



Raport z badań socjologicznych wśród pracodawców z branży fryzjerskiej oraz samochodowej

**DIAGNOZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH,
ZATRUDNIENIOWYCH I KOMPETENCYJNYCH**

ALEKSANDRA KUPIEC, MICHALINA PIECHACZEK, JACEK ŻYRO

POWIATOWY URZĄD PRACY W RYBNIKU UL. JANKOWICKA 1, 44-200 Rybnik

Spis treści

Wstęp.....	2
1. Procedura badań - nota metodologiczna.....	2
2. Sytuacja społeczno-gospodarcza Miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.....	4
2.1. Uwarunkowania demograficzne, ekonomiczne i edukacyjne.....	4
2.2. Charakterystyka strony popytowej.....	11
2.3. Charakterystyka strony podażyowej.....	20
2.4. Liczba i struktura ofert pracy zgłaszanych do PUP Rybnik.....	37
3. Wyniki badań.....	39
3.1. Charakterystyka badanych przedsiębiorców.....	39
4. Diagnoza potrzeb zatrudnieniowych.....	44
4.1 Branża fryzjerska.....	44
4.2. Branża samochodowa.....	48
5. Diagnoza potrzeb kompetencyjnych i szkoleniowych dla potencjalnych pracowników w opinii pracodawców.....	56
5.1. Branża fryzjerska.....	56
5.2. Branża samochodowa.....	65
6. Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem subsydiowanym.....	75
6.1. Branża fryzjerska.....	75
6.2. Branża samochodowa.....	77
7. Podsumowanie badań.....	79
8. Podstawowe wnioski i rekomendacje.....	82
Bibliografia i netografia.....	87
Spis rysunków, wykresów i tabel.....	89
1. Spis rysunków.....	89
2. Spis wykresów.....	89
3. Spis tabel.....	92
Aneks.....	93
1. Kwestionariusz wywiadu.....	93

Wstęp

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku od wielu lat bada procesy zachodzące na lokalnym rynku pracy. Ze względu na swoje ustawowe prerogatywy jest ważnym kreatorem harmonizowania głównych aktorów rynku pracy – strony podaźowej (pracowników) i popytowej (pracodawców).

Mając świadomość wzajemnych zależności i oddziaływań poszczególnych podmiotów rynku, wpływających na dynamikę procesów dziejących się na danym terenie, PUP Rybnik pośredniczy w równoważeniu potrzeb i możliwości ww. stron. Działania takie bez wątpienia pozytywnie wpływają na rozwój społeczno-gospodarczy regionu.

Pomimo wysiłonych działań wszystkich podmiotów rynku pracy, nigdy nie jest możliwe pełne zharmonizowanie strony podaźowej i popytowej. Należy jednak dołożyć wszelkich starań ograniczających – najbardziej szkodliwe i kosztowne - bezrobocie strukturalne. Ograniczenie liczby bezrobotnych do bezrobocia frykcyjnego, powinno wpływać na poszanowanie przez pracowników swojego miejsca pracy, a na pracodawcach wymuszać dbanie nie tylko o rozwój ekonomiczny firmy, ale także o rozwój osobowy i zawodowy pracowników.

Mając na uwadze przedstawione założenia PUP Rybnik prowadzi od wielu lat badania socjologiczne wśród głównych podmiotów rynku pracy. Poniższe opracowanie dotyczące pracodawców z branży fryzjerskiej i mechaniki samochodowej, diagnozuje zapotrzebowanie w zakresie zatrudnienia, kompetencji i szkoleń poszukiwanych pracowników. Efektem przeprowadzonych badań powinno być lepsze dopasowanie potrzeb strony popytowej do możliwości strony podaźowej w wybranych branżach.

1. Procedura badań - nota metodologiczna

W każdym badaniu naukowym konieczne jest przyjęcie określonej strategii postępowania badawczego, czyli sposobu działania, który umożliwi osiągnięcie obiektywnego celu. Przyjęta strategia wpływa na sposób ujęcia problemu badawczego (dlaczego przeprowadza się takie badania), określenie przedmiotu badań (kogo chce się przebadać) i umożliwia wyprowadzenie trafnych i zobiektywizowanych wniosków.

Proces badawczy ww. badań składał się z następujących etapów:

- określenie przedmiotu oraz problematyki badań

- dobór i oszacowanie próby badawczej
- digitalizacja pozyskanego materiału empirycznego
- przeprowadzenie badań ankietowych
- opracowanie raportu

Badania przeprowadzono w miesiącach: styczeń – luty 2016 r. na losowo wybranej próbie pracodawców z rejestru firm posiadanego przez PUP Rybnik z branży fryzjerskiej i mechaniki samochodowej. Wybór powyższych branż spowodowany był uzyskaniem empirycznej odpowiedzi, dlatego występuje znaczna trudność w realizacji ofert dla ww. pracodawców.

Do analizy badań zastosowano sondażową metodę zbierania opinii respondentów. Jako technikę zbierania materiału wykorzystano badania ankietowe. Narzędziem badawczym był standaryzowany kwestionariusz wywiadu, który składał się z 10 pytań w części zasadniczej i 5 w metryczce.

Ankieterami byli doświadczeni w przeprowadzaniu różnego typu ankiet - doradcy klienta. Z pracodawcami dobranymi do próby ankietarzy kontaktowali się telefonicznie (CATI - wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny). Odpowiedzi udzielały osoby kompetentne w sprawach kadrowych (właściciele i/lub współwłaściciele, ich zastępcy lub specjaliści ds. kadrowych). Ogółem przebadano 119 pracodawców (63 z branży fryzjerskiej i 56 z samochodowej). Uwzględniając rzetelność wypełnienia ankiet – do analizy badań wybrano 119 ankiet.

W celu dokonania porównań, zaobserwowania uwarunkowań, tendencji, a więc zwiększenia jakości analizy wyników badań zamieszczonych w raporcie, wykorzystano również dane zastane (wtórne). W skład ww. danych, które wykorzystano w opracowaniu znalazły się materiały pochodzące z ogólnopolskiego systemu komputerowego wykorzystywanego przez urzędy pracy: SYRIUSZ STD., Banku Danych Lokalnych (GUS), Barometru zawodów 2016, badań własnych Urzędu oraz raportów: firmy BIOSTAT: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego” oraz z badań przeprowadzonych w ramach projektu: „Zawodowiec – przyszłościowiec. Strategia modernizacji kształcenia zawodowego w Rybniku”.

2. Sytuacja społeczno-gospodarcza Miasta Rybnika i powiatu rybnickiego

2.1. Uwarunkowania demograficzne, ekonomiczne i edukacyjne

Ważnym elementem lokalnego rynku pracy jest miasto: jego otoczenie, umiejscowienie, charakter, wielkość, rozwój gospodarczy itp. Opisany poniżej lokalny rynek pracy dotyczy Miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.

Ogólna charakterystyka miasta Rybnika

Miasto Rybnik, położone jest w południowo-zachodniej części województwa śląskiego i stanowi główny ośrodek Aglomeracji Rybnickiej. Jest to miasto o powierzchni 148 km² zamieszkiwane przez około 140 tys. mieszkańców. Rybnik graniczy z miastami Radlin, Rydułtowy (powiat wodzisławski) i Żory (miasto na prawach powiatu) oraz gminami Kuźnia Raciborska (powiat raciborski), Pilchowice (powiat gliwicki), Czerwionka-Leszczyny, Świerklany, Jejkowice, Gaszowice, Lyski (powiat rybnicki), Marklowice (powiat wodzisławski). Rybnik stanowi węzłowy ośrodek aglomeracji rybnickiej i jest korzystnie zlokalizowany pod względem zasięgu bezpośredniego oddziaływania autostrady A1 (przebiegającej wzdłuż wschodniej granicy miasta) i pośrednio autostrady A4 (przebiegającej w odległości 15 km od północnych granic miasta). Uwarunkowania te stwarzają dogodne warunki rozwoju społeczno-gospodarczego miasta. Na przestrzeni 20 lat Rybnik ugruntował swoją pozycję lidera w regionie.

Z górniczego ośrodka przemysłowego przekształcił się w nowoczesne centrum o dużym znaczeniu ekonomicznym, edukacyjnym i kulturalnym. Zmiany, jakie zaszły w tym czasie, bezpośrednio wpłynęły na aktualny wizerunek miasta, które jest postrzegane, jako wzorcowy model pomyślnie zakończonej restrukturyzacji.

W 2011 roku w rankingu „Rzeczpospolitej” Miasto Rybnik uplasowało się na 10 miejscu w kategorii „Najlepsze miasto” jak również otrzymało tytuł najbardziej innowacyjnego miasta, świadczący o realizacji w mieście przedsięwzięć służących rozwojowi informatycznemu miasta¹.

Ogólna charakterystyka powiatu rybnickiego

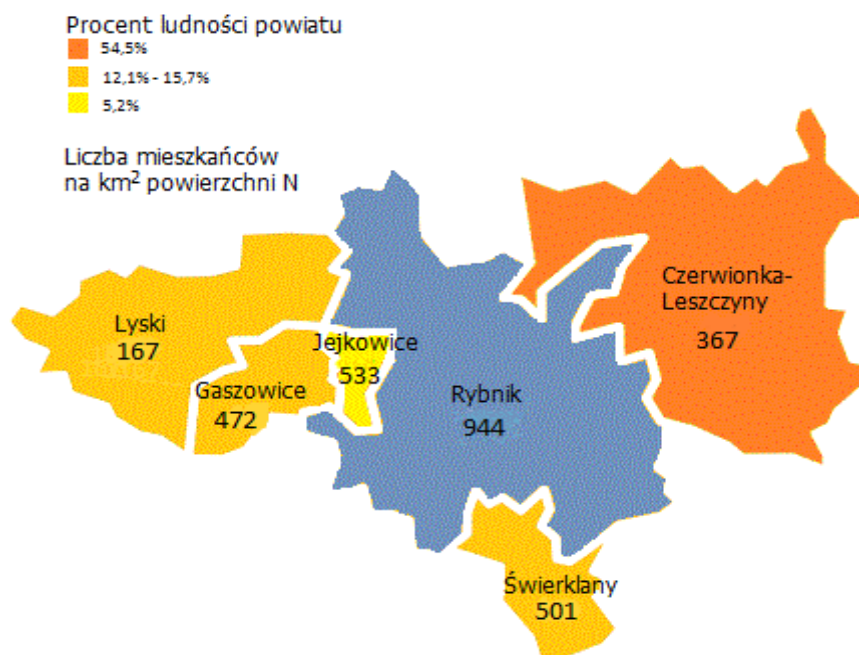
Powiat rybnicki leży w południowo-zachodniej części województwa śląskiego. W obecnym układzie administracyjnym został utworzony 1 stycznia 1999 r. na mocy reformy administracyjnej. Jest to teren o powierzchni 224 km², i zamieszkiwany jest przez około

¹ Informacje pochodzą ze strony internetowej miasta Rybnik: <http://www.rybnik.eu/>

76 tys. ludności. W jego obrębie znajduje się pięć gmin: Czerwionka-Leszczyny, Gaszowice, Jejkowice, Lyski, Świerklany (Miasto Rybnik stanowi odrębny powiat). Na terenie powiatu współistnieją przemysł i rolnictwo. Obszar powiatu, mimo iż położony w rejonie eksploatacji górniczej nie jest pozbawiony walorów przyrodniczych i turystycznych. Aktywny wypoczynek umożliwiają szlaki rowerowe łączące atrakcyjne dla zwiedzających miejsca: drewniane kościółki z XVI-XVIII wieku, zabytki techniki, żerowiska bobrów, pomniki przyrody. Należy podkreślić, że część gmin powiatu rybnickiego leży w obrębie Parku Krajobrazowego Cysterskie Kompozycje Krajobrazowe Rud Wielkich. W ostatnich latach powiat bardzo prężnie się rozwija i jest miejscem atrakcyjnym dla inwestorów (przykładem może być otwarcie w Stanowicach w dniu 5.05.2015 r. fabryki amerykańskiej sieci Tenneco - jednego z największych producentów oryginalnych układów kontroli emisji spalin i systemów kontroli jazdy). Atutem powiatu jest usytuowanie w pobliżu sieci najważniejszych dróg krajowych, w tym autostrad A1 i A4².

Ludność

Rysunek 1. Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu rybnickiego i w Rybniku



Według stanu z 31.12.2014 r.

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

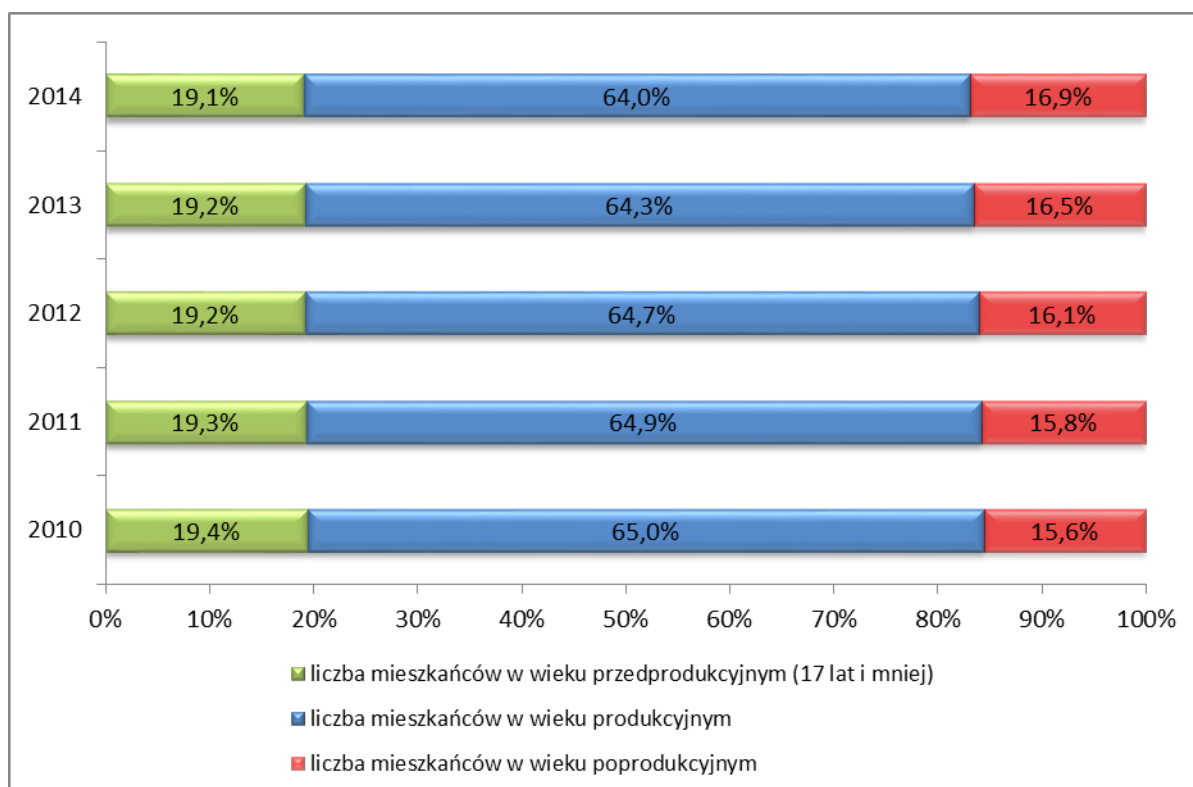
² Informacje pochodzą ze strony Starostwa Powiatowego w Rybniku: <http://www.starostwo.rybnik.pl/>

Liczba mieszkańców powiatu rybnickiego wyniosła na koniec 2014 roku 77 150 osób, z czego nieco ponad połowę (50,6%) stanowiły kobiety. Miasto Rybnik w tym samym okresie było zamieszkiwane przez 140 052 osoby w tym ponad połowę (51,2%) stanowiły kobiety. Średnia gęstość zaludnienia w powiecie rybnickim jest niższa od średniej w województwie – wynosi 345 osoby na 1 km², podczas gdy średnia dla województwa śląskiego wynosi 372 osoby, a dla miasta Rybnika 944 osób na 1 km². Największa gęstość zaludnienia występuje w gminie Jejkowice (533 osób na km²). W gminie Świerklany i Gaszowice gęstość zaludnienia wynosi odpowiednio 501 os./km² i 472 os./km². Najniższa gęstość zatrudnienia występuje w gminie Lyski (167 os./km²). Podczas gdy w gminie Czerwionka-Leszczyny zamieszkuje 54,5% mieszkańców powiatu, w pozostałych gminach udział mieszkańców gmin w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu, kształtuje się na poziomie nie wyższym niż 15,7% (gmina Świerklany). W gminie Lyski oraz w gminie Gaszowice mieszkało odpowiednio 12,4% oraz 12,1% mieszkańców powiatu. Najniższy procent mieszkańców został odnotowany w gminie Jejkowice (5,2%). Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu przedstawiono na rysunku nr 1.

W powiecie rybnickim liczba mieszkańców wzrosła o 235 osób (0,3%) w relacji do stanu na 31 grudnia 2013 r. Największy wzrost odnotowano w gminie Gaszowice (o 111 osób, tj. 1,2 %), Świerklany (o 110 osób, tj. 0,9%). Do wzrostu doszło również w gminie Jejkowice (o 36 osób, tj. 0,9%) oraz w gminie Lyski (o 30 osób, tj. 0,3%). W przypadku Miasta Rybnika liczba mieszkańców spadła w stosunku do poprzedniego roku o 0,09% (tj. o 121 osób), a w przypadku Czerwionki-Leszczyn o 0,1% (tj. o 52 osoby).

Osoby w wieku produkcyjnym stanowią 64% mieszkańców powiatu rybnickiego. Na przestrzeni lat 2010-2014 udział tej grupy w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu malał. Odsetek mieszkańców w wieku poprodukcyjnym w latach 2010-2014 stopniowo wzrastał. Malał natomiast odsetek mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym (z 19,4% do 19,1%). W roku 2013 udział osób z tej grupy wiekowej w ogólnej liczbie mieszkańców utrzymywał się na stałym poziomie (19,2%), natomiast w 2014 r. ten odsetek znów zaczął maleć (19,1%). Strukturę wieku mieszkańców powiatu rybnickiego ilustruje wykres nr 1.

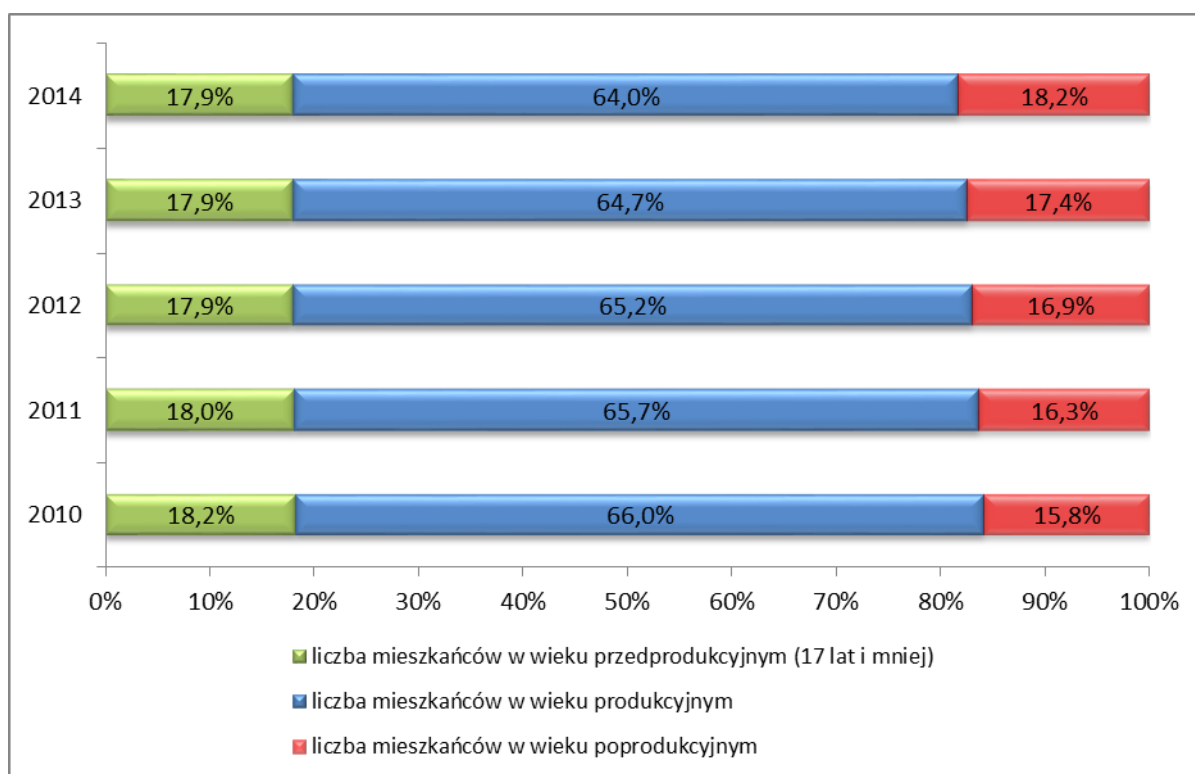
Wykres 1. Struktura mieszkańców powiatu rybnickiego pod względem wieku*



*Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl> oraz Raport: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z KFS”, wykonany przez Biostat.

Zmiany w strukturze mieszkańców Rybnika odzwierciedlają trend ogólnokrajowy. W roku 2010 osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 66% ogółu, a liczba ta stale się zmniejszała, aby w roku 2014 osiągnąć 64%. W przeciągu 4 lat nieustannie wzrastał odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym (od 15,8% w roku 2010 do 18,2% w roku 2014). Na przestrzeni lat 2010-2011 udział osób w wieku przedprodukcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców Miasta Rybnika stopniowo malał, po czym w latach 2012-2014 utrzymywał się na stałym poziomie (17,9%). Strukturę wieku mieszkańców Rybnika ilustruje wykres nr 2.

Wykres 2. Struktura mieszkańców Miasta Rybnika pod względem wieku*



*Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl> oraz Raport: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z KFS”, wykonany przez Biostat.

Migracje

Czynnikami wpływającymi na spadek lub przyrost ludności na pobyt stały są migracje, zarówno wewnętrzne - rozpatrywane w skali kraju, województwa i powiatów, jak i zewnętrzne. W powiecie rybnickim na przestrzeni ostatnich lat (od 2010 do 2014 r.) saldo migracji było dodatnie. Oznacza to, że więcej osób przyjeżdżało na teren powiatu niż z niego wyjeżdżało. Dominującą formą migracji były zameldowania z miast. W latach 2010-2014 w wyniku migracji liczba mieszkańców powiatu rybnickiego wzrosła o 782 osoby. W przypadku Miasta Rybnika saldo migracji było ujemne i na przełomie lat 2010-2014 wyniosło 2092 osoby, a najczęstszą formą migracji były wymeldowania do innych miast. Ujemny bilans migracji odnotowany został w gminie Czerwionka-Leszczyny (156 osób). Do gmin, w których zanotowano najwyższy dodatni bilans migracji należą: Świerklany (355 osób), Gaszowice (301 osób), Lyski (161 osób) oraz Jejkowice (121 osób). Saldo migracji

na przestrzeni lat 2010-2014 w powiecie rybnickim oraz w Mieście Rybniku przedstawia tabela nr 1.

Tabela 1. Saldo migracji dla powiatu rybnickiego i Miasta Rybnika w latach 2010-2014*

Jednostka terytorialna	2010	2011	2012	2013	2014
Powiat rybnicki	178	161	174	63	206
Czerwionka-Leszczyń	-43	-13	-49	-39	-12
Gaszowice	91	66	58	-2	88
Jejkowice	33	12	26	31	19
Lyski	22	23	24	56	36
Świerklany	75	73	115	17	75
Miasto Rybnik	-394	-347	-444	-577	-330

*Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl> oraz Raport: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z KFS”, wykonany przez Biostat.

Szczegółowy rozkład liczby osób, które zameldowały i wymeldowały się w latach 2010-2014 w poszczególnych gminach powiatu rybnickiego i Miasta Rybnika przedstawia poniższa tabela. Największy ruch osób w powiecie rybnickim wystąpił w latach 2012 i 2013 – łącznie zameldowało się i wymeldowało odpowiednio 1 936 i 2 115 osób. W przypadku Miasta Rybnika łącznie najwięcej osób zameldowało się i wymeldowało w latach 2011 i 2012 (odpowiednio 2 599 i 2 646 osób).

Tabela 2. Ruch migracyjny w gminach powiatu rybnickiego oraz Mieście Rybniku w latach 2010-2014*

Jednostka terytorialna	zameldowania ogółem					wymeldowania ogółem				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Powiat rybnicki	1005	1016	1055	1089	1003	827	855	881	1026	797
Czerwionka-Leszczyń	418	459	462	488	476	461	472	511	527	488
Gaszowice	178	166	173	150	149	87	100	115	152	61
Jejkowice	70	77	62	77	58	37	65	36	46	39
Lyski	125	120	110	187	126	103	97	86	131	90

Świerklany	214	194	248	187	194	139	121	133	170	119
Miasto Rybnik	1092	1126	1101	1006	1038	1486	1473	1545	1583	1368

**Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl> oraz Raport: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z KFS” – Biostat.*

Edukacja

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

Tabela 3. Dane dotyczące szkolnictwa w Rybniku w latach 2010-2014

SKOLNICTWO	2012/13	2013/14
Szkoły podstawowe	28	29
w tym specjalne	2	2
Uczniowie szkół podstawowych	7576	7634
Szkoły gimnazjalne	21	20
w tym specjalne	3	3
Uczniowie szkół gimnazjalnych	4384	4175
Zasadnicze szkoły zawodowe	10	10
Licea ogólnokształcące	21	17
Licea profilowane	1	1
Technika i ogólnokształcące szkoły artystyczne	10	10
Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	8552	8015
Szkoły policealne	24	19
Uczniowie szkół policealnych	2340	1590

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

Najważniejsze placówki oświatowe prowadzące kształcenie zawodowe to: Zespół Szkół Budowlanych, Zespół Szkół Ekonomiczno-Usługowych, Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych, Zespół Szkół Technicznych, Zespół Szkół Nr 5, Zespół Szkół Nr 6 oraz Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Praktycznego³.

Na uwagę zasługuje jedyny w Polsce Zespół Szkół Wyższych, który tworzą zamiejscowe ośrodki największych uczelni regionu: Politechnika Śląska, Uniwersytet Ekonomiczny

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

w Katowicach (wcześniej również Uniwersytet Śląski). Miasteczko akademickie zapewnia docelowo miejsca dla 2100 studentów, kształcących się na kierunkach technicznym, humanistycznym i ekonomicznym⁴.

W mieście znajduje się także Państwowa Szkoła Muzyczna I i II stopnia oraz szkoła wielozawodowa Izby Rzemieślniczej.

Z kolei sytuację dotyczącą szkolnictwa w powiecie rybnickim przedstawia tabela 4.

Tabela 4. Dane dotyczące szkolnictwa w powiecie rybnickim w roku szkolnym 2013-14

SZKOLNICTWO W ROKU SZKOLNYM 2013/14	
Szkoły podstawowe	25
w tym specjalne	1
Gimnazja	13
w tym specjalne	1
Szkoły ponadgimnazjalne	5
Uczniowie w szkołach: podstawowych	4500
w tym specjalnych	36
gimnazjalnych	2128
w tym specjalnych	27
zasadniczych szkołach zawodowych	220
liceach ogólnokształcących	161
liceach profilowanych	0
technikach i ogólnokształcących szkołach artystycznych	298
policealnych	0

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

Liczba szkół z terenu powiatu rybnickiego w latach 2012-2014 nie uległa zmianie.

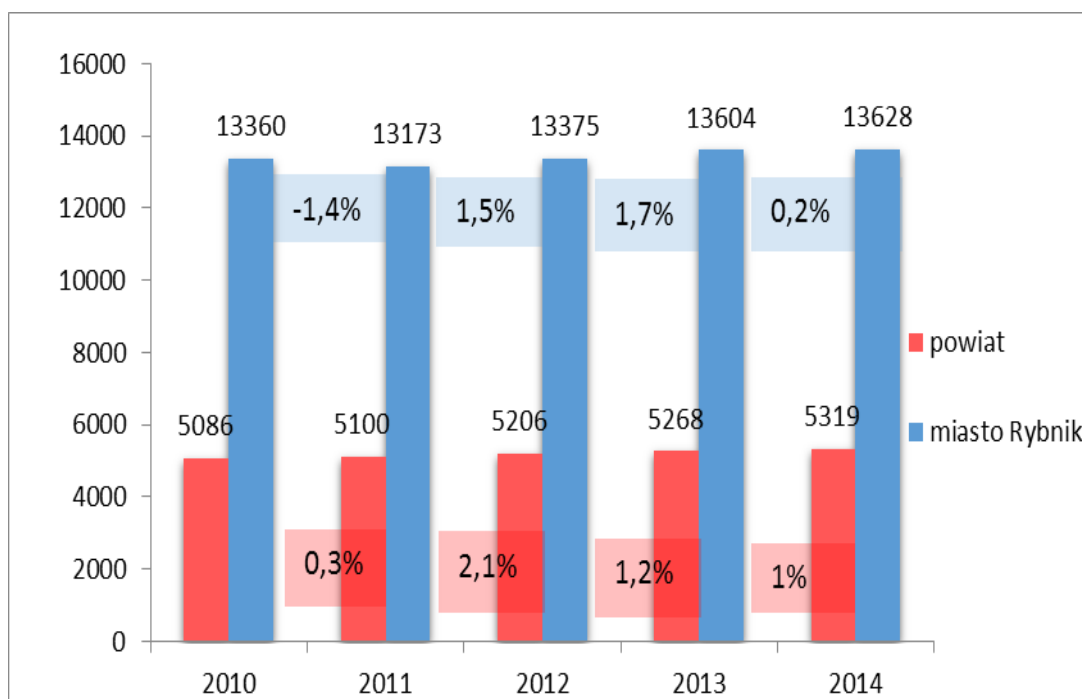
2.2. Charakterystyka strony popytowej

Na koniec 2014 roku w rejestrze REGON powiatu rybnickiego zarejestrowanych było 5 319 podmiotów gospodarczych. Tendencja wzrostowa (wzrost o 293 jednostki gospodarcze) nastąpiła w 2010 roku i trwała do końca rozpatrywanego okresu. W Mieście Rybniku liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na przestrzeni lat 2010-2011 spadła

⁴ Dane pochodzą ze strony serwisu miejskiego Rybnik.eu: <http://www.rybnik.pl/index.php?id=281>

z 13 360 do 13 173 jednostek gospodarczych (spadek o 1,4%). Od roku 2012 odnotowujemy stały wzrost zarejestrowanych podmiotów gospodarczych. Odpowiednio: w 2012 r. - 13 375 jednostek gospodarczych (wzrost o 1,5%), w 2013 r. - 13 604 jednostek gospodarczych (wzrost o 1,7%), w 2014 r. - 13 628 jednostek gospodarczych (wzrost o 0,2%). Szczegółowe dane ilustruje wykres nr 3.

Wykres 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i w Mieście Rybniku na przestrzeni ostatnich 5 lat

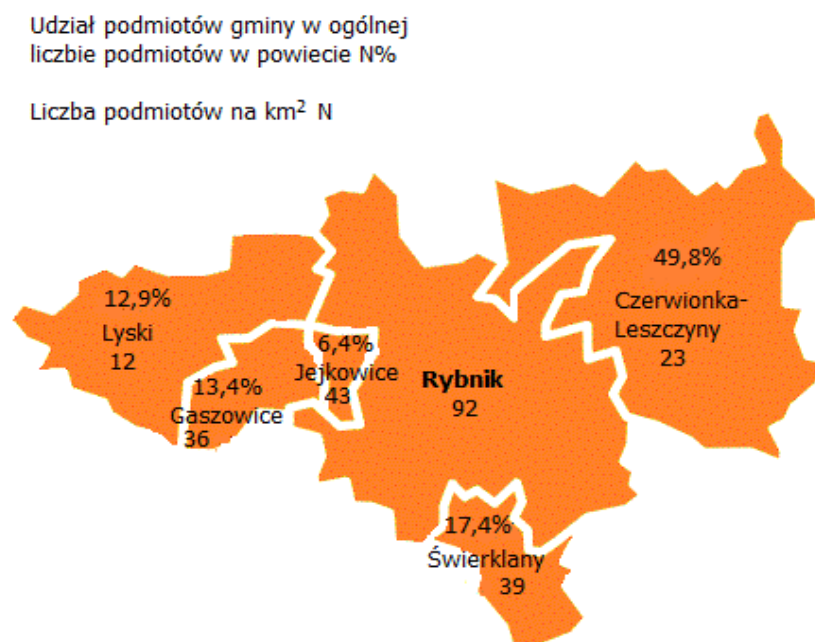


Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl> oraz Raport: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z KFS”, wykonany przez Biostat.

Rozkład liczby podmiotów zarejestrowanych w powiecie rybnickim jest zróżnicowany w obrębie poszczególnych gmin. Gmina Czerwionka-Leszczyny wyróżnia się największą liczbą podmiotów gospodarczych, znajduje się tam 2 651 j. gospodarczych, co przekłada się na skoncentrowanie jednostek gospodarczych na poziomie 23 jednostek gospodarczych na km² powierzchni powiatu. Dużą liczbą jednostek gospodarczych charakteryzują się również gminy: Świerklany (926 j. gospodarczych; 39 j. gosp./km²) oraz Gaszowice (713 j. gospodarczych; 36 j. gosp./km²). W gminie Lyski, funkcjonuje 688 j. gospodarczych (12 j. gosp./km²), w gminie Jejkowice 341 podmiotów gospodarczych (43 j. gosp./km²).

Na terenie całego powiatu rybnickiego funkcjonuje 5 319 podmiotów gospodarczych (24 j. gospodarczych na km²), podczas gdy w Mieście Rybniku znajduje się 13 628 podmiotów gospodarczych, a ich skoncentrowanie na terenie miasta wynosi 92 j. gospodarcze na km². Dane dotyczące liczby podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim w podziale według gmin oraz w Mieście Rybniku ilustruje rysunek nr 2.

