

Analiza rynku pracy w powiecie krapkowickim z jednoczesnym określeniem popytu na pracę w powiecie oraz przedstawieniem prognozy dotyczącej zatrudnienia na najbliższe 3 lata

Zamawiający:



Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach

Jana Kilińskiego 1A,
47-303 Krapkowice

Badanie zrealizowane przez:

Konsorcjum badawcze:

Lider konsorcjum:

Ośrodek Badań Społecznych ALSTAT

ul. Dymka 194/33, 61-245 Poznań
tel. 502 492 806

Partner konsorcjum:

INDEKS Ośrodek Badań Społecznych

ul. Jana Pawła II, 61-139 Poznań
tel. (61) 8 55 15 75, 502 625 176

Krapkowice, styczeń 2018

Spis treści:

Wstęp.....	5
Charakterystyka powiatu krapkowickiego.....	7
Demografia powiatu krapkowickiego.....	8
Prognoza demograficzna dla powiatu krapkowickiego	12
Gospodarka i powiatu krapkowickiego.....	12
Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.....	16
Struktura bezrobotnych w powiecie krapkowickim	18
Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	21
Bezrobotni według zawodów.....	21
Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych	22
Zawody nadwyżkowe i deficytowe w powiecie krapkowickim.....	24
Wyniki badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu krapkowickiego.....	26
Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu krapkowickiego.....	27
Charakterystyka badanej próby	28
Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach ..	32
Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych	34
Wcześniejsze zatrudnienie bezrobotnych przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach.	35
Przyczyny niepodjęcia zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach	35
Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia.....	36
Powody braku gotowości do podjęcia pracy	38
Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.	39
Zawód posiadany przez osoby bezrobotne	42
Ocena posiadanego zawodu	43
Bariery i trudności w znalezieniu pracy.....	44
Elementy zwiększające aktywność zawodową osób bezrobotnych	46
Ocena szans na zatrudnienie.....	47

Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.....	48
Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych	50
Gotowość do dojazdów do pracy	51
Oczekiwane wynagrodzenie	51
Branża, w której chciałyby pracować osoby bezrobotne.....	52
Preferencje dotyczące podjęcia pracy	53
Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....	55
Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.....	56
Zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem działalności gospodarczej	56
Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach	58
Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.....	59
Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.....	59
Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach	61
Wyniki badań realizowanych wśród pracodawców z i powiatu krapkowickiego	63
Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców.....	64
Charakterystyka badanej próby	65
Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.....	65
Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw	66
Zakres terytorialny prowadzonej działalności.....	67
Struktura zrealizowanego popytu na pracę w 2017 roku	67
Powody przyjęć pracowników	69
Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje wśród kandydatów do pracy.....	70
Zwolnienia pracowników w okresie w 2017 roku w powiecie krapkowickim.....	72
Powody zwolnień pracowników	73
Planowany popyt na pracę w powiecie krapkowickim w 2018 roku	74
Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.....	76
Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.....	77
Prognoza zatrudnienia na najbliższe 3 lata.....	78
Efekty wprowadzenia programu Rodzina 500 plus na lokalny rynek pracy	82
Zatrudnianie cudzoziemców	83

<i>Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....</i>	<i>84</i>
<i>Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach</i>	<i>87</i>
<i>Najbardziej efektywne usługi i instrumenty rynku pracy</i>	<i>87</i>
<i>Działania oczekiwane przez pracodawców.....</i>	<i>88</i>
 <i>Streszczenie i wnioski z przeprowadzonego badania</i>	<i>90</i>
 <i>Spis rysunków:</i>	<i>103</i>
<i>Spis tabel:.....</i>	<i>106</i>

Wstęp

Niniejsze opracowanie *Analiza rynku pracy w powiecie krapkowickim z jednoczesnym określeniem popytu na pracę w powiecie oraz przedstawieniem prognozy dotyczącej zatrudnienia na najbliższe 3 lata* prezentuje kompleksową analizę wyników badań, które zostały przeprowadzone przez konsorcjum badawcze Ośrodek Badań Społecznych ALSTAT oraz Ośrodek Badań Społecznych INDEKS z Poznania wśród pracodawców z terenu powiatu krapkowickiego oraz wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach. W raporcie zawarte zostały zarówno najważniejsze i najciekawsze wnioski z kompleksowego badania lokalnego rynku pracy. Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach w okresie od grudnia 2017 roku do stycznia 2018 roku. Prezentowane opracowanie składa się z trzech niezależnych części: analizy dostępnych danych statystycznych – analiza źródeł wtórnych (desk research), badań ankietowych - ilościowych zrealizowanych wśród **200** osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach oraz badań ankietowych - ilościowych przeprowadzonych wśród **243** pracodawców z terenu powiatu krapkowickiego. Przedstawiony raport ma charakter holistycznej analizy lokalnego rynku pracy. W celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników w projekcie badawczym została zastosowana triangulacja metodologiczna, polegająca na wykorzystaniu w toku badań różnych metod, technik oraz źródeł pozyskiwania informacji. Z uwagi na to, iż zjawiska zachodzące w obszarze badawczym są bardzo złożone, należało zbadać je poprzez równoległe użycie różnych metod. Pojedyncze procedury badawcze obejmują tylko wybrane aspekty problematyki, z tego też względu w badaniu zastosowano kilka technik i metod badawczych: analiza na podstawie dokumentów zastanych, bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (PAPI) oraz wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI). Pierwsza część raportu prezentuje dane zastane na podstawie, których przedstawiono profil powiatu krapkowickiego z punktu widzenia gospodarki, rynku pracy, ludności powiatu, ludności powiatu w wieku produkcyjnym oraz struktury bezrobocia rejestrowanego w powiecie krapkowickim. Druga część raportu zawiera wyniki badań, które zostały przeprowadzone wśród osób bezrobotnych i zawiera diagnozę oraz opinie osób bezrobotnych na temat: określenia i zidentyfikowania barier i przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia, a także poszukiwania sposobów, które umożliwią pełniejszy dostęp do zatrudnienia. Trzecia część raportu zawiera informacje na temat oczekiwań lokalnych pracodawców w stosunku do kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych pracowników oraz problemów, jakie napotykają

lokalni pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców umożliwiło określenie przyszłego zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników o wskazanych umiejętnościach, kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Badanie ukazało, jakie zawody i kompetencje zawodowe cieszą się mniejszym lub większym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Analiza zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na pracowników o określonych kompetencjach umożliwić powinna, poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy, spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców.

Poznanie przyczyn problemów występujących na lokalnym rynku pracy oraz właściwy dobór narzędzi w celu kreowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu możliwe jest tylko w przypadku posiadania kompleksowej charakterystyki sytuacji na tym rynku. Co więcej skuteczność doboru narzędzi i grup docelowych wymaga regularnego monitorowania sytuacji na rynku pracy. Efektem takiego monitoringu lokalnego rynku pracy jest niniejszy raport. Dane przedstawione w raporcie powinny pomóc w precyzyjnym wskazaniu przyszłych działań realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach. Zawarte w raporcie informacje służyć powinny także usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Opracowanie to pomóc przedstawicielom instytucji rynku pracy, czy też przedstawicielom instytucji edukacyjnych na zapoznanie się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do potrzeb rynku pracy, tym samym wskazując konieczność prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. W celu uzyskania obrazu zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy w powiecie krapkowskim i zdiagnozowania zmian kształtujących rynek pracy przedstawiono prognozę popytu na pracę na następne 3 lata.

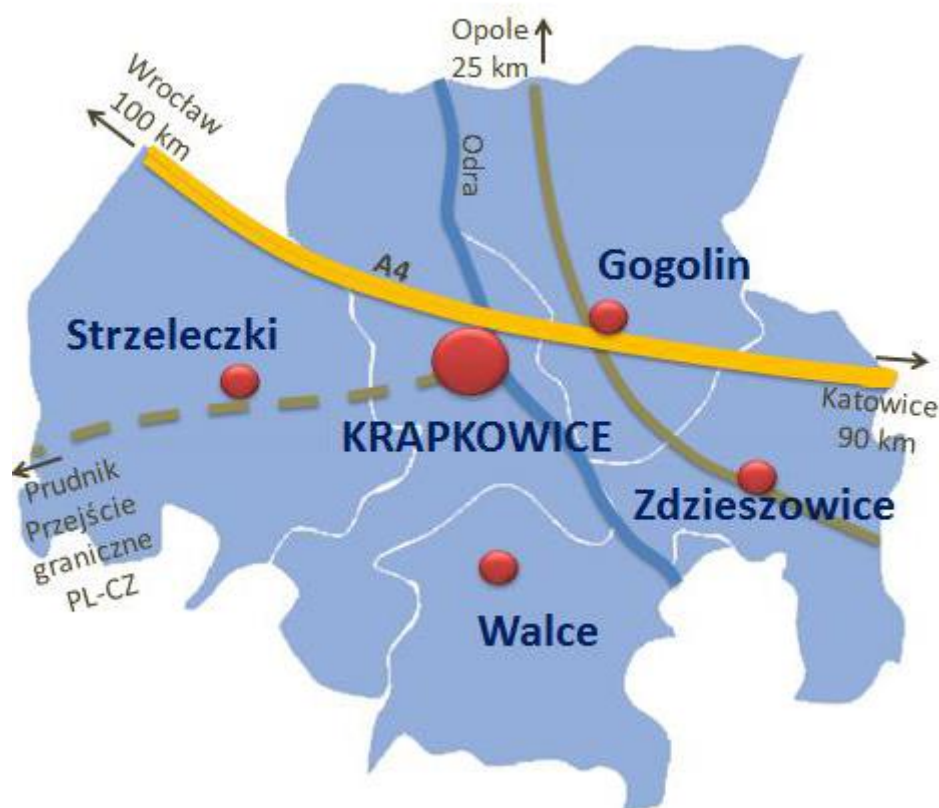
Charakterystyka powiatu krapkowickiego

Powiat krapkowicki to jeden z dwunastu powiatów województwa opolskiego. Położony jest na południe od stolicy województwa – Opola, w środkowej części Opolszczyzny, na przecięciu kilku ważnych szlaków komunikacyjnych: autostrady A4, łączącej Polskę na linii wschód-zachód, drogi krajowej łączącej Złoczew (województwo łódzkie) z granicą czeską w Chałupkach, międzynarodowej linii kolejowej łączącej m.in. Wrocław z Katowicami oraz rzeki Odry stanowiącej wodny szlak komunikacyjny. W bliskim sąsiedztwie powiatu znajdują się ważne regionalne ośrodki gospodarcze (Kędzierzyn-Koźle i Opole) oraz dwie duże aglomeracje (śląska na wschodzie i Wrocławska na zachodzie). Powiat graniczy od północy z powiatem opolskim, od wschodu z powiatem strzeleckim, od południowego wschodu i południa z powiatem kędzierzyńsko-kozielskim, od południowego zachodu z powiatem prudnickim, a jego siedzibą jest miasto Krapkowice. W skład powiatu wchodzi trzy gminy miejskie (Gogolin, Krapkowice, Zdzeszowice) oraz dwie wiejskie (Strzeleczy, Walce). Na korzystną lokalizację powiatu wpływa przede wszystkim strategiczne położenie powiatu na obszarze III paneuropejskiego korytarza transportowego, na który składają się:

- ✓ Autostrada A4 z dwoma węzłami na terenie powiatu, która po całkowitym zakończeniu budowy połączy Europę Zachodnią z Polską Południową, Ukrainą i Rosją,
- ✓ Położenie pomiędzy dwoma aglomeracjami: Śląską i Dolnośląską,
- ✓ Przebiegająca przez Zdzeszowice i Gogolin, magistralna linia kolejowa relacji Opole Groszowice – Kędzierzyn-Koźle (nr 136), stanowiąca fragment międzynarodowych linii kolejowych E 30 i E 59 włączonych do europejskiego systemu transportu kolejowego (AGC),
- ✓ Połączenie z magistralą linią kolejową relacji Wrocław – Bytom; na odcinku Opole Groszowice – Bytom, (nr 132) która stanowi fragment międzynarodowego szlaku kolejowego o transporcie kombinowanym E 30 i E 59 (europejski system transportu kolejowego AGC),
- ✓ Rzeka Odra jako trasa żeglugi śródlądowej, na której zlokalizowane są cztery stopnie wodne: Januszkowice, Krępa, Krapkowice, Rogów oraz nabrzeża przeładunkowe w: Januszkowicach, Krępnej, Krapkowicach (istotnie uszkodzona po powodzi), Rogowie Opolskim (nabrzeże przeładunkowe wraz ze slipem) i Choruli (port przemysłowy, nie wykorzystywany).

Ponadto przez teren powiatu przebiega droga krajowa nr 45 (Opole - Racibórz) i drogi wojewódzkie nr 409 (Strzelce Opolskie - Prudnik) i 416, prowadzące do przejść granicznych z Czechami oraz pozostałe drogi wojewódzkie o numerach: 415, 423, 424.

Rysunek 1. Położenie powiatu krapkowickiego.



Demografia powiatu krapkowickiego

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec grudnia 2016 roku, powiat zamieszkiwało 64 373 osób – 6,5% ludności całego województwa opolskiego. Wśród ogółu mieszkańców powiatu nieznacznie przeważały kobiety 33 250 osób, co stanowi 51,6% wszystkich mieszkańców powiatu krapkowickiego. Ponad połowa mieszkańców powiatu krapkowickiego mieszka w trzech miastach znajdujących się na terenie powiatu, tj.:

- miasto Krapkowice, które stanowi ponadlokalny ośrodek rozwoju z dominującą funkcją przemysłową. Znajduje się tutaj również siedziba powiatu wraz z podstawowym zapleczem społeczno – kulturowym z zakresu: edukacji, zdrowia, pomocy społecznej, kultury, administracji, bezpieczeństwa publicznego, sportu i handlu;
- miasto Zdzieszowice, które jest wyspecjalizowanym monofunkcyjnym ośrodkiem przemysłowym (przemysł koksowniczy) oraz lokalnym ośrodkiem osadniczym;

- miasto Gogolin, będące lokalnym ośrodkiem osadnictwa wraz ze wspomagającym go wiejskim ośrodkiem, jakim jest Kamień Śląski.

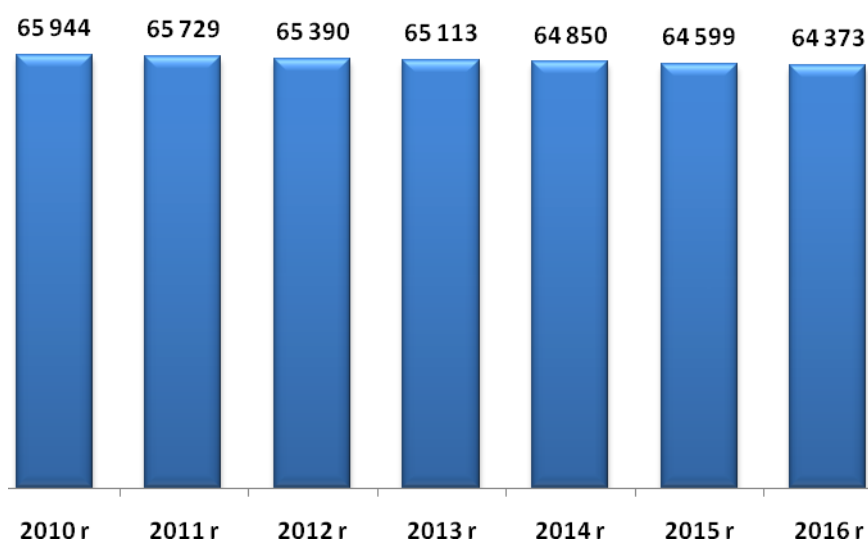
Mieszkańcy powiatu zamieszkują na obszarze 442,4 km², co oznacza, że na 1 km² przypada średnio 146 osób. Warto zauważyć, że przeciętna liczba mieszkańców województwa opolskiego przypadająca na 1 km² jest zdecydowanie niższa i wynosi 106 osób. Powiat krapkowicki charakteryzuje się stabilnością pod względem stanu ludności i posiada typową strukturę płciową. Na 100 mężczyzn przypada 107 kobiet, co oznacza, że w stosunku do województwa (107) i kraju (107), zachowuje równowagę płci. Dane dotyczące poszczególnych gmin powiatu krapkowickiego zamieszczono w poniższej tabeli. Zgodnie z przedstawionymi danymi największa liczba mieszkańców zamieszkuje w gminie Krapkowice - 22 988 osób, co stanowi 35,7% ogólnej liczby mieszkańców powiatu. Najmniej osób mieszka w gminie wiejskiej Walce – 5 531. Udział mieszkańców pozostałych gmin, w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu, kształtuje w przedziale pomiędzy 8% a 25%, przy czym najniższy udział odnotowano w gminie Walce (8,6%). Udział mieszkańców gminy Zdziszowice, w ogólnej liczbie ludności powiatu, wyniósł 24,7%. Następnie wskaźnik ten w gminie Gogolin wyniósł 19,4% a w gminie Strzeleczy - 11,6%. Największa gęstość zaludnienia występuje w gminie Zdziszowice, natomiast najmniejsza w gminie wiejskiej Strzeleczy. Liczba ludności w skali całego powiatu krapkowickiego jak i większości gmin powiatu w okresie ostatniego czasu zmniejszyła się. Największy spadek liczby ludności odnotowano w gminie Zdziszowice oraz Krapkowice. Wzrost liczby ludności odnotowano w gminie wiejskiej Gogolin oraz Strzeleczy.

Tabela 1. Charakterystyka gmin powiatu krapkowickiego na koniec 2016 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	Liczba mieszkańców	Liczba kobiet	Ludność na 1 km ²	zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców
gmina miejsko - wiejska Gogolin	12 502	6 481	124	5,3
gmina miejsko - wiejska Krapkowice	22 988	11 919	236	-6,9
gmina wiejska Strzeleczy	7 438	3 869	63	1,8
gmina wiejska Walce	5 531	2 897	80	-3,4
gmina miejsko - wiejska Zdziszowice	15 914	8 084	277	-7,9
powiat krapkowicki	64 373	33 250	146	-3,5

W ostatnich latach liczba ludności powiatu krapkowickiego uległa nieznacznemu zmniejszeniu, co związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym. W porównaniu do danych z 2010 roku liczba mieszkańców powiatu krapkowickiego zmniejszyła się o 1 571 osób, co stanowi procentowy spadek liczby mieszkańców o 2,4%.

Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu krapkowickiego w latach 2010 – 2016 r. (opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



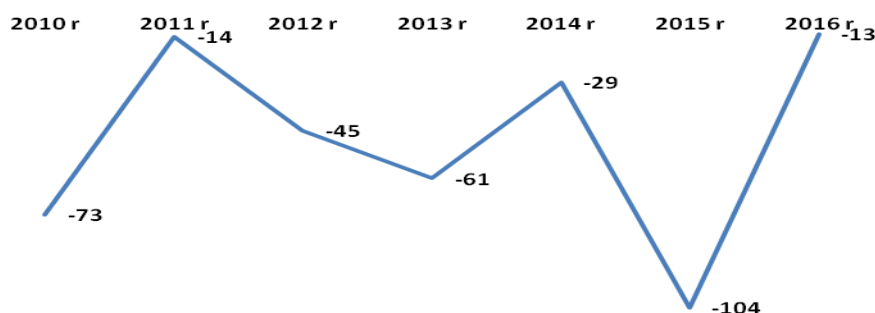
Przekrój wiekowy ludności zamieszkującej powiat krapkowicki nie różni się znacznie od struktury wiekowej mieszkańców całego województwa opolskiego. Struktura mieszkańców powiatu krapkowickiego z uwzględnieniem grup funkcjonalnych wskazuje na 64,6% udział osób w wieku produkcyjnym, 15,5% udział osób w wieku przedprodukcyjnym oraz 19,9% udział osób w wieku poprodukcyjnym. Niestety wśród mieszkańców powiatu krapkowickiego notuje się większy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym niż w wieku przedprodukcyjnym, co wzmacniać będzie efekt starzenia się społeczeństwa.

Tabela 2. Ludność powiatu krapkowickiego oraz województwa opolskiego według kategorii. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	powiat krapkowicki	województwo opolskie
w wieku przedprodukcyjnym	15,5%	15,9%
w wieku produkcyjnym	64,6%	63,2%
w wieku poprodukcyjnym	19,9%	20,9%

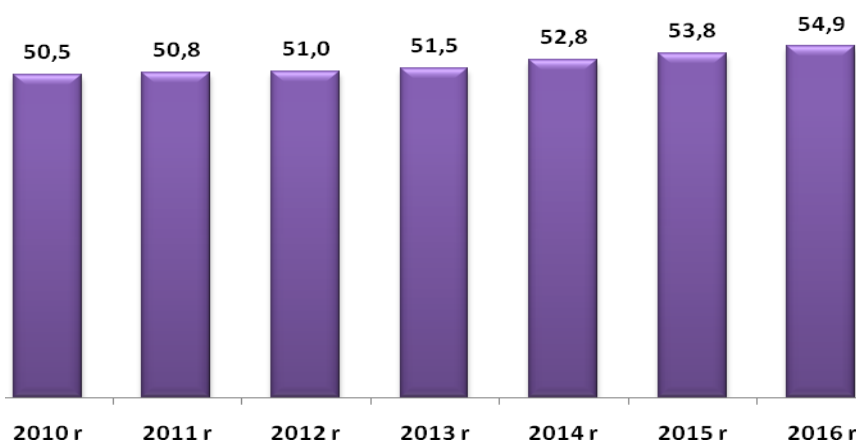
Przyrost naturalny w powiecie krapkowskim w ostatnich latach jest ujemny - notuje się zdecydowanie większą liczbę zgonów niż narodzin.

Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie krapkowskim w latach 2010 – 2016. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



Zmiany w strukturze demograficznej ludności związane ze starzeniem się społeczeństwa, przyczynią się w przyszłości do coraz większego obciążenia osób w wieku produkcyjnym, które będą musiały utrzymywać stale powiększającą się liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym, w szczególności osób w wieku poprodukcyjnym. Jednym z przydatnych wskaźników demograficznych określających przyszłe tendencje demograficzne jest wskaźnik obciążenia demograficznego, przedstawiający ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Wartość tego wskaźnika w powiecie krapkowskim stopniowo wzrasta, osiągając w 2016 roku wartość 54,9 osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Zwiększające się obciążenie demograficzne jest związane z malejącym odsetkiem osób młodych oraz wzrastającym odsetkiem osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Warto zauważyć, że wskaźnik obciążenia demograficznego w powiecie krapkowskim jest niższy od wskaźnika charakterystycznego dla województwa opolskiego, który wynosił 58,2.

Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie krapkowskim w latach 2010-2016. (Opracowanie własne na podstawie danych GUS).



Prognoza demograficzna dla powiatu krapkowickiego

Prognoza demograficzna dla powiatu krapkowickiego jest spójna z prognozą dla województwa opolskiego. Powiat krapkowicki ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzował się ujemnym bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym. Szacuje się, że liczba ludności będzie ulegała stałej regresji. W 2025 roku powiat krapkowicki będzie miał o 4 298 osób mniej niż w 2016 roku, a w 2045 roku liczba mieszkańców ma zmniejszyć się do 49 355. W prognozowanym okresie nastąpią zmiany w strukturze ludności według grup wiekowych. Przewidywany jest jedynie stały wzrost ludności w wieku emerytalnym, co będzie stanowiło problem dla całego powiatu krapkowickiego. Szacuje się również, że liczba osób mieszkających w miastach zmniejszać będzie się szybciej niż liczba osób mieszkających na wsi. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie krapkowickim przedstawia poniższa tabela.

Tabela 3. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie krapkowickim w latach 2025-2045. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	Prognoza na 2025 r.	Prognoza na 2035 r.	Prognoza na 2045 r.
Ogółem	60 075	55 004	49 355
Mężczyźni	29 102	26 663	24 134
Kobiety	30 973	28 341	25 221
Miasto	31 974	28 452	24 491
Wieś	28 101	26 552	24 864
Przedprodukcyjny	8 739	7 081	6 014
Produkcyjny	38 475	34 106	29 235
Poprodukcyjny	12 861	13 817	14 106

Gospodarka i powiatu krapkowickiego

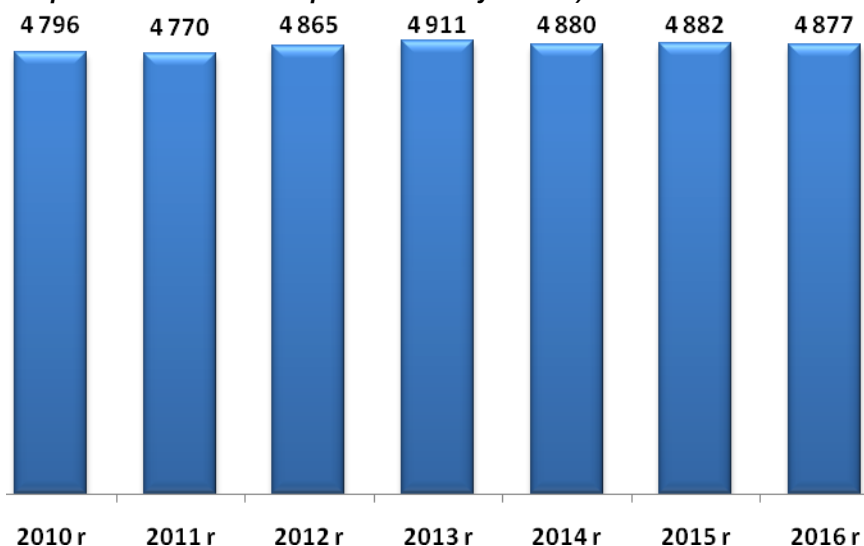
Powiat krapkowicki należy do najbardziej uprzemysłowionych powiatów w województwie opolskim. Z uwagi na szereg związków i podobieństw został on włączony do południowej i wschodniej części strefy zurbanizowanej aglomeracji opolskiej. Podstawowymi sektorami gospodarki powiatu krapkowickiego są:

- ✓ przemysł głównie: cementowo - wapienniczy, koksowniczy, budowlany, papierniczy, poligraficzny, tworzyw sztucznych, obuwniczy i rolno – spożywczy,
- ✓ handel i usługi,
- ✓ rolnictwo z dominującą uprawą buraków, rzepaku, zbóż, kukurydzy i ziemniaków,
- ✓ turystyczny.

Na koniec września 2017 roku, według danych GUS w powiecie krapkowickim funkcjonowały 4 883 podmioty gospodarcze. Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty zarejestrowane w REGON powiat krapkowicki zajmuje 9 miejsce na 12 powiatów w województwie opolskim pod względem liczby podmiotów gospodarczych.

Na terenie powiatu krapkowickiego w tym okresie działało 729 spółek, w tym 410 spółek handlowych, 3 spółki akcyjne, 339 spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, 314 spółek cywilnych, 19 spółdzielni oraz 3 506 podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne. W ostatnich latach nastąpił nieznaczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych w powiecie krapkowickim co prezentuje poniższy wykres.

Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie krapkowickim na koniec grudnia w latach 2010 – 2016 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



Według danych REGON na koniec września 2017 roku w powiecie krapkowickim zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw funkcjonowało na terenie miasta Krapkowice – 2 167, co stanowiło 44,4% ogółu podmiotów gospodarczych w powiecie krapkowickim. Znaczna liczba podmiotów zlokalizowanych jest w gminie miejsko - wiejskiej Zdzeszowice – 791 oraz w gminie wiejsko - miejskiej Gogolin – 895 podmiotów. W pozostałych gminach powiatu krapkowickiego odsetek podmiotów gospodarczych jest zdecydowanie niższy. Przedstawiona tabela prezentuje ilość oraz odsetek przedsiębiorstw w poszczególnych gminach powiatu krapkowickiego.

Tabela 4. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu krapkowickiego na dzień 30.09.2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

Jednostka terytorialna	Liczba podmiotów	%
gmina miejsko - wiejska Gogolin	895	18,3%
gmina miejsko - wiejska Krapkowice	2 167	44,4%
gmina wiejska Strzeleczy	445	9,1%
gmina wiejska Walce	335	6,9%
gmina miejsko - wiejska Zdieszowice	1 041	21,3%
Powiat krapkowicki	4 883	100,0%

W powiecie krapkowickim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (w tym mikroprzedsiębiorstwa). Na dzień 30.09.2017 roku takich podmiotów odnotowano 4 638 – 95,0% wszystkich podmiotów gospodarczych. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników to – 197. W tym okresie w powiecie krapkowickim odnotowano 46 przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników. Według danych REGON w powiecie krapkowickim funkcjonują 2 podmioty zatrudniające powyżej 1 000 pracowników.

Tabela 5. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 30.09.2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

Liczba pracowników	Ilość podmiotów
0 – 9	4 638
10 – 49	197
50 – 249	46
250 – 999	0
1000 i więcej	2
Suma	4 883

Opierając się na danych ze spisu REGON na dzień 30.09.2017 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności widać wyraźnie, iż największy odsetek przedsiębiorstw w powiecie krapkowickim stanowią firmy działające w branży handel detaliczny i naprawa pojazdów samochodowych – 887 podmiotów. Znaczna liczba podmiotów gospodarczych - 660 działa w sekcji budownictwo. Duża grupa podmiotów prowadzi działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego – 347 oraz działalność profesjonalną, naukową i techniczną – 319.

