy udział
1	sprzedawca	wykształcenie średnie/zawodowe handlowe, doświadczenie w sprzedaży, obsługa kasy fiskalnej, obsługa komputera, obsługa terminala płatniczego, umiejętności interpersonalne, prawo jazdy kat. B, znajomość konkretnej branży (np. elektrycznej, instalatorskiej itp.), szkolenie branżowe, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, odporność na stres, wysoka kultura osobista, umiejętność liczenia pieniędzy, obsługa wagi, umiejętność obsługi klienta, umiejętności sprzedaży, umiejętność pracy w zespole, umiejętności kierownicze, umiejętność rozmowy z klientem, znajomość programu fakturowo-księgowego.	56	20,66%
2	robotnik budowlany	uprawnienia wysokościowe, wykształcenie zawodowe, prawo jazdy kat. B, umiejętność budowania domów, umiejętność murowania, tynkowania, malowania, wykańczania wnętrz, umiejętność wykonywania prac ogólnobudowlanych, doświadczenie zawodowe.	21	7,75%
3	pracownik biurowy	doświadczenie, umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych, komunikatywność, wykształcenie średnie, mile widziane doświadczenie w obrocie nieruchomościami, zainteresowanie sportem, wykształcenie średnie, znajomość obsługi pakietu Office, rzetelność, dobra organizacja pracy, umiejętność stosowania przepisów kadrowo-płacowych.	18	6,64%
4	fryzjer	doświadczenie w tym zawodzie, wykształcenie zawodowe, umiejętność nawiązania kontaktu z klientem, umiejętność wykonywania zabiegów fryzjerskich, dyplom czeladnika, ukończone technikum, umiejętności	17	6,27%

		fryzjerskie, umiejętność strzyżenia, umiejętność farbowania.		
5	kelner	umiejętność obsługi klienta, wykształcenie średnie, zawodowe, schludność, umiejętność nawiązania kontaktu z klientami, miłe usposobienie, szybkość, dokładność, prawo jazdy kat. B, obsługa kasy fiskalnej, umiejętność sprawnego roznoszenia posiłków, umiejętność obsługi klienta.	9	3,32%
6	magazynier	obsługa komputera, prawo jazdy kat. B, znajomość programu do fakturowania, wykształcenie średnie lub zawodowe, umiejętność obsługi wózków widłowych, obsługa skanera.	8	2,95%
7	kucharz	wykształcenie średnie, zawodowe, prawo jazdy kat. B, umiejętność przygotowywania posiłków, umiejętność gotowania.	8	2,95%
8	kierowca kat. B	prawo jazdy kat. B, orientacja w terenie, podzielność uwagi.	7	2,58%
9	przedstawiciel handlowy	wykształcenie średnie, obsługa komputera, wykształcenie wyższe, prawo jazdy kat. B, doświadczenie w pracy w handlu, komunikatywność, łatwość w nawiązywaniu kontaktów.	6	2,21%
10	stolarz	umiejętność obróbki drewna.	4	1,487%
11	agent ubezpieczeniowy	obsługa klienta, umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych, umiejętność łatwego przekazywania informacji, doświadczenie z zakresu ubezpieczeń.	4	1,48%
12	murarz	umiejętności murarskie, umiejętność murowania i tynkowania, paroletnie doświadczenie.	7	2,58%
13	mechanik samochodowy	umiejętność diagnozowania i naprawy samochodów.	4	1,487%
14	asystent stomatologa	umiejętności w zakresie stomatologii, wykształcenie średnie, miła aparycja, komunikatywność.	4	1,487%
15	malarz-tapeciarz	umiejętność malowania, umiejętności w pracach remontowych oraz wykończeniowych, wykształcenie zawodowe branżowe.	4	1,48%
15	telemarketer	umiejętności interpersonalne, komunikatywność, dobra dykcja.	3	1,11%

16	doradca klienta	obsługa komputera, dobra organizacja czasu pracy, doświadczenie w obsłudze klienta, umiejętność obsługi pakietu Office, łatwość przekazywania wiedzy.	3	1,11%
17	pomoc kuchenna	przeliczania gramatury i wartości kalorycznych, umiejętności kulinarne, książeczka zdrowia.	3	1,11%
18	księgowy	Paroletnie doświadczenie w zawodzie, prowadzenie pełnej księgowości.	2	0,74%
20	lakiernik	dokładność, odpowiednie kwalifikacje, zawodowe, brak alergii i daltonizmu.	2	0,74%

Źródło: PUP Rybnik.

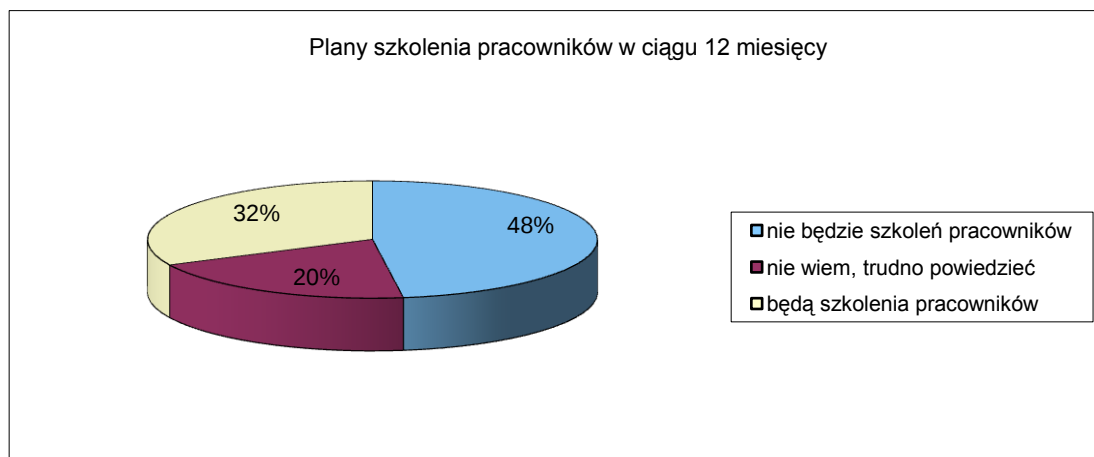
Należy podkreślić, że powyższe dane są tylko wycinkiem wszystkich ofert pracy zgłaszanych do Urzędu, ale realnie obrazują strukturę lokalnego rynku pracy odnośnie popytu na zawody.

2.1. Preferowane na lokalnym rynku pracy kierunki szkoleń.

Współczesny rynek pracy wymaga od pracobiorców wysokich kwalifikacji, zarówno tzw. „twardych”, jak i „miękkich” (tzn. interpersonalnych, umiejętności pracy w zespole, automotywacji, zarządzania czasem itp.). Zdobywanie ich jest możliwe poprzez edukację całościową realizowaną przez formy szkolne i pozaszkolne.

Pracodawcy zapytani o plany szkoleniowe swoich pracowników prawie w połowie odpowiedzieli, że nie planują kursów swoich pracowników. Jednocześnie chcą mieć personel jak najbardziej profesjonalny. Bez wątpienia jest to sygnał dla wielu instytucji (szkoły, uczelnie, ośrodki szkoleniowe, urzędy pracy itp.) dotyczący konieczności odpowiedniego przygotowania przyszłych pracobiorców do potrzeb współczesnych firm.