Rysunek 2. Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu rybnickiego oraz w Mieście Rybniku



Według stanu z 31.12.2014 r.

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych zarówno w powiecie rybnickim, jak i w Mieście Rybniku jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G). Ten rodzaj działalności prowadzi około 30% podmiotów w powiecie oraz 29,1% podmiotów w Rybniku. W powiecie rybnickim około 12,8% firm działa w budownictwie (sekcja F), a 10,8% powiatowych firm zajmuje się przetwórstwem przemysłowym (sekcja C). Dodatkowo, co najmniej 7,4% przedsiębiorstw zajmuje się działalnością w obszarze sekcji H (transport i gospodarka magazynowa), w sekcji S i T (pozostała działalność usługowa) działa 7,6% podmiotów, działalnością profesjonalną naukową i techniczną – sekcja M – zajmuje się 6,3% przedsiębiorstw. W pozostałych

sekcjach funkcjonuje nie więcej niż 5,0% podmiotów. W Mieście Rybniku budownictwem (sekcja F) zajmuje się 12,8% przedsiębiorstw, 9,3% przedsiębiorstw prowadzi działalność w sekcji M (działalność profesjonalna, naukowa oraz techniczna), a 8,2% podmiotów działa w branży przetwórstwa przemysłowego (sekcja C). Firmy zajmujące się pozostałą działalnością usługową (sekcja S i T) stanowiły 6,1%, transportem i gospodarką magazynową (sekcja H) stanowiły 5,8%, natomiast opieką zdrowotną (sekcja Q) zajmowało się 5,3% firm działających w mieście. W pozostałych sekcjach działało mniej niż 5,0% przedsiębiorstw. W powiecie rybnickim w 2014 roku liczba jednostek gospodarczych wzrosła. Największy wzrost nastąpił w sekcjach S i T – pozostała działalność usługowa (29 podmiotów) oraz w sekcji M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (20 podmiotów). Znaczący wzrost nastąpił również w sekcjach C – przetwórstwo przemysłowe (16 podmiotów). Do spadku liczby doszło w dziewięciu sekcjach. Największy spadek odnotowano w sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; 10 podmiotów) oraz w sekcji K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa; 7 podmiotów). Ogółem liczba podmiotów gospodarczych w 2014 roku wzrosła o 1% (51 podmioty gospodarcze). W Mieście Rybniku także doszło do wzrostu jednostek gospodarczych zarejestrowanych w głównych obszarach działalności. Do największego wzrostu doszło w sekcji M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (46 podmiotów) oraz w sekcji S i T (pozostała działalność usługowa; o 40 podmiotów). Największe spadki zostały odnotowane w przypadku sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; spadek o 61 podmioty) oraz w sekcji F (budownictwo; spadek o 20 podmiotów). Ogółem liczba podmiotów gospodarczych w 2014 roku w Mieście Rybniku wzrosła o 0,2% (24 podmioty gospodarcze).

Tabela 5. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i w Mieście Rybniku według sekcji PKD

Obszar działalności		Struktura podmiotów		Przyrost w skali roku		Struktura podmiotów		Przyrost w skali roku	
		w powiecie		w powiecie		w mieście		w mieście	
		N	%	N	%	N	%	N	%
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	104	2,0%	-2	-1,9%	96	0,7%	-1	-1,0%
B	Górnictwo i wydobywanie	11	0,2%	1	10%	11	0,1%	-1	-8,3%
C	Przetwórstwo przemysłowe	572	10,8%	16	2,9%	1119	8,2%	3	0,3%
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	0,1%	-1	-20%	18	0,1%	0	0,0%
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	31	0,6%	-1	-3,1%	42	0,3%	-1	-2,3%
F	Budownictwo	679	12,8%	-3	-0,4%	1750	12,8%	-20	-1,1%
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1574	30%	-10	-0,6%	3971	29,1%	-61	-1,5%
H	Transport i gospodarka magazynowa	393	7,4%	-4	-1%	789	5,8%	-12	-1,5%
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	190	3,6%	-2	-1%	475	3,5%	11	2,4%
J	Informacja i komunikacja	103	2,0%	0	0,0%	356	2,6%	12	3,5%
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	135	2,5%	-7	-4,9%	442	3,2%	-13	-2,9%
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	169	3,2%	9	5,6%	477	3,5%	16	3,5%
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	334	6,3%	20	6,4%	1267	9,3%	46	3,8%
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	106	2%	6	6%	368	2,7%	13	3,7%
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	39	0,7%	0	0,0%	34	0,2%	0	0,0%
P	Edukacja	176	3,3%	0	0,0%	519	3,8%	-3	-0,6%
Q	Opieka zdrowotna i pomoc	182	3,4%	1	0,6%	728	5,3%	-11	-1,5%

	społeczna								
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	111	2,1%	-1	-0,9%	326	2,4%	6	1,9%
S i T	Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	405	7,6%	29	7,7%	840	6,1%	40	5%
U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	1	0,02%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ogółem	5319	100%	51	1%	13628	100%	24	0,2%

Według stanu z 31.12.2014 r. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Zarówno w powiecie rybnickim, jak i w Mieście Rybniku przeważają mikro- (do 9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników). Przedsiębiorstwa zatrudniające 50-249 pracowników stanowią 0,6% ogółu zarejestrowanych podmiotów w powiecie i 0,8% w Rybniku. W porównaniu do stanu z 2013 roku w powiecie wzrosła liczba mikroprzedsiębiorstw (o 48 podmiotów - 1%), liczba małych przedsiębiorstw (o 2 podmioty - 1%). Przybyło także jedno duże przedsiębiorstwo liczące 250-999 pracowników. Niezmienna została liczba średnich oraz dużych przedsiębiorstw, liczących ponad 1000 pracowników. W mieście Rybniku liczba mikro- i małych przedsiębiorstw wzrosła (o odpowiednio 19 podmiotów - 0,1% i o 8 podmiotów - 1,3%), podczas gdy ilość średnich przedsiębiorstw zmniejszyła się (o 2 podmioty - 1,7%). Liczba dużych przedsiębiorstw zatrudniających 250-999 pracowników zmniejszyła się o 7,1% (1 przedsiębiorstwo), natomiast liczba podmiotów, zatrudniających powyżej 1000 pracowników nie uległa zmianie. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów w podziale według klas wielkości ilustruje tabela nr 6.

Tabela 6. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i w Mieście Rybniku według klas wielkości

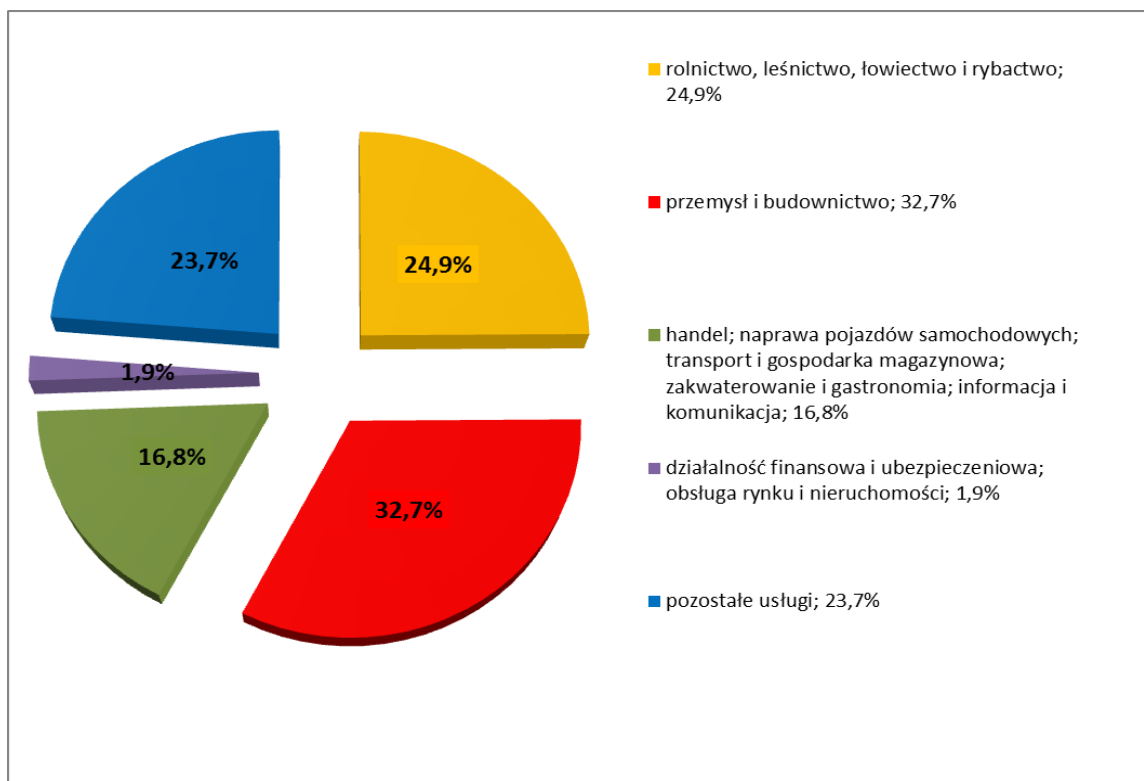
Klasa wielkości przedsiębiorstwa		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie		Struktura podmiotów w mieście		Przyrost w skali roku w mieście	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Mikro przedsiębiorstwa	0-9 prac.	5088	95,7%	48	1%	12873	94,5%	19	0,1%
Małe przedsiębiorstwa	10-49 prac.	193	3,6%	2	1%	626	4,6%	8	1,3%
Średnie przedsiębiorstwa	50-249 prac.	34	0,6%	0	0,0%	115	0,8%	-2	-1,7%
Duże przedsiębiorstwa	250-999 prac.	4	0,1%	1	33,3%	13	0,1%	-1	-7,1%
	1000 i więcej prac.	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Ogółem		5319	100%	51	1%	13604	100%	24	0,2%

Według stanu z 31.12.2014 r. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Struktura zatrudnienia

W końcu 2014 roku w powiecie rybnickim liczba pracujących wyniosła 10 704 osób, co w relacji do roku poprzedzającego oznacza wzrost o 124 osoby. W gronie pracujących mieszkańców powiatu 51,5% stanowiły kobiety. Najwięcej osób pracujących odnotowano w sekcjach przemysłu i budownictwa (32,7%), rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (24,9%) oraz pozostałych usług (23,7%). W pozostałych działach gospodarki pracowało nie więcej niż 16,8% ogółu zatrudnionych. W porównaniu do poprzedniego roku wzrost liczby osób pracujących odnotowano w handlu; naprawie pojazdów samochodowych; transporcie i gospodarce magazynowej; zakwaterowaniu i gastronomii; informacji i komunikacji (o 1,1 pkt. procentowy). Spadek zatrudnionych odnotowany został z kolei w dziale przemysł i budownictwo (o 0,7 pkt. procentowy), pozostałe usługi (o 0,3 pkt. procentowe) oraz w dziale rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 0,2 pkt. procentowe). W działalności finansowej i ubezpieczeniowej; obsłudze rynku nieruchomości procent pracujących utrzymuje się na stałym poziomie - 1,9%.

Wykres 4. Pracujący w powiecie rybnickim wg grup sekcji PKD w końcu 2014 roku



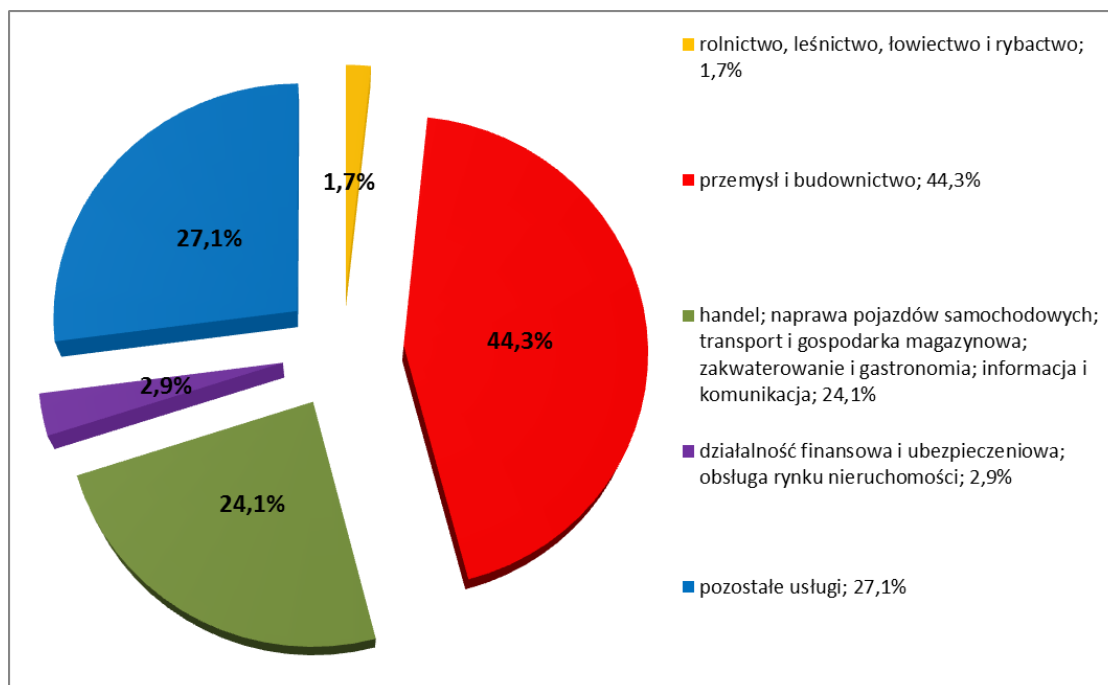
Według stanu z 31.12.2014 r.

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

W końcu 2014 roku w Mieście Rybniku liczba pracujących wyniosła 40 557 osób (42,7% stanowiły kobiety), co w relacji do roku poprzedzającego oznacza spadek o 379 osób. Najwięcej osób pracujących odnotowano w sekcjach przemysłu i budownictwa (44,3%), pozostałych usługach (27,1%) oraz w dziale handlu; naprawy pojazdów samochodowych; transportu i gospodarki magazynowej; zakwaterowania i gastronomii; informacji i komunikacji (24,1%). W pozostałych działach gospodarki pracowało nie więcej niż 2,9% ogółu pracujących. W porównaniu do wcześniejszego roku wzrost liczby zatrudnionych odnotowano w dziale handlu; naprawy pojazdów samochodowych; transportu i gospodarki magazynowej; zakwaterowania i gastronomii; informacji i komunikacji (o 1,3 pkt. procentowego). Nieznaczny wzrost odnotowano także w dziale rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 0,1 pkt. procentowego). Spadek w liczbie pracujących z kolei zauważono w działach: przemysł i budownictwo (o 1 pkt. procentowy), pozostałe

usługi (o 0,2 pkt. procentowe) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości (o 0,2 pkt. procentowe). Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 5. Pracujący w Mieście Rybniku wg grup sekcji PKD w końcu 2014 roku



Według stanu z 31.12.2014 r.

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Odsetki pracujących mieszkańców powiatu rybnickiego i Miasta Rybnika w poszczególnych grupach sekcji PKD porównano do odpowiednich liczebności w województwie śląskim i całym kraju. Powiat rybnicki wyróżnia się szczególnie wysokim zatrudnieniem w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie oraz relatywnie niskim zatrudnieniem w pozostałych. W Mieście Rybniku w porównaniu do województwa oraz kraju wysoki poziom zatrudnienia występuje w przemyśle i budownictwie, natomiast stosunkowo niskie zatrudnienie zostało odnotowane w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie. Omawiane dane znajdują się w poniższej tabeli.

Tabela 7. Pracujący w powiecie rybnickim i w Mieście Rybniku na koniec 2014 roku wg grup sekcji PKD w porównaniu do innych lokalizacji

Lokalizacja	rolnictwo leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	przemysł i budownictwo	handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	działalność finansowa i ubezpieczenio- wa; obsługa rynku nieruchomości	pozostałe usługi
Polska	21,1%	27,0%	19,0%	3,9%	29,0%
woj. śląskie	7,8%	38,6%	20,0%	3,7%	29,8%
powiat rybnicki	24,9%	32,7%	16,8%	1,9%	23,7%
M. Rybnik	1,7%	44,3%	24,1%	2,9%	27,1%

Według stanu z 31.12.2014 r. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

2.3. Charakterystyka strony podaźowej

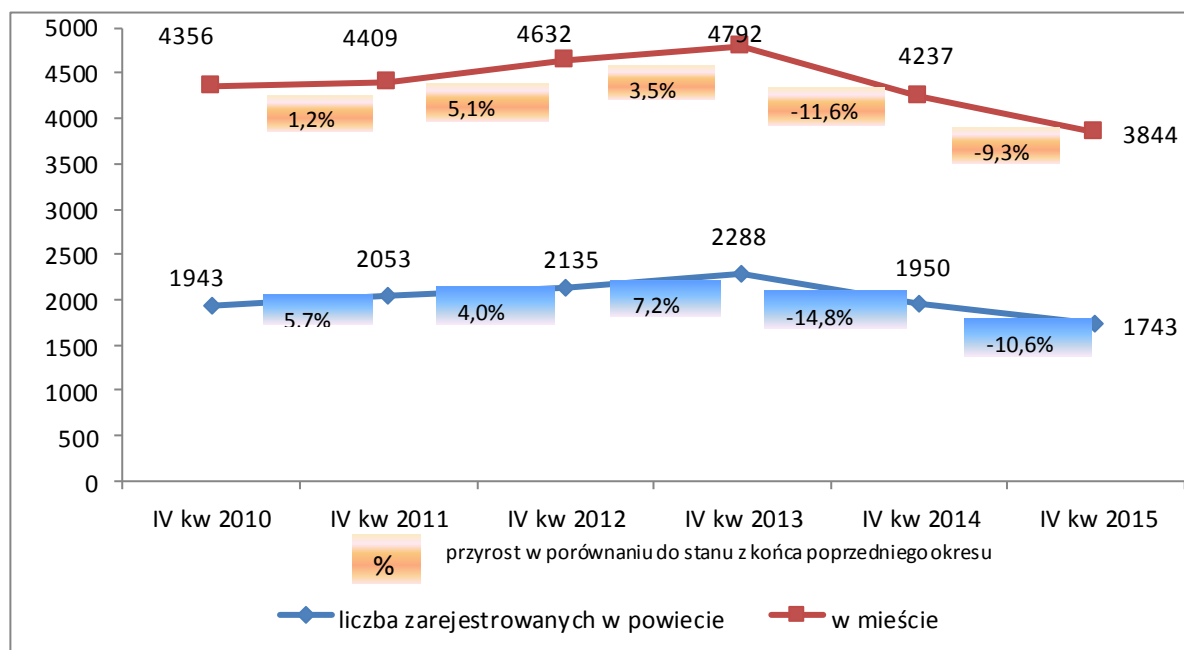
W ostatnich kilkunastu latach zmienił się dominujący sektor gospodarki Rybnika. Miasto, w którym lokalny rynek pracy tworzyły rodzinne firmy oraz trzy kopalnie, na skutek przeprowadzonych inwestycji, zmieniło się w centrum handlowo-usługowe. Likwidacja kopalń oraz przebranzowanie zakładów produkcyjnych spowodowały ogromne zmiany na rynku edukacyjnym i rynku pracy. Na początku lat 90-tych znacznie wzrosła liczba zarejestrowanych kobiet ze względu na likwidację kilku „sfeminizowanych” pod względem zatrudnienia firm. Z kolei likwidacja górniczych i okołógórniczych miejsc pracy miała wpływ na wzrost bezrobocia mężczyzn. Kryzys w latach 2000-2002 spowodował wzrost ogólnej liczby bezrobotnych, w tym osób z wyższym wykształceniem, prawie w każdym zawodzie i specjalizacji. Wszystkie wymienione powyżej czynniki miały decydujący wpływ na sytuację na współczesnym, dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Niedopasowane, często zdezaktualizowane kwalifikacje osób bezrobotnych mają bezpośredni przekład nie tylko

na poziom, ale i strukturę bezrobocia. Lata doświadczeń Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku pozwoliły wypracować określone standardy i metody pozwalające na aktywną pomoc głównym aktorom lokalnego rynku pracy.

Bezrobocie

Na koniec IV kwartału 2015 roku w powiecie rybnickim zarejestrowanych było 1 743 osób bezrobotnych, z czego 63,5% stanowiły kobiety. Pomiędzy IV kwartałem 2010, a IV kwartałem 2011 roku nastąpił wzrost liczby bezrobotnych o 5,7 pkt. proc, a tendencja wzrostowa utrzymywała się do końca IV kwartału 2013 roku (wzrost o 7,2 pkt. proc.). W ostatnim rozpatrywanym okresie doszło do znaczącego spadku w liczbie bezrobotnych – liczba osób zarejestrowanych w powiecie zmniejszyła się o 10,6 pkt. proc. W przypadku Miasta Rybnika na koniec IV kwartału 2015 roku zarejestrowanych było 3844 bezrobotnych, a 61,6% z nich stanowiły kobiety. W mieście Rybniku na przełomie lat 2010-2011 nastąpił niewielki wzrost bezrobotnych (o 1,2 pkt. proc.). Przez dwa kolejne lata liczba osób zarejestrowanych w mieście sukcesywnie wzrastała. W IV kwartale 2014 roku zaobserwowany został spadek –11,6 pkt. proc., a w IV kwartale 2015 roku spadek o 9,3 pkt. proc. Szczegółowe dane prezentuje poniższy wykres .

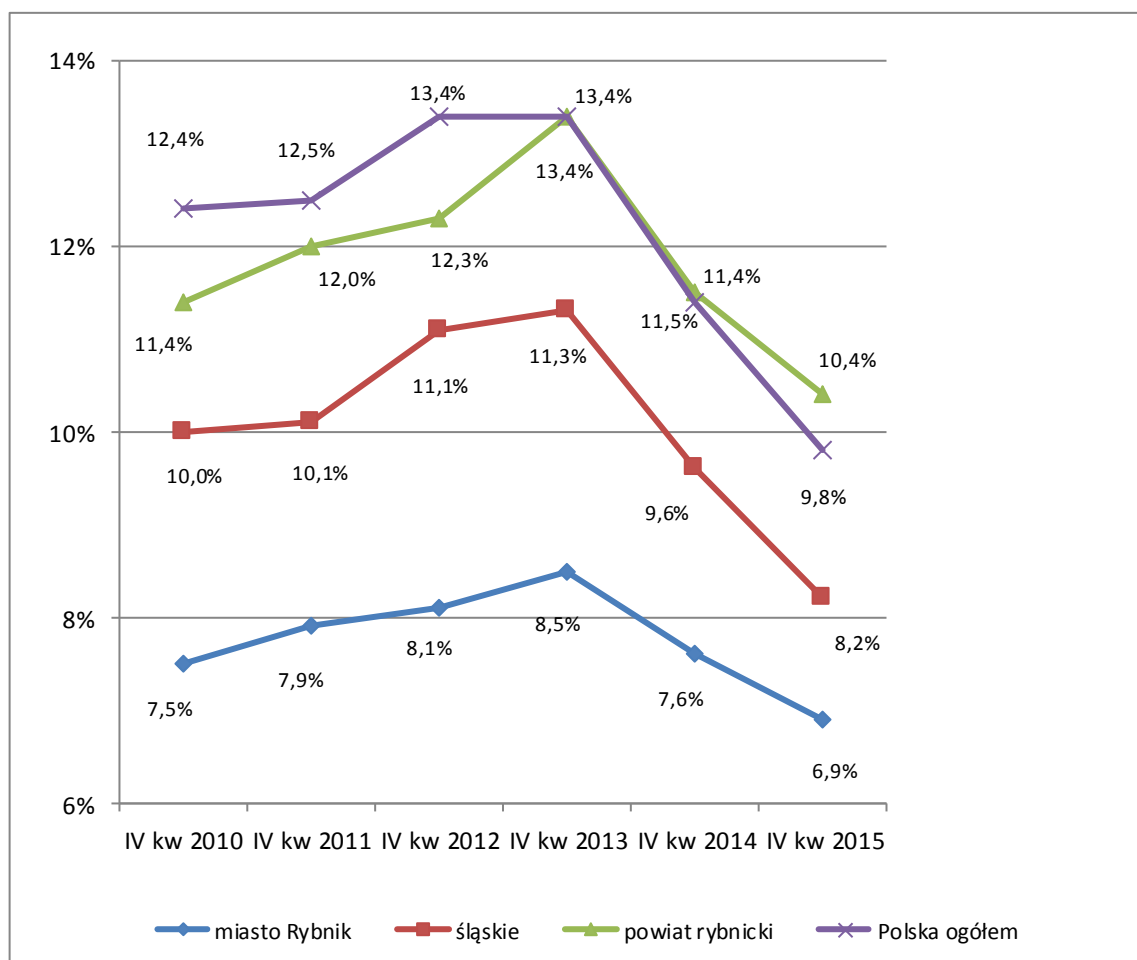
Wykres 6. Bezrobocie w powiecie rybnickim i Mieście Rybniku



Stan z końca wyszczególnionego okresu. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku oraz Raport: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z KFS”, wykonany przez Biostat.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie rybnickim wyniosła w IV kwartale 2015 roku 10, 4% podczas gdy poziom bezrobocia w tym samym czasie w Mieście Rybniku wynosił 6,9%. Dla porównania na terenie województwa oraz całego kraju bezrobocie wynosiło odpowiednio o 8,2% i 9,8%. Od IV kwartału 2010 do IV kwartału 2013 utrzymywała się tendencja wzrostowa, czego efektem był wzrost stopy bezrobocia na terenie powiatu o 2 pkt proc. A na terenie Miasta Rybnika o 1 pkt. proc. Wzrost ten stanowił odzwierciedlenie tendencji ogólnowojewódzkiej oraz krajowej. Po tym okresie nastąpił spadek stopy bezrobocia zarówno w mieście, jak i powiecie. Podobna tendencja wystąpiła w skali województwa i kraju. Poziom stopy bezrobocia rejestrowanego ilustruje wykres nr 7.

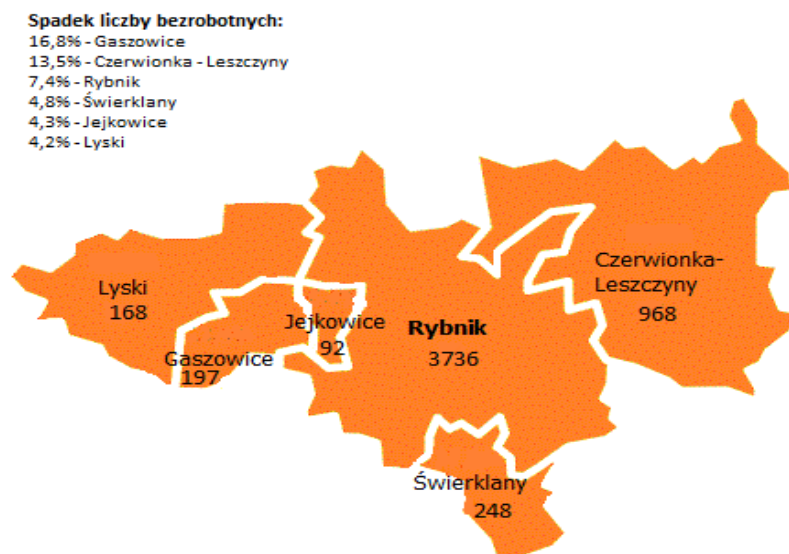
Wykres 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie rybnickim i Mieście Rybniku na tle województwa i kraju



Według stanu z końca IV kwartału każdego roku. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku oraz Raport: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z KFS”- Biostat.

Spadek liczby bezrobotnych na przestrzeni ostatniego roku został odnotowany we wszystkich gminach powiatu rybnickiego, jak i w Mieście Rybniku. Do największego w porównaniu z rokiem poprzednim spadku liczby zarejestrowanych doszło w gminach Gaszowice (16,8%, tj. 33 osoby) i Czerwionka-Leszczyny (13,5%, tj. 131 osób). Do spadku liczby bezrobotnych doszło również w Świerklanach (4,8%, tj. 12 osób), Jejkowicach (4,3%, tj. 4 osoby) oraz Lyskach (4,2%, tj. 7 osób). W Mieście Rybniku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 7,4%, tj. o 278 osób. Powyższe dane zostały przedstawione na rysunku nr 3.

Rysunek 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz zmiana poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu rybnickiego oraz Miasta Rybnika

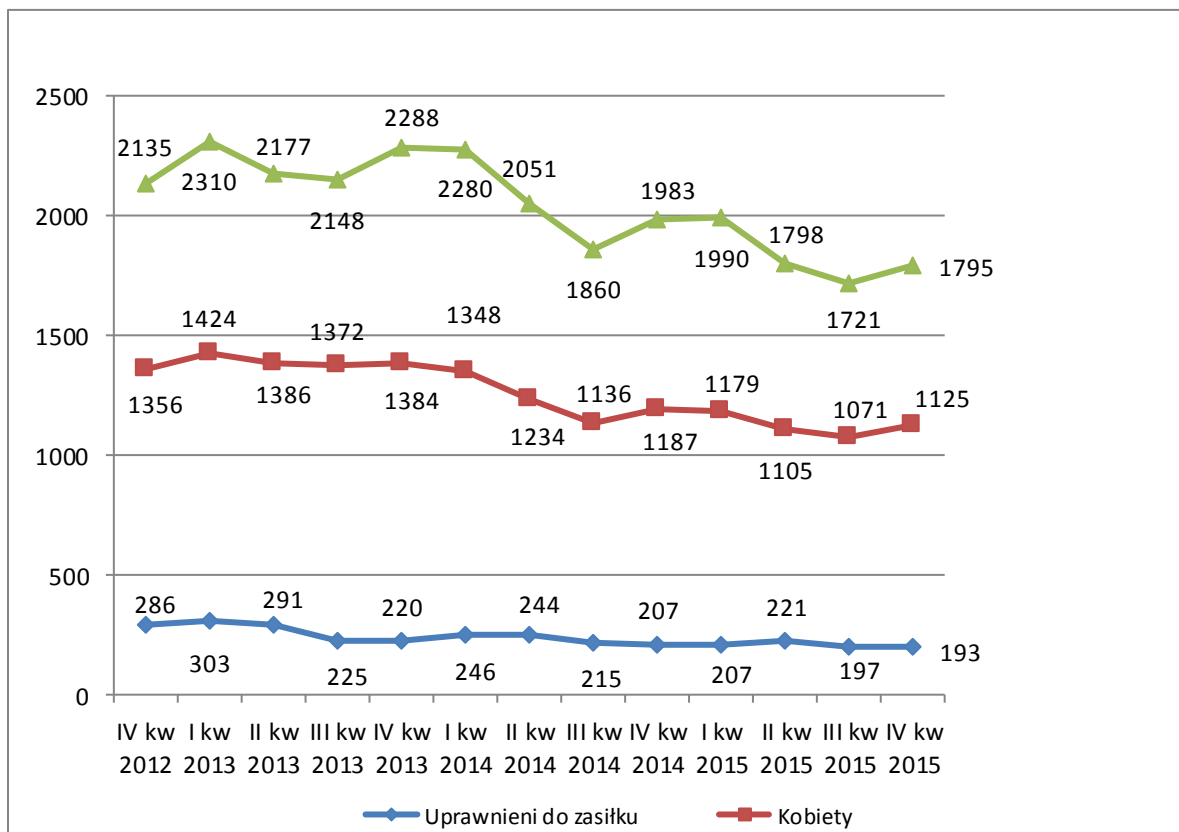


Według stanu z 31.12.2015 r. i w porównaniu do okresu sprzed roku.

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych na terenie powiatu wzrosła pomiędzy IV kwartałem 2012 a I kwartałem 2013 r. (wzrost o 175 osób). Następnie spadała do końca III kwartału 2013 r. (o 162 osoby), po czym w IV kwartale 2013 roku nastąpił kolejny wzrost liczby bezrobotnych (o 140 osób). Po tym okresie odnotowano spadek trwający do końca III kwartału 2014 r. W IV kwartale liczba bezrobotnych wzrosła, a od I kwartału 2015 r. zaczęła maleć i osiągnęła pułap 1795 osób. W tym samym czasie liczba bezrobotnych kobiet wykazywała podobny trend. Najmniej kobiet zarejestrowanych było na koniec III kwartału 2015 r. – 1071 (co stanowiło wtedy 62,2% ogólnej liczby bezrobotnych), najwięcej zaś na koniec I kwartału 2013 r. – 1424 (61,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). Liczba osób uprawnionych do zasiłku w IV kwartale 2012 roku wynosiła 286 osób, a do I kwartału 2013 roku wzrosła o 17 osób. Do IV kwartału 2013 roku liczba bezrobotnych uprawnionych do zasiłku zmniejszyła się do 220 osób (9,6% ogółu bezrobotnych), a następnie doszło do wzrostu wśród osób otrzymujących zasiłek. Od II kwartału 2014 r. liczba osób posiadających prawo do zasiłku zaczęła stopniowo się zmniejszać i na koniec IV kwartału 2015 r. zasiłek pobierało 193 osób. Powyższe dane przedstawiono na wykresie nr 8.