Tabela 6. Branże i liczba podmiotów w powiecie krapkowskim na dzień 30.09.2017r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

Rodzaj działalności	Ilość podmiotów
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	887
Sekcja F – Budownictwo	660
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	347
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	319
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	202
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	201
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	200
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	137
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	135
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	121
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	80
Sekcja J - Informacja i komunikacja	75
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	52
Sekcja P – Edukacja	51
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	31
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	8

Podstawę gospodarki **gminy Krapkowice** stanowi przemysł papierniczy – Zakłady papiernicze Metsä Tissue S.A. oraz mniejsze zakłady rodzinne. Inne ważniejsze firmy to: Chespa Sp. z o.o., POM Krapkowice Sp. z o.o., Multiserwis Sp. z o.o. Liczne, mniejsze przedsiębiorstwa działają także w Krapkowicach – Otmęcie, w budynkach dawnej fabryki obuwia. Na terenie gminy, w rejonie węzła autostradowego, zlokalizowana została podstrefa ekonomiczna. **W gminie Gogolin**, dominującą branżą jest przemysł cementowo-wapienniczy. Na jej terenie działają w tej branży firmy: Górażdże Cement S.A. oraz Górażdże Wapno Sp. z o.o. Ponadto w gminie znajduje się szereg zakładów branży meblarskiej, zakłady gastronomiczne, przedsiębiorstwa transportowo-spedycyjne, firmy świadczące usługi budowlane. **Gmina Zdzeszowice** kojarzy się przede wszystkim z przemysłem koksowniczym. Arcelor Mittal Poland S.A. jest krajowym potentatem w produkcji koksu. Na terenie gminy znajdują się również inne przedsiębiorstwa, m. in.: Nordenia Polska Sp. z o.o. – producent opakowań z tworzyw sztucznych, WAKRO Sp. z o.o. – producent urządzeń do

transportu i składowania materiałów sypkich, ZK-REM Sp. z o.o. i inne. Na obszarze **gminy Strzeleczki** działają takie istotne dla gospodarki powiatu przedsiębiorstwa jak VENUS Sp. j. w Łowkowicach, produkująca elementy betonowe i wykonująca usługi budowlano-transportowe oraz FILPLAST w Komornikach – producent stolarki budowlanej z PCV i aluminium. Na jej obszarze występują znaczne pokłady żwirów i piasków, które służą za podstawowy materiał w branży budowlanej. **W gminie Walce**, ulokowały się dwie znaczące dla gospodarki powiatu firmy: B+K Polska Sp. z o.o. – filia jednego z największych producentów opakowań na świecie oraz nowoczesny młyn Diamant Stradunia Sp. z o.o.

Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych

Bardzo korzystna sytuacja gospodarcza w powiecie krapkowickim znajduje swoje odzwierciedlenie w pozytywnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Świadczy o tym jedna z najniższych stóp bezrobocia w skali całego województwa opolskiego. Na koniec września 2017 roku stopa bezrobocia w powiecie krapkowickim wynosiła zaledwie 5,5%, przy stopie bezrobocia w województwie opolskim kształtującej się na poziomie 7,4%. Według danych tylko trzy powiaty charakteryzowały się niższą stopą bezrobocia: miasto Opole, powiat oleski oraz powiat strzelecki. Powiat krapkowicki od kilku lat cechuje się dynamicznym rozwojem społeczno – gospodarczym, który koreluje z coraz niższą stopą bezrobocia. Dostęp do wykwalifikowanej kadry pracowniczej, obecność terenów inwestycyjnych, bliska odległość dużych aglomeracji powoduje nieustanny rozwój gospodarczy powiatu. Sytuacja na rynku pracy w powiecie w ostatnich latach jest bardzo pozytywna. W związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy – polepszeniem koniunktury gospodarczej i wzrostem popytu na pracę, mamy do czynienia ze wzrostem ilości ofert pracy, co w konsekwencji prowadzi do zmniejszenia liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Na przestrzeni ostatnich lat stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych osiągnęła najniższy poziom. Na koniec września 2017 roku Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach zarejestrowanych było 1 512 osób bezrobotnych. W porównaniu do danych z końca września 2016 roku liczba osób bezrobotnych uległa zmniejszeniu. Liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 181 osób. Jest to spadek liczby osób bezrobotnych, w porównaniu danych rocznych wynoszący 10,7 punktów procentowych. Bezrobocie w powiecie krapkowickim jest zdecydowanie sfeminizowane. Według danych na koniec września 2017 roku w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach zarejestrowane były 1 002 bezrobotne kobiety, co stanowi aż - 66,3% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych.

W analizowanym okresie najwięcej bezrobotnych w powiecie krapkowickim zamieszkiwało gminę miejsko - wiejską Krapkowice. Liczba bezrobotnych w tej gminie na koniec września 2017 roku wyniosła 584 osób, czyli 38,6% wszystkich bezrobotnych z powiatu krapkowickiego. Znaczną liczbę osób bezrobotnych stanowili mieszkańcy gminy Zdzieszowice – 342 osoby oraz gminy Gogolin – 297 osób. Najmniejszą liczbą osób bezrobotnych charakteryzowała się gmina Walce, gdzie na koniec września 2017 roku zarejestrowanych było 96 osób bezrobotnych z tego terenu.

Rysunek 6. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na koniec września 2017 roku) według gmin w powiecie krapkowickim (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Krapkowicach)



Poniżej przedstawiono szczegółową strukturę zarejestrowanych osób bezrobotnych według stanu na koniec września 2017 roku z podziałem na płeć. Warto zauważyć, iż bezrobocie we wszystkich gminach powiatu krapkowickiego jest sfeminizowane, bezrobotne kobiety przeważają w strukturze ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych.

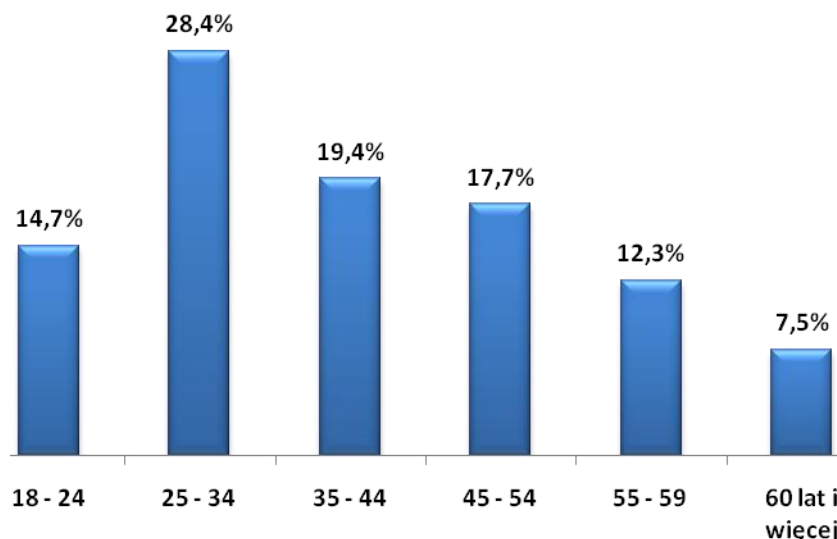
Tabela 7. Liczba bezrobotnych z podziałem na płeć na koniec września 2017 roku według gminy w powiecie krapkowickim (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Krapkowicach)

Gmina	Liczba bezrobotnych	%	Liczba bezrobotnych kobiet	Liczba bezrobotnych mężczyzn
gmina miejsko - wiejska Krapkowice	584	38,6%	364	220
gmina miejsko - wiejska Zdzieszowice	342	22,6%	230	112
gmina miejsko - wiejska Gogolin	297	19,6%	208	89
gmina wiejska Strzeleczy	193	6,4%	132	61
gmina wiejska Walce	96	6,3%	68	28
powiat krapkowicki	1512	100,0%	1 002	510

Struktura bezrobotnych w powiecie krapkowskim

Na koniec września 2017 roku w powiecie krapkowskim najwięcej osób bezrobotnych należało do grupy wiekowej 25-34 lata. Według danych osoby będące w wieku od 25 do 34 lat stanowiły 28,4% wszystkich bezrobotnych w powiecie krapkowskim. Drugą najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych były osoby w wieku od 35 do 44 lat. Odsetek osób w tym wieku wynosił 19,4% wśród wszystkich osób bezrobotnych. Znaczny odsetek osób bezrobotnych generowały grupy wiekowe od 45 do 54 lat oraz od 18 do 24 lat odpowiednio od 17,7% oraz 14,7%. Najmniejszy odsetek w liczbie osób bezrobotnych w powiecie krapkowskim stanowiły osoby w wieku ponad 60 lat. Na koniec września 2017 roku osoby te stanowiły 7,5% wszystkich bezrobotnych mieszkających na terenie powiatu krapkowskiego.

Rysunek 7. Struktura wieku osób bezrobotnych w powiecie krapkowskim (stan na 30.IX. 2017 roku)



Ponizej przedstawiono szczegółową statystykę dotyczącą liczby osób bezrobotnych z uwzględnieniem wieku w powiecie krapkowskim według stanu na koniec września 2017 roku.

Tabela 8. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem wieku w powiecie krapkowskim (stan na 30.IX. 2017 roku)

Wiek	Liczba bezrobotnych
18-24	223
25-34	429
35-44	294
45-54	267
55-59	186
60 lat i więcej	113
SUMA	1 512

Uwzględniając poziom wykształcenia wynika, że największy udział w liczbie bezrobotnych z powiatu stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 31,8%. Drugą najliczniejszą grupą były osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Na koniec września 2017 roku osoby z tym poziomem wykształcenia stanowiły 30,1% ogółu bezrobotnych. Trzecią bardzo liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Odsetek tych osób wynosił 18,2%. Najmniejszy udział wśród osób bezrobotnych w powiecie miały osoby o wykształceniu średnim ogólnokształcącym – 9,5% oraz wyższym – 10,4%.

Rysunek 8. Struktura poziomu wykształcenia bezrobotnych w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku)



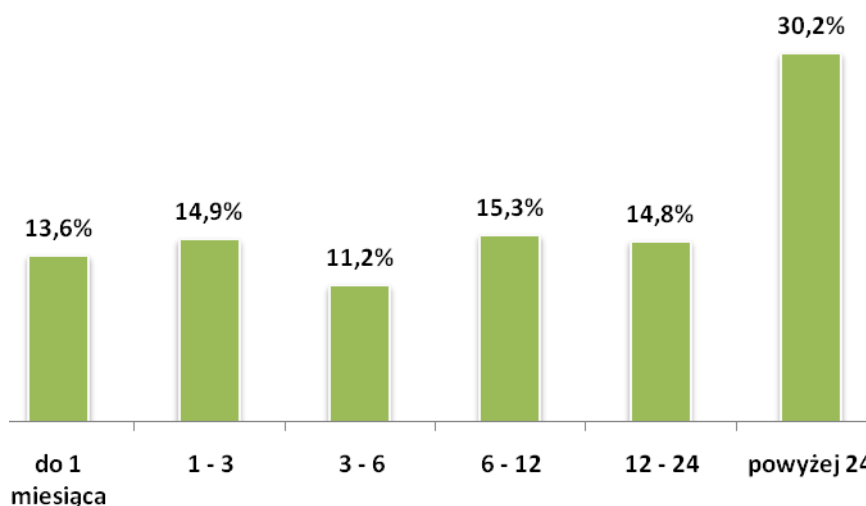
Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z punktu widzenia wykształcenia, według stanu na koniec września 2017 roku prezentuje poniższa tabela.

Tabela 9. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem poziomu wykształcenia w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku)

Wykształcenie	Liczba bezrobotnych
wyższe	158
policealne i średnie zawodowe	275
średnie ogólnokształcące	143
zasadnicze zawodowe	481
gimnazjalne i poniżej	455
SUMA	1 512

W analizowanym okresie największa liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach pozostawała bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy. Osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy stanowiły 30,2% wszystkich bezrobotnych w powiecie. Najmniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby pozostające bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy oraz do 1 miesiąca odpowiednio 11,2% oraz 13,6%.

Rysunek 9. Struktura czasu pozostawania bez pracy [w miesiącach] osób bezrobotnych w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku)



Poniżej przedstawiono liczbę osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy na koniec września 2017 roku.

Tabela 10. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy [w miesiącach] w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku)

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych
do 1 miesiąca	206
od 1 do 3 miesięcy	226
od 3 do 6 miesięcy	169
od 6 do 12 miesięcy	231
od 12 do 24 miesięcy	224
powyżej 24 miesięcy	456
SUMA	1 512

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Na koniec września 2017 roku w powiecie krapkowickim było 1 340 bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, czyli 88,6% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Najwięcej osób bezrobotnych na koniec września 2017 roku należało do grupy długotrwale bezrobotnych 57,4% - ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Znaczna grupa osób bezrobotnych to osoby powyżej 50 tego roku życia – 29,4%, do 30 roku życia – 29,3% oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 26,5%.

Tabela 11. Struktura osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (stan na 30.IX.2017 roku)

Kategorie osób bezrobotnych	Liczba bezrobotnych	%
Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	1 340	88,6%
Do 30 roku życia	443	29,3%
Do 25 tego roku życia	223	14,7%
Długotrwale bezrobotni	868	57,4%
Powyżej 50 roku życia	445	29,4%
Niepełnosprawni	82	5,4%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	401	26,5%

Bezrobotni według zawodów

Uwzględniając zawody posiadane przez bezrobotnych wynika, że na koniec 2016 roku zdecydowanie największą liczbę osób zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach stanowili bezrobotni w zawodzie: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci). Na koniec 2016 roku w ewidencji urzędu pracy zarejestrowanych było 247 osób bezrobotnych w tym zawodzie. Ponad 50 osób bezrobotnych zidentyfikowano również w zawodach takich jak: pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani (96 osób), gospodarze budynków (59 osób) pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne (58 osób), monterzy sprzętu elektronicznego (52 osoby), robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym (52 osoby).

Tabela 12. Grupy zawodów, w których liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu) jest największa w 2016 roku.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	247
9629	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	96
5153	Gospodarze budynków	59
9112	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	58
8213	Monterzy sprzętu elektronicznego	52
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	52
9622	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste	49
5120	Kucharze	42
7222	Ślusarze i pokrewni	40
4110	Pracownicy obsługi biurowej	38
8189	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	37
9214	Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie	30
9329	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	30
7112	Murarze i pokrewni	29
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	26
8156	Operatorzy maszyn do produkcji obuwia i pokrewni	26
5141	Fryzjerzy	23
4321	Magazynierzy i pokrewni	22
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	21
9321	Ręczni pakowacze i znakowacze	19

Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych

Od dnia 27 maja 2014 r. we wszystkich powiatowych urzędach pracy obowiązuje nowy sposób pracy z osobami bezrobotnymi, polegający na profilowaniu pomocy dla każdej osoby bezrobotnej. Profil pomocy to właściwy ze względu na sytuację i potrzeby osoby bezrobotnej zakres form pomocy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ma ono na celu zastosowanie takiej pomocy wobec osoby bezrobotnej, która najbardziej odpowiada jej aktualnej sytuacji i potrzebom. Profil ustala się dla każdej osoby bezrobotnej. Osobie bezrobotnej może zostać ustalony jeden z trzech profili pomocy. W ramach każdego profilu stosowane są określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy formy pomocy.

- I profil pomocy – w tym profilu urząd pracy może zastosować pośrednictwo pracy i pomoc w uzyskaniu oferty pracy, a także w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe lub szkolenia, sfinansowanie kosztów egzaminów, zwrotu kosztów przejazdu, bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej, świadczenie

aktywizacyjne, pożyczkę na podjęcie działalności gosp., bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy, bon na zasiedlenie

- II profil pomocy – w tym profilu urząd pracy może zastosować dowolne formy pomocy określone w ustawie, takie jak szkolenia, skierowanie do prac interwencyjnych lub robót publicznych itd., z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja;
- III profil – w tym profilu urząd pracy może zastosować m.in. Program Aktywizacja i Integracja, działania aktywizacyjne zlecane przez urząd, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy, programy specjalne, które obejmują instrumenty wymienione w ustawie uzupełnione dodatkowymi usługami, które mogą pomagać w trwałym powrocie na rynek pracy.

Powiatowy Urząd Pracy ustalając profil pomocy dokonuje analizy sytuacji osoby bezrobotnej i jej szans na rynku pracy biorąc pod uwagę oddalenie od rynku pracy i gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy. Przez oddalenie od rynku pracy rozumie się czynniki utrudniające wejście na rynek pracy. Aby określić oddalenie od rynku pracy doradca klienta zadaje osobie bezrobotnej pytania dotyczące m.in. uprawnień zawodowych, umiejętności, miejsca zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy, możliwości dojazdu do pracy, czy dostępu do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami. Przez gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy rozumie się czynniki wskazujące na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy. Aby określić gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy, doradca klienta zadaje osobie bezrobotnej m.in. pytania dotyczące gotowości do współpracy z powiatowym urzędem pracy, zaangażowania w samodzielne poszukiwanie pracy, powodów rejestracji w powiatowym urzędzie pracy, czy dyspozycyjności. Według danych na koniec września 2017 roku najwięcej osób bezrobotnych posiadało II profil pomocy – 790 osób oraz III profil pomocy – 673 osób.

Tabela 13. Osoby bezrobotne według profilu pomocy (stan na 30.IX.2017 roku)

	2016 r.	
	Ogółem	Kobiety
profil I	11	2
profil II	790	472
profil III	673	504

Zawody nadwyżkowe i deficytowe w powiecie krapkowskim

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla określenia potrzeb szkoleniowych bezrobotnych i kształcenia zawodowego. Celem opracowania monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na rynku pracy, stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych, określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych, zapewniających większą efektywność organizowanych szkoleń, bieżącą korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego (dotyczy władz oświatowych oraz dyrekcji szkół), usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, usprawnienie pośrednictwa pracy, ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia. Zgodnie z zaleceniami metodycznymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w opracowaniu analizowane są:

- ✓ **Zawody deficytowe** – to takie zawody, na które istnieje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów deficytowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest wyższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwale bezrobotnych jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.
- ✓ **Zawody nadwyżkowe** - to takie zawody, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów nadwyżkowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest niższa niż liczba bezrobotnych, długotrwale bezrobocie jest relatywnie wysokie, a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym.
- ✓ **Zawody zrównoważone** - to takie zawody, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów zrównoważonych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych,

odsetek bezrobotnych długotrwale jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Poniżej zgodnie z informacją sygnałną przedstawiono zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie krapkowskim w 2016 roku.

Tabela 14. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie krapkowskim w 2016 - informacja sygnałna

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Kowale i operatorzy pras kuźniczych
		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
		Szklarze
		Pracownicy biur informacji
		Lekarze weterynarii specjaliści
		Policjanci
		Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
		Robotnicy budowy dróg
		Dziennikarze
		Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy
		Agenci ubezpieczeniowi
		Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych
		Kierownicy do spraw finansowych
		Literaci i inni autorzy tekstów
	zawód deficytowy	Inżynierowie elektronicy
		Monterzy sprzętu elektrycznego
		Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni
		Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani
		Inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani
		Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości
		Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych
		Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni
		Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
		Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych
		Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
RÓWNOWAGA	zawód zrównoważony	Czyszciciele pojazdów
		Przedstawiciele handlowi
		Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Technicy mechanicy
	zawód nadwyżkowy	Operatorzy urządzeń pakujących, znakujących i urządzeń do napełniania butelek
		Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni
		Kierowcy samochodów ciężarowych
		Piekarze, cukiernicy i pokrewni
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Pracownicy ochrony osób i mienia
		Opiekunowie dziecięcy
		Kucharze
		Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Windykatorzy i pokrewni
		Monterzy linii elektrycznych
		Konsultanci i inni pracownicy biur podróży

***Wyniki badań realizowanych wśród
bezrobotnych mieszkańców powiatu
krapkowickiego***

Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu krapkowickiego

Poniższa część raportu zawiera wyniki badań, przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach. Najważniejszym celem badania było wskazanie i określenie tych czynników, które powodują bierność zawodową wśród osób bezrobotnych. Kolejne problemy badawcze związane były z potrzebą zdiagnozowania barier oraz określenia trudności, które w znacznej mierze ograniczają osobom bezrobotnym dostęp do lokalnego rynku pracy, a także poznanie przyczyn i powodów rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach. Badanie miało także określić sposoby poszukiwania pracy stosowane przez bezrobotnych oraz analizę poziomu motywacji i aktywności w powiązaniu z kwalifikacjami osób bezrobotnych. Diagnoza najważniejszych problemów, z którymi spotykają się osoby bezrobotne oraz wskazanie problemów w aktywizacji zawodowej, powinny pozwolić na zaprojektowanie określonych działań ukierunkowanych na pełniejszą i skuteczniejszą aktywizację osób bezrobotnych. Badania miały charakter eksploracyjno – diagnostyczny. Ich celem była diagnoza potrzeb i problemów osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach. Wiedza uzyskana w trakcie realizacji badań oraz same wyniki badań posłużyły jako podstawa do ustalenia możliwości wykorzystania zasobów ludzkich osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy. Przeprowadzone badania umożliwiły poznanie barier aktywności zawodowej (wynikających z ich cech społeczno - demograficznych, postaw wobec pracy oraz oceny lokalnego rynku pracy) oraz ścieżki wyjścia z bezrobocia (szczególnie przy udziale instytucji rynku pracy). Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną, badanie wśród osób bezrobotnych zostało zrealizowane techniką wywiadu bezpośredniego – osobistego z wykorzystaniem skategoryzowanego papierowego wywiadu kwestionariuszowego PAPI. Kwestionariusz ankiety składał się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Badanie zostało zrealizowane na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach w okresie od grudnia 2017 roku do stycznia 2018 roku wśród osób bezrobotnych. Badanie zostało zrealizowane na próbie ilościowej N=200. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości. Opisane zostały także podgrupy badanych o największym i najmniejszym procencie odpowiedzi na dane pytanie.

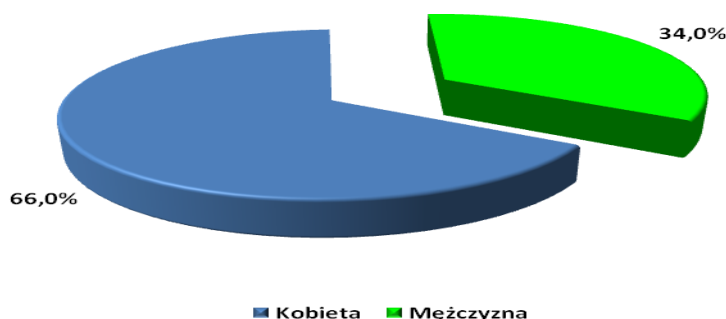
Charakterystyka badanej próby

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem wielu czynników, które różnicują osoby bezrobotne ze względu na ich cechy społeczno – demograficzne oraz inne ważne determinanty bezrobocia.

Płeć respondentów

Dobór próby do badania z punktu widzenia płci osób bezrobotnych odzwierciedla strukturę ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowy Urzędzie Pracy w Krapkowicach. W badaniach brało udział 66,0% bezrobotnych kobiet oraz 34,0% bezrobotnych mężczyzn.

Rysunek 10. Struktura badanej próby – płeć respondentów.



Wiek respondentów

Na potrzeby badania starano się, aby grupy badanych osób bezrobotnych były różnorodne heterogenicznie, dlatego każda z grup wiekowych reprezentowana była przez większą liczbę respondentów. Uwzględniając wiek najliczniejsze grupy stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 30 do 49 lat, powyżej 50 lat oraz wieku poniżej 25 lat odpowiednio – 27,5%, 26,5% oraz 26,0%. Najmniejszy odsetek stanowili bezrobotni w wieku od 26 do 29 lat – 20,0%.

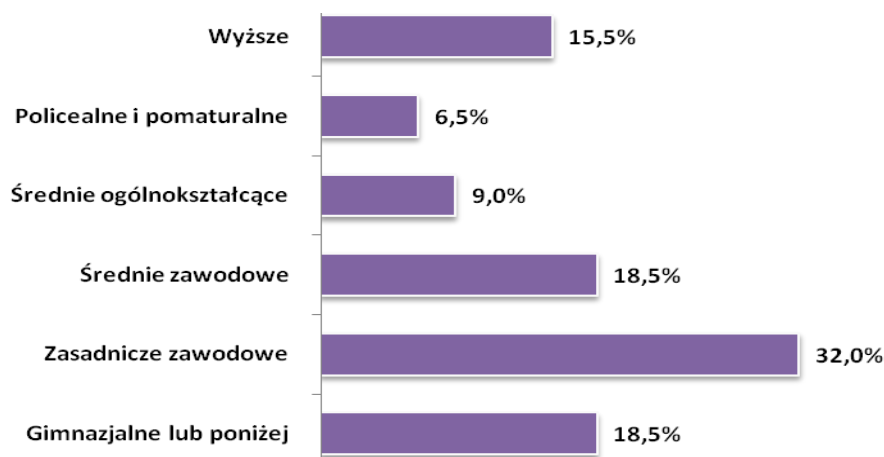
Rysunek 11. Struktura badanej próby – wiek respondentów.



Wykształcenie respondentów

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili bezrobotni legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym – 32,0% badanych osób. Odsetek bezrobotnych z wykształceniem średnim zawodowym wynosił 18,5%. Taki sam odsetek badanych – 18,5% posiada wykształcenie gimnazjalne i poniżej. Wykształceniem wyższym legitymowało się 15,5% badanych, natomiast wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 9,0%. Najmniejszy odsetek badanych legitymował się wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej 6,5%.

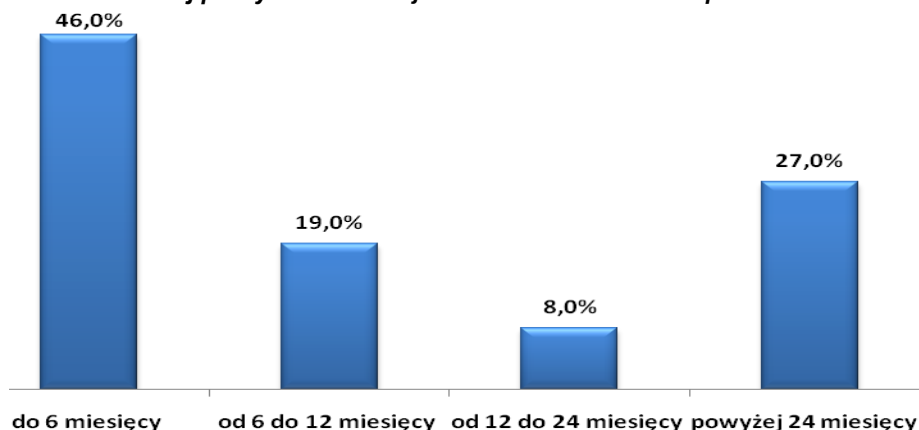
Rysunek 12. Struktura badanej próby – wykształcenie respondentów.



Okres zarejestrowania w PUP w Krapkowicach

Uwzględniając okres zarejestrowania w ewidencji PUP w Krapkowicach największy odsetek stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane przez okres krótszy niż 6 miesięcy – 46,0%. Odsetek osób bezrobotnych zarejestrowanych przez okres od 6 do 12 miesięcy wynosił 19,0%. Osoby bezrobotne – pozostające w rejestrach PUP w Krapkowicach przez okres dłuższy niż 12 miesięcy to łącznie 35,0% ogółu badanych, w tym 27,0% to bezrobotni zarejestrowani przez okres ponad 24 miesiące.

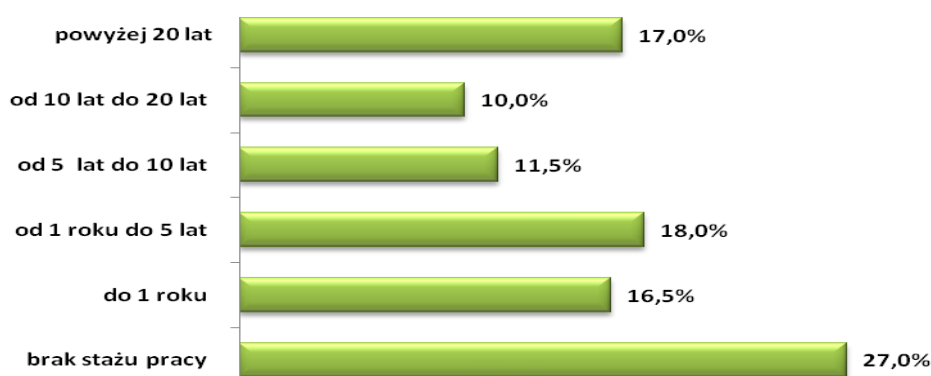
Rysunek 13. Struktura badanej próby – okres zarejestrowania w PUP w Krapkowicach.



Staż pracy respondentów

Uwzględniając staż pracy badanych osób bezrobotnych wynika, że największy procentowy udział stanowiły osoby bezrobotne bez stażu pracy – 27,0% ogółu badanych osób bezrobotnych. Duża grupa osób bezrobotnych posiada staż pracy od roku do 5 lat – 18,0%. Znaczącą grupę badanych stanowili bezrobotni których staż pracy wynosił powyżej 20 lat – 17,0% oraz do roku pracy – 16,5%. Najmniejsze grupy badanych stanowiły osoby bezrobotne, których staż pracy wynosił od 5 do 10 lat – 11,5% oraz od 10 do 20 lat – 10,0% ogółu badanych osób bezrobotnych.

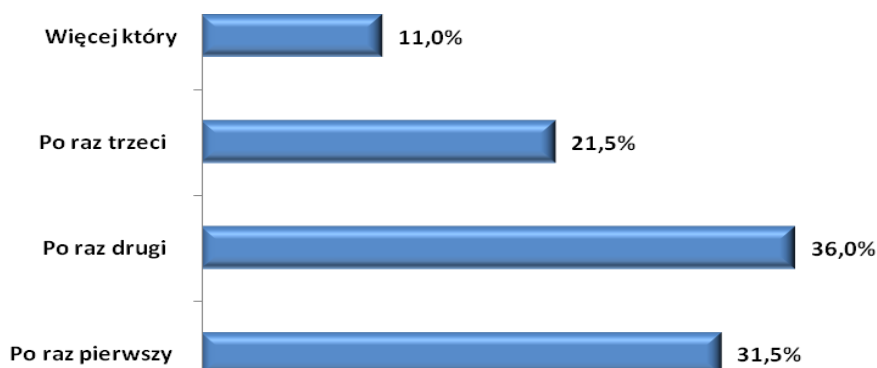
Rysunek 14. Struktura badanej próby – staż pracy respondentów.



Częstotliwość rejestracji respondentów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach

Spośród wszystkich osób, które uczestniczyły w badaniu zdecydowaną większość stanowiły osoby bezrobotne, które rejestrowały się w PUP w Krapkowicach po raz kolejny, jako osoby bezrobotne – 68,5%, w tym 36,0% to osoby, które zarejestrowały się jako bezrobotne po raz drugi, 21,5% po raz trzeci, a 11,0% więcej niż trzy razy. Osoby, które po raz pierwszy zarejestrowały się w urzędzie pracy to 31,5% ogólnej liczby osób biorących udział w badaniu.