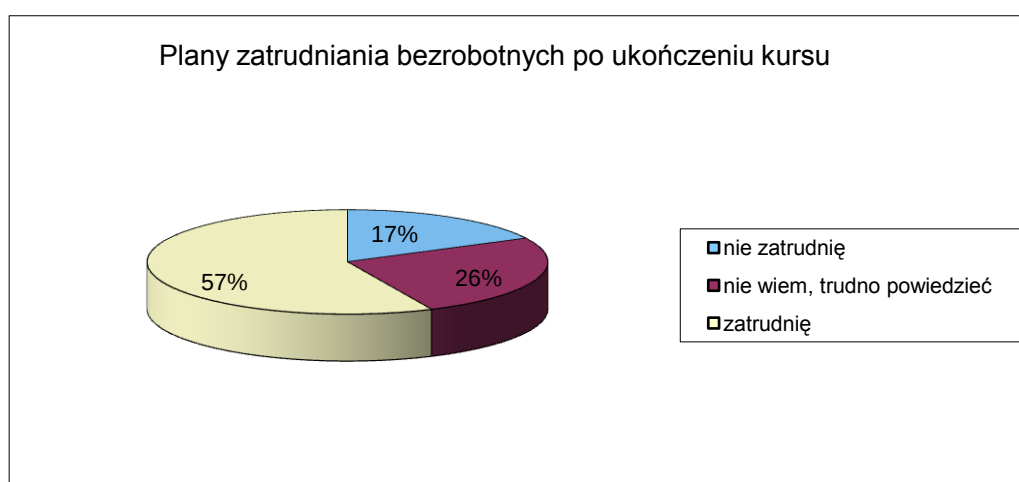
Wykres 11. Plany dotyczące szkoleń pracowników przez badane firmy



Źródło: PUP Rybnik.

Uzasadnieniem konieczności prowadzenia szkoleń dla osób bezrobotnych przez rybnicki Urząd jest poniższy wykres, z którego wynika, że ponad połowa pracodawców – 57% zamierza zatrudnić absolwentów kursów. Dla 26% niezdecydowanych, ważnym czynnikiem decydującym o przyjęciu do pracy po kursie, są realnie nabyte kwalifikacje. Istotne jest więc prowadzenie przez Urząd permanentnej ewaluacji kursów oraz ośrodków szkoleniowych, w celu zapewnienia wysokiej jakości szkoleń. Tylko praktyczne kompetencje absolwentów kursów mogą przekonać ww. pracodawców do ich zatrudniania.

Wykres 12. Plany zatrudnienia bezrobotnych po ukończeniu kursu



Źródło: PUP Rybnik.

Bardzo istotnym czynnikiem wpływającym na skuteczność szkoleń jest zharmonizowanie potrzeb strony popytowej i podażowej lokalnego rynku pracy. Mając na uwadze powyższe założenia zadano pytanie pracodawcom i osobom bezrobotnym odnośnie planów szkoleniowych. Szczegółowe odpowiedzi pokazuje tabela 9. Jak widać osoby bezrobotne najbardziej zainteresowane są następującymi szkoleniami: kurs językowy, kurs przygotowujący do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, księgowość, kadry - płace, podstawa obsługi komputera, nowoczesny sprzedawca, kosmetyczny, spawacz, operator wózków jezdniowych, bukieciarz. Z kolei pracodawcy wyrażają zapotrzebowanie dotyczące następujących kursów: nowoczesny sprzedawca, pracownik wykończenia wnętrz, fryzjer, monter urządzeń chłodniczych, sekretarz – asystent, księgowość. Należy zauważyć, że dokonując planów szkoleniowych na dany rok należy kierować się także ogólną wiedzą o rynku pracy, zawodami, jakie są najbardziej poszukiwane, które zawody są deficytowe, które nadwyżkowe, strukturą zawodową i ilością absolwentów opuszczających corocznie mury szkół, strukturą zarejestrowanych bezrobotnych, efektywnością poszczególnych szkoleń oraz możliwościami finansowymi Urzędu.

Mając na uwadze powyższe uwarunkowania wskazane jest zorganizowanie w 2011 roku następujących kursów grupowych:

1. Technolog wykończenia wnętrz.
2. Przedstawiciel handlowy z prawem jazdy kat. B.
3. Bukieciarz.
4. Własna firma.
5. Kadry-płace.
6. Obsługa kas fiskalnych i komputera.
7. Pracownik ochrony mienia i osób.
8. Kierowca operator wózków jezdniowych.
9. Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG.

Należy zaznaczyć, że doskonałym uzupełnieniem szkoleń grupowych, które umożliwia elastyczne reagowanie na potrzeby szkoleniowe obu podmiotów rynku pracy, są szkolenia indywidualne.

Tabela 9. Preferowane kierunki szkoleń przez stronę popytową i podaźową

Lp.	Kierunki szkoleń	Pracodawcy		Bezrobotni	
		L	%	L	%
1.	kurs językowy	x	x	162	16,2
2.	kurs przygotowujący do prowadzenia własnej działalności gospodarczej	x	x	137	13,7
3.	księgowość	4	3,4	134	13,4
4.	kadry - płace	x	x	124	12,4
5.	podstawa obsługi komputera	x	x	111	11,1
6.	sprzedawca	17	14,6	102	10,2
7.	kosmetyczny	3	2,6	101	10,1
8.	spawacz	x	x	92	9,2
9.	operator wózków jezdniowych	x	x	92	9,2
10.	bukieciarz	2	1,7	90	9,0
11.	kasjer handlowy	x	x	86	8,6
12.	florysta	x	x	86	8,6
13.	sekretarz - asystent	5	4,3	85	8,5
14.	kelner - barman	2	1,7	85	8,5
15.	pracownik ochrony osób i mienia	x	x	75	7,5
16.	obsługa specjalistycznych programów komputerowych	x	x	73	7,3
17.	prawo jazdy kat. C + E	x	x	72	7,2
18.	operator koparko-ładowarki	x	x	62	6,2

19.	stylizacja paznokci	x	x	61	6,1
20.	magazynier	x	x	58	5,8
21.	kucharz małej gastronomii	2	1,7	58	5,8
22.	fryzjer	8	6,9	49	4,9
23.	instruktor nauki jazdy	x	x	40	4,0
24.	operator koparki	x	x	40	4,0
25.	cukiernik	x	x	39	3,9
26.	pracownik wykończenia wnętrz	9	7,7	33	3,3
27.	prawo jazdy kat. D	x	x	32	3,2
28.	uprawnienia elektryczne SEP	x	x	29	2,9
29.	palacz CO	x	x	29	2,9
30.	operator maszyn sterowanych numerycznie CNC	x	x	24	2,4
31.	krawiec	x	x	23	2,3
32.	operator ładowarki	x	x	21	2,1
33.	murarz - tynkarz	x	x	19	1,9
34.	brukarz	x	x	17	1,7
35.	Posadzkarz - płytkarz	x	x	16	1,6
36.	tokarz	x	x	13	1,3
37.	blacharz - dekarz	x	x	12	1,2
38.	operator walca	x	x	11	1,1
39.	instalator wod-kan-gaz i co	x	x	11	1,1
40.	betoniarz - zbrojarz	x	x	10	1,0
41.	frezer	x	x	9	0,9
42.	operator spycharki	x	x	7	0,7
43.	monter urządzeń chłodniczych	7	6,0	x	x
44.	przedstawiciel handlowy	3	2,6	x	x
45.	specjalista ds. marketingu	3	2,6	x	x
46.	agent ubezpieczeniowy	2	1,7	x	x
47.	inspektor. ds. nieruchomości	2	1,7	x	x

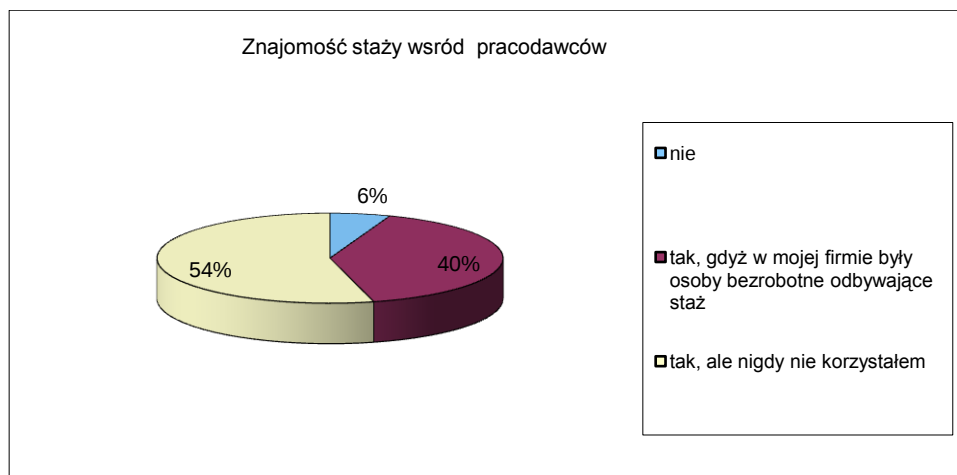
Źródło: PUP Rybnik.