Wykres 8. Liczba bezrobotnych ogółem, bezrobotnych kobiet i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu powiatu rybnickiego

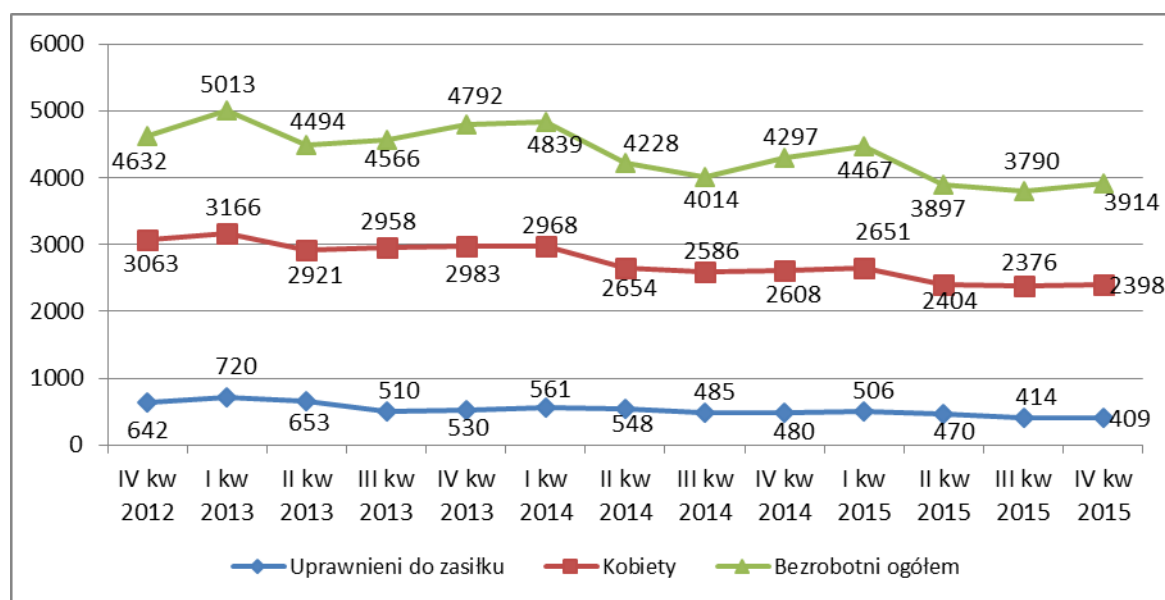


Stan z końca wyszczególnionego okresu. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku oraz Raport: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z KFS”, wykonany przez Biostat.

Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Mieście Rybniku wzrosła pomiędzy IV kwartałem 2012 roku, a I kwartałem 2013 roku o 381 osób. W II kwartale 2013 roku doszło do gwałtownego spadku liczby bezrobotnych (o 519 osób), po czym do I kwartału 2014 roku odnotowany został okres wzrostowy. Następnie liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła i w III kwartale 2015 roku w mieście zarejestrowanych było 3790 osób. W tym samym czasie liczba bezrobotnych kobiet wykazywała podobne wahania. Najmniej kobiet zarejestrowanych było na koniec III kwartału 2015 r. – 2376 (co stanowiło wtedy 62,7% ogólnej liczby bezrobotnych), najwięcej zaś na koniec I kwartału 2013 r. – 3166 (63,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). Od IV kwartału 2012 roku do I kwartału 2013 roku nastąpił wzrost liczby osób bezrobotnych uprawnionych do zasiłku (o 78 osób). Następnie odnotowano tendencję spadkową i w III kwartale 2013 roku liczba osób bezrobotnych uprawnionych do zasiłku wyniosła

510 osób (11,2% wszystkich bezrobotnych). Pomędzy III kwartałem 2013 roku a I kwartałem 2014 r. odnotowano wzrost w liczbie bezrobotnych z tej grupy (o 51 osób), natomiast w ostatnich trzech rozpatrywanych kwartałach liczba osób bezrobotnych uprawnionych do zasiłku zmniejszyła o 147 osób, by osiągnąć liczbę 409 w IV kwartale 2015 r. Szczegółowe informacje przedstawiono na wykresie nr 9.

Wykres 9. Liczba bezrobotnych ogółem, bezrobotnych kobiet i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu Miasta Rybnika



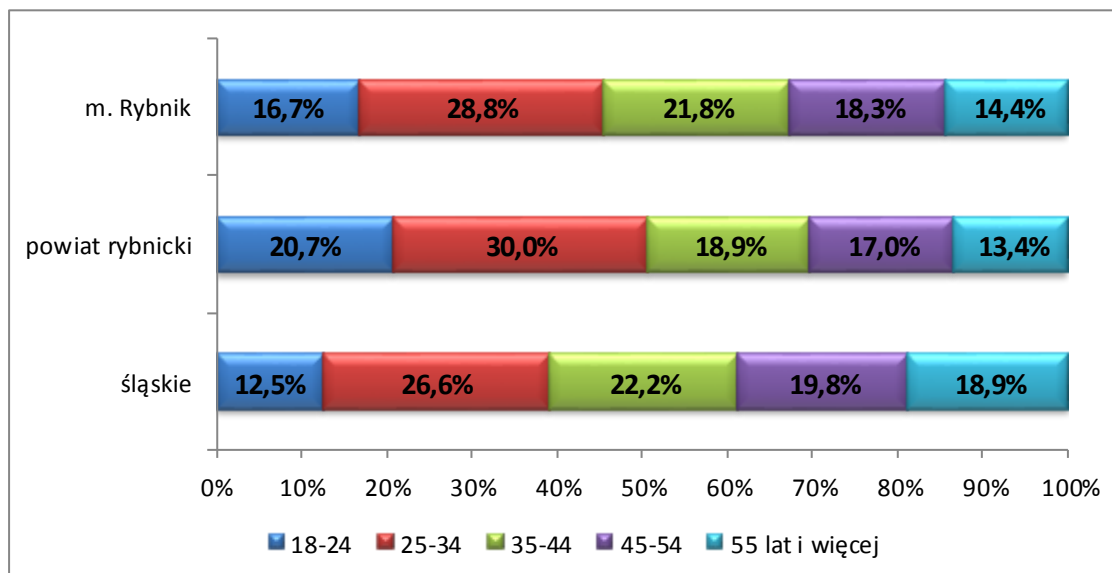
Stan z końca wyszczególnionego okresu. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku oraz Raport: „Badania określające zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy finansowane z KFS” - Biostat.

Charakterystyka osób bezrobotnych

W porównaniu z całym województwem, zarówno powiat rybnicki, jak i Miasto Rybnik charakteryzuje się wyższym udziałem wśród bezrobotnych, osób młodych w wieku 18-24 lata. Odsetek osób młodych w powiecie wynosi 20,7%, w Mieście Rybniku 16,7%, podczas gdy w województwie kształtuje się na poziomie 12,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Odsetek osób w wieku 25-34 lata jest najwyższy w powiecie (30,0%), natomiast w Rybniku udział osób bezrobotnych z tej grupy wiekowej wynosi 28,8%, a w całym województwie 26,6%. W województwie śląskim odsetek osób bezrobotnych w wieku 35-44 lata (22,2%) jest wyższy niż w Mieście Rybniku (21,8%), czy w powiecie (18,9%). W województwie wyższy jest również odsetek zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 45-54 lat. Podczas gdy w województwie 19,8% ogółu bezrobotnych znajduje się w tym przedziale wiekowym, w powiecie rybnickim oraz w Mieście Rybniku odsetki te wynoszą

odpowiednio 17,0% oraz 18,3%. Udział osób z najstarszej grupy wiekowej - 55 lat i więcej jest najmniejszy w powiecie rybnickim (13,4%), podczas gdy w mieście Rybniku wynosi 14,4%, a w całym województwie 18,9%. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie, mieście oraz w województwie przedstawiono na wykresie nr 10.

Wykres 10. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie rybnickim, Mieście Rybniku i województwie

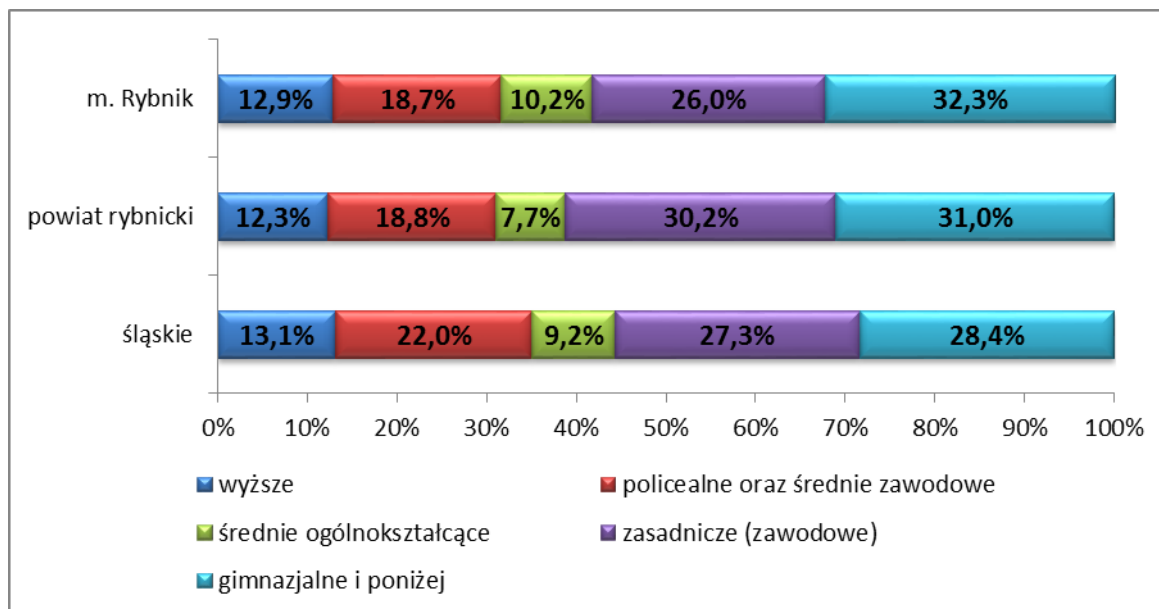


Według stanu z 31.12.2015 r. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

W porównaniu z województwem oraz miastem, powiat rybnicki posiada najniższy odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym (12,3% w porównaniu z 13,1% w województwie i 12,9% w mieście). Zarówno w Mieście Rybniku, jak i w powiecie zarejestrowany jest mniejszy odsetek osób (odpowiednio 18,7% oraz 18,8%) z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym niż w województwie (22,0%). W powiecie rybnickim znajduje się najniższy odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym - 7,7% osób. Natomiast w Mieście Rybniku oraz w województwie śląskim odsetek osób z tego rodzaju wykształceniem wynosi odpowiednio 10,2% oraz 9,2%. Bezrobotni z wykształceniem zasadniczym (zawodowym) mają większy udział w ogóle bezrobotnych na terenie powiatu – 30,2%% niż w Mieście Rybniku (26,0%) oraz w województwie (27,3%). Wśród zarejestrowanych bezrobotnych w Mieście Rybniku 32,3% stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym bądź niższym, natomiast w powiecie rybnickim oraz w województwie udział osób z takim wykształceniem jest niższy i wynosi

31,0% w przypadku powiatu oraz 28,4% w przypadku województwa. Dane obrazujące strukturę bezrobotnych w powiecie rybnickim, Mieście Rybniku oraz w województwie śląskim w podziale ze względu na wykształcenie ilustruje wykres nr 11.

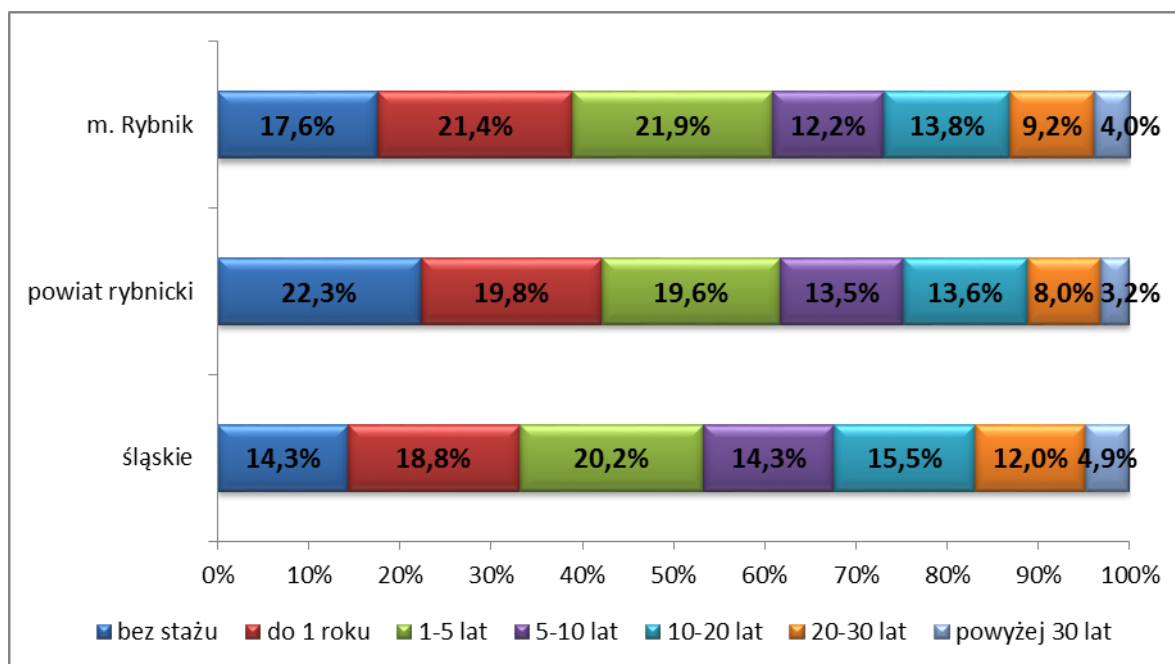
Wykres 11. Struktura bezrobotnych w powiecie rybnickim, Mieście Rybniku i województwie ze względu na wykształcenie



Według stanu z 31.12.2015 r. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

W województwie śląskim bezrobotni posiadający krótki staż pracy (do 1 roku) lub nieposiadający go w ogóle stanowią 33,1% ogółu zarejestrowanych. Odsetek ten jest niższy niż w przypadku powiatu rybnickiego oraz Miasta Rybnika, gdzie wynosi on odpowiednio 39,0% oraz 42,1%. Osoby bezrobotne posiadające staż pracy od 1 do 5 lat stanowią 21,9% ogółu w Mieście Rybniku (w powiecie – 19,6%, a w województwie – 20,2%). W Mieście Rybniku odsetek bezrobotnych ze stażem pracy od 5 do 20 lat wynosi 26,0%, podczas gdy w powiecie i w województwie bezrobotni, którzy przepracowali 5-20 lat stanowią odpowiednio 27,1% i 29,8% ogółu. Bezrobotni ze stażem pracy wynoszącym 20-30 lat stanowią 12,0% ogółu w województwie śląskim, podczas gdy w powiecie odsetek ten wynosi 8,0%, a w Rybniku 9,2%. Staż pracy przekraczający 30 lat dotyczy 3,2% bezrobotnych w powiecie, 4,0% zarejestrowanych bezrobotnych w mieście oraz 4,9% bezrobotnych zarejestrowanych w województwie. Dane te przedstawia wykres nr 12.

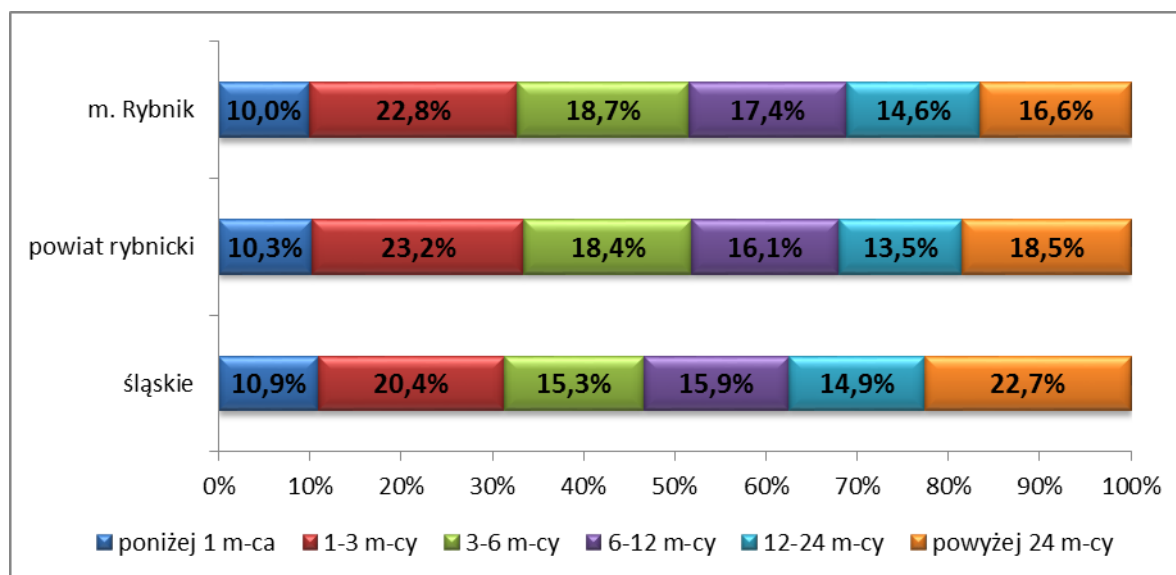
Wykres 12. Staż pracy bezrobotnych w powiecie rybnickim, Mieście Rybniku i województwie śląskim



Według stanu z 31.12.2015r. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

Jednym z czynników charakteryzujących kondycję lokalnego rynku pracy jest czas pozostawania przez osoby bezrobotne bez zatrudnienia. 51,5% bezrobotnych w Mieście Rybniku pozostaje bez zatrudnienia przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy. Dla powiatu rybnickiego odsetek ten kształtuje się na poziomie 51,9%, a dla województwa śląskiego na poziomie 46,6%. Odsetek pozostających bez pracy od 6 do 12 miesięcy jest najwyższy w Mieście Rybniku, gdzie wynosi 17,4%, natomiast w powiecie wynosi on 16,1%, a w województwie 15,9%. W powiecie rybnickim odsetek bezrobotnych pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy jest niższy niż w Mieście Rybniku (14,6%) oraz województwie (14,9%) i wynosi 13,5%. W Mieście Rybniku wśród zarejestrowanych bezrobotnych znajduje się 16,6% osób, które pozostają bez zatrudnienia przez okres dłuższy niż 2 lata, podczas gdy w powiecie odsetek ten wynosi 18,5%, a w całym województwie 22,7%. Rozkład danych dotyczących czasu pozostawania bez pracy przez bezrobotnych z terenu powiatu rybnickiego, Miasta Rybnika oraz województwa śląskiego ilustruje wykres nr 13.

Wykres 13. Czas pozostawania bez pracy bezrobotnych w powiecie rybnickim, Mieście Rybniku oraz w województwie śląskim



Według stanu z 31.12.2015 r. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy to grupa osób, która ze względu na szczególne uwarunkowania ma znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia. 84,1% spośród ogółu bezrobotnych z powiatu rybnickiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy na koniec IV kwartału 2015 r., kwalifikuje się do grupy osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Najwięcej jest osób długotrwale bezrobotnych - 57,7%. Na drugim miejscu są osoby do 30 roku życia, które stanowią 44,1%. Wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku - 27,4% ma więcej niż 50 lat. Pozostałe grupy osób są mniej liczne: bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia stanowią 13,8%, natomiast osób niepełnosprawnych jest 6,6% ogółu. Warto zauważyć, że na koniec września 2015 r. w rejestrach PUP Rybnik nie odnotowano żadnych osób z terenu powiatu należących do dwóch kategorii: korzystających ze świadczeń pomocy społecznej oraz posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Szczegółowe informacje znajdują się w tabeli nr 8.

Tabela 8. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie rybnickim

Kategoria bezrobotnych	Bezrobotni zarejestrowani	
	N	%
do 30 roku życia	647	44,1%
długotrwale bezrobotne	846	57,7%
powyżej 50 roku życia	401	27,4%
korzystające ze świadczeń pomocy społecznej	0	0%
posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	203	13,8%
posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	0	0%
niepełnosprawni	97	6,6%
będący w szczególnej sytuacji ogółem	1466	84,1%

Według stanu z 31.12.2015 r. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

W Mieście Rybniku 83,3% spośród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy na koniec 2015 roku, kwalifikuje się do grupy osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wśród nich najwięcej jest osób długotrwale bezrobotnych, którzy stanowią 57,5% ww. grupy. W następnej kolejności są osoby młode do 30 roku życia, których w rejestrze PUP jest 39,0%. Na trzecim miejscu są bezrobotni powyżej 50 roku życia: 29,3%. Wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - 14,3% należy do osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia. Następną w kolejności grupą, są osoby niepełnosprawne, które stanowią 8,6%. Najmniej liczną kategorią bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji są osoby posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – 0,03%, tj. 1 osoba.

Szczegółowe informacje pokazuje tabela nr 9.

Tabela 9. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w Mieście Rybniku

Kategoria bezrobotnych	Bezrobotni zarejestrowani	
	N	%
do 30 roku życia	1248	39,0%
długotrwale bezrobotne	1840	57,5%
powyżej 50 roku życia	937	29,3%
korzystające ze świadczeń pomocy społecznej	0	0%
posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	457	14,3%
posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	1	0,03%
niepełnosprawni	275	8,6%
będący w szczególnej sytuacji ogółem	3201	83,3%

Według stanu z 31.12.2015 r. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

Powyższe tabelki uzupełniają przedstawioną charakterystykę osób bezrobotnych o specyficzną kategorię osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Bezrobotni należący do powyższej grupy mają jedną wspólną cechę: z różnych powodów jest im bardzo trudno podjąć pracę lub powrócić na rynek pracy. Warto jeszcze raz powtórzyć, że bezrobotni należący do powyższej kategorii w rybnickim Urzędzie stanowią ponad 80% ogółu zarejestrowanych. Jest to bardzo duża grupa osób, która bez systemowych i skoordynowanych działań aktywizacyjnych wszystkich działów Urzędu, z wykorzystaniem instrumentów finansowych, w sposób samodzielny, może nie znaleźć pracy.

Analiza przeprowadzonych badań ankietowych, opisanych poniżej, w znacznym stopniu powinny przyczynić się do zwiększenia aktywizacji zawodowej tej kategorii bezrobotnych, ze szczególnym uwzględnieniem fryzjerek i mechaników samochodowych.

Ważną informacją jest również poznanie struktury zawodowej strony popytowej rynku pracy. Strukturę osób zarejestrowanych w PUP Rybnik pod względem posiadanych kwalifikacji formalnych dla 30 najliczniejszych zawodów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 10. Struktura zawodowa osób zarejestrowanych w PUP Rybnik w 2015 r.

Lp.	Nazwa zawodu	Liczba osób
1	Bez zawodu	595
2	Sprzedawca	312
3	Kucharz	132
4	Górnik eksploatacji podziemnej	83
5	Krawiec	81
6	Pomocniczy robotnik budowlany	77
7	Fryzjer	68
8	Ślusarz	68
9	Sprzątaczką biurową	58
10	Technik ekonomista	53
11	Technik prac biurowych	45
12	Mechanik pojazdów samochodowych	45
13	Cukiernik	44
14	Murarz	41
15	Pedagog	37
16	Robotnik gospodarczy	37
17	Kelner	36
18	Technik handlowiec	30
19	Technik administracji	28
20	Ekonomista	26
21	Mechanik maszyn i urządzeń górnictwa podziemnego	26
22	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	25
23	Magazynier	23
24	Barman	23
25	Kasjer handlowy	23
26	Socjolog	22
27	Ogrodnik terenów zieleni	22
28	Rolnik	21
29	Malarz-tapeciarz	20
30	Politolog	19

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

Jak pokazuje powyższa tabela liczba osób bezrobotnych w zawodach fryzjer i mechanik samochodowy wynosi odpowiednio: 68 (7 miejsce) i 45 (12 miejsce).

Dodatkowych informacji na temat strony podaźowej lokalnego rynku pracy dostarcza opracowana prognoza na zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone. Poniższa tabela przedstawia barometr zawodów na rok 2016.

Tabela 11. Barometr zawodów dla Miasta Rybnika i powiatu rybnickiego**ZAWODY DEFICYTOWE**

Agenci ubezpieczeniowi	Kierowcy samochodu ciężarowego	Operatorzy wózków jezdniowych
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Kierownicy budowy	Piekarze
Betoniarze i zbrojarze	Koordynatorzy projektów unijnych	Pracownicy obsługi ruchu szynowego
Blacharze samochodowi	Kosmetyczki	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej
Dekarze i blacharze budowlani	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Doradcy finansowi i inwestycyjni	Lakiernicy samochodowi	Programiści i administratorzy stron internetowych
Floryści	Mechanicy pojazdów samochodowych	Przedstawiciele handlowi
Fryzjerzy	Murarze	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Inspektorzy nadzoru budowlanego	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Samodzielni księgowi
Kierowcy ciągnika siodłowego	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Tynkarze
Operatorzy obrabiarek skrawających		

ZAWODY ZRÓWNOWAŻONE

Administratorzy systemów komputerowych	Malarze budowlani	Projektanci i administratorzy baz danych
Animatory kultury	Masarze i przetwórcy ryb	Psycholodzy i psychoterapeuci
Architekci i urbaniści	Mechanicy maszyn i urządzeń	Ratownicy medyczni
Architekci krajobrazu	Monterzy elektroniki	Recepcjoniści i rejestratorzy
Archiwiści i muzealnicy	Monterzy instalacji budowlanych	Robotnicy budowlani
Asystenci i technicy dentystyczni	Monterzy konstrukcji metalowych	Robotnicy leśni
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	Monterzy maszyn i urządzeń	Robotnicy obróbki skóry
Brukarze	Monterzy okien i szklarze	Robotnicy poligraficzni
Ceramicy i rzemieślnicy obróbki szkła	Nauczyciele szkół specjalnych	Sekretarki

Cieśle i stolarze budowlani	Obuwnicy	Spawacze metodą MIG/MAG
Cukiernicy	Ogrodnicy	Spawacze metodą TIG
Dentyści	Operatorzy aparatury medycznej	Spawacze ręczni gazowi
Diagności samochodowi	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Spawacze ręczni łukiem elektrycznym
Dziennikarze i redaktorzy	Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru	Specjaliści administracji publicznej
Elektromechanicy i elektrycy	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów	Specjaliści automatyki i robotyki
Fakturzyści	cementowych i kamiennych	Specjaliści ds. bezpieczeństwa i jakości
Farmaceuci	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych	Specjaliści ds. marketingu i sprzedaży
Filolodzy i tłumacze	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów	Specjaliści ds. organizacji produkcji
Fizjoterapeuci i masażyści	z gumy i tworzyw sztucznych	Specjaliści ds. public relations i reklamy
Geodeci i kartografowie	Operatorzy maszyn włókienniczych	Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Geologowie, geografowie i geofizycy	Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych	Specjaliści ds. zamówień publicznych
Graficy komputerowi	Opiekunki dziecięce	Specjaliści ds. zarządzania zasobami
Hydraulicy	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	ludzkimi i rekrutacji
Instruktorzy nauki jazdy	Palacze kotłów CO	Specjaliści ds. zastosowań informatyki
Instruktorzy rekreacji i sportu	Pielęgniarki	Specjaliści elektroniki i telekomunikacji
Instruktorzy rytmiki i tańca	Położne	Spedytorzy i logistycy
Inżynierowie budownictwa	Posadzkarze	Sprzedawcy i kasjerzy
Inżynierowie chemicy i chemicy	Pracownicy ds. budownictwa drogowego	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
Inżynierowie mechanicy	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Szefowie kuchni
Kamieniarze	Pracownicy myjni	Tapicerzy
Kelnerzy i barmani	Pracownicy poczty	Technicy elektrycy
Kierowcy autobusów	Pracownicy pralni i prasowni	Technicy mechanicy
Kierowcy samochodów dostawczych	Pracownicy produkcyjni	Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie

Kierownicy sprzedaży	Pracownicy przetwórstwa metali	Terapeuci zajęciowi
Lakiernicy wyrobów drzewnych i metalowych	Pracownicy przetwórstwa spożywczego	Weterynarze
Lekarze	Pracownicy socjalni	Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Listonosze i kurierzy	Pracownicy sprzedaży internetowej	Zaopatrzeniowcy i dostawcy
Magazynierzy	Prawnicy	

ZAWODY NADWYŻKOWE

Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Socjolodzy i specjaliści ds. badań
Ekonomiści	Nauczyciele przedszkoli	społeczno-ekonomicznych
Fotografowie	Pedagodzy	Specjaliści ds. finansowych
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorcy	Plastycy i dekoratorzy wnętrz	Specjaliści ochrony środowiska
Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych	Politolodzy, historycy i filozofowie	Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Inżynierowie inżynierii środowiska	Pomoce kuchenne	Specjaliści technologii żywności i żywienia
Kadra kierownicza, menedżerowie	Pracownicy administracyjni i biurowi	Sprzątaczk i pokojowe
Kierowcy samochodów osobowych	Pracownicy biur podróży i organizatorzy	Ślusarze
Kucharze	obsługi turystycznej	Technicy budownictwa
Nauczyciele języków obcych, lektorzy	Pracownicy fizyczni	Technicy informatycy
Nauczyciele nauczania początkowego	Rolnicy i hodowcy	

„Barometr zawodów” jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2016 r. Badanie zostało przeprowadzone przez ekspertów PUP Rybnik i WUP Katowice na przełomie III i IV kwartału 2015 r. W przypadku wystąpienia nieprzewidzianych zdarzeń, sytuacja w niektórych zawodach może ulec zmianie.

Jak pokazują powyższe tabele fryzjerzy i mechanicy zawodowi należą do zawodów deficytowych. W celu określenia możliwości realizacji zgłaszanych ofert pracy w tych zawodach, należy zbadać zgłaszane zapotrzebowanie na ww. zawody ze strony lokalnych pracodawców. Dane te zawiera poniższy podrozdział.

2.4. Liczba i struktura ofert pracy zgłaszanych do PUP Rybnik

W celu wspomagania i kreowania efektywnej polityki prozatrudnieniowej bardzo istotne jest poznanie strony popytowej rynku pracy. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności strony podaźowej do potrzeb pracodawców umożliwia sprawną realizację podstawowej usługi Urzędu, jaką jest realizacja ofert pracy. 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 mające na celu przygotowanie osób bezrobotnych do spełnienia wymogów pracodawców.

Najczęściej zgłaszane do realizacji oferty pracy w 2015 roku przedstawia poniższa tabela. Struktura zapotrzebowania ze strony pracodawców odzwierciedla charakter głównych sektorów lokalnego rynku pracy. Jak widać są to głównie sprzedawcy, pracownicy biurowi, kierowcy samochodów ciężarowych, szeroko rozumiani budowlańcy oraz fryzjerzy. Z punktu widzenia prowadzonych badań istotne jest poznanie zapotrzebowania na zawody w branży fryzjerskiej i mechaniki samochodowej. W całym roku 2015 pracodawcy zgłosili 108 ofert pracy w zawodzie fryzjera i 21 w zawodzie mechanika samochodowego.

Tabela 12. Najczęściej zgłaszane oferty pracy w 2015 r. do PUP Rybnik

Lp.	Nazwa zawodu	Oferty pracy
1	Sprzedawca	352
2	Technik prac biurowych	322
3	Kierowca samochodu ciężarowego	159
4	Pomocniczy robotnik budowlany	116
5	Fryzjer	108
6	Robotnik gospodarczy	97
7	Magazynier	79
8	Sprzątaczką biurową	79
9	Doradca klienta	71
10	Kucharz	66

11	Kelner	42
12	Księgowy	40
13	Technik handlowiec	40
14	Specjalista do spraw sprzedaży	38
15	Technik administracji	37
16	Krawiec	35
17	Kosmetyczka	31
18	Przedstawiciel handlowy	31
19	Spawacz	31
20	Pomoc kuchenna	30
21	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	28
22	Piekarz	28
23	Brukarz	27
24	Elektromonter (elektryk) zakładowy	25
25	Ślusarz	24
26	Telemarketer	23
27	Ogrodnik	22
28	Operator koparko-ładowarki	22
29	Mechanik pojazdów samochodowych	21
30	Florysta	19

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

Jak widać zapotrzebowanie na fryzjerów i mechaników samochodowych jest spore (w przypadku fryzjera znacznie przekracza ilość zarejestrowanych bezrobotnych), dodatkowo zawody te należą do zawodów deficytowych. Z kolei badania ankietowe prowadzone przez PUP Rybnik z tymi grupami osób, pokazują, że większość zarejestrowanych w tych zawodach nie posiada aktualnych kwalifikacji, część osób z różnych względów – przypadkowy wybór szkoły, brak odpowiedniego stażu, pogorszenie stanu zdrowia – nie chce wykonywać wyuczonego zawodu. Powyższe uwarunkowania wyjaśniają trudności z realizacją ofert pracy ze strony podaźowej. Zaprezentowane poniżej wyniki badań powinny pokazać ogłęd na ww. sprawę ze strony pracodawców.

3. Wyniki badań

Celem badań było zdiagnozowanie potrzeb zatrudnieniowych, kompetencyjnych i szkoleniowych potencjalnych pracowników w opinii pracodawców lokalnego rynku pracy z branży fryzjerskiej i samochodowej. Rezultatem analizy uzyskanych danych będzie wypracowanie kompleksowych działań Urzędu, optymalizujących dostosowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb strony popytowej regionalnego i lokalnego rynku pracy.

Badania zostały przeprowadzone wśród 119 pracodawców prowadzących działalność na lokalnym rynku pracy. Analizę badanych przedsiębiorstw dokonano w oparciu o takie zmienne jak lokalizacji firmy, liczba zatrudnionych pracowników, a także branża.

3.1. Charakterystyka badanych przedsiębiorców

Według aktualnych danych z wyszukiwarki wpisów CEIDG (Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej) na terenie miasta Rybnika oraz powiatu rybnickiego zarejestrowane są 634 podmioty gospodarcze mające wpisany kod Polskiej Klasyfikacji Działalności - PKD 96.02.Z - Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne (Rybnik – 466 podmiotów, powiat - 168). Podklasa ta obejmuje:

- mycie, obcinanie i układanie, czesanie, suszenie, farbowanie, prostowanie włosów,
- wykonywanie trwałej ondulacji oraz podobne czynności świadczone dla mężczyzn i kobiet,
- golenie i przycinanie brody,
- masaż twarzy, manicure i pedicure, robienie makijażu itp.,
- pozostałe zabiegi kosmetyczne, gdzie indziej niesklasyfikowane.