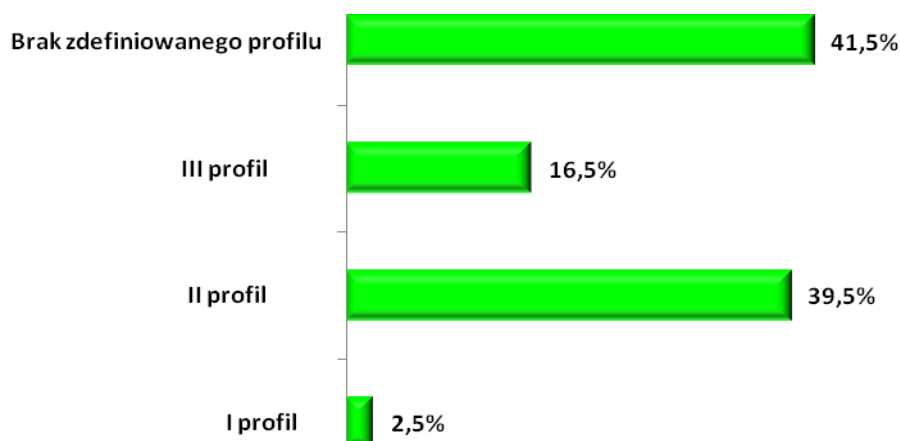
Rysunek 15. Struktura badanej próby – kolejność rejestracji w PUP w Krapkowicach.



Ustalony profil pomocy

Poniżej przedstawiono strukturę respondentów z uwzględnieniem profilu pomocy ustalonego przez PUP w Krapkowicach, każdej bezrobotnej osobie. Drugi profil pomocy, który adresowany jest dla osób wymagających intensywnego wsparcia ze strony urzędu celu znalezienia zatrudnienia posiada – 39,5% badanych respondentów. Trzeci profil dotyczący osób oddalonych od rynku pracy, wymagających szczególnego wsparcia ze strony urzędu i innych instytucji rynku pracy posiada – 16,5% ankietowanych. Pierwszy profil pomocy ustalony dla osób aktywnych, gotowych do podjęcia zatrudnienia posiada 2,5% badanych osób bezrobotnych. Brak ustalonego profilu lub brak wiedzy o posiadanym profilu dotyczy 41,5% badanych osób bezrobotnych.

Rysunek 16. Struktura badanej próby – profil pomocy ustalony przez PUP w Krapkowicach.



Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach

Pierwszy z elementów analizy sytuacji i potrzeb osób bezrobotnych dotyczył najważniejszych powodów rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach. Największy odsetek badanych – 77,0% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Bardzo duży odsetek osób bezrobotnych – 70,5% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Krapkowicach ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Część badanych osób bezrobotnych – 30,0% oczekuje od urzędu pracy możliwości udziału w kursach i szkoleniach. Znacznie mniejszy odsetek badanych osób bezrobotnych – 16,0% rejestruje się w celu udziału w stażach, 6,5% badanych osób bezrobotnych chciałoby uzyskać jednorazowo środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, 5,0% rejestruje się w urzędzie pracy w celu uzyskania zasiłku dla osób bezrobotnych, natomiast 3,0% w celu kontaktu z doradcą zawodowym. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 17. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Krapkowicach.



Poniżej dokonano szczegółowej analizy powodów rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach z perspektyw poszczególnych grup i kategorii osób bezrobotnych. Według danych aż 77,0% osób bezrobotnych oczekuje od urzędu pracy ubezpieczenia zdrowotnego. Takie osoby często mając status bezrobotnego podejmują pracę nierejestrowaną. Rejestracja w urzędzie pracy nie jest związana z chęcią aktywizacji zawodowej za pośrednictwem urzędu pracy i podjęcia pracy rejestrowanej. Uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego umożliwia osobom bezrobotnym korzystanie

z bezpłatnego leczenia w ramach NFZ oraz korzystania z innego rodzaju świadczeń. Ubezpieczenie zdrowotne jako najważniejszy powód rejestracji w PUP w Krapkowicach wskazywały przede wszystkim osoby bezrobotne w wieku od 30 do 50 lat oraz powyżej 50 lat. Ubezpieczenie zdrowotne jako determinant rejestracji w PUP w Krapkowicach ma zdecydowanie większe znaczenie dla bezrobotnych kobiet oraz osób bezrobotnych z II i III profilu pomocy. Możliwość otrzymania oferty pracy jest oczekiwana przez wszystkie grupy osób bezrobotnych, jednak w największym stopniu przez osoby bezrobotne w wieku do 25 lat, kobiety oraz osoby bezrobotne z I profilu pomocy. Możliwość udziału w kursach i szkoleniach jako powód rejestracji najczęściej wskazywały osoby bezrobotne w wieku do 25 lat oraz od 26 do 30 lat, bezrobotne kobiety oraz bezrobotni z I profilu pomocy. Możliwość uzyskania jednorazowo środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej było częstą przyczyną rejestracji w urzędzie pracy szczególnie wśród osób bezrobotnych w wieku od 26 do 30 lat oraz bezrobotnych mężczyzn. Natomiast chęć udziału w stażach jako determinanta rejestracji w urzędzie pracy była ważniejsza dla bezrobotnych w wieku do 25 lat, od 26 do 30 lat, dla bezrobotnych kobiet oraz osób bezrobotnych z I i II profilu pomocy.

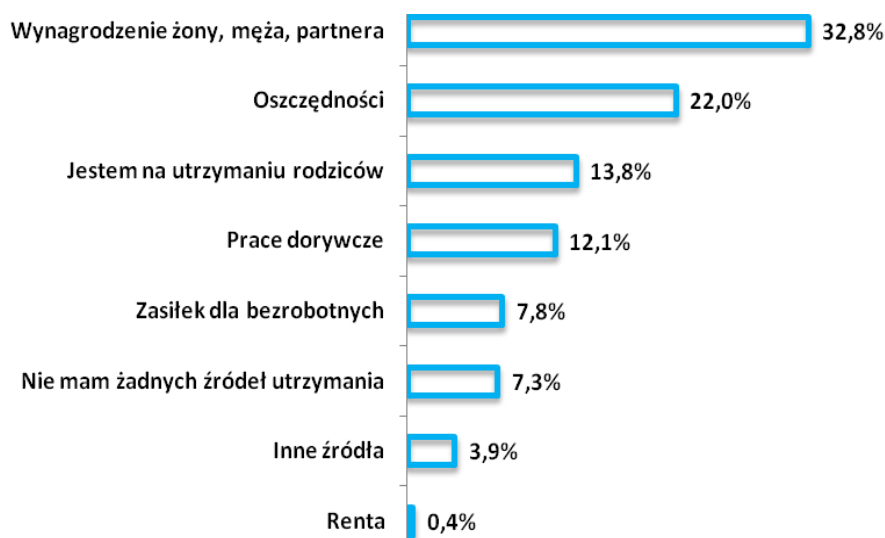
Tabela 15. Oczekiwania wobec PUP w Krapkowicach z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych.

	do 25 lat	26- 30 lat	30 - 50 lat	powyżej 50 lat	kobiety	mężczyźni	Profil I	Profil II	Profil III
Możliwość otrzymania oferty pracy	76,9%	72,5%	60,0%	69,8%	72,1%	65,4%	80,0%	68,4%	63,6%
Ubezpieczenie zdrowotne	65,4%	67,5%	90,9%	79,2%	82,0%	67,9%	60,0%	79,7%	78,8%
Możliwość uzyskania dotacji do rozpoczęcia działalności gospodarczej	1,9%	15,0%	9,1%	1,9%	4,1%	10,3%	0,0%	6,3%	3,0%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	7,7%	5,0%	3,6%	3,8%	7,4%	1,3%	0,0%	2,5%	12,1%
Możliwość udziału w kursach, szkoleniach	38,5%	37,5%	21,8%	24,5%	32,8%	25,6%	40,0%	30,4%	24,2%
Możliwość udziału w stażach	26,9%	30,0%	7,3%	3,8%	19,7%	10,3%	20,0%	17,7%	6,1%
Kontakt z doradcą zawodowym	0,0%	5,0%	1,8%	3,8%	3,3%	1,3%	20,0%	0,0%	6,1%

Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych

Poniżej przedstawione zostały istotne kwestie związane ze źródłami utrzymania osób bezrobotnych, które zarejestrowane są w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach. Zgodnie z prezentowanymi danymi okazuje się, że największy odsetek badanych osób bezrobotnych – 32,8% utrzymuje się z wynagrodzenia męża, żony, partnera. Część badanych osób bezrobotnych – 22,0%, jako główne źródło utrzymania wskazała oszczędności. Na utrzymaniu rodziców pozostaje – 13,8% badanych. Prace dorywcze jako główne źródło utrzymania wskazało 12,1% respondentów. Zasiłek dla osób bezrobotnych, jako główne źródło utrzymania wskazało 7,8% badanych. Zbliżony odsetek badanych – 7,3% nie posiada żadnych źródeł utrzymania. Mniejszy odsetek badanych osób bezrobotnych, jako główne źródło utrzymania wskazał w kolejności: świadczenia z opieki społecznej oraz środki finansowe z programu *Rodzina 500 plus* 3,9% oraz rentę – 0,4%. Należy podkreślić, że prezentowana suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 18. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach.

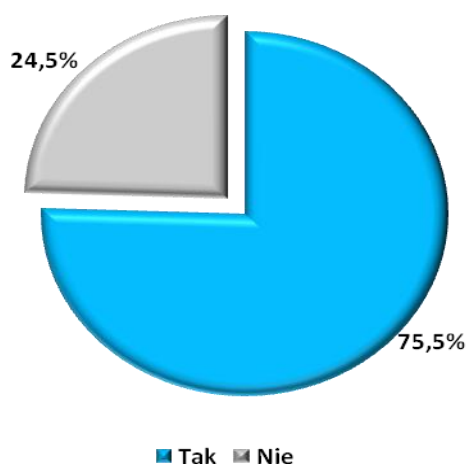


Główne źródła utrzymania w sposób istotny skorelowane są z sytuacją osób bezrobotnych, przynależnych do poszczególnych kategorii wiekowych. Warto zauważyć, że najważniejsze źródła utrzymania osób bezrobotnych do 25 i od 26 do 30 roku życia to: pozostawanie na utrzymaniu rodziców, prace dorywcze, oszczędności oraz wynagrodzenie męża, żony, partnera. Sposoby utrzymania osób bezrobotnych w wieku od 30 do 50 lat to: wynagrodzenie męża, żony, partnera oraz prace dorywcze. Źródła utrzymania osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat to: wynagrodzenie męża, żony, partnera, prace dorywcze oraz zasiłek dla osób bezrobotnych.

Wcześniejsze zatrudnienie bezrobotnych przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach.

W badaniach uczestniczyło – 75,5% bezrobotnych, którzy przed zarejestrowaniem w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej natomiast blisko co czwarta badana osoba bezrobotna – 24,5% ogółu respondentów nigdy nie pracowała zawodowo przed rejestracją w PUP w Krapkowicach.

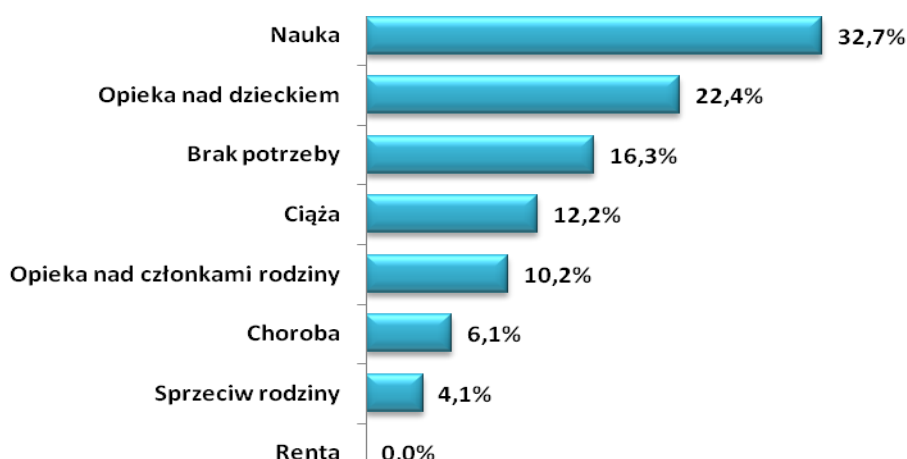
Rysunek 19. Doświadczenie zawodowe osób bezrobotnych. Czy pracował/pracowała Pan/Pani kiedykolwiek zawodowo na podstawie umowy o pracę?



Przyczyny niepodjęcia zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach

Odsetek osób, które nie pracowały na podstawie umowy o pracę przez uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej wynosił 24,5%. Spośród tej grupy bezrobotnych największy odsetek osób – 32,7% nie pracował zawodowo ze względu na kontynuowanie nauki. Część badanych nie pracowała zawodowo z powodu konieczności opieki nad dzieckiem – 22,4%, natomiast 16,4% badanych respondentów nigdy nie pracowało ze względu na brak takiej potrzeby. Część badanych kobiet – 12,2% nie podejmowała zatrudnienia ze względu na ciążę, natomiast 10,2% ze względu na opiekę nad członkiem rodziny. Pozostałe powody przedstawiono na wykresie. Przedstawiona na wykresie suma odpowiedzi nie jest równa 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi przez respondentów.

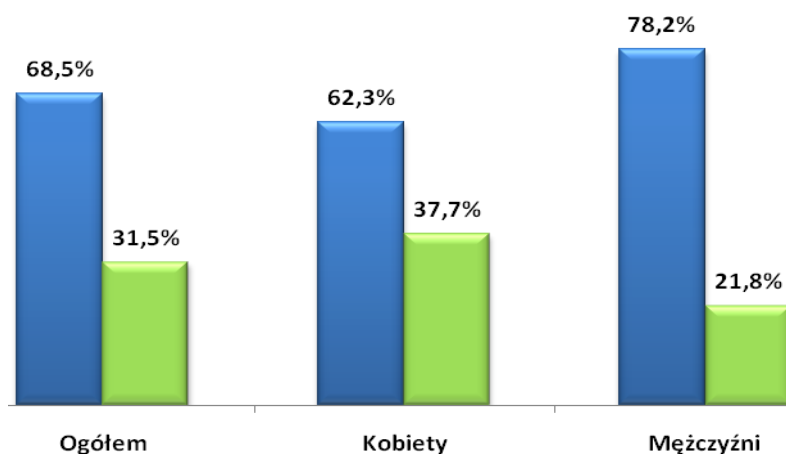
Rysunek 20. Przyczyny niepodjęcia zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach.



Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia

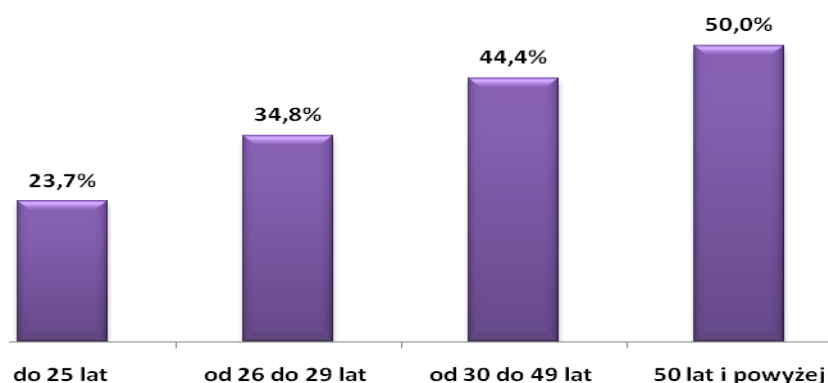
Zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach – 68,5% jest gotowa do podjęcia zatrudnienia. Oczywiście deklarowana gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia nie oznacza faktycznej chęci do podjęcia pracy i nie przekłada się na aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Odsetek osób bezrobotnych, które nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia, wynosił aż 31,5%. Wśród osób, które nie są gotowe do podjęcia pracy wyraźnie przeważają kobiety 37,7% kobiet. Odsetek mężczyzn, którzy nie są gotowi do podjęcia pracy wynosił – 21,8%. Taka dysproporcja w gotowości do podjęcia pracy z punktu widzenia płci jest efektem dwóch czynników: wprowadzenie nowego programu *Rodzina 500 plus* oraz pozostawaniem na utrzymaniu pracującego małżonka, co powoduje bierność zawodową wśród bezrobotnych kobiet.

Rysunek 21. Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem płci.



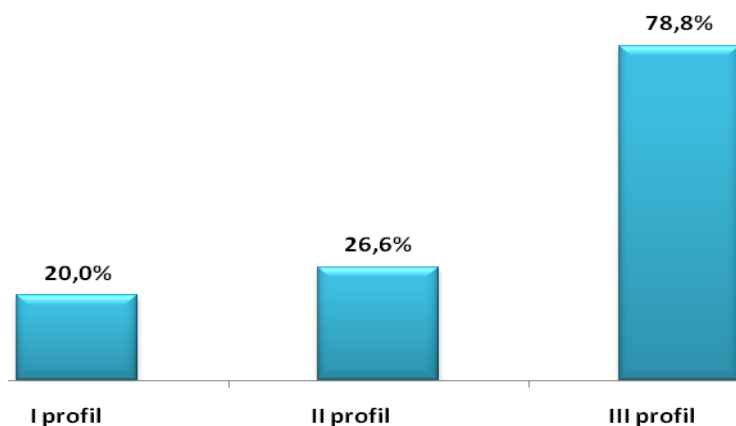
Uwzględniając wiek bezrobotnych kobiet, można zaobserwować interesującą zależność – wraz z wiekiem maleje zainteresowanie bezrobotnych kobiet do podjęcia zatrudnienia. W grupie bezrobotnych kobiet w wieku powyżej 50 lat aż połowa badanych nie jest gotowa do podjęcia pracy. W związku z powyższym konieczne wydaje się podjęcie odpowiednich działań aktywizujących tą grupę bezrobotnych kobiet.

Rysunek 22. Gotowość bezrobotnych kobiet do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem wieku.



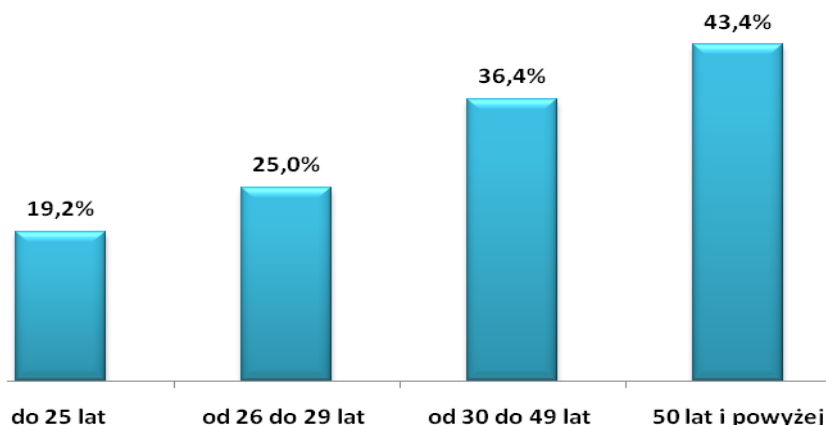
Warto zauważyć, iż stopa bezrobocia w powiecie krapkowickim w ostatnich latach ulega wyraźnemu zmniejszeniu. Na lokalnym rynku pracy dostępna jest coraz większa liczba ofert pracy co spowodowało znaczne zmniejszenie liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Taka sytuacja powoduje, że aktywne bezrobotne osoby szczególnie z I i II profilu pomocy, relatywnie szybko podejmują zatrudnienie, natomiast osoby oddalone od rynku pracy długo pozostające bez pracy nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia. Wśród osób bezrobotnych szczególnie z III profilu znajduje się największy odsetek osób bezrobotnych, które nie chcą pracować. Potwierdzeniem są dane dotyczące gotowości do podjęcia pracy wśród osób bezrobotnych posiadających określony profil. Według danych aż 78,8% bezrobotnych z profilu III nie jest gotowych do podjęcia zatrudnienia.

Rysunek 23. Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem profilu udzielonej pomocy.



Interesujące wyniki odnotowano także z perspektywy wieku osób bezrobotnych. Na podstawie przedstawionych poniżej danych można przyjąć, że gotowość do podjęcia pracy maleje wraz z wiekiem osób bezrobotnych. Najbardziej aktywne i gotowe do poszukiwania zatrudnienia są osoby bezrobotne w wieku do 25 lat oraz od 26 do 29 lat.

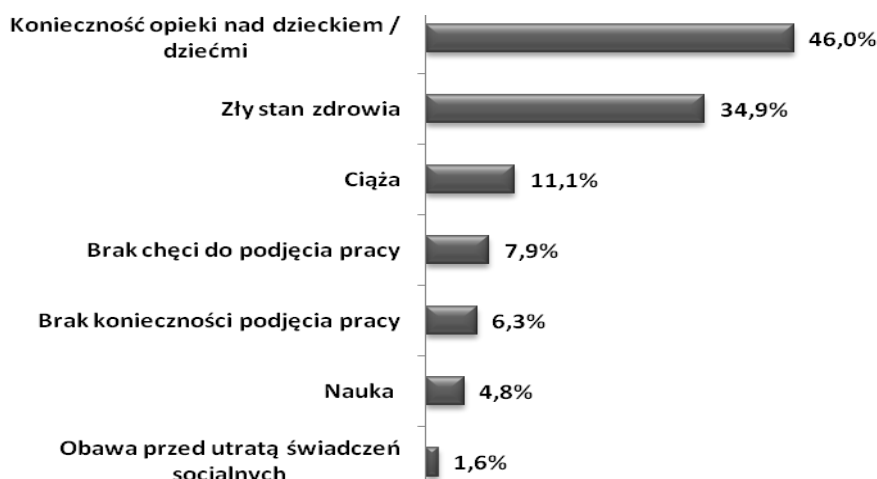
Rysunek 24. Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem wieku.



Powody braku gotowości do podjęcia pracy

Pomimo wysokiej gotowości do podjęcia pracy przez osoby bezrobotne, trzeba mieć na uwadze, że wskazania miały jedynie słowną, deklaratywną gotowość do podjęcia pracy. W rzeczywistości gotowość do zatrudniania jest dużo mniejsza, dlatego tak istotne znaczenie w określeniu bierności osób bezrobotnych ma analiza powodów braku gotowości do zatrudnienia. Bardzo ważnym czynnikiem demobilizującym wskazywanym przez kobiety była przede wszystkim konieczność opieki nad dzieckiem – 46,0% wskazań. Ważnym powodem braku zainteresowania podjęciem pracy jest także zły stan zdrowia – 34,9%. Kolejne powody wymienione przez osoby bezrobotne to w kolejności: ciąża – 11,1%, brak chęci do podjęcia pracy – 7,9% oraz brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny) – 6,3% wskazań. Inne powody braku gotowości do podjęcia pracy: kontynuowanie nauki oraz obawa przed utratą świadczeń socjalnych wskazało odpowiednio 4,8% oraz 1,6% respondentów.

Rysunek 25. Powody braku gotowości do podjęcia pracy.



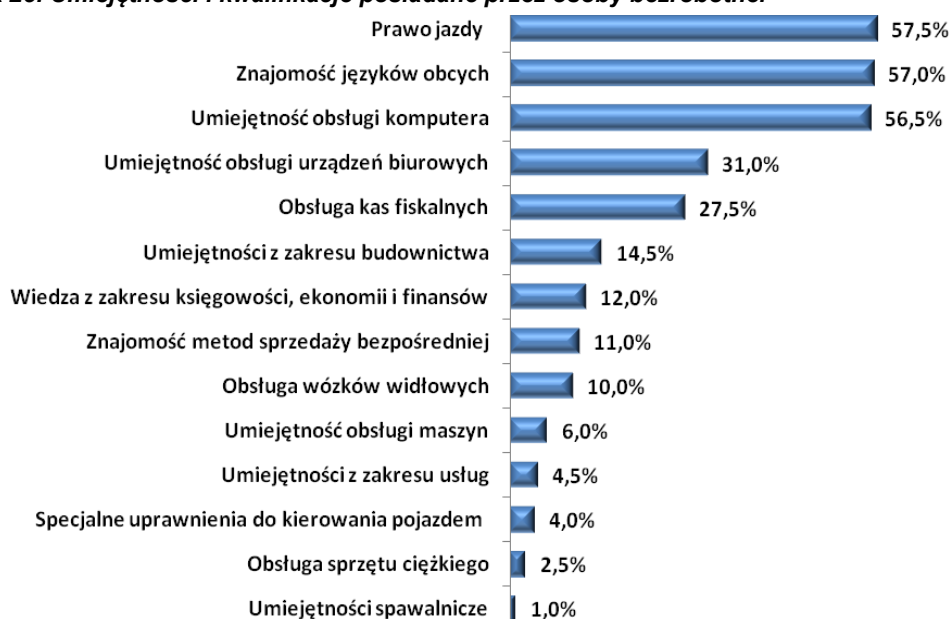
Powody braku gotowości do podjęcia pracy są bardzo zróżnicowane w przypadku poszczególnych grup osób bezrobotnych. Warto zauważyć, iż naukę jako powód braku gotowości do podjęcia pracy wskazywali głównie bezrobotni w wieku do 30 lat, w tym do 25 roku życia. Konieczność opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi wskazywali bezrobotni do 30 tego roku życia. Obawę przed utratą świadczeń socjalnych wskazały głównie osoby bezrobotne w wieku od 30 do 50 lat oraz powyżej 50 lat. Brak chęci do pracy cechuje w największym stopniu młode osoby bezrobotne, które nie ukończyły 25 lat. Zły stan zdrowia, jako przyczynę podawali najczęściej bezrobotni niepełnosprawni oraz osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat.

Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.

Szczegółowej analizie poddane zostały kwalifikacje i umiejętności posiadane przez bezrobotnych. Poniżej przedstawiono zbiór kwalifikacji, którymi legitymują się badane osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Krapkowicach. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wskazać dowolne kwalifikacje, które dostępne były w kafeterii odpowiedzi. Uwzględniając wszystkie osoby bezrobotne biorące udział w badaniu okazuje się, że ponad połowa respondentów posiada prawo jazdy kategorii B – 57,5% (w tym zdecydowana większość osób bezrobotnych – 92,8% posiada prawo jazdy, część ankietowanych osób – 6,3% posiada prawo jazdy kategorii C-E, natomiast 5,4% prawo jazdy kat A). Bardzo duży odsetek badanych - 57,0% zna co najmniej jeden język obcy (wśród języków obcych największy odsetek bezrobotnych zna lub posługuje się językiem niemieckim – 66,7%. Język angielski zna 57,1% bezrobotnych, którzy znają co najmniej jeden język obcy). Duża grupa osób bezrobotnych posiada umiejętności i kwalifikacje w zakresie obsługi komputera

– 56,5%. Kolejne umiejętności, które posiadają osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Krapkowicach to: umiejętność obsługi urządzeń biurowych – 31,0%, obsługa kas fiskalnych – 27,5%. Część badanych posiada umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie, wykańczanie wnętrz etc.) – 14,5%, wiedzę z zakresu księgowości, ekonomii oraz finansów posiada - 12,0%, znajomość metod sprzedaży bezpośredniej – 11,0%, natomiast umiejętność obsługi wózków widłowych – 10,0% badanych. Pozostałe umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne zaprezentowane zostały na poniższym wykresie. Suma wszystkich wskazań jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 26. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne.

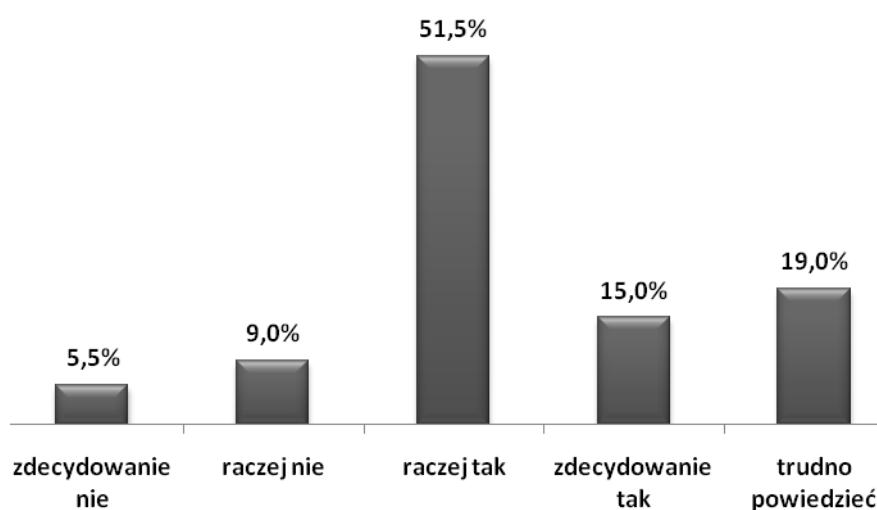


Biorąc pod uwagę poszczególne grupy osób bezrobotnych wynika, że grupy te różnią się istotnie w zakresie posiadanych kompetencji, umiejętności i uprawnień. Osoby bezrobotne w wieku do 30 lat, w tym do 25 lat, mają zdecydowanie największy zakres kompetencji i umiejętności. Bezrobotni w wieku do 25 lat posiadają ponadprzeciętne umiejętności i kwalifikacje w takich zakresach jak: umiejętność obsługi komputera, znajomość języków obcych, obsługa kas fiskalnych, prawo jazdy oraz specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem. Bezrobotni w wieku do 30 lat w większym stopniu niż ogół osób bezrobotnych posiadają takie kwalifikacje jak: znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera, znajomość metod sprzedaży bezpośredniej oraz prawo jazdy. W przypadku grupy osób bezrobotnych w wieku od 30 do 50 lat ponadnormatywne kwalifikacje to: umiejętność obsługi urządzeń biurowych, obsługa kas fiskalnych, znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera oraz znajomość metod sprzedaży bezpośredniej. Bezrobotni

w wieku powyżej 50 lat w większym stopniu niż ogół osób bezrobotnych posiada kwalifikacje w takich obszarach jak: umiejętność w zakresie usług i umiejętności w zakresie obsługi maszyn. W przypadku osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat widoczne są znaczne deficyty w zakresie takich kwalifikacji jak: znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera oraz umiejętność obsługi urządzeń biurowych. Reasumując przedstawione powyżej dane, to osoby bezrobotne w wieku do 30 lat, w tym do 25 lat, dzięki posiadanym umiejętnościom oraz kwalifikacjom mają zdecydowanie największą szansę na szybką aktywizację zawodową.