2.2. Preferowane na lokalnym rynku pracy kierunki staży.

Spośród wszystkich form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, największym zainteresowaniem od lat cieszą się staże. Pomimo tego – jak pokazują badania - aż 54% pracodawców nigdy nie skorzystało z tej dogodnej formy zatrudnienia

pracowników. Jest to oczywistą podpowiedzią dla pracowników Urzędu o konieczności doinformowania pracodawców o zasadach przyjmowania stażystów. Bliższych informacji na temat znajomości tematyki staży przedstawia wykres 13.

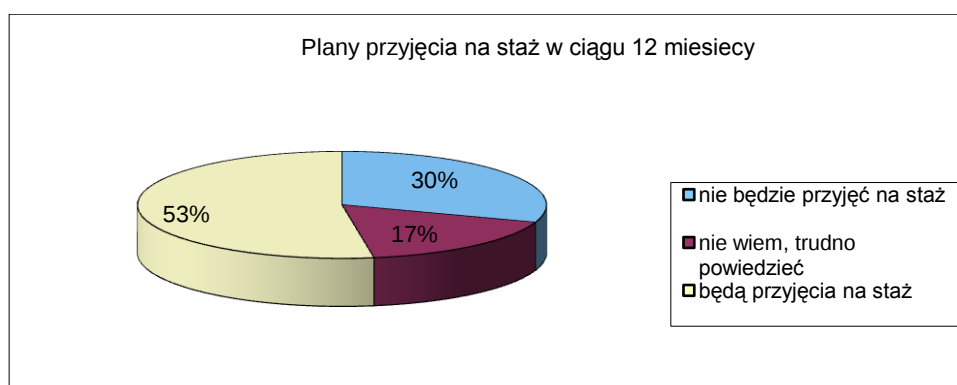
Wykres 13. Znajomość tematyki staży wśród pracodawców



Źródło: PUP Rybnik.

Niezwykle ważną informacją ułatwiającą efektywne dokonanie podziału środków finansowych przeznaczonych na dotowane oferty pracy, jest poznanie planów strony popytowej lokalnego rynku pracy odnośnie zatrudniania w ramach staży. Wykres 14 pokazuje, że ponad połowa pracodawców – 53% zamierza zatrudnić stażystów. Jest to bardzo duża część pracodawców, co powinno skutkować koniecznością przeznaczenia na ten cel proporcjonalnie dużych środków pieniężnych. Także efektywność staży (ilość osób zatrudnionych po ukończeniu stażu) jest dosyć wysoka – prawie 64%.

Wykres 14. Plany przyjęcia na staż w ciągu 12 miesięcy przez pracodawców



Źródło: PUP Rybnik.

Z kolei tabela 10 pokazuje szczegółowo możliwości strony podaźowej i oczekiwania strony popytowej rynku pracy na konkretne zawody. Widać, że zawody, które najczęściej pokrywają się, należą do branż związanych z handlem, obsługą biurową, budowlanką, gastronomią, fryzjerstwem i bukieciarstwem. W przypadku zawodów, które nie

mają wspólnych wyborów, jak np. spedytor, elektryk, robotnik ekologiczny, wskazane jest prowadzenie działań aktywizująco-motywujo-szkoleniowych (np. rozmowy doradcze, szkolenia, pośrednictwo pracy itp.) w celu realizacji zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Szczegółowe dane odnośnie porównania preferowanych kierunków stażu przedstawia poniższa tabela.

Tabela 10. Preferowane kierunki staży przez stronę popytową i podaźową

Lp.	Kierunki staży	Pracodawcy		Bezrobotni	
		L	%	L	%
1.	pracownik biurowy	26	14,4	73	20,0
2.	sprzedawca	44	24,4	54	14,8
3.	kasjer	x	x	33	9,0
4.	robotnik budowlany	11	6,1	23	6,3
5.	kucharz	2	1,1	22	6,0
6.	magazynier	5	2,8	22	6,0
7.	pedagog	2	1,1	20	5,5
8.	kelner	9	5,0	15	4,1
9.	kosmetyczka	x	x	14	3,8
10.	krawiec	x	x	11	3,0
11.	montażysta	x	x	11	3,0
12.	fryzjer	14	7,8	8	2,2
13.	technik farmacji	x	x	8	2,2
14.	wychowawca	1	0,6	6	1,6
15.	florysta - bukieciarz	2	1,1	6	1,6
16.	spawacz	x	x	5	1,4
17.	kierowca kat. B	x	x	4	1,1
18.	sprzątaczk	x	x	3	0,8
19.	informatyk	x	x	2	0,5
20.	pomoc kuchenna	5	2,8	2	0,5
21.	księgow	x	x	2	0,5
22.	opiekunk osób starszych i dzieci	x	x	2	0,5
23.	spedytor	x	x	2	0,5
24.	elektryk	x	x	2	0,5
25.	fototechnik	x	x	1	0,3
26.	specjalista ds. kadrowo-płacowych	x	x	1	0,3

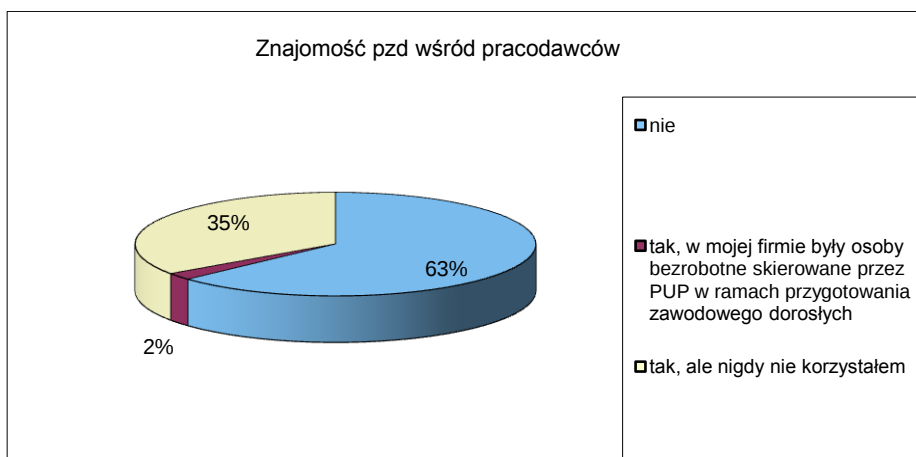
27.	laborantka	x	x	1	0,3
28.	chemik	x	x	1	0,3
29.	automatyk	x	x	1	0,3
30.	mechanik samochodowy	x	x	1	0,3
31.	malarz budowlany	7	3,9	1	0,3
32.	mechanik maszyn i urządzeń	x	x	1	0,3
33.	operator sprzętu ciężkiego	x	x	1	0,3
34.	ogrodnik	x	x	1	0,3
35.	pilarz	x	x	1	0,3
36.	pracownik ochrony mienia i osób	x	x	1	0,3
37.	psycholog	x	x	1	0,3
38.	ślusarz	x	x	1	0,3
39.	tokarz	x	x	1	0,3
40.	projektant	x	x	1	0,3
41.	przedstawiciel handlowy	5	2,8	x	x
42.	stolarz	3	1,7	x	x
43.	asystent stomatologa	3	1,7	x	x
44.	specjalista ds. marketingu	3	1,7	x	x
45.	inspektor ds. nieruchomości	2	1,1	x	x
46.	telemarketer	1	0,6	x	x
47.	referent ds. turystyki	1	0,6	x	x
48.	robotnik ekologiczny	1	0,6	x	x

Źródło: PUP Rybnik.