Podklasa ta nie obejmuje:

- produkcji peruk, sklasyfikowanej w 32.99.Z,
- działalności salonów tatuażu i piercingu, sklasyfikowanej w 96.09.Z.

W stosunku do branży samochodowej sytuacja przedstawia się następująco: na terenie miasta Rybnika oraz powiatu rybnickiego zarejestrowane są 1183 podmioty gospodarcze mające wpisany kod Polskiej Klasyfikacji Działalności – 45.20.Z – Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli (Rybnik – 807 podmiotów, powiat - 376).

Podklasa ta obejmuje:

- naprawy, konserwację i przebudowę pojazdów samochodowych (z wyłączeniem motocykli), takie jak:
 - naprawy mechaniczne,
 - naprawy elektryczne,
 - naprawy elektronicznych systemów wtryskowych,
 - przeglądy,
 - naprawy nadwozia,
 - naprawy części,
 - mycie, polerowanie itp.,
 - lakierowanie i malowanie,
 - naprawy szyb i okien,
 - naprawy siedzeń samochodowych,
- naprawy opon i dętek, zakładanie lub wymiana,
- wykonywanie zabiegów antykorozyjnych w pojazdach samochodowych, z wyłączeniem motocykli,
- instalowanie części i akcesoriów w pojazdach samochodowych (niebędące częścią procesu produkcji), z wyłączeniem motocykli.

Podklasa ta nie obejmuje:

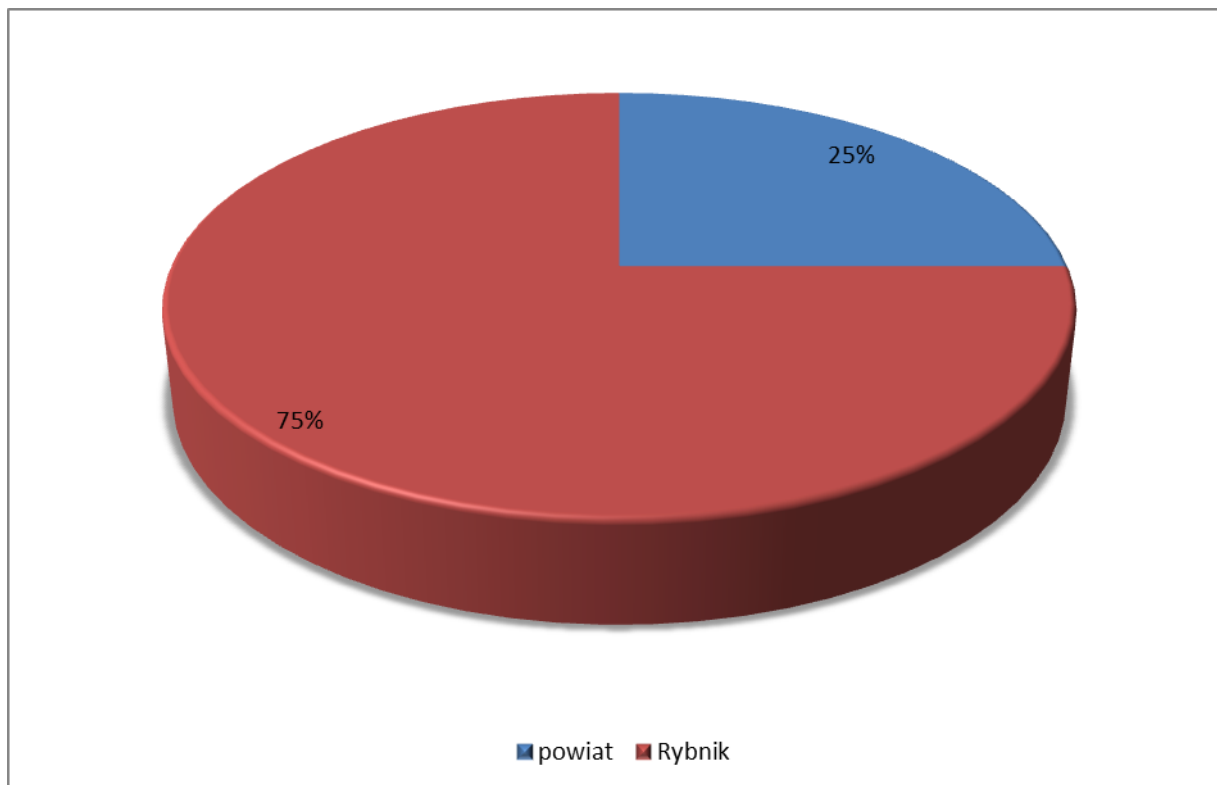
- bieżnikowania i regeneracji opon, sklasyfikowanego w 22.11.Z,
- konserwacji i naprawy motocykli, sklasyfikowanych w 45.40.Z,
- wykonywania badań silników, pojazdów samochodowych itp., sklasyfikowanego w 71.20.B.

W badaniu prowadzonym przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku wzięły udział 63 firmy, czyli ok. 10% ogółu firm prowadzących działalność w branży fryzjerskiej oraz 56 firm, czyli ok. 5% ogółu przedsiębiorstw prowadzących działalność w branży samochodowej na terenie Miasta Rybnika i powiatu rybnickiego.

Lokalizacja firm z branży fryzjerskiej

Jak pokazuje poniższy wykres 78% badanych firm ma swoją lokalizację na terenie Miasta Rybnika, a 22% jest ulokowanych na terenie powiatu rybnickiego.

Wykres 14. Podział badanych firm fryzjerskich ze względu na miejsce prowadzenia działalności

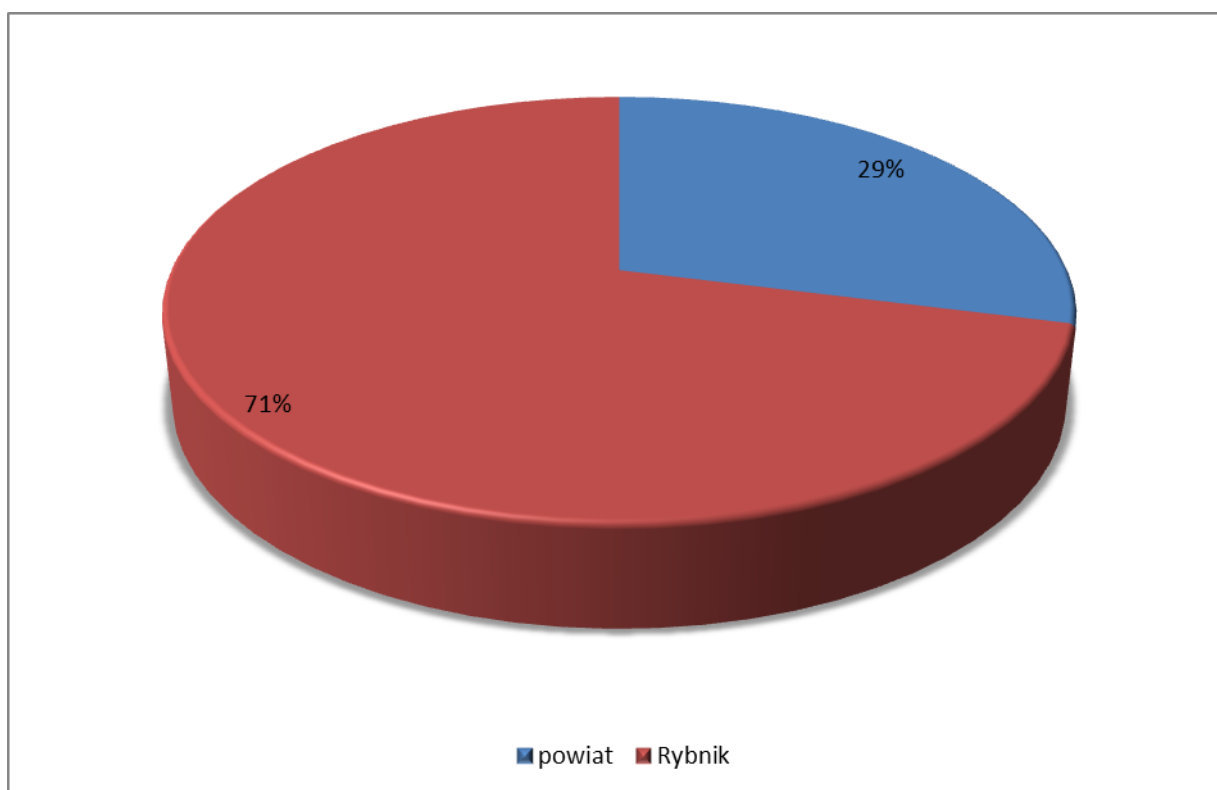


Źródło: Badania PUP Rybnik.

Lokalizacja firm z branży samochodowej

Lokalizacja badanych firm z branży samochodowej przedstawia się następująco: 29% zakładów pracy poddanych badaniom znajdowało się na terenie powiatu rybnickiego, a 71% leżało w granicach Miasta Rybnika, co pokazuje poniższy wykres.

Wykres 15. Podział badanych firm branży samochodowej ze względu na miejsce prowadzenia działalności

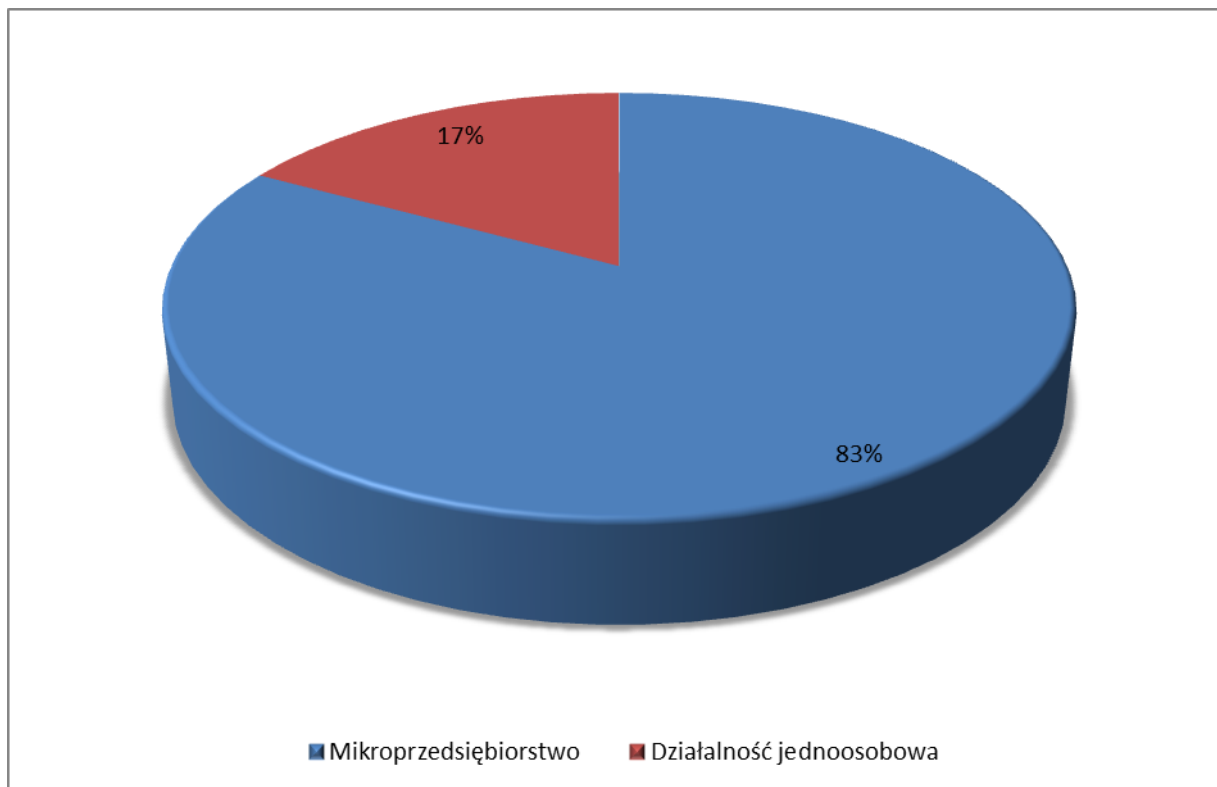


Źródło: Badania PUP Rybnik.

Struktura zatrudnienia firm z branży fryzjerskiej

Poniższy wykres pokazuje strukturę zatrudnienia w badanych firmach z branży fryzjerskiej. 83% spośród badanych firm stanowią pracodawcy zatrudniający nie więcej niż 10 pracowników, czyli tzw. mikroprzedsiębiorstwa. 17% to firmy, które nie zatrudniają aktualnie żadnych pracowników.

Wykres 16. Podział badanych firm branży fryzjerskiej ze względu na poziom zatrudnienia

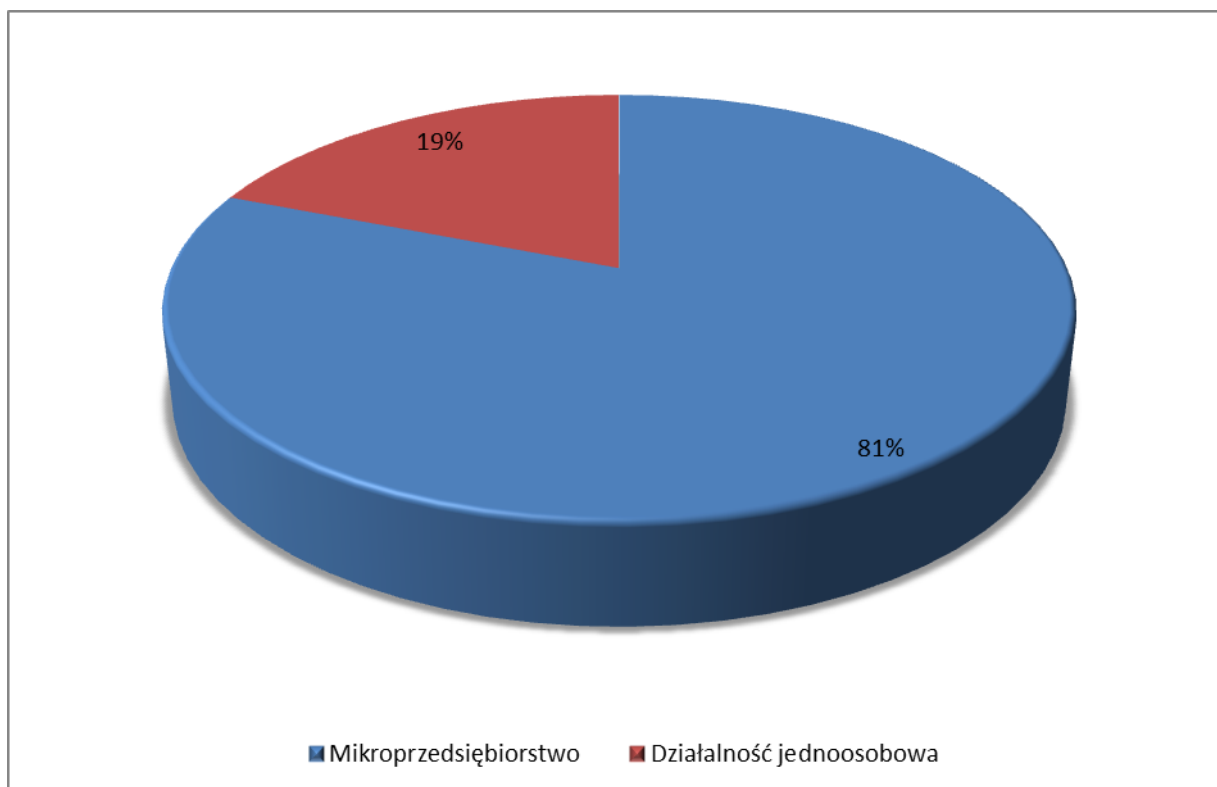


Źródło: Badania PUP Rybnik.

Struktura zatrudnienia firm z branży samochodowej

Bardzo podobnie przedstawia się rozkład zatrudnienia w branży samochodowej: 19% to działalność jednoosobowa, a 81% to firmy zatrudniające mniej niż 10 osób.

Wykres 17. Podział badanych firm branży samochodowej ze względu na poziom zatrudnienia



Źródło: Badania PUP Rybnik.

4. Diagnoza potrzeb zatrudnieniowych

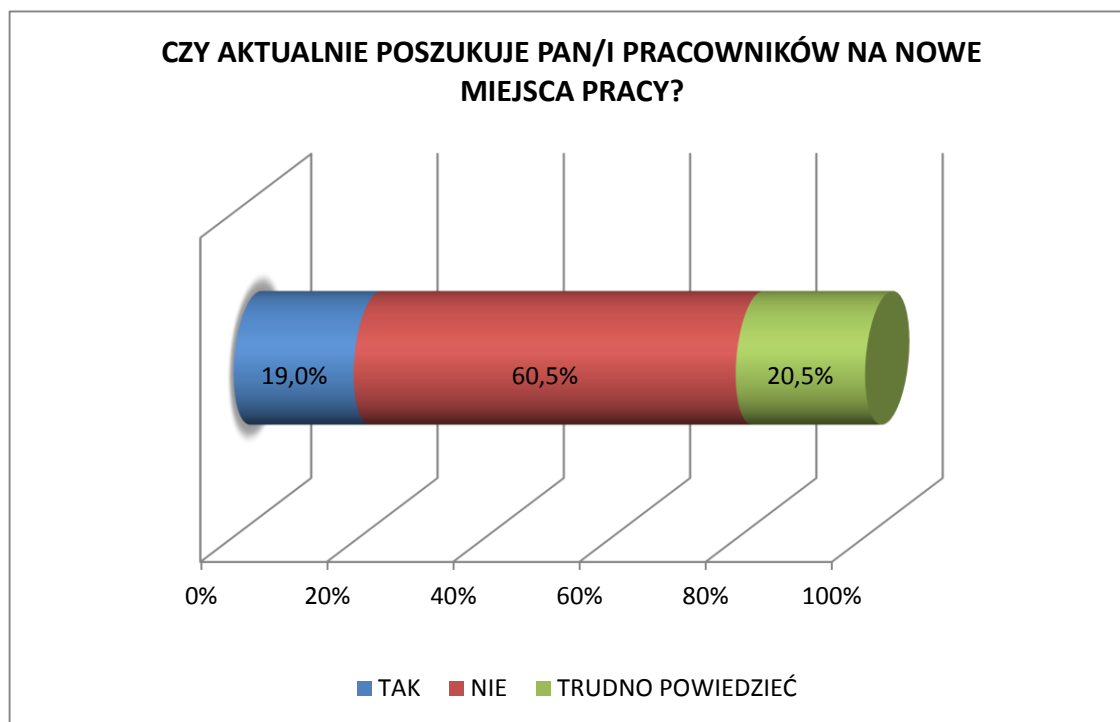
Dla właściwego zaplanowania środków finansowych przeznaczonych m.in. na szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, konieczne jest poznanie możliwości zatrudnieniowych oraz form pomocy z jakich zamierzają skorzystać pracodawcy.

4.1 Branża fryzjerska

Druga część przeprowadzanej wśród rybnickich przedsiębiorców ankiety dotyczyła informacji o potrzebach zatrudnieniowych w zakresie tworzenia miejsc pracy. Na pytanie

o poszukiwanie pracowników na wolne miejsca pracy 19% respondentów potwierdziło, iż aktualnie prowadzi nabór na stanowisko fryzjera (12 salonów fryzjerskich), ok. 60% zaprzeczyło (38 wskazań), natomiast ok. 20% nie było zdecydowanych, co do potrzeby zatrudnienia nowej osoby (13 wskazań).

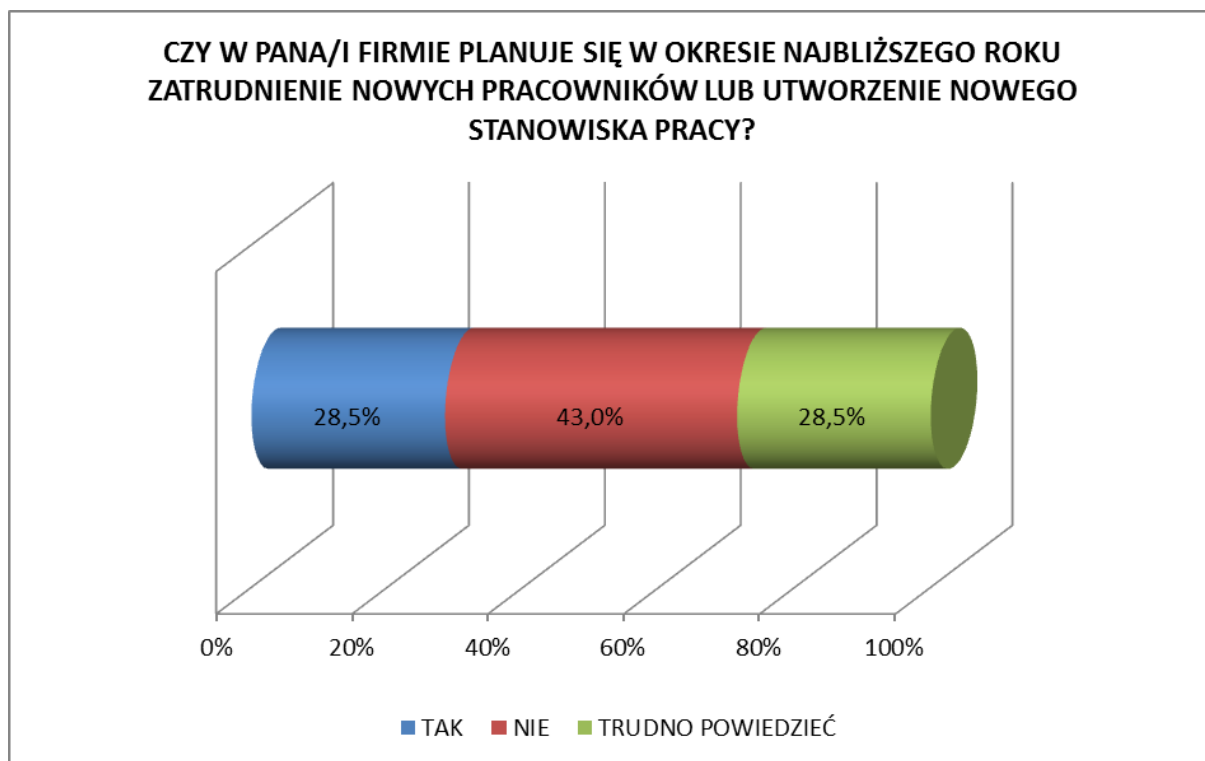
Wykres 18. Aktualne plany zatrudnieniowe pracodawców w branży fryzjerskiej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Kolejne pytanie uwzględniało potrzeby zatrudnieniowe na rok 2016 – 43% przedsiębiorców odpowiedziało, iż w okresie najbliższego roku nie planuje zatrudnić lub tworzyć nowych stanowisk pracy (27 wskazań). Równomiernie ułożyły się odpowiedzi „tak” i „trudno powiedzieć” – po 28,5%, czyli 18 pracodawców jest zdecydowanych szukać nowego pracownika na stanowisko fryzjera, a kolejnych 18 jeszcze nie podjęło takiej decyzji.

Wykres 19. Plany zatrudnieniowe w okresie najbliższego roku pracodawców w branży fryzjerskiej

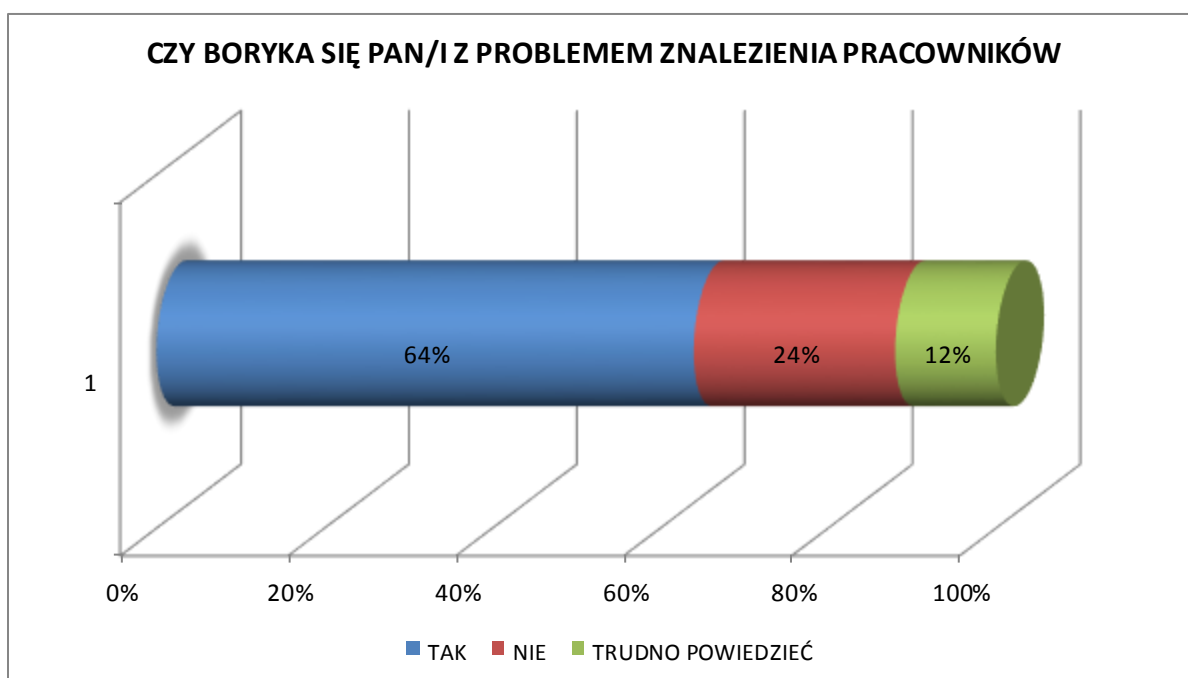


Źródło: Badania PUP Rybnik

Z 63 podmiotów gospodarczych biorących udział w badaniu dotyczącym zapotrzebowania na pracowników w branży fryzjerskiej, ok. 40% firm aktualnie poszukuje lub zamierza poszukiwać pracowników w bieżącym roku, w związku z czym ok. 25 respondentów przystąpiło do dalszej części ankiety.

Na podstawie udzielonych w badaniu ankietowym odpowiedzi ustalono, że ponad połowa ankietowanych ma problem ze znalezieniem odpowiedniego pracownika (64%, 16 wskazań), a 24% nie przewiduje takich trudności (6 wskazań). Odpowiedzi „Trudno powiedzieć” udzieliło 12% respondentów (3 wskazania.)

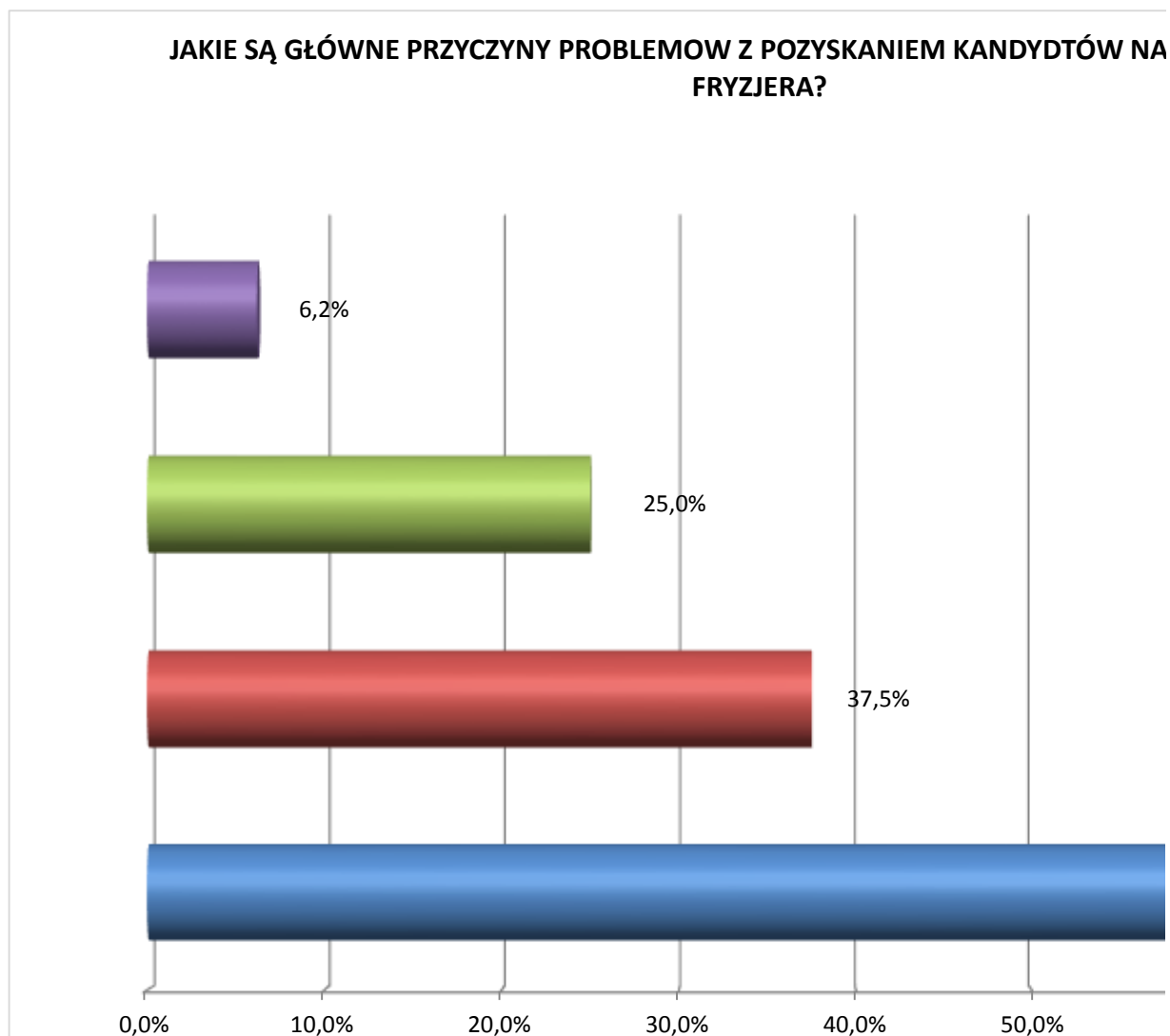
Wykres 20. Problemy zatrudnieniowe pracodawców w branży fryzjerskiej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Spśród głównych problemów z pozyskaniem kandydatów na stanowisko fryzjera ponad połowa ankietowanych wskazała niewłaściwą postawę kandydata do pracy i brak chęci do pracy (62,5%, 10 wskazań); wynikać to może z tego, iż wiele młodych osób kończących szkoły fryzjerskie nie do końca zdaje sobie sprawę z tego, jakie wymagania fizyczne (praca w pozycji stojącej, przy sztucznym oświetleniu, w której wymagana jest duża dyspozycyjność i gotowość do pracy w nadgodzinach oraz w weekendy) i psychiczne (związane z pracą z ludźmi – umiejętność słuchania, doradzania) stawia przed nimi zawód fryzjera. Następnym problemem jest brak wymaganego doświadczenia zawodowego (37,5%, 6 wskazań) – co może wynikać z niewielkiej praktyki zawodowej zdobytej przez absolwentów szkół średnich. Problemem jest również brak wymaganych kwalifikacji formalnych (25%, 4 wskazania) oraz wygórowane oczekiwania finansowe (6,2%, 1 wskazanie). Dane te przedstawia poniższy wykres.

Wykres 21. Główne problemy w znalezieniu pracowników w branży fryzjerskiej



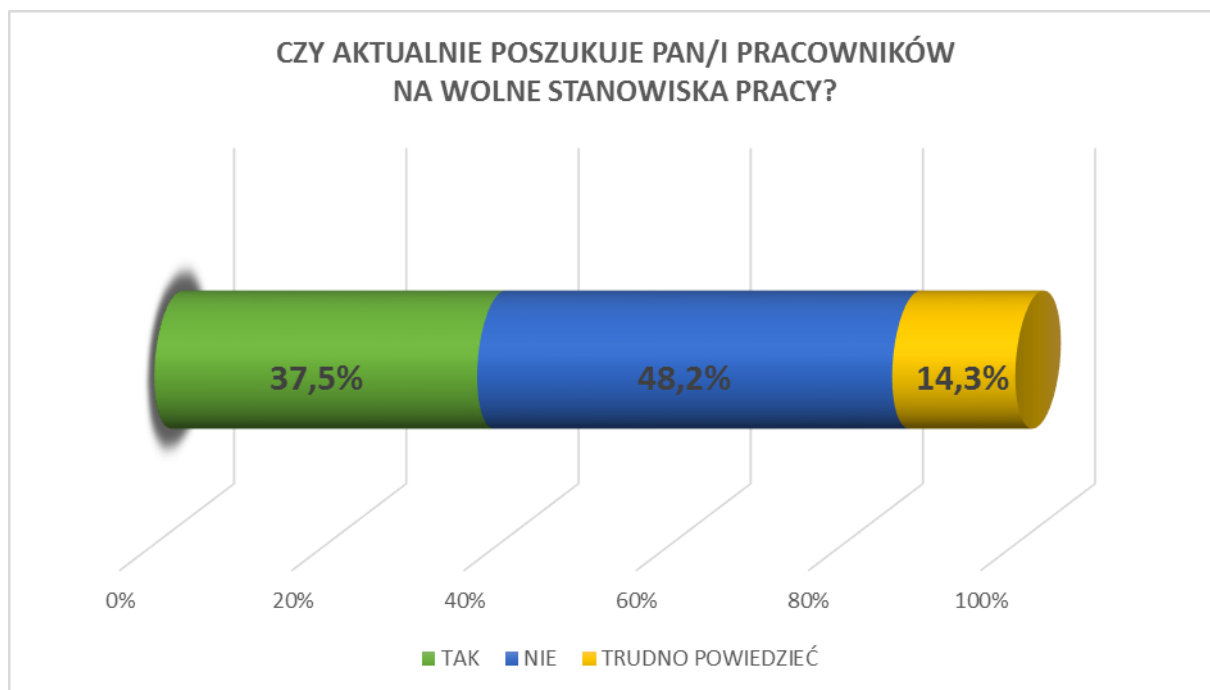
Źródło: Badania PUP Rybnik.