Przedstawione umiejętności i uprawnienia posiadane przez osoby bezrobotne mogą przyczynić się do efektywniejszej aktywizacji zawodowej. W celu określenia możliwości podjęcia pracy przez osoby bezrobotne przy wykorzystaniu określonych kwalifikacji zapytano uczestników badania czy wymienione umiejętności, kwalifikacje i uprawnienia umożliwią podjęcie zatrudnienia. Zgodnie z prezentowanymi danymi zdecydowana większość badanych – łącznie 66,5% pozytywnie ocenia posiadane umiejętności w kontekście oczekiwań pracodawców, w tym 51,5% badanych wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 15,0% *zdecydowanie tak*. Negatywnie swoje kwalifikacje ocenia łącznie – 14,5% respondentów. Odpowiedź *trudno powiedzieć* wymieniło 19,0% badanych. Takie dane oznaczają, że osoby bezrobotne wysoko oceniają posiadane kwalifikacje i uprawnienia, uważając że takie kwalifikacje są poszukiwane i oczekiwana na rynku pracy.

Rysunek 27. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia?



Posiadane kwalifikacje i umiejętności opisane wcześniej najwyżej oceniają osoby bezrobotne w wieku do 25 lat oraz od 30 do 50 lat oraz bezrobotni mężczyźni. Zdecydowanie najniżej swoje umiejętności i kwalifikacje oceniają osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat.

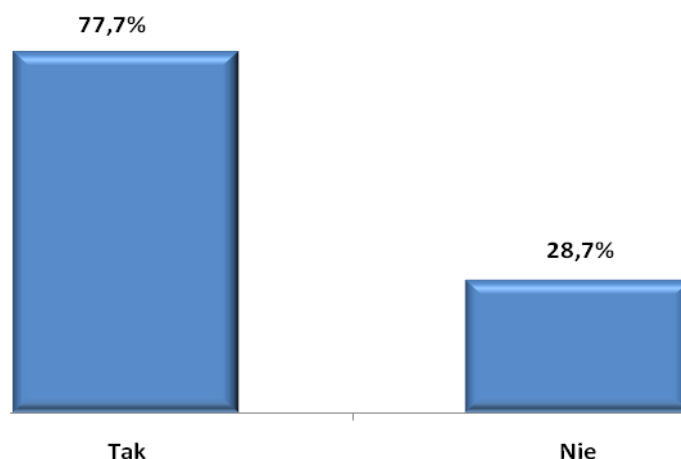
Tabela 16. Ocena posiadanych uprawnień i umiejętności w kontekście oczekiwań pracodawców z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych.

	do 25 lat	od 26 do 30 lat	od 30 do 50 lat	powyżej 50 lat	kobiety	mężczyźni
zdecydowanie nie	0,0%	5,0%	7,3%	9,4%	6,6%	3,8%
raczej nie	7,7%	10,0%	1,8%	17,0%	9,8%	7,7%
raczej tak	69,2%	42,5%	60,0%	32,1%	51,6%	51,3%
zdecydowanie tak	5,8%	25,0%	14,5%	17,0%	12,3%	19,2%
trudno powiedzieć	17,3%	17,5%	16,4%	24,5%	19,7%	18,0%

Zawód posiadany przez osoby bezrobotne

Jednym z ważniejszych celów projektu badawczego było zdiagnozowanie doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych posiadanych przez osoby bezrobotne w kontekście możliwości i szans aktywizacji zawodowej w powiązaniu z ich kwalifikacjami. W celu dalszego diagnozowania kompetencji osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach zapytano respondentów o posiadany zawód. Większość bezrobotnych osób biorących udział w badaniu – 77,7% posiada wyuczony zawód. Brak zawodu wyuczonego charakteryzuje 28,7% uczestników badania.

Rysunek 28. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany?



Poniej przedstawiono tabelę dotyczącą posiadania zawodu przez poszczególne kategorie osób bezrobotnych.

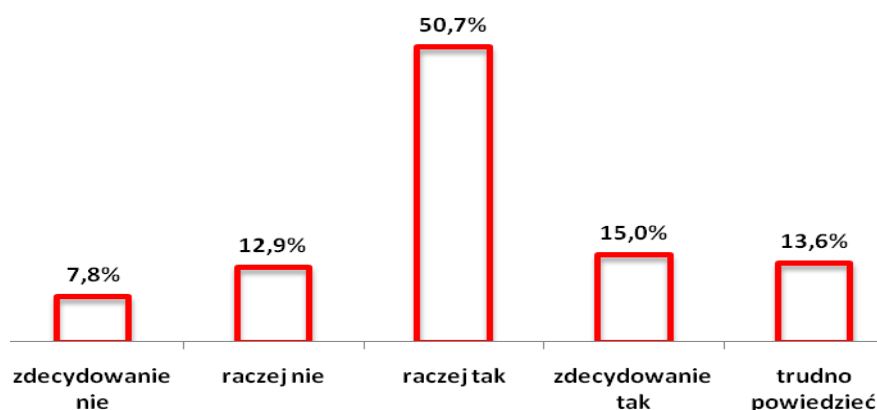
Tabela 17. Zawód wyuczony z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych.

	do 25 lat	do 30 lat	od 30 do 50 lat	powyżej 50 lat	kobiety	mężczyźni
Tak	75,0%	65,0%	74,5%	75,5%	71,3%	75,6%
Nie	25,0%	35,0%	25,5%	24,5%	28,7%	24,4%

Ocena posiadanego zawodu

Posiadany zawód jest często wyznacznikiem sukcesu lub porażki na rynku pracy. Zawód dostosowany do potrzeb rynku pracy zwiększa szanse na aktywizację zawodową, natomiast posiadanie zawodu nie adekwatnego do wymagań pracodawców powinno skutkować reorientacją zawodową. W związku z powyższym zapytano osoby bezrobotne o ocenę posiadanego zawodu. Odpowiedzi na to pytanie udzielali wyłącznie respondenci, którzy posiadają zawód wyuczony – 77,7% ogółu badanych. Okazuje się, że większość bezrobotnych osób łącznie 65,7% uważa, że posiadany i wyuczony zawód jest poszukiwany i oczekiwany na lokalnym rynku pracy, w tym 50,7% wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 15,0% odpowiedź *zdecydowanie tak*. Innego zdanie było łącznie 20,7% badanych osób, którzy uważają, że posiadany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców, w tym 12,9% wymieniło odpowiedź *raczej nie*, natomiast 7,8% *zdecydowanie nie*. Część badanych – 13,6% nie wie, czy posiadany zawód umożliwi znalezienie zatrudnienia.

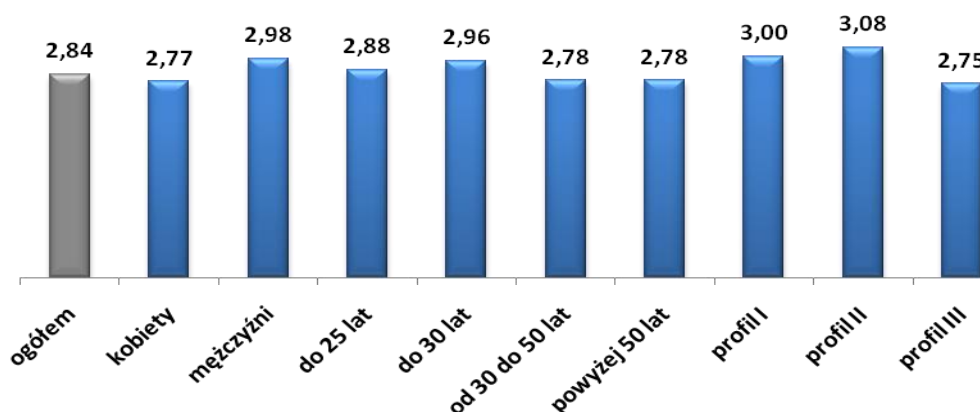
Rysunek 29. Ocena posiadanego zawodu w kontekście oczekiwań pracodawców.



Na potrzeby badania przedstawiono także średnie oceny dotyczące opinii na temat posiadanego zawodu. Poszczególnym odpowiedziom od zdecydowanie nie do zdecydowanie tak przypisano wagi liczbowe od 1 do 4. W ten sposób obliczono średnią ocenę posiadanego zawodu wskazaną przez osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP Krapkowicach. Przeciętna ocena tego aspektu wyniosła 2,84 (w skali od 1 do 4). Ocena posiadanego zawodu różni się w przypadku przynależności do poszczególnych kategorii osób bezrobotnych. Zgodnie z przedstawionymi danymi wynika, że posiadane kwalifikacje wyżej oceniają bezrobotni mężczyźni niż bezrobotne kobiety. Najwyżej swoje kwalifikacje zawodowe oceniły osoby bezrobotne w wieku od 26 do 29 lat oraz poniżej 25 lat. Niższe oceny wystąpiły wśród bezrobotnych w wieku od 30 do 50 lat oraz powyżej 50 lat. Zdecydowanie wyższe wyniki odnotowano wśród bezrobotnych z I i II profilu. Najniższe wyniki zaobserwowano wśród

osób bezrobotnych z III profilu. Takie wyniki oznaczać mogą, że zawody posiadane przez osoby bezrobotne z III profilu nie są w pełni dostosowane do wymagań nowoczesnej gospodarki. Taka ocena może rzutować na aktywizację zawodową wymienionych kategorii osób bezrobotnych.

Rysunek 30. Średnia ocena posiadanego zawodu w kontekście oczekiwań pracodawców z uwzględnieniem płci, wieku oraz profilu osób bezrobotnych.



Barier i trudności w znalezieniu pracy

Jednym z ważniejszych celów projektu badawczego było określenie i wskazanie barier, które ograniczają aktywność zawodową osób bezrobotnych i podejmowanie zatrudnienia. Ukazanie barier i trudności uniemożliwiających aktywizację zawodową osób bezrobotnych powinna określić sposoby przyspieszające i ułatwiające skuteczny i trwały powrót na rynek pracy osobom bezrobotnym. Poniżej przedstawiono główne problemy podjęcia pracy, które uniemożliwiają aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać dowolną liczbę barier utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy i znalezienie pracy, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej jest brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy. Taką barierę wskazało 22,0% badanych. Co piąta badana osoba bezrobotna – 20,0% uważa, że przeszkodą w skutecznym poszukiwaniu zatrudnienia jest wiek. Ważną barierą aktywizacyjną jest także trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie – 19,5% wskazań. Kolejne istotne bariery na rynku pracy, które są poważnymi przeszkodami w zatrudnieniu to: brak doświadczenia i stażu pracy – 15,0%, stan zdrowia – 13,5%, konieczność opieki nad dziećmi – 13,0% oraz niskie płace oferowane przez pracodawców – 12,5%. Ważnymi przeszkodami w aktywizacji zawodowej są także brak znajomości i kontaktów – 11,5%, nieodpowiednie lub

niedopasowane wykształcenie – 10,5% oraz problemy z dojazdem do pracy – 10,0% wskazań. Wszystkie bariery utrudniające podjęcie pracy w zawodzie i skuteczną aktywizację zawodową osób bezrobotnych zostały przedstawione w tabeli.

Rysunek 31. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%)

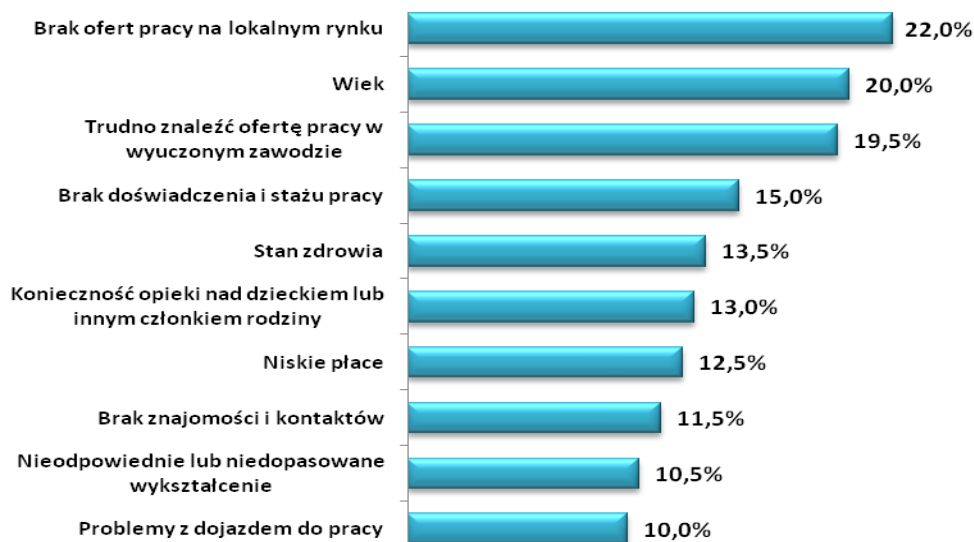


Tabela 18. Bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	44	22,0%
Wiek	40	20,0%
Trudno znaleźć ofertę pracy w wyuczonym zawodzie	39	19,5%
Brak doświadczenia i stażu pracy	30	15,0%
Stan zdrowia	27	13,5%
Konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny	26	13,0%
Niskie płace	25	12,5%
Brak znajomości i kontaktów	23	11,5%
Nieodpowiednie lub niedopasowane wykształcenie	21	10,5%
Problemy z dojazdem do pracy	20	10,0%
Brak kwalifikacji	18	9,0%
Zbyt duże wymagania pracodawców	15	7,5%
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy	13	6,5%
Nieznajomość języków obcych	13	6,5%
Ciąża	10	5,0%
Sytuacja rodzinna	9	4,5%
Długotrwałe bezrobocie	9	4,5%
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	8	4,0%
Brak środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej	7	3,5%
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych	6	3,0%
Problemy w kontaktach z pracodawcą	5	2,5%
Dezaktualizacja uprawnień	3	1,5%
Płeć	2	1,0%

Interesujące różnice w rozkładzie odpowiedzi zaobserwowano w przypadku poszczególnych grup osób bezrobotnych. Bariery i trudności na rynku pracy są silnie skorelowane z przynależnością do wyróżnionych grup osób bezrobotnych. W tych różnicach należy poszukiwać zasadniczych problemów w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz możliwości ich rozwiązania za pośrednictwem mechanizmów aktywizacyjnych. Należy zwrócić uwagę, iż dla osób bezrobotnych w wieku do 30 lat istotnymi barierami są takie czynniki jak: brak ofert pracy na lokalnym rynku, brak doświadczenia i stażu pracy, brak znajomości i kontaktów, trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie oraz brak kwalifikacji. Najważniejszymi barierami aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat są: wiek, brak ofert pracy na lokalnym rynku, stan zdrowia oraz brak znajomości i kontaktów. Dla bezrobotnych kobiet czynnikami utrudniającymi aktywizację zawodową są częściej konieczność opieki nad dziećmi, ciąża oraz sytuacja rodzinna. Dla osób bezrobotnych z III profilu najważniejsze są takie problemy na rynku jak: brak ofert pracy na lokalnym rynku, wiek, trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie, brak znajomości i kontaktów, konieczność opieki nad dziećmi oraz stan zdrowia.

Elementy zwiększające aktywność zawodową osób bezrobotnych

Chcąc zwiększyć aktywność zawodową osób bezrobotnych konieczne jest wskazanie sposobów, które ułatwią bezrobotnym mieszkańcom powiatu krapkowickiego podjęcie zatrudnienia. Okazuje się, że aktywność zawodową może zwiększyć przekwalifikowanie się lub podniesienie poziomu wykształcenia. Taką opinię wskazało 38,4% badanych. Dla części respondentów receptą na podjęcie zatrudnienia jest wyjazd za granicę – 15,7%. Przeszkodą w skutecznej aktywizacji zawodowej może być brak własnego środka transportu, dlatego część badanych uważa, że środkiem do zwiększenia poziomu zatrudnienia może być posiadanie samochodu – 15,3%. Na większą aktywność zawodową może także wpłynąć mobilność przestrzenna – zmiana miejsca zamieszkania – 14,7%. Kolejnym rozwiązaniem jest także zapewnienie możliwości opieki nad dzieckiem, osobą starszą lub osobą zależną. Taka opieka zdaniem 13,6% badanych mogłaby pozwolić osobom bezrobotnym na podjęcie pracy. Inną metodą, która ułatwiłaby podjęcie pracy osobom bezrobotnym jest podjęcie pracy w miejscowości oddalonej od stałego miejsca zamieszkania. Część osób bezrobotnych – 17,0% uważa, że żaden z wymienionych sposobów nie przyniesie rezultatu w postaci wzrostu ich aktywności zawodowej. Prezentowana na wykresie suma odpowiedzi nie jest równa 100% z powodu możliwości wskazania kilku odpowiedzi.

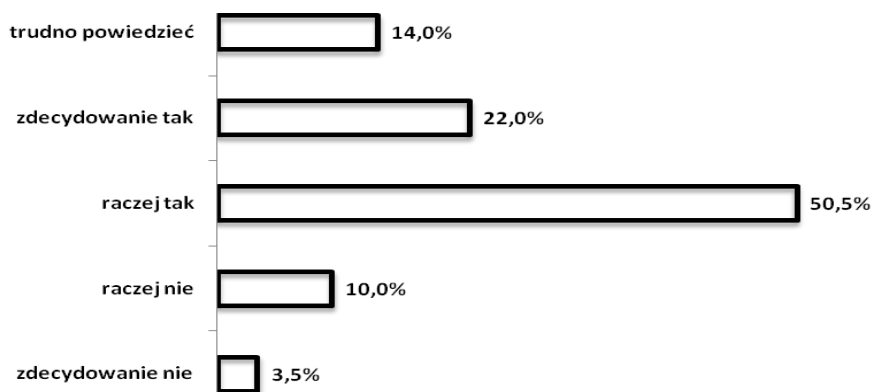
Rysunek 32. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Pana/Pani zdaniem podjęcie pracy lub wpłynęłoby na większą aktywność zawodową?



Ocena szans na zatrudnienie

Ponad połowa osób bezrobotnych – 72,5% wysoko ocenia swoje szanse na znalezienie zatrudnienia w oparciu o posiadane kompetencje i umiejętności, w tym 50,5% wskazało odpowiedź *raczej tak* natomiast 22,0% *zdecydowanie tak* na pytanie czy posiadane kwalifikacje zawodowe umożliwią podjęcie zatrudnienia. Zaledwie 13,5% bezrobotnych osób nisko lub bardzo nisko ocenia powodzenie na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Odpowiedź *trudno powiedzieć* wymieniło 14,0% badanych. Takie dane świadczą pośrednio o wzroście popytu na pracę w powiecie krapkowskim w ostatnich latach, co znalazło odzwierciedlenie w malejącej liczbie osób bezrobotnych oraz dynamicznie zmniejszającej się stopie bezrobocia. Na lokalnym rynku pracy pojawiło się więcej ofert pracy, zwiększyła się liczba wolnych etatów, powstały nowe miejsca pracy w związku z czym bezrobotne osoby dostrzegają obecnie większe możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Rysunek 33. Ocena szans na rynku pracy – szanse na zatrudnienie. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=200, w%)



Ocena szans na rynku pracy różni się w przypadku przynależności do poszczególnych kategorii osób bezrobotnych. Najwyżej szanse oceniły osoby bezrobotne do 25 lat – 80,8% pozytywnych ocen, najniżej osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat - 58,5% pozytywnych ocen. Wyższe oceny zanotowano w przypadku bezrobotnych kobiet – 73,8% pozytywnych ocen, niż bezrobotnych mężczyzn – 70,5% pozytywnych opinii.

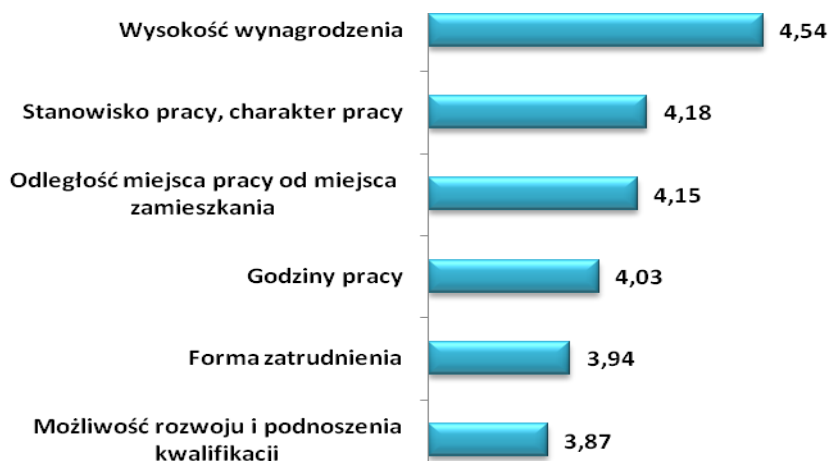
Tabela 19. Ocena szans na rynku pracy – szanse na zatrudnienie z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych.

	do 25 lat	do 30 lat	od 30 do 50 lat	powyżej 50 lat	kobiety	mężczyźni
zdecydowanie nie	5,8%	2,5%	3,6%	1,9%	4,1%	2,6%
raczej nie	3,8%	7,5%	9,1%	18,9%	9,0%	11,5%
raczej tak	73,1%	42,5%	49,1%	35,8%	56,6%	41,0%
zdecydowanie tak	7,7%	30,0%	29,1%	22,6%	17,2%	29,5%
trudno powiedzieć	9,6%	17,5%	9,1%	20,8%	13,1%	15,4%

Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy

Poniżej przedstawiona została szczegółowa analiza najważniejszych czynników, którymi kierują się osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia. Wśród wymienionych elementów i sposobu ich rangowania dokonanego przez respondentów można poszukiwać także przyczyn braku zatrudnienia. Każda z badanych osób wskazywała najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy według pięciostopniowej skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne, a 5 – najważniejsze elementy. Dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma przede wszystkim wysokość wynagrodzenia – średnia ocena – 4,54. Ważną rolę przy wyborze miejsca pracy odgrywa także stanowisko i charakter pracy – 4,18 oraz odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania – 4,15. Te czynniki mają decydujące znaczenie przy wyborze przyszłego miejsca pracy. Nieznacznie mniejsze znaczenie w ocenie oferty pracy odgrywają godziny pracy – 4,03, forma zatrudnienia – 3,94 oraz możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy – 3,87.

Rysunek 34. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.



Poniżej przedstawiono rozkład średnich ocen z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Według danych wysokość wynagrodzenia w przyszłym miejscu pracy największe znaczenia ma dla osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz osób bezrobotnych z II i III profilu pomocy. Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania jest ważniejsza dla osób bezrobotnych w wieku od 30 do 50 lat, bezrobotnych kobiet oraz osób bezrobotnych z III profilu pomocy. Forma zatrudnienia ma większe znaczenie dla bezrobotnych w wieku od 26 do 30 lat, od 30 do 50 lat oraz bezrobotnych z I profilu pomocy. Stanowisko pracy, charakter pracy największe znaczenie przy wyborze przyszłego miejsca pracy odgrywa dla osób bezrobotnych w wieku od 30 do 50 lat oraz powyżej 50 lat, dla bezrobotnych kobiet oraz osób bezrobotnych z II profilu pomocy. Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji ma większe znaczenie dla osób bezrobotnych w wieku od 26 do 30 lat, dla bezrobotnych kobiet oraz osób bezrobotnych z I profilu pomocy. Godziny pracy są bardziej istotne dla osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat oraz od 30 do 50 lat, dla bezrobotnych kobiet oraz osób bezrobotnych z I i III profilu pomocy.

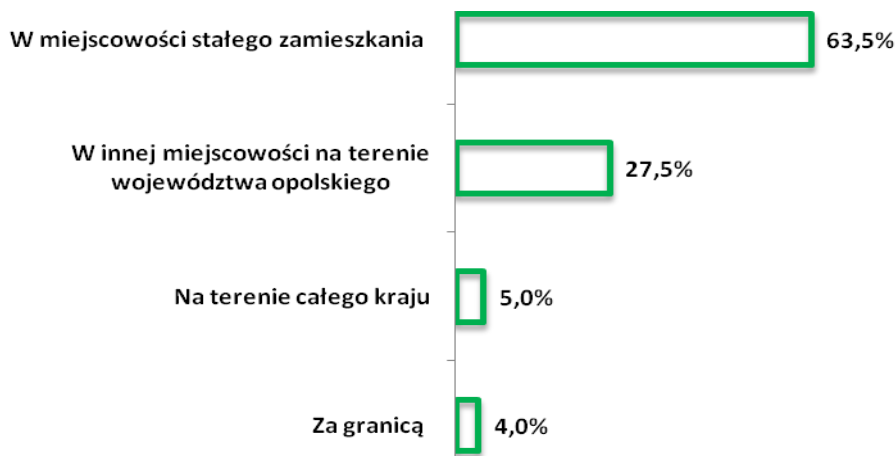
Tabela 20. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze

	Wysokość wynagrodzenia	Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	Forma zatrudnienia	Stanowisko pracy, charakter pracy	Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji	Godziny pracy
do 25 lat	4,46	3,96	3,54	4,04	3,79	3,42
od 26 do 30 lat	4,56	3,85	4,20	4,13	4,28	4,05
od 30 do 50 lat	4,42	4,35	4,09	4,27	3,91	4,25
powyżej 50 lat	4,72	3,36	3,96	4,24	3,58	4,36
kobiety	4,56	4,23	3,96	4,22	3,94	4,07
mężczyźni	4,51	4,02	3,90	4,10	3,74	3,96
Profil I	4,20	4,20	4,60	3,60	4,00	4,40
Profil II	4,67	4,24	4,06	4,21	3,78	4,23
Profil III	4,64	4,67	3,79	4,09	3,79	4,48

Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych

Wśród osób bezrobotnych zdiagnozowano brak mobilności przestrzennej w zakresie podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Pomimo możliwości podjęcia pracy na okolicznych rynkach pracy osoby bezrobotne nie chcą nie tylko opuszczać samego powiatu krapkowickiego, ale często nawet miejscowości zamieszkania. W sytuacji długotrwałego poszukiwania pracy lub trudności w znalezieniu zatrudnienia w zawodzie poszukiwanie i podejmowanie zatrudnienia poza obrębem lokalnego rynku pracy może być jedynym z możliwych sposobów na aktywizację zawodową. Według danych bezrobotni w bardzo małym stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza miejsce zamieszkania. Zdecydowana większość uczestników badania – 63,5% zamierza podjąć pracę w miejscowości stałego zamieszkania. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy. Więcej niż co czwarta osoba bezrobotna – 27,5% jest zainteresowana podjęciem pracy w innej miejscowości województwa opolskiego. Mniejszy odsetek badanych – 5,0% zamierza podjąć pracę na terenie całego kraju, natomiast 4,0% poszukiwać będzie pracy za granicą.

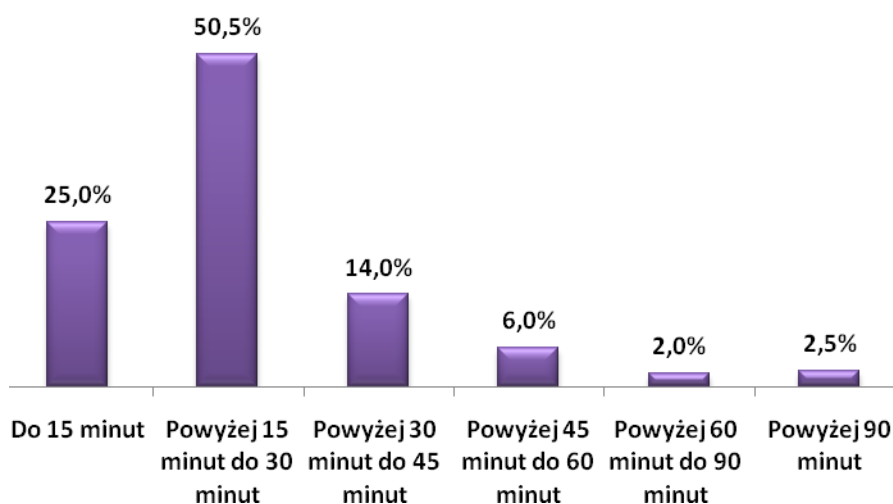
Rysunek 35. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.



Gotowość do dojazdów do pracy

Poniżej przedstawiono opinie bezrobotnych osób na temat maksymalnego czasu dojazdu do pracy, który byłyby w stanie zaakceptować. Czas dojazdu do 15 minut akceptuje 25,0% badanych, powyżej 15 minut do 30 minut – 50,5%, powyżej 30 minut do 45 minut – 14,0%, powyżej 45 minut do 60 minut – 6,0%. Zgodnie z prezentowanymi danymi osoby bezrobotne nie chcą dojeżdżać do pracy powyżej 60 minut.

Rysunek 36. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłon(a)y zaakceptować?