2.3. Preferowane na lokalnym rynku pracy kierunki przygotowania zawodowego dorosłych.

Kolejną możliwością pomocy oferowaną przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku jest przygotowanie zawodowe dorosłych (pzd). Należy zauważyć, że ta forma jest stosunkowo nieznana przez pracodawców – 63% nie wie na czym ona polega. Jest to spowodowane m.in. dosyć skomplikowaną procedurą oraz stosunkowo krótkim okresem jej realnego funkcjonowania.

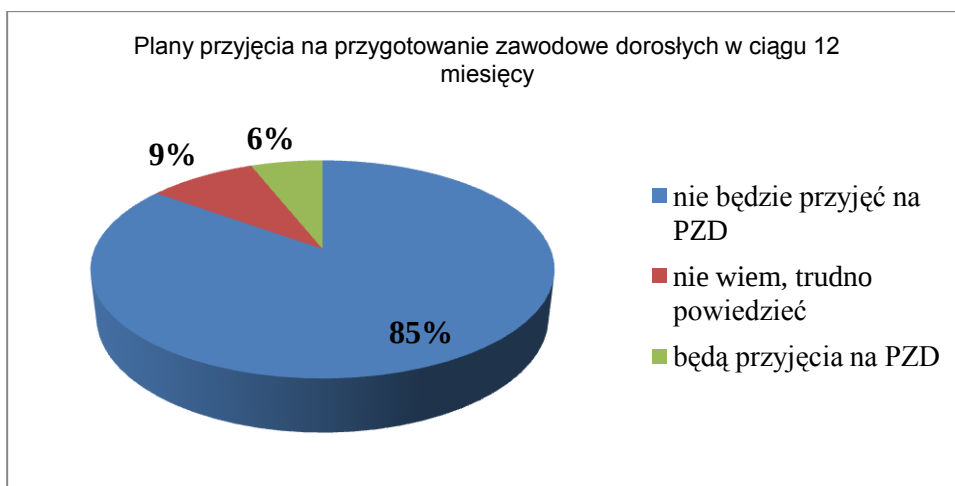
Wykres 15. Znajomość przygotowania zawodowego dorosłych wśród pracodawców



Źródło: PUP Rybnik.

Należy zauważyć, że taką formę pomocy wybrało w 2010 r. 2 pracodawców. Także plany pracodawców odnośnie skorzystania z pzd na rok 2011 są niewielkie – 6% zamierza skorzystać z tej formy pomocy. Wykres 16 przedstawia szczegółowe dane.

Wykres 16. Plany pracodawców dotyczące przyjęć bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych



Źródło: PUP Rybnik.

Z kolei poniższa tabela pokazuje zawody wybierane przez pracodawców i bezrobotnych. Widać, że najczęściej pokrywające się branże to: handel, fryzjerstwo, usługi ślusarskie i spawalnicze, mechanika samochodowa, stolarstwo, wykończeniówka budowlana. Warto zauważyć, że ta forma zdobywania kwalifikacji jest szczególnie wskazana w przypadku zawodów wymagających dłuższej nauki i praktyki. Przykładem tego może być zawód mechanika samochodowego, elektryka lub fryzjera.

Tabela 11. Preferowane kierunki przygotowania zawodowego dorosłych (pzd) przez stronę popytową i podażową

Lp.	Kierunki pzd	Pracodawcy		Bezrobotni	
		L	%	L	%
1.	sprzedawca	1	4,3	74	26,8
2.	kucharz	x	x	26	9,4
3.	kosmetyczka	x	x	23	8,3
4.	robotnik budowlany	x	x	19	6,9
5.	ślusarz	1	4,3	18	6,5
6.	fryzjer	3	13,0	17	6,1
7.	kelner	x	x	16	5,8
8.	cukiernik	x	x	14	5,1
9.	mechanik samochodowy	1	4,3	12	4,3
10.	krawiec	x	x	10	3,6
11.	spawacz	1	4,3	7	2,5
12.	pracownik biurowy	x	x	7	2,5
13.	stolarz	2	8,7	4	1,44
14.	florysta-bukieciarz	x	x	3	1,1
15.	tapicer	x	x	2	0,7
16.	masarz	x	x	2	0,7
17.	księgowy	x	x	1	0,4
18.	fotograf	x	x	1	0,4
19.	grafik komputerowy	x	x	1	0,4
20.	informatyk	x	x	1	0,4
21.	kasjer	x	x	1	0,4
22.	kierowca kat. B	x	x	1	0,4
23.	kierowca kat. C	x	x	1	0,4
24.	magazynier	x	x	1	0,4
25.	malarz budowlany	2	8,7	1	0,4
26.	monter instalacji wod-kan-gaz i co	x	x	1	0,4
27.	opiekunka osób starszych i dzieci	1	4,3	1	0,4
28.	piekarz	1	4,3	1	0,4
29.	pomoc kuchenna	x	x	1	0,4
30.	posadzkarz	1	4,3	1	0,4
31.	pracownik ochrony mienia i osób	x	x	1	0,4

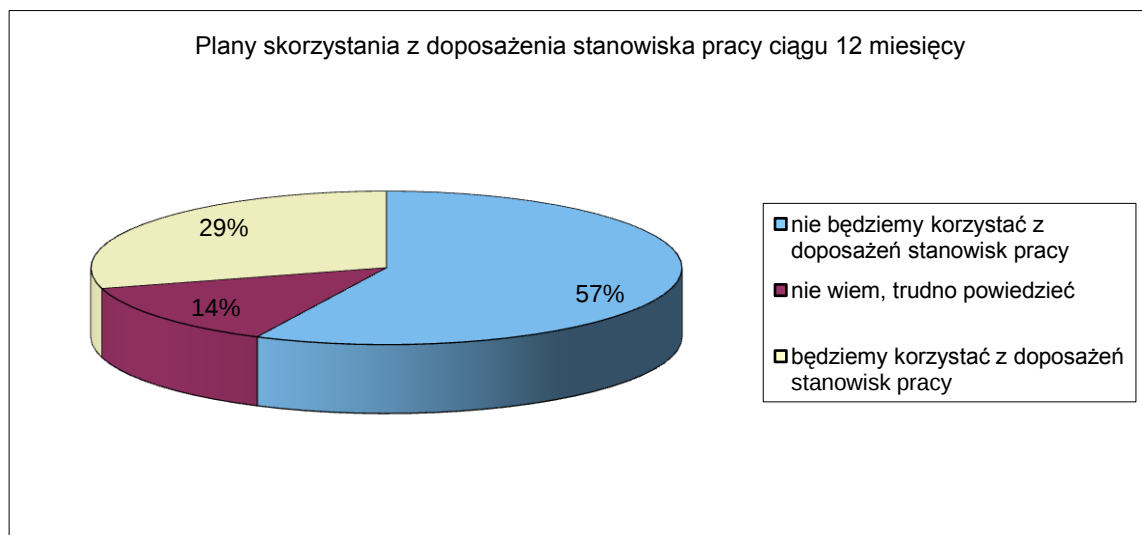
32.	technik farmacji	x	x	1	0,4
33.	górnik	x	x	1	0,4
34.	monter urządzeń chłodniczych	7	30,4	x	x
35.	murarz	1	4,3	x	x

Źródło: PUP Rybnik.