Jeżeli chodzi o zawody, w jakich pracodawcy mają problem znaleźć kompetentnego pracownika, to wymieniają głównie zawód fryzjera.

4.2. Branża samochodowa

W tej części ankiety zebrano informacje o potrzebach pracodawców w zakresie tworzenia miejsc pracy. Na pytanie czy aktualnie firma poszukuje pracowników na wolne stanowiska pracy odpowiedzi twierdzącej udzieliło 37,5%, tj. 21 osób. Nieco więcej, bo 48,2%, 27 respondentów udzieliło odpowiedzi negatywnej – pracodawca obecnie nie poszukuje pracownika. Wątpliwości, co do potrzeb zatrudnieniowych ma 14,3%, 8 osób.

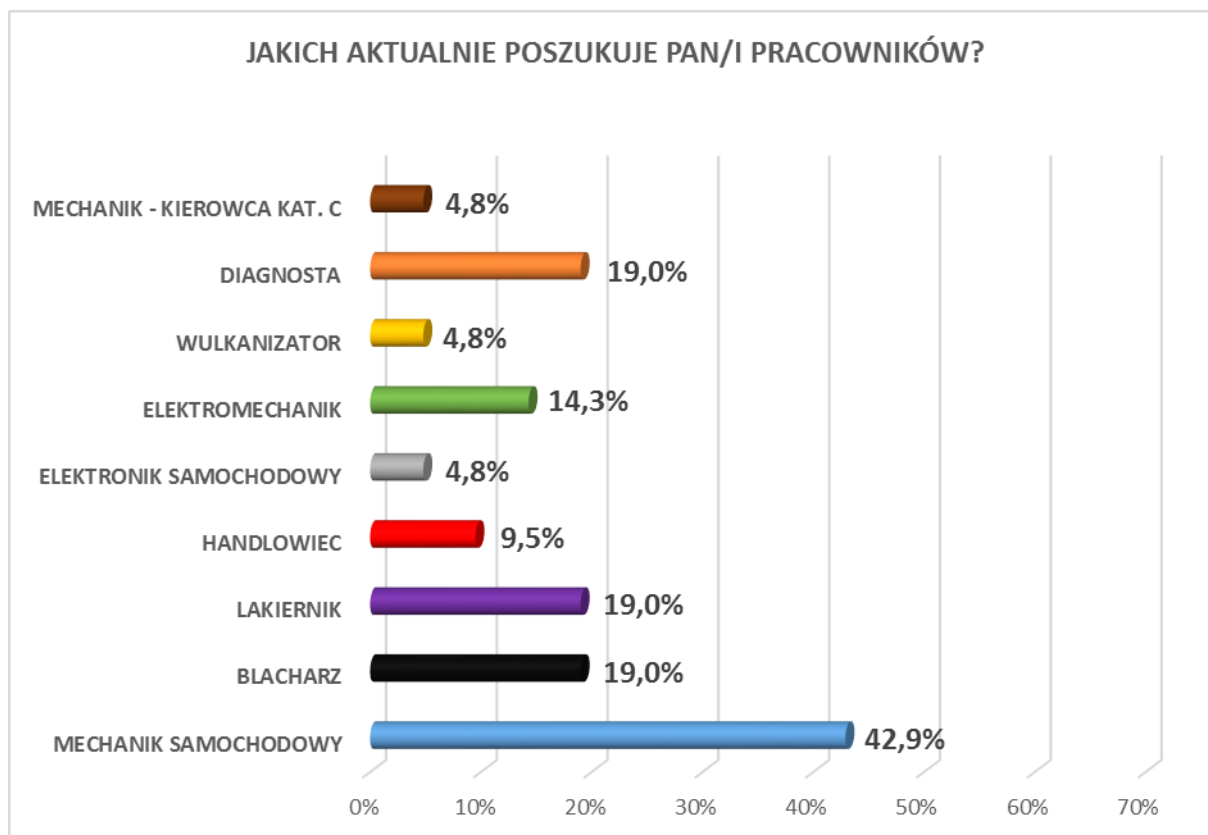
Wykres 22. Aktualne plany zatrudnieniowe pracodawców w branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Mechanika samochodowa jest multidyscyplinarną dziedziną. Obraz mechanika jako „specja od wszystkiego”, który jest w stanie naprawić wszystko przy użyciu podstawowych narzędzi coraz bardziej odchodzi do przeszłości. Mechanicy przeważnie specjalizują się w konkretnej dziedzinie. Oprócz aut osobowych mogą naprawiać autobusy, motocykle, a nawet maszyny rolnicze. Istnieje również podział na mechaników, którzy naprawiają na przykład tylko auta niemieckie lub tylko francuskie, a nawet - określone marki. Należy także pamiętać, że warsztaty oprócz mechaników zatrudniają także: blacharzy, lakierników, elektromechaników, elektroników, czyli zespół ludzi, którzy pracują na opinię pracodawcy. Przebadani pracodawcy wymieniali zróżnicowane zawody, których obecnie poszukują na rynku pracy. Najbardziej poszukiwaną grupą zawodową są: mechanicy samochodowi – 42,9%, 9 wskazań, na drugim miejscu – 19,0%, po 4 wskazania, znaleźli się: blacharze, lakiernicy, diagności oraz na trzecim miejscu elektromechanicy – 14,3%, 3 wskazania. Poniższy diagram obrazuje zestawienie najbardziej pożądanych fachowców na lokalnym rynku pracy w branży samochodowej.

Wykres 23. Zawody, w jakich aktualnie są poszukiwani pracownicy w branży samochodowej

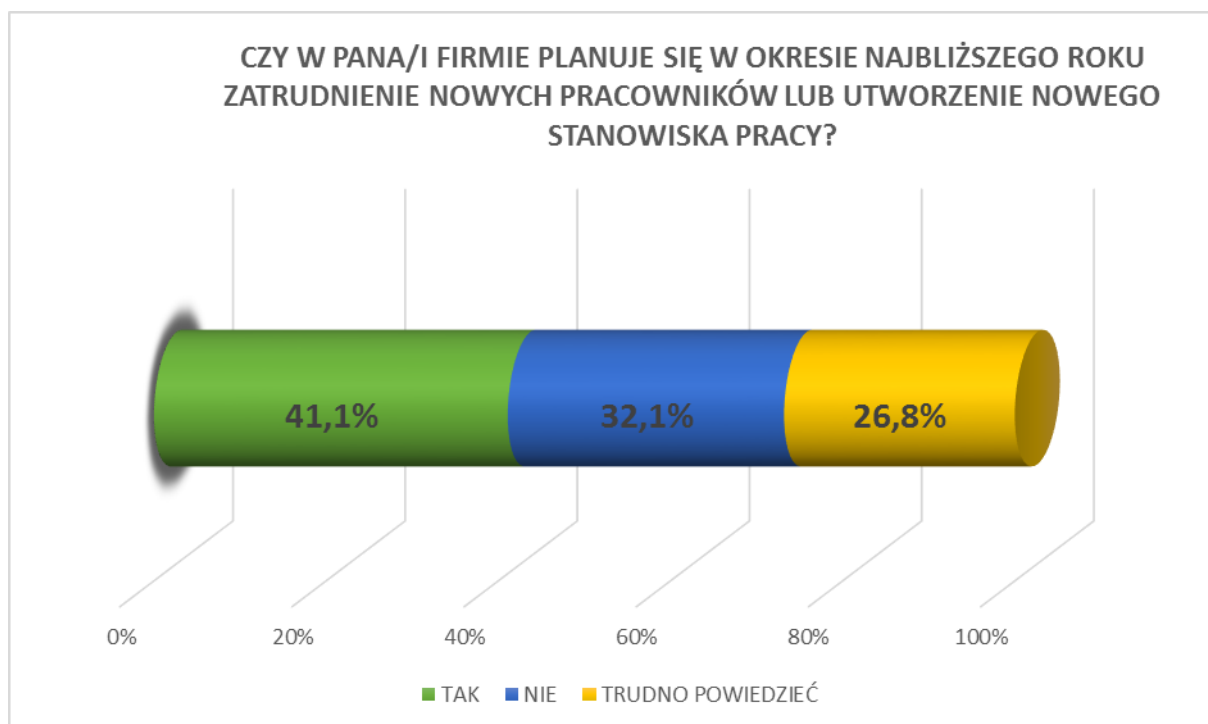


Źródło: Badania PUP Rybnik

Ze względu na bardzo szybki rozwój rynku samochodowego można przewidywać zwiększone zapotrzebowanie na mechaników pojazdów samochodowych. Dynamiczny wzrost liczby pojazdów na drogach wymusza na gospodarce zwiększenie ilości fachowców, którzy wykonując rzetelnie i sprawnie swoje zadania zawodowe zaspokoją zapotrzebowanie na usługi branży motoryzacyjnej.

Kolejne pytanie, a mianowicie: czy firma planuje w okresie najbliższego roku zatrudnienie lub utworzenie nowego stanowiska pracy podzieliło respondentów. 41,1%, 23 osoby wskazuje na potrzebę zatrudnienia w bliskiej przyszłości nowego pracownika, natomiast brak zapotrzebowania stwierdza 32,1%, 18 respondentów. Trudno powiedzieć odpowiedziało 26,8%, 15 osób.

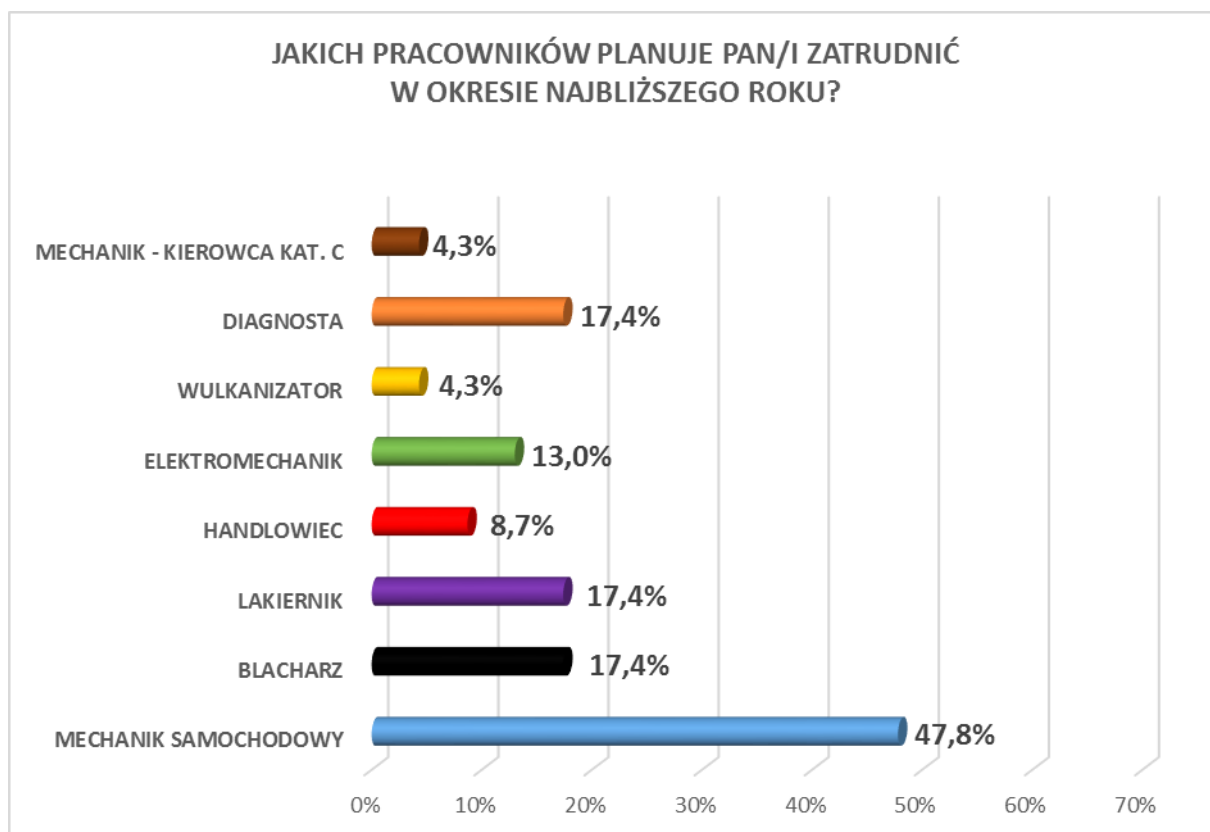
Wykres 24. Plany zatrudnieniowe w okresie najbliższego roku pracodawców w branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

W okresie najbliższego roku pracodawcy deklarują zatrudnić w pierwszej kolejności mechaników samochodowych – 47,8%, 11 wskazań, na drugim miejscu znaleźli się: blacharze, lakiernicy oraz diagności – 17,4%, po 4 wskazania, natomiast na trzecim miejscu są elektromechanicy – 13,0%, 3 wskazania. Poniższy diagram uwidacznia plany zatrudnieniowe lokalnych pracodawców w branży samochodowej.

Wykres 25. Zawody, w jakich będą zatrudniani pracownicy w branży samochodowej w ciągu najbliższego roku

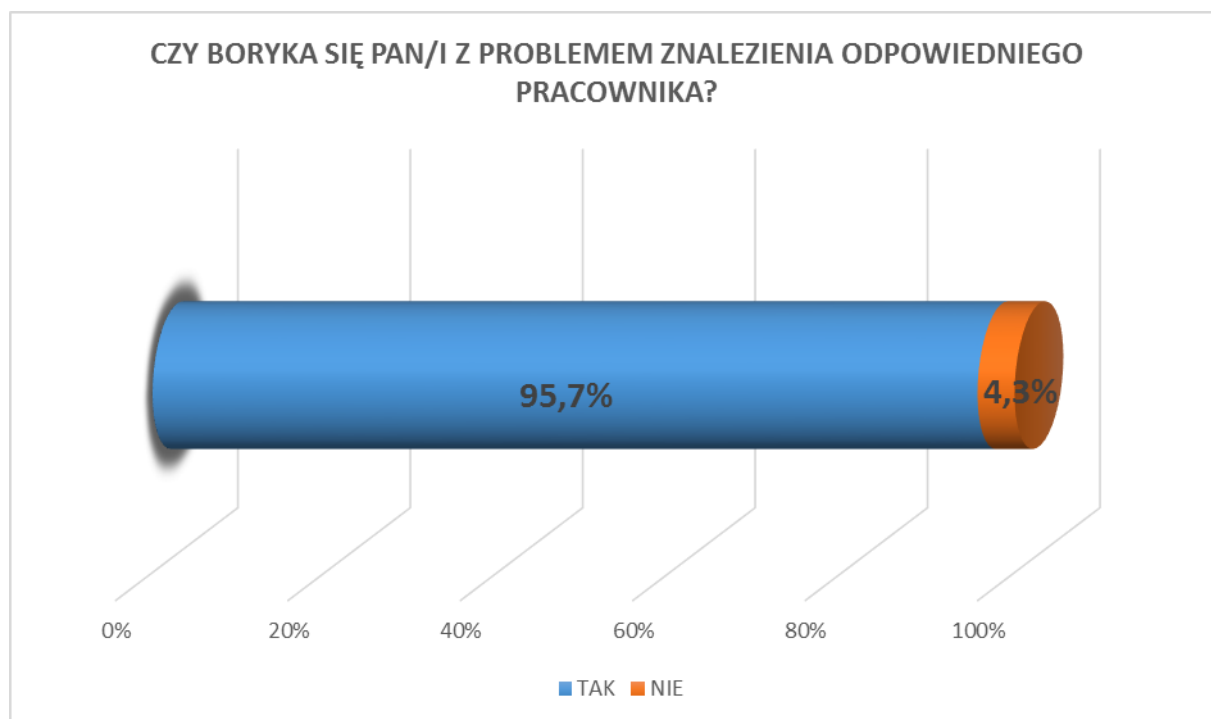


Źródło: Badania PUP Rybnik

Pracodawcom wciąż nie jest łatwo pozyskać wykwalifikowanych kandydatów o wymaganych przez nich kompetencjach. Z problemem znalezienia odpowiedniego pracownika boryka się aż 95,7% pracodawców zatrudniających mechaników samochodowych i w zawodach pokrewnych.

Kolejne pytania przybliżą nam w jakich zawodach wystąpiły największe trudności w znalezieniu pracownika oraz główne przyczyny problemów z pozyskaniem kandydatów na dane stanowisko pracy.

Wykres 26. Problemy zatrudnieniowe pracodawców w branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Pracodawcy mają szczególne trudności z zatrudnieniem wykwalifikowanych robotników, pracowników sektora usług i specjalistów. W przypadku usług, generujących najwięcej miejsc pracy, liczą się umiejętności dotyczące przede wszystkim obsługi klienta, zarówno techniczne - zawodowe, jak i komunikacyjne. Na wszystkich stanowiskach kluczowe są i będą cechy uniwersalne, tj.: komunikatywność, umiejętność zarządzania czasem i rozwiązywania problemów, analityczne myślenie, a także zdolności interpersonalne.

Największe trudności w znalezieniu pracownika wystąpiły w zawodzie: mechanik samochodowy – 68,2%, 15 osób udzieliło takiej odpowiedzi. Na drugim miejscu znalazł się blacharz – 22,7%, 5 wskazań, na trzecim: lakiernik, elektromechanik oraz diagnosta – 18,2%, po 4 wskazania. Poniższy wykres przedstawia opisany rozkład procentowy odpowiedzi respondentów.

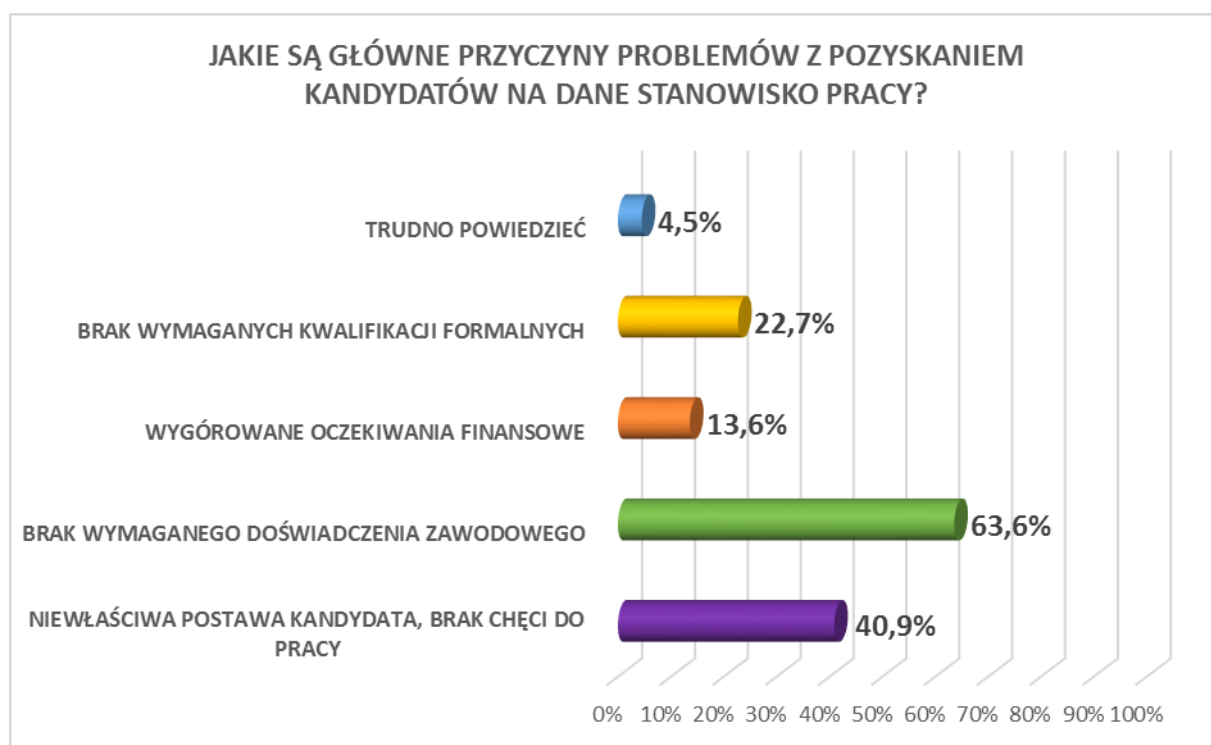
Wykres 27. Zawody, w których wystąpiły największe trudności w znalezieniu pracownika w branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Główną przyczyną trudności z pozyskaniem kandydata do pracy jest brak wymaganego doświadczenia zawodowego – 63,6% respondentów udzieliło takiej odpowiedzi oraz niewłaściwa postawa kandydata, brak chęci do pracy analogicznie – 40,9% ankietowanych. Brak wymaganych kwalifikacji formalnych jest powodem utrudniającym znalezienie pracownika dla 22,7% przedsiębiorców, a wygórowane oczekiwania finansowe potencjalnych pracowników stanowią barierę zatrudnieniową dla 13,6% z nich.

Wykres 28. Główne problemy w znalezieniu pracowników branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Badane firmy mają kłopoty ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, ze względu na brak doświadczonych kandydatów, których umiejętności i wykształcenie byłoby dopasowane do potrzeb rynku, a oczekiwania finansowe niewygórowane. Praca mechanika wymaga ciągłej nauki, poznawania nowych modeli, rozwiązań i technologii, zdobywania niezbędnego doświadczenia. Trzeba nadążać za nowoczesnymi technologiami, bo większość pojazdów zaopatrzona jest dziś w skomplikowane elektroniczne i komputerowe układy, dlatego konieczne wydaje się ciągle podnoszenie kwalifikacji oraz zmiana nastawienia potencjalnych kandydatów do pracy.

5. Diagnoza potrzeb kompetencyjnych i szkoleniowych dla potencjalnych pracowników w opinii pracodawców

Na potrzeby badań można przyjąć definicję kompetencji jako wiedzę, umiejętności i postawy warunkujące zachowania, umożliwiające realizację zadań zawodowych. Oznacza to że posiadanie danej kompetencji jest równoznaczne z wiedzą, jak należy się zachować w danej sytuacji (wiedza), zastosowanie tej wiedzy w konkretnych sytuacjach zawodowych (umiejętności) oraz posiadanie motywacji do zachowania się w oczekiwany sposób (postawa) (*Źródło: Doradca Zawodowy nr 3/2007*). Ujmując rzecz skrótowo – kompetencje można określić jako wiedzę, którą można zastosować w praktycznym działaniu (synonimicznie rozumianą często z posiadanymi umiejętnościami).

Szybki rozwój nowych technologii i trendów zmusza pracowników do ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz nabywania nowych umiejętności zawodowych. Poniższa analiza ankiet przybliży punkt widzenia pracodawców z badanych branż odnośnie tej tematyki.

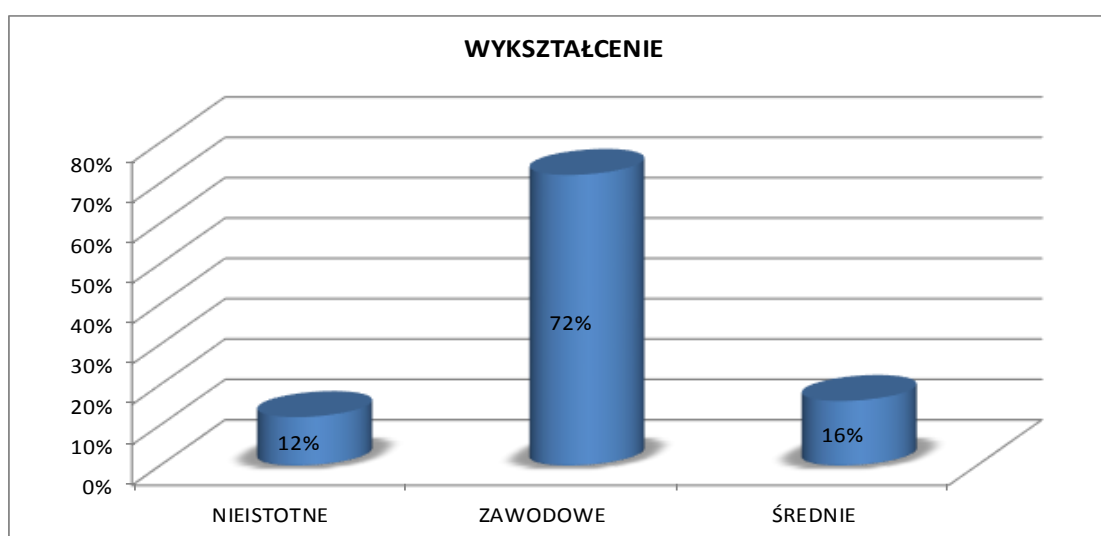
5.1. Branża fryzjerska

Idealny kandydat rekrutowany na stanowisko fryzjera powinien wykazać się szeregiem kompetencji zawodowych oraz osobistych. Pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę na cechy charakteru, ambicję i chęć rozwoju zawodowego swoich pracowników, jednak umiejętność fryzjerskie i kosmetyczne, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe są nie mniej ważne. Konkurencja w branży fryzjerskiej jest ogromna – biorąc pod uwagę liczbę salonów prosperujących na terenie Miasta Rybnika oraz powiatu rybnickiego można przyjąć założenie, iż popyt na usługi fryzjerskie również jest wysoki. To odbija się na wymaganiach stawianych kandydatom do pracy. Współczesny fryzjer powinien być osobą wszechstronną, chętną i gotową do ciągłego podwyższania swoich kwalifikacji. Niełatwym zadaniem jest znalezienie pracownika, który jest odpowiednio wykształcony i przeszkolony w najnowszych trendach koloryzacji i strzyżenia włosów oraz posiada spore doświadczenie zawodowe – wynika to m.in. z tego, iż wielu fachowców planuje otwarcie własnego biznesu.

Śród pożądanymi umiejętnościami i kompetencjami zawodowymi znaczna ilość pracodawców biorących udział w badaniu ankietowym, wskazała posiadanie kierunkowego wykształcenia

zawodowego, zdobytego w zasadniczych szkołach zawodowych – aż 72% (18 wskazań). Wykształcenia średniego w zawodzie technika usług fryzjerskich oczekuje zaledwie 16% ankietowanych (4 wskazania) – co jest uzasadnione zbyt małą liczbą praktyk zawodowych odbywających się podczas nauki szkolnej i co za tym idzie, za małą wiedzą i umiejętnościami fryzjerskimi. Dla 12% ankietowanych wykształcenie jest nieistotne, a jako ważniejsze stawiają umiejętności praktyczne i pasję zawodową, co pokazuje, jak ważne są praktyki zawodowe oraz chęć do pracy.

Wykres 29. Oczekiwania dotyczące wykształcenia wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej



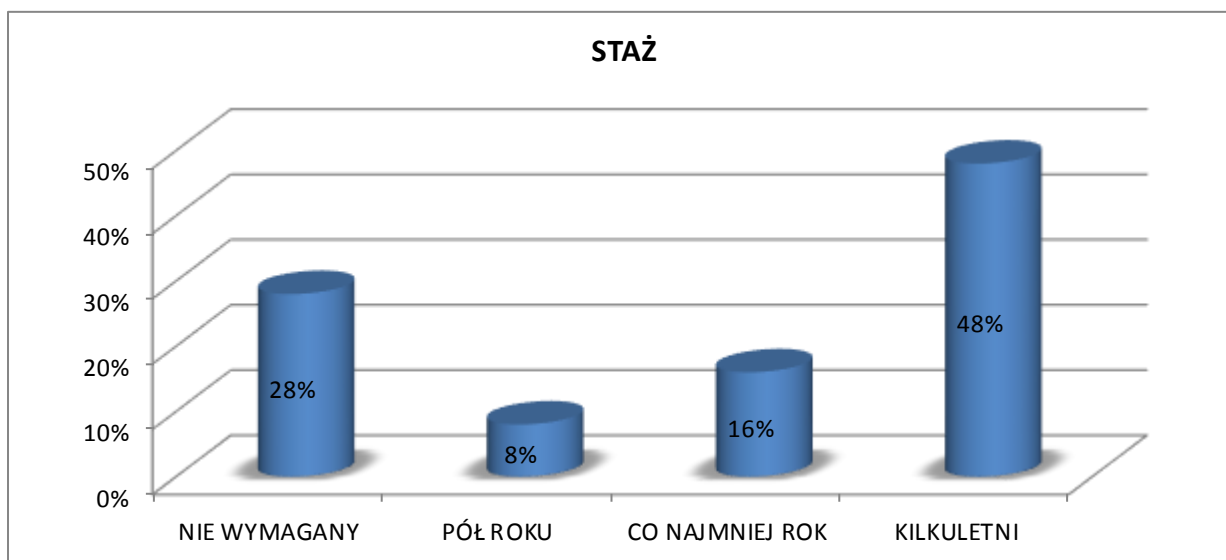
Źródło: Badania PUP Rybnik

Na kolejne pytanie dotyczące oczekiwanego stażu pracy zdecydowana większość respondentów wskazuje, iż jakikolwiek staż pracy jest niezbędny – aż 72% (18 wskazań). Szczegółowe dane zebrane podczas badania obrazują, jak bardzo doświadczenie zawodowe przyszłego pracownika jest cenne dla pracodawców – niemal połowa wymaga kilkuletniego doświadczenia zawodowego:

- 8% co najmniej pół roku stażu pracy,
- 16% co najmniej rok,
- 28% dwa lata i więcej,
- 12% trzy lata i więcej,
- 8% powyżej 5 lat.

Zaledwie 28% uważa, iż staż pracy jest nieistotny i nie będą go wymagać od nowego pracownika.

Wykres 30. Oczekiwania dotyczące stażu pracy wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej

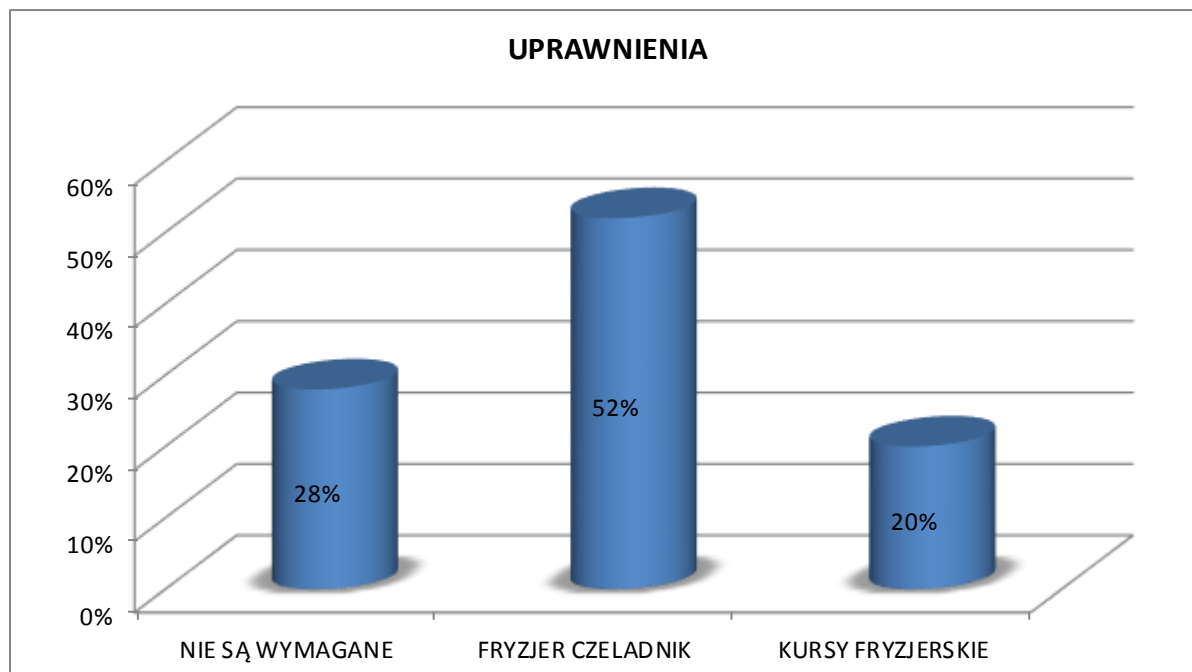


Źródło: Badania PUP Rybnik

Czynnikiem równie istotnym co wykształcenie zawodowe są dodatkowe uprawnienia zawodowe – wymaga ich 72% badanych pracodawców (18 wskazań).

Jako najważniejsze uprawnienie wymagany jest pozytywny wynik egzaminu czeladniczego i tytuł czeladnika w zawodzie fryzjera (uważa tak połowa ankietowanych – 52%, 13 wskazań). Część badanych - 20% - zwraca również uwagę na ukończone odpowiednie kursy dotyczące zawodu – technik strzyżenia i koloryzacji, mody i najnowszych trendów na rynku, znajomości profesjonalnych kosmetyków fryzjerskich (5 wskazań). Niemal 1/3 respondentów uważa, że poza ogólną znajomością zawodu i praktyką zawodową uprawnienia nie są wymagane (28%, 7 wskazań).