Oczekiwane wynagrodzenie

Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie netto, jakiego oczekują osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach to: 2 310 zł

Oczekiwane wynagrodzenie netto z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych osób bezrobotnych

- ✓ Kobiety: 1 991 zł
- ✓ Mężczyźni: 2 808 zł
- ✓ Gimnazjalne lub poniżej: 2 016 zł
- ✓ Zasadnicze zawodowe: 2 298 zł
- ✓ Średnie zawodowe: 2 383 zł
- ✓ Średnie ogólnokształcące: 1 952 zł
- ✓ Wyższe: 2 777 zł

- ✓ do 6 miesięcy: 2 407 zł
- ✓ od 6 do 12 miesięcy: 2 421 zł
- ✓ od 12 do 24 miesięcy: 2 422 zł
- ✓ powyżej 24 miesięcy: 2 033 zł

- ✓ do 25 lat: 2 138 zł
- ✓ od 25 do 30 lat: 2 190 zł
- ✓ od 30 do 50 lat: 2 546 zł
- ✓ powyżej 50 lat: 2 324 zł

- ✓ Profil I: 1 920 zł
- ✓ Profil II: 2 258 zł
- ✓ Profil III: 1 938 zł

Branża, w której chciałyby pracować osoby bezrobotne

Poniżej przedstawiono dane dotyczące branż gospodarki, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne. Z przedstawionych danych wynika, iż osoby bezrobotne są zainteresowane pracą w różnorodnych branżach. Największym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszyłaby się praca w branży handel hurtowy i detaliczny – 20,0% wskazań. Znaczny odsetek bezrobotnych – 15,0% chciałby podjąć zatrudnienie w branży: budownictwo. Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Krapkowicach chcą pracować także w branżach: pozostała działalność usługowa – 12,0%, administrowanie i działalność wspierająca – 7,0%, transport, gospodarka magazynowa i łączność – 6,5%, działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 6,5%, opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 6,5% oraz administracja publiczna i obrona narodowa także 6,5% wszystkich wskazań. Pozostałe branże, w których zamierzają podjąć zatrudnienie badani bezrobotni zostały zaprezentowane na wykresie. Przedstawiona na wykresie suma wskazań jest większa niż 100%, ponieważ każdy z ankietowanych mógł wskazać kilka branż.

Rysunek 37. Branże, w których chciałby pracować osoby bezrobotne.



Preferencje dotyczące podjęcia pracy

Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach, jest ważnym wskaźnikiem określającym gotowość i determinację osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia. Według danych osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Krapkowicach w większości przypadków nie są skłonne do podejmowania pracy w trudnych warunkach. Niestety wśród warunków, które są skłoni zaakceptować osoby bezrobotne nie znalazła się gotowość do poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy i miejsca zamieszkania. Osoby bezrobotne nie są mobilne przestrzennie w zakresie podejmowania zatrudnienia. Takie działania powodować mogą wydłużenie czasu aktywizacji zawodowej. Tylko 19,1% bezrobotnych osób jest gotowych do podjęcia pracy wymagającej dojazdu do pracy wynoszącego ponad 60 minut. Osoby bezrobotne nie są też skłonne do podjęcia i zaakceptowania pracy wymagającej częstych wyjazdów służbowych. Według danych 28,1% badanych podjęłoby taką pracę. Pracę zmianową zaakceptowałoby 40,2% badanych, natomiast pracę za najniższe wynagrodzenie jest skłonnych zaakceptować 44,7% badanych. Blisko połowa badanych 46,2% osób bezrobotnych zgodziłaby się na podjęcie pracy na umowę cywilnoprawną. Ponad połowa badanych – 50,3% zainteresowana jest podjęciem pracy w domu w formie telepracy, pracy zdalnej, natomiast 53,3% badanych byłaby skłonna zaakceptować pracę na część etatu.

Rysunek 38. Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach.



Szczegółowa analiza rozkładu odpowiedzi z punktu widzenia przynależności osób bezrobotnych do poszczególnych grup ukazuje różnice w gotowości do podejmowania pracy w trudnych warunkach. Praca wymagającą długich dojazdów nie cieszy się dużym zainteresowaniem bezrobotnych osób. Najbardziej skłonne do zaakceptowania takich warunków są osoby bezrobotne w wieku od 26 do 30 lat oraz bezrobotni mężczyźni. Pracę zmianową w największym stopniu akceptują osoby bezrobotne w wieku do 25 lat oraz bezrobotni mężczyźni. Pracę, która wymagałaby częstych wyjazdów służbowych w największym stopniu są gotowe zaakceptować osoby bezrobotne w wieku od 26 do 30 lat, bezrobotni mężczyźni oraz osoby bezrobotne z II profilu pomocy. Pracą zdalną, pracą w domu zainteresowane są w największym stopniu osoby bezrobotne w wieku do 25 lat, od 30 do 50 lat, bezrobotne kobiety oraz osoby bezrobotne z III profilu pomocy. Pracą za najniższe wynagrodzenie zainteresowane są osoby bezrobotne do 25 roku życia oraz osoby bezrobotne powyżej 50 lat, a także bezrobotne kobiety i bezrobotni z I profilu pomocy. Pracę na umowę zlecenie lub umowę o dzieło w większym stopniu były skłonne zaakceptować osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat oraz osoby bezrobotne do 25 lat oraz bezrobotni z III profilu pomocy. Pracę na część etatu akceptuje największy odsetek osób bezrobotnych posiadających w wieku powyżej 50 lat oraz osoby bezrobotne do 25 lat, bezrobotne kobiety oraz bezrobotni z III profilu pomocy.

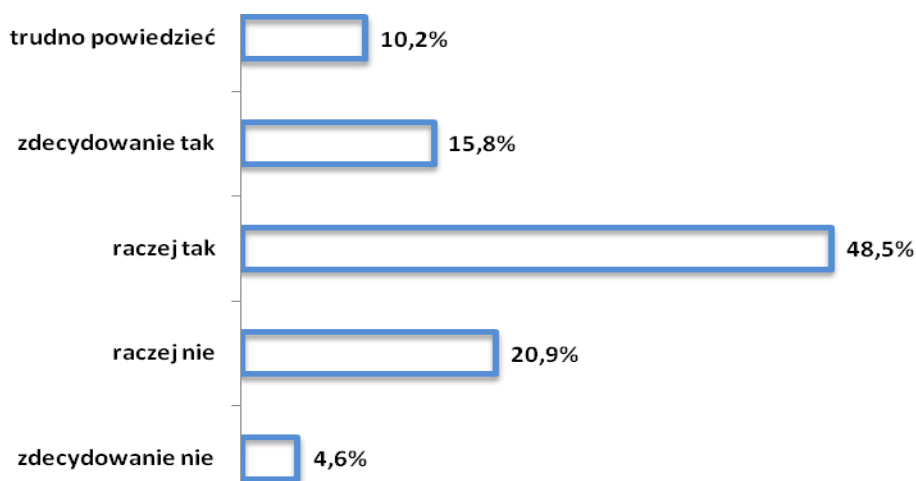
Tabela 21. Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

	Praca wymagająca dojazdu ponad 60 minut	Praca zmianowa	Praca wymagająca częstych wyjazdów służbowych	Praca w domu (telepraca – praca zdalna)	Praca za najniższe wynagrodzenie	Praca na umowę zlecenie umowę o dzieło	Praca na część etatu
do 25 lat	21,2%	50,0%	28,8%	65,4%	50,0%	48,1%	53,8%
od 26 do 30 lat	25,0%	37,5%	45,0%	45,0%	40,0%	42,5%	47,5%
od 30 do 50 lat	16,4%	34,5%	23,6%	50,9%	38,2%	34,5%	52,7%
powyżej 50 lat	15,1%	37,7%	18,9%	37,7%	49,1%	58,5%	56,6%
kobiety	17,2%	34,4%	22,1%	59,8%	52,5%	44,3%	64,8%
mężczyźni	21,8%	48,7%	37,2%	34,6%	32,1%	48,7%	34,6%
Profil I	0,0%	40,0%	20,0%	20,0%	80,0%	40,0%	40,0%
Profil II	17,7%	39,2%	35,4%	45,6%	44,3%	45,6%	49,4%
Profil III	18,2%	39,4%	3,0%	69,7%	54,5%	54,5%	69,7%

Ocena lokalnego rynku edukacyjnego

Osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu dokonały także oceny lokalnego rynku edukacyjnego. Według danych zdecydowanie większy odsetek – łącznie 64,3% badanych uważa, że oferta edukacyjna w powiecie krapkowskim stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego wykształcenia oczekiwanego przez lokalnych pracodawców. Na pozytywną ocenę rynku edukacyjnego składały się odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz *raczej tak*, które wymieniło odpowiednio 15,8% oraz 48,5% badanych. Negatywnie rynek edukacyjny w powiecie krapkowskim oceniło łącznie 25,5% badanych, w tym 4,6% nadanych wymieniło ocenę *zdecydowanie nie*, natomiast 20,9% *raczej nie*. Taki odsetek badanych uważa, że oferta szkół publicznych i niepublicznych nie ułatwia zdobycia przydatnego wykształcenia i oczekiwanych na rynku pracy kwalifikacji.

Rysunek 39. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalny rynek edukacyjny ułatwia lub stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego/ przydatnego wykształcenia?



Elementy decydujące o wyborze danego pracownika

Zdaniem osób bezrobotnych, pracodawcy przy wyborze danego kandydata do pracy kierują się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami oraz poziomem wykształcenia. Takie opinie wyraziło ponad połowa badanych - odpowiednio – 59,0% oraz 57,5%. Pracodawcy podczas wyboru danego pracownika biorą także pod uwagę wiek kandydata do pracy – 25,5% oraz same chęci i motywację do pracy kandydata – 25,0% wskazań. Ważne kwestie, które rozważane są podczas wyboru danego pracownika do pracy to także: rodzaj ukończonej przez kandydata szkoły / kierunek edukacji oraz znajomość języków obcych. Takie kryteria wyboru wymieniło odpowiednio – 22,5% oraz 21,5% respondentów. Pracodawcy biorą pod uwagę również staż pracy kandydata – 19,0% oraz jego uprawnienia i kwalifikacje – 18,5%. W mniejszym stopniu pracodawcy podczas rekrutacji zwracają uwagę na możliwości udogodnień powodujących możliwość obniżenia kosztów zatrudnienia pracownika – 7,0% oraz na płeć – 1,0%. Prezentowane odpowiedzi nie są równe 100% z powodu możliwości wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 40. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika?

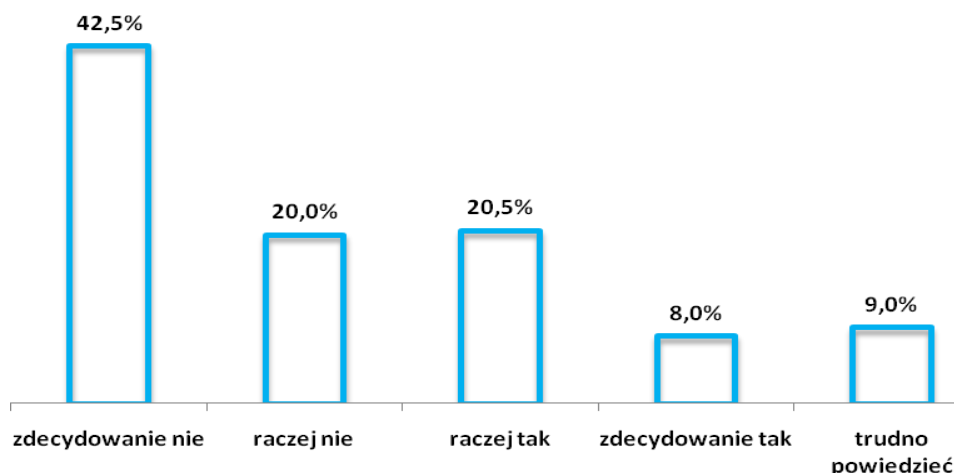


Zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem działalności gospodarczej

Poniżej przedstawiono zainteresowanie osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach rozpoczęciem działalności gospodarczej. Chęć założenia własnej działalności gospodarczej deklaruje łącznie 28,5% osób bezrobotnych, w tym 20,5% wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 8,0% *zdecydowanie tak*. Większość osób bezrobotnych – łącznie 62,5% nie jest zainteresowana rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Część osób – 9,0% wskazała odpowiedź *trudno powiedzieć*. Najbardziej zainteresowane podjęciem działalności gospodarczej są osoby

bezrobotne od 26 do 30 roku życia – 37,5% oraz do 25 roku życia – 34,6%. Rozpoczęciem działalności gospodarczej nie są zainteresowane osoby bezrobotne w wieku powyżej 50.

Rysunek 41. Zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem działalności gospodarczej.



Osoby bezrobotne nie są zainteresowane podjęciem działalności gospodarczej przede wszystkim z powodu braku pomysłu na działalność gospodarczą – 33,5%. Ważną przeszkodą w rozpoczęciu działalności gospodarczej jest także brak doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej – 24,5% oraz brak środków finansowych na rozpoczęcie działalności gospodarczej – 23,0%. Pewną barierą w podjęciu działalności gospodarczej są zbyt wysokie koszty prowadzenia działalności, które zdaniem 11,5% respondentów powodują brak zainteresowania rozpoczęciem działalności gospodarczej. Brak kwalifikacji do prowadzenia własnej firmy wskazało 10,5% badanych. Pozostałe powody przedstawiono na poniższym wykresie. Każdy z badanych mógł wskazać kilka powodów dlatego suma nie jest równa 100%.

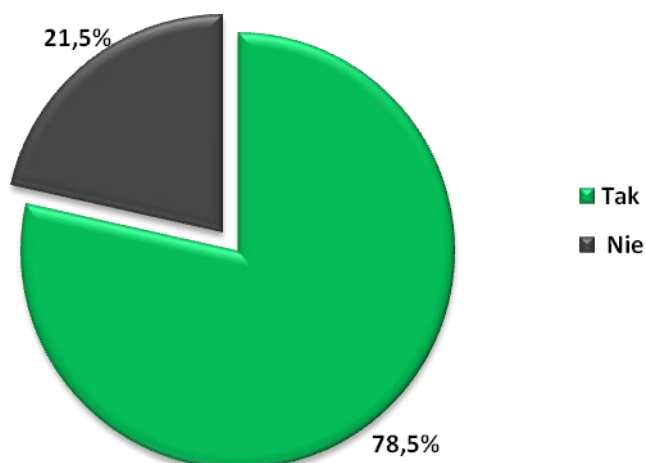
Rysunek 42. Powody braku zainteresowania rozpoczęciem działalności gospodarczej.



Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach

Według danych zdecydowana większość osób bezrobotnych – 78,5% spośród wszystkich uczestników badania chciałaby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Zazwyczaj są to osoby aktywne, które w ramach profilowania przypisano do I lub II profilu pomocy. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia zatrudnienia. Innego zdania było 21,5% badanych osób bezrobotnych, które nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach i kursach. Osoby, które wyrażały brak zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach poproszono o podanie przyczyn, braku zainteresowania. Najważniejsze powody to: *konieczność opieki nad dzieckiem, konieczność opieki nad członkiem rodziny, brak czasu, problem ze zdrowiem, wiek, konieczność dojazdu na szkolenie, z powodu nauki, wiek przedemerytalny, brak odpowiednich kursów.*

Rysunek 43. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach.



Uczestnictwem w szkoleniach są zdecydowanie najbardziej zainteresowane osoby bezrobotne w wieku do 25 lat oraz od 26 do 30 lat. Najmniej zainteresowane są osoby bezrobotne, które ukończyły 50 lat. Udziałem w szkoleniach najbardziej zainteresowane są bezrobotne kobiety oraz osoby bezrobotne z I i II profilu pomocy.

Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.

Analizując wyniki badania można zauważyć, iż osoby bezrobotne w poszukiwaniu zatrudnienia korzystają głównie z dwóch metod poszukiwania pracy. Największy odsetek badanych – 78,0% próbuje znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach. Duża grupa bezrobotnych respondentów – 44,5% poszukuje ofert pracy za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę. Część badanych poszukuje pracy poprzez osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy – 28,0%, natomiast po 24,0% badanych stara się znaleźć zatrudnienie poprzez znajomych, wykorzystując kapitał społeczny – bezpośrednie kontakty ułatwiające podjęcie pracy oraz aplikując na ogłoszenia o pracę, które pojawiają się w prasie. Pozostałe metody poszukiwania pracy przedstawione zostały na poniższym wykresie. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wymienić dowolne sposoby poszukiwania pracy stąd łączna suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100%.

Rysunek 44. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych.



Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy

Diagnoza sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach wymaga także określenia i wskazania instrumentów, które umożliwią pełniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. W związku z powyższym konieczne jest określenie potrzeb i oczekiwań w zakresie aktywizacji zawodowej. Uczestników badania zapytano o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez urząd pracy.

Najbardziej popularną formą aktywizacji zawodowej, z której chce skorzystać aż 55,0% badanych jest pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Krapkowicach. Zdecydowana większość osób bezrobotnych chciałaby uzyskać ofertę pracy za pomocą urzędu pracy. Duża grupa badanych osób bezrobotnych – 31,0% jest zainteresowanych możliwością uczestnictwa w szkoleniu lub kursie organizowanym za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach. Z pomocy doradcy zawodowego zamierza skorzystać – 29,0% badanych, natomiast ze stażu u pracodawcy – 21,5%. Z zasiłku dla osób bezrobotnych chce skorzystać – 13,5% badanych osób (o ile spełnione zostaną warunki do jego otrzymania). Programem, który cieszy się względnie wysokim zainteresowaniem jest dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej zamierza skorzystać 13,0% osób bezrobotnych. Pozostałe programy aktywizacyjne cieszą się zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem badanych osób. Należy zwrócić uwagę, iż 7,5% bezrobotnych nie chce skorzystać z żadnego z wymienionych wyżej programów. Wykaz wszystkich programów aktywizacyjnych, z których zmiierzają skorzystać bezrobotni zaprezentowano na poniższym wykresie. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wymienić dowolną liczbę programów, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%.

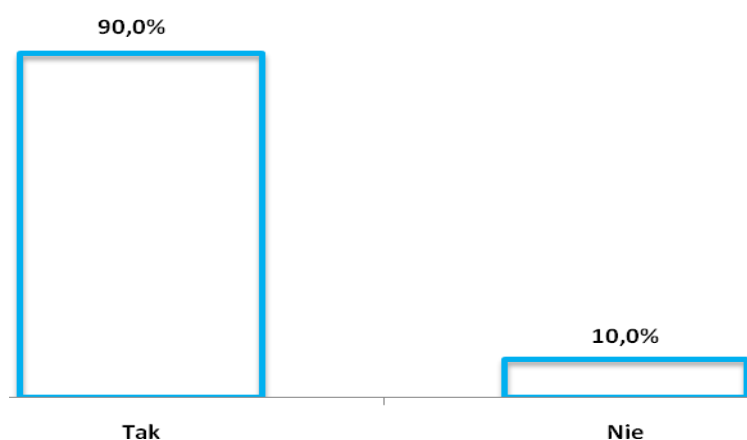
Rysunek 45. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy



Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach

Poniżej przedstawione zostały ogólne wyniki, które dotyczą oceny wsparcia, jakie osoby bezrobotne otrzymały ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach. Oceny i opinie wszystkich badanych dotyczyły aspektów związanych z subiektywną oceną działań Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach w zakresie pomocy skierowanej do osób bezrobotnych. Zbadanie stopnia zadowolenia osób bezrobotnych z dotychczasowego wsparcia uzyskanego z urzędu pracy jest jednym z ważniejszych elementów dotyczących kompleksowej oceny współpracy pomiędzy osobami bezrobotnymi a Powiatowym Urzędem Pracy w Krapkowicach. Według danych bardzo duży odsetek osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu 90,0% jest zadowolonych z dotychczasowego wsparcia. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno – ekonomicznej. Odsetek osób, które są niezadowolone z jakości uzyskanej pomocy wynosił 10,0%.

Rysunek 46. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach osobom bezrobotnym.



W celu poznania opinii respondentów na temat przyczyn niezadowolenia z jakości i zakresu uzyskanej pomocy z Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach, postanowiono ankietowanym osobom zadać pytanie dotyczące czynników determinujących taką ocenę. Każdy z badanych mógł udzielić swobodnej odpowiedzi dotyczącej przyczyn swojego niezadowolenia z uzyskanego wsparcia. Poszczególne odpowiedzi badanych przypisane zostały do bardziej obszernych kategorii. Prezentowane opinie osób bezrobotnych mogą przyczynić się do uskutecznienia i optymalizacji działań Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach. Najważniejsze problemy zdiagnozowane podczas badania, które wymienili bezrobotni dotyczyły takich aspektów jak:

- ✓ *Niewystarczająca liczba szkoleń i kursów, brak lub niewystarczająca liczba miejsc na kursach i szkoleniach.*
- ✓ *Niewystarczające wsparcie.*
- ✓ *Brak lub niewystarczająca liczba ofert pracy.*

***Wyniki badań realizowanych wśród
pracodawców z i powiatu krapkowickiego***

Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców

Druga część raportu prezentuje wyniki diagnozy, która powstała w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych firm funkcjonujących na obszarze powiatu krapkowickiego. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także zbadanie planów zatrudnieniowych pracodawców w kolejnych latach, określenie charakterystyki wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Krapkowicach. Badanie zostało zrealizowane w grudniu 2017 roku przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściciele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby decyzyjne z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób, jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby. Badania przeprowadzono wśród N=243 dobranych pracodawców prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy. Pracodawcy zostali dobrani w sposób celowo nieproporcjonalny. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców zatrudniających pracowników w ramach procedury badawczej postanowiono dokonać celowego nieproporcjonalnego doboru próby i zwiększenia liczby podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości.

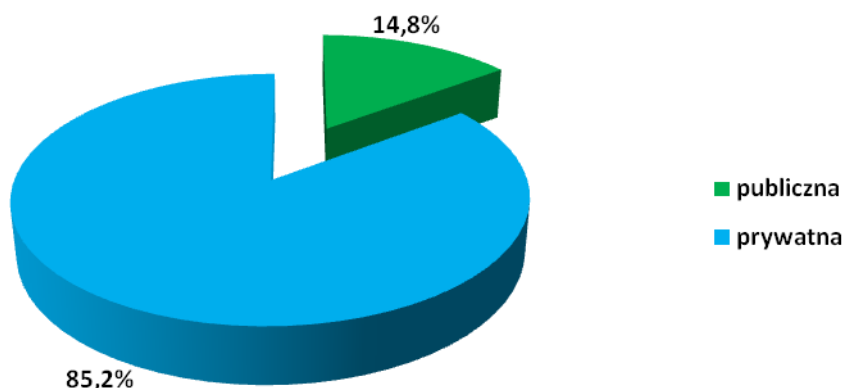
Charakterystyka badanej próby

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem zmiennych niezależnych, które charakteryzują badane podmioty gospodarcze uczestniczące w badaniu. W opisie badanej próby przedstawione zostały cechy różnicujące badane podmioty ukazujące heterogeniczność badanej grupy pracodawców funkcjonujących na obszarze funkcjonowania Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach.

Forma własności badanych przedsiębiorstw

Analizę badanych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich cech dokonano z uwzględnieniem formy własności badanych przedsiębiorstw. Polityka rekrutacyjna i zatrudnieniowa w znaczący sposób różni się w przypadku przedsiębiorstw prywatnych i publicznych dlatego postanowiono wprowadzić zmienną, którą jest przynależność przedsiębiorstwa do określonego sektora. Zgodnie z prezentowanymi poniżej danymi okazuje się, iż zdecydowana większość pracodawców skupiona jest w sektorze prywatnym – 85,2%, natomiast 14,8% to przedsiębiorstwa państwowe.

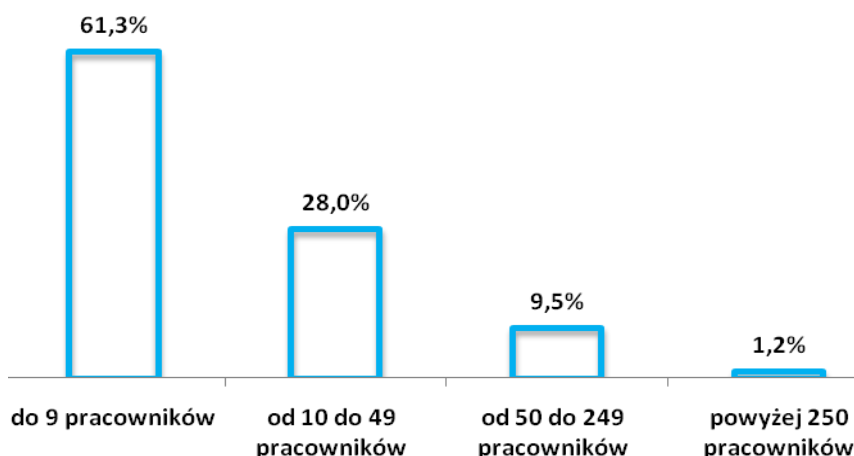
Rysunek 47. Forma własności badanych przedsiębiorstw.



Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Największy odsetek – 61,3% ogółu badanych podmiotów stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Duża grupa badanych pracodawców – 28,0% zatrudnia od 10 do 49 pracowników. Odsetek przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 pracowników stanowił łącznie 10,7% ogółu badanych podmiotów, w tym 9,5% to firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników, natomiast 1,2% to największe podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników.

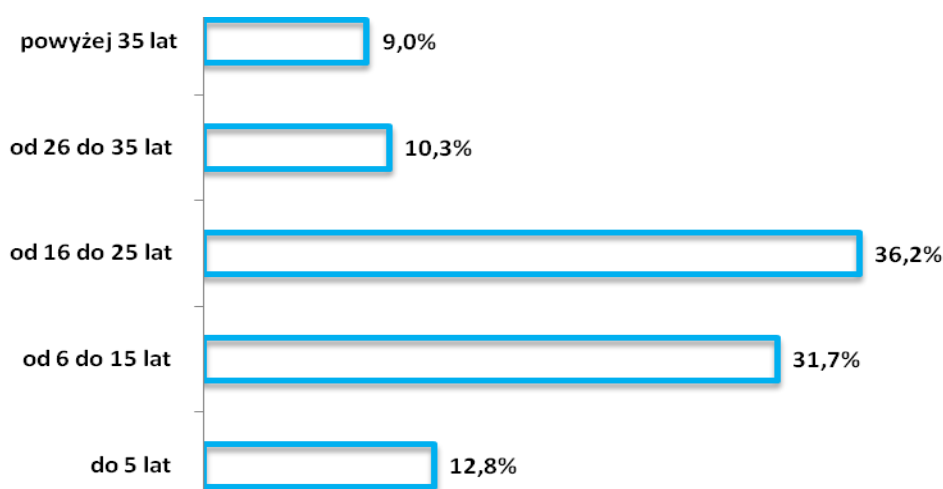
Rysunek 48. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.



Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw

Jednym z istotnych czynników, które odróżniają podmioty gospodarcze od siebie jest długość funkcjonowania na lokalnym rynku. Na potrzeby badania wyróżniono pięć przedziałów czasowych, związanych z okresem funkcjonowania przedsiębiorstw. Największy odsetek stanowią przedsiębiorstwa, które funkcjonują na lokalnym rynku od 16 do 25 lat – 36,2% ogółu badanych podmiotów. Znaczny udział w badaniu stanowią firmy, które powstały i funkcjonują od 6 do 15 lat – 31,7%. Najmłodsze firmy, które założone zostały w okresie ostatnich 5 lat to 12,8% badanej próby. Firmy, które prowadzą działalność od 26 do 35 lat to 10,3% spośród wszystkich badanych przedsiębiorstw, natomiast udział przedsiębiorstw w badaniu, które działają powyżej 35 lat to 9,0%.

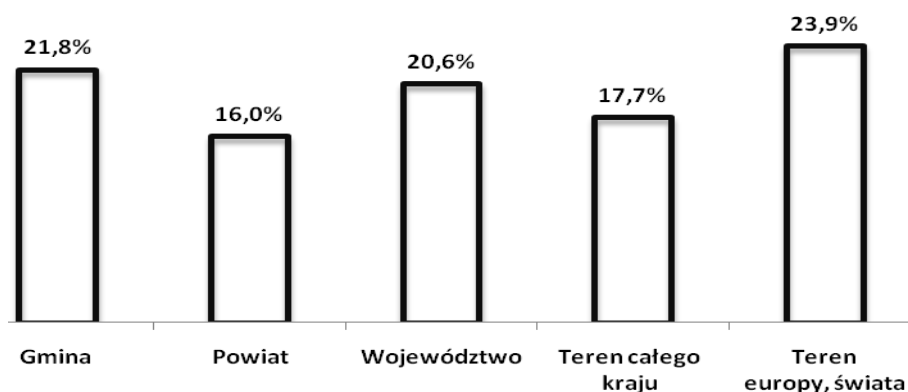
Rysunek 49. Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw.



Zakres terytorialny prowadzonej działalności

Badane podmioty, które uczestniczyły w badaniu to podmioty działające w skali całej europy i świata – 23,9%, całego kraju – 17,7% oraz w skali województwa – 20,6%. Odsetek firmy działających lokalnie w skali powiatu krapkowickiego lub na obszarze danej gminy to łącznie 37,8% ogółu badanych podmiotów, w tym 21,8% to przedsiębiorstwa, które prowadzą działalność w obrębie miasta lub gminy natomiast 16,0% firm działa na terenie powiatu krapkowickiego.

Rysunek 50. Zakres terytorialny działalności firmy.