2.4. Preferowane na lokalnym rynku pracy kierunki doposażenia stanowiska pracy.

Kolejną formą pomocy finansowej oferowaną przez PUP Rybnik zwiększającą ilość miejsc pracy na lokalnym rynku pracy, jest refundacja doposażenia stanowiska pracy. Prawie 1/3 pracodawców wyraża chęć ubiegania się o zwrot kosztów poniesionych na stworzenie nowego miejsca pracy. Biorąc pod uwagę liczbę pracodawców oraz wysokość kwoty, ustawowo przeznaczoną na refundację stanowiska, PUP Rybnik powinien w swoim budżecie wydatkowanych środków zabezpieczyć sporą kwotę.

Wykres 17. Plany skorzystania z doposażenia stanowiska pracy przez pracodawców w ciągu 12 miesięcy



Źródło: PUP Rybnik.

Natomiast poniższa tabela pokazuje, na jakie zawody pracodawcy wyrażają zapotrzebowanie. Do najczęściej wymienianych zawodów należą: sprzedawca, robotnik budowlany, fryzjer, kucharz, magazynier, murarz. Należy zauważyć, że w rejestrach Urzędu znajdują się osoby posiadające takie zawody, niestety bardzo często posiadane kwalifikacje formalne są niewystarczające lub nieaktualne i muszą być uzupełniane poprzez

szkolenia dokwalifikowujące (np. spawacz o kurs podwyższający uprawnienia spawalnicze, murarz o kurs wykończenia wnętrz, elektryk o uprawnienia SEP itp.).

Tabela 12. Preferowane wśród pracodawców kierunki doposażenia stanowiska pracy

Dane z wywiadów kwestionariuszowych dotyczące doposażenia stanowiska pracy			
Lp.	Zawód	Liczba osób	Procentowy udział
1	sprzedawca	27	24,53%
2	robotnik budowlany	12	11,32%
3	magazynier	7	6,6 %
4	fryzjer	6	5,66 %
5	Kucharz	5	4,72 %
6	murarz	4	3,77%
7	agent ubezpieczeniowy	2	1,89%
8	malarz	2	1,89%
9	dekarz	2	1,89%
10	repcjonistka	2	1,89%
11	krawiec	2	1,89%
12	spawacz	2	1,89%
13	informatyk	2	1,89%
14	monter urządzeń telekomunikacyjnych	2	1,89%
15	posadzkarz	2	1,89%
16	opiekunka	1	0,94%
17	mechanik samochodowy	1	0,94%
18	księgowy	1	0,94%
19	nauczyciel języka obcego	1	0,94%

Źródło: PUP Rybnik.

2.5. Preferowane wśród bezrobotnych kierunki dofinansowania działalności gospodarczej.

Z roku na rok coraz większym zainteresowaniem cieszą się dotacje przeznaczone na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W roku 2009 na ten cel przeznaczono kwotę

3.433.100, a w 2010 już 6.862.200. Jak wspomniano w części raportu dotyczącym struktury bezrobotnych, dla wielu osób jest to jedyna realna możliwość zarobkowania. Warto też zwrócić uwagę, że wybór rodzaju działalności gospodarczej, deklarowany przez osoby bezrobotne, jest w większości przypadków realnie dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy. Niejednokrotnie decyzja dotycząca otwarcia działalności jest poprzedzona dokonaniem wielu badań i obserwacji¹⁰. Jak pokazuje z kolei analiza efektywności udzielonych dotacji, warto rozwijać tę formę pomocy, gdyż efektywność (prowadzenie działalności przez okres 12 miesięcy od uzyskania dotacji) jest 100%. Rodzaje działalności, jakie zamierzają założyć osoby bezrobotne pokazuje szczegółowo tabela 13.

Tabela 13. Preferowane wśród bezrobotnych kierunki dofinansowania rozpoczęcia działalności gospodarczej

Rodzaje działalności, w których bezrobotni zamierzają założyć firmę			
Lp.	Rodzaj działalności	Ilość osób	Procentowy udział
1	handel	46	31,51%
2	gastronomia	21	14,38%
3	usługi ogólnobudowlane	18	12,33%
4	edukacja	7	4,79%
5	sprzedaż internetowa	7	4,79%
6	usługi projektowe	5	3,42%
7	usługi fotograficzne	4	2,74%
8	usługi krawieckie	4	2,74%
9	usługi motoryzacyjne	4	2,74%
10	usługi stolarskie	4	2,74%
11	pośrednictwo ubezpieczeniowe	3	2,05%
12	bukieciarstwo	3	2,05%
13	usługi fryzjersko-kosmetyczne	2	1,37%
14	usługi informatyczne	2	1,37%
15	usługi ślusarsko-spawalnictwo	2	1,37%
16	branża hotelarsko-gastronomiczna	1	0,68%
17	budownictwo	1	0,68%
18	gabinet masażu	1	0,68%
19	księgowość	1	0,68%
20	logistyka	1	0,68%
21	marketing	1	0,68%
22	montaż rurociągów	1	0,68%
23	ogrodnictwo	1	0,68%

¹⁰ Potwierdza to niepublikowany raport z badań socjologicznych przeprowadzony na przełomie lat 2009/2010 przez PUP Rybnik wśród osób zamierzających rozpocząć własną działalność gospodarczą.

24	produkcja ciast i wyrobów cukierniczych	1	0,68%
25	produkcja ślusarska	1	0,68%
26	prywatne przedszkole	1	0,68%
27	spedycja	1	0,68%
28	transport	1	0,68%
29	usługi kserograficzne	1	0,68%
Razem		146	100,00%

Źródło: PUP Rybnik.

3. Podsumowanie badań.

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku jako instytucja, której zależy na maksymalnym dopasowaniu swoich usług do potrzeb klientów i partnerów rynku pracy prowadzi wiele działań wpływających pozytywnie na ograniczenie bezrobocia. Jednym z nich jest prowadzenie cyklicznych badań różnych podmiotów rynku pracy. Biorąc pod uwagę wyniki raportu cząstkowego badającego stronę popytową należy zauważyć, że: „Prawie trzy czwarte pracodawców przewiduje zwiększenie zatrudnienia, tworząc nowe miejsca pracy lub zatrudniając w zamian za zwolnionego pracownika. Co dziesiąty pracodawca planuje zmniejszyć zatrudnienie ze względu na spadek popytu na wytwarzane przez niego usługi i dobra oraz z powodu złej sytuacji finansowej firmy. Przeprowadzone badanie wskazało również pozytywną tendencją, a mianowicie 75% pracodawców planuje utrzymać stałe zatrudnienie. Głównymi powodami zmiany personelu lub uzupełniania braków kadrowych jest przede wszystkim brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach, rozbudowa firmy oraz wzrost sprzedaży produkowanych produktów czy świadczonych przez daną firmę usług. To pozwala wnioskować, że regionalne firmy rozwijają się i dają szansę na zatrudnienie. Badanie wskazało również, że pomimo małej liczby pracodawców przewidujących zwolnienia, niespełna połowa myśli o przeszkoleniu swoich pracowników. Sugeruje to, iż pracodawca nie zamierza inwestować w pracownika”¹¹.