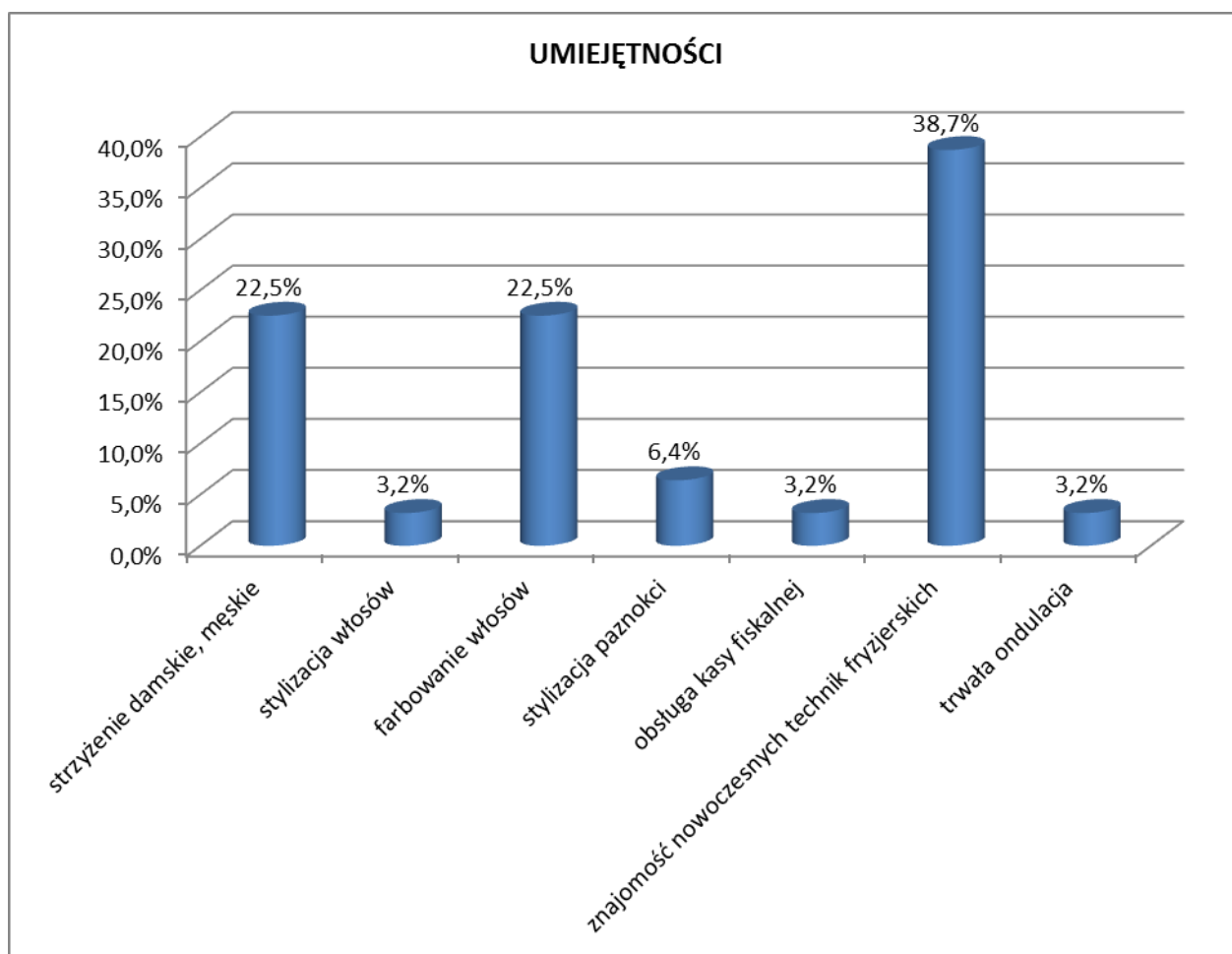
Wykres 31. Oczekiwania dotyczące uprawnień wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej



Źródło: Badania PUP Rybnik.

Spośród umiejętności, których weryfikowanie nie będzie opierało się na uzyskanym dokumencie, a na faktycznych umiejętnościach praktycznych, badani pracodawcy na pierwszym miejscu stawiają znajomość nowoczesnych i innowacyjnych technik fryzjerskich (ok. 39% odpowiedzi), następnie na równo: umiejętność farbowania włosów (dobór odpowiedniego preparatu pod względem pielęgnacyjnym i kolorystycznym do rodzaju włosów) oraz strzyżenia damskiego i męskiego (z uwzględnieniem nowoczesnych technik strzyżeń np. cieniowanie za pomocą różnych narzędzi) – po 22,5% wskazań respondentów. Na dalszy plan schodzą umiejętności stylizacji włosów, czy trwałej ondulacji (po 3,2% wskazań). Co ciekawe, wśród wymienionych umiejętności znalazły się również sztuka stylizacji paznokci – 6,4% oraz obsługa kasy fiskalnej - 3,2%.

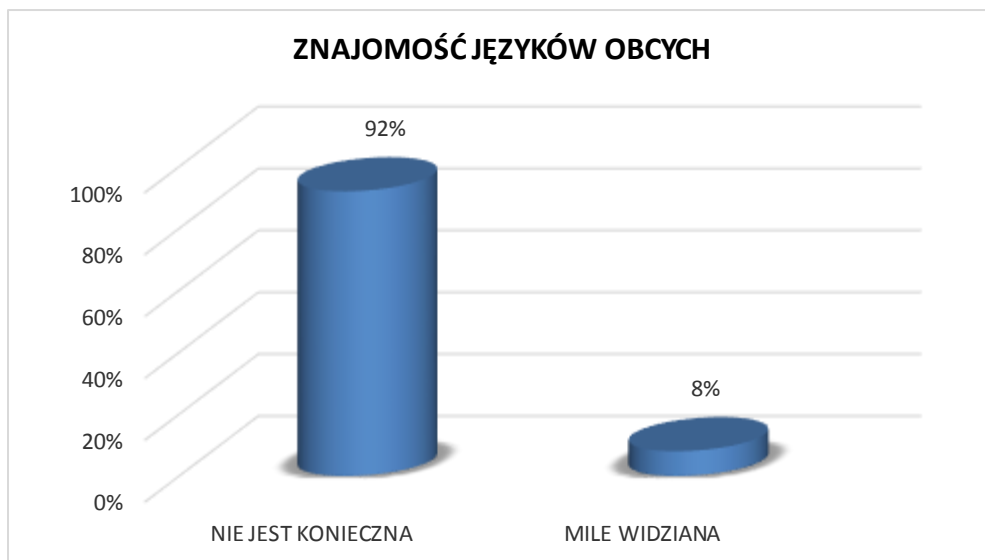
Wykres 32. Oczekiwania dotyczące umiejętności wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej



Źródło: Badania PUP Rybnik.

Znajomość języków obcych nie jest wymogiem koniecznym – uważa tak zdecydowana większość, tj. 92% ankietowanych. Pozostałe 8% uważa, że znajomość języka angielskiego byłaby mile widziana.

Wykres 33. Oczekiwania dotyczące znajomości języków obcych wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej

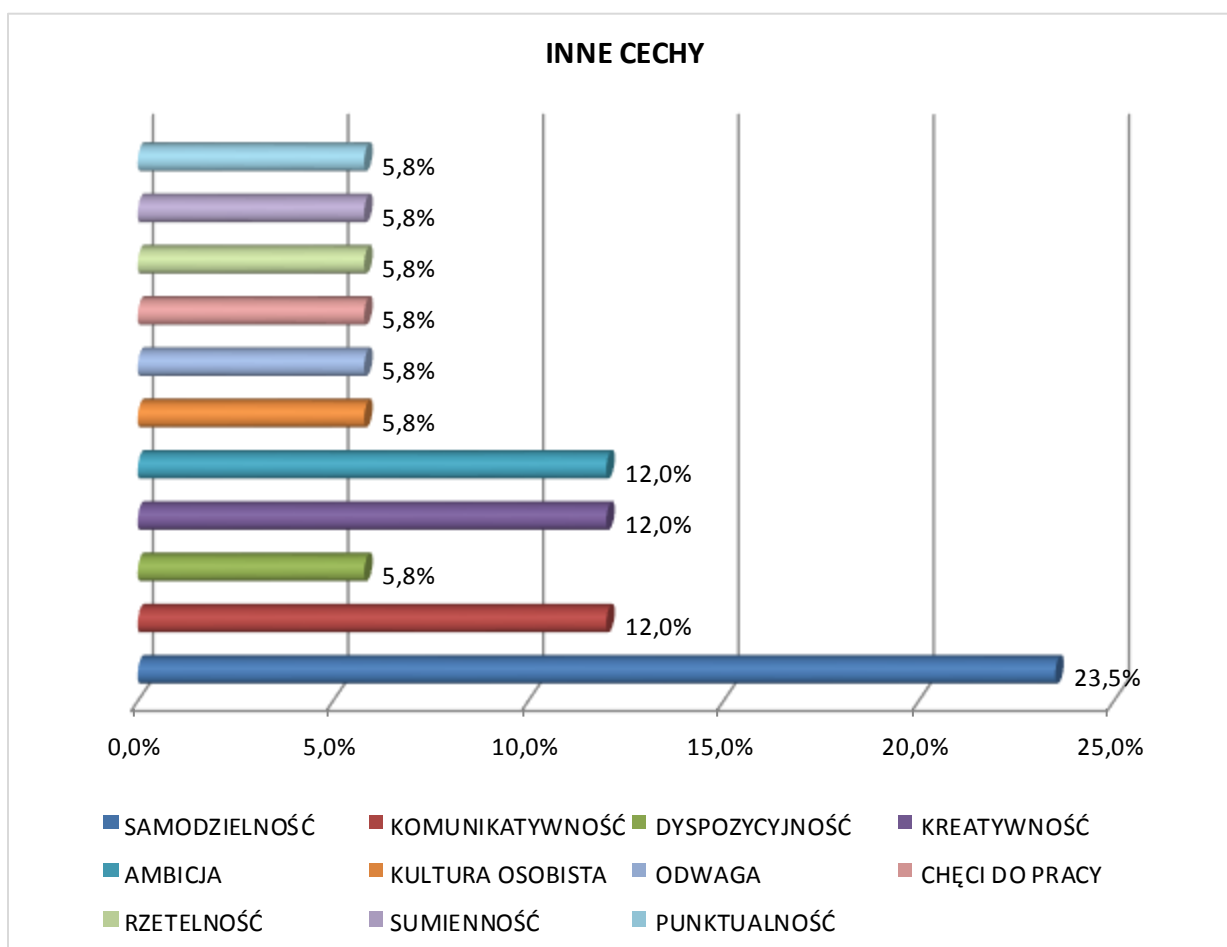


Źródło: Badania PUP Rybnik.

Gwarancją sukcesu w branży fryzjerskiej są nie tylko wyuczone umiejętności techniczne, ale również pewne predyspozycje i cechy osobowościowe, czyli tzw. umiejętności miękkie. Niezwykle ważne jest dobranie zespołu ludzi, którzy oprócz wysokich kwalifikacji stworzą dobrą atmosferę w salonie, będą potrafili nawiązać pozytywną i długotrwałą relację z klientem, a ponadto wykażą się własną inicjatywą, kreatywnością i chęcią rozwoju. Fryzjerstwo stało się zawodem, w którym nie wystarczy sam talent, a uczyć trzeba się przez całe życie.

Na pytanie „Jakich innych umiejętności/kompetencji oczekuje Pan/i od potencjalnych pracowników?” odpowiedziało jedynie 68% respondentów poszukujących lub planujących szukać pracownika. W pierwszej kolejności wymienili samodzielność (23,5%), następnie kreatywność, ambicję i komunikatywność (po 12%). Pozostałe cechy uznano za równie ważne: kultura osobista, odwaga, chęci do pracy, rzetelność, sumienność, punktualność oraz dyspozycyjność (po 5,8% wskazań).

Wykres 34. Oczekiwania dotyczące innych cech osobowości wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej



Źródło: Badania PUP Rybnik.

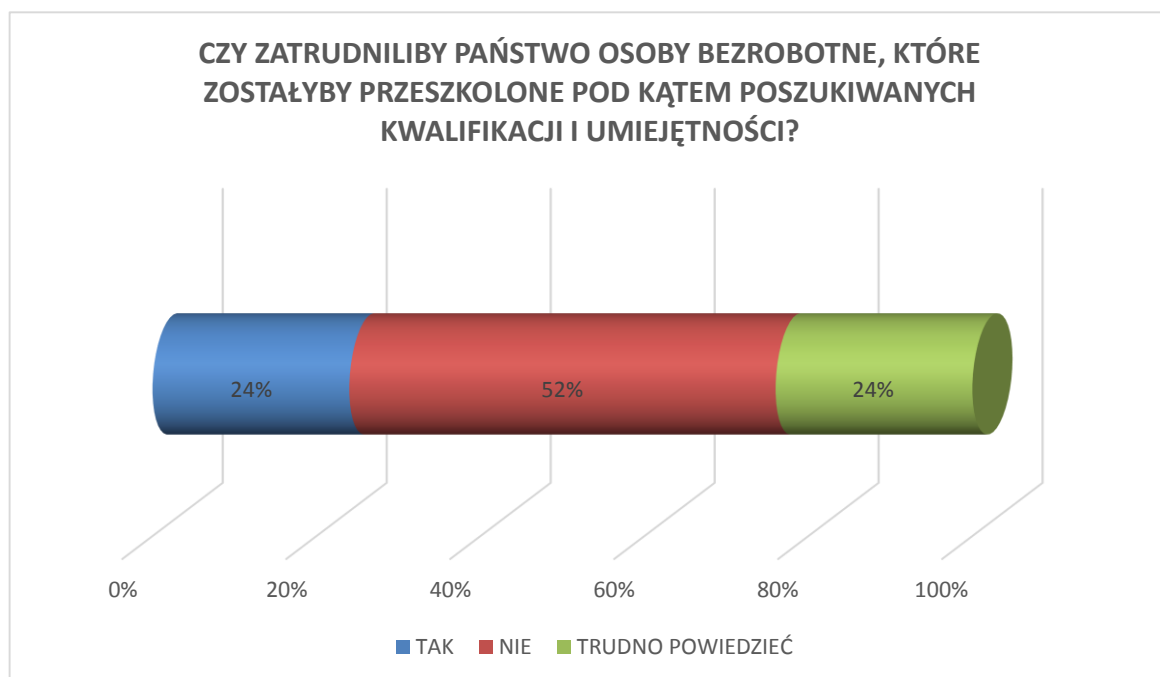
Profil idealnego kandydata do pracy w zawodzie fryzjera na podstawie odpowiedzi udzielonych przez respondentów wygląda następująco – powinien posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe z uzyskanym tytułem zawodowym czeladnika, co najmniej dwa lata doświadczenia zawodowego, powinien znać nowoczesne techniki fryzjerskie oraz umieć samodzielnie pracować na stanowisku.

Na poruszoną w ankiecie kwestię zatrudnienia osób bezrobotnych, które zostałyby przeszkolone pod kątem poszukiwanych kwalifikacji i umiejętności, niewiele ponad połowa respondentów odpowiedziała, że nie byłaby zainteresowana takim pracownikiem (52%, 13 wskazań). Jako uzasadnienie wymieniono zbyt małe umiejętności nabyte na kursie

(wg ankietowanych kurs nie wystarcza do nauki zawodu fryzjera, jedynie podwyższa kompetencje osoby, która posiada wykształcenie fryzjerskie), brak umiejętności nabytych w szkole fryzjerskiej oraz doświadczenia praktycznego, brak tytułu czeladnika. Odpowiedzi „Trudno powiedzieć” udzieliło 24% badanych (6 wskazań), taka sama liczba pracodawców byłaby skłonna zatrudnić osobę po kursie.

Jako kursy spełniające kryteria zatrudnienia wymieniono kursy nastawione głównie na praktykę, uczące technik strzyżenia i układania fryzur wieczorowych, bazujące na aktualnych trendach i cieszące się dobrą opinią w środowisku, oraz kończące się egzaminem sprawdzającym nabyte umiejętności (dwóch respondentów wymieniło kursy Akademii Berendowicz&Kublin), a także kursy uczące dostosować produkty do potrzeb różnych klientów np. osób z problemami zdrowotnymi, kobiet w ciąży itp.

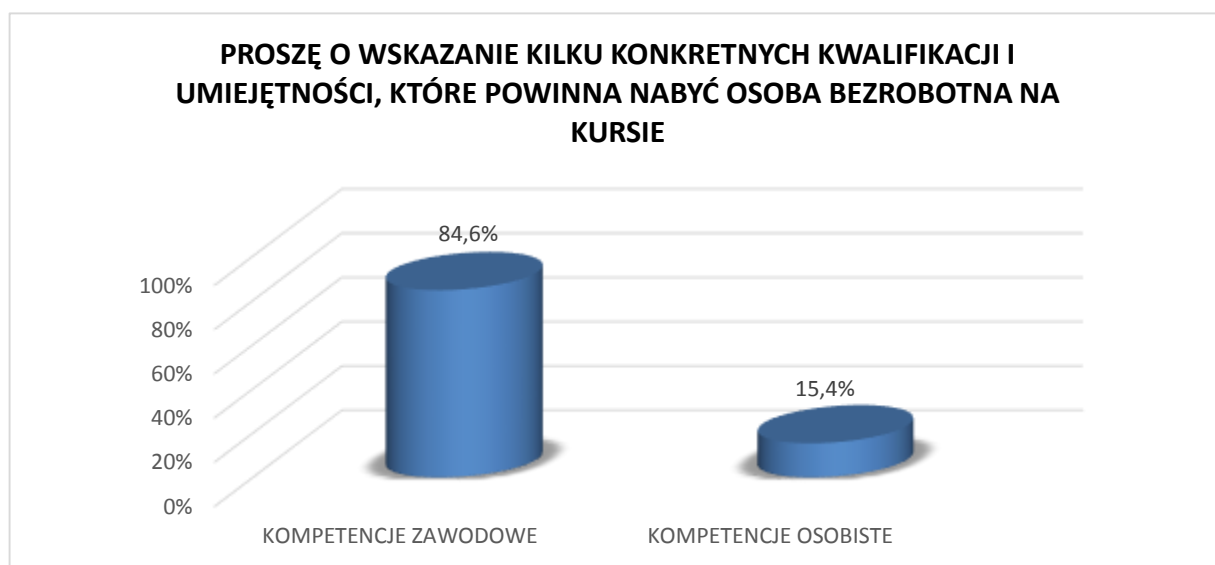
Wykres 35. Plany zatrudnieniowe wobec osób bezrobotnych po ukończonym kursie zawodowym w branży fryzjerskiej



Źródło: Badania PUP Rybnik.

Respondenci zostali również poproszeni o wskazanie kwalifikacji i umiejętności, które powinien nabyć potencjalny pracownik na kursie fryzjerskim, z uwzględnieniem umiejętności twardych (kompetencje zawodowe) oraz miękkich (kompetencje osobiste). Zdecydowana większość ankietowanych stawia na pierwszą kategorię (ponad 84%), co potwierdza zapotrzebowanie na dobrze przygotowanych technicznie, wykwalifikowanych fryzjerów. Zaledwie 15% oczekuje, iż na kursie osoba bezrobotna nabędzie również kompetencje osobiste, potrzebne do pracy w branży.

Wykres 36. Podstawowe kwalifikacje, które powinien zapewnić kurs zawodowy w branży fryzjerskiej



Źródło: Badania PUP Rybnik.

Poniższy diagram odzwierciedla oczekiwania pracodawców, co do konkretnych kompetencji nabytych na drodze kursu zawodowego.

Wykres 37. Rodzaje kompetencji zdobywanych w trakcie kursu zawodowego w branży fryzjerskiej

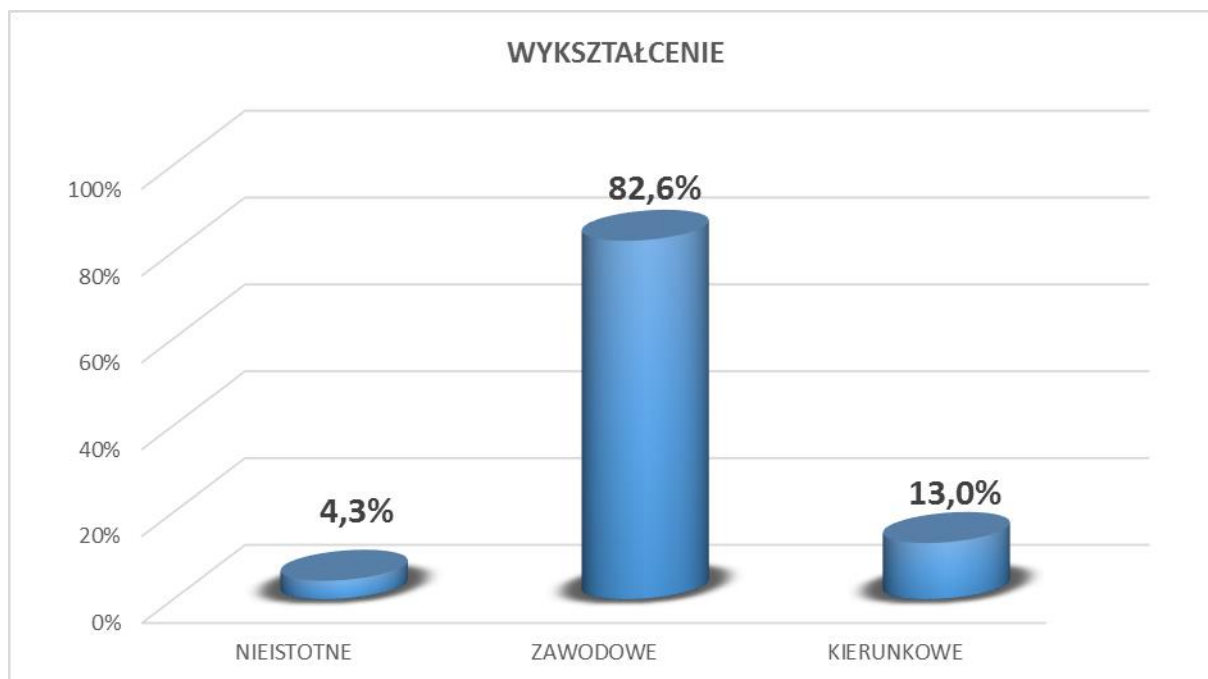


Źródło: Badania PUP Rybnik.

5.2. Branża samochodowa

Konkretne umiejętności oraz kompetencje zawodowe są niezwykle istotne dla pracodawców z branży usług mechanicznych. Idealny kandydat do pracy powinien posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe (82,6%, 19 wskazań pracodawców), a najlepiej gdyby było ono kierunkowe (13,0%, 3 wskazania).

Wykres 38. Oczekiwania dotyczące wykształcenia wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej

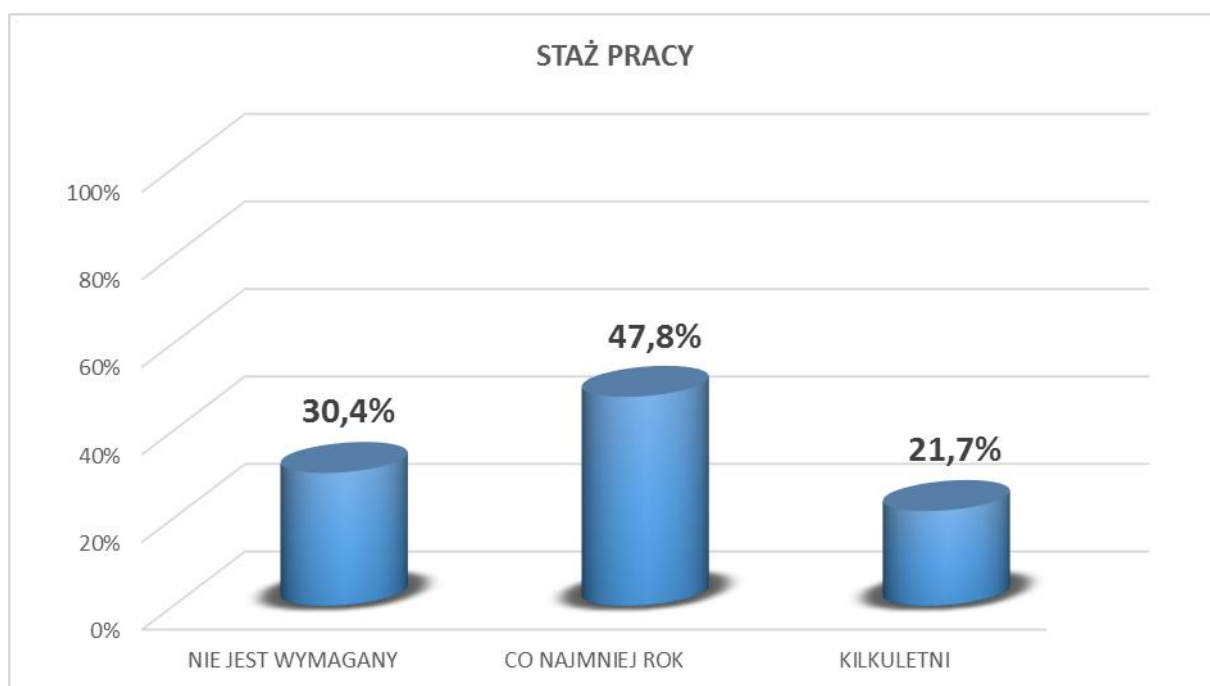


Źródło: Badania PUP Rybnik

Dla przeważającej większości respondentów równie ważne jest doświadczenie zawodowe (69,5% - 16 wskazań). Tylko 30,4% badanych uważa, że staż pracy nie jest wymagany, a wystarczy jedynie ukończenie odpowiedniej szkoły zawodowej.

Według pracodawców nauczanie powinno być dopasowane do rynku pracy i bardziej efektywne. Młody człowiek, który uczy się zawodu dzisiaj, dużo czasu poświęca na ogólną wiedzę, natomiast za mało na naukę praktyczną. Problem z jakim borykają się szkoły zawodowe jest wielowymiarowy. Dotyczy on m.in. usprawnienia współpracy na linii szkoła – pracodawca, by ten mógł mieć realny wpływ na program kształcenia, podniesienia poziomu nauczania, wyposażenia odpowiednio pracowni oraz podniesienia atrakcyjności, prestiżu szkół zawodowych, etc.

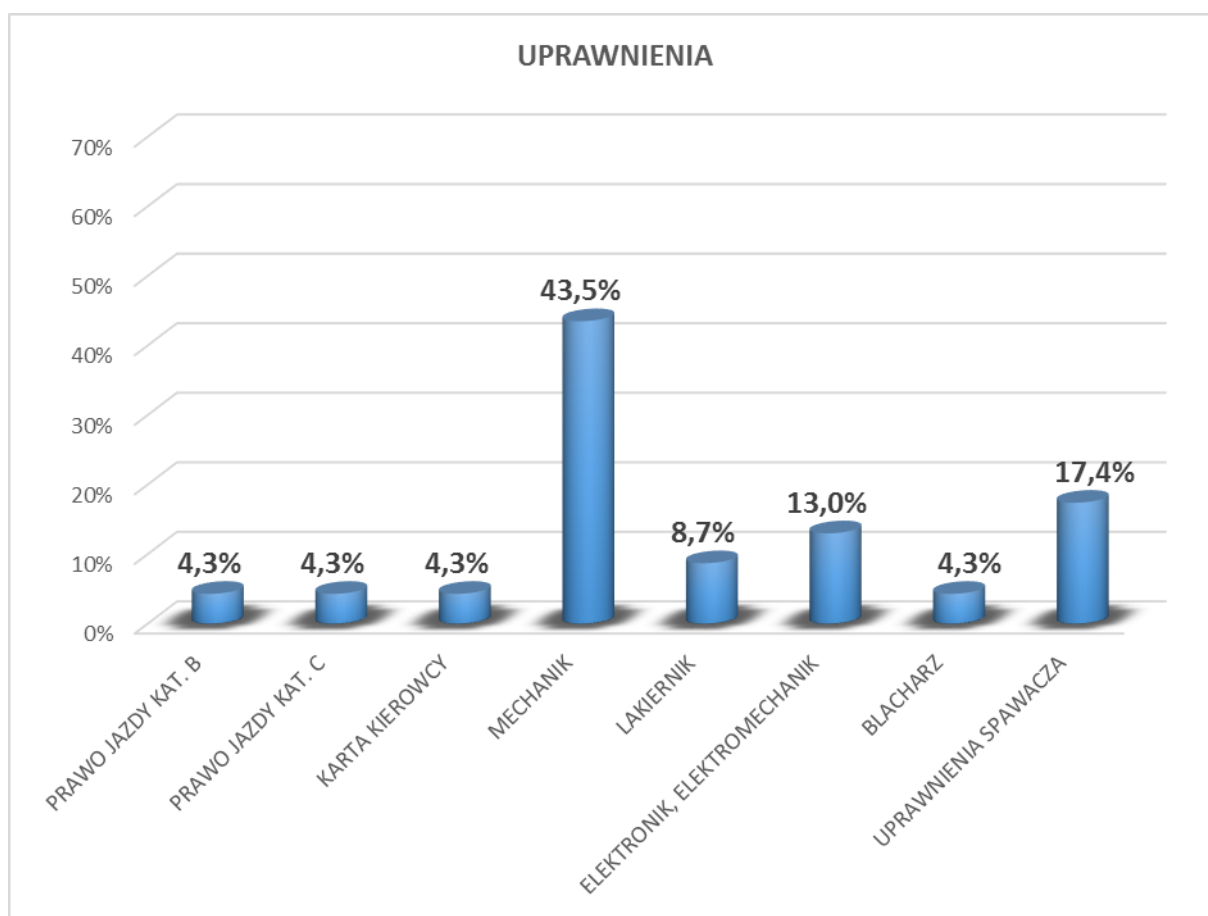
Wykres 39. Oczekiwania dotyczące stażu pracy wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Uprawnienia, które wydają się być istotne ze względu na wykonywany zawód, szeregując je w kolejności od najbardziej pożądanych to: uprawnienia zgodne z zawodem – mechanik samochodowy – 43,5%, 10 wskazań. W dalszej kolejności znalazły się uprawnienia spawalnicze (spawanie elektrodą, spawanie autogenem) – 17,4%, 4 osoby udzieliły takiej odpowiedzi. Na trzecim miejscu znalazły się uprawnienia związane z wykonywaniem pracy jako: elektronik, elektromechanik – 13,0%, 3 osoby wskazują na potrzebę posiadania takich właśnie uprawnień. Poszukiwani są także lakiernicy – 8,7%, 2 wskazania oraz blacharze – 4,3%, 1 wskazanie. Ważne dla potencjalnych pracodawców jest również prawo jazdy kat. B i kat. C oraz karta kierowcy – 4,3%, po 1 wskazaniu.

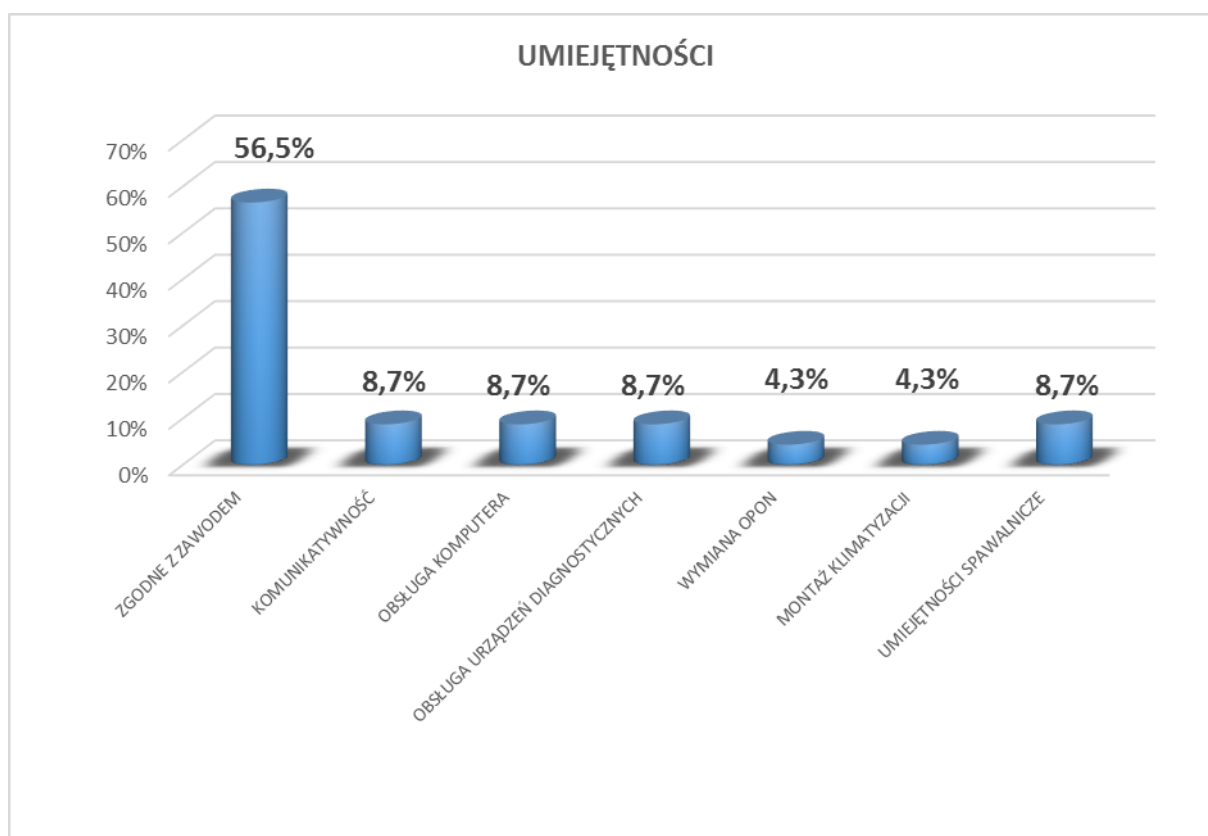
Wykres 40. Oczekiwania dotyczące uprawnień wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Umiejętności zgodne z zawodem znajdują się na czele stawki – dla 56,5% respondentów jest to priorytetowa kwestia. Jako ważne wymieniane są także: obsługa komputera i urządzeń diagnostycznych oraz umiejętności spawalnicze – 8,7%, po 2 wskazania. Dobry mechanik powinien także umieć wymienić opony oraz zamontować klimatyzację – 4,3% respondentów udzieliło takiej odpowiedzi. Wysoko w rankingu znajdują się także kompetencje miękkie, a mianowicie komunikatywność – 8,7% uznaje tę cechę za istotną.