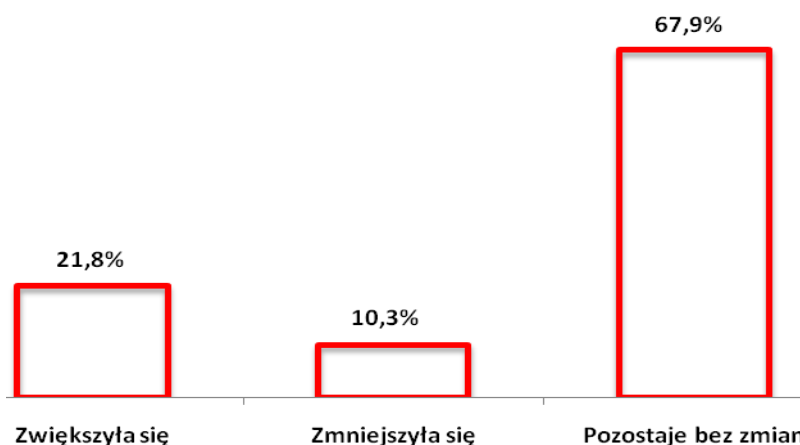


Struktura zrealizowanego popytu na pracę w 2017 roku

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło struktury zrealizowanego popytu na pracę w 2017 roku. Dane pozyskane w trakcie badania świadczą o stabilnej polityce kadrowej prowadzonej przez podmioty gospodarcze w powiecie krapkowickim oraz o wyraźnym wzroście zatrudnienia w porównaniu do lat ubiegłych. Liczba pracowników w badanym okresie pozostawała taka sama w większości podmiotów gospodarczych. Według danych 67,9% przedsiębiorstw utrzymywało zatrudnienie na takim samym poziomie jak w roku ubiegłym. Warto zauważyć, iż 21,8% firm odnotowało wzrost zatrudnienia. Zmniejszenie zatrudnienia, wystąpiło w przypadku 10,3% badanych firm. Wyniki badania oznaczają stabilną sytuację kadrową na lokalnym rynku pracy, dodatkowo odnotowano dodatnie saldo zatrudnieniowe (11,5%) - tyle wynosi różnica pomiędzy odsetkiem firm zwiększających a zmniejszających zatrudnienie. Dane pozyskane w trakcie badania wskazują, że przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiecie krapkowickim miały w 2017 roku relatywnie wysoką zdolność do zatrudnienia i ewentualnego tworzenia nowych miejsc pracy. W ostatnim

czasie wzrósł popyt na pracę w powiecie krapkowickim co objawia się także zmniejszeniem stopy bezrobocia i zwiększeniem dostępnych miejsc pracy. Łącznie zatrudniono w tym okresie w badanych firmach 304 osoby. W analizowanym okresie popyt na pracę w powiecie krapkowickim był generowany przez przedsiębiorstwa prywatne, co wynika przede wszystkim z rozkładu próby badawczej oraz ilości faktycznie funkcjonujących przedsiębiorstw w powiecie krapkowickim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zatrudniły łącznie 240 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zatrudniły łącznie 64 pracowników.

Rysunek 51. Fluktuacja zatrudnienia - obecna sytuacja kadrowa. Proszę powiedzieć, czy w porównaniu do roku ubiegłego liczba pracowników w Państwa firmie zwiększyła się, zmniejszyła czy pozostaje bez zmian?



Według pozyskanych informacji 21,8% badanych przedsiębiorstw przyjęło do pracy w 2017 roku nowych pracowników. W analizowanym okresie najczęściej przyjmowani byli pracownicy na takie stanowiska jak: kierowca – 38 pracowników, nauczyciel – 23, pracownik administracyjno – biurowy – 18, pracownik produkcyjny – 13 oraz magazynier – 11 osób.

Tabela 22. Najczęściej przyjmowani do pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy według zawodu / stanowiska.

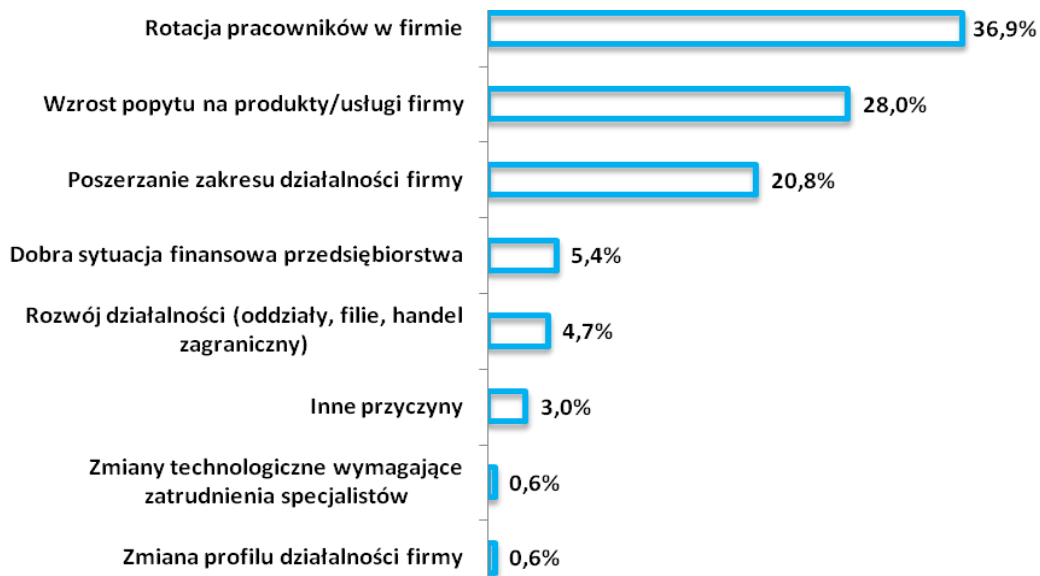
Stanowisko/zawód	Ilość wskazań
Kierowca	38
Nauczyciel	23
Pracownik administracyjno - biurowy	18
Pracownik produkcyjny	13
Magazynier	11
Sprzedawca	8
Ślusarz	7
Księgowa	6
Obsługa maszyn	5
Operator maszyn produkcyjnych	5
Opiekun dzieci	5

Pracownik fizyczny	5
Monter	5
Monter zabudowy i robót wykończeniowych	4
Robotnik budowlany	4
Kasjer - sprzedawca	3
Spawacz	3
Sprzątaczką	3
Kelner	2
Konserwator	2
Kucharz	2
Lekarz	2
Mechanik	2
Pakowacz	2
Pomoc kuchenna	2
Pomoc nauczyciela	2
Pracownik rolny	2
Projektant	2
Przedstawiciel handlowy	2
Serwisant	2
Specjalista do spraw rekrutacji	2
Doradca klienta	2
Elektryk	2
Grafik komputerowy	2

Powody przyjęć pracowników

Pełne przedstawienie sytuacji kadrowej i fluktuacji zatrudnienia na rynku pracy w powiecie krapkowickim powinno uwzględniać także wskazanie powodów, którymi kierowali się pracodawcy przyjmujący nowych pracowników. Poniżej przedstawione zostały najważniejsze powody przyjęć pracowników w okresie ostatniego roku. Najważniejsze powody przyjęć pracowników, wśród pracodawców zatrudniających pracowników to: naturalna rotacja pracowników – 36,9%, wzrost popytu na produkty i usługi – 28,0% oraz poszerzenie zakresu działalności firmy – 20,8%. Inne czynniki determinujące popyt na pracę wśród lokalnych pracodawców nie uzyskały dużego odsetka wskazań. Dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa wskazało – 5,4% badanych natomiast rozwój działalności firmy – 4,7% wskazań. Pozostałe powody przyjęć pracowników przedstawiono na wykresie.

Rysunek 52. Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy.



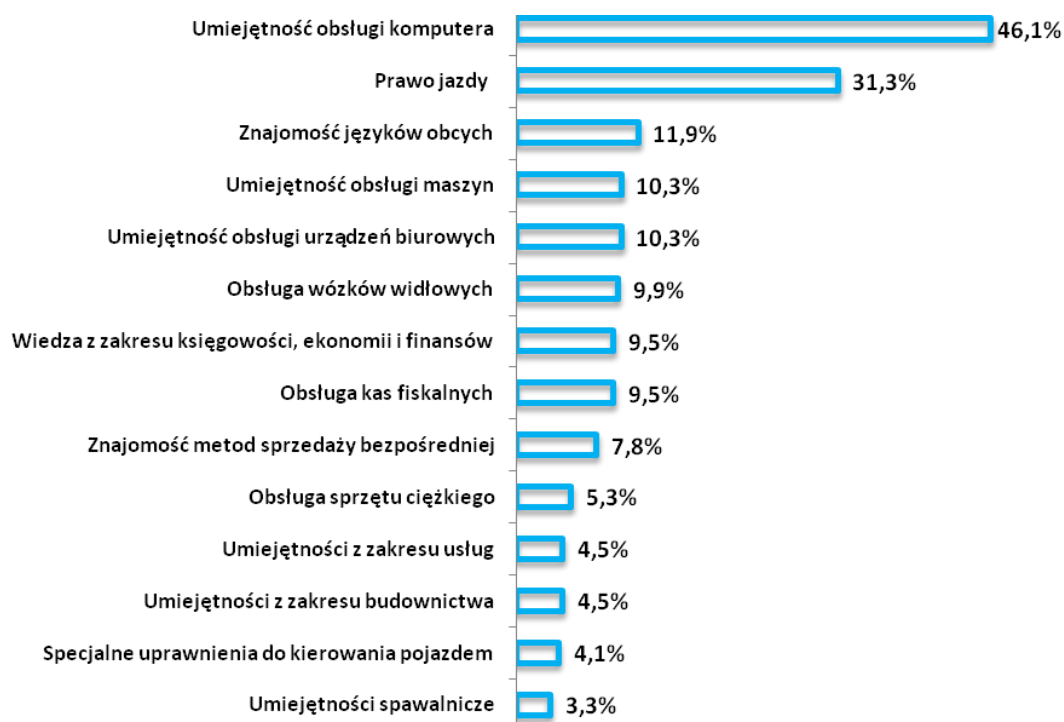
Powody przyjęć pracowników różnią się w sposób istotny w zależności od takich zmiennych różnicujących przedsiębiorstwa jak wielkość zatrudnienia oraz typ własności przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa prywatne w większym stopniu niż przedsiębiorstwa państwowe wskazały na wzrost popytu na produkty, usługi firmy, poszerzenie zakresu działalności oraz dobrą sytuację finansową. Natomiast państwowe przedsiębiorstwa w większym stopniu niż prywatne wymieniły takie powody przyjęć jak naturalna rotacja pracowników oraz możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy. Średnie i duże przedsiębiorstwa wskazywały na wzrost popytu na produkty / usługi oraz rozwój działalności. Natomiast firmy zatrudniające od 2 do 9 pracowników, częściej niż duże i średnie przedsiębiorstwa wymieniały dobrą sytuację przedsiębiorstwa oraz poszerzenie zakresu działalności.

Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje wśród kandydatów do pracy

Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na skuteczność ich działań na rynku pracy, zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Z przedstawionych wyżej powodów wynika, iż określenie oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy jest niezwykle istotne. Pracodawcy uczestniczący w badaniu poproszeni zostali o określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, które powinny spełniać osoby ubiegające się o pracę. Pracodawcy spośród kwalifikacji praktycznych najliczniej wskazywali na: znajomość obsługi komputera – 46,1% oraz posiadanie prawa jazdy – 31,3% wskazań (w tym 26,3% oczekuje prawa jazdy

kat C-E, natomiast 78,9% kat B). Pracodawcy oczekują, także od potencjalnych kandydatów do pracy znajomości języków obcych – 11,9%, umiejętności obsługi maszyn – 10,3% oraz umiejętności obsługi urządzeń biurowych także 10,3% wskazań. Blisko co dziesiąty badany pracodawca wskazał na takie umiejętności i kwalifikacje jak: obsługa wózków widłowych – 9,9%, podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów – 9,5% oraz obsługa kas fiskalnych – 9,5%. Ponadto pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy takich umiejętności sprzedaży bezpośredniej – 7,8% oraz umiejętności obsługi sprzętu ciężkiego – 5,3% wskazań. Pozostałe umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez lokalnych pracodawców zostały zaprezentowane na poniższym wykresie. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 53. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców.



Największy odsetek badanych pracodawców przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego chęcią do pracy i motywacją – 66,7%. W sytuacji zmniejszającej się stopy bezrobocia oraz trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy sama motywacja i chęć do pracy jest często wystarczającym kryterium wyboru danego kandydata do pracy. Lokalni pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy uwzględniają bardzo często doświadczenie zawodowe potencjalnego pracownika oraz jego kwalifikacje zawodowe. Wymienione aspekty wskazało odpowiednio 58,4% oraz 56,4% badanych pracodawców. Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe kandydata do pracy jest więc kluczowym czynnikiem determinującym i określającym możliwości na znalezienie zatrudnienia na

lokalnym rynku pracy. Pracodawcy poszukują do pracy kandydatów, którzy posiadają określone kwalifikacje poparte doświadczeniem zawodowym na danym stanowisku. Część pracodawców – 24,4% przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego dyspozycyjnością. Innym czynnikiem, który brany jest pod uwagę podczas procesu rekrutacji i zatrudnienia jest poziom wykształcenia kandydatów do pracy. Taki czynnik wskazało 22,2% respondentów. Istotnym kryterium wyboru kandydata do pracy są także jego cechy osobowościowe. Taką odpowiedź wskazało – 18,1% badanych. Pozostałe powody wyboru danego kandydata do pracy prezentuje poniższy wykres. Suma przedstawionych wskazań nie jest równa 100%, ponieważ w odpowiedzi na to pytanie każdy z badanych mógł udzielić większej liczby wskazań.

Rysunek 54. Powody wyboru danego kandydata do pracy. Czym kierują się Państwo przy wyborze pracownika.



Zwolnienia pracowników w okresie w 2017 roku w powiecie krapkowickim

W poprzednim punkcie przedstawiono strukturę zrealizowanego popytu na pracę w powiecie krapkowickim w 2017 roku według typów podmiotów gospodarczych realizujących określony popyt na pracę. W celu pełnego zobrazowania informacji o fluktuacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu krapkowickiego w 2017 roku przedstawiono informację o przeprowadzonych zwolnieniach w badanych podmiotach. Według danych w okresie ostatniego roku zwolnienia pracowników wystąpiły w przypadku 10,3% badanych przedsiębiorstw. Łącznie w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie zatrudnienie zmniejszyło się w tych podmiotach o 109 osób. Uwzględniając zawód lub specjalność zwalnianych pracowników, wynika iż najczęściej zwalniano pracowników

w takich zawodach jak: pracownik produkcyjny – 18, kierowca – 10, sprzedawca – 10, księgowa – 9, nauczyciel – 8, magazynier – 8, pracownik administracyjno-biurowy – 8, kasjer-sprzedawca – 6, ślusarz – 6 oraz przedstawiciel handlowy – 4. Większa liczba pracowników została zwolniona w przedsiębiorstwach prywatnych. Według danych w okresie ostatnich 12 miesięcy zwolnienia odnotowano w 20 przedsiębiorstwach prywatnych oraz w 5 państwowych. Łączna liczba pracowników, którzy zwolnili się lub zostali zwolnieni w przedsiębiorstwach prywatnych wynosiła 94 osoby, natomiast w przedsiębiorstwach państwowych – 15 osób. Podobnie jak w przypadku zrealizowanego popytu na pracę także przeprowadzone zwolnienia są silnie skorelowane z wielkością przedsiębiorstwa. Według danych liczba zwolnionych pracowników jest zdecydowanie większa wśród dużych podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Powody zwolnień pracowników

W celu uzupełnienia informacji dotyczących zwolnień w badanych przedsiębiorstwach w powiecie krapkowickim w okresie ostatnich 12 miesięcy szczegółowej analizie poddane zostały motywacje pracodawców dotyczące podjęcia decyzji o zwolnieniu pracowników. Podane przyczyny zwolnień mogą wyznaczać kierunki działań publicznych służb zatrudnienia w kierunku łagodzenia skutków bezrobocia i aktywnego wpływania na politykę rynku pracy poprzez przeciwdziałanie zasygnalizowanym problemom zgłaszanym przez pracodawców. Firmy, które w analizowanym okresie zwalniały pracowników robiły to najczęściej wskutek składanych wypowiedzeń z ich strony – 55,1%. Może to świadczyć, iż część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych. Wyniki pokazują też zmiany, które wystąpiły na rynku pracy. Obecnie rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. W poprzednich latach mówiono o rynku pracy pracodawców, w obecnych czasach akcenty na rynku pracy zaczynają przemawiać za rynkiem pracy pracowników. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego w chwili obecnej to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy w powiecie krapkowickim. Kolejny istotny powód zwolnień pracowników w powiecie krapkowickim to odejście pracownika na emeryturę lub rentę – 26,9%. Kolejne powody zwolnień to: zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem – 9,0%. Pozostałe powody przedstawione na poniższym wykresie odgrywały zdecydowanie

mniejsze znaczenie w procedurze zwolnień pracowniczych. Przedstawione dane oznaczają, że powody determinujące zwolnienia pracowników w powiecie krapkowickim w większym stopniu związane są z pracownikiem niż z sytuacją mikro lub makroekonomiczną przedsiębiorstwa.

Rysunek 55. Przyczyny zwolnień pracowników.



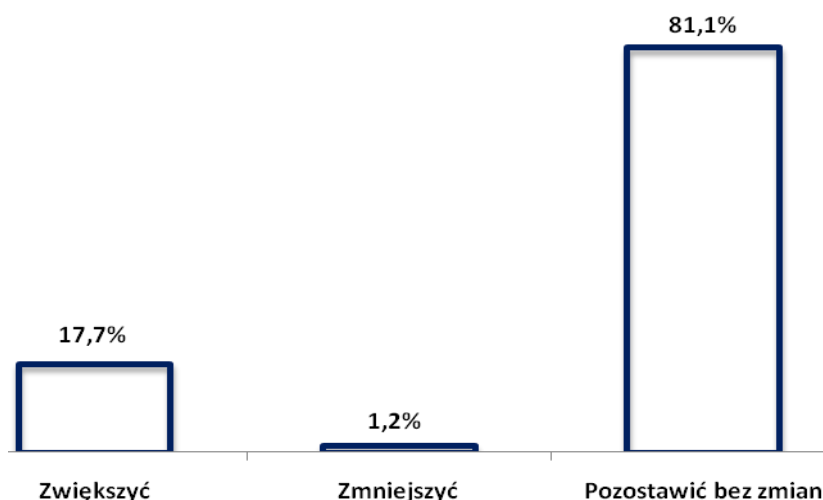
Okazuje się, że prywatne przedsiębiorstwa zwalniały przede wszystkim w związku z wypowiedzeniami składanymi przez samych pracowników, ze względu na nie wywiązywanie się z obowiązków pracownika oraz z powodu złej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Natomiast podmioty publiczne zwalniały głównie ze względu na odejście pracownika na emeryturę lub rentę. Według danych im większe przedsiębiorstwo tym częstsze odejścia pracowników na własne życzenie. Najmniejsze podmioty zwalniały w większym stopniu ze względu na odejście pracownika na emeryturę lub rentę, złą sytuację finansową przedsiębiorstwa oraz spadek popytu na produkty lub usługi.

Planowany popyt na pracę w powiecie krapkowickim w 2018 roku

Fluktuacja zatrudnienia w 2017 roku w przedsiębiorstwach powiatu krapkowickiego, jak wskazały poprzednie analizy charakteryzuje się stabilnością, a saldo zatrudnienia w powiecie było dodatnie. Takie wyniki są rezultatem znacznego ożywienia gospodarczego i wzrostu potencjału zatrudnieniowego w powiecie, które wystąpiło w ostatnim czasie. Interesujące z punktu widzenia badawczego było także określenie przyszłych działań i decyzji kadrowych, które podejmować będą przedsiębiorcy w 2018 roku. Poniżej przedstawione zostały dane dotyczące strategii kadrowej, które podejmować będą badane

podmioty w kolejnym roku. Okazuje się, że zdecydowana większość pracodawców – 81,1% planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w 2018 roku. Odsetek pracodawców, którzy planują zwiększyć liczbę pracowników wynosił 17,7%. Załedwie 1,2% spośród badanych podmiotów zamierza zredukować liczbę pracowników w kolejnym roku. Prognozowane saldo zatrudnienia będzie dodatnie i wyniesie w 2018 roku – 16,5%. Według danych kolejne miesiące mogą charakteryzować się dalszym wzrostem obecnego stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwach. W kolejnych miesiącach prognozuje się utrzymanie stanu zatrudnienia i wzrost ilości wolnych miejsc pracy. Wobec takich danych można przewidywać, że zarówno stopa bezrobocia jak i liczba osób bezrobotnych w powiecie krapkowskim w kolejnych miesiącach może dalej ulegać zmniejszeniu. Zwiększenie zatrudnienia w kolejnym roku w większym stopniu planują przedsiębiorstwa prywatne. Najmniejsze podmioty zatrudniające do 9 pracowników w przyszłym roku podejmować będą działania zmierzające do utrzymania takiej samej liczby pracowników. Zwiększenie zatrudnienia w przyszłym roku planują natomiast większe przedsiębiorstwa.

Rysunek 56. Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe w okresie kolejnych 12 miesięcy.

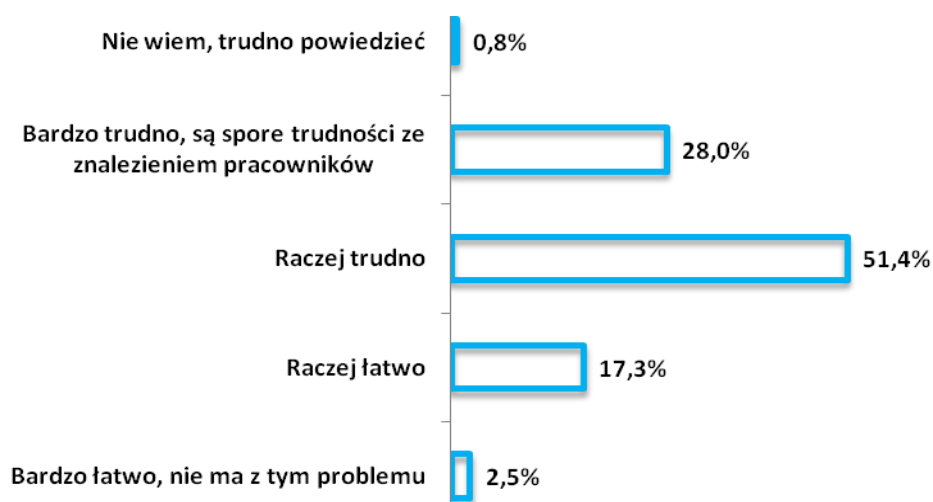


W 2018 roku badani pracodawcy planują zatrudnić 161 nowych pracowników. Lokalne przedsiębiorstwa poszukiwać będą do pracy takich pracowników jak: kierowca – 25, spawacz - 13, pracownik produkcji - 12, pracownik fizyczny - 11, ślusarz - 11, pracownik administracyjno – biurowy - 9, magazynier - 8, stolarz - 6, kucharz - 5, sprzątaczką - 5, tokarz - 5, nauczyciel - 4, cieśla - 3, frezer - 3, księgowa - 3, monter - 3, monter izolacji rusztowań - 3, ogrodnik brukarz - 3, pracownik gospodarczy - 3 oraz zbrojarz – 3. W 2018 roku pracodawcy zamierzają zwolnić tylko 13 pracowników.

Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników

Kluczowe znaczenie dla całości analizy popytu na pracę w powiecie krapkowskim mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. Według pozyskanych od pracodawców informacji rezerwuariusz kadry pracowniczej w powiecie krapkowskim jest niewystarczający. Zdecydowanie ponad połowa respondentów – 79,4% uważa, że występują zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników (suma wskazań *zdecydowanie trudno* oraz *raczej trudno*). Część pracodawców z powiatu krapkowskiego – 19,8% nie ma większych problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników. Na taki odsetek składały się odpowiedzi *raczej łatwo* oraz *bardzo łatwo*. W świetle badań wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej w powiecie krapkowskim została przedstawiona w dalszej części opracowania. Taki rozkład odpowiedzi może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. W związku z dynamiczną zmianą na rynku pracy – wzrostem ilości ofert pracy, zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych, polepszeniem koniunktury gospodarczej i wzrostem popytu na pracę, pracodawcy mają duże problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy, a coraz wyższe wymagania pracowników powodują negatywną ocenę dostępności do kadry pracowniczej w powiecie krapkowskim.

Rysunek 57. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.



Największe problemy ze znalezieniem pracowników mają przede wszystkim przedsiębiorstwa prywatne, aż 85,0% pracodawców prywatnych sygnalizowało zasadnicze problemy w tym aspekcie, przy 47,2% wskazań pracodawców publicznych. Trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy zgłosili wszyscy pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników, 80,0% firm zatrudniający do 9 pracowników, 79,0% przedsiębiorstw, które zatrudniają od 10 do 49 pracowników oraz 86,0% firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników.

Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny

W poniższym podpunkcie przedstawione zostały powody występowania barier ograniczających efektywne poszukiwanie i zatrudnianie pracowników. Spośród pracodawców, którzy dostrzegają problemy z zatrudnianiem pracowników zdecydowanie największy odsetek (60,9%) uważa, że główną bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów z doświadczeniem i kwalifikacjami w zawodzie. Problemy na rynku pracy w zakresie podaży na pracę dotyczą niskich lub nieadekwatnych kwalifikacji kandydatów do pracy lub braku doświadczenia osób ubiegających się o dane stanowisko pracy. Ważną barierą są także zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy – 40,3%, co skutkuje znacznymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Inną barierą w zatrudnieniu jest fakt, iż wielu specjalistów wyjechało za granicę w poszukiwaniu zatrudnienia, co skutkuje brakiem specjalistów na lokalnym rynku pracy – 30,5%. Blisko co czwarty badany pracodawca – 23,0% uważa, że ważną przeszkodą w skutecznej rekrutacji jest brak osób w konkretnym zawodzie na lokalnym rynku pracy. Barię utrudniającą efektywne prowadzenie działań rekrutacyjnych i zatrudniania pracowników są zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia pracowników – 13,2% wskazań. Co dziesiąty pracodawca – 10,3% uznał, że problemem są zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców. Relatywnie nowym i ważnym problemem w skutecznej rekrutacji są częste odmowy podjęcia pracy przez osoby bezrobotne kierowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach. Takie trudności zgłosiło 7,0% badanych pracodawców. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na poniższym wykresie. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój przedsiębiorstw i stanowić istotny czynnik w ograniczeniu wzrostu zatrudnienia w powiecie. Część barier jest możliwa do zniwelowania przy aktywnym współdziałaniu lokalnych instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych oraz pracodawców. Skuteczne współdziałanie tych podmiotów mogłoby się przyczynić do redukcji części problemów związanych z podażą i popytem na

pracę w powiecie krapkowskim. Spośród pracodawców, którzy w odpowiedzi na poprzednie pytanie wskazali, że relatywnie łatwo jest znaleźć pracownika na dane stanowisko pracy na lokalnym rynku pracy, część pracodawców – 19,8% uważa, że nie ma trudności ze znalezieniem pracownika. Przedstawione na wykresie opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać większą liczbę odpowiedzi. Na zamieszczonym poniżej wykresie przedstawiono trudności jakie mają pracodawcy w poszukiwaniu pracowników.

Rysunek 58. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników.

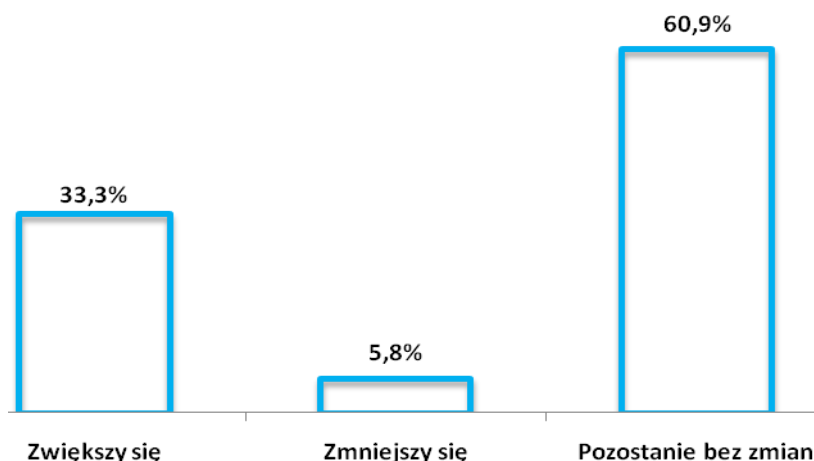


Prognoza zatrudnienia na najbliższe 3 lata

Jednym z kluczowych celów analizy lokalnego rynku pracy w powiecie krapkowskim była prognoza zatrudnienia w powiecie w okresie kolejnych 3 lat. Określenie planowanego popytu na pracę pozwoli na podjęcie przez publiczne służby zatrudnienia odpowiednich działań, które z jednej strony wspierać będą lokalnych pracodawców a z drugiej strony przygotować będą działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych z uwzględnieniem prognozowanego popytu na pracę. Według danych zdecydowana większość pracodawców – 60,9% uważa, że w okresie kolejnych 3 lat stan zatrudnienia w badanych podmiotach gospodarczych nie ulegnie zmianie. Warto jednak zauważyć, że co trzeci pracodawca – 33,3% prognozuje zwiększenie zatrudnienia w okresie kolejnych 3 lat. Tylko 5,8% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników. Prezentowane dane oznaczają, że w latach 2018-2020 przewiduje się stały wzrost zatrudnienia w powiecie krapkowskim, co wiązać będzie się ze zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych. Te pozytywne dane nie są dobrą informacją dla lokalnych pracodawców

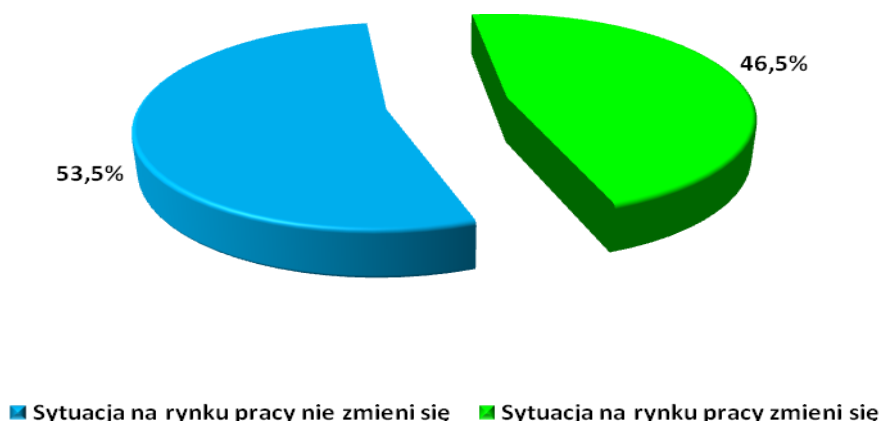
w kontekście poszukiwania nowych pracowników. Przy obecnej bardzo niskiej stopie bezrobocia w powiecie krapkowickim oraz trudnościami w zakresie poszukiwania nowych pracowników i prognozowanym wzroście popytu na pracowników mogą wystąpić trudności z realizacją tego popytu. Pracodawcy mogą mieć coraz większe trudności ze znalezieniem pracowników na lokalnym rynku pracy.