Z kolei wnioski płynące z przeprowadzonych badań wśród osób bezrobotnych pokazują: „iż zapotrzebowanie na dodatkowe formy wsparcia oferowane przez PUP Rybnik jakimi są

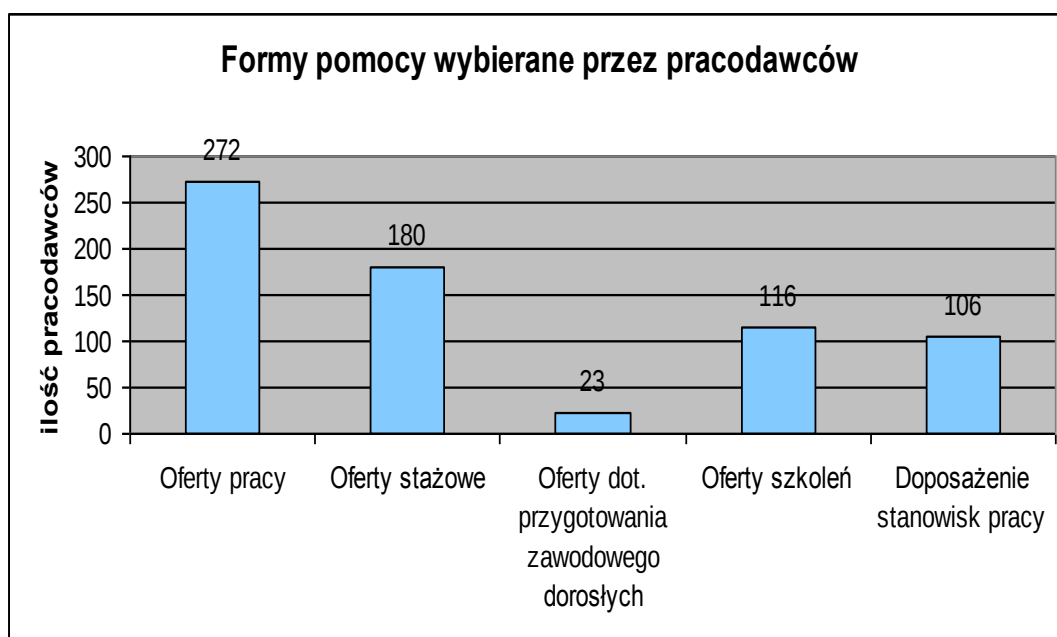
¹¹ Szczegółowe dane zawarte są w niepublikowanym raporcie cząstkowym dotyczącym diagnozy strony popytowej rynku pracy.

szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych oraz dofinansowania na otwarcie własnej działalności gospodarczej jest wysokie”¹².

Należy dodać, że szczegółowe dane dotyczące badań ankietowych wśród pracodawców i osób bezrobotnych zawarte zostały w poszczególnych raportach cząstkowych, natomiast ich syntezę przedstawia niniejszy dokument.

Odnosząc się do podstawowych wyników raportu syntetycznego badającego potrzeby i możliwości strony popytowej i podażowej lokalnego rynku pracy należy stwierdzić, że ww. raport jest uzupełnieniem wieloletnich doświadczeń PUP Rybnik związanych z działaniami dynamizującymi i aktywizującymi lokalny rynek pracy. Także obserwacja uczestnicząca oraz bieżący monitoring działań pomaga realnie dostosowywać podział środków pieniężnych przeznaczonych na poszczególne formy pomocy dla pracodawców i osób bezrobotnych. Przeprowadzone badania potwierdziły strukturę zapotrzebowania na główne formy pomocy Urzędu, jakie miały miejsce w roku 2010. Pokazuje to dokładnie wykres 18.

Wykres 18. Częstotliwość form pomocy wybierana przez pracodawców



Źródło: PUP Rybnik.

Jak wynika z powyższego wykresu największe zapotrzebowanie pracodawców związane jest z realizacją zgłaszanych ofert pracy. Na drugim miejscu przedsiębiorcy wyrażają zainteresowanie stażami, na miejscu trzecim znalazły się szkolenia zawodowe, w dalszej

¹² Szczegółowe dane zawarte są w niepublikowanym raporcie cząstkowym dotyczącym diagnozy strony podażowej rynku pracy.

kolejności refundacja doposażenia stanowisk pracy i przygotowanie zawodowe dorosłych. Na wszystkie aktywne formy pomocy PUP Rybnik przeznaczył w 2010 r. kwotę **18.456.600 zł.** (łącznie ze środkami europejskimi) Co najmniej taka kwota dla realizacji powyższych form pomocy byłaby potrzebna także w obecnym roku. Jednakże ze względu na możliwości finansowe budżetu państwa uzyskanie podobnych środków finansowych wydaje się być niemożliwe. Środki pozyskane z funduszy europejskich nie są w stanie pokryć całej potrzebnej kwoty na realizację działań wspomagających lokalny rynek pracy. W związku z tym działania wspomagające rozwój rynku pracy i ograniczające wzrost bezrobocia mogą ulec znacznemu osłabieniu. Mając na uwadze powyższe czynniki, realizując ww. formy pomocy, należy kierować się wynikami raportu syntetycznego, bieżącym monitoringiem oraz jasno sprecyzowanymi kryteriami udzielania pomocy finansowej.

W przypadku staży takim kryterium może być gwarancja dalszego zatrudnienia na umowę o pracę na okres trwania stażu.

Przyznając dotację na rozpoczęcie działalności głównym kryterium może być analiza rynku i przedstawienie jej w biznesplanie przez osoby bezrobotne.

Kwalifikując poszczególnych pracodawców do uzyskania refundacji stanowiska pracy, wskazane jest kierowanie się następującymi czynnikami: bardzo dobra sytuacja finansowa firmy, brak zaległości płatniczych, zwolnień pracowników, co najmniej 6 miesięczny czas istnienia firmy, dalsze perspektywy rozwojowe oraz wywiązanie się z wcześniejszych zobowiązań.

Z kolei planując grupowe kursy zawodowe czynnikiem decydującym o wyborze danego kursu mogą być prognozy zatrudnieniowe wynikające z przeprowadzonych badań i bieżącego monitoringu zapotrzebowania na dane zawody.

Zaproponowane, dosyć restrykcyjne kryteria, które nie biorą pod uwagę całej sfery społecznej, powinny być stosowane głównie w okresie niedoboru środków finansowych będących w dyspozycji Urzędu. W przypadku uzyskania większej puli pieniężnej mogą zostać złagodzone, tzn. kryterium efektywności powinno być uzupełnione o czynnik humanistyczny, biorący pod uwagę działania pomocowe niekoniecznie kończące się podjęciem pracy. Takie działania to m.in. pomoc wielu osobom wykluczonym zawodowo i społecznie w wieloetapowym i długotrwałym powrocie do udziału w wielu aspektach życia zbiorowego.

Bibliografia

1. Bańka A. Zawodownictwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, Poznań 1995, Print-B.
2. Bonikowska M., Grucza B., Majewski M., Małek M. (red.) Podręcznik zarządzania projektami miękkimi w kontekście Europejskiego Funduszu Społecznego, Warszawa 2006, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym.
3. Góra M., Sztanderska U. Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik, Warszawa 2006, MPIPS.
4. Jałowiecki B., Szczepański M.S. Miasto i przestrzeń w strukturze socjologicznej, Warszawa 2002, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
5. Kolny B., Maciejewski G. Zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym w wyniku restrukturyzacji przemysłu węglowego w województwie śląskim – mity i fakty, Warszawa 2006, IPiSS.
6. Kryńska E. Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy, Warszawa 2010, MPiPS.
7. Kwiatkowski E. Bezrobocie podstawy teoretyczne, Warszawa 2007, PWN.
8. Mayntz R., Holm K., Hubner P. Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej, Warszawa 1985, PWN.
9. Pactwa B., Rojek-Adamek P. (red.) Edukacja całościowa – kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy, Tychy 2006, Wydawnictwa Naukowe WSZiNS.
10. Szarfenberg R. Marginalizacja i wykluczenie społeczne, Wykłady, Warszawa 2006, Instytut Polityki Społecznej, Uniwersytet Warszawski.
11. Sztumski J. Wstęp do metod i technik badań społecznych, Warszawa 1984, PWN.