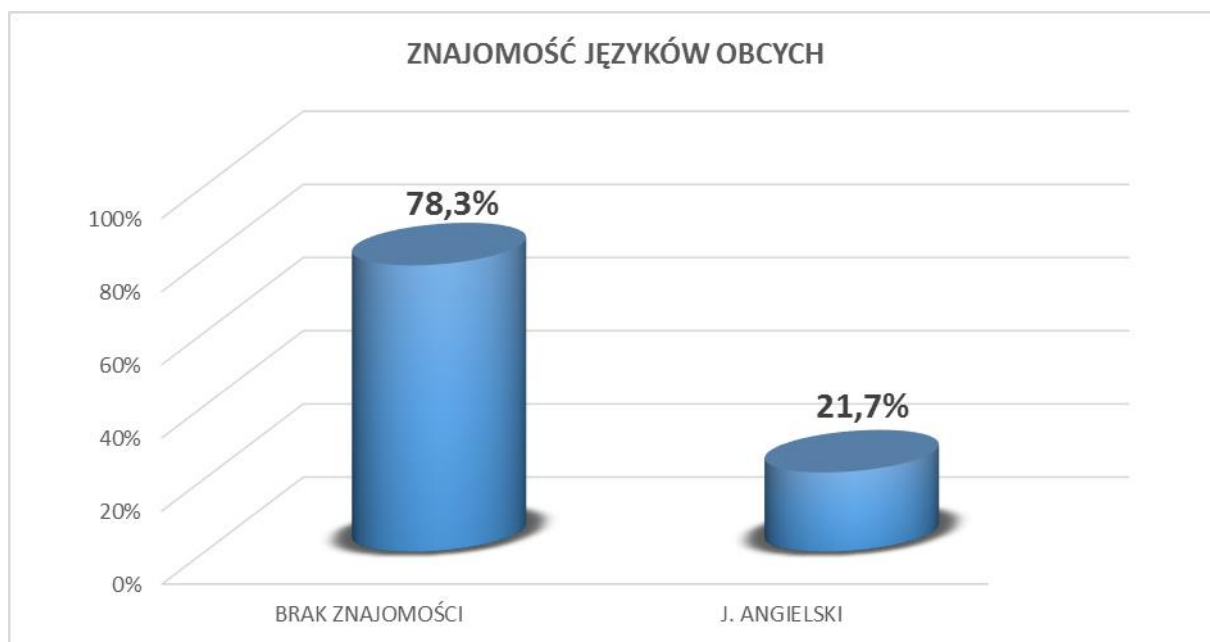
Wykres 41. Oczekiwania dotyczące umiejętności wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Mile widziana jest znajomość języka angielskiego – 21,7% badanych kładzie na nią nacisk. To jednak nie jest warunek konieczny i niezbędny do wykonywania tego zawodu. Aż 78,3% uważa znajomość języków obcych za nieistotną kwestię. Pracodawcy zwracają także uwagę na chęci do pracy i chęci do nauki. Trzy osoby zaakcentowały problem związany z brakiem chęci do działania, brakiem motywacji, zubożeniem czy nawet poczuciem bezsensowności, które ogarnia potencjalnych pracowników. To „zmęczenie” zawodowe na początku kariery wynika przede wszystkim z rozczarowania i niedopasowania zawodowego. Młodzi ludzie na początku swojej kariery zawodowej dysponują pewnym o niej wyobrażeniem. To zderzenie marzeń z twardą rzeczywistością sprawia, że człowiek, który nie ma wystarczającego potencjału i dużej praktyki napotyka trudności, których wcześniej nie przewidywał.

Wykres 42. Oczekiwania dotyczące znajomości języków obcych wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej



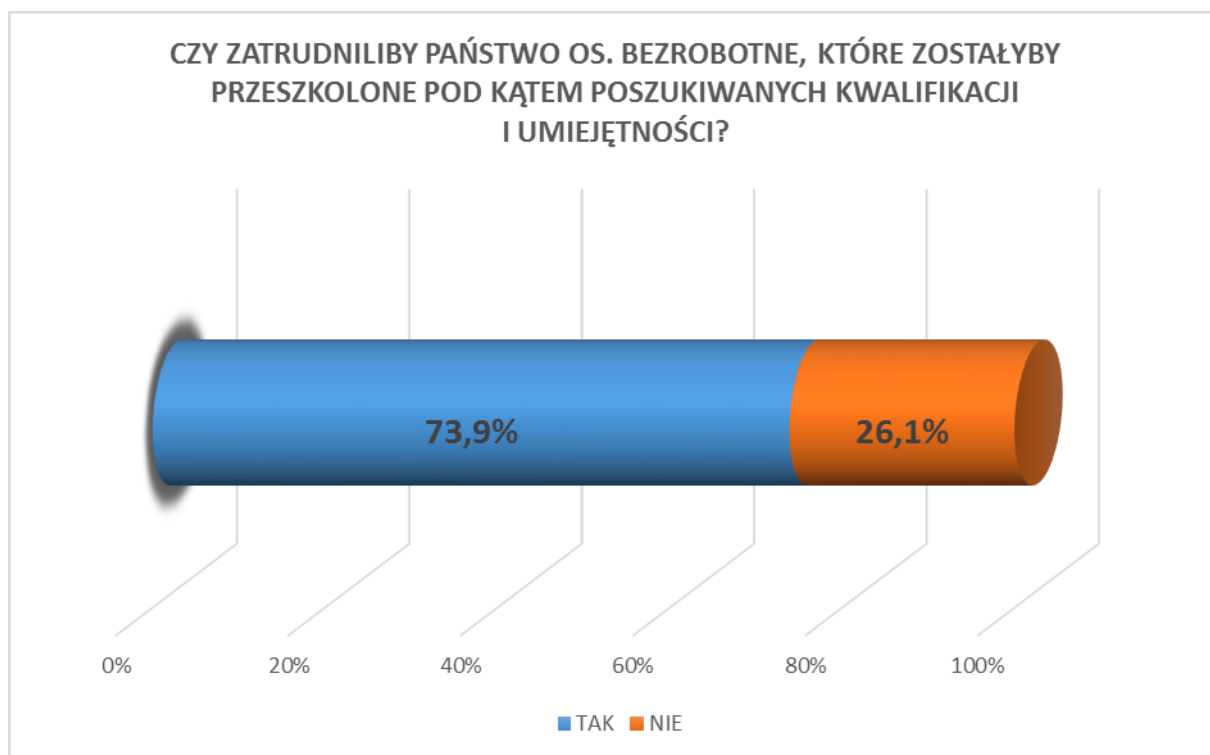
Źródło: Badania PUP Rybnik

Podsumowując można stwierdzić, że idealny kandydat do pracy to osoba, która posiada: wykształcenie zasadnicze zawodowe, najlepiej kierunkowe, minimum roczne doświadczenie, uprawnienia i umiejętności zgodne z zawodem – mechanik samochodowy. Mile widziana jest znajomość j. angielskiego, ale nie jest to wymóg konieczny. Potencjalny pracownik powinien cechować się wysoką motywacją do pracy, czyli posiadać zapal do pracy i chęci do nauki.

W dalszej części ankiety pracodawcom zadano pytanie, czy zatrudniliby osoby bezrobotne po odpowiednim szkoleniu zrealizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy. Respondenci, którzy udzielili odpowiedzi twierdzącej stanowili zdecydowaną większość, bo 73,9% pytanym, 17 osób. Odmownej odpowiedzi udzieliło 26,1%, 6 osób. Pracodawcy, którzy nie chcieli skorzystać z przeszkolenia osób bezrobotnych przytaczali argumenty odnoszące się do zbyt małej ilości godzin poświęconych na zdobycie praktycznej wiedzy, której ich zdaniem nie można nauczyć się na tego typu kursie. Wiedza teoretyczna nie zawsze ma swoje odzwierciedlenie w praktyce, a samo przeszkolenie tego nie umożliwia. Kolejny argument odnosi się do formy kursu, która powoduje, że nie jest prawdopodobne, by w tak krótkim

czasie opanować fach, poznać jego specyfikę. Obawy pracodawców odzwierciedlają kryzys szkolnictwa zawodowego.

Wykres 43. Plany zatrudnieniowe wobec osób bezrobotnych po ukończonym kursie zawodowym w branży samochodowej

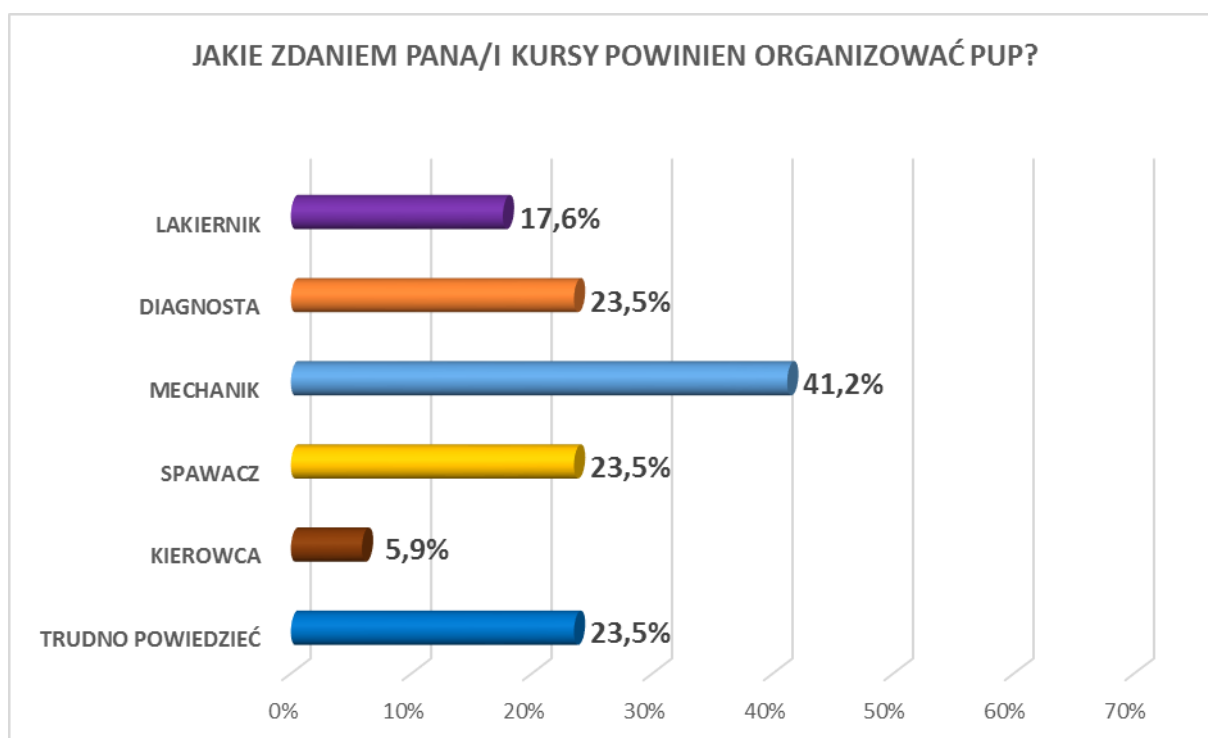


Źródło: Badania PUP Rybnik

Kolejne pytanie dotyczyło rodzaju kursów, które powinien organizować PUP Rybnik dla potencjalnych kandydatów w zawodzie mechanika samochodowego.

Swoje kwalifikacje podnoszą nie tylko bezrobotni, ale też ci, którzy znaleźli już wymarzoną posadę. Bardzo ważne jest to, aby cały czas rozwijać swoje umiejętności oraz podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Rozwój własnych kompetencji to jedna z najlepszych inwestycji, gdyż podnosi naszą wartość na rynku pracy i atrakcyjność dla pracodawcy.

Wykres 44. Rodzaje kursów proponowane przez pracodawców branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Respondenci, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem osób odpowiednio przeszkolonych poproszeni zostali o wymienienie kilku kursów, które spowodowałyby zatrudnienie osoby bezrobotnej z korzyścią dla obu stron - pracodawcy i pracownika. Jak poprzednie pytanie nie budziło wątpliwości i zdecydowana większość chciałaby dać szansę osobom po ukończonym szkoleniu, tak to pytanie nastęczyło więcej kłopotów. Kursy związane z mechaniką samochodową to 41,2% ogółu odpowiedzi, 7 wskazań. Po 23,5%, 4 osoby wymienili: kursy związane z zawodem: spawacza, diagnosty, a 17,6%, 3 osoby – lakiernika. Dość liczną grupę prezentowała opcja: „trudno powiedzieć” – 23,5%. Takiej odpowiedzi udzieliło 4 pracodawców. Marginalną rolę stanowił kurs prawa jazdy – 5,9% ogółu.

Ważną rzeczą, z punktu widzenia organizatora kursów, było poznanie konkretnych kwalifikacji i umiejętności, jakie powinien wynieść uczestnik z przebytego szkolenia. Dane te pokazuje poniższy wykres.

Wykres 45. Podstawowe kwalifikacje, które powinien zapewnić kurs zawodowy w branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Pracodawcy wskazując konkretne kwalifikacje i umiejętności, jakie osoba bezrobotna powinna nabyć po ukończonym szkoleniu podzielili je na dwa główne bloki. Jeden z nich dotyczy kompetencji zawodowych - kompetencji twardych, natomiast drugi związany jest z kompetencjami osobistymi - miękkimi. Pracodawcy byli niemal zgodni, iż kompetencje zawodowe są fundamentem wykonywania pracy w branży mechanicznej – 80,8%, 21 osób udzieliło takiej odpowiedzi. To właśnie wiedza i doświadczenie są przepustką do znalezienia odpowiedniej pracy. Dobry fachowiec nie powinien mieć problemu ze znalezieniem pracy.

Nie można jednak pominąć aspektu związanego z kompetencjami osobistymi. Na to w drugiej kolejności wskazują pracodawcy. Warsztat samochodowy to praca wielu ludzi, wielu specjalistów z różnych sfer, dlatego tak istotna jest na przykład komunikatywność, czy praca zespołowa.

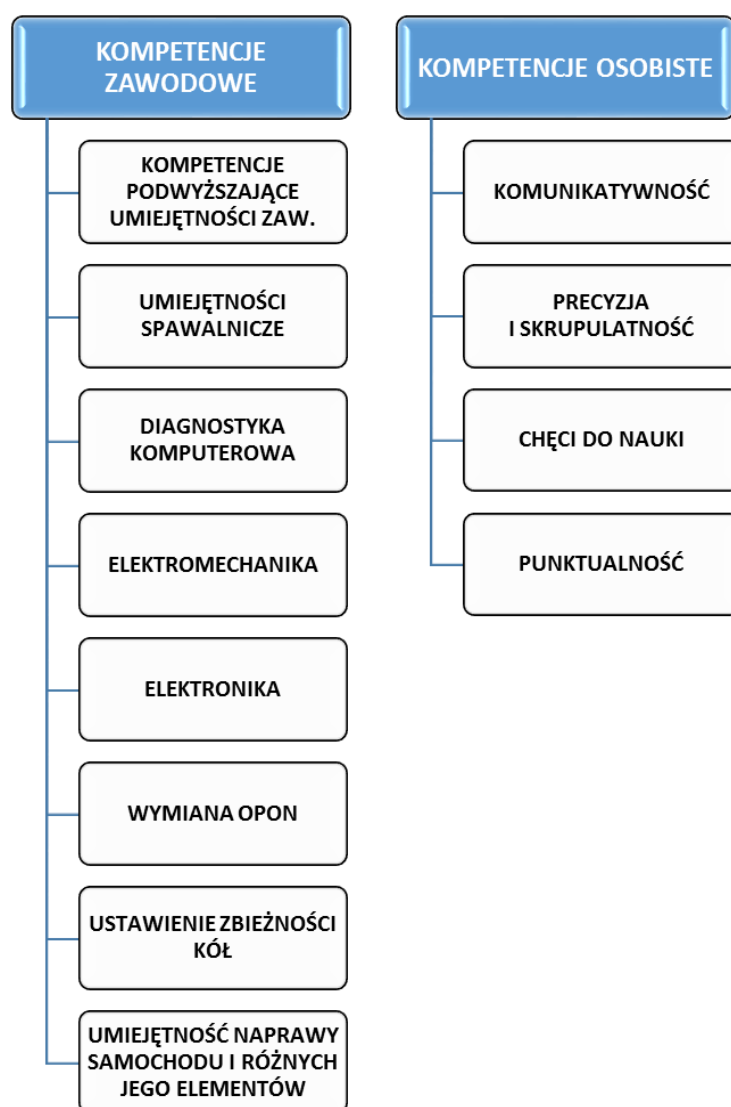
Poniższy diagram obrazuje kompetencje z podziałem na: zawodowe oraz osobiste. Na pierwszym miejscu, jeśli weźmiemy pod uwagę kompetencje twarde znajdują się te podwyższające umiejętności stricte zawodowe – 33,3%, 7 wskazań. Praca mechanika wymaga zatem ciągłej nauki, uzupełniania i podnoszenia kwalifikacji. Na drugim miejscu

znajdują się umiejętności spawalnicze – 23,8%, 5 wskazań. Diagnostyka komputerowa to 14,3%, 3 wskazania, dalej elektromechanika samochodowa – 9,5%, 2 wskazania.

Marginalną rolę pełnią umiejętności związane z wymianą opon, ustawieniem zbieżności kół czy elektroniką, po 1 wskazaniu – 4,8%.

Biorąc z kolei pod uwagę kompetencje miękkie, nie do przecenienia jest komunikatywność. W dalszej kolejności ankietowani wymieniają: precyzję i skrupulatność, chęci do nauki oraz punktualność. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższy diagram.

Wykres 46. Rodzaje kompetencji zdobywanych w trakcie kursu zawodowego w branży samochodowej



6. Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem subsydiowanym

Jednym z celów Powiatowego Urzędu Pracy jest udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskaniu odpowiednich pracowników na wolne stanowiska pracy. PUP nawiązuje i utrzymuje kontakty z pracodawcami oraz bada oczekiwania pracodawców w zakresie korzystania z jego usług. Pracodawca, który zamierza zatrudnić osobę bezrobotną, zarejestrowaną w Powiatowym Urzędzie Pracy, może ubiegać się o wsparcie finansowe, związane z zatrudnieniem skierowanej osoby bezrobotnej. Tego rodzaju działanie przynosi obustronne korzyści:

- pracodawca zmniejsza koszty związane z zatrudnieniem nowego pracownika,
- osoba bezrobotna ma w ten sposób większe szanse na znalezienie zatrudnienia.

Zakład pracy, który współpracuje z Urzędem dostaje kompleksowe wsparcie w postaci pakietu zróżnicowanych działań dostosowanych pod potrzeby obecnego rynku pracy. Formy wsparcia dla pracodawców to m.in.:

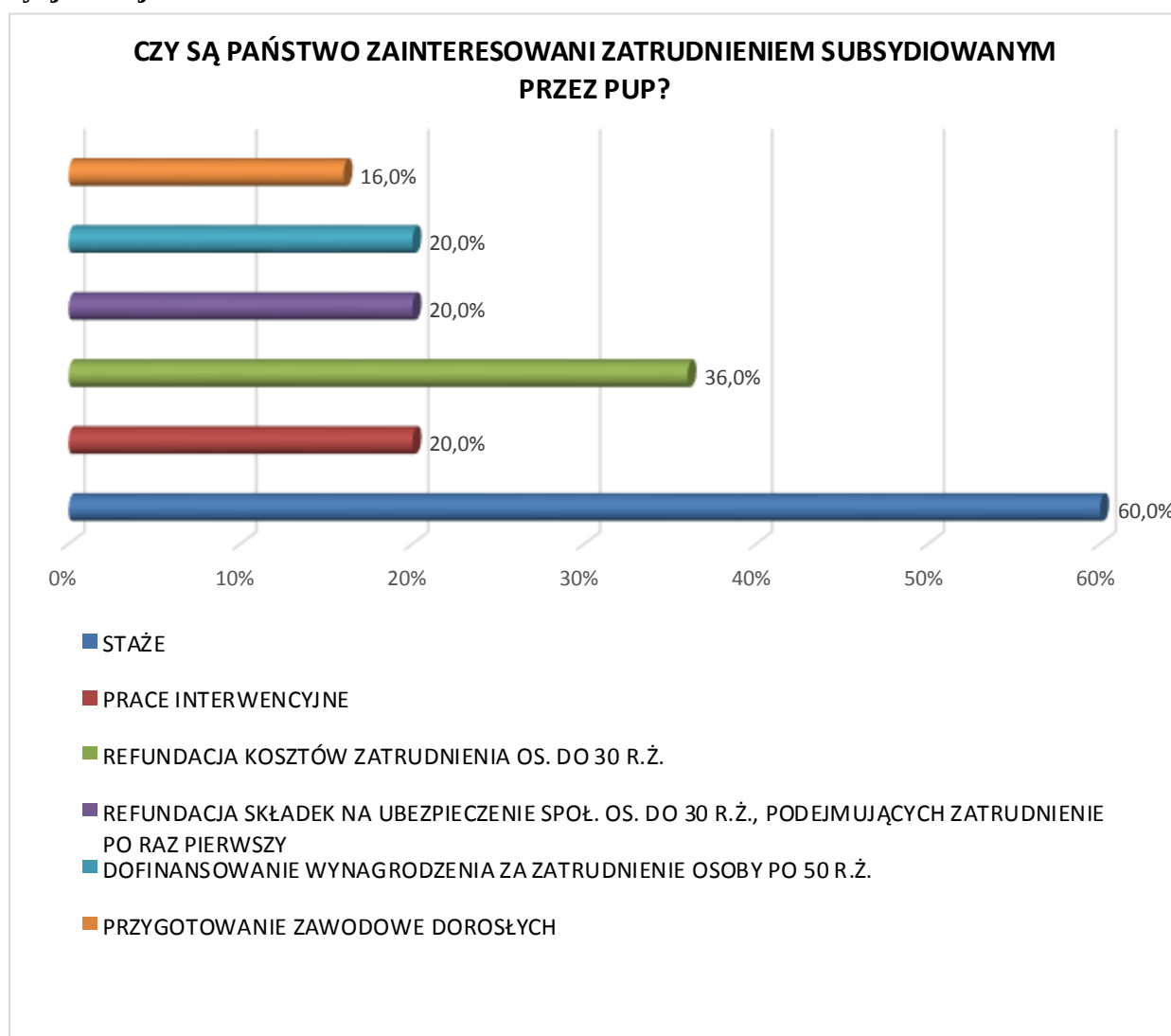
- staże;
- prace interwencyjne;
- refundacja kosztów wyposażenia;
- refundacja kosztów zatrudnienia osób do 30 roku życia;
- refundacja składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy;
- dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia;
- szkolenia pracowników;
- przygotowanie zawodowe dorosłych itd.

6.1. Branża fryzjerska

W ostatnim pytaniu ankiety poproszono osoby biorące udział w badaniu o wskazanie, jakim zatrudnieniem subsydiowanym, realizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku byłyby zainteresowane. Pracodawcy zazwyczaj wskazywali kilka możliwości. Najpopularniejszą z oferowanych form wsparcia okazała się możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej na staż (60%, 15 wskazań). W dalszej kolejności wymieniono refundację kosztów

zatrudnienia osoby do 30 roku życia (36%, 9 wskazań), następnie prace interwencyjne (20%, 5 wskazań), refundacja składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmą zatrudnienie po raz pierwszy w życiu (20%, 5 wskazań), dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia (20%, 5 wskazań) oraz przygotowanie zawodowe dorosłych (16%, 4 wskazania). Jeden z respondentów odpowiedział, iż byłby skłonny przyjąć kosmetyczkę na staż lub refundację kosztów zatrudnienia pracownika do 30 roku życia.

Wykres 47. Zainteresowanie zatrudnieniem subsydiowanym pracodawców branży fryzjerskiej



Źródło: Badania PUP Rybnik.

Tabela 13. Główne zawody, w których chcą zatrudniać pracodawcy salonów fryzjerskich

	FRYZJER	KOSMETYCZKA/STYLISTKA PAZNOKCI
STAŻE	14	1
PRACE INTERWENCYJNE	5	-
REFUNDACJA KOSZTÓW ZATRUDNIENIA DLA OS. DO 30 R.Ż.	8	1
REFUNDACJA SKŁADEK DLA OS. DO 30 R.Ż.	5	-
DOFINANSOWANIE WYNAGRODZENIA ZA ZATRUDNIENIE OS. POW. 50 R.Ż.	5	-
PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE DOROSŁYCH	4	-
SUMA	41	2

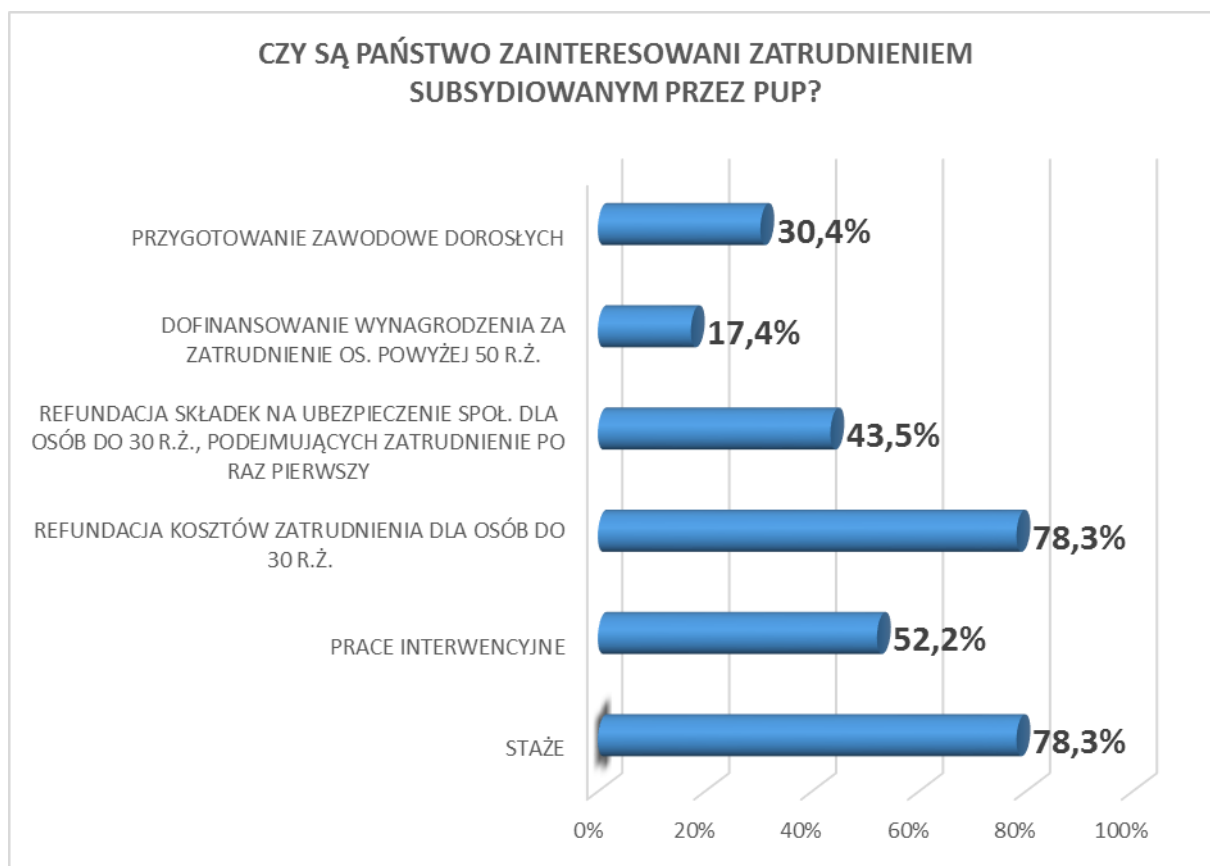
Źródło: Badania PUP Rybnik.

6.2. Branża samochodowa

Poznanie preferencji zakładów pracy odnośnie rodzajów zatrudnienia subsydiowanego jest bardzo istotne dla Urzędu z punktu widzenia zaplanowania budżetu. W celu poznania odpowiedzi zadano pracodawcom stosowne pytanie.

Największym zainteresowaniem wśród respondentów cieszą się staże zawodowe oraz refundacja kosztów zatrudnienia dla osób do 30 roku życia - 78,3%, 18 wskazań. Na drugim miejscu uplasowały się prace interwencyjne – 52,3%, 12 wskazań. Trzecią lokatę zajęła refundacja składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu – 43,5%, 10 wskazań. Kolejną przygotowanie zawodowe dorosłych – 30,4%, 7 wskazań. Najmniej pożądaną formą wsparcia jest dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia – 17,4%, 4 wskazania. Co może wskazywać na to, że przedsiębiorstwa wolą zatrudniać osoby młode, ale jak wynika chociażby z powyższych odpowiedzi, posiadające już pewne doświadczenie.

Wykres 48. Zainteresowanie zatrudnieniem subsydiowanym pracodawców branży samochodowej



Źródło: Badania PUP Rybnik

Pracodawcy najchętniej skorzystaliby z zatrudnienia subsydiowanego w zawodzie: mechanik samochodowy. O stażach w tej grupie odpowiedzi myślało 14 osób. Zawód elektromechanika znajduje się na drugiej pozycji listy, a zamyka ją blacharz. Z odpowiedzi udzielanych przez pracodawców wynika jednak, że spora ich część w ogóle nie zastanawiała się nad tym, jakich specjalistów poszukują. Respondenci, co prawda wskazali na potrzebę współpracy z Urzędem Pracy w ramach wsparcia finansowego celem zatrudnienia nowych pracowników, jednak nie zastanawiali się nad konkretnymi zawodami. Co może wskazywać tylko na deklaracyjny charakter odpowiedzi. Praktyka pokaże, czy tak będzie w rzeczywistości.

Tabela 14. Główne zawody, w których chcą zatrudniać pracodawcy branży samochodowej

PROSZĘ PODAĆ W JAKICH ZAWODACH SĄ PAŃSTWO ZAINTERESOWANI ZATRUDNIENIEM SUBSYDIOWANYM?				
	MECHANIK	ELEKTROMECHANIK	BLACHARZ	TAK, ALE NIE WIEM W JAKICH ZAWODACH
STAŻE	14	3	1	-
PRACE INTERWENCYJNE	5	1	-	6
REFUNDACJA KOSZTÓW ZATRUDNIENIA DLA OS. DO 30 R.Ż.	4	1	-	13
REFUNDACJA SKŁADEK DLA OS. DO 30 R.Ż.	2	-	-	8
DOFINANSOWANIE WYNAGRODZENIA ZA ZATRUDNIENIE OS. POW. 50 R.Ż.	3	1	-	-
PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE DOROSŁYCH	1	-	-	6
SUMA	29	6	1	33

Źródło: Badania PUP Rybnik

7. Podsumowanie badań

Przeprowadzone badania miały na celu poznanie potrzeb pracodawców z branży fryzjerskiej i mechaniki samochodowej w zakresie zatrudniania, kompetencji i szkoleń potencjalnych pracowników. Ważnym elementem projektu badawczego było również uzyskanie empirycznej odpowiedzi, dlaczego występuje znaczna trudność w realizacji ofert dla ww. pracodawców. Efektem przeprowadzonych badań powinno być lepsze dopasowanie potrzeb strony popytowej do możliwości strony podaźowej w wybranych branżach.

Podsumowując wyniki badań można stwierdzić, że na czas prowadzenia badań – początek roku – obie branże raczej nie myślą o przyjmowaniu nowych pracowników: takiego zdania jest 60,3 % spośród respondentów z branży fryzjerskiej i 48,2% przedstawicieli mechaniki samochodowej. Biorąc pod uwagę cały rok, plany przyjęcia nowych pracowników zwiększają się: 28,5% (wzrost o 9,5 pkt. proc.) pracodawców z zakładów fryzjerskich i 41,1% (wzrost o 3,6 pkt. proc.) przedstawicieli warsztatów samochodowych chce zatrudnić pracowników.

Pracodawcy z obu branż są zainteresowani przyjęciem pracowników kluczowych z punktu widzenia prowadzonej działalności, czyli głównie fryzjerów i mechaników.

Pracodawcy obu rodzajów działalności mają duże problemy w znalezieniu kompetentnych pracowników. Takiego zdania jest 64% przedstawicieli branży fryzjerskiej i prawie 96% samochodowej. Ich zdaniem główne powody leżą po stronie przyszłych pracowników i dotyczą przede wszystkim: niewłaściwej postawy kandydatów – braku chęci do pracy: tak uważa 62,5% szefów zakładów fryzjerskich i 40,9% pracodawców mechaniki samochodowej. Następnie: brak wymaganego doświadczenia zawodowego, odpowiednio: 37,5% i 63,6%. Na trzecim miejscu pracodawcy wymieniają brak wymaganych kwalifikacji formalnych: 25% wśród firm fryzjerskich i 22,7% wśród samochodowych.