Rysunek 59. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 3 lata.



W związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy zapytano pracodawców o ich przewidywania dotyczące sytuacji na rynku pracy w powiecie krapkowickim w kolejnych 3 latach. Zdania pracodawców na temat prognozowanych zmian na rynku pracy są ambiwalentne. Nieznacznie większy odsetek pracodawców – 53,5% przewiduje, że sytuacja w kolejnych latach nie ulegnie zasadniczym zmianom. Warto jednak zwrócić uwagę, iż część badanych pracodawców – 46,5% prognozuje pojawienie się zjawisk, które zmienią sytuację na lokalnym rynku pracy w powiecie krapkowickim. Przewidywane przez pracodawców zmiany na rynku pracy przedstawione zostały w dalszej części opracowania.

Rysunek 60. Czy Pana/Pani zdaniem w okresie najbliższych 3 lat sytuacja na rynku pracy zmieni się?



Pracodawców, którzy przewidują wystąpienie zmian na rynku pracy w powiecie krapkowickim w kolejnych 3 latach zapytano o zakres i charakter tych zmian. Zdecydowana większość badanych uznała, że w kolejnych latach pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe. Taka odpowiedź wskazało aż 60,2% badanych pracodawców. Takie dane po raz kolejny potwierdzają tezę, że mamy do czynienia z rynkiem pracy pracownika. To pracownicy, a nie pracodawcy odgrywają główną rolę w obszarze rynku pracy. W sytuacji zwiększonego zapotrzebowania na pracę i wyczerpującej się siły roboczej, kluczowe znaczenie zaczną odgrywać warunki płacowe oferowane przez pracodawców. W celu zatrudnienia pracownika pracodawcy zmuszeni będą podnosić wynagrodzenie. Kolejnym przewidywanym trendem na lata 2018-2020 są dalsze wyjazdy młodych osób za granicę. Taką sytuację prognozuje 46,9% pracodawców. W związku z odczuwalnym brakiem pracowników lokalni pracodawcy przewidują w kolejnych latach wzrost liczby obcokrajowców podejmujących pracę na terenie powiatu krapkowickiego. Taką opinię wyraziło 43,4% respondentów. Zdaniem 35,4% badanych pracodawców w przyszłości coraz trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy, natomiast zdaniem 31,9% badanych trudno będzie znaleźć jakichkolwiek pracowników do pracy. Ostatnią z istotnych zmian na rynku pracy, która przewidywana jest przez pracodawców w kolejnych 3 latach to zwiększające się obciążenia płacowe i pozapłacowe pracodawców. Wystąpienie takiego zjawiska przewiduje 26,5% pracodawców. Pozostałe zmiany, które zdaniem badanych wystąpią w powiecie krapkowickim przedstawiono na poniższym wykresie. W odpowiedzi na to pytanie każdy z badanych mógł wskazać kilka odpowiedzi dlatego suma wskazań nie jest równa 100%.

Rysunek 61. W jaki sposób zmieni się sytuacja na rynku pracy?



Pracodawców poproszono także o wskazanie zawodów, które w kolejnych latach będą deficytowe na rynku pracy w powiecie krapkowickim. Zdaniem respondentów na lokalnym rynku pracy w okresie kolejnych 3 lat będzie brakować takich specjalistów jak: murarz, hydraulik, spawacz, krawiec / krawcowa, elektryk, pracownik ogólnobudowlany, kierowca, ślusarz, szewc, informatyk, lekarz, malarz, piekarz, tynkarz, pracownik fizyczny oraz stolarz

Tabela 23. Zawody deficytowe na rynku pracy w powiecie krapkowickim w kolejnych latach

Stanowisko/zawód	Ilość wskazań
Murarz	31
Hydraulik	30
Spawacz	30
Krawiec / krawcowa	26
Elektryk	24
Pracownik ogólnobudowlany	22
Kierowca	19
Ślusarz	19
Szewc	12
Informatyk	10
Lekarz	9
Malarz	9
Piekarz	9
Tynkarz	9
Pracownik fizyczny	8
Stolarz	8
Cieśla	7
Kucharz	7
Mechanik	7
Tokarz	6
Zegarmistrz	6
Dekarz	5
Nauczyciel języków obcych	5
Sprzedawca	5
Księgowa	4
Pielęgniarka	4
Płytkarz	3
Pracownik produkcji	3
Brukarz	2
Gazownik	2
Głazurnik	2
Monter izolacji	2
Operator kosiarki	2
Operator maszyn	2
Pilarz	2
Pracownik do wykończenia wnętrz	2
Specjalista ds. Ochrony danych osobowych	2

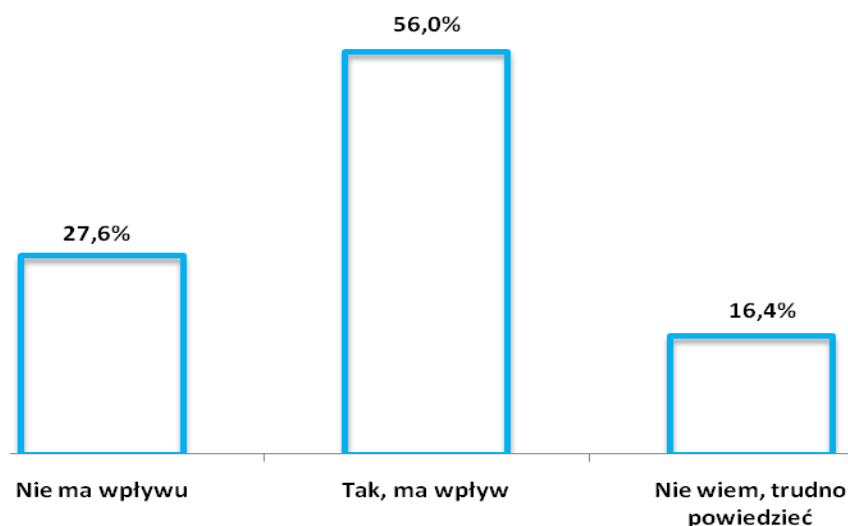
Szklarz ,	2
Szwaczka	2
Tapicer	2
Traktorzysta	2
Zbrojarz	2
Cukiernik	1
Diagnosta samochodowy	1
Ekonomista	1
Fotograf	1
Frezer	1
Fryzjer	1
Grafik komputerowy	1
Kadry i płace	1
Kaletnik	1
Kelner	1
Kominiarz	1
Magazynier	1
Masarz	1
Maszynista maszyn	1
Montażysta reklam	1
Monter instalacji sanitarnej	1
Obuwnik	1
Operator koparek	1
Operator sprzętu ciężkiego	1
Operator sprzętu rolniczego	1
Operator ładowarki i suwnicy	1
Pokojowa ,	1
Pracownik medyczny	1
Projektant	1
Psychiatra	1
Robotnik leśny	1
Spedytor	1
Spedytor	1
Weterynarz	1

Efekty wprowadzenia programu Rodzina 500 plus na lokalny rynek pracy

Program *Rodzina 500 plus* na pośredni wpływ także na rynek pracy. Dodatkowe świadczenia pieniężne wpływają demobilizująco na część kobiet, które rezygnują z aktywności zawodowej i nie są zainteresowane podjęciem pracy. Zdaniem większego odsetka badanych pracodawców – 56,0% program *Rodzina 500 plus* wpływa na sytuację na rynku pracy w powiecie krapkowickim. Innego zdania było 27,6% badanych, którzy nie zauważają korelacji pomiędzy wprowadzeniem programu a sytuacją na rynku pracy. Brak

zdania na ten temat wskazało 16,4% badanych. Osoby, które uważają, że program oddziałuje na rynek pracy poproszono o uzasadnienie takiej opinii. Badani pracodawcy uważają, że efektem tego programu jest: rezygnacja pracowników i niechęć osób do podjęcia pracy ze względu na otrzymywane świadczenia – 33,9% wskazań, brak kandydatów do pracy – 26,3% wskazań, malejąca liczba osób chętnych do podjęcia pracy – 22,9%. Negatywnym aspektem są rezygnacje z pracy pracowników nisko wykwalifikowanych i mało zarabiających. Kobiety otrzymujące świadczenia nie chcą pracować za niższą stawkę niż wynosi wysokość świadczeń socjalnych. Takie zjawiska powodują, że pracodawcy mają trudności z rekrutacją i pozyskaniem pracowników (szczególnie kobiet) do prac niżej płatnych i na niższe stanowiska.

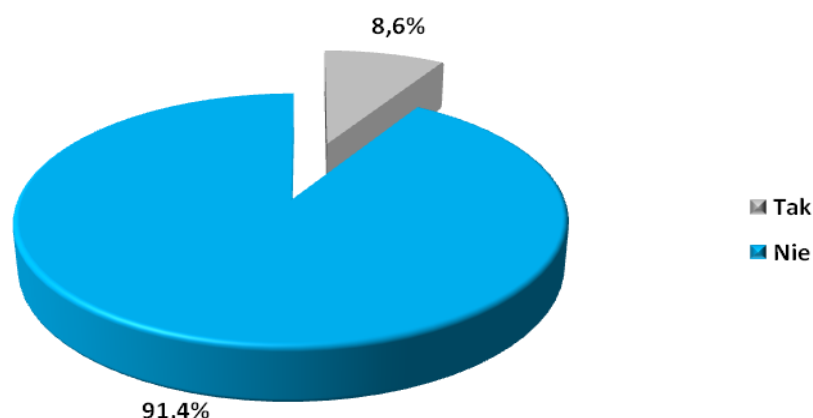
Rysunek 62. Efekty wprowadzenia programu Rodzina 500 plus na rynek pracy. Czy wprowadzenie programu Rodzina 500 plus ma wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy?



Zatrudnianie cudzoziemców

Cudzoziemców zatrudnia 8,6% badanych podmiotów. Większość firm uczestniczących w badaniu nie zatrudnia obcokrajowców. Cudzoziemcy zatrudnieni w badanych podmiotach stanowią niewielki odsetek całej kadry pracowniczej. Według danych w większości przypadków – 57,1% firm, cudzoziemcy stanowią mniej niż 5% ogólnej liczby wszystkich pracowników. W niektórych przedsiębiorstwach zatrudniających cudzoziemców – 19,0%, obcokrajowcy stanowią od 5% do 10% ogólnej liczby pracowników, natomiast w przypadku 23,9% firm obcokrajowcy to ponad 10% kadry pracowniczej.

Rysunek 63. Zatrudnianie cudzoziemców przez przedsiębiorstwa powiatu krapkowskiego.



Pracodawcy zatrudniają cudzoziemców na takich stanowiskach jak: pracownik produkcyjny – 18,2% wskazań, kierowca – 13,6% oraz ślusarz także 13,6% wskazań.

Tabela 24. Stanowiska pracy, zajmowane przez cudzoziemców.

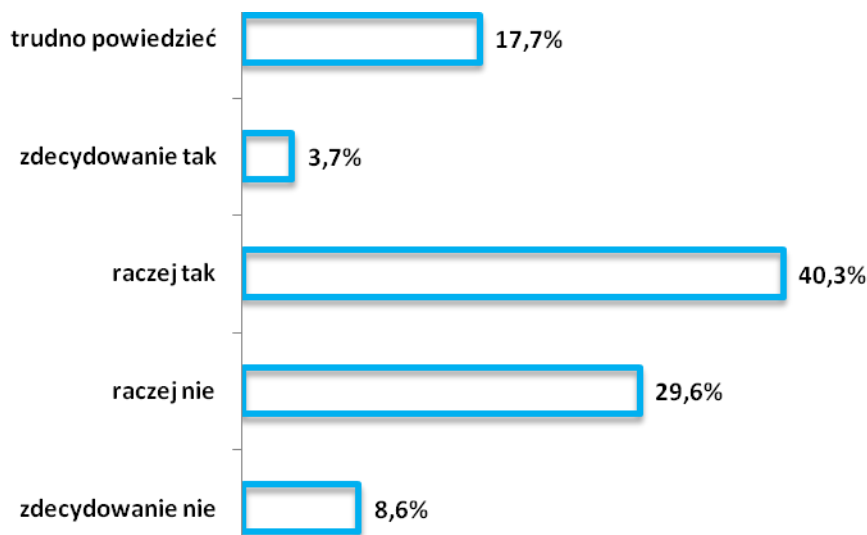
Zawód, stanowisko	Ilość	Procent
Pracownik produkcyjny	4	18,2%
Kierowca	3	13,6%
Ślusarz	3	13,6%
Pracownik budowlany	2	9,1%
Kelner	1	4,5%
Kucharz	1	4,5%
Malarz	1	4,5%
Monter izolacji przemysłowych	1	4,5%
Personel sprzątający	1	4,5%
Pomoc kuchenna i kelnerska	1	4,5%
Pomocnik maszynisty	1	4,5%
Pomocnik operatora maszyn produkcyjnych	1	4,5%
Robotnik leśny	1	4,5%
Szwaczki	1	4,5%

Ocena lokalnego rynku edukacyjnego

Jednym z ważniejszych elementów analizy lokalnego rynku pracy w powiecie krapkowskim była kompleksowa analiza rynku edukacyjnego. Odpowiednie dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy jest kluczowe w zakresie zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Zdaniem większej grupy pracodawców – łącznie 44,0% rynek edukacyjny w powiecie krapkowskim odpowiada na potrzeby i oczekiwania lokalnych pracodawców. Zdaniem części badanych - łącznie 38,2% oferta edukacyjna w powiecie krapkowskim nie jest dopasowana do potrzeb lokalnych

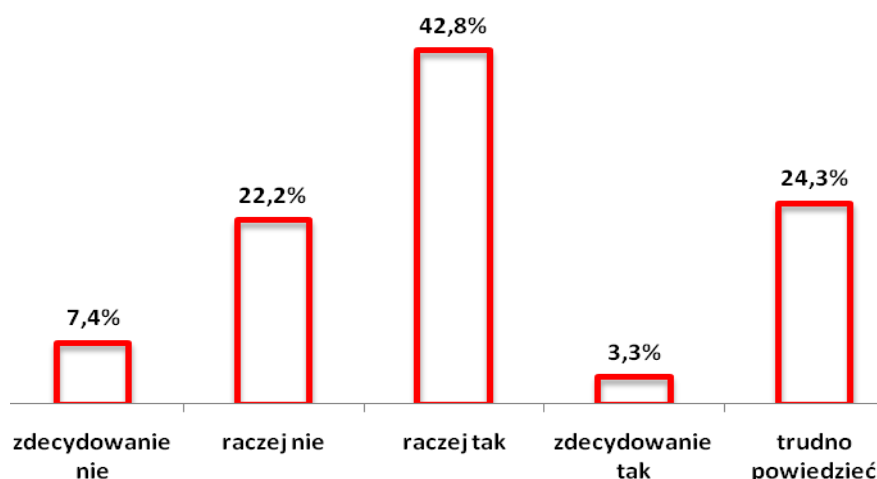
pracodawców. Na taki odsetek odpowiedzi składały się opinie *raczej nie* oraz *zdecydowanie nie*, które wskazało odpowiednio 29,6% oraz 8,6% badanych. Brak zdania wymieniło 17,7% badanych.

Rysunek 64. Czy rynek edukacyjny jest dostosowany do potrzeb lokalnych pracodawców?



Pracodawcy, którzy stwierdzili, że oferta edukacyjna nie jest dopasowana do ich potrzeb przedstawili kilka uwag dotyczących braku dopasowania systemu kształcenia z oczekiwaniami rynku pracy. Według nich najważniejszym problemem związanym z brakiem dopasowania oferty edukacyjnej do oczekiwań lokalnych pracodawców jest: niewystarczająca liczba szkół kształcenia zawodowego. Zdaniem badanych pracodawców w powiecie krapkowskim oferta kształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym nie jest odpowiednia, brakuje możliwości zdobycia wykształcenia w niektórych zawodach. Zdaniem lokalnych pracodawców w powiecie krapkowskim brakuje szkół branżowych. Ważnym problemem jest niewielka liczba instytucji szkoleniowych w powiecie krapkowskim. Inną ważną kwestią poruszaną przez pracodawców jest brak doświadczenia i praktyki absolwentów kończących szkoły. Innym problemem jest brak przepływu informacji pomiędzy podmiotami rynku pracy. Zdaniem lokalnych pracodawców system edukacji w powiecie krapkowskim odpowiednio reaguje na zmieniające się trendy występujące na rynku pracy. Taką opinię wyraziło łącznie 46,1% badanych pracodawców. Innego zdania było 29,6% respondentów, zdaniem których lokalna edukacja nie reaguje odpowiednio na pojawiające się zmiany, nowe trendy i technologie na rynku pracy. Brak zdania wskazało 24,3% badanych pracodawców.

Rysunek 65. Czy lokalna edukacja prawidłowo reaguje na zmieniające się technologie / trendy na rynku pracy?



Pracodawcy poproszeni zostali także o wskazanie deficytów w ofercie edukacyjnej oraz w zakresie optymalizacji współpracy pomiędzy podmiotami rynku pracy. Każdy z badanych pracodawców mógł wskazać kilka problemów powodujących brak zgodności pomiędzy ofertą systemu edukacji a potrzebami lokalnych pracodawców dlatego suma wskazań jest większa niż 100%. Pracodawcy zwrócili uwagę na konieczność większej współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami. Brak optymalizacji w tym zakresie wskazało 56,8% badanych. Innym problemem jest brak lub niezadowalająca liczba praktyk zawodowych – 33,3%. Kolejny deficyt dotyczy niewystarczającej oferty kierunków zawodowych – 32,9%. Badani zwrócili również uwagę na lub niewystarczające środki na rozwój szkolnictwa zawodowego – 14,8% oraz brak odpowiedniej kadry nauczycielskiej w szkołach – 12,3% wskazań. Najmniej badanych pracodawców – 6,2% wskazało na niewystarczające wyposażenie placówek.

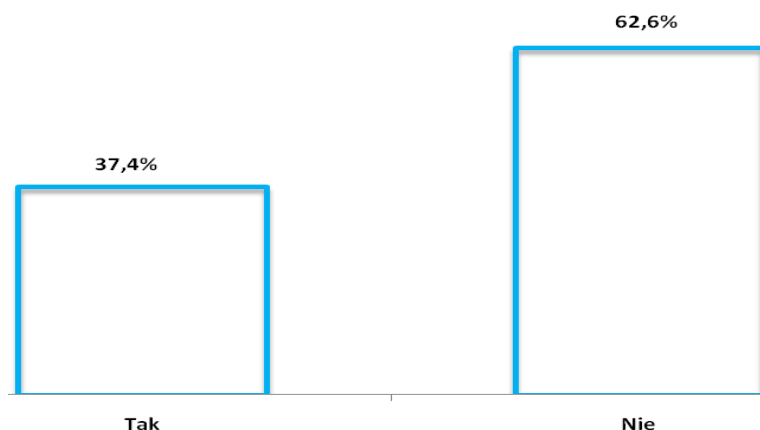
Rysunek 66. Jakich elementów brakuje w ofercie edukacyjnej aby była ona bardziej dostosowana do potrzeb pracodawców?



Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach

W kolejnych punktach niniejszej analizy przedstawiono kompleksową ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Krapkowicach. Powiatowy Urząd Pracy oferuje szerokie spectrum działań skierowanych do pracodawców, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem lub aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Jak wynika z danych większość badanych pracodawców – 62,6% nie interesuje się programami realizowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach. Pracodawcy nie przywiązują uwagi do działań podejmowanych przez PUP w Krapkowicach. Zainteresowanie pracodawców pojawia się dopiero w przypadku wystąpienia potrzeby w zakresie poszukiwania pracowników lub chęci skorzystania z innych programów. Odsetek pracodawców, którzy posiadają wiedzę na temat programów i wsparcia realizowanego przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców i rozwoju przedsiębiorczości wynosił 37,4%.

Rysunek 67. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Krapkowicach.



Najbardziej efektywne usługi i instrumenty rynku pracy

Zdaniem lokalnych pracodawców najbardziej skuteczne usługi i instrumenty rynku pracy, które realizuje Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach to przede wszystkim pośrednictwo pracy – rekrutację prowadzoną przez urząd pracy na zgłoszone oferty pracy – 45,3%, staże / przygotowanie zawodowe dorosłych – 38,3%, refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy – 30,5% oraz dofinansowania do kosztów zatrudnienia osoby do 30 roku życia – 30,0% wskazań. Tak liczne wskazania świadczą o znacznej efektywności tych programów i zapotrzebowaniu pracodawców na takiego rodzaju wsparcie. Część badanych pracodawców uznała, że najbardziej efektywną formą wsparcia pracodawców jest możliwość skorzystania z dofinansowania do kosztów zatrudnienia osoby powyżej 50 tego

roku życia – 22,6%, jednorazowo przyznane środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej – 22,2% oraz szkolenia dla osób bezrobotnych – 18,1%. Pozostałe instrumenty i usługi rynku pracy zostały uznane za mniej efektywne. Poniżej przedstawiono wszystkie odpowiedzi, których suma jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania większej liczby usług i instrumentów realizowanych przez urząd pracy.

Rysunek 68. Które usługi i instrumenty rynku pracy są Państwa zdaniem najbardziej efektywne?

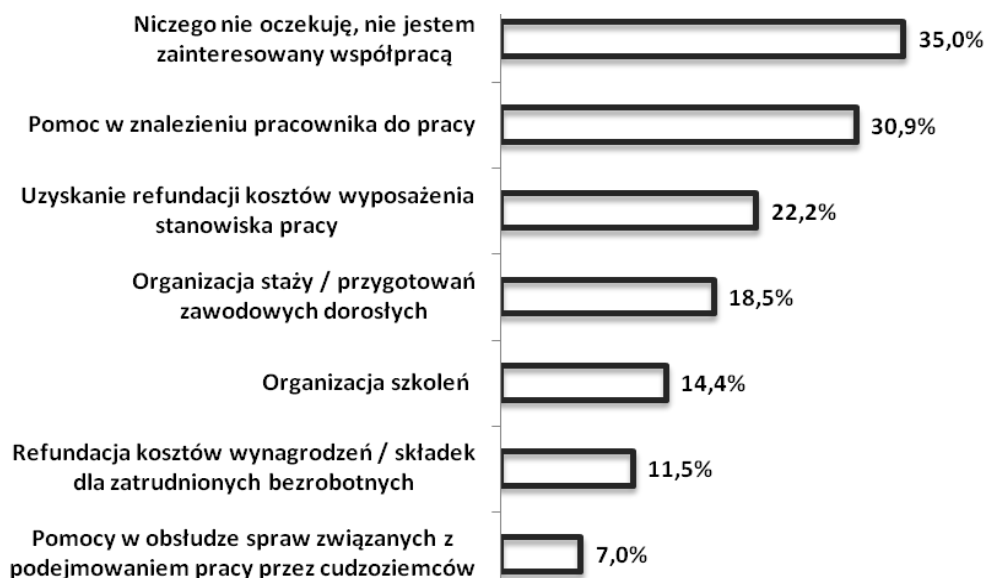


Działania oczekiwane przez pracodawców

Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz pracodawców. Na wstępie warto zauważyć, iż duży odsetek pracodawców 35,0% pracodawców niczego nie oczekuje od urzędu pracy i nie jest zainteresowany współpracą. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych – 30,9% zainteresowany jest pośrednictwem pracy – pomocą w znalezieniu pracownika do pracy. Duży odsetek pracodawców – 22,2% zainteresowany jest uzyskaniem refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy, natomiast 18,5% oczekuje od urzędu pracy organizacji staży / przygotowania zawodowego dorosłych. Jest to bardzo istotny wskaźnik świadczący o znacznym zapotrzebowaniu pracodawców na organizację takiego rodzaju programów aktywizacyjnych. Odsetek pracodawców, który jest zainteresowany organizacją szkoleń wynosił – 14,4%. Część pracodawców - 11,5% oczekuje refundacji kosztów

wynagrodzeń / składek dla zatrudnionych osób bezrobotnych. Mniejszy odsetek badanych – 7,0% oczekuje jest zainteresowanych pomocą w obsłudze spraw związanych z podejmowaniem pracy przez cudzoziemców.

Rysunek 69. Działania oczekiwane przez pracodawców.



Streszczenie i wnioski z przeprowadzonego badania

Przedstawiony raport prezentuje obraz zmian makroekonomicznych zachodzących na obszarze lokalnego rynku pracy, które mają istotny wpływ na dalsze kierunki funkcjonowania jego społeczności, podmiotów gospodarczych i osób bezrobotnych. Przedstawiony raport składa się z dwóch niezależnych części. Pierwsza część zawiera dokładne wyniki badania przeprowadzonego wśród 200 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach. W raporcie ukazane zostały problemy w procesie poszukiwania pracy przez wszystkie osoby bezrobotne oraz przez osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Podczas analiz ukazano wyniki z punktu widzenia przynależności osób bezrobotnych do poszczególnych grup ryzyka, tak by w sposób jak najbardziej precyzyjny wskazać na konieczność dostosowania poszczególnych działań do oczekiwań i potrzeb poszczególnych kategorii osób bezrobotnych. W obrębie badania wskazano przeszkody utrudniających podjęcie zatrudnienia lub utrzymanie miejsca pracy oraz przedstawiono potrzeby i oczekiwania w zakresie aktywizacji zawodowej. Druga część raportu to opis wyników badań przeprowadzonych wśród 243 pracodawców funkcjonujących w obrębie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach. Zawarte w raporcie dane wskazały najważniejsze zjawiska, które występowały i które kształtować będą lokalny rynek pracy w następnych latach. W raporcie przedstawiono popyt na pracę w powiecie krapkowickim oraz prognozę zatrudnienia w okresie kolejnych 3 lat a także ocenę przewidywanych zmian w kontekście lokalnego rynku pracy – co było nadrzędnym celem badania. W ramach badania pozyskano informacje na temat potrzeb w zakresie zatrudniania pracowników, oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Raport z badań społecznych został opracowany przez konsorcjum badawcze Ośrodek Badań Społecznych ALSTAT oraz Ośrodek Badań Społecznych INDEKS z Poznania na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań.

Wnioski z badania osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach

Według danych największy odsetek badanych osób bezrobotnych – 77,0% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Bardzo duży odsetek osób bezrobotnych – 70,5% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Krapkowicach ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Część badanych osób bezrobotnych – 30,0% oczekuje od urzędu pracy możliwości udziału w kursach i szkoleniach. Znacznie mniejszy odsetek badanych osób bezrobotnych – 16,0% rejestruje się w celu udziału w stażach.

Główne źródła utrzymania badanych osób bezrobotnych to: wynagrodzenie męża, żony, partnera - 32,8%, oszczędności – 22,0%, pozostawanie na utrzymaniu rodziców – 13,8%, prace dorywcze - 12,1% oraz zasiłek dla osób bezrobotnych - 7,8% badanych. Zbliżony odsetek badanych – 7,3% nie posiada żadnych źródeł utrzymania.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach – 68,5% jest gotowych do podjęcia zatrudnienia. Oczywiście deklarowana gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia nie oznacza faktycznej chęci do podjęcia pracy i nie przekłada się na aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Odsetek osób bezrobotnych, które nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia, wynosił aż 31,5%. Wśród osób, które nie są gotowe do podjęcia pracy wyraźnie przeważają kobiety 37,7% kobiet. Odsetek mężczyzn, którzy nie są gotowi do podjęcia pracy wynosił – 21,8%. Taka dysproporcja w gotowości do podjęcia pracy z punktu widzenia płci jest efektem dwóch czynników: wprowadzenie nowego programu *Rodzina 500 plus* oraz pozostawaniem na utrzymaniu pracującego małżonka, co powoduje bierność zawodową wśród bezrobotnych kobiet. Uwzględniając wiek bezrobotnych kobiet, można zaobserwować interesującą zależność – wraz z wiekiem maleje zainteresowanie bezrobotnych kobiet do podjęcia zatrudniania. W grupie bezrobotnych kobiet w wieku powyżej 50 lat aż połowa badanych nie jest gotowa do podjęcia pracy. Wśród osób bezrobotnych szczególnie z III profilu znajduje się największy odsetek osób bezrobotnych, które nie chcą pracować. Potwierdzeniem są dane dotyczące gotowości do podjęcia pracy

wśród osób bezrobotnych posiadających określony profil. Według danych aż 78,8% bezrobotnych z profilu III nie jest gotowych do podjęcia zatrudnienia.

Bardzo ważnym czynnikiem braku gotowości do podjęcia zatrudnienia to przede wszystkim konieczność opieki nad dzieckiem – 46,0% wskazań. Ważnym powodem braku zainteresowania podjęciem pracy jest także zły stan zdrowia – 34,9%. Kolejne powody wymienione przez osoby bezrobotne to w kolejności: ciąża – 11,1%, brak chęci do podjęcia pracy – 7,9% oraz brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny) – 6,3% wskazań.

Zdecydowana większość badanych – łącznie 66,5% pozytywnie ocenia posiadane umiejętności w kontekście oczekiwań pracodawców. Negatywnie swoje kwalifikacje ocenia łącznie – 14,5% respondentów. Takie dane oznaczają, że osoby bezrobotne wysoko oceniają posiadane kwalifikacje i uprawnienia, uważając że takie kwalifikacje są poszukiwane i oczekiwana na rynku pracy.

Większość bezrobotnych osób łącznie 65,7% uważa, że posiadany i wyuczony zawód jest poszukiwany i oczekiwany na lokalnym rynku pracy. Innego zdanie było łącznie 20,7% badanych osób, którzy uważają, że posiadany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców.

Najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej zdaniem osób bezrobotnych jest brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy. Taką barierę wskazało 22,0% badanych. Co piąta badana osoba bezrobotna – 20,0% uważa, że przeszkodą w skutecznym poszukiwaniu zatrudnienia jest wiek. Ważną barierą aktywizacyjną jest także trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie – 19,5% wskazań. Kolejne istotne bariery na rynku pracy, które są poważnymi przeszkodami w zatrudnieniu to: brak doświadczenia i stażu pracy – 15,0%, stan zdrowia – 13,5%, konieczność opieki nad dziećmi – 13,0% oraz niskie płace oferowane przez pracodawców – 12,5%.