Netografia

http://bip.slaskie.pl/STRATEGIA/strategia_07_05.pdf

<http://www.pup.tychy.pl>

http://www.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_slaskie/portrety_miast/miasto_rybnik.pdf

http://www.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_slaskie/portrety_powiatow/powiat_rybnicki.pdf

<http://pl.wikipedia.org/wiki/Rybnik>

http://www.pup-rybnik.pl/statystyki/stopy_bezrobocia.html

Spis tabel i wykresów

1. Spis tabel

1. Wybrane dane statystyczne dotyczące miasta Rybnika i powiatu rybnickiego
2. Dane dotyczące szkolnictwa w Rybniku w roku szkolnym 2009/10
3. Dane dotyczące szkolnictwa w powiecie rybnickim w roku szkolnym 2009/10
4. Struktura zawodowa osób zarejestrowanych w PUP Rybnik (stan na 31.12.2010 r.)
5. Statystyka osób wyrejestrowanych w roku 2010 w PUP Rybnik
6. Zestawienie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych z danymi pierwotnymi
7. Cechy pracowników wymagane przez pracodawców
8. Zawody i umiejętności poszukiwane przez pracodawców
9. Preferowane kierunki szkoleń przez stronę popytową i podażową
10. Preferowane kierunki staży przez stronę popytową i podażową
11. Preferowane kierunki przygotowania zawodowego dorosłych (pzd) przez stronę popytową i podażową
12. Preferowane wśród pracodawców kierunki doposażenia stanowiska pracy
13. Preferowane wśród bezrobotnych kierunki dofinansowania rozpoczęcia działalności gospodarczej

2. Spis wykresów

1. Stopy bezrobocia: styczeń – grudzień 2010 r
2. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na płeć (stan na 31.12.2010 r.)
3. Osoby zarejestrowane w PUP Rybnik ze względu na miejsce zamieszkania (stan na 31.12.2010 r.)
4. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na czas pozostawania bez pracy (stan na 31.12.2010 r.)
5. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na wiek (stan na 31.12.2010 r.)
6. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na wykształcenie (stan na 31.12.10 r.)
7. Liczba osób zarejestrowanych w PUP Rybnik ze względu na staż pracy (stan na 31.12.2010 r.)
8. Stosunek bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Rybnik do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

9. Wybrane kategorie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy
10. Plany zatrudniania pracowników przez pracodawców
11. Plany dotyczące szkoleń pracowników przez badane firmy
12. Plany zatrudnienia bezrobotnych po ukończeniu kursu
13. Znajomość tematyki staży wśród pracodawców
14. Plany przyjęcia na staż w ciągu 12 miesięcy przez pracodawców
15. Znajomość przygotowania zawodowego dorosłych wśród pracodawców
16. Plany pracodawców dotyczące przyjęć bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych
17. Plany skorzystania z doposażenia stanowiska pracy przez pracodawców w ciągu 12 miesięcy
18. Częstotliwość form pomocy wybierana przez pracodawców

Aneks

1. Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami¹³

**Tytuł badania: zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności
w podmiotach gospodarczych zlokalizowanych na lokalnym rynku pracy
powiatu rybnickiego i Miasta Rybnika**

I. Lokalizacja prowadzonej działalności

1. Proszę podać następujące informacje: **(Jeśli firma posiada filie lub oddziały proszę poprosić o podanie lokalizacji głównej firmy)**
 1. Gmina, w której zlokalizowana jest Państwa firma
 2. Sekcja według PKD
 3. Forma własności firmy 1. Publiczna 2. Prywatna

II. Poszukiwani pracownicy

A teraz chcę zadać Państwu kilka pytań dotyczących obecnego i przyszłego zapotrzebowania P. przedsiębiorstwa na nowych pracowników.

2. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników?
 1. *tak*
 2. *nie (przejdź do pytania 6)*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 6)*
3. Dlaczego poszukują Państwo pracowników. Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź. (Wręczyć kartę respondenta nr 1).
 1. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług na terenie kraju.
 2. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych.
 3. Rozbudowaliśmy firmę.
 4. Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia.
 5. Zaczęliśmy stosować nowe technologie.

¹³ Ankieta opracowana na podstawie: E. Kryńska, (red.) Podręcznika użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy, Warszawa 2010, MPiPS.

6. Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby 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

4. Proszę powiedzieć: w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach oraz ilu pracowników, Państwo poszukują?

Zawód, osoby poszukiwanej	Wymagane umiejętności	Liczba osób

5. Czy podczas poszukiwania tych pracowników będą Państwo brać pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?

1. *tak – jakie* -

.....

2. *nie*

3. *nie wiem, trudno powiedzieć*

6. Czy zatrudniliby Państwo osoby bezrobotne, które zostały przeszkolone pod kątem poszukiwanych przez P. firmę kwalifikacji i umiejętności.

1. *tak*
2. *nie*
3. *nie wiem, trudno powiedzieć*

III. Pozostałe problemy

A teraz chciałbym się dowiedzieć, jakie są Państwa plany na najbliższe 12 miesięcy w zakresie zwalniania i kształcenia pracowników oraz zatrudniania nowych.

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

1. *tak*
2. *nie (przejdź do pytania 10)*
3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 10)*

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

Liczba osób	Zawód

9. Dlaczego planują Państwo zwolnienie tych pracowników? (Wręczyć kartę respondenta nr 2). Respondent może wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

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?

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

1. *tak*
2. *nie (przejdź do pytania 13)*
3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 13)*

11. Ile osób, jaki zawód wykonują i o jakich umiejętnościach Państwo potrzebują szkolić?

Liczba osób	Zawód	Umiejętności

12. Z jakich źródeł będą pochodziły środki, które przeznaczą Państwo na szkolenie pracowników?

1. *Zakładowy Fundusz Szkoleniowy*
2. *Fundusz Pracy*
3. *Fundusze strukturalne Unii Europejskiej*
4. *Własne środki przedsiębiorstwa*
5. *Pracownicy sami pokryją koszty kształcenia*
6. *Koszty szkolenia pokrywać będzie w części przedsiębiorstwo i w części pracownik*
7. *Inne, jakie? ..*

8. *Nie wiem, trudno powiedzieć*

13. Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na staż w firmie?

1. *tak, ale nigdy nie korzystałem*
2. *tak, gdyż w mojej firmie były osoby bezrobotne odbywające staż*
3. *nie (przejdźcie do pytania 16)*

14. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną na staż?

1. *tak*
2. *nie (przejdźcie do pytania 16)*
3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdźcie do pytania 16)*

15. Ile osób, w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach planują Państwo przyjąć na staż?

Liczba osób	Zawód	Umiejętności
-------------	-------	--------------

16. Czy wiedzą Państwo o możliwości przygotowania zawodowego dorosłych, skierowanych przez urząd pracy do firmy?

1. *tak, ale nigdy nie korzystałem*
2. *tak, w mojej firmie były osoby bezrobotne skierowane przez PUP w ramach przygotowania zawodowego dorosłych*
3. *nie (przejdźcie do pytania 19)*

17. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną w ramach praktycznej nauki zawodu w swojej firmie?

1. *tak*
2. *nie (przejdź do pytania 19)*
3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 19)*

18. Ilu bezrobotnych, w jakich zawodach i o jakich umiejętnościach zamierzają Państwo przyjąć w ramach praktycznej nauki zawodu dorosłych?

Liczba osób	Zawód	Umiejętności

19. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną w ramach doposażenia stanowiska pracy w swojej firmie?

1. *tak*
2. *nie (koniec wywiadu)*
3. *nie wiem, trudno powiedzieć (koniec wywiadu)*

20. Ilu bezrobotnych i w jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć w ramach doposażenia stanowiska pracy?

Liczba osób	Zawód

ANEKS DLA ANKIETERA

A. Numer kwestionariusza wywiadu

B. Dokładna data przeprowadzenia ankiety:

Dzień Miesiąc Rok.....

C. Godzina rozpoczęcia wywiadu:

D. Godzina zakończenia wywiadu:

E. Nazwa miejscowości, w której wywiad został przeprowadzony:

F. Imię i nazwisko ankietera

G. Miejsce przeprowadzenia wywiadu:

1. mieszkanie/dom respondenta
2. PUP
3. inne, jakie?.....