Badani pracodawcy zostali poproszeni o podanie najważniejszych wymagań (wykształcenia, stażu pracy, umiejętności, uprawnień znajomości języków obcych), jakich oczekują od swoich przyszłych pracowników. Właściciele firm uznali, że najważniejsze jest wykształcenie kierunkowe – głównie zawodowe: takiego zdania było 72% respondentów firm fryzjerskich i prawie 83% samochodowych. Staż pracy potrzebny do odpowiedniego wykonywania obowiązków to: co najmniej rok: 16% wśród zakładów fryzjerskich i niespełna 48% samochodowych, kilkuletni: odpowiednio – 48% i 21,7%. Natomiast obydwie grupy pracodawców są dosyć zgodne odnośnie braku stażu: odpowiednio - 28% i 21,7% z nich uważa, że nie jest wymagany staż, liczą się chęci do pracy i do nauki zawodu.

Ważną kwestią przy zatrudnianiu pracowników są umiejętności twarde, takie jak odpowiednie uprawnienia. Właściciele zakładów fryzjerskich na pierwszym miejscu wymieniają dyplom czeladnika – 52%, w dalszej kolejności chęć ciągłego podnoszenia kwalifikacji – 20%. Pracodawcy branży samochodowej pośród najważniejszych uprawnień wymieniają również dyplom czeladnika – 43,5%, na drugim miejscu uprawnienia spawalnicze (elektryczne i gazowe) – 17,4%, w dalszej kolejności - znajomość zagadnień związanych z elektrotechniką i elektroniką samochodową – 13%, umiejętności związane z lakiernictwem - 8,7%, po jednym wskazaniu: prawo jazdy kat. B, C, karta kierowcy i blacharstwo.

Jeżeli chodzi o umiejętności pracowników, to przedstawiciele branży fryzjerskiej wymieniają: umiejętności dotyczące nowoczesnych technik fryzjerskich - 48%, strzyżenia damskiego i męskiego, stylizacji, dobór farb do danego rodzaju włosów – 28%, samodzielności – 12%,

dobrej komunikatywności – 8%, stylizacji paznokci i włosów oraz znajomości obsługi kasy fiskalnej – po jednym wskazaniu.

Najważniejsze umiejętności dla szefów warsztatów samochodowych to: posiadanie kompetencji zawodowych umożliwiających samodzielną pracę – prawie 57%, po dwa wskazania: to obsługa komputera, komunikatywność, obsługa urządzeń diagnostycznych, po jednym głosie – umiejętność wymiany opon i montażu klimatyzacji.

Dla przedstawicieli obu branż znajomość języka obcego nie jest istotna: tak uważa 92% szefów zakładów fryzjerskich i 78,3% samochodowych.

Spośród innych atrybutów, na które zwracają uwagę właściciele firm, można wymienić, takie cechy, jak – w branży fryzjerskiej: kreatywność, ambicja, dyspozycyjność, wysoka kultura osobista, odwaga, chęci do pracy, rzetelność, sumienność i punktualność. Szefowie warsztatów samochodowych podkreślają, że dla nich ważne są zapał do pracy i ciągle podwyższanie kwalifikacji.

Respondenci byli także proszeni o odpowiedź na pytanie, czy zatrudniliby osoby bezrobotne przeszkolone pod kątem wymaganych przez nich umiejętności. Występują tu największe rozbieżności pomiędzy przedstawicielami badanych branż: 52% właścicieli zakładów fryzjerskich uważa, że nie zatrudniłaby absolwenta kursu, natomiast ok. 74% szefów warsztatów samochodowych jest zdania przeciwnego i z chęcią przyjąłaby do pracy takie osoby. W uzasadnieniu dlaczego nie chcą kandydatów spośród uczestników kursów, obie grupy pracodawców uważają, że kurs nie nauczy zawodu - bo jest za mało praktyki. Natomiast dobre kursy doszkalające są mile widziane przez szefów obu branż. Właściciele salonów fryzjerskich wskazują, że należy organizować kursy specjalistyczne (obsługa kobiet w ciąży, osób z różnymi problemami psychofizycznymi, uczące najnowszych trendów stylizacyjnych), które powinny zawierać najważniejsze elementy teorii i dużo praktyki, kończyć się egzaminem, faktycznie weryfikującym zdobytą wiedzę.

Pracodawcy warsztatów samochodowych wykazali się większą konkretyzacją i wymieniali kursy doskonalące (naprawa i diagnostyka nowoczesnych samochodów), spawania, lakierowania, prawa jazdy.

Respondenci mieli także możliwość uszczegółowienia, w jakie najważniejsze kompetencje powinny wyposażać organizowane przez PUP kursy. Szefowie zwracali uwagę na kompetencje stricte zawodowe i osobiste. Do tych pierwszych zaliczali: w branży

fryzjerskiej – strzyżenie kreatywne, koloryzację – umiejętność doboru farb, wiedzę chemiczną, stylizację. Z kolei przedstawiciele „samochodówki” podawali bardzo praktyczne umiejętności: ustawianie zbieżności kół, diagnostykę komputerową, elektronikę i elektromechanikę samochodową.

Spośród kompetencji miękkich wymieniali komunikatywność, skrupulatność, precyzję, punktualność, motywację do pracy i nauki.

Ostatnie pytanie dotyczyło planów zatrudnieniowych pracodawców w zakresie zatrudnienia subsydiowanego. Od lat największym zainteresowaniem wśród lokalnych pracodawców cieszą się umowy stażowe. Potwierdzają to także wyniki omawianego badania: takiego zdania jest 60% spośród branży fryzjerskiej i 78,3% z samochodowej. Na drugim miejscu pracodawcy wybierali możliwość refundacji kosztów zatrudnienia osób do 30 roku życia – odpowiednio: 36% i 78,3%. Branża fryzjerska, w dalszej kolejności, optowała za pracami interwencyjnymi, refundacją składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 roku życia, podejmującymi pracę po raz pierwszy oraz dofinansowaniem wynagrodzenia za zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia – po 20% wyborów. Przygotowaniem zawodowym dorosłych było zainteresowanych 16% badanych.

Dla „samochodówki” dalsze wybory odnośnie rodzajów prac subsydiowanych kształtują się następująco: prace interwencyjne – 52,2%, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 roku życia – 43,5%, przygotowanie zawodowe dorosłych – 30,4%, dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia – 17,4%

8. Podstawowe wnioski i rekomendacje

Procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy wymagają nowego typu pracownika wyposażonego w kompetencje cywilizacyjne, przygotowanego do edukacji ustawicznej (na każdym poziomie wykształcenia i w każdym zawodzie), mobilnego i umiającego dostosować się do coraz szybszych zmian.

Gospodarka oparta na wiedzy potrzebuje społeczeństwa informacyjnego – korzystającego z wiedzy i informacji, umiejętności jej przetwarzania, ciągłego uczenia się, innowacyjności i kreatywności. Tym wymaganiom mogą sprostać pracownicy nowocześni (charakteryzujący się m.in. otwartością, przebojowością, inicjatywą, wyobraźnią, elastycznością, empatią,

gotowością do zmian, mobilnością, aspiracjami oświatowymi i zawodowymi, umiejętnością korzystania z technologii informatycznych, dbałością o zdrowie). Tego typu cechy można wykształcić w ludziach poprzez odpowiednie wychowanie i socjalizację. Pracę należy rozpoczynać od najwcześniejszych lat, pracując nie tylko z dziećmi i młodzieżą, ale również angażując w to rodziców, nauczycieli oraz pracodawców. Procesy te powinny być wspierane mądrą polityką państwa. Współdziałanie wszystkich podmiotów mających realny wpływ na rynek edukacyjny i rynek pracy, powinno przynieść zamierzone rezultaty – zminimalizować liczbę osób o niedostosowanych zawodach i kwalifikacjach do własnych predyspozycji psychofizycznych oraz potrzeb rynku pracy.

Absolwenci kończący szkołę powinni być wyposażeni w niezbędne kompetencje umożliwiające podjęcie pracy. W procesie odpowiedniego przygotowania zawodowego przyszłych pracowników bardzo duża rola spoczywa na szkołach zawodowych i pracodawcach. Szkoły powinny być wyposażone w odpowiednie pracownie (np. krawieckie, komputerowe, elektryczne, mechatroniczne itp. - w zależności od profilu szkoły). Powinny dysponować także „poligonami”, w których uczniowie – młodszych klas - mogą (bez obawy o zniszczenie maszyn, produktów, mienia firmy bądź klienta) ćwiczyć, przykładowo: kafelkowanie, murowanie, montowanie instalacji wodno-kanalizacyjno-gazowych, elektrycznych, układanie fryzur na tzw. „główkach fryzjerskich” itp. Takie pomieszczenia można przygotować i wyposażać sposobem gospodarczym (na dodatek niektóre materiały mogą być wielokrotnie wykorzystywane). W finansowaniu tego typu pracowni powinni uczestniczyć pracodawcy, którzy w późniejszym czasie wezmą uczniów starszych klas do siebie na praktyki. Wspomniani uczniowie - wstępnie wykwalifikowani w pracowniach i „poligonach” szkolnych - powinni mieć dostęp do maszyn, urządzeń, nowoczesnych technologii oraz uczyć się etosu pracy – właściwych postaw pracowniczych - w odpowiednich przedsiębiorstwach. Praktyka nie może być fikcją. Realizacja tego aspektu jest podstawową powinnością, także pracodawców (nie można narzekać na złe przygotowanie praktyczne absolwentów, jednocześnie niewłaściwie realizując praktyki i staże zawodowe lub w ogóle nie uczestniczyć w procesie przygotowania zawodowego). Przy czym praktyki te powinny być przygotowane wspólnie przez kompetentnych przedstawicieli pracodawców oraz szkoły. Bardzo istotną sprawą jest również kwestia dotycząca monitoringu oraz ewaluacji prowadzonej nauki zawodu i bieżącego reagowania na pojawiające się problemy.

Przedstawiony powyżej model współpracy głównych stron rynku pracy w obszarze kształcenia edukacyjno-zawodowego, ciągle daleki jest od ideału. Stale spory odsetek absolwentów kończących szkoły zawodowe różnych szczebli, ma nieodpowiednie kwalifikacje lub nie chce pracować w wyuczonym zawodzie – ponieważ szkoła została wybrana przypadkowo. W dużym stopniu absolwenci nie są przygotowani do wejścia na rynek pracy, ani pod względem zawodowym, ani pod kątem szukania pracy i pożądanych zachowań pracowniczych. Tym większa jest tutaj rola Urzędu, jako instytucji dysponującej szerokim wachlarzem usług oraz instrumentów finansowych służącym reedukacji zawodowej strony podażowej pod potrzeby pracodawców.

Przeprowadzone badania rzuciły pewne światło na ważne obszary współdziałania Urzędu i wybranej grupy pracodawców oraz na ich potrzeby zatrudnieniowe, szkoleniowe i kompetencyjne w stosunku do poszukiwanych pracowników.

Skierowanie odpowiedniej osoby (z właściwymi kwalifikacjami, uprawnieniami, motywacją) na miejsce pracy zgłaszane przez pracodawców, zajmuje z reguły sporo czasu. Dodatkowo - mając na uwadze badania ankietowe przeprowadzone przez PUP Rybnik z osobami bezrobotnymi w zawodach fryzjera i mechanika samochodowego - w bardzo wielu przypadkach konieczna jest ponowna edukacja zawodowa w systemie szkolnym. Dla większości konieczne jest ukończenie specjalistycznych kursów zawodowych. Dla wielu osób, które wybrały zawód przypadkowo (nie mają należytego doświadczenia zawodowego, ani chęci do pracy w zawodzie wyuczonym), konieczne jest opracowanie nowej ścieżki zawodowej. Także dla osób, które chcą pracować w wyuczonych zawodach, ale ich kwalifikacje się zdezaktualizowały konieczne jest określenie właściwego rozwoju zawodowego.

Są to zadania, które w trakcie szeroko rozumianego procesu doradczego, powinni zrealizować doradcy zawodowi. Punktem wyjścia jest prawidłowo przeprowadzona diagnoza społeczno-zawodowa. W większości przypadków wymagane jest objęcie bezrobotnego całym pakietem działań doradczych, m.in.: określenie planu działania obejmującego wybór ścieżki kształcenia, przygotowania do skutecznego szukania pracy (zajęcia motywacyjne, poznanie technik i sposobów szukania pracy, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, poznanie zasad utrzymania się w pracy itp.) Następnym etapem jest kontakt ze szkoleniowcem i ukończenie optymalnego kursu zawodowego. Po nabyciu kompetencji miękkich

i zawodowych bezrobotny jest przygotowany do wejścia na rynek pracy, w czym wydatnie może mu pomóc pośrednik pracy. Warto w tym momencie zwrócić uwagę na konieczność właściwie przeprowadzonego procesu rekrutacji i selekcji. Rozpocząć należy od wyczerpującego określenia, wspólnie z pracodawcą, stanowiska, warunków pracy, płacy, wymagań zawodowych, itp. Następnie - w zależności od złożoności oferty – dostosować odpowiednie techniki selekcji, po czym właściwych kandydatów skierować do pracodawcy.

Jak widać, czas potrzebny do należytego przygotowania kandydata do podjęcia pracy i utrzymania się w niej, może zajmować od kilku miesięcy do kilku lat (w przypadku konieczności ukończenia odpowiedniej szkoły). Doświadczenie podpowiada, że nawet osoby mające odpowiednie kwalifikacje, motywację, znające rynek pracy (czyli należące do I profilu pomocy) bardzo często mają wiele deficytów uniemożliwiających podjęcie pracy. Praktycznie każda osoba, która ubiega się o pracę powinna odbyć rozmowę informacyjno-diagnostyczną z doradcą zawodowym. Jej celem powinno być określenie występujących deficytów i właściwe przygotowanie bezrobotnego do konkretnego pracodawcy (np. pomoc w sporządzeniu aplikacji do konkretnej firmy, jak najdokładniejsze poznanie pracodawcy, odbycie symulacyjnej rozmowy kwalifikacyjnej z doradcą zawodowym itp.). Jest to czasochłonne i wymaga dużego zaangażowania każdej ze stron. Przeszkodą ze strony Urzędu jest niewystarczająca liczba doradców zawodowych, a ze strony bezrobotnych brak wiedzy w tym zakresie, nieświadomość lub brak chęci czy motywacji.

Biorąc pod uwagę fakt, że pracodawcy nie mogą czekać miesiącami na realizację oferty, wszyscy kluczowi specjaliści Urzędu muszą intensywnie pracować z osobami bezrobotnymi już od momentu ich rejestracji (opracowując najbardziej optymalny plan pracy przygotowujący ich do podjęcia zatrudnienia). Takie - wyprzedzające - działania są prowadzone w rybnickim Urzędzie już od lat. Jednakże w przypadku realizacji ofert pracy w tzw. zawodach deficytowych - braku odpowiedniej liczby osób bezrobotnych - skierowanie właściwych osób, w krótkim czasie może być bardzo utrudnione, czasami wręcz niemożliwe. Z takimi uwarunkowaniami mamy do czynienia w przypadku niewystarczającej liczby odpowiednio wykwalifikowanych osób, np. fryzjerów i mechaników samochodowych będących w rejestrze PUP. Urzędy pracy praktycznie nie mają wpływu na to, jacy bezrobotni się zarejestrują. Szczególnie w sytuacji, gdy wymagane jest wydanie skierowania oraz uruchomienie instrumentów finansowych, poszukiwany pracownik musi być zarejestrowany

(tak więc względy proceduralno-formalne utrudniają szybką reakcję pośredników na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców). Rozwiązaniem ww. sytuacji dla urzędów pracy, mogłyby być możliwości, jakimi dysponują agencje headhunterskie – różne sposoby zdobywania właściwych pracowników. Istniejące procedury - w przypadku zgłoszenia oferty w zawodzie, w którym nie ma osób zarejestrowanych - umożliwiają m.in. zamieszczenie oferty na stronie PUP, w lokalnej prasie i poinformowanie innych urzędów pracy. Jest to pośredni sposób pomocy dla pracodawcy, ale traci się możliwość szybkiej realizacji oferty pracy. Receptą na to mogłoby być pozyskiwanie potencjalnych pracowników i np. uproszczona procedura rejestracji osób wybranych, pod kątem danej oferty pracy (jednakże takie rozwiązanie musi umożliwiać ustawa).

Należy podkreślić, że dla pracodawców zgłaszających zapotrzebowanie na pracowników posiadających konkretne kwalifikacje zawodowe, świadomym tego, że jest to dłuższy proces, Urząd dysponuje szeroką paletą możliwości pomocowych.

W coraz większej ilości zawodów rynek pracy staje się rynkiem pracy pracownika, co oznacza coraz większe problemy w zapelnieniu wakatów. Potrzeba z jednej strony rozwiązań systemowych (kształtowanie celowej polityki edukacyjno-zawodowej przez rząd polski/rządy państw UE), z drugiej strony dużej elastyczności w otwieraniu kierunków w szkołach – szybkie reagowanie na potrzeby pracodawców (wykorzystujących wiedzę praktyków i bazę warsztatowo-sprzętową zakładów pracy zainteresowanych wyszkoleniem konkretnych pracowników).

W procesie równoważenia stron rynku pracy, nie sposób nie wspomnieć o niezwykle istotnej roli doradców zawodowych - określających realistyczną ścieżkę rozwoju zawodowego w ramach całościowego kontinuum edukacyjno-zawodowego.

Potrzeby dynamicznie zmieniającego się rynku pracy wymagają dużego zaangażowania wszystkich podmiotów na każdym szczeblu (lokalnym, regionalnym, centralnym, europejskim) i spójnego ich współdziałania. Pojedyncze działania poszczególnych instytucji, szkół, czy pracodawców nie przyniosą pożądanych efektów.

Bibliografia i netografia

1. Bibliografia

1. Augustyn A., Gruszczyński I., Muster R. (red.) diagnoza edukacji i rynku pracy w województwie śląskim. Raport z badań realizowanych w ramach projektu „Diagnoza edukacji i rynku pracy na Śląsku”, Katowice-jastrzębie Zdrój 2010, KAGA-DRUK.
2. Bańka A. Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, Poznań 1995, Print-B.
3. Bonikowska M., Gucza 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.
4. Góra M., Sztanderska U. Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik, Warszawa 2006, MPIPS.
5. Jałowiecki B., Szczepański M.S. Miasto i przestrzeń w strukturze socjologicznej, Warszawa 2002, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
6. Kolny B., Maciejewski G. Zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym w wyniku restrukturyzacji przemysłu węglowego w województwie śląskim – mity i fakty, Warszawa 2006, IPiSS.
7. Krajewski S., Mackiewicz M., Krajewski P. (red.) Jak obniżyć bezrobocie – mechanizmy niwelowania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy. Rekomendacje, Łódź 2008, Proxima sp. z o.o.
8. Kryńska E. Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy, Warszawa 2010, MPiPS.
9. Kwiatkowski E. Bezrobocie podstawy teoretyczne, Warszawa 2007, PWN.
10. Mayntz R., Holm K., Hubner P. Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej, Warszawa 1985, PWN.
11. Pactwa B., Rojek-Adamek P. (red.) Edukacja całożyciowa – kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy, Tychy 2006, Wydawnictwa Naukowe WSZiNS.
12. Szarfenberg R. Marginalizacja i wykluczenie społeczne, Wykłady, Warszawa 2006, Instytut Polityki Społecznej, Uniwersytet Warszawski.

13. Sztumski J. Wstęp do metod i technik badań społecznych, Warszawa 1984, PWN.

2. Netografia

<http://www.rybnik.eu/>

<http://www.rybnik.pl/index.php?id=281>

<http://www.starostwo.rybnik.pl/>

<http://www.stat.gov.pl>

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

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

Spis rysunków, tabel i wykresów

1. Spis rysunków

1. Rysunek 1. Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu rybnickiego i w Rybniku.....5
2. Rysunek 2. Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu rybnickiego oraz w Mieście Rybniku.....13
3. Rysunek 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz zmiana poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu rybnickiego oraz Miasta Rybnika.....24

2. Spis wykresów

1. Wykres 1. Struktura mieszkańców powiatu rybnickiego pod względem wieku.....7
2. Wykres 2. Struktura mieszkańców Miasta Rybnika pod względem wieku.....8
3. Wykres 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i w Mieście Rybniku na przestrzeni ostatnich 5 lat.....12
4. Wykres 4. Pracujący w powiecie rybnickim wg grup sekcji PKD w końcu 2014 roku.....18
5. Wykres 5. Pracujący w Mieście Rybniku wg grup sekcji PKD w końcu 2014 r.....19
6. Wykres 6. Bezrobocie w powiecie rybnickim i Mieście Rybniku.....22
7. Wykres 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie rybnickim i Mieście Rybniku na tle województwa i kraju.....23
8. Wykres 8. Liczba bezrobotnych ogółem, bezrobotnych kobiet i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu powiatu rybnickiego.....25
9. Wykres 9. Liczba bezrobotnych ogółem, bezrobotnych kobiet i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu Miasta Rybnika.....26
10. Wykres 10. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie rybnickim, Mieście Rybniku i województwie.....27
11. Wykres 11. Struktura bezrobotnych w powiecie rybnickim, Mieście Rybniku i województwie ze względu na wykształcenie.....28
12. Wykres 12. Staż pracy bezrobotnych w powiecie rybnickim, Mieście Rybniku i województwie śląskim.....29
13. Wykres 13. Czas pozostawania bez pracy bezrobotnych w powiecie rybnickim, Mieście Rybniku oraz w województwie śląskim.....30
14. Wykres 14. Podział badanych firm fryzjerskich ze względu na miejsce prowadzenia działalności.....41

15. Wykres 15. Podział badanych firm branży samochodowej ze względu na miejsce prowadzenia działalności.....	42
16. Wykres 16. Podział badanych firm branży fryzjerskiej ze względu na poziom zatrudnienia.....	43
17. Wykres 17. Podział badanych firm branży samochodowej ze względu na poziom zatrudnienia.....	44
18. Wykres 18. Aktualne plany zatrudnieniowe pracodawców w branży fryzjerskiej.....	45
19. Wykres 19. Plany zatrudnieniowe w okresie najbliższego roku pracodawców w branży fryzjerskiej.....	46
20. Wykres 20. Problemy zatrudnieniowe pracodawców w branży fryzjerskiej.....	47
21. Wykres 21. Główne problemy w znalezieniu pracowników w branży fryzjerskiej.....	48
22. Wykres 22. Aktualne plany zatrudnieniowe pracodawców w branży samochodowej.....	49
23. Wykres 23. Zawody, w jakich aktualnie są poszukiwani pracownicy w branży samochodowej.....	50
24. Wykres 24. Plany zatrudnieniowe w okresie najbliższego roku pracodawców w branży samochodowej.....	51
25. Wykres 25. Zawody, w jakich będą zatrudniani pracownicy w branży samochodowej w ciągu najbliższego roku.....	52
26. Wykres 26. Problemy zatrudnieniowe pracodawców w branży samochodowej.....	53
27. Wykres 27. Zawody, w których wystąpiły największe trudności w znalezieniu pracownika w branży samochodowej.....	54
28. Wykres 28. Główne problemy w znalezieniu pracowników branży samochodowej.....	55
29. Wykres 29. Oczekiwania dotyczące wykształcenia wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej.....	57
30. Wykres 30. Oczekiwania dotyczące stażu pracy wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej.....	58
31. Wykres 31. Oczekiwania dotyczące uprawnień wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej.....	59
32. Wykres 32. Oczekiwania dotyczące umiejętności wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej.....	60
33. Wykres 33. Oczekiwania dotyczące znajomości języków obcych wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej.....	61

34. Wykres 34. Oczekiwania dotyczące innych cech osobowości wobec przyszłych pracowników w branży fryzjerskiej.....	62
35. Wykres 35. Plany zatrudnieniowe wobec osób bezrobotnych po ukończonym kursie zawodowym w branży fryzjerskiej.....	63
36. Wykres 36. Podstawowe kwalifikacje, które powinien zapewnić kurs zawodowy w branży fryzjerskiej	64
37. Wykres 37. Rodzaje kompetencji zdobywanych w trakcie kursu zawodowego w branży fryzjerskiej	65
38. Wykres 38. Oczekiwania dotyczące wykształcenia wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej.....	66
39. Wykres 39. Oczekiwania dotyczące stażu pracy wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej	67
40. Wykres 40. Oczekiwania dotyczące uprawnień wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej.....	68
41. Wykres 41. Oczekiwania dotyczące umiejętności wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej.....	69
42. Wykres 42. Oczekiwania dotyczące znajomości języków obcych wobec przyszłych pracowników w branży samochodowej.....	70
43. Wykres 43. Plany zatrudnieniowe wobec osób bezrobotnych po ukończonym kursie zawodowym w branży samochodowej.....	71
44. Wykres 44. Rodzaje kursów proponowane przez pracodawców branży samochodowej	72
45. Wykres 45. Podstawowe kwalifikacje, które powinien zapewnić kurs zawodowy w branży samochodowej	73
46. Wykres 46. Rodzaje kompetencji zdobywanych w trakcie kursu zawodowego w branży samochodowej.....	74
47. Wykres 47. Zainteresowanie zatrudnieniem subsydiowanym pracodawców branży fryzjerskiej.....	76
48. Wykres 48. Zainteresowanie zatrudnieniem subsydiowanym pracodawców branży samochodowej.....	78

3. Spis tabel

1. Tabela 1. Saldo migracji dla powiatu rybnickiego i Miasta Rybnika w latach 2010-2014.....	9
2. Tabela 2. Ruch migracyjny w gminach powiatu rybnickiego oraz Mieście Rybniku w latach 2010-2014.....	9
3. Tabela 3. Dane dotyczące szkolnictwa w Rybniku w latach 2010-2014.....	10
4. Tabela 4. Dane dotyczące szkolnictwa w powiecie rybnickim w roku szkolnym 2013/14.....	11
5. Tabela 5. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i w Mieście Rybniku według sekcji PKD.....	15
6. Tabela 6. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie rybnickim i w Mieście Rybniku według klas wielkości.....	17
7. Tabela 7. Pracujący w powiecie rybnickim i w Mieście Rybniku na koniec 2014 roku wg grup sekcji PKD w porównaniu do innych lokalizacji.....	20
8. Tabela 8. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie rybnickim.....	31
9. Tabela 9. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w Mieście Rybniku.....	32
10. Tabela 10. Struktura zawodowa osób zarejestrowanych w PUP Rybnik 2015 r.....	33
11. Tabela 11. Barometr zawodów dla Miasta Rybnika i powiatu rybnickiego	34
12. Tabela 12. Najczęściej zgłaszane oferty pracy w 2015 r. do PUP Rybnik	37
13. Tabela 13. Główne zawody, w których chcą zatrudniać pracodawcy salonów fryzjerskich	77
14. Tabela 14. Główne zawody, w których chcą zatrudniać pracodawcy branży samochodowej.....	79

Aneks

1. Kwestionariusz wywiadu

ANKIETA PRZEZNACZONA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW KORZYSTAJĄCYCH Z USŁUG POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W RYBNIKU

Szanowni Państwo,

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku zaprasza do wypełnienia ankiety. Państwa zdanie jest dla nas ważne.

Celem niniejszych badań jest diagnoza potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji, jakie powinien posiadać potencjalny kandydat do pracy oraz potrzeb szkoleniowych. Uzyskane informacje pozwolą dostosować naszą ofertę do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz przyczynią się do efektywniejszej współpracy dotyczącej organizacji usług i instrumentów rynku pracy.

Bardzo proszę o rzetelne i przemyślane odpowiedzi. Na pytania proszę odpowiadać zaznaczając **znak X** przy odpowiedniej kratce lub udzielając **odpowiedzi słownej**.

Informacje uzyskane w ankiecie będą traktowane jako poufne i zostaną wykorzystane wyłącznie przez Urząd.

Dziękujemy za poświęcony czas.

INFORMACJE OGÓLNE O PRZEDSIĘBIORCY	
Nazwa pracodawcy:	
NIP lub REGON:	
Osoba wyznaczona do kontaktów z urzędem pracy (imię, nazwisko, stanowisko, telefon kontaktowy):	
Branża:	☐ Administracja państwowa, samorządowa
	☐ Handel
	☐ Produkcja
	☐ Przemysł
	☐ Usługi
	☐ Inne, jakie?:
Wielkość firmy:	☐ Działalność jednoosobowa
	☐ Mikro (mniej niż 10 pracowników)
	☐ Mały (mniej niż 50 pracowników)
	☐ Średni (mniej niż 250 pracowników)
	☐ Duży przedsiębiorca (powyżej 250 pracowników)
INFORMACJA O POTRZEBACH PRACODAWCÓW	

W ZAKRESIE TWORZENIA MIEJSC PRACY	
1. Czy aktualnie poszukuje Pan/i pracowników na wolne stanowiska pracy?	☐ Tak (proszę podać w jakich zawodach)
	☐ Nie
	☐ Trudno powiedzieć
2. Czy w Pana/i firmie planuje się w okresie najbliższego roku zatrudnienie nowych pracowników lub utworzenie nowego stanowiska pracy?	☐ Tak (proszę podać w jakich zawodach)
	☐ Nie
	☐ Trudno powiedzieć
<i>Jeżeli na 1 lub 2 pytanie Twoja odpowiedź brzmiała: „Tak” lub „Trudno powiedzieć” - proszę przejść do kolejnego pytania. Jeżeli na 1 lub 2 pytanie Twoja odpowiedź brzmiała: „Nie” - proszę o zakończenie ankiety. Dziękujemy.</i>	
3. Jakich umiejętności/kompetencji zawodowych oczekuje Pan/i od potencjalnych pracowników? <i>Proszę wymienić.</i>	Wykształcenie, jakie?
	Staż pracy, jaki?
	Uprawnienia, jakie?
	Umiejętności, jakie?
	Znajomość języków, jakie?
	Inne, jakie?
4. Czy boryka się Pan/i z problemem znalezienia odpowiedniego pracownika?	☐ Tak
	☐ Nie
	☐ Trudno powiedzieć
<i>Jeżeli na powyższe pytanie Twoja odpowiedź brzmiała: „Tak” - proszę przejść do kolejnego pytania. Jeżeli na powyższe pytanie Twoja odpowiedź brzmiała: „Nie” lub „Trudno powiedzieć” - proszę o przejście do pytania nr. 7.</i>	
5. Proszę o określenie w jakich zawodach wystąpiły u Pana/i największe trudności w znalezieniu pracownika:	
6. Jakie są, zdaniem Pana/i, główne przyczyny problemów z pozyskaniem kandydatów na dane stanowisko pracy?	☐ Brak wymaganych kwalifikacji formalnych
	☐ Brak wymaganego doświadczenia zawodowego

(możliwość wielokrotnego wyboru)	☐ Niewłaściwa postawa kandydata, brak chęci do pracy
	☐ Wygórowane oczekiwania finansowe
	☐ Inne, jakie?
7. Czy zatrudniliby Państwo osoby bezrobotne, które zostałyby przeszkolone pod kątem poszukiwanych przez Was kwalifikacji i umiejętności?	☐ Tak
	☐ Nie, dlaczego?
	☐ Trudno powiedzieć
<i>Jeżeli na powyższe pytanie Twoja odpowiedź brzmiała: „Tak” - proszę przejść do kolejnego pytania. Jeżeli na powyższe pytanie Twoja odpowiedź brzmiała: „Nie” lub „Trudno powiedzieć” - proszę o przejście do pytania nr. 10.</i>	
8. Jakim zdaniem Pana/i kursy powinien organizować powiatowy urząd pracy?	
9. Proszę Pana/ią o wskazanie co najmniej kilku konkretnych kwalifikacji i umiejętności przydatnych w Pana/i firmie, które powinna nabyć osoba bezrobotna na kursie.	
10. Czy są Państwo zainteresowani zatrudnieniem subsydiowanym, realizowanym przez Urząd Pracy? (możliwość wielokrotnego wyboru)	☐ Stażami dla osób bezrobotnych (proszę podać w jakich zawodach)
	☐ Pracami interwencyjnymi (proszę podać w jakich zawodach)
	☐ Refundacją kosztów zatrudnienia osób do 30 r.ż. (proszę podać w jakich zawodach)
	☐ Refundacją składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmą zatrudnienie po raz pierwszy w życiu (proszę podać w jakich zawodach)
	☐ Dofinansowaniem wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia

	(proszę podać w jakich zawodach)
	☐ Przygotowaniem zawodowym dorosłych (proszę podać w jakich zawodach)

Bardzo dziękujemy Państwu za wypełnienie ankiety i cenne uwagi.

SŁOWNICZEK

STAŻ: nabywanie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy powiatowym urzędem pracy a pracodawcą, według programu określonego w umowie.

PRACE INTERWENCYJNE: refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek ZUS za zatrudnioną osobę bezrobotną w wyniku umowy zawartej z powiatowym urzędem pracy.

Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmą zatrudnienie po raz pierwszy w życiu: refundacja pracodawcy kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu. Refundacja społeczne przysługuje przez okres do 12 miesięcy w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Pracodawca jest obowiązany do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne.

Refundacja kosztów zatrudnienia osób do 30 roku życia: Urząd może zawrzeć umowę, na podstawie której refunduje pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres 12 miesięcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia. Wysokość refundacji nie może przekroczyć minimalnego wynagrodzenia oraz składek społecznych od refundowanego wynagrodzenia. Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do utrzymania w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres 24 miesięcy. O wsparcie nie może ubiegać się pracodawca, u którego w okresie ostatnich 6 miesięcy przed złożeniem wniosku nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia: dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia. Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat lub
- 24 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego.

REFUNDACJA KOSZTÓW WYPOSAŻENIA LUB DOPOSAŻENIA STANOWISKA PRACY: podmiot prowadzący działalność gospodarczą zamierzający utworzyć miejsce pracy dla skierowanego bezrobotnego może otrzymać zwrot kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, w wysokości określonej w umowie nie wyższej jednak niż 600 % przeciętnego wynagrodzenia.

SZKOLENIA: pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy.

PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE DOROSŁYCH - instrument aktywizacji bezrobotnych realizowany przede wszystkim u pracodawcy, bez nawiązania stosunku pracy, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych (co najmniej 80%) i wiedzy teoretycznej, zakończony egzaminem.