Ponad połowa osób bezrobotnych – 72,5% wysoko ocenia swoje szanse na znalezienie zatrudnienia w oparciu o posiadane kompetencje i umiejętności. Zaledwie 13,5% bezrobotnych osób nisko lub bardzo nisko ocenia powodzenie na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Takie dane świadczą pośrednio o wzroście popytu na pracę w powiecie krapkowickim w ostatnich latach, co znalazło odzwierciedlenie w malejącej

liczbie osób bezrobotnych oraz dynamicznie zmniejszającej się stopie bezrobocia. Na lokalnym rynku pracy pojawiło się więcej ofert pracy, zwiększyła się liczba wolnych etatów, powstały nowe miejsca pracy w związku z czym bezrobotne osoby dostrzegają obecnie większe możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma przede wszystkim wysokość wynagrodzenia. Ważną rolę przy wyborze miejsca pracy odgrywa także stanowisko i charakter pracy oraz odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania. Te czynniki mają decydujące znaczenie przy wyborze przyszłego miejsca pracy. Nieznacznie mniejsze znaczenie w ocenie oferty pracy odgrywają godziny pracy, forma zatrudnienia oraz możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy.

Według danych bezrobotni w bardzo małym stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza miejsce zamieszkania. Zdecydowana większość uczestników badania – 63,5% zamierza podjąć pracę w miejscowości stałego zamieszkania. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy. Więcej niż co czwarta osoba bezrobotna – 27,5% jest zainteresowana podjęciem pracy w innej miejscowości województwa opolskiego. Mniejszy odsetek badanych – 5% zamierza podjąć pracę na terenie całego kraju, natomiast 4,0% poszukiwać będzie pracy za granicą.

Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie netto, jakiego oczekują osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach to: 2 310 zł

Osoby bezrobotne są zainteresowane pracą w różnorodnych branżach. Największym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszyłaby się praca w branży handel hurtowy i detaliczny – 20,0% wskazań. Znaczny odsetek bezrobotnych – 15,0% chciałby podjąć zatrudnienie w branży: budownictwo. Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Krapkowicach chcą pracować także w branżach: pozostała działalność usługowa – 12,0%, administrowanie i działalność wspierająca – 7,0%, transport, gospodarka magazynowa i łączność – 6,5%, działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 6,5%, opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 6,5% oraz administracja publiczna i obrona narodowa także 6,5% wszystkich wskazań.

Według danych osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Krapkowicach w większości przypadków nie są skłonne do podejmowania pracy w trudnych warunkach. Niestety wśród warunków, które są skłoni do zaakceptowania osoby bezrobotne nie znalazła się gotowość do poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy i miejsca zamieszkania. Tylko 19,1% bezrobotnych osób jest gotowych do podjęcia pracy wymagającej dojazdu do pracy wynoszącego ponad 60 minut. Osoby bezrobotne nie są też skłonne do podjęcia i zaakceptowania pracy wymagającej częstych wyjazdów służbowych. Według danych 28,1% badanych podjęłoby taką pracę. Pracę zmianową zaakceptowałyby 40,2% badanych, natomiast pracę za najniższe wynagrodzenie jest skłonnych zaakceptować 44,7% badanych. Blisko połowa badanych 46,2% osób bezrobotnych zgodziłaby się na podjęcie pracy na umowę cywilnoprawną. Ponad połowa badanych – 50,3% zainteresowana jest podjęciem pracy w domu w formie telepracy, pracy zdalnej, natomiast 53,3% badanych byłaby skłonna zaakceptować pracę na część etatu.

Według danych – łącznie 64,3% badanych uważa, że oferta edukacyjna w powiecie krapkowickim stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego wykształcenia oczekiwanego przez lokalnych pracodawców. Negatywnie rynek edukacyjny w powiecie krapkowickim oceniło łącznie 25,5% badanych. Taki odsetek badanych uważa, że oferta szkół publicznych i niepublicznych nie ułatwia zdobycia przydatnego wykształcenia i oczekiwanych na rynku pracy kwalifikacji.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych – 78,5% chciałaby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Zazwyczaj są to osoby aktywne, które w ramach profilowania przypisano do pierwszego lub drugiego profilu pomocy. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia zatrudnienia.

Osoby bezrobotne w poszukiwaniu zatrudnienia korzystają głównie z dwóch metod poszukiwania pracy. Największy odsetek badanych – 78,0% próbuje znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach. Duża grupa bezrobotnych respondentów – 44,5% poszukuje ofert pracy za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę. Część badanych poszukuje pracy poprzez osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy

– 28,0%, natomiast po 24,0% badanych stara się znaleźć zatrudnienie poprzez znajomych, wykorzystując kapitał społeczny – bezpośrednie kontakty ułatwiające podjęcie pracy oraz aplikując na ogłoszenia o pracę, które pojawiają się w prasie.

Najbardziej popularną formą aktywizacji zawodowej, z której chce skorzystać aż 55,0% badanych jest pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Krapkowicach. Zdecydowana większość osób bezrobotnych chciałaby uzyskać ofertę pracy za pomocą urzędu pracy. Duża grupa badanych osób bezrobotnych – 31,0% jest zainteresowanych możliwością uczestnictwa w szkoleniu lub kursie organizowanym za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Krapkowicach. Z pomocy doradcy zawodowego zamierza skorzystać – 29,0% badanych, natomiast ze stażu u pracodawcy – 21,5%. Z zasiłku dla osób bezrobotnych chce skorzystać – 13,5% badanych osób (o ile spełnione zostaną warunki do jego otrzymania). Programem, który cieszy się względnie wysokim zainteresowaniem jest dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej zamierza skorzystać 13,0% osób bezrobotnych.

Według danych bardzo duży odsetek osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu 90,0% jest zadowolonych z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez PUP w Krapkowicach. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez pracowników urzędu pracy wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno – ekonomicznej. Odsetek osób, które są niezadowolone z jakości uzyskanej pomocy wynosił 10,0%.

Wnioski z badania pracodawców

Dane pozyskane w trakcie badania świadczą o stabilnej polityce kadrowej prowadzonej w 2017 roku przez podmioty gospodarcze w powiecie krapkowickim.. Liczba pracowników w badanym okresie pozostawała taka sama w większości podmiotów gospodarczych. Według danych 67,9% przedsiębiorstw utrzymywało zatrudnienie na takim samym poziomie jak w roku ubiegłym. Warto zauważyć, iż 21,8% firm odnotowało wzrost zatrudnienia. Zmniejszenie zatrudnienia, wystąpiło w przypadku 10,3% badanych firm. Wyniki badania oznaczają stabilną sytuację kadrową na lokalnym rynku pracy, dodatkowo odnotowano dodatnie saldo zatrudnieniowe (11,5%) - tyle wynosi różnica pomiędzy odsetkiem firm zwiększających a zmniejszających zatrudnienie. Dane pozyskane w trakcie badania wskazują,

że przedsiębiorstwa zlokalizowane powiecie krapkowickim miały w 2017 roku relatywnie wysoką zdolność do zatrudnienia i ewentualnego tworzenia nowych miejsc pracy.

Według pozyskanych informacji 21,8% badanych przedsiębiorstw przyjęło do pracy nowych pracowników. W analizowanym okresie najczęściej przyjmowani byli pracownicy na takie stanowiska jak: kierowca – 38 pracowników, nauczyciel – 23, pracownik administracyjno – biurowy – 18, pracownik produkcyjny – 13 oraz magazynier – 11 osób.

Najważniejsze powody przyjęć pracowników, wśród pracodawców zatrudniających pracowników to: naturalna rotacja pracowników – 36,9%, wzrost popytu na produkty i usługi – 28,0% oraz poszerzenie zakresu działalności firmy – 20,8%. Inne czynniki determinujące popyt na pracę wśród lokalnych pracodawców nie uzyskały dużego odsetka wskazań. Dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa wskazało – 5,4% badanych natomiast rozwój działalności firmy – 4,7% wskazań.

Pracodawcy spośród kwalifikacji praktycznych oczekiwanych od kandydatów do pracy najliczniej wskazywali na: znajomość obsługi komputera – 46,1% oraz posiadanie prawa jazdy – 31,3% wskazań (w tym 26,3% oczekuje prawa jazdy kat C-E, natomiast 78,9% kat B). Pracodawcy oczekują, także od potencjalnych kandydatów do pracy znajomości języków obcych – 11,9%, umiejętności obsługi maszyn – 10,3% oraz umiejętności obsługi urządzeń biurowych także 10,3% wskazań. Blisko co dziesiąty badany pracodawca wskazał na takie umiejętności i kwalifikacje jak: obsługa wózków widłowych – 9,9%, podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów – 9,5% oraz obsługa kas fiskalnych – 9,5%. Ponadto pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy takich umiejętności sprzedaży bezpośredniej – 7,8% oraz umiejętności obsługi sprzętu ciężkiego - 5,3% wskazań.

Największy odsetek badanych pracodawców przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego chęcią do pracy i motywacją – 66,7%. W sytuacji zmniejszającej się stopy bezrobocia oraz trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy sama motywacja i chęć do pracy jest często wystarczającym kryterium wyboru danego kandydata do pracy. Lokalni pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy uwzględniają bardzo często doświadczenie zawodowe potencjalnego pracownika oraz jego kwalifikacje zawodowe. Wymienione aspekty wskazało odpowiednio 58,4% oraz 56,4% badanych pracodawców. Część pracodawców – 24,4% przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego

dyspozycyjnością. Innym czynnikiem, który brany jest pod uwagę podczas procesu rekrutacji i zatrudnienia jest poziom wykształcenia kandydatów do pracy. Taki czynnik wskazało 22,2% respondentów. Istotnym kryterium wyboru kandydata do pracy są także jego cechy osobowościowe. Taką odpowiedź wskazało – 18,1% badanych.

Według danych w okresie ostatniego roku zwolnienia pracowników wystąpiły w przypadku 10,3% badanych przedsiębiorstw. Uwzględniając zawód lub specjalność zwalnianych pracowników, wynika iż najczęściej zwalniano pracowników w takich zawodach jak: pracownik produkcyjny – 18, kierowca – 10, sprzedawca – 10, księgowa – 9, nauczyciel – 8, magazynier – 8, pracownik administracyjno-biurowy – 8, kasjer-sprzedawca – 6, ślusarz – 6 oraz przedstawiciel handlowy – 4.

Firmy, które w analizowanym okresie zwalniały pracowników robiły to najczęściej wskutek składanych wypowiedzeń z ich strony – 55,1%. Może to świadczyć, iż część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych. Wyniki pokazują też zmiany, które wystąpiły na rynku pracy. Obecnie rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. W poprzednich latach mówiono o rynku pracy pracodawców, w obecnych czasach akcenty na rynku pracy zaczynają przemawiać za rynkiem pracy pracowników. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego w chwili obecnej to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i istotnie kształtują rynek pracy w powiecie krapkowickim. Kolejny istotny powód zwolnień pracowników w powiecie krapkowickim to odejście pracownika na emeryturę lub rentę - 26,9%.

Zdecydowana większość pracodawców – 81,1% w 2018 roku planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia. Odsetek pracodawców, którzy planują zwiększyć liczbę pracowników wynosił 17,7%. Załedwie 1,2% spośród badanych podmiotów zamierza zredukować liczbę pracowników w kolejnym roku. Prognozowane saldo zatrudnienia będzie dodatnie i wyniesie w 2018 roku – 16,5%. Według danych kolejne miesiące mogą charakteryzować się dalszym wzrostem obecnego stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwach. W kolejnych miesiącach prognozuje się utrzymanie stanu zatrudnienia i wzrost ilości wolnych miejsc pracy. Wobec takich danych można przewidywać, że zarówno stopa bezrobocia jak i liczba osób

bezrobotnych w powiecie krapkowickim w kolejnych miesiącach może dalej ulegać zmniejszeniu.

Według pozyskanych od pracodawców informacji rezerwuar kadry pracowniczej w powiecie krapkowickim jest niewystarczający. Zdecydowana większość respondentów – 79,4% uważa, że występują zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników. Część pracodawców z powiatu krapkowickiego – 19,8% nie ma większych problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników. W świetle badań wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Taki rozkład odpowiedzi może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. W związku z dynamiczną zmianą na rynku pracy – wzrostem ilości ofert pracy, zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych, polepszeniem koniunktury gospodarczej i wzrostem popytu na pracę, pracodawcy mają duże problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy.

Spośród pracodawców, którzy dostrzegają problemy z zatrudnianiem pracowników zdecydowanie największy odsetek (60,9%) uważa, że główną bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów z doświadczeniem i kwalifikacjami w zawodzie. Problemy na rynku pracy w zakresie podaży na pracę dotyczą niskich lub nieadekwatnych kwalifikacji kandydatów do pracy lub braku doświadczenia osób ubiegających się o dane stanowisko pracy. Ważną barierą są także zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy – 40,3%, co skutkuje znacznymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Inną barierą w zatrudnieniu jest fakt, iż wielu specjalistów wyjechało za granicę w poszukiwaniu zatrudnienia, co skutkuje brakiem specjalistów na lokalnym rynku pracy – 30,5%. Blisko co czwarty badany pracodawca – 23,0% uważa, że ważną przeszkodą w skutecznej rekrutacji jest brak osób w konkretnym zawodzie na lokalnym rynku pracy. Barię utrudniającą efektywne prowadzenie działań rekrutacyjnych i zatrudniania pracowników są zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia pracowników – 13,2% wskazań. Co dziesiąty pracodawca – 10,3% uznał, że problemem są byt niskie płace oferowane przez pracodawców. Relatywnie nowym i ważnym problemem w skutecznej rekrutacji są częste odmowy podjęcia pracy przez osoby bezrobotne kierowane przez

Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach. Takie trudności zgłosiło 7,0% badanych pracodawców.

Według danych zdecydowana większość pracodawców – 60,9% uważa, że w okresie kolejnych 3 lat stan zatrudnienia w badanych podmiotach gospodarczych nie ulegnie zmianie. Warto jednak zauważyć, że co trzeci pracodawca – 33,3% prognozuje zwiększenie zatrudnienia w okresie kolejnych 3 lat. Tylko 5,8% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników. Prezentowane dane oznaczają, że w latach 2018-2020 przewiduje się stały wzrost zatrudnienia w powiecie krapkowickim, co wiązać będzie się ze zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych.

W związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy zapytano pracodawców o ich przewidywania dotyczące sytuacji na rynku pracy w powiecie krapkowickim w kolejnych 3 latach. Zdania pracodawców na temat prognozowanych zmian na rynku pracy są ambiwalentne. Nieznacznie większy odsetek pracodawców – 53,5% przewiduje, że sytuacja w kolejnych latach nie ulegnie zasadniczym zmianom. Warto jednak zwrócić uwagę, iż część badanych pracodawców – 46,5% prognozuje pojawienie się zjawisk, które zmienią sytuację na lokalnym rynku pracy w powiecie krapkowickim.

Zdecydowana większość badanych uznała, że w kolejnych latach pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe. Taka odpowiedź wskazało aż 60,2% badanych pracodawców. Takie dane po raz kolejny potwierdzają tezę, że mamy do czynienia z rynkiem pracy pracownika. To pracownicy, a nie pracodawcy odgrywają główną rolę w obszarze rynku pracy. W sytuacji zwiększonego zapotrzebowania na pracę i wyczerpującej się siły roboczej, kluczowe znaczenie zaczną odgrywać warunki płacowe oferowane przez pracodawców. W celu zatrudnienia pracownika pracodawcy zmuszeni będą podnosić wynagrodzenie. Kolejnym przewidywanym trendem na lata 2018-2020 są dalsze wyjazdy młodych osób za granicę. Taką sytuację prognozuje 46,9% pracodawców. W związku z odczuwalnym brakiem pracowników lokalni pracodawcy przewidują w kolejnych latach wzrost liczby obcokrajowców podejmujących pracę na terenie powiatu krapkowickiego. Taką opinię wyraziło 43,4% respondentów. Zdaniem 35,4% badanych pracodawców w przyszłości coraz trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy, natomiast zdaniem 31,9% badanych trudno będzie znaleźć jakichkolwiek pracowników do pracy. Ostatnią z istotnych zmian na rynku pracy, która przewidywana jest przez pracodawców w kolejnych 3 latach to

zwiększające się obciążenia płacowe i pozapłacowe pracodawców. Wystąpienie takiego zjawiska przewiduje 26,5% pracodawców.

Zdaniem respondentów na lokalnym rynku pracy w okresie kolejnych 3 lat będzie brakować takich specjalistów jak: murarz, hydraulik, spawacz, krawiec / krawcowa, elektryk, pracownik ogólnobudowlany, kierowca, ślusarz, szewc, informatyk, lekarz, malarz, piekarz, tynkarz, pracownik fizyczny oraz stolarz

Zdaniem – 56,0% badanych pracodawców program *Rodzina 500 plus* wpływa na sytuację na rynku pracy w powiecie krapkowickim. Innego zdania było 27,6% badanych, którzy nie zauważają korelacji pomiędzy wprowadzeniem programu a sytuacją na rynku pracy. Brak zdania na ten temat wskazało 16,4% badanych. Badani pracodawcy uważają, że efektem tego programu jest: rezygnacja pracowników i niechęć osób do podjęcia pracy ze względu na otrzymywane świadczenia – 33,9% wskazań, brak kandydatów do pracy – 26,3% wskazań, malejąca liczba osób chętnych do podjęcia pracy – 22,9%. Negatywnym aspektem są rezygnacje z pracy pracowników nisko wykwalifikowanych i mało zarabiających. Kobiety otrzymujące świadczenia nie chcą pracować za niższą stawkę niż wynosi wysokość świadczeń socjalnych. Takie zjawiska powodują, że pracodawcy mają trudności z rekrutacją i pozyskaniem pracowników (szczególnie kobiet) do prac niżej płatnych i na niższe stanowiska.

Cudzoziemców zatrudnia 8,6% badanych podmiotów. Większość firm uczestniczących w badaniu nie zatrudnia obcokrajowców. Cudzoziemcy zatrudnieni w badanych podmiotach stanowią niewielki odsetek całej kadry pracowniczej. Według danych w większości przypadków – 57,1% firm, cudzoziemcy stanowią mniej niż 5% ogólnej liczby wszystkich pracowników. W niektórych przedsiębiorstwach zatrudniających cudzoziemców – 19,0%, obcokrajowcy stanowią od 5% do 10% ogólnej liczby pracowników, natomiast w przypadku 23,9% firm obcokrajowy to ponad 10% kadry pracowniczej.

Zdaniem większej grupy badanych pracodawców - łącznie 44,0% oferta edukacyjna jest dopasowana do potrzeb lokalnych pracodawców. Mniejszy odsetek pracodawców – łącznie 38,2% jest przekonanych że rynek edukacyjny w powiecie krapkowickim nie odpowiada na potrzeby i oczekiwania lokalnych pracodawców. Brak zdania wymieniło 17,7% badanych.

Zdaniem lokalnych pracodawców system edukacji w powiecie krapkowskim relatywnie dobrze reaguje na zmieniające się trendy występujące na rynku pracy. Taką opinię wyraziło łącznie 46,1% badanych pracodawców. Innego zdania było 29,6% respondentów, zdaniem których lokalna edukacja nie reaguje odpowiednio na pojawiające się zmiany, nowe trendy i technologie na rynku pracy. Brak zdania wskazało 24,3% badanych pracodawców.

Pracodawcy zwrócili uwagę na konieczność większej współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami. Brak optymalizacji w tym zakresie wskazało 56,8% badanych. Innym problemem jest brak lub niezadowalająca liczba praktyk zawodowych – 33,3%. Kolejny deficyt dotyczy niewystarczającej oferty kierunków zawodowych – 32,9%. Badani zwrócili również uwagę na lub niewystarczające środki na rozwój szkolnictwa zawodowego – 14,8% oraz brak odpowiedniej kadry nauczycielskiej w szkołach – 12,3% wskazań.

Większość badanych pracodawców – 62,6% nie interesuje się programami realizowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach. Pracodawcy nie przywiązują uwagi do działań podejmowanych przez PUP w Krapkowicach. Zainteresowanie pracodawców pojawia się dopiero w przypadku wystąpienia potrzeby w zakresie poszukiwania pracowników lub chęci skorzystania z innych programów.

Zdaniem lokalnych pracodawców najbardziej skuteczne usługi i instrumenty rynku pracy, które realizuje Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach to przede wszystkim pośrednictwo pracy – rekrutację prowadzoną przez urząd pracy na zgłoszone oferty pracy – 45,3%, staże / przygotowanie zawodowe dorosłych – 38,3%, refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy – 30,5% oraz dofinansowania do kosztów zatrudnienia osoby do 30 roku życia – 30,0% wskazań. Tak liczne wskazania świadczą o znacznej efektywności tych programów i zapotrzebowaniu pracodawców na takiego rodzaju wsparcie. Część badanych pracodawców uznała, że najbardziej efektywną formą wsparcia pracodawców jest możliwość skorzystania z dofinansowania do kosztów zatrudnienia osoby powyżej 50 tego roku życia – 22,6%, jednorazowo przyznane środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej – 22,2% oraz szkolenia dla osób bezrobotnych – 18,1%.

Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w Krapkowicach, największy odsetek badanych – 30,9% zainteresowany jest pośrednictwem pracy – pomocą w znalezieniu pracownika do pracy. Duży odsetek pracodawców – 22,2%

zainteresowany jest uzyskaniem refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy, natomiast 18,5% oczekuje od urzędu pracy organizacji staży / przygotowania zawodowego dorosłych. Jest to bardzo istotny wskaźnik świadczący o znacznym zapotrzebowaniu pracodawców na organizację takiego rodzaju programów aktywizacyjnych. Odsetek pracodawców, który jest zainteresowany organizacją szkoleń wynosił – 14,4%. Część pracodawców - 11,5% oczekuje refundacji kosztów wynagrodzeń / składek dla zatrudnionych osób bezrobotnych.

Spis rysunków:

<i>Rysunek 1. Położenie powiatu krapkowickiego.....</i>	<i>8</i>
<i>Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu krapkowickiego w latach 2010 – 2016 r. (opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....</i>	<i>10</i>
<i>Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie krapkowickim w latach 2010 – 2016. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)</i>	<i>11</i>
<i>Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie krapkowickim w latach 2010-2016. (Opracowanie własne na podstawie danych GUS).....</i>	<i>11</i>
<i>Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie krapkowickim na koniec grudnia w latach 2010 – 2016 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)</i>	<i>13</i>
<i>Rysunek 6. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na koniec września 2017 roku) według gmin w powiecie krapkowickim (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Krapkowicach)</i>	<i>17</i>
<i>Rysunek 7. Struktura wieku osób bezrobotnych w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku).....</i>	<i>18</i>
<i>Rysunek 8. Struktura poziomu wykształcenia bezrobotnych w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku).....</i>	<i>19</i>
<i>Rysunek 9. Struktura czasu pozostawania bez pracy [w miesiącach] osób bezrobotnych w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku)</i>	<i>20</i>
<i>Rysunek 10. Struktura badanej próby – płeć respondentów.....</i>	<i>28</i>
<i>Rysunek 11. Struktura badanej próby – wiek respondentów.</i>	<i>28</i>
<i>Rysunek 12. Struktura badanej próby – wykształcenie respondentów.</i>	<i>29</i>
<i>Rysunek 13. Struktura badanej próby – okres zarejestrowania w PUP w Krapkowicach.</i>	<i>29</i>
<i>Rysunek 14. Struktura badanej próby – staż pracy respondentów.....</i>	<i>30</i>
<i>Rysunek 15. Struktura badanej próby – kolejność rejestracji w PUP w Krapkowicach.</i>	<i>30</i>
<i>Rysunek 16. Struktura badanej próby – profil pomocy ustalony przez PUP w Krapkowicach.</i>	<i>31</i>
<i>Rysunek 17. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Krapkowicach.</i>	<i>32</i>
<i>Rysunek 18. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krapkowicach.</i>	<i>34</i>
<i>Rysunek 19. Doświadczenie zawodowe osób bezrobotnych. Czy pracował/pracowała Pan/Pani kiedykolwiek zawodowo na podstawie umowy o pracę?</i>	<i>35</i>
<i>Rysunek 20. Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krapkowicach.</i>	<i>36</i>
<i>Rysunek 21. Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem płci.</i>	<i>36</i>
<i>Rysunek 22. Gotowość bezrobotnych kobiet do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem wieku.</i>	<i>37</i>
<i>Rysunek 23. Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem profilu udzielonej pomocy.....</i>	<i>37</i>
<i>Rysunek 24. Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem wieku.....</i>	<i>38</i>
<i>Rysunek 25. Powody braku gotowości do podjęcia pracy.</i>	<i>39</i>
<i>Rysunek 26. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne.</i>	<i>40</i>

Rysunek 27. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia?	41
Rysunek 28. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany?	42
Rysunek 29. Ocena posiadanego zawodu w kontekście oczekiwań pracodawców.	43
Rysunek 30. Średnia ocena posiadanego zawodu w kontekście oczekiwań pracodawców z uwzględnieniem płci, wieku oraz profilu osób bezrobotnych.	44
Rysunek 31. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%)	45
Rysunek 32. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Pana/Pani zdaniem podjęcie pracy lub wpłynęłoby na większą aktywność zawodową?	47
Rysunek 33. Ocena szans na rynku pracy – szanse na zatrudnienie. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=200, w%) ..	47
Rysunek 34. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.	49
Rysunek 35. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.	50
Rysunek 36. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłon(na)y zaakceptować?	51
Rysunek 37. Branże, w której chciałby pracować osoby bezrobotne.	53
Rysunek 38. Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach.	54
Rysunek 39. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalny rynek edukacyjny ułatwia lub stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego/ przydatnego wykształcenia?	55
Rysunek 40. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika?	56
Rysunek 41. Zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem działalności gospodarczej.	57
Rysunek 42. Powody braku zainteresowania rozpoczęciem działalności gospodarczej.	57
Rysunek 43. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach.	58
Rysunek 44. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych.	59
Rysunek 45. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.	60
Rysunek 46. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach osobom bezrobotnym.	61
Rysunek 47. Forma własności badanych przedsiębiorstw.	65
Rysunek 48. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.	66
Rysunek 49. Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw.	66
Rysunek 50. Zakres terytorialny działalności firmy.	67
Rysunek 51. Fluktuacja zatrudnienia - obecna sytuacja kadrowa. Proszę powiedzieć, czy w porównaniu do roku ubiegłego liczba pracowników w Państwa firmie zwiększyła się, zmniejszyła czy pozostaje bez zmian?	68
Rysunek 52. Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy.	70
Rysunek 53. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców.	71
Rysunek 54. Powody wyboru danego kandydata do pracy. Czym kierują się Państwo przy wyborze pracownika.	72
Rysunek 55. Przyczyny zwolnień pracowników.	74

Rysunek 56. Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe w okresie kolejnych 12 miesięcy.	75
Rysunek 57. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.	76
Rysunek 58. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników.	78
Rysunek 59. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 3 lata.	79
Rysunek 60. Czy Pana/Pani zdaniem w okresie najbliższych 3 lat sytuacja na rynku pracy zmieni się?	79
Rysunek 61. W jaki sposób zmieni się sytuacja na rynku pracy?	80
Rysunek 62. Efekty wprowadzenia programu Rodzina 500 plus na rynek pracy. Czy wprowadzenie programu Rodzina 500 plus ma wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy?	83
Rysunek 63. Zatrudnianie cudzoziemców przez przedsiębiorstwa powiatu krapkowickiego.	84
Rysunek 64. Czy rynek edukacyjny jest dostosowany do potrzeb lokalnych pracodawców?	85
Rysunek 65. Czy lokalna edukacja prawidłowo reaguje na zmieniające się technologie / trendy na rynku pracy?	86
Rysunek 66. Jakich elementów brakuje w ofercie edukacyjnej aby była ona bardziej dostosowana do potrzeb pracodawców?	86
Rysunek 67. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Krapkowicach.	87
Rysunek 68. Które usługi i instrumenty rynku pracy są Państwa zdaniem najbardziej efektywne?	88
Rysunek 69. Działania oczekiwane przez pracodawców.	89

Spis tabel:

Tabela 1. Charakterystyka gmin powiatu krapkowickiego na koniec 2016 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	9
Tabela 2. Ludność powiatu krapkowickiego oraz województwa opolskiego według kategorii. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	10
Tabela 3. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie krapkowickim w latach 2025-2045. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	12
Tabela 4. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu krapkowickiego na dzień 30.09.2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	14
Tabela 5. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 30.09.2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	14
Tabela 6. Branże i liczba podmiotów w powiecie krapkowickim na dzień 30.09.2017r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	15
Tabela 7. Liczba bezrobotnych z podziałem na płeć na koniec września 2017 roku według gminy w powiecie krapkowickim (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Krapkowicach)	17
Tabela 8. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem wieku w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku)	18
Tabela 9. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem poziomu wykształcenia w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku)	19
Tabela 10. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy [w miesiącach] w powiecie krapkowickim (stan na 30.IX. 2017 roku)	20
Tabela 11. Struktura osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (stan na 30.IX.2017 roku)	21
Tabela 12. Grupy zawodów, w których liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu) jest największa w 2016 roku.	22
Tabela 13. Osoby bezrobotne według profilu pomocy (stan na 30.IX.2017 roku)	23
Tabela 14. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie krapkowickim w 2016 - informacja sygnałna	25
Tabela 15. Oczekiwania wobec PUP w Krapkowicach z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych.	33
Tabela 16. Ocena posiadanych uprawnień i umiejętności w kontekście oczekiwań pracodawców z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych.	42
Tabela 17. Zawód wyuczony z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych.	42
Tabela 18. Bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%)	45
Tabela 19. Ocena szans na rynku pracy – szanse na zatrudnienie z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych.	48
Tabela 20. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze	49

Tabela 21. Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.	55
Tabela 22. Najczęściej przyjmowani do pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy według zawodu / stanowiska.	68
Tabela 23. Zawody deficytowe na rynku pracy w powiecie krapkowickim w kolejnych latach	81
Tabela 24. Stanowiska pracy, zajmowane przez cudzoziemców.	84