Oświadczam, że rozmowę przeprowadziłem(a)m osobiście ze wskazanym respondentem.

Data

(podpis ankietera)

2. Kwestionariusz ankiety dla osób bezrobotnych.



Powiatowy Urząd Pracy
44-200 Rybnik
ul. Jankowicka 3
tel. 032/4226095, 4260036, fax.4223962
e-mail: kancelaria@pup-rybnik.pl
www.pup-rybnik.pl

ANKIETA

Szanowni Państwo,

Uprzejmie prosimy o wypełnienie poniższej ankiety. Jej wyniki posłużą nam do lepszego zdiagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zawodowe, dlatego zależy nam na szczerych odpowiedziach. Ankieta jest anonimowa.

Prosimy o zaznaczenie właściwej odpowiedzi znakiem x

1. Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a odbyciem stażu zawodowego?*

- ☐ tak ☐ nie (przejdź do pytania 3)

2. W którym z niżej wymienionych zawodów chciałby/chciałaby Pan/ Pani odbyć staż ?

(Proszę zaznaczyć maksymalnie 2 odpowiedzi, wstawiając znak x w kratce obok wybranej odpowiedzi).

- | | |
|--|-------------------------------------|
| ☐ pracownik biurowy | ☐ sprzedawca |
| ☐ kasjer | ☐ magazynier |
| ☐ kelner – barman | ☐ kucharz |
| ☐ pracownik budowlany | ☐ fryzjer |
| ☐ kosmetyczka | ☐ krawcowa |
| ☐ pedagog | ☐ wychowawca |
| ☐ technik farmacji | ☐ monter |
| ☐ inny (jaki?) | |

3. Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a odbyciem przygotowania zawodowego dorosłych?**

- ☐ tak ☐ nie (przejdź do pytania 5)

4. W którym z niżej wymienionych zawodów chciałby/chciałaby Pan/Pani odbyć przygotowanie zawodowe dorosłych ?

(Proszę zaznaczyć maksymalnie 2 odpowiedzi, wstawiając znak x w kratce obok wybranej odpowiedzi).

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ☐ murarz- tynkarz | ☐ sprzedawca |
| ☐ ślusarz | ☐ tapicer |
| ☐ kelner – barman | ☐ kucharz |
| ☐ stolarz | ☐ fryzjer |
| ☐ kosmetyczka | ☐ krawiec |
| ☐ mechanik samochodowy | ☐ masarz |
| ☐ cukiernik | ☐ piekarz |
| ☐ inny(jaki?) | |

5. Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a uzyskaniem dofinansowania rozpoczęcia działalności gospodarczej?

- | | |
|------------------------------|---|
| ☐ tak | ☐ nie (przejdź do metryczki) |
|------------------------------|---|

6. W którym z niżej wymienionych rodzajów działalności planuje Pan/Pani jej rozpoczęcie?

(Proszę zaznaczyć maksymalnie 2 odpowiedzi, wstawiając znak x w kratce obok wybranej odpowiedzi).

- | | |
|---|---|
| ☐ handel | ☐ edukacja |
| ☐ usługi krawieckie | ☐ usługi ogólnobudowlane |
| ☐ produkcja | ☐ usługi stolarskie |
| ☐ gastronomia | ☐ usługi informatyczne |
| ☐ usługi fotograficzno-reklamowe | ☐ usługi motoryzacyjne |
| ☐ sprzedaż internetowa | ☐ pośrednictwo ubezpieczeniowe |
| ☐ usługi fryzjersko-kosmetyczne | ☐ usługi projektowe |
| ☐ inny(jaki?) | |

Metryczka

I. Płeć

- ☐ kobieta

II. Wiek

- ☐ 18 – 24 lat

☐ mężczyzna

☐ 25 – 34 lat

☐ 35 – 44 lat

☐ 45 – 54 lat

☐ 55 – 59 lat

☐ 60 lat i powyżej

III. Wykształcenie

☐ podstawowe/gimnazjalne

☐ zasadnicze zawodowe

☐ średnie ogólnokształcące

☐ średnie zawodowe/policealne

☐ wyższe

IV. Zawód wyuczony.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

***STAŻ** – oznacza to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Może trwać od 3 do 12 miesięcy.

****PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE DOROSŁYCH** – jest to instrument aktywizacji, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, przebiegający według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończony egzaminem. Może trwać od 3 do 18 miesięcy.

3. Kwestionariusz ankiety dla osób bezrobotnych zainteresowanych kursami zawodowymi.



Powiatowy Urząd Pracy
44-200 Rybnik
ul. Jankowicka 3
tel. 032/4226095, 4260036, fax.4223962
e-mail: kancelaria@pup-rybnik.pl
www.pup-rybnik.pl

ANKIETA

Szanowni Państwo,

Uprzejmie prosimy o wypełnienie poniższej ankiety. Państwa odpowiedzi posłużą nam do opracowania planu szkoleń realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku w 2010 r. Chcielibyśmy, aby oferta szkoleń spełniała Państwa oczekiwania, dlatego zależy nam na szczerych odpowiedziach. Ankieta jest anonimowa.

1. W których z niżej wymienionych szkoleń chciałaby Pani/ Pan wziąć udział?

(Proszę zaznaczyć **maksymalnie 3 odpowiedzi**, wstawiając znak X w kratce obok wybranej odpowiedzi).

- | | |
|--|--|
| ☐ spawacz | ☐ magazynier |
| ☐ operator wózków jezdniowych(wózków widłowych) | ☐ kurs językowy
(jaki?.....) |
| ☐ instruktor nauki jazdy | ☐ kasjer handlowy |
| ☐ prawo jazdy kat. C+E | ☐ podstawowa obsługa komputera |
| ☐ prawo jazdy kat. D | ☐ brukarz |
| ☐ operator koparkoładowarki | ☐ sekretarz-asystent |
| ☐ operator ładowarki | ☐ kadry-płace |
| ☐ operator spycharki | ☐ księgowość |
| ☐ operator koparki | ☐ sprzedawca |
| ☐ operator walca | ☐ bukieciarz |
| ☐ tokarz | ☐ florysta |
| ☐ frezer | ☐ krawiec |
| ☐ blacharz-dekarz | ☐ fryzjer |
| ☐ uprawnienia elektryczne SEP | ☐ stylizacja paznokci |

- | | |
|--|--|
| ☐ instalator wod-kan-gaz i co | ☐ kosmetyczny |
| ☐ palacz CO | ☐ kelner-barman |
| ☐ pracownik wykończenia wnętrz | ☐ cukiernik |
| ☐ posadzkarz-płytkarz | ☐ kucharz małej gastronomii |
| ☐ murarz-tylnikarz | ☐ pracownik ochrony osób i mienia |
| ☐ betoniarz-zbrojarz | ☐ w innych
(jakich?.....) |
| ☐ operator maszyn sterowanych
numerycznie CNC | ☐ w żadnym
(dlaczego.....) |
| ☐ obsługa specjalistycznych programów
komputerowych | ☐ w żadnym
(dlaczego.....) |
| ☐ kurs przygotowujący do prowadzenia
własnej działalności gospodarczej | ☐ w żadnym
(dlaczego.....) |

2. Wiek

- ☐ 18 – 25 lat
- ☐ 26 – 44 lat
- ☐ 45 – 49 lat
- ☐ 50 lat i powyżej

3. Płeć

- ☐ kobieta
- ☐ mężczyzna

4. Wykształcenie

- ☐ podstawowe/gimnazjalne i poniżej
- ☐ zawodowe
- ☐ średnie
- ☐ wyższe

5. Okres rejestracji w urzędzie pracy

6. ☐ poniżej 3 mies.
7. ☐ 3 – 6 mies.
8. ☐ 6 – 12 mies.
9. ☐ powyżej 12 mies.